

Vergaderjaar 2021–2022

CXLVI

Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving

H

VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK

Vastgesteld 23 februari 2022

De parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving heeft op 4 februari 2022 een openbaar gesprek gehouden over **antidiscriminatiewetgeving in het domein van de politie**.

Van deze bijeenkomst brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Ganzevoort

De griffier van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Van der Bijl

Voorzitter: Ganzevoort
Griffier: Van der Bijl

Verder zijn aanwezig de leden van de commissie Ganzevoort, Karakus, Meijer en Prins.

Gesprek met:

- mevrouw Saniye Çelik (lector Diversiteit & Inclusie aan de Hogeschool Leiden),
- mevrouw Dionne Abdoelhafiez Khan (oprichter van IZI Solutions).

Aanvang 11.30 uur

De **voorzitter**: Goedemorgen. Ik open deze zitting van de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatie wetgeving. Een hartelijk welkom aan de aanwezigen en aan degenen die het gesprek via de livestream volgen. In onze gesprekken van vandaag staat het domein van de politie centraal, naast een aantal andere domeinen die we in deze onderzoekscommissie aan de orde hebben, namelijk de arbeidsmarkt, de sociale zekerheid en het onderwijs. Aan tafel zitten de commissieleden Henk Jan Meijer en Hamit Karakus. De onderzoekscommissie bestaat verder uit de leden Martine Baay-Timmerman, Paul Frentrop, Greet Prins en Petra Stienen, en mijn naam is Ruard Ganzevoort.

De commissie onderzoekt de kloof die er bestaat tussen enerzijds «de wet op papier», zoals dat heet, in ieder geval artikel 1 van onze Grondwet en de wetten die gaan over gelijke behandeling, en anderzijds de uitmondend daarvan in de praktijk, in wat er de facto gebeurt. Vandaag is dat in onze gesprekken dus concreet: bij de politie. We hebben op deze terreinen een aantal achtergrondonderzoeken gedaan en geprobeerd om daarover zo veel mogelijk scherp te krijgen. In onze openbare gesprekken van vandaag proberen we dat nog scherper op tafel te krijgen, met name vanuit de vraag wat de wetgever en de overheid zouden kunnen doen, zouden kunnen verbeteren, om discriminatie terug te dringen.

De twee leden stellen de vragen en gaan in gesprek met onze twee gasten. De gasten van dit gesprek zijn: Saniye Çelik, lector Diversiteit & Inclusie aan de Hogeschool Leiden, en Dionne Abdoelhafiez Khan, oprichter van IZI Solutions en betrokken bij Control Alt Delete. De bedoeling is dat de microfoon aangaat als wij spreken en dat u de microfoon weer even uitzet als u zwijgt. Er kunnen maar twee microfoons tegelijk aanstaan.

Dan de thema's waarover we het in onze gesprekken hebben. In dit geval zijn dat er twee. Het eerste thema is de relatie tussen de politie en de burger. Het gaat dan met name over het profileren en over preventief risicoprofileren. Natuurlijk ontstaat ook de discussie daaromheen over etnisch profileren. Het tweede is de politie als werkgever. Dan kijken we met name naar een discriminatievrije werkvloer en naar het werkklimaat. Ongetwijfeld hebben die twee – een externe kant naar de burger toe en wat er gebeurt binnen de politieorganisatie – iets met elkaar te maken via een thema als de politiecultuur enzovoort. Hiervoor hebben we een gesprek gehad met een lid van de korpsleiding, Liesbeth Huyzer, en met de inspecteur-generaal. Zij hebben ons al het een en ander verteld over hoe dat werkt, maar we horen ook heel graag uw visie daarop. De focus van het gesprek van vandaag ligt op leiderschap en professionalisering, op de relatie tussen diversiteit en inclusiviteit als het gaat om die discriminatievrije werkvloer en het werkklimaat, en op het handhaven en het afleggen van verantwoording.

Het kan wellicht een heel klein beetje uitlopen, maar we hebben ongeveer een uur, en dan ronden we dit af in de hoop dat we dan weer een heel stuk wijzer zijn geworden.

Alvast heel erg veel dank voor uw komst en uw bijdrage. Ik geef het woord aan onze leden. De heer Karakus gaat beginnen.

De heer **Karakus**: Mevrouw Çelik, kunt u heel kort schetsen wat uw ervaring is met een discriminatievrije werkvloer en een discriminatievrij werkklimaat? U doet daar heel veel onderzoeken naar. Wat valt u op? Kunt u misschien ook de slag maken naar de verbeterpunten? Wat zijn die volgens u?

Mevrouw **Çelik**: Allereerst, dank u wel dat ik hier mag zijn. Het is een genoegen om met u in gesprek te gaan.

Dank u wel voor de vraag. Ik vind het fijn als u mij vijf minuten de tijd geeft om enkele mechanismen toe te lichten die ingaan op de vraag wat er eigenlijk aan de hand is bij de politie. Dat wil ik als volgt doen. Er zijn verschillende mechanismen die impact hebben op inclusie en discriminatie binnen de politieorganisatie. Het is misschien goed om aan te geven dat ik dit vraagstuk niet alleen vanuit de wetenschap bekijk. Ik ben uitgenodigd vanwege die rol, maar tegelijkertijd loop ik inmiddels al 30 jaar mee bij de overheid, waarvan 17 jaar als politievrouw. In de toelichting die ik geef en in de antwoorden op uw vragen probeer ik die twee met elkaar te mengen.

Er zijn verschillende mechanismen. Één daarvan is inderdaad leiderschap, iets wat de voorzitter ook noemde. Heel kort samengevat is er sprake van een gebrek aan leiderschap. Zo noem ik het maar even. We zien dat de aandacht die leidinggevendenden aan dit vraagstuk geven, heel erg bepaalt of het thema van discriminatie en inclusie leeft. Dan kom ik gelijk bij de vraag hoe je leider wordt bij de politie. Het is interessant om te kijken naar de carrièrepaden van politiemensen. Politiemensen op straat zijn heel goed in hun vak. Tegelijkertijd merk je dat omgaan met verschillen een ander soort leiderschap vraagt. Dit gaat sowieso niet direct over de vraag van de voorzitter over wetgeving, maar het is wel interessant om te kijken hoe je als politiemans of -vrouw leidinggevendende kunt worden en om in te zoomen op de carrièrepaden. Hoe je omgaat met die complexiteit krijgt eigenlijk nog een beetje weinig aandacht in de leiderschapsprofielen. In dat kader is het interessant om het proces van discriminatie en de uitsluiting te noemen. Ik kijk veel naar de werkvloer. Dat betreft ook mijn achtergrond: bestuurskunde hr. Het proces van discriminatie en uitsluiting vindt vaak op de werkvloer plaats. En wie geeft daar leiding aan? Dat zijn toch vaak de operationeel leidinggevendenden. Het is goed om te bedenken dat die groep essentieel is bij de begeleiding van dat proces in de praktijk. Als je kijkt naar hoe operationeel leidinggevendenden in het functiegebouw van de politie een plek krijgen, dan zie je dat ze dan nog niet zijn gelabeld als leidinggevendenden. Dat maakt dus dat leidinggevendenden op dat niveau, in mijn ogen, niet voldoende worden toegerust met leiderschapsskills die hen in staat stellen om om te gaan met die complexiteit. Dat is dus even gemarkeerd: het leiderschap en hoe word je een leider?

In dat kader is het goed om aan te geven wat dan de wortel van het probleem is. Ik maak dus even een stapje van leiderschap naar de vraag wat we nu van de leiders verwachten. Ik denk het een misvatting is dat politiewerk een mbo-vak is, en dit vooral de wortel van het probleem is. Politiewerk is in de loop der jaren toch veranderd van meldingen rijden en aangiften opnemen naar veel analytisch werk, wat het toch vraagt, en naar omgaan met verschillende belangen en tegenstellingen en sociale interacties. Dat vraagt echt om een ander werk- en denkniveau. Mag ik inzoomen op de cijfers bij de politie? Bij een vergelijking met andere sectoren zien we een grote afwijking. Het is een beetje een lang antwoord op uw vraag, maar ik wil heel graag even de mechanismen toelichten. Bij de politie heeft circa 11%, inclusief de leidinggevendenden, een hbo-plusniveau. Dit in tegenstelling tot de samenleving, waarin dat 40%

is. Bij jongvolwassenen is dat 50%. Het is dus goed om ook goed na te denken over wat dat betekent voor de inrichting van de politie.

