

Adres

Postadres Postbus 5009
4330 KA Middelburg
Telefoon 0900 8844

Behandeld door

Direct nummer

• De heer [REDACTED]
Postbus 10591
1001 EN AMSTERDAM

Onderwerp Wob besluit

Datum 18 juni 2012

Ons kenmerk 12/02509

Uw kenmerk Wobverzoek oktober 201250019

Blad 1 van 2

Bijlage(n)

> Geachte heer [REDACTED]

- Op 29 mei 2012 ontving ik uw verzoek op grond van de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob). In de ontvangstbevestiging van dit Wob verzoek wordt vermeld dat bij verdaging van de beslistermijn, u hiervan vóór afloop van de eerste beslistermijn schriftelijk in kennis zou worden gesteld. Abusievelijk is dit laatste achterwege gebleven. Mijn oprechte excuses hiervoor.

Gevraagde documenten

U vraagt op grond van de Wob om openbaarmaking van informatie in zake 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 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, evaluaties, notities of vergelijkbare documenten.

U ontvangt graag alle documenten met betrekking tot uw informatieverzoek. Hierbij valt te denken aan:

- onderzoeksverslagen;
- rapportages;
- evaluaties;
- notities;
- of vergelijkbare documenten die zien op uw verzoek.

Beoordelingskader

Uw verzoek is beantwoord aan de hand van de Wob. Het uitgangspunt van de Wob is dat, in het belang van een goede en democratische bestuursvoering, voor degene die om informatie verzoekt, een recht op openbaarmaking van de informatie bestaat. Het bestuursorgaan kan de openbaarmaking van de gevraagde informatie achterwege laten wanneer zich één (of meer) van de in artikel 10 en 11 van de Wob genoemde uitzonderingsgronden of beperkingen voordoen.

Beoordeling van de gevraagde documenten

Ten aanzien van het gevraagde merk ik op dat er, met betrekking tot de bij Politie Zeeland aanwezige documenten, geen uitzonderingsgrond of beperking van de openbaarmaking zoals

- genoemd in artikel 10 en 11 van de Wob aanwezig is.

Stafbureau Korpsleiding
Privacy

Onderwerp Informatieverstrekking
Datum **woensdag 06 juli 2005**
Blad 2 van 2

•
Besluit

Gelet op bovenstaande besluit ik de bewuste documenten openbaar te maken. Dit betreffen:

- Het beeldvormend document 'Stand van zaken discriminatie' t.a.v. het toenmalig Regionaal Management Overleg, gedateerd augustus 2007;
- Het convenant gegevensuitwisseling Regionaal Discriminatie Overleg Zeeland, inclusief aanbestedingsbrieven en bijlage, gedateerd maart 2012.

Meer informatie?

Indien u vragen heeft over dit besluit kunt u contact opnemen met de afdeling Juridische Zaken. Deze afdeling is te bereiken via 0118 - 43 22 14.

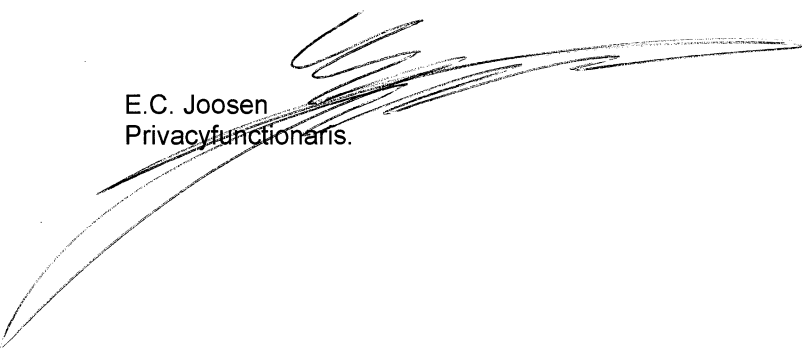
Tegen bovengenoemd besluit kan een belanghebbende ingevolge de Algemene wet bestuursrecht binnen zes weken na dagtekening van verzending daarvan, schriftelijk een bezwaarschrift indienen bij de korpsbeheerder van de politie Zeeland t.a.v. Juridische Zaken, postbus 5009, 4330 KA Middelburg.

Het bezwaarschrift moet ondertekend zijn en ten minste bevatten: naam en adres, dagtekening, omschrijving van het besluit waartegen het bezwaarschrift is gericht en de gronden van bezwaar. Tevens wordt verzocht een kopie van het besluit waartegen het bezwaar is gericht, mee te zenden. Ook dient een volmacht te worden verstrekt, indien het bezwaarschrift niet door de belanghebbende, maar namens deze wordt ingediend. Het indienen van een bezwaarschrift schorst niet de werking van het besluit.

Hoogachtend,

De korpsbeheerder van politie Zeeland,
Namens deze,

E.C. Joosen
Privacyfunctionaris.





• Zeeland

BESLUIT 08 / 00688

Onderwerp: Stand van zaken discriminatie.

Doel: Beeldvorming.

Gehoord:

☒ Regionaal Management Overleg	d.d 28-08-07
☐ Regionale Beheersdriehoek	d.d.
☐ Regionaal College	d.d.
OndernemingsRaad	d.d.
☐ Regionaal Georganiseerd Overleg	d.d.

besluit de korpsleiding politie Zeeland

1. Vaststelling van bijgevoegde notitie.

Datum: 15-11-2008
De korpschef, plv.

M.E. Siderius

Korpsbesluit

OPDRACHTFORMULERING

Bestemd voor

Portefeuillehouder discriminatie, de districtschef Zeeuws-Vlaanderen

Onderwerp

Stand van zaken discriminatie

Aanleiding voor de opdracht

Inhoud van de opdracht

-

Randvoorwaarden bij de opdracht

-

Tijdslijn

Notitie

BESCHRIJVING / CONCLUSIE / ADVIES

Beschrijving huidige situatie

Deze notitie beschrijft de stand van zaken met betrekking tot discriminatie in Zeeland. Getracht is een algemeen beeld te schetsen van het fenomeen discriminatie en de mogelijke gevolgen daarvan. Tevens is een beeld geschetst met betrekking tot de stand van zaken in welke mate onze regio voldoet aan de uitgangspunten van de Aanwijzing van de Procureurs Generaal en de door de Raad van Hoofddoelcommissarissen vastgestelde randvoorwaarden met betrekking tot discriminatie. De notitie is bovendien ter afdoening van de opdracht uit het jaarwerkplan van het Stafbureau Korpsleiding.

Het fenomeen discriminatie

In onze dynamische samenleving met een voortdurend veranderende omgeving, gekenmerkt door fragmentatie, anonimiteit, tegenstellingen en spanningen, in de wijk en in de wereld, is discriminatie helaas geen onbekend fenomeen.

