

Postbus 1230  
6201 GB Maastricht  
Telefoon 0900 88 44

AAN: Buro Jansen & Janssen  
T.a.v.: [REDACTED]  
Postbus 10591  
1001 EN AMSTERDAM  
**AANGETEKEND**

Bezoekadres Prins Bisschopsingel 53  
Maastricht  
Korpsonderdeel Juridische Zaken  
Behandeld door Privacy  
Doorkiesnummer 0900-8844  
Ons kenmerk 13PLB21036  
Uw kenmerk Wobverzoek oktober 201250024  
Datum 6 mei 2013  
Onderwerp informatieverzoek  
Bijlagen div.

Geachte [REDACTED]

Op 24 april 2013 ontvingen wij in goede orde uw verzoek binnen de kaders van de Wet Openbaarheid van bestuur (Wob).

U vraagt in het kader van de wet Openbaarheid van Bestuur (WOB) inzake onderzoek, rapportages, evaluaties, notities of vergelijkbare documenten ten aanzien van selectief discriminatoir handelen, optreden of op een andere manier functioneren en/of etnisch profileren, handelen, optreden of op een andere manier van functioneren van zowel individuele functionarissen als beleidsmatig handelen van het apparaat als geheel. Het gaat hierbij niet om individuele processen-verbaal, maar om onderzoek, rapportages, notities of vergelijkbare documenten.

U stelt dat u dit verzoek reeds in 2012 had gedaan en niets van ons korps gehoord had. Dat is correct. Wij hadden echter begrepen van mr. L.W.H. van den Berg, korpsjurist bij de toenmalige politieregio Zeeland, dat hij op 29 mei 2012 telefonisch contact met u had opgenomen en dat uw verzoek door hen landelijk was afgehandeld. Dat blijkt niet zo te zijn, excuses daarvoor.

Volgens mr. L.W.H. van den Berg, zou het om het volgende gaan:

- het verzoek ziet over een periode van de afgelopen vijf jaar;
- het gaat u niet om de individuele kwesties maar om rapportages, evaluaties etc.;
- verzoek beperkt zich tot de uitvoering van de politietaak.

#### (Nationale) politie

U heeft uw verzoek gericht aan de heer G. Veldhuis van de politieregio Limburg-Zuid. Met de inwerkingtreding van de Politiewet 2012 op 1 januari 2013 is de (nationale) politie een feit. De leiding van de (nationale) politie berust bij de korpschef en de dagelijkse leiding van de landelijke en de regionale eenheden berust bij politiechefs. Op grond van artikel 5, eerste lid van de Invoerings- en aanpassingswet Politiewet 2012 zijn alle wettelijke procedures en rechtsgedingen, overgegaan op de (nationale) politie in de plaats van de politieregio's Limburg-Noord en Limburg-Zuid. De heer drs. G.J. Veldhuis is politiechef van eenheid Limburg.

Gelet op het voorgaande en gelet op de bewoordingen in uw brief van 23 april 2013, wordt ervan uitgegaan dat uw verzoek betrekking heeft op het territorium dat overeenkomt met die

van de voormalige politieregio Limburg-Zuid en voor zover niet al eerder documenten zijn verstrekt bij het voornoemde besluit van 25 juni 2012. Immers, bij dat besluit was reeds aan u verstrekt het 'Criminaliteitsbeeld Discriminatie 2010 provincie Limburg, opgesteld door politie, openbaar ministerie en Antidiscriminatievoorziening Limburg'.

Naar aanleiding van deze specificatie is binnen de eenheid Limburg - voor zover uw verzoek betrekking heeft op het territorium dat overeenkomt met die van de voormalige politieregio Limburg-Zuid - onderzoek gedaan naar de beschikbare documenten. Naar aanleiding van uw verzoek kan ik u berichten dat de voormalige politieregio Limburg-Zuid enige documenten over voornoemde onderwerp heeft.

*Besluit*

Ik besluit u de gevraagde documenten, in zoverre wij deze gegevens hebben gedocumenteerd, openbaar te maken.

Als bijlage bij dit besluit voeg ik:

Document I: Toelichting vertrouwenspersonen. (1 pagina)

Document II: Literatuurlijst discriminatie/Racisme. (3 pagina's)

Document III: Nota bejegening/integriteit. (6 pagina's)

Document IV: Evaluatie resultaten thema-informatie MPO/executieve politieambtenaren (4 pagina's)

Document V: Nota homoseksualiteit (1 pagina)

Document VI: Nota "hoe om te gaan als politie met een HOP ( Homo Ontmoetingsplaats). (2 pagina's)


Document VII: Nota "discriminatie op het internet, Meldknop.nl (1 pagina)

Document VIII: Nota discriminatie voorziening Limburg. (1 pagina)

Document IX: Beoordeling dicriminatoire uitingen in demonstraties en acties tegen Israël (2 pagina's).

Hoogachtend,

De korpsbeheerder,  
Namens deze de politiefchef van de eenheid Limburg,  
Namens deze,



Mr. M.H.J. Goldsmit-Breuns  
hoofd bedrijfsvoering

Indien u zich niet kunt verenigen met de inhoud van dit besluit, kunt u overeenkomstig de Algemene wet bestuursrecht binnen een termijn van zes weken na bekendmaking van dit besluit schriftelijk bezwaar maken. Het bezwaarschrift dient te worden gericht aan de korpschef van politie en dient te worden ingediend bij de eenheid Limburg, Postbus 1230, 6201 BE Maastricht, t.a.v. de afdeling juridische zaken. Het bezwaarschrift dient ondertekend te worden en ten minste te bevatten: de naam en het adres van de indiener, de dagtekening, een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaarschrift is gericht en de gronden van bezwaar.

## VERTROUWENSPERSONEN

Ons korps vindt het belangrijk dat medewerkers zich met respect voor elkaar gedragen. Toch gebeurt het wel eens dat medewerkers zich aan storen aan het gedrag van een collega. Gedrag dat hen beschadigt, of een manier van omgang met elkaar waardoor zij zich zelfs buitengesloten gaan voelen. Vaak zeggen deze medewerkers er zelf iets van of kaarten dat aan bij hun leidinggevende, waardoor dit gedrag stopt. Maar soms lukt dat niet. Met de instelling van een platform vertrouwenspersonen hebben medewerkers de mogelijkheid om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken.

### Respectloos gedrag

Soms kun je last hebben van het gedrag van een collega. Of dat gedrag nou vervelend bedoeld is of niet, het doet niets af aan je gevoel. Jij hebt het gevoel dat er persoonlijke grenzen zijn overschreden. Dat gedrag kan bijvoorbeeld bestaan uit:

- pesten
- agressie
- (seksuele) intimidatie
- discriminatie

### Vertrouwenspersonen

Je leidinggevende is de aangewezen persoon om je in dergelijke situaties te helpen, maar het is mogelijk dat het je niet lukt de situatie in je eigen werkkader bespreekbaar te maken. Dan kun je terecht bij een vertrouwenspersoon. Vertrouwenspersonen zijn collega's die zijn opgeleid om hun taak zo goed mogelijk uit te voeren.

Ze :

- zijn een aanspreekpunt
- bieden een luisterend oor
- kunnen je adviseren of verwijzen
- hebben een begeleidende taak
- geven ondersteuning

Belangrijk om te weten !

- Vertrouwenspersonen hebben een zwijgplicht (verschoningsrecht) ten opzichte van iedereen met betrekking tot wat je hen vertelt
- ze doen niets zonder jouw toestemming; jij bepaalt wat er gebeurt
- ze zijn goed bereikbaar
- ze zijn goed opgeleid

### Klachten

Voor klachten die te maken hebben met gedrags- en omgangsvormen, is er een klachtenregeling.

