

Vergaderjaar 2025–2026

30 950

Racisme en Discriminatie

Nr. 546

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 mei 2026

De afgelopen jaren zijn er verschillende rapporten en berichten naar buiten gekomen over discriminatie door overheidshandelen. Discriminatie is te allen tijde verboden, zoals in artikel 1 van de Grondwet staat. Dat geldt voor burgers onderling en des te meer voor de overheid. De overheid heeft hierin een voorbeeldfunctie en dient er alles aan te doen om (institutionele) discriminatie en racisme te voorkomen en te bestrijden. Discriminatie raakt burgers in hun persoonlijk en maatschappelijk leven, schaadt het vertrouwen in de overheid, vergroot de kloof van ongelijkheid en ongelijkwaardigheid tussen groepen en individuen en heeft daarmee grote gevolgen.

De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme heeft op 13 februari 2025 de voortgangsrapportage «Ervaringen en lessen om discriminatie in publieke dienstverlening te voorkomen en te bestrijden» uitgebracht waarin zij de door hen ontwikkelde Discriminatietoets Publieke Dienstverlening (Discriminatietoets) introduceren. Naast de Discriminatietoets gericht op publieke dienstverleners, heeft de staatscommissie ook nog een toets voor beleidsmedewerkers op departementen ontwikkeld en een variant van de toets voor Bonaire, Sint Eustatius en Saba (de BES). Op 3 november 2025 heeft de staatscommissie – naar aanleiding van de wens van de Tweede Kamer om deze toets breed beschikbaar te stellen – de bijbehorende website (www.discriminatietoets.nl) gelanceerd. Via deze website is de Discriminatietoets beschikbaar en kan deze – onder begeleiding van een procesbegeleider – zelfstandig worden doorlopen door overheidsorganisaties.

Zoals aangekondigd in de voortgangsbrief over de aanpak van discriminatie van 25 april 2025¹, geef ik in deze brief een reactie op de Discriminatietoets en licht ik toe op welke wijze dit door mijn ministerie – in samenwerking met het Netwerk Publieke Dienstverleners (NPD) en de

¹ Kamerstukken II, 2024–2025, 30 950, nr. 455.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) – verder wordt opgepakt en onder de aandacht wordt gebracht van overheidsorganisaties. Hiermee geef ik invulling aan het verzoek om een kabinetsreactie van het lid Tseggai², de motie van het lid Nispen³ om regie te pakken bij de implementatie van het advies van de staatscommissie en de motie van het lid Azarkan om een brede doorlichting op discriminatie en etnisch profileren te organiseren van de werkwijze en organisatiecultuur van alle (semi)overheidsinstanties en uitvoeringsinstanties.⁴ Met de brief van de Staatssecretaris Justitie en Veiligheid en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is er al invulling gegeven aan de motie van het lid Ceder c.s die het kabinet verzoekt om de Discriminatietoets te implementeren in de uitvoeringstoets.⁵ Het programma Werk aan Uitvoering werkt op dit moment aan een handreiking met uniforme punten voor uitvoeringstoetsen en daarbij zullen zij ook kijken hoe de verschillende wensen daarin opgenomen kunnen worden. De (lessen uit de) Discriminatietoets horen daar ook bij. De eerste versie van deze handreiking wordt in het voorjaar van 2026 opgeleverd.

Algemene reactie Discriminatietoets

Bij de instelling van de staatscommissie heeft de commissie de opdracht gekregen om een brede doorlichting uit te voeren op discriminatie en etnisch profileren van de werkwijze en organisatiecultuur van alle (semi)overheidsinstanties en uitvoeringsinstanties. De staatscommissie heeft ervoor gekozen om via de ontwikkeling van een Discriminatietoets invulling te geven aan deze opdracht en motie. Dit om twee redenen. Enerzijds is de staatscommissie beperkt in middelen en organisatorische capaciteit, waardoor een brede doorlichting van de overheid niet haalbaar is. Anderzijds is een eenmalige doorlichting ook niet effectief. De Discriminatietoets, waarmee overheidsinstanties zelf structureel en herhaaldelijk onderzoek kunnen doen naar hun dienstverlening, biedt de mogelijkheid tot meer reflectie en structurele verandering zo stelt de staatscommissie.

