

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

177

Vragen van de leden **Baudet** en **Hiddema** (beiden FvD) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *het diversiteitsbeleid bij de politie* (ingezonden 14 augustus 2019).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 1 oktober 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 3815

Vraag 1

Hoe beoordeelt u het volgende statement op de website van het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD): «De politie maakt werk van diversiteit. Een divers samengestelde politie is namelijk een voorwaarde om ons werk goed te kunnen doen»? Deelt u de mening dat alleen een divers samengestelde politie haar werk goed kan doen? Kunt u dit toelichten?¹

Antwoord 1

Sinds de oprichting van de nationale politie op 1 januari 2013 bestaat er geen Korps Landelijke Politiediensten (KLPD) meer. De opvolger van het KLPD is de Landelijke Eenheid. Het statement dat een divers samengestelde politie een voorwaarde is om politiewerk goed te kunnen doen, staat op de themapagina over diversiteit op politie.nl. Ik deel deze mening zeker. De verbinding van de politie met alle burgers in de samenleving is noodzakelijk voor de legitimiteit van de politie, de informatiepositie van de politie en het vertrouwen van burgers in de politie. 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 en een goede aansluiting op de samenleving.

Vraag 2

Hoe wordt diversiteit gedefinieerd? Welke persoonskenmerken worden betrokken bij het beoordelen of de politie voldoende divers is? Gaat het om etniciteit, religie, seksuele voorkeur, lichaamsbouw, politieke opvattingen, vrijetijdsbesteding, IQ, testosterongehalte, het hebben van gescheiden ouders? Kunt u specificeren welke eigenschappen wel en welke niet meetellen voor de diversiteit van een groep mensen? Door wie en op welke

¹ Politie.nl, www.politie.nl/themas/diversiteit.html

wijze worden die kenmerken bepaald? En waarom is gekozen voor specifiek deze kenmerken en niet voor andere?

Antwoord 2

De korpschef hanteert een streefcijfer van 25% van dubbele culturele achtergrond bij instroom van nieuwe medewerkers. Om het streefcijfer te kunnen halen, komt het voor dat de term diversiteit te veel in verband wordt gebracht met een migratieachtergrond. De korpschef wil steeds meer toe naar het werven op basis van diverse competenties. Het gaat dan niet primair om diversiteit die gebaseerd is op etnische afkomst, maar om diversiteit in kennis, ervaring en talent. Dit kan gepaard gaan met diversiteit in bijvoorbeeld afkomst, religie, seksuele voorkeur en politieke opvattingen. Tegelijkertijd worden door middel van werving op diverse competenties ook diverse doelgroepen aangesproken. De reden om diversiteit op deze manier te interpreteren is dat kennis, ervaring en talent een duidelijker verband hebben met het uitvoeren van werkzaamheden dan objectieve persoonskenmerken. Op deze manier laat diversiteit zich beter doorvertalen in betekenis voor het politiewerk. Bovendien is het eerlijker om te werven op basis van kennis, ervaring en talent dan op persoonskenmerken waar iemand minder tot geen invloed op heeft.

Vraag 3

Hoe wordt gemeten en bijgehouden of mensen met bepaalde persoonskenmerken onder- of oververtegenwoordigd zijn binnen de politie? Wilt u in het bijzonder ingaan op de wijze waarop wordt gemeten en bijgehouden of politiefunctionarissen met een bepaalde godsdienst en/of etniciteit zijn onder- of oververtegenwoordigd?

Antwoord 3

Er is geen wettelijke grondslag om personeelsgegevens te koppelen aan culturele achtergrond. Om toch zicht te krijgen op de culturele diversiteit van het politiepersoneel, heeft het CBS in opdracht van de korpschef onderzoek uitgevoerd naar de diversiteit van het korps op geanonimiseerd niveau. Uit de meting die de politie door het CBS heeft laten uitvoeren, blijkt dat het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond in de bezetting (totale korps) zowel in 2017 als in 2018 13% was. De diversiteit in religieuze achtergrond wordt niet geregistreerd.

