

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

3847

Vragen van het lid **Den Boer** (D66) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *moslimfobie en intimidatie bij de politie* (ingezonden 16 juli 2019).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 5 september 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 3571.

Vraag 1

Kent u het artikel «Moslimfobie, intimidatie bij de politie – en de top kijkt weg»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Bent u geschrokken van de inhoud en strekking van genoemd artikel? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Voor ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag zoals intimidatie, discriminatie en pesten is binnen de politie geen plaats. De ervaringen van politiemedewerkers over de afhandeling van signalen en meldingen van grensoverschrijdend gedrag neem ik zeer serieus. De korpschef deelt dit gevoel ten zeerste, mede vanuit de verantwoordelijkheid die de korpsleiding en politiechefs voelen om vanuit haar werkgeverschap te zorgen voor een veilig werkklimaat. Iedere politiemedewerker moet zich vrij en door de leidinggevende gesteund voelen om een melding te maken wanneer hij of zij grensoverschrijdend gedrag signaleert. Daarom bevordert de leiding van de politie een werkcultuur waarin het gesprek wordt aangegaan over gedragingen die als grensoverschrijdend worden ervaren.

Vraag 3

Kunt u bevestigen dat, voornamelijk in het afgelopen half jaar, diverse «grove misstanden in de top van de politie», inclusief aanranding en intimidatie zijn gemeld bij de korpsleiding?

¹ NRC, 12 juli 2019, <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/07/12/moslimfobie-intimidatie-bij-politie-en-de-top-kijkt-weg-a3967022>

Antwoord 3

Van de korpsleiding heb ik begrepen dat er meldingen en signalen van deze vormen van normoverschrijdend gedrag bij hen zijn binnengekomen. Verder betreft het individuele casuïstiek waarvoor vertrouwelijkheid geldt. De korpsleiding heeft mij verzekerd deze meldingen altijd serieus te nemen en en zorg te dragen voor een passende aanpak.

Vraag 4

Kunt u een overzicht geven van alle meldingen van discriminatie, seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag bij de politie, inclusief de manier waarop met deze meldingen is omgegaan?

Antwoord 4

Dat korpsleiding heeft mij verzekerd dat iedere melding van grensoverschrijdend gedrag door de politieorganisatie serieus wordt genomen. Het bevoegd gezag moet een signaal altijd oppakken en in reactie hierop de beslissing nemen of een onderzoek wordt ingesteld naar het vermoedelijke plichtsverzuim.

Op verzoek van de korpsleiding is een landelijk systeem in ontwikkeling dat de Veiligheid, Integriteit en Klacht (VIK)- en HRM-processen koppelt en deze cijfers beter inzichtelijk zal maken. Het overzicht van opgelegde disciplinaire maatregelen zal vanaf 2020 in de jaarverantwoording worden opgenomen.

Vraag 5, 6, 7

Wanneer bent u geïnformeerd over deze meldingen? Kunt u een overzicht geven van de misstanden waarover u in het afgelopen jaar op de hoogte bent gesteld en het moment waarop u hierover bent geïnformeerd?

Kunt u per melding toelichten wat u hiermee heeft gedaan?

Heeft u deze aantijgingen besproken met de korpschef van de politie? Zo ja, welke afspraken heeft u met de korpschef gemaakt over de behandeling van de politiemedewerkers die hiervan de oorzaak zijn?

Antwoord 5, 6, 7

De korpschef is verantwoordelijk voor het onderzoeken en aanpakken van meldingen over grensoverschrijdend gedrag. Ik voer regelmatig overleg met hem over de ontwikkelingen binnen de politieorganisatie, waarin onderwerpen als discriminatie, seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag ook aan bod komen. De korpschef bespreekt niet elke melding afzonderlijk met mij. De korpschef heeft mij verzekerd dat de politieorganisatie iedere melding van grensoverschrijdend gedrag serieus neemt en aanpakt.

