

# ZWART MANIFEST

*MANIFEST TER BESTRIJDING VAN INSTITUTIONEEL ANTI-ZWART RACISME  
EN TER BEVORDERING VAN ZWARTE EMANCIPATIE IN NEDERLAND*

**[WWW.ZWARTMANIFEST.NL](http://WWW.ZWARTMANIFEST.NL)**

LANCERINGSDATUM 25 MAART 2021 - VERSIE 1

# ZWART MANIFEST

## MANIFEST TER BESTRIJDING VAN INSTITUTIONEEL ANTI-ZWART RACISME EN TER BEVORDERING VAN ZWARTE EMANCIPATIE IN NEDERLAND

Artikel 1 van de Grondwet stelt dat iedereen in Nederland in gelijke gevallen, gelijk wordt behandeld. Het zijn woorden die iedere Nederlander de garantie moeten bieden op een gelijkwaardig bestaan. De realiteit is anders. In Nederland is sprake van een geracialiseerde orde. Het is onaanvaardbaar en onhoudbaar dat in deze samenleving ongelijkheid en onrechtvaardigheid op basis van 'ras' aan de orde van de dag zijn. Dit manifest is opgesteld om verdere toename van die ongelijkheid en onrechtvaardigheid tegen te gaan.

### AANLEIDING

Het (anti-zwart) racisme in de samenleving is een gevolg van het koloniale rijk dat Nederland al 400 jaar is, met fundamenteel ongelijke verhoudingen op basis van 'ras' en afkomst als leidend principe. Deze fundamentele ongelijkheid ontstond in de 16e eeuw en werkt nog altijd door. 'Ras' is een sociaal construct, eeuwen geleden bedacht door Europeanen als basis voor de overtuiging dat de ene etnische groep superieur is aan de andere. Biologisch gezien bestaan er geen rassen binnen de soort Homo Sapiens.

Institutioneel racisme in Nederland vindt plaats in alle segmenten van onze samenleving, o.a. in het onderwijs, op de woningmarkt, in de zorg, in de media en in de opvoeding. Zwarte kinderen en jongeren kampen met trauma's die ze al op jonge leeftijd opdoen. Zwarte LHBTQIA+ personen hebben zowel met anti-zwart racisme als met queer-haat te maken. Zwarte moslims, met name Zwarte moslimvrouwen, hebben dagelijks te maken met de beschadigende opeenstapeling van moslimhaat, anti-zwart racisme en seksisme. Overheidsinstanties, bedrijven en burgers reageren vaak onverschillig op dit onderwerp, of ze ervaren het broodnodige oprechte en open gesprek hierover als problematisch.

In 2013 stelde de Nationale ombudsman Alex Brenninkmeijer dat het politieke klimaat in Den Haag racistisch van aard is.<sup>[1]</sup> De Verenigde Naties stellen in het rapport Speciaal Rapporteur Racisme<sup>[2]</sup> bij herhaling vast, dat de Nederlandse overheid het voortouw moet nemen in het bestrijden van discriminatie op grond van afkomst of etniciteit. Ook dient de overheid te zorgen voor beter onderwijs over het slavernijverleden en racisme en voor effectieve bescherming van demonstranten in antiracisme protesten.

De tweede antiracisme-golf, die in 2011 in gang werd gezet met de *Zwarte Piet is Racisme*-campagne, beleefde z'n onbetwiste hoogtepunt in 2020 met de grootste demonstratie tegen anti-zwart racisme in de geschiedenis van Nederland. Op 1 juni verhieven ruim 15.000 mensen in Amsterdam hun stem tegen anti-zwart racisme. In de weken daarna demonstreerden meer dan 50.000 mensen in onder andere Den Haag, Rotterdam, Utrecht, Leeuwarden, Middelburg en Almere. Tienduizenden demonstranten, die na jaren van protesteren tegen zwarte piet en institutioneel racisme, in solidariteit optraden met de *Black Lives Matter*-beweging. Zelfs het kabinet en premier Mark Rutte moesten in de historische zomer van 2020 erkennen dat racisme ook in Nederland een 'systemisch probleem' is.

### ONTWIKKELING

De afgelopen tien jaar hebben wij onverschrokken op diverse manieren aandacht geëist voor racisme en de manifestatie hiervan in Nederland. We produceren educatiemateriaal, organiseren bijeenkomsten, voeren waar nodig juridische strijd, protesteren structureel en praten met het publiek, belanghebbenden en de politiek. En met resultaat. In het onderzoeksrapport van I&O Research<sup>[3]</sup> staat: 'In 2016 wilde 65 procent van de Nederlanders dat zwarte piet zwart zou blijven, in 2020 is dit aandeel 39 procent'. Uit onderzoek van EenVandaag blijkt dat 70% van de witte deelnemers en 78% van de deel-

[1] <https://www.trouw.nl/nieuws/nationale-ombudsman-den-haag-is-racistisch~bfa8a985/>

[2] <https://joop.bnnvara.nl/nieuws/zelfbeeld-nederland-staat-uitbannen-discriminatie-in-de-weg>

[3] <https://www.ioresearch.nl/actueel/zwarte-piet/>

nemers van kleur vindt dat er sprake is van institutioneel racisme in Nederland.

Ons werk is uitgegroeid tot een nationale beweging die regelmatig een internationaal publiek bereikt. Dit manifest komt voort uit deze beweging, de tweede antiracisme-golf in Nederland.

De Zwarte gemeenschap in Nederland is de eigenaar van het Zwart Manifest, dat is opgesteld door een werkgroep van Stichting Nederland Wordt Beter (NLWB), The Black Archives/New Urban Collective

(TBA/NUC), Black Queer & Trans Resistance NL (BQTR) en actiegroep Kick Out Zwarte Piet (KOZP). Dit collectieve manifest is gebaseerd op materiaal dat in heel Nederland is verzameld tijdens openbare bijeenkomsten in vijf provincies, bijeenkomsten van het collectief De Zwarte Jacobines, interviews met experts en online-enquêtes. Het manifest is aangescherpt met inbreng van deskundigen uit de Zwarte gemeenschap en van partnerorganisaties IZI Solutions, Controle Alt Delete, Stichting We Promise, Stichting IXL Sickle Cell Awareness en Zetje In.

## **MISSIE**

Met het Zwart Manifest willen wij institutioneel anti-zwart racisme bestrijden en Zwarte emancipatie bevorderen. We streven naar een radicale, concrete en consistente positieverbetering van de Zwarte gemeenschap en een toekomst zonder het systematisch uitsluiten, marginaliseren, criminaliseren en discrimineren van Zwarte mensen in Nederland. Ook andere gemarginaliseerde groepen die te kampen hebben met institutioneel racisme hebben baat bij onze strijd tegen anti-zwart racisme.

Het manifest moet overheden, instellingen, bedrijven, politieke partijen, beleidsmakers, instanties en maatschappelijke organisaties in actie krijgen. Het manifest omvat de vereisten en daaraan gekoppelde adviezen voor het effectief aanpakken van anti-zwart racisme in verschillende sectoren. Het manifest is zowel op nationaal als op lokaal niveau een leidraad voor gemeenschappen, instituten en beleidsmakers.

Dit is een 'levend document' dat in de loop der jaren kan worden aangepast door de toekomstige generaties, maar dat te allen tijde eigendom is van de Zwarte gemeenschap in Nederland. Het manifest moet nagestreefd en onderhouden worden totdat het is ingebed in de politiek, in het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen, maatschappelijke organisaties en in de rest van de pluriforme samenleving.

*“Wij eisen gelijkheid. Wij accepteren niet dat we nog langer veroordeeld of achtergesteld worden op basis van onze afkomst, huidskleur en andere uiterlijke kenmerken. Wij eisen met dit manifest eigenaarschap over ons lot en dat van onze gemeenschap. Wij geloven dat Zwarte mensen pas vrij zullen zijn wanneer wijzelf onze bestemming bepalen.”*

## **UITGANGSPUNTEN**

Het Zwart Manifest behandelt de twaalf voornaamste maatschappelijke domeinen waarbinnen anti-zwart racisme bestreden moet worden. Elk gebied bevat doelen, concrete actiepunten en mogelijke partners. Voor het gehele manifest zijn de volgende uitgangspunten aangehouden:

- ▶ Het manifest geldt voor het gehele Koninkrijk der Nederlanden, tenzij expliciet een plaats binnen het Koninkrijk wordt benoemd. Het is inhoudelijk afgestemd met mensen uit het Caribische deel van het Koninkrijk.
- ▶ Institutioneel anti-zwart racisme krijgt in dit manifest bijzondere aandacht. Het gaat om het specifieke racisme dat mensen treft die van Afrikaanse herkomst zijn, die zichzelf identificeren als Zwart of die worden geïdentificeerd als Zwart.
- ▶ Anti-zwart racisme heeft zich, op verschillende momenten en op verschillende manieren, vermengd met achterstelling op grond van gender, klasse en seksualiteit, religie en handicap. Daarom staan wij een intersectionele benadering voor. We erkennen en herkennen de diversiteit

en complexiteit binnen Zwarte gemeenschappen. Er zijn bijvoorbeeld mensen die Zwart en moslim zijn, Zwart en queer, Zwart en ongedocumenteerd of Zwart en vrouw met een geestelijke/ lichamelijke beperking of chronische ziekte. Zij ervaren (anti-zwart) racisme op verschillende manieren en in verschillende gradaties. Dit moet worden meegenomen bij het implementeren en uitvoeren van dit manifest. Mensen die bijvoorbeeld Zwart en moslim zijn, Zwart en queer, Zwart en ongedocumenteerd of Zwart en ervaren (anti-zwart) racisme op verschillende manieren en in verschillende gradaties. Dit moet worden meegenomen bij het implementeren en uitvoeren van dit manifest.

► We erkennen en herkennen de noodzaak van solidariteit en samenwerking met andere groepen die worden getroffen door ongelijkheid. De voorstellen en eisen in dit manifest kunnen ook bijdragen aan de emancipatie van andere gemarginaliseerde groepen.

► Alle Zwarte experts die een bijdrage leveren aan de uitvoering van dit document dienen volwaardig betaald te worden door de organisatie waarvoor zij deze bijdrage leveren.

## **DOMEINEN**

Institutioneel anti-zwart racisme is een veelkoppig monster dat mensen achterstelt op elk vlak in de maatschappij en in alle fasen van het leven. Het gehele manifest staat in het teken van nazorg voor de Zwarte gemeenschap vanwege de gevolgen van eeuwenlang kolonialisme. Aanvullend komen in het domein 'Nazorgpakket' specifieke punten aan de orde die betrekking hebben op nazorg voor de nazaten van tot slaaf gemaakte mensen. De twaalf voornaamste domeinen waarbinnen racisme bestreden moet worden, zijn:

### **1> EDUCATIE**

### **2> ZORG EN WELZIJN**

### **3> HUISVESTING, WONEN EN OMGEVING**

### **4> ARBEIDSMARKT, WERK EN INKOMEN**

### **5> SOCIAAL-ECONOMISCHE GELIJKHEID**

### **6> POLITIEK EN OVERHEID**

### **7> (WETS)HANDHAVERS, JUSTITIE EN VEILIGHEID**

### **8> HERVORMING ANTIDISCRIMINATIEVOORZIENINGEN (ADV)**

### **9> MEDIA**

### **10> KUNST EN CULTUUR**

### **11> SPORT**

### **12> NAZORGPAKKET NAZATEN**

# ODE

De Zwarte gemeenschap kent een lange traditie van Zwart verzet, onafhankelijk van de reden of omstandigheden waaronder we hier zijn. Zij het als (kennis)migrant, als vluchteling, als (nakomeling van) een tot slaaf gemaakte, als oud-bewoner of als nieuwkomer; alle generaties hebben gestreden voor Zwarte emancipatie in Nederland en binnen het Koninkrijk. We staan op de schouders van strijders als Virginia Dementricia, Boni, Tula, Karpata en Sablika, Thico, Janey Tetary, Anton de Kom, Hermina en Otto Huiswoud, Perez Jongloy en vele anderen die een onmisbare bijdrage hebben geleverd aan de verbetering van de positie van de Zwarte gemeenschap.

Het Zwart verzet van onze voorouders leeft in ons voort. Dit document is daarom een ode aan Zwart verzet: Zwarte mensen die opkwamen tegen onderdrukking en ontmenselijking van Zwarte mensen in en door Nederland. Hun gedenkwaardige acties in onmenselijke omstandigheden, zijn tot op heden onbekend bij het grote publiek en dreigen gewist te worden uit het collectieve geheugen. Ons verzet is de erkenning van hun strijd.

# WIJ ZIJN SOLIDAIR

De strijd tegen anti-zwart racisme en voor Zwarte emancipatie blijft onvoltooid, zolang andere gemeenschappen gebukt gaan onder geschiedvervalsing, discriminatie, uitsluiting, de gevolgen van kolonialisme en slavernij en andere vormen van onrechtvaardigheid. Bij het beëindigen van het ongekend onrecht van anti-zwart racisme dat Zwarte mensen ondervinden als nalatenschap van ons koloniale en slavernijverleden, maakt Nederland en de wereld een stuk mooier, maar ons werk zal onaf zijn zolang andere gemeenschappen soortgelijk onrecht of andere vorm van onrecht wordt aangedaan.

Wij zullen te allen tijden achter en naast alle individuen of groepen staan die net als ons voor hun vrijheid vechten, met onrecht te maken hebben e/o ermee te maken krijgen in de samenleving. Waar onze bondgenoten de geschiedenis aan hun kant hebben zullen zij ons aan hun kant hebben. Wij zullen ons gedragen als bondgenoten die ondersteunen en een platform aanbieden waarvoor wij nodig zijn.

Van onze bondgenoten eisen wij te allen tijden inspanningen en bijdragen om anti-zwart racisme in hun gemeenschap te verbannen.



# DOMEINEN

**1. EDUCATIE**

**2. ZORG EN WELZIJN**

**3. HUISVESTING, WONEN EN OMGEVING**

**4. ARBEIDSMARKT, WERK EN INKOMEN**

**5. SOCIAAL-ECONOMISCHE GELIJKHEID**

**6. POLITIEK EN OVERHEID**

**7. WETSHANDHAVERS, JUSTITIE EN VEILIGHEID**

**8. HERVORMING ANTIDISCRIMINATIEVOORZIENINGEN (ADV)**

**9. MEDIA**

**10. KUNST EN CULTUUR**

**11. SPORT**

**12. NAZORGPAKKET NAZATEN**



# EDUCATIE

## ZWART MANIFEST

### INLEIDING

Het huidige onderwijssysteem werkt ongelijkheid in de hand en moet daarom grondig worden herzien. Al decennialang blijkt uit onderzoek<sup>[1]</sup> dat de afkomst en het inkomen van opvoeders bepalend zijn voor het schoolsucces, de studie en de loopbaan van scholieren. Leerlingen met een 'niet-westerse migratieachtergrond' en leerlingen uit een sociaal-economisch kwetsbaar milieu, hebben structureel te maken met slecht onderwijs,<sup>[2]</sup> discriminatie op school en op de stageplek, lage verwachtingspatronen en onder advisering van leraren.

Het slavernijverleden, kolonialisme, wit privilege en het migratieverleden werken door in het leven van kinderen en veroorzaken al vanaf de basisschool achterstand.

Dit kan en mag niet langer getolereerd worden in Nederland. Onderwijs is bedoeld om kinderen in Nederland vooruit te helpen in de maatschappij, niet om ongelijkheid in de hand te werken zoals nu gebeurt in alle lagen van ons onderwijssysteem.

### BELEID

**B.1**▶ Dekolonisatie moet in het gehele Nederlandse onderwijssysteem plaatsvinden.

**B.2**▶ In de curricula moet Zwarte (LHBTQIA+)-geschiedenis een plaats krijgen.

**B.3**▶ De overheid stelt een antiracisme- en een antidiscriminatiebeleid op voor onderwijsinstellingen, in samenwerking met Zwarte experts, ervaringsdeskundigen, leerlingen en onderwijsprofessionals.

- Het beleid moet integraal onderdeel zijn van de bedrijfsvoering en organisatiecultuur van de onderwijsinstellingen.
- De sociale en emotionele veiligheid van leerlingen, scholieren en studenten moet te allen tijde centraal staan bij (mogelijke) discriminatie.
- Het beleid omvat actieplannen om de meldingsbereidheid te vergroten, wijze van monitoren, de gevolgen bij overtredingen, nazorg en de procedure bij meldingen.