Ik wil de staatscommissie bedanken voor het ontwikkelen van dit nuttige, duurzame en belangrijke instrument voor de aanpak van institutionele discriminatie. Patronen van discriminatie en racisme zijn vaak systemisch en zitten daarmee ook verankerd in onze publieke dienstverlening. Het is van belang dat overheidsorganisaties kennis hebben van de risico's op discriminatie in hun beleid, werkprocessen, regels en praktijken, zodat deze beter herkend en voorkomen kunnen worden. De Discriminatietoets biedt precies de benodigde handvatten voor de departementen, uitvoeringsorganisaties en medeoverheden om hier actief en doorlopend mee aan de slag te gaan, om te leren, te verbeteren en te professionaliseren. Ik omarm de Discriminatietoets daarom van harte en ik pak de regie op het vervolg van de toets. Dit doe ik door de toets in te bedden in bestaande instrumentaria en door een projectteam in te stellen die organisaties stimuleert en helpt bij het doorlopen van de toets.

In onderstaande reactie ga ik eerst in op de voortgangsrapportage van de staatscommissie waarin zij de Discriminatietoets introduceren, de resultaten van de pilot delen en overkoepelende lessen toelichten. In het

² Verzoek gedaan tijdens het commissiedebat discriminatie, racisme en mensenrechten van 29 januari 2025. Met deze brief kan ook het verzoek om een gezamenlijke reactie samen met de Minister van SZW als afgedaan beschouwd worden.

³ Motie van het lid van Nispen c.s. (Tweede Kamer, vergaderjaar 2024–2025, 30 950, nr. 439).

⁴ Motie Azarkan, Jetten, en Van Kooten-Arissen (Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 35 510, nr. 33).

⁵ Kamerstuk 30 950, nr. 437

tweede deel van de brief ga ik nader in op de wijze waarop ik vervolg geef aan de toets.

Rapport

In haar voortgangsrapportage (hierna: rapport) introduceert de staatscommissie de Discriminatietoets. De Discriminatietoets is een instrument waarmee overheidsorganisaties zelf kunnen nagaan welke processen en praktijken risico's vormen op discriminatie in hun dienstverlening. Het instrument stelt organisaties in staat zichzelf door te lichten aan de hand van een vijftal processtappen. Tijdens een pilot met drie organisaties – de gemeente Arnhem, de Douane en DUO – is de Discriminatietoets toegepast om te toetsen in hoeverre het instrument helpend en effectief is.

In haar rapport omschrijft de staatscommissie een aantal van de opgedane inzichten uit de pilot die zowel relevant zijn voor de verdere ontwikkeling en bredere toepassing van de Discriminatietoets alsook voor de structurele aanpak van discriminatie en racisme door overheidsorganisaties. Allereerst werd zichtbaar dat mensbeelden – ideeën en aannames over hoe bepaalde groepen burgers eruitzien, zich gedragen of welke behoeften zij hebben – doorwerken in de vorming van beleid en de uitvoering van publieke taken en diensten. Die mensbeelden kunnen bij discretionaire bevoegdheden, ingewikkelde regelgeving of bij de uitvoering van regelgeving leiden tot risico's op discriminatie. Naast een aanbeveling om wet- en regelgeving te vereenvoudigen, stelt de staatscommissie daarom dat overheidsorganisaties aandacht moeten besteden aan de organisatorische inbedding van discretionaire bevoegdheden zodat risico's op discriminatie verkleind kunnen worden. Organisaties moeten hun medewerkers actief ondersteunen bij het reflecteren op de invloed van mensbeelden op de dagelijkse praktijk en het maken van effectief en door wetenschap ondersteund beleid. Daarnaast moet er ruimte gemaakt worden voor training, intervisie en/of reflectie als onderdeel van ambtelijk vakmanschap. In aansluiting hierop heeft mijn ambtsvoorganger in maart 2025 in de kabinetsreactie op het rapport van Amnesty International over risicoprofilering toegelicht hoe uitvoeringsorganisaties de afgelopen jaren in trainingen en opleidingen al steeds meer aandacht besteden aan de rol van mensbeelden en vooroordelen.⁶

