



Evaluatierapportage

Expertisecentrum Aanpak Discriminatie Politie

Juni 2024

5.1.2.e



Inhoud

Inleiding	3
Onderzoeksaanpak	3
Leeswijzer evaluatierapportage.....	3
1. Huidige situatie ECAD-P	4
2. Onderzoeksbevindingen	5
Netwerkpartners	5
Interne stakeholders.....	7
Contactpersonen en portefeuillehouders van de eenheden	9
3. Conclusies en aanbevelingen.....	12
Bijlage: Overzicht respondenten	13

Vertrouwelijk

Inleiding

Het Expertisecentrum Aanpak Discriminatie van de Nationale Politie (hierna: ECAD-P) is een tijdelijke constructie binnen de Nationale Politie gericht op het versterken van de aanpak van discriminatie door de Nationale Politie en haar netwerkpartners. Het ECAD-P wordt grotendeels gefinancierd met tijdelijke externe middelen, de zogenaamde Paternotte-gelden. Deze middelen zijn begin 2021 beschikbaar gekomen nadat op 1 juli 2020 in de Tweede Kamer een motie van kamerlid Paternotte was aangenomen. Deze motie was gericht op het versterken van de aanpak van discriminatie en racisme met behulp van gespecialiseerde rechercheurs Discriminatie.

De financiering voor het ECAD-P is beschikbaar voor periode van januari 2021 tot najaar 2025. Afgesproken is een evaluatie uit te voeren om de toegevoegde waarde en de ontwikkelopgaven van het ECAD-P in kaart te brengen met als doel een onderbouwde beslissing te kunnen nemen over de toekomst van het ECAD-P. Voorliggende evaluatierapportage beoogt hierop een antwoord te formuleren.

Onderzoeksaanpak

Ten behoeve van dit evaluatieonderzoek zijn drie onderzoekslijnen gevolgd. Ten eerste zijn er twaalf gesprekken gevoerd met interne stakeholders en (externe) netwerkpartners. Zie bijlage 1 voor een overzicht van de respondenten. Met hen is verkend wat zij als de belangrijkste toegevoegde waarde zien van het ECAD-P, wat ze missen bij het ECAD-P, hoe ze de samenwerking ervaren en wat ze het ECAD-P willen meegeven.

Aanvullend is er een digitale vragenlijst verspreid onder contactpersonen en portefeuillehouders Aanpak Discriminatie binnen de eenheden. Deze vragenlijst is door alle eenheden beantwoord.

Tot slot zijn er sessies geweest en gesprekken gevoerd met de medewerkers en het hoofd van ECAD-P zelf over de huidige situatie en de ontwikkelopgaven voor de toekomst.

Leeswijzer evaluatierapportage

In hoofdstuk 1 is een beknopte weergave opgenomen van de huidige situatie van het ECAD-P. Hoofdstuk 2 is de kern van deze rapportage en bevat de onderzoeksbevindingen op basis van de gesprekken en de vragenlijsten. In het laatste hoofdstuk zijn de conclusies en aanbevelingen geformuleerd.

1. Huidige situatie ECAD-P

Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen en/of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken. Het verbod op discriminatie heeft een stevig fundament in artikel 1 van de Nederlandse Grondwet, in artikel 14 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en in artikel 1 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties.

De aanpak van discriminatie binnen de Nationale Politie kent de volgende drie speerpunten:

1. Versterken vaardigheid in bejegening melders en/of aangevers van ervaren discriminatie;
2. Realiseren van, of met keten- en netwerkpartners bijdragen aan, betekenisvolle afdoening;
3. Beïnvloeden met keten- en netwerkpartners van discriminatie-, racisme- en polarisatierisico's en ontwikkelingen in de samenleving.

De aanpak van discriminatie blijkt in de praktijk niet eenvoudig. Of er sprake is van strafrechtelijke discriminatie, is sterk afhankelijk van de context en wordt vaak pas duidelijk door het stellen van de juiste vragen aan de aangever/melder. Het ontwikkelen en waarborgen van deze expertise is voor de Nationale Politie een complexe opgave. De politiemedewerkers in de eenheden geven in de praktijk van iedere dag inhoud en gezicht aan de aanpak van discriminatie door de politie met de be- en afhandeling van discriminatie-incidenten. De sturing op deze politiemedewerkers vindt plaats via de reguliere sturingslijnen in de eenheden.

In iedere eenheid zijn een contactpersoon en portefeuillehouder Aanpak Discriminatie aangewezen die verantwoordelijk zijn voor het monitoren van de aanpak van discriminatie in hun eenheid en het onderhouden van de contacten met de regionale netwerkpartners als de regionale antidiscriminatievoorziening (hierna: ADV) en het arrondissementsparket van het Openbaar Ministerie (hierna: OM), waaronder het periodiek deelnemen aan het regionaal discriminatieoverleg (hierna: RDO).

Het ECAD-P ondersteunt en adviseert (gevraagd en ongevraagd) de eenheden en de landelijke korpsleiding bij het realiseren van de bovengenoemde speerpunten. Daarbij is het ECAD-P hét aanspreekpunt (single point of contact) voor netwerkpartners waar het de aanpak van discriminatie door de Nationale Politie betreft. Het ECAD-P legt verantwoording af aan de landelijk portefeuillehouder Aanpak Discriminatie en het hoofd van het programma Politie voor Iedereen.

Het ECAD-P voert haar taken uit langs de volgende drie lijnen:

1. Informatieproces; het leveren van actuele informatie over (ervaren en strafrechtelijke) discriminatie-incidenten voor de eenheden en voor netwerkpartners en het bijdragen aan de jaarlijkse Multiple Agency Report Aanpak Discriminatie (hierna: MAR)
2. Aanpak van discriminatie; het bieden van ondersteuning aan de eenheden bij de bejegening en opvolging van discriminatie-incidenten
3. Kennis en expertise; het bieden van een landelijke informatie- en kennisfunctie, het beantwoorden van (in- en externe) informatieverzoeken en het vergroten van expertise binnen de Nationale Politie op de aanpak van discriminatie.

Het ECAD-P bestaat op het moment van evaluatie uit 11 medewerkers (waarvan 1 medewerker vanuit een inhuurconstructie) en 1 hoofd.

2. Onderzoeksbevindingen

Netwerkpartners

Toegevoegde waarde ECAD-P

Alle netwerkpartners benadrukken de toegevoegde waarde van het ECAD-P binnen de Nationale Politie. De toegevoegde waarde van het ECAD-P wordt als volgt omschreven:

- Het belang van actuele zaaksoverzichten met meldingen en aangiften van discriminatie-incidenten zodat 1) de eenheden zo snel mogelijk duidelijkheid kunnen geven aan melder of aangever; is een feit strafrechtelijk vervolgbaar of zijn andere interventies meer passend? Eenheden kunnen zo in de bejegening van burgers zorgvuldig acteren en de opsporing van strafrechtelijke discriminatie zorgvuldig en tijdig oppakken, 2) er actuele informatie beschikbaar is voor de regionale netwerkpartners als ADV's en OM en die informatie waar nodig besproken kan worden in de RDO's en 3) er objectieve door feiten onderbouwde informatie beschikbaar is over ervaren discriminatie in Nederland.
- De kracht van de discriminatierechercheurs die op basis van de zaaksoverzichten direct de verbinding leggen met eenheden, hen ondersteunen en adviseren op de aanpak van discriminatie. Door mee te kijken kunnen ze expertise uitleren aan de betrokken politiemensen binnen de eenheden en wordt een zorgvuldige aanpak gewaarborgd.
- Het belang van één landelijk aanspreekpunt binnen de Nationale Politie ten behoeve van het kanaliseren van vragen en informatieverzoeken. Gezien de grote maatschappelijke en bestuurlijk-politieke aandacht voor (de aanpak van) discriminatie, bestaat er een grote behoefte aan cijfers en duiding. De politiegegevens die het ECAD-P oplevert zijn een belangrijke bron voor beleidsontwikkeling en debatten.
- Het borgen van actuele expertise en de noodzakelijke aandacht voor een zorgvuldige aanpak discriminatie binnen de politieorganisatie. Netwerkpartners benoemen de zorg dat zonder een aangewezen expertisecentrum de aanpak van discriminatie ondersneeuwt in de veelheid van prioriteiten binnen de eenheden. Door als ECAD-P te registreren, te signaleren en invulling te geven aan de vraagbaakfunctie kan de noodzakelijke aanpak van discriminatie (wetshandhaving van artikel 1 van de Grondwet) binnen de Nationale Politie worden gewaarborgd.

Netwerkpartners zijn unaniem van mening dat de rol van het ECAD-P geformaliseerd dient te worden en het ECAD-P structureel ingebed dient te worden binnen de Nationale Politie.

Samenwerking met het ECAD-P

De netwerkpartners ervaren hun samenwerking met het ECAD-P als prettig, zowel waar het gaat om informatievragen als om het gezamenlijk optrekken in situaties van maatschappelijke onrust.

Veel genoemd is de wens om de samenwerking tussen de politie en de ADV's verder te versterken zodat burgers bij een melding of aangifte optimaal geholpen kunnen worden. Het is daarbij belangrijk om de samenwerking vanuit rolzuiverheid en ieders eigen expertise vorm te geven. Zo zou er in gezamenlijkheid gewerkt kunnen worden aan informatie en een handelingskader voor burgers; wanneer ga je waar naartoe? De investeringen in de stapsgewijze ontwikkeling van het Platform Discriminatie als gezamenlijke analysetool, dragen volgens netwerkpartners bij aan het versterken van deze samenwerking. Door veel netwerkpartners wordt benadrukt dat de politie een laagdrempelige ingang voor discriminatie-incidenten moet blijven en dat de ADV's op dit moment nog onvoldoende positie hebben om als voorportaal te dienen. Met de stelselherziening van de ADV's

naar één landelijke organisatie (naar verwachting vanaf 2027 operationeel), kan dat beeld mogelijk verschuiven.

Rol- en taakverdeling tussen het ECAD-P en de eenheden

Met netwerkpartners is ook gesproken over de rol- en taakverdeling tussen het ECAD-P en de eenheden. Voor hen is evident dat de aanpak van discriminatie een integrale verantwoordelijkheid is van de eenheden. Tegelijkertijd wordt aangegeven dat dit in de praktijk nog niet goed is ingevuld. Een belangrijke opdracht voor het ECAD-P is om de eenheden te faciliteren en te ondersteunen bij het borgen van de aanpak van discriminatie in de eigen processen. Bijvoorbeeld door het opleiden en trainen van medewerkers Intake & Service en de Regionale Service Centra om te zorgen dat zij vanuit een open waarde vrije houding een gebruikersvriendelijke bejegening en effectieve doorverwijzing naar ADV's kunnen bieden en/of het inbrengen van specialistische landelijke expertise op complexe discriminatie-onderzoeken in de eenheden. Nadrukkelijk niet met de intentie om deze over te nemen, wel door mee te draaien en kennis en expertise uit te leren aan collega's binnen de eenheden.

Partners signaleren de grote autonomie van eenheden in de aanpak van discriminatie. Ze benoemen de (te) grote afhankelijkheid van de intrinsieke motivatie van individuele politiemensen met als consequentie dat landelijke uniformiteit in bejegening en opvolging niet geboden kan worden. Ze doen de suggestie om op landelijk niveau heldere minimumeisen te stellen waaraan eenheden moeten voldoen en het ECAD-P verantwoordelijk te maken voor de monitoring hiervan.

