

Manifest

Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme

Aan alle politieke partijen: een paragraaf over bestrijding discriminatie en racisme in elk verkiezingsprogramma. Voor een inclusief Nederland; een succesvolle samenleving in verbinding.

Het zijn spannende tijden voor het inclusieve Nederland. De polarisatie in zowel de politiek als de samenleving is ongekend groot. Uit verschillende onderzoeken en monitoren blijkt dat een aanzienlijk deel van de Nederlandse bevolking vanwege hun (etnische) achtergrond of leefstijl wordt uitgesloten. Al meerdere jaren op rij zien we een toename van het aantal meldingen van discriminatie en racisme. Dit zorgt voor een groeiende vertrouwensbreuk tussen grote groepen mensen en de politiek en de overheid. Omdat te vaak wet- en regelgeving gemaakt wordt, en uitvoering plaatsvindt, die gebaseerd is op een geïnstitutionaliseerd wantrouwen richting burgers. Voor herstel van vertrouwen van alle burgers van Nederland in de overheid is een echt inclusieve samenleving en effectieve aanpak van discriminatie en racisme essentieel.

Uit het SCP-onderzoek “Ervaren discriminatie in Nederland II” blijkt dat ruim een kwart van de Nederlandse bevolking (27%) recent discriminatie heeft ervaren. Discriminatie heeft niet alleen grote persoonlijke gevolgen, maar ook de samenleving lijdt eronder. Discriminatie en racisme hebben directe invloed op het welzijn en welbevinden van mensen, op de gezondheid, op onze welvaart en op de waardigheid van individuen. Mensen hebben het gevoel niet meer mee te tellen en haken af. Een stevige sociale norm ontbreekt in dit land en de wil om stevig leiderschap te tonen op het dossier van inclusie is ver te zoeken bij huidige bestuurders en politici.

Aan de basis van onze rechtsstaat staat Artikel 1 van onze grondwet. Dit artikel benoemt onomwonden dat discriminatie niet is toegestaan. In gelijke gevallen moeten mensen gelijk behandeld worden. De overheid moet daarvoor zorgen. Om ook daadwerkelijk te komen tot een samenleving waarbij gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid en inclusiviteit in het hart zitten, zijn de politieke partijen aan zet. Er zijn heldere keuzes nodig. Keuzes van de politiek om richting te geven aan een rechtvaardige en verbonden samenleving. Nu ontbreekt het aan structurele financiën om met goed en effectief (evidence based) beleid discriminatie en racisme tegen te gaan. Bij het verdelen van middelen heeft bestrijding van discriminatie en racisme geen prioriteit. Dat moet anders.

Met de instelling van een Regeringscommissaris in de functie van Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) is een begin gemaakt voor een stevige aanpak van discriminatie en racisme in ons land. Maar, wil je discriminatie en racisme echt uitbannen, dan is het noodzakelijk om een breed gedeelde visie over inclusie in Nederland te formuleren en met elkaar te delen. Er moet een aanpak komen die de mens centraal stelt en die de samenleving, en vooral ook de verschillende instituties, beweegt om gezamenlijk op te trekken om uitsluiting – in welke vorm dan ook – stevig aan te pakken en racisme te bestrijden. Te vaak kijken we nu nog weg. Te vaak erkennen en herkennen we discriminatie en racisme niet. Te vaak verschuilen wij ons achter het gelijkheidsbeginsel in Artikel 1 zonder daar echt verder verdieping in aan te brengen. Op papier is het misschien goed geregeld; in de praktijk nog niet.

De toekomst van Nederland is inclusief. Er is geen andere optie. Kijk naar onze jongeren en kinderen. Voor hen hebben wij dit land in beheer. Politieke partijen kunnen hier nu het verschil in maken. Sterker nog, zij moeten hun verantwoordelijkheid nemen om het verankerde systeem van

wantrouwen en uitsluitingsmechanismen te veranderen. Zodat de democratische rechtsstaat niet verder wordt uitgehold en de grondbeginselen van gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid en inclusiviteit gewaarborgd zijn. Politieke partijen moeten ervoor zorgen dat wij in ons land in verscheidenheid kunnen samenleven. Juist zij hebben een verplichting om alle burgers in Nederland te beschermen tegen discriminatie en racisme, tegen uitsluiting en ontmenselijking.

