

Bij brieven van 21 april 2015 met respectievelijk kenmerk 2015639751 en 2015639752, ontvangen op 22 april 2015, heeft u mij met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur verzocht om informatie over respectievelijk *multicultureel vakmanschap* en *trainingen multicultureel vakmanschap*.

De verzoeken

U vraagt om openbaarmaking van de volgende informatie:

1. alle documenten met betrekking tot multicultureel vakmanschap, meervoudig kijken, het herkennen van en omgaan met vooroordelen, SDR (search, detect, react), ontwikkeling van de drie grondhoudingen bij functionarissen van politie Nederland
2. alle documenten met betrekking tot het aantal trainingen dat door politie Nederland en haar eenheden op de terreinen multicultureel vakmanschap, meervoudig kijken, het herkennen van en omgaan met vooroordelen, SDR (search, detect, react), ontwikkeling van de drie grondhoudingen is aangeboden aan haar functionarissen, een overzicht van het aantal functionarissen dat aan deze trainingen heeft deelgenomen en het interne beleid ten aanzien van deelname aan deze trainingen.

De ontvangst van deze verzoeken is schriftelijk bevestigd bij brieven van 24 april 2015.

Bij brief van 29 april 2015 heb ik u bericht dat het Wob verzoek inzake trainingen multicultureel vakmanschap betrekking heeft op informatie die gedeeltelijk bij de Politieacademie berust en dat het verzoek om die reden ter behandeling is doorgezonden.

Bij brief van 11 mei 2015 is de beslistermijn ten aanzien van beide verzoeken verdaagd met vier weken.

Wettelijk kader

Uw verzoek valt deels onder de reikwijdte van de Wob. Voor de relevante Wob-artikelen verwijs ik u naar bijlage 1.

Inventarisatie documenten

Op basis van uw verzoeken zijn in totaal twaalf documenten aangetroffen. Deze documenten zijn opgenomen in een inventarislijst, die als bijlage 2 bij dit besluit is gevoegd.

Een aantal documenten met de door u gewenste informatie is reeds openbaar en valt daarmee niet onder de reikwijdte van de Wob. Het gaat hierbij om verschillende onderzoeksrapporten, zoals het rapport *Proactief politiewerk vormt een risico voor mensenrechten in Nederland* van Amnesty International van 28 oktober 2013 en het rapport *Evaluatie Landelijke Expertisecentrum Diversiteit* van het WODC van 28 november 2014. Aan de hand van zoektermen 'multicultureel vakmanschap', 'meervoudig kijken' en de andere in uw verzoek genoemde termen zijn deze en andere openbare rapporten eenvoudig op internet terug vinden. Ook zijn verschillende brieven over dit onderwerp aan de Tweede Kamer gezonden. Daarvoor verwijs ik u naar www.overheid.nl.

Besluit

In dit besluit wordt over beide Wob verzoeken geoordeeld. Ik heb besloten aan uw verzoeken tegemoet te komen en de informatie waarom u verzocht deels openbaar te maken.

Overwegingen

Ik licht mijn besluit hieronder toe.

Allereerst wil ik u wijzen op het volgende. Ingevolge artikel 3, vijfde lid, van de Wob, wordt een verzoek om informatie ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 10 en 11.

Het recht op openbaarmaking op grond van de Wob dient uitsluitend het publieke belang van een goede en democratische bestuursvoering.

Het komt iedere burger in gelijke mate toe. Daarom kan ten aanzien van de openbaarheid geen onderscheid worden gemaakt naar gelang de persoon of de bedoeling of belangen van de verzoeker. Bij de te verrichten belangenafweging worden dan ook betrokken het algemene belang bij openbaarmaking van de gevraagde informatie en de door de weigeringsgronden te beschermen belangen, maar niet het specifieke belang van de verzoeker.

Evenmin kent de Wob een beperkte vorm van openbaarmaking. Dit betekent dat openbaarmaking van de gevraagde documenten uitsluitend aan u op grond van de Wob niet mogelijk is. Indien ik aan u de betreffende documenten verstrek, moet ik deze ook aan anderen geven indien zij daarom verzoeken. In dat licht vindt de onderstaande belangenafweging dan ook plaats.

De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd.

In de documenten waarvan om openbaarmaking is gevraagd staan persoonsgegevens, namelijk namen, doorkiesnummers en persoonlijke e-mailadressen.

Ik ben van oordeel dat ten aanzien van deze gegevens het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd, zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid. Daarom heb ik de persoonsgegevens onleesbaar gemaakt in deze documenten.

**Directoraat-Generaal
Politie**

Datum
18 juni 15 mei 2015

Ons kenmerk
640346 en 640374

Waar het gaat om beroepshalve functioneren van ambtenaren, kan slechts in beperkte mate een beroep worden gedaan op het belang van eerbiediging van hun persoonlijke levenssfeer. Dit ligt anders indien het betreft het openbaar maken van persoonsgegevens van ambtenaren. Het belang van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer kan zich tegen het openbaar maken daarvan verzetten. Aangezien de functies van de betrokken ambtenaren niet inhouden dat deze beroepsmatig regelmatig in de openbaarheid treden, heb ik de persoonsgegevens van deze ambtenaren verwijderd uit de openbaar te maken documenten. De namen van ambtenaren die wel een publieke functie vervulden heb ik laten staan.

Het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder g, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang van het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen dan wel van derden.

In de nota van 3 november 2014, alsmede in een van de bijlagen bij deze nota, is een verwijzing opgenomen naar een uitlating gedurende een informeel en verkennend overleg tussen burgemeesters en mij over beheer en taakuitoefening door de politie.

Ik ben van oordeel dat het mogelijk moet zijn dat de Minister van Veiligheid en Justitie en (regio)burgemeesters die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor beheer van en taakuitoefening door de politie in alle vrijheid en openheid met elkaar moeten kunnen spreken. Openbaarmaking van de betreffende uitlating zou deze vertrouwelijke basis volledig doorbreken en daardoor leiden tot een onevenredige benadeling van de (regio)burgemeesters en mij. Het algemeen belang van het verstrekken van informatie weegt hiertegen naar mijn oordeel niet op. Daarom besluit ik op grond van artikel 10, tweede lid aanhef en onder g, van de Wob om de betreffende passages niet openbaar te maken.

Persoonlijke beleidsopvattingen in een stuk voor intern beraad

Artikel 11, eerste lid, van de Wob bepaalt dat in geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, geen informatie wordt verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat onder het begrip "documenten opgesteld ten behoeve van intern beraad" onder meer moeten worden begrepen: nota's van ambtenaren en hun politieke en ambtelijk leidinggevenden, correspondentie tussen de onderdelen van een ministerie en tussen ministeries onderling, concepten van stukken, agenda's, notulen, samenvattingen en conclusies van interne besprekingen en rapporten van ambtelijke adviescommissies. Ten aanzien van deze stukken moet van de bedoeling om ze als stukken voor intern beraad beschouwd te zien, uitdrukkelijk blijken of men moet deze bedoeling redelijkerwijs kunnen vermoeden.

Deze beperking op de informatieverplichting is in de Wob opgenomen omdat een ongehinderde bijdrage van ambtenaren en van hen die van buiten bij het intern beraad zijn betrokken bij de beleidsvorming en -voorbereiding gewaarborgd moet zijn. Zij moeten in alle openhartigheid onderling en met bewindspersonen kunnen communiceren. Staatsrechtelijk zijn slechts de standpunten die het bestuursorgaan voor zijn rekening wil nemen relevant.

Onder persoonlijke beleidsopvattingen worden verstaan: meningen, opinies, commentaren, voorstellen, conclusies met de daartoe aangevoerde argumenten.

**Directoraat-Generaal
Politie**

Datum
18 juni 15 mei 2015

Ons kenmerk
640346 en 640374

De documenten met nummer 1, 6, 7, 9 en 12 zijn opgesteld ten behoeve van intern beraad en bevatten persoonlijke beleidsopvattingen. Ik verstrek daarover geen informatie.

Ik acht het niet in het belang van een goede en democratische bestuursvoering indien de standpunten van ambtenaren zelfstandig worden betrokken in de publieke discussie. Ik zie dan ook geen aanleiding om met toepassing van artikel 11, tweede lid, van de Wob in niet tot personen herleidbare vorm informatie te verstrekken over deze persoonlijke beleidsopvattingen.

Deze persoonlijke beleidsopvattingen heb ik uit het document verwijderd.

Zoals aangegeven is in de nota van 3 november 2014, alsmede in een van de bijlagen bij deze nota, een verwijzing opgenomen naar een uitlating gedurende een verkennend overleg tussen burgemeesters en mij over beheer en taakuitoefening door de politie. Dit is een beraad binnen een kring van bestuursorganen in het kader van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een bestuurlijke aangelegenheid en daarmee een intern beraad zoals bedoeld in artikel 1 onder c van de Wob. De betreffende uitlating is in een vertrouwelijke sfeer gedaan.


Voorts overweeg ik, gelet op het bepaalde in artikel 11, tweede lid, van de Wob, dat ik ten aanzien van genoemde documenten geen reden zie om te oordelen dat vanwege een goede en democratische besluitvorming de onderhavige persoonlijke beleidsopvattingen opgesteld ten behoeve van intern beraad toch openbaar dienen te worden gemaakt.

De verwijzingen naar de betreffende uitlating worden dan ook niet openbaar gemaakt.

Wijze van openbaarmaking

De documenten die door mij openbaar worden gemaakt treft u als bijlage bij dit besluit aan. De openbaar gemaakte documenten en dit besluit worden geplaatst op www.rijksoverheid.nl.

