

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal  
Politie**

Regie en strategie

Turfmarkt 147  
2511 DP Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl/venj](http://www.rijksoverheid.nl/venj)

**Ons kenmerk**

2093723

**Uw kenmerk**

2017Z17374

*Bij beantwoording de datum  
en ons kenmerk vermelden.  
Wilt u slechts één zaak in  
uw brief behandelen.*

Datum 12 januari 2018

Onderwerp Antwoorden Kamervragen over het bericht dat medewerkers van de  
politie een zwartboek discriminatie hebben gemaakt

In antwoord op uw brief van 7 december 2017 deel ik u mee dat de schriftelijke vragen van het lid Azarkan (DENK) aan de minister van Justitie en Veiligheid over over het bericht dat medewerkers van de politie een zwartboek discriminatie hebben gemaakt worden beantwoord zoals aangegeven in de bijlage bij deze brief.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Ferd Grapperhaus

**Antwoorden van de minister van Justitie en veiligheid op de vragen van het lid Azarkan (DENK) over het bericht dat medewerkers van de politie een zwartboek discriminatie hebben gemaakt (ingezonden 7 december 2017, nr. 2017Z17374)**

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Regie en strategie

**Datum**  
12 januari 2018

**Ons kenmerk**  
2093723

**Vraag 1**

**Bent u bekend met het artikel 'Medewerkers politie maken zwartboek discriminatie'? 1)**

**Antwoord 1**

Ja.

**Vraag 2**

**Deelt u de mening dat de 26 verhalen van agenten het topje van de ijsberg vormen en dat er grootschalig onderzoek gedaan dient te worden naar de cultuur bij de nationale politie? Zo nee, waarom niet?**

**Antwoord 2**

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.<sup>1</sup> Elk signaal is confronterend en discriminatoir gedrag is uiteraard onacceptabel. De politie streeft naar een gezond werkklimaat en doet daarom al landelijk onderzoek naar de werkbeleving van politiemedewerkers. Uit de Medewerkersmonitors die in 2016 en 2017 zijn gehouden blijkt dat discriminatie op de werkvloer net als bij andere organisaties ook bij de politie voorkomt. Signalen van discriminatie binnen de organisatie en de uitkomsten van de Medewerkersmonitor vormen aanleiding voor de politie om discriminatie en andere ongewenste vormen van grensoverschrijdende gedrag aan te pakken.

**Vraag 3**

**Welke concrete maatregelen worden er op dit moment door de politieorganisatie genomen om (ervaren) discriminatie en racisme binnen het korps, alsmede grensoverschrijdend discriminerend gedrag, te bestrijden?**

**Vraag 6**

**Bent u bekend met het programma 'De kracht van het verschil'? 2) Tot welke concrete maatregelen heeft dit programma geleid?**

**Antwoord 3 en 6**

Het aanpakken van het intern grensoverschrijdend gedrag is een belangrijke opgave voor de korpschef en alle leidinggevendenden gezamenlijk voor de komende jaren. Politiemedewerkers moeten hun werk kunnen doen in 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 achtergronden, waarin medewerkers elkaar onderling vertrouwen en ruimte is voor verscheidenheid. In de brief van 13 juni 2017 heeft mijn ambtsvoorganger het diversiteitsbeleid van de politie toegelicht.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2017/18, 29 628, nr. 751

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2016/17, 29 628, nr. 711

Onder de paraplu van het programma De Kracht van het Verschil zijn sinds 2016 activiteiten in gang gezet en instrumenten ontwikkeld die bijdragen aan een meer diverse samenstelling van het politiepersoneel en een betere relatie met verschillende groepen in de samenleving. De politie heeft zichzelf daarbij vier strategische doelen gesteld: een betere verbinding met de samenleving; een meer inclusieve werkcultuur; meer divers samengestelde teams; en een beter werkproces voor de aanpak van discriminatie.<sup>3</sup>

Concrete voorbeelden die in het kader van het programma zijn genomen zijn de gerichte werving om bij de diverse groepen goed in beeld te komen als werkgever, aan de hand van specifieke mediacampagnes en het inzetten van de juiste netwerken hiervoor en de inzet van diversiteitsrecruiters. Dit heeft ertoe geleid dat het streefcijfer voor het instroompercentage van medewerkers met een dubbele culturele achtergrond, verkregen door afkomst, levens- of werkervaring, van 25% vanaf 2018 al in 2017 is behaald.

Ook zijn verschillende activiteiten in gang gezet en instrumenten ontwikkeld om in teams gesprekken aan te gaan over thema's als polarisatie en inclusie. Medewerkers kunnen terecht bij vertrouwenswerk om hun problemen met betrekking tot aansluiting binnen de politieorganisatie te bespreken. Verder krijgt het 'cultureel' bewustzijn bijvoorbeeld ruime aandacht binnen het curriculum van de Politieacademie. Studenten worden bewust gemaakt van hun 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.