## **DE MOEITE VAN HET LEZEN WAARD; DISCRIMINATIE/RACISME**

23 januari 2008

**Verborgren drempels. Intimidatie op de werkvloer. Uitsluiting door selectie**

**Lida van den Broek en Paul Abell**

**Utrecht, FORUM, 1998**

**ISBN 90-5714-030-6,**

**Reeks Multiculturele Organisatieontwikkeling**

**Paperback, 17 x 25, 47 blz.**

**Beschrijving:** Deze publicatie bevat twee artikelen over verschillende vormen van uitsluiting van minderheidsgroepen in arbeidsorganisaties. In Intimidatie op de werkvloer beschrijft Lida van den Broek hoe men bij Hoogovens Packaging de thema's discriminatie en seksuele intimidatie heeft opgepakt in een project. Paul Abell zet in Uitsluiting door selectie verschillende selectie-instrumenten van bedrijven en instellingen op een rijtje, beoordeelt deze en geeft suggesties voor mogelijke aanpassingen.

ISBN

**Een goed man slaat soms zijn vrouw**

**J. Luyendijk**

**Amsterdam: Muntinga, 1999**

**Rainbow Pocketboeken 434**

**ISBN 90-417-0151-6 (prijs fl.16.00)**

**Beschrijving:** In 1995 bracht de auteur als student een jaar in Cairo door. Zijn westerse vooroordelen over de Islam, het fundamentalisme, emancipatie, liefde en democratie namen dankzij zijn Egyptische leeftijdsgenoten een geheel andere wending.

**Alloctonenbeleid**

**Brochure NPB**

ISBN

**Beschrijving:** Bestemd voor diegenen die geïnteresseerd zijn in alloctonen (beleid) bij de politie en bij de NPB. Deze publicatie draagt bij aan het vergroten van kennis en deskundigheid omtrent alloctonen en wil de positie van alloctonen bij de politie bevorderen.

Te bestellen bij:

NPB

Postbus 8502, 1005 AM Amsterdam

Telefoon: 0205818485

Fax: 0205818485

**Titel: Stille wateren hebben diepere gronden : Ondertitel: Onderzoek naar discriminatie op de werkvloer**

**Door Miguel Fernandez**

**Uitgever: Multiple Choice Beverwijk 1998**

**Tijdschrift**

**Aantal pagina's 68**

**ISBN Nummer**

**Rubriek:001.98**

**Korte inhoud:** Onderzoek naar discriminatie van allochtone werknemers op de werkvloer. Gegevens zijn verzameld middels interviews en vragenlijsten aan allochtonen. Geconcludeerd wordt onder meer dat de respondenten zich vooral gediscrimineerd voelen op grond van hun etniciteit en hun huidskleur, maar ook hun taalgebruik. Voorts ervaren zij niet serieus genomen te worden met hun klachten over discriminatie. De meeste klachten over discriminatie betreffen de chef. Op grond van deze bevindingen worden aanbevelingen gegeven om discriminatie op de werkvloer aan te pakken.

**Titel: Acceptatie van allochtone agenten : Ondertitel: Een onderzoek naar factoren die acceptatie bevorderen en bemoeilijken**

**Door S. de Vries en anderen**

**Uitgever: RU Leiden Leiden 1997**

**Tijdschrift**

**Aantal pagina's: 23**

**ISBN Nummer**

**Rubriek: 361.97.11**

**Korte inhoud:** Onderzoek naar de acceptatie van allochtone agenten binnen de Nederlandse politie. Informatie is verzameld middels gesprekken over dit onderwerp met politiefunctionarissen die zich bezighouden met de begeleiding van allochtone nieuwkomers, allochtone medewerkers uit de executieve dienst en leidinggevenden en begeleiders. Geconcludeerd wordt onder meer dat voor de acceptatie van allochtone nieuwkomers essentieel is dat zij aan de functie-eisen voldoen. Voorts blijkt dat allochtone nieuwkomers gemakkelijker geaccepteerd worden naarmate ze meer lijken op de al aanwezige ploegleden en dat negatieve beeldvorming de acceptatie bemoeilijkt.

**Binnen werk**

**Door: Martha Meerman, Sjiera de Vries, Damiette Houdijk, Dirk van Vierssen**

**Reeks Multiculturele Organisatieontwikkeling**

**FORUM, 1999**

**Bestelnummer 961.0675**

**ISBN 90-5714-061-6**

**17 x 25 cm, 64 blz.**

**Beschrijving:** Hoewel allochtonen nog steeds een achterstand hebben op de arbeidsmarkt, profiteren ook zij in zekere mate van de gunstige economische omstandigheden en neemt het aantal allochtone werknemers toe. Het personeelsbestand van arbeidsorganisaties wordt dus diverser. Dat is op zich een goede ontwikkeling, maar de vraag is of die bedrijven en instellingen de nieuwkomers op zo'n manier opnemen dat zij ook goed kunnen functioneren. Acceptatie door collega's is daarvoor een eerste vereiste.

Binnen werk bevat twee artikelen over de acceptatie van allochtone werknemers in de praktijk. Martha Meerman heeft onderzoek gedaan bij een gemeentelijke dienst naar heersende denkbeelden over allochtonen en de manier waarop die doorwerken in de beleidsvisie. Ze laat ook zien hoe die denkbeelden kunnen veranderen met behulp van sensemaking: het gevoelig maken van de organisatie en de leden voor het onderwerp.

Het tweede artikel van Sjiera de Vries, Damiette Houdijk en Dirk van Vierssen geeft de resultaten van een onderzoek naar factoren die de acceptatie van allochtone nieuwkomers bij de politie beïnvloeden. Uit het onderzoek blijkt dat allochtonen op allerlei manieren extra in de schijnwerpers staan. Diversiteit oogst in het algemeen weinig waardering

en de nieuwkomers worden beter geaccepteerd naarmate ze meer lijken op de al aanwezige ploegleden. Het artikel eindigt met een aantal aanbevelingen Bron: <http://www.forum.nl/fonds/fonds-framep.html>

P&O

## ACHTERGRONDINFORMATIE BEJEGENING

### *De integere medewerker*

De integere medewerker handelt – ook onder moeilijke omstandigheden – in lijn met de algemeen aanvaarde opvattingen, normen en waarden. Toont zich hierop aanspreekbaar en spreekt ook anderen hierop aan. Dit betekent:

- Maakt in lastige situaties zijn eigen positie, belangen en overtuigingen duidelijk
- Zegt wat hij doet / doet wat hij zegt
- Neemt verantwoordelijkheid voor het eigen handelen
- Voorkomt belangenverstrengeling
- Spreekt collega's aan op gedrag en handelen
- Gaat zorgvuldig en discreet om met vertrouwelijke informatie

*Waar 'hij' staat is natuurlijk ook 'zij' bedoeld*

*Bron: competentietaal politie Nederland 2007*

### **Bejegening: via gedrag naar gezag**

De burgers vragen om een politie die gezag uitstraalt. Wat bepaalt nu of wij gezag hebben? Naast ons imago is dat vooral ons gedrag en onze presentatie. Maar gezag en autoriteit zijn ook afhankelijk van het vertrouwen in de politie. Of wij gezag hebben, bepalen we immers niet zelf. Het zijn de burgers die ons dat toekennen. Het komt er op neer dat politiemensen individueel en collectief in hoge mate verantwoordelijk zijn voor het beeld dat de samenleving van de politie heeft. Dat geldt op elk moment van de dag en op elke plaats in de regio. Voor de duidelijkheid: gezag uitstralen hoeft niet te botsen met een benaderbare, dienstverlenende en vriendelijke politieambtenaar.