De heer **Karakus**: Even concreet: wat zou dat dan moeten betekenen? Trouwens, dank voor de toelichting. Ik denk dat dit de zaak wel scherper maakt. Maar wat zou er dan moeten gebeuren gelet op de gegevens die u heeft?

Mevrouw **Çelik**: Er zijn meerdere dingen die kunnen gebeuren. Een van de dingen is dat we heel strikt kijken naar het opleidingsniveau van de politie. Dat is iets waarbij wetgeving deels een rol zou kunnen spelen. Dat is gebeurd bij het onderwijs.

De heer **Karakus**: En wat betekent dat dan? Moet je dan mensen gaan werven met een hogere opleiding? Is dat wat u daarmee bedoelt?

Mevrouw **Çelik**: Dat, maar tegelijkertijd moeten we kijken hoe we de werkzaamheden en taken van de politie hebben ingericht. Het is dus inderdaad tweeledig. Het is niet alleen een kwestie van de opleiding opkrikken. Daar zit natuurlijk ook een vrij zware financiële component aan vast, en er staat best wel wat druk op de politie. De politie wordt toch redelijk met een loep bekeken. Er wordt veel van haar verwacht, ook door de politiek en de samenleving. Wil je het opleidingsniveau opkrikken, dan ben je er dus nog niet door te zeggen: nou, we hebben een eis en we zorgen ervoor dat het opleidingsniveau omhooggaat. Er is dus zeker ook een zware financiële component als je wat lucht in die organisatie wilt krijgen voor het aspect van discriminatie en inclusie. Daar zitten dus wel wat meer haken en ogen aan dan alleen het opkrikken van het opleidingsniveau. Ik weet niet of ik daarmee antwoord geef op uw vraag.

De heer **Meijer**: Misschien mag ik even een tussenvraag stellen. Voor u spraken we met mevrouw Huyzer van de landelijke korpsleiding. Zij erkende ook dat er een probleem zit bij het niveau en met name de operationele experts. Daar wil zij wel wat aan gaan doen. Heeft u zicht op wat de politie daar nu aan doet? Heeft u daar een oordeel over?

Mevrouw **Çelik**: Er wordt best veel geïnvesteerd in opleidingen en onderwijs. Tegelijkertijd zie ik dat de druk bij de politie enorm hoog is. Ikzelf leid ook politiemensen op. Ik heb verschillende opleidingen van de universiteit daarvoor, ook voor de Politieacademie. Ik merk dat mensen echt heel blij zijn als ze in de klas kunnen zitten en met elkaar dingen kunnen leren en delen. Ik geloof dus wel dat er heel veel aan gedaan wordt, maar tegelijkertijd zie je dat ruimte voor professionalisering echt nog wel een issue is. Hoe kun je de agenda's van politiemensen vrijmaken zodat ze de juiste opleiding kunnen volgen? Tegelijkertijd zie ik – dat is heel mooi – dat de politie veel meer samenwerkt met andere onderwijsinstellingen, met onze hogeschool, met de universiteit, om wetenschap, onderzoek en praktijk, de blik van buiten, bij elkaar te brengen. Is dat een antwoord op uw vraag?

De heer **Meijer**: Ja. Ik denk dat we mevrouw Huyzer er weer bij zouden moeten hebben om er nog dieper op in te gaan, maar voor nu is het voldoende.

De heer **Karakus**: Even terug naar de organisatie. Wij willen graag kijken wat de rol van de wetgever zou kunnen zijn. U heeft een aantal punten aangestipt. Leiderschap is er daar een van, evenals het opleidingsniveau. Maar hoe zit het met de werkgeverskant van de politieorganisatie? Wat

voor ervaring heeft u daarmee? Wat zou daarin nog kunnen verbeteren en met name: heeft dat relatie met discriminatie? Want daar zijn we naar op zoek.

Mevrouw **Çelik**: Kunt u dat iets concreter maken? Want de werkgever heeft natuurlijk heel veel rollen. Kunt u specificeren wat u bedoelt met «werkgever»?

De heer **Karakus**: De rol van de werkgever. We hebben hier als thema discriminatie, werkvloer, professionaliteit, et cetera. Wat zou op dat onderdeel de rol van de werkgever kunnen zijn? Hoe gaan ze bijvoorbeeld om met klachtenregelingen? Kunnen ze nog meer doen?

Mevrouw **Çelik**: Er wordt op dit moment wel veel gedaan. Wij hebben de substituut-ombudsfunctionaris voor de politie, waar heel veel klachten binnenkomen. De vraag is natuurlijk of alle klachten daar binnenkomen. De schoen wringt met name – dat is denk ik ook wel een worsteling voor de politie – bij het voeren van het eerlijke gesprek over inclusie en met name discriminatie; er zijn allerlei onderstromen in dat gesprek. Ik zie ook wel een redelijke afrekencultuur binnen de politie, en dan gaat het niet alleen om intern afrekenen, dus collega's onder elkaar. Want die familie-cultuur heeft natuurlijk ook een schaduwzijde. Ik heb er zeventien jaar met heel veel plezier gewerkt en ik voel me af en toe ook nog steeds onderdeel van die familie. Maar de keerzijde is wel – dat heb ik zo ook ervaren – dat het in zo'n organisatie best lastig is om buiten je grenzen te treden. Voor mij was dat na zeventien jaar, toen ik bij de politie vertrokken was. Er is dus nog wel wat werk aan de winkel om daarin wat opening te bieden. Dan heb ik het niet alleen over angst in de organisatie zelf, als je je nek uitsteekt, maar ook over angst richting de politiek, waarin je ook met een loep wordt bekeken. Dat zijn dingen waar het echt wel zoeken is. Er is bijvoorbeeld een onderzoek bij de politie naar uitval en vertrek van politiemensen. Daar zitten we op dit moment in. Het gaat daarbij ook om inclusiebeleving. We houden behoorlijk wat gesprekken en interviews met politiemensen. Die nemen we ook vaak op om die goed te kunnen analyseren. We zien dat er in zo'n gesprek van anderhalf uur naar het einde toe veel naar boven komt. Politiemensen zijn echt heel erg bereid om de pijnpunten aan te geven. Dat komt op het einde, het liefst als er geen opname meer is. Dan horen we verschillende geluiden. Er zijn zowel mensen die hun persoonlijke ervaringen vertellen als mensen die aangeven: ik kan het tegengeluid ook niet meer geven als ik er anders naar kijk.

De heer **Meijer**: Misschien kunnen we het gesprek even verbreden, zowel qua aantal deelnemers als qua onderwerp. U wilt reageren. We hebben het nu over de cultuur. De cultuur heeft natuurlijk ook invloed op het functioneren van de politieagenten. Daar heeft u een achtergrond in. Misschien kunt u even wat toelichten en dan ook uw interventie plaatsen.

Mevrouw **Abdoelhafiezkhani**: Ja, ik zou graag eerst even wat aanvullen, als u dat goedvindt. De cultuur van de organisatie heeft natuurlijk invloed op de wijze waarop controles buiten plaatsvinden en waarop de interactie met burgers verloopt. Ik sluit me volledig aan bij de analyse die Saniye zo-even gaf, zeker met betrekking tot de operationeel experts. Die analyse maken ook wij vanuit de praktijk. We hebben meerdere basisteams in heel Nederland getraind. Dan zie je inderdaad dat de operationeel expert degene is die een informele leidinggevende positie heeft, met behoorlijke verantwoordelijkheden en taken, terwijl dat niet op die manier geborgd is in het functiehuis. Je ziet ook dat het opleidingsniveau van de operationeel expert niet voldoende is om die rol te kunnen vervullen. Verder zie je dat er onvoldoende leiderschapsvaardigheden zijn om die rol op een

juiste manier te kunnen vervullen. Het gevolg is dat heel veel van wat er speelt op de werkvloer, niet op de juiste manier wordt geagendeerd. Mensen worden er niet op aangesproken en zaken worden zelfs niet aangepakt, terwijl dat wel nodig zou zijn. Dat even ter aanvulling op wat Saniye zo-even zei.

Verder denk ik dat het belangrijk is om de cultuur te begrijpen. Er is al decennialang sprake van discriminatie op de werkvloer en van verschillende uitsluitingsvormen. Het feit dat dat al decennialang speelt, maar dat er nog steeds geen oplossing voor is gevonden, is een belangrijk punt om even te markeren. Wat zijn daar de oorzaken en gevolgen van? De organisatiecultuur is toch echt een van de oorzaken. Onderdeel van de organisatiecultuur is dat agenten na controles op straat of na interactie met burgers de gelegenheid krijgen om even stoom af te blazen. Dat stoom afblazen kan gepaard gaan met racistische uitingen over en benamingen voor burgers met wie ze een bepaalde interactie hebben gehad.

