



Rijksoverheid

Inclusief Beleid

Handreiking



Beleidskompas

Deze handreiking – een aanvulling op het Beleidskompas – bevat inzichten én praktische tips voor inclusief beleid.¹ Hoewel de handreiking zich in eerste instantie richt op het ontwikkelen van beleid, is een inclusieve benadering noodzakelijk in alle fasen van de beleidscyclus – van conceptualisering tot evaluatie en doorontwikkeling. De vragen die in deze handreiking aan bod komen, sluiten aan bij de onderdelen van het Beleidskompas.

1. Deze handreiking gaat specifiek over het maken van beleid en wetten door de Rijksoverheid; niet specifiek over de Rijksoverheid als organisatie – al helpt diversiteit en inclusiviteit binnen de Rijksoverheid wel bij het werken van sterker beleid.

Inhoud

Samenvatting	4
1 Inclusief beleid: wat is het en waarom is het belangrijk?	5
Inleiding	5
Inclusief beleid: wat is het en wat is het niet?	5
Een inclusieve benadering van wetten en beleid is noodzakelijk	5
Aandacht voor gelijkwaardigheid in beleid is een opdracht aan ambtenaren in elk domein	6
Bewustzijn van eigen ervaring en positie draagt bij aan inclusiever beleid	6
2 Inclusief beleid: waar houd je rekening mee?	7
3 Toepassing van een inclusieve benadering: analysevragen	8
Stap 0: Wie zijn belanghebbenden en waarom?	8
Stap 1: Wat is het probleem?	9
Stap 2: Wat is het beoogde doel?	10
Stap 3: Wat zijn opties om het doel te realiseren?	10
Stap 4: Wat zijn de gevolgen van deze opties?	10
Stap 5: Wat is de voorkeursoptie?	11
4 Waar kun je terecht voor meer informatie?	12
4.1 Artikel 1 en het discriminatieverbod	12
4.2 Effecten op gendergelijkheid	12
4.3 VN-verdrag Handicap	13
4.4 Rechten lhbtq+ personen	13
4.5 Kinderrechten en jongerenparticipatie	13
4.6 Cultuursensitief werken	13
4.7 Intersectionaliteit in beleid	14
4.8 Rural proofing	14
4.9 Andere relevante hulpbronnen	14
Bijlage 1: Wettelijke kaders en verplichtingen met betrekking tot inclusief beleid	15
Gelijkheidsbeginsel, gelijke behandelingswetgeving en objectief gerechtvaardigd onderscheid	15

Samenvatting

De samenleving is ontzettend pluriform: deze bestaat uit allerlei verschillende mensen met (een combinatie van) verschillende achtergronden en persoonskenmerken (denk aan seksuele oriëntatie, herkomst, gender, leeftijd, opleiding, woonplaats etc.). Inclusief beleid richt zich op het creëren van een samenleving waarin iedereen gelijkwaardige kansen krijgt en mee kan doen. Dit doe je door de mensen voor wie je beleid maakt zo goed mogelijk in beeld te brengen, hen actief te betrekken gedurende de gehele beleidscyclus, de gevolgen van het beleid tijdig te analyseren en je bewust te zijn van je eigen context en ervaringen die van invloed kunnen zijn op het beleid dat je maakt. Deze handreiking biedt aanvullende ondersteuning waarbij de opgestelde vragen corresponderen met de onderdelen van het Beleidskompas zodat je inclusief beleid kunt maken. Ook wordt er specifieke informatie gegeven over verschillende aspecten van inclusief beleid maken, waaronder de juridische discriminatietoets en relevante aanverwante wet- en regelgeving, verplichte kwaliteitseisen Effecten op gendergelijkheid, het VN Verdrag Handicap, de specifieke rechten van kinderen, cultuursensitief werken en een intersectionele aanpak.

1 Inclusief beleid: wat is het en waarom is het belangrijk?

Inleiding

Als beleidsmedewerker bij de Rijksoverheid heb je een belangrijke en bijzondere positie: je werkt voor het algemeen belang van de samenleving en ontwikkelt beleid dat van invloed is op het leven van mensen. Daarom is het van groot belang dat het beleid dat je maakt zo goed mogelijk uitpakt voor zoveel mogelijk mensen, en altijd in lijn met Nederlandse- en internationale wet- en regelgeving.

Deze handreiking heeft twee doelen: enerzijds het voorkomen van discriminerend beleid en anderzijds het bevorderen van inclusief beleid. De handleiding legt uit wat inclusief beleid is, hoe je inclusief beleid maakt en bevat daarnaast analysevragen die je daarmee op weg kunnen helpen, die corresponderen met de vijf stappen van het Beleidskompas.² Aanvullende informatie over wet- en regelgeving die hiermee verband houdt en waar je terecht kunt voor verdere vragen en informatie vind je onder aan de handreiking.

Inclusief beleid: wat is het en wat is het niet?

Inclusief beleid heeft het brede doel om voor iedereen een gelijkwaardige en eerlijke omgeving te creëren. Het vraagt expliciet aandacht voor de vraag of iedereen kan meedoen en van het beleid kan profiteren, ongeacht wie je bent of waar je woont. Inclusief beleid is *niet* hetzelfde als doelgroepenbeleid. Daar waar doelgroepenbeleid zich richt op specifieke groepen die mogelijk extra ondersteuning behoeven, richt inclusief beleid zich op iedereen. Daarnaast is beleid dat in overeenstemming is met de standaarden neergelegd in mensenrechten, *niet per definitie* inclusief. Waar mensenrechten de minimum standaarden uiteenzetten waaraan beleid moet voldoen, zoals het verbod op discriminatie, heeft inclusief beleid oog voor meer dan formele gelijkheid.