Aanbevelingen

Netwerkpartners is ook gevraagd welke aanbevelingen ze hebben voor het ECAD-P en voor de Nationale Politie als geheel als het gaat om de aanpak van discriminatie. De volgende aspecten zijn naar voren gekomen ten aanzien van het ECAD-P:

- Het ECAD-P zou maatschappelijke trends en ontwikkelingen waar het gaat om discriminatie in de Nederlandse samenleving nadrukkelijker op beleidsniveau moeten adresseren. Vanuit de ministeries van Justitie en Veiligheid (hierna: J&V) en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (hierna: BZK) bestaat er behoefte aan versterking van de beleidsrol van het ECAD-P om dit in de praktijk te kunnen invullen. Overigens dient dit in nauwe afstemming met het ministerie van J&V te gebeuren; ook binnen de directie Operatiën zou een portefeuillehouder Discriminatie passend zijn. Vanuit het OM bestaat eveneens de behoefte aan meer afstemming, bijvoorbeeld over landelijke richtlijnen op bepaalde discriminatoire feiten.
- Het ECAD-P zou meer tijd en aandacht moeten besteden aan de expertiserol door opleidingen/trainingen te verzorgen in de eenheden en meer concrete werkinstructies en handreikingen op te stellen voor de politiecollega's in de eenheden.
- Het zou goed zijn om de samenwerking met de politienetwerken te verstevigen en in gezamenlijkheid een vuist te maken binnen de politie en eenduidige sturingslijnen te waarborgen. Ook kan met een meer intensieve samenwerking de kwetsbaarheid van de politienetwerken (en de afhankelijkheid van individuele politiemensen) worden verkleind. Dit zou kunnen betekenen dat er meer specialistische expertise gaat ontstaan op bepaalde doelgroepen binnen het ECAD-P vanwege de specifieke problematiek en de noodzaak voor een gerichte benadering. Hiermee wordt het mogelijk om eenheden te adviseren op gerichte preventieve maatregelen om discriminatie van bepaalde doelgroepen te voorkomen. Ook kan gewerkt worden aan gerichte instructies/handreikingen naar specifieke doelgroepen zoals de joodse gemeenschap, lhbtqia+, moslims etc.

Evaluatierapportage ECAD-P

- Veel netwerkpartners vragen zich of de huidige capaciteit van de discriminatierechercheurs voldoende is. Zeker vanuit de politiek bestaat het beeld dat vier discriminatierechercheurs (veel) te beperkt is om richting melders en aangevers echt het verschil te kunnen maken. Het is daarom belangrijk om nog scherper te onderbouwen wat de verantwoordelijkheid is van de eenheden ten aanzien van de aanpak van discriminatie en wat het ECAD-P kan doen om de eenheden te stutten. Mogelijk vraagt dit inderdaad een uitbreiding van de capaciteit van de discriminatierechercheurs.
- Voorgesteld wordt om de opdrachtgevende rol van de Nationale Politie (ingevuld door het ECAD-P) op de MAR te herijken. Hoewel de bestaande samenwerking als prettig wordt getypeerd, is het niet voor alle stakeholders logisch dat de politie hierin een opdrachtgevende rol vervult. Overigens betekent een herijking van de rol logischerwijs eveneens een herijking van de financiering.

Er zijn eveneens aanbevelingen geformuleerd die betrekking hebben op de Nationale Politie als geheel. Deze zijn hieronder beknopt weergegeven:

- Het is belangrijk dat er binnen de eenheden meer aandacht komt voor een zorgvuldige bejegening van aangevers en melders van ervaren discriminatie. Wanneer een burger zich onheus bejegend voelt, kan dit (met de inzet van social media) een grote negatieve uitstraling hebben waardoor het vertrouwen in de politie bij bepaalde doelgroepen verder daalt. Eenheden kunnen een grote slag maken door terugkoppeling of een tweede contactmoment met melders/aangevers te organiseren.
- Er is in de (basis)opleidingen te weinig aandacht voor de aanpak van discriminatie. Dit zou heroverwogen moeten worden. Aanvullend is het belangrijk dat politiemensen op de werkvloer verder getraind worden op urgentie en bejegening.
- Er dient onderzocht te worden hoe de drempels om aangifte van discriminatie te doen te verlagen. Zo kan een landelijk telefoonnummer voor specifieke doelgroepen (parallel aan het landelijk nummer voor Roze in Blauw) wellicht helpend zijn.
- De opsporingsmethoden voor online discriminatie zouden verstevigd moeten worden, inclusief mogelijke interventies naar online platforms.
- Er bestaat een grote behoefte aan een uitsplitsing van discriminatie op grond van religie. Dit wordt nu beperkt geregistreerd, met uitzondering van antisemitisme. Zo ontbreekt op dit moment nog een definitie voor moslimdiscriminatie. De politie kan deze registratie echter pas vormgeven wanneer netwerkpartners onder regie van het ministerie van BZK een definitie hebben vastgesteld.

Interne stakeholders

Toegevoegde waarde ECAD-P

Ook stakeholders binnen de Nationale Politie zijn positief over de ontwikkeling van het ECAD-P in de afgelopen jaren. Ze geven aan dat het informatieproces enorm is verbeterd waardoor het nu mogelijk is om actuele (tweewekelijkse) zaaksoverzichten op te leveren ten behoeve van een zorgvuldige aanpak van discriminatie door de eenheden én ten behoeve van netwerkpartners.

Daarbij wordt benoemd dat het ECAD-P meer balans heeft aangebracht tussen de focus op cijfers (de papieren werkelijkheid) en de focus op de politieprofessie en het vakmanschap in de eenheden. Met de komst van de discriminatierechercheurs is de verbinding met de eenheden versterkt en krijgt de aanpak van discriminatie veel meer aandacht.

Evaluatierapportage ECAD-P

Er bestaat een gedeeld beeld dat dit evaluatiemoment een belangrijke kans is om het ECAD-P te verstevigen en expliciet te maken dat het ECAD-P een belangrijke motor is om professionalisering op de aanpak van discriminatie binnen de Nationale Politie aan te jagen. Er is zorg dat zonder het ECAD-P kennis en expertise binnen de organisatie versnipperd raakt. Tegelijkertijd wordt benoemd dat het ECAD-P niet de verantwoordelijkheid kan dragen voor de benodigde cultuuromslag binnen de politieorganisatie. Dit vraagt commitment en eigenaarschap binnen de eenheden en is uiteindelijk een lijnverantwoordelijkheid. Wel kan het ECAD-P een belangrijke rol vervullen in het monitoren en zichtbaar maken van de resultaten op de aanpak van discriminatie in de eenheden en de Nationale Politie als geheel.

Samenwerking met het ECAD-P

De samenwerking tussen de Staf Korpsleiding en het ECAD-P is intensief. Terwijl de Staf Korpsleiding de eerste schil is in het beantwoorden van vragen vanuit ministeries en/of de politiek, worden meer specialistische vragen en informatieverzoeken opgepakt door het ECAD-P. De informatiebehoefte stijgt enorm en neemt naar verwachting de komende periode zeker niet af.

De samenwerking tussen politienetwerken, bondgenoten en het ECAD-P is de afgelopen jaren sterk verbeterd. Op uiteenlopende initiatieven zijn ze samen opgetrokken ten behoeve van het vergroten van het urgentiebesef van politiemensen voor de aanpak van discriminatie en versterken van het vertrouwen van uiteenlopende doelgroepen in de Nationale Politie. Ook interne stakeholders zijn een groot voorstander van het versterken van deze samenwerking.

Rol- en taakverdeling tussen het ECAD-P en de eenheden

Interne stakeholders kunnen zich vinden in het uitgangspunt dat de eenheden verantwoordelijk zijn voor de aanpak van discriminatie en dat het ECAD-P hen daarbij ondersteunt door expertise te bieden en kennis uit te leren zonder verantwoordelijkheden over te nemen. Hierbij wordt wel de nuancering aangebracht dat er binnen de eenheden veelal geen specialisatie op de aanpak van discriminatie aanwezig is en dat dit ook niet realistisch is. Er zouden uniforme minimale vereisten moeten zijn waaraan eenheden dienen te voldoen. Ook politiemedewerkers (waaronder die van Intake & Service en de Regionale Service Centra) moeten weten wat van hen wordt verwacht. Concreet gaat het om luisteren naar melders/aangevers, context herkennen, opvolging rondom discriminatiefeiten oppakken en doorverwijzen op een prettige duidelijke manier. Het is belangrijk dat hierop in de eenheden wordt gestuurd. Het ECAD-P kan helpen met het bieden van een handelingskader, het organiseren van trainingen en het delen van best practices tussen de eenheden.

Aanbevelingen

Door de interne stakeholders zijn de volgende aanbevelingen geformuleerd in de doorontwikkeling van het ECAD-P als structureel onderdeel binnen de Nationale Politie:

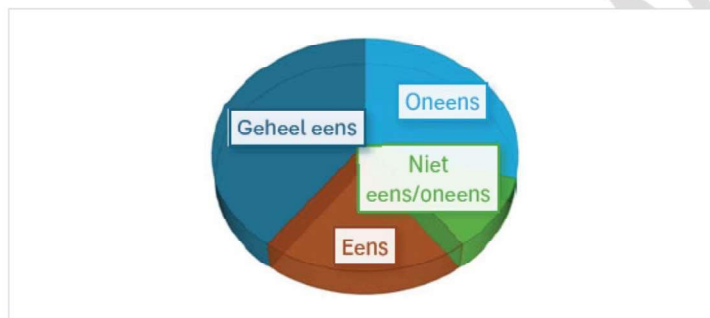
- Waarborg en verstevig de positie van het ECAD-P binnen de organisatie en zet in op het vergroten van de naamsbekendheid binnen de eenheden;
- Denk daarbij goed na over een passende positionering van het ECAD-P binnen de organisatie die ondersteunend is aan de opgaven en taken van het ECAD-P;
- Blijf investeren in het team en de teamontwikkeling en bied de medewerkers van het ECAD-P een duidelijke taakomschrijving en perspectief. Hierbij hoort eveneens een aansprekende teamruimte/fysieke locatie;
- Versterk de beleidsexpertise binnen het ECAD-P vanuit de maatschappelijke ontwikkelingen van polarisatie en toenemende discriminatoire feiten en de behoefte van netwerkpartners aan een deskundig aanspreekpunt binnen de Nationale Politie;

- Breid de capaciteit van de discriminatierechercheurs uit ten behoeve van de ondersteuning van de eenheden en het versterken van het vakmanschap binnen de politieorganisatie;
- Investeer in ICT-oplossingen om vast te houden aan het tijdig opleveren van zaaksoverzichten zonder de enorme capaciteits- en tijdsdruk van het huidige informatieproces en creëer daarmee de mogelijkheid om de materiedeskundigen binnen het ECAD-P anders in te zetten;
- Versterk de relatie met de politienetwerken en bondgenoten om meer zicht te krijgen op sentimenten en trends in de samenleving en gerichte interventies te kunnen inzetten;
- Intensiveer de samenwerking met de ADV's en discriminatie.nl zodat burgers optimaal ondersteund worden bij meldingen en aangiften en zich goed bediend voelen.

