

Integriteit, discriminatie en racisme

---

Bijlage nummer 3  
Horend bij Eerste Halfjaarbericht politie 2023

---

**Integriteit, discriminatie en racisme**

In deze bijlage treft u een overzicht aan van de stand van zaken rondom de thema's integriteit, discriminatie en racisme. Er wordt daarnaast ingegaan op enkele toezeggingen en moties, mede naar aanleiding van het plenaire debat van 9 mei jl. over discriminatie en racisme binnen de politieorganisatie.

Het gaat daarbij om de toezegging in te gaan op de lopende trajecten ten aanzien van discriminatie en racisme binnen de politieorganisatie; de nut en noodzaak van een sociaal veiligheidsplan; de wijze waarop externe monitoring van het plan van aanpak uitsluiting, discriminatie en racisme (aanvullend) geborgd is; de wijze waarop terugkoppeling kan worden gegeven rondom verzoening en eerherstel van de deelnemers van de Blauwe Familie; de mogelijkheid tot het toevoegen van educatieve maatregelen aan het Besluit Algemene Rechtspositie Politie; de wijze waarop geborgd wordt dat het Netwerk Divers Vakmanschap en gelieerde netwerken voldoende tijd hebben deze werkzaamheden naast hun functie uit te voeren; en duiding bij de gewijzigde vertrekcijfers in het rapport 'Daarom stappen ze op'.

Daarnaast wordt u middels deze bijlage geïnformeerd over de motie Mutluer van Nispen inzake de uitvoering van een weerbaarheidsscan; de besteding van middelen uit de motie Hermans ten behoeve van de aanpak van geweld tegen LHBTIQ+; het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie – Politie naar aanleiding van motie Paternotte c.s.

Ten slotte wordt u geïnformeerd over de voortgang van het vernieuwde stelsel Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK); hoe de politie omgaat met de uitspraak van het hoogerechtshof inzake het gebruik van ras en etniciteit in selectiebeslissingen bij de Mobiel Toezicht Veiligheid (MTV) van de Koninklijke Marechaussee. Verder deel ik de reactie op het deelrapport politie van de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving (POC) van de Eerste Kamer.

**Politie voor iedereen**

De politie werkt aan een complexe en maatschappelijke opgave en daarmee aan een diepe cultuurverandering die niet vandaag of morgen is gerealiseerd. De eerste stappen worden gezet en de beweging is onomkeerbaar en voelbaar in de politieorganisatie. De documentaire de Blauwe Familie vormde een kantelpunt met de belofte 'nooit meer wegstijgen' en het Plan Aanpak Uitsluiting, Racisme en

Discriminatie bracht verdieping in het thema 'veilige en inclusieve teams' onder Politie voor Iedereen.

Twee jaar geleden is het Realisatieplan Politie voor Iedereen gepresenteerd. In de visual in bijlage 14 maakt de politie de balans op met betrekking tot dit plan. In de visual wordt weergegeven welke stappen zijn gezet op elk deel van de schijf van vijf. In de schijf van vijf staan de thema's Veilige en inclusieve teams, Diverse instroom, Aanpak discriminatie, Professioneel controleren en Netwerk divers vakmanschap en bondgenoten centraal. Daarnaast licht de politie hierin toe hoe de effecten van de inspanningen worden gemonitord.

### **Sociaal veiligheidsplan**

In het plenaire debat over discriminatie en racisme in de politieorganisatie op 9 mei jl. heb ik met het lid Mutluer gesproken over de nut en noodzaak van het opstellen van een sociaal veiligheidsplan, waarin onder meer eenduidige werkwijzen op het vlak van de omgang met meldingen, nazorg en scholing worden vastgelegd. Het lid Mutluer benadrukte dat versnippering en regionale verschillen bij de aanpak van discriminatie en racisme voorkomen moeten worden. Ik heb toegezegd om in dit halfjaarbericht toe te lichten wat de politie reeds heeft opgesteld en hoe dit in de organisatie zal worden uitgerold.

Ik ben het met het lid Mutluer eens dat het van belang is dat er in de gehele politieorganisatie eenduidig wordt gehandeld op het vlak van sociale veiligheid en bij de aanpak van racisme en discriminatie. In het Plan Aanpak Uitsluiting, Racisme en Discriminatie is derhalve opgenomen dat er een handelingskader voor leidinggevendenden wordt opgesteld. Dit handelingskader zal onder meer een eenduidige werkwijze bevatten voor de omgang met meldingen van uitsluiting, racisme en discriminatie. Het handelingskader is naar verwachting in het najaar gereed.

Ook vind ik het evenals het lid Mutluer belangrijk dat overzichtelijk is welke voorzieningen er bestaan. Jaarlijks wordt daarom de zogenoemde 'zorgwijzer' geactualiseerd. Het doel van deze zorgwijzer is om inzichtelijk te maken wat de politieorganisatie doet op het gebied van preventie en bijzondere zorg, welke ontwikkelingen er op dit gebied zijn en welke initiatieven worden ontplooid ten aanzien van de erkenning en waardering van de medewerkers. De zorgwijzer is al geplaatst op het intranet van de politie en wordt vanaf de zomer ook op het internet geplaatst, en daarmee breed toegankelijk gemaakt.

De politie heeft daarnaast een lokettenwijzer opgesteld, die voor iedere politiemedewerker te vinden is op intranet. De lokettenwijzer maakt duidelijk welke voorzieningen er bestaan, onder meer op het vlak van zorg, integriteit en sociale veiligheid. Het betreft zowel interne loketten binnen de politieorganisatie als externe (onafhankelijke) loketten. Bij deze brief is in bijlage 13 ook een visueel overzicht van de loketten opgenomen. Om politiemedewerkers te helpen hun behoefte scherp te krijgen en in vertrouwen te bespreken welke hulpaanbieder het best bij hun behoefte past, is de pilot Sociaal Loket gestart. Het Sociaal Loket is nieuw en start in de eenheden Amsterdam, Midden-Nederland en Limburg en bij het Politiedienstencentrum. Na een succesvolle pilot van een half jaar zal het Sociaal Loket voor alle collega's beschikbaar worden.