Daarnaast heerst er een cultuur van grapjes maken. Onder de noemer van «grapjes maken» worden er veel opmerkingen geplaatst en vinden er ook bepaalde gedragingen plaats die echt grensoverschrijdend zijn en die eigenlijk ook in strijd zijn met de beroepscode, want die is er gewoon. Als je kijkt naar het beleid van de politie en als je de beroepscode erop naslaat, zie je dat daarin best goed geregeld is wat binnen de organisatie de gewenste norm voor omgangsvormen is. Alleen, op de een of andere manier is men door gebrek aan leiderschap onvoldoende in staat om ervoor zorg te dragen dat iedereen zich echt houdt aan de beroepscode en dat er ingegrepen wordt wanneer die overschreden wordt.

Dan mijn laatste punt. De politie heeft zelf een interne review gedaan. Daaruit blijkt dat er grote regionale verschillen zijn in de wijze waarop disciplinaire maatregelen worden getroffen, onderzoek wordt gedaan naar casuïstiek, politieagenten worden aangesproken op wangedrag en disciplinaire sancties worden opgelegd. De mate, de omvang en de hoogte daarvan verschillen enorm. Door die verschillen is het heel moeilijk om de cultuur die er nu heerst, te veranderen naar de gewenste cultuur. Dat alles heeft uiteindelijk natuurlijk invloed op de wijze waarop mensen hun functie kunnen uitoefenen naar buiten toe.

De heer **Meijer**: Kunt u de regionale component verklaren?

Mevrouw **Abdoelhafiezkhani**: Ja, dat kan ik zeker. Dat heeft te maken met leiderschap, visie en de norm die uniform opgelegd en gehandhaafd wordt. Dat is ook een van de redenen waarom de VIK nu geherorganiseerd wordt. De VIK is de interne afdeling die zich bezighoudt met integriteit en klachten. Dat speelt allemaal een belangrijke rol. Ik zou u zeker aanraden om de interne review erop na te lezen, omdat daar echt interessante bevindingen uit te halen zijn, die van invloed zijn op waar nu sprake van is.

De heer **Karakus**: Dank voor uw toelichting, want dat maakt de zaak wat helderder, maar nog even een vraag voor de scherpte. We hebben het over leiderschap, normstelling en eventuele sancties. Wat zou daarin moeten veranderen? Wat zou de leider moeten doen? De normstelling is helder, zegt u. Dan gaat het nu over de sanctie. Gaat dat helpen? Welke sancties zou je dan moeten opleggen?

Mevrouw **Abdoelhafiezkhani**: Als die vraag aan mij gericht is, wil ik graag antwoorden, maar ik denk dat Saniye daar ook een goed antwoord op heeft. Het zit «m erin dat alle leidinggevenden op één lijn moeten zitten en dezelfde visie moeten uitdragen over wat zij passend vinden, welke norm zij binnen de organisatie willen hanteren en wat zij vinden passen bij de kernwaarden die de politie voor ogen heeft. Ik denk dat dat heel

belangrijk is, omdat dat invloed heeft op de wijze waarop er ingegrepen wordt en agenten worden aangesproken. Dat kan ten goede komen aan het lerend vermogen.

Daar zit nu heel veel discrepantie tussen. Sterker nog, het lerend vermogen van de organisatie is nihil, omdat de casuïstiek niet transparant gedeeld wordt. Men weet dus ook niet wanneer sanctie A wordt opgelegd, wanneer sanctie B wordt opgelegd en waarom er überhaupt verschillen in zitten. Men kan ook onvoldoende toezicht houden op wat de agent in kwestie ervan heeft geleerd. Het maakt eigenlijk niet uit of het bewust of onbewust heeft plaatsgevonden. De uitkomst is dat er grensoverschrijdend gedrag heeft plaatsgevonden, al dan niet in de vorm van discriminatie. Hoe zorg je er enerzijds voor dat mensen, of dat nou collega's of burgers zijn, daar geen last meer van ondervinden, en anderzijds dat andere collega's ervan kunnen leren om het te kunnen voorkomen in de toekomst? Als je vraagt hoe dat dan moet, dan zeg ik dat leiderschap, professionaliteit en uniformiteit daarbij echt een hele belangrijke rol spelen.

De heer **Karakus**: In aanvulling daarop heb ik een laatste vraag aan u op dit punt. Kijk naar de politieorganisatie. We hebben het over sancties. We hebben het over een agent die moet omgaan met een complexe samenleving. We hebben het over opleidingsniveau. Wat zou je als werkgever kunnen doen om de agent weerbaarder te maken voor de complexe samenleving? Dat is een vraag aan u, maar ook aan mevrouw Çelik.

Mevrouw **Çelik**: Dan gaat u uit van het weerbaar maken van de agent op straat. Volgens mij hangt dat heel nauw samen met het professionaliseringsaspect: het leren, het ontwikkelen, het blijven ontwikkelen en het leren hoger op de agenda zetten. Ik maak het wat concreter. Ik heb de afgelopen 30 jaar zelf ook in verschillende overheidsorganisaties gewerkt, van onderwijs tot rijksoverheid tot natuurlijk de politie. Je ziet dat leren en ontwikkelen – we noemen het altijd heel mooi «lerende organisatie» – in organisaties als de rijksoverheid en in onderwijsorganisaties hoog op de agenda staan van professionals en leidinggevend. Dat zou ook bij de politie iets meer kunnen gebeuren. Dat is één punt, denk ik. Ik heb het idee dat ik een beetje in herhaling val op basis van de vragen die voorgelegd worden.

De heer **Meijer**: Ik heb nog één vraag over dat interne. Er is grensoverschrijdend gedrag. Er is geen voldoende gekwalificeerde leider om dat te corrigeren. In sommige organisaties vindt ook weleens onderlinge interne correctie plaats. Is dat bij de politie minder aanwezig?

Mevrouw **Çelik**: Ik zie heel veel mooie voorbeelden van leidinggevend die daar zeker in corrigeren. Tegelijkertijd is het ook goed om de andere kant van de medaille te laten zien. We hebben het nu een kwartier over leiderschap. Natuurlijk is leiderschap belangrijk. In relatie tot de carrièrepaden en de ontwikkeling van mensen zien we ook in onze gesprekken met leiders dat ze zeggen: ik wil wel, maar ik weet niet hoe; help daarin. Het is dus te eenvoudig om, in de fase waarin we nu met deze organisatie zitten, te zeggen: we verwachten nu van leiders dat ze dat kunnen doen. Het vraagstuk van inclusie, diversiteit en discriminatie vraagt een bepaalde expertise. We kunnen niet van elke leider op dit moment verwachten dat ze daar kundig in zijn. Hoe je dat organiseert, is dus zeker een punt van aandacht. Dit ging dus over de vraag wat de organisatie eraan kan doen. Ik denk dat daarin ook procesvorming nodig is. Op lange termijn kun je zeggen: we gaan werken aan het reflectief vermogen, zodat we open zijn naar elkaar en reflecteren op elkaar. Dat kun je dan, naast het opleidingsniveau, als een soort voorwaarde of eis stellen voor toekomst.

stige leiders. Maar ik denk dat het ook goed is om dat in een proces vorm te geven in plaats van het morgen al te willen, want dat gaat niet lukken. Daar moeten we realistisch in zijn.

Mevrouw **Abdoelhafiezkhani**: Ik denk dat het ook te maken heeft met prioriteiten stellen. Het vak integriteit op de Politieacademie is nu bijvoorbeeld een keuzevak. Dat is onbegrijpelijk gezien de verschillende misstanden die de afgelopen tijd de nationale media hebben gehaald. Zelfs tot aan de Tweede Kamer is er een discussie over gevoerd. Maar het is ook onbegrijpelijk als we kijken naar de decennialange trend van discriminatie op de werkvloer en de wijze waarop daar onvoldoende op ingegrepen wordt. Als een vak als integriteit niet integraal verweven is als onderdeel van het curriculum op de Politieacademie, waar hebben we het dan over met elkaar? Dat is echt een belangrijk gegeven. Daar komt bij dat het onvoldoende een prioriteit op de werkvloer zelf is.