Vraag 4

Kunt u de exacte huidige verdeling van alle in uw ogen relevante diversiteiten aan de Kamer doen toekomen? Kunt u daar ook de rang en het functioneren van de betreffende politiemedewerkers bij betrekken?

Antwoord 4

Er is geen wettelijke grondslag om personeelsgegevens te koppelen aan culturele achtergrond. De korpschef streeft een diversiteitsbeleid na waarin vacaturehouders zelf formuleren aan wat voor kennis, ervaring en talent zij behoefte hebben bij het werven van nieuw personeel. Dit betekent dat teamchefs binnen hun eigen context formuleren aan welke diversiteit zij met name behoefte hebben en dat er op teamniveau gestuurd wordt op de diverse samenstelling. Dit sluit ook aan bij de wens van het kabinet om meer ruimte te bieden voor lokaal maatwerk binnen het politiekorps.

Vraag 5

Zijn er bepaalde diversiteiten die u bij de beoordeling van een sollicitant belangrijker vindt dan andere? Zo ja, welke persoonskenmerken zijn dat en waarom?

Antwoord 5

In de beoordeling van sollicitanten wordt rekening gehouden met een diverse samenstelling van een team in het algemeen. Specifiek wordt er ook gekeken naar wat de context van het team waarin gewerkt wordt vraagt.

Vraag 6

Welke groepen mensen zijn momenteel wegens hun persoonskenmerken onder- of oververtegenwoordigd binnen de politie en in welke mate?

Antwoord 6

Voor de samenstelling van het korps in leeftijdsopbouw en verhouding man/vrouw verwijs ik u graag naar de Jaarverantwoording 2018 die dit voorjaar met uw Kamer besproken is.

Er is geen wettelijke grondslag om personeelsgegevens te koppelen aan religieuze of culturele achtergrond of geaardheid. Uit een geanonimiseerde meting die de politie door het CBS heeft laten uitvoeren, blijkt dat het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond in de bezetting van het totale korps zowel in 2017 als in 2018 13% was.

Vraag 7

Welke streefcijfers gelden op basis van het diversiteitsbeleid voor de verschillende persoonskenmerken die momenteel volgens u zijn onder- en oververtegenwoordigd binnen de politie?

Antwoord 7

De korpschef hanteert een streefcijfer van 25% voor instroom van nieuwe medewerkers met een dubbele culturele achtergrond.

Vraag 8

Hoe wordt in het werving- en selectieproces vastgesteld of sollicitanten een of meerdere van de volgens u onder- of oververtegenwoordigde persoonskenmerken bezitten? Worden sollicitanten op enig moment ook expliciet gevraagd naar, of getest op, bijvoorbeeld godsdienst, etniciteit, politieke overtuiging, geaardheid, IQ of welke persoonlijkheidseigenschappen dan ook die volgens u positief of negatief meegewogen dienen te worden?

Antwoord 8

In het selectieproces wordt getest op diverse kennis en vaardigheden die van belang zijn voor het uitoefenen van de functie. Er wordt niet gevraagd naar godsdienst, etniciteit, politieke overtuiging of geaardheid. De Algemene wet gelijke behandeling verbiedt het om hiernaar te vragen. IQ kan, afhankelijk van de functie, wel worden meegewogen in een selectieprocedure. Dit wordt bijvoorbeeld getest door middel van een capaciteitentest.

Vraag 9

Kunt u uitsluiten dat op enig moment de toelatingseisen voor bepaalde functies bij de politie worden versoepeld, om meer mensen die volgens uw maatstaven zijn ondervertegenwoordigd te kunnen aannemen? Zo ja, deelt u de mening dat in dat geval louter kwaliteit moet tellen bij de beoordeling van sollicitanten? Als dit zo is, waarom doen diversiteiten er dan toch toe?

Antwoord 9

Bij de toelating tot de politieopleiding worden verschillende objectieve toetsen gehanteerd. Deze toetsen moeten gehaald worden. De vereisten gelden voor iedereen. Bij de werving en selectie wordt dus primair gekeken of een sollicitant aan de vereisten voldoet. Vervolgens wordt rekening gehouden met samenstelling van een team op basis van diversiteitsdoelstellingen.