Een inclusieve benadering van wetten en beleid is noodzakelijk

Het ontwerpen van beleid en wet- en regelgeving dat inclusief is en niet discrimineert, is niet vrijblijvend maar maakt onderdeel uit van de opdracht tot ambtelijk vakmanschap,³ en vloeit voort uit specifieke regels en afspraken (zie bijlage 1). Inclusief beleid is in overeenstemming met artikel 1 van de Grondwet en sluit aan bij de belangen en uitdagingen van iedereen die zich in Nederland bevindt.

2. [Beleidskompas | Kenniscentrum voor beleid en regelgeving](#)

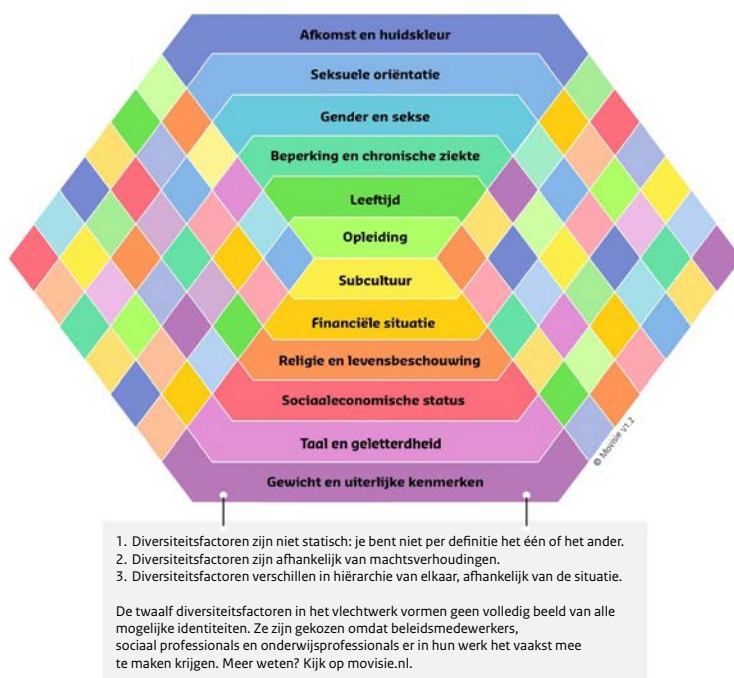
3. Ambtelijk vakmanschap is gestoeld op 7 principes. Voor meer informatie, zie De Gids Ambtelijk Vakmanschap, [De Gids Ambtelijk Vakmanschap | Grenzeloos Samenwerken](#).

Aandacht voor gelijkwaardigheid in beleid is een opdracht aan ambtenaren in **elk** domein

Ook wetten en beleidsmaatregelen die niet expliciet zijn gericht op het tegengaan van ongelijkheid, kunnen daar in de uitvoering invloed op hebben. Regels die in eerste instantie neutraal lijken kunnen in de praktijk onbedoeld discriminerende effecten hebben of bestaande ongelijkheden versterken. Ook kunnen zij onbedoeld negatieve effecten hebben door de samenhang met andere wet- en regelgeving. Omdat elk beleid mensen raakt, zal hierin altijd een risico besloten liggen. Wat van belang is, is dat je je daar bewust van bent en daarnaar handelt als blijkt dat er alternatieven voor handen zijn die dit effect beperken of verhelpen.

Bewustzijn van eigen ervaring en positie draagt bij aan inclusiever beleid

Een combinatie van sociale, maatschappelijke en politieke factoren bepaalt iemands positie in de maatschappij. De interactie tussen deze factoren zegt iets over de mate van uitsluiting of gunstige positie die iemand kan ervaren. Onze sociale, politieke en maatschappelijke context beïnvloedt ook hoe wij de wereld zien en hoe wij ons daartoe verhouden. Ook in jouw functie als beleidsmedewerker is het goed om bewust te zijn van eigen aannames, vooroordelen, stereotypen, ook om onbedoelde uitsluiting of stigmatisering te voorkomen. Door jezelf hier kritisch op te bevragen, zoals of jouw eigen identiteitskenmerken raakvlakken hebben met de voorliggende kwestie en welke mogelijke vooroordelen jij hebt, kun je hier bewust over nadenken.



2 Inclusief beleid: waar houd je rekening mee?

Als beleidsmedewerker ontwerp je inclusief beleid als ...

