

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 3845

Vragen van het lid **Van Raak** (SP) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *het bericht dat de top van de Nationale Politie interne meldingen over discriminatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag zou negeren*. (ingezonden 15 juli 2019)

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 5 september 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 3560.

#### Vraag 1

Deelt u de mening dat het niet aanpakken van grensoverschrijdend gedrag het functioneren van de politieorganisatie ernstig aantast? Zo nee, waarom niet?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Er is geen ruimte voor grensoverschrijdend gedrag binnen de politie. Dit ondermijnt het functioneren van de organisatie en draagt niet bij aan een veilige werkomgeving waar verschillen juist erkend en gewaardeerd worden.

#### Vraag 2

Herkent u de signalen dat de politietop te ver van de werkvloer staat, zoals ook bleek uit SP-onderzoek uit 2017? Waarom is het niet gelukt om dat te verbeteren?<sup>2</sup>

#### Antwoord 2

In iedere grote organisatie is een goede verbinding tussen de werkvloer en de top van de organisatie een continu aandachtspunt, zo ook bij de politie, een organisatie met meer dan 60.000 medewerkers. De werkoverleggen, de briefings en de reguliere operationele contacten worden, naast werkbezoeken, ingezet om de verbinding met de werkvloer te onderhouden en in gesprek te gaan over wat speelt.

<sup>1</sup> NRC, 12 juli 2019, <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/07/12/moslimfobie-intimidatie-bij-politie-en-de-top-kijkt-weg-a3967022>

<sup>2</sup> [https://www.sp.nl/sites/default/files/politierapport092017\\_0.pdf](https://www.sp.nl/sites/default/files/politierapport092017_0.pdf)

Vraag 3

Hoeveel agenten zijn de afgelopen twee jaar berispt vanwege discriminatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag?

Antwoord 3

Ik heb uw Kamer aangegeven dat de politie ernaar streeft om met ingang van 2019 jaarlijks een geanonimiseerd overzicht van opgelegde disciplinaire maatregelen te publiceren. Op dit moment is het nog te arbeidsintensief om het totaal aantal voor specifieke disciplinaire maatregelen te genereren. Op verzoek van de korpsleiding is een landelijk systeem in ontwikkeling dat de Veiligheid, Integriteit en Klacht (VIK)- en HRM-processen koppelt en deze cijfers beter inzichtelijk zal maken. Het overzicht van opgelegde disciplinaire maatregelen zal vanaf 2020 in de jaarverantwoording worden opgenomen.

Vraag 4

Klopt het dat een teamchef van de politie een spreekverbod kreeg opgelegd door de eenheidsleiding? Zo ja, deelt u de mening dat dit ongehoord is?

Antwoord 4

De teamchef, op wie de vraag betrekking heeft, is gewezen op het social-media-beleid dat interne richtlijnen geeft op welke wijze de medewerker zich tot de sociale media dient te verhouden en op welke wijze hij of zij daarop actief kan zijn. Dit beleid geldt voor alle medewerkers<sup>3</sup>. In het algemeen is het zo dat politiemedewerkers zich veilig moeten voelen om dilemma's, risico's, signalen, ervaringen en mogelijke misstanden met elkaar te kunnen en te durven bespreken. In dat kader heeft de korpschef aangegeven dat hij te allen tijde bereid is collega's te spreken die worstelen met ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag.

Vraag 5

Bent u bereid onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren naar de veiligheid op de werkvloer bij de politie?

Antwoord 5

Er zijn voldoende instrumenten waarin getoetst wordt in hoeverre veiligheid op de werkvloer wordt ervaren. Het belangrijkste instrument is het gesprek tussen de medewerker en de leidinggevende. Daarnaast kent de politie de MedewerkersMonitor, een anonieme uitvraag onder politiemedewerkers, onder meer over de sociale veiligheid en inclusiviteit op de werkvloer, die elke drie jaar plaatsvindt. Ik zie daarom voor een onafhankelijk onderzoek geen aanleiding.

---

<sup>3</sup> <https://www.politie.nl/themas/2018-platformonafhankelijke-social-media-afspraken-2017.html>