Anderen op een correcte manier behandelen maakt het contact soepeler

Als we anderen op een juiste manier behandelen kan dat het contact aanzienlijk versoepelen. Dat geldt niet alleen voor ons contact met burgers, maar zeker ook voor collega's onderling. Meer nog dan om een sociale vaardigheid gaat het hier om een algemene levenshouding. Trouwens: je ziet ook vaak dat de ander ons eigen gedrag gaat "spiegelen", hoe agressiever je jezelf opstelt, hoe meer negatieve reactie dit bij anderen oproept. Let eens op hoe mensen die met elkaar in gesprek raken dezelfde houding aannemen: de een de armen over elkaar, dan de ander ook. De een kruist de benen, de ander volgt kort daarna. Ga ik harder spreken, dan doet de ander dit ook. Allemaal voorbeelden van "spiegelgedrag". En spiegelgedrag uit zich niet alleen fysiek of verbaal, maar ook in houding. En ziedaar, de escalatie is er en de standpunten verharderen. Dit maakt een soepel contact verder onmogelijk.

### **Erkenning**

De basishouding hoe je met een ander omgaat is erkenning. Het willen zien wat de ander tot de ander maakt. Kortom: de ander in zijn waarde laten. Erkenning uit zich door de bereidheid naar de ander te luisteren, door zorgvuldig te verwoorden wat jij denkt dat de ander bedoelt en door rekening te houden met de ander. Eigenlijk doen we dat allemaal te weinig. Ga maar eens bij jezelf na of je uitdrukkingen gebruikt als: "begrijp ik u goed als u zegt dat.....", of "vat ik het goed samen als uw probleem is dat u....." of "heb ik het zo goed verwoord?"

### **Respect**

Wederzijds respect is in elke situatie belangrijk, maar vooral als er verschillen zijn in normen, waarden en

overtuigingen. In een samenleving als de onze is respect daarom essentieel.

Op een respectvolle manier omgaan met burgers, aangevers, getuigen, verdachten, leveranciers en collega's stelt hoge eisen aan politiemensen. Niets menselijks is ons vreemd. Gevoel en emotie, sympathie en antipathie spelen ook bij politiemensen steeds een rol, alleen.....in je professionele beroepsuitoefening mag je op basis hiervan geen onderscheid maken. De mate van professionaliteit van de politiemans of vrouw blijkt onder meer uit de mate waarin men er in slaagt respectvol om te gaan met mensen die dat gevoelsmatig niet verdienen.



Natuurlijk: ook respect tussen burgers onderling en tussen burgers en politiemensen zou vanzelfsprekend moeten zijn. Dat de werkelijkheid helaas anders is ontslaat ons niet van onze eigen verantwoordelijkheid hier op een goede manier mee om te gaan. Wat zegt de beroepscode over respect:

Respect kan zich vertalen in de volgende manier van denken, houding en gedrag:

"Tijdens mijn werk vraag ik mezelf regelmatig af of ik zelf zo behandeld wil worden. Daar pas ik mijn gedrag en houding op aan." "Ik ben het echt niet altijd eens met anderen, maar ik sta wel open voor hun mening. Dat levert vaak interessante gesprekken op."

In de politie-periodiek "Blauw" van 12 april 2008 vind je een artikel over bejegening onder de titel 'Respect geven, is respect krijgen', waarin een aantal sprekende voorbeelden over bejegening en respect worden gegeven door collega's uit het hele land. (Dit artikel is als adobe-bestand bij de toolkit gevoegd).

### Geen onderscheid maken

Een politieambtenaar maakt - zowel binnen als buiten - geen onderscheid naar ras, huidskleur, geloofsovertuiging, geslacht, seksuele geaardheid of leeftijd. Dat is moeilijker dan het lijkt: immers hij/zij is juist getraind in onderscheid maken! Namelijk tussen correct en incorrect gedrag, correcte en incorrecte burgers. Overigens komt in een van de volgende thema's het vraagstuk van discriminatie en ongewenst gedrag - zowel intern als extern - aan de orde, vandaar dat we er hier niet al te diep op ingaan.

Collega's onder elkaar (interne bejegening)

Discussiëren over bejegening gaat verder dan gedrag tussen burgers en politie. Hoe ga je als collega's met elkaar om? Met elkaar moeten we de norm bepalen van wat wel of niet geaccepteerd wordt. Voelt elke medewerker zich daar goed bij? Leidinggevenden spelen hierbij een belangrijke rol. Van de leidinggevenden en de werkgever wordt verwacht dat zij optreden bij ongewenst gedrag. Sterker nog: de arboretgeving stelt dat verplicht. De politie heeft op dit punt geen al te goede naam. Heel recent kwam bijvoorbeeld het korps Amsterdam-Amstelland negatief in de publiciteit vanwege racistische grappen en pesterijen op de werkplek. En dat terwijl vrijwel het hele korps dergelijk gedrag onaanvaardbaar vindt. Zou dat in ons korps wezenlijk verschillen?

Uit onderzoek is gebleken dat ongewenst gedrag vaak ophoudt op het moment dat degene die dat gedrag vertoont, aangesproken wordt. Maar wiens verantwoordelijkheid is dat? En laat hij of zij zich wel aanspreken? Spreek je vanuit je persoonlijke achtergrond of cultuur iemand minder makkelijk aan, of was je met stomheid geslagen toe het je overkwam? Zo zijn er wel meer redenen om er zelf niet meteen iets van te zeggen

In eerste instantie is de direct leidinggevende de aangewezen persoon om het ongewenste gedrag aan te melden. Maar kun je of durf je dat om een of andere reden niet dan kun je contact opnemen met een vertrouwenspersoon.

**Hoe kan bejegening verbeterd worden?**



Een minder goede bejegening vindt vaak zijn oorzaak in een vorm van spanning of stress. Die stress kan diverse oorzaken hebben. Het kan situationeel zijn, maar ook voortkomen uit onmacht, gebrek aan verbale vaardigheid, onzekerheid, of sterke emoties bij jezelf, zoals kwaadheid of angst. Een aantal van deze oorzaken kun je zelf beïnvloeden. Laten we het voorbeeld van de sterke emoties nemen. Als je kwaadheid of angst bij jezelf herkent (en ook erkent) en geleerd hebt om er mee om te gaan, heb je een goede basis voor je contact met de burgers maar ook met



collega's. Feedback krijgen van collega's die hetzelfde meemaken kan helpen. Er met elkaar over spreken, ook al gaat het om gevoelige kwesties als emoties of onzekerheid, kan helpen om te komen tot een betere bejegening. Maar ook elkaar ongevraagd aanspreken is daarbij nodig. Herken je stress-symptomen bij een collega, probeer deze dan bespreekbaar te maken. Misschien is de collega zich er niet van bewust en fungeert jouw opmerking erover als eye-opener. Feedback geven aan je collega maar ook feedback op een goede manier ontvangen is een vorm van betrokkenheid. De beroepscode zegt er dit over: Betrokkenheid kan zich vertalen in de volgende manier van denken, houding en gedrag:

"Je doet het binnen de politie natuurlijk niet alleen, je maakt onderdeel uit van een team. Gelukkig kunnen we elkaar alles zeggen. Meestal leuke zaken, maar we corrigeren elkaar ook als het nodig is. Moet kunnen!" "Als ik kritiek heb op de organisatie, dan bespreek ik dat intern. Dat zie ik ook als een vorm van betrokkenheid bij en respect voor mijn collega's en mijn werkgever."

