



Aan de commissie
Werk en Inkomen, Onderwijs,
Samenleven, Schuldhulpverlening,
Armoedebestrijding en NPRZ

Beste commissieleden,

In de commissie WIOSSAN heb ik u toegezegd het Arnhems voorbeeld over de discriminatietoets te verkennen en daarover te rapporteren (25bb000839).

Wat is de discriminatietoets?

De Discriminatietoets Publieke Dienstverlening (hierna: de Discriminatietoets) vindt zijn oorsprong in een aangenomen [motie](#) in de Tweede Kamer die oproept tot een doorlichting van de dienstverlening van de overheid op discriminatie en etnisch profileren.

De Discriminatietoets is een instrument dat overheidsorganisaties in staat stelt om proactief risico's op discriminatie in hun dienstverlening te identificeren en structureel aan te pakken. Het is een instrument dat gebruikt wordt om te evalueren, leren en voortdurend te verbeteren.

Ruime definitie discriminatie

De Discriminatietoets hanteert een brede definitie van discriminatie. Het omvat zowel juridische als ervaren vormen van discriminatie. Discriminatie wordt in de Discriminatietoets als volgt gedefinieerd: *het maken van onderscheid dat op enigerlei wijze krenkend is of een ongerechtvaardigd nadeel oplevert voor individuen en/of groepen, of zodanig is dat de benadeelde(n) niet als gelijkwaardig(e) mens(en) wordt/worden gezien.*

Hoe werkt de Discriminatietoets?

De Discriminatietoets richt zich specifiek op processen die burgers raken die in contact staan met organisaties. De Discriminatietoets focust zich primair op discriminatie van twee groepen mensen: ten eerste, op groepen mensen met (persoons)kenmerken¹ genoemd in discriminatiewetgeving en ten tweede, op mensen met een verhoogd risico op armoede en sociale uitsluiting.

¹ Voorbeelden zijn: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, gender, nationaliteit, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, beperking of chronische ziekte, leeftijd.



Met de Discriminatietoets wordt de werkwijze van overheidsorganisaties geanalyseerd. Het begrip werkwijze omvat het volgende:

- de wettelijke kaders die de taak- en opdracht van een overheidsorganisatie omschrijven;
- de interne richtlijnen en handleidingen binnen een overheidsorganisatie;
- de ruimte voor ambtenaren om deze kaders naar eigen inzicht in te vullen; en
- de wijze waarop deze normen en regels worden toegepast in de praktijk.

De Discriminatietoets bestaat uit vragen en opdrachten waarmee overheidsorganisaties kritisch naar hun eigen processen en praktijken kunnen kijken. Naast het uitrafelen van de werkwijze van een overheidsorganisatie, worden overheidsorganisaties via de Discriminatietoets gevraagd om gesprekken te voeren met burgers die mogelijk discriminatie hebben ervaren.

Vervolgens wordt op basis van de antwoorden en inzichten die volgen uit de Discriminatietoets een concreet actieplan opgesteld, om gevonden risico's in kaart te brengen en te verkleinen of weg te nemen.

Wat zijn de ervaringen?

De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme heeft de Discriminatietoets getest in samenwerking met drie pilotorganisaties: de gemeente Arnhem, de Douane en DUO. De voortgangsrapportage met de uitkomsten daarvan leest u [hier](#).

De Douane lichtte het proces van controle van reizigers bij de eindbalie op Schiphol door. DUO het proces 'persoonsgericht innen' en het treffen van betalingsregelingen. Gemeente Arnhem het proces van adresonderzoek.

De Staatscommissie constateerde op basis van deze pilots dat de Discriminatietoets toegankelijker en eenvoudiger moet worden gemaakt, doorontwikkeld moet worden als leerinstrument en er meer uitleg bij moet over de begeleiding van het proces. De Discriminatietoets zal op basis van deze bevindingen worden aangepast en [na de zomer](#) landelijk worden aangeboden.

Gemeente Arnhem

Ik ga vanwege de toezegging hieronder dieper in op de ervaring van de gemeente Arnhem, waarmee ook contact is geweest. U leest meer informatie in de [Arnhemse raadsinformatiebrief](#).

Gemeente Arnhem koos ervoor om het proces van Adresonderzoek bij afdeling Burgerzaken door te lichten. Er werd een team samengesteld met twee medewerkers van de uitvoering, het afdelingshoofd, een medewerker risicomanagement en een medewerker vanuit onderzoek & statistiek. Het proces duurde ongeveer een half jaar.

De belangrijkste uitkomst is dat medewerkers op bepaalde punten veel discretionaire bevoegdheid hebben, vooral omdat zij bij hun afweging vaak vertrouwen op ervaring en voorkennis over een specifiek pand of een bepaalde bevolkingsgroep. Dit brengt risico's met zich mee op indirecte discriminatie en racisme. Hierdoor bestaat de kans dat bepaalde zwaardere middelen (zoals een huisbezoek) disproportioneel (bijvoorbeeld: te snel) ingezet worden. Dit heeft tot gevolg dat bepaalde huizen of (groepen) mensen statistisch gezien vaker 'kans' maken op zo'n huisbezoek.



Oplossingen liggen onder andere in het zorgen voor uniforme procesbeschrijvingen, intervisie en bewustwording.

Reflectie voor Rotterdam

In het Actieplan Samenleven leest u in het hoofdstuk 'Wat doen wij als werkgever' de inzet binnen onze eigen organisatie op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid (DIG) op de werkvloer en richting de stad. Zoals in de voortgangsrapportage Samenleven staat, is recent een Opgavemanager DIG aangesteld om hier binnen de gemeentelijke processen aandacht op te richten.

Het is belangrijk alert te zijn op discriminatie en (onbedoelde) discriminerende effecten in de uitvoering van beleid, doordat er bijvoorbeeld te veel ruimte is voor individuele afwegingen. Tegelijk proberen we ambtenaren binnen de regels ook juist ruimte te laten voor toepassing van de menselijke maat. Wanneer er aanleiding is om discriminerende effecten te vermoeden, kan de Discriminatietoets een nuttig instrument zijn om dit verder te onderzoeken, maar gebruik hiervan moet dan worden afgewogen tegen de aanzienlijke capaciteitsinzet en duur die de Discriminatietoets vergt.

Met vriendelijke groet,

Faouzi Achbar MBA MSc
Wethouder Welzijn, Samenleven, Sport, Digitale Inclusie