

# INHOUDSOPGAVE

---

<b>DIVERSITEITSBELEID MET BETREKKING TOT ALLOCHTONE POLITIEAMBTENAREN</b>	<b>1</b>
<b>1. PROBLEEMSTELLING</b>	<b>1</b>
<b>2. METHODOLOGIE</b>	<b>1</b>
<b>3. VASTSTELLINGEN EN CONCLUSIES.</b>	<b>1</b>
3.1. De diversiteitsopleidingen en –vormingen binnen de diverse politieopleidingen -----	1
3.1.1. Enkele algemene overwegingen en vaststellingen .....	1
3.1.2. Analyse van de opleidingen in de politiescholen .....	2
3.2. De werking van DSID en het Netwerk Contactpersonen Diversiteit (CPRD) -----	3
<b>4. AANBEVELINGEN</b>	<b>5</b>
<b>NOTEN</b>	<b>7</b>

# DIVERSITEITSBELEID MET BETREKKING TOT ALLOCHTONE POLITIEAMBTENAREN<sup>1</sup>

## 1. PROBLEEMSTELLING

In het verlengde van meerdere aangiften en klachten tegen en uitgaande van allochtone politieambtenaren, voert het Vast Comité P een onderzoek naar de diverse aspecten van het politionele diversiteitbeleid in de politiezone Antwerpen met betrekking tot allochtone politieambtenaren. In het raam van dit onderzoek, dat in verschillende fases wordt uitgevoerd, werd in de loop van het jaar 2008 een analyse gemaakt van de integratie en acceptatie van allochtone politieambtenaren binnen de lokale politiezone Antwerpen alsook van diversiteitopleidingen en -vormingen binnen bestaande politieopleidingen. Tevens werd onder de titel diversiteit en politie onderzoek gedaan naar de werking van de “Dienst gelijkheid en diversiteit (DSID) van de federale politie en zijn “Netwerk contactpersonen diversiteit”, alsook betreffende actuele politionele opleidingen “Omgaan met diversiteit”, “Multiculturalisme” en “Interculturele communicatie”.

## 2. METHODOLOGIE

De klachten en aangiften met betrekking tot de omgang met diversiteit binnen de politieorganisatie werden geanalyseerd.

Er werd een onderhoud georganiseerd met sleutelfiguren (directeurs, docenten) in de politiescholen en een analyse gemaakt van een aantal specifieke opleidingen en cursussen.

## 3. VASTSTELLINGEN EN CONCLUSIES.

### 3.1. DE DIVERSITEITSOPLEIDINGEN EN –VORMINGEN BINNEN DE DIVERSE POLITIEOPLEIDINGEN

#### 3.1.1. Enkele algemene overwegingen en vaststellingen

De Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE) stelt een toenemende intolerantie en discriminatie vast en pleit onder meer voor “*beter onderwijs*”. In eigen land voorziet het Regeringsformatieakkoord van 16 oktober 2007 dat de regering de basisopleiding en de specifieke vormingen verbetert om ze te optimaliseren en uniformer te maken.

In opdracht van de Europese Commissie wordt, door het EU Netwerk van Onafhankelijke Experts betreffende Fundamentele Rechten, een onderzoek gevoerd naar de stand van zaken rond mensenrechten in de Europese Unie. Hierbij gaan enkele punten uit het verslag van het Netwerk van december 2006 over “ETHNIC PROFILING” in Europa. “*EU-lidstaten dienen de nodige stappen te ondernemen om ondervragingen, arrestaties en onderzoeken van personen te voorkomen die in werkelijkheid louter zijn gebaseerd op de uiterlijke verschijning van een persoon of andere profielen die iemand meer verdacht maken dan geoorloofd*”. De term *ethnic profiling*, alleen al, bleek bij een lukrake bevraging totaal onbekend binnen Belgische politiediensten. Uiteraard is van enig remediëren binnen vormingen en opleidingen evenmin sprake.