- je je bewust bent van je eigen context en ervaringen, waaronder bepaalde stereotypen, vooroordelen en witte vlekken. Ook ben je bewust van de manier waarop deze (onbedoeld) kunnen doorwerken in beleid en kunnen bijdragen aan het in stand houden of versterken van ongelijkheid tussen mensen;
- je een benadering voorkomt waarin de verantwoordelijkheid voor oorzaken van achterstand en ongelijkheid wordt gelegd bij de mensen die worden achtergesteld of (indirect) worden benadeeld;
- je kennisgedreven werkt en daarbij gebruik maakt van gedegen kwantitatieve én kwalitatieve onderzoeken;
- je de mensen betreft op wie het beleid betrekking heeft of hoort te hebben, bij het ontwikkelen van het beleid gedurende de gehele beleidscyclus,⁴ met specifieke aandacht voor de inbreng van mensen die structureel onvoldoende worden meegenomen in beleidsvorming;
- je goed in kaart brengt of het beleid of de maatregel direct of indirect onderscheid maakt, en indien dit het geval is, dit onderscheid objectief gerechtvaardigd kan worden. Onderscheid is objectief gerechtvaardigd als de maatregel een legitiem doel dient, geschikt en passend is in relatie tot dit doel, er geen minder ingrijpend alternatief voor handen is, en als de maatregel evenredig is ten opzichte van het nagestreefde doel en de aangetaste belangen;⁵ en
- je je bewust bent van de directe en indirecte effecten van beleid en je deze expliciet onderzoekt in relatie tot bestaande ongelijkheden, waarbij de negatieve effecten zoveel mogelijk worden voorkomen. Waar deze niet te vermijden zijn, kan je aantonen dat de maatregelen een legitiem doel dienen en noodzakelijk en proportioneel zijn.

Voorbeelden:

In 2025 lanceerde het ministerie van BZK het actieplan toegankelijk stemmen. Daar werden allerlei belangenorganisaties bij betrokken. Zie [ook dit nieuwsbericht](#). Zie ook de paragraaf over het VN-verdrag handicap in de bijlage bij deze handreiking om te zien hoe je rekening kunt houden met mensen met een beperking bij het opstellen van beleid.

Het beleid over sneeuwschuiven heeft onbedoeld andere effecten op mannen dan op vrouwen. Dat laat [dit Engelstalig filmpje over Zweden zien](#). Zie de bijlage bij deze handreiking voor handvaten hoe om te gaan met genderbeleid.

De Bibliotheekwet moet de toegankelijkheid van bibliotheken vergroten, maar pakt in sommige gemeenten juist nadelig uit doordat één verplichte centrale locatie het bestaande, fijnmazige netwerk van dorps- en schoolbibliotheken verdringt. Hoe dit uitpakt lees je in [dit artikel van De Limburger](#). Zo kan beleid heel anders uitpakken voor plattelandskernen. Handvaten voor rural proofing vind je in de bijlage bij deze handreiking.

Uit [intersectioneel onderzoek](#) is gebleken dat het beleid rond HPV-preventie in de eerste instantie niet goed aansloot op verschillende doelgroepen (zoals mannen en mensen van niet-Westerse afkomst), doordat er uit werd gegaan van onjuiste aannames. De intersectionele benadering maakte deze aannames zichtbaar, waardoor er ruimte ontstond om tot een betere aanpak te komen. Lees [hier](#) meer over hoe je intersectionaliteit onderdeel maakt van beleidsontwikkeling.

4. Dat wil zeggen: voorafgaand in onderzoek, bij de ontwikkeling in co-creatie, en toetsend bij de evaluatie.

5. Meer toelichting en informatie over de juridische discriminatietoets, ofwel de toets gerechtvaardigd onderscheid, vind je in de bijlage 1.

3 Toepassing van een inclusieve benadering: analysevragen

Stap 0: Wie zijn belanghebbenden en waarom?

Overheidsbeleid raakt mensen, direct of indirect, nu en in de toekomst. Het betreft hier burgers maar ook anderen die in het Koninkrijk der Nederlanden verblijven en ingezetenen van andere landen. Het is goed om van tevoren helder te krijgen welke kenmerken de mensen hebben voor wie je beleid maakt en die door het beleid worden geraakt. Dit doe je onder andere door burgers en belangengroepen te betrekken in het maken van beleid. Lokale organisaties, vrijwilligersorganisaties en het maatschappelijk middenveld spelen hierin een sleutelrol, omdat zij dichtbij burgers staan. Door hen niet alleen in de voorfase, maar gedurende het hele beleidsproces te betrekken, ontstaat meer wederkerigheid en draagvlak. Het is daarbij in het bijzonder van belang oog te hebben voor groepen en/of mensen in een gemarginaliseerde positie⁶, omdat zij vaak ondervertegenwoordigd zijn in bestaande besluitvormingsprocessen. Hierbij kun je denken aan:

- Vrouwen
- Mensen van kleur
- Mensen met een chronische ziekte, fysieke, verstandelijke of zintuiglijke beperking of een psychische aandoening.
- Mensen met een lage sociaaleconomische status
- Lhbtqi+ personen
- Mensen in armoede
- Mensen die op de vlucht zijn
- Mensen zonder werk
- Mensen zonder huis
- Ouderen
- Kinderen en jongeren
- Inwoners van het Caribisch deel van het Koninkrijk
- Mensen die laaggeletterd zijn
- ...

(!) Deze lijst dient ter illustratie en is niet uitputtend. In de praktijk zijn er allerlei overlappings mogelijk tussen deze groepen, waardoor mensen op verschillende manieren en in verschillende mate door beleid worden geraakt.

6. Mensen in een gemarginaliseerde positie zijn individuen of groepen die geen of minder toegang hebben tot macht, rechten, kansen en voorzieningen in de samenleving door verschillende vormen van uitsluiting en achterstelling.