#### **Klantgerichtheid en klantvriendelijkheid**

Het lijken dezelfde begrippen, maar toch gaat het om iets anders. Je kunt heel klantvriendelijk zijn door uitgebreid de tijd te nemen voor een klant, maar als er nog vijf klanten op je zitten te wachten is dat weer niet bepaald klantgericht. Ook daarin moet je weer een keuze maken en het vooral aan de klant uitleggen. Het is van het grootste belang dat klanten met een tevreden gevoel de deur uitgaan. Door aandacht te geven en mensen serieus te nemen boek je al veel winst. Als je later terugbelt met het resultaat, ook al is dat soms niet wat we wilden, dan is daar veel meer begrip voor. Mensen weten dan immers dat er serieus aandacht aan is besteed en de politie kennelijk wel zijn best heeft gedaan. Uiteindelijk zullen er op verjaardagen en dergelijke veel minder negatieve verhalen de ronde doen en wellicht dat er zelfs mensen zijn die zeggen dat ze een heel goede ervaring hebben met de politie. En dat moeten we proberen te bereiken door consequent de klant voorop te stellen. Er zijn vele jaren van klantgericht werken voor nodig om een imago dat door één slechte ervaring is gedeukt weer te verbeteren.

In het volgende matrixje is het verschil aangegeven tussen de minimale eisen die burgers aan ons optreden stellen en datgene wat nog is om burgers echt tot tevreden klanten te maken.

#### *Wat burgers minimaal verwachten*

Vriendelijkheid

Tijd nemen

Aandacht

Duidelijkheid over de wachttijd

Telefonische bereikbaarheid

Duidelijkheid over de openingstijden

Achteraf informeren

#### *Nodig voor echt tevreden burgers*

Tevredenheid over de aanpak en de afloop

Actiebereidheid

Serieus genomen worden

Efficiëntie  
 Informatie tijdens het contact  
 Snelheid van het arriveren  
 Correctheid

Overigens heeft onze regio in de nota PLTP, proces intake publiekstoegankelijke politielocaties, al gekozen voor gastheerschap. Hierin worden de nodige handreikingen gedaan over hoe de bezoekers te behandelen.

### Het verjaardagsfeestjessyndroom

Elke politieman of vrouw kent het fenomeen. Zodra mensen op een verjaardagsfeestje weten waar je werkt komen de verhalen los. Iedereen heeft wel een onterechte bekeuring gehad. Kinderachtig van die politie om je te bekeuren voor 4 kilometer te snel rijden. En de echte problemen lost de politie niet op. Voor vechtpartijen zijn ze bang, achter autodieven gaan ze niet aan en overigens wordt er zeer inefficiënt gewerkt. Hoe lang je wel niet moet wachten als je de politie echt nodig hebt - als ze al komen - is spreekwoordelijk. Politiemensen gebruiken flitspalen om de staatskas te spekken.

Hoe ga je hier nu mee om? Een vurig pleidooi dat door de gerichte verkeerscontroles het aantal verkeersslachtoffers behoorlijk is gedaald werkt meestal averechts. Dat het oplossingspercentage bij misdrijven is gestegen tot boven de 20% spreekt ook niet echt tot de verbeelding. Zeker wanneer de goedgeïnformeerde verjaardagsbezoeker een vergelijking maakt met de oplossingspercentages in bijvoorbeeld Duitsland. Er zijn collega's die gemakshalve niet vertellen dat ze bij de politie werken, maar bijvoorbeeld bij de gemeente. Dat is zo oninteressant dat verdere vragen of verhalen meestal achterwege blijven. Of als men vraagt wat je doet zeg je "ik ben ambtenaar...", ook dat is meestal geen uitnodiging tot het stellen van verdere vragen.



En dat is jammer. Eigenlijk zou het zo moeten zijn dat we met trots kunnen vertellen dat we bij de politie werken. De hele beroepscode van de politie geeft in feite een aantal randvoorwaarden die ons - mits steeds consequent toegepast - kunnen helpen om weer trots te worden op ons werk.

Met de volgende link kunt u de beroepscode voor de Nederlandse politie bekijken:

<http://pkn.politieacademie.politie.nl/intranet/plaatjes/pictemp629471.pdf>

en de beknopte versie hiervan, de code blauw, via deze link:

<http://pkn.politieacademie.politie.nl/intranet/plaatjes/pictemp5953310.pdf>

### Waar gaan de ontvangen klachten eigenlijk over?

Waar we vaak niet trots op hoeven te zijn: de klachten die onze klanten over ons werk indienen.

Per jaar ontvangt onze regio een kleine 200 klachten van burgers die ontevreden zijn over het politietoetreden en de moeite genomen hebben daarover in de pen te klimmen. En in ruim meer dan de helft deze gevallen gaat het om bejegening. Andere veel voorkomende klachtgronden zijn de toepassing van geweld, het niet goed afhandelen van een aangifte, te lange wachttijden, onprofessioneel politietoetreden. Een klacht krijgen is een vervelende ervaring. Toch is elke klacht ook een gratis advies dat je als organisatie krijgt. Het gaat immers om een ontevreden burger, en we hebben ons nu juist ten doel gesteld om de veiligheid van die burger te waarborgen. Als men niet tevreden is over ons werk is dat een signaal dat we niet mogen negeren. Zolang we een klacht blijven zien als iets vervelends waar we

ons zo snel mogelijk vanaf moet maken is het leereffect dat we (kunnen) bereiken te gering.

En natuurlijk beseffen we dat een deel van de klachten afkomstig is van mensen die klagen als een soort tweede natuur hebben. En toch.....moeten we ook hier professioneel mee omgaan en hier lering uit proberen te trekken. Helaas leeft dit besef niet bij iedereen binnen de organisatie even sterk.

#### Is de politie nu de enige organisatie waar men zich druk maakt over bejegening?

Dat is natuurlijk niet zo. Elk zichzelf respecterend bedrijf of organisatie houdt zich bezig met bejegening. In bedrijven die winst willen maken gaat het om de bejegening van de klant, waarbij aspecten als klantvriendelijkheid en klantenbinding een rol spelen. In dienstverlenende organisaties waartoe ook de politie behoort gaat het ook om klantvriendelijkheid, maar de winst die wij willen behalen heeft minder met geld maar meer met klanttevredenheid te maken. Lastig is dat wij vanuit onze functie vaak een onplezierige boodschap moeten brengen: ...."Goedemorgen meneer, u reed zojuist door rood licht en ik geef u daar een bekeuring voor...." "Mevrouw, ik heb slecht nieuws voor u, uw dochter was met haar scooter zojuist betrokken bij een verkeersongeval en....." De impact die onze boodschap vaak heeft vergt van de politiemans of vrouw een verregaande professionaliteit in het overbrengen hiervan. Dat is waar onze klanten recht op hebben. En dat is ook de enige manier - consequent toegepast - waarop we weer gezag en ontzag kunnen verwerven.



Ook andere organisaties zijn vaak heel goed bezig met bejegeningsvraagstukken. Kijk bijvoorbeeld naar de zorg. Ook daar heeft men te maken met klanten die kwetsbaar zijn. In de zorg ontstaat die kwetsbaarheid door medische problemen die mensen emotioneel raken, in het politiewerk gaat het om de machtsongelijkheid tussen de politiemens en de burger. Immers onze ambtseed, ons geweldmonopolie en onze bevoegdheden geven ons een machtsoverwicht dat de burger onzeker kan maken en kwetsbaar.