Ten tweede bleek uit de ervaringen bij de pilots dat het betrekken van burgers bij de Discriminatietoets een duurzame aanpak vraagt van overheidsorganisaties. De overheid draagt hierbij de verantwoordelijkheid om te investeren in een sterkere relatie met burgers en de drempels voor participatie zo veel mogelijk te verlagen. Dit sluit aan op de doelstelling van het kabinet in het regeerakkoord om de overheid slagvaardiger te maken, dicht bij de burger te staan en samen te werken met maatschappelijke partijen. In het Beleidskompas wordt hier reeds aandacht voor gevraagd. Op dit moment wordt er interdepartementaal verkend hoe beleid zo inclusief mogelijk kan worden ingericht, waaronder de participatie van burgers en het betrekken van burgers die op het eerste gezicht niet meteen geassocieerd zouden worden met het beleid in kwestie. Mijn voorganger heeft uw Kamer hierover geïnformeerd in de laatste voortgangsbrief discriminatie en racisme.⁷

Ten derde werd in de pilots duidelijk dat het van belang is discriminatie in publieke dienstverlening te benaderen als een institutioneel probleem, in

⁶ Kamerstukken II, 2024–2025, 30 950, nr. 434.

⁷ Kamerstukken II, 2025–2026, 30 950, nr. 510 (Stand-van-zaken-brief discriminatie en racisme 2026 van 10 februari 2026).

plaats van alleen als een individueel probleem van de professional. Discriminatie en racisme zijn op zichzelf al gevoelige onderwerpen binnen veel organisaties. Mensen handelen vanuit de overtuiging dat zij hun werk zo goed mogelijk doen, en dat zij daarom niet (kunnen) discrimineren. In het geval van publieke professionals speelt mee dat zij (zeer) gespecialiseerde kennis en vaardigheden hebben, waardoor hun handelen niet gemakkelijk door «buitenstaanders» beoordeeld en genormeerd kan worden. Dit versterkt mogelijk de ervaring dat de Discriminatietoets een inbreuk vormt op de professionele autonomie. Door nadruk te leggen op discriminatie als institutioneel probleem en het tegelijkertijd voor professionals als onderdeel van hun ambtelijk vakmanschap te bezien wordt het een collectief te adresseren probleem in plaats van een individueel probleem.

Tot slot lieten de pilots het belang van specifieke organisatorische en maatschappelijke randvoorwaarden zien voor toepassing van de Discriminatietoets. Divers samengestelde teams binnen een sociaal en psychologisch veilige en inclusieve organisatie waarin iedereen gelijkwaardig is, met voldoende ruimte voor reflectie en steun van leidinggevend, departementen en politici zijn essentiële randvoorwaarden voor een succesvol proces bij het doorlopen van de toets maar gaat ook verder. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie binnen teams die, onder meer met de Discriminatietoets, werken is essentieel, dat geldt evenzo voor het bredere personeelsbestand van overheidsorganisaties. Dit kan een continu proces in gang zetten waarin dominante mensbeelden en werkprocessen die risico's op discriminatie met zich meebrengen, worden uitgedaagd. Dit sluit tevens aan bij de bevindingen uit het WRR rapport Deskundige Overheid (2025) waarin expliciet wordt gemaakt dat diversiteit een buffer kan vormen tegen (onbewust) discriminatoir overheids-optreden, zeker als het gaat om minderheidsgroepen die doorgaans minder goed «gehoord» worden in het beleidsproces.⁸

Een belangrijke voorwaarde voor een inclusieve organisatie is dat deze vrij is van discriminatie en racisme tussen collega's onderling. Discriminatie en racisme op de werkvloer uit zich dikwijls in vooroordelen over collega's die tot een bepaalde groep behoren. Het is met name belangrijk dat hier kennis en bewustwording over is bij medewerkers en leidinggevend zodat dit erkend en herkend wordt. Vervolgens moeten medewerkers en leidinggevend ook handelingsbekwaam zijn om dit gedrag te corrigeren. In het afgelopen jaar zijn verschillende instrumenten en maatregelen ontwikkeld om hierbij te helpen, zoals een handreiking met escalatieladder voor leidinggevend en een e-learning over vooroordelen en sociale veiligheid. Ook wordt momenteel binnen het personeelsbeleid gekeken hoe ongewenst gedrag zoals discriminatie als vast gespreksonderwerp rijksbreed in personeelsgesprekken kan worden verankerd. Daarnaast wordt verkend hoe competenties ten aanzien van inclusief leiderschap en psychologisch veilig leiderschap die nodig zijn om onveilige situaties en discriminatie tegen te gaan, een plek kunnen krijgen in functieprofielen en beoordelingscycli van leidinggevend.⁹