Verder werkt de politie momenteel aan het opstellen van een zogenoemde 'sociale agenda', die bedoeld is om goed werkgeverschap te borgen in de planning- en

controlcyclus. Dit initiatief is tot stand gekomen in samenwerking met de Centrale Ondernemingsraad en de Ombudsfunctionaris politie. Ook de politievakbonden zijn op de hoogte van deze ontwikkeling. Vanuit de sociale agenda zullen jaarlijks op basis van gestelde prioriteiten maatregelen worden getroffen om medewerkers duurzaam, veilig en gezond inzetbaar te houden. De sociale agenda zal worden gebaseerd op een jaarlijks beeld van het fysieke, mentale en morele welbevinden van politiemedewerkers. Vooruitlopend op het opstellen van de sociale agenda is reeds aan alle eenheden gevraagd in hun eenheidsplan 2024 op te nemen op welke wijze ze de sociale veiligheid gaat bevorderen. Ook deze maatregelen zullen worden gemonitord in de planning- en controlcyclus. De verwachting is dat de eerste sociale agenda in het tweede halfjaarbericht politie met uw Kamer kan worden gedeeld.

### **(Externe) monitoring voortgang aanpak uitsluiting, discriminatie en racisme**

Tijdens het debat discriminatie en racisme van 9 mei jl. heb ik met uw Kamer gesproken over de wijze waarop ik en uw Kamer de vooruitgang op het terrein van de aanpak van uitsluiting, discriminatie en racisme binnen de politieorganisatie kunnen monitoren. Uw Kamer heeft kenbaar gemaakt dat scherpe monitoring nodig is om te komen tot de beoogde cultuurverandering. Met de motie van het lid Van der Werf<sup>1</sup> is de regering verzocht externe monitoring door een bestaand instituut te bewerkstelligen. In de hoofdbrief heb ik toegelicht dat ik naar aanleiding van deze motie in gesprek ben met de Inspectie Justitie en Veiligheid.

Zoals toegezegd tijdens het debat ga ik ook in op aanvullende werkwijzen waarmee de inspanningen van de politie gevolgd kunnen worden, om ervan te leren of om te kunnen bijsturen, zoals bijvoorbeeld een nog te starten onderzoek van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum, het onderzoek door de Erasmus universiteit samen met Deloitte, en de rol van de Raad van Advies en Inspiratie.

#### Onderzoek van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum

In het kader van de kennisagenda van mijn ministerie zal een onderzoek worden uitgevoerd door het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum naar effectieve interventies bij het bevorderen van diversiteit en inclusie. Het doel van het onderzoek is onder andere om inzicht te krijgen in de werkzame mechanismen bij interventies die diversiteit en inclusie moeten bevorderen. Het gaat daarbij om interventies binnen de publieke sector en politieorganisatie. Er zal hierbij ook worden gekeken in hoeverre de thema's uit Politie voor Iedereen bijdragen aan het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen de politie. In dit onderzoek zal dus ook deels worden gekeken naar de uitvoering van de doelstellingen (van Politie voor Iedereen) ter bevordering van Diversiteit en Inclusie binnen de politie. Dit onderzoek zal dit jaar gestart worden.

#### Onderzoek door de Erasmus Universiteit

De wens voor een onderzoek door een onafhankelijke wetenschappelijk instituut naar discriminatie en racisme binnen de politie is in 2021 door burgemeester Aboutaleb mede namens de andere regioburgemeesters kenbaar gemaakt. Deze wens is hierna ook overgenomen door de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) in het Nationaal Programma tegen Discriminatie

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2022/23, 29628, nr. 1167.

en Racisme 2022. Zoals tijdens het plenaire debat van 9 mei benoemd is de politie in dat kader in gesprek met de Erasmus Universiteit om het onderzoek dat eerder in de Eenheid Rotterdam is uitgevoerd door Deloitte, uit te breiden naar de andere eenheden in het land. In het beoogde onderzoek zal onder andere de vraag centraal staan hoe een eenheid ervoor staat en welke verbeteringen nog in de aanpak van de eenheid mogelijk zijn. De focus van dit onderzoek is gericht op het bevorderen van intern leren en versterken van de maatwerk aanpak in elke eenheid. De verwachting is dat nog in 2023 wordt gestart met de eenheden Amsterdam en Oost-Nederland. De NCDR is hierbij betrokken en heeft goede wil en vertrouwen uitgesproken. Over de verdere planning en uitvoering vindt de komende tijd besluitvorming plaats binnen de politieorganisatie.

#### Raad van Advies en Inspiratie

Tot slot kom ik bij de Raad van Advies en Inspiratie. Deze raad is in 2021 ingesteld. Deze externe raad is divers samengesteld met onder andere deskundigen uit de wetenschap en maatschappelijke organisaties (zoals de advocatuur, het bedrijfsleven, de culturele sector en de journalistiek). De raad komt regelmatig jaar bijeen en geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de Korpsleiding over de voortgang van Politie voor Iedereen. Zij maakt daarbij gebruik van de eigen kennis, netwerken, expertise en contacten in de samenleving. Hierdoor werkt de raad vanuit een brede kijk op maatschappelijke thema's. De Raad functioneert niet als toezichthouder, maar als kritisch klankbord voor de politie.

#### Toezegging lid Azarkan inzake psychische klachten anders dan PTSS

In het plenaire debat van 9 mei jl. over discriminatie en racisme bij de politie heb ik aan de heer Azarkan toegezegd in te gaan op de mogelijkheden die er zijn om zorgkosten te vergoeden voor collega's die psychische klachten ervaren als gevolg van uitsluiting en pestgedrag. Laat ik vooropstellen dat er, daar waar het gaat om discriminatie, racisme en uitsluiting, sprake is van een structureel probleem in de politieorganisatie, waarvoor een krachtige aanpak noodzakelijk is. De Korpsleiding voelt een grote verantwoordelijkheid om discriminatie binnen de politieorganisatie aan te pakken. Ook waar het gaat om de zorg zijn de nodige veranderingen in gang gezet, zodat de zorg voor de medewerker centraal komt te staan.

Als politiemedewerkers kampen met psychische klachten als gevolg van uitsluiting of pestgedrag, en om die reden zorgkosten maken, kan door het bevoegd gezag een voorziening worden getroffen. Op basis van artikel 53 of artikel 69b van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) kunnen de zorgkosten die deze collega's maken worden vergoed als dit redelijk en billijk is. Mocht er geen oplossing worden gevonden, dan kan de politieambtenaar de werkgever aansprakelijk stellen, om langs die route een schadevergoeding te krijgen.

