

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

866

Vragen van de leden **Den Boer** en **Paternotte** (beiden D66) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *het bericht «Medewerkers maken zwartboek discriminatie»* (ingezonden 30 november 2017).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 15 januari 2018). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2017–2018, nr. 832.

Vraag 1

Kent u het bericht «Medewerkers maken zwartboek discriminatie»?¹

Antwoord 1

Ja

Vraag 2

Erkent en herkent u de strekking van de ervaringen van politiemedewerkers met discriminatie binnen de politieorganisatie? Zo ja, hoe duidt u deze weergave van discriminatie binnen de politieorganisatie?

Vraag 3

Bent u het ermee eens dat het hier geen incidenten betreft, maar dat discriminatie een structureel probleem vormt binnen de politie?

Antwoord 2 en 3

Zoals ik u in mijn brief van 28 november jl. heb laten weten is het signaal dat politiemedewerkers discriminatie en andere vormen van grensoverschrijdende gedrag ervaren binnen de politieorganisatie niet nieuw.² Uit de medewerkersmonitors die in 2016 en 2017 bij de politie zijn gehouden blijkt dat discriminatie op de werkvloer ook bij het korps voorkomt. Elk signaal is echter confronterend en discriminatoir gedrag is uiteraard onacceptabel.³

¹ NRC Handelsblad, 25 november 2017

² Kamerstuk 29 628, nr. 711

³ Kamerstuk 29 628, nr. 668 en Kamerstuk 29 628, nr. 723.

Vraag 4

Bent u het ermee eens dat deze problematiek niet alleen «van onderop» voortkomt, maar dat – zoals het zwartboek weergeeft – juist ook werknemers in leidinggevende functies hier een aandeel in lijken te hebben? Zo ja, deelt u de mening dat juist leidinggevendenden op dit vlak een voorbeeldfunctie zouden moeten uitoefenen en dit soort gedrag te allen tijde achterwege moeten laten dan wel afkeuren?

Vraag 5

Welke maatregelen neemt de politie om leidinggevendenden binnen de politieorganisatie, die zich schuldig maken of hebben gemaakt aan discriminatie op de werkvloer, op hun gedrag te wijzen en dit gedrag tot een halt te roepen?

Antwoord 4 en 5

Ook binnen de politieorganisatie komt grensoverschrijdend gedrag zoals discriminatie helaas voor en dit is niet voorbehouden aan een specifieke laag binnen de organisatie. Het aanpakken van het grensoverschrijdend gedrag intern is een belangrijke opgave voor de korpschef en alle leidinggevendenden gezamenlijk voor de komende jaren. Politie medewerkers moeten hun werk kunnen doen in een veilige werkomgeving waar verschillen erkend en gewaardeerd worden en waar geen ruimte is voor discriminatie. De aard en impact van het grensoverschrijdende gedrag bepalen de aanpak. Van een gesprek bij een misplaatste grap tot disciplinaire maatregelen bij herhaling of bij ernstigere misdrijvingen. Leidinggevendenden binnen het korps vervullen een centrale rol in het realiseren van cultuur- en gedragsveranderingen. Zij moeten zorgen voor een veilig en inclusief werkklimaat, waarin medewerkers elkaar aanspreken en integriteitsrisico's kunnen worden benoemd. Leidinggevendenden moeten hierbij het goede voorbeeld geven. De politieleiding vindt dit van groot belang en stimuleert dit dan ook. Recentelijk nog hebben 800 leidinggevendenden uit de hele organisatie een tweedaagse leiderschapstraining gehad waarin het thema «inclusieve werkcultuur» centraal stond.

Vraag 6

Welke maatregelen is de politie op korte en lange termijn van plan te nemen, zowel op de werkvloer als in het politie-onderwijs, om deze cultuur van discriminatie binnen de organisatie breed te wijzigen?

