

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

3425

Vragen van de leden **Van Nispen** en **Leijten** (beiden SP) aan de Ministers van Justitie en Veiligheid en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *discriminatie en racisme bij de politie* (ingezonden 25 mei 2022).

Antwoord van Minister **Yeşilgöz-Zegerius** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 6 juli 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 3181.

Vraag 1

Erkent u dat het schokkend en diep treurig is dat de mensen in de uitzending «Blauwe familie» aangeven niet terug te willen bij de politie als werkgever, terwijl zij zich politiemannen noemen? Kunt u uw antwoord toelichten?¹

Antwoord 1

Ja, het is meer dan treurig als politiemensen hun vak verlaten omdat zij zich niet veilig voelen in de organisatie. Daarnaast is het ook zorgelijk dat hierdoor de organisatie goede politiemensen verliest. Een organisatie die burgers veiligheid moet bieden kan dat alleen goed doen als het in de organisatie zelf veilig is.

Vraag 2

Wanneer moet volgens u de gewenste cultuurverandering wél gerealiseerd zijn, als het in de afgelopen twee jaar niet is gelukt? Kunt u aangeven welke verbeteringen u in deze afgelopen twee jaar hebt gezien?²

Antwoord 2

De afgelopen twee jaar is een vervolg gegeven aan de inspanningen die ook in de jaren daarvoor zijn gepleegd op het gebied van diversiteit, inclusie en het realiseren van een veilige en inclusieve werkomgeving in de politieorganisatie. Uw Kamer wordt regelmatig geïnformeerd over de geleverde inspanningen in het kader van Politie voor iedereen, waarbij vijf prioriteiten (de schijf van 5) zijn benoemd voor de komende jaren. Deze inspanningen zijn voor een belangrijk deel gericht op bewustwording van gedrag, bevorderen van gewenst gedrag en vaardigheden waarmee een cultuurverandering tot

¹ 2doc, 23 mei 2022, «De blauwe familie», <https://www.2doc.nl/documentaires/series/2doc/2022/de-blauwe-familie.html>.

² Aanhangsel van de Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 3832.

stand komt. Cultuurverandering vergt continu aandacht, inzet en een lange adem. In het Halfjaarbericht politie heb ik u geïnformeerd over de stand van zaken en de positieve vooruitgang op een aantal gebieden, waaronder de verschillende maatregelen die de afgelopen jaren zijn ingezet om discriminatie door de politie tegen te gaan. Recent is hier nog invulling aan gegeven door het expliciete statement van de politieleiding op 8 juni jl. tegen discriminatie en racisme en het aanstellen van een landelijk coördinator voor de bestrijding van racisme en discriminatie binnen de organisatie. Deze landelijk coördinator is betrokken bij alle meldingen en incidenten ten aanzien van racisme en discriminatie binnen de organisatie en heeft de regie op de ontwikkeling van een landelijke eenduidige afdoening van zaken. Hij zal werken als onderdeel van de opgave Politie voor Iedereen en in samenspraak met de portefeuillehouder integriteit. Ik vind het belangrijk om met kracht te blijven inzetten op de verschillende maatregelen uit Politie voor Iedereen.

Vraag 3

Bent u bereid een realistisch streven te formuleren wanneer de interne cultuur binnen de politie de norm kent dat uitsluiting, discriminatie en racisme niet kunnen? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 3

De korpsleiding heeft in haar statement van 8 juni jl. aangegeven dat discriminatie, racisme en uitsluiting onaanvaardbaar zijn en voortaan krachtiger zal worden aangepakt. Dit betekent dat de norm voor politiemedewerkers, gezien de voorbeeldfunctie die de politie heeft, hoger ligt dan voor anderen en ook daadwerkelijk gehandhaafd zal worden indien deze wordt overtreden. Discriminatie en racisme zullen helaas nooit volledig uit te bannen zijn in de samenleving en ook niet bij de politie. Juist daarom is hiervoor blijvend aandacht nodig. Discriminatie is strafbaar in Nederland en is dus ook strafbaar binnen de politie. Dat moet continu worden uitgedragen en ook bij de politie wordt het belang gevoeld om grenzen te stellen zodat discriminatie en racisme geen voedingsbodem hebben in haar eigen organisatie. Hierbij hoort een helder regime van sanctionering van lichtere sancties, zoals een schriftelijke berisping, tot de meest zware sanctie, ontslag. Over de uitwerking hiervan zal ik uw Kamer zo spoedig mogelijk informeren.

Vraag 4

Herkent u de klacht dat er bij misdragingen niet wordt ingegrepen? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 4

Ik heb de documentaire gezien en de indringende ervaringen van de medewerkers bij de politie gehoord in gesprekken die ik met ze heb gevoerd. De korpsleiding heeft deze signalen herkend en erkent ook dat krachtiger ingrijpen voortaan nodig is zodra er meldingen zijn van discriminatie in het korps.