**B.4**▶ Laat het primair onderwijs een analyse maken van bestaande onderzoeken naar het beleid van de overheid en onderwijsinstellingen, om kansenongelijkheid, segregatie en onjuiste schooladviezen in het onderwijs te voorkomen. Het onderzoek moet betrekking hebben op de afgelopen vijf jaar en de komende vijf jaar. In het onderzoek moet het inkomens- en opleidingsniveau en de culturele achtergrond van de opvoeders worden meegenomen. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek dienen maatregelen genomen te worden om kansenongelijkheid en segregatie te verminderen en tegen te gaan. Deze voortgang moet worden gemeten, gemonitord en bijgestuurd waar dat nodig is.

<sup>[1]</sup> <https://nos.nl/artikel/2223470-veel-ongelijkheid-in-het-onderwijs-het-is-echt-vijf-voor-twaalf.html>

<sup>[2]</sup> <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2018/04/11/rapport-de-staat-van-het-onderwijs>



**B.5>** Elke onderwijsinstelling moet een inclusief integriteitsbeleid hebben met onderwerpen als veiligheid en uitsluitingsmechanismen. Hierbij staat ketensamenwerking centraal, met o.a. anti-discriminatievoorzieningen, het College voor de Rechten van de Mens en gemeenten.

**B.6>** Brede brugklassen, met verschillende onderwijsniveaus in één klas, bevorderen kansengelijkheid. Dat bevestigen onderzoeken van onder andere het Sociaal en Cultureel planbureau. Er is meer onderzoek nodig naar onderwijsvormen die zich richten op Zwarte kinderen en kinderen van kleur waarin bijvoorbeeld stamgroepen (verschillende leeftijden bij elkaar in zogenaamde „bouwjaren“) de basis vormen in plaats van jaarlagen (dezelfde leeftijd in één groep).

**B.7>** Onderzoek institutioneel racisme, anti-zwart racisme en discriminatie bij onderwijsinstellingen en formuleer een actieplan voor diversiteit en inclusie. Daarin moeten ook doelstellingen staan op het gebied van antiracisme.

- Deze worden getoetst door experts en ervaringsdeskundigen uit Zwarte en andere gemarginaliseerde gemeenschappen.
- Er komt actief toezicht op naleving van deze doelstellingen.

**B.8>** Onderwijsinstellingen die successen boeken bij het tegengaan van institutioneel en anti-zwart racisme, krijgen op uitnodiging van ministeries de gelegenheid om hun ervaringen te delen tijdens leercirkels van de ministeries. Zo worden kosten, tijd en moeite bespaard, onderwijsinstellingen gemotiveerd en nieuwe ontwikkelingen sneller opgepakt.

**B.9>** De vrijwillige ouderbijdrage moet worden afgeschaft. Deze is te vaak alleen in naam vrijwillig en werkt uitsluiting in de hand van leerlingen in een sociaal-economisch kwetsbare omgeving. Zij kunnen regelmatig niet meedoen aan (extra) activiteiten die door de school worden georganiseerd. Door afschaffing van de ouderbijdrage kunnen zij niet langer van deelname worden uitgesloten. Op het uitsluiten van leerlingen moeten consequenties staan als een verlaagde rijksbijdrage voor dat schooljaar. De onderwijsinspectie moet ingrijpen en onderzoek doen naar het betreffende geval van uitsluiting.

**B.10>** Er moet landelijk een scholierenvergoeding komen waarop scholen –en dus niet de opvoeders– een beroep kunnen doen, zodat leerlingen in sociaal-economisch kwetsbare omstandigheden kunnen deelnemen aan activiteiten die een aanvullende bijdrage behoeven.

## TOEZICHT EN MONITORING

**T.1>** De Landelijke Klachtencommissie Onderwijs moet er een grond van melding bij krijgen. Naast klachten over gedrag, omgang en beslissingen moet men melding kunnen maken over het gebruik van discriminerend, stereotyperend of racistisch beeld- en/of tekstgebruik in het lesmateriaal.

- Een divers samengestelde stuurgroep van de Landelijke Klachtencommissie, bepaalt onder leiding van een duo uit gemarginaliseerde groepen, de invulling aan het proces.
- Het meldpunt analyseert de melding, ziet er indien nodig op toe dat de betrokken onderwijsinstellingen op de hoogte worden gesteld en dat het lesmateriaal uit gebruik gaat.
- Het meldpunt houdt de hoeveelheid en de aard van de meldingen bij.
- Het meldpunt brengt in kaart welke verbeteringen nodig zijn.
- De lijst van lesmateriaal dat uit gebruik is gegaan, moet openbaar zijn. Deze lijst kan een leidraad zijn voor uitgeverijen en onderwijsinstellingen om op eigen initiatief racistisch en stereotyperend lesmateriaal te verwijderen.
- De overheid neemt een standpunt in en onderneemt actie tegen dergelijk lesmateriaal.
- De Landelijke Klachtencommissie Onderwijs besteedt speciale aandacht aan meldingen over anti-zwart racisme.
- De klachtencommissie zet zich in om de meldingsbereidheid van anti-zwart racisme te vergroten.

- Het opnemen en behandelen van deze meldingen gebeurt in samenwerking met deskundigen uit de Zwarte gemeenschap.
- Ook houdt het meldpunt het aantal meldingen en de aard ervan bij en brengt in kaart wat er verbeterd moet worden.

**T.2** Elke onderwijsinstelling moet een antiracisme-commissie in het leven roepen, die erop toeziet dat meldingen worden vastgelegd en behandeld.

- Onderwijsinstellingen die zich schuldig maken aan racisme en discriminatie, moeten serieuze consequenties ondervinden, bijvoorbeeld maar niet uitsluitend in de vorm van boetes. Hierop moet streng gehandhaafd worden.
- De onderwijsinstellingen nemen actie om de meldingsbereidheid te vergroten bij leerlingen, opvoeders en onderwijsmedewerkers.
- De antiracisme commissie moet nagaan of de geboden behandeling conform afspraak is en adequate oplossingen biedt.
- De hulp is op maat zodat de melder aan het einde van het proces concreet geholpen is.
- Het voorkomen van racisme en discriminatie en het stimuleren van de meldingsbereidheid van leerlingen moet onderdeel zijn van het beleid.
- Een jaarlijks rapport, inclusief tevredenheidsonderzoek, is vereist.

**T.3** Het leerlingtevredenheidsonderzoek (LTO) en het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) moeten onderwerpen opnemen die te maken hebben met veiligheid en uitsluitingsmechanismen.

- De onderwerpen stereotypering, vooroordelen, micro-agressies, discriminatie, pest- en treitergedrag en racisme moeten deel maken van de jaarlijkse vragenlijst.
- De uitslagen van de enquêtes moeten gepubliceerd worden op de website van de betreffende school.

**T.4** Er moet een rode lijst komen voor bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie en uitsluiting tijdens de stage.

- Deze rode lijst wordt bijgehouden door o.a. de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)<sup>[1]</sup> en moet toegankelijk zijn voor onderwijsinstellingen, opvoeders en leerlingen.
- Op grond van vastgestelde stage-discriminatie kan via de SBB de erkenning van een leerbedrijf voor de duur van 3 jaar worden ingetrokken.
- Het leerbedrijf krijgt de erkenning terug wanneer aantoonbaar voor verandering wordt gezorgd én voor preventie van herhaling.
- Meldingen van stage-discriminatie worden behandeld door een divers team van de SBB, met een sleutelrol voor experts en ervaringsdeskundigen uit Zwarte en andere gemarginaliseerde gemeenschappen.

## ORGANISATIE

**O.1** Personeelsbestanden van onderwijsinstellingen moeten een afspiegeling zijn van de gehele samenleving. Dit geldt voor schoolbesturen, schooldirecties, staf en andere onderwijsprofessionals.

**O.2** De in-, uit- en doorstroom van medewerkers en leerlingen moet geregistreerd worden. Het systematiseren van exitgesprekken moet zicht geven op wat nodig is om medewerkers en leerlingen binnen de instelling te houden en de uitstroom te verlagen.

**O.3** Besturen van onderwijsinstellingen moeten investeren in trainingen door experts en ervaringsdeskundigen uit de Zwarte gemeenschap en gemeenschappen van kleur, in o.a. anti-racisme, anti-vooroordelen en wit privilege. Hiervoor zijn opleidingsbudgetten noodzakelijk, evenals ruimte in het rooster en studiedagen.

**O.4** Onderwijsinstellingen moeten verantwoordelijkheid nemen voor en investeren in een veilige en inclusieve omgeving, waarin Zwarte leerlingen en onderwijsprofessionals zich kunnen ontwikkelen en een bijdrage kunnen leveren aan de Nederlandse samenleving.

<sup>[1]</sup> <https://www.s-bb.nl/studenten/meldpunt-stagediscriminatie>

## CURRICULUM

**C.1>** De onderwijsinstellingen zien er op toe dat er geen gebruik wordt gemaakt van lesmateriaal waarin stereotyperingen voorkomen of een eenzijdig eurocentrisch perspectief. Scholen stoppen de samenwerking met uitgeverij wanneer deze niet aan de voorwaarden voldoen.

**C.2>** Lesmateriaal moet inclusief zijn en bevat dus voorbeelden, verhalen en perspectieven waarin ook Zwarte leerlingen zich kunnen herkennen.

- Eurocentrisme moet worden vermeden.
- De tien tijdvakken en hun kenmerkende aspecten die gehanteerd worden in geschiedenislessen, moeten worden aangepast.
- Lesmateriaal mag geen koloniale taal bevatten en geen discriminatie of racisme (re)produceren.

**C.3>** Mensenrechten moeten vanuit verschillende perspectieven belicht en onderwezen worden.

- Er moet ook aandacht zijn voor mensenrechtenschendingen binnen het Koninkrijk.
- Er moet ook aandacht zijn voor de maatschappelijke thema's die activisten aankaarten.
- In de lessen moet o.a. aan de orde komen:
  - rapporten van het College voor de Rechten van de Mens
  - bevindingen van de Ombudsman (inclusief de Ombudsman van Curaçao en die van andere gebieden binnen het Koninkrijk)
  - feiten die activisten belichten.

**C.4>** Het slavernijverleden en hoe dat doorwerkt, het kolonialisme, het migratieverleden, wit privilege en de indeling van het Nederlands Koninkrijk moeten een structurele plek krijgen in het curriculum.

**C.5>** Om racisme en uitsluiting tegen te gaan, moeten leerlingen kennis hebben van o.a. de verschillende plaatsen, talen, vlaggen, nationale symbolen en culturen binnen het Koninkrijk.

- Leerlingen moeten kennis nemen van het 'Statuut voor het Koninkrijk der Nederlanden' en leren hoe slavernij en ongelijkheid doorwerken als structuren binnen het Koninkrijk.
- Onderwijsinstellingen organiseren excursies naar musea en andere culturele instellingen met exposities over en activiteiten van Zwarte en andere 'niet-westerse' culturen, beschavingen en tradities.
- Onderwijsinstellingen bieden in hun programma ook activiteiten aan die betrekking hebben op racisme en discriminatie.
- De onderwerpen racisme en discriminatie moeten een verplicht onderdeel zijn in het curriculum van onderwijsinstellingen. In alle klassen van het Primair Onderwijs kan deze stof op een kindvriendelijke manier worden behandeld.
- Stimuleer leerlingen om zich op een creatieve manier met deze onderwerpen bezig te houden bij vakken als muziek, drama, taal en beeldende vorming.
- Behandel het construct 'ras' als de basis voor het construct 'racisme'.
- Onderwijsinstellingen bieden culturele activiteiten aan waarbij kinderen in aanraking komen met andere dan alleen 'westerse' culturen en tradities. Dit laat leerlingen en studenten voorbij de stereotyperingen en beeldvorming kennismaken met hoe mensen samenleven in niet-westerse landen. Daarnaast draagt dit bij aan o.a. wereldburgerschap, wereldoriëntatie, identiteitsvorming en vaardigheden die passen bij de tijd waarin we leven.

**C.6>** Het curriculum van pedagogische academies en lerarenopleidingen moet lesstof bevatten over inclusie, intersectionaliteit, wit privilege en anti-vooroordelen.

**C.7>** Maak vanaf de kleuterklas gebruik van boeken en materiaal waarin alle kinderen zich kunnen herkennen, bijvoorbeeld poppen en video's waarin personages van alle kleuren, typen en maten worden vertoond.

**C.8>** Het curriculum en de onderwijsmethoden bij praktijk- en beroepsopleidingen moeten inclusief zijn. Denk bijvoorbeeld aan 'niet-westerse' recepten op de koksschool, niet-'westerse' kapsels op de kappersopleiding en andere huidskleuren dan alleen roze/wit op scholen voor grime en make-up.

**C.9>** Nederlandse universiteiten moeten vakken en studierichtingen opnemen in het aanbod over racisme, 'ras' en de geschiedenis ervan in Nederland. Dit zijn bij uitstek de onderwijsinstellingen waar we leren over onszelf en onze verhouding tot elkaar door de tijd heen. Door deze belangrijke stof te behandelen, kan er ruimte komen om respectvol en geïnformeerd over 'ras', racisme en gerelateerde thema's te praten met elkaar. Het aanbieden van een breder curriculum op universiteiten over (de geschiedenis van) racisme en 'ras' om de kenniskloof te verkleinen, is daarom van groot belang.

**C.10>** Onderwijsinstellingen moeten studieprogramma's aanbieden die Afro-Nederlandse geschiedenis behandelen, het trans-Atlantische slavernijverleden en de Nederlandse koloniale geschiedenis. Deze specialisaties moeten ook voor Bachelors, Masters en postdoctorale studenten gecreëerd worden.



# ZORG & WELZIJN

## ZWART MANIFEST

### INLEIDING

De schadelijke impact van racisme en discriminatie op de psychische en fysieke gezondheid van Zwarte mensen en mensen van kleur is groot. De dagelijkse stress, dreiging en geweld, zorgt volgens Amerikaans onderzoek<sup>[1]</sup> uit februari 2021 voor een snellere veroudering van Zwarte mensen. Zij zijn onevenredig vaak ziek en lijden vaker aan mentale aandoeningen. Bovenop de aanwezige klachten krijgen zij te maken met vooroordelen, discriminatie en racisme wanneer zij medische hulp zoeken. De huidskleur is geen directe, biologische oorzaak. Maar vanwege (sociaal-economische) ongelijkheid en uitsluiting is er meer armoede onder Zwarte mensen en hebben zij minder mogelijkheden en minder perspectieven.

De zorg die Zwarte mensen krijgen is in veel gevallen niet de zorg die ze nodig hebben, omdat uit wordt gegaan van de witte norm, in een dominant westers diagnostisch systeem. En terwijl werken in de zorg voor iedereen stressvol is, krijgen ook Zwarte zorgmedewerkers te maken met o.a. institutioneel racisme en discriminatie door patiënten. Om mensen beter te maken in plaats van zieker, moet racisme en discriminatie in de zorg en in de gezondheidszorg worden bestreden.

### ALGEMEEN

**A.1>** Onderzocht moet worden wat de positie is van Zwarte mensen in de zorg:

- invloed van racisme en discriminatie op wachtlijsten en personeelstekorten in de jeugdzorg;
- invloed van racisme en discriminatie op diagnoses en/of behandelingen;
- gevolgen van racisme en discriminatie op de gehele gezondheid van Zwarte mensen.

**A.2>** De geneeskunde moet personalised medicine praktiseren. Dat is een benadering waarin rekening gehouden wordt met de variabelen binnen omstandigen en de individuele patiënt. In de dermatologie bijvoorbeeld, kunnen diagnoses verkeerd uitpakken doordat huidziektes zich anders tonen bij Zwarte patiënten en patiënten van kleur.

**A.3>** Vooroordelen en stereotyperingen door zorgprofessionals en -instellingen moeten bestreden worden. Dit kan leiden tot verkeerde diagnoses en het onderschatten of zelfs negeren van klachten.

**A.4>** De gezondheidszorg dient beter toegankelijk te zijn voor Zwarte ongedocumenteerde vluchtelingen.

**A.5>** De Nederlandse taal mag niet werken als uitsluitingsinstrument binnen zorg en welzijn. De tolken zijn, vanwege het beleid en bezuinigingen, niet meer beschikbaar. Veel Zwarte mensen zijn door taalproblemen ook minder goed op de hoogte van het Nederlandse zorgsysteem.

