

## Ministerie van Justitie en Veiligheid

> 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 en  
Veiligheidsregio's**

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

**Ons kenmerk**  
4072080

**Uw kenmerk**  
2022Z10373

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

Datum 6 juli 2022

Onderwerp Antwoorden Kamervragen over discriminatie en racisme bij de politie

In antwoord op uw brief van 25 mei jl. beantwoord ik hiermee de Kamervragen van de leden van Nispen en Leijten (beiden SP) over discriminatie en racisme bij politie.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

D. Yeşilgöz - Zegerius

**Antwoorden van de ministers van Justitie en Veiligheid en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties op schriftelijke vragen van de leden Van Nispen en Leijten (beiden SP) over discriminatie en racisme bij de politie (Ingezonden 25 mei, kenmerk 2022Z10373)**

---

Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's

Datum  
6 juli 2022

Ons kenmerk  
4 0 72080

**Vraag 1**

**Erkent u dat het schokkend en dieptreurig is dat de mensen in de uitzending 'Blauwe familie' aangeven niet terug te willen bij de politie als werkgever, terwijl zij zich politiemannen noemen? Kunt u uw antwoord toelichten? 1)**

**Antwoord op vraag 1**

Ja, het is meer dan treurig als politiemensen hun vak verlaten omdat zij zich niet veilig voelen in de organisatie. Daarnaast is het ook zorgelijk dat hierdoor de organisatie goede politiemensen verliest. Een organisatie die burgers veiligheid moet bieden kan dat alleen goed doen als het in de organisatie zelf veilig is.

**Vraag 2**

**Wanneer moet volgens u de gewenste cultuurverandering wél gerealiseerd zijn, als het in de afgelopen twee jaar niet is gelukt? Kunt u aangeven welke verbeteringen u in deze afgelopen twee jaar hebt gezien? 2)**

**Antwoord op vraag 2**

De afgelopen twee jaar is een vervolg gegeven aan de inspanningen die ook in de jaren daarvoor zijn gepleegd op het gebied van diversiteit, inclusie en het realiseren van een veilige en inclusieve werkomgeving in de politieorganisatie. Uw Kamer wordt regelmatig geïnformeerd over de geleverde inspanningen in het kader van Politie voor Iedereen, waarbij vijf prioriteiten (de schijf van 5) zijn benoemd voor de komende jaren. Deze inspanningen zijn voor een belangrijk deel gericht op bewustwording van gedrag, bevorderen van gewenst gedrag en vaardigheden waarmee een cultuurverandering tot stand komt.

Cultuurverandering vergt continu aandacht, inzet en een lange adem. In het Halfjaarbericht politie heb ik u geïnformeerd over de stand van zaken en de positieve vooruitgang op een aantal gebieden, waaronder de verschillende maatregelen die de afgelopen jaren zijn ingezet om discriminatie door de politie tegen te gaan. Recent is hier nog invulling aan gegeven door het expliciete statement van de politieleiding op 8 juni jl. tegen discriminatie en racisme en het aanstellen van een landelijk coördinator voor de bestrijding van racisme en discriminatie binnen de organisatie. Deze landelijk coördinator is betrokken bij alle meldingen en incidenten ten aanzien van racisme en discriminatie binnen de organisatie en heeft de regie op de ontwikkeling van een landelijke eenduidige afdoening van zaken. Hij zal werken als onderdeel van de opgave Politie voor Iedereen en in samenspraak met de portefeuillehouder integriteit. Ik vind het belangrijk om met kracht te blijven inzetten op de verschillende maatregelen uit Politie voor Iedereen.

### **Vraag 3**

**Bent u bereid een realistisch streven te formuleren wanneer de interne cultuur binnen de politie de norm kent dat uitsluiting, discriminatie en racisme niet kunnen? Kunt u uw antwoord toelichten?**

**Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's**

**Datum**  
6 juli 2022

**Ons kenmerk**  
4 0 72080

### **Antwoord op vraag 3**

De korpsleiding heeft in haar statement van 8 juni jl. aangegeven dat discriminatie, racisme en uitsluiting onaanvaardbaar zijn en voortaan krachtiger zal worden aangepakt. Dit betekent dat de norm voor politiemedewerkers, gezien de voorbeeldfunctie die de politie heeft, hoger ligt dan voor anderen en ook daadwerkelijk gehandhaafd zal worden indien deze wordt overtreden. Discriminatie en racisme zullen helaas nooit volledig uit te bannen zijn in de samenleving en ook niet bij de politie. Juist daarom is hiervoor blijvend aandacht nodig. Discriminatie is strafbaar in Nederland en is dus ook strafbaar binnen de politie. Dat moet continu worden uitgedragen en ook bij de politie wordt het belang gevoeld om grenzen te stellen zodat discriminatie en racisme geen voedingsbodem hebben in haar eigen organisatie. Hierbij hoort een helder regime van sanctionering van lichtere sancties, zoals een schriftelijke berisping, tot de meest zware sanctie, ontslag. Over de uitwerking hiervan zal ik uw Kamer zo spoedig mogelijk informeren.

### **Vraag 4**

**Herkent u de klacht dat er bij misdragingen niet wordt ingegrepen? Kunt u uw antwoord toelichten?**

### **Antwoord op vraag 4**

Ik heb de documentaire gezien en de indringende ervaringen van de medewerkers bij de politie gehoord in gesprekken die ik met ze heb gevoerd. De korpsleiding heeft deze signalen herkend en erkent ook dat krachtiger ingrijpen voortaan nodig is zodra er meldingen zijn van discriminatie in het korps.

### **Vraag 5**

**Herkent u nog steeds niet dat er niet wordt ingegrepen bij agenten die zich misdragen vanwege capaciteitsproblemen? 3)**

### **Antwoord op vraag 5**

De korpsleiding heeft in haar statement geen voorbehoud gemaakt als het gaat om capaciteitsproblemen. Er zal hoe dan ook worden ingegrepen op discriminerend gedrag. Hier wordt een actieplan voor opgesteld waarin de norm helder wordt gesteld en hoe deze norm zal worden gehandhaafd. Uw kamer wordt hierover in het tweede halfjaarbericht politie geïnformeerd.

### **Vraag 6**

**Wat vindt u ervan dat het op de opleiding al mis gaat met discriminatie en racisme, zowel richting mensen met een migratie- of LHBTI-achtergrond, als de cultuur waarin aspiranten racistisch en discriminerend gedrag wordt voorgedaan? Kunt u uw antwoord toelichten?**

### **Antwoord op vraag 6**

Zolang discriminatie in de samenleving voorkomt, kan het ook bij de politie voorkomen. Ook bij aspiranten kan discriminerend gedrag voorkomen. Het is van belang dat discriminatie en racisme bij de politie binnen alle lagen van de

organisatie wordt aangepakt, beginnend bij de opleiding van nieuwe politieagenten. Het statement van de korpsleiding was hier dan ook helder over en is ook van toepassing op aspiranten en de Politieacademie.

**Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's**

**Datum**  
6 juli 2022

**Ons kenmerk**  
4 0 72080

### **Vraag 7**

**Kunt u aangeven of er nog altijd geen concessies volgens u worden gedaan op de screening van nieuwe agenten? Kunt u dit ook aangeven voor het niveau waarop agenten moeten functioneren zowel tijdens als na de opleiding? 4)**

### **Antwoord op vraag 7**

Het uitgangspunt bij de selectie voor nieuwe politiemensen is een objectieve, geïndividualiseerde beoordeling van de kandidaten. Hierbij geldt dat aan de selectiecriteria en kwaliteit van politie niet getornd wordt en voor iedereen dezelfde eisen gelden, ongeacht zijn of haar achtergrond.

### **Vraag 8**

**Hoe vaak worden slachtoffers geadviseerd elders te solliciteren omdat het moeilijk is om pesters aan te pakken? Bent u bereid dit uit te zoeken?**

### **Antwoord op vraag 8**

De korpsleiding heeft in haar statement aangegeven dat discriminatie, racisme en uitsluiting krachtig zullen worden aangepakt. Ik zal volgen hoe dat vanaf nu wordt aangepakt en zal uw Kamer hierover periodiek via het halfjaarbericht informeren.

### **Vraag 9**

**Kunt u aangeven wat volgens u het verschil is tussen een harde grap en racisme?**

### **Antwoord op vraag 9**

Vanuit een meer sociologisch perspectief kan gesteld worden dat in het algemeen een harde grap zowel insluitend als uitsluitend kan werken.