#### **Terugkoppeling over eerherstel en verzoening deelnemers Blauwe Familie**

Ik heb uw Kamer tijdens het debat op 9 mei jl. toegezegd om bij de korpsleiding na te gaan op welke wijze terugkoppeling rondom verzoening en eerherstel van de deelnemers van de Blauwe Familie kan worden gegeven aan de Kamer. Ik heb deze boodschap overgebracht aan de korpschef. Hij heeft mij gemeld dat er nadere gesprekken hebben plaatsgevonden en nog gesprekken worden gepland, voor zover hier nog behoefte aan is. Het herstellen van het contact moet uiterst zorgvuldig gebeuren met het besef dat de pijnlijke ervaringen nog lang kunnen

doorwerken. De inspanningen van de korpsleiding blijven erop gericht te komen tot een bevredigende afronding voor betrokkenen.

### **Toevoegen van educatieve maatregel in het BARP**

Ik heb uw Kamer op 9 mei jl. toegezegd de mogelijkheden van het opleggen van een integriteitstraining en/of microagressietraining als onderdeel van de in het Besluit Algemene Rechtspositie Politie (BARP) genoemde straffen en maatregelen te onderzoeken. Het opleggen van een educatieve maatregel is al mogelijk binnen het huidige integriteitsbeleid en wordt ook toegepast in de praktijk. Aanpassing van het BARP is hiervoor niet benodigd.

Het opleggen van een educatieve maatregel staat altijd in verband met het verweten plichtsverzuim en is maatwerk. Per zaak wordt beoordeeld of en welke educatieve maatregel naast de disciplinaire sanctie gepast is. Hierbij kan worden gedacht aan een maatschappelijke stage, indien er sprake is van racisme en discriminatie, of een educatieve maatregel indien er sprake is van (lichte) verkeersovertredingen. Deze trainingen worden ook gebruikt als leermoment binnen teams door medewerkers verantwoordelijk te maken voor hun eigen gedrag en actief te laten reflecteren op hun handelen.

### **Netwerk Divers Vakmanschap**

Tijdens het plenaire debat over discriminatie en racisme binnen de politie van 9 mei jl. sprak ik met uw Kamer over de professionalisering van het netwerk divers vakmanschap (NDV) binnen de politie. Zoals toegezegd<sup>2</sup> kom ik hierbij terug op de wijze waarop deze professionalisering geborgd wordt binnen de beschikbare capaciteit van de politie.

Uit de gesprekken die ik de afgelopen periode heb gevoerd met politiemensen heb ik de meerwaarde ervaren van het netwerk divers vakmanschap (NDV) en de verschillende netwerken van medewerkers die hierin worden samengebracht. Vanuit het NDV wordt een betekenisvolle bijdrage geleverd aan het dagelijkse politiewerk. Een voorbeeld hiervan is de bijdrage die collega's uit het NDV konden geven aan een basisteam dat geconfronteerd werd met het overlijden van een kind uit een gezin met een bepaalde culturele afkomst. Een NDV-collega met ervaring in deze cultuur kon zowel de familieagent in het betreffende basisteam ondersteunen alsook het gezin zelf. Zo kon de NDV-collega aan het gezin uitleggen wat er allemaal komt kijken bij een onderzoek door de politie na een overlijden. Aan de collega's van het basisteam die de zaak onder hun hoede hadden, is uitleg gegeven over culturele gewoonten en rituelen die horen bij het overlijden van een kind.

Een ander voorbeeld betreft de inzet van een netwerk als Roze in Blauw aan het versterken van kennis over de manier waarop omgegaan kan worden met meldingen en aangiftes van discriminatie in de LHBTQI+ groepen. Ze staan waar dat mogelijk is burgers terzijde die melding of aangifte willen doen, maar ook de collega's die hier opvolging aan geven.

### Korpsregeling

Voor een professioneel werkend NDV is het essentieel dat de netwerken gefaciliteerd worden en dat dit goed wordt ingeregeld. Daarbij gaat het om

---

<sup>2</sup> Toezegging uit het plenaire debat discriminatie en racisme in de politieorganisatie 9 mei 2023.

afspraken over de hoeveelheid diensttijd die NDV-leden gegeven wordt om te leren op welke manier advies kan worden gegeven bij operationele vraagstukken. Maar ook het goed organiseren het samenbrengen van de vraag en het aanbod van de NDV-expertise hoort daarbij <sup>3</sup>. Op dit moment bepalen alle organisatieonderdelen binnen de eenheden zelf hoeveel tijd de NDV-leden krijgen om zich te professionaliseren en organiseren. Momenteel is een voorstel in de maak voor een richtlijn voor alle eenheden - een basis voor allen, met ruimte voor maatwerk als dat nodig is. Tijdens het debat van 9 mei jl. heb ik benoemd dat dit een dilemma is. De capaciteitskrapte vormt vaak een beperking bij het vrijmaken van diensttijd voor de werkzaamheden van NDV. Binnen het korps wordt daarom zorgvuldig naar voornoemd voorstel gekeken. Gelet op de meerwaarde van het NDV onderschrijf ik het initiatief volledig om dergelijke afspraken te maken en het NDV hier mee te faciliteren. Ik verwacht dat politie hierover in de loop van 2023 een besluit neemt.

### **Toezegging gewijzigde vertrekcijfers rapport 'Daarom stappen zij op'**

Tijdens het plenaire debat op 9 mei jl. heeft lid Azarkan verzocht om een toelichting op de gewijzigde vertrekcijfers van mensen met een migratieachtergrond in een eerdere (concept)versie van het rapport "Daarom stappen zij op".<sup>4</sup>

Op 6 juli 2022 heb ik uw Kamer het definitieve rapport aangeboden.<sup>5</sup> In het begeleidend schrijven heb ik aangegeven dat er in de concept-eindversie abusievelijk een verkeerde duiding is gegeven van het percentage aspiranten met een migratieachtergrond dat uitstroomt. Deze feitelijke onjuistheid werd op verzoek van de politie gecorrigeerd in de hoor- en wederhoorfase. In de definitieve versie van het rapport dat ik u heb toegestuurd is dit correct weergegeven.

### **Weerbaarheidsscan voor decentrale overheden bij de politie**

Ik heb uw Kamer op 15 december 2022<sup>6</sup> geïnformeerd over de stand van zaken bij de uitvoering van de motie van Nispen en Mutluer<sup>7</sup> over het uitvoeren van een weerbaarheidsscan bij de politie. De door Saxion Hogeschool ontwikkelde scan beoogt potentiële integriteits- en veiligheidsrisico's, zoals ondermijning en het netwerkbewustzijn van politici en bestuurders, in kaart te brengen. Zowel op inhoud als de achterliggende gedachte van de scan wordt door de politie gezien als een zinvolle aanvulling op haar huidige integriteitsbeleid.