Aan de hand van bovenstaande inzichten uit de pilots heeft de staatscommissie de Discriminatietoets verder ontwikkeld en verbeterd. Daarbij heeft de staatscommissie zich gericht op het vereenvoudigen van het instrument tot een toegankelijk en begrijpelijk leerinstrument met meer ruimte voor verdiepende gesprekken over werkprocessen, mensbeelden en discretionaire bevoegdheden. Uitdrukkelijk is dit instrument niet

⁸ WRR rapport 113 «Deskundige overheid».

⁹ Kamerstukken II, 2024–2025, 30 950, nr. 451 (Kamerbrief aanpak discriminatie en racisme binnen de rijksoverheid van 14 april 2025).

bedoeld ter vervanging van andere effectieve maatregelen die door organisaties reeds zijn genomen. De Discriminatietoets moet als aanvulling worden gezien op datgene wat er gebeurt. Op 3 november 2025 is de Discriminatietoets officieel gelanceerd.

Organisaties kunnen vrijwillig, daarbij geholpen door een procesbegeleider, de toets in vier sessies doorlopen. Het volwaardig doorlopen van de Discriminatietoets kost twee tot vier maanden. Tijdens de vier bijeenkomsten krijgen de deelnemers van het kernteam (4–6 medewerkers) kennis en informatie aangereikt om zelf onderzoek te kunnen doen naar risico's op discriminatie in hun dienstverleningsproces.

De staatscommissie adviseert – mede in het kader van uitvoerbaarheid voor organisaties – om het instrument gericht in te zetten voor werkprocessen en praktijken met een verhoogd risico op discriminatie, bijvoorbeeld omdat er signalen of klachten zijn geweest, omdat de dienst een grote impact heeft op het leven van (kwetsbare) mensen, of omdat de dienst expliciet gericht is op (groepen) mensen op basis van de persoonskenmerken die genoemd worden in artikel 1 van de Grondwet. De Discriminatietoets is tegelijkertijd ook bedoeld als instrument om als organisatie breder van te leren. Ter afsluiting van de laatste sessie denkt het kernteam dat de Discriminatietoets doorloopt na over hoe en wanneer het onderzoeksrapport wordt gedeeld met het management en andere relevante afdelingen en hoe het onderzoeksrapport formeel geborgd wordt in bestaande structuren (bijv. via jaarplannen, kwaliteitsdocumenten of beleidscycli). Dit stimuleert de bredere dialoog binnen de organisatie. Tijdens de laatste sessie wordt ook een actieplan opgesteld met gerichte acties om de risico's op discriminatie in de organisatie aan te pakken. Tijdens de laatste sessie van de Discriminatietoets stellen de deelnemers een actieplan op waarmee ze vervolgens zelf aan de slag kunnen om de risico's op discriminatie en racisme in de publieke dienstverlening te weg te nemen. Daarbij merkt de staatscommissie ook op dat het instrument het beste tot zijn recht komt als een periodieke kwaliteitscheck. Het eenmalig doorlopen van de Discriminatietoets is geen wondermiddel waarmee patronen van discriminatie en racisme binnen overheidsorganisaties direct verdwijnen. De resultaten uit de toets kunnen weer als input dienen voor vervolgstappen om de kennis rondom discriminatie te vergroten en verbeteringen in beleid, werkprocessen en organisatiecultuur te realiseren.

Vervolg Discriminatietoets

Het is van belang dat overheidsorganisaties kennis hebben van de risico's op discriminatie in hun beleid, werkprocessen, regels en praktijken, zodat deze beter herkend en voorkomen kunnen worden. Dit vraagt breed commitment, kritische zelfreflectie en dialoog binnen de organisatie en met burgers. Maar niet alleen. Discriminatie door de overheid is een institutioneel probleem, waarbij in de aanpak alle lagen van de overheid een rol moeten spelen en er ook een stevige opdracht ligt voor de politiek, met name in het uitdragen van de (sociale) norm en als hoeder van artikel 1 van de Grondwet. Bovenstaande inzichten uit de pilot leren ons dat en zijn daarmee ook belangrijk voor het vervolg en de verdere uitrol van de Discriminatietoets.