Vraag 5

Herkent u nog steeds niet dat er niet wordt ingegrepen bij agenten die zich misdragen vanwege capaciteitsproblemen?³

Antwoord 5

De korpsleiding heeft in haar statement geen voorbehoud gemaakt als het gaat om capaciteitsproblemen. Er zal hoe dan ook worden ingegrepen op discriminerend gedrag. Hier wordt een actieplan voor opgesteld waarin de norm helder wordt gesteld en hoe deze norm zal worden gehandhaafd. Uw kamer wordt hierover in het tweede halfjaarbericht politie geïnformeerd.

Vraag 6

Wat vindt u ervan dat het op de opleiding al mis gaat met discriminatie en racisme, zowel richting mensen met een migratie- of LHBTI-achtergrond, als de cultuur waarin aspiranten racistisch en discriminerend gedrag wordt voorgedaan? Kunt u uw antwoord toelichten?

³ Aanhangsel van de Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 703.

Antwoord 6

Zolang discriminatie in de samenleving voorkomt, kan het ook bij de politie voorkomen. Ook bij aspiranten kan discriminerend gedrag voorkomen. Het is van belang dat discriminatie en racisme bij de politie binnen alle lagen van de organisatie wordt aangepakt, beginnend bij de opleiding van nieuwe politieagenten. Het statement van de korpsleiding was hier dan ook helder over en is ook van toepassing op aspiranten en de Politieacademie.

Vraag 7

Kunt u aangeven of er nog altijd geen concessies volgens u worden gedaan op de screening van nieuwe agenten? Kunt u dit ook aangeven voor het niveau waarop agenten moeten functioneren zowel tijdens als na de opleiding?⁴

Antwoord 7

Het uitgangspunt bij de selectie voor nieuwe politiemensen is een objectieve, geïndividualiseerde beoordeling van de kandidaten. Hierbij geldt dat aan de selectiecriteria en kwaliteit van politie niet getornd wordt en voor iedereen dezelfde eisen gelden, ongeacht zijn of haar achtergrond.

Vraag 8

Hoe vaak worden slachtoffers geadviseerd elders te solliciteren omdat het moeilijk is om pesters aan te pakken? Bent u bereid dit uit te zoeken?

Antwoord 8

De korpsleiding heeft in haar statement aangegeven dat discriminatie, racisme en uitsluiting krachtig zullen worden aangepakt. Ik zal volgen hoe dat vanaf nu wordt aangepakt en zal uw Kamer hierover periodiek via het halfjaarbericht informeren.

Vraag 9

Kunt u aangeven wat volgens u het verschil is tussen een harde grap en racisme?

Antwoord 9

Vanuit een meer sociologisch perspectief kan gesteld worden dat in het algemeen een harde grap zowel insluitend als uitsluitend kan werken.

Vraag 10

Kunt u een overzicht geven van disciplinaire straffen op basis van gedrag bij de politie en hoe vaak dat in de afgelopen jaren is opgelegd?

Antwoord 10

Een disciplinair onderzoek wordt uitgevoerd wanneer er sprake is van een vermoeden van plichtsverzuim, waarna er een disciplinaire maatregel kan volgen. In de Jaarverantwoording Politie 2021⁵ staat een overzicht met alle uitgevoerde disciplinaire maatregelen en hoe vaak deze zijn voorgekomen. In 2021 zijn er in totaal 401 disciplinaire onderzoeken afgehandeld. Dit zijn onderzoeken over bijvoorbeeld misbruiken en/of achterhouden van informatie, schending, misbruik geweldsbevoegdheid en andere gedragingen. Op gebied van ongewenste omgangsvormen zijn er in 2021 35 disciplinaire maatregelen genomen.

⁴ Aanhangsel van de Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 950.

⁵ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2022D19665&did=2022D19665>.

Disciplinaire maatregel	Aantal keren opgelegd in 2021
Schriftelijke berisping	12x opgelegd
Inhouding vakantie-uren	6x opgelegd
Inhouding salaris	2x opgelegd
Tijdelijk lager salaris	2x opgelegd
Plaatsing lagere salarisschaal	4x opgelegd
Ontslag	1x opgelegd
Ongeschiktheidsontslag	2x opgelegd
Geen maatregel	1x voorgekomen
Voorwaardelijk ontslag	4x opgelegd
Waarschuwing	1x opgelegd

Vraag 11

Kunt u aangeven hoe er met hersteltijd wordt omgegaan? Moet iemand daar zelf om vragen of wordt iemand opgedragen?

Antwoord 11

Indien een collega discriminatie heeft ervaren wordt per geval gezien of en hoe discriminatie impact heeft op de gezondheid van de collega en het vermogen om weer aan het werk te gaan. De leidinggevende van de betrokken collega heeft de taak om te bezien wanneer en hoe een collega weer veilig en gezond aan het werk kan gaan. Dit gaat in overleg met betrokkene en hierover kan ook advies worden ingewonnen bij de bedrijfsarts en het netwerk van vertrouwenspersonen.