Hoogachtend,
De Minister van Veiligheid en Justitie,
namens deze,


W.F. Saris
Directeur Middelende Politie

Een belanghebbende die bezwaar heeft tegen de weigering om informatie openbaar te maken kan binnen zes weken na de dag waarop dit is bekend gemaakt een bezwaarschrift indienen.

Het bezwaarschrift moet door de indiener zijn ondertekend en bevat ten minste zijn naam en adres, de dagtekening, een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar is gericht en de gronden waarop het bezwaar rust.

Dit bezwaarschrift moet worden gericht aan: de Minister van Veiligheid en Justitie, t.a. v. Directie Wetgeving en Juridische Zaken, Sector Juridische Zaken, Postbus 20301, 2500 EH Den Haag.

**Directoraat-Generaal
Politie**

Datum
18 juni 15 mei 2015

Ons kenmerk
640346 en 640374

Bijlage 1 – Relevante artikelen Wob

Directoraat-Generaal
Politie

Artikel 1

Datum
18 juni 15 mei 2015

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

Ons kenmerk
640346 en 640374

- a. document: een bij een bestuursorgaan berustend schriftelijk stuk of ander materiaal dat gegevens bevat;
- b. bestuurlijke aangelegenheid: een aangelegenheid die betrekking heeft op beleid van een bestuursorgaan, daaronder begrepen de voorbereiding en de uitvoering ervan;
- c. intern beraad: het beraad over een bestuurlijke aangelegenheid binnen een bestuursorgaan, dan wel binnen een kring van bestuursorganen in het kader van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een bestuurlijke aangelegenheid;
- d. niet-ambtelijke adviescommissie: een van overheidswege ingestelde instantie, met als taak het adviseren van een of meer bestuursorganen en waarvan geen ambtenaren lid zijn, die het bestuursorgaan waaronder zij ressorteren adviseren over de onderwerpen die aan de instantie zijn voorgelegd. Ambtenaren, die secretaris of adviserend lid zijn van een adviesinstantie, worden voor de toepassing van deze bepaling niet als leden daarvan beschouwd;
- e. ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie: een instantie, met als taak het adviseren van één of meer bestuursorganen, die geheel of gedeeltelijk is samengesteld uit ambtenaren, tot wier functie behoort het adviseren van het bestuursorgaan waaronder zij ressorteren over de onderwerpen die aan de instantie zijn voorgelegd;
- f. persoonlijke beleidsopvatting: een opvatting, voorstel, aanbeveling of conclusie van een of meer personen over een bestuurlijke aangelegenheid en de daartoe door hen aangevoerde argumenten;
- g. milieu-informatie: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 19.1a van de Wet milieubeheer;
- h. hergebruik: het gebruik van informatie die openbaar is op grond van deze of een andere wet en die is neergelegd in documenten berustend bij een overheidsorgaan, voor andere doeleinden dan het oorspronkelijke doel binnen de publieke taak waarvoor de informatie is geproduceerd;
- i. overheidsorgaan:
 - 1°. een orgaan van een rechtspersoon die krachtens publiekrecht is ingesteld, of
 - 2°. een ander persoon of college, met enig openbaar gezag bekleed.

Artikel 10

1. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft achterwege voor zover dit:
 - a. de eenheid van de Kroon in gevaar zou kunnen brengen;
 - b. de veiligheid van de Staat zou kunnen schaden;
 - c. bedrijfs- en fabricagegegevens betreft, die door natuurlijke personen of rechtspersonen vertrouwelijk aan de overheid zijn meegedeeld;
 - d. persoonsgegevens betreft als bedoeld in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de Wet bescherming persoonsgegevens, tenzij de verstrekking kennelijk geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer maakt.

2. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:
- a. de betrekkingen van Nederland met andere staten en met internationale organisaties;
 - b. de economische of financiële belangen van de Staat, de andere publiekrechtelijke lichamen of de in artikel 1a, onder c en d, bedoelde bestuursorganen;
 - c. de opsporing en vervolging van strafbare feiten;
 - d. inspectie, controle en toezicht door bestuursorganen;
 - e. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;
 - f. het belang, dat de geadresseerde erbij heeft als eerste kennis te kunnen nemen van de informatie;
 - g. het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen dan wel van derden.

**Directoraat-Generaal
Politie**

Datum
18 juni 15 mei 2015

Ons kenmerk
640346 en 640374

Artikel 11

1. In geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, wordt geen informatie verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen.
2. Over persoonlijke beleidsopvattingen kan met het oog op een goede en democratische bestuursvoering informatie worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Indien degene die deze opvattingen heeft geuit of zich erachter heeft gesteld, daarmee heeft ingestemd, kan de informatie in tot personen herleidbare vorm worden verstrekt.
3. Met betrekking tot adviezen van een ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie kan het verstrekken van informatie over de daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen plaatsvinden, indien het voornemen daartoe door het bestuursorgaan dat het rechtstreeks aangaat aan de leden van de adviescommissie voor de aanvang van hun werkzaamheden kenbaar is gemaakt.
4. In afwijking van het eerste lid wordt bij milieu-informatie het belang van de bescherming van de persoonlijke beleidsopvattingen afgewogen tegen het belang van openbaarmaking. Informatie over persoonlijke beleidsopvattingen kan worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Het tweede lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

Bijlage 2 – InventarislijstDirectoraat-Generaal
PolitieDatum
18 juni 15 mei 2015Ons kenmerk
640346 en 640374

Nr.	document	Openbaar/niet openbaar
1.	Nota, 9 oktober 2012	Beperkte openbaarmaking. Toegepaste Wob beperkingsgrond: artikel 10, tweede lid aanhef en onder e.
2.	Brief SMN, 18 oktober 2012	Openbaarmaking.
3.	Brief SMN, 19 februari 2013	Openbaarmaking.
4.	Brief V&J, 13 september 2013	Beperkte openbaarmaking. Toegepaste Wob beperkingsgrond: artikel 10, tweede lid aanhef en onder e.
5.	Brief SMN, 8 oktober 2013	Openbaarmaking.
6.	Nota, 28 oktober 2013	Beperkte openbaarmaking. Toegepaste Wob beperkingsgrond: artikel 10, tweede lid aanhef en onder e.
7.	Nota, 12 november 2013	Beperkte openbaarmaking. Toegepaste Wob beperkingsgrond: artikel 10, tweede lid aanhef en onder e.
8.	Brief V&J, 16 december 2013	Beperkte openbaarmaking. Toegepaste Wob beperkingsgrond: artikel 10, tweede lid aanhef en onder e.
9.	Nota, 3 november 2014	Beperkte openbaarmaking. Toegepaste Wob beperkingsgronden: artikel 10, tweede lid aanhef en onder e en onder g. artikel 11, eerste lid.
10.	Verslag werkbezoek, 5 november 2014	Beperkte openbaarmaking. Toegepaste Wob beperkingsgrond: artikel 10, tweede lid aanhef en onder e.
11.	Nota, 4 december 2014	Beperkte openbaarmaking. Toegepaste Wob beperkingsgrond: artikel 10, tweede lid aanhef en onder e.
12.	Nota, 11 februari 2015	Beperkte openbaarmaking. Toegepaste Wob beperkingsgrond: artikel 10, tweede lid aanhef en onder e.



Minister van Veiligheid en Justitie

Directoraat-Generaal
Politie
DGpol

Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Contactpersoon

.....

T 070 4
F 070

Datum
9 oktober 2012

Ons kenmerk
.....

nota

Mogelijk negatieve publiciteit n.a.v. rapport over selectief
politieoptreden

Algemene leiding
Minister
Datum/eindparaaf

SG
Datum/paraaf

Conciënt
Datum/paraaf

Gevraagd:

Kennismemen van onderzoek plus seminar over de werking van selectiemechanismen door politieagenten bij 'spontane' controles van het korps Amsterdam Amstelland. Uitkomst van het rapport zou tot negatieve publiciteit over discrimineren door agenten kunnen leiden.

Onderzoek naar selectiemechanismen door Politie

Donderdag 11 oktober publiceert politie Amsterdam-Amstelland een onderzoek dat zij gedaan heeft in opdracht van de Korpsleiding van Amsterdam-Amstelland, naar de werking van selectiemechanismen door politieagenten bij 'pro-actieve' controles. Tevens heeft de Korpschef, Pieter-Jaap Aalbersberg, een seminar georganiseerd voor het Regionaal College en alle andere burgemeesters.

Resultaten Onderzoek

Uit het onderzoek blijkt dat een straatagent bewust en onbewust voordurend de sociale omgeving observeert, scant, categoriseert en interpreteert. De agent combineert meerdere *selectiecriteria* en zoekt naar de afwijkingen van het genormeerde basisbeeld. Hij let bij surveillance bijvoorbeeld op gedrag, voertuig, maar ook op de persoon. Daarbij hanteren politieagenten ook bepaalde labels, waarbij soms wordt verwezen naar enkel etniciteit als onderscheidend criterium. Dan is er dus sprake van ethnic profiling. Uit het onderzoek blijkt dat ethnic profiling de legitimiteit van het politieoptreden kan aantasten. Dit onderzoek gaat niet alleen over Nederland. Recentelijk heeft de Engelse politie bijvoorbeeld geconstateerd dat de selectiemethode zoals die werd gehanteerd bij de toepassing van de 'stop and search' bevoegdheid een rol heeft gespeeld bij het

ontstaan van de rellen tussen politie en grote groepen burgers. Uit het onderzoek blijkt dat er door Politieagenten soms specifiek wordt 'gezocht' op basis van een negatief gewaardeerd beeld. De onderzoeker concludeert dat de (onbewuste) selectiemechanismen bij pro-actieve controles in binnen- en buitenland, weinig effectief zijn en dat bepaalde groepen burgers onnodig vaak gecontroleerd kunnen worden.

