

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

### 1375

Vragen van het lid **Marcouch** (PvdA) aan de Minister van Veiligheid en Justitie over *een gebrek aan diversiteit bij de politie* (ingezonden 8 februari 2017).

Antwoord van Minister **Blok** (Veiligheid en Justitie) (ontvangen 13 maart 2017)  
Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2016–2017, nr. 1361.

#### Vraag 1

Kent u de berichten «Te witte politie mist contact samenleving», «Zonder minderheden gaan we naar de Filistijnen»<sup>1</sup> en «We moeten nú sprongen maken»<sup>2</sup> en herinnert u zich eerdere vragen over discriminatie van allochtone politieagenten binnen de politieorganisatie?<sup>3</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Deelt u de mening dat voor het behoud van het vertrouwen in, de legitimiteit en de effectiviteit van de politie de samenstelling van het politiekorps een afspiegeling van de Nederlandse samenleving zou moeten zijn? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 2

Ik steun de korpschef in zijn pogingen om de samenstelling van zijn korps een betere afspiegeling van de Nederlandse samenleving te laten zijn. Met hem ben ik van mening dat dit absoluut noodzakelijk is voor een effectieve aanpak van criminaliteit, radicalisering, discriminatie en overlast. Met hem ben ik ook van mening dat een meer divers samengesteld korps noodzakelijk is voor verbinding met en draagvlak in onze samenleving.

#### Vraag 3

Hoe komt het dat bewindspersonen en korpsleiding al vele jaren erkennen dat een grotere diversiteit bij de politie wenselijk is, maar dat dat blijkbaar nog steeds niet of in onvoldoende mate gebeurt? Wat gaat er concreet veranderen om die diversiteit eindelijk wel te bewerkstelligen?

<sup>1</sup> beiden Volkskrant, 3 februari 2017

<sup>2</sup> Volkskrant, 4 februari 2017

<sup>3</sup> Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2013–2014, nr. 920

Vraag 4

Welke concrete doelstellingen zijn er om meer diversiteit op leidinggevend niveau te bereiken? Hoe lang bestaan daar al doelstellingen voor? Met welk resultaat?

Vraag 8

Hoe lang bestaat het streven al om 25% van de politie uit agenten met een migratieachtergrond te laten bestaan? Tot welk resultaat heeft dit geleid?

Vraag 13

Deelt u de stelling van Pharresia dat er te «weinig progressie in de stugge politiecultuur en het diversiteitsbeleid» is? Zo ja, waarom en wat gaat u daar aan doen? Zo nee, waarom deelt u die stelling niet?

Antwoord 3, 4, 8 en 13

De constatering dat de diversiteit van het politiepersoneel beperkt is, is niet nieuw.<sup>4</sup> Op verschillende manieren wordt ingezet op een meer divers samengestelde politie, met resultaat. Met het driejarig programma «De Kracht van het verschil» wordt een betere verbinding met de samenleving nagestreefd, evenals een meer inclusieve werkcultuur, een beter werkproces in de aanpak van discriminatie in de samenleving en meer divers samengestelde teams. De eerste resultaten hiervan zijn inmiddels zichtbaar. De instroom van medewerkers met een dubbele culturele achtergrond is toegenomen van 12,1% in 2015 – waarbij 7% met niet-westerse achtergrond – naar 19,5% in 2016 – waarbij 10,6% met niet-westerse achtergrond. Dit betekent echter niet dat er niets meer hoeft te gebeuren. In «De Kracht van het verschil» is als streefcijfer een instroompercentage van medewerkers met een dubbele culturele achtergrond opgenomen van 25% vanaf 2018. Voor de invulling van nieuwe vacatures voor leidinggevend is dit 20%. Voor de Top 61 van hoogste politiefunctionarissen is als streefcijfer opgenomen dat 50% van de nieuwe vacatures in 2018 moet worden ingevuld door vrouwen, zij-instromers en/of mensen met dubbele culturele achtergrond.

Vraag 5

Deelt u de mening dat het gewenst is om bij vacatures binnen de Top61 van hoogste politiefunctiearissen alleen in te vullen met personen met een migratieachtergrond? Zo ja, hoe gaat u hier voor zorgen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Nee, het uitgangspunt is een objectieve, geïndividualiseerde beoordeling van de kandidaten. De kwaliteit van de betreffende functionaris moet te allen tijde gegarandeerd zijn. Met het eerder genoemde streefcijfer is ook duidelijk wat de gewenste richting is. Bovendien heeft de korpschef aangekondigd dat er dertien extra plekken in de politietop komen voor «divers» talent, waarbij het gaat om personen met een migratie-achtergrond of ander personeel dat in traditionele sollicitatieprocedures niet snel komt bovendrijven.

Vraag 6

Weet u hoeveel agenten met een migratieachtergrond er op dit moment zijn? Zo ja, hoeveel zijn dit en in welke rangen zijn zij te vinden? Zo nee, waarom weet u dit niet?

Vraag 7

Deelt u de mening dat indien het streefcijfer voor de instroom van aspiranten met een migratieachtergrond 25% moet zijn, dan ook geregistreerd moet worden welke achtergrond aspiranten hebben? Zo ja, gebeurt dit dan ook? Zo nee, waarom niet?