Op dit moment is de weerbaarheidsscan van Saxion Hogeschool nog niet gebruiksklaar voor de politie. Uit de gesprekken met Saxion Hogeschool is gebleken dat dit pas mogelijk is wanneer de scan op maat wordt gemaakt. Zowel Saxion Hogeschool als de politie hebben aangegeven eerst de ervaringen en

---

<sup>3</sup> Geld afkomstig uit de motie Hermans ten behoeve van de aanpak van geweld tegen LHBTQI+ -personen en bijvoorbeeld het netwerk Roze in Blauw wordt gebruikt voor onderzoek naar de bemensing van de Roze en Blauw telefoon op de momenten dat er geen medewerkers van Roze in Blauw op dienst zijn.

<sup>4</sup> Toezegging uit het plenaire debat discriminatie en racisme in de politieorganisatie 9 mei 2023.

<sup>5</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 29628, nr. 1120.

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 29628, nr. 1139.

<sup>7</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 29628, nr. 1112.

resultaten van de pilots van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties af te wachten en deze op te nemen in het vervolgtraject.<sup>8</sup>

De huidige weerbaarheidsscan van Saxion Hogeschool bestaat uit twee onderdelen, namelijk de basisscreening integriteit en de netwerkscan gericht op veiligheidsrisico's in relatie tot de netwerken waarin medewerkers zich begeven. Deze scan bevat elementen die het huidige en vernieuwde screeningsbeleid van de politie deels overlappen. Screening is onderdeel van het integriteitsbeleid van de politie en in lijn met wat de weerbaarheidsscan beoogt. Met de inwerkingtreding van de nieuwe Wet Screening sinds 1 januari jl. vindt screening voortaan ook tijdens de werkzaamheden plaats. Daarnaast wordt er vanuit de vernieuwde aanpak politieke corruptie door de politie in kaart gebracht bij welke kwetsbare en risicovolle functies en/of processen het gebruik van de netwerkscan het meest passend is. Op dit onderdeel zullen dan ook de gesprekken met Saxion Hogeschool worden voortgezet.

### **Besteding middelen motie Hermans ten behoeve van de aanpak van geweld tegen LHBTIQ+**

Naar aanleiding van de motie Hermans<sup>9</sup> is meerjarig 2 miljoen euro per jaar voor de aanpak van geweld tegen LHBTIQ+ -personen vrijgemaakt.

	2022	2023	2024	2025	
Motie Hermans	2	2	2	2	8

De politie heeft met deze gelden verschillende initiatieven opgezet die in lijn zijn met het realisatieplan Politie voor Iedereen. De gelden worden onder andere besteed aan verschillende onderzoeken gerelateerd aan (geweld tegen) de LHBTIQ+ gemeenschap. Het gaat om wetenschappelijk onderzoek als ook praktijkgericht onderzoek naar best practices.

Uit overleg met organisaties uit het maatschappelijk middenveld is gebleken dat er veel belangstelling is voor het in kaart brengen van de inzichten uit eerdere onderzoeken rondom geweld jegens LHBTIQ+ en de ervaringen met de opvolging van die inzichten. De politie gaat hier onderzoek naar laten doen. Daarnaast gaat de politie kijken naar de beelden van de LHBTIQ+ gemeenschap over de rol en de functie van de politie als het gaat om de bescherming van en omgang met deze gemeenschap. De aanbesteding van deze onderzoeken loopt op dit moment. De verwachting is dat de onderzoeken na de zomer starten. Ook wordt een onderzoek opgezet naar cybercrime/online criminaliteit gericht op het geweld tegen LHBTIQ+ personen dat gerelateerd is aan datingsites. Naar verwachting zal het onderzoek starten in het begin van 2024.

De middelen worden ook gebruikt voor het bieden van steun en faciliteiten voor de netwerken van het NDV, waaronder het netwerk Roze in Blauw. In dat kader wordt het geld gebruikt om te onderzoeken hoe het landelijke telefoonnummer van Roze in Blauw beter verankerd kan worden wanneer leden van Roze in Blauw niet beschikbaar zijn. Er wordt onderzocht of doorschakelen van een telefoongesprek naar een regionaal service centrum (RSC) mogelijk is, maar ook

<sup>8</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 28844, nr. 245.

<sup>9</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35925, nr. 13.

wat een RSC in de eenheid nodig heeft aan capaciteit en expertise om deze telefoongesprekken goed te behandelen.

De gelden zullen gelet op het incidentele karakter geen ruimte bieden om de capaciteit van bijvoorbeeld de RSC's te vergroten om te kunnen fungeren als overloop voor de telefoongesprekken naar het telefoonnummer van Roze in Blauw. De analyse van werkprocessen en randvoorwaarden en het proces van zoeken naar eventuele oplossingen is in gang gezet. Ik verwacht dat naar aanleiding van voornoemd onderzoek eventuele besluitvorming voor de bemensing van dit telefoonnummer in de loop van 2024 zal starten.

Ook worden tijdelijke middelen ingezet voor de participatie van netwerken van het NDV bij internationale bijeenkomsten of het organiseren van landelijke bijeenkomsten voor de NDV netwerken, zoals het recente jubileum van Roze in Blauw op 13 juni jl.

### **Expertise Centrum Aanpak Discriminatie – Politie (ECAD-P)**

Als onderdeel van het programma Politie voor Iedereen voert de politie in opvolging van de motie-Paternotte c.s.<sup>10</sup> een pilot uit waarin landelijke expertise wordt ontwikkeld ter versterking van de rol van de politie in de (strafrechtelijke) aanpak van discriminatie in de samenleving, en waar de discriminatierechercheurs onderdeel van zijn. Het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie – Politie (hierna: ECAD-P) wordt vorm gegeven met tijdelijke middelen binnen de operationele sterkte. De pilot bevindt zich halverwege haar looptijd.

	2021	2022	2023	2024	2025	
Motie						
Paternotte	1,5	1,5	1,5	1,5	1	7

De pilot is gestart in 2021 met de aanstelling van informatieanalisten en inhoudsdeskundigen, in de zomer van 2022 zijn hier vier discriminatierechercheurs aan toegevoegd waarmee de bezetting van de pilot compleet is. Het ECAD-P heeft als doel om landelijk en gecoördineerd expertise te leveren aan de basisteams in de eenheden ter versterking van de rol van politie in de (strafrechtelijke) aanpak van discriminatie. De gedachte is dat de betere herkenning en afhandeling van discriminatie-incidenten in de eenheden ook zal leiden tot een grotere bereidheid van de burger om een melding of aangifte te doen bij de politie, omdat een burger toenemend vertrouwen heeft in de goede afhandeling van de melding of aangifte door de politie.