Directoraat-Generaal
Politie
DGpol

Datum
9 oktober 2012

Ons kenmerk

...

Link met wetsvoorstel preventief fouilleren

In het onderzoek komt niet het wetsvoorstel verruiming bevoegdheden preventief fouilleren aan de orde, dat momenteel voorligt ter behandeling in de Tweede Kamer. Maar ook daar speelt de discussie over het maken van keuzes en het komen tot gerichte vormen van fouilleren. De Nationale ombudsman en regionale ombudsmannen spreken hun zorg uit over selectief fouilleren door de politie. De ombudsmannen sluiten het gebruik van selectiecriteria echter niet uit. Per fouilleeractie moet worden bepaald of het gebruik van selectiecriteria noodzakelijk is voor het bereiken van het doel van de actie. Keuzes maken op basis van louter etniciteit is uiteraard niet toegestaan. In het korps Rotterdam loopt een pilot m.b.t. dit onderwerp. Uitwisseling van kennis en ervaringen tussen de Korpsen verdient de aanbeveling.

Eventuele reactie

Toegepaste Wob beperkingsgrond:
Artikel 11, eerste lid

Vervolg

De politie Amsterdam-Amstelland gaat nu een plan van aanpak opstellen. Hierbij zal worden bekeken hoe dit aansluit op reeds bestaande landelijke en lokale initiatieven op het gebied van diversiteit. Nadat het plan van aanpak is opgesteld, zal het in de driehoek besproken worden. Het is goed dat het Korps Amsterdam-Amstelland hier afstemming zoekt met de kwartiermakersorganisatie Nationale Politie en de driehoek.



0 BD

Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders



2

Ministerie van Veiligheid en Justitie
T.a.v. dhr. mr. I.W. Opstelten
Postbus 20301
2500 EH Den Haag

Datum: 18 oktober 2012
Kenmerk: 6024/A
Betreft: verzoek om bilateraal overleg n a.v. onderzoek van de politie Amsterdam-Amstelland over selectiemechanismen in de politie-praktijk c.q. etnisch profileren

Geachte excellentie,

Op donderdag 11 oktober jl. presenteerde de politie Amsterdam-Amstelland tijdens een speciaal seminar over selectiemechanismen in de politiepraktijk het onderzoek 'De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie'. Dit onderzoek - in opdracht van de politie Amsterdam-Amstelland zelf uitgevoerd door Sinan Çankaya - geeft een verontrustend beeld van de dagelijkse keuzes die politieagenten maken als zij tijdens hun werk personen controleren.

De hoofdconclusie van het onderzoek is dat politieagenten zich baseren op onderbuikgevoelens, uiterlijke kenmerken en stereotype beelden van mogelijke verdachten. Dat geldt onder andere ten aanzien van met name jonge Marokkaanse Nederlanders. Zij worden, naast donkere mannen en Oost-Europeanen, eerder staande gehouden door de politie.

Het zal u niet verbazen dat het SMN zeer verontrust is door de resultaten van dit onderzoek. Het bevestigt de signalen die wij vanuit onze achterban ontvangen over discriminerend politieoptreden. En het bevestigt dat dergelijke praktijken van 'etnisch profileren' ook in Nederland voorkomen. Wij willen er met nadruk op wijzen dat etnisch profileren - of het nu bewust of onbewust wordt toegepast - een vorm is van discriminatie. Het stigmatiseert bepaalde bevolkingsgroepen tot criminelen, en legitimeert en versterkt discriminatie en racisme.

Deze politiepraktijken beïnvloeden ook in negatieve zin het leven van de personen die onterecht worden aangehouden en ondergraaft hun vertrouwen in en houding ten opzichte van de politie. Het heeft ook geen positief effect op de verhouding tussen de politie en de lokale (Marokkaanse) gemeenschappen. Op zowel individueel als groepsniveau zorgt dit voor toename van wantrouwen en onderlinge spanningen tussen politie en burgers. Bovendien is er geen enkel bewijs van het nut van etnisch profileren - bewijs dat het misdaadcijfers terugdringt bijvoorbeeld.

Kortom, etnische profilering is zowel vanuit het oogpunt van wetshandhaving, discriminatiebestrijding, het bevorderen van het vertrouwen in de democratische rechtsstaat en integratiebeleid een ineffectieve en contraproductieve praktijk die zowel door de centrale overheid als de lagere overheden actief uitgebannen zou moeten worden.

Het SMN is dan ook blij dat de politie Amsterdam-Amstelland de moed heeft gehad om het genoemde onderzoek te laten uitvoeren en de resultaten ervan openbaar te maken, en de intentie toont om de geconstateerde problemen aan te pakken. Het onderzoek doet daarvoor een aantal nuttige aanbevelingen.



Wij hopen dat de resultaten en aanbevelingen van genoemd onderzoek voor het kabinet, en dan met name voor u en uw collega's van Binnenlandse Zaken en Immigratie, Integratie en Asiel, een aansporing betekenen om na te gaan in hoeverre de geconstateerde praktijken van etnisch profileren zich ook bij andere politiekorpsen voordoen. Er is namelijk geen reden te veronderstellen dat dit niet het geval is. Dit is ook van belang gezien de totstandkoming van de nationale politie per 1 januari 2013.

Verder dringen wij er bij u op aan om zo spoedig mogelijk in overleg te treden met de politie en Openbaar Ministerie over maatregelen om het risico op etnisch profileren te voorkomen. Daaronder is ook te denken aan het organiseren van gesprekken tussen politievertegenwoordigers en organisaties van onder andere Marokkaanse Nederlanders. Het SMN is van harte bereid daarin het voortouw te nemen.

Tot slot wil ik u vragen om op korte termijn met ons bilateraal overleg te willen voeren over de in deze brief aangegeven problematiek en onzer beide handelingsperspectieven.

In de hoop op een positieve reactie uwerzijds teken ik.

Hoogachtend,

Dhr. A. Zanzen,
voorzitter

cc.

- Mw. mr. drs. J.W.E. Spies
Minister van Binnenlandse Zaken
- Dhr. drs. G.B.M. Leers
Minister voor Immigratie, Integratie en Asiel



3

Door bez. Kopie getoond
aan Dapal

Ministerie van Veiligheid en Justitie
T.a.v. dhr. mr. I.W. Opstelten
Postbus 20301
2500 EH Den Haag

Datum: 19 februari 2013
Kenmerk: 6032/A
Betreft: herhaald verzoek om bilateraal overleg n.a.v. onderzoek van de politie Amsterdam-Amstelland over selectiemechanismen in de politie-praktijk c.q. etnisch profileren

Geachte excellentie,

Op 18 oktober 2012 heeft het SMN u een brief geschreven (kenmerk 6024/A; zie bijlage) naar aanleiding van het onderzoek 'De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie' dat op donderdag 11 oktober 2012 door de politie Amsterdam-Amstelland werd gepresenteerd tijdens een speciaal seminar over selectiemechanismen in de politiepraktijk.

In deze brief hebben wij u verzocht om;

- na te gaan in hoeverre de geconstateerde praktijken van etnisch profileren zich ook bij andere politiekorpsen voordoen;
- zo spoedig mogelijk in overleg te treden met de politie en Openbaar Ministerie over maatregelen om het risico op etnisch profileren te voorkomen;
- op korte termijn met het SMN bilateraal overleg te willen voeren over de in deze brief aangegeven problematiek en onze beide handelingsperspectieven.

Deze brief is cc. ook verstuurd aan uw toenmalige collega-ministers voor Immigratie, Integratie en Asiel, dhr. Leers, en van Binnenlandse Zaken, mw. Spies.

Helaas hebben wij tot op heden noch van u noch van een van uw collega's enige reactie op onze brief mogen ontvangen. Daar komt bij dat er in de Voortgangsbrief Discriminatie van het kabinet (TK 30950-47 d.d. 18 december 2012) ook geen woord aan dit onderwerp wordt gewijd.

Om die reden en om het belang van de betreffende zaak verzoeken wij u bij deze dringend op korte termijn onze brief alsnog te beantwoorden.

In afwachting van een reactie uwerzijds teken ik.

Hoogachtend,

Dhr. A. Zanzen,
voorzitter

cc.

- Dhr. mr. dr. L.F. Asscher
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Mw. drs. J. Klijnsma
Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

02/28/2013 11:07 001



Ministerie van Veiligheid en Justitie

4

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders
t.a.v. dhr. A. Zansen
Postbus 14172
3508 SG Utrecht

Directoraat-Generaal
Politie
DG-Politie

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Contactpersoon

F

Datum 13 september 2013
Onderwerp Verzoek om overleg n.a.v. onderzoek van politie

Ons kenmerk
428509

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak. In uw
brief behandelen*

Geachte heer Zansen,

Naar aanleiding van uw brief van 19 februari 2013 (kenmerk: 6032/A) en uw brief van 18 oktober 2012 (kenmerk: 6024/A) is er telefonisch contact geweest en een overleg georganiseerd op 17 mei jl. waar u met een vertegenwoordiger van de politie en de voormalig programmamanager Politiële Taken van het ministerie van Veiligheid en Justitie een gesprek heeft gevoerd. Omdat u heeft aangegeven dat dit gesprek nog niet heeft geleid tot een afdoende antwoord op uw vragen en uw behoefte om alsnog een schriftelijk antwoord te mogen ontvangen, wil ik daar bij deze graag gehoor aan geven.