Contactpersonen en portefeuillehouders van de eenheden

Zoals eerder aangegeven zijn de contactpersonen en portefeuillehouders Aanpak Discriminatie van de eenheden eveneens bevroegd over het ECAD-P en de onderlinge samenwerking. De bijdrage van het ECAD-P aan de aanpak van discriminatie binnen de Nationale Politie wordt gemiddeld gewaardeerd met een 7,3. De aanpak van discriminatie door de Nationale Politie wordt gemiddeld gewaardeerd met een 5,9. De uitkomsten op de verschillende stellingen en vragen zijn hieronder weergegeven.

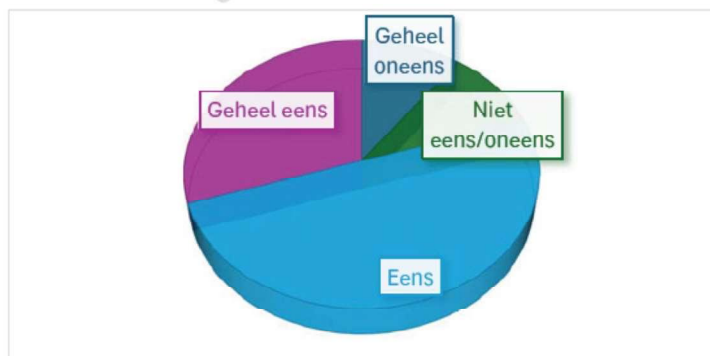
Stelling 1: De inspanningen van het ECAD-P dragen bij aan een juiste opvolging door de eenheden van de melding of aangifte van discriminatie.



Zoals in het naastgelegen diagram is te zien wordt deze stelling door de eenheden verschillend beantwoord. Respondenten die het eens zijn met de stelling geven aan dat de actuele zaaksoverzichten eraan bijdragen dat impactvolle zaken tijdig en zorgvuldig worden opgepakt en

dat de expertise van het ECAD-P ondersteunend is aan de werkzaamheden binnen de eenheid. Respondenten die het oneens zijn met de stelling geven aan dat de opvolging een verantwoordelijkheid is van de eenheden waar het ECAD-P geen invloed op heeft. Ook beschrijven ze dat politiecollega's nog onvoldoende bekend zijn met de ondersteunende rol die het ECAD-P kan vervullen.

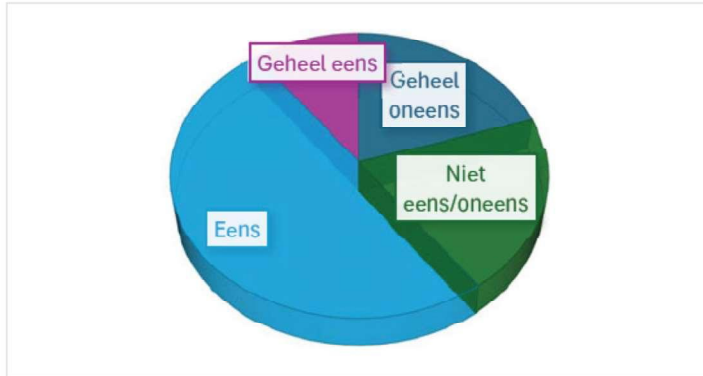
Stelling 2: De tweewekelijkse zaaksoverzichten die het ECAD-P oplevert helpen mijn eenheid om snel zicht op discriminatiezaken te krijgen.



Een ruime meerderheid (75%) van de respondenten is het (geheel) eens met deze stelling. De zaaksoverzichten worden als zeer behulpzaam beschouwd bij de sturing op actuele discriminatiezaken en het informeren van regionale netwerkpartners OM en ADV. Wel wordt de suggestie gedaan om

aanvullend op de zaakoverzichten urgente zaken vanuit het ECAD-P eerder te signaleren richting eenheden zodat sturing op passende acties richting melder/aangever in het hier en nu mogelijk is.

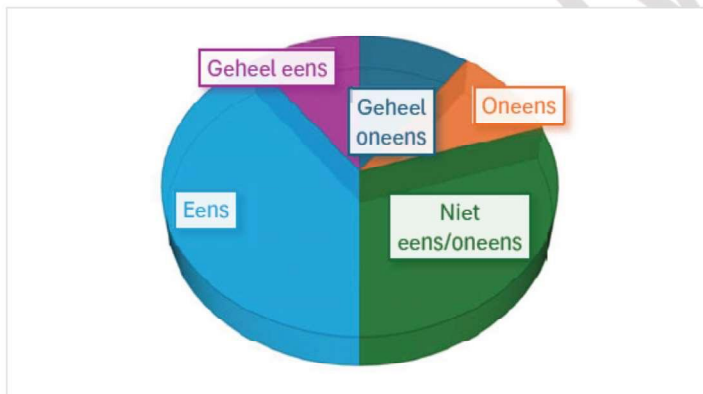
Stelling 3: De inspanningen van het ECAD-P zorgen ervoor dat mijn eenheid snel zicht krijgt op aandachtspunten en benodigde acties in discriminatiezaken.



Een ruime meerderheid van de respondenten is het eens met deze stelling. "De kennis van het ECAD-P ... is doorlopend zeer actueel. Het ECAD-P is daarnaast altijd, gevraagd of proactief, in staat mee te kijken en denken over welke acties een zaak vereist." Respondenten die het niet eens zijn met de stelling geven aan dat het de

verantwoordelijkheid van de eenheden zelf is om discriminatiemeldingen en/of -aangiften te onderkennen, op te pakken en af te handelen. Ook wordt door een aantal eenheden aangegeven dat de zaakoverzichten niet altijd tijdig worden aangeleverd.

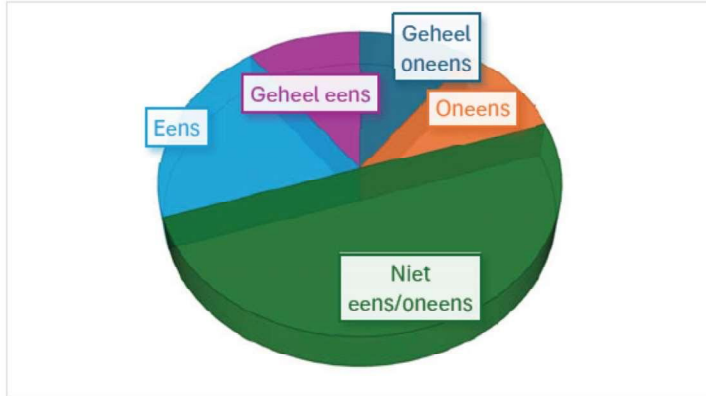
Stelling 4: De informatie van het ECAD-P draagt eraan bij dat we als Nationale Politie steeds beter in staat zijn om burgers bij het eerste contact tijdig en zorgvuldig door te verwijzen naar netwerkpartners zodat burgers zich goed bediend voelen.



Respondenten antwoorden wisselend op deze stelling zoals in de figuur hiernaast is te zien. Respondenten die het (geheel) eens zijn met de stelling geven aan dat (de discriminatie-rechercheurs van) het ECAD-P expertise delen met projectleiders en contactpersonen die dit dan weer uitdragen naar collega's die burgercontact hebben. Ook hebben zij trainingen verzorgd

tijdens teamdagen. Dit was echter kleinschalig en op verzoek en het gebeurt niet structureel. Respondenten die het niet eens zijn met de stelling benoemen dat de informatie vanuit het ECAD-P veelal beschikbaar komt na het eerste contact met burgers waardoor er dan enkel herstelacties mogelijk zijn. Ook wordt benoemd dat de eenheden zelf primair verantwoordelijk zijn voor het organiseren van het regionale netwerk zodat alternatieve interventies tijdig kunnen worden ingezet.

Stelling 5: De kennis en expertise van het ECAD-P zorgt dat we als Nationale Politie op een effectieve wijze kunnen acteren als actuele discriminatoire uitingen die tot maatschappelijke ophef leiden zich voordoen.



De meeste respondenten zijn het niet eens met deze stelling of hebben hierover geen duidelijke mening. Respondenten vinden de eenheden hiervoor primair verantwoordelijk en zien het ECAD-P als adviseur en vraagbaak. Ook dient het ECAD-P te bepalen of deze informatie ook voor andere eenheden relevant is en te zorgen, al dan niet in samenspraak met het OM, dat

deze informatie landelijk gedeeld wordt in een instructie of handelingsperspectief voor politiemedewerkers. Respondenten die het (geheel) eens zijn met de stelling geven aan dat de kennis en expertise waarde toevoegt en waarden ook de informatie over actuele maatschappelijke vraagstukken.

De toegevoegde waarde van het ECAD-P ligt volgens de contactpersonen en portefeuillehouders van de eenheden in het opleveren van tijdige zaakoverzichten en het bieden van kennis en expertise aan politiemedewerkers in de teams over concrete discriminatiezaken en over actuele maatschappelijke vraagstukken.

De samenwerking met het ECAD-P wordt wisselend beoordeeld. Sommige eenheden zijn (zeer) tevreden over de samenwerking met betrekking tot de zaakoverzichten en de beantwoording van ad hoc vragen. Andere eenheden zijn kritisch op het ECAD-P vanwege stroeve communicatie en het ontbreken van overkoepelend advies ten aanzien van maatschappelijke trends en ontwikkelingen.

De contactpersonen van de eenheden vinden het belangrijk om vast te houden aan het uitgangspunt dat de eenheden verantwoordelijk zijn voor een zorgvuldige aanpak van discriminatie en dat het ECAD-P ondersteunt en adviseert. Het ECAD-P zou scherper moeten inspelen op de behoeften van de eenheden en meer vraaggericht moeten werken. De suggestie wordt gedaan om meer te investeren in landelijke kennisdeling en -ontwikkeling ten aanzien van discriminatie met nieuwsbrieven, handreikingen en trainingen. Ook zou de binding met de individuele eenheden versterkt moeten worden om zo in samenwerking met de contactpersoon Discriminatie beter in te kunnen spelen op specifieke ontwikkelingen in de betreffende eenheid. Overigens wordt ook benoemd dat de wijze waarop de aanpak van discriminatie is belegd binnen de eenheden sterk varieert tussen de eenheden en dat het uiteindelijk de verantwoordelijkheid is van de betreffende eenheid zelf om de aanpak goed te borgen.

3. Conclusies en aanbevelingen

Het ECAD-P heeft de afgelopen jaren een plek verworven en een stevig fundament neergezet. Netwerkpartners en interne stakeholders benadrukken het belang van het ECAD-P binnen de Nationale Politie. Gezien de politiek-bestuurlijke en maatschappelijke aandacht voor de aanpak van discriminatie, is het belangrijk dat het ECAD-P wordt geformaliseerd en structureel wordt geborgd binnen de Nationale Politie. Respondenten verwachten dat aangiften en meldingen van discriminatie-incidenten de komende tijd blijven stijgen.

De actuele zaakoverzichten die het ECAD-P oplevert zijn enorm belangrijk in de actualiteit van de opvolging en opsporing in de eenheden én om een objectief en feitelijk beeld te geven ten aanzien van het aantal meldingen en aangiften. Dat laatste wordt in deze tijd van desinformatie en polarisatie naar verwachting alleen nog maar belangrijker. Eén aanspreekpunt binnen de Nationale Politie is van toegevoegde waarde bij het kanaliseren van vragen en informatieverzoeken en het snel kunnen inspelen op incidenten en ontwikkelingen.

