

Vergaderjaar 2021–2022

31 066

Belastingdienst

Nr. 1030

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN FINANCIËN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 mei 2022

In mijn brief van 16 mei jl.¹ heb ik uw Kamer toegezegd terug te komen op een aantal onderwerpen die verband houden met de Fraudesignaleringsvoorziening (FSV). Daarnaast deel ik bijgaand de voortgangsrapportage Herstellen, Verbeteren, Borgen (HVB) met uw Kamer.

- A. Aanpak discriminatie, racisme en institutioneel racisme**
- B. Reactie op bevindingen PwC over het proces «analyse aan de Poort»**
- C. Inventarisatie lijsten met risicosignalen**

A. Aanpak discriminatie, racisme en institutioneel racisme

Allereerst wil ik, mede namens de Staatssecretaris van Financiën – Toeslagen en Douane, opnieuw ingaan op een vraag die meermaals terugkomt in de vragen² van uw Kamer en het maatschappelijk debat; namelijk of een aantal van de bevindingen en voorbeelden uit de onderzoeken³ van PwC naar FSV en het proces «analyse aan de Poort» duidt op discriminatie, racisme of institutioneel racisme. Ik heb begrip voor deze vraag gezien de aard en de ernst van deze bevindingen. Voor alle duidelijkheid wil ik deze bevindingen kort in herinnering roepen:

In het proces analyse aan de Poort worden aangiften inkomstenbelasting geselecteerd voor controle op onjuistheden. Zoals PwC in zijn rapport⁴ schrijft worden de aangiften door query's (zoekopdrachten) geselecteerd op *fiscale* risico's, zoals bedragen die afwijken van contra-informatie, maar volgt daarna een handmatige doorselectie door een kleine groep analisten. Deze analisten konden de aangiften aanmerken voor verdere controle. Deze selectie kon tot 2018 tevens tot een FSV-registratie leiden. In meerdere jaargangen van de «handleiding voor de analisten aan de

¹ Kamerstuk 31 066, nr. 1029.

² Aanhangsel Handelingen 2021/22, nrs. 2759 en 2765, Kamerstuk 31 066, nr. 992.

³ Kamerstuk 31 066, nrs. 935, 957 en 992.

⁴ Kamerstuk 31 066, nr. 992.

Poort» heeft PwC beschrijvingen aangetroffen waarbij frauderisico's worden gebaseerd op onder meer nationaliteit en leeftijd. Zoals PwC schrijft heeft zijn de handleidingen opgesteld door de analisten aan de Poort, maar hebben ze geen formele status gehad – ze zijn niet voorgelegd aan en goedgekeurd door het management. Het is niet eenduidig vast te stellen of en welke risicobeschrijvingen daadwerkelijk zijn toegepast. Op 24 februari jl.⁵ heb ik deze en elders aangetroffen casussen met uw Kamer gedeeld. Op 16 mei jl.⁶ heb ik de volledige handleidingen aan de Poort gedeeld.

Discriminatie is een, ook in de fiscaliteit bekend, juridisch begrip met afgebakende consequenties. Of in een concrete situatie bij de behandeling van een belastingplichtige sprake is van een verboden onderscheid op basis van nationaliteit, afkomst of religie, en zo ja, welke consequenties dit dan heeft gehad, moet in beginsel per geval of vergelijkbare groep van gevallen op basis van de concrete omstandigheden worden beoordeeld en vastgesteld. Ik kan daar geen algemene uitspraak over doen, ook niet rond het proces «analyse aan de Poort». Hierbij is onder meer van belang dat volgens PwC niet valt te reconstrueren in hoeverre de beschrijvingen in de handleidingen en het daderprofiel in de praktijk zijn toegepast.