<sup>[1]</sup> [https://www.washingtonpost.com/health/racism-healthcare-talk/2021/02/05/6d96eaaa-6677-11eb-886d-5264d4ceb46d\\_story.html](https://www.washingtonpost.com/health/racism-healthcare-talk/2021/02/05/6d96eaaa-6677-11eb-886d-5264d4ceb46d_story.html)

## BELEID

**B.1>** Intercultureel management is het instrument waarmee het intercultureel bewustzijn wordt geoptimaliseerd en daarmee het handelen beter is afgestemd op de verschillende personen met zorgbehoeften. Intercultureel management mag geen vrijblijvend beleidsinstrument zijn. Er dient sprake te zijn van intercultureel management in elke bedrijfstak binnen zorg en welzijn. Of het nu gaat over de thuiszorg, de mantelzorg, de gehandicaptenzorg of de medische zorg.

**B.2>** Mensen kunnen niet los gezien worden van hun culturele context. De benadering in de zorg dient in alle opzichten intercultureel te zijn. Dat wil zeggen:

- beschikken over de juiste managementinformatie, heldere en toegankelijke informatie voor de hulpvrager en het zorgaanbod dient aangepast te worden aan de multiculturele samenleving.
- Het personeelsbeleid is een afspiegeling van de omgeving. Hieruit volgt dat de bejegening en de behandeling afgestemd is op de achtergrond en cultuur van cliënten en moet meegewogen, erkend en toegepast worden in de lichamelijke en mentale behandeling van cliënten.
- Opleiding, innovatie en onderzoek vanuit het intercultureel perspectief is een essentieel onderdeel van het intercultureel management.

**B.3>** Zorg moet betaalbaar zijn, zeker gezien de gemarginaliseerde positie van veel Zwarte zorggebruikers en zorggebruikers van kleur.

**B.4>** Zorg door Zwarte zorgprofessionals, zoals transculturele therapie, moet in alle gevallen onderdeel worden van het basispakket en volledig vergoed worden, mocht hier de voorkeur van de zorggebruiker naar uit gaan. Verzekeringsmaatschappijen mogen niet langer in staat zijn om de keuzevrijheid hierin te beperken.

**B.5>** Er moeten consequenties volgen bij discriminatie of racisme door patiënten, medewerkers of instellingen naar Zwarte zorgverleners. Patiënten moeten hulp van Zwarte zorgverleners niet mogen weigeren.

**B.6>** Culturele competenties en interculturele zorg moet breder onderwezen en ingezet worden in zowel de somatische als de geestelijke gezondheidszorg.

**B.7>** In alle lagen van de (geestelijke) gezondheidszorg dienen medewerkers en leidinggevende verplichte sensitiviteitsstrainingen op het gebied van LHBTQIA+, anti-racisme, anti-vooroordelen, anti-seksisme en anti-validisme te volgen.

## ORGANISATIE

**O.1>** Erken diversiteit binnen zorg en welzijn, met extra aandacht voor de culturele en religieuze verschillen.

**O.2>** De 1,42 miljoen zorgmedewerkers en leidinggevenden, moeten streven naar inclusie, sociale rechtvaardigheid en anti-racistisch zijn.

**O.3>** De zorgmedewerkers moeten een representatieve afspiegeling zijn van de (lokale) patiëntenpopulatie.

**O.4>** Raciale theorieën en terminologie zoals 'negroïde ras' moeten geschrapt worden uit de richtlijnen.

**O.5>** Regionale, provinciale en landelijke zorginstellingen dienen quota in te stellen voor het aannemen van Zwarte zorgprofessionals en andere gemarginaliseerde groepen in het team, in leidinggevende functies, in directies en in toezichthoudende organen.

**O.6>** Om de veiligheid, toegankelijkheid en de toestroom van Zwarte studenten aan medische opleidingen te bevorderen, dient het toelatingsbeleid intercultureel te zijn. Verder dient het euro-centrische curriculum (literatuur en methodiek) vervangen te worden door een sociaal rechtvaardiger en inclusiever curriculum met aandacht voor kennis en kunde uit andere werelddelen.

**0.7>** Er moet een landelijk onderzoek komen naar de racistische ervaringen, doorstroommogelijkheden, behoeften, promotie en onderbetaling van Zwarte zorgprofessionals. Dit moet worden opgevolgd door een actieplan waarmee de opleidingen en de werkvloer veiliger, eerlijker, inclusief, representatief en herkenbaar worden gemaakt voor Zwarte patiënten.

**0.8>** Betrek Zwarte zorgprofessionals en studenten en (ervarings)deskundigen als samenwerkingspartners en patiënten bij relevante onderzoeken, met name met betrekking tot de zorgbehoeften van Zwarte mensen, vanaf de voorbereidingen tot en met de uitvoering.

**0.9>** Er moet meer onderzoek komen naar ziekten die voornamelijk voorkomen bij Zwarte mensen en mensen van kleur, zoals sikkelcelziekte. Deze ziekten dienen in dezelfde mate of gelijke mate gefinancierd te worden als ziekten met een gelijke impact die voornamelijk bij witte mensen voorkomen.

**0.10>** Overkoepelende organisaties die een rol spelen in de positieverbetering van mensen met een chronische ziekte of lichamelijke beperking, zoals Patiëntenfederatie Nederland, Ieder(in), PGO Support en JongPit, moeten op alle niveaus zorgdragen voor representatie van Zwarte leden en medewerkers, inclusief management, directies en toezichthoudende organen.

**0.11>** Er moet onderzoek komen naar de mantelzorg van of door Zwarte mensen, en specifieke behoefte van Zwarte mantelzorgers. Ook moet onderzocht worden of de reguliere mantelzorgondersteuning voldoende toegepast is op Zwarte mensen. De weekenden en vakanties voor de mantelzorg moeten inclusief en intercultureel zijn.

# 3➤

# HUISVESTING, WONEN & OMGEVING

ZWART MANIFEST

## INLEIDING

Wonen is een basisrecht voor iedereen in Nederland. Althans, dat zou het moeten zijn. Een rechtvaardige samenleving voorziet in voldoende betaalbare woonruimte, opvang voor vluchtelingen (zonder documenten) en huisvesting voor mensen die vanwege welke omstandigheden dan ook, geen veilig thuis hebben. Een rechtvaardig Koninkrijk accepteert geen racisme en discriminatie op de woningmarkt. Een rechtvaardig Nederland zorgt ervoor dat al zijn ingezetenen een dak boven het hoofd hebben. Een rechtvaardig Nederland erkent dat ook uitgeprocedeerde asielzoekers, ongedocumenteerde vluchtelingen en andere migranten recht hebben op onderdak.

## ALGEMEEN

**A.1➤** Racisme en andere vormen van discriminatie op de woningmarkt door verhuurders, makelaarskantoren, woningbouworganisaties, financiële instellingen en alle andere partijen, moeten door de overheid bestraft worden.

**A.2➤** Huurders die de Nederlandse taal niet machtig zijn en/of een (tijdelijke) verblijfsvergunning hebben moeten beschermd worden tegen racisme en uitsluiting door overheidsinstellingen, door bijvoorbeeld het recht op een tolk toe te kennen voor gesprekken met alle overheidsorganisaties.

## BEHEER

**B.1➤** Leegstaande (gemeentelijke) panden moeten ingezet kunnen worden voor de ontwikkeling en emancipatie onder Zwarte jongeren.

**B.2➤** Leegstaande (gemeentelijke) panden moeten ingezet kunnen worden voor de opvang van ongedocumenteerde vluchtelingen en migranten en (uitgeprocedeerde) asielzoekers zoals We Are Here.



## **VEILIGHEID**

**V.1>** Er moet onafhankelijk onderzoek komen naar de veiligheid van woningen in achtergestelde wijken en vervolgens moet met aanvullend landelijk beleid en investeringen, de veiligheid in de wijken gegarandeerd worden.

**V.2>** Woningcorporaties die geen actie ondernemen om hun woningaanbod veiliger te maken, worden bestraft.

**V.3>** Bewoners moeten terecht kunnen bij een nieuw op te richten, onafhankelijk meldpunt, bij klachten over onveilige situaties, nalatigheid, discriminatie en racisme door woningcorporaties.

**V.4>** Toegang tot de (dak- en thuislozen)opvang moet volledig en gelijkwaardig zijn voor LHBTQIA+ mensen, in het bijzonder Zwarte transgender vrouwen en vrouwen die het slachtoffer zijn van huiselijk geweld of partnergeweld.

**V.5>** Er moeten veilige asielzoekerscentra komen voor Zwarte LHBTQIA+ migranten.

## **AANBOD**

**AA.1>** Zwarte jongeren moeten een gelijkwaardige kans hebben op jongeren- en studentenhuysvesting.

**AA.2>** Sociale huurwoningen moeten passen bij de de grote variatie van huishoudens in een diverse maatschappij: grote gezinnen, eenoudergezinnen, inwonende ouderen en mantelzorgsituaties.

# 4 >

# ARBEIDSMARKT, WERK & INKOMEN

## ZWART MANIFEST

### INLEIDING

Iedereen heeft er recht op te kunnen leven in plaats van alleen maar te overleven. Daar is inkomen voor nodig en voor inkomen is een veilige werkomgeving noodzakelijk. Echter wijzen vele onderzoeken uit de afgelopen decennia uit dat discriminatie op de arbeidsmarkt een structureel probleem is. Dit onrecht treft Zwarte mensen hard, omdat het consequenties heeft voor hun sociaaleconomische positie en hun welzijn. Het probleem heeft meerdere verschijningsvormen. Zo verdienen Zwarte mensen – en zeker Zwarte vrouwen – voor gelijk werk te vaak minder dan hun witte collega's, wordt er in sollicitatieprocedures door werkgevers gediscrimineerd en blijken veel uitzendbureaus bereid op verzoek van werkgevers te discrimineren.

Hoewel steeds meer werkgevers en bedrijven zich inzetten om diversiteit onder het personeel te bevorderen, werken Zwarte mensen vaker in een voor hen onveilige omgeving waar racistische 'grapjes' van collega's en andere micro-agressies aan de orde van de dag zijn. Voor veel Zwarte laagbetaalde werknemers en flexwerkers zijn er bovendien onvoldoende mogelijkheden om door te groeien in hun werk, bijvoorbeeld doordat werkgevers niet meewerken of geen budget voor scholing beschikbaar stellen.

### ALGEMEEN

**A.1>** Overheden moeten het goede voorbeeld geven bij het tegengaan van arbeidsdiscriminatie:

- Personeelsbestanden moeten een afspiegeling zijn van de diversiteit in de samenleving.
- Gelijk werk dient gelijk beloond te worden. Medewerkers die benadeeld worden dienen dit veilig en zonder gevolgen aan te kunnen kaarten. De salariskloof gedicht en met terugwerkende kracht gecompenseerd worden.
- Overheden moeten maatregelen nemen om in alle lagen van de organisatie Zwarte medewerkers te hebben.
- Overheden moeten zorgen voor een veilige en inclusieve sfeer binnen de organisatie door o.a. een externe en onafhankelijke vertrouwenspersoon aan te stellen die expertise heeft op het gebied van racisme, discriminatie en intersectionaliteit met interculturele sensitiviteit.
- Werkgevers en HR-afdelingen binnen de publieke sector dienen structureel trainingen en workshops te volgen op het gebied van anti-racisme, anti-vooroordelen en wit privilege en zodat zij zich bewust worden van de impact van racisme en discriminatie op sollicitatieprocedures en het functioneren van werknemers en organisaties. Deze workshops en/of trainingen dienen verzorgd te worden door deskundigen uit de Zwarte gemeenschap en gemeenschappen van kleur.

**A.2>** De overheid moet zorgen voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt om zo arbeidsdiscriminatie tegen te gaan.

**A.3>** Er moeten op basis van het straf- dan wel bestuursrecht consequenties staan op racisme en discriminatie door werkgevers en uitzendbureaus.

**A.4>** Er moet een anti-racisme en discriminatie keurmerk ontwikkeld worden voor werkgevers en uitzendbureaus. Werkgevers en uitzendbureaus die zich schuldig maken aan discriminatie raken het keurmerk kwijt en de overheid beëindigt de samenwerking met dat bedrijf. Wanneer wordt vastgesteld een uitzendbureau zich herhaaldelijk schuldig maakt aan discriminatie en/of racisme, moet het uitzendbureau tijdelijk of permanent worden gesloten.

**A.5>** Zwarte mensen en mensen van kleur hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt vanwege het bovengemiddelde aandeel flex-contracten of contracten voor bepaalde tijd. De overheid dient de arbeidspositie van Zwarte Nederlanders en mensen van kleur te versterken en hun positie op en deelname aan de arbeidsmarkt te bevorderen.

**A.6>** De arbeidsmarkt moet veilig, inclusief en bereikbaar zijn voor iedereen. Werknemers moeten gestimuleerd worden in hun ontwikkeling. Bevorder de in- en doorstroom van Zwarte medewerkers, door opleidingsbudgetten beschikbaar te stellen zodat men desgewenst door kan stromen naar een andere functie.

**A.7>** Nederland voldoet op dit moment niet aan Europese richtlijnen. Het minimumloon moet verhoogd worden naar minimaal 14 euro. Uitkeringen en AOW dienen automatisch mee te stijgen. Hierdoor gaan 1,3 miljoen Nederlanders die in armoede leven erop vooruit, onder wie een grote groep Zwarte Nederlanders en Nederlanders van kleur.

**A.8>** Kinderopvang gratis beschikbaar stellen voor alleenstaande werkende opvoeders en huishoudens met een inkomen onder het modaal. Werkgevers en de overheid moeten ervoor zorgen dat kinderopvang onderdeel wordt van CAO's en/of arbeidscontracten.

## REPRESENTATIE

**R.1>** Overheidsinstanties moeten zorgdragen voor doorgroeimogelijkheden voor Zwarte mensen en mensen van kleur. Deze groepen zijn momenteel ondervertegenwoordigd op sleutelposities binnen de overheid.

**R.2>** Om scheve verhoudingen of een gebrek aan representatie in de publieke en private sector te bestrijden, moet er gebruik worden gemaakt van quota.

**R.3>** De publieke en private sector dienen in hun werving- en sollicitatieprocedures die inclusie inbedden en zorgen voor gelijke kansen op carrièreperspectieven.

**R.4>** De overheid, techgiganten en het bedrijfsleven in het algemeen, moeten investeren in de digitale geletterdheid en het digitale ondernemerschap van Zwarte kinderen en kinderen met een migratieachtergrond. Dit verkleint de kans op ongelijkheid en uitsluiting in de opkomende digitale wereld, op de arbeidsmarkt, op school, in de gezondheidszorg etc.

## MONITORING

**M.1>** Er moeten structurele en frequente controles bij werkgevers en uitzendbureaus plaatsvinden om te onderzoeken of men zich er schuldig maakt aan discriminatie. De bevindingen moeten jaarlijks transparant gemaakt worden in een openbaar rapport.

**M.2>** Publieke en private organisaties die gebruik maken van datasets en algoritmen moeten deze continu toetsen op diversiteit, inclusiviteit en sociale rechtvaardigheid. Dit moet gebeuren in samenwerking en in samenspraak met Zwarte gemeenschappen en gemeenschappen van kleur.



# SOCIAAL- ECONOMISCHE GELIJKHEID

ZWART MANIFEST

## INLEIDING

Onze sociaaleconomische status (SES) is de plaats die we innemen op de maatschappelijke ladder, bekeken vanuit een sociaal en economisch gezichtspunt. De SES wordt bepaald door ons opleidingsniveau, beroep, inkomen en/of rijkdom en hangt nauw samen met armoede, schulden, bestaanszekerheid, participatie en (sociale) uitsluiting.<sup>[1]</sup>

Mensen met een lage SES hebben vaker problematische schulden, ervaren vaker armoede- en gezondheidsproblemen en leven gemiddeld genomen zes jaar korter en vijftien jaar in minder goede gezondheid.<sup>[2]</sup> Mede door de structurele ongelijkheid, de doorwerking van het koloniale verleden en het institutionele racisme in de samenleving, zijn Zwarte mensen oververtegenwoordigd in deze cijfers. Er ontstaat een steeds grotere tweedeling in de maatschappij waarbij bepaalde groepen systematisch ongelijke behandeling ervaren. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid<sup>[3]</sup> constateert dat de overheid met al haar procedures, wetten en regels voor een grote groep mensen ontoegankelijk is, ondanks de politieke en beleidsmatige aandacht. In bepaalde gevallen blijkt de overheid de problemen en schulden zelfs mede te veroorzaken.

