

Ministerie van Veiligheid en Justitie

> 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

Ons kenmerk

791707

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

Datum 12 september 2016
Onderwerp Antwoorden Kamervragen over het bericht dat 'Jij ziet er helemaal
niet uit als een politieman!'

In antwoord op uw brief van 2 augustus 2016 deel ik u mee dat de schriftelijke
vragen van de leden Swinkels en Koser Kaya over het bericht 'Jij ziet er helemaal
niet uit als een politieman!' worden beantwoord zoals aangegeven in de bijlage bij
deze brief.

De Minister van Veiligheid en Justitie,

G.A. van der Steur

Vragen van de leden Swinkels en Koser Kaya (beiden D66) aan de minister van Veiligheid en Justitie over het bericht 'Jij ziet er helemaal niet uit als een politieman!' (ingezonden 2 augustus 2016, 2016Z15078)

**Directoraat-Generaal
Politie**
Regie en strategie

Datum
12 augustus 2016

Ons kenmerk
791707

Vraag 1

Kent u het bericht "Jij ziet er helemaal niet uit als een politieman!"? Wat is uw reactie op dit interview?

Antwoord vraag 1

Ja, ik ken het bericht. De politieleiding neemt de kwestie serieus. Na dit incident is er direct een intern onderzoek gestart naar alle aspecten van deze zaak. Dit onderzoek is nog in volle gang en om deze reden kan ik nu niet nader op de kwestie ingaan.

Vraag 2

Kunt u zich de aanhouding van rapper Typhoon op 30 mei 2016 herinneren?

Antwoord vraag 2

Ja.

Vraag 3

Deelt u de mening dat zowel het incident met rapper Typhoon als het incident met de heer Raiss niet op zichzelf staan, maar dat deze een trend van etnisch profileren als stelselmatig probleem binnen de politie illustreren?

Antwoord vraag 3

Tot op heden zijn er meerdere onderzoeksrapporten verschenen die een zeker inzicht geven in de aard en omvang van etnisch profileren door de (Nederlandse) politie. Geen van deze onderzoeken wijst op stelselmatig discriminerende profilering door de politie in Nederland. Ook in een eerder rapport over het optreden van politieambtenaren in Den Haag concludeert de Nationale Ombudsman dat niet is gebleken van een cultuur waarin het geoorloofd is om burgers discriminerend of racistisch te bejegenen.¹ Er is dan ook geen indicatie dat sprake is van een trend van etnisch profileren door de politie, samen met de Korpschef ontken ik het probleem evenwel niet. Met de politie ben ik van mening dat ieder incident er een teveel is. Dat er (extra) aandacht is en moet zijn voor zorgvuldig en verbindend politiewerk staat buiten kijf.

De komende tijd zullen nog andere onderzoeksrapporten verschijnen, waaronder een onderzoek gericht op de eenheid Rotterdam en een onderzoek naar het proactief optreden van politiemensen. Afhankelijk van de uitkomst van deze rapporten zal worden bezien of aanvullende maatregelen nodig zijn.

¹ Zie het rapport van de Nationale Ombudsman:

https://www.nationaleombudsman.nl/uploads/rapport_2014078_contrasterende_beelden.pdf

De vraag of in het onderhavige geval sprake is van etnisch profileren, is als zodanig geen onderdeel van het lopende onderzoek aangezien het geen proactief politieoptreden betreft.² Wel wordt mede onderzoek gedaan naar de behandeling van de betrokkene door de politie. Gedurende het onderzoek kan ik daar geen uitspraak over doen.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Regie en strategie

Datum
12 augustus 2016

Ons kenmerk
791707

Vraag 4

Op welke wijze wordt binnen de politieorganisatie lering getrokken uit situaties als genoemd in voorgaande vragen? Kunt u aangeven welke stappen zijn genomen na de aanhouding van rapper Typhoon op 30 mei jl. om incidenten als deze binnen de politie te evalueren en in de toekomst tegen te gaan, naast het eerder ingezette Nationaal Actieplan tegen discriminatie?

Antwoord vraag 4

In bijlage 5 van de voortgangsbrief³ vorming nationale politie ben ik nader ingegaan op de inzet van de politie en mijn ministerie op dit thema. In september 2015 is het door de korpsleiding vastgestelde driejarig programma 'De Kracht van het Verschil' van start gegaan. Dit programma werkt aan de ambitie: een politie van en voor een ieder. In dit kader is in de periode 2016-2018 een set aan inspanningen, activiteiten en projecten gepland, met als doel: betere verbinding met de samenleving; een meer inclusieve werkcultuur; een beter werkproces in de aanpak van discriminatie in de samenleving en meer divers samengestelde teams. Binnen de politie wordt opgeroepen om met elkaar in dialoog te gaan en elkaar scherp te houden.