Antwoord 6

In de brief van 13 juni 2017 heeft mijn ambtsvoorganger het diversiteitsbeleid van de politie toegelicht.⁴

Het «cultureel» bewustzijn krijgt ruime aandacht binnen het curriculum van de Politieacademie; bewust zijn van de eigen achtergrond en cultureel referentiekader, eigen normen en waarden en hoe dat de werksituatie kan beïnvloeden. Met culturen worden óók bedoeld de straatcultuur, de gay scene, senioren, jeugd, enzovoort.

Vanuit het programma «Kracht van het Vershil» zijn maatregelen getroffen om de diversiteit in de in- en doorstroom te vergroten. Concrete voorbeelden zijn de gerichte werving om bij de diverse groepen goed in beeld te komen als werkgever, aan de hand van specifieke mediacampagnes, het inzetten van de juiste netwerken hiervoor en de inzet van diversiteitsrecruiters.

Ook zijn verschillende activiteiten in gang gezet en instrumenten ontwikkeld om in teams gesprekken aan te gaan over thema's als polarisatie en inclusie. In concrete gevallen kunnen medewerkers terecht bij vertrouwenswerk om hun problemen met betrekking tot aansluiting binnen de politieorganisatie ten bespreken.

Daarnaast zijn er medewerkersnetwerken op het gebied van arbeidsbeperking, cultuur, etniciteit, geaardheid, opleidingsniveau, enzovoort, waarbij medewerkers zich regelmatig melden.

⁴ Kamerstuk 29 628, nr. 711.

Vraag 7

Zit er verschil in de manier waarop door de verschillende regionale eenheden discriminatie op de werkvloer wordt aangepakt? Zo ja, acht u dat wenselijk? Wat zijn de ervaringen uit verschillende eenheden?

Antwoord 7

De noodzaak om dit aan te pakken is overal hetzelfde, de wijze waarop dat gebeurt kan inderdaad van eenheid tot eenheid en van team tot team anders zijn. Van belang is dat het aansluit bij de medewerkers zelf. Dus ja, een verschillende aanpak is zeker gewenst. De aard van de problematiek is niet overal hetzelfde. Dat blijkt ook wel uit de Medewerkersmonitor.⁵

Vraag 8

Deelt u de mening dat discriminatie binnen het politiekorps een aanzienlijke belemmering kan vormen voor de toename van diversiteit binnen de politieorganisatie?

Antwoord 8

Mogelijk geconfronteerd worden met discriminatie in de organisatie kan een factor zijn die van invloed is op de beslissing om niet bij de politie te solliciteren of om niet langer bij de politie werkzaam te blijven. Dergelijke beslissingen, hoe invoelbaar ook, zijn natuurlijk te betreuren. Met het diversiteitsbeleid en het nemen van maatregelen tegen discriminatie wordt beoogd een cultuurverandering te bewerkstelligen en een korps te vormen dat bestaat uit medewerkers met verschillende achtergronden. Om bij de diverse groepen goed in beeld te komen als werkgever voert de politie mediacampagnes en zet ze de juiste netwerken in. Elke eenheid heeft een of meerdere recruiters die zich specifiek inzetten om divers talent te interesseren voor een baan bij de politie.

Vraag 9

Is er zicht op de toe- of afname van het aantal medewerkers binnen de politie met een andere etnische achtergrond dan de Nederlandse? Zo ja, gaat de politieorganisatie haar eerdere doelstellingen met betrekking tot meer werknemers met een andere etnische achtergrond dan de Nederlandse halen?

Antwoord 9

De politie heeft zicht op de instroom van nieuwe medewerkers. Inmiddels heeft ruim 25 procent van de nieuwe instroom een dubbele culturele achtergrond, verkregen door afkomst, levens- of werkervaring. Dit is een jaar eerder dan de doelstelling voor eind 2018.