Klik eens op deze link om te zien waar de zorg mee bezig is: <http://www.bbvz.nl/top20klachten/bejegening/index.php>

Ook daar, zo kunt u zien, is men bezig met zaken als onheuse bejegening, geen tijd en aandacht, geen goede waarneming, gebrekkige afstemming, gebrek aan privacy, slechte bereikbaarheid en beschikbaarheid. En ook daar houdt men zich bezig met het leereffect dat men uit klachten kan behalen. Goed om te weten dat we niet uniek zijn, geen reden om achterover te leunen.

Een ander voorbeeld is de Raad voor de strafrechtstoepassing en jeugdbescherming, waar bejegening van justitiabelen als item speelt: [http://www.rsj.nl/onderwerpen/bejegening\\_justitiabelen/](http://www.rsj.nl/onderwerpen/bejegening_justitiabelen/)

Kijk ook eens naar hoe behoedzaam de verplegenden in de psychiatrische zorg hun patiënten / cliënten dienen te bejegenen volgens hun "tips voor bejegening"; misschien maar voor een deel toepasbaar binnen het politiewerk maar wel leerzaam en als concept misschien een goede suggestie voor de politie: <http://www.cedar.nu/index.php?p=34740>

Of wat dacht je van de bejegening van cliënten door sociale diensten? Zie de link naar <http://www.programmavcp.nl/default.asp?pagId=332> en je kunt constateren dat ook daar de bejegeningproblematiek deels overeenstemt met onze dagelijkse politiepraktijk. Interessant in dit stukje is het onderscheid dat wordt gemaakt tussen:

Bejegening als gedrag: de goede manieren, en

Bejegening als cultuur: respect voor anderen.

Met name van belang is de constatering dat we geneigd zijn om vooral respect te hebben voor mensen die even "sterk" zijn als wij: economisch onafhankelijk en weerbaar. Een valkuil voor iedereen.

Ons eigen geweldsprotocol gaat er over hoe te handelen wanneer collega's geconfronteerd wordt met tegen hen gerichte agressie en geweld. Zie de volgende link: [http://10.24.210.21/pilz/regio/Geweld\\_tegen\\_politie/](http://10.24.210.21/pilz/regio/Geweld_tegen_politie/)



## EVALUATIE RESULTATEN THEMA INFORMATIE

03 juli 2008

### 1. Aantal terugontvangen formats

In totaliteit zijn 85 formats terugontvangen. Dat is een goede respons, als uitgegaan wordt van de ruim 90 teams of afdelingen die mogelijk een resultaat zouden kunnen insturen.

Op 28 januari 2008, 11 februari 2008 en 29 februari 2008 werd aan de districts- en divisiechefs, hoofden van stafdiensten en afdelingschefs een herinneringsmail gestuurd met daarin een gedetailleerd overzicht van de ingediende formats.

Er wordt verschillend omgegaan met medewerkers MPO: in sommige gevallen worden deze als apart team behandeld, in andere gevallen niet. Onduidelijk is of de mpo'ers dan wel meegenomen zijn in de teambesprekingen. In een geval is er apart met de taakaccenthouders als team gesproken.

Vervolgactie:

- de huidige praktijk is werkbaar gebleken. Van belang is dat er met de medewerkers wordt gesproken, minder in welke samenstelling dat gebeurt.
- Ook RMT en DMT/OMT zouden casusbesprekingen moeten doen.

### 2. Algemeen

In diverse formats is terug te vinden dat er aanvankelijk onwennigheid, scepsis maar ook wel wantrouwen geproefd werd. In de meeste gevallen ontstond er tijdens de behandeling van het thema meer vertrouwen en lieten medewerkers meer het achterste van hun tong zien.

Voor wat de tijd van de behandeling van de thema's betreft is het beeld divers. Sommige teams behandelen alledrie de casussen, sommige maar een. In het algemeen vond men de tijd voor behandeling wat krap. Van de andere kant merken sommigen op dat de behandeling een (te) groot deel van de teamdag in beslag nam.

Opmerkingen van algemene aard die meerdere malen werden gemaakt:

- Het periodiek bespreken van integriteitsonderwerpen is uitermate belangrijk en dient te worden geborgd
- De korpsleiding dient duidelijk normen te stellen op het gebied van integriteit.
- De medewerkers hebben er behoefte aan om op de hoogte gebracht te worden van de afhandeling van klachten / disciplinaire zaken.
- De toolkit informatievoorziening wordt algemeen als waardevol en als naslagwerk gezien.
- Terecht wordt geconstateerd dat de casussen toegesneden zijn op executief personeel. In de volgende thema's dient aandacht te bestaan voor casussen die ook relevant zijn voor AT personeel.

Vervolgacties:

- Resultaten evalueren binnen DMT's
- Klachtencoördinator maakt advies over (leer)effect van klachtafhandeling
- Integriteitsmedewerker maakt advies over bekendmaking van de afhandeling van disciplinaire zaken
- In volgende thema's ook casussen voor AT-personeel
- De casussen / de behandeling van het thema worden nabesproken op de Pilsz site beroepscode

### 3. Kwaliteit van de terugontvangen formats

- Hoewel de doorsnee kwaliteit als voldoende is te kwalificeren kan er een aanzienlijk kwaliteitsverschil geconstateerd worden tussen de verschillende formats. Duidelijk merkbaar is dat het enthousiasme dat de chef in zijn terugkoppeling uitstraalt een belangrijke invloed heeft gehad op het resultaat van de groepsdialoog.
- Een aantal chefs heeft de boodschap beter begrepen dan andere: niet zozeer het resultaat van de dialoog is belangrijk (sommige chefs hebben het over 'de goede oplossing van de casus') maar wel het gezamenlijk als groep

bespreekbaar maken van de morele dilemma's. Voor een aantal leidinggevendenden zal wellicht aanvullende opleiding nodig zijn op dit vlak.

• In enkele gevallen is heel duidelijk te constateren dat de bedoeling van de thema-bespreking niet goed is begrepen. De medewerkers zien in die gevallen de casussen als een soort aantijging in hun richting dat getwijfeld wordt aan hun integriteit. Hier is een taak weggelegd voor de districts- of divisiechefs die het aangaat om hierover meer duidelijkheid te geven. In een geval is de chef er niet in geslaagd om met de medewerkers een gezamenlijke bespreking te houden.

*Vervolgacties:*

- communiceren door d-chefs in de richting van de desbetreffende team- en afdelingschefs wat de bedoeling van de bespreking is.
- D-chefs/ hoofden stafafdelingen krijgen eind maart kopieën van de formats van eigen district / divisie / stafafdeling

#### **4. Behoeftte aan normen / regelgeving rond het thema informatie**

- Van de terugontvangen formats zegt ongeveer de helft dat er behoefte is aan het stellen van duidelijke normen en aanvullende regelgeving. De andere helft vindt dit niet nodig. Met name uit die tweede helft komt de opmerking dat de toolkit informatie (achtergronden en regelgeving) al een goed hulpmiddel is.
- Degenen die aangeven dat er behoefte is aan normen / regelgeving noemen een overzichtelijk schema op Pilz als mogelijke oplossing voor deze behoefte.
- Enkele malen wordt de suggestie gedaan om een helpdesk privacy in het leven te roepen of de privacyfunctionaris in voorkomende gevallen snel te kunnen benaderen.
- Een vrij algemene constatering is, dat als er een dilemma ontstaat rond informatieverstrekking, in elk geval steeds een leidinggevende geraadpleegd dient te worden.
- De suggestie wordt gedaan om de resultaten van het thema informatie breed te communiceren via Pilz, met name de aanbevelingen plus de uitkomsten hiervan alsmede de eventueel nader op te stellen regels.
- Een suggestie is om een korpsvoorziening in te richten waaraan men de dilemmavragen rond het thema informatie kan voorleggen (een beetje analoog aan wat men in Rotterdam doet)
- De suggestie wordt gedaan om niet zakelijk mailverkeer (voorbeeld wordt genoemd van het LVK) als spam te verbieden.