Recente landelijke gegevens over discriminatie en ook de perceptie hiervan zijn weergegeven in onderzoek van het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR). Enkele conclusies die onderzoekers trokken op basis van enquêtes onder 1700 allochtonen en autochtonen zijn:

- er is sprake van een zeer geringe bereidheid om gevallen van discriminatie te melden. Zo'n driekwart van de allochtonen die in 2005 met discriminatie geconfronteerd zegt te zijn, heeft dat bij geen enkele instantie gemeld. 4 procent heeft melding gedaan bij een antidiscriminatiebureau. 8 procent heeft melding gedaan bij de politie. De belangrijkste reden die gegeven wordt om discriminatie niet te melden is dat "melden niet helpt".
- discriminatie heeft een grote invloed op het persoonlijke leven van diegenen die gediscrimineerd worden. Mensen die te maken hebben met racistische opmerkingen en/of zich niet gelijkwaardig behandeld of uitgesloten voelen, ervaren dit als vernederend. Een belangrijke strategie om met deze ervaringen om te gaan, is het vermijden van situaties waarin men met vormen van discriminatie geconfronteerd zou kunnen worden. Uit discriminatie-ervaringen in 2005 blijkt dat discriminatie door gezagsdragers en andere publieke functionarissen meer negatieve impact heeft op personen dan andere vormen van rassendiscriminatie;
- een groot deel van de klachten bij antidiscriminatiebureaus betreffen interetnische conflicten in de directe woonomgeving. Deze spanningen uiteten zich soms in gewelddadige incidenten;
- de keuze om mensen niet toe te laten bij horecagelegenheden, met name discotheken, in sommige gevallen wordt bepaald op basis van etniciteit, waarmee sprake is van discriminatie.

Uit deze conclusies blijkt dat discriminatie een grote negatieve invloed heeft op individuen en dus op maatschappelijke verhoudingen. Mensen raken eenvoudig gedeprimeerd waardoor individualisering in de hand wordt gewerkt. Discriminatie heeft dan ook een negatieve invloed op de sociale cohesie en speelt een belangrijke rol in het onder druk zetten van de verhoudingen tussen bevolkingsgroepen. Het is immers een verschijnsel dat de verschillen tussen groepen extra sterk aanzet, omdat deze verschillen worden aangewend om op negatieve wijze te differentiëren in de behandeling van individuen of groepen.

Het risico op conflicten neemt toe naarmate incidenten en uitingen over en weer door groepen worden geïnterpreteerd als uitdagingen. Discriminatoire uitingen of racistische graffiti kunnen bedoeld zijn en/of opgevat worden als provocatie en

daarmee aanleiding worden voor een tegenactie. Groepsdruk kan dit gevoel bij individuele groepsleden versterken. Het belangrijkste risico is dat de provocatie leidt tot een escalatiespiraal, waarbij de incidenten steeds zwaardere vormen aannemen. Slachtofferschap en daderschap raken in dergelijke situaties steeds nauwer verweven. De daders van het ene incident zijn de slachtoffers van het volgende.

Discriminatie kan ook het resultaat zijn van polarisatie waardoor er een toename van spanningen in de verhoudingen tussen bevolkingsgroepen kan ontstaan. De Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) laat geen twijfel bestaan over het risico van polarisatie. De dienst schrijft in zijn jaarverslag over 2005 het volgende: *'de grootste dreiging voor de Nederlandse democratische rechtsorde is momenteel het bestaan van een breed sociaal-maatschappelijk probleem waar in een sfeer van frustratie over de Nederlandse 'multiculturele' samenleving zowel van autochtone als van allochtone zijde interetnische confrontaties worden uitgelokt. Aanhoudende interetnische confrontaties kunnen op termijn de cohesie in de Nederlandse samenleving bedreigen.'*

En ofschoon deze stelling al in 2006 werd geponeerd, is de situatie hieromtrent niet of nauwelijks veranderd.

Reden genoeg om heel alert te zijn op discriminatie en daar waar mogelijk, zowel proactief als reactief tegen op te treden. Het beleid van de overheid moet erop gericht zijn een klimaat te scheppen waarin discriminatie geen kans heeft. Zowel de rijksoverheid, maar zeker ook de gemeenten hebben op basis van wetgeving en autonome taakstelling de verantwoordelijkheid voor het totstandkomen van beleid. Gemeenten hebben als verlengstuk van het maatschappelijk middenveld ook de verplichting hun rol waar te maken en een brede aanpak tegen discriminatie en intolerantie te bevorderen. Zij kunnen zich daarbij richten op de arbeidsmarkt, woningbouw, het onderwijs, de sport en de horeca. Ook het huidige kabinet onderkent het belang van de bestrijding van discriminatie getuige het feit dat de aanpak van discriminatie is verheven als speerpunt in het regeerakkoord.

Van belang is goede instrumenten te ontwikkelen waarmee discriminatie kan worden blootgelegd. Dit geeft een beter beeld op de omvang van het probleem en de noodzaak hier actief tegen op te treden. Discriminatie is immers lang niet altijd duidelijk. Er zijn veel incidenten en/of gebeurtenissen te bedenken waarbij als motief (op de achtergrond) discriminatoire elementen een belangrijke rol spelen. Zo kan bij een vernieling, mishandeling, toewijzing van een woning of stageplaats of het weigeren van de toegang tot een discotheek discriminatie best een rol spelen terwijl dat niet als zodanig wordt onderkend.

Discriminatie in Zeeland

Aan de hand van het aantal meldingen bij politie en antidiscriminatiebureau kan een voorzichtige conclusie worden getrokken met betrekking tot de omvang van het fenomeen in Zeeland. Uiteraard een heel voorzichtige omdat zaken die niet worden gemeld onbekend blijven en discriminatie niet altijd wordt onderkend. Zoals hierboven al gesteld, een vernieling, mishandeling e.d. kan best discriminatoire motieven hebben, zonder dat dit blijkt omdat het gewoonweg niet expliciet is bevraagd.

Vanaf 1 januari 2006 tot 1 mei 2007 staan in de BPS 17 meldingen onder de incidentcode discriminatie genoteerd. Deze meldingen variëren van een eenvoudige melding van mensen die uitsluitend aangeven het gevoel te hebben te worden gediscrimineerd en verder geen actie wensen, tot een paar duidelijke gevallen waarin ook aangifte werd gedaan en verdachten werden gehoord.

Bij het antidiscriminatiebureau werd vorig jaar 62 keer melding gedaan van discriminatie. Het overgrote deel (ongeveer de helft) betroffen meldingen van discriminatie op basis van afkomst. Verder waren discriminatie op basis van seksuele geaardheid en leeftijdsdiscriminatie te onderscheiden.

De voorzichtige conclusie die m.b.t. discriminatie in Zeeland kan worden getrokken, is dat dit probleem kennelijk niet heel erg groot is. Daarentegen was een van de conclusies van het onderzoek van het LBR dat de bereidheid om discriminatie te melden niet erg groot was. Vandaar dat de conclusie niet meer dan een voorzichtige conclusie kan zijn en moet de vraag worden gesteld of een nadere inventarisatie of onderzoek niet meer in de lijn der verwachtingen ligt.

Stand van zaken politie Zeeland

Het besef dat discriminatie in belangrijke mate een bijdrage kan leveren aan ontwrichting van de samenleving is ook bij de politie aanwezig. Niet voor niets zijn door de Raad van Hoofdcommissarissen negen randvoorwaarden vastgesteld waaraan door de politie moet worden voldaan. Randvoorwaarden betrekking hebbend op het verbeteren van de (keten)samenwerking, het verbeteren van de communicatie met betrekking tot discriminatie, het verbeteren van de registratie en het verbeteren van de be- en afhandeling van aangiftes.

