

Manifest gemeenteraadsverkiezingen 2026 NCDR

De meeste vormen van discriminatie vinden plaats in de directe woon-, werk- en leefomgeving van mensen. Mensen ervaren discriminatie en racisme in hun eigen wijken, buurten en straten. Bij een bezoek aan horeca, aan de supermarkt of op school. Bij de zoektocht naar een passende woning en de zoveelste controle van handhaving. Allemaal binnen de invloedssfeer van de gemeente.

Discriminatie en racisme ondermijnen sociale cohesie en het gevoel van veiligheid in de eigen leefomgeving. Zeker lokaal merk je dit als inwoner van een stad of dorp al snel. Hoewel veel gemeenten zich publiekelijk uitspreken tegen uitsluiting blijft een structurele aanpak in 65% van de gemeenten achterwege. Dit geldt ook voor de gemeente als werkgever, waarbij inclusief handelen en leiderschap te wensen overlaten. Dat maar een schamele 35 procent van de gemeenten beleid voert om discriminatie te bestrijden, is anno 2025 niet meer te verantwoorden.

De lokale overheid neemt een unieke positie in, in de bestuurlijke lagen die Nederland kent. Geen enkel bestuurlijk orgaan heeft zo'n directe invloed op het welzijn van inwoners. Daarom zijn de gemeenteraadsverkiezingen van 2026 een uitgelezen kans om de bestrijding van discriminatie en racisme op lokaal niveau naar een hoger plan te tillen.

Als Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme roep ik alle lokale politieke partijen op om in hun verkiezingsprogramma's een expliciete, zichtbare en toetsbare paragraaf op te nemen tegen racisme en discriminatie. In dit manifest presenteer ik tien concrete kant en klare actiepunten die u één op één kunt overnemen voor uw gemeente. Alleen met moedig beleid kun je bouwen aan een gemeente waarin iedereen – ongeacht afkomst, religie, kleur, gender, seksuele oriëntatie of beperking – volwaardig kan meedoen.

Manifest Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme

1. Stel antidiscriminatiebeleid op en maak werk van de verplichting van een Lokale Inclusieagenda (LIA)

Lokaal antidiscriminatiebeleid is een belangrijk uitgangspunt om discriminatie steviger aan te pakken. De ontwikkeling van lokaal antidiscriminatiebeleid blijft echter achter. Ook de ontwikkeling van de LIA blijft achter bij veel gemeenten, hoewel dit sinds 2017 een wettelijke verplichting is.

- Gemeenten zijn aan zet en dienen deze taken op te pakken. Bewoners, maatschappelijke organisaties en experts worden vanaf de start betrokken. Essentiële elementen bij het opstellen en uitvoeren van antidiscriminatiebeleid zijn: samenhang, duurzaamheid – o.a. in de vorm van structurele borging – met een duidelijke portefeuillehouder en een intersectionele visie. Het beleid wordt gemonitord en waar nodig aangepast. De rest van de onderstaande punten kunnen daar onderdeel van uitmaken.

2. Neem een antidiscriminatieparagraaf op in al het gemeentelijk beleid en maak inclusieve dienstverlening een prioriteit

Om institutionele discriminatie in de dienstverlening aan inwoners te bestrijden en te voorkomen, is het nodig om bij nieuwe voorgenomen beleidsmaatregelen en gebruik van AI en algoritmes een afwegingskader in acht te nemen dat oog heeft voor risico's op mogelijke discriminatie.