Racisme en institutioneel racisme zijn geen juridisch verankerde begrippen in de Nederlandse wetgeving. Op dit moment worden meerdere definities en interpretaties van beide begrippen door elkaar gebruikt, zoals het College voor de Rechten van de Mens (het College) in zijn visienota Institutioneel racisme⁷ en het Kennisplatform Integratie en Samenleving in zijn literatuuronderzoek⁸ uitleggen. Dat maakt de discussie nog complexer. Het is daarom belangrijk precies te zijn in onze eigen formuleringen en tegelijkertijd begrip te hebben voor het feit dat anderen deze termen anders kunnen interpreteren. Ten slotte is het van belang dat de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) een adviesaanvraag ingediend heeft bij het College voor een juridische definitie van het begrip racisme.

Het College schrijft in de visienota dat de term «racisme» vaak synoniem staat voor een ideologie of theorie die mensen indeelt in «rassen», waarbij wordt uitgegaan van een superioriteit van de ene raciale groep boven de andere. Van zulke ideologieën of theorieën neem ik met klem afstand, en ik twijfel er niet aan dat de medewerkers van de Belastingdienst en Toeslagen dat ook doen. Desgevraagd heb ik 29 maart jl. in reactie op de laatste PwC-rapporten willen aangeven dat ik passages uit de aangetroffen «handleiding voor analisten aan de Poort» onacceptabel en discriminatoir vind, maar hierin geen racisme lees als bedoeld in rassenideologie.

Ik besef dat benadeling of uitsluiting van bevolkingsgroepen verschillende verschijningsvormen kent. Ook als het niet bewust de bedoeling is om een bevolkingsgroep te benadelen, kunnen processen en werkwijzen van de Belastingdienst of Toeslagen of een ander onderdeel van de overheid zo uitwerken dat mensen achtergesteld worden op basis van etnische afkomst of andere kenmerken, zoals religie, leeftijd en geslacht. Voor de mensen die hierdoor geraakt worden, maakt dit het uiteraard niet minder

⁵ Kamerstuk 31 066, nr. 977.

⁶ Kamerbrief Vragen en verzoeken Fraudesignaleringsvoorziening, 16 mei 2022.

⁷ College voor de Rechten van de Mens, Visienota Institutioneel racisme: Naar een mensenrechtelijke aanpak, december 2021.

⁸ Kennisplatform Integratie en Samenleving, Institutioneel racisme in Nederland: Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie, 2021.

pijnlijk. Voor *institutioneel racisme* geeft het College in zijn visienota de volgende samenvattende omschrijving, die gebaseerd is op de analyse van het College in hoofdstuk 2: «het gaat bij institutioneel racisme typisch om ingebakken, structurele mechanismen, procedures, gewoontes of gedragsvormen, die in veel verschillende verschijningsvormen kunnen voorkomen⁹ en vaak op indirecte, soms lastig herkenbare wijze een nadeel¹⁰ opleveren voor bepaalde groepen mensen op grond van hun afkomst¹¹». Hierbij is een bewuste benadeling, ideologie of racistische opzet niet vereist; de focus ligt op de uitwerking. Zoals het College aangeeft kan «institutioneel» een bijklank hebben van «geïstitutionaliseerd» of «georganiseerd», maar hoeft dit niet zo te zijn. Het gaat ook minder om opzet of intentie maar meer om gedragingen die voortkomen uit onbewuste vooroordelen en onwetendheid, wat voor de geraakte mensen natuurlijk niet minder pijnlijk is. Het begrip «institutioneel racisme» is in dit opzicht, anders dan de specificatie «institutioneel» wellicht doet vermoeden, een breder en meeromvattend begrip dan «racisme» in de ideologische betekenis. Zoals ik de visienota van het College begrijp, wordt hiermee voorkomen dat een te beperkt begrip van «institutioneel racisme» een praktische belemmering oplevert bij de zeer wenselijke en noodzakelijke bestrijding ervan.