Vraag 10

Hoeveel vacatures zijn sinds de start van het diversiteitsbeleid van de politie vrijgekomen en hoeveel mensen solliciteerden voor deze functies? Wilt u uw antwoord splitsen per kalenderjaar?

Antwoord 10

Het streefcijfer van 25% dubbele culturele achtergrond bij nieuwe instroom wordt gehanteerd sinds 2017. In 2017 had 29% van de nieuwe instroom een dubbele culturele achtergrond. In 2018 had 22,4% van de nieuwe instroom een dubbele culturele achtergrond.

Vraag 11

Heeft u kennisgenomen van de uitspraken van de korpschef van de politie, die zei dat het diversiteitsbeleid zorgt voor spanning binnen de politie en dat dit nu meer dan ooit zichtbaar is? Op wat voor spanning wordt in uw ogen gedoeld? Kunt u daarover uitweiden?²

Antwoord 11

Ja. Om een inclusieve en veilige werkomgeving te creëren, waarin eenieder zich vrij voelt om zich te uiten, wordt ook geïnvesteerd in het voeren van het goede gesprek, de zorg voor elkaar, naar elkaar luisteren en elkaar beschermen, open staan voor kritiek en daar samen van willen leren. Een dergelijke omgeving is nog niet overal vanzelfsprekend. Dit kan spanning opleveren.

Vraag 12

Op welke wijze wordt deze spanning in uw ogen zichtbaar? Hoe denkt u ervoor te kunnen zorgen dat dit soort spanningen in de toekomst niet verder oplopen, nu het diversiteitsbeleid onverminderd wordt voortgezet?

Antwoord 12

De spanningen worden zichtbaar in kleine en grotere conflicten die leiden tot klachtprocedures, brieven van klokkenluiders of het zwartboek discriminatie waarin medewerkers hun ervaringen hebben opgetekend. Om deze spanningen zoveel mogelijk weg te nemen, wordt er bijvoorbeeld ingezet op het vormen van kleinere teams, of kleinere structuren binnen teams, zodat er meer tijd en aandacht is voor het individu en voor elkaar. Daarnaast bestaan diverse instrumenten en bewustwordingsprocessen om politiemedewerkers weerbaarder te maken en om het goede gesprek te stimuleren. Zo is er een toolbox ontwikkeld met middelen om het goede gesprek te voeren en bewustwording te creëren op goed omgaan met elkaar d.m.v. trajecten als «over de streep», het waarde(n)volle gesprek en geweldloze communicatie. Ook is de theatervoorstelling Rauw ontwikkeld, bedoeld om het onderlinge gesprek te bevorderen. Inmiddels hebben ruim 16.000 collega's deze voorstelling gezien. De voorstelling loopt ook in 2019 nog door. De rol van de leidinggevende bij het zorgen voor een veilige en inclusieve werkcultuur is niet te onderschatten. Om de leidinggevenden beter in positie te brengen, worden er tweedaagse cursussen gegeven waarin aandacht wordt besteed aan sociale veiligheid, omgangsvormen en het goede gesprek. In de ontwikkeltrajecten wordt ook aandacht besteed aan hoe om te gaan met culturele verschillen binnen het team. Vorig jaar zijn alle teamchefs naar de tweedaagse cursus geweest, dit jaar gaan alle operationeel experts.

Vraag 13

Onderschrijft u het onderzoeksresultaat uit onderzoek dat het WODC heeft laten uitvoeren dat onder meer «43% van de functionarissen die in beeld komen bij de integriteitsschendingen waarin een relatie met georganiseerde criminaliteit is vastgesteld, een migratieachtergrond heeft»? Zo ja, wat zijn in uw ogen de oorzaken voor deze (extreme) oververtegenwoordiging van politiefunctionarissen met een migratieachtergrond in corruptiezaken? Zo nee, waarom niet?³