Onderstaand worden deze negen randvoorwaarden opgesomd, waarbij per randvoorwaarde is aangegeven wat met betrekking hiermee de stand van zaken is binnen onze regio.

1. Het opnemen van de randvoorwaarden in het jaarplan 2007.

De randvoorwaarden zijn in het jaarplan opgenomen. Het opnemen daarvan is evenwel geen doel op zich. Het opnemen in het jaarplan impliceert dat aan het eind van het jaar verantwoording zal moeten worden afgelegd en concrete resultaten moeten worden gegeven.

2. Implementatie van de Aanwijzing Discriminatie.

Door het College van PG's is op 11 maart 2003 een Aanwijzing Discriminatie vastgesteld. Deze heeft een looptijd tot 30-09-2007. Deze aanwijzing heeft betrekking op:

- De coördinatie tussen het OM, het bestuur, de politie en de Anti Discriminatiebureaus (ADB's);
- De procedure van aangiften en klachten betreffende discriminatie;
- De vervolging van overtreding van discriminatiebepalingen;
- De benadering van aangevers/benadeelden;
- De terugkoppeling van afdoening van zaken aan politie en ADB's.

Een nieuwe Aanwijzing Discriminatie van de PG's is in voorbereiding en zal dit jaar ondertekend worden. Inhoudelijk zal de nieuwe Aanwijzing niet veel verschillen van de huidige.

De coördinatie tussen OM, bestuur, politie en ADB's behelst afstemming van strafrechtelijk en bestuursrechtelijk antidiscriminatiebeleid binnen het driehoeksoverleg. Van belang is om zicht te hebben op de aard en omvang van de lokale discriminatieproblematiek. Hiervoor is registratie, met name bij de politie, van discriminatiezaken inclusief de commune delicten gepleegd met een discriminatoire achtergrond, een noodzakelijke voorwaarde.

Naast het overleg met de driehoeken moet op grond van de Aanwijzing tenminste twee keer per jaar overleg gevoerd tussen OM, de contactambtenaren bij de politie en het ADB. Het initiatief gaat hierbij van het OM uit.

Tijdens het driehoeksoverleg is uiteraard altijd ruimte voor bespreking van het onderwerp discriminatie. Feit is dat hiervoor wel een aanleiding moet zijn. Bespreking is immers geen doel op zich. Vanwege het ontbreken van een adequate registratie ontbreekt een goed beeld van de totale omvang van het probleem waardoor bespreking binnen de driehoek bijna altijd zal gaan over concrete voorvallen en dus een reactief karakter heeft. Het verbeteren van de registratie is dan ook een

voorwaarde om te komen tot een beter beeld van de omvang van het probleem. Hier zal onder punt 5 verder op in worden gegaan.

De procedure aangiften en klachten behelst dat alle aangiften en klachten betreffende discriminatie door de politie worden opgenomen. Het uitgangspunt is dat in alle gevallen opsporingsonderzoek wordt gedaan naar de identiteit van de verdachte en dat het proces-verbaal wordt voltooid en wordt ingestuurd naar het parket. Het OM is verantwoordelijk voor een actief opsporingsbeleid. Dat wil zeggen dat met name de discriminatieofficier van justitie ervoor zorg draagt dat de verplichtingen in de Aanwijzing worden nagekomen.

De discriminatieofficier voor het arrondissement Middelburg huisvest in Breda (mr. R. Gijbels). Navraag bij deze officier leerde dat hij in het kader van ondertekening van de nieuwe Aanwijzing Discriminatie, binnen afzienbare tijd een gesprek wenst met de portefeuillehouder discriminatie van politie Zeeland.

De vervolging van overtreding van discriminatiebepalingen houdt in dat altijd een strafrechtelijke reactie volgt indien de zaak zich daarvoor redelijkerwijs technisch leent, gelet op de negatieve werking bij onvoldoende handhaving en de voorbeeldfunctie die van een strafvervolging uitgaat. Alle discriminatiezaken dienen zo spoedig mogelijk te worden afgedaan. In gevallen van commune delicten, bijvoorbeeld overtreding van de artikelen 141 (openlijke geweldpleging), 300 (mishandeling) en 350 (vernietiging), dient een discriminatoire achtergrond in het requisitoir te worden benadrukt en als strafverzwarende omstandigheid in de eis te worden betrokken. De eis moet met 25% worden verzwwaard. Dit houdt in dat onderzoek tegen verdachten m.b.t. deze commune delicten ook moet zijn gericht op mogelijke discriminatoire motieven. In het proces-verbaal zullen mogelijke discriminatoire motieven duidelijk tot uitdrukking moeten komen.

Het bestaande protocol aangifte besteedt geen aandacht aan mogelijke discriminatoire motieven. Het verdient aanbeveling hier in het protocol wel aandacht aan te besteden en het protocol aan te passen.

De benadering van aangevers/benadeelden is overeenkomstig hetgeen daarover in de Wet Terwee en de Aanwijzing slachtofferzorg is voorgeschreven.

Het OM draagt, met inachtneming van de verschillende privacyaspecten, zorg voor terugkoppeling van de afdoening van zaken naar de politie en de ADB's in de discriminatiezaken. Het OM heeft met betrekking hiermee geen specifiek beleid vastgesteld. Vanwege de geringe aantal zaken dat bij het OM wordt aangebracht, vindt altijd wel een terugkoppeling plaats.

3. Aanwijzen van een contactpersoon in het korps

Momenteel is uitsluitend een portefeuillehouder discriminatie benoemd. Het voorstel is om in ieder district, op teamchefniveau, een contactpersoon te benoemen waardoor meer recht wordt gedaan aan het onderwerp discriminatie als geheel en de coördinatie tussen OM, politie en antidiscriminatiebureaus in het bijzonder.

4. Periodiek overleg tussen politie, OM, overheid en antidiscriminatiebureau

Deze randvoorwaarde is opgenomen in de werkplannen van de teams. Er wordt kennisoverdracht tussen de betrokken ketenpartners beoogd en tevens wordt hiermee invulling gegeven aan implementatie van de Aanwijzing van de Procureurs Generaal. Uit navraag bij het Antidiscriminatiebureau en enkele teamchefs bleek dat een dergelijk overleg in Zeeland (nog) niet wordt gevoerd.

Wel is het antidiscriminatiebureau momenteel doende met het (weder)opbouwen van een netwerk binnen haar ketenpartners

5. Verbeteren van de registratie

Een goede registratie maakt het mogelijk om beter te sturen op de resultaten van het (regionaal) discriminatiebeleid.

In BPS is een incidentcode discriminatie opgenomen. Aangiften en meldingen kunnen onder deze code worden weggeschreven. Op grond van de eerder verwoorde randvoorwaarden zal registratie echter moeten uitgebreid. Immers, ook van commune delicten zoals mishandeling, vernieling, openlijke geweldpleging etc. moet op enig moment duidelijk worden of hier discriminatoire elementen aan ten grondslag liggen. Hiervan wordt in het geheel geen registratie bijgehouden. Ook in andere BPS-regio's is een dergelijke registratie niet aan de orde. Om recht te doen aan zowel de Aanwijzing discriminatie alsook de vaststelling van de negen randvoorwaarden door de Raad van Hoofddcommissarissen, is registratie wel een vereiste. In ieder geval moet in het proces-verbaal aandacht worden geschonken aan mogelijke discriminatoire motieven en zal hiervan melding moeten worden gemaakt.