### Taken Expertise Centrum Aanpak Discriminatie-Politie (ECAD-P)

Het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie-Politie (ECAD-P) levert verschillende vormen van expertise aan de brede politieorganisatie. Het geeft allereerst operationele ondersteuning in de behandeling van discriminatiezaken en helpt de basisteams bij het herkennen en oppakken van meldingen en aangiftes. Het ECAD-P geeft duiding aan deze zaken en adviseert de eenheden, gevraagd maar ook ongevraagd. Hiervoor is een werkinstructie in ontwikkeling die in 2023 op het intranet van politie wordt gepubliceerd. Deze werkinstructie is mede gebaseerd op de 'Aanwijzing Discriminatie' van het Openbaar Ministerie. De werkinstructie zal houvast bieden voor de eenheden bij het opnemen en opvolgen van meldingen en aangiftes.

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2019/20, 35164, nr. 9.



Ook wordt verkend of het mogelijk is om de werkinstructie ook te verweven in bestaande werkprocessen/structuren (zoals de lijst met vragen en antwoorden voor medewerkers van de regionale service centra). Daarnaast is er aandacht voor specifieke thema's zoals de registratie van online discriminatie. Door onder andere de discriminatierechercheurs zal via gerichte communicatie aandacht op de werkinstructies worden gevestigd in de eenheden. Er is een actieve samenwerking met alle eenheden.

Een andere taak die is neergelegd bij het ECAD-P betreft de screening van alle registraties van meldingen en aangiftes in de politiesystemen waarin kernwoorden voorkomen die kunnen duiden op een aangifte of melding van discriminatie. Met de expertise van ECAD-P wordt de voorselectie van potentiële meldingen en aangiftes van discriminatie nader bezien om te bepalen of het om een melding en aangifte van discriminatie gaat, en of er discriminatoire aspecten voorkomen die strafverzend kunnen zijn. De zaken die op deze manier zijn gesignaleerd door het ECAD-P worden bijgehouden per eenheid. Discriminatierechercheurs hebben periodiek overleg met de eenheden over de zaken op die lijsten. Daarbij gaat het niet alleen om het bieden van advies bij het aanpakken van zaken maar ook om het bespreken van eventuele patronen in zaken of trends. Met de kennis van ECAD-P wordt niet alleen het zicht op de zaken in de eigen eenheid beter. Er ontstaat ook een beter beeld van zaken in Nederland en ontwikkelingen daarbinnen.

Vanaf dit najaar zal bij de screening door het ECAD-P ook in BVH een code worden toegevoegd aan de melding of aangifte als sprake kan zijn van discriminatie vanuit het strafrecht. Er wordt ook een indicatie toegevoegd wanneer er sprake is van bijvoorbeeld moslimdiscriminatie of antisemitisme. Op deze manier zal het direct voor basisteams in BVH zichtbaar zijn welke meldingen of aangiftes een discriminatie component hebben die mee kan worden genomen bij de behandeling ervan. Als het meldingen of aangiftes betreft die potentieel niet via het strafrecht behandeld kunnen worden kan een basisteam in contact treden met een Anti discriminatievoorziening (ADV) of een andere netwerkpartner om de burger van dienst te zijn.

Daarnaast heeft het ECAD-P een informatiefunctie. Enerzijds ten behoeve van de politieorganisatie, maar ook voor daarbuiten, voor bijvoorbeeld ketenpartners zoals de ADV's en het Openbaar Ministerie, mijn bestuursdepartement en die van het ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties. Het gaat dan om het leveren en beheren van zaaksoverzichten van politie-eenheden ten behoeve van het Regionaal Discriminatie Overleg in de driehoek, maar ook om de monitoring, (handmatige) analyse en rapportage van data. Bijvoorbeeld ten behoeve van de jaarlijkse discriminatiecijfers van de Multi Agency rapportage (MAR)<sup>11</sup>, en ten behoeve van de levering van data ten behoeve van Europese rapportages.

Het ECAD-P speelt in op de informatiebehoefte vanuit de politiek en maatschappij naar meer specifieke informatie, zoals bijvoorbeeld informatie over moslimdiscriminatie, antisemitisme, discriminatie van transgenders en online discriminatie.

#### Toename geregistreerde discriminatie-incidenten

---

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2022/23, 30950, nr. 347.

De politie is samen met het ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijkrelaties opdrachtgever voor de Multi Agency Rapportage met discriminatiecijfers. Zoals benoemd is het ECAD-P verantwoordelijk voor de levering en duiding van data ten behoeve van deze jaarlijkse discriminatiecijfers. Uit de discriminatiecijfers over het jaar 2022 blijkt dat er wederom een toename te zien is van het aantal discriminatieincidenten dat politie registreerde in 2022 (een stijging van 2% ten opzichte van 2021; en een stijging van bijna 25% ten opzichte van drie jaar terug). Een verklaring van deze toename ligt mogelijk in het brede maatschappelijke debat over het onderwerp discriminatie en racisme, met als gevolg een daadwerkelijke toename van het aantal incidenten dat wordt gemeld en geregistreerd bij de politie. Ook zou het kunnen dat de burger de politie beter weet te vinden, mede dankzij de aandacht van de politie voor het bestrijden van discriminatie en het versterken van vakmanschap van politiemensen op dit gebied.

#### Tot slot

De politie zet stappen in de versterking van haar rol in de strafrechtelijke aanpak van discriminatie en racisme via het vergroten van vakmanschap en expertise door het ECAD-P. Ik zal de komende jaren de ontwikkelingen van het centrum nauw blijven volgen en uw Kamer hierover informeren.

#### **Voortgang vernieuwd stelsel integriteit**

Ik bericht uw Kamer periodiek over de voortgang van het vernieuwd stelsel integriteit. De ontwikkelingen moeten worden gezien in samenhang met andere verbetertrajecten als de stelselherziening geweldsaanwending, de verbeterde klachtenprocedure en de genomen maatregelen in het kader van Politie voor Iedereen.

Er zijn in 2022 verschillende leerlijnen ontwikkeld op het gebied van het thema integriteit. Deze zijn op te delen in een tweetal centrale thema's, te weten: integriteitsbevordering en de aanpak van politieke corruptie. Er is een uitvoerend portefeuillehouder aangesteld die namens de korpschef deze thema's stuurt en positioneert in de organisatie. De kerntaak van de portefeuille is gericht op doorontwikkeling van het integriteitsbeleid, het onderhouden van kennis op integriteitsbevordering, de evaluatie van afspraken en beheermaatregelen gericht op integriteitsbevordering en de aanpak van corruptie.