Antwoord 13

Uit het WODC onderzoek blijkt dat functionarissen met een migratieachtergrond – afgemeten aan hun aandeel in het totale personeelsbestand – zijn oververtegenwoordigd. In een later onderzoek «Het lekken van vertrouwelijke politie informatie» door de Politieacademie, in opdracht van de van korpsleiding, blijkt dat er een lichte oververtegenwoordiging (21%) is. Dit onderzoek wijst ook uit dat bij verdenking van een politiemedewerker met een niet Nederlandse achternaam de verdenking vaker wordt weerlegd. De oorzaken hiervan

² Uitzending van Jinek, 16 juli 2019, https://www.npostart.nl/jinek/17-07-2019/KN_1708481, waarin korpschef Erik Akerboom zei: «Als wij meer diversiteit willen binnenbrengen in de politie, dan breng je ook spanning binnen. Dat is meer dan ooit zichtbaar de laatste tijd.»

³ WODC-onderzoeksrapport «Georganiseerde criminaliteit en integriteit van rechtshandavingsorganisaties», p. 62, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/09/14/tk-bijlage-georganiseerde-criminaliteit-en-integriteit-van-rechtshandavingsorganisaties>

zijn niet specifiek onderzocht. Het beleid van de korpschef is dat corruptie in geen geval toelaatbaar is, ongeacht de achtergrond van de functionaris.

Vraag 14

Komt het voor dat politiefunctionarissen die op straat werkzaam zijn, vanwege hun achtergrond in een bepaald gebied worden ingezet? Zo ja, met welke reden, op welke wijze, in welke gebieden en op welke schaal gebeurt dit? Spreken deze politiefunctionarissen de burgers in een andere taal aan? Zo ja, hoe beoordeelt u dit gegeven? Is dit een wenselijke situatie? Hoe zou u het vinden als het Nederlands geleidelijk zou verdwijnen als dominante openbaar gesproken taal?

Antwoord 14

In de werving en selectie wordt rekening gehouden met een diverse samenstelling van een team in het algemeen. Specifiek wordt er ook gekeken naar wat de context van het team waarin gewerkt wordt vraagt. Dit vind ik een wenselijke situatie. Dat het Nederlands geleidelijk zou verdwijnen als nationale taal, ligt niet op mijn beleidsterrein en lijkt me bovendien niet aan de orde.

Vraag 15

Welke aanpassingen aan het aannamebeleid of het personeelsbeleid zijn ingevoerd of zullen nog worden ingevoerd bij de politie rondom de afdeling voor en het beleid tot het bewerkstelligen van diversiteit?

Antwoord 15

De politie blijft investeren in nieuwe manieren om de diversiteit in de personeelssamenstelling verder te vergroten. De komende periode wordt hier op verschillende manieren aan gewerkt:

Collega zoekt collega: Met een speciale referral-app kunnen wijkagenten en andere collega's vanuit hun netwerk «meewerven» en direct een geïnteresseerde aanmelden.

Innovaties om de uitval tijdens de selectieprocedure te verminderen, zoals het borgen van het project Blauw Talent in het reguliere selectietraject tot het bieden van extra begeleidingsmogelijkheden voor schaarse en moeilijk te werven doelgroepen.

Het meer zicht krijgen op de diversiteit in migratieachtergrond door geanonimiseerde metingen van het personeelsbestand en de personele stromen met de Barometer diversiteit in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het CBS.

Lokale samenwerking met bijvoorbeeld (keten)partners op de regionale arbeidsmarkt versterken. Dit kan door bijvoorbeeld gezamenlijke open dagen te organiseren of door partners te vragen de vacatures van de politie te delen binnen hun netwerk.

Vraag 16

Waaruit blijkt dat de inwoners van Nederland een «herkenbare» politie willen hebben, zoals in de volgende tekst op de website van de politie te lezen is: «Iedereen die in Nederland woont of verblijft wil een herkenbare, toegankelijke en betrouwbare politie»? Deelt u niet de mening dat elke inwoner gelijk is voor de wet en dat de politie seculier hoort te zijn?⁴

Antwoord 16

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld, zie artikel 1 van de Grondwet en de beginselen van onze rechtsstaat. Het helpt voor de toegankelijkheid dat de politie herkenbaar is voor alle groepen in de samenleving. Overigens is het politiemensen niet toegestaan zichtbare uitingen van godsdienst of geloofsovertuiging te dragen in combinatie met het politie-uniform. Dit is neergelegd in de code lifestyle-neutraliteit vastgesteld door mijn ambtsvoorganger.

