

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

1842

Vragen van de leden **Helder, Wilders** en **De Graaf** (allen PVV) aan de Ministers van Justitie en Veiligheid en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Politie: wij hebben allochtonen nodig»* (ingezonden 24 januari 2018).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 20 april 2018). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2017–2018, nr. 1196.

Vraag 1

Kent u het bericht «Politie: wij hebben allochtonen nodig»?¹ Klopt de inhoud?

Antwoord 1

Ja. Een divers korps is van belang om aansluiting en verbinding te hebben met alle groepen in de samenleving. In de brief van 13 juni 2017 heeft mijn ambtsvoorganger het diversiteitsbeleid van de politie toegelicht.²

Vraag 2, 3, 8

Deelt u de mening dat de beste man of vrouw geselecteerd dient te worden en dat positieve discriminatie hierbij niet helpt? Zo nee, waarom niet? Waarom krijgen allochtonen extra ondersteuning, ofwel waarom krijgen zij meer kansen dan autochtone sollicitanten?

Bent u bereid te stoppen met positieve discriminatie en werving van agenten in nota bene moskeeën? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2, 3, 8

Bij de politie is er een operationele noodzaak om te sturen op divers samengestelde teams waarin alle competenties aanwezig zijn. Daarbij geldt diversiteit in brede zin: verscheidenheid op het gebied van sekse, etniciteit, leeftijd, opleiding, geardeheid, et cetera. Diversiteit heeft ook voordelen, divers samengestelde teams vormen namelijk een bron van creativiteit en innovatie, hebben een groter leer- en aanpassingsvermogen en helpen tunnelvisie te voorkomen. Daarmee kunnen specifieke veiligheidsproblemen in de wijk effectief worden aangepakt en kan verbinding worden gevonden met de verschillende gemeenschappen. In 2015 heeft uw Kamer met een

¹ Dagblad van het Noorden, 23 januari 2018

² Kamerstuk 29 628, nr. 711

motie gevraagd om de korpschef een inspanningsverplichting op te leggen om de diversiteit in het korps te vergroten.

Om als werkgever bij de diverse groepen in beeld te komen, voert de politie gerichte mediacampagnes en worden diverse netwerken ingezet. Elke eenheid heeft een of meerdere recruiters die zich specifiek inzetten om divers talent te interesseren voor een baan bij de politie. Deze recruiters geven onder meer voorlichting op scholen, studentenverenigingen, lokale banenbeurzen en, zoals in het aangehaalde mediabericht, een gebedshuis. Op die manier sluit de werving aan bij wijkactiviteiten die georganiseerd worden door de wijkagenten en/of jeugdagenten. Daarnaast richt de politie zich op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of met een arbeidsbeperking. Zo is er bijvoorbeeld een project voor mensen met autisme. Ook wordt samenwerking gezocht met gemeenten en de uitkeringsinstantie UWV. Voorop staat dat aan de selectiecriteria en kwaliteit van de politie niet getornd wordt. Voor iedereen, ongeacht zijn of haar achtergrond, gelden dezelfde eisen. Indien iemand niet door de selectieprocedure komt, is er de kans om nogmaals te solliciteren. Het trainingsprogramma Blauw Talent dat door de politie wordt ingezet voor kandidaten die de eerste selectie dag niet gehaald hebben, richt zich met name op divers talent maar staat ook open voor Nederlanders zonder migratieachtergrond met talent voor de politie. Een selecte groep kandidaten wordt bijgespijkerd (o.a. op sport, taal en gesprekstechnieken) om de kans te vergroten bij de volgende sollicitatie. Het programma wordt in 2018, conform de aan u gedane toezegging, geëvalueerd.

Vraag 4

Hoe rijmt u dit discriminerende streven naar meer alloctonen met de uitkomsten van het rapport «Georganiseerde criminaliteit en integriteit van rechtshandavingsorganisaties», waaruit blijkt dat functionarissen met een migratieachtergrond naar verhouding oververtegenwoordigd zijn bij integriteitsschendingen?³

Antwoord 4

In de beleidsreactie bij het rapport «Georganiseerde criminaliteit en integriteit van rechtshandavingsorganisaties», heeft mijn voorganger aan uw Kamer meegedeeld welke maatregelen naar aanleiding van het rapport zijn genomen door de politie.

Het WODC onderzoek bevestigt een beeld wat in eerdere studies al naar voren is gekomen. Hoewel het in absolute getallen om een beperkt aantal opsporingsambtenaren gaat, heeft de politie de kwetsbaarheden zoals genoemd in het WODC rapport als aandachtspunt gesignaleerd en hier maatregelen op genomen. Zo wordt hier bij de werving en selectie meer aandacht aan besteed en wordt gedurende de politieopleiding en trainingen het risico van een dubbele loyaliteit en het dilemma van een hoge druk van de omgeving in combinatie met cultuuraspecten meegenomen.

Vraag 5

Deelt u de mening dat derhalve een dubbele nationaliteit van politieagenten ongewenst is? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Nee, mensen met een dubbele nationaliteit kunnen van grote waarde zijn voor de organisatie, bijvoorbeeld door het spreken van een taal of beschikken over een netwerk binnen bepaalde groepen in de samenleving. Dit geldt ook voor mensen zonder dubbele nationaliteit. Divers samengestelde teams dragen in onze snel veranderende samenleving bij aan een inclusieve werkcultuur, verkleinen de kans op uitsluiting.

Vraag 6

Hoe verenigt u de tweedeling en ongelijkheid die de islam kenmerkt (bijvoorbeeld tussen moslims en ongelovigen, tussen man en vrouw) met de gelijkwaardigheid die bij de Nederlandse politie de norm is?

³ Kamerstuk 28 844, nr. 121

Antwoord 6

Gelijkwaardigheid is de norm. Zonder onderscheid te maken wordt van alle politiemedewerkers verwacht dat zij zich houden aan rechtstatelijke waarden zoals het gelijkheidsbeginsel en neutraliteit.

Vraag 7

Sinds wanneer wordt er bij de politie tijd vrijgemaakt om te knielen richting Mekka? Bent u bereid deze vorm van islamisering, ondermijnend voor het gezag van de politie, subiet te stoppen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Er is geen beleid op dit specifieke punt. Algemeen uitgangspunt is dat de politie neutraal moet zijn en dat er geen sprake kan zijn van het in diensttijd belijden van geloof. Er zijn wel voorzieningen in de vorm van stilleruimtes, welke door een ieder in eigen tijd, in de regel tijdens de reguliere pauzes, kunnen worden gebruikt.