

Van: Madelief Smulders**Telefoon:** 14 010**Uw kenmerk:** 22bb008842**Ons kenmerk:** M2212-8660 - 23bo2786**Onderwerp:** Weer discriminatie bij de politie
Rotterdam-Rijnmond**Datum:** 19 januari 2023

Aan de gemeenteraad

Op 3 november 2022 stelde I. van Wifferen (D66) het college schriftelijke vragen over Weer discriminatie bij de politie Rotterdam-Rijnmond. Gezien de aard van de vragen wordt geacht dat deze zijn gesteld aan de burgemeester.

Inleidend wordt gesteld:

'Op 28 oktober jl. heeft de chef van de politie-eenheid Rotterdam-Rijnmond, zoals te lezen bij EenVandaag¹, zijn excuses aangeboden voor een 'racistisch incident'. Bij deze gebeurtenis werd een zwarte man en zijn gezin zeer racistisch bejegend door de politie en het slachtoffer zijn geworden van buitensporig politiegeweld. In de processen verbaal van de politie hebben zij deze racistische uitingen en gebruik van geweld weggelaten, iets wat het Hof in Den Haag hen zwaar heeft aangerekend. D66 Rotterdam vindt dit - en het gehele incident - enorm zorgwekkend en getuigen van ogenschijnlijk onvoldoende acties om discriminatie binnen de politie-eenheid Rotterdam-Rijnmond aan te pakken. Dergelijke gebeurtenissen raken niet alleen mensen van kleur, maar raken in de ogen van onze fractie ook het functioneren van onze rechtsstaat. Zeker gezien het feit dat er in het verleden al vaker sprake is geweest van discriminatie binnen de eenheid Rotterdam-Rijnmond, roepen deze nieuwe excuses bij D66 Rotterdam of er momenteel genoeg wordt gedaan om discriminatie en racisme binnen de eenheid uit te bannen en hoe hiervoor strafrechtelijk veroordeelde agenten worden aangepakt.'

Hieronder volgen de vragen en mijn beantwoording:

Vraag 1:

Hoe kijkt de burgemeester aan tegen deze recent gemaakte excuses? En erkent de burgemeester de wijze waarop structurele discriminatie - zoals korpschef Henk van Essen als politiechef Martin Sitalsing aangeven - bij de politie bestaat onacceptabel is?

Antwoord:

Discriminatie en racisme zijn onacceptabel, in welke organisatie of situatie dan ook. Incidenten als deze tonen de noodzaak om blijvend in te zetten op, en aandacht te vragen voor, de aanpak van discriminatie. Het excuus van de politiechef doet recht aan de gevoelens bij slachtoffers, en geeft tegelijk aan dat die noodzaak voor aandacht binnen de eigen organisatie wordt erkend. Het betekent echter ook dat deze aandacht niet mag verslappen.

¹ Tijmstra, F. en Bomers, L. (2022). "Weer excuses van politie voor racistisch incident en garantie dat het in de toekomst echt beter gaat", EenVandaag, <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/weerexcuses-van-politie-voor-racistisch-incident-en-garantie-dat-het-in-de-toekomst-echt-beter-gaat/>. Geraadpleegd op 3 november 2022.



Vraag 2:

Wat is het beleid rondom agenten van de eenheid die strafrechtelijk veroordeeld zijn voor discriminatie? Is de burgemeester het eens met onze fractie dat agenten die veroordeeld zijn voor discriminatie geen plek bij de politie meer zouden mogen bekleden?

Antwoord:

In geval van discriminatie is het noodzakelijk om over een heldere norm en disciplinaire maatregelen te beschikken. Dit sanctiebeleid wordt momenteel op landelijk niveau herijkt en verder uitgewerkt. Daarnaast zal de externe toetsingscommissie Adviescommissie Grondrechten en Functie-Uitoefening Ambtenaren Politie (AFGA) er op blijven toezien dat disciplinaire maatregelen voldoende aansluiten bij de feiten en omstandigheden per voorval. Discriminatie is onacceptabel en heeft vergaande gevolgen voor slachtoffers die hiermee te maken krijgen. Ik schaar mij volledig achter de verklaring die de politietop eerder dit jaar aflegde, waarin werd gesteld dat collega's die zich schuldig maken aan discriminatie altijd op een sanctie, en daar waar nodig op ontslag, kunnen rekenen daar dit recht doet aan het leed van de slachtoffers en het sentiment dat hierover leeft in de maatschappij. Recent is de functie van landelijk coördinator voor de bestrijding van racisme en discriminatie bij de politie gecreëerd. De coördinator is betrokken bij alle meldingen en incidenten en heeft de regie op de ontwikkeling van een landelijke eenduidige afdoening van zaken. Ook onze eenheid heeft overleg met de coördinator over casuïstiek.

