

Vergaderjaar 2017–2018

29 628

Politie

Nr. 751

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 november 2017

Naar aanleiding van het verzoek van het lid Azarkan (DENK) tijdens de regeling van werkzaamheden d.d. 28 november 2017 (Handelingen II 2017/18, nr. 27, Regeling van werkzaamheden) stuur ik u de gevraagde brief over het bericht «Medewerkers politie maken zwartboek discriminatie».

Een aantal politiemedewerkers van het netwerk Pharresia heeft begin deze maand het boekje «Assistentie collega» aangeboden aan de Korpschef. Het boek is tot stand gekomen op initiatief van leden van Pharresia. Pharresia is een groep collega's die vanuit onderlinge vriendschap en passie voor het politievak een intervisiegroep is gestart. Het bevat persoonlijke ervaringen van collega's. Het boekje is niet aan mij aangeboden. Ik ben dan ook niet in de positie u het boekje toe te sturen.

Het boekje bevat 26 verhalen van politiemedewerkers die een negatieve ervaring hebben gehad op het gebied van uitsluiting of discriminatie binnen de politie. Met het boekje willen zij de urgentie van het probleem benadrukken en de interne discussie daarover bevorderen. De korpschef heeft het boekje daarom ook verspreid onder alle politiechefs.

Het signaal is weliswaar niet nieuw¹, maar het blijft confronterend te horen dat er binnen de gelederen van de politie discriminerend gedrag en intolerantie wordt ervaren. Discriminatoire gedrag is uiteraard onacceptabel.

Goed politiewerk vraagt om een veilige werkomgeving waar verschillen juist erkend en gewaardeerd worden en waar geen ruimte is voor discriminatie. De politie streeft daarom naar een korps dat divers is opgebouwd en goed met diversiteit kan omgaan. Alleen zo kunnen teams samen sterk staan en in verbinding blijven met elkaar en met burgers in

¹ Kamerstuk 29 628, nrs. 668 en 723.

de samenleving. In de brief van 13 juni 2017 heeft mijn ambtsvoorganger het diversiteitsbeleid van de politie toegelicht.²

De eerste resultaten van het diversiteitsbeleid van de politie worden zichtbaar. Inmiddels heeft ruim 25 procent van de nieuwe instroom een dubbele culturele achtergrond, verkregen door afkomst, levens- of werkervaring.³ Daarnaast wordt de ontwikkeling van divers talent versneld. Meer diversiteit op elk niveau binnen de organisatie is nodig voor goed politiewerk.

Met het programma «De Kracht van het verschil» (bijlage bij Kamerstukken 30 950 en 29 628, nr. 82) werkt de politie inmiddels twee jaar aan diversiteit en inclusie. Het gaat ook om initiatieven die bewustwording en omslag in denken teweeg moet brengen overal binnen de organisatie. Een dergelijke cultuuromslag kost echter tijd. De voorbeelden uit het boekje tonen aan dat we er nog niet zijn.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus

² Kamerstuk 29 628, nr. 711.

³ De geprognostiseerde realisatie diversiteit binnen initiële instroom 2017 bedraagt 29% (20% met niet-westerse migratie-achtergrond en 9% met westerse migratie-achtergrond).