Vraag 5

Welke maatregelen worden genomen wanneer gevallen van etnisch profileren door politiemensen, bij de politie gemeld of gesignaleerd worden? Welke maatregelen worden tegen personen binnen de politieorganisatie genomen, wanneer vaststaat dat betreffende personen zich schuldig maken of hebben gemaakt aan etnisch profileren?

Antwoord vraag 5

Etnisch profileren kan voortvloeien uit onbewuste overwegingen of aannames. In die onbewuste varianten van etnisch profileren zullen maatregelen zich richten op bewustmaking en op professionalisering van de medewerker. Dit is verweven binnen de lijnorganisatie en het politieonderwijs. Sancties of maatregelen – anders dan bevorderen dat een medewerker groeit in professionaliteit – zijn hier niet aan de orde.

Indien een melding over etnisch profileren binnenkomt bij de politie in de vorm van een klacht zal deze conform de daarvoor vastgestelde regels in behandeling

² Amnesty International heeft, in het rapport Proactief politiewerk vormt een risico voor mensenrechten in Nederland, etnisch profileren als volgt omschreven:

"het gebruik door de politie van criteria of overwegingen omtrent ras, huidskleur, etniciteit, nationaliteit, taal en religie bij opsporing en rechtshandhaving – zowel op operationeel als organisatorisch niveau – terwijl daarvoor geen objectieve rechtvaardiging bestaat"

³ Kamerstukken II 2015-2016, 29628, 643

worden genomen. Hierbij staat primair het herstel van relatie en vertrouwen tussen de klager en de politie centraal en niet de sanctionering van de individuele medewerker. In de klachtbehandeling kan echter blijken dat er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen en dan is het aan het bevoegd gezag om op te schalen naar het politietuchtrecht of het strafrecht.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Regie en strategie

Datum
12 augustus 2016

Ons kenmerk
791707

Etnisch profileren kan ook voortvloeien uit bewuste overwegingen zonder objectieve rechtvaardiging. In dat geval raakt het de integriteit of de legaliteit van het handelen en zou er sprake kunnen zijn van plichtsverzuim. Als er sprake zou zijn van discriminatie, zou dit mogelijk plichtsverzuim kunnen opleveren. Indien een medewerker zich schuldig maakt aan plichtsverzuim kan hem een disciplinaire straf opgelegd worden. Zie daarvoor artikel 77 van het BARP.

Vraag 6

Op welke wijze wordt momenteel binnen de opleiding voor politieagenten aandacht besteed aan de problematiek rondom etnisch profileren?

Vraag 8

Deelt u de mening dat zowel binnen de opleiding voor politieagenten als binnen het huidige politiekorps meer aandacht besteed moet worden aan de problematiek rondom etnisch profileren? Zijn hier sinds het incident met rapper Typhoon van 30 mei jl., veranderingen in gebracht? Zo nee, waarom niet? Bent u van plan dit naar aanleiding van het incident met de heer Raiss wel te doen?

Antwoord vragen 6 en 8

Het politieonderwijs is een belangrijk instrument voor de kwaliteit van de politieorganisatie en het politiepersoneel. De aandacht voor diversiteit en discriminatie in het basispolitieonderwijs is de afgelopen jaren versterkt. In bijlage 5 bij de voortgangsbrief vorming nationale politie ben ik al ingegaan op de versterkte aandacht voor de opleiding en training ten aanzien van etnisch profileren. Er is een plan van aanpak opgesteld gericht op de volgende speerpunten:

- het verbeteren van het curriculum met betrekking tot variëteit;
- een professionaliseringsslag van de docenten;
- een meer gevarieerd personeelsbestand bij de Politieacademie;
- het oprichten van een netwerk Divers Vakmanschap.

Voor dit onderwerp zal extra aandacht blijven. Ik wil benadrukken dat voor een duurzaam effect politieonderwijs en verdiepende trainingen op dit terrein zoveel mogelijk beroeps- c.q. praktijkgericht dienen te zijn.

Vraag 7

Op welke wijze wordt binnen het huidige politiekorps momenteel aandacht besteed aan de problematiek rondom etnisch profileren?

Antwoord vraag 7

Er wordt ingezet op diversiteit in het personeelsbestand, onderwijs en training, verbinding en verbeteringen ten aanzien van de klachtenprocedure. In de voortgangsbrief vorming nationale politie ben ik nader ingegaan op de belangrijkste acties die nu plaatsvinden binnen deze pijlers.

Vraag 9

Kunt u zich het bericht "Vaker schadevergoeding voor verdachte die onterecht vastzat herinneren"? 3)

Antwoord vraag 9

Ja.

Vraag 10

Kunt u cijfers doen toekomen over hoe vaak sinds 2001 personen met een andere achtergrond dan de Nederlandse onterecht in verzekering zijn gesteld?