Vraag 8, 9

Klopt het dat in politie-appgroepen letterlijk wordt gesproken over «kankermongolen, kankerlijers, pauper-allochtonen, kankervolk, kutvolk en kutafrikanen»?

Deelt u de mening dat discriminatie van burgers door de politie ontoelaatbaar is, en dat politiemensen daarop aangesproken dienen te worden?

Antwoord 8, 9

Ik heb geen inzicht in politie-appgroepen. Mocht het gebeuren dat in politie-appgroepen dergelijke bewoordingen worden gebruikt, dan keur ik, en de korpschef met mij, dat ten zeerste af. Dergelijke aanstootgevende en kwetsende woorden zijn niet acceptabel. Discriminatie, door wie dan ook, is ontoelaatbaar. Een ieder die zich daar schuldig aan maakt moet daar op aangesproken worden.

Vraag 10

Krijgen politiemensen een disciplinaire maatregel opgelegd indien zij zich over burgers uitlaten in grove, kwetsende, discriminerende, bedreigende en gewelddadige bewoordingen, zoals opgetekend in het NRC-artikel? Zo ja, hoe vaak per jaar wordt een dergelijke maatregel opgelegd? Welke disciplinaire maatregelen worden opgelegd? Zijn recent politiemedewerkers geschorst of ontslagen wegens discriminatie van burgers? Zijn de schorsingen in Limburg gerelateerd aan soortgelijke kwesties?

Antwoord 10

Ja. Wanneer uit een disciplinair of oriënterend onderzoek volgt dat een medewerker plichtsverzuim heeft gepleegd, dan wordt de strafmaat in een strafmaatoverleg besproken. De op te leggen maatregel is afhankelijk van de omstandigheden van het geval, zoals de functie van de politiemedewerker, de aard van het plichtsverzuim en de omstandigheden waaronder het plichtsverzuim heeft plaatsgevonden. Dit betreft telkens een individuele afweging. Disciplinaire maatregelen variëren van een schriftelijke berisping tot ontslag, conform het Barp (Besluit algemene rechtspositie politie).

Ik heb uw Kamer aangegeven dat de politie ernaar streeft om met ingang van 2019 jaarlijks een geanonimiseerd overzicht van opgelegde disciplinaire maatregelen te publiceren. Op dit moment is het nog te arbeidsintensief om het totaal aantal voor specifieke disciplinaire maatregelen te genereren. Op verzoek van de korpsleiding is een landelijk systeem in ontwikkeling dat de Veiligheid, Integriteit en Klacht (VIK)- en HRM-processen koppelt en deze cijfers beter inzichtelijk zal maken. Het overzicht van opgelegde disciplinaire maatregelen zal vanaf 2020 in de jaarverantwoording worden opgenomen. Zoals u bekend is kan ik geen uitspraken doen over individuele casus(sen). Ik kan daarom niet ingaan op de buitenfunctiestelling van de politiemedewerkers van de regionale eenheid Limburg en ook niet ingaan op de vraag of deze buitenfunctiestellingen te maken hebben met discriminatie van burgers.

Vraag 11

Bent u het eens met de stelling dat de top van de politie zich heeft teruggetrokken in een «ministerieel fort» dat vervreemd is van de werkvloer? Zo ja, hoe gaat u samen met de korpschef zorgen dat de top van de politie nauw contact houdt met de politiemedewerkers op de werkvloer? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 11

In iedere grote organisatie is een goede verbinding tussen de werkvloer en de top van de organisatie een continu aandachtspunt, zo ook bij de politie, een organisatie met meer dan 60.000 medewerkers. De werkoverleggen, briefings en reguliere operationele contacten worden, naast werkbezoeken, ingezet om de verbinding met de werkvloer te onderhouden en in gesprek te gaan over wat speelt.