De heer Meijer stelde zo-even de vraag of er geen sprake is van een aanspreekcultuur op de werkvloer. Die is er onvoldoende. Dat heeft ook echt te maken met de wijze waarop omgegaan wordt met mensen die misstanden aankaarten. Want in plaats van dat de personen die de misstanden begaan worden aangesproken, een leertraject ingaan en/of worden verplaatst en/of, erger, indien nodig worden ontslagen, wordt de persoon die de misstanden aankaart verwijderd van de groep, omdat de positie van die persoon niet meer houdbaar is. Dat is heel erg ingewikkeld, maar dat is wel de cultuur die er nu heerst. Ik vind echt dat we er met z'n allen onze schouders onder moeten zetten om te kijken hoe we dat kunnen veranderen.

De heer **Meijer**: Helpt het als de organisatie diverser wordt? Heeft u daar ervaringen mee?

Mevrouw **Abdoelhafiezkhani**: Uit geen enkel onderzoek blijkt dat diversiteit ervoor gaat zorgen dat dit verandert. Uiteraard zal de omvang van diversiteit, de hoogte van het percentage, wel invloed kunnen hebben op het creëren van een betere balans in de gesprekken die gevoerd worden. Echter, ik vind dat we ook echt een morele verantwoordelijkheid hebben zolang er in groten getale discriminatie op de werkvloer plaatsvindt. In de ene eenheid is het 50% meer dan in de andere eenheid. Ik vind het eigenlijk onverantwoord om een stevige werving en selectie in te zetten op het creëren van meer culturele diversiteit of op het aantrekken van mensen die tot de lhbt+-gemeenschap behoren, omdat je ze in een onveilige werkomgeving brengt. Eerst moet de onveilige werkvloer dus aangepakt worden. Er moet voor meer inclusiviteit worden gezorgd alvorens je er meer diversiteit in aanbrengt. Die mensen gaan dat niet overleven, want de draaideureffecten zijn door de jaren heen ook wel bewezen.

De heer **Meijer**: Kunt u cijfers geven van de draaideureffecten en die misschien ook vergelijken met andere beleidsvelden?

Mevrouw **Abdoelhafiezkhani**: Ik heb die cijfers nu niet paraat, maar die kan ik wel even opzoeken. Wellicht heeft Saniye ze paraat.

Mevrouw **Çelik**: De cijfers heb ik zelf niet paraat. Ik heb enkele jaren geleden wel een onderzoek gedaan binnen de publieke sector. Die cijfers zijn inmiddels natuurlijk gedateerd, maar ik verwacht hetzelfde fenomeen als we zouden inzoomen op de cijfers van nu. Ik heb gekeken naar een periode van vijftien jaar, tot 2015. We zien dan dat de instroomcijfers in de publieke sector, dus ook bij de politie, hoog zijn, maar dat de uitstroomcijfers in vergelijking met bijvoorbeeld mensen zonder migratieachter-

grond ook hoog zijn. Je kunt dus zeker spreken van een soort draaideureffect.

De **voorzitter**: Kunt u de cijfers sturen?

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Dat kan.

De heer **Meijer**: De voorzitter gaf in het begin aan dat we twee lijnen hadden, namelijk de cultuur op de werkvloer en wat dat betekent voor burgerprofilering, risicoprofilering en etnische profilering. Nu zijn cultuur en leiderschap daarvoor natuurlijk bepalend, maar normstelling misschien ook. Ik weet dat u onderzoek hiernaar heeft gedaan. Kunt u misschien iets vertellen over hoe het op dit moment met etnisch profileren bij de politie gaat en of daar verbeteringen in aangebracht worden?

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Niemand kan iets zinnigs zeggen over de vraag of het beter gaat met etnisch profileren, omdat er niet systematisch gemonitord wordt. Dat is het eerste antwoord op uw laatste vraag. Als we kijken naar de mechanismen ... Ik vermoed namelijk dat dat de insteek is van uw vraag. Klopt dat?

De heer **Meijer**: Ja.

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Dan zien we dat etnisch profileren geïnstitutionaliseerd is. Het zit dus verweven in het beleid en de instructies, maar de gevolgen ervan zijn zelfs terug te vinden in wet- en regelgeving. Ik geef een concreet voorbeeld. De nieuwe vog-wet is nu van kracht. Het is belangrijk om daar even bij stil te staan, omdat het gros van de Tweede Kamer eigenlijk heeft zitten slapen, in die zin dat men zich er onvoldoende van bewust was hoe die wet mensen met een migratieachtergrond harder treft. In de nieuwe vog-wet wordt namelijk gezegd dat het verstrekken van een vog gebeurt door te kijken naar de politiemutaties. Het gaat niet meer alleen om het wel of niet hebben van een strafblad waardoor je wel of niet een vog krijgt. Nu wordt er gekeken naar alle politiemutaties. Nu weten we uit allerlei onderzoeken dat mensen met een migratieachtergrond vaker gecontroleerd worden. Elke controle is een mutatie. Die mutatie zegt dus niks over of je werkelijk een strafbaar feit hebt gepleegd. Enkel een verdachtmaking of een vermoeden, zonder dat het bewezen is, staat dus in dat dossier.

Dat dossier wordt gebruikt om al dan niet een vog te verstrekken. Al die controles, de gesprekjes op straat zonder dat je een strafbaar feit hebt gepleegd, zijn nu dus van invloed op het hebben van een baankans en het verkrijgen van een vog. Dat is een heel concreet voorbeeld van de gevolgen van etnisch profileren dat te herleiden is tot wet- en regelgeving. Als we in algemene zin kijken naar etnisch profileren, dan zien we drie oorzaken. Nummer één betreft de etnisch geladen risicoprofielen. Etniciteit is dan een component in het risicoprofiel. In een risicoprofiel wordt er gekeken wie de typische dader zou kunnen zijn. Er is dus nog geen strafbaar feit gepleegd, maar op basis van allerlei criteria, argumenten en onderbuikgevoelens worden risicoprofielen opgesteld. Daarin is etniciteit een component. Dat is één. Nummer twee en drie zijn bewuste en onbewuste vooroordelen. Dat tezamen zorgt voor etnisch profileren.

De heer **Meijer**: Nu heeft de politie natuurlijk wel werk waarbij risicoprofielen een rol spelen om toch enige gerichtheid in de activiteiten te hebben. Hoe kunnen ze met die risicoprofielen omgaan en deze gevaren voorkomen, om het zo te zeggen?

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Het interessante is eigenlijk dat het officieel geen beleid meer is bij politie. In 2017 heeft de politie een handelingskader proactief controleren gemaakt, mede met onze input. Er zijn meerdere versies heen en weer gegaan om tot dit nieuwe beleid te komen. In dat beleid staat heel erg duidelijk dat oververtegenwoordiging in de misdaadstatistiek geen argument meer mag zijn om iemand te controleren of om een groep als risicogroep te duiden. Dat is een belangrijk gegeven, denk ik. U geeft aan dat de politie wel moet werken met risicoprofielen om haar werk te kunnen uitoefenen, toch? Dan vertaal ik het even vrij. Dat kan door gewoon gericht te rechercheren. Als je informatiegestuurd te werk gaat, dan hoef je mensen die geen strafbaar pleit plegen, niet te overcontroleren. Dat is wel wat er nu gebeurt. Uit geen enkel onderzoek blijkt dat etnisch profileren effectief is. Sterker nog, het werkt averechts op verschillende manieren.

De heer **Meijer**: Voldoet dat handelingskader in uw ogen? Er is ook een toetsingskader door het College voor de Rechten van de Mens opgesteld. Is dat beter of hoe moet ik dat zien?

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Het handelingskader zelf is een prima document. Dat beleid staat als een huis. Alleen, in de praktijk is het gewoon nog steeds niet geïmplementeerd en wordt het niet gemonitord. Je ziet dus dat er door heel Nederland nog steeds agenten zijn die niet bekend zijn met dat nieuwe beleidsdocument, met als gevolg dat zelfs teamchefs en operationeel experts instructies verstrekken die haaks staan op het officiële beleid. Dat heeft tot gevolg dat etnisch profileren nog steeds kan plaatsvinden.

De heer **Meijer**: Hoe moet je monitoren? Hoe zou dat vorm kunnen krijgen?

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Daar zijn verschillende voorbeelden van. In het buitenland wordt er bijvoorbeeld gebruikgemaakt van stopformulieren. Nou zijn we daar in Nederland geen groot fan van om allerlei verschillende redenen, maar er zijn verschillende instrumenten – die kunnen we ook nasturen, voorzitter – waardoor je er wel zorg voor kan dragen dat er toezicht gehouden kan worden op de wijze waarop controles worden uitgeoefend.