In onderstaande alinea's zal ik toelichten op welke wijze ik een vervolg wil geven aan dit doorlichtingsinstrument. Dit doe ik aan de hand van twee stappen: (1) de inbedding van de Discriminatietoets in bestaande structuren en (2) het instellen van een projectteam die organisaties stimuleert om de Discriminatietoets te gebruiken, procesbegeleiding aanbiedt voor het doorlopen van de Discriminatietoets, nadenkt over

duurzame borging van de toets, kennissessies organiseert en de overkoepelende lessen verzamelt en deelt. Het vervolgtraject van de Discriminatie-toets geef ik in gezamenlijkheid met publieke dienstverleners, mede-overheden en departementen vorm. Relevant daarbij is ook de praktische uitvoerbaarheid. Ik trek hiervoor samen op met het NPD en de VNG.

Met onderstaande vervolgstappen, zet ik in op het stimuleren en faciliteren van organisaties om de Discriminatie-toets te gebruiken. Het enthousiasme voor het doorlopen van de toets onder organisaties is groot, zo hebben bijvoorbeeld het NPD, gemeenten en de VNG al aangegeven dit instrument te omarmen en melden organisaties zich actief om de toets te doorlopen. Ik kies er bewust voor het niet tot een verplicht instrument te maken. Organisaties kunnen er zelf voor kiezen om gebruik te maken van de Discriminatie-toets om hun organisatie door te lichten. Ik heb daarom nu ook geen voornemen om de Discriminatie-toets wettelijk te verankeren. Dit om een drietal redenen. De toets is er net en ik vind het belangrijk om eerst ervaring op te doen met het instrument. Daarnaast is de Discriminatie-toets het effectiefst en betekenisvolst, wanneer organisaties bewust tijd vrijmaken voor de kritische zelfreflectie die wordt gevraagd. Bij een verplichte afvinklijst, gaat het lerende effect mogelijk verloren. Ook de staatscommissie geeft als belangrijke randvoorwaarde draagvlak voor het doorlopen van de Discriminatie-toets binnen de organisatie. Ik meen dat daarvan sneller sprake is als een organisatie zelf besluit om de toets te doorlopen. Tot slot zijn er ook organisaties die eigen instrumenten hebben ontwikkeld of geadopteerd om bepaalde werkprocessen of praktijken door te lichten. Onderstaand geef ik daar een aantal voorbeelden van. Organisaties moeten de flexibiliteit blijven houden om daarin een keuze te maken voor het meest passende instrument.

Inbedding in bestaande structuren

De Discriminatie-toets is een effectief en krachtig hulpmiddel om organisaties te helpen, maar het is wel slechts één van de instrumenten en wijzen om dit te doen. De Discriminatie-toets sluit aan op al bestaande instrumenten, toetsen en initiatieven.

De afgelopen jaren is er steeds meer aandacht gekomen voor het verbeteren van de kwaliteit van beleid en dienstverlening. Zo wordt er met de invoeringstoets beknopt onderzoek gedaan naar de werking van nieuwe regelgeving in de praktijk. Deze toets richt zich op de gevolgen van nieuwe regelgeving voor de doelgroep en de uitvoering. Het doel is om snel te ontdekken of er problemen zijn met de regelgeving, zodat tijdig bijsturing of aanpassing kan plaatsvinden. Met de uitvoeringstoets wordt er vooraf gekeken naar de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van nieuwe wet- en regelgeving voor dienstverleners. Beide instrumenten zijn er om ook de kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen. Allebei de instrumenten zijn onderdeel van het Beleidskompas, een centrale werkwijze met een stappenplan voor het maken van beleid en wetgeving. Het Beleidskompas bevat instrumenten om op verschillende manieren en op verschillende momenten in de beleidsvoorbereiding en beleidsevaluatie aandacht te hebben voor het voorkomen van (onbedoelde) discriminatoire gevolgen van nieuw beleid en wetgeving. Denk daarbij bijvoorbeeld ook aan de constitutionele toets, doenvermogenstoets en de regeldruktoets. Hoewel (net) anders van opzet en doelstelling dan de Discriminatie-toets van de staatscommissie, zijn ook dit instrumenten die gebruikt kunnen worden om nieuwe werkprocessen en nieuw beleid door te lichten op risico's op discriminatie.