6. Verkorten van de behandelingstermijn

In de teamwerkplannen is een doelstelling opgenomen waarmee wordt beoogd de behandelingstermijn te verkorten. Processen-verbaal worden, gerekend van het moment van het eerste verhoor van een verdachte, binnen 6 weken naar het Openbaar Ministerie gestuurd. Hieraan wordt v.w.b. processen-verbaal op grond van discriminatie voldaan.

7. Agendering van discriminatie in de regionale driehoek

Kwalitatieve doelstellingen uit het jaarplan, waaronder deze actie, worden per kwartaal op de agenda van de driehoek geplaatst. In mei zal de rapportage over het eerste kwartaal 2007 in de driehoek worden besproken. De marap wordt iedere maand in de driehoek besproken.

8. Het beschikbaar stellen van een privacyprotocol

Bij de behandeling van discriminatiezaken bestaat een landelijk knelpunt dat in een groot aantal regio's geen sprake is van een gezamenlijke beoordeling door politie, OM en het antidiscriminatiebureau omdat privacywetgeving een dergelijke informatie-uitwisseling niet toestaat. Als randvoorwaarde is dan ook door de Raad van Hoofddcommissarissen vastgesteld dat iedere regio een protocol ontwerpt overeenkomstig de geldende privacywetgeving op basis waarvan ten behoeve van het regionale overleg informatie over discriminatiezaken kan worden uitgewisseld. Een dergelijk protocol is in Zeeland nog niet voorhanden. Door het LECD is een voorbeeldprotocol gemaakt waarvan gebruik kan worden gemaakt.

9. Invoering van een reactieprotocol

Alle korpsen werken naar aanleiding van signalen, meldingen of aangiften van discriminatie met een gelijkluidend, nader door het Landelijk Bureau Discriminatiezaken (dit bureau is opgegaan in het LECD) op te stellen reactieprotocol. De reactie kan afhankelijk van de omstandigheden strafrechtelijk of anderszins van aard zijn.

Een (voorbeeld)reactieprotocol is beschikbaar. De ontwikkeling daarvan werd bemoeilijkt door de regionale verschillen wat betreft ketenpartners waarmee men samenwerkt en de verschillende opvattingen over de prioriteit die discriminatiezaken dienen te krijgen. Ook zijn er per regio (lokale) verschillen wat betreft de doorverwijsmogelijkheden.

Zeeland werkt (nog) niet met een reactieprotocol.

Conclusie huidige situatie

Discriminatie is strafbaar, grievend en kwetsend, belemmert het proces van integratie en emancipatie van nieuwkomers in onze samenleving en zet de verhoudingen tussen bevolkingsgroepen op scherp. Het is daarom dat het kabinet in het regeerakkoord discriminatie als speerpunt heeft benoemd.

Ook de Aanwijzing van de PG's en het vaststellen van de hierboven beschreven randvoorwaarden van de Raad van Hoofddcommissarissen geven aan dat het met de bestrijding van discriminatie ernst is.

Discriminatie is bij uitstek een probleem dat een integrale benadering vraagt. Het zullen met name gemeenten moeten zijn die met betrekking tot de vorming van beleid het voortouw dienen te nemen. De politie zal in de handhaving haar verantwoordelijkheid moeten nemen. Het opmaken van een proces-verbaal is geen vrijblijvendheid.

Hoe het met de omvang van het probleem binnen Zeeland is gesteld is niet duidelijk. Ogenschijnlijk lijkt het door het aantal meldingen bij politie en antidiscriminatiebureau in 2006 wel mee te vallen, maar aan de andere kant blijkt uit onderzoek dat mensen nauwelijks bereid zijn melding te maken omdat men uitgaat van de veronderstelling dat het toch niet helpt. Van recent onderzoek naar de feitelijke omvang van het probleem in Zeeland is mij niets gebleken.

Alvorens (integraal) beleid vast te stellen of daadwerkelijke acties te ondernemen is het raadzaam eerst een goed beeld van de omvang van de problematiek te krijgen. Dit is echter geen eerstelijns verantwoordelijkheid van de politie, maar is veel meer een verantwoordelijkheid van gemeenten. Uiteraard kan de politie door een goede registratie wel een bijdrage leveren in de beeldvorming. Momenteel biedt deze registratie onvoldoende houvast om een betrouwbare bijdrage aan de beeldvorming te geven.

Het feit dat gemeenten met betrekking tot de beeldvorming het initiatief dienen te nemen laat echter onverlet dat ook de politie nog enkele stappen kan zetten. We voldoen als regio nog niet aan alle eisen uit de Aanwijzing noch aan alle door de RHC vastgestelde randvoorwaarden. Zo zijn er in de regio nog geen contactpersonen aangewezen, zijn er nog geen privacy- en reactieprotocol en kan ook met betrekking tot de registratie van discriminatie nog het een en ander verbeteren.

Ook het overleg met antidiscriminatiebureaus, OM en gemeente heeft nog geen invulling gekregen. En ofschoon het initiatief voor een dergelijk overleg feitelijk bij het OM ligt, hebben wij het verwezenlijken van een dergelijk overleg wel opgenomen in de teamwerkplannen. Het beleggen van een dergelijk overleg zou, mede gezien het feit dat dit ook de agendavorming bij gemeenten positief beïnvloedt, zeker in de lijn der verwachtingen liggen. Contact met het antidiscriminatiebureau en het OM leerde dat beide instanties onafhankelijk van elkaar toch al op zoek waren naar contactpersonen binnen onze regio en dat structureel overleg binnen handbereik ligt.

Advies

Bestrijding van discriminatie is van groot belang. Discriminatie vormt namelijk een schakel in ketens met polarisatie, verminderde sociale cohesie (uitsluiting) en (escalerende) conflicten als eindresultaat. Reden om er heel alert op te zijn en te proberen discriminatie in de kiem te smoren. In dat licht moet ook het onderstaande advies worden gezien; als een moreel statement van politie Zeeland om daarmee duidelijk te maken, dat het ons met de bestrijding van discriminatie ernst is.

Alles overwegende wordt dan ook volgende geadviseerd:

- Wijs in ieder district een contactpersoon (bij voorkeur op teamchefniveau) discriminatie aan;
- Stel een privacy- en reactieprotocol vast;
- Draag zorg voor een stuk awareness bij politiemedewerkers. Ogenschijnlijk "normale" delicten kunnen een discriminatoir motief hebben. Pas daarom het protocol aangifte aan en geef hierin expliciet aandacht aan het onderwerp discriminatie; Geadviseerd wordt de onderstaande passage in het protocol aangifte en meldingen op te nemen:
"Tevens is uitdrukkelijk aandacht vereist voor het (mogelijke) motief van een dader. Het motief voor delicten zoals vernieling, mishandeling en openlijke geweldpleging kan een discriminatoir motief zijn. Indien dit het geval is, moet dit duidelijk uit het proces-verbaal blijken omdat de Officier van Justitie dan zijn strafeis verhoogt. Het is dus zaak zowel bij aangever en mogelijke

verdachte goed door te vragen naar feiten en omstandigheden die het motief van de daad aantonen.”