- Laat elk beleid (burgerzaken, werk, wonen, onderwijs, veiligheid, zorg, jeugd, sport, cultuur en meer) toetsen op risico's van uitsluiting. Hanteer de discriminatietoets van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme in alle dienstverlening en beleid van de gemeente. Zo wordt inclusie een integraal onderdeel van beleidsvorming én van de uitvoering van dat beleid. Deze discriminatietoets kan belegd worden bij de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten (VNG) als kennisplatform voor gemeenten.
- De gemeente moet juist de lokale partner zijn voor inclusieve dienstverlening, die partners en organisaties in de stad ook wijst op hun rol in de zorg- en dienstverlening en het risico van (institutioneel) racisme en discriminatie in de verschillende domeinen.
 - a. Op de arbeidsmarkt: zij stimuleren lokale werkgevers om iedere werkzoekende en stagiair(e) gelijke kansen te geven.
 - b. Op de woningmarkt: zij zien er bij particuliere en sociale verhuurders en bemiddelaars op toe dat die geen discriminerende eisen stellen bij het aanbod van huurwoningen.
 - c. In het onderwijs: zij stimuleren basisscholen en middelbare scholen om mediawijsheid, bewustwording rondom ouderschap en weerbaarheid tegen online discriminatie en haatzaaien bij kinderen en jongeren te bevorderen.
 - d. In de zorg en de maatschappelijke ondersteuning: zij stimuleren aanbieders om zorg en ondersteuning op maat aan alle burgers te bieden.
 - e. Bij gebruik van AI en algoritmes: zij zorgen ervoor dat algoritmes bij risicoprofilering terughoudend gebruikt worden en instrumenten worden ingezet die voorkomen dat algoritmes een discriminerend effect hebben.

3. Steun antidiscriminatievoorzieningen en lokale nazorg van mensen die gediscrimineerd zijn

De antidiscriminatievoorzieningen zijn een belangrijke partner voor de gemeente. Hun rol op het gebied van preventie, voorlichting en het mede-ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid moet worden versterkt. In het nieuwe ADV-stelsel wordt - al dan niet in samenwerking met andere (maatschappelijke) organisaties zoals Slachtofferhulp Nederland - nazorg geboden.

- Zolang het nieuwe stelsel niet operationeel is, sporen wij gemeenten aan om ADV's breed te steunen mét financiële middelen in hun preventietaken en in het mede-ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid. Ook moedigen we gemeenten aan om prestatieafspraken voor nazorg te maken. De gemeente zorgt zo in samenwerking met de ADV's voor nazorg van mensen die gediscrimineerd zijn.

4. Zorg voor een inclusieve gemeentelijke organisatie en inclusief leiderschap

Er is sprake van institutionele discriminatie en racisme op de werkvloer en in de organisatie van gemeenten. Leidinggevendenden hebben een verantwoordelijkheid af te leggen als het gaat om zorgen voor een sociaal veilige werkomgeving zonder racisme en discriminatie. Ook dienen gemeenten een weerspiegeling te zijn van de samenleving.

- Leidinggevendenden moeten op inclusief en anti-discriminatoire handelen beoordeeld worden. Deze competenties moeten daarnaast worden getoetst bij de instroom van nieuwe leidinggevendenden.
- Gemeenten voeren inclusie-audits uit op personeelsbeleid. Diversiteit op alle niveaus, inclusief het management, wordt bevorderd via objectieve wervingsmethoden, interne doorstroomprogramma's en mogelijk anoniem solliciteren.
- Gemeenten dienen duidelijk de norm van non-discriminatie te stellen en moeten van elkaar leren als het gaat om de realisatie van een discriminatie-vrije en sociaal veilige werkomgeving. Inzet op een laagdrempelige onafhankelijke klacht- en meldingsprocedure, op trainingen zoals omstanderstrainingen en het periodiek monitoren van de inzet op een sociaal veilige omgeving zijn daarbij nodig. Daarnaast is het tijd dat we van streefcijfers bewegen naar de opstelling en nastreving van concrete quota's.

5. Organiseer onafhankelijke toetsing en burgerparticipatie door middel van een burgerpanel

Onze democratie heeft juist lokaal een versterking en een impuls nodig. Gemeenten staan dicht bij hun inwoners en bevinden zich daarmee in een uitgelezen positie om inspraak van inwoners te faciliteren.

- Stel een onafhankelijk panel van ervaringsdeskundigen in, die vanuit een intersectioneel perspectief aan de voorkant beleidsvoorstellen toetsen. Dit burgerpanel bestaat uit ervaringsdeskundigen – inwoners met diverse achtergronden en levenservaringen – en dient als kritisch klankbord dat niet alleen beleidsplannen beoordeelt, maar ook mogelijke blinde vlekken signaleert die beleidsmakers over het hoofd kunnen zien. Door hun directe betrokkenheid kunnen zij waar nodig signaleren en bijdragen aan een eerlijker en inclusiever gemeentebestuur.

