

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

3424

Vragen van het lid **Sylvana Simons** (BIJ1) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *de berichten «Voortaan dreigt ontslag voor racistische agenten» en «Ontslag dreigt voor racistische agenten»* (ingezonden 10 juni 2022).

Antwoord van Minister **Yeşilgöz-Zegerius** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 6 juli 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 3339.

Vraag 1

Bent u bekend met de berichten «Voortaan dreigt ontslag voor racistische agenten»¹ en «Ontslag dreigt voor racistische agenten»²?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Hoe duidt u de uitspraak dat «elke politiemedewerker voortaan weet dat ontslag kan volgen na racistische opmerkingen»? Bevestigt deze uitspraak dat er voorheen geen daadwerkelijke maatregelen waren om racistische agenten, zij het in de top van de organisatie of in het korps, verantwoordelijk te houden voor racisme?

Antwoord 2

De politieleiding maakt duidelijk wat de norm voor iedereen die bij de politie werkt, of je nu binnen of buiten de politieorganisatie aan het werk bent. Deze norm is en was helder: discriminatie is niet toegestaan. Het handhaven van die norm en het communiceren over de gevolgen bij schending van de norm gebeurde echter niet in alle gevallen voldoende scherp en eenduidig in het korps. Dit zal nadrukkelijker worden uitgedragen. Door de korpsleiding is uitgesproken dat er voortaan altijd een sanctie volgt op discriminatie en daar waar nodig zelfs ontslag kan worden verleend. De politieorganisatie heeft een voorbeeldfunctie bij het bestrijden van discriminatie en racisme.

¹ NRC, 7 juni 2022, (<https://www.nrc.nl/nieuws/2022/06/07/politie-vanaf-nu-helder-over-racisme-a4132753>)

² NRC, 7 juni 2022 (<https://www.nrc.nl/nieuws/2022/06/07/ontslag-dreigt-voor-racistische-agenten-a4132765?t=1654782177>)

Vraag 3

Geldt de nieuwe maatregel slechts voor racistische opmerkingen, of wordt het ook ingezet voor bredere discriminatoire uitsluitingsmechanismen jegens medewerkers wegens hun geloof, geaardheid, geslacht, mentale of fysieke welzijn enzovoorts?

Antwoord 3

Dit geldt voor alle vormen van racisme en discriminatie.

Vraag 4

Deelt u de mening dat de uitspraak dat elke politiemedewerker ontslagen *kan* worden na racistische opmerkingen klinkt als een holle frase, en dat het – in het licht van jarenlange onderzoeksresultaten over de onveilige werkcultuur bij de politie – juist belangrijk is om daadkrachtig te werk te gaan? Deelt u de mening dat het daadwerkelijk in de praktijk brengen van dit beleid ook betekent dat agenten die zich in het verleden schuldig hebben gemaakt aan racisme, in welke vorm dan ook, met terugwerkende kracht ontslagen dienen te worden (zoals de agenten uit Rotterdam die in WhatsApp-groepen meermalig racistische uitspraken deden, en slechts zijn overgeplaatst naar een ander bureau, zonder ontslag)? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Daadkrachtig handhaven van een heldere norm vereist dat alle disciplinaire mogelijkheden worden benut die hiervoor beschikbaar zijn, van lichtere sancties, zoals een schriftelijke berisping, tot de meest zware sanctie van ontslag. Elke maatregel zal echter moeten worden afgezet tegen de feiten en omstandigheden en hierbij hoort een helder regime van sanctionering waarover uw Kamer zo spoedig mogelijk wordt geïnformeerd. Deze en andere vervolgstappen worden verbonden met andere lopende ontwikkelingen op het gebied van het verbeteren van het disciplinaire proces, de vernieuwing van het integriteitsstelsel en het verhelderen of vereenvoudigen van het totaal aantal loketten waar medewerkers meldingen kunnen maken of hulp kunnen inroepen. De externe toetsingscommissie Adviescommissie Grondrechten en Functie-uitoefening Ambtenaren Politie (AGFA Politie) zal erop blijven toezien dat voorgenomen disciplinaire maatregelen, in zaken waarbij voor politieambtenaren een grondrecht aan de orde is, voldoende aansluiten bij de feiten en omstandigheden op elk specifiek geval.³ Op disciplinaire maatregelen in gevallen van discriminerend gedrag die in het verleden plaatsvonden, heeft de AGFA ook advies gegeven. Reeds vastgestelde disciplinaire besluiten kunnen niet worden herroepen en staan in rechte vast. De medewerker waarover het besluit met betrekking tot een disciplinaire maatregel is genomen, kan tegen dit besluit bezwaar aantekenen. Dit bezwaar kan niet door derden of betrokkenen worden aangetekend. Over de zaak van de Whatsapp groep in Rotterdam zijn eerder vragen van uw Kamer beantwoord, waarnaar ik verwijs⁴.

