



**Neem je
verantwoordelijkheid:
draag bij aan gelijkheid
en gelijkwaardigheid**

4.5 Neem je verantwoordelijkheid: draag bij aan gelijkheid en gelijkwaardigheid

De huidige afzijdigheid van de overheid en politiek ondermijnt de aanpak van discriminatie en racisme (zie paragraaf 3.3). Het is essentieel dat instituties en organisaties pal staan voor het grondwettelijke verbod op discriminatie en dat overheid en politiek hun voortrekkersrol waarmaken in het voorkomen en bestrijden ervan. Tegelijkertijd kan iedereen in Nederland bijdragen aan gelijkheid en gelijkwaardigheid, met nadruk op mensen in gezaghebbende posities.

Artikel 1 van de Grondwet kent geen rangorde tussen regio's. Het recht op gelijke behandeling geldt voor iedere inwoner van Nederland, of die nu in Zeeland woont, op Vlieland, in Groningen of op Saba. Gelijkwaardigheid moet daarom het uitgangspunt zijn in wetgeving, besluiten, beleid en gedrag in heel Nederland. De volgende acties zijn nodig.

9. Maak gelijkheid en gelijkwaardigheid ook in Caribisch Nederland de standaard

Nergens is de afstand tussen de norm van gelijkwaardigheid en de werkelijkheid zo groot als in het Caribisch deel van ons land (zie paragraaf 2.3 en paragraaf 3.3.2). Hoewel Bonaire, Sint Eustatius en Saba sinds 2010 onderdeel uitmaken van Nederland, bestaan er structurele ongelijkheden in wetgeving, kennis en sociaaleconomische positie. Dit staat op gespannen voet met het gelijkheidsbeginsel en raakt aan de fundamentele belofte die Nederland in 2010 aan de inwoners van de BES-eilanden heeft gedaan. Dat moet veranderen. De volgende stappen zijn noodzakelijk:

Kabinet, ontwikkel een toekomstvisie met Caribisch Nederland, in gelijkwaardige samenspraak met de inwoners en bestuurders van Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

De Nederlandse overheid neemt in Caribisch Nederland maatregelen op terreinen als onderwijs, sociale zekerheid en infrastructuur, maar een samenhangende visie op de toekomst ontbreekt. Dat is onhoudbaar. Ontwikkel een rijksbrede toekomstvisie die de leefbaarheid van de eilanden centraal stelt. Zorg hierbij voor gelijkwaardige samenspraak van de inwoners en bestuurders van de BES-eilanden. Maak in deze toekomstvisie expliciet welke waarden leidend zijn. Vertaal de toekomstvisie in een strategische agenda met concrete doelen, tijdpaden, budgettaire keuzes en openbare verantwoording. Inhoudelijk vraagt dit om het voortvarend inlopen van structurele achterstanden, onder meer in bestaanszekerheid, onderwijs, werkgelegenheid, lokale infrastructuur en klimaatbeleid.

Kabinet, versterk het comply or explain-beginsel.

Maak het uitgangspunt dat alle verdragen die Nederland heeft geratificeerd en alle wetten die in Europees Nederland gelden, ook gelden voor Caribisch Nederland. Laat het aan Bonaire, Sint Eustatius

en Saba om aan te geven wanneer volledige toepassing op korte termijn niet haalbaar is vanwege de specifieke omstandigheden op de eilanden, in plaats van dat dit in Den Haag wordt besloten. Zo verschuift de regie naar de eilanden en wordt differentiatie een bewuste keuze die ten dienste staat van hun specifieke behoeften. Zorg dat het kabinet in openbare stukken concreet motiveert welke keuzes zijn gemaakt, waarom en met welke gevolgen voor inwoners van Caribisch Nederland.

Ministerie van Justitie en Veiligheid, in het bijzonder het Kenniscentrum voor beleid en regelgeving, maak Caribisch Nederland integraal onderdeel van het Beleidskompas.

Neem gerichte en expliciete vragen over Caribisch Nederland op in alle stappen van het Beleidskompas, zodat verschillen in problemen, doelen, oplossingen en gevolgen tussen Europees en Caribisch Nederland zichtbaar worden. Zorg ervoor dat elke ambtenaar het Beleidskompas gebruikt om consequent te toetsen wat beleid ontwikkeld in Europees Nederland betekent voor Caribisch Nederland.

