

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

### 3254

Vragen van het lid **Mutluer** (PvdA) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *de agent die veroordeeld is voor racisme en nu leidinggevende wordt bij de vreemdelingenpolitie* (ingezonden 15 juni 2023).

Antwoord van Minister **Yeşilgöz-Zegerius** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 19 juli 2023). Zie ook Aanhangsel vergaderjaar 2022–2023, nr. 3161.

#### Vraag 1

Kent u het bericht «Agent die zwarte man uitschold krijgt leidinggevende functie bij Vreemdelingenpolitie»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Begrijpt u de verontwaardiging waartoe dit bericht heeft geleid, die zich onder meer richt op het feit dat a) de hoger beroepsprocedure en de zaak tegen de arrestanten nog loopt en b) de betreffende agent leidinggevende wordt bij de Vreemdelingenpolitie, waar afkomst leidend is? Zo ja, kunt u dit toelichten? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 2

In deze casus heeft de politie haar besluit inmiddels heroverwogen en is tot de conclusie gekomen dat de aanstelling van de desbetreffende politiemedewerker, gezien de context, niet passend is. Zijn benoeming op functie bij de vreemdelingendienst is om die reden ingetrokken. Er lopen op dit moment nog twee zaken over dit incident. Ten eerste het hoger beroep van de betrokken politiemedewerker tegen de door de rechter opgelegde boete. De politiemedewerker heeft na het heroverwegen van zijn aanstelling het hoger beroep gestaakt, maar formeel moet nog een zitting plaatsvinden om hem niet-ontvankelijk te verklaren in zijn appel. Ten tweede loopt nog een zaak tegen de arrestanten. De rechtbank zal nog oordelen over deze zaak, ik kan niet ingaan op individuele zaken die onder de rechter zijn.

<sup>1</sup> AD, 12 juni 2023, Agent die zwarte man uitschold krijgt leidinggevende functie bij Vreemdelingenpolitie (<https://www.ad.nl/binnenland/agent-die-zwarte-man-uitschold-krijgt-leidinggevende-functie-bij-vreemdelingenpolitie~a7ac9c57/>).

### Vraag 3

Kunt u aangeven hoe de keuze tot stand is gekomen om de agent te promoveren tot leidinggevende bij de Vreemdelingenpolitie en in hoeverre de veroordeling daarin een rol heeft gespeeld?

### Antwoord 3

De betrokken politiemedewerker is bestraft voor zijn uitlating in december 2020. Zowel via een disciplinaire sanctie in de vorm van een schriftelijke waarschuwing als via het strafrecht in de vorm van een boete voor belediging. De politiemedewerker heeft uit eigen beweging gesolliciteerd naar een andere functie. In de sollicitatieprocedure is afgewogen of de medewerker kon voldoen aan de eisen voor de functie – daarbij is ook expliciet gesproken over wat hij geleerd heeft van het incident van december 2020. Op basis hiervan was geconstateerd dat hij op de functie geplaatst kon worden. De politie heeft haar besluit inmiddels heroverwogen en is tot de conclusie gekomen dat de aanstelling van de desbetreffende politiemedewerker gezien de context, niet passend is.

### Vraag 4

Kent u naast bovengenoemd voorbeeld meer casussen van agenten die promotie maakten na een veroordeling voor racisme of discriminatie? Zo ja, hoeveel casussen zijn bij u bekend en kunt u meer inzicht geven in die casussen? Zo nee, acht u het wenselijk om meer onderzoek te doen naar eventuele andere casussen en hoe gaat u daarvoor zorgen?

### Antwoord 4

Hierover worden geen aparte cijfers bijgehouden. De politie publiceert in haar jaarverantwoording over het aantal disciplinaire onderzoeken en de wijze waarop deze worden afgedaan. Hierbij worden verschillende categorieën geregistreerd, waaronder de categorie: ongewenste omgangsvormen. Momenteel worden deze categorieën door de politie verfijnd. Vanaf de jaarverantwoording van 2023 (publicatie medio 2024) zal deze verfijning zichtbaar zijn.

### Vraag 5

Hoe verhoudt deze promotie zich tot de uitspraak van plaatsvervangend korpschef Liesbeth Huyzer dat overtreders van discriminatie en racisme binnen de politie strenger worden bestraft en desnoods worden ontslagen?<sup>2</sup>

### Antwoord 5

De politie treedt actief op tegen uitsluiting, discriminatie en racisme, zowel in eigen huis als naar burgers toe. Het uitgangspunt is dat op elke overschrijding van de norm door een politiemedewerker een reactie volgt. Deze reactie maakt helder waarom de norm is overschreden en wat het gedrag onacceptabel maakt. De betrokken medewerker is bestraft met een disciplinaire sanctie en een strafrechtelijke boete voor uitlatingen in december 2020. Voor het overige verwijs ik u naar het antwoord op vraag 3.

### Vraag 6 en 7

Deelt u de mening van Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme Rabin Baldewsingh dat de benoeming van deze agent aantoont dat er sprake is van een gebrek aan normstelling binnen de politieorganisatie, waarbij enerzijds naar de buitenwereld en in de media volop wordt ingezet op een inclusievere organisatie en het bestraffen van incidenten, maar waarbij anderzijds in de praktijk te weinig gebeurt?<sup>3</sup> Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat gaat u daaraan doen?