6. Maak burgemeesters eindverantwoordelijk voor antidiscriminatie en antiracisme

Discriminatie en racisme zijn fenomenen die direct én hard raken aan de sociale veiligheid van burgers. Dat vraagt om politieke moed en bestuurlijk leiderschap. Daarmee is het noodzakelijk dat antidiscriminatie en antiracisme net als openbare orde en veiligheid als dossier wordt ondergebracht onder de verantwoordelijkheid van alle burgemeesters in Nederland.

- Plaats de coördinatie van het antidiscriminatiebeleid nadrukkelijk onder de verantwoordelijkheid van de burgemeester. De burgemeester heeft ook een nadrukkelijke rol in het voorkomen van discriminerende risicoprofielen. Bijvoorbeeld bij handhaving in het publieke domein.

7. Pak de regie voor een inclusieve, toegankelijke en veilige publieke ruimte

De publieke ruimte is nog niet inclusief en toegankelijk. Mensen met een beperking lopen letterlijk en figuurlijk tegen obstakels aan: denk bijvoorbeeld aan straatmeubilair (zoals paaltjes en afvalcontainers), verhoogde stoepranden en foutgeparkeerde fietsen. Ook komt het erfgoedbeleid bij gemeenten nog onvoldoende van de grond, terwijl zij de ruimte hebben voor een eigen rolinvulling. Niet iedereen voelt zich veilig en welkom.

- Gemeenten dienen te zorgen voor een inclusieve, toegankelijke en veilige publieke ruimte. Zij hebben hierin een regierol. Ga hierover met het veld en de samenleving in gesprek: hoe ziet de invulling van een inclusieve publieke ruimte er in de breedste zin van het woord uit? Denk hierbij ook aan het tegengaan van validisme bij de inrichting van de openbare ruimte. En houd het huidig herinneringslandschap tegen het licht.

8. Wees proactief tegen woondiscriminatie

Discriminatie op de woningmarkt is structureel ingebed in hoe woningen worden aangeboden, toegewezen en bemiddeld. Sommige mensen lopen – los van het woningtekort – lokaal tegen extra obstakels aan in hun zoektocht naar een woning.

- Gemeenten maken beleid tegen discriminatie op de woningmarkt. In het kader van de Wet goed verhuurderschap voeren zij een verhuurvergunning in. Zij voeren controles uit op bemiddeling en verhuur, werken samen met woningcorporaties en grijpen in bij aantoonbare discriminatie. Er komt een meldpunt en voorlichtingscampagnes voor huurders.
- Ook de woonpositie van woonwagenbewoners krijgt expliciete aandacht. Gemeenten inventariseren de behoefte aan standplaatsen en zorgen voor voldoende en passende standplaatsen. Zij betrekken woonwagenbewoners bij de totstandkoming en uitvoering van het beleid.

9. Versterk de rol van de VNG in de bestrijding van discriminatie en racisme

De VNG speelt een cruciale rol voor gemeenten, maar besteedt nog te weinig (consistente) aandacht aan antidiscriminatie en antiracisme. Deze onderwerpen zijn nog niet structureel ingebed in de organisatie.

- Maak antidiscriminatie een vast speerpunt binnen de VNG, met zichtbare aandacht. Stel een VNG-commissie voor antidiscriminatiebeleid in, zoals gebruikelijk is bij andere beleidsvelden, en betrek hierbij actief de G40-steden.

- Beleg de uitrol van de discriminatietoets intern bij de VNG met o.a. een pool van stevige begeleiders zodat die expertise voor gemeenten vrijelijk beschikbaar is en zodat het dichtbij de gemeenten georganiseerd is. Dit past bij uitstek bij de rol van de VNG als kennisplatform voor gemeenten en versterkt de VNG in de bestrijding van discriminatie en racisme.

10. Zet jaarlijks de Week tegen Racisme en Discriminatie centraal

Op 21 maart staat de wereld stil bij de strijd tegen racisme en discriminatie op de Internationale Dag voor de Uitbanning van Rassendiscriminatie. Meer en meer Nederlandse gemeenten sluiten zich hier bij aan. Doet jouw gemeente dat ook?

- Organiseer als gemeente jaarlijks activiteiten rondom de Week tegen Racisme en Discriminatie en/of op 21 maart om structureel aandacht te geven aan dit onderwerp.