10. Samenleving: stel gelijkheid en gelijkwaardigheid als norm en leef deze zelf actief na

Discriminatie en racisme raken de hele samenleving en vragen om een gezamenlijke verantwoordelijkheid en dus om ieders inspanning. Tegelijkertijd heeft niet iedereen dezelfde macht om verandering te creëren. Een groot deel van de verantwoordelijkheid voor het bestrijden en voorkomen van discriminatie en racisme ligt daarom nadrukkelijk bij politici, politieke bestuurders, (top)ambtenaren en andere dragers van de democratische rechtsstaat, zoals media, journalisten en sociale mediaplatforms. Discriminatie en racisme verdwijnen niet vanzelf. Zij moeten actief worden benoemd, bestreden en voorkomen. Dat vraagt om duidelijke normstelling en zichtbaar leiderschap. Het maatschappelijk middenveld speelt een cruciale rol bij het signaleren, agenderen en bestrijden van discriminatie en racisme. Antidiscriminatieorganisaties, belangenorganisaties, burgercollectieven en grassroots-bewegingen brengen ervaringen uit de samenleving naar voren en dragen bij aan publieke bewustwording, beleidsverbetering en rechtsbescherming. De volgende stappen zijn noodzakelijk:

Politici, draag de norm van gelijkheid en gelijkwaardigheid consequent uit.

Stop met discriminerende en racistische uitingen. Neem verantwoordelijkheid in en voor het publieke debat. Doe geen uitspraken die bijdragen aan het normaliseren van discriminatie of uitsluiting. Politieke taal is nooit neutraal en heeft grote maatschappelijke effecten.

Bewindspersonen en bestuurders, spreek je actief en consequent uit tegen discriminatie en racisme.

Benoem en erken discriminatie en racisme expliciet. Draag de norm

van gelijkwaardigheid zichtbaar uit in woord en daad. Corrigeer waar nodig, juist ook elkaar.

Bewindspersonen en bestuurders, stuur actief op het voorkomen en bestrijden van institutionele discriminatie binnen (semi-)overheidsinstanties.

Formuleer antidiscriminatiebeleid. Signaleer risico's, neem maatregelen en spreek organisaties aan die tekortschieten. Benut instrumenten zoals de discriminatietoets om discriminatierisico's tijdig op te sporen. Maak gebruik van positieve acties, zoals voorkeursbeleid en quota, om ongelijkheden te bestrijden.²²⁸

Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, handhaaf actief op de naleving.

Spreek overheidsorganisaties en bewindspersonen aan op discriminatie en racisme in uitspraken, beleid, wetgeving en dienstverlening. Grijp in bij tekortschietend antidiscriminatiebeleid of gebrekkige opvolging van discriminatierisico's.

Media en journalisten, wees je bewust van jullie invloed op het maatschappelijk debat.

Hou je ver van de verspreiding van discriminerende en racistische uitingen. Blijf kritisch, geef tegenspraak en benoem discriminerende en racistische uitspraken en acties. Voorkom de normalisatie van discriminatie en racisme.

Sociale mediaplatforms, bestrijd de normalisatie van discriminatie en racisme via sociale media.

Neem meldingen serieus. Houd je aan de Digital Services Act. Geef erkende onderzoekers toegang tot relevante gegevens, zodat zij online discriminatie en racisme kunnen onderzoeken.

Bedrijven en maatschappelijke instellingen, draag en versterk inclusieve normen.

Pak discriminatie en racisme aan waar het ook plaatsvindt, bijvoorbeeld op scholen en sportvelden en in het openbaar vervoer en ziekenhuizen. Stimuleer en registreer meldingen. Zorg voor bewustwording. Pas bewezen effectieve interventies toe om discriminatie te verminderen en inclusieve normen te versterken.²²⁹

Werkgevers, voer actief beleid tegen discriminatie en racisme binnen organisaties.

Pas bewezen effectieve interventies toe om discriminatie te verminderen en te voorkomen²³⁰ en diversiteit te vergroten.²³¹

Institutionele partijen betrokken bij de aanpak van discriminatie en racisme, werk samen in handhaving en toezicht.

Discriminatie.nl, Meld.Onlinediscriminatie, College voor de Rechten van de Mens, Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme en Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding: stem prioriteiten, taken, informatie-uitwisseling en gezamenlijke acties af.