Vraag 3:

Hoe worden slachtoffers van discriminatoire uitingen van de politie en/of uitingen van buitensporig politiegeweld ondersteund? In hoeverre hebben zij toegang tot slachtofferhulp?

Antwoord:

Slachtoffers van discriminatie of mishandeling kunnen altijd aangifte doen. Bij het opnemen van een aangifte wordt bovendien altijd gevraagd of de persoon in kwestie Slachtofferhulp wenst.

Vraag 4:

Welke mogelijkheden zijn er binnen de politie-eenheid Rotterdam-Rijnmond om signalen van discriminatoire uitingen binnen de organisatie aan te kaarten op een sociaal-veilige en eventueel anonieme wijze?

Antwoord:

De politie is met zo'n 63.000 medewerkers de grootste werkgever van het land. In elke eenheid kunnen medewerkers op meerdere plekken terecht, waar zij geheel anoniem signalen van discriminatie aan de kaak kunnen stellen. Denk aan vertrouwenspersonen, human resource management-functionarissen en directe leidinggevendenden. Daarnaast is er de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK), die zich bezighoudt met interne disciplinaire onderzoeken. Tevens beschikt de politie over een Landelijk Meldpunt Misstanden, ombudsfunctionaris en een landelijke commissie ongewenste omgangsvormen waar medewerkers terecht kunnen met signalen of klachten omtrent discriminatie.



Vraag 5:

Is er inmiddels meer duidelijk over de landelijke pilot discriminatierechercheurs en kan er de toezegging worden gedaan om te onderzoeken of één van deze landelijke rechercheurs in Rotterdam gestationeerd kan worden?

Antwoord:

Dit is voorsnog geen landelijke pilot. Het is weliswaar een pilot die wordt uitgevoerd in opdracht van de korpsleiding van de Nationale Politie, maar voorlopig wordt deze alleen in de Eenheid Amsterdam uitgevoerd. De pilot wordt gefaseerd ontwikkeld en zal, wanneer deze naar behoren loopt, in het najaar van 2025 als organisatieonderdeel van de Nationale Politie operationeel zijn.

Vraag 6:

In hoeverre kan er gesteld worden dat het programma 'Politie voor iedereen' goed functioneert, in het licht van deze gebeurtenis en de daarbij gemaakte excuses?

Antwoord:

Het incident en de omstandigheden die aan deze gebeurtenis voorafgingen hebben veel indruk gemaakt, op de slachtoffers maar ook op de politie. Het laat zien dat er in het kader van cultureel en historisch besef bij de politie nog veel winst valt te behalen. Het programma Politie voor Iedereen (PVI) speelt hier een belangrijke rol in. PVI is een aanpak om de veiligheid en acceptatie op de werkvloer te verbeteren, evenals de bejegening van burgers verder te professionaliseren. Voor de ontwikkeling en implementatie hiervan worden veel middelen vrijgemaakt in de Eenheid Rotterdam. De implementatie en het functioneren van het programma worden door het bevoegd gezag gevolgd en beoordeeld. Daarnaast is er een externe commissie ingesteld die gevraagd en ongevraagd advies geeft ten aanzien van het programma. In het voorjaar zal een technische sessie worden georganiseerd voor de commissie BOFV, waar de implementatie en het functioneren van het programma nader worden toegelicht.

Vraag 7:

In maart 2021 heeft de burgemeester middels een brief aangegeven in de driehoek te bespreken dat het aantal en de aard van de meldingen rondom discriminatie ieder kwartaal te bespreken. Kunnen de conclusies van deze besprekingen met de raad worden gedeeld?

Antwoord:

Het thema discriminatie wordt altijd besproken in de driehoek als de situatie daar om vraagt. Voorafgaand aan de hierboven genoemde technische sessie over Politie voor Iedereen ontvangt uw raad een brief. Hierin zullen onder meer de conclusies van de bespreking van het thema discriminatie in de driehoek met u worden gedeeld.

Vraag 8:

Erkent de burgemeester dat de belofte van beterschap van de politiechef meer kracht zou hebben als de slachtoffers van discriminatie en/of excessief politiegeweld door de hand van de politie betrokken zouden worden bij het maken van beleid rondom het tegengaan van discriminatie binnen de politie?

Antwoord:

Incidenten als u beschrijft worden altijd uitvoerig besproken binnen de politieorganisatie. Leer- en verbeterpunten uit deze evaluaties worden vervolgens ook meegenomen bij het maken van beleid hierop, zowel op landelijk als op lokaal niveau.



Daarnaast consulteert de politie altijd maatschappelijk relevante organisaties en personen. Ook bij het opzetten van het programma 'Politie voor Iedereen', dat dit voorjaar met uw raad wordt besproken, is dit gebeurd.

Met vriendelijke groet,

A. Aboutaleb
Burgemeester