Hoe verhoudt de benoeming zich tot het tonen van leiderschap en de cultuuromslag binnen de politie waarvan de Minister aangaf voorstander te

<sup>2</sup> AD, 8 juni 2023, Politie gaat racisme en discriminatie strenger bestraffen: «Moet altijd consequenties hebben» (<https://www.ad.nl/binnenland/politie-gaat-racisme-en-discriminatie-strenger-bestrafen-moet-altijd-consequenties-hebben~a7659f65/>).

<sup>3</sup> NPO Radio 1, 14 juni 2023, Voor racisme veroordeelde agent naar vreemdelingenpolitie: «Vreemd dat dit kan» (<https://www.nporadio1.nl/fragmenten/nos-radio-1-journaal/91539d8b-7023-478e-a45b-f42c49b6b88f/2023-06-14-voor-racisme-veroordeelde-agent-naar-vreemdelingenpolitie-vreemd-dat-dit-kan>).

zijn? Deelt u de mening dat deze benoeming vragen kan oproepen over de geloofwaardigheid van de politieorganisatie en de leidinggevendenden? Zo nee, waarom niet? Heeft u hier al met de korpsleiding over gesproken en zo nee, waarom niet? Zo ja, wat was diens reactie?

Antwoord 6 en 7

De aanpak van racisme en discriminatie binnen de politieorganisatie is een complexe en maatschappelijke opgave en vergt een diepe cultuurverandering die niet vandaag of morgen is gerealiseerd. De eerste stappen worden gezet en de beweging is onomkeerbaar en voelbaar in de politieorganisatie. De documentaire de Blauwe Familie vormde een kantelpunt met de belofte «nooit meer wegstijgen» en een plan van aanpak hiervoor dat verdieping aanbracht in het thema «veilige en inclusieve teams» onder Politie voor iedereen. Het doel is om sociale veiligheid binnen teams te bevorderen en duidelijkheid te bieden over de geldende normen en de wijze van sanctionering bij de overschrijding daarvan. Uitgangspunt is dat op elke overschrijding van de norm een reactie volgt. Deze reactie maakt helder waarom de norm is overschreden en wat het gedrag onacceptabel maakt. In deze casus was een heldere norm – en de betrokken medewerker heeft hiervoor ook een disciplinaire sanctie voor opgelegd gekregen. Het leren van fouten en het verbeteren van gedrag maakt ook onderdeel uit van sociale veiligheid binnen een organisatie. De initieel beoogde benoeming illustreert dat gevoelens van discriminatie en racisme in de samenleving nog lang na een incident actueel zijn. De politie heeft de benoeming daarom ingetrokken. Ik zie dat als een illustratie van de complexiteit van de aanpak van discriminatie en racisme. Ik zie de vragen die deze benoeming oproepen als een spiegel voor de politie om te blijven werken aan haar aanpak van uitsluiting, discriminatie en racisme. Met deze extra aandacht voor een veilige werkomgeving komen er ook meer verhalen over negatieve ervaringen naar buiten. Dit levert stof tot nadenken en biedt de kans om het gesprek aan te gaan over onvermijdelijke dilemma's die verbonden zijn met deze thematiek. Ik vind het goed om te zien dat de politie hier transparant over is. Dit laat zien dat de korpsleiding bereid is om hiervan te leren en in te grijpen waar dat nodig is. Ik heb vertrouwen in de aanpak van de korpschef en heb in het eerste halfjaarbericht van 2023 uitgebreid toegelicht op welke wijze uw Kamer de voortgang van de genomen maatregelen kan blijven volgen.

Vraag 8

Deelt u de mening dat bovengenoemde berichtgeving bevestigt dat duidelijke protocollen en landelijke eenduidigheid over hoe om te gaan met discriminatie en racisme binnen de politieorganisatie nodig zijn? En dat daarbij meer nodig is dan alleen het vaststellen van normen in gedragscodes? Zo ja, wat gaat u hier op korte termijn aan doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

De norm was in de genoemde casus helder en de betrokkene heeft in 2021 een sanctie opgelegd gekregen door zowel de politie als de rechter. In algemene zin vind ik het van belang dat er in de politieorganisatie eenduidig wordt gehandeld op het vlak van sociale veiligheid en bij de aanpak van racisme en discriminatie. Regionale verschillen bij de aanpak van discriminatie en racisme moeten zoveel als mogelijk voorkomen worden. In het Plan Aanpak Uitsluiting, Racisme en Discriminatie zijn maatregelen opgenomen voor het helder expliciteren en uitdragen van de gedeelde en aangescherpte norm. Daarnaast worden leidinggevendenden gefaciliteerd met de juiste hulpmiddelen, expertise en handelingsperspectieven om daadwerkelijk te kunnen komen tot de gewenste cultuurverandering in teams. Om hen te helpen wordt een handelingskader opgesteld dat eenduidige werkwijzen bevat voor de omgang met meldingen van uitsluiting, racisme en discriminatie.