Vraag 12

Heeft u een verklaring voor het feit dat uitsluiting, discriminatie en racisme bovengemiddeld vaak voorkomen bij de politie en dat hoewel dit een bekend probleem is, niet opgelost lijkt te worden?

Antwoord 12

Zoals ik aangaf bij het antwoord op vraag 3 ligt de norm voor politie hoger dan voor anderen en zal deze ook daadwerkelijk gehandhaafd worden indien deze wordt overtreden. Zolang discriminatie echter in onze samenleving voorkomt, kan het ook bij de politie voorkomen. Ik vind het daarom belangrijk om een cultuurverandering te realiseren en met kracht te blijven inzetten op de verschillende maatregelen uit Politie voor iedereen. In de antwoorden op Kamervragen met betrekking tot de Medewerkersmonitor⁶ heb ik aangegeven dat de resultaten van de Medewerkersmonitor laten zien dat de tot nog toe geleverde inspanningen, vooruitgang laten zien op een aantal gebieden. Deze inspanningen zullen daarom voortgezet worden. Het is hierbij belangrijk om realistisch te zijn over de aard van het politiewerk als factor bij het ontstaan – en dus ook het bestrijden – van grensoverschrijdend gedrag. Politiewerk is zwaar en bij tijden zeer ingrijpend voor politiemensen. In de bestrijding van discriminatie en racisme in de politie zal dus ook veel aandacht nodig zijn voor de draagkracht van politiemensen, de steun die we hen kunnen bieden en het tegengaan van vervorming door het politiewerk.

Vraag 13

Bij hoeveel teams spelen deze problemen, van uitsluiting, discriminatie en racisme volgens u? Wat verklaart dat er in sommige teams een fijne en veilige werkcultuur heerst en bij andere teams helemaal niet?

Antwoord 13

De politie heeft erkend dat problemen in alle lagen van de organisatie voor kunnen komen. Daarom is gekozen voor een daadkrachtige aanpak voor het hele korps, geen enkel team uitgezonderd. Teams zijn namelijk geen statische entiteiten. Politiemensen zullen in hun loopbaan verschillende rollen en functies vervullen in verschillende teams. Alle teams zullen veilig moeten zijn en moeten blijven – daarvoor is een brede aanpak noodzakelijk.

⁶ Antwoorden Kamervragen over grensoverschrijdend gedrag bij de politie.

Vraag 14 en 15

Wat is er geleerd van het (niet goed) afhandelen van eerdere voorbeelden van discriminatie en racisme binnen de politieorganisatie?
Wat moet er volgens u nu precies gebeuren, gelet op het feit dat meerdere politiechefs en ook uw voorgangers hebben beloofd hier werk van te maken en deze problemen aan te pakken?

Antwoord 14 en 15

De korpsleiding heeft in haar statement aangegeven dat zij de norm voor wat betreft discriminatie, racisme en uitsluiting voortaan strenger zal gaan handhaven. De politie heeft hierbij geleerd van incidenten in de afgelopen jaren en geconcludeerd dat discriminatie verschillende uitingsvormen kent. In dat kader zijn er in het afgelopen jaar dialoogsessies gehouden met medewerkers en leidinggevenden om te spreken over de manier waarop met meldingen van discriminatie kan worden omgegaan. Hierbij werd geconstateerd dat de norm al helder was maar nog concreter moet worden gemaakt en vooral nadrukkelijk worden uitgedragen, te beginnen bij de leiding. Het handhaven van de norm hoort vergezeld te gaan van een helder regime van sanctionering van lichtere sancties, zoals schriftelijke berisping, tot de meest zware sanctie, ontslag. Hiervoor wordt thans een actieplan uitgewerkt waarover uw Kamer zo spoedig mogelijk wordt geïnformeerd. Dit handelingskader 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 toegankelijk maken van loketten waar medewerkers meldingen kunnen doen of hulp kunnen inroepen.

Vraag 16

Welk type leiderschap is volgens u nodig om deze problemen grondig aan te pakken? Is dat bij de huidige top van de politieorganisatie nu voldoende aanwezig volgens u?

Antwoord 16

Omgaan met diversiteit en de waarde van alle medewerkers is altijd een belangrijke component van politieleiderschap. Als deel van het genoemde actieplan wordt uitgewerkt hoe in de ontwikkeling van politieleiders nog meer aandacht gegeven kan worden aan de vaardigheden die nodig zijn voor inclusie van medewerkers en het tegengaan van discriminatie. Het programma «Beweging in Leiderschap» werkt nauw samen met de brede aanpak Politie voor Iedereen. De aandacht gaat hierbij voornamelijk naar het leidinggeven om veilige en inclusieve team te realiseren. Goed leiderschap is verbindend en faciliterend voor alle medewerkers. Medewerkers voelen zich zo gehoord onder persoonlijke – en zakelijke omstandigheden. Deze manier van leidinggeven draagt bij aan veilige politieteams.