In hoofdstuk 2 zijn verschillende aanbevelingen geformuleerd om het ECAD-P en daarmee de aanpak van discriminatie binnen de Nationale Politie, te versterken. De belangrijkste zijn onderstaand samenvattend opgenomen:

- De eerste aanbeveling is om het ECAD-P **structureel in te bedden** binnen de Nationale Politie en de betrokken medewerkers perspectief te bieden over hun rol en functie.
- De tweede aanbeveling is om de **capaciteit** van het ECAD-P op onderdelen (ICT-expertise, beleidsexpertise en discriminatierechercheurs) uit te breiden.
- De derde aanbeveling is om de **samenwerking** met de ADV's en de politienetwerken te verbeteren, voortbouwend op de al ingezette ontwikkelingen.
- De vierde aanbeveling is om op **landelijk niveau uniforme uitgangspunten** te benoemen waaraan de eenheden moeten voldoen wat betreft de aanpak van discriminatie en het ECAD-P verantwoordelijk te maken deze afspraken te monitoren en hierover de rapporteren naar de eenheden zelf en de Korpsleiding.

Bijlage: Overzicht respondenten

Onderstaand is weergegeven welke netwerkpartners en interne stakeholders zijn bevraagd.

Netwerkpartners

- Discriminatie.nl: 5.1.2.e en 5.1.2.e
- Ministerie van Justitie en Veiligheid: 5.1.2.e en 5.1.2.e
- Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties: 5.1.2.e en 5.1.2.e
- Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding: Edo Verdoner
- Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme: Rabin Baldewsingh
- Openbaar Ministerie: 5.1.2.e en 5.1.2.e

Interne stakeholders

- Leo Wallage en 5.1.2.e (Politie voor Iedereen)
- 5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e (Stafbureau Korpsleiding)
- 5.1.2.e (Landelijk coördinator Netwerkontwikkeling/bondgenoten en Landelijk coördinator Netwerk Divers Vakmanschap)
- 5.1.2.e en 5.1.2.e (Joods Politie Netwerk)
- 5.1.2.e (Roze in Blauw)
- Peter Holla (landelijk portefeuillehouder Aanpak Discriminatie)

Respondenten digitale vragenlijst

- 5.1.2.e (eenheid Amsterdam)
- 5.1.2.e (eenheid Den Haag)
- 5.1.2.e (eenheid Limburg)
- 5.1.2.e (eenheid Midden Nederland)
- 5.1.2.e (eenheid Noord-Holland)
- 5.1.2.e (eenheid Noord-Nederland)
- 5.1.2.e (eenheid Oost-Brabant)
- 5.1.2.e (eenheid Oost-Nederland)
- 5.1.2.e (eenheid Rotterdam)
- 5.1.2.e (eenheid Zeeland West Brabant)

Handelingskader Discriminatie

1 Doelgroepen

Alle operationele medewerkers van de Basisteams, DR, DRR, overige medewerkers die toegang hebben tot BVH/Summ-IT/RAPP en RSC-medewerkers die aanvullende informatie over discriminatie zoeken.

2 Discriminatie volgens het Wetboek van Strafrecht

- Discriminatiefeiten: artikelen 137c t/m 137g en artikel 429quater Sr.
- 44bis-feiten: strafverzwarringsgrond voor alle strafbare feiten;
 - gepleegd met een discriminatoir oogmerk en/of
 - uitingen en gedragingen die wijzen op haat of discriminatie voor, tijdens en/of na het delict.

3 Herkennen - Doorvragen - Vastleggen - Afhandelen

Discriminatie is vaak lastig te herkennen. Zeker als het samengaat met een strafbaar feit. Vanaf het eerste contact tot en met de afhandeling van discriminatiezaken is er aandacht voor het slachtoffer. Doorvragen is essentieel: de omstandigheden zijn in grote mate bepalend of sprake is van een discriminatiefeit of 44bis-feit. Het is van belang de omstandigheden zorgvuldig en duidelijk vast te leggen. Ook ten behoeve van de bewijslast: de strafverzwarende omstandigheid in geval van 44bis-feiten moet wettig en overtuigend worden bewezen.

Vraag door

- Wat is er precies gezegd, gedaan of gehoord?
- Om welke afbeelding, term of uiting gaat het?
- Wie heeft dit gezegd of gedaan en tegen wie was dit gericht?
- Wat waren de omstandigheden? Let onder meer op locatie, kleding, datum, evenement, gedragingen, eerdere gebeurtenissen of interacties rondom aangever/verdachte.
- Waarom is er sprake van discriminatie en waarom voelt melder/aangever dit zo?

Benodigheden

Handvatten van de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE) voor het herkennen van discriminatie.

Vastleggen

- Aangiften (en meldingen) van discriminatie - dus ook art 44bis Sr - worden altijd opgenomen; het OM bepaalt of sprake is van strafbare discriminatie of niet.
- Registreer letterlijk wat er is gezegd, gedaan en gehoord; vermijd interpretaties.
- Omschrijf nauwkeurig afbeeldingen, symbolen en eigen waarnemingen in het pv of de mutatie.
- Maak in geval van 137c Sr en 266 Sr jo. 44bis altijd een klacht op.
- Vink in BVH/RAPP bij aangiften en meldingen van discriminatie altijd *Individuele beoordeling - Vooroordelen/discriminatie* aan.

44bis Sr

Wees bij strafbare feiten meteen alert op:

- Signalen van discriminatie en/of haat voor, tijdens of na het delict - ook als deze door melder/aangever niet als discriminerend zijn ervaren - en omschrijf deze signalen.
- Denigrerende uitingen over het slachtoffer of de groep waar het slachtoffer toe behoort.
- Eerdere incidenten rondom het slachtoffer of de verdachte die wijzen op discriminatie of haat.

Let op: de hoedanigheid van het slachtoffer (geaardheid, huidskleur, etc) is niet relevant voor de beoordeling door het OM of sprake is van 44bis Sr, maar kan wel van betekenis zijn voor de aanklacht/eis. Leg de hoedanigheid indien mogelijk vast.

Let op: 44bis-feiten worden zo snel mogelijk herkenbaar aan het OM voorgelegd.

Let op: de punten onder **Vraag door** en **Vastleggen** gelden onverkort voor meldingen over discriminatie. Vermeld in de Toelichting dat mogelijk sprake is van een discriminatieaspect.

Opsporing en vervolging

- Na aangifte van discriminatie volgt in beginsel altijd opsporingsonderzoek, bij twijfel raadpleeg je een discriminatiespecialist van het OM.
- Discriminatiezaken worden niet vroegtijdig beëindigd zonder overleg met een discriminatiespecialist van het OM.

44bis Sr

- Een discriminatieaspect bij strafbare feiten vormt een zwaarwegende indicatie voor opsporing en vervolging.
- Wees bij strafbare feiten meteen alert op bewijsmateriaal over het discriminatoire oogmerk en haat- of discriminatieaspect en omschrijf dit in het pv. Dit helpt de partners in de strafrechtketen bij het herkennen van 44bis-feiten en bij de tenlastelegging.
- Vraag verdachte expliciet naar de reden van de uitlating, uiting of gedraging en neem dit op in het pv.
- Vraag verdachte naar denkwijzen over bepaalde (minderheids)groepen.
- Vraag getuigen/betrokkenen naar uitingen en gedragingen voor, tijdens en na het incident en neem dit op in het pv.

Afhandeling wanneer geen onderzoek of vervolging

- Benader aangevers van discriminatie (na overleg met het OM) zoveel mogelijk telefonisch over het waarom van het vroegtijdig beëindigen van de zaak en zet de reden in een mutatie.
- Bij seponering motiveert het OM per brief (en eventueel telefonisch) aan aangever waarom niet wordt vervolgd.

4 Verwijs door

Wijs een melder/aangever van discriminatie op het bestaan van **discriminatie.nl**:

- Bij klachten over discriminatie in relatie tot onder meer leeftijds-, zwangerschaps-, woningmarkt- en stagediscriminatie.
- Voor ondersteuning van het slachtoffer, ook bij strafrechtelijke discriminatie (hulp bij onder meer bemiddeling en aangiften).

Wijs een melder/aangever van online discriminatie ook op het bestaan van het **Meld.Online Discriminatie** (MOD) voor het indienen van een verwijderverzoek:

- Alleen in geval van art 137c, 137d en 137e Sr en art 266Sr (eenvoudige belediging).
- Aangiften en meldingen van online discriminatie worden door de politie altijd opgenomen.

<https://discriminatie.nl/>

<https://meld.onlinediscriminatie.nl/>

Benodigheden

Handvatten voor de registratie van online discriminatie.

5 Voorbeelden

Hoe registreer je discriminatie?

Uit BVH:

De manager van een supermarkt belde de politie omdat VE een medewerkster had uitgescholden vanwege haar afkomst. Hij legde een verklaring af en gaf aan dat hij hoorde dat de klant de medewerkster racistisch uitschold.

Hoe kan het beter:

De manager van een supermarkt hoorde een klant tegen een medewerkster roepen: 'vieze, zwarte trut, ik moet niets van jouw soort hebben, ga maar terug naar dat bananenland waar je vandaan komt'. De manager zag dat de klant met zijn vinger naar de medewerkster wees en daarna de winkel uitliep. De manager legde een verklaring af.

44bis Sr - let bij aangiften van strafbare feiten (en bij meldingen) op:

- Uitingen zoals 'vieze homo', 'jood', 'mongool', 'zwarte piet', etc.
- Beledigingen gericht op ras, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap.
- Haataspecten zoals 'ga terug naar je eigen land', 'jullie horen hier niet', 'we worden in ons eigen land een minderheid'. Of, groepshaat of uitsluiting bij een demonstratie of evenement.
- Symbolisch geweld zoals brandstichting bij een gebedshuis of vernieling aan/bij een regenboog café.
- Selectie van een slachtoffer op discriminatoire gronden.

Handvatten voor het herkennen van discriminatie

De organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE), de afdeling voor Democratie en Mensenrechten (ODIHR), heeft speciaal voor de politie een aantal handvatten voor het herkennen van discriminatie ontwikkeld. De handvatten zijn bedoeld voor het door vragen bij het opnemen van een aangifte of mutatie en het onderzoeken van mogelijke vooroordelen en het vastleggen daarvan.

Hieronder vind je een samenvatting van deze zogenoemde discriminatiekenmerken.

Discriminatiekenmerken van de OVSE

1 Vraag naar de perceptie van slachtoffer of getuige: wat heeft iemand ervaren tijdens het voorval?

2 Breng de context in kaart en let daarbij op:

- Teksten, termen, afkortingen, getallen, gebaren, symbolen, beelden, memes, graffiti, vlaggen, etc.
- Etnische, culturele of religieuze verschillen tussen het slachtoffer en de dader(s).
- (Georganiseerde) verbanden of groepen op lokaal en landelijk niveau, patronen en eerdere voorvallen.
- De locatie en de timing van de gebeurtenis of het voorval, maar ook de dag, maand of (speciale) datum.
- De afwezigheid van (andere) motieven of aanknopingspunten; dit kan een aanwijzing zijn voor een discriminatoire handeling.

Hier lees je de uitgebreide, Engelstalige versie van de OVSE-discriminatiekenmerken:
https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/419897_0.pdf

Instructie online discriminatie

Stap 1: Opnemen aangifte (of melding) door de politie.

Stap 2: Verwijs aangever naar Landelijk Meld.Online Discriminatie.

