

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

### 942

Vragen van het lid **Van Nispen** (SP) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *het strafontslag van een agente die grensoverschrijdend gedrag van een leidinggevende aankaartte* (ingezonden 15 oktober 2021).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 2 december 2021). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 549.

#### Vraag 1

Kunt u uiteenzetten wat de meldprocedure is voor grensoverschrijdend gedrag binnen een politieteam?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

De procedure voor het melden van een misstand is vastgelegd in paragraaf 2.2 van het Besluit algemene rechtspositie politie (BARP). Een werknemer doet in principe eerst een interne melding bij zijn werkgever, tenzij dit niet in redelijkheid van hem kan worden gevraagd. De korpschef en ik hechten veel waarde aan een veilige en inclusieve politieorganisatie waarin zoveel als mogelijk wordt gedaan om ongewenst gedrag door medewerkers te voorkomen en misstanden worden gemeld. Door een misstand te melden draagt de medewerker bij aan het onthullen of voorkomen van dergelijke inbreuken, waardoor deze een belangrijke bijdrage levert aan het maatschappelijk welzijn van alle medewerkers.

Politiemedewerkers die op de hoogte zijn van gedragingen of activiteiten binnen de organisatie die het algemeen belang kunnen schaden of bedreigen, worden beschermd als zij dit melden. Dit zogenaamde «benadelingsverbod» is opgenomen in artikel 47 van de Politiewet 2012. Als de gedane melding niet of niet naar tevredenheid is afgehandeld, kan de werknemer een melding doen bij een externe instantie zoals de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders en een verzoek tot het doen van onderzoek indienen.

Daarnaast kan er een klacht worden ingediend of aangifte worden gedaan. Klachten en aangiften met betrekking tot de politie worden onderzocht door een onafhankelijke klachtencommissie en indien nodig door het OM. Zij beoordelen het gedrag en optreden van de politie.

<sup>1</sup> Website NRC, 14 oktober 2021 (<https://www.nrc.nl/nieuws/2021/10/14/rechter-agente-terecht-ontslagen-na-informereren-pers-over-ongewenst-seksueel-gedrag-a4061844>)

#### Vraag 2 en 3

Hoeveel klokkenluiders binnen de politie zijn er in de afgelopen vijf jaar overgeplaatst naar een ander team?

Hoeveel klokkenluiders zijn er binnen de politie geweest in de afgelopen vijf jaar?

#### Antwoord 2 en 3

Er hebben in de afgelopen 5 jaar totaal 14 klokkenluiders die voldoen aan de definitie, aandacht gevraagd voor een casus.

Er kunnen tal van redenen zijn waarom politiemedewerkers zich verplaatsen binnen de organisatie (bijvoorbeeld door een carrièrestap te maken of in geval van een gedwongen overplaatsing). Er is in één casus sprake geweest van een gedwongen overplaatsing. Ik kan over deze casus echter geen uitspraken doen omdat het hier een aangelegenheid tussen werkgever en werknemer betreft.

#### Vraag 4

Kunt u aangeven wanneer contact met de media een schending is van de ambtseed en de geheimhoudingsplicht? Is dat bijvoorbeeld ook het geval als iedere stap doorlopen is in het meldproces en er geen of onvoldoende stappen zijn ondernomen? Is dat ook het geval wanneer er voldoende reden is om te twijfelen aan de bereidheid van de organisatie deze klacht serieus te behandelen of als er gevreesd moet worden voor repercussies als er gemeld wordt?

#### Antwoord 4

In de Ambtenarenwet zijn de verplichtingen van de ambtenaar opgenomen. Hierin staat dat de ambtenaar is gehouden de bij of krachtens de wet op hem rustende en uit zijn functie voortvloeiende verplichtingen te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. De ambtenaar legt hiervoor een eed of belofte af. In de Beroepscode politie zijn daarnaast de vier kernwaarden integer, betrouwbaar, moedig en verbinden verwoord. De vier kernwaarden vormen een toetssteen voor hetgeen van de politie als goed ambtenaar wordt verwacht. In de ambtseed zweert of verklaart de aspirant of de ambtenaar die is aangesteld voor de uitvoering van de politietaken onder meer de kennis die hij/zij vanuit de ambt kennis draagt en die als geheim zijn toevertrouwd, of waarvan hij/zij het vertrouwelijk karakter moet begrijpen niet zal openbaren aan anderen dan aan hen aan wie hij/zij volgens de wet of ambtshalve tot mededeling verplicht is. In de beroepscode is opgenomen dat zorgvuldig met (vertrouwelijke) informatie moet worden omgegaan. Het delen van vertrouwelijke politie-informatie (als ook met de media) kan, afhankelijk van de omstandigheden een schending van de ambtseed/belofte en de geheimhoudingsplicht opleveren.