Zo krijgen Zwarte mensen en mensen van kleur vaker het brandmerk van fraudeur. De Toeslagenaffaire<sup>[4]</sup> is één van de vele voorbeelden van beleid waarmee de overheid discrimineert en mensen op financieel, medisch en sociaal vlak zwaar in de problemen brengt.

De Participatiewet is een ander voorbeeld. In de uitwerking van deze wet blijkt dat mensen meer plichten dan rechten hebben. Er is hierbij sprake van wantrouwen vanuit de overheid naar burgers en niet zelden wordt de privacy van hulpbehoevenden structureel geschonden. De ondersteuning die initieel bij de Participatiewet werd geboden, in de vorm van een jobcoach en trainingen, is wegbezuinigd. Mensen die het Nederlands in mindere mate beheersen, krijgen niet op adequate wijze hulp bij het vinden van een baan.

De overheid moet haar verantwoordelijkheid voor een meer inclusieve maatschappij aanvaarden en met een actieplan komen.

[1] DEFINITIE MOVISIE

[2] GEZONDHEIDSPROBLEMEN PERSONEN MET EEN LAGE SOCIAALECONOMISCHE STATUS. SEO ECONOMISCH ONDERZOEK, AMSTERDAM, JULI 2020, IN OPDRACHT VAN FNO

[3] WETEN IS NOG GEEN DOEN. WRR, 2017

[4] [HTTPS://MENSENRECHTEN.NL/NL/NIEUWS/NOOIT-MEER-EEN-TOESLAGENAFFAIRE-PAK-DISCRIMINATIE-AAN](https://mensenrechten.nl/nl/nieuws/nooit-meer-een-toeslagenaffaire-pak-discriminatie-aan)

## ALGEMEEN

**A.1>** Armoede en schulden gaan hand in hand. Het stapelen en opkopen van boetes moet worden verboden. Deze praktijken zijn onethisch en duwen mensen verder in de schulden. Er mag geen winst gemaakt worden op schulden.

**A.2>** Vanuit het oogpunt dat iedereen in Nederland gelijk is, bepleiten we dat er een regeling komt voor ouderen<sup>[1]</sup> met een migratieachtergrond die een AOW-gat hebben, te beginnen met ouderen die afkomstig zijn uit (voormalige) landen binnen het Koninkrijk (Aruba, Bonaire, Curaçao, Indonesië, Saba, Sint Eustatius, Sint Maarten en Suriname).

**A.3>** Incassobureaus en deurwaarders danken grotendeels hun verdienmodel aan schuldenproblematiek van mensen. Dit systeem is aan hervorming toe zodat schulden niet verdubbelen enkel vanwege deze kosten.

**A.4>** Investeer in een duurzame en rechtvaardige circulaire economie in alle landen en bijzondere gemeenten binnen het Koninkrijk en implementeer deze samen, op gelijkwaardige basis, met de overheden binnen het Koninkrijk.

**A.5>** Koppel straf- c.q. bestuursrechtelijke consequenties aan racisme en discriminatie bij o.a. het onterecht niet verstrekken van een huurwoning, hypotheek en leningen. Werkgevers die discrimineren en discriminatie faciliteren vallen hier ook onder.

**A.6>** De schone lei uit de Wet schuldsanering natuurlijke personen (Wsnp) moet makkelijker en sneller bereikbaar zijn.

**A.7>** We pleiten voor een meer menselijke maat, persoonlijke benadering en perspectief in de schuldhulpverlening; meer en snellere schuldsanering en minder langdurige schuldbemiddelingstrajecten.

**A.8>** Kinderopvang moet gratis zijn voor alleenstaande werkende opvoeders en huishoudens met een inkomen onder het modaal. Kinderopvang moet onderdeel worden van het arbeidscontract. Werkgevers en de overheid moeten hiervoor zorgdragen.

**A.9>** De Participatiewet werkt armoede in de hand en is dringend aan herziening toe. Daarnaast is er een omvangrijk onderzoek nodig naar de sociaaleconomische gevolgen van de Participatiewet om in een nieuw stelsel herhaling van fouten als discriminatie, uitsluiten, ongelijkheid en armoede, te voorkomen.

**A.10>** Wanneer het innen van problematische schulden meer kost dan de schuld zelf, moet de schuld of het deel boven de nominale schuld onder bepaalde voorwaarden worden kwijtgescholden.

<sup>[1]</sup> [HTTPS://WWW.NATIONALEOMBUDSMAN.NL/NIEUWS/RAPPORTEN/2019045-1](https://www.nationaleombudsman.nl/nieuws/rapporten/2019045-1)



# POLITIEK & OVERHEID

## ZWART MANIFEST

### INLEIDING

Overheden, bedrijven, stichtingen en NGO's moeten op elk vlak in hun (inter)nationale betrekkingen en in hun politieke en economische beleidsvoering, in lijn handelen met mensenrechtenverdragen en richtlijnen. Wij willen een einde aan de opsluiting, criminalisering en deportaties van Zwarte migranten en andere migranten uit gemeenschappen van kleur. Wij willen af van de vrijblijvendheid in de aanpak tegen anti-zwart racisme, islamofobie, antisemitisme, LHBTQIA+ haat en andere vormen van discriminatie.

De politiek moet anti-zwart racisme expliciet benoemen en bestrijden. De overheid is van het hele Nederlandse volk en moet dan ook het goede voorbeeld geven door in raden, het parlement en alle andere niveaus de diversiteit breed in de samenleving te reflecteren. En het spreekt vanzelf dat de overheid niet samenwerkt met partijen die zich schuldig maken aan strafbare feiten, zoals racisme en/of discriminatie.

### BESTUUR

**BES.1**▶ Onder leiding van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) moet er een nationaal plan van aanpak komen in de bestrijding van institutioneel racisme en discriminatie. BZK is verantwoordelijk voor de oprichting van een Nationaal Bureau Discriminatie en Racisme, waaronder een Staatscommissie Discriminatie en Racisme valt.

**BES.2**▶ Dit bureau komt in de plaats van de Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme. Het bureau ontwikkelt beleid met betrekking tot de bestrijding van institutioneel racisme in de (semi-)publieke sector en private sector, gevoed door onderzoek en advies van de Staatscommissie.

**BES.3**▶ De Staatscommissie heeft een onafhankelijk en duurzaam onderzoeks karakter, vergelijkbaar met het model van de Onderwijsraad. De Staatscommissie moet een brede afspiegeling zijn van personen uit maatschappelijke organisaties, het openbaar bestuur en de wetenschap. De commissie heeft de ondersteuning van een stafbureau.

**BES.4**▶ Het Nationaal Bureau (Anti-)Discriminatie en Racisme start een landelijke bewustwordingscampagne ter voorkoming en bestrijding van institutioneel racisme in Nederland.

**BES.5**▶ Zowel de Staatscommissie als het Nationaal Bureau (Anti-)Discriminatie en Racisme moeten bestaan uit kritische personen die afkomstig zijn uit de doelgroepen die met institutioneel racisme te maken hebben.

**BES.6**› Zwarte maatschappelijke organisaties en Zwarte experts dienen betrokken te worden bij het vaststellen van de profielen van de raadsleden van de Commissie, het topmanagement van het Nationaal Bureau, de selectieprocedure en het vaststellen van de taken en bevoegdheden van beide instituten.

**BES.7**› De Staatscommissie doet onderzoek naar institutioneel racisme bij de landelijke, regionale en lokale overheid. Het onderzoek moet worden uitgevoerd door experts en professionals die een afspiegeling zijn van de gehele samenleving.

**BES.8**› De Staatscommissie toetst partijprogramma's van politieke partijen voor verkiezingen van de Eerste en Tweede Kamer en voor de Europese Parlementsverkiezingen aan artikel 1 van de Grondwet, overige anti-discriminatie en antiracismewetgeving, verdragen en richtlijnen en rapporteert per verkiezing.

**BES.9**› Het Nederlandse regeerakkoord, de wetgeving en het beleid moeten 'racisme-proof' zijn. De Staatscommissie van het Nationaal Bureau toetst dit in samenspraak met het College voor de Rechten van de Mens.

**BES.10**› Zoals ook de Raad voor de Rechtspraak bepleit, moet het toetsingsverbod zoals bedoeld in artikel 120 van de Grondwet worden opgeheven en moet constitutionele toetsing van (de uitvoering van) wet- en regelgeving, beleid, het regeerakkoord en coalitieakkoorden verankerd worden in de Grondwet. Wanneer het mogelijk is om wetten te toetsen aan de Grondwet, zijn burgers beter beschermd omdat rechters dan mogen beoordelen of wetten in strijd zijn met de grondrechten van burgers. Nederland is volgens de Verenigde Naties één van slechts enkele democratieën ter wereld met een toetsingsverbod.

**BES.11**› Bedrijven, overheden, en instellingen die zich schuldig maken of hebben gemaakt aan (institutioneel) racisme krijgen stevige, niet vrijblijvende sancties opgelegd, ter handhaving van artikel 1 van de Grondwet, het Wetboek van Strafrecht en het Bestuursrecht.

**BES.12**› Er moet een onafhankelijk onderzoek komen naar vooringenomenheid en discriminatie in datasets en besluitvormingen op basis van algoritmen bij overheidsinstellingen, om te beginnen bij de Belastingdienst, Jeugdzorg en het UWV.

**BES.13**› De toegenomen onverdraagzaamheid en discriminerende agressie tegen (Zwarte) moslims, moet bestreden worden. Zwarte moslims en dan vooral Zwarte moslima's, ondergaan dagelijks moslimhaat, xenofobie, misogynie, seksisme en anti-zwart racisme. Er moet een onafhankelijk onderzoek komen naar de gevolgen van moslimhaat en anti-zwart racisme op de schoolcarrière, kansen op de arbeidsmarkt, huisvesting, veiligheid en welzijn van Zwarte moslims. Een actieplan moet ervoor zorgen dat de onderzoeksresultaten niet vrijblijvend zijn.

**BES.14**› Volksvertegenwoordigers representeren zowel stemgerechtigden, als mensen die geen stemrecht hebben, omdat het beleid en de uitvoering hiervan opgaan voor het gehele Koninkrijk. Nederlandse burgers in het Koninkrijk worden structureel niet democratisch vertegenwoordigd bij Haagse besluiten en wetgeving die gevolgen hebben voor het gehele Koninkrijk. Bij dergelijke wetgeving en besluiten dienen alle burgers in het Koninkrijk politiek en gelijkwaardig vertegenwoordigd te zijn en een stem te hebben. Dit moet de ongelijkheden binnen het Koninkrijk wegnemen.

## GEDRAGSCODE

**G.1**› Het Nationaal Bureau (Anti-)Discriminatie en Racisme stelt een antidiscriminatie-gedragscode op waaraan de Rijksoverheid zich moet houden. De antidiscriminatie-gedragscode bevat plannen voor preventie en voorlichting. De overheid sluit met alle externe organisaties en partners waarmee wordt samengewerkt, een antidiscriminatie-contract, waarin is vastgelegd dat partijen zich onthouden van elke vorm van racisme of discriminatie.

**G.2** Wanneer de antidiscriminatie-code niet wordt nageleefd, doet het Nationaal Bureau onderzoek naar de ingediende klacht en treft passende maatregelen, zoals het opschorten dan wel beëindigen van de samenwerking, of plaatsing op een rode lijst. Het Nationaal Bureau is daarnaast geautoriseerd om steekproefsgewijs de implementatie en naleving van de antidiscriminatie-code te toetsen bij organisaties en bedrijven waarmee de overheid samenwerkt.

**G.3** In de antidiscriminatie-gedragscode wordt vastgelegd dat discriminatie en racisme door instituten als het College voor de Rechten van de Mens of de arbeidsinspectie, strafrechtelijk wordt vervolgd.

## STEREOTYPERING

**S.1** Zwarte piet moet worden afgeschaft op scholen, op de werkvloer en in de publieke ruimte. Scholen die vasthouden aan een raciale karikatuur moeten een boete krijgen. Gemeenten verbieden openbare intochten met zwarte pieten. Intochtcomités en andere organisatoren die vasthouden aan zwarte piet, ontvangen geen subsidie meer.

**S.2** Burgemeesters dienen niet meer aanwezig te zijn bij intochten met zwarte pieten of een andere vorm van stereotypering. Door racistische kenmerken toe te laten, legitimeert de gemeente deze vorm van racisme.

**S.3** De Tweede Kamer en de Eerste Kamer moeten erkennen dat zwarte piet racistisch is en zich er tegen uitspreken in de Kamer.

**S.4** De overheid en/of de Staatscommissie dienen een breed nationaal onderzoek in te stellen naar stereotypingen in kinderboeken, dat medegeleid en uitgevoerd wordt door Zwarte deskundigen en deskundigen uit gemeenschappen van kleur. Emancipatie en representatie dienen in kinderboeken gewaarborgd te worden.

**S.5** Bibliotheken moeten kinderboeken met stereotypingen en andere racistische inhoud, vervangen door inclusieve kinderboeken. Het Ministerie van OCW moedigt in campagnes schrijvers en illustratoren aan om verhalen te vertellen die representatief zijn voor alle kinderen in Nederland.

## BETREKKINGEN

**BET.1** Het Nationaal Bureau voor (Anti-)Discriminatie en Racisme toetst buitenlands beleid en de samenwerking tussen de overheid en haar partners, op institutioneel racisme en discriminatie. Het Nationaal Bureau publiceert jaarlijks verslagen met zijn bevindingen en aanbevelingen.

**BET.2** NGO's en stichtingen, die internationaal opereren in niet-westerse landen, moeten de expertise en ervaring van lokale organisaties respecteren. Deze NGO's moeten minimaal 50% van de ontvangen donaties uitgeven aan de ondersteuning van lokale projecten en organisaties die het doel van de NGO ondersteunen. Lokale organisaties moeten ruimte krijgen om de leiderschapsrol op zich te nemen en de besteding van de gelden in te richten naar eigen inzicht.

**BET.3** NGO's en stichtingen moeten een divers en inclusief leiderschap en management hebben. De directie, het bestuur, de raad van toezicht en alle werknemers in binnen- en buitenland moeten net zo divers en inclusief zijn als de doelgroepen die ze ondersteunen.

**BET.4** NGO's en stichtingen moeten anti-racistisch zijn in alle uitingen. Daarbij hoort voorlichting en educatie van de directie, het bestuur, de raad van toezicht en werknemers over racisme, vooroordelen en stereotypingen. Ook dient men een alliantie te vormen met nationale en internationale anti-racisme organisaties om kennis te delen, gezamenlijk actie te ondernemen en te motiveren tot wederzijdse verantwoording.

**BET.5** NGO's en stichtingen moeten zorgen dat het wervingsmateriaal, zoals animaties, teksten, logo's, foto- en videobeelden, vrij is van racisme, vooroordelen en stereotypingen om racistische opvattingen tegen te gaan over bijvoorbeeld Afrika en mensen van Afrikaanse komaf.



**BET.6** De klimaatcrisis raakt wereldwijd vooral mensen die hier het minste schuld aan hebben, in het bijzonder de Zwarte gemeenschap en gemeenschappen van kleur. De aanpak van de klimaatcrisis, en dan met name het overheidsbeleid, moet anti-koloniaal en anti-racistisch zijn. Milieurechtvaardigheid moet het doel zijn. Bedrijven en multinationals die niet structureel verduurzamen, moeten aansprakelijk worden gesteld voor schade en misdaden tegen mens, natuur en het milieu.



# (WETS) HANDHAVERS, JUSTITIE & VEILIGHEID

ZWART MANIFEST

## INLEIDING

Vrouwe Justitia zou blind zijn. Helaas is dit in de praktijk niet het geval. De scandalige Toeslagenaffaire is slechts één van de vele voorbeelden waaruit blijkt dat Vrouwe Justitia blind zou moeten zijn, maar dat in Nederland zelden is.

Een belangrijke eerste stap in het tegengaan van discriminatie en institutioneel racisme, is het stellen van een duidelijke norm voor de Belastingdienst, de politie, de KMar en het UWV. Deze en andere overheidsinstanties mogen nationaliteit en etniciteit geen deel laten uitmaken van een (geautomatiseerd) risicoprofiel. Dit werkt namelijk etnisch profileren in de hand.

En etnisch profileren is een vorm van institutioneel racisme, omdat het onderdeel is van overheidsbeleid en -instructies en leidt tot ongelijkheid tussen Nederlanders mét en Nederlanders zonder migratieachtergrond.