1 Opnemen aangifte (of melding)

Bij een aangifte online discriminatie is het zaak om bepaalde gegevens zo snel mogelijk vast te leggen. Posts of berichten op vooral sociale media kunnen immers snel verdwijnen of verwijderd worden. Het OM heeft in de Aanwijzing discriminatie 2025 een paragraaf *Internet en sociale media* opgenomen. Het OM kan bij een groot aantal uitingen door dezelfde verdachte een evenwichtige selectie voor vervolging maken. Dit geldt ook voor een onderzoek naar online discriminatie waarbij veel verdachten in beeld zijn.

Vastleggen online discriminatie door de politie

Welke gegevens leg je vast bij een aangifte van online discriminatie:

- De accountnaam waar de uiting mee is geplaatst.
- De openbaarheid van de uiting.
- De periode waarin de uiting online heeft gestaan.
- De plaatsingsdatum van de uiting.
- De datum waarop de uiting is vastgelegd ten behoeve van het pv.
- De samenhang en de context van de uiting.

Let op: leg de bovenstaande gegevens wanneer mogelijk ook vast bij een melding of eigen waarneming van online discriminatie.

2 Verwijs aangever naar Meld.Online Discriminatie

Wijs aangevers van online discriminatie op het bestaan van MOD: meld.onlinediscriminatie.nl. Dit is het landelijke meldpunt voor strafbare, discriminerende uitingen op het internet. MOD kan bij de moderator of eigenaar van een website, forum of sociale media platform een verzoek indienen om de uiting(en) te verwijderen.

Aangevers kunnen dus naast het doen van aangifte bij de politie, bij MOD melding maken van kwalijke, strafbare uitingen op het internet. De juridische medewerkers van MOD onderzoeken of de uiting nog publiekelijk online staat en zo ja, of sprake is van een strafbaar feit. MOD richt zich in geval van discriminatie op: **art 137c, 137d en 137e Sr en art 266 Sr**.

Het meldpunt kijkt naar tekst, afbeelding en video of combinaties daarvan. Is de uiting strafbaar, dan wordt de moderator of eigenaar van de website, het forum of sociale media platform verzocht om de uiting(en) te verwijderen. Wordt hier na (herhaald) verzoek geen gehoor aan gegeven, dan kan door MOD aangifte worden gedaan bij het OM.

Lees hier over het meld.online discriminatie: <https://meld.onlinediscriminatie.nl/>

Nationale Politie
Politie voor Iedereen
(Deel-) Portefeuille Aanpak Discriminatie

Onderwerp : startdocument PF Aanpak Discriminatie, versie 1.4b
Datum : 26 maart 2021

(Deel-) Portefeuillehouder : Peter Holla

Landelijk projectleider : 5.1.2.e

Met medewerking van : 5.1.2.e

5.1.2.e

**(Deel-) Portefeuille
Aanpak Discriminatie**

1. Inleiding.

Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen en/of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken. Discriminatie staat de aanspraak op gelijkheid en daarmee het onbelemmerd maatschappelijk functioneren van mensen in de weg. Stelselmatige discriminatoire uitingen en uitingen die aanzetten tot discriminatie, haat of geweld, kunnen leiden tot verstoring van de openbare orde, gewelddadigheden en vergaande conflicten. Discriminatie raakt zo niet alleen individuele personen maar ontwricht de maatschappij¹. Ook wanneer op het oog 'onschuldige' incidenten niet worden herkend en/of aangepakt.

2. Grondslag.

Discriminatie is het maken van verboden onderscheid. Dit verbod heeft een stevig fundament.

Verenigde Naties, Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, artikel 2

Een ieder heeft aanspraak op alle rechten en vrijheden, in deze Verklaring opgesomd, zonder enig onderscheid van welke aard ook, zoals ras, kleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, eigendom, geboorte of andere status.

Verder zal geen onderscheid worden gemaakt naar de politieke, juridische of internationale status van het land of gebied, waartoe iemand behoort, onverschillig of het een onafhankelijk, trust-, of niet-zelfbesturend gebied betreft, dan wel of er een andere beperking van soevereiniteit bestaat.

Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, artikel 14

Het genot van de rechten en vrijheden die in dit Verdrag zijn vermeld, moeten worden verzekerd zonder enig onderscheid op welke grond ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere mening, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status.

Nederland, Grondwet (1983), artikel 1

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld.

Discriminatie vanwege godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

3. Te beschermen belang.

Iedere burger moet zich een volwaardig burger weten en voelen en gevrijwaard blijven van discriminatoire uitlatingen en handelingen. Wanneer iemand als niet gelijkwaardig wordt behandeld betekent dat niet alleen een inbreuk op diens rechten, maar op de rechten van alle burgers. De bestrijding van discriminatie is een maatschappelijke opdracht om:

- de waardigheid van individuen te beschermen
- de harmonie tussen groepen mensen te bewerkstelligen en te behouden
- de eenheid van de samenleving te bevorderen

¹ Staatscourant, nr. 68988, 11 december 2018.

4. Context.

Het gaat bij discriminatie regelmatig om gevoelige aangelegenheden en uitingen die, maatschappelijke, ophef veroorzaken of hebben veroorzaakt. Niet alleen vanuit individuele personen en/of groepen, maar vanuit de gehele samenleving, kan (politieke) aandacht voor zo'n specifieke casus ontstaan. Discriminatie incidenten zijn vaak complex vanwege spanning die ontstaat tussen enerzijds het effect van bepaalde handelingen, gedragingen of uitspraken gericht op het individu of een groep en anderzijds de opvattingen c.q. overtuigingen van anderen omtrent, de gelijkwaardigheid van, grondrechten als vrijheid van meningsuiting en onder meer godsdienstvrijheid. De context waarin een incident plaatsvindt, is sterk bepalend of sprake is van strafbare discriminatie. Het tegengaan en de aanpak van discriminatie vraagt om een brede beweging, waarbij individuele personen, private en publieke instanties met verschillende achtergronden, disciplines, doelstellingen, opvattingen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zich inzetten tegen discriminatie.

5. Nationale Politie.

De Nationale Politie moet in deze context haar eigen positie kiezen en innemen. De Politiewet en beroepscode bieden daarvoor handvatten.

Politiewet, artikel 3

De politie heeft tot taak om in ondergeschiktheid aan het bevoegde gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.

Nationale Politie: beroepscode

De politie is waakzaam en dienstbaar aan de waarden van de rechtsstaat. Deze missie vervult de politie door afhankelijk van de situatie gevraagd en ongevraagd te beschermen, te begrenzen of te bekrachtigen.

De politie is er altijd voor een veilig Nederland en is er voor iedereen.

De kernwaarden (basisprincipes) van de politie(-medewerker) zijn:

- integer
- betrouwbaar
- moedig
- verbindend

Samengevat: de, onafhankelijke, politie zorgt in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde. Zij verleent hulp aan allen die zich in Nederland bevinden en die hulp nodig hebben, zonder aanzien des persoons. De politie doet daarbij aan waarheidsvinding. De politie beschermt, begrenst of bekrachtigt. Bij het beschermen van burgers gaat het niet alleen om hun leven en bezittingen, maar ook om hun vrijheid én gelijkheid.

6. Nationale Politie en Discriminatie: urgentie en (uitwerking) ambitie.

6.1 Urgentie.

Nederlandse ingezetenen ervaren discriminatie en racisme in toenemende mate als een maatschappelijk probleem en stellen dat discriminatie toeneemt. De laatste jaren is de polarisatie in de samenleving steeds meer voelbaar geworden. De zorgen onder de burgers hierover nemen toe. Enkele opmerkingen uit onder meer *Burgerperspectieven*²: mensen geven aan een toenemende onverdraagzaamheid te voelen, dat kwalijke - en ongeremde - uitingen op sociale media harder worden, tegenstellingen tussen groepen mensen vergroten en dat vooral de tweede generatie mensen met een migratieachtergrond ongelijkheid, uitsluiting en discriminatie ervaart. Deze groep mensen voelt zich meer bestempeld als 'niet-Nederlander'.

Tegelijkertijd blijft de meldingsbereidheid met betrekking tot dit fenomeen achter. Slechts een op de vijf Nederlanders maakt melding van discriminatie³. De redenen waarom gedupeerden discriminatie niet melden, lopen overigens uiteen. Het idee dat melden niet helpt, een lage bekendheid met de mogelijkheid om melding te maken, twijfel over de strafbaarheid van de discriminatie, angst voor eventuele gevolgen van het melden, gewenning aan discriminatie, maar ook weinig tot geen vertrouwen in een adequate aanpak door de politie zijn uit onderzoek naar voren gekomen als achterliggende overwegingen die de meldingsbereidheid belemmeren⁴. Daarnaast blijkt uit onderzoek, dat het herkennen en benoemen van discriminatie voor burgers maar ook voor politiemedewerkers vaak lastig is. Door bovenstaande factoren is er sprake van onderrapportage. Dat beïnvloedt de, politionele, informatiepositie. De onafhankelijkheid (neutraliteit) van de politie kan in het geding komen door een onvoldoende goede reactie op, vermeende, discriminatoire uitingen en/of handelingen die, kunnen, aanzetten tot discriminatie, haat of geweld. Dit vormt een afbreukrisico voor het vertrouwen in en de geloofwaardigheid van de politieorganisatie. Het tast de noodzakelijke verbindingskracht met de samenleving en de operationele (slag)kracht aan. Dit is onwenselijk en raakt de legitimiteit van de politie.

De roep vanuit de samenleving en politiek voor een effectievere aanpak van discriminatie wordt evident groter. Bestuurlijk is verkend en een rapportage uitgebracht hoe de versterking van de gecoördineerde aanpak van discriminatie en racisme het beste vorm kan krijgen met de instelling van een Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme (NCDR)⁵. Per 1 april 2021 wordt de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB), vooralsnog voor de duur van een jaar, aangesteld. De NCAB zal de minister van Justitie & Veiligheid gevraagd en ongevraagd adviseren over (blijvende) aanpak van discriminatie, bedreiging en intimidatie van de Joodse gemeenschap. Ook zal de NCAB een signalerende functie hebben in ontwikkelingen die opkomen op het terrein van antisemitisme⁶.

6.2 Ambitie.

Uitsluiting van de bovengenoemde risico's en ontwikkelingen in de samenleving is niet realistisch, beheersing van deze risico's door de politie, in samenwerking met partners, wordt wel verwacht. Met *Politie voor Iedereen Verbinding* introduceerde de politie medio 2020 een perspectief voor de

² Sociaal en Cultureel Planbureau, *Burgerperspectieven* (I. Andriessen, P. Dekker, J. den Ridder), 2017.

³ Sociaal en Cultureel Planbureau, *Ervaren Discriminatie in Nederland II*, 2 april 2020. Onderzoek jaar: 2018.

⁴ Discriminatie melden bij de politie? (A. Ens), 22 juli 2016.

⁵ Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan voorzitter Tweede Kamer, brief aanbieding rapport verkenning naar een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, 10 maart 2021.

