

Voorzitter,

Ik denk dat bijna iedereen in Nederland weet dat je niet mag discrimineren. Het staat prominent in artikel 1 van de Grondwet en we hebben een Algemene Wet Gelijke Behandeling en nog een aantal verwante wetten die dat verbod concreet maken.

Het is niet voor niets dat dat Grondwet ermee opent. Discriminatie, racisme, uitsluiting... Het gaat om niet minder dan de vraag of je als mens van gelijke waarde bent als anderen. Hoor je erbij, of ben je tweederangs? Ben je normaal, of ben je abnormaal? En welke politieke ideologie we ook aanhangen, we beseffen allemaal dat deze gelijkwaardigheid van iedereen de basis is van onze rechtsstaat.

Dat gaat tussen mensen onderling niet vanzelf. Buren mogen elkaar soms niet vanwege huidskleur of achtergrond of de geur die uit de keuken komt. Er is nog steeds stagediscriminatie en leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Of uit mijn eigen ervaring: toen ik een paar weken geleden met mijn vriend hand in hand liep, riep een man op een fiets ons toe dat we normaal moesten doen. Ogenschijnlijk iets kleins en alledaags en ik haal er nu mijn schouders over op, maar toen ik jonger en onzekerder was, voelde zoiets heel bedreigend.

Maar erger nog dan wat er tussen burgers gebeurt: ook de overheid zelf gaat niet vrijuit. Bedoeld of onbedoeld, bewust of onbewust, er zijn bij overheidsdiensten bij herhaling en dus structureel gevallen van discriminatie. We hebben te maken met een toeslagenaffaire. De regering erkent zelf dat er bij de belastingdienst sprake was van institutioneel racisme. De politietop heeft recent aangekondigd steviger beleid tegen discriminatie en racisme te gaan voeren. Omdat dat nodig is.

Niemand wil worden gediscrimineerd. En toch gebeurt het.

Niemand mag worden gediscrimineerd, zeker niet door de overheid. En toch gebeurt het.

Voorzitter, het is verleidelijk om met de vinger te wijzen naar de ander. Naar werkgevers, onderwijsinstellingen, overheidsdiensten, of burgers. Dat heeft de parlementaire onderzoekscommissie, waarvan ik hier vandaag het rapport aan de Kamer mag aanbieden, niet gedaan. We hebben allereerst geprobeerd om het te begrijpen. Dat wij als mensen onderscheid maken op basis van huidskleur of afkomst, geloof of politieke voorkeur, seksuele geaardheid of geslacht, of wat dan ook, is deels ook

psychologisch ingebakken. We trekken automatisch toe naar mensen die op ons lijken. En dat er bij spanningen en schaarste vooral kritisch wordt gekeken naar minderheidsgroepen, is een historische wetmatigheid. Antisemitisme bijvoorbeeld tiert welig in tijden van crisis. Dat onderscheid maken kan uiteindelijk dus ook uitmonden in discriminatie.

Ons onderzoek, dat primair een wetgevingsonderzoek was, heeft vooral gekeken of wetgeving deze psychologische en sociale neigingen afremt of versterkt. Aan welke knoppen kan de wetgever draaien om de situatie te verbeteren? En hoe kan het parlement als medewetgever daar aan bijdragen? We moeten daarbij als Eerste Kamer ook zelfkritisch zijn. Niet voor niets heeft een werkgroep van deze Kamer recent gekeken of wij de toeslagenaffaire hadden moeten of kunnen voorzien en misschien voorkomen. En ook bij discriminatie en racisme moeten we die vraag stellen. Daarom heeft deze parlementaire commissie zich breed georiënteerd en gekeken naar verschillende domeinen. Van de arbeidsmarkt, waar de overheid wel regulerend aanwezig is maar toch vooral indirect, tot de politie waar de overheid ook zelf de uitvoering strak in handen heeft, niet alleen als werkgever maar ook door de directe aansturing. Welke mechanismen spelen daar die discriminatie kunnen aanwakkeren of juist tegengaan? Met andere woorden: maken wij als medewetgever het burgers, bedrijven, organisaties en overheidsdiensten wel mogelijk om minder te discrimineren?

Op grond van de analyse is onze commissie gekomen tot een afwegingskader met zes centrale aandachtspunten. Een afwegingskader primair voor de Eerste Kamer, maar in feite ook voor de regering en de Tweede Kamer, onze medewetgevers. Zes punten die we bij wetsvoorstellen zouden moeten afwegen om vooraf beter te zien en te kunnen beoordelen of wetgeving discriminatie in de hand zou kunnen werken. Vooraf. Daarom noemen we in het rapport ook de mogelijkheid van het invoeren van een discriminatie-effect-rapportage, om bij relevante wetsvoorstellen al vooraf deze analyse te maken. Niet wachten tot het kalf verdronken is, maar tijdig de put dempen. Wat zijn die aandachtspunten?

Het eerste aandachtspunt lijkt vanzelfsprekend maar is het helaas niet. Het is de vraag of de overheid vertrouwen heeft in haar burgers of dat ze hen voortdurend met wantrouwen bejegt. Kernachtig gezegd: de overheid heeft momenteel te weinig vertrouwen in de deugdzaamheid van de burgers en te veel vertrouwen in de zelfredzaamheid. Als het bijvoorbeeld bij sociale zekerheid voortdurend over fraudebestrijding gaat, heeft dit vroeg of laat discriminerende gevolgen omdat dat wantrouwen tot gevolg heeft dat bepaalde kwetsbare groepen extra argwanend bekeken worden.