## BELEID

**B.1** Nationaliteit en etniciteit mogen geen deel uitmaken van een (geautomatiseerd) risicoprofiel.

- Deze norm wordt ondersteund door alle antidiscriminatievoorzieningen verenigd in Discriminatie.nl en moet gelden voor de Belastingdienst, de politie, de KMar, het UWV en de andere 54 overheidsinstanties die gebruik maken van risicoprofielen en voorspellende algoritmes.
- Er moet worden opgetreden tegen instanties die werken met etnisch geladen risicoprofielen.

**B.2** Briefings moeten taalkundig inclusief zijn.

**B.3>** De Ambtsinstructie van de politie en Koninklijke Marechaussee, waarin de regels voor de toepassing van geweld en geweldsmiddelen vastgelegd zijn, moeten stroken met de mensenrechten.

**B.4>** Verminder geweldstoepassingen door wetshandhavers.

- Verbied de nekklem. De nekklem wordt steeds vaker toegepast,<sup>[1]</sup> terwijl deze een onnodig groot risico met zich meebrengt en niet hoort bij wetshandhavers die in verbinding willen staan met burgers.
- Schaf gebruik van de taser af. De taser is op oneigenlijke gronden ingevoerd, na een mediacampagne van de politie met feitelijk onjuiste informatie. Medialogica<sup>[2]</sup> heeft er een schokkende uitzending over gemaakt.
- Verhoog in de ambtsinstructie de drempel voor het inzetten van de hond. De traumatische gevolgen zijn te zien in deze uitzending van Zembla.
- Stop met schieten ter aanhouding. Schieten ter aanhouding wordt toegestaan in de ambtsinstructie, maar is niet in lijn met de 'Basic Principles' van de VN. (1990, pag. 110)

**B.5>** Het Openbaar Ministerie moet alle zaken vervolgen, waarbij iemand overlijdt die op dat moment onder de verantwoordelijkheid viel van wetshandhaving.

**B.6>** Het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) moet dusdanig aangepast worden dat agenten makkelijker ontslagen kunnen worden bij racisme en buitenproportioneel politiegeweld.

- Er moet een aanvulling komen op de beroepscode voor politie met heldere regels over omgangsvormen en taalgebruik, die geldt voor het contact van politieagenten onderling en voor hun contact met burgers.
- Op het overtreden van de regels moeten eenduidige sancties staan, zoals berisping, schorsing of ontslag.

**B.7>** De voor boa's geldende integriteitsregels moet zo worden aangepast, dat boa's makkelijker ontslagen kunnen worden bij racisme en buitenproportioneel geweld.

- Er moet een aanvulling komen op de beroepscode voor boa's met heldere regels over omgangsvormen en taalgebruik, die geldt voor het contact van boa's onderling en voor hun contact met burgers.
- Op het overtreden van de regels moeten eenduidige sancties staan, zoals berisping, schorsing en ontslag.

**B.8>** In het Wetboek van Strafrecht moeten racisme en discriminatie worden opgenomen als strafverzwarende omstandigheden. Een wettelijke grond voor verzwaring zorgt ervoor dat racisme en discriminatie meegenomen worden in de strafeis en strafoplegging. Dit geeft een duidelijk signaal af aan de samenleving.

**B.9>** Het ontnemen van het Nederlanderschap bij dubbele nationaliteit is discriminatoir en moet verboden worden.

- Maatregelen en wetgeving waaruit voorwaardelijk Nederlanderschap blijken, moeten worden ingetrokken en mogen niet meer worden ingebracht.

**B.10>** Papiaments is, net als Fries, één van de officiële talen binnen het Koninkrijk. In de rechtbank moet het daarom mogelijk zijn om in het Papiaments te spreken, zoals dat ook voor het Fries geldt.

**B.11>** Ongedocumenteerden, vluchtelingen en asielmigranten moeten onvoorwaardelijk en gegarandeerd in hun basis levensbehoeften worden voorzien. De detentiecentra moeten sluiten omdat hier geen menswaardig bestaan mogelijk is.

**B.12>** De verplichte inburgeringscursus moet gedekoloniseerd worden. De inburgeringscursus ontnemt Zwarte mensen en personen van kleur de kans op een eerlijke en oprechte kennismaking met Nederland. Nieuwkomers als (politieke) vluchtelingen en asielmigranten dienen waardig behandeld te worden en in staat gesteld worden om deel te nemen aan de samenleving. De overheid moet zorgen voor kosteloze en vrijwillige taalcurricula, zonder inburgeringsplicht.

<sup>[1]</sup> [https://www.noordhollandsdagblad.nl/CNT/DMF20200603\\_96352729/SINDS-DOOD-MITCH-HENRIQUEZ-IS-DE-NEKKLEM-HELEMAAL-TERUG-BIJ-DE-POLITIE](https://www.noordhollandsdagblad.nl/CNT/DMF20200603_96352729/SINDS-DOOD-MITCH-HENRIQUEZ-IS-DE-NEKKLEM-HELEMAAL-TERUG-BIJ-DE-POLITIE)

<sup>[2]</sup> <https://www.vpro.nl/argos/media/kijk/afleveringen/medialogica/2020/aflevering-4.html>

## ORGANISATIE

**O.1▶** Er moet een onafhankelijk bureau komen dat alle klachten behandelt die gaan over de politie, de Koninklijke Marechaussee en boa's. Het kan niet zo zijn dat de slager zijn eigen vlees keurt.

**O.2▶** Meldingen over delicten met een element van discriminatie of racisme, moeten binnen de systemen van de politie en het OM, ook de classificatie discriminatie/racisme krijgen, in het belang van uniforme registratie.

- Er moet een speciale afdeling bij de politie worden ingesteld die aangifte van racisme en discriminatie opneemt en die bestaat uit experts uit Zwarte gemeenschappen en gemeenschappen van kleur.
- De personeelsbestanden van het OM en van de rechtspraak moeten, na inclusieve werving en selectie met ruimte voor aanvullende opleidingen, een afspiegeling zijn van de gehele samenleving.

**O.3▶** Er dienen op het gebied van anti-racisme, anti-vooroordel en wit privilege structureel trainingen en workshops gefaciliteerd te worden door deskundigen uit de Zwarte gemeenschap en gemeenschappen van kleur, voor alle discriminatie-officieren, meldpunten en beleidsmedewerkers.

**O.4▶** In buurten met Zwarte gemeenschappen en gemeenschappen van kleur, moeten wetshandhavers community-stage lopen (inburgeren) voordat zij er aan het werk gaan, om de omgeving en cultuur van de betreffende wijk te leren kennen.

**O.5▶** Alle wetshandhavers die in direct contact staan met burgers, moeten een vooroordeel-test doen, gegeven door experts en ervaringsdeskundigen uit de Zwarte gemeenschap en gemeenschappen van kleur.

## TOEZICHT EN MONITORING

**T.1▶** Er moet een integriteitsbureau komen dat, onafhankelijk van het ministerie van Justitie en Veiligheid, het OM en de politie, interne en externe misstanden onderzoekt binnen het justitieel apparaat en toezicht houdt op het afhandelen van deze misstanden.

- Er moet onderzoek komen naar de besluitvorming binnen het OM, over het al dan niet vervolgen van racisme- en/of discriminatiemeldingen.
- Bij de politie en het OM moet extern gecontroleerd worden of er effectief wordt opgetreden tegen racisme en discriminatie.
- Politie en OM moeten extern getoetst worden op het effectief optreden bij aangiftes over racisme, discriminatie en (seksueel) geweld.

**T.2▶** Er moet onderzoek komen naar hoe veilig de werkomgeving is voor Zwarte politieagenten en andere wetshandhavers van kleur.

**T.3▶** Resultaten van een onderzoek naar beleving mogen niet meer gepresenteerd worden als een onderzoek naar feiten. Op dit moment zijn verschillende verzoeken tot ruimere bevoegdheden en uitbreiding van geweldsmiddelen bij politie en boa's gebaseerd op incorrecte informatie en moeten maatschappelijke organisaties de Tweede Kamer hier achteraf op wijzen.

**T.4▶** Het ministerie van Justitie en Veiligheid moet publieke verantwoording afleggen door per kwartaal geanonimiseerde data te publiceren die inzicht geven in contacten van wetshandhavers met burgers.

- De data moet informatie bevatten over: etniciteit van burgers, aanleiding en uitkomst van het contact, verwondingen en overlijdensgevallen.
- Interne onderzoeken naar racisme en politiegeweld moeten geanonimiseerd publiek worden gemaakt.



# HERVORMING ANTI- DISCRIMINATIE- VOORZIENINGEN (ADV)

ZWART MANIFEST

## INLEIDING

De antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in Nederland zijn niet onafhankelijk. Onafhankelijkheid is een minimale voorwaarde om naar behoren te functioneren.

De antidiscriminatiebureaus zijn daarnaast niet divers samengesteld en vormen zodoende geen afspiegeling van hun doelgroep. Er is geen affiniteit met de doelgroep en kennis over de problematiek ontbreekt. De ADV's lijken verder zichzelf te beoordelen waardoor effectiviteit en transparantie uitblijft. Dit heeft weer als gevolg dat slachtoffers van racisme en discriminatie zich vaak niet melden bij de ADV's. Zij herkennen zich niet in de besturen en klachtenbehandelaars, die geen vertrouwen en veiligheid uitstralen. De lage meldingsbereidheid zorgt ervoor dat de huidige discriminatiecijfers niet representatief zijn voor de dagelijkse realiteit. De ADV's moeten daarom dringend en grondig hervormd worden. Eén landelijk bureau met filialen door het hele land moet de verschillende ADV's vervangen. Dit zorgt voor een grotere efficiëntie en besparingen die ten goede komen aan preventie, voorlichting, zichtbaarheids campagnes en onderzoek.

## ALGEMEEN

**A.1** Er moet meer aandacht zijn voor de daders van racisme en discriminatie. Slachtoffers moeten gemotiveerd worden om aangifte te doen en mogen niet gecriminaliseerd worden.

**A.2>** Bij de bestrijding van en onderzoek naar anti-zwart racisme, antisemitisme, islamofobie en andere vormen van discriminatie moeten wetenschappers uit de doelgroep betrokken zijn.

**A.3>** Er moet door reclamebureaus met affiniteit met het onderwerp een meerjarige mediacampagne gelanceerd worden, met ervaringen van slachtoffers en informatie van de meldpunten, om het publiek erop te wijzen dat racisme strafbaar is.

## ORGANISATIE

**O.1>** Antidiscriminatievoorzieningen moeten onafhankelijk functioneren<sup>[1]</sup> van gemeentepolitiek en/of druk van groeperingen die zij als de norm zien. Discriminatiebestrijding moet gebaseerd zijn op wetgeving en internationale verdragen die minderheden beschermen tegen racisme en andere vormen van discriminatie.

**O.2>** ADV's moeten rechtstreeks en structureel gefinancierd worden door de centrale overheid. Er moet een vast budget komen voor discriminatiebestrijding door de meldpunten en een apart budget voor salarissen.

**O.3>** Het functioneren van de ADV's moet landelijk geëvalueerd worden, zodat deze organisaties minder bezig zijn met het tevreden stellen van financiers en meer met de slachtoffers van discriminatie.

- Medewerkers, directieleden en bestuursleden die onvoldoende blijken te presteren, dienen vervangen te worden door kundige mensen uit gemeenschappen die getroffen worden door anti-zwart racisme en andere vormen van racisme en discriminatie.
- Op termijn moeten ADV's vervangen worden door één landelijk Antidiscriminatiebureau (ADB) met zichtbare en herkenbare meldpunten in alle regio's.
- Dit nationale Antidiscriminatiebureau staat slachtoffers bij in hun behoeften, heeft o.a. een gespecialiseerde onderzoeksafdeling en heeft een centrale database die meldingen uit het hele land opslaat.
- De landelijke onderzoeksafdeling toetst of er sprake is van racisme en/of discriminatie op basis van nationale wetgeving, internationale verdragen en rechtspraak.
- Er wordt gerapporteerd tbv dossieropbouw.
- De meldpunten nemen meldingen op.
- De meldpunten vergroten de meldingsbereidheid door zichtbaar, herkenbaar en toegankelijk te zijn voor burgers d.m.v. o.a. voorlichtingsbijeenkomsten en (landelijke) mediacampagnes.
- Het huidige budget moet naar een minimaal bedrag van €2,- per inwoner.
- De afhandeling van klachten en meldingen mag niet afhankelijk zijn van het budget.

**O.4>** Wanneer bij een meldpunt discriminatie of racisme wordt geconstateerd, wordt het dossier overgedragen aan het College voor de Rechten van de Mens, dat maatregelen neemt. Het College moet, net als bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie, bevoegd zijn om sancties op te leggen en waar nodig een zaak voor de rechter te brengen.

De doelgroep moet vertegenwoordigd zijn in het bestuur, de directie, het personeelsbestand en de evaluatieteams. De landelijke duo-directie moet bij roulatie bestaan uit personen uit de doelgroep.

**O.5>** Klachtenbehandelaars, directie en bestuur van meldpunten dienen een training te volgen bij erkende professionals uit de Zwarte gemeenschap en gemeenschappen van kleur.

**O.6>** Een klachtbehandelaar moet naast het juiste opleidingsniveau, beschikken over aantoonbare competenties en affiniteit tot de doelgroep(en) van het meldpunt.

<sup>[1]</sup> [https://www.hoornradio.nl/nw-7951-7-3797434/nieuws/directeur\\_anti-discriminatiestichting\\_per\\_1\\_september\\_ontslagen.html](https://www.hoornradio.nl/nw-7951-7-3797434/nieuws/directeur_anti-discriminatiestichting_per_1_september_ontslagen.html)



# MEDIA

## ZWART MANIFEST

### INLEIDING

Media informeren de samenleving en hebben daardoor een grote verantwoordelijkheid. Wat we zien, horen en lezen heeft invloed op ons wereldbeeld. Zonder een diverse en inclusieve weerspiegeling van de samenleving, wordt een eenzijdig beeld gepresenteerd.

In de Nederlandse Mediawet<sup>[1]</sup> (2008) ligt verankerd dat mediadiensten op evenwichtige wijze een beeld van de samenleving geven en de pluriformiteit weerspiegelen. Ook is een gedragscode opgenomen, met aandacht voor procedures van meldingen en vermoedens over misstanden.

Maar in de realiteit zijn mediabedrijven voornamelijk wit en is er geen veilige organisatiecultuur waarin men zich durft uit te spreken tegen racisme of andere vormen van discriminatie op de werkvloer.

Het Zwart Manifest pleit voor de bestrijding van anti-zwart racisme in de mediawereld, in zowel wat wordt gepubliceerd en uitgezonden als in de organisatiestructuur van de mediabedrijven.

### ORGANISATIE

- 0.1>** Mediaorganisaties dienen een diverse en inclusieve afspiegeling van de samenleving te zijn; zowel voor besturen als redacties, gasten en presentatoren, directies en ondersteunende diensten.
- 0.2>** De inkomensongelijkheid tussen witte en Zwarte mensen in de media moet gecorrigeerd worden.
- 0.3>** Racisme is geen mening en mediaorganisaties mogen niet objectief of 'neutraal' zijn wanneer het op racisme aankomt. Mediaorganisaties dienen stelling te nemen tegen racisme en dat ook te benoemen in hun producties.
- 0.4>** Er moet een mediaprotocol komen voor de aanpak en bestrijding van racisme en discriminatie op de werkvloer en in producties, inclusief een veiligheidsclausule voor medewerkers zodat zij zich zonder nadelige gevolgen kunnen uitspreken tegen racisme en discriminatie.
- 0.5>** Er moet door een onafhankelijk bureau onderzoek gedaan worden naar institutioneel racisme en discriminatie op redacties.
- 0.6>** Omroepen en mediaorganisaties moeten in samenwerking met deskundigen uit de Zwarte gemeenschap, op landelijk en regionaal niveau, een effectief inclusie-beleid creëren.
- 0.7>** Omroepen en organisaties moeten trainingen en workshops laten ontwikkelen en implementeren door Zwarte deskundigen, voor het creëren van meer bewustzijn en diversiteit in de media en om mediamedewerkers te ondersteunen in de omgang met anti-zwart racisme.

<sup>[1]</sup> <https://wetten.overheid.nl/BWBR0025028/2020-04-01#Hoofdstuk1>

## PRODUCTIES

**P.1** Media moeten een veelheid aan perspectieven representeren, waarbij duidelijk wordt dat een wit perspectief niet gelijk staat aan neutraliteit.

**P.2** Stereotypering door de media moet bestreden worden.

**P.3** Er moet onderzoek worden gedaan naar diversiteit en stereotyperingen van Zwarte mensen in de media. Dit onderzoek moet geleid worden door Zwarte deskundigen.