⁶ Nieuwsbericht Rijksoverheid: Edo Verdoner wordt Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding, 05 maart 2021.

komende jaren. *Aanpak Discriminatie* is een van de vijf thema's binnen dit perspectief, dat wordt ondergebracht als portefeuille in de lijnorganisatie. Dat betekent dat dit thema en daarbinnen de aanpak van discriminatie structureel wordt verankerd binnen de politieorganisatie en wordt geborgd in het sturingsconcept. Portefeuille Aanpak Discriminatie levert daarbinnen een bijdrage om de politie in de omgang met het onderwerp discriminatie, pro- en reactief, goed te positioneren, de samenleving veiligheid en vertrouwen te blijven bieden, daarmee in verbinding te zijn. De politie beschikt hiertoe over en ontwikkelt een samenstel van (hulp)middelen en mogelijkheden om discriminatie(zaken) in de samenleving te herkennen, te signaleren, aan te pakken, af te handelen en daarover verantwoording af te leggen. De politie werkt daarbij nauw samen met haar ketenpartners. De politie bewaakt haar onafhankelijkheid en spant zich in om afbreukrisico's te voorkomen.

6.3 Uitwerking ambitie.

Idealiter draagt een publiek-private aanpak van discriminatie er zorg voor dat discriminatie wordt voorkomen. De politie zal op basis van haar expertise, onder meer door *advisering* en *signalering*, behulpzaam zijn in het ondersteunen van (keten)partners welke in deze publiek-private aanpak primair een taak hebben en een rol vervullen. Daar waar voorkomen onvoldoende of niet is gelukt kan de politie interveniëren en/of zal klaar staan om melders en aangevers van discriminatiefeiten op een professionele manier te bejegenen. De politie is namelijk in de eerste plaats het onafhankelijke loket voor alle burgers die met, strafbare, discriminatie te maken krijgen. Haar professionele houding (luisteren, empathie) en vakmanschap (herkennen discriminatie) is gericht op waarheidsvinding en tijdige signalering. De politie draagt in zo'n casus zelfstandig, in samenwerking met en/of door adequate doorverwijzing naar (keten)partners bij aan een betekenisvolle afdoening van de gemelde of aangegeven discriminatie.

De medewerkers in de uitvoering reguliere politietaak, de basis van de politieorganisatie, komen veelal als eerste in aanraking met discriminatie, gerelateerde, incidenten. Medewerkers in de noodhulp, wijkagenten, Regionaal Service Centrum, Intake & Service, Opsporing. Deze medewerkers geven daadwerkelijk inhoud en gezicht aan wat de politieorganisatie beoogt te willen zijn in de aanpak, be- en afhandeling van discriminatie incidenten. Deze medewerkers zijn met basiskennis voor hun taak toegerust en/of worden hierin binnen de eenheid ondersteund. Bijvoorbeeld door een discriminatie-contactpersoon en/of een portefeuillehouder Aanpak Discriminatie in de eenheid. De aanpak van discriminatie vertaalt zich bijvoorbeeld ook door contact met lokale netwerkpartners, zoals in het regionaal discriminatie overleg (RDO).

Ten behoeve van de decentrale eenheden, (stafbureau) Korpsleiding en externe publieke en private partners wordt aanvullend een Expertise Centrum Aanpak Discriminatie - Politie (ECAD-P) ingericht. Het ECAD-P draagt er toe bij, dat politiemedewerkers en andere relevante professionals door een gezamenlijk handelingskader zo nodig beter in staat zijn discriminatievraagstukken tijdig te herkennen, op te pakken en adequaat af te handelen. Een uniforme en gekwalificeerde werkwijze die in de praktijk is bewezen en die is afgestemd op de keten wordt nagestreefd. Medewerkers in de uitvoering van de reguliere politietaak kunnen bij bejegenings- en opsporingsvraagstukken door het ECAD-P ondersteund worden, bijvoorbeeld door materiedeskundigen of 'discriminatierechercheurs'. Een landelijke informatie- en kennisfunctie wordt binnen het ECAD-P ingericht die expertise op het thema discriminatie ontwikkelt, toepast en onderhoudt. Het tijdig signalering van verschuivingen en/of ontwikkelingen binnen de maatschappij, monitoring, behoort tot het taakgebied. Deze informatie en kennis wordt intern, en waar mogelijk ook extern, ter beschikking gesteld. De kennis van middelen en

methoden die de medewerkers ter beschikking staan wordt landelijk geborgd en beheerd en waar mogelijk geïntegreerd in het politieonderwijs. Het ECAD-P onderhoudt namens de Nationale Politie de relatie met relevante (inter)nationale (keten)partners, instituten en netwerken (Single Point Of Contact, SPOC) zoals het Landelijk Discriminatie Overleg, het Openbaar Ministerie (LECD-OM, overleg Openbaar Ministerie – Nationale Politie), met nationale (belangen) organisaties als anti discriminatie voorzieningen (ADV's), Commissie Rechten van de Mens en Nationale Ombudsman en internationaal met relevante commissies binnen de Europese Unie, waaronder de Fundamental Rights Organisation (FRA), de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) en de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking binnen Europa (OVSE). Het ECAD-P verzorgt c.q. draagt bij aan communicatieboodschappen. Door het uitbrengen van periodieke rapportage('s), waaronder het signaleren van trends en/of thema's, wordt verantwoording afgelegd.

7. Governance: Politie van Iedereen, portefeuille Aanpak Discriminatie.

Voor een schematische weergave van de governance en de positie van de (deel-) portefeuille Aanpak Discriminatie binnen het strategisch thema en aandachtsgebied *Politie van Iedereen* van de Nationale Politie, zie hieronder.



Opmerking: de vijf schijven van Politie voor Iedereen staan in verbinding met elkaar; koppelvlakken. De koppelvlakken zijn aangrijpingspunten voor onderlinge versterking van de vijf verschillende schijven.

8. Verandertraject Aanpak Discriminatie: Politie-eenheden (decentraal) - ECAD-P (centraal).

De Nationale Politie heeft de afgelopen zes jaar een projectmatige inspanning gepleegd om de aanpak van discriminatie te verbeteren. Daarbij is vooral ingezet op het rapporteren over discriminatie, ook al omdat de politie hierover - externe - verplichtingen is aangegaan. De politiechefs hebben aangegeven dat de feitelijke aanpak van discriminatie een reguliere politietaak is en dit proces decentraal, verder, in te willen richten. Met de transformatie van *De kracht van het verschil* naar *Politie voor Iedereen* is door de Korpsleiding en het Korps Management Team gevraagd om voor het aandachtsgebied Discriminatie ten behoeve van alle politie-eenheden (*in de lijn als het kan, ondersteuning van de lijn als het moet*) een voorziening Expertise Centrum Aanpak Discriminatie – Politie (ECAD-P) te realiseren zoals in paragraaf 6.3 *Uitwerking ambitie* is beschreven. De komende vijf jaar zal de decentrale inrichting van het aandachtsveld Aanpak Discriminatie in de politie-eenheden in samenhang en onderlinge afstemming met het operationaliseren van het ECAD-P zijn beslag krijgen. Een gezamenlijk verandertraject, vanuit gedeelde uitgangspunten:

- wens tot behouden en waar nodig realiseren en/of herstellen van verbinding tussen politie en personen en/of groepen in de samenleving
- de wil discriminatie(zaken) in de samenleving, professioneel, te (h)erkennen, te signaleren, te duiden, aan te pakken, af te handelen en daarover verantwoording af te leggen
- de behoefte tot het, verder, ontwikkelen van (de-)centraal vakman- en eigenaarschap
- het willen samenwerken met externe publieke en private partners op basis van eigen doelen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden
- de wil de aanpak van discriminatie structureel te verankeren binnen de politieorganisatie
- de wil de aanpak van discriminatie structureel te borgen in het sturingsconcept Nationale Politie

8.1 Aanpak Discriminatie: politie-eenheden (decentraal)

Het document (deel-) portefeuille Aanpak Discriminatie beperkt zich hierna voor dit moment tot de verdere uitwerking van, pilot, ECAD-P en de opdracht portefeuillehouder Aanpak Discriminatie. Planvorming en het in werking krijgen van Politie voor Iedereen en daarbinnen Aanpak Discriminatie moet gestalte gaan krijgen. De decentrale én centrale inrichting van de ambities Politie voor Iedereen en daarbinnen Aanpak Discriminatie binnen de verschillende organisatieonderdelen van de Nationale Politie moeten daarbij op elkaar worden afgestemd. Uitgangspunt, voor Aanpak Discriminatie, hierbij is *'in de lijn als het kan, ondersteuning van de lijn als het moet; waarbij ruimte is voor differentiatie in aanpak'*.

8.2 Aanpak Discriminatie: ECAD-P (centraal).

Het ECAD-P is er ten behoeve van medewerkers in de politie-eenheden, de Korpsleiding en –staf. Het is daarnaast een single point of contact en samenwerkingsorganisatie voor externe partners⁷. Het ECAD-P is, ook als tijdelijke werkorganisatie in de pilotfase, een *flexibele Organisatie Eenheid (OE)*

⁷ Loketfunctie; het werkveld van – portefeuille – Aanpak Discriminatie is weergegeven in bijlage I.

welke wordt ingericht binnen de politie-eenheid Amsterdam, Staf⁸. Het ECAD-P beoogt 'korte lijnen' te onderhouden met het al operationele LECD-OM.

8.2.1 ECAD-P: producten en diensten.

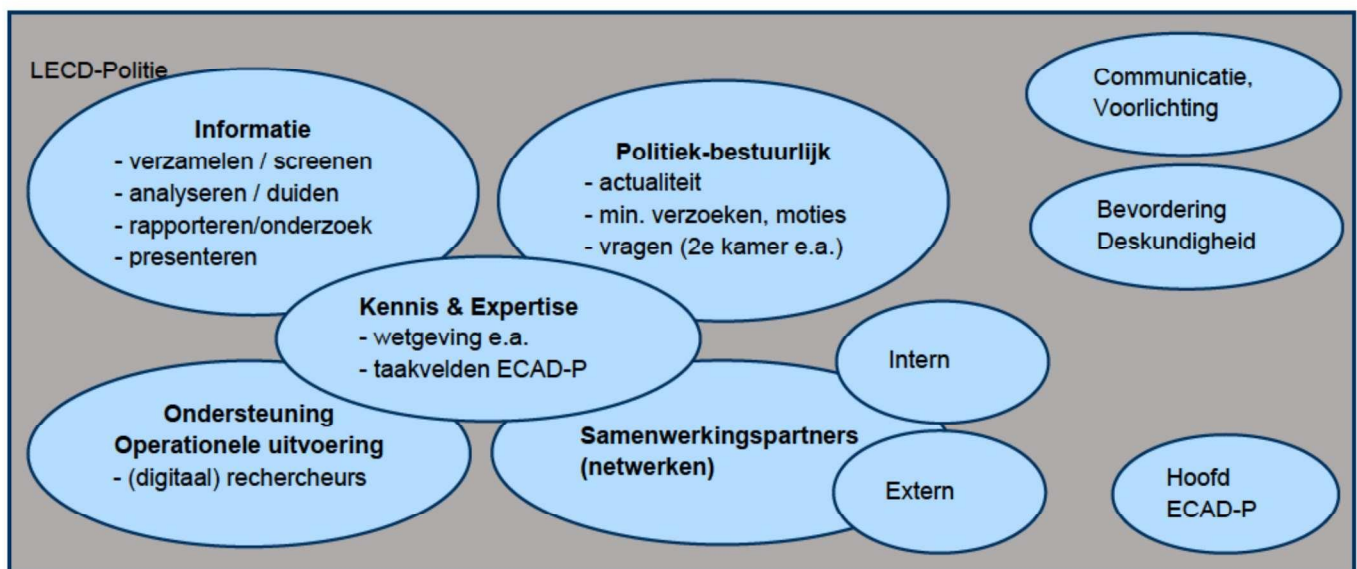
De producten en diensten die door het ECAD-P, gefaseerd, zullen worden geleverd zijn:

- een uniform en gekwalificeerd handelingskader afgestemd op de keten
- ondersteuning van de lokale uitvoering bij bejegening- en opsporingsvraagstukken
- een landelijke informatie - en kennisfunctie op het aandachtsgebied Discriminatie
- uitbrengen periodieke rapportage('s); signaleren van trends en/of fenomenen (monitoring)
- ontwikkelen, toepassen, onderhouden en borgen van kennis van middelen en methoden aanpak discriminatie
- (mede-) ontwikkelen van politieonderwijs op het aandachtsgebied Discriminatie
- *single point of contact* (SPOC) met relevante (inter)nationale (keten)partners, instituten en netwerken
- (ondersteuning van) communicatie over het thema Discriminatie namens Nationale Politie

Het ECAD-P legt daarbij verantwoording af aan de (deel-)portefeuillehouder Aanpak Discriminatie.

