

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

706

Vragen van de leden **Buitenweg** en **Van den Berge** (beiden GroenLinks) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *de berichten «Ik walg van politieagenten die zich Marokkanenverdelgers noemen» en «Burgemeesters regio Den Haag: geen verziekte cultuur bij politie»* (ingezonden 25 oktober 2019).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 13 november 2019).

Vraag 1

Kent u de berichtgeving van NRC Handelsblad waarin de burgemeesters in de regio Den Haag concluderen dat er geen sprake is van «een verziekte cultuur» als het gaat om discriminatie en racisme?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de conclusie van deze elf burgemeesters dat er geen sprake is van «een verziekte cultuur» als het gaat om discriminatie en racisme? Vindt u het verstandig dat deze burgemeesters dit concluderen terwijl het onderzoek naar vermeende misstanden door het Bureau Veiligheid Integriteit en Klachten (VIK) van de Haagse politie nog loopt?

Antwoord 2

Ik wil benadrukken dat er momenteel een onderzoek loopt naar mogelijke misstanden aan bureau Hoefkade, niet naar de gehele Haagse politie. Gelet op het lopende onderzoek bij het team Hoefkade ga ik verder niet op deze casuïstiek in. Wel heeft de korpschef mij verzekerd dat de politie meldingen van ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag serieus neemt. In mijn brief van 4 september jl.² heb ik u geïnformeerd over het bestaande beleid van de korpschef en over de aanvullende maatregel om een ombudsfunctionaris aan te stellen.

¹ NRC Handelsblad, 22 en 23 oktober 2019

² Kamerstuk 29 628, nr. 905.

Vraag 3

Hebben de elf desbetreffende burgemeesters zelf onderzoek verricht naar de cultuur binnen het politiekorps? Zo ja, kunt u de resultaten hiervan met de Kamer delen? Zo nee, op basis waarvan zijn zij tot deze conclusie gekomen?

Antwoord 3

De burgemeesters baseren zich als lokaal gezag op hun eigen ervaringen met de politie, waarbij de thema's diversiteit en inclusie met regelmaat worden besproken. Overigens is de verklaring afkomstig van de burgemeesters van alle 27 gemeenten in het verzorgingsgebied van de politie-eenheid Den Haag.

Vraag 4

Bent u ervan op de hoogte dat de politietop van het bureau Hoefkade in de Haagse Schilderswijk naar het eigen personeel een brief heeft geschreven waarin zij de zorgen uiten over een «ongewenste cultuur» en een «oopenstelling van ongewenste gedragingen»? Zou u naar aanleiding van deze brief concluderen dat hier sprake is van een (ten dele) verziekte cultuur?

Antwoord 4

Ik ben ervan op de hoogte dat een dergelijke brief is verzonden. Ik voer regelmatig overleg met de korpschef over de ontwikkelingen binnen de politieorganisatie. In dat overleg komen ook onderwerpen als discriminatie, seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag aan bod. Waar nodig informeert de korpschef mij over casuïstiek.

Vraag 5

Hoe duidt u het gegeven dat de afgelopen twee jaar tenminste elf mensen zijn ontslagen in Den Haag vanwege wangedrag? Waar bestond dit wangedrag uit? Wanneer is er sprake van een verziekte cultuur? Op basis van welke criteria worden agenten vanwege wangedrag ontslagen?

Antwoord 5

Met uw Kamer ben ik van mening dat ons grote terughoudendheid past om op individuele casussen in te gaan. Ik zie het als mijn taak om met de korpschef in gesprek te zijn over het belang van een open cultuur en de noodzaak om signalen van discriminatie en grensoverschrijdend gedrag serieus te nemen. De korpschef is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van de politie en die verantwoordelijkheid neemt hij ook. Voor de wijze van afdoening bij disciplinaire processen verwijs ik u naar mijn brief van 15 januari jl. over interne onderzoeken en strafrechtelijke onderzoeken bij de politie.³

Vraag 6

Bent u van mening dat de politietop van de eenheid Den Haag naar behoren, adequaat en toereikend heeft gehandeld om discriminatie en ongewenst gedrag in de eenheid tegen te gaan? Zo ja, op basis waarvan trekt u deze conclusie? Zo nee, wat had met de kennis van nu beter gekund?