De correcte semantiek aangaande diversiteit blijkt niet gekend. De term “RACISME” wordt te pas en te onpas gebruikt, juist door een gebrek aan kennis van differentiatie. “ETNOCENTRISME” houdt een geheel van negatieve gekleurde opvattingen en gevoelens in, die in een eerder afwijzende en onwennige houding resulteren. “CULTUREEL RACISME” accentueert dat culturen niet verzoenbaar zouden zijn. Het “BIOLOGISCH RACISME” is het geloof in de erfelijke ongelijkheid tussen rassen, waardoor het blanke ras op biologische gronden als superieur wordt beschouwd. Deze drie facetten staan niet los van elkaar, maar bouwen op elkaar verder (cumulatieve structuur). Het onderscheid is dus niet louter academisch maar is essentieel voor het politioneel herkennen van het fenomeen, maar tevens voor het oriënteren van politionele vorming. Als er een politievorming wordt uitgewerkt die het louter formele zou overstijgen, is het aangewezen te werken vanuit het aanwezige ethnocentrisch denken bij aspiranten. “INTERCULTURELE COMPETENTIE” houdt het beleid en de basisattitude in waarin niet alleen alle burgers maar ook alle etnische

groepen/gemeenschappen gelijkwaardig zijn. Vanuit deze visie en houding kan dan samen worden gezocht naar de juiste toon en aanzet tot interculturele vraagstukken.

### 3.1.2. Analyse van de opleidingen in de politiescholen

“*Interculturele communicatie*” an sich, of in een ruimere context “*omgaan met diversiteit*”, is niet meer voorzien in het opleidingsprogramma agent/inspecteur. Enkele lesgevers en directies zien de noodzaak ervan in en trachten hiervoor een aantal lessen van het formele programma te gebruiken, ondermeer in de modules *Maatschappelijke vorming*, *Wet op Racisme en Xenofobie* en *Actualiteitsfenomenen*. Andere docenten houden zich formeel aan het programma en behandelen louter het tussenkomen en vaststellen naar aanleiding van discriminatie en racisme en soms nog de wet op het negationisme<sup>2</sup>. Enkele lesgevers blijken zelfs nog niet op de hoogte van de nieuwe wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie<sup>3</sup>. Hier dient wel gesteld dat er ook geen enkel initiatief werd genomen, noch door de Directie van de opleiding (DSE) noch door de Dienst gelijkheid en diversiteit (DSID), om docenten of directies hieromtrent afdoend te informeren.

Een paar Nederlandstalige politiescholen laten de cursus geven door de twee medewerkers van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding die zijn aangeworven in het kader van de conventie CGKR - Politie en door de FOD Binnenlandse Zaken betaald wordt om binnen de politie te werken, in het bijzonder voor de Directie Opleidingen - Dienst gelijkheid en diversiteit en de Federale School. Het loutere feit voor het CGKR te werken, maakt iemand echter nog geen deskundige. Daarentegen lijkt het ons strategisch zinvol dat de medewerkers CGKR zouden werken aan de vorming en opleiding van lesgevers binnen de politie (operationelen en Calogs) en zich niet in de plaats gaan stellen van die lesgevers. De directie van de WPS<sup>4</sup> stelt dat men de medewerker van het CGKR verkiest, om reden van betrouwbaarheid en om te vermijden dat men federale bronopleiders<sup>5</sup> zou ontvangen.

Er blijkt een groeiend spanningsveld te bestaan tussen het zogenaamde “*politieaspect*” en het “*maatschappelijke*”, dat als soft wordt beschouwd en onbewust als strikt onnodig geschat. De weerstand van bepaalde docenten en opleiders (meestal, maar niet uitsluitend, vanuit de federale politie) neemt sinds de politiehervormingen toe. Ze zitten nog vast in de dominante politiestijl en *community policing* geeft hen geen houvast en zekerheid. Daarnaast hebben ze niet de vereiste openheid en het relativeringsvermogen om de vernieuwde basisfilosofie een kans te geven, temeer daar ze geen basispolitiezorgervaring mee(r) hebben. Het bedreigende van het nieuwe COP-model (*community oriented policing*) wordt gelieerd aan het nieuwe van allochtone politiecollega's. Allochtone docenten met COP-filosofie voelen ze dan ook als een regelrechte bedreiging<sup>6</sup>. Uiteraard zal het “*kennen*” en “*kunnen*” – het technische – het halen op de “*intentionaliteit*” en “*attitude*”. Alleen is het onzinnig om dergelijk spanningsveld te creëren. Immers, waar het om gaat in gemeenschapsgerichte politieopleiding, is om het verwerven van kennis en vaardigheden samen met de aangepaste basisattitudes.