Vragen voor inclusieve beleidsontwikkeling:

- Hoe worden diverse inwoners van Nederland – direct of indirect – geraakt door dit dossier? En hoe wordt periodiek getoetst of het overzicht van belanghebbenden volledig en actueel is? Wie is daarvoor verantwoordelijk?
- Hoe worden inwoners in diverse gebieden in Nederland geraakt door dit dossier? Zijn er bepaalde gebieden waar dit beleid mogelijk een ander effect heeft, zoals de regio's aan de grens, plattelandsregio's of de Waddeneilanden? Het is van belang om betreffende regio's en regionale partijen, waar het waarschijnlijk is dat er effecten op zullen treden, tijdig te betrekken in het beleidsproces.
- Hoe worden mensen over de grens geraakt, direct of indirect? Denk bijvoorbeeld aan: Inwoners van het Caribisch deel van het Koninkrijk of gemarginaliseerde groepen in andere landen, ook buiten de EU. Zijn er mensen met bepaalde kenmerken die in het bijzonder geraakt worden?
- Zijn er mensen met bepaalde kenmerken minder in staat zichzelf te verenigen en voor hun eigen belang op te komen? Hoe kan je deze mensen het beste betrekken? Denk bijvoorbeeld aan kinderen en mensen met een (verstandelijke) beperking.
- Zijn er (belangen)organisaties in het maatschappelijk middenveld die zich inzetten op het snijvlak van inclusie die relevant zijn voor jouw dossier? Voorbeelden van organisaties zijn bijvoorbeeld Leder(in), WomenINC, COC Nederland, Zwart Manifest, IZI Solutions, Colletief Jonge Moslims en Movisie.

Let op! Essentieel bij participatie is dat diegenen die worden betrokken, ook een terugkoppeling krijgen met wat er is gedaan met hun inbreng.

Voor meer informatie over participatie kun je contact opnemen met het kennisknooppunt participatie (I&W):

[Kennisknooppunt Participatie](#) | [Kennisknooppunt Participatie](#)

Stap 1: Wat is het probleem?

Vragen voor inclusieve beleidsvorming

- Ligt de nadruk bij het in beeld brengen van de oorzaken van het probleem bij het systeem / beleid, i.p.v. tekortkomingen toe te rekenen aan individuen en/of groepen?
- Spelen sociale normen, rollen en relaties een rol in de problematiek? (Denk bijvoorbeeld aan onderliggende overtuigingen met betrekking tot de gelijkheid tussen mannen en vrouwen)
- Wordt stereotypering en stigmatisering van bepaalde groepen voorkomen bij het in kaart brengen van oorzaken van het probleem? (Bijvoorbeeld door kennisgedreven te werken, niet op basis van aannames en stereotype mensbeelden.) En wordt rekening gehouden met de verschillen en diversiteit binnen groepen?

Onderstaande illustratie laat zien hoe divers de Nederlandse samenleving is.



7. Dit wordt ook wel een 'deficit benadering' genoemd. Zo'n benadering vergroot het risico op victimblaming. Zie ook: [Een achterstandsbenadering: wat is het en hoe herken je het?](#) | KIS

- Welke (al dan niet overlappende) identiteitskenmerken maken burgers mogelijk het meest kwetsbaar voor de problematiek die wordt bekeken?
- Wat zijn de sociale, politieke, economische of culturele omstandigheden die van invloed zijn op de burgers, groepen, instituties of organisaties die geraakt worden door deze problematiek?
- Wat zeggen burgers/organisaties/gemeenschappen zelf over de problematiek?

Stap 2: Wat is het beoogde doel?

Vragen voor inclusieve beleidsontwikkeling

- Ga bij het formuleren van de beleidsdoelen na aan welke mensen in de samenleving dit beleid tegemoet komt. Welke (persoons)kenmerken hebben de mensen die profijt hebben van het beleid? Welke persoonskenmerken hebben de mensen die hier geen profijt van hebben?
- Draagt het beleid bij aan het verminderen van ongelijkheid in de samenleving tussen mensen met (een combinatie van) verschillende kenmerken zoals herkomst, religie, huidskleur, beperking, seksuele oriëntatie, genderidentiteit etc.?

Stap 3: Wat zijn opties om het doel te realiseren?

Vragen voor inclusieve beleidsontwikkeling

- Op welke wijze zijn sociale normen, rollen en relaties geanalyseerd en betrokken bij het ontwerp van beleidsopties?
- Hoe is nagegaan, of er mogelijke stereotype beelden meespelen bij het bepalen van de beleidsaanpak, en hoe zijn deze indien aanwezig gecorrigeerd?
- Maakt de beleidsoptie direct of indirect onderscheid tussen burgers onderling, en zo ja, kan dit onderscheid objectief gerechtvaardigd worden?⁸

Voor meer informatie over effectief beleid aangaande gedragsverandering kun je terecht bij de [Gedragkundigen](#) binnen de ministeries.

Stap 4: Wat zijn de gevolgen van deze opties?

Vragen voor inclusieve beleidsontwikkeling

- Op welke manieren wordt getoetst of het beoogde beleid onbedoelde negatieve effecten heeft voor mensen in de samenleving? En op mensen over de grens?
- Is er getoetst op de verplichtingen zoals vastgesteld in (inter)nationale verdragen, zoals het VN-verdrag Handicap (voor meer voorbeelden zie bijlage 1)?
- Zijn er maatregelen te nemen om negatieve effecten (op gelijkheid) te minimaliseren?
- Werken de gevolgen van de beleidsoptie direct of indirect onderscheid in de hand tussen burgers onderling, en zo ja, kan dit onderscheid objectief gerechtvaardigd worden?
- Zijn belangenorganisaties en experts betrokken bij het uitwerken van de gevolgen?
- Is er ook een gesprek gevoerd met decentrale overheden en uitvoeringsorganisaties over de gevolgen voor mensen in de samenleving?

