



Begrippenlijst

Introductie

Een gemeenschappelijk gebruik van begrippen en overeenstemming over de uitleg ervan zijn belangrijk in het bevorderen van diversiteit, gelijkwaardigheid & inclusie (DG&I). Begrippen spelen een belangrijke rol in de communicatie, in hoe verschillende partijen elkaar begrijpen en met elkaar omgaan. De Taskforce DG&I van de pensioensector zet graag in dit document uiteen hoe zij belangrijke begrippen op dit onderwerp definieert en op welke bronnen definities zijn gebaseerd. Dit doet zij ter verheldering bij het gepresenteerde [werkplan](#) en de uitvoering van haar taak.

Het ontwikkelen van passende definities is maatwerk. De Taskforce wil met deze begrippenlijst de sector inspireren. Het is aan pensioenfondsen of zij besluiten de begrippen over te nemen. Dat geldt ook voor de verschillende fondsorganen en de organisaties die leden voor deze organen voordragen. De begrippen en bijbehorende definities kunnen van toepassing zijn in verschillende fases, zoals de fase van werving en selectie (bekendheid met en toegang tot een orgaan), maar ook tijdens de invulling van de werkzaamheden (effectiviteit en behoud DG&I).

Diversiteit, gelijkwaardigheid & Inclusie

Wij verstaan onder diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie het streven naar een werkomgeving in de pensioensector waarin alle individuen, ongeacht hun 'ras', etniciteit, geslacht, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, handicap, sociaaleconomische status of culturele achtergrond, volledig worden gerespecteerd gewaardeerd en betrokken zijn bij advies, toezicht, verantwoording en besluitvorming in de pensioensector. Dit met als streven dat alle groepen in de maatschappij zich vertegenwoordigd kunnen voelen. De Taskforce heeft, naast diversiteit en inclusie, bewust het begrip gelijkwaardigheid aan haar naam en taakomschrijving toegevoegd. Het verwijst naar de gelijkwaardigheid van mensen en het streven naar kansengelijkheid. Dit krijgt vorm in divers samengestelde fondsorganen, waarin individuen zich welkom en gewaardeerd voelen. Een divers team is een kracht, welke

onder meer positief is voor de kwaliteit van besluitvorming. Dit wordt ondersteund door bronnen zoals die van de International Labour Organization (ILO) en de United Nations (UN) richtlijnen voor diversiteitsmanagement.

De definities die wij hanteren voor de kernbegrippen diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie zijn de volgende.

Diversiteit (Diversity)

De verschillen die bestaan tussen deelnemers en vertegenwoordigers in de pensioensector, waaronder maar niet beperkt tot het verschil in 'ras', etniciteit, geslacht, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, handicap, sociaaleconomische status en culturele achtergrond.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization \(UNESCO\)](#).

Gelijkwaardigheid (Equity)

Het beginsel dat alle mensen vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren worden. Het houdt in dat iedereen gelijke kansen en behandeling verdient in de deelname aan pensioenbestuur en toezicht, zonder discriminatie op basis van 'ras', etniciteit, geslacht, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, handicap, sociaaleconomische status of culturele achtergrond. Dit kan mogelijk leiden tot grotere gelijkheid op het gebied van pensioenopbouw, pensioenuitkering en carrièremogelijkheden voor diverse groepen.

Gebaseerd op bron: [College voor de Rechten van de Mens](#)

Inclusie (Inclusion)

Het actief betrekken, waarderen en respecteren van alle mensen, ongeacht hun achtergrond, bij besluitvorming, activiteiten en organen in de pensioensector. Het gaat om het creëren van omgevingen waarin diversiteit wordt erkend, gewaardeerd en alle mensen zich welkom en gewaardeerd voelen.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [World Health Organisation \(WHO\)](#).

Andere belangrijke begrippen

Belemmerende Factoren (Barriers)

Belemmerende factoren zijn obstakels die individuen of groepen verhinderen in de vertegenwoordiging in het beheer van en toezicht op pensioenen, zoals discriminerende handelingen of uitingen, sociale normen, en institutionele praktijken.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [World Health Organization \(WHO\)](#)

Culturele Achtergrond (Cultural background)

Culturele achtergrond verwijst naar de culturele omgeving waarin iemand is opgegroeid, inclusief de waarden, normen en gebruiken die deel uitmaken van hun erfgoed en sociale context.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [American Psychological Association](#)

Culturele Competentie (Cultural competence)

Culturele competentie is het vermogen van individuen en organisaties om effectief te werken in cross-culturele situaties door de diversiteit van diverse groepen deelnemers, medewerkers en fondsorgaanleden te waarderen en te respecteren.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [American Psychological Association](#)

Discriminatie (Discrimination)

Discriminatie is het onrechtvaardig behandelen van individuen op basis van kenmerken zoals 'ras', etniciteit, geslacht, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, handicap, sociaaleconomische status, culturele achtergrond of andere gronden.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [United Nations](#)

Etniciteit (Ethnicity)

Etniciteit verwijst naar groepen mensen die een gemeenschappelijke culturele achtergrond, taal, en/of erfgoed delen.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [Encyclopædia Britannica](#)

Gelijke behandeling (Equal treatment)

Een ieder in gelijke gevallen gelijk behandelen. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

a. Direct onderscheid: indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetere- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.

b. Indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijke neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft.