Zoals gezegd is de definitie van (institutioneel) racisme nog niet volledig uitgekristalliseerd in het maatschappelijk debat, maar heeft de Minister van BZK een adviesaanvraag gedaan voor een juridische definitie van racisme bij het College. In afwachting van dat advies wil ik in deze brief mijn appreciatie van de bevindingen van PwC baseren op de brede benadering van het College en op de hierboven geciteerde omschrijving van institutioneel racisme uit diens visienota. Uitgaande van deze brede benadering vind ik dat meerdere van de bevindingen en voorbeelden die PwC heeft beschreven onder deze omschrijving van institutioneel racisme vallen. Ik doel daarmee op de passages in de handleidingen voor analisten aan de Poort waarin zonder enige onderbouwing wordt gesteld dat «nationaliteiten met een opvallend patroon uitgaven» en giften aan «kerkelijke instellingen alleen met hoofdletters ingediend door allochtonen» als frauderisico in aanmerking komen.

Toeslagen maakte voor de ontvlechting integraal onderdeel uit van de Belastingdienst. De vraag over institutioneel racisme is dan ook van toepassing op Toeslagen. Naast de hierboven voor de Belastingdienst benoemde onderwerpen speelt voor Toeslagen op drie andere terreinen dezelfde vraag. Toeslagen heeft in het verleden gebruik gemaakt van nationaliteit als indicator in het risicoclassificatiemodel Toeslagen zonder deugdelijke grondslag. Daarnaast heeft Toeslagen dubbele nationaliteiten van Nederlandse aanvragers in het Toeslagen Verstrekkingen Systeem verwerkt en de nationaliteit van de aanvragers van kinderopvangtoeslag gebruikt in het kader van de bestrijding van georganiseerde fraude. Voor

⁹ In hoofdstuk 2 geeft het College aan dat het «woord» institutioneel slaat op een verschijnsel dat:

- collectief en structureel «ingebakken» is in georganiseerde vormen van samenleven in de maatschappij;
 - regels, procedures en beleid omvat, maar ook allerlei vormen van niet-geformaliseerd, sociaal ingesloten gedrag;
 - uiteenlopende verschijningsvormen kent, en
 - door «inbedding» vaak niet direct herkenbaar is.
- Institutioneel racisme kan zich in uiteenlopende verschijningsvormen voordoen en ook slaan op een deel van de organisatie.

¹⁰ De term nadeel wordt in de visienota door het College uitgelegd op pagina 14 in het kader van indirect onderscheid.

¹¹ Het College legt in het kader op pagina 12 van de visienota het juridische begrip «ras» verder uit.

deze drie overtredingen van de AVG heeft de Autoriteit Persoonsgegevens eerder een boete opgelegd.

Deze werkwijzen van Toeslagen konden als gevolg hebben dat verschillende groepen burgers een grotere kans hadden om geselecteerd te worden voor een handmatige beoordeling, en heeft daarmee geleid tot een onbedoelde ongelijkheid in de behandeling tussen mensen. Zoals met uw Kamer gedeeld op 21 april jl.¹² gold dit onder andere voor Nederlanders met lage inkomens en alleenstaanden, maar gold dit ook voor mensen met een andere nationaliteit, zonder dat hier een deugdelijke grondslag voor was. Dit kwalificeert daarmee als een vorm van institutioneel racisme zoals omschreven door het College.

Risicoselectie in het toezicht blijft tegelijkertijd wel nodig. Door middel van risicoprofielen kan onderscheid worden gemaakt tussen groepen burgers om te bepalen waar extra toezicht nodig is. Overheidsorganisaties die gebruik maken van risicoprofielen moeten zich ervan bewust zijn dat dit onderscheid het risico van discriminatie met zich meebrengt. Discriminatie is en blijft verboden, maar niet elk onderscheid is discriminerend, wanneer er een rechtvaardigingsgrond voor is