8.2.2 ECAD-P: inrichting, taakvelden en rollen.

Hieronder een schematische weergave van de inrichting, taakvelden en rollen van het ECAD-P, zie hieronder.



⁸ Optie is Eenheidsleiding in plaats van Staf.

Korte beschrijving en/of toelichting per taakveld of rol:

Taakveld Informatie (4 fte)

- (coördinatie) landelijke screening discriminatieregistraties
- (coördinatie) landelijke discriminatie-query's, definities en termen
- ontwikkelen, onderhouden en borgen expertise
- doen van, informatief, onderzoek, signaleren trends/fenomenen (monitoring)
- opmaken rapportages, bijdragen aan presentaties en publicaties

Taakveld Ondersteuning Operationele Uitvoering (3 fte)

- (decentrale) ondersteuning in specifieke casussen bij opnemen aangiften
- (decentrale) ondersteuning in specifieke casussen bij opsporingsonderzoek
- optioneel: zelfstandig opnemen aangiften en verrichtten opsporingsonderzoek (specifieke casus, behandeling door ECAD-P)
- opstellen rapportages, presentaties

Opmerkingen:

- opnemen aangifte en instellen opsporingsonderzoek heeft als doel: waarheidsvinding
- motie J. Paternotte⁹, discriminatierechercheurs: door het opnemen van opsporingsexpertise binnen het ECAD-P wordt beoogd invulling te geven aan deze motie
- een van de drie fte's is digitaal-rechercheur. Optie: inhuren digitale expertise wanneer nodig

Taakveld politiek-bestuurlijk (2 fte)

- (loket) politiek-bestuurlijke vragen (verzoeken): ontvangst, be- en afhandeling, terugkoppeling (advies of eindproduct)
- (loket) juridische vragen (verzoeken): ontvangst, be- en afhandeling, terugkoppeling
- (on)gevraagd advies: operationeel, beleid, samenwerking, communicatie/voorlichting
- ontwikkelen, onderhouden en borgen landelijke protocollen en werkprocessen
- (bijdragen aan) opstellen rapportages, presentatie en publicaties

Taakveld Samenwerkingspartners (0 fte)

- interne netwerken: politieel, convenantpartners
- externe (inter) nationale instituten en netwerken: publiek, privaat

Opmerkingen:

- zie voor werkveld en netwerk ECAD-P, bijlage I: werkveld, portefeuille, Aanpak Discriminatie
- geen formatieplaatsen ECAD-P: dit taakveld maakt onderdeel uit van reguliere, en formatief ingevulde, taakvelden van het ECAD-P

Rol Kennis & Expertise (0 fte)

- geen formatieplaatsen ECAD-P: dit taakveld wordt inhoud gegeven uit reguliere, en formatief ingevulde, taakvelden van het ECAD-P

⁹ Tweede Kamer, 35164-9, 01 juli 2020: motie van het lid Paternotte cs.

Rol Communicatie, Voorlichting (0 fte)

- advies van het ECAD-P bij casussen e.a.

Opmerkingen:

- geen formatieplaats ECAD-P. Inhoudelijk wordt geadviseerd aan afdeling Communicatie van de desbetreffende politie-eenheid, aan afdeling Communicatie politie-eenheid Amsterdam (standplaats PF Aanpak Discriminatie) en/of directie Communicatie (Staf Korpsleiding)

- woordvoering: landelijk, PF Aanpak Discriminatie (in afstemming met PF Politie van Iedereen)

Rol Bevordering Deskundigheid (0 fte)

- Maatwerktrainingen

- Presentaties en workshops

- Advies en mede-ontwikkeling opleidingen en trainingsmateriaal en –methodieken (Politieacademie)

Opmerkingen:

- geen formatieplaats ECAD-P: wordt inhoud gegeven uit reguliere, en formatief ingevulde, taakvelden van het ECAD-P, is Kennis & Expertise

Rol hoofd ECAD-P (1 fte)

- opmerking: tevens landelijk projectleider portefeuille Aanpak Discriminatie

8.2.3 ECAD-P: tijdspad realisatie.

De onderwerpen discriminatie en polarisatie binnen de maatschappij staan volop in de schijnwerpers¹⁰. Maatschappelijk, politiek¹¹ en binnen de Nationale Politie. Het is van belang voor - de onafhankelijkheid (neutraliteit) van - de politie om een voldoende goede reactie en/of antwoord te kunnen, geven op, vermeende, discriminatoire uitingen en/of handelingen die, kunnen, aanzetten tot discriminatie, haat of geweld. Een niet helemaal nieuw, wel voor een deel weinig of niet ontgonnen terrein. Met gebruikmaking van eerder opgedane ervaringen gaat in een pilot de tijdelijke werkorganisatie ECAD-P van start. Doen, ondervinden, (uit-)proberen, leren, bijstellen, resultaat behalen. Kortom ontwikkelen; ontwikkelen kost tijd en geld. Het tijdspad dat hiervoor wordt uitgetrokken start in het eerste kwartaal 2021 en eindigt eind derde kwartaal 2025. De fases in dit tijdspad zijn verwoord in bijlage II. Het ECAD-P, als een volgroeide organisatie eenheid binnen de Nationale Politie, staat in het vierde kwartaal 2025. De benodigde financiën hiervoor zijn gerealiseerd (zie hoofdstuk 9). Er zijn daarnaast, eerder, ook verplichtingen aangegaan met bijvoorbeeld het ministerie van Justitie en Veiligheid, het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en ketenpartners welke nagekomen dienen te worden¹².

¹⁰ Enkele minder of meer actuele discriminatie voorbeelden: ‘minder Marokkanen’ uitspraak (partijleider PVV, G. Wilders), Zwarte Piet-discussie, (discriminerend) portier- c.q. deurbeleid uitgaansgelegenheden, (discriminerend) beleid behandeling sollicitatiebrieven, mishandeling van op straat hand-in-hand lopende homoseksuelen, (ondertekening) Nashville verklaring, omgang met het slavernij- en kolonisatieverleden, Black Lives Matter beweging en demonstraties, ‘identiteitsverklaring’ (Reformatorische scholen; minister A. Slob).

¹¹ Eerste Kamer stelt tijdelijke commissie in om onderzoeksvoorstel voor parlementair onderzoek op te stellen ‘discriminatie in Nederland’; meer in het bijzonder waarom anti-discriminatoire bepalingen in de wetgeving niet voldoende effectief zijn (twitterbericht Eerste Kamer, 01.12.20); Trouw: Eerste Kamer onderzoekt antidiscriminatie wetten (26.03.21).

¹² Samenwerkingsovereenkomst Strafrechtelijke Aanpak Discriminatie, 14 september 2020.

9. Financiën

De personele en materiele kosten portefeuille Aanpak Discriminatie zijn begroot op respectievelijk een bedrag van € 4.773.515 en € 425.000, periode 01.01.2021 - 01.10.2025¹³. Een totaalbedrag van: 5.198.515¹⁴. Dit totaal bedrag blijft binnen de grens van de ter beschikking gestelde financiën¹⁵.

10. Randvoorwaarden.

Commitment

- gedeelde uitgangspunten
- blijvend op het onderwerp

Formatie

- behouden: drijvende krachten (going concern/verplichtingen)
- ontvangen: nieuw te werven collega's pilot ECAD-P
- opnemen in OE, Staf politie-eenheid Amsterdam

Financiën

- mogen uitputten beschikbaar gestelde financiën

11. (Deel-) portefeuillehouder Aanpak Discriminatie: opdracht.

De (deel-) portefeuillehouder Aanpak Discriminatie heeft de opdracht om, gerekend vanaf januari 2021, binnen 5 jaar de expertise rond het thema discriminatie in de politieorganisatie structureel te borgen en verder te ontwikkelen waar nodig. Daarbij garandeert de portefeuillehouder dat de extern aangegane verplichtingen met een landelijke werking gedurende het verander- c.q. overgangstraject op dit thema kunnen worden nagekomen en desgewenst structureel worden ingebed. Onderdeel van het verder ontwikkelen en borgen van het thema discriminatie binnen de politieorganisatie is het inrichten van een ECAD-P. Een ECAD-P dat, namens alle politie-eenheden, nauw en afgestemd samenwerkt met het al operationele LECD-OM. De portefeuillehouder Aanpak Discriminatie is op het thema het in- en externe aanspreekpunt van de Nationale Politie en het gezicht, waaronder woordvoering, naar de externe omgeving.

¹³ Einde pilot ECAD-P, formele start ECAD-P: 01.10.2025.

¹⁴ In de bijlagen III en IV staan de personele kosten en materiele kosten (stelposten) nader gespecificeerd.