Dit Manifest behelst tien heldere keuzes om discriminatie en racisme stevig aan te pakken en om van Nederland een succes te maken: een echt gaaf landje, inclusief en in verbinding.

1. Institutioneel racisme hoort niet thuis in Nederland

- Maak het verbod op etnisch profileren expliciet bij de politie, gemeenten en andere overheidsdiensten en handhaaf op overtreding van dit verbod. Het gaat om een regel die stelt dat etniciteit, nationaliteit en/of religie op geen enkele manier een rol mag spelen in risicoprofielen.
- Leg voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Europese verordening over kunstmatige intelligentie vast, dat algoritmes transparant en uitlegbaar zijn en dat de Algoritmetoezichthouder (DCA) die kan controleren op discriminatie en willekeur. Toegepaste datasets moeten in het ingestelde algoritmeregister ruimhartig worden gepubliceerd onder het 'pas toe of leg uit-principe'.
- Zorg ervoor dat de overheid en haar instituties verantwoording afleggen over de door hen gevoerde aanpak tegen institutioneel racisme. Wat is hun aanpak om te voorkomen dat processen, beleid, (geschreven en ongeschreven) regels en ingesleten gedrag binnen de overheid leiden tot ongelijkheid op basis van onder andere afkomst en religie? Dit geldt voor de overheid in de rol van werkgever, dienstverlener én als beleidsmaker.

2. Stop de groeiende islamofobie en moslimdiscriminatie

- Start een Nationale Dialoog om de vertrouwensbreuk met de Nederlandse moslimgemeenschap te herstellen. Zowel moslims als hun geloof worden in Nederland voortdurend negatief benaderd waardoor dit een angstbeeld creëert van deze groep. De vertrouwensbreuk tussen moslims, in het bijzonder moslimjongeren die hier geboren en getogen zijn, en de overheid is enorm. In het aantal meldingen van discriminatie en racisme neemt moslimdiscriminatie jaar op jaar toe.
- De Nederlandse overheid moet haar zorgplicht uitoefenen door moslims te beschermen die vanwege hun geloofsuiting gediscrimineerd worden onder het mom van vrijheid van meningsuiting. Zoals bij het verscheuren of verbranden van heilige boeken.
- Het is van belang dat Nederlandse burgers met een moslimachtergrond niet vervlochten wordt met het veiligheidsvraagstuk. Daarom dient de politiek te stoppen met het maken van stigmatiserende wetgeving, zoals dat het geval is bij financiële instellingen.
- Schaf het beleid van uitsluiting van moslimvrouwen bij handhavingdiensten af.
- Ontwikkel - en rol uit - een evidenced based programma voor scholen (zoals dat gebeurt om lhbtqi+ acceptatie te vergroten), gericht op de preventie en het verminderen van vooroordelen, stereotypen beelden en discriminatie ten aanzien van moslims (eventueel in combinatie met andere minderheidsgroepen). Scholen

kunnen hier gratis gebruik van maken.

3. Er is in Nederland geen plaats voor anti-zwartracisme en afrofobie

- De doorwerking van het koloniaal verleden en het slavernijverleden van Nederland moeten we – in navolging van de excuses van de Koning – erkennen.
- De gedeelde geschiedenis moeten we onder de aandacht brengen van de samenleving door die geschiedenis vanuit een breder perspectief te herschrijven en te onderwijzen. Het thema moet vanuit een niet-Eurocentrisch perspectief steviger verankerd worden in het geschiedenisonderwijs, en huidige geschiedenismethoden voor het onderwijs moeten hierop doorgelicht worden.
- Het VN-programma International Decade of People of African Descent moet nadrukkelijker worden omarmd en gecontinueerd. Dit programma is in het leven geroepen om ervoor te zorgen dat er concrete stappen worden gezet om mensen met Afrikaanse roots te beschermen tegen discriminatie. En om hun bijdrage aan de diverse gemeenschappen te erkennen. Daarnaast promoot het programma ook meer kennis over het cultureel erfgoed van gemeenschappen met Afrikaanse roots.
- Het is belangrijk om gelijke behandeling door te voeren, ook in Caribisch Nederland. Bijvoorbeeld om kansgelijkheid in het sociaal domein te bevorderen en discriminatie in het onderwijs te voorkomen. Hiervoor is het van groot belang dat de algemene wet gelijke behandeling versneld wordt ingevoerd.