- Verbeter de registratie van discriminatie;
- Laat contactpersonen discriminatie (regelmatig) overleg voeren met OM, antidiscriminatiebureaus en gemeenten;
- Breng het onderwerp discriminatie ter sprake in de lokale driehoek waarbij het belang van onderzoek naar de omvang van het probleem wordt aangekaart;
- Geef op deltanet bekendheid aan acties die in het kader van discriminatie worden uitgevoerd en schrijf hierover een artikel in de Deltapijl.

Gevolgen

1.

Uitvoering

1.

VOORGENOMEN BESLUIT

Onderwerp

Dossier nr

Doel

- | | |
|--|------|
| ☐ Regionaal Management Overleg | d.d. |
| ☐ Regionale Beheersdriehoek | d.d. |
| ☐ Regionaal College | d.d. |
| ☐ OndernemingsRaad | d.d. |
| ☐ Regionaal Georganiseerd Overleg | d.d. |

besluit de korpsleiding politie Zeeland

1.

Onder intrekking van de volgende regelingen

-

Datum:

De (plv) korpschef.

Korpsbesluit

POLITIE ZEELAND	
PRS:	12/01487
Datum:	30 MRT 2012
Class:	-1.252.5
Behandelaar:	we
Kopie naar:	

Regiopolitie Zeeland
t.a.v. secretariaat korpsleiding
Postbus 5009
4330 KA MIDDELBURG

Onderwerp : convenant ter ondertekening
Kenmerk : ADBZ/122801/LE
Behandeld : Leonie Ernst
Bijlage(n) : 3
Email : l.ernst@adbzeeland.nl

Goes, 28 maart 2012

Geachte mevrouw Demmers-Van der Geest,

Bijgesloten zenden wij u ter ondertekening het convenant gegevens-
uitwisseling Regionaal Discriminatie Overleg Zeeland

Wij verzoeken u de getekende exemplaren zo spoedig mogelijk te
retourneren.

Met vriendelijke groet,
namens ADB Zeeland,



A.D.L. van den Heuvel
secretariaatsmedewerker

Posbus 806 4600AV Bergen op Zoom

Peter Vineloolaan 12-16
4611AN Bergen Zoom

Aan:

- Fgd. hoofdofficier van justitie Middelburg
- Korpschef regio Zeeland
- Voorzitter Samenwerkingsverband welzijnszorg
Oosterschelderegio

Onderdeel	Beleid en Strategie
Contactpersoon	mw mr C.P.G. Tax
Doorkiesnummer(s)	0164-272000
E-mail	c.tax@om.nl
Datum	1 maart 2012
Ons kenmerk	-
Bijlage(n)	3
Reden	convenant gegevensuitwisseling Discriminatie

l.s.

Hierbij ontvangt u ter ondertekening het Convenant gegevensuitwisseling
Regionaal Discriminatieoverleg Zeeland.

Ter aanvulling op het convenant merk ik op dat de gemeente Vlissingen een
voorbehoud maakt ten aanzien van artikel 13.3 van het convenant ("Voor het
uitoefenen van het recht op inzage of verwijdering kan aan de betrokkene een
vergoeding van maximaal € 4,50 worden gevraagd").

Met vriendelijke groet



C. Tax
Officier van justitie
Portefuillehouder discriminatie

Convenant gegevensuitwisseling Regionaal Discriminatie Overleg Zeeland

1 Inleiding

Voor een effectief strafrechtelijk optreden tegen discriminatie is een eenduidig beleid en een actieve opstelling van het openbaar ministerie (OM), de politie en de antidiscriminatiebureau's (ADB's) noodzakelijk. Om de afstemming tussen deze partijen te bevorderen is een regionaal discriminatieoverleg ingevoerd. Naast een beleidsvormende, adviserende en signalerende taak dient dit regionaal discriminatieoverleg primair als zaaksoverleg. Om een spoedige en vakkundige afhandeling van zaken te bevorderen, worden in dit overleg concrete zaken besproken waarin aangifte of een melding is gedaan van discriminatie.

Standaard zijn vertegenwoordigers van het OM¹, de politie² en de ADB's³ in de regio deelnemers aan het overleg. Dit kan eventueel, al dan niet incidenteel, worden aangevuld met vertegenwoordigers van het lokaal bestuur.

Het regionaal discriminatieoverleg heeft primair tot doel een kwalitatieve verbetering van de afdoeningsbeslissing in concrete discriminatiezaken te realiseren. Dit wordt bereikt doordat de voornaamste ketenpartners hun informatie over een individuele zaak bijbrengen op grond waarvan de officier van justitie een weloverwogen afdoeningsbeslissing kan nemen of partijen kunnen besluiten de zaak op een andere manier, buiten het strafrecht, af te doen. Hierbij speelt onderlinge gegevensuitwisseling een grote rol. Daarnaast heeft bespreking van deze zaken ten doel te komen tot een voortvarende aanpak van discriminatiezaken, wat de doorlooptijden van zaken kan doen verkorten. Tot slot geeft de informatie die uit bespreking en evaluatie van zaken op het zaaksoverzicht naar voren komt inzicht in de aard en omvang van de problematiek in de regio en dient daarmee als input voor beleidsvorming in o.a. het driehoeksoverleg. Voor de ketenpartners heeft de nauwe samenwerking in het casusoverleg als voordeel dat er een betere dialoog en meer inzicht in elkaars aanpak en overwegingen ontstaat.

Het convenant gegevensuitwisseling is bedoeld voor de gegevensuitwisseling die plaatsvindt binnen het regionaal discriminatie overleg. Het gaat om gegevens over vermeende daders en slachtoffers van discriminatie die worden ingebracht om weloverwogen te bezien welke afdoening in het concrete geval geschikt is. Die afdoening kan strafrechtelijk zijn, maar kan ook buiten het strafrecht liggen. Het convenant gegevensuitwisseling RDO dient om de privacy van personen afdoende veilig te stellen bij de uitwisseling van gegevens tussen politie, OM en ADB's. Het convenant richt zich op de uitwisseling van gegevens over individuele discriminatiezaken die in een zaaksoverzicht worden opgenomen. Het zaaksoverzicht is een bestand waarin gegevens en informatie over een specifieke discriminatiezaak wordt opgenomen. Politie, OM en het ADB zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de gegevensverwerking in het zaaksoverzicht. De regiopolitie is eindverantwoordelijk voor het beheer van het zaaksoverzicht.

Dit modelconvenant richt zich op het uniforme zaaksoverzicht discriminatie dat als gegevensset in bijlage 1 is toegevoegd.

¹ De discriminatieofficier en evt. taakaccenthouder/parketsecretaris discriminatie

² De portefeuillehouder discriminatie en/of contactambtenaar discriminatie bij het regiokorps

³ De portefeuillehouder beleid en/of klachtbehandelaar.