8. Direct onderscheid: onderscheid tussen personen op grond van persoonskenmerken die beschermd worden door de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Indirect onderscheid: onderscheid op andere (onbeschermd) gronden die in de praktijk een nadelig effect heeft voor mensen met een bepaald kenmerk. In bijlage 1 vind je hier meer informatie over.

Stap 5: Wat is de voorkeursoptie?

Vragen voor inclusieve beleidsontwikkeling

- Hoe wordt getoetst wat het effect is van de voorkeursoptie op verschillende mensen met (een combinatie van) verschillende kenmerken in de samenleving? Is er sprake van gelijke behandeling en worden mensen niet uitgesloten?
- Indien specifieke groepen in de samenleving betrokken zijn bij de uitvoering: Hoe wordt getoetst of de voorkeursoptie uitvoerbaar is voor hen? Maakt het beleid actieve deelname van de pluriforme maatschappij mogelijk zonder onnodige drempels?
- Welke mechanismen worden ingebouwd in de implementatie van beleid om tussentijds te kunnen anticiperen op veranderende uitdagingen en contexten?
- Welke indicatoren worden geformuleerd om de mate van in- en uitsluiting van de relevante groepen te kunnen evalueren? Hoe worden deze indicatoren geformuleerd?
- Op welke manieren maken de getroffen mensen van de problematiek zelf onderdeel uit van de monitoring en evaluatiecyclus van het beleid?

4 Waar kun je terecht voor meer informatie?

4.1 Artikel 1 en het discriminatieverbod

Het voorkomen van discriminatie en het bevorderen van inclusie zijn geen uitwisselbare concepten, maar vullen elkaar aan. De juridische verplichting tot het voorkomen van discriminatie is neergelegd in artikel 1 van de Grondwet en bevat het gebod om geen verboden onderscheid te maken op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid of burgerlijke staat of welke grond dan ook. Daar valt onder direct onderscheid – altijd verboden tenzij er een wettelijke uitzondering geldt – en indirect onderscheid – toegestaan wanneer er sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Het discriminatieverbod in artikel 1 Grondwet is nader uitgewerkt in de gelijke behandelingswetgeving, waaronder de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Wanneer onderscheid gerechtvaardigd is, kan aan de hand van de toets objectief gerechtvaardigd onderscheid worden bepaald. De toets en een toelichting daarop vind je in bijlage 1, samen met meer informatie over de specifieke wet en regelgeving zelf.

De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme

De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme heeft de afgelopen jaren onderzoek gedaan naar de aard, omvang en oorzaken van discriminatie en racisme in alle maatschappelijke sectoren. In 2025 heeft de staatscommissie de Discriminatietoets Publieke Dienstverlening (DPD) en de Discriminatietoets Beleidsprocessen (DB) ontwikkeld. Met deze instrumenten kunnen organisaties, in enkele bijeenkomsten en onder begeleiding van een procesbegeleider, risico's op discriminatie in hun werkprocessen opsporen en aanpakken. De DB en de DPD zijn complementair aan elkaar: waar de een inzicht geeft in de risico's op discriminatie en racisme bij de totstandkoming van beleid, detecteert de ander risico's in uitvoering en dienstverlening. Overheidsorganisaties kunnen via de website www.discriminatietoets.nl terecht bij een team van begeleiders die samen met hen in vier dagdelen de discriminatietoets doorlopen. Daarnaast vind je op deze website een toolbox die een thematisch geordende verzameling van handreikingen, methodes en trainingen bevat om discriminatie en racisme effectief aan te pakken.

De opzet van de discriminatietoetsen is om periodiek te bekijken of er in de wijze waarop het werk wordt gedaan, risico's zijn op discriminatie. Het is dus niet bedoeld als toets die je doorloopt voorafgaand aan het maken van nieuw beleid. Daarmee zijn de toetsen die door de staatscommissie zijn ontwikkeld anders van karakter dan de toets objectief gerechtvaardigd onderscheid.

Voor informatie: www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl en www.discriminatietoets.nl

Voor meer informatie over discriminatie en het gelijkebehandelingsrecht: BZK, Directie Constitutionele Zaken en Wetgeving, het cluster gelijke behandeling, bobbi.roosendaal@minbzk.nl

4.2 Effecten op gendergelijkheid

Volgens de wet hebben alle vrouwen en mannen in Nederland dezelfde rechten. Toch is gelijkheid tussen mannen en vrouwen nog niet bereikt. Op veel gebieden is sprake van een achterstand van vrouwen. Zo is er nog altijd een duidelijke loonkloof en ontbreekt het ook aan gelijke representatie in topfuncties. Ook is geweld tegen vrouwen een ernstig probleem. Het aanpakken van deze zaken vraagt om aandacht voor gendergelijkheid op alle beleidsterreinen. Genderongelijkheid ligt namelijk onbedoeld verankerd in wetten en beleid. Daarom is er een

verplichte kwaliteitseis Effecten op gendergelijkheid opgenomen in het Beleidskompas. De [gendertoets](#) in het Beleidskompas kan je helpen bij het zichtbaar maken van (onbedoelde) effecten van beleid.

Voor meer informatie: [Effecten op gendergelijkheid | Kenniscentrum voor beleid en regelgeving](#)

Heb je vragen over toepassing van de gendertoets? Neem dan contact op met OCW, Directie Emancipatie secretariaat.de@minocw.nl.