Gebaseerd op bronnen: [Nederlandse Grondwet](#) en [Algemene Wet Gelijke Behandeling](#)

Gender (Gender)

Gender verwijst naar de rollen, gedragingen, activiteiten en kenmerken die een bepaalde samenleving als passend beschouwt voor mannen en vrouwen.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [World Health Organization \(WHO\)](#).

Genderidentiteit (Gender identity)

Genderidentiteit is het persoonlijke gevoel van het eigen gender, dat kan overeenkomen met of verschillen van het geslacht dat bij geboorte is toegewezen.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [World Health Organization \(WHO\)](#).

Geslacht (Sex)

Geslacht verwijst naar de biologische en fysiologische kenmerken die geslacht onderscheiden.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [World Health Organization \(WHO\)](#).

Handicap (Disability)

Een handicap is een fysieke of mentale staat van zijn die de volledige participatie in de samenleving belemmert, doordat de maatschappij hier niet op is ingericht.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [Shakespeare, T. \(2017\). Disability: The basics. Routledge.](#)

Inclusief Beleid (Inclusive policy)

Inclusief beleid zijn beleidsmaatregelen en procedures die gelijkwaardige kansen bieden aan alle individuen, ongeacht hun 'ras', etniciteit, geslacht, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, handicap, sociaaleconomische status of culturele achtergrond.

Gebaseerd op bron: [Movisie](#)

Inclusief leiderschap (Inclusive leadership)

Inclusief leiderschap verwijst naar leiderschapspraktijken die gericht zijn op het creëren van een werkcultuur waarin alle betrokkenen zich gewaardeerd en betrokken voelen bij processen van pensioenorganisatie en beheer, bestuur en toezicht.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [Deloitte](#)

Kansengelijkheid (Equal opportunity)

Kansengelijkheid houdt in dat alle individuen gelijke kansen hebben om deel te nemen aan activiteiten, in het bijzonder op het gebied pensioenbestuur en toezicht, ongeacht hun achtergrond of kenmerken. Dit kan mogelijk leiden tot grotere gelijkheid op het gebied van pensioenopbouw, pensioenuitkering en carrièremogelijkheden voor diverse groepen.

Gebaseerd op bron: [CBS](#)

Leeftijd (Age)

Leeftijd verwijst naar het aantal jaren dat een persoon heeft geleefd, vaak gebruikt als een demografische factor bij het analyseren van bevolkingsgroepen.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [American Psychological Association](#)

Positieve discriminatie (Affirmative action)

Positieve discriminatie omvat beleidsmaatregelen en praktijken die zijn ontworpen om historische ongelijkheden op het gebied van toegang tot pensioenopbouw, pensioenuitkering, pensioenbeheer, bestuur en toezicht te corrigeren door specifieke kansen te bieden aan achtergestelde groepen.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [Encyclopædia Britannica](#)

Racisme (Racism)

Racisme is de overtuiging dat mensen verschillende 'rasspecifieke' kenmerken hebben die hen inferieur of superieur maken aan anderen, vaak resulterend in discriminatie en ongelijkheid.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [United Nations \(UN\)](#)

‘Ras’ (‘Race’)

‘Ras’ is een sociale constructie die groepen mensen categoriseert op basis van fysieke kenmerken zoals huidskleur en gezichtsvorm.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [American Anthropological Association](#)

Religie (Religion)

Religie verwijst naar georganiseerde systemen van geloof, levensovertuiging en aanbidding die vaak goden of een godheid en moraliteitsprincipes omvatten.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [Encyclopædia Britannica](#)

Seksuele geaardheid (Sexual orientation)

Seksuele geaardheid verwijst naar een emotionele, romantische of seksuele aantrekking tot individuen van een bepaald geslacht.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [American Psychological Association](#)

Sociaal-economische Status (Socio-economic Status)

Sociaal-economische status is een combinatie van economische en sociologische maatstaven van iemands werkervaring en economische en sociale positie in relatie tot anderen in de samenleving, gebaseerd op inkomen, opleiding en beroep.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [American Psychological Association](#)

Toegankelijkheid (Accessibility)

Toegankelijkheid verwijst naar het ontwerp van producten, apparaten, diensten of omgevingen voor mensen met beperkingen.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [EU Commission European accessibility act](#)

Vooroordelen (Bias)

Vooroordelen zijn onbewuste of bewuste houdingen of opvattingen die de perceptie en het gedrag ten opzichte van anderen beïnvloeden ten aanzien van toegang tot pensioenbestuur en toezicht op pensioen, vaak op een onrechtvaardige manier.

Vertaald uit het Engels en gebaseerd op bron: [American Psychological Association](#)