2 Overwegingen

- Overwegende dat alle partijen zijn betrokken bij het regionaal discriminatieoverleg in de regio Zeeland;
- Overwegende dat alle partijen streven de werkzaamheden van de organisaties betrokken bij discriminatiebestrijding in de regio Zeeland op efficiënte en effectieve wijze op elkaar aan te laten sluiten;
- Overwegende dat het hiervoor noodzakelijk en gewenst is onderling gegevens uit te wisselen;
- Overwegende dat partijen zich ervan bewust zijn dat zij bij het uitwisselen van gegevens gehouden zijn aan de op hen van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Partijen realiseren zich hierbij dat gezocht moet worden naar een evenwicht tussen het belang bij gegevensuitwisseling in het regionaal discriminatieoverleg en het belang van de betrokkenen bij de bescherming van zijn of haar persoonlijke levenssfeer;
- Overwegende dat de Wet bescherming persoonsgegevens eisen stelt aan een zorgvuldige gegevensverwerking;

komen de volgende partijen overeen

2.1 Partijen

- (a) Regiokorps Politie Zeeland
- (b) Openbaar Ministerie, Arrondissementsparket Middelburg
- (c) Anti Discriminatie Bureau Zeeland

om gelet op hun

2.2 Taken

- (ad a) de opsporing van strafbare feiten, handhaving van de openbare orde en hulpverlening aan hen die dit behoeven;
- (ad b) de opsporing en vervolging van strafbare feiten en het toezicht op de uitvoering van strafvonnissen;
- (ad c) het bestrijden en voorkomen van discriminatie door middel van klachtbehandeling, het verlenen van adviezen, registratie, voorlichting en het uitvoeren van onderzoek op discriminatiegebied

en met inachtneming van de in het bijzonder op hen van toepassing zijnde

2.3 Privacywet- en regelgeving

- (ad a) Wet Politiegegevens en het Besluit Politiegegevens;
- (ad b) Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens met de daarbij behorende Aanwijzing verstrekking van strafvorderlijke gegevens voor buiten de strafrechtspleging gelegen doeleinden (in het bijzonder Hoofdstuk 4 paragraaf 4 aII, III en g van de Aanwijzing);
- (ad c) Wet bescherming persoonsgegevens;

samen te werken binnen het regionaal discriminatieoverleg in het arrondissement Middelburg. Het uitwisselen van persoonsgegevens is hierbij onvermijdelijk. De informatie- en gegevensuitwisseling die voor dit samenwerkingsverband noodzakelijk is, wordt als volgt ingericht.

3 Definities

Deelnemer: één of meer van de Partijen die deelneemt aan het regionaal discriminatieoverleg

Persoonsgegevens: elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon;

Bijzonder persoonsgegevens: een persoonsgegeven betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, gezondheid, seksuele leven, alsmede persoonsgegevens betreffende het lidmaatschap van een vakvereniging. Alsmede strafrechtelijke persoonsgegevens en persoonsgegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag in verband met een opgelegd verbod naar aanleiding van dat gedrag;

Bestand: gestructureerd geheel van persoonsgegevens, ongeacht of dit geheel van persoonsgegevens gecentraliseerd is of verspreid is op een functioneel of geografisch bepaalde wijze, dat volgens bepaalde criteria toegankelijk is en betrekking heeft op verschillende personen;

Betrokkene: de verdachte of het slachtoffer van een discriminatiezaak;

Discriminatiezaak: elk feit dat een discriminatiefeit (art.137 c t/m g en 429q) of een gemeen delict met een discriminatoire achtergrond betreft;

Regionaal discriminatieoverleg: het casusoverleg waarin de deelnemers gegevens uitwisselen over concrete discriminatiezaken en afspraken maken over de afdoening hiervan;

Medewerker: degene die werkzaam is onder verantwoordelijkheid van een betrokken partij en participeert in het regionaal discriminatieoverleg en toegang heeft tot het zaaksoverzicht;

Zaaksoverzicht: het bestand waarin door deelnemende partijen de uit te wisselen gegevens en informatie met betrekking tot specifieke discriminatiezaken worden opgenomen;

Bronregistratie: het oorspronkelijke bestand van een deelnemer waaruit de persoonsgegevens afkomstig zijn;

Verwerking van persoonsgegevens: elke handeling of elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van persoonsgegevens;

Verstrekken van persoonsgegevens: het bekend maken of ter beschikking stellen van persoonsgegevens;

Verzamelen van persoonsgegevens: het verkrijgen van persoonsgegevens;

Verantwoordelijke: de natuurlijke persoon, rechtspersoon of ieder ander die of het bestuursorgaan dat, alleen of tezamen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt;

Toestemming van de betrokkene: elke vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt;

Bewerker: degene die ten behoeve van de verantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt, zonder aan zijn rechtstreeks gezag te zijn onderworpen.

Ketenpartners: de partijen die deelnemen aan het regionaal discriminatieoverleg

4 Doel en doelbinding

De gegevensuitwisseling binnen het regionaal discriminatieoverleg en de aanleg en het beheer van een zaaksoverzicht is noodzakelijk in relatie tot de volgende doelen:

- het realiseren van een kwalitatieve verbetering van het proces van opsporing tot vervolging en afdoening doordat de voornaamste ketenpartners hun informatie en gegevens over discriminatiezaken bijeenbrengen op grond waarvan de officier van justitie een weloverwogen afdoeningsbeslissing kan nemen of partijen kunnen besluiten de zaak op een andere manier buiten het strafrecht af te doen;
- het beter op elkaar aan laten sluiten van de fasen van opsporing en vervolging, zodat een aangifte tot een succesvolle vervolging kan leiden;
- het verkorten en bewaken van de doorlooptijden bij politie en OM;
- het bevorderen van een goede en snelle terugkoppeling over de afhandeling van een discriminatiezaak naar aangever en slachtoffer;
- het signaleren en bespreken van ontwikkelingen en trends;
- het genereren van een lokaal, regionaal en landelijk (criminaliteits) beeld ten aanzien van discriminatie;
- het verkrijgen van inzicht in aard en omvang van de discriminatieproblematiek waardoor ketenpartners in staat worden gesteld een betere bijdrage aan beleidsvorming te leveren;
- het bevorderen van een landelijk eenduidig discriminatiebeleid.

5 Rol gemeenten

De gemeenten uit de regio Zeeland zijn geen directe partij in dit convenant. Hoewel de gemeente geen taak heeft in de (bevordering van de) strafrechtelijke afdoening van concrete strafzaken, heeft de gemeente qua preventie een regierol met betrekking tot de bestrijding van discriminatie op lokaal (en regionaal) niveau. Om deze regierol naar behoren te kunnen vervullen zal een geanonimiseerde versie van het cijfermatig evaluatief jaaroverzicht door de deelnemende partners aan gemeente(n) worden verstrekt. Dit document, dat gebaseerd is op de bespreking van de zaaksoverzichten in het regionaal discriminatieoverleg⁴, voorziet de gemeente van inzicht in de aard en omvang van de discriminatieproblematiek en dient ter input voor het – eventueel – door gemeente(n) te formuleren discriminatiebeleid. Verstrekking van het document aan gemeente(n) zal geschieden in het RDO, via de regionale driehoek of via het regionaal college.

