

Raadsfractie D66
t.a.v. mw. Van der Windt

Ons kenmerk MO/2020/701322
Datum 11 augustus 2020
Afdeling Maatschappelijke Ondersteuning
Contact N. Weinreich
Telefoon 023-5115499
E-mail nweinreich@haarlem.nl

Onderwerp: Beantwoording vragen ex. artikel 38 RvO over institutioneel racisme

Geachte mevrouw Van der Windt,

Op 15 juni 2020 heeft u vragen gesteld ex art. 38 RvO inzake institutioneel racisme. Met deze brief geven wij antwoord op uw vragen. Hieronder is uw vraag steeds cursief weergegeven waarna het antwoord van het college volgt. Voor een compleet beeld van de context voegen wij uw brief bij deze antwoordbrief.

Algemeen

1. Bent u het met D66 eens dat de gemeente institutioneel racisme moet aanpakken?

Antwoord:

De gemeente Haarlem zet zich in om een diverse en inclusieve organisatie te zijn. We geven uitvoering aan het Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie en beogen hiermee diversiteit en inclusie te vergroten binnen onze organisatie. Dit doen we door onder andere het aantrekken van diverse medewerkers, en door aandacht te hebben voor het behouden en includeren van diverse medewerkers. Institutioneel racisme staat haaks op dit uitgangspunt en zou intern ten alle tijden moeten worden aangepakt.

Institutioneel racisme binnen de gemeente

2. Heeft de gemeente Haarlem onderzoek gedaan naar signalen van institutioneel racisme binnen de organisatie?

a. Zo ja, wat waren de uitkomsten hiervan?

Antwoord:

Er is geen specifiek onderzoek gedaan naar signalen van institutioneel racisme binnen de gemeentelijke organisatie. Wel heeft er in oktober 2019 onderzoek plaatsgevonden naar de beleving van inclusie op de werkvloer door medewerkers. Dit is uitgevoerd door de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM).

Er hebben 817 medewerkers de vragenlijst ingevuld, waarvan 811 daadwerkelijk geschikt waren voor het onderzoek, dit is 46% van alle medewerkers. Het onderzoek geeft inzicht in hoe de medewerkers die zichzelf tot de meerderheid- of minderheidsgroep vinden behoren, inclusie op de werkvloer ervaren.

De uitkomsten van het onderzoek geven de volgende conclusies:

- Het onderzoeksteam heeft geen reden om aan te nemen dat medewerkers die zich (zichtbaar of onzichtbaar) anders voelen dan anderen in de organisatie, niet worden geaccepteerd in de organisatie. Er is geen reden om te veronderstellen dat er in de organisatie een negatieve houding heerst ten aanzien van mensen die anders zijn.
 - Er is wel een verschil in beleving van inclusie door medewerkers die zichzelf tot de meerderheidsgroep toerekenen en de medewerkers die zich tot de minderheidsgroep vinden behoren. De minderheidsgroep ervaart het inclusiviteitsklimaat als minder positief dan de meerderheidsgroep.
 - Er is ook onderzocht of de gemiddelde scores van de medewerkers verschillen op basis van geslacht, leidinggevend/niet leidinggevend, migratieachtergrond, LHBTI+, zichtbare/onzichtbare arbeidsbeperking, leeftijd en vast dienstverband/flexibele inhuurkracht. Uit dit onderzoek blijkt dat medewerkers met een zichtbare/onzichtbare arbeidsbeperking een minder positief inclusiviteitsklimaat waarnemen dan medewerkers zonder een zichtbare/onzichtbare arbeidsbeperking.
 - Er zijn geen verschillen over de waarneming van een positiever of minder positiever inclusiviteitsklimaat bij de andere bovengenoemde onderzochte groepen, dus ook niet bij medewerkers die aangegeven tot de doelgroep migratieachtergrond te behoren.
- Deze uitkomsten zullen worden gedeeld met de ambassadeurs Diversiteit & Inclusie en kunnen aanleiding zijn voor een dialoog binnen de organisatie.
- Het onderzoek richtte zich dus niet specifiek op institutioneel racisme op de werkvloer.

b. Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Bovenstaande conclusies geven hier geen directie aanleiding toe. Daarnaast zijn er geen officiële meldingen bekend over institutioneel racisme bij het Meldpunt Integriteit. Cijfers van discriminatieklachten bij het Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BDK) wijzen er ook niet op dat dit probleem binnen of vanuit de gemeente Haarlem speelt. Kanttekening hierbij is dat de meldingsbereidheid van mensen om verschillende redenen laag is; dit geldt landelijk.

3. Is de gemeente Haarlem bereid om onderzoek te doen naar die signalen en kritisch te kijken of vermeende "objectieve" signalen niet feitelijk impliciet racistisch zijn?