4. Bescherm de LHBTQI+ gemeenschap onvoorwaardelijk

- Nederland voert een ambitieus LHBTQI+-emancipatiebeleid om gelijke rechten en sociale acceptatie te bevorderen en treedt actief op bij anti-queer handelen teneinde de veiligheid van LHBTQI+ personen te vergroten.
- Pas het Wetboek van Strafrecht aan, zodat transgender, intersekse en non-binaire personen wettelijk zijn beschermd tegen groepsbelediging.
- Transitieverlof moet onmiddellijk in Nederland worden ingevoerd. Het moet vanzelfsprekend zijn dat personen die in transitie gaan recht hebben op betaald verlof. Vergelijkbaar met ouderschapsverlof.
- Wet- en regelgeving met betrekking tot de gelijke behandeling van de LHBTQI+ gemeenschap moet worden doorgetrokken naar het te voeren beleid Caribisch Nederland.

5. Geef mensen met een beperking een volwaardige plek in de samenleving.

- Mensen met een beperking hebben het recht om deel uit te maken van de samenleving en niet naar de marges van die samenleving geduwd worden.
- Toegankelijkheid is de norm, zowel in de fysieke openbare ruimte als online. Naleving van het VN-verdrag wordt streng gecontroleerd.
- Mensen met een beperking worden nog te veel benaderd vanuit een medisch perspectief. Hierbij wordt niet altijd stilgestaan wat de kracht en potentie is van iemand met een beperking. Dit werkt bestaansonzekerheid in de hand. Nederland moet een Nationale Disability Strategie voor lange termijn opstellen waarbij mensen met een beperking meer vanuit een sociaal model worden benaderd.
- Realiseer voor mensen met een beperking een buffer. Omdat op de arbeidsmarkt de 36-urige werkweek de norm is (gebaseerd op gezonde, valide personen) is er geen buffer indien iemand minder dan dat aantal uren werkt.

- Om de inkomenszekerheid van mensen met een beperking te bevorderen is het van belang om de Participatiewet en de Wet Banenafpraak met het doelgroepregister nog eens tegen het licht te houden.

6. Aanpak discriminatie in het onderwijs

- Volgens het SCP komt discriminatie in Nederland het meest voor in het onderwijs. Het is cruciaal dat leerlingen vroeg leren en begrijpen dat discriminatie niet thuishoort in Nederland. Veranker daarom discriminatie steviger in het burgerschapsonderwijs en zorg dat het lesaanbod getoetst wordt op effectiviteit.
- Maak antidiscriminatie een onderdeel van de opleidingen van de pabo's en lerarenopleidingen; het resultaat moet zijn dat docenten die van de opleiding komen discriminatie kunnen signaleren en hierop in kunnen grijpen, maar ook dat zij zelf zonder vooroordelen en stereotype beelden hun leerlingen tegemoet treden.
- Voorkom dat de aanpak van stagediscriminatie door onderwijsinstellingen (MBO, HBO én WO) een vrijblijvend karakter blijft houden. Monitor op de aanpak van stagediscriminatie op scholen zoals afgesproken in het Stagepact en stuur bij waar nodig.