De heer **Meijer**: Misschien kunt u wat dieper ingaan op die stopformulieren, want daar is de werkvloer niet zo voor. Dat heeft misschien met administratiebelasting te maken; ik vul het nu in. Anderzijds heeft het er misschien mee te maken dat de beslissruimte van de individuele agent wordt verkleind. Zijn dat twee argumenten? Kunt u daar meer over zeggen?

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Ik denk het niet, want in principe wordt elke fysieke controle, bijvoorbeeld het natrekken van een kenteken, al geregistreerd. Het enige is dat agenten dan ook echt beter moeten registreren waarom ze dat doen. Ik vind dat wij dat in een rechtsstaat als Nederland ook van agenten mogen verwachten: leg maar uit waarom je iemand controleert. Er zijn hele ruime discretionaire bevoegdheden, maar dan moet je nog steeds wel een redelijk vermoeden hebben om iemand te controleren. Als je dat niet goed kunt uitleggen, dan mag je die persoon eigenlijk gewoon niet controleren. Het interessante is – ik vind dat echt een succes dat wij hebben gerealiseerd – dat de Ombudsman tijdens de klachtenprocedure een rapport heeft uitgebracht waarin staat dat de bewijslast nu ook bij de politieagent ligt. Bewijs maar dat je niet etnisch hebt geprofileerd. Ik denk dat dat een heel goed gegeven is.

De heer **Meijer**: Het is prettig als u nog informatie na kunt sturen, maar kunt u één kansrijke interventie in een ander land noemen waar dat beter gaat dan bij ons?

Mevrouw **Abdoelhafiezkan**: De stopformulieren in Engeland. Dat is een kansrijke, bewezen interventie.

De heer **Meijer**: Is de weerstand bij het politiepersoneel daar minder?

Mevrouw **Abdoelhafiezkan**: Die was in eerste instantie vrij heftig, maar inmiddels is het volledig geïmplementeerd en wordt het gebruikt. Maar ja, alles wat nieuw is, levert weerstand op.

De heer **Karakus**: Even terug naar discriminatie. Wij hebben het met elkaar gehad over de omstandigheden die kunnen leiden tot discriminatie. Maar vindt er wel discriminatie plaats? U doet daar onderzoek naar. U heeft daar misschien ook praktijkervaring mee. Wat moet ons uitgangspunt zijn? Vindt er nou wel of geen bewuste discriminatie plaats? Wij hebben het de hele tijd over de «omstandigheden die kunnen leiden tot», zoals cultuur, normstelling, sancties, leiderschap et cetera, maar we moeten ook met elkaar vaststellen of er wel bewuste discriminatie plaatsvindt, intern en extern.

Mevrouw **Çelik**: Ik zou het bewuste en onbewuste even in het midden willen laten, maar in onze gesprekken met mensen die de organisatie hebben verlaten, horen wij allerlei mechanismen, voorbeelden waarvan we soms zeggen: goh, dit is uitsluiting nummer één. Dat vindt dus plaats. Denk dan aan de wijze waarop je iemand begeleidt, de wijze waarop je aan iemand feedback geeft, en de ene wel aanspreekt en de ander niet. Er zitten heel veel subtiliteiten in die discriminatie- en uitsluitingsaspecten. Ik denk dat het te kort door de bocht is om te zeggen dat het niet plaatsvindt. Volgens mij is het volop aanwezig.

De heer **Karakus**: Dat laatste heb ik even niet verstaan. Wat zegt u, sorry?

Mevrouw **Çelik**: De vraag is: vindt het plaats, vindt het niet plaats? Je vraagt je dan af: vindt er bewust wat plaats? Er zijn enkele voorbeelden die wij in onze gesprekken horen waarin jonge mensen ... We zitten nog midden in dat onderzoek. Ik kreeg gisteren van een paar collega's nog wat voorbeelden toegestuurd waarin mensen aangeven hoe men met elkaar omgaat, maar die vond ik te persoonlijk om hier te delen. Daartussen zitten heel veel voorbeelden waarbij in woorden, in begeleiding ... Om even een voorbeeld te noemen: in de opleiding en bij de politie is er de afkorting IWAB (ik weet alles beter) voor jonge mensen die binnenkomen. Dat zijn volgens mij toch processen die heel erg dicht tegen uitsluiting aan zitten. Ik heb misschien nog een aanvulling op wat Dionne net aangaf. Nou ben ik even kwijt wat ik wilde zeggen. Ik kom er zo dadelijk op terug.

Mevrouw **Abdoelhafiezkan**: Ik denk dat het meest recente voorbeeld waarbij bewust discriminatie heeft plaatsgevonden de appjes in de Rotterdamse eenheid zijn. De terminologieën die daarin gehanteerd werden, zijn gewoon honderd procent discriminerend. Dat er niet vervolgd wordt omdat het in een besloten appgroep heeft plaatsgevonden, betekent niet dat het geen discriminerende uitspraken zijn en dat die gedachten niet leven bij de agenten in kwestie. Dat kan van invloed zijn op hun gedragingen. Dat vind ik echt heel kwalijk. Dat moet worden onderzocht. Dat is heel erg belangrijk. Ik denk niet dat ik die terminologieën hoeft te duiden. Ik neem aan dat die bekend zijn. Daarnaast zijn er ook bepaalde termen die op de werkvloer gebruikt worden die heel gangbaar zijn. Neem de afkorting NATOS. Die staat,

excuses, voor «Noord-Afrikaanse teringlijers op sportschoenen». Dat is een hele gangbare term. Ook «pauperallochtoon» is een hele gangbare term. Een pleintje in Almere wordt «de Apenheul» genoemd. Een straat in Edam wordt «de Gazastroom» genoemd. En zo kan ik nog wel verdergaan. U kunt mij er niet van overtuigen dat dat onbewuste discriminatie is.

De heer **Karakus**: Helder. Dank u wel.

De heer **Meijer**: Even. U had het net over regionale verschillen. Die komen ook door onduidelijke normstelling. Zou op dit punt een duidelijke normstelling helpen?

Mevrouw **Abdoelhafiezkhani**: Ja, zeker. Dat denk ik zeker. Dat is ook een van de adviezen die wij bij de verschillende eenheden geven: zorg ervoor dat je met elkaar een norm afsprekt over de taal die gebezigd wordt op de werkvloer. Wat vinden we gangbaar? Wat vinden we niet gangbaar? Daar moet gewoon duidelijkheid over komen. Die is er nu niet. De taal die gebezigd wordt, heeft ook invloed op de wijze waarop controles worden uitgeoefend en op de interactie met de burgers. Wij krijgen op jaarbasis zo'n 200 klachten met betrekking tot etnisch profileren. Ik heb het niet meegenomen, maar ik kan het dossier nasturen. Als je dan hoort wat voor termen er gebezigd worden richting burgers, waarbij dan ook nog eens blijkt dat ze geen strafbaar feit hebben gepleegd... Daar lusten de honden geen brood van.

Daar komt nog iets bij kijken, wat ik ook belangrijk vind om te noemen. Dat heb ik ook meegenomen. Die ongelijke behandeling is namelijk een gegeven feit. Het is niet alleen een gevoel, maar echt een gegeven feit. Het is te zien in de gehele strafrechtketen. Jongeren met en zonder migratieachtergrond geven even vaak aan dat ze strafbare feiten plegen. We gaan dus even naar de groep die strafbare feiten pleegt. Toch blijkt dat mannen met een niet-westerse migratieachtergrond twee keer vaker gecontroleerd worden door de politie dan Nederlandse Nederlandse jongens. Dat is al een gek gegeven. Vervolgens hebben jongeren met een migratieachtergrond ook een vijf keer grotere kans om als verdachte aangemerkt te worden, en een tien keer grotere kans om een celstraf te krijgen, voor hetzelfde delict. En tot slot worden verdachten met een migratieachtergrond bovendien zwaarder gestraft door de rechter dan Nederlandse Nederlandse jongens.

De heer **Karakus**: Wilt u dat eens vertalen naar de interne discriminatie? We hebben het hier namelijk ook over interne discriminatie of ongelijke behandeling. Hoe vindt u dat het korps, de organisatie, dat aanpakt? Hoe gaan ze om met klachten? Hoe kunnen we een draaideureffect voorkomen? Maar ik ben met name benieuwd naar hoe de organisatie volgens u omgaat met ongelijke behandeling en discriminatie.