4.3 VN-verdrag Handicap

In het VN-verdrag Handicap staat dat mensen met een beperking *‘personen die langdurige lichamelijke, psychische, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen hebben omvat, die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op gelijke voet met anderen te participeren in de samenleving’*. Beleid en wetten mogen niet in strijd zijn met het VN-verdrag Handicap, en dienen bij te dragen aan het verbeteren van de positie van mensen met een beperking (zie ook [deze handreiking](#) om dit te toetsen). Het VN-verdrag Handicap verplicht ook tot het betrekken van belangenorganisaties en ervaringsdeskundigen bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid. Voor meer informatie: [Directie Maatschappelijke Ondersteuning](#), VWS, zie de bijlage bij deze handreiking en klik [hier](#) voor een filmpje over het VN-verdrag handicap.

4.4 Rechten lhbtq+ personen

Lhbtq+ staat voor lesbische vrouwen (l), homoseksuele mannen (h), biseksuele personen (b), transgender personen (t), intersekse personen (i) en alle andere genderidentiteiten en seksuele voorkeuren die afwijken van de maatschappelijke norm, zoals non-binair, panseksueel en asexualiteit (+). De overheid werkt aan gelijke rechten voor lhbtq+ personen. Lhbtq+ personen hebben nog steeds te maken met ongelijke behandeling.

Voor meer informatie: [OCW, Directie Emancipatie](#)

4.5 Kinderrechten en jongerenparticipatie

Kinderen bevinden zich in een kwetsbare positie, omdat zij afhankelijk zijn van de beslissingen die volwassenen nemen. Daarom zijn hun rechten sinds 1989 vastgelegd in het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind, dat Nederland in 1995 heeft geratificeerd. Dit verdrag bepaalt dat bij alle beleids- en wetgevingskeuzes die kinderen raken, het belang van het kind altijd een eerste overweging moet zijn. Kinderen hebben niet alleen recht op bescherming, maar ook op participatie: zij moeten inspraak hebben in beslissingen die invloed hebben op hun leven.

Voor meer informatie: Bijlage 1 of mail naar, kinderrechten@minvws.nl

4.6 Cultuursensitief werken

In 2022 werd een motie aangenomen over de rol van de regering in het bevorderen van cultuursensitief werken in de dienstverlening en uitvoering. De aanleiding van de motie is het onderzoek van de Tijdelijke commissie Uitvoeringsorganisatie (TCU). In dit onderzoek wordt geconstateerd dat de wetgever meer aandacht moet hebben

voor het doenvermogen van burgers.⁹ Dat betekent dat beleid moet aansluiten bij de belevingswereld en vaardigheden van mensen. Waarbij bovendien geldt dat goede dienstverlening ook inhoudt, dat mensen worden bejegend op een manier die aansluit bij hun culturele belevingswereld, waarbij geen sprake is van vooroordelen.¹⁰

Voor meer informatie:

[Bevorderen en versterken van cultuursensitief werken in beleid en uitvoering | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

4.7 Intersectionaliteit in beleid

Intersectionaliteit is een concept dat in 1989 door Amerikaanse hoogleraar in de rechten, Prof. Dr. Kimberlé Crenshaw is geïntroduceerd om de samenhang te kunnen benoemen en analyseren tussen verschillende vormen van uitsluiting. Sommige groepen ervaren namelijk in de samenleving verschillende uitdagingen of vormen van uitsluiting tegelijkertijd. Door een intersectionele benadering in beleid te hanteren zou voorkomen kunnen worden dat uitsluiting en benadeling van sommige groepen die tot verschillende doelgroepen tegelijkertijd behoren, over het hoofd wordt gezien.

Voor meer informatie zie: [Intersectionaliteit in beleid - ECHO](#)

Voor vragen kun je contact opnemen met PDR@minocw.nl

4.8 Rural proofing

Bij de ontwikkeling of aanpassing van beleid is het van belang om rekening te houden met regionale verschillen. Beleid kan andere effecten hebben in stedelijk gebied dan in bijvoorbeeld regio's aan de randen van het land of de Waddeneilanden. Het is van belang om betreffende regio's en regionale partijen, waar het waarschijnlijk is dat er effecten op zullen treden, tijdig te betrekken in het beleidsproces.

Voor meer informatie hierover kun je contact opnemen met postbusnationaalprogrammavitaleregios@minbzk.nl

In 2025 werd een motie aangenomen om overheidsbeleid, wetgeving en regelgeving met een zogenoemde plattelandstoets te toetsen aan de economische, maatschappelijke en sociale gevolgen voor het platteland. De motie sluit aan bij het beleid vanuit de Europese Commissie om overheidsbeleid van lokaal tot Europees 'rural proof' in te richten. Dit omdat de indruk bestaat dat de stedelijke meerderheden geneigd zijn tot beleidsoplossingen die minder aansluiten op de minderheid van plattelandsbewoners. Dit raakt de mensen die op het platteland en in dorpen wonen, werken en leven.