Vanuit de Directie van de opleiding (DSE) kwam de oekaze dat elke basisopleiding twee uur diende te spenderen aan genitale mutilaties,<sup>7</sup> onder het item “*Tussenkomen en de vaststellingen doen naar aanleiding van discriminatie en racisme*”. De docenten werden verondersteld hiertoe een federale opleiding te volgen. Het is duidelijk dat wanneer er geen cursusitem meer is betreffende interculturele communicatie en/of diversiteit en er dan wel zonder enig overleg en/of consultatie plaats wordt gemaakt voor het onderwerp “*genitale mutilaties*”, de betrokken docenten bepaalde vragen stellen. De lesgever discriminatie/racisme aan de GIP<sup>8</sup> weigerde deze les te geven daar een dergelijk onderwerp onder dit cursusitem, zonder enige aandacht voor interculturele dimensie, alleen maar aanleiding kan geven tot stereotyperingen en vooroordelen en dus in deze eerder een contraproductief effect heeft. Een gedetacheerde officier aan de school volgde de opleiding en geeft de twee uren “*genitale mutilaties*” aan de GIP, onder de benaming “*sociale vaardigheden*” van het bovenvermelde item. De lesgever GIP suggereerde het onderwerp “*genitale mutilaties*” eerder te behandelen onder “*intrafamiliaal geweld*”, zonder er te veel aandacht aan te besteden, want politie-inspecteurs dienen het fenomeen te kennen en te kunnen onderkennen, maar het is wenselijk dat zij de verdere afhandeling en begeleiding overlaten aan gespecialiseerde diensten. Twee docenten aan de Académie de Police de Namur stelden, uit een zelfde zorg tot het vermijden

van stereotyperingen, aan hun directie voor om dit lesgeheel onder te brengen bij strafbepalingen met betrekking tot zedenmisdrijven.

Vaak wordt in de diversiteitopleidingen een contraproductief effect bereikt door bestaande vooroordelen quasi-wetenschappelijk te bevestigen en stereotiep denken te bekrachtigen. Uit analyse van de module "*interculturele communicatie*" van de cursus verhoortechnieken van de Federale Rechercheschool (DSER), blijkt het tweede gedeelte, "*operationele aspecten*", eerder een samenraapsel te zijn van zogenaamde encyclopedische wetenswaardigheden, die kunnen leiden tot cultureel racisme (de ene cultuur is minderwaardig aan de andere "*christelijke Turken blijken correcter en eerlijker dan islamitische Turken*", enz.).

Ook goedbedoelde, maar niet doordachte initiatieven kunnen contraproductieve resultaten hebben: zo bezoekt de WPS het gesloten asielcentrum "*De Refuge*" en de scheepvaartpolitie met betrekking tot "*mensenhandel*". Het enige beeld dat men als dusdanig overbrengt, is het stigmatiserende van "*illegalen en mensenhandel*". Ook de allochtone agent, die via het integratiecentrum op het PIVO informatie geeft, blijkt veelgevraagd opdat hij louter de bestaande stereotypen betreffende Marokkanen tijdens zijn uiteenzetting zou invullen. Goede bedoelingen alleen volstaan spijtig genoeg niet om tot een degelijke opleiding te komen.

### **3.2. DE WERKING VAN DSID EN HET NETWERK CONTACTPERSONEN DIVERSITEIT (CPRD)**

De Dienst gelijkheid en diversiteit (DSID) is een dienst binnen de Directie van de interne relaties (DSI), als deel van de Algemene directie van de ondersteuning en het beheer (DGS) van de federale politie.

DSID richtte, bij wijze van proef, het "Netwerk contactpersonen diversiteit" (CPRD),<sup>9</sup> op, gebaseerd op het Canadese concept van "*communities of practice*, groepen waarvan de activiteit wordt bepaald door het specifieke werkterrein en de praktische ervaring van de leden, die een aantal gezamenlijke waarden en interesses delen. Het basisprincipe is dat kennis en ervaring voortvloeiën uit de uitwisseling en de confrontatie van verschillende ideeën, wat in het raam van een politieel diversiteitsbeleid niet eenvoudig is, daar de verscheidenheid in ervaringen en initiatieven weinig of niet bekend is. DSID vond dergelijk netwerk het beste antwoord op dit probleem en is tot op heden heel sterk met zichzelf bezig geweest, in het bijzonder om het netwerk op te richten, een informatiebank te creëren en te beheren en het Handvest Diversiteit uit te werken. De databank "Mosaic" bevindt zich sinds juni 2007 onder de rubriek diversiteit op [www.hrpol.be](http://www.hrpol.be). Op 12 november 2008 ondertekenden de commissaris-generaal en de directeurs-generaal "het handvest voor de diversiteit en de gelijkheid van kansen van de federale politie".