Naast deze algemene, brede doorlichtingsinstrumenten, zijn er ook toetsen en initiatieven gericht op specifieke onderwerpen, terreinen of werkwijzen. Zo hebben publieke dienstverleners hun eigen doorlichtings-

instrument ontwikkeld om institutionele discriminatie tegen te gaan en zo heeft het College voor de Rechten van de Mens dit jaar een nieuw «Toetsingskader risicoprofilering» uitgebracht. Dit instrument biedt praktische handvatten voor uitvoeringsorganisaties om – bij het gebruik van risicoprofilering – de complexe juridische normen uit het non-discriminatierecht op zorgvuldige wijze toe te passen in de dagelijkse uitvoeringspraktijk. Een ander voorbeeld is het Impact Assessment voor Mensenrechten bij de inzet van Algoritmes (IAMA). De Dienst Toeslagen is daarnaast bezig met de implementatie van de «Visie op Algoritmische Systemen».¹⁰ Hiermee wil de dienst een verantwoord gebruik van algoritmische systemen breed in de organisatie verankeren en maatregelen treffen om (in)directe discriminatie zo veel mogelijk te voorkomen. Een voorbeeld hiervan is het uitvoeren van biastoetsen, om te kijken of een systeem tot problematische onder- of oververtegenwoordiging van bepaalde groepen leidt. Ook is er een model ontwikkeld voor een rijksbrede beleids- en effectrapportage over de aanpak van discriminatie en racisme tussen collega's op de werkvloer van de rijksoverheid, en wordt via verschillende maatregelen gewerkt aan de bevordering van diversiteit van inzichten en achtergronden bij het Rijk, in combinatie met inclusie en gelijkwaardigheid.

Tot slot werkt ook de staatscommissie zelf aan de ontwikkeling van een toolbox met daar in een verzameling van bestaande handreikingen, methodes en trainingen om discriminatie en racisme effectief aan te pakken. Een aantal van bovengenoemde toetsen komt daarin terug. De toolbox is onderdeel van de Discriminatietoets en kan worden gebruikt als hulpmiddel bij het ontwikkelen van een actieplan, wat het sluitstuk is van het doorlopen van de Discriminatietoets. Dat laat onverlet dat de instrumenten uit deze toolbox ook op andere momenten gebruikt kunnen worden.

Bovenstaande bestaande instrumenten en de door de staatscommissie ontwikkelde Discriminatietoets kunnen naast elkaar gebruikt worden en vullen elkaar aan. Veel van de bestaande brede doorlichtingstoetsen kennen een vaste plek en moment in het proces van voorbereiden en maken van wetgeving of beleid. De Discriminatietoets onderscheidt zich daarvan doordat deze toets zich expliciet richt op al bestaande werkpraktijken en processen, waardoor het een periodieke kwaliteitscheck kan zijn en losstaat van de formele beleidscyclus van beleids- en wetgevingsontwikkeling. De Discriminatietoets kan op elk moment en gericht op een specifiek proces of team worden ingezet en is bedoeld voor een continue cyclus van analyse, inzicht en vermindering van risico's op discriminatie in de praktijk. Dit maakt de instrumenten complementair. Ze zijn gezamenlijk onderdeel van een brede gereedschapskist met instrumenten om de patronen van discriminatie in een organisatie te herkennen en voorkomen. Ik moedig zoveel mogelijk organisaties aan om gebruik te maken van deze gereedschapskist. De keuze welk instrument het meest passend is, is aan de organisatie zelf en moet worden gezien in combinatie met de interventies, het beleid en de werkprocessen die de organisatie zelf al ingezet heeft. Wel is de verwachting dat iedere organisatie met burgercontact een afweging maakt over de inzet van de Discriminatietoets of een gelijkwaardig instrument en opvolging geeft aan de uitkomsten uit de doorlichting.

Projectteam discriminatietoets

De staatscommissie heeft de begeleiding tot nu toe op zich genomen en zal dit nog tot het einde van haar instellingstermijn in de zomer van 2026

¹⁰ Visie op algoritmische systemen | Rapport | Rijksoverheid.nl

voortzetten. Ik vind het belangrijk dat zo veel mogelijk organisaties met de Discriminatietoets aan de slag kunnen. Daarom stel ik daar de komende jaren graag mensen en middelen voor beschikbaar.