De Staatssecretaris van Financiën – Toeslagen en Douane en ik gaan hierover samen met de Belastingdienst en Toeslagen in gesprek met het College voor de Rechten van de Mens en de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, als deskundigen op dit gebied. De Belastingdienst en Toeslagen zullen hen daarnaast om hulp vragen om hiervan te leren en te zorgen dat iets dergelijks in de toekomst niet nogmaals gebeurt. Wel realiseren wij ons dat de inzichten ten aanzien van institutioneel racisme nog geen gemeengoed zijn. En dat ook in het verleden niet waren. Maar dat ontslaat ons niet van de plicht om de dialoog over institutioneel racisme binnen de Belastingdienst en Toeslagen aan te gaan. Niet een vrijblijvende dialoog, maar een dialoog gebaseerd op het bewustzijn dat onbewust en onopzettelijke gedrag heeft plaatsgevonden dat een uitwerking heeft gehad binnen specifieke groepen.

In het coalitieakkoord¹³ is opgenomen dat voor institutioneel racisme geen plek is in onze samenleving en dat overheidsorganisaties hierbij het goede voorbeeld moeten geven. Het kabinet zet zich in tegen etnisch profileren. Dit vormt samen met de Rijksbrede uitwerking door de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) de leidraad voor de aanpak voor de Belastingdienst en Toeslagen. Deze aanpak wordt vormgegeven langs de volgende sporen:

1. *Gesprek en dialoog*

Het thema van discriminatie en racisme is voor iedereen een lastig en beladen onderwerp. Zoals gezegd vind ik meerdere bevindingen en aangetroffen voorbeelden van PwC verwerpelijk en discriminatoir. Tegelijkertijd betreffen de aangetroffen voorbeelden een aantal specifieke trajecten binnen het toezicht, deels tot veertien jaar oud, terwijl het totale werk van de Belastingdienst en Toeslagen zoveel meer omvat. De afgelopen maanden heb ik veel medewerkers leren kennen als toegewijde collega's van verschillende achtergronden die elke vorm van discriminatie en racisme afkeuren, en ik weet dat dit gevoel breed gedeeld wordt. We moeten daarom binnen en buiten de Belastingdienst en Toeslagen in dialoog. De Belastingdienst en Toeslagen treden zoals gezegd, in gesprek met mensenrechtenadvocaten,

¹² Kamerstuk 31 066, nr. 1008.

¹³ Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst, coalitieakkoord 2021–2025, 15 december 2021; bijlage bij Kamerstuk 35 788, nr. 77.

belangenorganisaties en de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme om hen te vragen hun expertise te delen.

2. *Verbetertrajecten*

Voor institutioneel racisme is geen plek in Nederland en het kabinet zet zich in tegen etnisch profileren¹⁴. Hoe wordt omgegaan met de risico's bij selecties en hoe onterechte indelingen kunnen worden voorkomen, moet een herkenbaar onderdeel zijn van het werk waarover in de ambtelijke lijn verantwoording wordt afgelegd. De focus zal erop liggen om bij de Belastingdienst en Toeslagen deze ontwikkeling te versnellen en te bestendigen. De informatie in de rapporten van PwC sterkt mij hierin.

Ik besef dat keuzes in het verleden niet kunnen worden teruggedraaid. Wel moet op alle niveaus binnen de Belastingdienst en Toeslagen worden nagedacht over de verbetering die nodig is om herhaling te voorkomen. Dat ziet met name op risicoselectie, handhaving en inclusiviteit. Hierop zijn reeds acties ingezet en is blijvende actie nodig. Zoals beschreven op 29 maart jl.¹⁵ wordt hiervoor een structuur opgezet om de voortgang nauwlettend te bewaken. Het gaat om verbeteringen in zowel cultuur als processen:

- a) Het tegengaan van ongelijke behandeling begint en eindigt met bewustzijn in de werkcultuur. In de interne communicatie van de Belastingdienst en Toeslagen na publicatie van de PwC-rapporten is uitgelegd wat het belang is van de rapporten en de noodzaak tot verandering.
- b) Als verdieping op het al lopende programma «Leiderschap en cultuur», waarin specifiek aandacht is gegeven aan het meewegen van diverse perspectieven in het werk (burgers en bedrijven centraal en een inclusief werkklimaat) wordt in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens het programma «Vooroordelen voorbij» ingezet bij de Belastingdienst en Toeslagen.
- c) Bewustzijn en begrip ontstaan door dialoog op werkvloer. De Belastingdienst en Toeslagen zijn gestart met het voeren van moreel beraad. Dit betekent dat casussen en ethische dilemma's in het toezicht worden besproken. Dat gebeurt op alle niveaus. Hierbij wordt aandacht besteed aan bewuste en onbewuste vooroordelen. Voor de tweede helft van het jaar worden, ondersteund door het programma Leiderschap en cultuur, binnen alle teams besprekingen georganiseerd.
- d) Over de specifieke bevindingen van PwC worden bovendien normoverdragende gesprekken in klein groepsverband gevoerd met het management en de betrokken medewerkers aan de hand van de aangedragen voorbeelden.
- e) Voor het identificeren van nog aanwezige processen die mogelijk ongelijk uitwerken is de hulp van alle medewerkers in het proces nodig. In de interne communicatie is medewerkers gevraagd om kritisch naar de gebruikte selectieprocessen te kijken en is uitgelegd met wie ze hun twijfels over de juistheid van die processen kunnen bespreken.
- f) Voor het beoordelen van die selectieprocessen zijn heldere criteria nodig. De Belastingdienst en Toeslagen onderzoeken welke waarborgen nodig zijn om de rechtmatigheid en de transparantie van de risicoselectie te garanderen. Dit kwartaal wordt het kader opgesteld waaraan processen van de Belastingdienst, Toeslagen en Douane getoetst kunnen worden. Hiermee krijgt het mensenrechte-

¹⁴ Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst, coalitieakkoord 2021–2025, 15 december 2021.

¹⁵ Kamerstuk 31 066, nr. 992.

Door het op orde brengen van de bedrijfsprocessen wordt de verbetering organisatorisch geborgd. Er zijn nog meer stappen aangekondigd om de rechtsstatelijkheid te waarborgen, zoals de Inspectie Belastingdienst, Douane en Toeslagen, de Adviescommissie Analytics voor advies over het ethisch verantwoord omgaan met risicomodellen en algoritmen en het op orde brengen van de bedrijfsprocessen. Uw Kamer treft meer informatie over deze en andere verbetertrajecten in de bijgevoegde voortgangsrapportage Herstellen, Verbeteren, Borgen.