DSID en CPRD hebben als opdracht: (1) in netwerkverband de communicatie organiseren tussen de personeelsleden die interesse en/of ervaring hebben met diversiteitsbeheer; (2) de deskundigheid van het personeel met diversiteitsbeheer samenbrengen en ontwikkelen; (3) aan alle personeelsleden en politiediensten informatie verstrekken over diversiteitsbeheer en methodologische ondersteuning bieden; (4) een bijdrage leveren tot de integratie van het begrip diversiteit in de bedrijfscultuur. Binnen deze opdracht hebben DSID en CPRD een eigen takenpakket, waarop in de toegemeten tekstruimte niet verder kan worden ingegaan. De bevoegdheden van het netwerk, inclusief DSID, zijn beperkt. Het beïnvloedt geen normen, houdingen of gedragingen van personeelsleden en behandelt geen klachten. Het netwerk biedt geen directe operationele ondersteuning en treedt niet op als drukkingsgroep. Het handelt evenmin als gezagsdrager.

Sinds november 2005 komen de leden van het netwerk, verdeeld in een Nederlandstalige en een Franstalige groep, vijfmaal per jaar samen. In het netwerk bevinden zich ook een opleider van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR) en een vertegenwoordiger van de Vaste Commissie van de lokale politie (VCLP). Begin 2008 werd binnen de geïntegreerde politie een sensibilisatie opgestart om het netwerk bekendheid te geven en tevens om nieuwe leden aan te trekken. Het doel was een vertegenwoordiging te krijgen van de verschillende diensten van de politie. Een 15-tal politieleiden van elke taalrol nam ten gevolge hiervan contact met DSID en kon na een intakegesprek vanaf september in het netwerk stappen.

De kernvraag is al decennialang en blijft nu nog hoe de politie met de steeds meer diverse en meer multicultureel samengestelde populatie moet, kan of wil omgaan. Hoe gaat men professioneel om met deze complexe uitdaging bij de uitvoering van de politionele opdracht, hoe gaan wij ermee om intern in onze politieorganisatie?

De 'wil' om met het anders zijn van anderen op een evenwaardige manier om te gaan, vertaalt zich in een verdraagzame houding, een tolerante basisattitude. De politie als organisatie en in ieder personeelslid staat ten dienste van de maatschappij, zoals die maatschappij nu eenmaal is. De politie en iedere politieambtenaar dienen onpartijdig binnen deze pluralistische maatschappij te functioneren. Men dient van de politionele werkelijkheid te vertrekken: hoe staat het met de beeldvorming, vooroordelen, stereotypen, discriminatie en racisme? Dit geldt ook intern, onder het personeel zelf, binnen de politieorganisatie, ten opzichte van anderen met verschillende achtergrond, sekse, leeftijd, seksuele geaardheid, sociale klasse, nationaliteit, geloof, ras en etnische herkomst.

Het "Handvest van de Diversiteit" zet de krijtlijnen uit van hoe de politie "moet" omgaan met het anders zijn van anderen in de samenleving en in het korps zelf. We lezen er onder meer: *"de federale politie blijft zich inzetten sensibiliseringsacties en opleidingen te organiseren over non-discriminatie, gelijkheid van kansen en diversiteit, zowel voor het leidinggevende personeel, het human resourcepersoneel als voor alle medewerk(st)ers van het operationele en administratieve en logistieke kader"*. Als dit als programma geldt, zijn de volgende dringende stappen uiteraard een analyse van de bestaande organisatiecultuur aangaande diversiteit in externe en interne werkverbanden en vervolgens adequate vormingen interculturaliteit en diversiteit organiseren.

