

Vergaderjaar 2018–2019

35 200 VI

Jaarverslag en slotwet Ministerie van Justitie en Veiligheid 2018

Nr. 9

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 juni 2019

In antwoord op het verzoek van de vaste commissie van Financiën van 23 mei jl, treft u als bijlage bij de brief de antwoorden aan op de vragen die door de V100 zijn gesteld op het terrein van Justitie en Veiligheid.

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

Overzicht Vragen en antwoorden van de V-100 bij het jaarverslag van JenV over 2018

Vraag (1):

Kunt u toelichten waarom u er niet in bent geslaagd voldoende medewerkers bij de politie aan te trekken? Aan welk type medewerkers bestaat vooral een tekort? Wat zijn de gevolgen daarvan geweest voor de veiligheid in 2018? Wat heeft u gedaan om dit tekort op te lossen? Zag u mogelijkheden om mensen die nu nog niet beschikken over de Nederlandse nationaliteit, maar die wel bij de politie willen werken, in een toeleidingstraject te plaatsen?

Antwoord:

In 2018 benaderde de gerealiseerde instroom in de operationele sterkte de beoogde instroom. De politie kampte in 2018 niet met een wervingsprobleem. Tegelijkertijd blijft het werven van personeel in de huidige krappe arbeidsmarkt een uitdaging, in het bijzonder waar het gaat om personeel met specifieke kennis, bijvoorbeeld cyber en digitale expertise. Ik acht het echter voornamelijk niet noodzakelijk om additionele maatregelen te nemen. Op dit moment is het wettelijk niet toegestaan mensen die niet beschikken over de Nederlandse nationaliteit aan te stellen in de uitvoering van de operationele politietaken. Dit is wel mogelijk voor ondersteunende (ATH) functies.

Vraag (2):

Kunt u toelichten wat u in het afgelopen jaar heeft gedaan om binnen de politie te zorgen voor meer diversiteit in geslacht en afkomst? Kunt u uitleggen waarom slechts 29% van de leidinggevenden vrouw is?

Antwoord:

Om te zorgen voor meer diversiteit in geslacht en afkomst binnen de politie is er onder de paraplu van het programma Kracht van het Verschil specifiek aandacht besteed aan het thema Divers samengesteld korps. In de wervingcampagnes is ook extra gefocust op diversiteit in afkomst en geslacht. Om de vacaturehouders te helpen bij de vervulling van vacatures met diversiteit, is een Handelingskader Vacatures & Diversiteit ontwikkeld.

Het korps heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in diversiteit in achtergrond en gender op leidinggevende posities. De korpschef heeft extra ontwikkelplekken toegevoegd aan de strategische top voor met name talent met een diverse achtergrond en vrouwen. In 2016 was het percentage vrouwen 26,1%, in 2017 26,4% en in 2018 28,9%. Het aantal vrouwen in de strategische top steeg van 33% in 2016 naar 40% in 2017 en 42% in 2018. Er zit een stijgende lijn in het aantal vrouwen op leidinggevende posities en aan de strategische top. In vergelijking met andere organisaties in de veiligheidssector zoals defensie zijn dit hoge cijfers.

Vraag (3):

Hoeveel agenten moeten dagelijks snelheidscontroles uitvoeren en waarom kiest de politie ervoor om snelheidscontroles door agenten te laten uitvoeren en niet door flitspalen, waardoor deze

agenten niet de wijk in kunnen? Hoeveel tijd houdt een agent over die snelheidscontroles uitvoert om de wijk in te kunnen?

Antwoord:

In Nederland worden al veel snelheidscontroles uitgevoerd met systemen waar geen politiemedewerker aan te pas komt. Het gaat dan om trajectcontrolesystemen (zo'n 2 miljoen snelheidsovertredingen in 2018) en flitspalen (4,2 miljoen overtredingen). Een voordeel van trajectcontrolesystemen en flitspalen is dat ze het bijna altijd doen en dat het er daadwerkelijk toe leidt dat weggebruikers – in ieder geval daar – veiliger gaan rijden. Er zijn natuurlijk nog veel meer plaatsen waar te hard rijden gevaarlijk is maar waar geen flitspaal staat. Daarvoor heeft de politie mobiele radarsets. Vorig jaar leidde dat tot 1,6 miljoen boetes voor te hard rijden. Er zijn ook andere verkeersovertredingen die gevaarlijk zijn en waar de politie op moet handhaven. Daarom heeft de politie speciale teams verkeer, waar ook de politiemensen met de mobiele radarsets werken, die zich richten op de verkeershandhaving. Dat zijn in totaal zo'n duizend politiemensen. De basisteams van de politie die in de wijk werken besteden ook tijd aan verkeershandhaving maar ook aan allerlei andere politietaken. Omdat er geen registratie plaatsvindt van de activiteiten van de politieagent is niet aan te geven hoeveel tijd een agent overhoudt naast de verkeerscontroles.

Vraag (4):

Registreert de politie gevallen waarin burgers etnisch geprofileerd zijn? Zo ja, wat doet de politie met deze gegevens? Gebruikt de politie deze gegevens om het etnisch profileren te verminderen? Zo nee, waarom registreert de politie dat niet? Vindt u dat de politie dat wel zou moeten doen? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

De politie beschikt niet over een meetinstrument om een volledig beeld te krijgen van de omvang van discriminatie door de politie. De politie en ik zijn op zoek naar handvatten en instrumenten om hier betrouwbaar kwantitatief inzicht in te krijgen. Dit is niet eenvoudig omdat het fenomeen naar zijn aard vrij ongrijpbaar is. Ook wordt de etniciteit van burgers niet geregistreerd door de politie. Het CBS verkent op dit moment mede op verzoek van mijn ministerie of er mogelijkheden zijn om inzicht te krijgen in de achtergrondkenmerken van staande gehouden personen in relatie tot de vraag of staandehoudingen terecht dan wel onterecht zijn geweest. De MEOS-app Proactief Controleren die door de politie is ontwikkeld om de informatiepositie van de politiemedewerker op straat te versterken, geeft inzicht in het aantal geregistreerde controles en bevragingen ten aanzien van personen en voertuigen die via de telefoon zijn gedaan. De werking van deze app wordt onderzocht door de Politieacademie in 10 basisteams. Ook verkent de politie of deze informatie op termijn gebruikt kan worden voor nadere analyse.