Het tweede is of er bij het wetsvoorstel echte aandacht is geweest voor diegenen die dat het meest aangaat. Als je wilt weten of een voorstel over de toegankelijkheid van gebouwen werkt, vraag het dan aan mensen in een rolstoel want die kunnen het je vertellen. Het is goed dat er tegenwoordig vaak internetconsultatie plaatsvindt, maar dat is niet genoeg. De overheid moet actief het gesprek aangaan met de mensen voor wie ze opkomt.

Het derde is de vraag of de centrale norm dat alle burgers gelijkwaardig zijn in het wetsvoorstel wel voorop staat. Wordt er aangesloten op en waar nodig ook verwezen naar de bestaande antidiscriminatiwetgeving? En net zo belangrijk is de impliciete normstelling: Laat de wetgever niet allerlei impliciete normen en negatieve beoordelingen meeklinken in de wet of de toelichting? Taal doet er toe. Termen als arbeidsongeschikten en laagopgeleiden zijn niet neutraal maar doen iets met mensen. En deze expliciete en impliciete normen hebben gevolgen voor hoe de wet gaat uitwerken.

Het vierde aandachtspunt is de vraag of de wet voldoende helder en eenvoudig is en of er door de veelheid van wetten, regels en procedures geen mensen tussen wal en schip vallen. De tegenstrijdige boodschappen van de wetgever zijn daarbij ook een probleem, bijvoorbeeld wanneer organisaties enerzijds actief beleid moeten voeren voor achtergestelde groepen in onderwijs en arbeidsmarkt en anderzijds te maken hebben met sterke begrenzingen aan voorkeursbeleid en strikte privacyregels, waardoor dat voorkeursbeleid moeilijk uitvoerbaar is.

Het vijfde is de vraag of verantwoordelijkheid en leiderschap in het tegengaan van discriminatie goed geregeld zijn. Daar hoort bij dat professionals in de uitvoering van wetten en regels voldoende ruimte hebben om maatwerk te leveren, maar ook dat ze kunnen verantwoorden hoe ze dat doen. Er hoort bij dat leidinggevenden voldoende morele sturing kunnen geven én dat de randvoorwaarden van opleiding, tijd, en bekostiging op orde zijn. Voor het parlement is daarom ook de vraag belangrijk of de uitvoeringsorganisaties in staat zijn om te doen wat we van hen verwachten.

Het zesde aandachtspunt ten slotte is de vraag of de klachtenprocedures goed geregeld zijn. Dat is het sluitstuk van het geheel. Het is belangrijk dat de route van meldingen en klachten helder, toegankelijk en effectief is. En tegelijk mogen we het bestrijden van discriminatie daar niet op afwentelen. De klachtenprocedure is de noodrem, maar daar moet de

machinist niet op wachten om de trein in het goede spoor te brengen en te houden.

De kernboodschap van ons rapport is dat we mensen gelijkwaardig en rechtvaardig moeten behandelen. Gelijk recht doen. Dat vraagt iets van ons allemaal. Onze omgang met elkaar begint met respect en openheid voor de ander. In bedrijven, scholen, en overheidsorganisaties moeten we kritisch kijken of onze taal, houding, procedures, regels en cultuur mensen buitensluiten. In onze wetgeving moeten we beter opletten of bepaalde groepen daardoor benadeeld kunnen gaan worden. Als het parlement wetsvoorstellen beoordeelt, zou dat dan ook de belangrijkste toetssteen moeten zijn: Gelijk recht doen! Want discriminatie mag nooit gewoon zijn.

Voorzitter, voor ik afsluit, bedank ik graag de leden van de commissie voor hun inzet en voor het feit dat zij hun politieke meningsverschillen overbrugd hebben voor dit gezamenlijke project. Ik dank de buitengewoon bekwame onderzoekers onder leiding van onderzoekscoördinator professor Ashley Terlouw. En ik dank de uitstekende ondersteuning vanuit de Eerste Kamer onder leiding van Candacé van der Bijl.

Ik wil graag afsluiten met een citaat uit een van de vele gesprekken die we in het onderzoeksproces voerden. Het zijn woorden uit een gesprek met mensen met een beperking:

Wat ik best wel verdrietig vind in de voorgaande verhalen is dat ik er veel te veel in herken. Ik wil jullie bedanken voor het delen en ook benadrukken dat [...] dit zwaar emotioneel werk is. Ik word er ook emotioneel van. Want dit gaat dus over ons leven en na deze meeting gaan wij namelijk terug naar dit leven waarin zoveel heel moeilijk is en veel gewoon mis gaat doordat veel regels niet goed gaan. [...] Ik vind het absoluut goed en belangrijk dat we dit podium krijgen maar wil benadrukken dat iedereen hier in deze zaal gewoon echt wel liever andere dingen aan het doen is in plaats van constant op dagelijkse basis ons bestaansrecht te moeten verdedigen.

Dat, voorzitter, dat verdedigen van het bestaansrecht, zou niet nodig moeten zijn. En de hoop van de Parlementaire Onderzoekscommissie Effectiviteit Antidiscriminatiewetgeving is dat ons rapport en de wijze waarop deze Kamer en de medewetgevers ermee zullen omgaan, eraan gaan bijdragen dat wij wetgeving toetsen op de vraag of het mensen insluit of uitsluit, ondersteunt of het leven moeilijker maakt.

Dank u wel