De Cel Diversiteit van Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, die eveneens volgens het Canadese concept werd georganiseerd, stelde in elke overheidsdienst diversiteitcorrespondenten aan om aan het project deel te nemen. Ook de strijdkrachten van de FOD Defensie werden hierbij betrokken. Vanuit het eigen project van de federale politie is het Hoofd DSI/Gelijkheid en Diversiteit aanwezig tijdens de bijeenkomsten van de diversiteitcorrespondenten van de federale overheid en wordt contact onderhouden met de Cel Diversiteit - Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie. Er is een algemeen actieplan, maar dit kan door de aangestelde diversiteitcorrespondenten binnen elk onderdeel van de federale entiteiten vrij geïnterpreteerd en geïmplementeerd worden. Tevens stelt men als uitgangspunt dat een geloofwaardig diversiteitbeleid erg concreet moet zijn, zodat elke ambtenaar zich in acties kan herkennen. Daarom volgt een gedeelte van de acties van dit plan "de levenslijn van de ambtenaar": zijn eerste contact met de overheid als potentiële werkgever, zijn rechten en plichten, examens, loopbaan, enz.

Aan politiezijde stelt de negatieve formulering *"Het Network, inclusief DSID, is niet bevoegd over..."* onomwonden dat het niet de bedoeling is om attitudes te beïnvloeden, klachten te behandelen of directe operationele ondersteuning te geven, noch als drukkingsgroep of als gezagdrager te handelen.

Uit verschillende interviews met docenten en een lukrake occasionele bevraging van diverse politieambtenaren, ook binnen de Dienst Enquêtes P, blijkt dat DSID en CPRD amper gekend zijn. Het netwerk telt 34 Nederlandstalige en 33 Franstalige leden. Met uitzondering van de opleider CGKR, die enkel in Vlaanderen een aantal opleidingen aan de politiescholen verzorgt, valt ons in het ledenbestand van het netwerk de totale afwezigheid op van alle docenten aan politiescholen die enigszins met diversiteitscursussen te maken hebben en die door ons werden geconsulteerd. Ook de representativiteit van de lokale politiezones (20 op 196) lijkt eerder laag.<sup>10</sup>

De Databank Mosaic werd door ons geconsulteerd op 20 januari 2009. De rubriek diversiteitspraktijken bevat onder fichevorm een tiental *good practices* zoals "slechtnieuwsmelding" ingebracht door de Politie Mol/Dessel over het slecht nieuws brengen bij Turkse families, tevens een fiche met het "project Herscham" van de SPC naar daklozen in metro. Deze databank blijkt niet direct het enthousiaste forum voor nieuwe initiatieven te zijn. De rubriek opleidingen vermeldt onder andere, onder "Intern", een aantal opleidings sessies van DSEF in het laatste kwartaal 2007.

Het Handvest van de Diversiteit werd voor advies aan de Vaste Commissie van de lokale politie (VCLP) voorgelegd op 8 oktober 2007. De VCLP nam akte van dit project, maar gelet op het bestaan van een Deontologische code waarin al de vermelde principes al vervat waren, zag de commissie geen enkele waarde in een aanvullend handvest.

Vooropleidingen teneinde het basiskader toegankelijker te maken voor kansengroepen, waaronder allochtonen, dateren al van voor de politiehervormingen. Deze vooropleidingen zijn momenteel zowel qua inhoud als qua ruimtelijke spreiding degelijk uitgewerkt, maar hebben wat allochtonen betreft vaak nog niet het verhoopte resultaat. Zij dienen samen te gaan met cultureel neutralere selectieprocedures en het samenstellen van gemengde jury's, verscheiden en gevoelig voor het diversiteitbeginsel. Bij een summiere navraag in een klas aspiranten in opleiding blijkt dat de allochtonen allemaal cultureel en/of religieus gerichte vragen kregen, die niet aan de autochtone kandidaten werden gesteld. Psychologen en politieofficieren die deel uitmaken van jury's dienen daarom te worden gesensibiliseerd voor het diversiteitbeginsel en te worden gewezen op het feit dat vanzelfsprekende wervingsprocessen tot uitsluiting kunnen leiden van bekwame personen wegens hun vrouw, andersvalide of allochtoon zijn.

De studiedag "*Diversiteitsmanagement op de werkvloer binnen de politie... En nu concreet!*" die DSID op 17 februari 2009 organiseerde, zoomde vooral in op het genderaspect van diversiteit, op het feit dat een aantal slechtzienden werd aangeworven binnen de politie en een openheid dient gecreëerd met betrekking tot seksuele geaardheid.