---

<sup>4</sup> Zie voor de eerder genomen maatregelen de antwoorden op de Kamervragen van de leden Swinkels en Koşer Kaya (beiden D66), Aangangsel Handelingen, vergaderjaar 2015–2016, nr. 3465.

#### Antwoord 6 en 7

Er is geen wettelijke grondslag voor de registratie van de etniciteit van instromende, zittende en uitstromende medewerkers van de politie. Uw Kamer is hierover al eerder geïnformeerd<sup>5</sup>.

Bij instroom in het initiële politieonderwijs geeft de betreffende sollicitant op basis van vrijwilligheid op het sollicitatieformulier aan of hij/zij of één van zijn ouders in het buitenland is geboren. Op basis van deze informatie kan worden geconcludeerd dat het instroompercentage van medewerkers met een dubbele culturele achtergrond toeneemt.

#### Vraag 9

Herkent u in de woorden van de politiecommissaris Noord-Nederland dat er sprake is van «een verharding binnen het korps» en dat het gevolg daarvan is «een uitstroom van collega's die aangeven zich niet meer geaccepteerd te voelen [...] Die zeggen: ik kan mijzelf hier niet zijn, dus ik moet op zoek naar een plek waar ik dat wel kan.», en «Zeker in de afgelopen jaren heb ik veel agenten zien vertrekken. Dat zijn collega's die zeggen dat ze zich niet geaccepteerd voelen»? Zo ja, deelt u de mening dat dit een onthutsende conclusie is en waarom? Zo nee, waarom herkent u dit niet?

#### Antwoord 9

In de Medewerkersmonitor 2016 politie gaf zes procent van de medewerkers aan wel eens te maken hebben gehad met discriminatie<sup>6</sup>. Van de medewerkers die zichzelf beschouwen als een medewerker met een migratieachtergrond gaf de helft aan hiermee in de afgelopen twaalf maanden te maken te hebben gehad<sup>7</sup>. Deze uitkomsten baren zorgen<sup>8</sup>. Goed politiewerk vraagt om een veilige werkomgeving waar verschillen erkend en gewaardeerd worden en waar geen ruimte is voor discriminatie. De politie streeft daarom naar een korps dat bestaat uit medewerkers met verschillende culturele achtergronden, waarin onderling vertrouwen is en ruimte voor verscheidenheid. Meer diversiteit zal leiden tot een betere dialoog binnen het korps. Ik ben dan ook blij dat de korpschef heeft aangegeven het thema diversiteit prioriteit te geven de komende jaren.

#### Vraag 10

Wat bedoelt de korpschef concreet als hij zegt «het onderwerp persoonlijk naar zich toe te zullen trekken de komende tijd. Vanwege het grote belang. Er is nu beweging, en die beweging gaan we versnellen»? Hoe gaat hij die beweging concreet versnellen?

#### Antwoord 10

De korpschef heeft aangegeven zich tot doel te hebben gesteld om binnen drie jaar de diversiteit binnen de politie te hebben vergroot. Hij streeft daarom dit jaar al – in plaats van in 2018 – naar een landelijk instroompercentage van 25% van medewerkers met een dubbele culturele achtergrond. Sturen op diversiteit heeft een operationele noodzaak en is nodig omdat de betreffende groepen de politie niet direct als een voorkeurswerkgever op de arbeidsmarkt zien. De korpschef heeft hierbij aangegeven het tot een prioriteit te maken om dit in alle lagen van het korps te bereiken. Tevens heeft de korpschef aangekondigd dat er dertien extra plekken in de politietop komen voor «divers» talent.

#### Vraag 11

Welke rol heeft de denktank Pharresia binnen de politieorganisatie? Waaruit bestonden de adviezen van de afgelopen jaren aan de politieleiding en wat is daar concreet mee gedaan?

<sup>5</sup> Zie de antwoorden op de Kamervragen van de leden Swinkels en Koşer Kaya (beiden D66), Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2015–2016, nr. 3465

<sup>6</sup> Kamerstuk 29 628, nr. 668.

<sup>7</sup> In het onderzoek werd hierbij het woord «allochtoon» nog gebruikt.

<sup>8</sup> Zie voetnoot 5.

Vraag 12

Wordt Pharresia betrokken bij de uitwerking van plannen om meer agenten met een niet-westerse achtergrond aan te trekken en te behouden? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 11 en 12

Pharresia is van oorsprong een intervisiegroep die is uitgegroeid tot een denktank gericht op het bespreekbaar maken van uiteenlopende leiderschapsthema's. Sinds 2015 zet de denktank zich in ten behoeve van een grotere openheid en diversiteit in het korps. Pharresia werd een kritische gesprekspartner voor de korpschef met als gevolg de start van het programma «De Kracht van het verschil», waaraan het ook heeft bijgedragen. Daarnaast is Pharresia gevraagd om een actieve rol te spelen in de projecten die gericht zijn op meer diversiteit en inclusie en te helpen bij het vervullen van vacatures.

Vraag 14

Wordt bij de uitwerking van een strategische visie 2020 door de Nationale Politie het onderwerp diversiteit betrokken? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 14

Het thema diversiteit wordt de komende jaren als één van de leidende thema's betrokken bij de uitwerking en uitvoering van het strategieproces. Op dit moment vindt over het thema zowel een interne als externe dialoog plaats.