⁴ Zie Aanwijzing Discriminatie, p.2 registratie van discriminatie-incidenten

6 Verstrekkingen

Gegevens uit het RDO zullen op verzoek met het LECD-politie⁵, het LECD-OM⁶, de landelijke discriminatieorganisaties van respectievelijk de politie, het openbaar ministerie en de antidiscriminatiebureau's worden gedeeld. De zaaksoverzichten zullen in ieder geval tweejaarlijks door de politiekorpsen aan het LECD-politie te worden verstrekt, ten behoeve van de stapeling tot een landelijk beeld. De geanonimiseerde versie van het evaluatief jaaroverzicht zal eens per jaar zowel met het LECD-politie, het LECD-OM als Art.1 worden gedeeld.

7 Geheimhoudingsplicht

Voor zover de deelnemers daartoe niet al verplicht zijn, leggen zij aan die medewerkers die inzage hebben of -in overeenstemming met het bepaalde in dit convenant- op andere wijze persoonsgegevens verkrijgen uit het regionaal discriminatieoverleg en/of het zaaksoverzicht, een plicht tot geheimhouding op. Deze plicht strekt tot geheimhouding van de persoonsgegevens waarvan de medewerkers kennis nemen, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hen tot mededeling verplicht of uit hun taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit. Strafrechtelijke persoonsgegevens worden niet doorverstrekt dan na toestemming van de Officier van Justitie.

7 Gegevensset

7.1

Partijen zullen zowel persoonsgegevens als bijzondere persoonsgegevens verwerken. Partijen zullen alleen gegevens verwerken indien en zolang dit noodzakelijk is voor het realiseren van bovengenoemde doelstellingen. Partijen zullen hierbij niet meer gegevens verwerken dan noodzakelijk voor het bereiken hiervan. De gegevens zijn, gelet op de doeleinden waarvoor ze worden verwerkt, toereikend, ter zake dienend en niet bovenmatig.

7.2

Bijlage I bij dit convenant stelt per deelnemer welke persoonsgegevens worden aangemerkt als noodzakelijk voor de overige partijen bij de bespreking van individuele discriminatiezaken binnen het regionaal discriminatieoverleg.

8 Het regionaal discriminatieoverleg en het zaaksoverzicht

8.1 Regionaal discriminatieoverleg

De deelnemers wisselen in het regionaal discriminatieoverleg gegevens uit over de betrokkenen. Zij handelen daarbij conform de bepalingen van dit convenant.

8.2 Zaaksoverzicht

De deelnemers leggen ten behoeve van de uitwisseling van gegevens in het regionaal discriminatieoverleg een zaaksoverzicht aan. Zij handelen daarbij conform de bepalingen van dit convenant.

9 Verantwoordelijke

Partijen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de gegevensverwerking ten behoeve van het zaaksoverzicht. De korpschef van het regiokorps Zeeland is eindverantwoordelijk voor het voldoen aan de verplichtingen op grond van de Wet Bescherming

⁵ Landelijk Expertise Centrum Diversiteit van politie

⁶ Landelijk Expertise Centrum Discriminatie van het openbaar ministerie

Persoonsgegevens. Het desbetreffende regiokorps is hiermee ook eindverantwoordelijk voor het beheer van het zaaksoverzicht, wat inhoudt dat deze belast is met de dagelijkse zorg voor de verwerking van persoonsgegevens in het zaaksoverzicht en de nodige voorzieningen treft ter bevordering van de juistheid en volledigheid van de persoonsgegevens in het zaaksoverzicht.

10 Beveiliging en rechtstreekse toegang

10.1

De verantwoordelijke beveiligt de persoonsgegevens van de betrokkenen tegen verlies of enige vorm van onrechtmatige verwerking. Hij of zij treft daartoe de nodige passende technische en organisatorische maatregelen.

Deze maatregelen betreffen onder meer maar niet uitsluitend:

- (a) Maatregelen met betrekking tot de toegang tot de persoonsgegevens;
- (b) De lees- en schrijfbevoegdheden van de deelnemers;
- (c) Het vereiste niveau van beveiliging;
- (d)[...]

10.2

De eindverantwoordelijke en de overige deelnemers zijn verplicht te handelen in overeenstemming met de beveiligings- en toegangsrichtlijnen zoals opgesteld door de eindverantwoordelijke.

11 Bewaren en verwijderen van opgenomen persoonsgegevens

11.1

De persoonsgegevens in het zaaksoverzicht worden niet langer bewaard dan noodzakelijk is voor het doel of de doeleinden van dit bestand.

11.2

De persoonsgegevens in het zaaksoverzicht worden in ieder geval uit het bestand verwijderd en vernietigd wanneer de desbetreffende persoonsgegevens uit de bronregistratie van de deelnemer worden verwijderd.

11.3

De persoonsgegevens worden in ieder geval uit het zaaksoverzicht verwijderd en vernietigd 5 jaar nadat de desbetreffende betrokkene voor het laatst (strafrechtelijk) contact heeft gehad met één van de partijen.

11.4

De persoonsgegevens worden uitsluitend voor statistische of wetenschappelijke doeleinden langer dan 5 jaar nadat de betrokkene voor het laatst strafrechtelijk contact heeft gehad met één van de partijen bewaard.

De verantwoordelijke deelnemer beslist voor de afloop van deze periode of de gegevens voor deze doeleinden langer worden bewaard. De verantwoordelijke deelnemer draagt er zorg voor dat de gegevens uitsluitend voor deze doeleinden worden gebruikt en treft daarvoor de nodige voorzieningen.

12 Informatieplicht

12.1

De eindverantwoordelijke (het desbetreffende politiekorps) verstrekt de volgende informatie schriftelijk aan de betrokkene:

- (a) De doeleinden van het regionaal discriminatieoverleg en het zaaksoverzicht;
- (b) De identiteit van de gezamenlijk verantwoordelijken.

12.2

Indien de eindverantwoordelijke de persoonsgegevens buiten de betrokkene om verkrijgt, informeert hij of zij de betrokkene op het moment van eerste vastlegging van de persoonsgegevens door de eindverantwoordelijke. De informatie hoeft niet te worden verstrekt als de betrokkene al op de hoogte is van de informatie.

13 Rechten van de betrokkene

13.1

De betrokkene kan aan de eindverantwoordelijke verzoeken:

- (a) Informatie te verschaffen over de verwerking van zijn of haar persoonsgegevens;
- (b) Inzage te geven in zijn of haar persoonsgegevens;
- (c) Zijn of haar persoonsgegevens te corrigeren (i.e. verbeteren, aanvullen, verwijderen en/of afschermen);
- (d) De verwerking van zijn of haar persoonsgegevens te staken op grond van bijzondere omstandigheden.

13.2

De wijze waarop de betrokkene deze rechten kan uitoefenen is in de hierna volgende bepalingen beschreven.

13.3

Voor het uitoefenen van het recht op inzage of verwijdering kan aan de betrokkene een vergoeding van maximaal € 4,50 worden gevraagd.

14 Informatieverschaffing

14.1

De betrokkene heeft het recht op informatie over de verwerking van zijn of haar persoonsgegevens. Indien de betrokkene informatie hieromtrent wenst te ontvangen, richt betrokkene zijn of haar verzoek schriftelijk aan de eindverantwoordelijke, het regiokorps Zeeland ter attentie van de contactambtenaar discriminatie. Indien het verzoek lopende strafzaken betreft, zal zulks alleen geschieden na overleg met het Openbaar Ministerie.