#### **Vraag 4**

**Is de mate waarin agenten, en meer specifiek agenten met een migrantenachtergrond, grensoverschrijdend discriminerend gedrag ervaren in de afgelopen vijf jaar gestegen of gedaald?**

#### **Antwoord 4**

In 2016 en 2017 zijn voor het eerst landelijk medewerkersonderzoeken gehouden bij de basisteams en bij de opsporing. Op basis van deze eerste onderzoeken kan geen uitspraak worden gedaan over trends.

#### **Vraag 5**

**Wat is op dit moment de (jaarlijkse) uitstroom van personen met een migrantenachtergrond bij de politie en bij de politieopleiding? Hoe heeft zich dit de afgelopen vijf jaar ontwikkeld? Hoe verhouden deze cijfers zich ten opzichte van personen zonder migrantenachtergrond?**

---

<sup>3</sup> *Kamerstukken II, 2016/17, 29 628, nr. 711*

### **Antwoord 5**

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.<sup>4</sup>

Op basis van de publicatie 'Trends en cijfers 2017' van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties blijkt dat in 2016 het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond van de totale uitstroom 4,8% is en al jaren dalende. De totale uitstroom was volgens deze rapportage in 2016 3,1% afgezet tegen het totale personeelsbestand. Dit percentage is de afgelopen jaren licht gestegen.<sup>5</sup>

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

### **Vraag 7**

**Op welke wijze wordt er onderzocht of de maatregelen die worden genomen in het kader van het genoemde programma ook daadwerkelijk effect sorteren?**

### **Antwoord 7**

Het programma De Kracht van het Verschil wordt eind 2018 geëvalueerd.

### **Vraag 8**

**Benut de politie alle mogelijke maatregelen die aangewend kunnen worden om de gewenste cultuuromslag te bewerkstelligen binnen de politieorganisatie op uitputtende wijze? Zo ja, waar baseert u dit op? Zo nee, welke aanvullende maatregelen dienen er te worden genomen?**

### **Antwoord 8**

De politie geeft de cultuurverandering via meerdere sporen vorm, waarbij naast diversiteit, integriteit, leiderschap, inclusieve werksfeer en elkaar aanspreken belangrijke pijlers zijn. Leidinggevenden vervullen een centrale rol in het realiseren van cultuur- en gedragsveranderingen. Zij vervullen een belangrijke functie in het bewerkstelligen van een veilig en inclusief werkklimaat, waarin medewerkers elkaar aanspreken. Leidinggevenden moeten hierin het goede voorbeeld geven. De politieleiding vindt dit van groot belang en stimuleert dit dan ook. Recentelijk nog hebben 800 leidinggevenden uit de hele organisatie een tweedaagse leiderschapstraining gehad waarin het thema 'inclusieve werkcultuur' centraal stond.

---

<sup>4</sup> *Kamerstukken II, 2016/17, Aanhangsel 1375.*

<sup>5</sup> Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2017), Trends & Cijfers 2017, werken in de overheid- en onderwijssectoren, p. 29 en p. 32.

### Vraag 9

**Deelt u de mening dat een 'programma' van een paar A4'tjes met veel plaatjes, waarin het woord racisme niet eens voorkomt, niet effectief kan zijn om het probleem van discriminatie bij de politie op te lossen? Zo ja, bent u bereid om dit stuk van aanvullende maatregelen en uitbreiding te voorzien? Zo nee, waarom niet?**

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Regie en strategie

**Datum**  
12 januari 2018

**Ons kenmerk**  
2093723

### Antwoord 9

Ik deel uw mening niet. Zoals mijn ambtsvoorganger uw Kamer reeds in het 30-ledendebat over het diversiteitsbeleid van de politie van 15 juni jl. heeft aangegeven, is de kwaliteit en effectiviteit van een dergelijk programma niet af te meten aan het aantal bladzijden dat een beleidsplan telt. Onder de paraplu van de Kracht van het Verskil worden tal van maatregelen genomen. Bij de beantwoording van vraag 6 is een aantal genoemd. Er is een aparte portefeuillehouder aangesteld en ook de Korpschef heeft zich bij zijn aantreden persoonlijk gecommitteerd aan het bereiken van een diverser samengestelde politie.

1) [www.nrc.nl/nieuws/2017/11/24/medewerkers-politie-maken-zwartboek-discriminatie-14215030-a1582552](http://www.nrc.nl/nieuws/2017/11/24/medewerkers-politie-maken-zwartboek-discriminatie-14215030-a1582552)

2) <https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/algemeen/onderwerpteksten/algemeen/visie-kracht-van-het-verskil-2.pdf>

#### **Toelichting:**

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van de leden Den Boer en Paternotte (beiden D66), ingezonden 7 december 2017 (vraagnummer 2017Z16738).