Voor meer informatie over rural proofing kun je contact opnemen met e.a.c.paap@minlnv.nl

4.9 Andere relevante hulpbronnen

- Kennisgedreven beleid maken [van het Beleidskompas](#)
- [Overheidsbrede onderzoekscommunity](#) en ontwerpgerichte netwerken
- [Kennisknooppunt participatie](#)
- [Leermodule mensbeelden bij beleid van de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving](#)

9. [20210225_eindrapport_tijdelijke_commissie_uitvoeringsorganisaties.pdf](#)

10. Verwijzing naar aangenomen motie van Baarle. Kamerstukken II, 2021–2022, 35 387, nr. 7

Bijlage 1: Wettelijke kaders en verplichtingen met betrekking tot inclusief beleid

Gelijkheidsbeginsel, gelijke behandelingswetgeving en objectief gerechtvaardigd onderscheid

Op grond van Artikel 1 van de Grondwet worden allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. De toevoeging achter de expliciet genoemde persoonskenmerken 'op welke grond dan ook' zorgt ervoor dat bijvoorbeeld ook leeftijdsdiscriminatie niet zonder meer is toegestaan.

Toets objectief gerechtvaardigd onderscheid¹¹

Beleid dat direct of indirect onderscheid maakt zonder legitieme reden, is in strijd met het verbod op discriminatie. Gelijke gevallen moeten gelijk worden behandeld, ongelijke gevallen ongelijk naar mate van hun ongelijkheid. Om te beoordelen of ongelijke behandeling van vergelijkbare gevallen toegestaan is, oftewel gerechtvaardigd kan worden, kun je het volgende stappenplan gebruiken:

1. Is er een legitiem doel voor het onderscheid dat wordt gemaakt?
2. Is de gekozen maatregel geschikt om het doel te bereiken?
3. Is de maatregel passend, dat wil zeggen: treft het niet te veel (over-inclusief) of te weinig (onder-inclusief) personen)?
4. Is er geen minder onderscheidmakend alternatief voor de maatregel (subsidiariteit)?
5. Is er sprake van evenredigheid tussen het nagestreefde doel en de aangetaste belangen (proportionaliteit)?

Als het antwoord op alle vijf de vragen ja is, dan is het onderscheid gerechtvaardigd en is de maatregel niet in strijd met het discriminatieverbod.

Direct en indirect onderscheid

Sommige maatregelen zullen overduidelijk direct onderscheid maken tussen burgers onderling, terwijl bij andere ogenschijnlijk neutrale maatregelen het verband of effect soms minder duidelijk is, ook wel indirect onderscheid genoemd. Het effect hoeft echter niet minder ingrijpend te zijn. Direct en indirect onderscheid zijn in principe verboden, tenzij er een wettelijke uitzondering geldt of de maatregel die onderscheid maakt, gerechtvaardigd kan worden.

Direct onderscheid

Er is sprake van direct onderscheid als een persoon anders wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie op basis van kenmerken zoals godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras (waaronder huidskleur en etniciteit), geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Maatregelen die direct onderscheid maken, zijn in beginsel verboden, behoudens wettelijke geformuleerde uitzonderingen in onder andere de Algemene wet gelijke behandeling zelf en het Besluit gelijke behandeling.

11. Deze toets is afkomstig uit de [Handreiking Constitutionele Toetsing](#)

Indirect onderscheid

Indirect onderscheid doet zich voor wanneer een ogenschijnlijk neutrale regel, criterium of handeling bepaalde personen met bijvoorbeeld een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras (waaronder huidskleur en etniciteit), geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen in het bijzonder treft. Zo kan je bijvoorbeeld denken aan taal, taalvaardigheid, postcode of wijk, hoogte inkomen, gezinssamenstelling, geboorteplaats of -land buiten Nederland, recent uitgegeven BSN of uitkering.

De [Algemene wet gelijke behandeling](#) (Awgb) verbiedt het maken van onderscheid tussen burgers onderling op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat bij verschillende vormen van economisch en maatschappelijk verkeer. De Awgb ziet (vooralsnog) in de eerste plaats op horizontale rechtsverhoudingen (tussen burgers onderling en dus niet tussen overheid en burger. Daarnaast wordt de Awgb aangevuld met specifieke wetten voor leeftijd, geslacht, handicap en arbeidsduur.¹²

De wet verbiedt elk direct onderscheid behoudens enkele nauwkeurig omschreven wettelijke uitzonderingen, neergelegd in het [Besluit gelijke behandeling](#). Indirect onderscheid is toegestaan, mits er sprake is van een 'objectieve rechtvaardiging', of bij specifiek voorkeursbeleid (bijv. voor vrouwen of etnische minderheden).

Het College voor de Rechten van de Mens houdt toezicht op naleving van deze wet.

Internationale mensenrechtenverdragen

In de afgelopen decennia is er steeds meer aandacht voor wat heet transformatieve gelijkheid. Internationale mensenrechtenverdragen (zoals CEDAW) verplichten staten om gelijkheid systematisch te integreren in wet- en beleidsvorming, en om stereotypen en structurele barrières te bestrijden. Hieronder worden de belangrijkste verdragen uiteengezet.

Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens¹³

Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) is een Europees verdrag waarin de mensen- en burgerrechten van alle inwoners van de aangesloten landen zijn vastgelegd. Het EVRM biedt burgers van de aangesloten landen de mogelijkheid om de eerbiediging, of gebrek daaraan, van hun rechten en fundamentele vrijheden te laten toetsen door een rechterlijke macht. De verdragsbepalingen die zijn neergelegd in het EVRM, zijn direct toepasbaar en burgers kunnen zich hier bij de rechter direct op beroepen. Dat houdt in deze bepalingen en de standaarden die door het Europese Hof van de Rechten van de Mens ontwikkeld zijn, bij het maken van beleid en wet- en regelgeving in acht moeten worden genomen worden.