Antwoord:



Er zijn geen signalen bekend binnen de gemeente dat er institutioneel racisme plaatsvindt.

Een specifiek onderzoek naar institutioneel racisme binnen de gemeente zou echter een ander licht op het onderwerp kunnen schijnen. Het beoordelen of vermeende “objectieve” signalen niet feitelijk impliciet racistisch zijn zou dan ook onderzocht moeten worden.

De gemeente Haarlem is bereid om eventueel onderzoek te doen. Op dit moment is er nog geen urgente reden om dat op hele korte termijn te doen. Belangrijker is om het gesprek intern goed vorm en inhoud te geven.

Uit de landelijke rapportages over discriminatiemeldingen blijkt overigens al jaren dat de meeste klachten die binnenkomen bij Anti Discriminatie Voorzieningen (zoals BDK) en bij de politie inzake discriminatie gebaseerd zijn op de grond ‘ras’/afkomst.

Politie

4. *Wat doet de politie in Haarlem om te voorkomen dat impliciete vooroordelen een rol spelen bij het controleren en aanhouden van mensen?*

Antwoord:

De politie in Nederland (ook in de eenheid Noord-Holland en in Haarlem) werkt bij proactieve controles (controles waarbij op initiatief van de politiemedewerker een burger gecontroleerd wordt zonder dat er gebleken is van een overtreding of strafbaar feit) volgens de basisprincipes van professioneel controleren:

- De politie selecteert op van basis van afwijkend gedrag, feiten en omstandigheden.
- De politie legt uit waarom de burger staande gehouden wordt.
- De politie bejegt de burger op een respectvolle en correcte wijze met een open en nieuwsgierige houding.
- De politie reflecteert, medewerkers geven en ontvangen feedback van elkaar en willen het vakmanschap vergroten.

In basisteam Haarlem is professioneel controleren onderwerp van gesprek geweest tijdens verdiepingsbijeenkomsten voor alle dienstgroepen. Onder andere Bureau Discriminatiezaken Kennemerland heeft trainingen verzorgd over discriminatie, impliciete associaties en 'anders zijn', om op die manier het bewustzijn te vergroten.

5. *Is er in de periode 2015-heden aangifte gedaan over geweldsgebruik door agenten onder diensttijd, werkend in Haarlem? Zo ja, hoe vaak (graag per jaar)? Is uitgezocht of dit vaker voorkomt bij mensen van kleur?*

Antwoord:

Het gezag over de politie berust bij de burgemeester voor wat betreft de handhaving van de openbare orde en veiligheid. Daarover is de burgemeester verantwoording verschuldigd aan de gemeenteraad.

Waar het de strafrechtelijke handhaving betreft, berust het gezag bij het Openbaar Ministerie. Dit geldt ook voor de (beoordeling van) aangiftes tegen en eventuele vervolging van agenten ten aanzien van geweldgebruik en/of discriminatie. De verantwoordelijkheid voor het beheer van de politie (inclusief het treffen van eventuele tuchtrechtelijke maatregelen) ligt bij de korpschef, onder bestuurlijke verantwoordelijkheid van de minister van Justitie en Veiligheid.

De burgemeester en het college hebben formeel gezien dus geen verantwoordelijkheid of bevoegdheid als het gaat om de strafrechtelijke handhaving door of het beheer van de politie. Met inachtneming daarvan heeft de politie de aantallen verstrekt op het schaalniveau van de politie-eenheid Noord-Holland over de jaren 2016, 2017, 2018 en 2019. De cijfers over 2015 zijn opgevraagd en zullen op een later moment worden verstrekt. Voor een compleet beeld van de context wordt in de bijlage de achtergrond van de geweldsmonopolie van de politie geschetst.

In de jaren 2016, 2017, 2018 en 2019 zijn, zo blijkt uit gegevens van de politie, in de Eenheid Noord-Holland in totaal 71 aangiften gedaan van (vermeende) mishandeling gepleegd door politiemedewerkers in de uitoefening van het politievak. In verreweg de meeste gevallen heeft dit geleid tot een sepot. In welke mate dit vaker voorkomt bij mensen van kleur is niet bekend.

6. *Is er in de periode 2015-heden aangifte gedaan van discriminatie door in Haarlem werkende agenten onder diensttijd? Zo ja, hoe vaak (graag per jaar)?*

Antwoord:

In de jaren 2016, 2017, 2018 en 2019 zijn in de Eenheid Noord-Holland 2 aangiften gedaan van vermeende discriminatie door politiemedewerkers in de uitoefening van het politievak. In beide gevallen heeft dit geleid tot een sepot.