Antwoord 6

Het tegengaan van discriminatie en ongewenst is een topprioriteit voor de korpschef. Die prioriteit geldt ook voor de eenheidsleiding van Den Haag. Gelet op het lopende onderzoek bij het team Hoefkade ga ik verder niet op deze casuïstiek in. Voor de korpsleiding staat echter voorop dat ongewenst gedrag wordt onderzocht en aangepakt. In mijn brief van 4 september jl. heb ik u geïnformeerd over het bestaande beleid van de korpschef en over de aanvullende maatregel om een ombudsfunctionaris aan te stellen.⁴

Vraag 7

Bent u van mening dat de stellingname van de elf burgemeesters naar verwachting bemoedigend of ontmoedigend werkt om signalen van discriminatie en ongewenst gedrag te melden?

³ Kamerstuk 28 844, nr. 166.

⁴ Kamerstuk 29 628, nr. 905.

Antwoord 7

De korpsleiding heeft aangegeven open te staan voor kritiek en heeft medewerkers juist opgeroepen zich te melden als in hun ogen sprake is van misstanden. De politieorganisatie heeft verschillende mogelijkheden beschikbaar voor het bespreekbaar maken van deze signalen, zoals (maar niet uitsluitend) het vertrouwenswerk, de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten en het Landelijk Meldpunt Misstanden. Vervolgens is het van belang dat politiemedewerkers zich ook vrij voelen om intern misstanden te melden. Dit heeft dan ook de volste aandacht van de korpsleiding en andere leidinggevenden binnen de politie.

Vraag 8

Herinnert u uw eigen brief van 15 oktober 2019 (Kamerstuk 29 628, nr. 911) waarin u stelt dat voormalig teamchef Fatima Aboulouafa niet zou zijn weggestuurd vanwege haar «inhoudelijke kritiek op de misstanden»? Heeft u tot u genomen dat politiechef Van Musscher aangeeft dat haar ontslag te maken had met «de manier waarop ze zich uitte op Instagram en in de media»? Kunt u zich voorstellen dat mevrouw Aboulouafa voor deze vorm heeft gekozen omdat andere manieren onvoldoende effectief waren gebleken om dit probleem aan te kaarten?

Antwoord 8

De teamchef is niet op non-actief gezet of ontslagen. Voor verdere informatie verwijs ik u naar mijn brieven van 9 oktober en 15 oktober jl.⁵ Inmiddels is vastgesteld dat de betrokken teamchef niet meer terugkeert naar de eenheid Den Haag. De korpsleiding heeft bij de desbetreffende teamchef een aanbod uitstaan om met een onafhankelijk verkenner te zoeken naar een duurzame oplossing. Daarnaast moeten politiemedewerkers zich vrij voelen om zich te uiten en kritisch te zijn binnen de grenzen van de ambtseed, dan wel belofte. Bij voorkeur gebeurt dit binnen de eigen organisatie zodat waar mogelijk samen een oplossing gevonden kan worden. Ik ga niet speculeren over de motivatie van mevrouw Aboulouafa om zich te uiten op de manier waar zij voor gekozen heeft. De politieorganisatie heeft verschillende mogelijkheden voor het bespreekbaar maken van signalen, zoals het vertrouwenswerk, de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten, het Landelijk Meldpunt Misstanden en programma's als de Kracht van het Verschil. Daarnaast besluit de politie binnenkort over de regeling klachten grensoverschrijdende omgangsvormen. Deze klachten worden onderzocht door de klachtencommissie grensoverschrijdende omgangsvormen. De klachtencommissie wordt per klacht samengesteld en bestaat uit interne medewerkers en externe personen met passende expertise. Om te voorkomen dat collega's vastlopen in de organisatie wordt een ombudsfunctionaris aangesteld binnen de organisatie. De ombudsfunctionaris heeft een directe toegang tot de korpsleiding en is een aanvulling op de reeds bestaande voorzieningen.