Vraag 12

Maakt u zich zorgen over de stelling dat politiemedewerkers die zich beklagen over discriminatie en intimidatie op de werkvloer worden doorverwezen naar hun eigen directe chefs, met als gevolg dat zij geen gehoor krijgen?

Antwoord 12

Iedere politiemedewerker moet zich vrij en door de leidinggevende gesteund voelen om een melding te maken wanneer hij of zij normoverschrijdend gedrag signaleert. Daarom bevordert de leiding van de politie een werkcultuur waarin het gesprek wordt aangegaan over gedragingen die als normoverschrijdend worden ervaren. Het is niet ongebruikelijk dat dit gesprek met de directe leidinggevende wordt aangegaan. Mocht de medewerker het gevoel hebben niet gehoord te voelen of niet bij de leidinggevende terecht te kunnen, dan zijn er verschillende andere mogelijkheden om (signalen van) normoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken. Dit zijn bijvoorbeeld het vertrouwenswerk, de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten, het Landelijk Meldpunt Misstanden en programma's als de Kracht van het Verschil. Daarnaast beschikt de politie over de regeling klachten grensoverschrijdende omgangsvormen voor formele klachten over deze specifieke ervaringen; deze klachten worden onderzocht door de klachtencommissie grensoverschrijdende omgangsvormen. Deze commissie wordt per klacht samengesteld en bestaat uit interne medewerkers en externe personen met passende expertise. Naar de leidinggevende wordt slechts terugverwezen als het gelet op de inhoud van de klacht gepast is om dit met de leidinggevende te bespreken.

Vraag 13

Herkent u de stelling dat het hier vooral gaat om een groep «blanke, mannelijke, oudere heteromannen» «met de grootste mond» die het voor het zeggen hebben? Zo ja, waarom wel? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 13

Nee. De politie werkt hard aan het verbeteren van een werkklimaat waarbij integriteit, een inclusieve werksfeer en elkaar aanspreken belangrijke pijlers zijn. Daarin is iedereen gelijkwaardig en is geen plaats voor één specifieke groep die de boventoon voert.

De aanpak ziet op het creëren van een veilig werkklimaat, het voeren van de dialoog en het geven van professionele ruimte. Leidinggevendenden vervullen een centrale rol in het realiseren van een veilige en inclusief werkklimaat.

Vraag 14

Is het waar dat de korpschef «bevriende blanke 55-plussers aan de top» blijft benoemen terwijl er veel divers leiderschapstalent voorradig is?

Antwoord 14

Het korps heeft de afgelopen jaren juist geïnvesteerd in diversiteit in achtergrond en gender op leidinggevende posities. Het uitgangspunt bij de selectie is een objectieve, geïndividualiseerde beoordeling van de kandidaten. De politie maakt daarbij steeds meer gebruik van competentiegerichte werven en selecteren. Gekeken wordt welke aanvullende competenties in een team nodig zijn, zoals culturele sensitiviteit, het spreken van een taal of beschikken over een netwerk binnen bepaalde groepen in de samenleving. Daar wordt dan concreet op geworven.

Vraag 15

Kunt u helderheid verschaffen over de mate van diversiteit in de samenstelling van de top van de politie, met inbegrip van de leiderschapstop van de tien regionale eenheden, de Politieacademie en de basisteams?

Antwoord 15

Het korps heeft de afgelopen jaren met een talentprogramma geïnvesteerd in diversiteit in achtergrond en gender op leidinggevende posities. De korpschef heeft extra ontwikkelplekken toegevoegd aan de strategische top voor divers talent. Er is geen wettelijke basis grondslag voor het registreren van de migratieachtergrond van personen. Dientengevolge zal er ook geen overzicht kunnen worden gegenereerd van het percentage in de strategische top met een migratieachtergrond. Wel kan een beeld gegeven worden van de genderdiversiteit in de strategische top: het percentage vrouwen is gestegen van 33% in 2016 naar 42% in 2019.