228. Zie Raad van State. (2016, 31 oktober). nr. W04.16.0229/I (advies).

229. Felten, H., & Broekroelofs, R. (2022). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*. Movisie.

230. Idem.

231. Hulsege, G. et al. (2020). *Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarkt-discriminatie. Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten*. TNO.

Sectorale (markt)toezichthouders, maak een speerpunt van discriminatiebestrijding.

Toezicht op naleving van het discriminatieverbod en het recht op gelijke behandeling is ook een verantwoordelijkheid voor sectorale (markt)toezichthouders, zoals Autoriteit Consument & Markt, Autoriteit Financiële Markten, Autoriteit Persoonsgegevens, Nationale ombudsman en inspectiediensten. Markttoezichthouders zijn vooral streng als het gaat om economische en financiële belangen. De effecten van beleid op mensen worden vaak niet getoetst. Maak van gelijkheid een prioriteit.

Maatschappelijke organisaties en burgercollectieven, blij signalen van discriminatie actief agenderen.

Breng ervaringen en expertise uit de samenleving consistent onder de aandacht van politiek en overheidsorganisaties. Benut jullie unieke positie om een verscheidenheid aan stemmen en perspectieven te laten horen in het publieke debat.

Maatschappelijke organisaties en bewegingen, zoek samenwerking voor een stevig tegengeluid.

Versterk het collectieve tegengeluid en vergroot de impact. Veel maatschappelijke en bestuurlijke veranderingen zijn begonnen bij maatschappelijke initiatieven en activisme. Samen staan maatschappelijke organisaties sterker. Solidariteit tussen maatschappelijke organisaties is essentieel om structurele en intersectionele vormen van discriminatie te bestrijden.

Inwoners, spreek je uit en meld discriminatie.

Stop met wegkijken. Discriminatie en racisme bestaan en iedereen kan bijdragen aan het bestrijden daarvan. Meld discriminatie, juist ook wanneer je ziet dat anderen worden gediscrimineerd.

4.6 Tot slot: discriminatie doorbreken is een blijvende opdracht

Discriminatie is geen randverschijnsel. Het is een structureel probleem dat mensen en groepen in hun dagelijks leven raakt en het hart van de democratische rechtsstaat aantast. Discriminatie ondermijnt vertrouwen, belemmert gelijke kansen en tast de legitimiteit van overheidshandelen aan. Discriminatie doorbreken vraagt om meer dan incidentele maatregelen, tijdelijke aandacht of bewustwording.²³² Het vraagt om politieke keuzes, institutionele vernieuwing en duurzame investeringen in kennis, preventie, toezicht en maatschappelijke betrokkenheid. Het vraagt ook om een overheid die zelf het goede voorbeeld geeft en artikel 1 van de Grondwet consequent tot leidraad maakt.

Met deze actieagenda reikt de staatscommissie concrete handvatten aan voor een structurele koerswijziging. De aanbevelingen laten zien hoe overheid, instituties en samenleving gezamenlijk kunnen bouwen aan een gelijkwaardige samenleving. Tegelijk past hier bescheidenheid. Deze agenda biedt geen kant-en-klare eindoplossing – een *quick fix* – voor een probleem dat diepgeworteld en veelzijdig is. Zij markeert een eerste,

232. Baldewsingh, R. (2026). [*De illusie van gelijkheid. Pleidooi voor een fundamentele herijking van de aanpak van discriminatie en racisme in Nederland.*](#) Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme.

noodzakelijke stap in het doorbreken van hardnekkige patronen van discriminatie. Structurele verandering vergt de bereidheid om te blijven leren en bijsturen en vraagt om continue aandacht en waakzaamheid.

Daarbij past een waarschuwing. De rechten en beschermingen die in decennia van strijd zijn opgebouwd, zijn niet vanzelfsprekend. Zij blijven alleen bestaan zolang zij actief worden onderhouden en versterkt. Op het moment dat de inzet verslapt, bijvoorbeeld doordat politieke prioriteiten verschuiven of de maatschappelijke waakzaamheid afneemt, kan de koers omslaan. Internationale ontwikkelingen laten zien hoe snel dat kan gaan. In de Verenigde Staten staat diversiteits- en inclusiebeleid van zowel publieke als private organisaties onder druk, met directe gevolgen voor representatie en gelijke behandeling.²³³ In Hongarije zijn de rechten van de lhbtqia+-gemeenschap ingeperkt. Recent oordeelde het Europese Hof van Justitie dat Hongarije de fundamentele beginselen van de Europese Unie heeft geschonden met een wet die lhbtqia+ personen stigmatiseert, marginaliseert en behandelt als een bedreiging voor de samenleving.²³⁴ Sinds 2020 is abortus in Polen nagenoeg onmogelijk gemaakt.²³⁵ Een recent rapport van de Verenigde Naties laat zien dat er wereldwijd in een kwart van de landen sprake is van *backlash* met betrekking tot vrouwenrechten.²³⁶ Deze voorbeelden laten zien dat wat in jaren is opgebouwd, in korte tijd kan worden afgebroken. Het in stand houden en verder brengen van de aanpak van discriminatie en racisme is daarom een opdracht die voortdurende inzet vergt van overheid, instituties, maatschappelijke organisaties en inwoners.