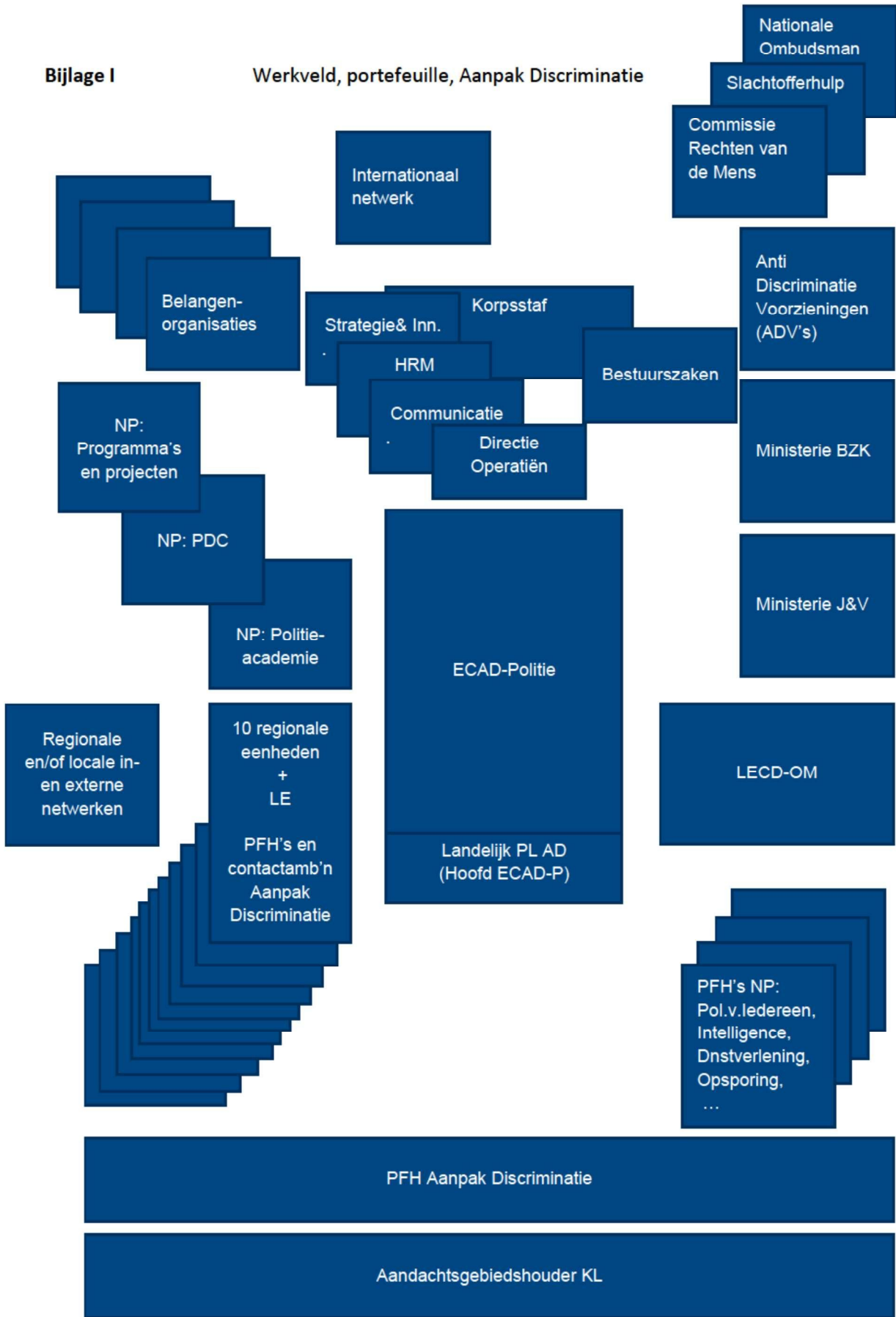
¹⁵ Minister van Justitie en Veiligheid, Halfjaarbericht politie, brief aan Tweede Kamer, datum 05.10.2020, kenmerk 3072810.

BIJLAGEN

- I : Werkveld portefeuille Aanpak Discriminatie
- II : (Pilot) ECAD-P: tijdspad realisatie
- III : Pilot ECAD-P: begroting personele en materiële kosten (2021 – 01.092025)
- IV : Pilot ECAD-P: formatie, loonkosten/jaar

Bijlage I

Werkveld, portefeuille, Aanpak Discriminatie



Bijlage II

(Pilot) ECAD-P: tijdsplan realisatie.

LECD-P	Fase	Activiteit	Tijdsperiode	Opmerking(en)
	Overgangsfase	behouden drijvende krachten (TTW-ers)	Q1 2021	Realisatieflexibele Organisatie Eenheid Optie tijdelijke oplossing: Stafbureau Korpsleiding / Directie Operatiën
	LECD-P: pilot	flexibele Organisatie Eenheid; tijdelijke werkstructuur	Q1 2021 – Q3 2025	
	2021	onderbrengen huidige TTW-ers werven nieuw aan te stellen collega's	Q1 2021 Q1 2021	
		tussentijdse evaluatie pilot ECAD-P	Q3 2021	
		bijstelling pilot LECD-P	Q4 2021	
	2022	tussentijdse evaluatie pilot ECAD-P	Q3 2022	
		bijstelling pilot ECAD-P	Q4 2022	
	2023	tussentijdse evaluatie pilot ECAD-P	Q3 2023	
		bijstelling pilot ECAD-P	Q4 2023	
	2024	voorbereiding eind evaluatie	Q2 2024	
		start eindevaluatie	Q3 2024	
		opleveren eindevaluatie	Q4 2024	
	2025	KL: besluitvorming EACD-P (definitief)	Q1 2025	
		aanpassingen a.d.h.v. besluitvorming structurele inbedding OE ECAD-P binnen NP	Q2 2025 Q3 2025	
	ECAD-P	OE ECAD-P: start	Q4 2025	

Wetswijziging discriminatie

Per 1 juli 2025: strafverzwarend artikel 44bis Sr van kracht

Artikel 44bis Sr: strafverzwaring voor alle strafbare feiten die ook een discriminatoir oogmerk en/of haataspect of discriminatieaspect hebben.

Het nieuwe artikel 44bis Sr maakt strafverzwaring mogelijk bij alle strafbare feiten die worden begaan met een discriminatoir oogmerk en bij uitingen en gedragingen die haat tegen of discriminatie van een persoon of een groep mensen uitdrukken. Het gaat daarbij om uitingen en gedragingen voor, tijdens en/of na het plegen van het strafbare feit. Bij alle strafbare feiten met een discriminatoir oogmerk, haataspect of discriminatieaspect mag de rechter de straf met een derde verhogen. Dit geldt voor een (tijdelijke) gevangenisstraf of hechtenis maar kan ook doorwerken bij een geldboete, taakstraf of strafbeschikking.

Waarom 44 bis Sr?

De wetgever wil met de nieuwe wet:

- Maatschappelijk normstellend zijn; discriminatie en haat zijn ontoelaatbaar.
- De positie van slachtoffers versterken en beter beschermen.
- De aangiftebereidheid onder slachtoffers van discriminatie/haat verhogen.
- De registratie van discriminatiezaken binnen de strafrechtketen verbeteren.

Tot nu ontbrak voor misdrijven, gepleegd met een discriminatoir oogmerk en/of haataspect, een strafverzwaringgrond in het Wetboek van Strafrecht. Dit haat wordt met de nieuwe wet opgevuld.

Wat is 44 bis sr?

- Artikel 44 bis Sr is een strafverzwarende omstandigheid, geen zelfstandig strafbaar feit.
- De strafverzwarende omstandigheid moet wettig en overtuigend worden bewezen.
- De nieuwe wet omvat alle strafbare discriminatiegronden: ras, godsdienst, levensovertuiging, geslacht/gender, seksuele gerichtheid en handicap.

Reikwijdte 44 bis Sr

- 44bis-feiten staan naast de strafbaarheid van de specifieke discriminatiefeiten in het Wetboek van Strafrecht waarin discriminatie zelf het gronddelict is: de artikelen 137c tot en met 137g Sr en artikel 429quater Sr.

Wat betekent dit voor de politiepraktijk?

Het OM en de rechter kunnen artikel 44bis Sr alleen toepassen als uit het dossier blijkt dat het motief of de context discriminatoir zijn geweest, ook als het slachtoffer zelf de discriminatie niet heeft herkend. Hier is de rol van de politie cruciaal.

Herken zo snel mogelijk signalen van discriminatie en/of haat zoals:

- Scheldwoorden, beledigingen, gedragingen, uitingen gericht tegen ras/afkomst, geloof, levensovertuiging, geslacht/gender, seksuele gerichtheid en handicap.
- Symbolen of uitingen die haat, vijandigheid of onverdraagzaamheid uitdrukken.
- Gedragingen (zeker herhalingen daarvan) gericht tegen een specifieke groep of groepen.

Vraag door:

- Vraag naar de aanleiding van het incident en naar de reactie van het slachtoffer.
- Vraag de verdachte naar de mogelijke reden van de uitlatingen, uitingen of het gedrag.
- Vraag ook eventuele getuigen/betrokkenen naar uitingen en gedragingen voor, tijdens en na het incident.

Registratie:

- Een 44bis-feit wordt altijd geregistreerd, ook bij dagvaarding, een OM-strafbeschikking of een (voorwaardelijk) sepot.
- Noteer letterlijk uitlatingen en beschrijf gedragingen en uitingen zoals afbeeldingen, symbolen en eigen waarnemingen; vermijd interpretaties.
- Benoem en beschrijf de gevoelens van het slachtoffer.
- Registreer ook waarom het discriminatie- of haataspect eventueel niet voldoende duidelijk is geworden.

Opsporing en vervolging:

- Het opleggen van 44bis-feiten gebeurt in overleg met een discriminatiespecialist van het OM.
- Na aangifte van discriminatie volgt in beginsel altijd opsporingsonderzoek.
- 44bis-feiten worden zo snel mogelijk herkenbaar aan een discriminatiespecialist van het OM voorgelegd.
- Wees van meet af aan alert op bewijsmateriaal over het discriminatoire of haataspect.

Voorbeelden van 44bis-feiten

- Haataspecten: 'ga terug naar je eigen land', 'jullie horen hier niet', 'ze hebben hier alles overgenomen', 'we worden in ons eigen land een minderheid'. Of, groepshaat of uitsluiting bij demonstraties of evenementen.
- Symbolisch geweld: bijvoorbeeld een brand bij een gebedshuis of een vernieling bij een LHBTIQ+-kroeg.
- Discriminatoir schelden in combinatie met een ander strafbaar feit zoals mishandeling.

Meer informatie**Expertise Centrum Aanpak Discriminatie Politie**

Discriminatie herkennen en hierop juist handelen vereist niet alleen kennis, maar ook aandacht voor de melders en aangevers van discriminatie. Het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie Politie (ECAD-P) richt zich op het vergroten van kennis en vaardigheden die nodig zijn om discriminatie aan te pakken. Zij werkt daarbij nauw samen met andere partijen, waaronder het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) van het OM.

Heb je een vraag over discriminatie of de nieuwe wet 44bis Sr in het bijzonder, stuur een email naar:

5.1.2.i@politie.nl

Raadpleeg ook de webapp 'Discriminatie' via Blue op Straat (MEOS) of ga naar:

<https://5.1.2.i>

Nieuwe Aanwijzing discriminatie OM 2025

Aanwijzing discriminatie en 44bis Sr

In de nieuwe Aanwijzing discriminatie van OM zijn ook de regels en kaders voor art 44bis Sr opgenomen. Een samenvatting daarvan:

- Een discriminatieaspect bij strafbare feiten vormt een zwaarwegende indicatie voor opsporing en vervolging.
- 44bis-feiten worden zo snel mogelijk herkenbaar aan een discriminatiespecialist van het OM voorgelegd en door de politie niet zelfstandig opgelegd.
- De politie is bij een aangifte of melding van een strafbaar feit alert op mogelijke discriminatieaspecten, ook als deze door aangever/melder niet direct als discriminerend worden ervaren.
- Zaken die kunnen wijzen op een discriminatieaspect worden expliciet vermeld in het pv of de mutatie.

Prioritering

Discriminatiezaken worden door het OM geprioriteerd afgedaan.

Ambtshalve vervolgen

In bepaalde gevallen kan het OM overgaan tot (ambtshalve) vervolging van 44bis-feiten of discriminatie-feiten. Wegingsfactoren voor ambtshalve vervolging zijn onder meer: de ernst van de gedraging en de omstandigheden daarbij, de mate van maatschappelijke onrust, de hoedanigheid van het slachtoffer en de hoedanigheid van de verdachte zoals het bereik van de gedraging en antecedenten.

Actief persbeleid

Het OM hanteert bij 44bis-feiten en discriminatie-feiten een actief persbeleid over het verloop van een onderzoek en of vervolging wordt ingesteld. Zo maakt zij binnen de samenleving inzichtelijk waar en hoe wordt opgetreden.