Mevrouw **Abdoelhafiezkhani**: Ik vind dat ze daar op dit moment zeer nalatig mee zijn. Als je binnenkomt, hangt op elk bureau artikel 1 van de Grondwet, maar vervolgens is dit de dagelijkse gang van zaken. Het zijn geen incidenten. Dit is echt een probleem dat helemaal geïnstitutionaliseerd is. Ik vind dat de korpsleiding, de eenheidsleiding, de teamchefs, maar ook alle collega's – ik vind dat iedereen daarvoor medeverantwoordelijk is – nalatig zijn in het bespreken daarvan en in het ervoor zorgdragen dat het teniet wordt gedaan. En dit gebeurt al decennialang. Dat is ook heel erg belangrijk. Dit is niet iets recents, sinds de Black Lives Matter-demonstraties van twee jaar geleden. Dit is echt al sinds de jaren tachtig zo. Dat blijkt ook uit allerlei onderzoeken, die we ook allemaal na kunnen sturen.

De heer **Karakus**: Maar zit dat ook in wetgeving? Wat u opsomt, is namelijk herkenbaar. Voor mij persoonlijk is het althans herkenbaar. Maar wij zoeken vanuit onze rol naar een haakje voor de wetgever. Heeft u daarvoor voorbeelden uit het buitenland? Hoe gaan ze er daar mee om?

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Die heb ik niet. Wellicht heeft mijn collega die wel, want die is juridisch onderlegd. Ik zal dat intern even nagaan en het dan eventueel nasturen.

Met betrekking tot wet- en regelgeving denk ik dat het goed is om ook te kijken naar – mevrouw Çelik, misschien kunt u mij helpen – de constitutionele toets. Dan kun je kijken of wet- en regelgeving bepaalde groepen in de samenleving harder kunnen treffen. Ik denk aan die vog-wet die nu een feit is. Als dat langs een andere meetlat was gehouden, was die wet er nooit geweest. Ik denk dat het heel erg belangrijk is om goed te kijken naar de impact die een wet kan hebben op bepaalde groepen in de samenleving. Treft het bepaalde groepen in de samenleving harder, ja ofte nee? Dat is een belangrijk gegeven. In het regeerakkoord is nu ook opgenomen dat etnisch profileren aangepakt moet worden. Dat betekent eigenlijk per definitie dat er echt gezorgd moet worden dat geen enkele overheidsinstantie meer gebruikmaakt van risicoprofielen waarvan etniciteit een onderdeel is, want daarmee maak je per definitie onderscheid tussen Nederlandse staatsburgers, en dat kan niet.

De heer **Karakus**: Mevrouw Çelik, misschien dezelfde vraag aan u, maar dan meer gefocust op de praktijk. Wat is uw ervaring met interne discriminatie en ongelijke behandeling? Hoe wordt dat behandeld? Wat zou er eventueel anders kunnen?

Mevrouw **Çelik**: Ik begin even met de laatste vraag, over wat de wetgever doet. Ik ben ook geen jurist, maar er is best wel wat wetgeving rondom dit vraagstuk. Ik denk dat het niet aan de wetgever is om de normen en waarden te bepalen. Het heeft dus deels ook wel te maken met het professioneel handelen. De vraag is: hoe pakt de vertaling van de uitvoering van de wet in de praktijk uit? Is er voldoende toelichting gegeven in de memorie van toelichting?

Dan de vraag over hoe het in de praktijk gaat. Ik denk dat er best wel wat aandacht is op de werkvloer voor dit vraagstuk. Ook vanuit de top wordt het continu geagendeerd. Ik denk wel, en dat had ik voor vandaag ook heel groot op mijn papieren geschreven, dat we naar een mentaliteitsverandering moeten. Je kan heel veel regels opleggen. Je kan gaan experimenteren met stopformulieren en dergelijke. Dat mechanisme zie ik ook in andere sectoren. Er worden allerlei interventies gedaan om uitsluiting en discriminatie te voorkomen of om inclusie te bevorderen, interventies waarvan we heel weinig weten over wat ze opleveren. Tegelijkertijd heeft het ook een ander nadeel, namelijk dat we denken dat het de oplossing is om het vraagstuk instrumenteel aan te pakken, terwijl wat zich in de hoofden van mensen afspeelt, de grootste boosdoener is. Ik merk ook dat niet iedereen binnen de organisatie dit vraagstuk omarmt. Daarin zijn er een aantal uitdagingen of gevoelens die onder het tapijt liggen. Die worden niet besproken. Die gevoelens wil niemand horen. De anti's betreft een kleine groep, maar we lichten dat uit. Er is ook nog een grote groep binnen de politie – ik noem die maar even het grijze midden – die liefst niet in die polariserende gesprekken zit en zich eigenlijk gedekt houdt. Ik denk dus dat we de oplossing minder in wetgeving moeten gaan zoeken. Natuurlijk wordt de bedoeling van die wet nageleefd en was dat de intentie van de wet. Maar we moeten het vooral zoeken in de gevoelens die niet altijd positief zijn bij iedereen.

De heer **Meijer**: Stel dat u de leiding heeft, of dat nou bij een eenheid is of bij de politie, hoe zou u die mentaliteitsverandering dan aanpakken?

Mevrouw **Çelik**: We hebben het deels over leiderschap gehad. Ik denk dat het vooral een kwestie is van agenderen, agenderen, agenderen. Wij zijn nu ook aan het interveniëren bij de politie om te kijken of we daarin stappen kunnen zetten. In de gesprekken zeggen leiders letterlijk: wacht eens even, we hebben dit twee jaar geleden ook gedaan; toen waren we er ook zo enthousiast over. Waarom zakt het weer weg? Er is ondertussen van alles gedaan. Er komt een Black Lives Matter of een The Voice-rel met BOOS, en dan krijg je een wake-upcall. Kennelijk hebben we in organisaties die wake-upcall nodig, ook bij de politie. Wat kunnen we doen, zodat je dat niet nodig hebt? Dat is dat het structureel op de agenda blijft, tussen de oren van leiders blijft. Dat vraagt nog wel wat afspraken, die minder in regelgeving maar meer in beleid en aanpak gezocht moeten worden.

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Ik denk dat het ook goed is om te kijken naar de verschillende mogelijkheden. Je hebt het klachtrecht, je hebt het tuchtrecht en je hebt het strafrecht. In het strafrecht is er de afgelopen vijf jaar geen enkele agent vervolgd voor racisme of discriminatie. Nou, dat zegt al iets. Dan zou je kunnen zeggen dat dat betekent dat ze niet gediscrimineerd hebben, maar volgens mij is er voldoende bewijs dat dat wel degelijk heeft plaatsgevonden. Maar misschien moet die strafrechtelijke norm, die meetlat, ook eens opnieuw onder de loep worden genomen. Hoe komt het dat het gebruik van woorden zoals het N-woord, zoals dat gister ook bij Zembla werd uitgesproken, of «kut-Marokkaan» of «kanker-Turk» of wat dan ook, niet strafrechtelijk vervolgd wordt? Dat gebeurt niet, terwijl het echt wel discriminatie is. Dat is één ding. Politie en OM zitten te vaak op de stoel van de rechter. Dat moet echt anders. Ik denk dat jullie daar wel degelijk een rol in zouden kunnen vervullen. Dan het tuchtrecht. Dat is bij de politie intern georganiseerd, maar daarin zijn er hele grote regionale verschillen. Daar moet uniformiteit in aangebracht worden. Ik denk dat jullie als wetgever ook zouden moeten kijken of dat niet onafhankelijk georganiseerd zou moeten worden. Kan het wel dat dat intern geregeld wordt? Keurt de slager dan niet z'n eigen vlees? Ik denk dat dat een interessant gesprek is om met elkaar te voeren. Het derde is het klachtrecht. Het klachtrecht richt zich heel erg op bemiddeling, eigenlijk zonder dat er maatregelen worden getroffen. Ook dat is nu intern georganiseerd. Een paar maanden geleden is er voor het eerst een klacht gegrond verklaard over discriminatie, maar vervolgens heeft de eenheidschef het weer teruggefloten en gezegd: ik ga niet akkoord met deze klacht. Nu gaat de Ombudsman zich er dus weer mee bemoeien. Dat is om even een voorbeeld hiervan te geven.

De heer **Karakus**: Waarom gebeurt dat?