*Vervolgacties:*

- privacyfunctionaris dient meer bekendheid te krijgen via intranet.
- privacyfunctionaris ontwerpt stroomschema bij informatieverstrekking met aandacht voor de WPG
- integriteitsmedewerker en privacyfunctionaris maken advies omtrent korpsvoorziening waar medewerkers met vragen terecht kunnen.

#### **5. Mate van zinvolheid van het thema**

Van de 85 terugontvangen formats is het gezamenlijke oordeel als volgt:

Totaal zinloos 1  
 Had weinig zin 3  
 Had enige zin 5  
 Was zinvol 55  
 Uiterst zinvol 21

Verreweg het grootste deel van de teams vindt de behandeling van het thema zinvol tot uiterst zinvol. Slechts een respondent vond de behandeling niet zinvol.

*Conclusie:*

- behandeling van thema's en casussen worden algemeen als zinvol ervaren.
- de suggestie wordt enkele malen gedaan om structureel en regelmatig een thema of casus te behandelen (ook nadat de beroepscode geïmplementeerd zal zijn)

**6. Suggesties voor nieuwe thema's**

- Drugsgebruik (geen alcoholgebruik) door collega's (meerdere malen)
- Alcoholgebruik door collega's
- Gedrag in het verkeer (meerdere malen)
- Onderlinge loyaliteit versus klikken
- Bejegening onder collega's, bejegening en klantvriendelijkheid (meerdere malen)
- Nieuw instromend personeel en beroepscode
- Eerlijkheid in pv's
- Huiselijk geweld
- Afspraak is afspraak, ook bij sollicitaties
- Discriminatie, bejegening minderheden
- Uniformiteit in de werkwijze van de politie
- Communicatie tussen recherche en bpz
- Communicatie tussen leiding en uitvoering
- Kleding en uiterlijke verzorging (meerdere malen)
- Giften (meerdere malen)
- Relaties op de werkvloer (meerdere malen)
- Bureaucratisering van het werk door de ondersteunende afdelingen
- Integriteit van de hogere leiding in het bijzonder (meerdere malen)
- Gebruik van middelen voor dienst en privé

**7. Ter illustratie: bloemlezing van gemaakte opmerkingen (zowel in positieve als in negatieve zin)**

- Positief omtrent deze wijze van introductie
- Opvallend actieve deelname aan discussie
- Aansprekende casussen
- Nuttige bijeenkomst
- Grote betrokkenheid van het team
- In eerste instantie argwanend, nam af naarmate discussie vorderde
- Het is goed om elkaar aan te spreken: bij integriteit hoort dat je ook een ander aanspreekt op diens gedrag
- Wat stroef begin, later breed van gedachten gewisseld
- Zelfs na de bijeenkomst werd nog doorgepraat over de casussen.
- Bewustwording werd als zinvol ervaren.
- Sociale controle dient zich niet te beperken tot medewerkers in eigen rang of salarisschaal
- Casussen hebben mensen aan het denken gezet
- Aanvankelijk "daar komt weer iets van boven", maar daarna groeiend enthousiasme
- Periodiek bespreken van casuïstiek wordt als positief en leerzaam ervaren
- Dit soort casussen wekt de indruk dat er regionaal het idee leeft dat men op de werkvloer niet weet wat integriteit inhoudt.
- Wat lacherig begonnen, maar gaandeweg heel serieus gediscussieerd
- Er kwam een mooie discussie op gang
- Hoe is de screening van nieuw personeel nu eigenlijk geregeld?
- Regiobreed bespreekbaar maken, van RMT tot poetsvrouw
- Collega die PCS onjuist invult wordt niet ontslagen. Dat wordt door de groep niet begrepen.
- Eenmaal per maand een casus na afloop van de briefing
- Langs deze weg laten ontwikkelen van algemeen gangbare korpsnormen wordt als kansrijk gezien, omdat alle medewerkers er bij worden betrokken.

- Collega's herkennen dit gedrag niet. Wordt soms hun integriteit in twijfel getrokken?
- Vraagtekens worden gezet bij het integer handelen van de korpsleiding



## HOMOS DOEN ZELDEN AANGIFTE VAN GEWELD

12 december 2009

Ruim 70 procent van de homo's krijgt te maken met discriminatie of geweld als gevolg van hun seksuele geaardheid. De slachtoffers doen vaak geen aangifte bij de politie, waardoor de daders vaak onbestraft blijven. Dat blijkt uit een woensdag gepubliceerd onderzoek, waarvoor het kabinet opdracht had gegeven. Uit het onderzoek komt naar voren dat de daders vaak jonge mannen zijn met strikte opvattingen over seksualiteit. Daders treden vaak op als groep en pakken bij voorkeur homo's aan die ze in de openbare ruimte tegenkomen. Uit cijfers van de politie blijkt dat zowel autochtonen als allochtonen zich schuldig maken aan geweld tegen homo's.

### Lesbo's

De mate waarin zij opduiken in de politiecijfers weerspiegelt grofweg de verhouding tussen autochtonen en allochtonen in Nederland. Religie lijkt nauwelijks een rol te spelen bij discriminatie en geweld tegen homo's, aldus het onderzoek. De slachtoffers zijn vaak jongeren. Homo's, onder wie ook lesbische vrouwen en biseksuele, doen relatief weinig aangifte, omdat ze incidenten bagatelliseren of liever niet als homo te boek staan. Daarnaast zeggen ze weinig vertrouwen te hebben in de politie en te verwachten dat de daders toch geen straf krijgen. Het kabinet vindt dat homo's te weinig aangifte doen van discriminatie en geweld, ondanks de benoeming van aparte officieren van justitie voor iscriminatezaken. Vanaf augustus 2011 komt er ook een aparte registratie voor discriminatie.

Bron: © ANP 9.12.2009

Diversiteit



## TIPS VOOR OP EEN HOP

### *Praktische tips rond een homo-ontmoetingsplaats*

Nogal wat mannen die seks hebben op de homo-ontmoetingsplaats, noemen zichzelf niet 'homoseksueel'. Ze hebben wel seks met mannen, maar hun cultuur, religie, persoonlijkheid of leeftijd maakt het voor hen moeilijk zich ook 'homo' te noemen. Hiermee komen we op problemen van de 'geheime identiteit', zoals:

- | de chanteerbaarheid;
- | de verhoogde kans om slachtoffer te worden van delicten in de vorm van diefstal of mishandeling;
- | het ontbreken van onderlinge netwerken die een zekere bescherming bieden; bij een incident zullen andere bezoekers niet snel helpen of achteraf getuigen;
- | het onvoldoende geïnformeerd zijn over wat wel of niet mag en kan.

Het maakt deze groep moeilijk aanspreekbaar op aspecten van veiligheid. Ook de specifieke situatie van de homo-ontmoetingsplaatsen, donkere afgelegen plekken, vergroot de kans slachtoffer te worden van bijvoorbeeld beroving, homovijandige intolerantie, geweld of zelfs moord.

### **Misverstanden**

Soms zien collega's de bezoeker van de homo-ontmoetingsplaats als iemand die een strafbaar feit pleegt. Dat is niet zo: het bezoeken van een homo-ontmoetingsplaats (zonder seksuele activiteiten) is beslist niet illegaal. Alleen wanneer je een strafbaar feit zou constateren heb je de mogelijkheid op te treden, bijvoorbeeld door iemand te verbaliseren.