Daarnaast richt de kwartiermaker integriteitsbevordering en aanpak corruptie een nieuw onderdeel in met ontwikkelingslijnen die de uitvoering van onder andere complexe disciplinaire zaken en het toezicht op de kwaliteit van interne onderzoeken in de politieorganisatie borgt. Vanaf 2023 is het thema integriteit ook een vast onderdeel geworden in de (viermaandelijke) gesprekken tussen de Korpsleiding en de regionale eenheden. Hierdoor blijft er aandacht voor het vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken en is dit onderwerp geborgd in de structurele overleggen.

#### Casescreening

Het werkproces triage, bedoeld om de kwaliteit van onderzoeken en rechtsgelijkheid te bevorderen én meer aandacht voor het menselijke aspect te hebben, is zowel lokaal als nationaal volledig geïmplementeerd binnen de organisatie. Een procesaudit heeft uitgewezen dat de implementatie van het proces triage gezorgd heeft voor meer eenduidigheid en uniformiteit binnen de eenheden. Daarnaast wordt ook niet meer standaard aangestuurd op een

disciplinair onderzoek, maar worden (lichtere) vergrijpen meer in de lijn van het (algemeen) functioneren gezien en afgedaan. Er is ook een verbetering in de registratie en monitoring van onderzoeken zichtbaar. De eenheden worden periodiek aangesproken op hun resultaten.

#### Onderscheid disciplinair en strafrechtelijk onderzoek

Samen met het Openbaar Ministerie zijn afspraken gemaakt met betrekking tot het starten van een strafrechtelijk onderzoek in relatie tot een disciplinair onderzoek. Zo mag bijvoorbeeld informatie verkregen uit een disciplinair onderzoek niet zonder meer worden gebruikt in een strafrechtelijk dossier. In geval van eenzelfde casus, worden de strafrechtelijke onderzoeken en disciplinaire onderzoeken niet door dezelfde medewerkers uitgevoerd.

#### Landelijk Team voor Interne Onderzoeken

In de review interne onderzoeken<sup>12</sup> is geconstateerd dat zeer complexe interne onderzoeken een bovengemiddeld beslag leggen op de huidige afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK), vooral de dossiervorming. Per 1 augustus 2022 is de teamleider Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO) geworven met de opdracht tot het inrichten van een landelijke organisatorische voorziening die grote, complexe, politiek gevoelige of eenheidsoverstijgende disciplinaire onderzoeken behandelt. De politie heeft ervoor gekozen om hiervoor een team in te richten met een vaste kern met een flexibele schil bestaande uit verschillende disciplines vanuit de eenheden. In een inrichtingsplan is neergelegd wat er nodig is om dit team structureel in te bedden in de organisatie. De interne besluitvorming over de inrichting zal plaatsvinden in juli 2023. De teamleider LTIO geeft op dit moment, in samenwerking met regionale eenheden, al ad hoc operationeel sturing aan complexe en eenheidsoverstijgende zaken.

#### Preventie en lerend vermogen

Om het lerend vermogen van de politieorganisatie een prominentere positie te geven binnen interne onderzoeken en het integriteitsstelsel, wordt sinds 2022 eenduidig geregistreerd en gemonitord. Hierdoor worden trends zichtbaar en wordt nader onderzoek (zowel wetenschappelijk als in de praktijk) op basis van eenduidige registratie beter mogelijk gemaakt. De informatiesystemen van de politie zijn hierop aangepast. Er vindt monitoring plaats en daarnaast worden analyses gemaakt van de verschillende vormen van normoverschrijdend gedrag en de omstandigheden waarin deze zich hebben voorgedaan. Dit met als doel om als politieorganisatie hiervan te leren en aanpassingen te doen in beleid, training en communicatie.

Dit betekent een verschuiving van een focus gericht op straffen, naar een focus gericht op leren en preventie. In plaats van meteen te kijken naar wie iets verkeerd heeft gedaan, zal er gekeken worden naar de redenen waarom iets verkeerd is gedaan en hoe dit een volgende keer voorkomen kan worden. Om hier verder invulling aan te geven, is een *roadmap* gemaakt waarin wordt beschreven welke producten de politie zowel op landelijk als op eenheidsniveau op preventie kan worden vormgegeven zodat geleerd wordt van incidenten.

De preventiecoördinatoren van de eenheden, het Politiedienstencentrum en de Politieacademie zijn in 2022 begonnen met het uitvoeren van activiteiten uit de roadmap, zoals het ontwikkelen van een masterclass voor leidinggevenden en het inrichten van risicoanalyses.

---

<sup>12</sup> Kamerstukken II 2020/21, 28844, nr. 220.

### Zorg en recht betrokkene

De medewerkers waar naar aanleiding van een integriteitsmelding een onderzoek naar loopt moeten altijd terecht kunnen bij hun leidinggevende en voor bijstand bij een vertrouwenspersoon, bij de ombudsfunctionaris politie of bij het Klokkenuiders Meldpunt Politie (KMP). Belangrijk is ook dat er met de medewerker na afronding van het onderzoek wordt bekeken hoe hij of zij weer veilig kan terugkeren in het team en de werkzaamheden weer kan oppakken. Hierbij wordt door de werkgever maatwerk toegepast. In het kader van de verbetering van het stelsel zal dit jaar door de Politieacademie een onderzoek worden gedaan naar de ervaringen van betrokkenen in een intern onderzoek. Ook wordt in kaart gebracht in hoeverre het duidelijk is wat de rechten en plichten van betrokkenen zijn en/of de menselijke maat gedurende het onderzoek gewaarborgd blijft. Aan de hand van dit onderzoek zal bekeken worden of de processen verbeterd kunnen worden.

### Aanpak politieke corruptie

Eind 2022 is de richting voor de aanpak politieke corruptie bepaald. De focus richt zich in eerste aanleg op het vergroten van de weerbaarheid en veiligheid van medewerkers en de politieorganisatie. Weerbare medewerkers zijn van onschatbare waarde bij het voorkomen, bestrijden en aanpakken van corruptie. Om de weerbaarheid te vergroten wordt gewerkt aan het ontwikkelen van weerbaarheidssessies. Het doel is om medewerkers bewust te maken van corruptiesignalen en situaties waarin corruptie plaatsvindt, evenals de verschillende verschijningsvormen.