De politie registreert niet op etniciteit van haar medewerkers, waardoor er geen zicht is op de toe- en afname van medewerkers met een andere etnische achtergrond dan de Nederlandse. Voor registratie van etniciteit door de politie is geen wettelijke grondslag. Uw Kamer is hierover eerder geïnformeerd.⁶

Uit onderzoek van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties blijkt dat 5,7 procent van het zittend personeel bij de politie in 2016 een niet-westerse migratieachtergrond had. Ten opzichte van 2015 betreft dit een lichte stijging van 0,2 procent. Volgens dit zelfde onderzoek was het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond van de totale uitstroom 4,8% en is daarmee al jaren dalende.⁷ Daarbij moet de kanttekening worden geplaatst dat het streefpercentage voor diverse instroom bij de politie zowel westerse- als niet-westerse dubbele culturele achtergrond betreft.

Zoals ik u tijdens het Algemeen Overleg Politie van 21 december jl. heb toegezegd, zal ik met de korpschef in gesprek gaan over de mogelijkheid tot het houden van een exitgesprekken bij de politie en bezien of zo meer inzicht

⁵ Kamerstuk 29 628, nr. 668.

⁶ Aanhangel Handelingen, vergaderjaar 2016–2017, nr. 1375.

⁷ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2017), *Trends & Cijfers 2017, werken in de overheid- en onderwijssectoren*, p. 17 en p. 32.

kan worden verkregen in de uitstroom. Ik zal uw Kamer hierover in het voorjaar van 2018 informeren.

Vraag 10

Zit er verschil in de manier waarop door de verschillende regionale eenheden diversiteit binnen de eenheid wordt bevorderd? Zo ja, acht u dat wenselijk? Wat zijn de ervaringen uit verschillende eenheden?

Antwoord 10

Ja, dat is gewenst. De politie heeft als streven dat 25% van de instroom in 2018 en daarna een dubbele culturele achtergrond heeft, verkregen door afkomst, levens- of werkervaring. Er is ruimte voor lokaal maatwerk waarbij rekening kan worden gehouden met bijvoorbeeld de samenstelling van de lokale samenleving waarin de politie acteert en de lokale veiligheidsvraagstukken.

Vraag 11

Bent u bereid naar aanleiding van het gepresenteerde zwartboek breder onderzoek te verrichten naar de aard, ernst en omvang van discriminatie bij de politie? Zo ja, bent u bereid in dit onderzoek te betrekken tot op welke hoogte discriminatie een belemmering vormt voor instroom, promotie en behoud van agenten bij de politie?

Antwoord 11

De politie doet in de Medewerkersmonitor onderzoek naar discriminatie. De Medewerkersmonitor is een landelijk onderzoek naar de werkbeleving van politiemedewerkers. Daarin komen ervaringen met grensoverschrijdend gedrag aan de orde evenals binnen het vertrouwenswerk. Deze informatie vormt aanleiding voor de politie om alle vormen van grensoverschrijdend gedrag, inclusief discriminatie, met voorrang aan te pakken. Zo dient elk team n.a.v. de uitkomsten van de Medewerkersmonitor een plan van aanpak te formuleren waarin de aanpak van grensoverschrijdend gedrag een vast onderdeel is.

Vraag 12

Heeft u enig zicht op de omvang van discriminatoire praktijken bij buitenlandse politieorganisaties? Zo nee, bent u bereid hier onderzoek naar te doen? Zo ja, op welke wijze wordt binnen deze korpsen omgegaan met het tegengaan van discriminatie op de werkvloer? Zijn er voor de nationale politie lessen te trekken uit ervaringen en beleid met betrekking tot discriminatie van buitenlandse politieorganisaties?

Antwoord 12

De politie beschikt niet over een totaalbeeld van omvang van discriminatiepraktijken bij buitenlandse politieorganisaties. Wel vindt er uitwisseling plaats van kennis en expertise over de aanpak van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer bij werkbezoeken en internationale conferenties. Zoals al in vraag 7 beschreven vergt de aanpak van discriminatie op de werkvloer maatwerk. Onderzoek aanvullend aan de genoemde uitwisseling van kennis en expertise zal van beperkte toegevoegde waarde zijn.