B. Juridische vragen over het proces «analyse aan de Poort»

Ik besef ten eerste dat de recente bevindingen van onder meer PwC veel mensen pijn hebben gedaan. Signalen dat mensen afwijkend worden behandeld vanwege hun afkomst moeten altijd zeer serieus worden genomen en passend opgevolgd. Discriminatie op basis van godsdienst, geslacht, ras, of leeftijd is niet alleen een gevoelig onderwerp, maar ook een juridisch vraagstuk. Of hiervan sprake is, moet per geval (of groep van vergelijkbare gevallen) worden beoordeeld en vastgesteld. Zoals de Centrale Raad van Beroep schrijft is niet ieder onderscheid discriminerend. Het College heeft over het hanteren van risicoprofielen een mensenrechtelijk toetsingskader¹⁷ uitgebracht waarop de Minister van BZK op 14 december 2021¹⁸ gereageerd heeft. Risicoselectie heeft tot doel om doelgerichter en efficiënter toezicht te houden en soms ook om de dienstverlening te verbeteren. Dat is ook nodig: de capaciteit van overheden om te controleren is namelijk schaars. Overheidsorganisaties die gebruik maken van risicoprofielen moeten zich er wel altijd van bewust zijn dat het maken van onderscheid het risico van discriminatie met zich meebrengt. En discriminatie is verboden. Maar niet elk onderscheid is discriminerend. Als het maken van onderscheid een gerechtvaardigd doel heeft, een passende en geschikte maatregel is en voldoet aan de eisen van subsidiariteit en proportionaliteit, dan is sprake van een gerechtvaardigd onderscheid. Deze eisen zijn cumulatief: aan al deze eisen moet worden voldaan, anders is er wel sprake van discriminatie. Ter illustratie een voorbeeld waarbij niet direct duidelijk is of een onderscheid gerechtvaardigd of discriminerend is: De handleiding voor analisten aan de Poort 2020 bevat een lijst van verdachte Algemeen Nut Beogende Instellingen (ANBI's) voor de beoordeling van opgevoerde giftenaftrek. Deze ANBI's kwamen op de lijst naar aanleiding van een strafrechtelijk onderzoek uit 2015 naar grootschalige fraude, waarbij vervalste kwitanties werden opgevoerd om gefingeerde giften af te trekken. De lijst bestaat voor een groot deel, maar niet exclusief, uit moskeeën. Hierdoor kan *indirect* onderscheid zijn ontstaan (naar godsdienst), ook al is het selecteren van moslims voor controle niet het doel. Of dit onderscheid gerechtvaardigd is, moet getoetst worden aan de hand van de hierboven beschreven eisen. Datzelfde geldt voor andere casusposities waarover twijfel kan bestaan. Waar nodig zal ik hierbij een beroep doen op de expertise van het College voor de Rechten van de Mens en diens publicatie over een mensenrechtelijk toetsingskader voor etnisch profileren¹⁹. De omstandigheid dat documentatie met betrekking tot

¹⁶ College voor de Rechten van de Mens, Discriminatie door risicoprofielen. Een mensenrechtelijk toetsingskader, november 2021.

¹⁷ College voor de Rechten van de Mens, Discriminatie door risicoprofielen. Een mensenrechtelijk toetsingskader, november 2021.

¹⁸ Kamerstuk 30 950, nr. 281.

¹⁹ College voor de Rechten van de Mens, Discriminatie door risicoprofielen. Een mensenrechtelijk toetsingskader, november 2021.

analyse aan de Poort ontbreekt of in gevallen gebrekkig is maakt een beoordeling moeilijk en misschien onmogelijk. Los van het uiteindelijke oordeel per casus vind ik daarom dat in het algemeen uitgesloten moet kunnen worden dat niet-relevante kenmerken worden gebruikt in de selectie voor controle. Geborgde toetsing vooraf en uitlegbaarheid achteraf zijn immers een belangrijke randvoorwaarde voor gerechtvaardigde risicosselectie.

Ten slotte heb ik de Landsadvocaat gevraagd om advies over de juridische gevolgen van een mogelijke schending van grondrechten bij de selectie van aangiften voor onderzoek (op basis van het proces analyse aan de Poort/projectcode 1043) voor een door de inspecteur vastgestelde aanslag. Ik ben van plan dit advies mee te zenden met de hoofdlijnenbrief tegemoetkomingsregeling die uw Kamer in juni ontvangt, omdat het een belangrijke basis vormt voor de uitwerking van die regeling.