Vraag 5, 6, 7 en 8

Hoe duidt u het feit dat de *one strike out* sanctie veranderd kan worden als er sprake is van «lerend vermogen»? Hoe verhoudt de mogelijkheid tot het veranderen van de ontslag-maatregel zich tot het feit dat er binnen de politie al een cultuur heerst waarin racistische agenten worden beschermd, ten koste van hun slachtoffers?

Wie bepaalt of een politiemedewerker over «lerend vermogen» beschikt? Zijn de mensen die door de desbetreffende politiemedewerker worden gediscrimineerd, gepest, uitgesloten of anderszins in de weg gezeten, betrokken bij de beoordeling hiervan? Is er een rol weggelegd voor maatschappelijke organisaties die gespecialiseerd zijn in het herkennen, definiëren en elimineren van racisme?

Kunt u uitleggen hoe het proces van het maken van racistische opmerkingen tot ontslag in z'n werk gaat? Zullen politiemedewerkers die een melding

³ De AGFA Politie is per 1 januari 2020 afgesplitst van de AGFA, maar vormt daarmee nog wel een personele unie. Zij brengt adviezen uit over voorgenomen disciplinaire straffen van politieambtenaren vanwege de uitoefening van de vrijheid van meningsuiting, vereniging, vergadering of betoging.

⁴ Aanhangsel handelingen, vergaderjaar 2020–2021, nr. 2731.

maken en/of klacht indienen moeten bewijzen dat zij op racistische wijze zijn bejegend, en zo ja, hoe worden zij geacht dat bewijs in te dienen wanneer het reeds duidelijk is dat veel van de interne racistische pesterijen niet zwart op wit te bewijzen zijn, meer veeleer ingebakken zitten in de werkcultuur van de politie?

Kunt u uitleggen wie uiteindelijk bepaalt of een klacht een racistische opmerking betreft, of dat de opmerking niet racistisch was? Wie is bij deze beoordeling betrokken en waarom? Zijn de klachtindieners, ervaringsdeskundigen en maatschappelijke organisaties die gespecialiseerd zijn in het herkennen, definiëren en elimineren van racisme hierbij betrokken?

Antwoord 5, 6, 7 en 8

Zoals aangegeven in antwoord op vraag 4 vereist het daadkrachtig handhaven van een heldere norm dat alle disciplinaire mogelijkheden worden benut die hiervoor beschikbaar zijn. Elke maatregel zal echter moeten worden afgezet tegen de feiten en omstandigheden. Wanneer in een disciplinair onderzoek geen plichtsverzuim⁵ is vastgesteld, kan de uitkomst resulteren in een functioneringsgesprek of -begeleidingstraject. Daadwerkelijk ontslag blijft een ultieme sanctie als dit past bij de feiten en omstandigheden. De politie zal verder concretiseren onder welke feiten en omstandigheden ontslag als maatregel voor plichtsverzuim in de vorm van discriminerend gedrag gerechtvaardigd is. Daarbij wordt gebruikt gemaakt van de expertise van (interne en externe) deskundigen op het gebied van discriminatie en arbeidsrecht en worden de adviezen van AGFA -in geval van het uitoefenen van de vrijheid van meningsuiting, vereniging, vergadering of betoging – betrokken. Verder wordt bezien hoe het proces loopt van melden, de triage die daarop volgt, onderzoek doen naar feiten en omstandigheden van zowel de melder als de betrokken collega's, het afwegen van de sanctie, het toetsen van die sanctie (waaronder toetsing door de AGFA) en het opleggen en uitvoeren van de sanctie. In dat proces zal zowel oog zijn voor de melder als andere bij het voorval betrokken collega's. Hierbij zal ook geleerd worden van de ervaringen die in het strafrecht zijn opgedaan bij het behandelen en vervolgen van aangiftes van discriminatie. De verdere uitwerking van verbeteringen van het proces van normeren en sanctioneren is nu door de korpsleiding in gang gezet. Ik zal uw Kamer hier nader over informeren zodra de politie dit nader heeft uitgewerkt.