Vraag 9 en 10

Welke stappen moeten volgens u ondernomen worden om een veilige, open en non-discriminatoire cultuur te creëren binnen het politiebureau Hoefkade? Deelt u mijn opvatting dat structurele maatregelen nodig zijn, zoals het instellen van een onafhankelijk integriteitsbureau, waar klokkenluiders binnen de politie met hun klachten terecht kunnen?

Antwoord 9 en 10

De korpschef heeft mij ervan verzekerd dat de korpsleiding iedere melding van ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag serieus neemt. Bovenop het bestaande beleid en de genomen maatregel om een ombudsfunctionaris aan te stellen (zie mijn brief van 9 en 15 oktober jl.), zie ik thans geen noodzaak om aan te dringen op extra maatregelen. Daarbij heb ik uw Kamer in het Algemeen Overleg van 10 oktober jl. toegezegd om met de korpschef in gesprek te gaan over de voortgang van de cultuurverandering bij de politie, evenals de registratie en opvolging van interne klachten en meldingen.

⁵ Kamerstuk 29 628, nrs. 909 en 911

Vraag 11

Is de huidige beroepscode volgens u voldoende helder over (on)gewenste omgangsvormen, (on)gewenst taalgebruik en het tegengaan van discriminatie? Zo nee, bent u bereid het gesprek met de korpsleiding aan te gaan over aanpassing van de beroepscode?

Antwoord 11

Het integriteitsbeleid van de politie is in 2018 geactualiseerd. Er is nadrukkelijk aandacht voor het bevorderen van een ethisch werkklimaat waarin integriteit wordt gezien als kenmerk van goed politiewerk en de onderlinge dialoog wordt gestimuleerd. De beroepscode is één van de instrumenten voor medewerkers en leidinggevenden die ondersteuning biedt bij het voeren van gesprekken over dilemma's en integriteitskwesaties. Daarbij zijn ook themabladen bij de beroepscode beschikbaar waarin per onderwerp nader wordt ingegaan op wet- en regelgeving en dilemma's. Daarnaast is door de Eenheid Den Haag recent een handreiking ontwikkeld die op een laagdrempelige manier bijdraagt aan de ondersteuning bij het voeren van gesprekken over dilemma's en integriteitskwesaties. Verder heb ik in mijn brief van 3 september jl. aan uw Kamer het beleid van de korpschef beschreven om een veilige, diverse en inclusieve werkomgeving te realiseren en behouden.⁶ De beroepscode is zodoende niet het enige instrument dat een veilig, divers en inclusief werkklimaat bewerkstelligt.

Vraag 12

Kunt u zich het ongemak voorstellen over de zorgwekkende signalen betreffende de eenheid Den Haag en daaruit voortkomend de noodzaak om vragen te stellen over personele aangelegenheden?

Antwoord 12

Met uw Kamer ben ik van mening dat ons grote terughoudendheid past in te gaan op individuele casussen. Ik zie het als mijn taak om met de korpschef in gesprek te zijn over het belang van een open cultuur en de noodzaak om signalen van discriminatie en grensoverschrijdend gedrag serieus te nemen. De korpschef is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van de politie en die verantwoordelijkheid neemt hij ook.

Vraag 13

Kunt u deze vragen één voor één beantwoorden ruimschoots voor de begrotingsbehandeling van Justitie & Veiligheid?

Antwoord 13

Ja, al heb ik de keuze gemaakt om de antwoorden die grotendeels overeenkwamen met elkaar samen te voegen.

⁶ Kamerstuk 29 628, nr. 906.