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Dat is dus een hele goede vraag. Dan kom ik weer terug op wat ik eerder zei: is het prioriteit en willen we echt een cultuurverandering met elkaar, ja ofte nee? Zolang er voldoende bewijs op tafel ligt, er handvatten worden geboden, er instrumenten voorhanden zijn om het teniet te doen, of je daar nou een voor- of tegenstander van bent, en we allemaal niet die handschoenen oppakken, dan kunnen we ook de vraag stellen of we het eigenlijk wel willen. Willen we die cultuurverandering wel? Willen we wel een discriminatievrije werkvloer bij de politie? Willen we wel dat de politie niet etnisch profileert?

De heer **Karakus**: En wat is uw antwoord daarop?

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Ik vind dat het antwoord zou moeten zijn: ja, dat willen we en dat moet gebeuren. Maar als ik nu kijk naar de praktijk en datgene wat werkelijk heeft plaatsgevonden, vind ik ook dat daar

kanttekeningen bij te plaatsen zijn. Daar moeten we het met elkaar over hebben.

De heer **Karakus**: Even om het scherp te krijgen: vindt u dat daar dus de wil nog ontbreekt?

Mevrouw **Abdoelhafiezkan**: Saniye zei iets heel erg moois over leiderschap en professionaliteit: er zit een stukje onbekwaamheid in, maar bij sommigen heeft het ook echt te maken met onwil. Hoe groot dat percentage binnen de organisatie is, weet ik niet. Ik denk dat niemand dat antwoord kan geven. Maar dat er een percentage is op invloedrijke posities, is een gegeven feit.

De heer **Meijer**: Ik speel even advocaat van de duivel. Ik hoor ««mentaliteitsverandering»» van iets wat er in tientallen jaren ingeslopen is. Het leiderschap en de professionaliteit hebben misschien niet voldoende niveau. Het is een enorm zware klus om dat aan te pakken. De politie functioneert in een context die ook meer polariseert en waarbij de politie meer tegenover de samenleving komt te staan dan dat zij onderdeel is van die samenleving. Zulke woorden kwamen vanochtend in ieder geval een keer langs. Het is dus wel vrij complex, laat ik het zo zeggen. Misschien kunt u nog iets zeggen over de context waarbinnen dit moet gebeuren.

Mevrouw **Abdoelhafiezkan**: Dat is zeker zo. Ik denk dat dit een hele grote opgave is voor ons als samenleving in haar totaliteit. Die verantwoordelijkheid ligt bij de politiek, bij de organisatie en natuurlijk ook deels bij de samenleving en de wijze waarop je jezelf opstelt tijdens een interactie met de politie. Maar de eindverantwoordelijkheid ligt uiteindelijk bij de uitvoerende organisatie. Dat is de politie. Daar kunnen we niet omheen. Het is ook belangrijk om te kijken naar hoe het kan dat er nog steeds agenten zijn die zich onvoldoende bewust zijn van de diversiteit die de Nederlandse samenleving kent. Ik bedoel: het is 2022 en je ziet gewoon echt een gebrek aan historisch besef. Dat is in heel Nederland zo en dus ook binnen de politie. Of het nou gaat om het koloniale slavernijverleden of om de migratiegeschiedenis, de gevolgen daarvan hebben hun weerspiegeling in de samenleving die we nu met elkaar hebben. Als je er nog steeds verbaasd over bent dat iemand van kleur in de ogen van de politie bijvoorbeeld in een te mooie auto rijdt, dan zegt dat iets over die mentaliteitsverandering die nodig is. We lopen daar echt enorm in achter ten opzichte van andere landen.

Mag ik nog één ding zeggen? Vaak wordt ook ter discussie gesteld hoe we het vertrouwen van de samenleving in bijvoorbeeld de politie of een overheidsinstantie kunnen vergroten. Ik denk dat we het om moeten draaien. Laat de overheid, of in dit geval specifiek de politie, maar bewijzen dat zij betrouwbaar is, dat er echt een intrinsieke motivatie is en dat er een concreet, smart geformuleerd actieplan is om ook werkelijk te veranderen. Dat gaat ook helpen om dat vertrouwen weer op te krikken.

Mevrouw **Çelik**: Als je het over vertrouwen hebt: de heer Meijer vroeg of de organisatie diverser moet worden. Ik denk dat meer diversiteit het ideale medicijn is als we discriminatie echt willen elimineren: meer kleur, meer variatie, meer zijnstroom, meer mensen van buiten die het blauwe diplomaatje kunnen hebben en aan de slag gaan. Ik denk dat dat het antwoord is. Het vertrouwen van de samenleving is één, maar we zien ook vertrouwen van de werkvloer richting de top. Dat is ook een belangrijke zaak. Dat gebeurt wat mij betreft ook door meer diversiteit.

De heer **Meijer**: Maar ik hoorde net: eerst inclusie, dan divers. Daar bent u het wel mee eens?

Mevrouw **Çelik**: Dan gaan we het heel erg over begrippen hebben. Wat is inclusie? Wat is divers? Bij de politie lopen die begrippen door elkaar.

De heer **Meijer**: Stel dat je instroomt, er enorm wordt gediscrimineerd en er een vervelende sfeer op de werkvloer is, dan ben je zo weer weg. Dus je moet er wel voor zorgen dat men in een veilige omgeving terecht komt.

Mevrouw **Çelik**: Ja, wij hebben dat bij vrouwen natuurlijk ook gezien. De kritische massa van 30% inclusie betekent niet alleen inclusie van een minderheid, maar het draait om minderheid-meerderheid. Dat is een proces waar je vandaag al mee kunt beginnen. Volgens mij wordt er ook redelijk wat geprobeerd om daar werk van te maken. Het is gewoon lastig om de gevoelige thema's bij de kop te pakken. Wat mij betreft gaan die dingen samen. Als je het hebt over vertrouwen, dan heb je echt die variatie nodig. Ik moet eerlijk zeggen dat dit nu wel redelijk gebeurt. Je ziet ook wel wat verandering in de mentaliteit, in die zin dat de top op het punt is van: we willen wel. Maar in de organisaties zitten er inderdaad nog wat mensen bij wie de wil om verschillende en soms misschien ook legitieme redenen ontbreekt.

De heer **Karakus**: Ik heb nog twee vragen. Wij hebben de vraag gehad over diversiteit. Daar heeft u antwoord op gegeven. U noemde de omstandigheden, de onwil. Ik zit nog eens even na te denken over wat dit nou allemaal betekent voor de organisatie. Aan welke knoppen zou je dan moeten draaien? Dan nog even een andere vraag: vanmorgen zei de korpsleiding dat er meer ruimte moet komen voor de organisatie om te kunnen professionaliseren. Hoe zit het nou in die lagen? Hebben zij ook ruimte nodig om dit probleem aan te pakken? Of is dat goed geregeld?

Mevrouw **Çelik**: Ik weet niet of ik uw vraag goed begrijp. Kijk, als we het hebben over ruimte: bij politiemensen is het de vraag hoe je die roosters rondkrijgt – dat volgen we nu ook allemaal. Dus natuurlijk is er op verschillende niveaus ruimte nodig om jezelf te kunnen ontwikkelen. Ik weet niet of dat uw vraag is, maar die dingen hangen heel nauw met elkaar samen: ruimte, tijd, het gesprek erover ...

De heer **Karakus**: Mandaat, bevoegdheden.

Mevrouw **Çelik**: Dat kan zeker ook. Dat is inderdaad ook een vorm van ruimte. Als we ruimte breed definiëren gaat het zeker ook om mandaat, maar ook om de tijdsaspecten, de druk en de complexiteit, om alles wat erbij komt kijken.

De heer **Karakus**: Wat zou er aan mandaat geregeld moeten worden als we het over ruimte hebben? Wat zou dan effectief zijn?

Mevrouw **Çelik**: Mandaat intern, extern. Als je het hebt over bijvoorbeeld functies en rollen, dan zou je kunnen kijken welk mandaat je de operationeel leidinggevende geeft. Als je het hebt over extern mandaat, kan je ook zeggen: we gaan een extern toezichthouder het mandaat geven om daarnaar te kijken. In Rotterdam is daar een adviescommissie voor ingesteld. Wat mij betreft zijn er meerdere plekken waar je mandaat kunt organiseren.

De heer **Karakus**: Wat zou het effectiefst zijn?

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Ik heb een bedrijfskundige achtergrond. Ik denk oprecht dat er een heroriëntatie moet plaatsvinden op welke werkzaamheden de politie wel en niet verricht. Wat is efficiënt? Welke processen kunnen efficiënter ingericht worden? Wat is ook effectief?