C. Inventarisatie lijsten met risicosignalen

Bijgaand bij de voortgangsrapportage HVB treft uw Kamer bijlagen met betrekking tot de inventarisaties van applicaties en lijsten waarover uw Kamer in eerdere brieven²⁰ over HVB is geïnformeerd. In oktober 2020 is bij de medewerkers van de Belastingdienst een inventarisatie gedaan naar lijsten met nationaliteit en/of risico- of fraudesignalen in mailboxen, persoonlijke omgevingen of (lokale) samenwerkingsgebieden. Medewerkers hebben meer dan tweehonderd bestanden aangeleverd. Een toetsingscommissie heeft de geleverde informatie beoordeeld. Ze heeft de (119) bestanden die daadwerkelijk aan de criteria van de uitvraag voldeden, voorzien van een inschatting van het risico dat de lijst gevolgen heeft gehad voor burgers. 39 lijsten hebben het oordeel «hoog risico» gekregen, waarmee nog niet vaststaat of er daadwerkelijk onterechte nadelige gevolgen voor burgers zijn geweest. Op vier na zijn alle lijsten buiten gebruik gesteld, voor zover ze dat niet al waren. In het rapport is voor elk van de vier nog in gebruik zijnde lijsten beschreven welke eventuele risicomitigerende maatregelen zijn getroffen om ze te kunnen blijven gebruiken. Zo is de lijst «vastgoedsignalen» getoetst op AVG-aspecten en in een afgeschermd omgeving met beperkte toegang geplaatst. Het stand-van-zakenrapport treft uw Kamer in de bijlage.

De namen van enkele van de lijsten roepen vragen op. Ik deel daarom het volledige overzicht van de lijsten met uw Kamer. De namen van sommige lijsten bevatten termen als «criminelen». Dit soort benamingen vind ik niet passend. Er zijn drie bestanden genoemd naar een nationaliteit (Bulgaars) en één naar een bevolkingsgroep (Antilliaans). In bepaalde gevallen kan het gebruik van een lijst naar nationaliteit toegestaan zijn, als aan de juiste criteria is voldaan. Mijn ambtsvoorganger heeft in 2019²¹ echter besloten nationaliteit niet meer te gebruiken in de handhaving, tenzij er een expliciete deugdelijke grondslag voor is. Ik sluit mij daarbij aan. De hierboven beschreven lijsten dateren van voor dit besluit. Er worden vervolgacties ingezet om vast te stellen of de lijsten daadwerkelijk onterechte gevolgen hebben gehad voor burgers en een passende oplossing te vinden waar dat het geval is.

Tot slot

De conclusie dat institutioneel racisme heeft kunnen plaatsvinden binnen de Belastingdienst en Toeslagen is uiterst pijnlijk. De Staatssecretaris van Financiën – Toeslagen en Douane en ik begrijpen dat een dergelijke

²⁰ Kamerstuk 31 066, nrs. 807, 816, 852 en 920.

²¹ Kamerstuk 31 066, nr. 538.

constatering om reflectie vraagt en dat het gesprek hierover binnen en buiten beide organisaties nog niet voorbij is. De bevindingen van PwC en de inventarisaties van lijsten en applicaties geven aan dat er in het verleden dingen fout zijn gegaan bij de Belastingdienst en Toeslagen. Tegelijkertijd geven ze een duidelijke richting voor verbetering. Zoals eerder²² met uw Kamer is gedeeld, zijn er bij het proces analyse aan de Poort aanvullende waarborgen ingericht, waaronder verbeterde, formeel vastgestelde handleidingen voor analisten aan de Poort. Het Intensief Toezicht op aan de Poort geselecteerde aangiften ligt stil en wordt pas hervat wanneer volledig duidelijk is dat het proces analyse aan de Poort aan alle eisen voldoet op het gebied van rechtmatigheid, privacy en herleidbaarheid. Met het programma HVB worden verdere stappen gezet in de omgang met gegevens en de waarborgen in het toezicht. De beschreven verbetertrajecten voegen hier een essentieel element aan toe: de brede bewustwording over mogelijk institutioneel racisme op basis van dialoog met de medewerkers. Ten slotte stellen de onderzoeken naar FSV ons in staat om een passend en rechtvaardig tegemoetkomingsbeleid voor onterechte gevolgen te ontwikkelen. Zoals ik uw Kamer op 24 mei jl.²³ schreef, wordt op dit moment hard gewerkt aan dit beleid en informeer ik uw Kamer hier medio juni nader over.

De Staatssecretaris van Financiën,
M.L.A. van Rij

²² Kamerstuk 31 066, nr. 803.

²³ Kamerstuk 31 066, nr. 1021.