### **Vraag 10**

**Kunt u een overzicht geven van disciplinaire straffen op basis van gedrag bij de politie en hoe vaak dat in de afgelopen jaren is opgelegd?**

### **Antwoord op vraag 10**

Een disciplinair onderzoek wordt uitgevoerd wanneer er sprake is van een vermoeden van plichtsverzuim, waarna er een disciplinaire maatregel kan volgen. In de Jaarverantwoording Politie 2021<sup>1</sup> staat een overzicht met alle uitgevoerde disciplinaire maatregelen en hoe vaak deze zijn voorgekomen. In 2021 zijn er in totaal 401 disciplinaire onderzoeken afgehandeld. Dit zijn onderzoeken over bijvoorbeeld misbruiken en/of achterhouden van informatie, schending, misbruik geweldsbevoegdheid en andere gedragingen. Op gebied van ongewenste omgangsvormen zijn er in 2021 35 disciplinaire maatregelen genomen.

---

<sup>1</sup> <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2022D19665&did=2022D19665>

<b>Disciplinaire maatregel</b>	<b>Aantal keren opgelegd in 2021</b>
Schriftelijke berisping	12x opgelegd
Inhouding vakantie-uren	6x opgelegd
Inhouding salaris	2x opgelegd
Tijdelijk lager salaris	2x opgelegd
Plaatsing lagere salarisschaal	4x opgelegd
Ontslag	1x opgelegd
Ongeschiktheidsontslag	2x opgelegd
Geen maatregel	1x voorgekomen
Voorwaardelijk ontslag	4x opgelegd
Waarschuwing	1x opgelegd

**Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's**

**Datum**  
6 juli 2022

**Ons kenmerk**  
4 0 72080

### **Vraag 11**

**Kunt u aangeven hoe er met hersteltijd wordt omgegaan? Moet iemand daar zelf om vragen of wordt iemand opgedragen?**

#### **Antwoord op vraag 11**

Indien een collega discriminatie heeft ervaren wordt per geval bezien of en hoe discriminatie impact heeft op de gezondheid van de collega en het vermogen om weer aan het werk te gaan. De leidinggevende van de betrokken collega heeft de taak om te bezien wanneer en hoe een collega weer veilig en gezond aan het werk kan gaan. Dit gaat in overleg met betrokkene en hierover kan ook advies worden ingewonnen bij de bedrijfsarts en het netwerk van vertrouwenspersonen.

### **Vraag 12**

**Heeft u een verklaring voor het feit dat uitsluiting, discriminatie en racisme bovengemiddeld vaak voorkomen bij de politie en dat hoewel dit een bekend probleem is, niet opgelost lijkt te worden?**

#### **Antwoord op vraag 12**

Zoals ik aangaf bij het antwoord op vraag 3 ligt de norm voor politie hoger dan voor anderen en zal deze ook daadwerkelijk gehandhaafd worden indien deze wordt overtreden. Zolang discriminatie echter in onze samenleving voorkomt, kan het ook bij de politie voorkomen. Ik vind het daarom belangrijk om een cultuurverandering te realiseren en met kracht te blijven inzetten op de verschillende maatregelen uit Politie voor Iedereen. In de antwoorden op Kamervragen met betrekking tot de Medewerkersmonitor<sup>2</sup> heb ik aangegeven dat de resultaten van de Medewerkersmonitor laten zien dat de tot nog toe geleverde inspanningen, vooruitgang laten zien op een aantal gebieden. Deze inspanningen zullen daarom voortgezet worden. Het is hierbij belangrijk om realistisch te zijn over de aard van het politiewerk als factor bij het ontstaan – en dus ook het bestrijden – van grensoverschrijdend gedrag. Politiewerk is zwaar en bij tijden zeer ingrijpend voor politiemensen. In de bestrijding van discriminatie en racisme in de politie zal dus ook veel aandacht nodig zijn voor de draagkracht van politiemensen, de steun die we hen kunnen bieden en het tegengaan van vervorming door het politiewerk.