Neem de ruim 16.000 onopgeloste zaken, die op de planken blijven liggen terwijl er een potentiële dader in beeld is. Die zaken laten we liggen om proactieve controles uit te voeren waar helemaal geen sprake is van een strafbaar feit. Dan kan dat wel een interessante afweging zijn. Zijn we onze capaciteit wel op de juiste manier aan het inzetten als we weten dat die proactieve controles helemaal niet het gewenste effect hebben als het gaat om criminaliteitsbestrijding en we 16.000 zaken op de plank hebben liggen waarbij we wel gewoon feitelijk criminaliteit zouden kunnen bestrijden? Dat is denk ik een heroriëntatie.

Iets anders is de efficiëntie waarmee politieagenten op meldingen worden afgestuurd. Als er nu een melding binnenkomt, gaat die bij alle agenten in de buurt af. Soms staan er wel zeven politieauto's bij een klein akkefietje, terwijl een agent op de fiets het ook alleen af had gekund. Dan praten we echt over de vraag of we efficiënt te werk gaan, ja of nee, nog los van het effect en de impact die zo veel auto's hebben bij een klein akkefietje in een wijk en het beeld wat dat schetst. Ik houd het even hierbij.

De **voorzitter**: Dank. Vanwege de tijd moeten we naar een afronding toe. Ik heb eigenlijk nog twee vragen om een en ander aan te scherpen. Op een punt ben ik wat in verwarring geraakt. Mevrouw Çelik, u zei toen het ging over het belang van diversiteit bij het tegengaan van discriminatie dat er wel voldoende massa nodig is. U noemde die 30%. Maar mevrouw Abdoelhafiezkhani, u zei eigenlijk dat er geen onderzoeken zijn waaruit blijkt dat meer diversiteit leidt tot minder discriminatie. Daar ben ik u eventjes kwijt. Is dat nu een verschil van inzicht? Klopt dat met elkaar?

Mevrouw **Çelik**: Ik heb vooral gekeken naar het vertrouwen van burgers in de politie en het vertrouwen van burgers in de gemeente. Als mensen zich herkennen in de ander ... Dat zien we ook in het onderwijs, bij onze studenten. Dat mensen zich herkennen, wil niet zeggen dat mensen heel veel op elkaar lijken. Het kan gaan om gedragskenmerken of om etniciteit, maar ook om lhbti.

De **voorzitter**: Dus u zegt: representatie heeft impact op het vertrouwen dat mensen hebben?

Mevrouw **Çelik**: Het heeft impact op het vertrouwen als het gaat om het delen van informatie. Dat weten we natuurlijk ook. Informatie kun je zien als het oplossen van criminaliteit, maar ook als het delen van je dilemma en je uitdagingen. We hebben het gehad over reflecteren en openstaan. Als er herkenning is, is er meer vertrouwen. Ik denk dat daar die link ligt.

Mevrouw **Abdoelhafiezkhani**: Het klopt wat Saniye zegt. Daar ben ik het volledig mee eens. Maar dat is inderdaad een andere vraag dan het tegengaan van discriminatie en/of etnisch profileren. Onder andere uit het onderzoek van Wouter Landman blijkt ook dat meer diversiteit niet de route is om etnisch profileren tegen te gaan. We hebben dus allebei gelijk.

De **voorzitter**: Dat is altijd mooi.

Mevrouw **Abdoelhafiezkhani**: En we zijn het ook met elkaar eens wat dat betreft.

De **voorzitter**: Wij proberen inderdaad te snappen wat dat precies betekent, en dit onderscheid helpt ons daar zeer bij. Nog één laatste punt. U noemde twee keer het punt van de vogel en de wetgeving op dat punt, mevrouw Abdoelhafiezkhani. Eigenlijk is dat een heel mooi voorbeeld voor de vraag die wij stellen, namelijk: hadden we dat kunnen zien aankomen toen we die wet behandelden? Nu gaat het over de vogel, maar het zou ook een andere wet kunnen zijn. Het is geen

wet over gelijke behandeling als zodanig; het is een heel ander type wetgeving. Hadden wij nou kunnen zien dat er hierbij een risico zou zijn op meer discriminatie? En als dat zo is – laten we een beetje abstraheren; we zoomen nu in op de politie, maar hier is ook op andere terreinen meer te ontdekken – op welke punten hadden we dan als Eerste Kamer moeten letten om dat te voorkomen?

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Dat is een heel mooie vraag. Dit sluit ook een klein beetje aan op de opmerking van Saniye van zo-even over representatie en meerstemmigheid. Als je kijkt naar de samenstelling van de Eerste Kamer, dan mag je het de leden ook niet kwalijk nemen dat ze niet verder kijken dan sec de regels van de wet en niet kijken naar de eventuele impact die deze zou kunnen hebben op gemarginaliseerde groepen in de samenleving. Als de Eerste Kamer een andere samenstelling had gehad, was dat wellicht eerder opgevallen.

De **voorzitter**: Maar als u het moet doen met ons?

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Nou, het is dus niet... Ik vond het ook een moeilijke vraag om te beantwoorden; dat merkte u wellicht. Ik denk dat de vraag is: moeten we niet toch wellicht een onafhankelijk klankbord, of geef het maar een naam, gebruiken om te bekijken in hoeverre bepaalde wet- of regelgeving een grotere impact zou kunnen hebben op bepaalde gemarginaliseerde groepen in de samenleving? Ik zou dat echt als advies willen meegeven, omdat jullie gewoon een hele grote verantwoordelijkheid hebben, zonder dat jullie daar de eventuele gevolgen van kunnen inzien.

De **voorzitter**: Daarvoor voeren we ook deze gesprekken. Wij kunnen niet onze eigen achtergrond veranderen. We zijn de mensen die we zijn. We hebben een verantwoordelijkheid om naar die wetten te kijken. Als ik u goed hoor, zegt u: kijk nou in ieder geval of een wet onderscheidend werkt ten aanzien van verschillende groepen. Dat zou in ieder geval een aandachtspunt zijn om mee te nemen.

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Ja. Daar zou je bijvoorbeeld instanties voor kunnen gebruiken als het College voor de Rechten van de Mens, maar ook het Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten of Amnesty Nederland, dat ook heel goed ingelezen is met betrekking tot mensenrechten en dat soort kwesties. Er zijn echt wel gerenommeerde instituten in Nederland die als zo'n klankbord zouden kunnen fungeren.

De **voorzitter**: Mevrouw Çelik?

Mevrouw **Çelik**: Dionne noemt het een klankbordgroep, maar ik denk dat je daar thematisch zeker ook een soort onafhankelijk toezicht op kunt organiseren. Hier en daar gebeurt dat wel, denk ik, maar wie houdt er op dit moment toezicht op de politie? Dat zijn de burgemeesters, de raad en de klachtencommissies, maar ik zie geen onafhankelijk toezicht op dit specifieke punt.

De **voorzitter**: Een van de suggesties die weleens gedaan zijn, is dat je naast een standaardadvies van de Raad van State, wat nu al de wetgeving is, wellicht ook een standaardadvies van het College voor de Rechten van de Mens zou moeten hebben. Maar eigenlijk zegt u: je moet in ieder geval die vraag stellen, en wellicht ook nog andere gremia uitnodigen om daar advies over te geven.

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Naast het College voor de Rechten van de Mens denk ik dat het ook goed is om te kijken naar organisaties als het

Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten of hoogleraren die hierin gespecialiseerd zijn.

De **voorzitter**: U zegt: schakel ook meer die wijsheid in.

Mevrouw **Abdoelhafiez Khan**: Ja, omdat die een andere rol hebben en zich op een andere manier tot jullie verhouden.

De **voorzitter**: Heel veel dank. Zijn er nog vragen die wij niet gesteld hebben, maar die u wel graag had willen beantwoorden? Heeft u de kans gehad om de dingen te zeggen die voor nu van belang zijn? Voelt u zich anders vooral vrij om ons in de komende weken nog te bestoken met uw adviezen en gedachten. Voor nu wil ik u heel erg hartelijk danken voor het gesprek, voor de openheid en ook de kritische gezindheid waarin we dit gesprek voeren, niet om daarmee bij de een of de ander een schuldvraag neer te leggen, maar veel meer om samen te zoeken aan welke knoppen we kunnen draaien en hoe we verder kunnen komen in het bestrijden van discriminatie en racisme in onze samenleving. Heel veel dank daarvoor. We zullen uw bijdrage zeker meenemen in onze verdere overwegingen, ons eindrapport en onze aanbevelingen.

Sluiting 12.35