U verwijst in uw brief naar het door de politie (het voormalige korps Amsterdam-Amstelland) gepresenteerde onderzoek: 'De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie', dat op donderdag 11 oktober 2012 door de politie werd gepresenteerd tijdens een speciaal seminar over selectiemechanismen in de politiepraktijk. U doet naar aanleiding van dit onderzoek en signalen uit uw achterban het verzoek na te gaan in hoeverre praktijken van etnisch profileren zich ook bij andere politiekorpsen voordoen en maatregelen te nemen om het risico op etnisch profileren te voorkomen.

De politie heeft in Nederland het geweldsmonopolie. Daarom dient de politie neutraal te zijn. Het kennen en herkennen van eigen vooroordelen is van groot belang om neutraal te kunnen handelen. Elke politieambtenaar dient elk individu waardevrij te benaderen.

De politie hanteert geen ethnic of racial profiling. Zij zet in op handelen naar aanleiding van objectieve selectiecriteria. De politie traint haar medewerkers om uit te gaan van objectieve selectiecriteria, hen bewust te maken van hun handelen en eventuele vooroordelen te herkennen en weg te nemen. Binnen deze inzet is de focus op afwijkend gedrag een belangrijke factor. Dat is essentieel voor een effectieve aanpak van criminaliteit en vergroot de pakkans. Daarmee ontkomt de politie er niet aan in zekere zin selectief te werk gaan. De vraag is voortdurend in hoeverre selectieve aandacht gerechtvaardigd is. Dit bewustzijn is toegenomen door het onderzoek dat in de eenheid Amsterdam is uitgevoerd. Bewustwording

over het mechanisme van onbewuste vooroordelen en aanpassing van selectiemechanismen vormt een integraal onderdeel van de opleiding.

Directoraat-Generaal
Politie
DG Politie

Graag onderstreep ik dat de wet niet toestaat dat de politie onderscheid des persoons maakt. Daar waar iemand zich als individu onheus bejegend of ongelijk behandeld voelt door politie, is er de mogelijkheid om een klacht in te dienen. Elke regionale eenheid binnen de nationale politie heeft een dergelijke onafhankelijke klachtencommissie waarin burgers zitten met een juridische achtergrond, ervaring met geschillenbeslechting en kennis van het politiewerk. Zij brengen een onafhankelijk advies uit aan de politiechef die vervolgens de klacht afdoet.

Datum
13 september 2013
Ons kenmerk
428509

Etnisch profileren is en blijft een onderwerp van aandacht binnen de politieorganisatie. Ik bespreek daarnaast graag met u of u meer ideeën heeft, die dat ondersteunen. Ik nodig u daarom graag nogmaals uit om met elkaar in gesprek te gaan, in aanwezigheid van een expert op dit terrein vanuit de politie.

Hoogachtend,
De minister van Veiligheid en Justitie,
namens deze,



J.W. Schaper
Directeur politieel beleid



0 BD

5

Ministerie van Veiligheid en Justitie
Directoraat-Generaal Politie
T.a.v. J.W. Schaper, Directeur politieel beleid
Postbus 20301
2500 EH Den Haag

Datum: 8 oktober 2013
Ons kenmerk: 6049/A
Betreft: reactie op uw brief d.d. 130913/
kenmerk: 428509/verzoek om overleg
n.a.v. onderzoek van politie

Geachte meneer Schaper,

In de eerste plaats hartelijk dank voor uw brief d.d. 13 september 2013 (kenmerk: 428509) met uw antwoord op onze brieven d.d. 18 oktober 2012 en 19 februari 2013.

Wij zijn blij dat u aangeeft dat de politie in de uitoefening van haar taken neutraal behoort te zijn en elke politieambtenaar elk individu waardevrij dient te benaderen. Wij onderschrijven zeer dat het kennen en herkennen van eigen vooroordelen daarvoor van groot belang is.

Uw stelling dat de politie geen ethnic of racial profiling hanteert en inzet op handelen naar aanleiding van objectieve selectiecriteria is naar onze mening echter prematuur. De praktijk is helaas weerbarstiger dan het ideaal.

Dat blijkt onder andere uit het onderzoek 'De controle van marsmannetjes en ander schorremorrie' zoals wij al in onze brieven hebben aangegeven. Het blijkt ook uit het recente artikel 'Zwarte in chique auto: aanhouden' in de bijlage Vonk van de Volkskrant van 5 oktober jl. (zie bijlage 1). Ook willen we hier wijzen op het artikel 'De Nederlandse veiligheidscultuur als katalysator voor etnisch profileren?' in het Tijdschrift over Cultuur & Criminaliteit (nr. 2, 2013).

Er was en is dus - om het zacht uit te drukken - genoeg aanleiding om te stellen dat de politie wel degelijk ook controleert op basis van onderbuikgevoelens, uiterlijke kenmerken en stereotype beelden, zeker waar het gaat om Marokkaanse Nederlanders.

U geeft wel aan dat bij de politie het bewustzijn over selectieve aandacht in de politiepraktijk is toegenomen door het onderzoek van de eenheid Amsterdam. U verwijst daarbij naar de opleiding van politieagenten waarin bewustwording over selectiemechanismen een integraal onderdeel is. Wij nemen echter aan dat dit al voor het onderzoek van de politie-eenheid Amsterdam het geval was. Daarom vragen wij ons af in hoeverre en op welke wijze dit onderdeel van de opleiding is aangepast en of er evaluaties worden uitgevoerd naar de effectiviteit van dit opleidingsonderdeel in relatie tot de politiepraktijk na de opleiding.

Verder is het naar onze mening niet voldoende om hieraan alleen in de opleiding van politieagenten aandacht te besteden. Wij vragen ons dan ook af of en in hoeverre dit aspect ook (structureel) aandacht krijgt in evaluaties van het reguliere politiewerk en of er ook sprake is van bijscholing op dit gebied.



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50

Verder vinden wij het jammer dat de brief geen antwoord geeft op de door ons eerder aan dhr. [naam] gestelde vragen ter voorbereiding van een vervolgesprek. Die vragen waren:

- wat is de reactie op de aanbevelingen die in het onderzoeksrapport 'De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie' worden gedaan (voor deze aanbevelingen zie bijlage 2).
- Welke maatregelen zijn sinds het verschijnen van dit rapport genomen?
- Wat is de reactie van betrokken ministeries en politie op het voorstel van het SMN na te gaan in hoeverre de geconstateerde praktijken van etnisch profileren zich ook bij andere politiekorpsen voordoen?
- Wat is de reactie op het voorstel van het SMN tot het organiseren van gesprekken tussen politievertegenwoordigers en organisaties van Marokkaanse Nederlanders?

Kortom, er leven bij ons nog vele vragen. Ook hebben wij een aantal ideeën om ervoor te zorgen dat etnisch profileren een onderwerp van aandacht blijft binnen de politieorganisatie.

Wij geven dan ook graag gehoor aan uw uitnodiging om nader hierover met elkaar in gesprek te gaan. Wij zouden graag zien dat tijdens dit gesprek een (of meerdere) expert vanuit de politie een presentatie geeft over beleid en maatregelen om ongerechtvaardigd selectief optreden van de politie te voorkomen en tegen te gaan. Dat biedt een kader waarin we het gesprek vervolgens aan kunnen gaan. Wij hopen dit gesprek met u en uw medewerkers op korte termijn te kunnen organiseren.

Hoogachtend,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a vertical line and a horizontal stroke at the bottom.

Aissa Zansen,
voorzitter SMN



6

Minister van Veiligheid en Justitie

Directoraat-Generaal
Politie
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj
Contactpersoon

nota

Etnisch profileren

Datum
28 oktober 2013
Ons kenmerk

Van

Datum/eindparaaf

Visie Vooraf

Datum/paraaf

Kopie aan

Datum/paraaf

Concipiënt

Datum/paraaf

Gevraagd

Kennisnemen van het te verschijnen onderzoek 'Proactief politieoptreden vormt risico voor mensenrechten, etnisch profileren onderkennen en aanpakken' van Amnesty International.

Het rapport wordt 29 oktober a.s. op een seminar aangeboden aan de korpschef. Ook de Nationale Ombudsman, wetenschappers en belangengroepen zijn aanwezig. Uw ministerie wordt vertegenwoordigd door Jan Willem Schaper.

Vanavond in Nieuwsuur zal dhr. Van Essen worden geïnterviewd over dit thema. De politie brengt een persbericht uit in reactie op het persbericht van Amnesty. U ontvangt deze via Voorlichting.

Definitie probleem

Etnisch profileren betreft selectie van personen door de politie op slechts één uiterlijk kenmerk, bijvoorbeeld iemands huidskleur, nationaliteit, afkomst of religie. Selectie uitsluitend op basis van deze kenmerken is discriminatie en in strijd met artikel 1 van de Grondwet, artikel 14 van het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens en artikel 4 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten. De enkele grond van etnische afkomst mag dus geen criterium zijn.

Een andere -wel toegestane- vorm is "*profilieren*", dat is het gericht en proactief politieoptreden aan de hand van bepaalde eigenschappen of kenmerken van bijvoorbeeld eerdere daders (bijv. selectiecriteria via bijv. leeftijd, kledingstijl e.d., modus operandi (werkwijze), persoonlijke gedragingen etc. Wanneer daders van een bepaalde etnische afkomst ook aan deze (objectieve) criteria voldoen is profileren wel toegestaan. Etniciteit als onderdeel van een daderprofiel met meerdere kenmerken is dus wel toegestaan.

