

Een politie tegen discriminatie en racisme en voor elke burger!

Gespreksnotitie dd. 7 december 2022 t.b.v. ronde tafel overleg cie. BiZa

Mensen helpen, de kwetsbaren in de samenleving beschermen en de wet handhaven waar nodig; dat is wat politiemensen doen en wat ons drijft. Daarbij is iedereen voor ons gelijk; wij zijn een Politie voor iedereen. Discriminatie en racisme is ontoelaatbaar. Wij werken er hard aan om een politie voor iedereen te zijn. De leidinggevenden voorop, en elk van de huidige 65.000 collega's plus de duizenden nieuwe collega's die de komende jaren toetreden tot onze organisatie. Dit biedt kansen: meer mensen met verschillende perspectieven, talenten, achtergronden en levenservaringen. Meer stemmen die kunnen helpen met het vinden van een grondtoon die past bij een samenleving in constante verandering. Het programma van Politie voor iedereen biedt handvatten voor deze constante veranderingen. We leggen over de voortgang en onze aanpak verantwoording af aan meerdere ministers – elk met een eigen verantwoordelijkheid.

Sinds het vaststellen van het realisatieplan in 2021¹, dat aan uw Kamer is toegestuurd, is er een sterke beweging op gang gebracht in het korps. Stap voor stap groeit het beeld over wat discriminatie en racisme is in de samenleving, in het korps en wat dit betekent voor ons handelen in de organisatie en ons vakmanschap. De politie bevindt zich terecht in een glazen huis – en de aandacht die de NCDR aan de acties van de politie geeft is begrijpelijk, prikkelend maar ook steunend en genuanceerd. Het verbeteren van onze professionaliteit in alle haarvaten van het korps kost tijd en niet aflatende inzet. De politie heeft zich hierover expliciet uitgesproken na het verschijnen van de documentaire De Blauwe Familie. We gaan dit anders doen – en dit zal ook zichtbaar worden via goede resultaten en via het aan het licht komen van wat er fout gaat. Wij staan voor onze aanpak en gaan de schuring niet uit de weg. Daarin luisteren we naar veel maatschappelijke invalshoeken en bewegen we binnen de grenzen die het kabinet stelt.

Veilige en inclusieve teams

Als politieorganisatie willen we een werkklimaat creëren waar elke medewerker ertoe doet en waar elke medewerker kan zijn wie die wil zijn; open en eerlijk. Het verbeteren van dit werkklimaat is voor ons dan ook topprioriteit. De documentaire Blauwe Familie heeft de noodzaak van deze inspanningen nogmaals benadrukt en stimuleert om ze met kracht voor te zetten. Na de documentaire heeft de politie een Coördinator aanpak Uitsluiting discriminatie en racisme (later Coördinator URD) ingesteld. De coördinator is betrokken bij casussen, aangrenzend aan dit onderwerp, om normering te verhelderen en sanctionering uitwerken, want voor ons is het duidelijk; racisme en discriminatie mag niet voorkomen. De basis voor de uitvoering van deze taak ligt bij de politiemedewerkers zelf; er zijn in het korps namelijk meerdere dialoogsessies gehouden om te verkennen op welke manier de organisatie het beste om kan gaan met dergelijke gevallen. De Coördinator URD heeft onlangs zijn plan van aanpak gepresenteerd en dit is ook naar uw Kamer verzonden². In dit plan van aanpak worden concrete maatregelen uiteengezet. Deze maatregelen worden periodiek gemonitord op effectiviteit doormiddel van de Medewerkersmonitor (later de Weerbaarheidsmonitor) en diverse andere teamscans.

Diverse Instroom

Die 'Politie voor iedereen' waar wij als organisatie naar streven moet ook terug te zien zijn in de organisatie zelf. Daarbij streven we naar een politie waar elke burger in Nederland zich in terug kan herkennen. Dit begint met het hebben van diverse teams. Onlangs heeft het onderzoek 'Daarom stappen ze op' van lector Saniye Çelik (Hogeschool Leiden) laten zien wat de beweegredenen voor de uitstroom van aspiranten is. De bevindingen uit dit rapport zijn ook omgezet in concrete acties onder de titel 'daarom blijven ze' – uw Kamer is hierover geïnformeerd. Wij zetten ons in om in het hele korps de diversiteit van de nieuwe aspiranten te vergroten en hiervoor zijn ook streefcijfers vastgesteld. Hier

¹ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2021D21902&did=2021D21902>

² <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2022D42589&did=2022D42589>

hebben wij diverse concrete maatregelen voor genomen. Denk bijvoorbeeld aan samenwerkingen met ROC-scholen en uiteraard de maatregelen die ertoe leiden dat de politie een veilig werkklimaat biedt voor elke medewerker.