<sup>2</sup> [Antwoorden Kamervragen over grensoverschrijdend gedrag bij de politie](#)

**Vraag 13**

**Bij hoeveel teams spelen deze problemen, van uitsluiting, discriminatie en racisme volgens u? Wat verklaart dat er in sommige teams een fijne en veilige werkcultuur heerst en bij andere teams helemaal niet?**

**Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's**

**Datum**  
6 juli 2022

**Ons kenmerk**  
4 0 72080

**Antwoord op vraag 13**

De politie heeft erkend dat problemen in alle lagen van de organisatie voor kunnen komen. Daarom is gekozen voor een daadkrachtige aanpak voor het hele korps, geen enkel team uitgezonderd. Teams zijn namelijk geen statische entiteiten. Politie mensen zullen in hun loopbaan verschillende rollen en functies vervullen in verschillende teams. Alle teams zullen veilig moeten zijn en moeten blijven – daarvoor is een brede aanpak noodzakelijk.

**Vraag 14**

**Wat is er geleerd van het (niet goed) afhandelen van eerdere voorbeelden van discriminatie en racisme binnen de politieorganisatie?**

**Vraag 15**

**Wat moet er volgens u nu precies gebeuren, gelet op het feit dat meerdere politiechefs en ook uw voorgangers hebben beloofd hier werk van te maken en deze problemen aan te pakken?**

**Antwoord op vragen 14 en 15**

De korpsleiding heeft in haar statement aangegeven dat zij de norm voor wat betreft discriminatie, racisme en uitsluiting voortaan strenger zal gaan handhaven. De politie heeft hierbij geleerd van incidenten in de afgelopen jaren en geconcludeerd dat discriminatie verschillende uitingsvormen kent. In dat kader zijn er in het afgelopen jaar dialoogsessies gehouden met medewerkers en leidinggevendenden om te spreken over de manier waarop met meldingen van discriminatie kan worden omgegaan. Hierbij werd geconstateerd dat de norm al helder was maar nog concreter moet worden gemaakt en vooral nadrukkelijk worden uitgedragen, te beginnen bij de leiding. Het handhaven van de norm hoort vergezeld te gaan van een helder regime van sanctionering van lichtere sancties, zoals schriftelijke berisping, tot de meest zware sanctie, ontslag. Hiervoor wordt thans een actieplan uitgewerkt waarover uw Kamer zo spoedig mogelijk wordt geïnformeerd. Dit handelingskader en andere vervolgstappen worden verbonden met andere lopende ontwikkelingen op het gebied van het verbeteren van het disciplinaire proces, de vernieuwing van het integriteitsstelsel en het toegankelijk maken van loketten waar medewerkers meldingen kunnen doen of hulp kunnen inroepen.

**Vraag 16**

**Welk type leiderschap is volgens u nodig om deze problemen grondig aan te pakken? Is dat bij de huidige top van de politieorganisatie nu voldoende aanwezig volgens u?**

**Antwoord op vraag 16**

Omgaan met diversiteit en de waarde van alle medewerkers is altijd een belangrijke component van politieleiderschap. Als deel van het genoemde actieplan wordt uitgewerkt hoe in de ontwikkeling van politieleiders nog meer aandacht gegeven kan worden aan de vaardigheden die nodig zijn voor inclusie van medewerkers en het tegengaan van discriminatie. Het programma 'Beweging in Leiderschap' werkt nauw samen met de brede aanpak Politie voor Iedereen. De

aandacht gaat hierbij voornamelijk naar het leidinggeven om veilige en inclusieve team te realiseren. Goed leiderschap is verbindend en faciliterend voor alle medewerkers. Medewerkers voelen zich zo gehoord onder persoonlijke - en zakelijke omstandigheden. Deze manier van leidinggeven draagt bij aan veilige politieteams.

**Directoraat-Generaal  
Politie en  
Veiligheidsregio's**

**Datum**  
6 juli 2022

**Ons kenmerk**  
4 0 72080

- 1) 2doc, 23 mei 2022, 'De blauwe familie', <https://www.2doc.nl/documentaires/series/2doc/2022/de-blauwe-familie.html>
- 2) Aangangsel van de Handelingen, vergaderjaar 2019-2020, nr. 3832
- 3) Aangangsel van de Handelingen, vergaderjaar 2019-2020, nr. 703
- 4) Aangangsel van de Handelingen, vergaderjaar 2019-2020, nr. 950