Amnesty hanteert voor **etnisch profileren** de volgende definitie: "het gebruik door de politie van criteria of overwegingen omtrent ras, huidskleur, etniciteit, nationaliteit, taal en religie bij opsporing en rechtshandhaving – zowel op operationeel als organisatorisch niveau – terwijl daarvoor geen objectieve rechtvaardiging bestaat".

Onderzoeken tot nu toe

Geen van de eerder verschenen onderzoeksrapporten op dit thema (o.a. ECRI, EU Grondrechtenagentschap, rapport uit de eenheid Amsterdam) wijzen op stelselmatig discriminerende profilering door de politie in Nederland. Wel is sprake van incidenten en dus bestaat er aanleiding om hier alert op te zijn. In de eenheid Amsterdam is in 2012 een rapport uitgebracht waaruit blijkt dat etnisch profileren in de dagelijkse praktijk in een aantal gevallen voorkomt.

Empirisch onderzoek naar etnisch profileren is in Nederland nog zeer beperkt. Het rapport van Amnesty International vormt een literatuurstudie. Uit onderzoek van de Nationale Ombudsman naar preventief fouilleren (2010) blijkt overigens juist zorgvuldigheid van de politie.

Voorgestelde reactie

Directoraat-Generaal
Politie

Datum
18 oktober 2013

Ons kenmerk

Toegepaste Wob beperkingsgrond:
artikel 11, eerste lid

Borging politie

Om etnisch profileren tegen te gaan is het volgende geborgd in de politieorganisatie:

- in de opleiding is aandacht voor selectiecriteria en diversiteit bij de politie en in de samenleving.
- het bespreken van dit thema in de politieorganisatie, in het dagelijks werk maar ook op grotere schaal zoals studiemiddagen, bijvoorbeeld 21 november is er een studiemiddag door Anne Frankstichting en LECD (Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit van de politie) over etnisch profileren en politievakmanschap
- verder ontwikkelingen t.a.v. real time intelligence (via de meldkamer nog beter informatie op maat).

Directoraat-Generaal
Politie

Datum
18 oktober 2013

Ons kenmerk



Minister van Veiligheid en Justitie

Directoraat-Generaal
Politie
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj
Contactpersoon

oplegnota

Reactie onderzoek Amnesty International
over etnisch profileren door de politie

Datum
12 november 2013

Ons kenmerk

Algemene leiding
Minister SG
Datum/eindparaaf Datum/paraaf

Door tussenkomst van
Datum/paraaf Jan Willem Schaper Datum/paraaf Sandor Gaastra Datum/paraaf

Datum/paraaf Datum/paraaf

Conciënt
Datum/paraaf

In te stemmen met de brief aan de Tweede Kamer waarin u reactie geeft op het rapport van Amnesty International over etnisch profileren door de politie.

In de brief blikt u kort terug op het wetgevingsoverleg. U schenkt aandacht aan de precieze stand van zaken rond onderzoek naar etnisch profileren in Amsterdam en Den Haag. Voor wat betreft Amsterdam geeft u ook aan dat extra maatregelen worden genomen door het lokaal gezag, die voor de raadsverkiezingen van maart 2014 bekend zijn.

Daarnaast wijst u etnisch profileren nadrukkelijk af, geeft u aan het onderzoek te waarderen en prijst Amnesty voor hun bijdrage. U plaatst wederom de kanttekening dat er geen sprake is van stelselmatige discriminerende profilering, maar dat dit niets afdoet aan de ernst van etnisch profileren. Ten slotte stipt u lopende maatregelen aan en laat u duidelijk merken met de politie dit serieus te

nemen en verdere maatregelen te overwegen, afhankelijk van de uitkomsten van nader onderzoek en overleg met betrokken partijen.

Directoraat-Generaal
Politie

Nadere informatie

Het onderzoek in Amsterdam is in opdracht van de politie eind vorig jaar uitgebracht. Naar aanleiding hiervan is een seminar met de lokale driehoek gehouden en zijn er enkele initiatieven genomen, met name op het gebied van training. Deze worden uitgebreid.

Datum
12 november 2013
Ons kenmerk

De universiteit Leiden heeft het veldonderzoek reeds afgerond. Hierdoor is geen invloed meer mogelijk op de onderzoeksopdracht. Dit onderzoek is ook kwalitatief van aard. Naar alle waarschijnlijkheid zal door de Kamer daarom wederom gevraagd worden om een aanvullend kwantitatief onderzoek. Hiervoor is reeds door de korpschef een verzoek ingediend bij de Politieacademie. Deze kunt u indien de situatie zich voordoet toezeggen. Wij betrekken hierin t.z.t. een onderzoeksbureau voor een zo onpartijdig mogelijke uitstraling van dit onderzoek.

De brief is ook afgestemd met SZW.

Toegepaste Wob beperkingsgrond:
artikel 11, eerste lid



Ministerie van Veiligheid en Justitie

8

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders
t.a.v. dhr. A. Zanzen
Postbus 14172
3508 SG Utrecht

Directoraat-Generaal
Politie

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/ve

Contactpersoon

Ons kenmerk

Bij beantwoording de datum en ons kenmerk vermeld. Wilt u slechts één zaak in brief behandelen.

Datum 16 december 2013
Onderwerp Etnisch profileren

Geachte heer Zanzen,

Naar aanleiding van uw brief van 8 oktober 2013 (kenmerk: 6049/A) en eerdere correspondentie bent u op 6 december jongstleden samen met twee vertegenwoordigers van Amnesty International in gesprek gegaan met de directeur Operatiën van de nationale politie en de programmamanager en beleidsmedewerker van Politie Taken van het ministerie van Veiligheid en Justitie. Tot mijn spijt kon ik het overleg niet bijwonen. Van het overleg heeft u 10 december 2013 per e-mail een verslag ontvangen. Het verslag is ook bij deze brief bijgevoegd.

In uw brief van 8 oktober wijst u op de weerbarstige praktijk van politiewerk. Met de eerdere stelling dat de politie geen etnisch profileren hanteert, heb ik willen aangeven dat het geen werkwijze is. Dat impliceert niet dat het niet voorkomt. Van de bronnen die u aanlevert heb ik goed kennis genomen, evenals van ander nationaal en internationaal onderzoek op dit onderwerp.

U heeft ons ook diverse suggesties gedaan om etnisch profileren te voorkomen en het bewustzijn erover te vergroten. In (bijgevoegde) brief van 14 november heeft de minister aan de Tweede Kamer een reactie gegeven op het rapport van Amnesty International. Daarin is ook aangekondigd volgend voorjaar in een brief aan de Tweede Kamer aan te geven of aanvullend onderzoek nodig wordt geacht en welke (aanvullende) maatregelen worden genomen om etnisch profileren verder tegen te gaan.

In de tussentijd treedt het ministerie met de staf korpsleiding in contact met de driehoek van Amsterdam en Den Haag en met de universiteit Leiden die dit voorjaar een onderzoek uitbrengt over etnisch profileren in de eenheid Den Haag. Vanuit het programma Politie Taken wordt opvolging gegeven aan de besproken punten in het overleg van 10 december. Eén daarvan (welke ook terugkomt in de aanbevelingen van Çankaya) is de dialoog tussen ngo's en politie te stimuleren op wijkniveau, met name in wijken met een diverse samenstelling.

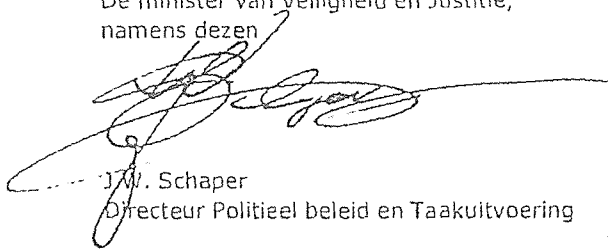
Graag blijven wij met u in gesprek. Ik stel voor dit halfjaarlijks te doen en vooral ook tussentijds individueel contact te onderhouden.

Directoraat-Generaal
Politie

Hoogachtend,
De minister van Veiligheid en Justitie,
namens dezen

Datum
16 december 2013

Ons kenmerk



J.W. Schaper
Directeur Politieel beleid en Taakuitvoering



verslag

Etnisch profileren

Vergaderdatum en -tijd 6 december 2013, 15.30 uur
Aanwezig

De vergadering is belegd naar aanleiding van het rapport van Amnesty International en de brief van Stichting Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders over etnisch profileren door de politie. Dit verslag is een korte weergave van de besproken punten, waaraan zoveel als mogelijk nadere afspraken zijn gekoppeld.

Na een voorstelronde volgt een korte introductie door [redacted] moet helaas dhr. Schaper excuseren. Voorts licht hij de grootste reorganisatie in Nederland toe, de transitie bij de politie raakt 64.000 mensen. [redacted] geeft aan dit als een eerste gesprek te zien van een duurzamere relatie tussen de aanwezigen.

Vervolgens reflecteert [redacted] op het thema vanuit de politie. Onder andere schetst [redacted] wat zoal gedaan wordt binnen de politieorganisatie om etnisch profileren te voorkomen dan, wel te beperken. Een voorbeeld hiervan zijn dilemmatrainingen die sinds een jaar of drie worden gegeven.

Daarna zijn een aantal concrete vragen besproken, mede naar aanleiding van enkele aanbevelingen in het rapport van Amnesty International en in de brief van SMN.

Vraag: Worden de opleidingen en trainingen waarin het thema is ingebed aan iedereen gegeven? In hoeverre komt het prominent aan de orde?
Afgesproken is dat dit nogmaals wordt nagegaan.

Vraag: Kan er vanuit het ministerie bevorderd worden om op wijkniveau gesprekken te organiseren tussen de politie en de Marokkaanse gemeenschap?
SMN biedt aan hier een rol in te vervullen.