7. *Komt het voor dat de politie Haarlem aangiftes tegen politieagenten niet opneemt en bewoners verwijst naar de klachtenprocedure? Welke instructies krijgen agenten hiervoor? En op welke wijze worden agenten gesanctioneerd als een aangifte niet wordt opgenomen?*

Antwoord:

De politie is verplicht om aangiftes op te nemen voor zover er sprake is van strafbare feiten. Nadat de aangifte is opgenomen wordt door de politie samen met het Openbaar Ministerie beoordeeld of er sprake is van strafbare feiten die verder onderzocht dienen te worden. Indien de aangever het niet eens is met de beslissing die hier uitkomt, kan bezwaar aangetekend worden bij het Openbaar Ministerie. Parallel aan deze procedure kan een klacht worden ingediend bij de politie als een burger het niet eens is met het optreden van een politieambtenaar. Indien door een politieambtenaar niet professioneel wordt opgetreden, kan de politie disciplinair onderzoek doen en (eventueel) straffen.



Hoogachtend,

Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris,

de burgemeester,

mr. C.M. Lenstra

drs. J. Wienen

Bijlage:

Achtergrond geweldsmonopolie politie

Het geweldsmonopolie is belegd bij de staat en daarmee bij de politie. Met deze bijzondere bevoegdheid moet de politie zorgvuldig omgaan. Daarom investeert de politie in zorgvuldige selectie van politiemensen, goede opleidingen, permanente training en certificering en inzet op de-escalerende vaardigheden.

Bij de uitoefening van het geweldmonopolie hoort ook een consequente en transparante verantwoording. Sinds 15 januari 2019 registreert de politie in alle eenheden op dezelfde manier het door de politie toegepast geweld. Voorheen deed iedere eenheid dit zelf en in verschillende systemen. Onder geweldsaanwendingen worden alle vormen van geweld verstaan die de politie kan gebruiken als de situatie daar om vraagt. Daaronder valt het gebruik van de wapenstok, pepperspray, het vuurwapen of fysiek geweld, maar ook het geweld tegen goederen, bijvoorbeeld het forceren van een deur in het kader van hulpverlening. Deze nieuwe registratiemethode is onderdeel van de herziening van het stelsel geweldsaanwending opsporingsambtenaren, waarmee een nieuwe systematiek ontstaat voor het melden, registreren, beoordelen en leren van geweldgebruik.

Geweldgebruik wordt altijd geregistreerd. De mate van ernst bepaalt of het een geweldsmutatatie of een geweldsregistratie wordt. Indien daartoe dus aanleiding bestaat, wordt op basis van de ambtsinstructie van toegepast geweld een geweldsregistratie opgemaakt. Dat is het geval indien het vuurwapen is gebruikt, indien ten gevolge van het toegepaste geweld meer dan licht letsel is ontstaan of indien dat naar het oordeel van de hulpofficier van justitie noodzakelijk is. In die gevallen vindt nader onderzoek plaats. Begin 2019 is in alle eenheden een Commissie Geweldsaanwending ingesteld, die het toegepaste geweld toetst en een advies uitbrengt aan de politiechef.

Wanneer er sprake is van vuurwapengebruik dat tot overlijden of enig letsel leidt, of een confrontatie met de politie de dood of zwaar lichamelijk letsel tot gevolg heeft, doet de Rijksrecherche onderzoek. De Rijksrecherche is geen onderdeel van de politie en valt als enige OM-onderdeel direct onder de verantwoordelijkheid van het College van procureurs-generaal. Ook gevallen waarbij een persoon die aan de zorg van de politie is toevertrouwd komt te overlijden of zwaar lichamelijk letsel oploopt, worden door de Rijksrecherche onderzocht. Als de Rijksrecherche van mening is dat er sprake is van strafbaar handelen dan wordt de zaak voor de rechter gebracht.



Ook andere strafbare gedragingen van medewerkers van de politie worden onder verantwoordelijkheid van het OM onderzocht en wanneer daar aanleiding voor is, door de rechter beoordeeld. Daarnaast kan de politie disciplinair onderzoek doen en straffen, bij gedragingen die niet voldoen aan de eisen die de politie stelt aan de professionaliteit en integriteit van medewerkers.

Discriminatie

De politie heeft heldere opvattingen over het thema discriminatie. De politie is een politie voor iedereen. Dat geldt zowel voor het optreden in de samenleving als de manier waarop intern met elkaar wordt omgegaan. Met de visie 'politie voor iedereen' zet de politie in op veilige, competente en effectieve politieteams, waarin verschillende mensen werken en divers vakmanschap bestaat. Als er niet professioneel opgetreden of met elkaar omgegaan wordt, zijn er ook in deze gevallen verschillende trajecten mogelijk. In gevallen van ernstig plichtsverzuim wordt disciplinair of strafrechtelijk opgetreden.