⁴ Politie.nl, www.politie.nl/themas/diversiteit.html

Vraag 17

Kunt u de Kamer inlichten over de prestatiepercentages per «diversiteitscategorïe» (welke dat ook zijn)? Kunt u tevens voor elke diversiteit de huidige korpssamenstelling aangeven? Als deze cijfers u niet bekend zijn, waarop baseert de politie dan haar uitspraak dat het korps divers is en op basis waarvan concludeert de politie dat het korps nog diverser moet worden? Wanneer is het korps divers genoeg? Wat zijn de streefdiversiteiten?

Antwoord 17

Politie registreert geen prestatiepercentages per diversiteitscategorïe. Voor de samenstelling van het korps in leeftijdsopbouw en verhouding man/vrouw verwijs ik u graag naar de Jaarverantwoording 2018 die dit voorjaar met uw Kamer besproken is.

Er is geen wettelijke grondslag om personeelsgegevens te koppelen aan religieuze of culturele achtergrond of geaardheid. Uit de meting die de politie door het CBS heeft laten uitvoeren, blijkt dat het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond in de bezetting (totale korps) zowel in 2017 als in 2018 13% was. Wetenschappelijk sociologisch onderzoek wijst uit dat een politiekorps beter presteert als er een zekere binding, kennis en ervaring is met en over diverse groepen uit de samenleving. Ook stappen de mensen uit verschillende groepen uit de samenleving sneller op de politie af om aangifte te doen of om hulp te vragen als zij zich in de politie herkennen. Daarom streeft de korpschef een korps na dat qua diversiteit een afspiegeling van de samenleving is. Deze overtuiging is sinds de jaren 2000 terug te vinden in de wetenschappelijke literatuur.⁵

Vraag 18

Is het in het kader van de diversiteit dat de politie tegenwoordig deelneemt aan de iftar? Zo ja, welke andere religieuze samenkomsten worden ook door de politie bezocht? Zo nee, wat is dan de reden dat dit gebeurt?

Antwoord 18

De politie is van en voor iedereen en moet, ook als zij ontmoetingen met bevolkingsgroepen organiseert, haar neutraliteit bewaren. Zoals eerder aangegeven laat ik aan de politie-eenheden zelf om de wijze te bepalen waarop het beleid lokaal het beste vorm gegeven kan worden en met welke activiteiten dat gepaard gaat. De politie-eenheden kennen dan ook een verscheidenheid aan activiteiten waar zij aan deelnemen, dan wel die zij zelf organiseren. Zo heeft de eenheid Oost-Brabant vorig jaar een zogenaamd Feest der Verbinding georganiseerd om op een informele wijze in gesprek te komen over veiligheid met de diverse bewoners uit de regio.

Naast de genoemde iftar-maaltijden sluit de politie aan bij evenementen van allerlei aard, zoals herdenkingen, Pride Amsterdam, kerstvieringen en Keti Koti. Ook worden activiteiten met buurtbewoners georganiseerd met als doel te investeren in een betere verbinding. Daarnaast was ik bijvoorbeeld afgelopen december samen met de politie aanwezig bij de viering van het Joods Chanoeeka in Amsterdam. Ik ben van mening dat de deelname van de politie aan dergelijke activiteiten ervoor zorgt dat de politie in verbinding is met de samenleving, en daarmee haar gezag vergroot.

Vraag 19

Wanneer is een vergunning aangevraagd, door wie, en onder welke voorwaarden is deze vergunning verleend voor het verkopen van kadavers uit een vrachtwagen op 11 augustus jl. in het kader van een islamitische feestdag, waarbij de politie op Twitter heeft aangegeven dat dit legaal is? Op welke plaatsen heeft dit fenomeen van straatverkoop zich voorgedaan? Is aan de regels van de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) voldaan? Kunt u de Kamer het verslag dan wel de verslagen van de NVWA toesturen?⁶

⁵ Janssen, J., Bont én blauw. Over de vraag naar de relevantie van de etnische achtergrond van politieambtenaren, Cahiers politiestudies, Jaargang 2015-2 nr. 35.