Ministerie en NP zijn groot voorstander van een structurele dialoog op lokaal niveau (straks binnen de robuuste basisteams). Op veel plekken is dit al tot stand gekomen. De gebiedsgebonden politiezorg is een van de grootste assets van de nationale politie. Cruciaal op dit thema zijn o.a. de initiërende partij, de opzet en de toon van een dergelijk initiatief. geeft aan dit in de top van de politie te agenderen. Afgesproken wordt dat VenJ, de politie en SMN vervolgens nader in gesprek gaan om hier een impuls aan te geven. stuurt informatie over het goede voorbeeld 'Second wave' uit Gouda en een voorbeeld uit Almere.

Directoraat-Generaal
Politie

Datum
9 december 2013

Vraag: Is er voldoende aandacht voor diversiteit binnen de te vormen basisteams? Zijn zij in voldoende mate een afspiegeling van de buurt waarin zij opereren?

Het beleid van de politie is hier wel op gericht en heeft de aandacht. geeft als voorbeeld aan dat in de werving en selectiecommissie voor de ongeveer 800 te benoemen leidinggevendenden binnen de Nationale Politie een diversiteitsprofiel is opgesteld en de leden van de commissie hier een opleiding over hebben gekregen.

Vraag: Kan Amnesty dan wel SMN bij eventueel onderzoek op dit terrein participeren in een klankbordgroep?

Afgesproken is dat dit wordt nagegaan. VenJ en politie staan hier in beginsel welwillend tegenover.

.chetst de mogelijke voordelen van een proef met controleformulieren, onder andere ten aanzien van effect (minder gecontroleerden, hogere 'vangst'). De suggestie, zoals ook in het rapport en de brief van SMN is verwoord, wordt meegenomen in de Voorjaarsbrief van de minister.

Vraag: Kan in de Integrale Veiligheidsmonitor de bestaande dataset op punten uitgesplitst worden naar etniciteit?

Afgesproken is dat dit wordt nagegaan.

Vraag: Is in de dataset van Poldis na te gaan of daar discriminatie door de politie in voorkomt?

Afgesproken is dat dit wordt nagegaan bij het Verwey-Jonker Instituut.

Vraag: Kan DG Politie bijdragen aan het tot stand komen van gesprekken op deelonderwerp uit het rapport.

Medewerking hierop wordt toegezegd.

Vraag: Kan er betere informatievoorziening komen over staandehoudingen?

Afgesproken is dat dit wordt nagegaan.

. geeft aan graag op hoofdlijn te worden geïnformeerd over persaanlegenheden. De aanwezigen geven aan met elkaar in gesprek te willen blijven. Dhr. sluit om 16.45 uur de vergadering.



Minister van Veiligheid en Justitie

Directoraat-Generaal
Politie
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Contactpersoon

nota

Werkbezoek Roze in Blauw Amsterdam

Datum
3 november 2014

Ons kenmerk

Doel nota

U informeren over het programma van het werkbezoek op 5 november 2014 aan Roze in Blauw in de eenheid Amsterdam.

Locatie en contactgegevens

Politiebureau Kabelweg 25, Amsterdam

Ambtelijke ondersteuning minister

Aanwezigen

Het bestuur van Roze in Blauw Amsterdam

Operationele leden

Lid van de eenheidsleiding

Representatie

Leiding van Divers Samenleven en Samenwerken

Aanleiding voor het werkbezoek

Aanleiding voor het werkbezoek is de toename van het aantal incidenten wegens seksuele gerichtheid, het opnemen van de aanpak van homofob geweld in de Veiligheidsagenda 2015-2018 en uw toezegging over de uitrol van de werkwijze van Roze in Blauw binnen de politie.

Toename incidenten wegens seksuele gerichtheid

Het aantal door de politie geregistreerde discriminatie incidenten wegens seksuele gerichtheid stijgt: van 623 in 2011 naar 1143 in 2012 naar 1343 in 2013. Dit is een fractie van de totale omvang, aangezien de aangifte- en meldingsbereid laag is.

Directoraat-Generaal
Politie

Datum
20 oktober 2014

Ons kenmerk

Het geweld tegen homo's in Amsterdam is licht toegenomen: 189 incidenten in 2013 ten opzichte van 176 incidenten in 2012. In 2013 werden in totaal 535 homogereleerde incidenten gemeld, waaronder ook beledigingen, pesterijen en vernielingen, tegenover 488 incidenten in 2012.

Hoewel de stijging in het aantal incidenten waarschijnlijk deels komt doordat slachtoffers vaker aangifte doen, lijkt de relatief forse stijging in een korte periode ook op een feitelijke toename te wijzen.

Toezegging uitrol werkwijze Roze in Blauw

In 2011 is in de Aanscherping bestrijding discriminatie opgenomen: "De werkwijze van Roze in Blauw in het korps Amsterdam-Amstelland wordt breed uitgerold binnen de politie." U heeft in het jaarlijkse overleg met het COC eveneens aangegeven dat de werkwijze Roze in Blauw - met waar nodig maatwerk - landelijk wordt uitgerold.

Programma

- 09:40-09:50 uur Ontvangst, voorstellen en vertonen promotiefilm.
- 09:50-10:10 uur Gesprek met bestuur Roze in Blauw Amsterdam over verleden, heden en toekomst van het netwerk.
- 10:10-10:30 uur Operationele leden van het netwerk vertellen over ervaringen en werkzaamheden.
- 10:30-10.40 uur Afsluiting

Aandachtspunten en gevoeligheden

Landelijke uitrol en ruimte voor maatwerk

In elke eenheid is nu een vertegenwoordiger beschikbaar vanuit het netwerk Roze in Blauw. Dit is ook in de Voortgangsbrief Discriminatie (december 2013) aan de Tweede Kamer gemeld.

In het laatste gesprek met het COC (mei 2014) heeft u naast de toezegging de werkwijze uit te rollen binnen de Nationale Politie ook aangegeven dat de inrichting en werkwijze per eenheid maatwerk vraagt. Ook medewerkers vanuit de expertgroepen multicultureel vakmanschap kunnen in de publieksfunctie van betekenis zijn.

Toegepaste Wob beperkingsgrond:
artikel 11, eerste lid

U heeft in dit gesprek verder aangegeven het belangrijk te vinden dat iedereen door iedere medewerker correct wordt behandeld. Iedereen moet worden gezien als een collega. Zowel COC als Roze in Blauw Amsterdam willen een totale uitrol (van bovenaf) inclusief 'publieksfunctie', niet alleen intern aanspreekpunt binnen de eenheid.

Toegepaste Wob beperkingsgronden:
artikel 10, tweede lid aanhef en onder g
artikel 11, eerste lid.

Directoraat-Generaal
Politie

Datum
20 oktober 2014
Oms kenmerk

Mede vanwege de borging van de activiteiten van het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) in de organisatie van de Nationale Politie (eenheid Den Haag), worden activiteiten ten aanzien van discriminatie en diversiteit binnen de politie herijkt. In zijn algemeenheid werkt dit echter ondersteunend aan de werkwijze Roze in Blauw.

De Nationale Politie maakt een overzicht van de werkwijze Roze in Blauw binnen de verschillende eenheden, gaat na welke knelpunten zich voor doen en hoe wij deze kunnen aanpakken. Daarnaast is begin 2015 een algemene visie met betrekking tot netwerken op het gebied van diversiteit en antidiscriminatie binnen de politie beschikbaar.

Advies

Toegepaste Wob beperkingsgrond:
artikel 11, eerste lid

Media

Het netwerk Roze in Blauw Amsterdam heeft goede contacten met COC Nederland en weet de media goed te vinden. Vooraf hebben wij afstemming over berichtgeving naar aanleiding van dit werkbezoek.

Mogelijke vragen die u kunt stellen

-
- Toegepaste Wob beperkingsgrond:
artikel 11, eerste lid
-
-

Bijlagen bij deze nota

- Actuele VenJ activiteiten m.b.t. discriminatie LHBT
- Beschrijving van Roze in Blauw Amsterdam
- Cijfers 2013 m.b.t. seksuele gerichtheid
- Voortgangsbrief Discriminatie 2013
- Aanscherping bestrijding discriminatie, 2011
- Brief reactie rapport anti-homogeweld, 2014
- Nieuwsberichten Roze in Blauw 2014

Actuele activiteiten VenJ m.b.t. discriminatie LHBT

- De aanpak van homofob geweld is expliciet opgenomen in de Veiligheidsagenda 2015-2018.

Toelichting

Het bestuur, de politie en het OM is daarmee extra goed aanspreekbaar op de inzet om homofob geweld te bestrijden. Begin 2015 initieert VenJ een expertmeeting om invulling te geven aan het verder verstevigen van de aanpak.

- Er is een campagne gehouden voor het vergroten van de aangiftebereidheid van slachtoffers van discriminatie op basis van seksuele gerichtheid.

Toelichting

In diverse media, tijdschriften en online. Gericht op zowel homoseksuelen, lesbische vrouwen en transgenders.

- Met BZK, SZW, OCW en VWS wordt een meerjarige anti-Discriminatiecampagne vormgegeven.

Toelichting

Februari 2015 gaat deze van start. LHBT zal hier een prominente plek in krijgen, evenals de meldingsbereidheid. De campagne wordt versterkt door www.discriminatie.nl te verbeteren met betrekking tot informatie over melden.

- Daarnaast wordt informatie over Roze in Blauw geplaatst op politie.nl, is een nieuwe contactpersonenlijst verspreid van veiligheids-coördinatoren van de COC's, politie en OM en worden rapporten actief onder de aandacht gebracht binnen de discriminatie netwerken, zoals Anti-homogeweld in Nederland en een rapport over geweld LHBT in de woonomgeving.