**P.4** Er moet een betere representatie zijn in de media: meer Zwarte presentatoren, presentatoren van kleur en presentatoren uit gemarginaliseerde groepen, meer niet-witte experts in mediaproducties, woordvoerders en columnisten en verslaggevers.

**P.5** Er moet zendtijd komen in de regionale programmering voor nieuws en achtergronden over en uit het Caribische deel van het Koninkrijk. Op de eilanden moet betere toegang tot publieke omroepvoorzieningen komen. Het is de taak van de overheid om de nieuwsvoorziening in die landen en bijzondere gemeenten te financieren.



# KUNST- EN CULTUURSECTOR

## ZWART MANIFEST

### INLEIDING

Musea en culturele instellingen hebben decennialang bijgedragen aan het (re)produceren van koloniale beeldvorming en het negatieve narratief over Zwarte mensen en mensen van kleur. Zwarte kunstenaars en professionals zijn in de culturele sector sterk ondervertegenwoordigd in kunstcollecties, personeelsbestanden en als ontvangers van subsidies. De kunst- en cultuursector in Nederland slaagt er onvoldoende in om Zwarte gemeenschappen en gemeenschappen van kleur te bereiken. Dit moet veranderen. Kunst en cultuur moeten van en voor ons allemaal zijn.

### ALGEMEEN

- A.1>** Culturele voorzieningen dienen binnen handbereik te zijn voor Zwarte gemeenschappen.
- A.2>** Meerstemmigheid moet de norm worden in kunst en cultuur in plaats van witte of eurocentrische perspectieven.
- A.3>** Investeer in kennis over Zwarte historie, kunst en cultureel erfgoed zodat een completer beeld van de Nederlandse geschiedenis ontstaat.
- A.4>** Creëer in het cultuurbestel ruimte voor een Zwarte culturele canon.
- A.5>** Nederland dient zich ook internationaal als multi-etnische samenleving te presenteren in alle culturele evenementen en uitingen.

### HERSTEL

- H.1>** Indien er sprake is van geroofde kunst en cultureel erfgoed, moeten regelingen getroffen worden zodat de kunst op veilige wijze in eigendom en beheer teruggegeven kan worden aan de rechtmatige eigenaren. Bij gebruik moet er een bruikleenovereenkomst op gelijkwaardig niveau komen. Pas met toestemming van het land van herkomst, en waar mogelijk de kunstenaar, kan er een 3D kopie of replica gemaakt worden.
- H.2>** Er moet in de kosten tegemoet gekomen worden voor goed onderhoud en beheer van geroofde kunstobjecten in het land van herkomst. Een onafhankelijke beoordelingscommissie moet hierover adviseren. Deze moet divers zijn en met vertegenwoordiging uit de betrokken gemeenschappen en landen.

**H.3** Historische figuren moeten in de juiste historische context geplaatst worden. Indien ze misdaden tegen de menselijkheid hebben begaan, mogen ze niet verheerlijkt worden als helden en voorbeelden voor de Nederlandse maatschappij.

**H.4** Standbeelden van historische figuren die zich hebben schuldig gemaakt aan koloniale misdaden, moeten uit de publieke ruimte en straatbeeld verwijderd worden.

## **ORGANISATIE**

**O.1** Musea en culturele instellingen dienen Zwarte professionals op alle niveaus van de organisatie aan te nemen en instellingen dienen te zorgen voor een veilige en inclusieve werkomgeving.

**O.2** Organisaties die subsidie ontvangen om in achtergestelde wijken aan de slag te gaan, dienen getoetst te worden op hoe inclusief ze zijn en op impliciete vooroordelen in de organisatie.

**O.3** Bij het verlenen van subsidies moeten organisaties op gelijkwaardige basis samenwerkingen aangaan met de lokale organisaties en makers. Bij het opzetten van subsidiecriteria moeten de identiteit en de methodieken van Zwarte culturele instellingen, gezelschappen en kunstenaars meegenomen worden.

## **EDUCATIE**

**E.1** Investeer in centra voor de emancipatie van Zwarte jongeren, waar zij hun talenten kunnen ontwikkelen.

**E.2** In achtergestelde wijken evalueren nieuw op te richten bewonerscommissies de kwaliteit en resultaten van met overheidssubsidie gerealiseerde projecten.

**E.3** Er dienen ruimtes beschikbaar gesteld te worden waar Zwarte bewoners elkaar kunnen ontmoeten en gezamenlijke (culturele) activiteiten kunnen ontplooiën.

**E.4** Personeel van culturele instellingen dient getraind te worden in meerstemmigheid, bewustzijn over het koloniale verleden en de erfenis ervan, wit privilege en antiracisme.

**E.5** Er dienen fysieke ruimtes te komen van Zwarte culturele instellingen, gerund door Zwarte culturele leiders, zodat diversiteit meer wordt dan alleen integratie.



# SPORT

## ZWART MANIFEST

### INLEIDING

Sport verboedert zegt men, maar in Nederland is sport in toenemende mate juist een broeikas voor discriminatie.<sup>[1]</sup> Er wordt nauwelijks opgetreden door de overheid wanneer spelers, clubs, supporters en bonden zich schuldig maken aan racisme. Wij pleiten voor een veilige sportwereld voor iedereen. Laat sport weer verboederen!

### ALGEMEEN

- A.1▶** Anti-zwarte racistische uitingen door spelers, supporters, bonden en coaches, zowel in amateur- als professionele sport, zijn onacceptabel en dienen bestraft te worden.
- A.2▶** Sportbonden moeten in samenwerking met Zwarte deskundigen maatregelen tegen anti-zwart racisme nemen.
- A.3▶** Wedstrijden dienen beëindigd te worden wanneer er racistische uitingen/sprekkoren plaatsvinden en de club van de overtredende supporters verliest automatisch de wedstrijd.
- A.4▶** Spelers die van het veld afgaan als gevolg van racistische uitlatingen/sprekkoren mogen hier geen gevolgen van ondervinden. De sportbonden moeten deze spelers opvangen en bijstaan.
- A.5▶** De sportbonden dienen in samenwerking met deskundigen en experts uit de Zwarte gemeenschap te voorzien in voorlichting en trainingen op gebied van anti-zwart racisme aan scheidsrechters, officials, spelers en werknemers uit de sportwereld.
- A.6▶** Sportverenigingen, sportbonden en sportclubs schorten de samenwerking op met radio en tv-programma's, die zich racistisch en discriminerend uitlaten.

### ORGANISATIE

- O.1▶** Sportbonden moeten quota instellen voor meer diversiteit op sleutelposities binnen de directies, besturen en commissies, van sporten als voetbal, basketbal, honkbal en boksen, waar atleten deelnemen met een niet-westerse achtergrond.
- O.2▶** Sportbonden moeten ondersteuning en begeleiding bieden aan Zwarte kandidaten die in aanmerking komen voor functies op de sleutelposities binnen hun organisatie.

### BELEID

- B.1▶** Sportverenigingen, sportbonden en sportclubs sluiten met alle externe organisaties en partners waarmee wordt samengewerkt een antidiscriminatie-overeenkomst af, waarin is

<sup>[1]</sup> [HTTPS://WWW.TROUW.NL/NIJWS/ZWARTE-VOETBALLERS-OVER-RACISME-IK-VOELDE-ME-KLEIN-EN-VERNEDERD~B3239964/](https://www.trouw.nl/nieuws/zwar-te-voetballers-over-racisme-ik-voelde-me-klein-en-vernederd~b3239964/)

vastgelegd dat de betreffende partijen zich onthouden van racisme en andere vormen van discriminatie. Wanneer men de antidiscriminatie-overeenkomst (herhaaldelijk) schendt, wordt de samenwerking tijdelijk of permanent beëindigd.

**B.2** Het Centrum Veilige Sport Nederland dient extra aandacht te besteden aan het melden van anti-zwart racisme in de amateursport en de professionele sport.

- Het centrum zet zich in om de meldingsbereidheid van racisme en discriminatie in de sport te vergroten.
- Het opnemen en behandelen van deze meldingen dient te geschieden in samenwerking met deskundigen uit de Zwarte gemeenschap. Ook houdt het meldpunt bij hoeveel meldingen er binnenkomen en van welke aard deze zijn, om in kaart te brengen wat er verbeterd kan en moet worden.



# NAZORGPAKKET

# NAZATEN

## ZWART MANIFEST

### INLEIDING

Nakomelingen van tot slaaf gemaakte mensen (Afro-Nederlanders) ondergaan tot op heden de gevolgen van het slavernijverleden. Om recht te doen aan de ernst van de slavernij en de nog altijd voelbare gevolgen, is dringend nazorg nodig. Ongedaan maken van de geschiedenis kan niet. Wel kan de achterstand die Zwarte mensen hebben opgelopen door de gruwelen van de slavernij, enigszins worden gecorrigeerd door onderstaand nazorgpakket.

### ALGEMEEN

- A.1**▶ Nederland moet alle schulden kwijtschelden van landen waarmee een (neo-)koloniale betrekking is (geweest).
- A.2**▶ Standbeelden, straatnamen en andere verheerlijking van personen die misdaden hebben begaan tijdens de slavernij en ons koloniale verleden worden verwijderd uit het straatbeeld.
- A.3**▶ Nederland erkent dat de werkelijke afschaffing van de slavernij pas in 1873 heeft plaatsgevonden.
- A.4**▶ 150 jaar na de daadwerkelijke afschaffing van de slavernij, op de vooravond van de herdenking op 1 juli 2023, moet Nederland formele excuses aanbieden voor de Nederlandse rol in de slavernij.
- A.5**▶ 1 juli wordt een nationale vrije dag.
- A.6**▶ Wij eisen een generaal pardon voor ongedocumenteerde Surinamers met een geboortedatum voor 25 november 1975. Zij zijn voor de Surinaamse onafhankelijkheid geboren en hebben dus recht op het Nederlandse Staatsburgerschap. Het historische onrecht tegen Suriname en de Surinaamse gemeenschap verplicht Nederland verantwoordelijkheid te nemen voor de nazaten van tot slaaf gemaakten, die in Nederland zijn en/of die een betere positie op de arbeidsmarkt, een studie of gezinshereniging in Nederland nastreven.

### FINANCIERING

- F.1**▶ De overheid moet zorgdragen voor een structurele financiering van het Nationaal instituut Nederlands slavernijverleden en erfenis (NiNsee) zoals bij het Nationaal Comité 4 en 5 mei. Het NiNsee moet een volwaardig kenniscentrum kunnen zijn dat kennis verzamelt, beheert en ontwikkelt

over de geschiedenis van het trans-Atlantische slavernijverleden en het koloniale verleden.

**F.2** De (weder)opbouw van de infrastructuur, de economie, het onderwijs, de zorg en welzijn en de onafhankelijkheid in Caribisch Nederland wordt mogelijk gemaakt zonder wurgcontracten. De invulling van deze opbouw dient plaats te vinden naar eigen inzicht van Caribisch Nederland.

**F.3** Nakomelingen van tot slaaf gemaakten mogen kosteloos hun achternaam veranderen en DNA-onderzoek laten doen naar hun Afrikaanse oorsprong.

## **ONDERZOEK**

**O.1** Er komt onafhankelijk onderzoek naar de gevolgen van het slavernijverleden, kolonialisme en institutioneel racisme, onder leiding van Zwarte deskundigen en Zwarte instituten.

**O.2** Er komt onafhankelijk onderzoek naar de rol van de overheid en de monarchie in het slavernijverleden van Nederland.

## **EDUCATIE**

**E.1** Een als volledige erkenning van de slavernijgeschiedenis van Nederland op te richten Nationaal Slavernijmuseum, moet bijdragen aan de bewustwording van Nederlanders.

**E.2** Een educatief traject moet voor nazaten van tot slaaf gemaakte mensen de toetreding en de positie op de arbeidsmarkt vergroten en verbeteren.

**E.3** De Gouden Koets met de koloniale afbeeldingen gaat –met context– naar het museum.

**E.4** De overheid faciliteert en ondersteunt Zwarte organisaties die zich richten op de sociaal-maatschappelijke positieverbetering van nazaten van tot tot slaaf gemaakte mensen.

**E.5** De overheid dient te voorzien in culturele centra, andere ruimtes en middelen om door middel van diverse activiteiten op het gebied van wetenschap, kunst en cultuur de samenhang en het welzijn van de Zwarte gemeenschap te versterken.

# BEGRIPPENLIJST

# ZWART MANIFEST

## **1873**

Op 1 juli 1863 werd de slavernij formeel afgeschaft in Suriname en op de zes eilanden in het Caribisch gebied (Aruba, Bonaire, Curaçao, Saba, Sint Eustatius Sint Maarten). Het was geen echte bevrijding. De mensen werden verplicht nog tien jaar door te werken op de plantages. Dit ter compensatie aan de plantagehouders, die inkomensverlies zouden lijden. Dit werd staatstoezicht genoemd door de Nederlandse regering. In 1873 was de afschaffing van de slavernij pas 'voltooid'.

## **ACHTERGESTELDE WIJKEN**

Wij spreken van achtergestelde wijken, omdat de (meeste) bewoners zich bevinden in een kwetsbare sociaal-economische ongelijkheid. De achterstand van de buurten/wijken en/of de mensen die hier wonen heeft een historische achtergrond op basis van structurele sociale en economische achterstelling. Dit zegt niets over de kracht of weerstand van de groepen die er wonen, maar meer over de ongelijke samenleving.

## **AFFINITEIT MET DE DOELGROEP**

Met name, maar niet uitsluitend op leidinggevend niveau moet de uitvoering van dit manifest liggen bij organisaties, partijen en individuen die aantoonbare kennis hebben over de problematiek en op het dossier en die betrokken zijn bij de doelgroep en het onderwerp.

## **AFRO-CARIBISCH**

Personen van Afrikaanse afkomst uit het Caribisch gebied: Amerikaanse Maagdeneilanden, Anguilla, Antigua en Barbuda, Aruba, Bahama's, Barbados, Bonaire, Britse Maagdeneilanden, Cuba, Curaçao, Dominica, Dominicaanse Republiek, Grenada, Guadeloupe, Haïti, Jamaica, Kaaimaneilanden, Martinique, Montserrat, Navassa, Puerto Rico, Saba, Saint-Barthélemy, Saint Kitts en Nevis, Saint Lucia, Saint Vincent en de Grenadines, Sint Eustatius, Sint Maarten, Trinidad en Tobago, Turks- en Caicoseilanden, net als overwegend Zwarte gemeenschappen aan de Caribische Zee in bijvoorbeeld Costa Rica en Panama. De drie Guyana's grenzen niet aan de Caribische Zee, maar worden historisch, cultureel, taalkundig en sociaal-economisch wel tot de Caribische regio gerekend. Dus: Zwarte mensen uit Frans-Guyana, Guyana en Suriname zijn ook Afro-Caribisch.

## **AFRO-NEDERLANDER**

Mensen van (gedeeltelijk) Afrikaanse afkomst die inwoners zijn van Nederland.

## **AFROFOBIE**

Een specifieke vorm van racisme die mensen van Afrikaanse herkomst ontmenselijkt en ze hun waardigheid ontnemt. Wij gebruiken de term 'anti-zwart racisme', omdat 'fobie' impliceert dat het om een bepaalde angst gaat—terwijl het gaat om structuren die ongelijkheid reproduceren. Het manifesteert zich op verschillende manieren, van alledaags racisme en etnisch profileren tot systematisch geweld, online haatzaaijrij en racistische tradities.

## **ALLEDAAGS RACISME**

Het structureel racisme dat etnische groepen meemaken in de alledaagse omgang met mensen buiten hun etnische groep.

## **ANTIDISCRIMINATIEVOORZIENINGEN**

Op 20 augustus 1983 stak skinhead Nico B. in Amsterdam de vijftienjarige Antilliaanse Kerwin (Lucas) Duinmeijer dood. Twee maanden later ging in Rotterdam RADAR, het eerste officiële bureau voor racismebestrijding, van start.

“Iedere gemeente is wettelijk verplicht om een laagdrempelige en onafhankelijke voorziening in te stellen, waar burgers terecht kunnen met klachten over discriminatie. Zo’n gemeentelijke antidiscriminatievoorziening (kortweg: antidiscriminatiebureau) heeft tot taak om personen die een klacht hebben over discriminatie onafhankelijk advies en ondersteuning te verlenen bij de afwikkeling van die klacht. Verder hebben de antidiscriminatiebureaus tot taak om die klachten te registreren, zodat de overheid weet wat er speelt op het gebied van discriminatie.”