Professioneel Controleren

Een belangrijke pijler binnen Politie voor Iedereen is de inzet om professioneel controleren te bevorderen en ons vakmanschap te vergroten. Professioneel controleren heeft als doel het voorkomen en tegengaan van (proactieve) controles op grond van ras, etniciteit, huidskleur, taal en religie zonder objectieve rechtvaardiging. Door een duidelijk handelingskader, wat aansluit op de richtlijnen van het College voor de Rechten van de Mens, te bieden zorgen we voor objectiviteit en doen we een beroep op het vakmanschap van onze politiemensen. Naast dit handelingskader zetten we in op de volgende andere punten: de ProCo-app dat helpt bij de reflectie op een controle bij een burger en door het inzetten van VR-brillen. Er is momenteel een promotieonderzoek gaande waarin het effect van de inspanningen wordt vastgesteld zoals de simulatie van politiecontroles met VR-brillen en de informatie uit de ProCo app op het handelen van politiemensen. We staan open voor veel maatschappelijke organisaties en overheidsinstanties, zoals CRM en de NCDR, die kennis willen nemen van deze interventies. Ook internationaal is er belangstelling voor onze aanpak. Over de inspanningen van de politie en de resultaten van deze aanpak was de gemeenteraad van Amsterdam onlangs nog zeer tevreden. Samen met de gemeente Amsterdam heeft de politie geïnvesteerd in het monitoren van de beleving van burgers over de bejegening door de politie via een lokale versie van CBS Veiligheidsmonitor. De vragen die in Amsterdam zijn ontwikkeld zijn nu voorgedragen om op te nemen in de landelijke CBS Veiligheidsmonitor die elke twee jaar wordt uitgevoerd. Daarmee ontstaat een periodiek beeld over de bejegening van burgers door de politie per gemeente.

Het Netwerk Divers Vakmanschap

Het Netwerk divers Vakmanschap (later NDV) is een inclusief, landelijk opererend netwerk voor en door collega's met kennis en ervaring over verschillende leefstijlen, religies, (sub)culturen, genderidentiteit en seksuele geaardheid. Zij doen dit tijdens de dienst. Het NDV bestaat uit collega's die komen uit allerlei onderdelen van de politieorganisatie en staat in verbinding met informele netwerken zoals Roze in Blauw. Het NDV deelt gevraagd en ongevraagd snel en vakkundig kennis, deskundigheid en ervaringen uit het hele land met zowel de operatie als de bedrijfsvoering. Het vervult een aanjaagfunctie bij het realiseren van een sociaal veilig werkklimaat en biedt waar nodig advies voor het waarborgen van veilige teams in de eenheden maar ook op de Politieacademie. De politie zet in de op professionalisering van dit netwerk via bijvoorbeeld de opleiding van medewerkers die actief zijn in het NDV.

Aanpak Discriminatie

Ook de professionalisering van de strafrechtelijke aanpak van discriminatie valt onder de totale opgave Politie voor Iedereen. Hiervoor is het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie Politie (ECAD-P) als meerjarige pilot ingericht. Dit expertisecentrum spiegelt zich aan het expertisecentrum dat binnen het Openbaar Ministerie (OM) actief is. In de pilot wordt gewerkt aan het vergroten van kennis en expertise met betrekking tot de behandeling van meldingen en aangiftes van discriminatie. Daarnaast willen we nagaan met andere partners op welke manier de samenwerking kan worden ingericht – onder andere met de gemeentelijke antidiscriminatie voorzieningen. Onder voorzitterschap van het ministerie van BZK wordt met alle partners gezocht naar de verbetering van de positie van de anti discriminatie voorzieningen (ADV's) en de registratie van discriminatie met oog voor de grenzen van de wettelijke taak van elke schakel in de keten.