



Borg een duurzame aanpak van discriminatie: pak de regie en voorkom discriminatie

4.3 Borg een duurzame aanpak van discriminatie: pak de regie en voorkom discriminatie

Een krachtige aanpak van discriminatie en racisme vraagt om duidelijke sturing, institutionele verankering en een anticiperende, lerende overheid. Op dit moment is de aanpak van discriminatie en racisme versnipperd, onvoldoende structureel ingebed en reactief (zie paragraaf 3.2 en paragraaf 3.3). Centrale regie is daarom noodzakelijk. Een duurzame aanpak van discriminatie en racisme vraagt bovendien om een overheid die zich bewust is van de discriminatierisico's in haar eigen dienstverlening en beleid en deze aanpakt. Inzet op proactieve leer- en veranderinstrumenten is daarom essentieel. De volgende acties zijn noodzakelijk:

5. Versterk centrale regie, coördinatie en actie op het thema discriminatie

De afgelopen jaren heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zijn rol onvoldoende gepakt op het discriminatiedossier. De ambtelijke bemensing is te gering en noodzakelijke initiatieven om discriminatie te bestrijden blijven veel te lang liggen. Hoewel de huidige regering in het coalitieakkoord aangeeft stappen te willen zetten op het gebied van discriminatie en racisme is hier geen budget voor vrijgemaakt. Bovendien is de aanpak van discriminatie en racisme en daaraan gelieerde thema's zoals diversiteit, inclusie en emancipatie, versnipperd over een verscheidenheid aan departementen en afdelingen. Het is noodzakelijk dat het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de regie pakt, de samenwerking tussen verschillende departementen en afdelingen coördineert en aan de slag gaat met concrete acties. Zet daartoe de volgende stappen:

Kabinet, stel het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in staat om de regie te pakken.

Het huidige regeerakkoord benoemt dat racisme en discriminatie in onze samenleving geen plek hebben. Laat zien dat de overheid de aanpak van discriminatie en racisme daadwerkelijk serieus neemt. Geef het Ministerie van Binnenlandse Zaken de benodigde middelen en formatie om zijn coördinerende rol te pakken en uitvoering te geven aan uitgebrachte adviezen en rapporten.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, creëer een Directie Discriminatie.

Versterk de zichtbaarheid en prioriteit van de aanpak van discriminatie en racisme. Organiseer een duidelijk en krachtig aanspreekpunt op rijksniveau. Geef deze directie de middelen (menskracht en budget) om de coördinatie én aanpak van discriminatie en racisme daadwerkelijk waar te maken.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, leg verbindingen tussen ministeries, afdelingen en eenheden die zich bezighouden met discriminatie en racisme, diversiteit en inclusie, en emancipatie.

Dit zijn thema's die inhoudelijk sterk met elkaar verbonden zijn, maar die versnipperd zijn over verschillende ministeries, afdelingen en eenheden. Bovendien is de aanpak van discriminatie bij verschillende ministeries belegd, afhankelijk van discriminatiegrond.²¹⁶ Structurele verandering vraagt echter om een integrale aanpak. Strategieën die zijn ontwikkeld voor verschillende discriminatiegronden kunnen bovendien veel van elkaar leren. Coördinatie tussen de verschillende thema's is daarom essentieel. Zorg dat de op te richten Directie Discriminatie deze coördinerende rol op zich neemt. Leg verbanden tussen verschillende departementen en afdelingen. Zorg voor verbinding in plaats van concurrentie tussen de thema's discriminatie en racisme, diversiteit en inclusie, en emancipatie. Maak de aanpak van discriminatie op alle terreinen, afdelingen en ministeries onderdeel van goed bestuur.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, stel het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme op.

Stel periodiek een Nationaal Programma op, bijvoorbeeld vanuit de op te richten Directie Discriminatie, en zorg dat het daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Doe dit in samenspraak met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Formuleer in het Nationaal Programma een langetermijnvisie voor een duurzame en samenhangende aanpak van discriminatie en racisme in de samenleving én binnen de overheid. Vertaal deze visie naar concrete doelen, gekoppeld aan een actieagenda per ministerie, afdeling en betrokken instanties. Betrek andere ministeries, instituties en maatschappelijke organisaties structureel, zodat het programma breed wordt gedragen en effectief is.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, neem de regie op versterkte samenwerking in handhaving en toezicht.

De samenwerking tussen institutionele partijen betrokken bij de aanpak van discriminatie en racisme komt nog onvoldoende van de grond. Organiseer daarom een vast samenwerkingsverband tussen toezichthouders en handhavingsinstanties, bijvoorbeeld vanuit de op te richten Directie Discriminatie. Stem hierin prioriteiten, taakverdeling, informatie-uitwisseling en gezamenlijke acties af. Ga versnippering tegen en creëer een samenhangend en effectief systeem van toezicht en handhaving.

²¹⁶. Zo is het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap verantwoordelijk voor het emancipatiebeleid, gericht op lhbtqia+ en gendergelijkheid, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verantwoordelijk voor de aanpak van discriminatie op grond van herkomst, religie en huidskleur en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport verantwoordelijk voor de aanpak van discriminatie op grond van beperking.

6. Voer de Discriminatietoets Beleidsprocessen en de Discriminatietoets Publieke Dienstverlening in voor de gehele publieke sector

De Discriminatietoets Publieke Dienstverlening en de Discriminatietoets Beleidsprocessen hebben zichzelf bewezen als actieve methoden om risico's op discriminatie en racisme in beleid en uitvoering te signaleren en te voorkomen. Door het betrekken van inwoners en burgercollectieven draagt de inzet van de discriminatietoets bij aan het versterken van meerstemmigheid binnen de overheid. Bovendien draagt de discriminatietoets bij aan kennis over en inzicht in discriminatierisico's binnen overheidsorganisaties. De discriminatietoets vormt daarmee een belangrijke bouwsteen voor het structureel verankeren van non-discriminatie en gelijke behandeling in overheidshandelen. In dit kader heeft de Tweede Kamer een motie aangenomen waarin de regering wordt verzocht het gebruik van de Discriminatietoets Publieke Dienstverlening te borgen en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de centrale regie te geven.²¹⁷ Zet de volgende stappen:

Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, neem actieve regie bij en eigenaarschap voor de uitrol van de discriminatietoets.

Stel in gesprek met gemeenten, publieke dienstverleners en ministeries concrete en meetbare doelen op voor het gebruik van de discriminatietoets. Zorg voor voldoende middelen en menskracht voor begeleiding, uitvoering en doorontwikkeling.

Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, zorg voor transparantie richting het parlement.

Informeer de Tweede Kamer jaarlijks over de uitkomsten en lessen uit de toepassing van de discriminatietoets, in een overzichtelijk voortgangsverslag Staat van Discriminatie (vergelijkbaar met Staat van de Uitvoering).²¹⁸ Dit voortgangsverslag geeft inzicht in bredere patronen van discriminatierisico's binnen overheidsorganisaties en biedt kennis over hoe deze risico's kunnen worden aangepakt.

Ministeries, publieke dienstverleners, provincies, waterschappen en gemeenten, geef het goede voorbeeld door alle (semi-)overheidsorganisaties periodiek de discriminatietoets te laten doorlopen.

Hierna en mede daardoor kan toepassing in andere sectoren, buiten de overheid, worden gestimuleerd. Een bredere uitrol van de discriminatietoets draagt bij aan het structureel verankeren van non-discriminatie en gelijke behandeling in heel Nederland.

²¹⁷. Kamerstukken II, [30950, nr. 439](#), (2025, 19 maart).

²¹⁸. Zie [Staat van de Uitvoering](#).