### **ANTI-RACISME GOLF (EERSTE EN TWEEDE)**

De eerste anti-racisme golf in Nederland vond plaats vanaf de jaren ‘80 tot begin jaren ‘90 van de vorige eeuw. Toen vonden protesten plaats, publieke debatten en andere initiatieven. Duizenden mensen gingen de straat op om hun stem te laten horen voor een nationale aanpak tegen racisme. De antidiscriminatievoorzieningen, ook wel bekend als antidiscriminatiebureaus, zijn voorbeelden van staats-initiatieven die voortkomen uit de eerste anti-racisme golf.

De afgelopen tien jaar hebben wij onverschrokken met verschillende middelen aandacht geëist voor Institutioneel racisme en de manifestatie hiervan in Nederland. In tien jaar tijd is onze beweging uitgegroeid tot een nationale beweging, die regelmatig een internationaal publiek bereikt. Deze beweging, die in 2011 in gang werd gezet met de ‘Zwarte Piet is Racisme’-campagne, noemt men ook wel de tweede antiracisme-golf in Nederland. Organisaties en actiegroepen die geassocieerd worden met deze golf zijn o.a. Stichting Nederland Wordt Beter, Zwarte Piet is Racisme-campagne & Kick Out Zwarte Piet, Controle Alt Delete, The Black Archives, Black Queer & Trans Resistance Nederland, Comité 21 maart, Zwarte Piet Niet en S.P.E.A.K.

### **ANTI-RACISTISCH**

“In een institutioneel racistische samenleving is het niet voldoende om niet racistisch te zijn. Je moet anti-racistisch zijn.” – Angela Davis.

### **ANTI-ZWART RACISME**

Anti-zwart racisme is een systeem van dominantie dat institutionele uitsluiting en/of structurele ongelijke behandeling veroorzaakt en in stand houdt van (vermeende) Afro-Nederlandse individuen, groepen, eigendommen, instellingen, instituties en/of religieuze voorzieningen.

De institutionele vorm vindt plaats binnen (overheids)organisaties en sectoren als het onderwijs, de arbeidsmarkt, de woningmarkt, de belastingdienst en wetshandhavende organisaties zoals de politie en Koninklijke Marechaussee.

Anti-zwart racisme komt ook tot uiting middels (fysieke, verbale en psychologische) daden van geweld, intimidatie en bedreiging. Sommigen organisaties spreken van afrofobie. Wij gebruiken de term anti-zwart racisme omdat deze passender is. ‘Fobie’ impliceert immers dat het om een bepaalde angst of mentale aandoening gaat—terwijl het probleem ligt in de structuren die ongelijkheid veroorzaken, in stand houden en reproduceren.

### **BLACK LIVES MATTER**

#BlackLivesMatter is een internationale beweging die ontstaan is als reactie op politiegeweld tegen Afro-Amerikanen. De beweging begon in 2013 als reactie op de vrijspraak van George Zimmerman, de moordenaar van de zwarte 17-jarige Trayvon Martin. Black Lives Matter staat bekend om het verzet tegen alle vormen van geweld tegen Zwarte mensen zoals etnisch profileren, politiegeweld en overstraffing in het rechtssysteem. Black Lives Matter is een ideologische en politieke interventie in een wereld waar Zwarte levens systematisch en opzettelijk het doelwit zijn van haat, geweld en vernietiging. Het is een bevestiging van de menselijkheid van Zwarte mensen, de bijdragen van Zwarte mensen aan onze samenleving, en de veerkracht van Zwarte mensen die standaard leven in een systeem van onderdrukking.

### **BIOLOGISCH RACISME**

De eerste vormen van racisme waarin er op basis van pseudo-wetenschappelijke argumenten werd gesteld dat bepaalde ‘rassen’ genetisch ofwel van nature minderwaardig waren. Bijvoorbeeld: het promoten van het idee dat intelligentie voorbehouden is aan bepaalde ‘rassen’. Witte mensen werden als de hoogste biologische en evolutionaire vorm van de mens aangemerkt, daarna Arabieren, Japanners en Chinezen. Op de laagste trede bevonden zich inheemse volken en Zwarte mensen omdat zij dichter bij de apen zouden staan en daardoor minder intelligent zouden zijn.



## **CISGENDER**

Een term voor mensen wiens genderidentiteit overeenkomt met hun geboortegeslacht en die zich daar prettig bij voelen.

## **COMMUNITY-STAGE**

In steden en (kwetsbare) buurten waar veel Zwarte mensen en mensen van kleur wonen, komt politiegeweld en etnisch profileren veelvuldig voor. Om dit tegen te gaan dienen, naast een nieuw normatief kader, wetshandhavers zich te verdiepen in de lokale mensen, cultuur en de geschiedenis/DNA van de wijk. Om tot gelijke behandeling en de handhaving van Artikel 1 van de Grondwet te komen is het belangrijk dat wetshandhavers die veiligheid moeten bieden goed voorbereid zijn. Er dient geïnvesteerd te worden in sociaal culturele-/religieuze sensitiviteit-opleidingen en -trainingen.

## **CULTUREEL RACISME**

Een vorm van racisme waarin men niet spreekt over 'ras' maar over 'etnische minderheden' die een minderwaardige cultuur zouden hebben. Cultuur wordt hierbij 'geracialiseerd'. Dat wil zeggen dat cultuur, wat eigenlijk dynamisch is, als onveranderbaar wordt gezien. De dominante cultuur wordt als onverenigbaar gepresenteerd ten opzichte van de "andere" cultuur. Bijvoorbeeld: de "westerse" normen en waarden en cultuur, worden als superieur of beter gezien dan de "islamitische cultuur".

## **DISCRIMINATIE**

Discriminatie is het anders behandelen, achterstellen of uitstellen van mensen op basis van persoonlijke kenmerken. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd. De wetgeving voor gelijke behandeling beschermt de volgende persoonskenmerken, op basis waarvan discriminatie verboden is:

- Godsdienst/levenovertuiging
- Politieke gezindheid
- Ras
- Geslacht
- Nationaliteit
- Seksuele oriëntatie/geaardheid
- Burgerlijke staat
- Geestelijke/lichamelijke uitdaging of chronische ziekte
- Leeftijd
- Arbeidsduur (voltijd of deeltijd)
- Soort contract (vast of tijdelijk arbeidscontract)

## **DIFFERENTIATIE (ONDERWIJS)**

Leerlingen hebben verschillende niveaus en onderwijsbehoeften. De thuissituatie en de omgeving waarin leerlingen opgroeien, verschillen vaak en kunnen bepalend zijn voor het onderwijsniveau en schoolsucces van leerlingen. Het onderwijs en de leerkrachten moeten zich aanpassen aan de (sociale/culturele/etnische) verschillen tussen leerlingen in de klas. Daarnaast moeten leerkrachten variëren in de instructiewijze en instructietijd, om aansluiting te vinden met alle leerlingen en het beste uit de gehele klas te halen.

## **DEHUMANISATIE**

Het proces waarbij de menselijkheid van een persoon of groep wordt ontkend.

## **DEKOLONISATIE, MENTALE (DECOLONIZING THE MIND)**

Dekolonisatie is een term voor het historische bevrijdingsproces waarbij de bevolking van de voormalige kolonies haar onafhankelijkheid afdwong van koloniatoren. Kolonialisme was een systeem dat niet alleen economische en politieke overheersing omvatte. Een essentieel onderdeel van kolonialisme was de mentale overheersing en indoctrinatie. Onderwerpen werden aangeleerd om de ideologie van racisme te omarmen en daarmee in de superioriteit van witheid en hun eigen inferioriteit te geloven. Mentale dekolonisatie omvat het terugdraaien van de mentale kolonisering. Oftewel het bevrijden van onderdrukkende ideeën. Dekolonisering moet ook plaatsvinden in de wijze waarop informatie verstrekt wordt, schoonheidsidealen, etc.

## **DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT**

Diversiteit gaat over alle mogelijke aspecten waarop mensen van elkaar (kunnen) verschillen waarbij het gaat om zowel zichtbare verschillen als geslacht, etniciteit, leeftijd en fysieke uitdagingen, als onzichtbare verschillen zoals karakter, persoonlijkheid, kwaliteiten, competenties en mentale uitdagingen.

Inclusie gaat over de mate waarin diversiteit als kwaliteit in de samenleving, organisatie en mens ingezet en geborgd wordt om deze te verbeteren. Een belangrijke voorwaarde hierbij is dat er continue gewerkt wordt aan een hoge mate van identiteit, verbondenheid en veiligheid. Oftewel de mate waarin iedereen de veiligheid en ruimte voelt om zichzelf te zijn, evenredig gewaardeerd wordt en toegang heeft tot dezelfde mogelijkheden.

Inclusiviteit en diversiteit werken alleen binnen een gezonde omgeving en wanneer bedrijven een goed werkend anti-discriminatiebeleid hebben, dat bekend is onder de werknemers en waaraan gevolgen zijn verbonden wanneer het niet wordt nageleefd. Inclusiviteit moet meetbaar zijn.

### **DUTCH RACISM**

Het racisme in Nederland manifesteert zich op een manier dat zich kenmerkt door ontkenning en een beeld waarin verondersteld wordt dat Nederland een onschuldige, tolerante, liberale en kleurenblinde samenleving is. Structurele ongelijkheid leidt echter tot segregatie en aanzienlijke verschillen in de sociaal-economische posities tussen witte Nederlanders en Nederlanders met een migrantenachtergrond.

### **EUROCENTRISME**

Dit is het, al dan niet bewust, benadrukken van westerse ideeën, theorieën, normen en waarden en deze centraal stellen zonder (h)erkenning van andere samenlevingen.

Het gaat om een dominante vorm van racisme waarbij de westerse witte samenleving, inclusief Europa en Noord-Amerika, met haar normen en waarden centraal staan in het wereldbeeld. Eurocentrisme benadrukt de zogenaamde superioriteit van westerse normen en waarden ten opzichte van andere samenlevingen.

### **ETNISCH PROFILEREN**

De officiële definitie is: "het gebruik door van criteria of overwegingen omtrent 'ras', huidskleur, etniciteit, nationaliteit, taal en religie bij opsporing en rechtshandhaving terwijl daarvoor geen objectieve rechtvaardiging bestaat." Simpel gezegd vindt etnisch profileren plaats als wetshandhavers uitgaan van uiterlijke kenmerken in plaats van verdacht gedrag. Etnisch profileren is een vorm van institutioneel racisme omdat het een gevolg is van beleid en instructies. Er wordt gewerkt met (geautomatiseerde) risicoprofielen waarbij etniciteit onderdeel uitmaakt van het risicoprofiel.

### **GELIJKWAARDIGHEID**

Het basisprincipe dat mensen, ondanks onderlinge verschillen, van gelijke waarde zijn.

### **GENTRIFICATIE**

Het proces van opwaardering van een buurt op sociaal, cultureel en economisch gebied. Hierdoor worden kapitaalcrachtige nieuwe bewoners en gebruikers aangetrokken. De huizen worden duurder met als gevolg verdrijving van minder kapitaalcrachtige mensen uit de buurt.

### **GEMEENSCHAPPEN VAN KLEUR**

Met gemeenschappen van kleur bedoelen we gemeenschappen waarbinnen de meerderheid zichzelf ziet als 'persoon van kleur' of als 'persoon van kleur' wordt geïdentificeerd. In het Zwart Manifest onderscheiden we de Zwarte gemeenschap van gemeenschappen van kleur.

### **GEROOFDE KUNST / KOLONIALE KUNST**

Tijdens de koloniale onderdrukking van landen roofde Nederland kunstvoorwerpen uit de bezette gebieden. Kunst dat sindsdien in beheer is en blijft van Nederland noemen we roofkunst. Nederland moet de kunstvoorwerpen uit (voormalige) gekoloniseerde landen teruggeven aan de rechtmatige eigenaren/landen.

### **IMPERIALISME**

Landen breiden hun macht uit door nieuwe gebieden te veroveren en andere volken te overheersen.

### **INTERCULTURELE COMPETENTIES**

Interculturele competenties maken het mogelijk om bij een ander sociale/culturele/religieuze waarden, gedragingen en opvattingen waar te nemen die anders zijn dan die van jouzelf. Dit is dus het besef dat jouw eigen waarden, normen, ideeën en gedragspatronen cultureel bepaald zijn en dat deze niet vanzelfsprekend gedeeld worden of even belangrijk gevonden worden door mensen uit andere sociaal-culturele of -economische milieus.

## **INTERCULTURELE SENSITIVITEIT**

Een persoon wordt als intercultureel sensitief aangemerkt wanneer de persoon niet alleen in staat is om vanuit eigen referentiekader een cultuur te bekijken, maar ook door die van een ander. Niet alleen vindt verplaatsing in gedachte plaats, maar ook in gedrag.

## **INTERCULTURELE ZORG**

Onder interculturele zorg verstaan wij de aandacht die er moet zijn voor de leefwereld, taal, geschiedenis, cultuur en afkomst van Zwarte mensen en personen van kleur en de verschillen tussen en binnen die gemeenschappen.

## **INSTITUTIONEEL RACISME**

Institutioneel racisme is een systeem van dominantie dat institutionele uitsluiting en/of structurele ongelijke behandeling veroorzaakt en in stand houdt van individuen, groepen, eigendommen, instellingen, instituties, hun geloofsleer en/of (religieuze) voorzieningen op basis van ras, huidskleur, etniciteit, cultuur, land van herkomst, nationaliteit, religie en/of levensbeschouwing. De institutionele vorm vindt plaats binnen (overheids)organisaties en sectoren als het onderwijs, de arbeidsmarkt, de woningmarkt, de belastingdienst en wetshandhavende organisaties zoals de politie en Koninklijke Marechaussee. Het komt ook tot uiting middels (fysieke, verbale en psychologische) daden van geweld, intimidatie en bedreiging. Een voorbeeld hiervan is de bekladding van het pand van The Black Archives. Muurschilderingen van Surinaamse helden werden wit geverfd en op de deur werden stickers geplakt met de tekst 'roetveegpiet is genocide'.

## **INTERSECTIONALITEIT**

Het erkennen dat mensen meerdere identiteiten hebben, waardoor personen meerdere systemen van uitsluiting kan ervaren. Deze verschillende aspecten van identiteit en de verschillende systemen van uitsluiting kunnen dus samenkomen in een persoon. Zo kunnen Zwarte mensen op meerdere vlakken met uitsluiting te maken hebben. Een Zwarte moslima kan te maken krijgen met seksisme, racisme en moslimhaat. En een Zwarte transman kan naast racisme, ook met heteroseksisme geconfronteerd worden.

## **KLEURENBLINDHEID**

Kleurenblindheid is een perspectief van mensen die zeggen geen kleur te zien of niet naar kleur te kijken. Dit perspectief ontkent de identiteit van Zwarte mensen en mensen van kleur. Ook is het een ontkenning van systematische en structurele ervaringen van ongelijkheid.

## **KOLONIALISME**

Een geschiedenis en systeem waarin Europese staten andere gebieden en volkeren met geweld overheersen voor economisch gewin. Kolonialisme omvatte politieke, economische, culturele en mentale overheersing.

## **KICK OUT ZWARTE PIET (#KOZP)**

KOZP is een landelijke actiegroep en maakt onderdeel uit van het Zwarte Piet is Racisme-Campagne. "KOZP eist zichtbare verandering van het racistische figuur zwarte piet. Zolang deze verandering op zich laat wachten, zullen wij de aandacht hiervoor blijven opeisen door middel van vreedzaam protest bij de landelijke Sinterklaasintocht." KOZP werd in 2014 geïnitieerd door: Zwarte Piet Is Racisme-Campagne (een initiatief van Stichting Nederland Wordt Beter), Stop Blackface (een initiatief van New Urban Collective) en Zwarte Piet Niet.

## **LHBTQIA+**

Staat voor de verschillende seksuele en genderidentiteiten. In dit document spreken wij van 'Zwarte LHBTQIA+' en van Zwarte mensen die zich als LHBTQIA+ identificeren. De afkortingen staan voor:

**Lesbisch:** een vrouw die zich emotioneel/fysiek aangetrokken voelt tot vrouwen.

**Homoseksueel:** een man die zich emotioneel/fysiek aangetrokken voelt tot mannen.

**Biseksueel:** een man of vrouw die zich zowel emotioneel als fysiek aangetrokken voelt tot mannen als vrouwen.

**Transgender:** paraplueterm voor mensen die zich niet identificeren met het bij geboorte toegekende geslacht.

**Queer:** mensen die hun seksuele voorkeur/identiteit liever niet in een hokje plaatsen. Iemand die queer is wil zich dus liever niet identificeren als hetero, lesbisch, biseksueel, etc.

