

Letter of intent NPB, ACP, ANPV, Equipe en Controle Alt Delete

Aangeboden: 20 mei 2022

Op 23 mei 2022 wordt de KRO-NCRV 2Doc documentaire 'De blauwe familie' uitgezonden. In de documentaire komen klokkenluiders uit de politieorganisatie aan het woord die melding hebben gemaakt van racisme en discriminatie bij hun werkgever, en die vervolgens het leven zuur is gemaakt. Ze hebben besloten om de 'blauwe code van stilte' te doorbreken. Het risico is groot, voor hen die nog in dienst zijn staat hun baan op het spel. Aan de hand van een tiental verhalen van (ex)politie mensen, wordt een verontrustend beeld geschetst.

De belangrijkste bevindingen zijn:

- Agenten voelen zich onveilig op de werkvloer vanwege racisme en discriminatie;
- Agenten die misstanden melden m.b.t. racisme en discriminatie worden zelf aangepakt in plaats van degene over wie ze melden;
- Er is geen antidiscriminatie aanpak binnen de politie;
- De politietop belijdt inclusiviteit met de mond, maar de praktijk is anders;
- De ervaringen van deze politie mensen leggen een patroon bloot van een gebrek aan daadkrachtig inclusief leiderschap en de misstanden die daardoor in stand worden gehouden;
- De leiding duldt geen tegenspraak, is wars van kritische geluiden en lijkt niet bereid de aangekaarte problemen serieus te nemen en aan te pakken.

Dit vraagt om een extra inspanning om de veiligheid van alle collega's in het korps te waarborgen. Zowel Korpsleiding als politievakbonden spelen hier een belangrijke rol in.

Voor de vakbonden geldt:

- Richt de bonden beleids- en procesmatig in om (mogelijke) racisme en discriminatie te kunnen herkennen en erkennen. Het vergroten van bewustwording en kennis op dit thema in de eigen organisatie
- Het beleggen van het thema bij een van de voorzitters namens de vier bonden
- Het inrichten van een expertisecentrum voor racisme en discriminatie voor de bonden
- Het agenderen van dit thema in het kader van collectieve belangenbehartiging bij Korpsleiding en ministerie
- Het inrichten van individuele belangenbehartiging voor racisme/discriminatie
- Het registreren van racisme/discriminatiemeldingen

Voor de korpsleiding geldt:

- Richt de organisatie beleids- en procesmatig in om (mogelijke) racisme en discriminatie te kunnen herkennen en erkennen. Het vergroten van bewustwording en kennis op dit thema in de eigen organisatie
- Het beleggen van het thema bij een van de leden van de korpsleiding
- Maak, voor een periode van minimaal vijf jaar, voldoende capaciteit en budget vrij om de ambities en doelstellingen binnen het thema te realiseren. Antidiscriminatie is

een verandervraagstuk en dient politie breed opgepakt te worden. Hier zijn meerdere jaren voor nodig

- Stel een programma-/projectmanager(s) of -leider(s) aan met een projectteam erom heen die het thema antidiscriminatie aanjagen, monitoren en daar waar nodig bijsturen. De gehele implementatie kan er niet 'even' bij gedaan worden.
- Vertaal antidiscriminatie naar de afzonderlijke jaar-/actieplannen per eenheid waar jaarlijks verantwoording over afgelegd moet worden aan de verantwoordelijke lid van de Korpsleiding
- Het weghalen van belemmeringen om intern aangifte te doen van racisme en discriminatie
- Versterken/verduidelijken van de normstelling
- Vast onderdeel van opleiding/vervolgopleidingen, voor zowel alle medewerkers bij de politie
- Creëren van tijd/ruimte voor het "goede gesprek"
- Versterken van zowel preventie als repressie (onderdeel van het beleidsplan, onderdeel R&O gesprekken)
- Artikel 28 lid 3 van de WOR in praktijk brengen (discriminatie dient een permanent onderwerp in overleg met de OR te zijn)
- Vertrouwenspersonen en ombudsfunctionaris nadrukkelijker positioneren
- Maak gebruik van de 'ervaringsdeskundigen' (collega's die dit zijn overkomen)
- Zorg voor een trainingsaanbod m.b.t. het herkennen van uitsluitingsmechanismen (stereotyperingen, vooroordelen, micro-agressies, discriminatie, intersectionaliteit en institutionele uitsluiting)
- Zorg dat de themabladen beroepscode van de politie opnieuw onder de aandacht worden gebracht van alle politiemedewerkers en let hierbij op dat onderwerpen als veiligheid en uitsluitingsmechanismen concreet benoemd en integraal onderdeel zijn.

Naar aanleiding van de uitzending:

- Zorg voor mogelijkheid, aandacht en opvang van collega's die zich willen melden
- Zorg voor een adequate reactie; die herkent, erkent en normeert