#### **4. AANBEVELINGEN**

In het debat met betrekking tot diversiteit dient bijzondere aandacht te worden geschonken aan de plaats van de allochtone politieambtenaren in de politieorganisatie. Te dikwijls wordt het diversiteitsthema beperkt tot "gender".

Gemeenschapsgerichte politiezorg veronderstelt een extern georiënteerde politie, binnen een erkende diversiteit en een erkende gelijkwaardigheid. Dit is binnen de politie nog verre van gerealiseerd en heeft te maken met een gebrek aan inzicht van het beleid en een gebrek aan visie voor een pertinent probleem in de samenleving. De politie zou als organisatie in het kader van de gemeenschapsgerichte politiezorg, vanuit een erkenning van de maatschappelijke diversiteit en de inherente gelijkwaardigheid van ieder mens, een duidelijker standpunt moeten durven in te nemen. De politie heeft een taak als realisator van democratische principes. De samenleving evolueert uitermate snel: andere migratie, toenemende mobiliteit, versnelde communicatiemiddelen en globalisering maken dat de diversiteit in de samenleving voortdurend toeneemt. Dit brengt nieuwe ongelijkheden en problemen met zich mee, waarop een gemeenschapsgerichte politie innovatief, creatief en eigentijds dient te reageren. De politie kan zich niet langer veroorloven aan de kant te blijven staan, maar dient ook hier proactief op vooruitgang en vernieuwing in te spelen zodat eenieder een gelijkwaardige plaats in een rechtvaardige samenleving kan innemen.

Een divers korps is een "inclusief proces": alle leidinggevenden, van hoog tot laag, worden verondersteld hun eigen persoonlijke bijdrage te leveren tot deze realisatie. Het louter binnenhalen van personeel in zijn diversiteit volstaat niet, het korps in al zijn geledingen dient zich open te stellen voor diversiteit, wat noopt tot diversiteitmanagement, op elk echelon. Juist hier blijkt het mis te lopen bij officieren en middenkaders. Leidinggevenden dienen hun verantwoordelijkheid te nemen tot het wijzigen van de mentaliteit.

Het blijkt dat er dringend nood is aan een coherent duidelijk opleidingsitem "*omgaan met diversiteit*" binnen de basisopleiding, dat eventueel kan uitmonden in het kennen en kunnen toepassen van de wet op racisme en de wet ter bestrijding van discriminatie. Dit item dient duidelijk te worden vermeld en mag niet worden weggemoffeld in formalisme, met name het opstellen van proces-verbaal, noch worden gesublimeerd in gender- en seksuele geaardheidpraat, wat makkelijk te realiseren of al gerealiseerd is binnen de politie en haar klantgerichtheid.

Degelijk politieonderwijs kent de maatschappelijke context waaruit de aspiranten worden gerekruteerd en waarin zij als politieambtenaar zullen gaan functioneren. Een politieopleiding die aan deze context voorbijgaat en zich louter op formele aspecten en kennis en kunde zou gaan focussen, hypothekeert de politie en de samenleving. Bij het ontwikkelen van competenties volstaat loutere kennis van formele wetteksten niet, maar dient ze samen te gaan met houdingsverwerving (attitude) en vaardigheid (competenties) en beleidsmatige visie en ondersteuning (management).

Wanneer het diversiteitbeleid zowel intern als extern voelbaar en ervaarbaar wordt, pas dan zal de allochtone politiemedewerker zich aanvaard weten in het korps, pas dan zullen rekruteringsacties ook enig succes boeken.

## NOTEN

---

- 1 Dossiernr. 20492/2006.
- 2 Wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de tweede wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd (B.S. 30 maart 1995).
- 3 B.S. 30 mei 2007 (De wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (B.S. 17 maart 2003) wordt opgeheven door de wet van 10 mei 2007)
- 4 West-Vlaamse Politieschool te Brugge.
- 5 Bronopleider: niet-gekwalficeerde die na een korte opleiding wordt verondersteld een centraal opgestelde cursus te reproduceren.
- 6 CP Verkoyen in verslag 117832/2008, p. 5.
- 7 Specifiek gaat het om vrouwenbesnijdenis bij West-Afrikaanse vrouwen.
- 8 Gewestelijke Intercommunale Politieschool Brussel (NL).
- 9 Het letterwoord CPRD verwijst naar "*Contactpersonen diversiteit*" en "*Personnes ressources diversité*".
- 10 Verslag 142052/2008 d.d. 21 november 2008.