Vraag 9

Hoe gaat u ervoor zorgen dat de meldingsbereidheid van politiemedewerkers om racisme, discriminatie en andere vormen van uitsluiting aan te kaarten bij de organisatie stijgt, gezien het inmiddels een wijd bekend en geaccepteerd feit is dat er een zeer onveilige werkcultuur bestaat bij de politie, waarbij klachtindieners en klokkenluiders zijn weggepest, ontslagen of vrezen voor eigen leven? En wat gaat u doen om hun sociale, professionele en mentale welzijn te veilig te stellen, en hen te beschermen tegen ontslag of pesterijen naar aanleiding van het indienen van een klacht of het maken van een melding?

Antwoord 9

Door middel van het statement van de korpsleiding ligt de norm en de daadwerkelijke handhaving ervan open op tafel, binnen het korps en ook in de maatschappij. Daarnaast roept de politietop leidinggevenden op om meer verantwoordelijkheid te nemen en expliciet op te treden tegen discriminatie. Leidinggevenden hebben een cruciale rol op gebied van preventie, signalering en respons. De korpsleiding wil hen daarbij beter ondersteunen in de praktijk door handelingsperspectieven en hulp te bieden. Hiervoor wordt binnen de structuur van Politie voor iedereen de actielijn «Normstelling en -handhaving interne discriminatie» gestart, waarover ik uw Kamer zo spoedig mogelijk nader zal informeren.

Ik vind het belangrijk dat medewerkers weten op welke manieren ze een melding kunnen maken. In eerste instantie kunnen medewerkers daarvoor

⁵ Plichtsverzuim is het niet nakomen van opgelegde verplichtingen, het overtreden van voorschriften en het niet doen of nalaten wat een goed ambtenaar behoort te doen of na te laten.

terecht bij hun eigen leidinggevende en/of de politiechef van hun eenheid. De politie heeft daarnaast een uitgebreid netwerk van vertrouwenspersonen, het loket bedrijfsmaatschappelijk werk c.q. Veilig en Gezond Werken (VGW), de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK), het Landelijk meldpunt misstanden en de Klachtencommissie Omgangsvormen en sociale veiligheid. De politie werkt momenteel aan het verhelderen en vereenvoudigen van deze loketten voor het doen van meldingen en/of voor het invoeren van hulp. Hierover heb ik uw Kamer nader geïnformeerd in het halfjaarbericht politie van 17 juni jl. Daarnaast kunnen medewerkers met vragen over het melden of de juiste route om dat te doen terecht bij een «luisterend oor-lijn». Collega's van deze lijn helpen hen om af te wegen wat ze willen melden en via welke weg zij dit kunnen doen, zodat zij zich veilig voelen om daadwerkelijk melding te doen. Zo worden medewerkers ook geholpen de goede weg te vinden – ook als het daarbij gaat om meldingen over hun eigen leidinggevende.

Tot slot hecht ik eraan te benoemen dat de implicatie dat de gehele politie een zeer onveilige werkcultuur kent absoluut geen recht doet aan alle teams en medewerkers van de politie waarbij het wel goed gaat. Racisme en discriminatie komen voor binnen de politie, maar dat betekent niet dat de gehele politie racistisch is en een zeer onveilige werkcultuur kent.