7. Iedereen heeft gelijke toegang tot de arbeidsmarkt.

- Stel echte diversiteitsquota in. In bedrijven, bij MKB's en zeker bij de rijks- en lokale overheid. In Nederland hebben mensen met een migratieachtergrond een achterstandspositie op de arbeidsmarkt, die onder meer te verklaren is door de discriminatie die zij tegenkomen in werving en selectie. Quota zijn een mogelijkheid om de achterstand van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt recht te trekken en hoewel er alternatieven zijn, is dit het enige bindende middel wat een gelijk speelveld kan creëren. Het vrouwenquotum werkt. Maar intersectioneel en inclusief zijn, laat zien dat de mens niet alleen te onderscheiden is in man/vrouw. En dat achterstanden en ongelijkheden niet alleen op de as van gender plaatsvinden, maar juist ook op (etnische) achtergrond, leeftijd, et cetera.
- Pak werving en selectie in de doorstroom (promoties) en op de werkvloer aan: voer een stevig beleid met voldoende budget en zet onder andere in op het transparant maken van hoeveel en welke bedrijven voldoende effectieve maatregelen treffen om deze discriminatie tegen te gaan. Monitor structureel de voortgang van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en stuur bij. Hierbij kan gedacht worden om de 'Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' uit te breiden.
- Het is van belang dat vrouwen een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt hebben en dat ze financieel onafhankelijk zijn. Verder is het van belang om een eerlijke balans te hebben in de verdeling van werk en zorg. Immers, de ambitie van gelijkheid tussen vrouwen en mannen is essentieel voor een welvarende inclusieve en rechtvaardige samenleving. Er moet een progressieve agenda gemaakt worden met een totaalaanpak voor vrouwenrechten en gendergelijkheid om het tij te keren.
- Nederland loopt helemaal niet voorop in de Europese Unie als het gaat om het dichten van de loonkloof. Op de wereldwijde ranglijst voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen neemt Nederland een schamele 28e plaats in. Daar waar Scandinavische landen en België en Duitsland de top-10 domineren. Het

Nederlandse beleid is versplinterd, niet intersectioneel en ook niet effectief. Daar is dus werk aan de winkel.

8. Stop ongelijke behandeling en uitsluiting in de zorg- en welzijnssector

- Het zorgaanbod moet aansluiten bij de diversiteit van onze samenleving. Iedereen heeft het recht op toegang tot passende zorg en ondersteuning. Garandeer daarom de mogelijkheid tot persoonsgerichte zorg. Ongelijke behandeling is alleen gerechtvaardigd indien de relevantie ervan is aangetoond. Maak het principe van gelijke behandeling (op alle gronden) onderdeel van de afspraken die zorgverzekeraars en gemeenten sluiten met zorg- en welzijnsinstellingen.
- Kennis over thema's als discriminatie (op grond van onder meer afkomst, religie, seksuele oriëntatie, sekse, gender en beperking), racisme en inclusieve zorg moet worden opgenomen als verplicht onderdeel in de opleiding van artsen, verpleegkundigen, verloskundigen, sociaal werkers en andere professionals in zorg en welzijn.
- Binnen zorginstellingen, jeugdzorginstellingen en sociale wijkteams moet er ruim baan zijn voor de organisatie en ontwikkeling van cultuur-sensitieve zorg en het leren signaleren en aanpakken van discriminatie.

9. In Nederland heeft iedereen het recht om te wonen waar men wil

- Voor wet- en regelgeving met elementen van uitsluiting op basis van sociaaleconomische verschillen of etniciteit is geen ruimte.
- Gemeenten moeten dankzij de meldplicht voor verhuurders discriminatie aanpakken en waar nodig bestraffen.
- Het is belangrijk voor mensen met een beperking en ouderen dat zij zoveel mogelijk om op voet van gelijkheid meedoen op de woningmarkt. Daarbij zou het goed zijn dat in de bouwwereld hiermee rekening wordt gehouden. Voorgesteld wordt om bij de invoering van de nieuwe NEN-norm een extra eis te formuleren: tenminste 10% van de nieuwbouwwoningen moet geschikt zijn voor ouderen en mensen met een beperking. Dit zorgt voor een evenredigere toegang tot de woonmarkt.

10. Gemeenten moeten een actief antidiscriminatiebeleid voeren

- Stimuleer de VNG om haar rol te pakken om de gemeenten aan te sporen om zo inclusief mogelijk te zijn. Uit onderzoek blijkt dat 65% van de gemeenten geen actief antidiscriminatiebeleid heeft.
- Om lokaal antidiscriminatiebeleid te stimuleren moet geoormerkt budget en ondersteuning worden verschaft aan gemeenten om antidiscriminatiebeleid te voeren op basis van kennis over wat effectief is in de bestrijding van discriminatie.
- Stimuleer dat burgemeesters als voorzitter van de lokale justitiële driehoek hun rol meer oppakken bij de preventie en bestrijding van discriminatie en racisme op lokaal niveau.