Bijlage 2

Roze in Blauw

Toegepaste Wob beperkingsgronden:
artikel 10, tweede lid aanhef en onder g
artikel 11, eerste lid.

Herijking

Mede vanwege de borging van de activiteiten van het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) in de organisatie van de Nationale Politie (eenheid Den Haag), worden activiteiten ten aanzien van discriminatie en diversiteit binnen de politie herijkt. Ten aanzien van Roze in Blauw vindt gedachtevorming plaats over de bereikbaarheid Roze in Blauw via een specifiek nummer en de positionering binnen de eenheden.

Achtergrond

Op 12 mei 2014 jongstleden heeft u een gesprek gehad met COC Nederland om te spreken over de bestrijding van discriminatie jegens de lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender (LHBT) gemeenschap. In dit gesprek heeft u aangegeven, dat de toezegging - gedaan op 7 juli 2011 - om de werkwijze Roze In Blauw (RIB) landelijk te implementeren nog steeds recht overeind staat. Al enkele jaren maakt de politie stappen om (met waar nodig maatwerk) deze werkwijze uit te rollen. Met veel enthousiasme heeft Roze In Blauw Amsterdam u uitgenodigd om middels een informeel werkbezoek de 'best practises' met eigen ogen te aanschouwen en te bespreken. Dit werkbezoek vindt plaats op 5 november aanstaande.

De aanpak van homofob geweld is ook opgenomen in de Veiligheidsagenda onder de prioriteit High Impact Crimes, tot tevredenheid van zowel Amsterdam als het COC.

**Verslag Werkbezoek
Aan te leveren bij Bureau Protocol & Evenementen (BSG)**

Aan	Leden MS
Van (met paraaf MS-lid)	
Concipient verslag	
Werkbezoek aan	Roze in Blauw Amsterdam
Datum bezoek	5 november 2014
Deelnemers	Minister Obstelten, I
Ontvangst door	Eenheid Amsterdam: Bestuur Roze in Blauw, voorzitter Operationele leden van de eenheidsleiding

Thema bezoek Activiteiten Roze in Blauw Amsterdam
Doel bezoek Informereren, blijk van betrokkenheid. Aanleiding voor het werkbezoek is de toename van het aantal incidenten wegens seksuele gerichtheid, het opnemen van de aanpak van homofoob geweld in de Veiligheidsagenda 2015-2018 en de toezegging over de uitrol van de werkwijze van Roze in Blauw binnen de politie. Contactpersonen van Roze in Blauw staan klaar voor mensen die aangifte of melding willen doen van discriminatie, belediging, mishandeling of diefstal wegens hun seksuele gerichtheid. Hierdoor wordt voor hen de drempel tot melden of aangifte doen aanzienlijk verlaagd. Zichtbaarheid (o.a. in de horeca, bij evenementen) en bereikbaarheid zijn één van de pijlers. Ook heeft het netwerk een interne functie in opsporingsonderzoeken en geven leden les op de politieacademie. De Nationale Politie wordt vooral gezien als kans en er is vertrouwen dat de landelijke portefeuille bij de eenheid Den Haag de voortzetting en versterking van de activiteiten steunt. De minister gaf aan vierkant achter deze aanpak te staan en deed een beroep de voorhoederol te blijven vervullen.
Aandachtspunten De toezegging de werkwijze uit te rollen binnen de Nationale Politie waarbij opnieuw is aangegeven dat de inrichting en werkwijze maatwerk vraagt.
Sfeer Informeel en goed. Is telefonisch bevestigd.
Toezeggingen Verzorgen van de opening van een te organiseren wereldwijde conferentie in Amsterdam over LHBT en de politie in augustus 2016.



11

Aan Directeur-Generaal Politie

Dhr. mr. A.F. Gaastra

Afdeling Extern
Wetenschappelijke
Betrekkings (EWB)
WODC

Turfmarkt 147
2511 DP Oen Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.wodc.nl

Contactpersoon

nota

Aanbieding onderzoeksrapport 'Evaluatie Landelijk
Expertise-Centrum Diversiteit'

Van
Directeur WODC
Datum/paraaf

4/12/14

Prof. dr. F.L. Leeuw

b/a

Datum
04 december 2014

Ons kenmerk
2419/592984/14

Bijlagen
Onderzoeksrapport

Conclpiënt

Bijgaand treft u aan het onderzoeksrapport 'Evaluatie Landelijk Expertise-Centrum Diversiteit'. Het onderzoek is aangevraagd vanuit het Programma HRM en Onderwijs van uw Directoraat-Generaal.

Hierbij bied ik u ook mijn oplegnota bij dit rapport aan. Het WODC acht - gezien het karakter van het onderzoek - aanbieding aan de BR niet noodzakelijk.

Het onderzoek is in de periode van 1 maart tot 27 november 2014 uitgevoerd door dr. J.F.I. Klaver (projectleider), drs. J.C.M. van den Tillaart en drs. K.B.M. de Vaan van Regioplan Beleidsonderzoek.

Het onderzoek geeft een beeld van de activiteiten van het LECD en de mogelijke borging daarvan in de politieorganisatie.

Aanleiding

Het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) ondersteunt en adviseert de politie in de ontwikkeling van diversiteit en multicultureel vakmanschap. Het doel van het onderhavige onderzoek is het uitvoeren van de evaluatie van het LECD, zoals verordonneerd in artikel 12 van het Besluit LECD 2010-2014. In deze evaluatie wordt tevens aandacht besteed aan 'adoptie', d.w.z. aan welke de werkzaamheden en activiteiten van het LECD duurzaam geborgd kunnen/moeten worden in de politieorganisatie.

Onderzoeksmethode

Op basis van gesprekken met medewerkers van het LECD (N=6) en documentstudie is in kaart gebracht welke activiteiten het LECD heeft uitgevoerd en de resultaten daarvan. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met medewerkers van de Nationale Politie (N=4) om de activiteiten van het LECD in het perspectief

te kunnen plaatsen van de ontwikkelingen op het thema diversiteit bij de Nationale Politie.

Vervolgens is nagegaan hoe de activiteiten van het LECD hebben doorgewerkt in vijf voormalige regiokorpsen (Fryslân, Gelderland-Zuid, Haaglanden, Rotterdam-Rijnmond en Midden-West Brabant), door middel van face-to-face- en telefonische interviews met diverse functionarissen (N=29). Daarnaast zijn interviews gehouden met de politieacademie en de landelijke netwerken 'Jong in blauw' en 'netwerk visueel gehandicapten' (N=3).

In de laatste fase van het onderzoek zijn de onderzoeksresultaten voorgelegd aan experts uit wetenschap, politie en non-profit sector (N=9) en is met hen gesproken over randvoorwaarden voor borging van de LECD-activiteiten.

Afdeling Extern
Wetenschappelijke
Betrekkingen (EWB)
WODC

Datum
04 december 2014

Ons kenmerk
2419/592984/14

Resultaten en conclusies

In haar laatste instellingsperiode (2010-2014) heeft het LECD zich gericht op vier thema's, te weten: diversiteit, ongewenste omgangsvormen, multicultureel vakmanschap en de aanpak van discriminatie. Per 1 januari 2015 houdt het LECD op te bestaan en moeten de activiteiten van het centrum zijn overgedragen en geborgd binnen de Nationale Politie. De definities die het LECD en de Nationale Politie hanteren voor deze thema's sluiten nauw bij elkaar aan en staan borging niet in de weg.

Evaluatie LECD

Het LECD heeft tijdens haar bestaan een scala aan activiteiten uitgevoerd. Veel van deze activiteiten hebben betrekking op de fasen van bewustwording en planvorming, maar ook zijn relevante structuren binnen de politieorganisatie neergezet en gefaciliteerd (zoals het netwerk van vertrouwenspersonen en de expertgroepen multicultureel vakmanschap en diversiteit) en is de methode Teambalans ontwikkeld.

In algemene zin kan gesteld worden dat een belemmerende factor voor het realiseren van succes de positionering van het LECD is geweest, namelijk naast de politieorganisatie, waardoor er geen doorzettingsmacht was. Het LECD werkt vraaggericht en kan alleen adviseren.

Borging van LECD-activiteiten

Bij de borging van LECD-kennis en -activiteiten door de Nationale Politie zijn de volgende punten van belang:

- Op het thema diversiteit de verbinding leggen tussen wat de samenleving vraagt (aan kennis en vaardigheden) en hoe de politie is georganiseerd (mate waarin de organisatie dusdanig divers is, dat deze kennis en vaardigheden aanwezig zijn). De leidende vraag is dan niet 'hoe kom ik tot een divers team', maar 'welke competenties hebben wij als team in een bepaald gebied nodig om goed ons werk te kunnen doen'. Het LECD heeft de methode Teambalans ontwikkeld die hier op inspeelt. De methode heeft tot doel om te komen tot een evenwichtige en op het takenpakket afgestemde teamsamenstelling.
- Dit kan worden ondersteund door strategisch personeelsbeleid, dat niet (uitsluitend) de doelgroepen, maar (ook) kennis en vaardigheden van personeelsleden centraal stelt en niet alleen aandacht heeft voor diversiteit in werving en selectie, maar ook voor het *behoud* daarvan binnen de organisatie.
- Dit kan worden ondersteund door een ontwikkeling richting een (meer) inclusieve cultuur, waarin personeel dat afwijkt van de heersende norm zich thuis voelt en blijft. Het vertrouwenswerk is hier een goed instrument voor, als

het een rol krijgt in preventie. Het netwerk van vertrouwenspersonen is ook om andere redenen een belangrijk onderdeel dat geborgd zou moeten worden in de Nationale Politie (zie verderop in deze nota).