Vraag 11

Kunt u voorts aangeven in hoeveel gevallen sinds 2001 het staande houden van personen met een andere achtergrond dan de Nederlandse leidde tot vervolging?

Vraag 12

Kunt u cijfers doen toekomen over hoe vaak sinds 2001 personen met een Nederlandse achtergrond onterecht in verzekering zijn gesteld?

Vraag 13

Kunt u voorts aangeven in hoeveel gevallen sinds 2001 het staande houden van personen met een Nederlandse achtergrond leidde tot vervolging?

Antwoord vraag 10, 11, 12 en 13

Nee, ik kan u dergelijke cijfers niet doen toekomen. Voor zover met 'een andere achtergrond dan de Nederlandse' beoogd is te informeren naar het bestaan van registraties van personen die in verzekering worden gesteld, staande gehouden, en/of vervolgens vervolgd, die mede zien op de registratie van het geboorteland van ouders van de desbetreffende individuen, geldt dat deze gegevens niet als zodanig (mogen) worden geregistreerd door de politie en het Openbaar Ministerie.

Vraag 14

Klopt het dat binnen het politieapparaat al sinds 2001, met de oprichting van het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit, gewerkt wordt aan het vergroten van diversiteit binnen de politie? Klopt het dat het aantal politieagenten met een andere achtergrond dan de Nederlandse nog steeds minimaal is? 4) Wat is uw reactie hierop?

Vraag 15

Kunt u cijfers doen toekomen van de instroom en uitstroom (zowel tijdens de opleiding als daarna) van politieagenten met een andere achtergrond dan de Nederlandse?

Vraag 16

Kunt u aangeven wat redenen zijn voor politieagenten met een andere achtergrond dan de Nederlandse om te stoppen met de opleiding of het politiewerk? Zo nee, bent u bereid onderzoek te doen naar de in- en uitstroom van politieagenten met een andere achtergrond dan de

**Directoraat-Generaal
Politie**
Regie en strategie

Datum
12 augustus 2016

Ons kenmerk
791707

Nederlandse, zowel tijdens de opleiding als tijdens het werk bij de politie, en specifiek naar de redenen waarom deze personen uitstromen?

**Directoraat-Generaal
Politie**
Regie en strategie

Antwoord vraag 14, 15 en 16

Al sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw voert de politie expliciete activiteiten uit om de personele samenstelling beter aan te laten sluiten op de samenleving. Naast de inzet op werving van medewerkers met een andere culturele achtergrond heeft de politie ook aandacht voor het tegengaan van uitval tijdens de opleiding en voor behoud van de ingestroomde medewerkers. Sinds 2015 heeft de politie zich met de ondertekening van het Charter Diversiteit in Bedrijf (het diversiteitscharter voor Nederland) en de vaststelling van het programma De Kracht van het Verschil verbonden aan extra inspanningen om diversiteit binnen de eigen organisatie te bevorderen. Na een teruglopende instroom in met name 2012 en 2013 zet de politie zich in op verhoging van instroom van medewerkers met een ander culturele achtergrond.

Datum
12 augustus 2016
Ons kenmerk
791707

Er is geen wettelijke grondslag voor de registratie van de etniciteit van instromende, zittende en uitstromende medewerkers van de politie. Bij instroom in het initiële politieonderwijs geeft de betreffende sollicitant op basis van vrijwilligheid op het sollicitatieformulier aan of hij/zij of een van zijn ouders in het buitenland geboren is. Op basis van deze informatie kan worden geconcludeerd dat het instroompercentage van niet-westerse allochtonen bij de politie toeneemt. Hier ben ik reeds op ingegaan in bijlage 5 van de voortgangsbrief vorming nationale politie. Daarin staat aangegeven dat het instroompercentage van niet-westerse allochtonen is in 2016 bijna verdubbeld ten opzichte van 2013.

	% allochtonen	% niet-westers allochtonen	Totaal aangesteld in opleiding (N2, N4, N5 en ReKu)
2013	10,2	6,4	692
2014	11,0	6,7	490
2015	12,1	7	630
2016 (t/m instroom week 5)	17	13	383

1) nrc.nl, 27 juli 2016, <http://www.nrc.nl/nieuws/2016/07/27/ij-ziet-er-helemaal-niet-uit-als-een-politieman-3422838-a1513613>

2) <http://www.ad.nl/binnenland/rapper-typhoon-staande-gehouden-om-huidskleur~abd42380/>

3) nrc.nl, 18 april 2016, <http://nos.nl/artikel/2099884-vaker-schadevergoeding-voor-verdachte-die-onterecht-vastzat.html>

4) [http://www.telegraaf.nl/binnenland/26057194/Politieschool te bla nk_.html](http://www.telegraaf.nl/binnenland/26057194/Politieschool_te_bla nk_.html)

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Kooiman (SP), ingezonden 1 augustus 2016 (vraagnummer 2016Z15065)