14.2

De eindverantwoordelijke bevestigt schriftelijk de ontvangst van een dergelijk verzoek zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van het verzoek. De verantwoordelijke kan in het belang van de betrokkene het verzoek in een andere dan schriftelijke vorm beantwoorden. Te allen tijde dient schriftelijke vastlegging plaats te vinden van de gevoerde correspondentie met betrokkene.

14.3

De eindverantwoordelijke bericht gemotiveerd zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vier weken na ontvangstbevestiging van het verzoek schriftelijk aan de betrokkene, zijn reactie op het verzoek tot informatie over de verwerking van zijn of haar persoonsgegevens.

15 Recht op inzage

15.1

De betrokkene richt zijn of haar verzoek om inzage aan de eindverantwoordelijke, het regiokorps Zeeland ter attentie van de contactambtenaar discriminatie bij het korps.

15.2

De eindverantwoordelijke beantwoordt het verzoek zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van het verzoek. De verantwoordelijke kan in het belang van de betrokkene het verzoek in een andere dan schriftelijke vorm beantwoorden. Te allen tijde dient schriftelijke vastlegging plaats te vinden van de gevoerde correspondentie met betrokkene.

15.3

Het antwoord omvat in elk geval een overzicht met informatie over

- (a) Het doel of de doeleinden van het regionaal discriminatieoverleg en het zaaksoverzicht;
- (b) De gegevens en categorieën van gegevens die in de worden vastgelegd;
- (c) De ontvangers of categorieën van ontvangers van de gegevens;
- (d) De herkomst van de gegevens;
- (e) Indien de verzoeker dat wenst informatie over de (elektronische) systematiek van de geautomatiseerde gegevensverwerking.

15.4

De eindverantwoordelijke kan slechts weigeren aan een verzoek om inzage te voldoen, indien en voor zover dit noodzakelijk is in verband met

- (a) De veiligheid van de staat;
- (b) De voorkoming, opsporing en vervolging van strafbare feiten;
- (c) Gewichtige economische en financiële belangen van de staat en andere openbare lichamen;
- (d) Het toezicht op de naleving van wettelijke voorschriften die zijn gesteld ten behoeve van de belangen, bedoeld onder b en c;
- (e) De bescherming van betrokkene of van de rechten en vrijheden van anderen.

15.5

De eindverantwoordelijke bericht gemotiveerd zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk aan de betrokkene, zijn reactie op het verzoek tot inzage.

16 Recht op correctie (i.e. Verbetering, aanvulling, verwijdering en/of afscherming)

16.1

De betrokkene richt zijn of haar verzoek om correctie schriftelijk aan de eindverantwoordelijke, het regiokorps Zeeland ter attentie van de contactambtenaar discriminatie bij het desbetreffende korps. De betrokkene geeft in het verzoek aan welke correcties hij of zij uitgevoerd wil zien en om welke reden.

16.2

De eindverantwoordelijke voldoet zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van het verzoek, aan het verzoek, indien en voor zover de persoonsgegevens betreffende de betrokkene

- (a) Feitelijk onjuist zijn;
- (b) Voor het doel van de verwerking onvolledig of niet ter zake dienend zijn;
- (c) Anderszins in strijd met een wettelijk voorschrift worden verwerkt.

16.3

De eindverantwoordelijke draagt er zorg voor dat een beslissing tot verbetering, aanvulling, verwijdering en/of afscherming in ieder geval uiterlijk binnen vier weken na deze beslissing wordt uitgevoerd. Hij doet hiervan een kennisgeving aan de partijen.

16.4

De eindverantwoordelijke bericht gemotiveerd zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk aan de betrokkene, zijn reactie op het verzoek.

17 Recht van verzet

17.1

De betrokkene kan bij de eindverantwoordelijke te allen tijde verzet aantekenen tegen de verwerking van zijn of haar persoonsgegevens in het zaaksoverzicht in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden.

17.2

Binnen vier weken na ontvangst van het verzet beoordeelt de eindverantwoordelijke of dit verzet gerechtvaardigd is.

18 Melding

18.1

Op de uit deze samenwerkingsovereenkomst voortvloeiende gegevensverwerking(en) is de Wet bescherming persoonsgegevens van toepassing. De eindverantwoordelijke draagt zorg voor de melding van deze gegevensverwerking(en) bij het College Bescherming Persoonsgegevens.

18.2

Indien de verstrekking van gegevens aan dit samenwerkingsverband consequenties heeft voor eventuele reeds bestaande meldingen bij het College Bescherming Persoonsgegevens draagt iedere organisatie zelf de verantwoordelijkheid om deze melding op correcte wijze aan te passen.

19 Wijzigingen en aanvullingen van het convenant

19.1

Wijzigingen in de doeleinden van de gegevensverwerkingen als bedoeld in dit convenant en wijzigingen in het gebruik en de wijze van verkrijging van de persoonsgegevens, dienen te leiden tot wijziging dan wel aanvulling van dit convenant.

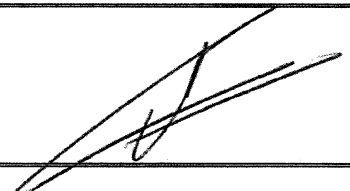
19.2

Wijzigingen en aanvullingen van dit convenant behoeven de instemming van alle partijen. De wijziging in de gegevensverwerking die hieruit voortvloeit dient te worden gemeld aan het College Bescherming Persoonsgegevens.

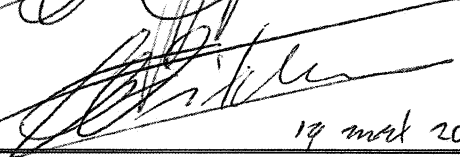
20 Looptijd

De looptijd van dit convenant is 10 jaar en gaat in op de datum van ondertekening.

Voor akkoord namens de partijen

Regiopolitie Zeeland A.M. Demmers-Van der Geest Korpschef	
---	--

Openbaar Ministerie, Arrondissementsparket Middelburg De fga hoofdofficier van justitie Mr. G.M. Munnichs	 7 maart 2012
---	--

Namens Anti Discriminatie Bureau Zeeland Dhr. L.F. Kosten, voorzitter Samenwerkingsverband Welzijnszorg Oosterschelderegio Dhr. Drs. F. Witkam, secretaris Samenwerkingsverband Welzijnszorg Oosterschelderegio	  19 maart 2012
---	--

Opgemaakt te	Middelburg
De dato	

Bijlage 1: Uitwisseling van Gegevens per deelnemer

De volgende gegevens worden door partners ten behoeven van het zaaksoverzicht discriminatie aangeleverd. Deze gegevens worden noodzakelijk geacht voor bespreking met de overige partners binnen het regionaal discriminatieoverleg.

Politie

- Naam verdachte
- Geboortedatum verdachte
- Geboorteland verdachte
- Geslacht verdachte
- Geboorteland slachtoffer/aangever/melder
- Pleegdatum
- Registratienummer politie

Antidiscriminatiebureau

- Bijzonderheden slachtoffer
- Bijzonderheden dader
- Gegevens melder
- Dossiernummer ADB

OM

- Parketnummer OM
- Beoordeling OM
- Tenlastelegging
- Afdoening rechter