Naast het vergroten van de weerbaarheid richt de aanpak zich op het inzichtelijk krijgen welke factoren een rol (kunnen) spelen of hebben gespeeld bij politieke corruptie. Het doel is, om op basis hiervan zicht te krijgen op de risico's, om interventies te ontwikkelen en maatregelen te (kunnen) treffen. Hierin wordt samengewerkt met de diverse onderdelen en initiatieven binnen de politieorganisatie (Intelligence, Opsporing, Wetenschap en Bedrijfsvoering).

### **Implicatie uitspraak hooggerechtshof inzake gebruik ras en etniciteit in selectiebeslissingen bij de Mobiel Toezicht Veiligheid (MTV) van de Koninklijke Marechaussee voor de politie**

Uw Kamer heeft op 16 mei 2023 de kabinetsreactie ontvangen waarin onder andere kort is ingegaan op de gevolgen van de uitspraak van 14 februari jl. op andere overheidsdiensten.<sup>13</sup> Hoewel het vonnis uitsluitend een uitspraak doet over de Mobiel Toezicht Veiligheid (MTV) aan de luchtgrens door de Koninklijke Marechaussee, bekijkt de politie of hieruit lessen getrokken kunnen worden voor het politiewerk. De politie bestudeert de uitspraak om te bezien welke betekenis deze heeft voor de taakuitvoering. Zij betreft hier ook de inzichten van organisaties uit het maatschappelijk middenveld bij. In de loop van 2023 zal meer duidelijkheid ontstaan over de lessen die de politie trekt uit de uitspraak. Daarna volgt ook een beeld over de manier waarop deze vertaald kunnen worden naar verbeteringen in het politiewerk.

### **Beleidsreactie deelrapport politie Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatie wetgeving (POC) van de Eerste Kamer**

---

<sup>13</sup> Kamerstukken II 2022/23, 30950, nr. 349.

In juni 2022 heeft de Eerste Kamer het rapport 'Gelijk recht doen' gepresenteerd. Dit rapport is opgesteld naar aanleiding van het parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan. Bij het hoofdrapport is tevens een deelrapport politie opgenomen. Hierbij reageer ik op de voorgestelde aanknopingspunten uit het deelrapport politie.

De onderzoekers hebben twee meest prangende discriminatieproblemen aangeduid bij de politie aan de hand van een inventarisatie van de gedocumenteerde discriminatieproblemen bij de politie: etnisch profileren en discriminatie binnen de werkomgeving van de politie.

Als cruciale onderliggende mechanismen of oorzaken van deze discriminatieproblemen wordt in het rapport gewezen op: (abstracte of onheldere) normstelling, (gebrek aan) leiderschap en professionalisering, een (uitsluitende) politiecultuur en (ontoereikende) klachtprocedures.

Als belangrijkste kansrijke maatregel op het niveau van wetgeving wordt normstelling genoemd. Er wordt op gewezen dat dit verheldering en vertaling inhoudt van het (abstracte) discriminatieverbod naar duidelijke regels, zowel in het politieoptreden, als binnen de werkomgeving van de politie.

Het aanpakken van discriminatie en racisme is een grote maatschappelijke opgave, ook voor de politie. Het richting geven aan gedrag via wet- en regelgeving is belangrijk en hier zijn inderdaad op een aantal punten mogelijkheden voor, tegelijk is het goed voor ogen te houden dat het in de aanpak in essentie gaat om verandering van gedrag en cultuur.

In de conclusie komen de onderzoekers tot de volgende aanknopingspunten voor de wetgever, waarmee deze volgens hen kan bijdragen aan vermindering van etnisch profileren en discriminatie binnen de werkomgeving van de politie:

- Explicitering van de gelijkebehandelingsnorm en/of het discriminatieverbod in de Politiewet.
- Het institutionaliseren van onafhankelijk toezicht op naleving van die norm en het afleggen van verantwoording daarvan.
- Wetgeving ten behoeve van transparant, verantwoord en controleerbaar gebruik van algoritmen bij preventieve signalering van verhoogd risico op misdaad en fraude. Het benoemen van een bevoegd en onafhankelijk toezichthouder is hiervoor een vereiste.
- Aanpassing van het functiehuis van de politieorganisatie, zodanig dat operationele experts de formele status en bevoegdheden krijgen die zij nodig hebben als volwaardig leidinggevende onder de teamchefs.
- Maatregelen en instrumenten die professionalisering en vakmanschap van politiemedewerkers bevorderen; de wetgever moet erop toezien dat die maatregelen en instrumenten (zoals het handelingskader, training met VR-brillen) consequent en uniform worden toegepast. Ook kan de wetgever erop toezien dat integriteit en non-discriminatie onlosmakelijk verbonden zijn met goed politiewerk en de beroepsidentiteit van 'goede diender'.
- Professionalisering van meld- en klachtprocedures en het hanteren van voorzienbare en eenduidige sancties op normovertreding.

#### Explicitering van de gelijkebehandelingsnorm en/of het discriminatieverbod in de Politiewet.

Bestrijding van discriminatie is van groot belang en heeft de noodzakelijke aandacht. De politie dient een geloofwaardige en betrouwbare bondgenoot te zijn ook in de strijd tegen discriminatie. Etnisch profileren door de politie past daar

niet bij. Iedere politieagent heeft zich, zoals iedere burger, te houden aan de Grondwet. Het doel van normstelling is namelijk de naleving van de norm en het handhaven/sanctioneren bij niet naleving van de norm. In de Beroepscode Politie zijn reeds kernwaarden vastgelegd, onder andere met het oog op omgangsvormen binnen en buiten de politieorganisatie. Het is daarom logisch om de naleving van de antidiscriminatie hierin te verankeren, in plaats van de Politiewet, en hierop te handhaven. De normen met betrekking tot uitsluiting, discriminatie en racisme zijn onlangs geëxpliciteerd in de bij de Beroepscode horende themabladen. Waar de beroepscode meer algemene principes en kernwaarden geeft, geven de themabladen specifieke invulling. De themabladen zijn de handelingskaders voor de politie op verschillende onderwerpen. In het themablad 'sociaal veilig werkklimaat' is het verbod op discriminatie en racisme expliciet als norm opgenomen en zijn de Grondwet en Algemene Wet Gelijke Behandeling duidelijk genoemd.

#### Het institutionaliseren van onafhankelijk toezicht op naleving van de norm en het afleggen van verantwoording daarvan.