Die inzet is niet alleen een kwestie van rechtvaardigheid, maar is ook van strategisch belang voor Nederland. Het is onvermijdelijk dat onze samenleving ook in de toekomst voor economische, geopolitieke of ecologische crises komt te staan. De mate waarin een samenleving dergelijke crises kan doorstaan, hangt af van haar gezamenlijkheid en onderlinge solidariteit. Een samenleving waarin discriminatie en racisme wijdverspreid zijn, is er een die in tijden van crisis uit elkaar wordt gedreven in plaats van bij elkaar gebracht. Het actief bestrijden van discriminatie en racisme versterkt de veerkracht. Het draagt bij aan een samenleving waarin iedereen zich herkend en vertegenwoordigd weet, en die daardoor in staat is om gezamenlijk het hoofd te bieden aan de uitdagingen van de toekomst.

Discriminatie doorbreken betekent bouwen aan een samenleving en overheid die discriminatie en racisme actief voorkomen en gelijkheid bevorderen. Dat vergt moed, moreel leiderschap, maatregelen, middelen en meerstemmigheid en blijvende inzet van ons allen.

233. Bouma, R. (2025, 6 februari). [Trump haalt streep door diversiteitsbeleid, ambtenaren vrezen ontslag](#). NOS Nieuws.

234. HvJ EU 21 april 2026, C-769/22, ECLI:EU:C:2026:326 (Commissie t. Hongarije). De wet brengt homoseksualiteit in verband met pedofiele criminaliteit en regelt dat jongeren geen media inhoud mogen zien die afwijking van genderidentiteit, geslachtsverandering en homoseksualiteit afbeelden of promoten. Volgens het Hof heeft Hongarije meerdere Europese grondrechten geschonden, waaronder het recht op non-discriminatie, het recht op menselijke waardigheid, de eerbiediging van het privéleven en het familie- en gezinsleven, de AVG en het recht op gegevensbescherming, de vrijheid van meningsuiting en informatie.

235. Balduk, C. (2020, 2 december). [Meer Poolse vrouwen voor abortus naar Nederland](#). NOS Nieuws.

236. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (2025). [Women's rights in review 30 years after Beijing](#).

Kader 6. Borgings- en monitoringscommissie

Zoals eerder in dit rapport benoemd zijn niet alle aanbevelingen die de staatscommissie in dit rapport doet volledig nieuw. Het rapport van de staatscommissie bouwt voort op eerdere rapporten, onder andere van de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving (2020-2022), de Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag (2020-2021) en de Parlementaire enquêtecommissie Fraudebeleid en Dienstverlening (2022-2024). Hoewel eerdere rapporten en commissies met deels vergelijkbare aanbevelingen zijn gekomen, is veel daarvan onvoldoende opgevolgd. Dit sluit aan bij de analyse van de staatscommissie dat de overheid zich terughoudend opstelt in de aanpak van discriminatie en racisme. Het ontbreekt dus niet zozeer aan inzicht, maar aan daadkracht en bestuurlijk vermogen om te veranderen.

Daarom roept de staatscommissie het kabinet op om een compacte en daadkrachtige borgings- en monitoringscommissie in te stellen. Deze borgingscommissie - bemenst door gezaghebbende experts met interdisciplinaire kennis van discriminatie en racisme - opereert op gezag van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en krijgt de taak om de implementatie van de actieagenda actief te volgen, te stimuleren en waar nodig te versnellen, met bijzondere aandacht voor de bredere uitrol van de discriminatietoets. De commissie rapporteert jaarlijks over de voortgang, agendeert achterblijvende resultaten en doet zo nodig nadere aanbevelingen om de effectiviteit van de aanpak te versterken.