### **Suggesties voor een professioneel optreden van de politie**

Als professional moet je in staat zijn om beide werelden te overbruggen en veel te betekenen in het vergroten van het respect tussen partijen. Om het politieoptreden op de homo-ontmoetingsplaats te professionaliseren en doeltreffender te maken is aandacht nodig voor de volgende onderdelen.

### **Aangiften en meldingen**

- | Bewustwording van mogelijke discriminatie als grondslag voor de melding of aangifte van de bezoekers van de homo-ontmoetingsplaats. Zo kan bijvoorbeeld een aangifte van mishandeling duiden op 'potenrammerij'.
- | Bespreekbaar maken van de (vermoedelijke) relatie tussen de melding of aangifte en een bezoek aan de homo-ontmoetingsplaats. Eventueel kan hierbij een beroep gedaan worden op een collega die hier minder of geen moeite mee heeft, bijvoorbeeld de coördinator van het HIP.
- | Voor een bezoeker van een homo-ontmoetingsplaats kan het gevoelig liggen bij wie hij aangifte doet. Sommige mannen doen dit bij voorkeur bij een homoseksuele politiemann, omdat men zich hier 'veiliger voelt' en meer 'begrip' verwacht. Anderen doen dat juist liever niet, omdat ze liever anoniem blijven.
- | Sommige mannen uit de zogeheten 'wij-culturen' (waarin de groep erg belangrijk is) doen liever geen aangifte bij heteroseksuele politiemensen met dezelfde culturele achtergrond. Zij ervaren (al dan niet terecht) schaamte en angst voor het binnen de 'eigen' groep bekend worden als 'homoseksueel'.

### **Surveillance en optreden**

Om de veiligheid te vergroten, is het zinvol dat de politie regelmatig zichtbaar surveilleert op de homo-ontmoetingsplaats. Voor de bezoekers moet duidelijk zijn, wat daarbij het uitgangspunt voor de politie is:

## TIPS VOOR OP EEN HOP

### *Praktische tips rond een homo-ontmoetingsplaats*

Nogal wat mannen die seks hebben op de homo-ontmoetingsplaats, noemen zichzelf niet 'homoseksueel'. Ze hebben wel seks met mannen, maar hun cultuur, religie, persoonlijkheid of leeftijd maakt het voor hen moeilijk zich ook 'homo' te noemen. Hiermee komen we op problemen van de 'geheime identiteit', zoals:

- | de chanteerbaarheid;
- | de verhoogde kans om slachtoffer te worden van delicten in de vorm van diefstal of mishandeling;
- | het ontbreken van onderlinge netwerken die een zekere bescherming bieden; bij een incident zullen andere bezoekers niet snel helpen of achteraf getuigen;
- | het onvoldoende geïnformeerd zijn over wat wel of niet mag en kan.

Het maakt deze groep moeilijk aanspreekbaar op aspecten van veiligheid. Ook de specifieke situatie van de homo-ontmoetingsplaatsen, donkere afgelegen plekken, vergroot de kans slachtoffer te worden van bijvoorbeeld beroving, homovijandige intolerantie, geweld of zelfs moord.

### **Misverstanden**

Soms zien collega's de bezoeker van de homo-ontmoetingsplaats als iemand die een strafbaar feit pleegt. Dat is niet zo: het bezoeken van een homo-ontmoetingsplaats (zonder seksuele activiteiten) is beslist niet illegaal. Alleen wanneer je een strafbaar feit zou constateren heb je de mogelijkheid op te treden, bijvoorbeeld door iemand te verbaliseren.

### **Suggesties voor een professioneel optreden van de politie**

Als professional moet je in staat zijn om beide werelden te overbruggen en veel te betekenen in het vergroten van het respect tussen partijen. Om het politieoptreden op de homo-ontmoetingsplaats te professionaliseren en doeltreffender te maken is aandacht nodig voor de volgende onderdelen.

### **Aangiften en meldingen**

- | Bewustwording van mogelijke discriminatie als grondslag voor de melding of aangifte van de bezoekers van de homo-ontmoetingsplaats. Zo kan bijvoorbeeld een aangifte van mishandeling duiden op 'potenrammerij'.
- | Bespreekbaar maken van de (vermoedelijke) relatie tussen de melding of aangifte en een bezoek aan de homo-ontmoetingsplaats. Eventueel kan hierbij een beroep gedaan worden op een collega die hier minder of geen moeite mee heeft, bijvoorbeeld de coördinator van het HIP.
- | Voor een bezoeker van een homo-ontmoetingsplaats kan het gevoelig liggen bij wie hij aangifte doet. Sommige mannen doen dit bij voorkeur bij een homoseksuele politiemann, omdat men zich hier 'veiliger voelt' en meer 'begrip' verwacht. Anderen doen dat juist liever niet, omdat ze liever anoniem blijven.
- | Sommige mannen uit de zogeheten 'wij-culturen' (waarin de groep erg belangrijk is) doen liever geen aangifte bij heteroseksuele politiemensen met dezelfde culturele achtergrond. Zij ervaren (al dan niet terecht) schaamte en angst voor het binnen de 'eigen' groep bekend worden als 'homoseksueel'.

### **Surveillance en optreden**

Om de veiligheid te vergroten, is het zinvol dat de politie regelmatig zichtbaar surveilleert op de homo-ontmoetingsplaats. Voor de bezoekers moet duidelijk zijn, wat daarbij het uitgangspunt voor de politie is:

- | geen verstoring van de activiteiten, voor zover die geen feitelijke overlast veroorzaken;
- | de politie treedt alleen 'corrigerend' op als sprake is van 'feitelijk aanstootgevend gedrag', en als dat gedrag zichtbaar is vanaf de openbare weg.

Belangrijk is om aandacht te geven binnen het optreden van de politie aan:

- | Vraag door bij meldingen van overlastgevend gedrag naar wat er precies aan de hand is en vraag om een signalement;
- | het met rust laten van bezoekers van de homo-ontmoetingsplaats die geen feitelijke overlast bezorgen. Op bepaalde tijdstippen zijn ze vaak de enige 'gebruikers' van dit deel van de openbare ruimte;
- | het is niet nodig om een database aan te leggen met kentekens van auto's die worden gesignaleerd op of bij een homo-ontmoetingsplaats. Dit kan alleen ten behoeve van de politietaak, bijvoorbeeld in het kader van een opsporingsonderzoek of ordehandhaving. Wanneer gegevens systematisch worden opgeslagen moet altijd een tijdelijk register geopend worden;
- | in het kader van de Wet Identificatieplicht is het vragen naar een identiteitsbewijs toegestaan als dat voor de politietaak redelijkerwijze noodzakelijk is. Echter het vragen naar legitimatie zonder duidelijke handhavingindicatie is niet gepast. Dat iemand zich simpelweg ophoudt op of nabij een homo-ontmoetingsplaats zonder seksuele activiteiten te ontplooiën is bijvoorbeeld niet voldoende om tot een vordering over te gaan.

Zie voor meer informatie de folder: [Blauw op de roze ontmoetingsplaats](#)

LECD / Politieacademie

VII

## POLITIE PARTICIPEERT IN MELDKNOP.NL

07 februari 2012

Meldknop.nl geeft jongeren informatie, advies en hulp bij problemen op internet

Minister Ivo Opstelten van Veiligheid & Justitie lanceerde op 7 februari 2011, de Safer Internet Day, samen met enkele jongeren Meldknop.nl. Dat is een website (<http://www.meldknop.nl/>) die informatie, hulp en advies biedt aan jongeren die iets vervelends meemaken op internet. Kinderen en jongeren krijgen op internet

regelmatig te maken met pesten, discriminatie, bedreiging, hacking, stalking of schending van privacy. Naast de politie participeren Meldpunt Kinderporno, de Kindertelefoon, Pestweb en Meldpunt Discriminatie Internet in het online platform. Meldknop.nl is een initiatief van Digibewust en Meldpunt Kinderporno.