- Diversiteit en interne cultuur kunnen verder worden ontwikkeld door de verantwoordelijkheid hiervoor in de lijn te beleggen en daar nadrukkelijk op te sturen. Hierdoor kan ook beter aangesloten worden bij de operationele taak.
- Multicultureel vakmanschap is een belangrijk concept voor het verbeteren van het externe handelen van de politie (overigens gekoppeld aan de Interne organisatie) en kan worden doorontwikkeld, geïntegreerd in opleidingen en functie-eisen. Alle respondenten zijn m.b.t. dit thema van mening dat het ontwikkelde netwerk van voormalige expertgroepen 'multicultureel vakmanschap en diversiteit' (de huidige netwerken 'leefstijlen en culturen') van groot belang is, goed past binnen de politieorganisatie en daarom behouden en versterkt moet worden.
- Bezien vanuit (inter)nationale verplichtingen zijn er twee aspecten die aandacht vragen. Het eerste aspect betreft de aandacht voor omgangsvormen. Vanuit de Arbowet wordt bepaald dat de werkgever moet zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers en dat zij beleid moet voeren dat gericht is op het beperken c.q. voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting (waaronder ongewenste omgangsvormen). Deze verplichting vanuit de Arbowet onderschrijft nogmaals het belang van een goede verankering en verdere professionalisering van het netwerk van vertrouwenspersonen.
- Het tweede aspect betreft de strafrechtelijke aanpak van discriminatie. Die is al geborgd door de aanwijzing van het OM. Het LECD vervult hierbij echter een aantal taken die (nog) borging behoeven. Het betreft de uniforme registratie en monitoring van discriminatiezaken en activiteiten gericht op het verhogen van de aangiftebereidheid.
- Zonder goede monitoring is tussentijds evalueren en bijsturen van het beleid lastig en wordt het lerend vermogen van de organisatie beperkt. Het is van belang dat hier meer aandacht voor komt.
- Al de hierboven opgesomde punten kunnen pas effect sorteren als vanuit de top van de politieorganisatie wordt uitgedragen dat aandacht voor diversiteit een noodzakelijk goed is om te komen tot een vakkundig en effectief opererend politiekorps en als de politietop voorbeeldgedrag laat zien ten aanzien van omgaan met diversiteit. Aandacht voor diversiteit moet dus op alle niveaus in de keten worden verankerd.

Afdeling Extern
Wetenschappelijke
Betrekkings (EWB)
WODC

Datum
04 december 2014

Ons kenmerk
2419/592984/14

Evaluatie van het onderzoek

Het onderzoek is vakkundig en consciëntieus uitgevoerd. Het onderzoek heeft vertraging opgelopen doordat de toestemming om onderzoek te doen bij de Nationale Politie op zich liet wachten. Hierdoor is het onderzoek later opgeleverd dan gepland, wat de benutting van het onderzoek door diezelfde Nationale Politie belemmert.

Openbaarmaking

Met ingang van 26 februari 2015 is het de onderzoekers toegestaan, ook zonder toestemming van het WODC of het ministerie van Veiligheid en Justitie, de onderzoeksresultaten te publiceren en de publiciteit te zoeken (of zoveel eerder als het ministerie het rapport openbaar maakt). Zonder tegenbericht van uw kant zal het WODC het rapport op 26 februari 2015 plaatsen op de WODC-website.

Afdeling Extern
Wetenschappelijke
Betrekkingen (EWB)
WODC

Datum
04 december 2014

Ons kenmerk
2419/592984/14

Bezetting begeleidingscommissie

Het onderzoek werd, op verzoek van het WODC, begeleid door een commissie, waaraan deelnamen:

- mevrouw prof. dr. K.I. van Oudenhoven-van der Zee (Vrije Universiteit Amsterdam, voorzitter);
- (Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum);
- (Ministerie van Veiligheid en Justitie, Directoraat-Generaal Politie);
- (Nationale Politie).



Minister Van

Handwritten signature and date: 25/12

nota

Evaluatie landelijk expertisecentrum diversiteit

Directoraat-Generaal
Politie

Programma HRM en O&M

Jurimarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/vc

Contactpersoon

Senior beleidsmedewerker

Datum
11 februari 2015

Ons kenmerk
616459

Dossiernummer
506964

Van

Conclisient

Aanleiding

Het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) is in 2001 opgericht om de politie te ondersteunen op het thema diversiteit. Daar zijn later de thema's ongewenste omgangsvormen, multicultureel vakmanschap en de aanpak van discriminatie bijgekomen. Per 1 januari 2015 bestaat het LECD niet meer en zijn de taken bij de staande organisatie geborgd. Eind 2014 heeft het WODC in opdracht van DGPOL een evaluatie laten uitvoeren naar de inspanningen van het LECD en de opbrengsten daarvan in de voormalige korpsen. Tevens is expliciet aandacht besteed aan 'adoptie', de borging van succesvolle activiteiten van het LECD in de politieorganisatie. De evaluatie is begin december opgeleverd.

Advies

- Kennisnemen van de belangrijkste conclusies uit de evaluatie LECD
- Instemmen met en versturen van bijgaande conceptbeleidsreactie.

Toelichting

De evaluatie wijst uit dat het LECD met name veel activiteiten heeft uitgevoerd die betrekking hebben op de fasen van bewustwording en planvorming. De activiteiten van het LECD zijn niet systematisch geëvalueerd. Uit de gesprekken ontstaat het beeld dat de belangrijkste resultaten vooral gelegen zijn in de aanjaagfunctie (aandacht voor de thema's) en het neerzetten en faciliteren van structuren binnen de politieorganisatie die belangrijk zijn voor goed diversiteitsbeleid. In algemene zin wordt gesteld dat de positionering van het LECD een belemmerende factor voor succes is geweest, namelijk naast de

politieorganisatie, waardoor er geen doorzettingsmacht was. Het LECD kon alleen adviseren.

Directoraat-Generaal
Politie
Programma HRM en
Onderwijs

De evaluatie heeft daarnaast nog enkele concrete aandachtspunten en bevindingen ten aanzien van de borging van LECD-activiteiten opgeleverd:

Datum
11 februari 2015

Ons kenmerk
616459

- 1) • Draagvlak voor diversiteit en het neerzetten van een structuur zijn vaak een eerste stap voor het bereiken van daadwerkelijke gedragsveranderingen op de werkvloer. De expertgroepen 'leefstijlen en culturen', het netwerk van vertrouwenspersonen zijn daarom zeer waardevol. De netwerken zouden geborgd en verder geprofessionaliseerd moeten worden in de politieorganisatie.
- 2) • De methode Teambalans is ook waardevol. De methode gaat uit van wat (de problematiek en samenstelling van) een bepaald gebied vraagt. Teams stellen zichzelf de vraag welke competenties (kennis en vaardigheden) zij in hun gebied nodig hebben om goed hun werk te kunnen doen.
- 3) • Voorwaarde voor succesvolle borging is dat de korpsleiding het belang van diversiteit uitdraagt, dat de verantwoordelijkheid bij leidinggevenden wordt belegd en dat er een meer inclusieve cultuur komt, waardoor anders-zijn niet argwaneind wordt bekeken.
- 4) • Er zal een strategisch personeelsbeleid gevoerd moeten worden dat niet (uitsluitend) de doelgroepen (vrouwen en minderheden), maar (ook) kennis en vaardigheden van personeelsleden centraal stelt en waar niet alleen aandacht is voor diversiteit in werving en selectie, maar ook voor het behoud daarvan binnen de organisatie.

Beleidsreactie

Op 26 februari zal het evaluatierapport openbaar gemaakt worden. Het evaluatierapport levert geen nieuwe opzienbarende feiten op over de activiteiten van het LECD. Het rapport concludeert wel dat de activiteiten van het LECD niet systematisch zijn geëvalueerd. De resultaten van het LECD zijn hierdoor niet precies vast te stellen. De Kamer en media hechten groot belang aan diversiteit van het politiepersoneel en aan de aanpak van discriminatie. Gezien de publieke belangstelling en de moeilijk vast te stellen resultaten van het LECD (geen systematische evaluaties) wordt u aangeraden het evaluatierapport zelf met een beleidsreactie naar de Kamer te sturen. Hierin kunt u laten zien dat u net als de korpschef nadrukkelijk de aandacht heeft voor de thema's diversiteit en discriminatie en voor een goede borging van de LECD-activiteiten. De politie rondt binnenkort het nieuwe visie- en beleidskader 'Variëteit, gelijkwaardigheid en verbinding' af. Hierin zijn de leerpunten uit de evaluatie nadrukkelijk meegenomen en staat positionering in de lijn en de verhouding met de operationele politievraanstukken centraal.

Toegepaste Wob beperkingsgrond
Artikel 11, eerste lid

De DGPol is hierover in gesprek met de politie.

Voor de aanpak van discriminatie verwijst u naar de voortgangsbrief discriminatie die mede namens u op 11 februari jl. naar de Kamer is gestuurd. Voor het diversiteitsbeleid refereert u aan uw toezegging tijdens het AO Politieonderwerpen van 11 februari jl. om in de volgende voortgangsrapportage (in mei) in te gaan op de maatregelen en resultaten op het gebied van diversiteit. In mei is er meer concrete voortgang te melden op het diversiteitsbeleid.

Afstemming

Over de beleidsreactie is afstemming bereikt met dossierhouder en hoofd staf directie HRM bij politie. De beleidsreactie gaat bij politie gelijktijdig de lijn in.