

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

1243

Vragen van het lid **Marcouch** (PvdA) aan de minister van Veiligheid en Justitie over *discriminatie van allochtone politieagenten binnen de politieorganisatie* (ingezonden 13 december 2013).

Antwoord van Minister **Opstelten** (Veiligheid en Justitie) (ontvangen 19 februari 2014). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2013–2014, nr. 920

Vraag 1

Kent u de webpagina over allochtonen op de website van de politieacademie? ¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u het streven om het aantal politieagenten van allochtone afkomst te vergroten? Zo ja, op welke wijze streeft de politie er nog steeds naar om het aantal politieagenten met een allochtone afkomst te vergroten? Zo nee, waarom deelt u dit streven niet meer?

Vraag 3

Hoe heeft het percentage allochtone agenten bij de politie zich de afgelopen vijf jaar ontwikkeld?

Vraag 4

Hoeveel allochtone agenten zijn er de afgelopen vijf jaar jaarlijks bij de politie in dienst getreden en hoeveel zijn er uit dienst getreden?

Antwoord 2, 3 en 4

Het kabinet hanteert geen streefcijfers ten aanzien van allochtone medewerkers. Het centrale begrip in het personeelsbeleid van de nationale politie is kwaliteit: de beste persoon op de juiste plaats, ongeacht afkomst, geslacht, kleur of leeftijd. Dit neemt niet weg dat een divers personeelsbestand in belangrijke mate bijdraagt aan het verder vergroten van de kwaliteit van de

¹ <https://www.politieacademie.nl/lecd/diversiteit/Allochtonen/Pages/Allochtonen.aspx>

taakuitvoering en aan de legitimiteit van de politie in de samenleving. Politie medewerkers moeten herkenbaar zijn én blijven, voor alle burgers. In het jaarverslag van de politie uit 2011 zijn voor het laatst cijfers gepubliceerd over het aantal allochtone medewerkers. Dit percentage lag op 7%. In 2008 was dit 6,7%, in 2009 6,8% en in 2010 eveneens 7%. De cijfers geven het minimale percentage weer, omdat niet iedere politiemedewerker zijn of haar afkomst wenst te laten registreren. Na 2011 is het aantal allochtone medewerkers door de politieorganisatie niet meer actief bijgehouden. Eveneens is er geen actueel overzicht voorhanden van de in- en uitdiensttreding van allochtone politiemedewerkers.

Vraag 5

Is het u bekend waarom allochtone agenten de politie hebben verlaten? Zo ja, welke redenen zijn u bekend? Zo nee, waarom weet u dat niet en bent u bereid dit te laten onderzoeken?

Vraag 9

Bent u bereid om onder allochtone politieagenten te onderzoeken hoe zij de politie als werkgever ervaren? Zo ja, op welke termijn kunnen er onderzoeksresultaten verwacht worden? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5 en 9

Het is niet bekend of allochtone medewerkers de politie verlaten vanwege ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie. De nationale politie voert een actief HRM-beleid om er voor te zorgen dat medewerkers de politie als een goede werkgever ervaren. In 2014 verricht de nationale politie het Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) binnen de organisatie. Hoe de medewerkers de politie als werkgever ervaren, en de beleving van de omgangsvormen binnen de politieorganisatie maken deel uit van het MTO. De korpschef zal mij van de uitkomsten op de hoogte stellen. De conclusies zal ik met uw Kamer delen.

Vraag 6

Deelt u de mening dat om meer allochtone politieagenten aan te kunnen trekken, de politie als werkgever allochtone en autochtone politieagenten gelijkwaardig moet behandelen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Ja. Werknemers dienen te allen tijde gelijk te worden behandeld.

Vraag 7

Kent ook u signalen van allochtone politieagenten die zich op de werkvloer door hun werkgever of collega's achtergesteld of gediscrimineerd voelen? Zo ja, hoeveel klachten zijn u bekend?

Vraag 8

Hoe worden discriminatie en pesten op de werkvloer aangepakt? Waar kunnen agenten terecht die klachten hebben over discriminatie of pesten op de werkvloer en die bij hun leidinggevende geen gehoor vinden of waarvan zij vinden dat de leidinggevende zelf dergelijke gedrag vertoont?

Antwoord 7 en 8

Discriminatie en pesten zijn volstrekt onacceptabel. Iedere medewerker moet zich veilig en vertrouwd kunnen voelen binnen de politieorganisatie. Er bestaat geen actueel beeld over het aantal meldingen en klachten, aangezien dit niet landelijk, eenduidig wordt geregistreerd.

Het aanpakken van discriminatie en pesten op de werkvloer vindt plaats op basis van de kadernota «Omgangsvormen en sociale veiligheid», die politiebreed voorziet in regelgeving en beleid omtrent omgangsvormen. Medewerkers kunnen melding maken van of een klacht indienen over ongewenste omgangsvormen bij elke eenheid. Vertrouwenspersonen nemen de klacht in behandeling. Een vertrouwenspersoon fungeert als eerste aanspreekpunt en bekijkt met de medewerker naar een passende oplossing voor de melding en/of klacht.