Zoals hierboven geschetst is het doel van normstelling de naleving van de norm en het handhaven/sanctioneren bij niet naleving van de norm. Het toezicht op dit mechanisme hoort daar logischerwijs ook bij en hoort primair binnen de politieorganisatie te worden geborgd, zodat het zelfregulerend vermogen van de organisatie de kans krijgt zich door te ontwikkelen.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid om het mechanisme van normstelling, naleving en toezicht periodiek door een externe onafhankelijke partij te laten monitoren om blijvend te investeren in de organisatie en deze steeds meer te professionaliseren. Mede met het oog op de recent aangenomen motie Van der Werf c.s.<sup>14</sup> ben ik hierover in gesprek met de Inspectie van Justitie en Veiligheid, die het formele toezicht op de taakuitvoering van de politie uitvoert, om te bezien hoe dit kan worden geborgd.

#### Wetgeving ten behoeve van transparant, verantwoord en controleerbaar gebruik van algoritmen bij preventieve signalering van verhoogd risico op misdaad en fraude. Het benoemen van een bevoegd en onafhankelijk toezichthouder is hiervoor een vereiste.

Op het gebied van regulering van algoritmes spelen reeds een aantal zaken. De staatssecretaris Koninkrijksrelaties en Digitalisering werkt onder andere aan een verplichting tot het publiceren van hoog risico algoritmes in een algoritmeregister.<sup>15</sup> Vooruitlopend op die plicht wordt er reeds nu al gewerkt aan het – waar mogelijk met inachtneming van het opsporingsbelang – publiceren van dergelijke algoritmes in een algoritmeregister. Daarnaast zullen algoritmes die AI betreffen gereguleerd worden door de AI Verordening die op dit moment vanuit de EU in ontwikkeling is. De politie zal voldoen aan geldende wet- en regelgeving. Met betrekking tot het toezicht op algoritmes is de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) in 2023 van start gegaan met nieuwe, coördinerende taken die een impuls moeten geven aan het toezicht op algoritme-inzet, ook indien het andere gegevens dan persoonsgegevens betreft. Bij de AP is daarvoor in 2023 een nieuw organisatieonderdeel opgericht, de Directie Coördinatie Algoritmes (DCA). Ook toezichthouders zoals de Inspectie van Justitie en Veiligheid kunnen toezicht houden op het gebruik van algoritmes door de politie.

---

<sup>14</sup> Kamerstukken II 2022/23, 29628, nr. 1167.

<sup>15</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 26643, nr. 950; Kamerstukken I, 2022/23, CXLVIII, nr. K.

Aanpassing van het functiehuis van de politieorganisatie, zodanig dat operationele experts de formele status en bevoegdheden krijgen die zij nodig hebben als volwaardig leidinggevende onder de teamchefs.

In samenspraak met de politievakbonden zijn de korpschef en ik bezig met de doorontwikkeling van de leidinggevende functies van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP). Een van de knelpunten die in de doorontwikkeling wordt aangepakt is het strikte onderscheid in personeelszorgtaken tussen de leiding en de Operationeel Experts. Gewerkt wordt aan een volwaardige leidinggevende functie met mens- en vakgericht leiderschap in één hand.

Maatregelen en instrumenten die professionalisering en vakmanschap van politiemedewerkers bevorderen; de wetgever moet erop toezien dat die maatregelen en instrumenten (zoals het handelingskader, training met VR-brillen) consequent en uniform worden toegepast. Ook kan de wetgever erop toezien dat integriteit en non-discriminatie onlosmakelijk verbonden zijn met goed politiewerk en de beroepsidentiteit van 'goede diender'.

Onder de paraplu van de brede opgave 'Politie Voor Iedereen', die gericht is op de aanpak van discriminatie (inclusief het tegengaan van etnisch profileren) bij de politie, is reeds op verschillende maatregelen ingezet. Deze maatregelen zijn met name gericht op bewustwording en actieve reflectie op het eigen gedrag van de politieagent om zo een professionaliseringsslag te maken en het vakmanschap te bevorderen. Zo wordt bijvoorbeeld het handelingskader professioneel controleren, dat aansluit op de richtlijn van het College voor de Rechten van de Mens, uitgedragen en wordt ermee getraind. Hierbij valt te denken aan de trainingen middels simulaties van controles in de werkpraktijk met Virtual Reality brillen.

Professionalisering van meld- en klachtprocedures en het hanteren van voorzienbare en eenduidige sancties op normovertreding.

Conform de Algemene wet bestuursrecht en de Politiewet 2012 handelt de politie klachten over gedragingen van politieambtenaren in beginsel zelf af. Daardoor wordt de politie in staat gesteld inzicht te krijgen in de klachten eventuele fouten zelf te herstellen en de relatie met de klagers te verbeteren. Ook stelt dit de politie in staat om als organisatie van de eigen fouten te leren.

De politie en ik hechten grote waarde aan de bestaande klachtbehandeling en de verdere verbetering en professionalisering daarvan. Dat gebeurt onder meer door onderzoek door de Nationale ombudsman en de Inspectie Justitie en Veiligheid op basis waarvan de politie investeert in de professionalisering van de klachtbehandeling. Zo is dit jaar mede naar aanleiding van het rapport "Verkleurde beelden" van de Nationale ombudsman<sup>16</sup> in drie regionale eenheden van de politie een pilot gestart waarin wordt onderzocht hoe de behandeling van klachten op het terrein van etnisch profileren te verbeteren en meer onafhankelijk te maken. In deze pilot worden bij klachten over etnisch profileren adviezen uit het rapport "Verkleurde beelden" toegepast. Bij deze pilot zijn vertegenwoordigers van de politienetwerken voor divers vakmanschap betrokken. Naast deze pilot loopt op dit moment ook het vervolgonderzoek naar het verbeteren van de klachtbehandeling door de politie van de Inspectie Justitie en Veiligheid. De verwachting is dat dit rapport in het najaar 2023 wordt opgeleverd en aanbevelingen zal bevatten voor de verdere verbetering en professionalisering van de klachtbehandeling door de politie.

Tot slot

---

<sup>16</sup> [2021/030 Verkleurde beelden | Nationale ombudsman.](#)

De aanknopingspunten uit de conclusie van het rapport zijn een bevestiging voor mij dat de politie bezig is met de juiste zaken maar ook dat er nog stappen zijn te zetten. Tegelijkertijd werkt de politie via het programma Politie voor Iedereen aan maatregelen die de aanpak van voornoemde aandachtpunten versterkt.