Het VN-Vrouwenverdrag

Nederland ratificeerde het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, kortweg het VN-Vrouwenverdrag, in 1991. Het VN-Vrouwenverdrag (1979) verplicht Staten om discriminatie van vrouwen te voorkomen en gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen op alle terreinen, zoals politieke participatie, onderwijs, gezondheid en arbeid en in de privésfeer.

12. [Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, \(Wgbl\);](#)
[Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid \(WGB m/v\);](#)
[Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte \(Wgbh/cz\);](#)
[artikel 7:648 Burgerlijk Wetboek \(Gelijke behandeling werknemers met verschil in arbeidsduur](#)

13. [Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens](#)

Het VN-verdrag Handicap

Nederland heeft het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap in 2016 geratificeerd. *In het verdrag staat dat mensen met een beperking ‘personen die langdurige lichamelijke, psychische, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen hebben omvat, die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op gelijke voet met anderen te participeren in de samenleving’.* Daarbij kunnen diverse grondbeginselen worden geïdentificeerd: waardigheid en autonomie, nondiscriminatie, volledige participatie in de samenleving, respect voor verschillen, gelijke kansen, toegankelijkheid, gelijkheid tussen mannen en vrouwen en respect hebben voor de ontwikkeling van kinderen met een handicap.

Het verdrag heeft een aantal relevante verplichtingen die belangrijk zijn bij de beleidsontwikkeling. Beleid en wetten mogen niet in strijd zijn met het VN-verdrag Handicap, en dienen bij te dragen aan het verbeteren van de positie van mensen met een beperking. Ook is er sprake van een ‘stand still’-principe: als er eenmaal een bepaald niveau van rechten, voorzieningen of toegankelijkheid is bereikt, dan mogen deze niet verslechteren. Het VN-verdrag Handicap verplicht ook tot het betrekken van belangenorganisaties en ervaringsdeskundigen bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid (**Niets over ons, zonder ons**). Het College voor de Rechten van de Mens heeft een **handreiking** opgesteld over hoe je je wetsvoorstel kan toetsen aan het VN-Verdrag Handicap en daarmee aan het verbeteren van de positie van mensen met een beperking in Nederland.

Ook hoe je kijkt naar mensen met een beperking maakt een verschil. Kijk naar een beperking of handicap vanuit het sociaal model: de handicap ontstaat door maatschappelijke en fysieke drempels, en niet door het individu zelf. Het is geen individueel medisch probleem, dat moet worden behandeld, genezen of gecompenseerd. Juist door hoe we de samenleving inrichten, met zichtbare en onzichtbare drempels, maken we meedoen moeilijk of soms zelfs onmogelijk.

Het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind

Om het VN-Kinderrechtenverdrag in de praktijk te brengen, ontwikkelde de Kinderombudsman de Kinderrechtentoets. Het toepassen van de kinderrechtentoets op nationale wet- en regelgeving is in lijn met de aanbevelingen van het VN-Kinderrechtencomité aan Nederland in de laatste Concluding Observations (2022).

Deze toets is een belangrijk ‘hulpmiddel’ voor beleidsmakers om bij al het beleid dat kinderen en jongeren aangaat aan de voorkant te kunnen toetsen in hoeverre kinderrechten (positief of negatief) beïnvloedt worden door bepaalde beleidsopties. Aan de hand van een aantal vragen bepaalt de invuller in hoeverre kinderrechten geraakt worden. Hierbij wordt gekeken naar zeven elementen:

- unieke kenmerken
- kwetsbare positie
- bescherming en veiligheid
- behoud familie banden
- gezondheid
- onderwijs
- mening van het kind

De kinderrechtentoets kan toegepast worden op alle beleid- en wetgeving, niet alleen wetgeving die direct jeugd raakt. De toets is juist ook om onbedoelde effecten op kinderen in kaart te brengen. Een cruciaal onderdeel van het toetsen van de impact van beleid op de rechten van kinderen, is het zelf in gesprek gaan met kinderen en jongeren. Het recht op participatie (art. 12 IVRK) is dan ook een voorwaarde voor het uitvoeren van de toets.

Nationale jeugdstrategie

Op 4 september 2026 publiceerde de Nationale Jeugdraad samen met meer dan 12.000 jongeren uit Nederland het 'Ontwerp voor de Nationale Jeugdstrategie'¹⁴. Hierin staan 9 thema's¹⁵ waarop kinderen en jongeren structureel betrokken moeten worden. Ook hebben de jongeren aanbevelingen op deze thema's geformuleerd. Dit rapport biedt inspiratie voor beleidsmakers om het perspectief van jongeren actief mee te nemen in beleid.

Voor meer informatie en inspiratie:

- <https://kinderrechten.nl>
- <https://www.kennisknooppuntparticipatie.nl/themas/jongerenparticipatie/default.aspx>
- <https://bouwstenenjongerenparticipatie.nl/>
- <https://nationalejeugdstrategie.nl/>

Wet digitale overheid (toegankelijke en inclusieve dienstverlening)

Overheden zijn verplicht websites en apps toegankelijk te maken voor bijvoorbeeld gebruikers met een beperking en laaggeletterden. Vind meer informatie op de website van digitaleoverheid.nl.

14. <https://nationalejeugdstrategie.nl>

15. Mentale en fysiek gezondheid, Onderwijs, Wonen en leefomgeving, Online wereld, Werk en welvaart, Klimaat en milieu, Kunst en cultuur, Vervoer, Politiek en veiligheid