**Interseks conditie:** een paraplueterm voor aangeboren condities waarbij het geslacht verschilt

van wat medici als norm beschouwen voor mannen- en vrouwenlichamen. Er zijn veel verschillende intersekse-condities.

**Aseksueel:** iemand die aseksueel is, voelt geen seksuele aantrekkingskracht naar andere personen.

**Panseksueel:** mensen die zich aangetrokken voelen tot alle genderidentiteiten en biologische geslachten. Ze vallen dus niet op geslacht, maar op het karakter of de persoonlijkheid van de ander.

## **MACHT**

Macht is het vermogen van personen of groepen om andere personen, groepen of zaken de wil op te leggen, zelfs als dat tegen de wensen of belangen van de groep is. Macht is een belangrijke vorm in het systeem van racisme. Iedereen kan vooroordelen hebben maar over het algemeen hebben witte mensen vanuit de moderne geschiedenis de machtspositie om op basis van vooroordelen andere groepen structureel achter te stellen.

## **MICRO-AGRESSIE**

Micro-agressie omvat alle (subtiel) handelingen, uitspraken en gedragingen waarbij iemands identiteit (on)bewust minachtend, beledigend en/of aanvallend wordt bejegend. Ook het wegwuiven van klachten hierover is een vorm van micro-agressie.

- Micro-aanval:

bewuste (non-)verbale gedraging(en) die een persoon opzettelijk beledigen. Het betreft vaak zijdelingse opmerkingen, 'grapjes', interrupties, aannames. Voorbeeld is iemand zwarte piet noemen.

- Micro-belediging:

onbewuste (non-)verbale gedraging(en) met een verborgen boodschap, bijvoorbeeld iemand van kleur complimenteren met diens beheersing van het Nederlands of vragen waar diegene 'echt vandaan komt'.

- Micro-ontkrachting:

(on)bewuste uitsluiting van (personen uit) niet-dominante groepen door de gedachten, gevoelens en ervaring teniet te doen. Voorbeelden hiervan zijn: 'Kom eens uit die slachtofferrol', 'Je kan ook niks meer zeggen' en 'Ik zie geen kleur'.

## **NEKKLEM**

De nekklem is een controletechniek die wetshandhavers kunnen gebruiken om personen onder controle te brengen. De dood van Mitch Henriquez heeft een maatschappelijk debat in gang gezet over het gebruik ervan. Het ministerie van Justitie & Veiligheid heeft besloten dat de nekklem wel mag worden ingezet als controletechniek maar niet als wurgtechniek. Volgens de stichting Controle Alt Delete brengt de nekklem een onnodig groot risico met zich mee en hoort het niet bij een politie die in verbinding staat met mensen.

## **NIET-ZWARTE MENSEN VAN KLEUR**

Term afkomstig uit de Verenigde Staten, Nederlandse vertaling van Non-Black people of color. Deze wordt gebruikt om minderheidsgroepen aan te duiden die geen onderdeel uitmaken van de Zwart-Afrikaanse diaspora.

## **N\*G\*R**

Een uit de koloniale periode afkomstige racistische en denigrerende term voor Zwarte mensen. Volgens het Woordenboek der Nederlandse Taal komt het woord 'n\*g\*r' in het Nederlands voor het eerst voor in 1644, als verwijzing naar de lading van een slavenschip.

## **ONDERZOEK**

Bij het implementeren van het Zwart Manifest dienen alle onderzoeken uitgevoerd te worden door en/of medegeleid en uitgevoerd door Zwarte deskundigen en deskundigen uit gemeenschappen van kleur.

## **ORIËNTALISME**

Voornamelijk door het werk van de Palestijns-Amerikaanse geleerde Edward Said, wordt de term gebruikt om te verwijzen naar de simplistische, stereotyperende en vernederende opvattingen over Arabische en Aziatische culturen die met name westerse geleerden over het algemeen aanhangen.

## **QUOTUM/ QUOTA**

Een quotum is een (door de overheid) opgelegd minimum aantal of –percentage voor ondervertegenwoordigde groepen in de politiek en/of het bedrijfsleven. Volgens voorstanders kan een quotum helpen om de instroom van bijvoorbeeld vrouwen en mensen met een migrantenachtergrond te bevorderen en glazen plafonds te doorbreken. De definitie die wij hanteren voor quota is dat in gelijke gevallen mensen die in de samenleving structureel achtergesteld worden, voorrang krijgen op mensen die in de samenleving wit privilege genieten, om de scheve verhoudingen in de samenleving te corrigeren.

## **RAS**

Een achterhaalde ideologie dat de soort homo sapiens uit verschillende ‘rassen’ bestaat, waarin het ‘Europese of witte ras’ als superieur werd gezien. Ondanks het feit dat inmiddels wordt erkend dat het een sociale constructie (een idee) is en dat in de biologie geen ‘menselijke rassen’ bestaan, heeft het levensechte gevolgen omdat er wel naar wordt gehandeld.

## **RACISME**

Het achterhaalde idee dat rassen er zijn en onderscheid gemaakt kan worden tussen inferieure en superieure ‘rassen’ en het systeem dat vanuit een geschiedenis van kolonialisme, slavernij en imperialisme is opgebouwd en structurele ongelijkheid in stand houdt.

## **RISICOPROFIEL**

Een risicoprofiel is een verzameling kenmerken waarmee wetshandhavers bepaalde vormen van criminaliteit voorspellen. De Koninklijke Marechaussee, de politie, de Belastingdienst en andere organisaties werken dagelijks met (geautomatiseerd) risicoprofielen. In een risicoprofiel wordt meestal het gedrag van een wetsovertreder beschreven, maar soms staan ook afkomst, nationaliteit en etniciteit in het profiel. Door gebruik te maken van deze etnisch geladen risicoprofielen worden mensen met een migratieachtergrond vaker gecontroleerd dan mensen zonder migratieachtergrond. Amnesty, Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten en Controle Alt Delete vinden dat etniciteit geen onderdeel mag zijn van een (geautomatiseerde) risicoprofiel.

## **RODE LIJST**

Wij spreken niet meer van een zwarte lijst. De institutioneel en maatschappelijke geaccepteerde ‘zwarte lijst’ heeft een negatieve connotatie met betrekking tot Zwarte mensen. In het Zwart Manifest gebruiken wij ‘rode lijst’ om bijvoorbeeld organisaties in overtreding en koloniaal lesmateriaal en boeken te registreren.

## **STATUUT VOOR HET KONINKRIJK DER NEDERLANDEN**

Het Statuut voor het Koninkrijk der Nederlanden regelt de staatkundige relatie tussen Nederland, Aruba, Curaçao en Sint Maarten. In het Statuut staat dat de landen zelfstandig hun eigen aangelegenheden behartigen. Samen verzorgen ze de koninkrijksaangelegenheden. Daarnaast geeft het Statuut regels voor onderlinge samenwerking, bijstand, overleg en staatsinrichting van de landen. Het Statuut kwam in 1954 tot stand. Sindsdien hebben de landen van het Koninkrijk een gelijkwaardige positie. De landen behartigen zelfstandig hun eigen aangelegenheden. Het is alleen mogelijk het Statuut te wijzigen als alle landen van het Koninkrijk daarmee instemmen. De Nederlandse Grondwet en de Staatsregelingen van Aruba, Curaçao en Sint Maarten zijn ondergeschikt aan het Statuut.

## **STEREOTYPERING**

Een stereotype is een overdreven versimpeld en veralgemeend beeld op basis van etniciteit, ras, nationaliteit, geloof, geslacht, seksuele geaardheid, beroep, leeftijd of sociale klasse van een individu en/of een groep mensen dat vaak niet (volledig) overeenkomt met de werkelijkheid en erg hardnekkig is. Het wordt vaak gebruikt als rechtvaardiging van bepaalde acties. Stereotype beelden kunnen leiden tot discriminatie en komen vaak voort uit een geschiedenis van kolonialisme en racisme.

## **SOCIALE RECHTVAARDIGHEID**

Alle mensen hebben recht op gelijke economische, politieke en sociale kansen. In onze samenleving wordt dit recht geschonden als gevolg van discriminatie op basis van persoonskenmerken, zoals inkomsten, sociale status, huidskleur, genderidentiteit, beperking, geloofsovertuiging of herkomst. Met Sociale rechtvaardigheid bedoelen wij kansengelijkheid door het wegnemen van de oorzaken van structurele discriminatie in onze samenleving.

## **SOLIDARITEIT**

De strijd tegen anti-zwart racisme en voor Zwarte emancipatie blijft onvoltooid, zolang andere gemeenschappen gebukt gaan onder geschiedvervalsing, discriminatie, uitsluiting, de gevolgen van kolonialisme en slavernij en andere vormen van onrechtvaardigheid. Wij zullen te allen tijden achter en naast alle individuen of groepen staan die net als wij voor hun vrijheid vechten, met onrecht te maken hebben en/of ermee te maken krijgen in de samenleving. Wij zullen ons gedragen als bondgenoten die ondersteunen en een platform aanbieden waarvoor wij nodig zijn. Van onze bondgenoten eisen wij te allen tijden inspanningen en bijdragen om anti-zwart racisme in hun gemeenschap te verbannen.

## **TOKENISME**

Term afkomstig uit de Verenigde Staten (tokenism). Verwijst naar de gewoonte om slechts een symbolische of oppervlakkige inspanning te leveren om inclusief te zijn voor leden van minderheidsgroepen. Dit, vooral door mensen uit ondervertegenwoordigde groepen te werven om de schijn van 'raciale' of seksuele gelijkheid binnen een personeelsbestand te wekken.

## **TOT SLAAF-GEMAAKT(E)**

Geen mens wordt als slaaf geboren. Onze Zwarte voorouders die slachtoffers waren van de misdaden van de trans-Atlantische slavernij hadden een geschiedenis, cultuur, spiritualiteit, verbeelding, kenden democratieën en waren meer dan slaven. Wij gebruiken tot slaaf gemaakte om hun onvrijwillige mensonterende omstandigheden tijdens de slavernij onder de aandacht te brengen, zonder hun waardigheid en menszijn uit het oog te verliezen.

## **TRANSCULTURELE THERAPIE**

Problemen staan niet op zichzelf en worden geboren in een bepaalde context of leefomgeving: gezin, familie, werk, school, buurt. Problemen kunnen niet opgelost worden zonder naar de context van het probleem te kijken: (1) Alle behandelaren zijn transcultureel opgeleid en werkzaam vanuit verschillende disciplines. (2) Er is aandacht voor de factoren in het leven en de context die een rol kunnen spelen in het ontstaan en in stand houden van de klachten. (3) De behandelaar houdt rekening met het hele wezen van de cliënt en de culturele ervaring van de cliënt in de wereld, zowel in het verleden als in het heden.

## **UITSLUITING**

Het niet opnemen van een bepaalde groep of individu op basis van diens kenmerken. Op basis van stereotype beelden onderscheiden mensen de groep waar zij toe behoren, de "wij-groep", ten opzichte van mensen die er niet bij horen, de "zij-groep". Op basis van deze sociaal geconstrueerde (zelfbedachte) grenzen prefereren mensen vaak interactie met de eigen groep en sluiten ze "anderen" uit.

## **VOOROORDELEN**

Een vooroordeel is een mening, verwachting en/of oordeel dat niet op feiten is gebaseerd over iemand of een groep mensen. Vaak zijn vooroordelen het resultaat van (negatieve) stereotyperingen (veralgemeniseringen).

## **WETENSCHAPPELIJK RACISME**

Een vorm van racisme waarbij de wetenschap de dehumanisatie van mensen van kleur en Zwarte inferioriteit 'rationaliseert'.

## **WIT I.P.V. BLANK**

Wij gebruiken 'wit' in plaats van 'blank'. Een onmisbaar aspect van het dekolonisatieproces is de dekolonisatie van taal. De term 'blank' wordt door velen gezien als een neutraal woord, maar de oorsprong ligt in onze koloniale geschiedenis. 'Blank' moest de witte superioriteit benadrukken en betekent rein en schoon. Dit was hoe de kolonisten zichzelf noemden, terwijl ze misdaden tegen de menselijkheid pleegden.

## **WIT PRIVILEGE**

De onverdiende en onzichtbare grote en kleine voordelen die witte mensen genieten op basis van hun huidskleur in een samenleving (en in de wereld) waarin witheid als de norm wordt gezien. Over het algemeen zijn witte mensen zich niet bewust van deze voordelen die witheid met zich meebrengt.

## **WITTE FRAGILITEIT**

Het fenomeen waarbij witte mensen boos of anderszins emotioneel reageren wanneer ze met racisme en hun privileges worden geconfronteerd. Witte fragiliteit uit zich ook vaak in de vorm van ontkenning, een defensieve houding of een poging om het gesprek een andere kant op te leiden.

## **WITTE NORM**

Witte normativiteit betekent dat witheid de lens is waardoor de wereld wordt bekeken. Witheid wordt ten koste van gemarginaliseerde groepen gezien als de norm. Door witte normativiteit wordt veel onrecht in de samenleving, met name met betrekking tot niet-witte mensen, niet erkend.

## **WITTE ONSCHULD**

Het dominante zelfbeeld van Nederlanders waarin ze zichzelf als een klein doch rechtvaardig, ethisch, kleurenblind, vrij van racisme, dus een bakken van licht voor andere volkeren en naties zien. In het "cultureel archief", de opslagplaats van geschiedenis, dat in de hoofden en harten van mensen, instituten en populaire cultuur verankerd is, ligt de erfenis van het koloniale verleden nog opgeslagen.

## **WURGCONTRACT**

In het Zwart Manifest gebruiken wij de term 'wurgcontract' om de ongelijke machtsverhoudingen tussen Nederland en Caribisch Nederland en de repressieve houding vanuit de Nederlandse overheid naar Caribisch Nederland te duiden.

## **XENOFOBIE**

De irrationele angst voor buitenlanders en vreemdelingen. Deze vorm van angst komt voort uit racisme en andere vormen van discriminatie, en kan leiden tot haat, geweld en zelfs genocide.

## **ZWARTE GEMEENSCHAP**

In essentie bestaat er niet maar een enkele Zwarte gemeenschap in Nederland. Je hebt de Surinaamse gemeenschap, de Ghanese gemeenschap, de Caribische gemeenschap, de Nigeriaanse gemeenschap etc., ieder met de eigen talen, culturen en geschiedenissen. Wij zouden deze verrijking onrecht en geweld aandoen, als wij dit reduceren tot een enkele gemeenschap. Echter, voor de leesbaarheid van het Zwart Manifest spreken wij van de Zwarte gemeenschap, wanneer wij het hebben over alle Zwarte gemeenschappen.

## **ZWART HOOFDLETTER**

Zwartheid is een transnationale politieke en culturele identiteit die door (vooral) mensen in de Afrikaanse diaspora gedeeld wordt. In dit manifest wordt de term Zwart met een hoofdletter geschreven om aan deze gedeelde culturele en politieke identiteit te refereren en het onderscheid te maken tussen het gebruik van de term als kleur of bijvoeglijk naamwoord.

## **ZWARTE MENSEN - ZWARTE NEDERLANDERS**

Personen van (deels) Afrikaanse herkomst die zichzelf als Zwart identificeren of als Zwart worden geïdentificeerd.

## **ZWARTE PIET**

Zwarte piet is een figuur in de sinterklaastraditie gebaseerd op de stereotyperende weergave van Zwarte mensen in de 19de eeuw. Zijn verschijning refereert direct aan de Nederlandse geschiedenis van kolonialisme en slavernij en blackface-toneel. De sinterklaastraditie bestaat in Nederland tenminste sinds de 15e eeuw. Rond 1850, tijdens de Nederlandse slavernij, werd zwarte piet door de Amsterdamse onderwijzer en schrijver Jan Schenkman toegevoegd aan de traditie.

## **ZWART VERZET**

Met Zwart Verzet bedoelen wij alle inspanningen en acties, klein of groot, door Zwarte mensen tegen anti-zwart racisme en alle onrechtvaardigheden tegen Zwarte mensen wereldwijd, in het verleden, heden en in de toekomst.

**[WWW.ZWARTMANIFEST.NL](http://WWW.ZWARTMANIFEST.NL)**

© 2021 BEWEGING ZWART MANIFEST - POWERED BY #KOZP