Zoals ik heb toegelicht in het antwoord op vraag 1 doet een medewerker in principe intern melding van een misstand bij de werkgever (direct leidinggevende of andere leidinggevende), tenzij dit niet in redelijkheid van hem of haar kan worden gevraagd. Daarnaast heeft de politie een uitgebreid stelsel van vertrouwenspersonen in de eenheden, waarmee geborgd is dat eenieder die een melding van omgangsvormen aan de orde wil stellen dat altijd veilig en beschermd kan doen. Ook heeft de politie een ombudsfunctionaris waar mensen terecht kunnen die zich niet gehoord voelen. Als de gedane melding niet of niet naar tevredenheid is afgehandeld, kan de werknemer besluiten om melding doen bij een externe instantie zoals de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of door het indienen van een klacht of aangifte.

#### Vraag 5

Zijn er – gezien het feit dat zowel in Den Haag als in Noord-Holland meerdere problemen spelen, zoals blijkt uit onder andere de rechterlijke uitspraken, en gezien dit al eerder bleek in Rotterdam<sup>2</sup> – meer lokale teams waarbij problemen van deze omvang spelen? Zo ja, hoeveel zijn dat er schat u in? Zo nee, waar baseert u dit op?

<sup>2</sup> Aangangsel Handelingen II, vergaderjaar 2020–2021, nr. 2437

#### Antwoord 5

Goed politiewerk vraagt om een veilige en inclusieve werkomgeving waar verschillen worden erkend en gewaardeerd. Waar mensen werken zullen ook fouten gemaakt worden waarvan moet worden geleerd. De medewerkerste-vredenheidsmonitor vormt daarbij een waardevol hulpmiddel. Zoals ik meermalen aan uw Kamer heb medegedeeld, laatstelijk nog in mijn brief van 20 mei 2021<sup>3</sup>, is de korpsleiding daarnaast zeer alert op relevante signalen. Ik heb daarbij aangegeven dat het onderwerp regelmatig aan de orde komt in mijn gesprekken met de politie en met burgemeesters. In deze brief is tevens ingegaan op de maatregelen die de politie in dat verband neemt. Centraal hierin staat het programma Politie voor Iedereen, dat is gericht op een korps dat divers is opgebouwd en goed met diversiteit kan omgaan, waarin oog is voor de verschillende culturen, leefstijlen en aandachtsgebieden in onze samenleving en geen ruimte is voor discriminatie en grensoverschrijdend gedrag. Alleen zo kunnen teams samen sterk staan en in verbinding blijven met elkaar en met burgers in de samenleving.

#### Vraag 6

Hoeveel adviesaanvragen zijn er in de afgelopen drie jaar binnengekomen bij de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening politieambtenaren? Hoeveel van deze adviezen zijn rechtstreeks opgevolgd?<sup>4</sup>

#### Antwoord 6

De Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren (AGFA) publiceert al haar adviezen op de website en in haar jaarverslagen. Vanaf 2018 tot heden zijn er 15 zaken voorgelegd aan de AGFA-commissie. De adviezen t.a.v. 14 van deze zaken zijn gepubliceerd op de website van de AGFA. In één zaak is nog geen besluit genomen. Pas daarna zal publicatie plaatsvinden.

#### Vraag 7

Kunt u deze vragen beantwoorden voor het aanstaande commissiedebat Politie op 3 november?

#### Antwoord 7

De beantwoording van deze vragen kan niet binnen de gevraagde termijn worden gematerialiseerd.

---

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 628, nr. 1014 (Kamerbrief)

<sup>4</sup> Website RTL Nieuws, 23 september 2021 (<https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5256041/agenten-ontslagen-appjes-whatsapp-horst-limburg>)