De VNG heeft een subsidie ontvangen om een pilot te starten en zal in ieder geval tot eind dit jaar de decentrale overheden begeleiden bij het doorlopen van de toets. Daarnaast voer ik op dit moment afrondende gesprekken om de procesbegeleiding voor uitvoeringsinstanties en beleidsmakers voort te zetten nadat de staatscommissie haar opdracht heeft afgerond. Ik ben voornemens om daartoe voor de komende jaren een projectteam in te richten. Of het projectteam op termijn ook de begeleiding door de VNG overneemt, zal na de pilot worden bekeken.

Het projectteam zal begeleiding bieden, maar daarbij nauw samenwerken met de overheidsorganisatie die de toets doorloopt. In feite is de Discriminatietoets meer een proces dan een toets. Het gaat om een instrument dat vier stappen kent. Een organisatie die de toets doorloopt, voert gesprekken in het eigen team, met leidinggevenden en met burgers. De toets vraagt om reflectie op het eigen handelen en om concrete maatregelen als daar aanleiding toe is. Het vraagt om commitment op de werkvloer en van hogerop. Uiteindelijk leidt de toets tot een actieplan voor vervolgacties. Een procesbegeleider ondersteunt daarbij.

Het projectteam zal ook periodiek kennissessies organiseren over de Discriminatietoets, zodat organisaties die de toets doorlopen ook van elkaar kunnen leren en ervaringen kunnen uitwisselen. Die sessies kunnen ook worden gebruikt om het instrument zo nodig door te ontwikkelen. Het projectteam zal zowel de Discriminatietoets voor publieke dienstverleners begeleiden als de discriminatietoets voor beleidsmakers waar de staatscommissie de laatste hand aan legt.

Het project loopt tot medio 2030. Voor de komende jaren zijn de volgende middelen gereserveerd. Het gaat om 500.000 in 2026, om 1,1 miljoen in 2027, 2028 en 2029 en in 2030 nog eens 500.000. De opbouw van deze reeks is vanuit de gedachte dat 2026 een aanloopjaar is, dan drie volle jaren en daarna afbouw.

De eerste periode (tot eind 2026) zal in het teken staan van continuering van de begeleiding en het opstellen van een projectplan voor de jaren tot 2030. Het doel is om, samen met netwerken van uitvoeringsinstanties, gemeenten en departementen, te komen tot een ambitieniveau voor het gebruik van de toets in de komende jaren, waarbij er ook aandacht zal zijn voor de praktische haalbaarheid, uitvoerbaarheid en de vrijheid voor organisaties om eigen interventies en instrumenten voorrang te geven.

Na 2030 moeten organisaties zelf in staat zijn om in de procesbegeleiding te voorzien. Om hiervoor zorg te dragen zal in de laatste periode aandacht worden besteed aan het *train de trainers* principe om organisaties in staat te stellen om zelf de benodigde begeleiding te bieden. Daarnaast is het doel van het project om te bezien waar en hoe de toets breder zou kunnen worden gebruikt, welke lessen eruit kunnen worden gedestilleerd voor beleid en uitvoering en die te delen en zorg te dragen voor borging van de toets na afloop van de looptijd van het project. Ik zal uw Kamer eenmaal per jaar informeren over de Discriminatietoetsen.

Conclusie

Discriminatie door de overheid heeft grote impact. Niet alleen op de slachtoffers, maar ook op onze maatschappij als geheel. Burgers en bedrijven verliezen hun vertrouwen in de overheid en dit moeten we te allen tijde voorkomen. Ik wil de staatscommissie daarom nogmaals

bedanken voor het ontwikkelen van de Discriminatietoets. Het instrument kan een effectief hulpmiddel voor organisaties zijn om zichzelf door te lichten en de risico's op discriminatie in werkprocessen, praktijk, beleid en regels te signaleren en te bestrijden. Ik zie absoluut toegevoegde waarde in de Discriminatietoets.

Ik zal mij daarom inspannen om zoveel mogelijk partijen te stimuleren hier gebruik van te maken. Ik ben ervan overtuigd dat het ons zo weer een stap verder brengt in de aanpak van discriminatie en racisme.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
P.E. Heerma