Via Meldknop.nl kunnen jongeren niet alleen informatie krijgen over problemen op internet, zij kunnen ook per e-mail of telefonisch direct de hulp inroepen van deskundigen van betrokken organisaties als de Kindertelefoon en Pestweb. Alle organisaties gaan vertrouwelijk om met vragen van jongeren. Jongeren, maar ook ouders, opvoeders en docenten, kunnen de online meldknop downloaden en in hun internetbrowser plaatsen zodat ze altijd direct contact kunnen maken met de site en de betrokken organisaties. Meldknop.nl is financieel mogelijk gemaakt door Digibewust. Vanuit de politie is de jongerenwebsite [vraagthedepolitie.nl](http://vraagthedepolitie.nl) gekoppeld aan Meldknop.nl zodat alle vragen binnenkomen op één centraal punt en van daaruit afgehandeld of uitgezet kunnen worden.

### Minister Opstelten: 'goed dat politie participeert'

Minister Opstelten van Veiligheid en Justitie: "Geweld, pesten, bedreigingen of seksuele intimidatie in welke vorm dan ook moet ogenblikkelijk stoppen. De meldknop biedt jongeren één centrale portal waar alle belangrijke informatie en advies bij elkaar komt. Jongeren willen snelheid, duidelijkheid en oplossingen en strafbare feiten moeten direct worden aangepakt. Daarom is het ook zo goed dat de politie participeert in dit project waardoor hopelijk de drempel om aangifte te doen, lager wordt."

### 'Kon wel janken'

Bijna alle (97%) jongeren en hun ouders juichen een online meldknop toe. Een kwart van de jongeren is wel eens online gepest en 14% zegt wel eens gehackt te zijn waarna er vervelende mails of foto's uit hun naam zijn rondgestuurd. Online pesten blijkt enorme impact op jongeren te hebben. Bijna 40% van de onderzochte jongeren gaf in het onderzoek aan hier 'heel verdrietig of zelfs depressief' van te zijn geworden. Nog eens 30% 'kon wel janken'.

Stafbureau Communicatie



## ANTI DISCRIMINATIE VOORZIENING LIMBURG, HULP IN UW WIJK!

14 juni 2012

Antidiscriminatie voorziening Limburg (ADV Limburg) adviseert en begeleidt burgers die te maken krijgen met discriminatie. De wijze van klachtbehandeling is divers en afhankelijk van de discriminatiegrond, het maatschappelijk terrein en de aard van het voorval.



**anti  
discriminatie**  
voorziening Limburg

### Melding

Bij een melding van discriminatie in de buurt of wijk nemen de consultants in veel gevallen contact op met de wijkagent.

Niet alle meldingen komen rechtstreeks bij deze voorziening terecht. De burger kan zich ook direct tot de politie en de wijkagent wenden. In hun werk zullen wijkagenten wel eens met discriminatie te maken krijgen en het is denkbaar dat ze daar niet altijd een pasklaar antwoord op hebben. In een dergelijk geval kan de wijkagent contact opnemen met ADV Limburg. ADV Limburg kan de wijkagent adviseren en ondersteunen en samen kan gekeken worden wat de beste manier is om het probleem op te lossen.

### Elkaars kennis gebruiken

ADV Limburg hecht grote waarde aan samenwerking met andere ketenpartners, zoals de politie. De wijkagent staat dicht bij de burger en weet wat er in een de buurt of wijk speelt. ADV Limburg staat verder van de burger af maar heeft veel kennis en ervaring met betrekking tot het thema discriminatie en de gevolgen die discriminatie kan hebben op individuele burgers en de lokale samenleving. Door gebruik te maken van elkaars kennis en ervaring kan discriminatie effectief worden aangepakt en de burger optimaal geholpen worden.

Van belang is dat er behalve aandacht voor het oplossen van het ontstane probleem, erkenning is voor het discriminatieaspect. Uit ervaring blijkt namelijk dat als voor dit laatste geen aandacht is er minder kans van slagen is voor het daadwerkelijk oplossen van het probleem.

### Schakel ADV Limburg in

Maak dus gebruik van ADV Limburg! De consultants van ADV Limburg zijn op werkdagen van 8.30- 17.00 uur bereikbaar via 043-3218489. Voor meer informatie kijk op [www.advlimburg.nl](http://www.advlimburg.nl)

Denk aan strafbare discriminatie, bijvoorbeeld een homostel dat vijandig wordt bejegend enkel vanwege hun seksuele gerichtheid. Of een delict met een discriminatoire inslag zoals een burenruzie waarbij beledigende uitingen worden gedaan over bijvoorbeeld de afkomst, huidskleur of godsdienst van betrokkenen.

Stafbureau Communicatie

[ADV Limburg](http://www.advlimburg.nl)



## BEOORDELING DISCRIMINATOIRE UITINGEN IN DEMONSTRATIES EN ACTIES TEGEN ISRAEL

27 november 2012

De afgelopen jaren is gebleken dat bij onrust in Israel het aantal antisemitische uitingen in Nederland kan toenemen. Dat kan bijvoorbeeld zo zijn als tijdens een demonstratie tegen Israel leuzen worden geroepen of spandoeken worden getoond. Maar het kan ook gaan om pamfletten, teksten op internet, of om het uitschelden van of geweld gebruiken tegen Joden of Joodse instellingen zoals synagogen. Momenteel zijn er militaire acties gaande tussen Israel en Hamas in de Gazastrook.

Het gebruik van geweld is uiteraard strafbaar. De beoordeling van de strafbaarheid van uitlatingen op grond van de discriminatieartikelen is echter lastig en ligt erg genuanceerd. Deze memo heeft alleen betrekking op opsporing en vervolging van de discriminatieartikelen en opruiing in de strafwet, en niet op openbare ordemaatregelen.

Naast strafbaarheid wegens discriminatie kan er ook sprake zijn van strafbaarheid vanwege, bijvoorbeeld, opruiing (artikel 131 Sr). Ook kunnen vele praktische problemen een rol spelen, zoals hoe moet worden opgetreden tegen een grote groep die strafbare leuzen scandeert. Dit is sterk afhankelijk van de situatie.

### Voorbeelden niet strafbaar:

- kritiek op de staat Israel, de politiek van Israel in Gaza, het Israëliëse leger
- 'Israel herhaalt holocaust met hulp NL regering'
- 'Israel kankergezweel'
- Hitlergroet, niet aan persoon en zonder tekst erbij
- verbranden van de Israelische vlag (wellicht wel strafbaar op grond van de APV!)

Zodra deze uitingen gecombineerd worden met uitlatingen over Joden, wordt dit wel strafbaar.

### Voorbeelden wel strafbaar:

- 'Hamas, hamas, alle Joden aan het gas'
- beledigingen over Joden in het algemeen
- 'Dood aan Joden'
- 'Guernica Nazi's 1937. Gaza Joden 2008 terreur'
- 'Heil Hitler' of 'Sieg Heil'
- Hitlergroet, als hij wordt gedaan tegen een persoon, bijvoorbeeld naar een agent (artikel 266/267 Sr) of als er beledigende uitingen over Joden bij worden gedaan (artikel 137c Sr)
- Gele Davidsster uit de Tweede Wereldoorlog, alleen als daarmee (in combinatie met andere uitlatingen) beledigende uitlatingen over Joden worden gedaan
- hakenkruis, SS-teken (in beginsel strafbaar, kan in ieder geval in beslag worden genomen)

LECD

| Onrust

| Israel

discriminatie