

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

2380

Vragen van het lid **Marcouch** (PvdA) aan de Minister van Veiligheid en Justitie over *het bericht «Wie is wie in de Amsterdamse Mocro-oorlog»* (ingezonden 11 maart 2016).

Antwoord van Minister **Van der Steur** (Veiligheid en Justitie) (ontvangen 22 april 2016). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2015–2016, nr. 2224.

Vraag 1

Kent u het bericht «Wie is wie in de Amsterdamse Mocro-oorlog»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat uit de opsomming van misdrijven in het genoemde bericht en andere berichten het er meer dan de schijn van heeft dat er binnen de Amsterdamse onderwereld een groot aantal misdrijven gepleegd waarbij een groot deel van de verdachten of daders van Marokkaanse afkomst is? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Nu de vraagstelling gericht is op lopend onderzoek, kan ik hier geen verdere inhoudelijke uitspraken over doen.

Vraag 3

Deelt u de mening dat voor het oplossen van deze misdrijven, en wellicht het voorkomen van nieuwe misdrijven van deze aard, het van grootste belang is dat de recherche in een informatiepositie verkrijgt, waardoor die beter op de hoogte raakt van wat er in Marokkaanse criminele kringen aan de hand is? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Dat een goede informatiepositie van de recherche – ook binnen Marokkaanse criminele kringen – van belang is, onderschrijf ik. Op verschillende wijzen (al dan niet heimelijk) verkrijgt de recherche een beeld van de criminaliteit in het

¹ <http://nos.nl/op3/artikel/2091746-wie-is-wie-in-de-amsterdamse-mocro-oorlog.html>

algemeen, dus ook van de criminaliteit binnen Marokkaanse criminele kringen.

Vraag 4 en 5

In hoeverre krijgen kwalitatief goede agenten van allochtone afkomst de kans om door te stromen binnen de politie-eenheid Amsterdam? Hoeveel rechercheurs zijn er van allochtone afkomst (uitgedrukt in een percentage van het totaal)? Hoeveel Marokkaanse familierechercheurs zijn er? Hoeveel politieambtenaren van Marokkaanse afkomst zijn betrokken bij de opsporing van de genoemde misdrijven?

Antwoord 4 en 5

Binnen de politie heeft iedereen gelijke kansen om door te stromen. Wel geldt er sinds de personele reorganisatie een landelijke vacaturestop, hetgeen de afgelopen jaren van invloed is geweest op de doorstrommogelijkheden van medewerkers. In zijn algemeenheid geldt dat, zodra fase 1 van de personele reorganisatie is afgerond, weer medewerkers geworven kunnen worden en kunnen doorstromen naar andere functies binnen de politieorganisatie.

Het is niet mogelijk aan te geven hoeveel rechercheurs van allochtone afkomst zijn of hoeveel familierechercheurs van Marokkaanse afkomst zijn, omdat de politie haar medewerkers niet op etniciteit registreert. De verwerking van gegevens inzake etniciteit is in beginsel niet toegestaan, mede gelet op het recht op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (art. 8 EVRM, art. 10 Grondwet). De politie heeft wel enig inzicht op de instroom van medewerkers met een allochtone achtergrond, omdat kandidaten bij de werving en selectie op het sollicitatieformulier op basis van vrijwilligheid kunnen aangeven of zijzelf en de ouder(s) geboren zijn in het buitenland. Ik zal hier nader op ingaan bij de eerstvolgende voortgangsrapportage over de vorming van de Nationale Politie.

Vraag 6

Deelt u de mening dat die informatiepositie substantieel verbeterd kan worden als er meer politieambtenaren van Marokkaanse afkomst in onderzoeken naar genoemde misdrijven worden ingezet? Zo ja, hoe gaat u dit bewerkstelligen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

De betrokkenheid van politieambtenaren met een niet-Nederlandse achtergrond heeft zeker meerwaarde in onderzoeken. De politie realiseert zich als geen ander dat een divers samengestelde politieorganisatie een voorwaarde is om het werk nu en in de toekomst goed te kunnen blijven doen. Dat geldt voor alle politietaken.

Met het programma «Kracht van het verschil» investeert de politie de komende jaren actief in de diversiteit van de organisatie. Er worden maatregelen genomen om de diversiteit te vergroten zoals het gericht werven bij (doel)groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de organisatie. Ook worden maatregelen genomen gericht op het behoud van medewerkers zoals de ontwikkeling van een cultuur waarbij verschillen erkend en gewaardeerd worden. Te denken valt ook aan bijeenkomsten waar medewerkers met elkaar aan een veiliger werkklimaat werken en de alertheid van leidinggevenden en vertrouwenspersonen op ongewenst gedrag.

In voornoemde eerstvolgende voortgangsrapportage over de vorming van de Nationale Politie zal ik conform de motie van de leden Recourt en Berndsen van 10 september 2015² ingaan op de versterking van diversiteit en het diversiteitsbewustzijn in de politieorganisatie.

Vraag 7

Is het waar dat in het personeelsbeleid ten aanzien van de doorstroming van agenten naar hogere posities de anciënniteit van hun aanstelling voor de benodigde competenties gaat? Zo ja, waarom is dat? Zo nee, waar blijkt dat uit?

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2014–2015, 29 628, nr. 575.

Antwoord 7

Bij de selectie van medewerkers naar hogere posities binnen de politieorganisatie worden werkervaring, (management)vaardigheden en (diversiteits)competenties alle meegewogen. Het is niet zo dat de anciënniteit daarin de bepalende factor is. Wel speelt werkervaring een rol bij de beoordeling of iemand geschikt is voor de betreffende functie.