⁶ Twitter, www.twitter.com/POL_OCDH/status/1160560964397404161?s=20

Antwoord 19

De Minister van Landbouw, Natuur en Voedselveiligheid komt hier in de beantwoording van Kamervragen van de leden Van Raan (PvdD) en Laan-Geselschap en Lodders (beiden VVD) bij uw Kamer op terug.

Vraag 20

Is voor de verkoper(s) van deze kadavers een registratie bekend bij de Kamer van Koophandel? Zo nee, gaat de fiscus hier dan werk van maken? Indien u deze vraag niet kunt beantwoorden, kunt u deze vraag dan voorleggen aan de Staatssecretaris van Financiën?

Antwoord 20

In het bericht werd gesproken over kadavers, maar bedoeld op de uitgifte van karkassen die in een erkend slachthuis zijn geslacht t.b.v. het Offerfeest en waarvan het vlees is goedgekeurd voor menselijke consumptie. Erkende slachthuizen zijn in het bezit van een registratie van de Kamer van Koophandel.

Vraag 21

Wordt volgens u de huidige maatschappelijke trend van het verkopen van kadavers straks min of meer normaal in het Nederlandse straatbeeld? Hoe zal de samenleving zich in uw ogen de komende jaren ontwikkelen? Getuigt het op straat kopen dan wel verkopen van kadavers in uw ogen van een goede integratie in de Nederlandse samenleving? Zo ja, kunt u dit toelichten? Zo nee, wat zegt dit u over de staat van de multiculturele samenleving?

Antwoord 21

Het verkopen van kadavers op straat is niet aan de orde van de dag en ik zou het dan ook niet duiden als maatschappelijke trend. Wel zou u het kunnen zien als een uiting van de multiculturele samenleving waarin verschillende uitingen van culturele stromingen zichtbaar zijn. Hoe de samenleving zich de komende jaren zal ontwikkelen is moeilijk te voorspellen. Wel ben ik ervan overtuigd dat de samenleving eerder diverser zal worden dan minder divers. De politie zal hoe dan ook mee veranderen met de samenleving. Enerzijds door zich te blijven spiegelen aan verschillende groepen in de samenleving. Anderzijds door nieuwe technieken en werkwijzen te ontwikkelen.

Vraag 22

Deelt u de mening dat het verkopen van kadavers vanuit een vrachtwagen de vrije markt verstoort? Zo nee, zou er in uw ogen dan ook met kerst bijvoorbeeld wild zwijn of kalkoen vanuit een vrachtwagen op straat verkocht mogen worden?

Antwoord 22

Nee, ik deel deze mening niet. Over de voorwaarden voor deze uitgifte informeert de Minister van Landbouw, Natuur en Voedselveiligheid uw Kamer in de antwoorden op Kamervragen van de leden Van Raan (PvdD) en Laan-Geselschap en Lodders (beiden VVD). Het is niet toegestaan om dit vlees naar een ander erkend bedrijf ten behoeve van de handel te vervoeren. Dit is een andere situatie dan de reguliere distributie en handel in vlees, zoals dit met kerst aan de orde is.

Vraag 23

Op welke wijze wordt rekening gehouden met de nadelen van het diversiteitsbeleid bij de politie?

Antwoord 23

Op de eventuele kwetsbaarheden die horen bij een divers korps en die uit eerdere studies naar voren zijn gekomen heeft de politie maatregelen genomen. Zo worden bij de werving en selectie verschillende instrumenten gebruikt om de geschiktheid van de kandidaat te beoordelen. Daarnaast wordt gedurende de politieopleiding en trainingen een dubbele loyaliteit en het dilemma van een hoge druk van de omgeving in combinatie met sterke cultuuraspecten meegenomen.

Vraag 24

Kunt u de gestelde vragen tijdig en afzonderlijk van elkaar beantwoorden?

Antwoord 24

Ja.