



Vast Comité van Toezicht op de politiediensten – Dienst Enquêtes

Toezichtsonderzoek

**Antiracisme- en antidiscriminatiebeleid binnen een
diversiteitsbeleid**

Eerste en tweede luik

Verslag

Toezichtsonderzoek 66335/2014

Inhoud

Inhoud	1
Lijst met gebruikte afkortingen.....	2
1 Inleiding	3
1.1 Aanleiding tot het onderzoek	3
1.2 Onderzoekskader en onderzoeksvragen	3
1.3 Onderzoeksmethode	4
1.3.1 Eerste luik - analyse van de ter beschikking gestelde informatie	5
1.3.2 Gesprekken met beleidsverantwoordelijken	5
1.3.3 Analyse van klachten en aangiften	6
1.3.4 Tweede luik - selectie van de respondenten	6
1.3.5 Het begrip allochtoon.....	7
2 Eerste luik: synthese en analyse van de verkregen informatie	8
2.1 Dienst diversiteit en korpsorganisatie – algemeen	8
2.2 Het door de dienst diversiteit eind 2010 uitgevoerde onderzoek	10
2.3 Projecten na en in het kader van het nieuwe bestuursakkoord.....	12
2.3.1 Het in kaart brengen van ‘het diversiteitgehalte’	13
2.3.2 Opleidingen voor personeelsleden binnen het domein van diversiteit ..	15
2.3.3 De operationele inzetbaarheid van de medewerkers diversiteit op het terrein	17
2.3.4 Uitbouw van een intern netwerk diversiteit	17
2.3.5 Betere integratie van diversiteit in het HR-beleid.....	17
2.4 Initiatieven na het verschijnen van de persartikelen midden 2014	18
2.5 Het personeel van de dienst diversiteit.....	19
3 Prevalentie – bekende (cijfer)gegevens	21
4 Tweede luik – empirisch onderzoek	24
4.1 Het COSO-model	24
4.2 De respondenten.....	25
4.2.1 Steekproeftrekking	25
4.2.2 Impact van de achtergrond en ervaringen met racisme voor intrede bij de politie.....	26
4.2.3 Ervaringen m.b.t. de selectie en de opleiding	27
4.3 Analyseresultaten	29
4.3.1 Controleomgeving - resultaten interviews	29
4.3.2 Risicoanalyse - resultaten interviews.....	33
4.3.3 Controleactiviteiten - resultaten interviews	42
4.3.4 Informatie en communicatie - resultaten interviews.....	47
4.3.5 Monitoring en prevalentie - resultaten interviews	47
4.3.6 Ter afsluiting inzake de interviews	53
5 Samenvatting en conclusies	55
6 Aanbevelingen	59
7 Bijlage	63

Lijst met gebruikte afkortingen

Adv	adviseur
AG	agent
BT	bemiddelingsteam
CALOG	administratief en logistiek kader
COSO	Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission
CP	commissaris
DIT	dienst intern toezicht
HCP	hoofdcommissaris
HINP	hoofdinspecteur
HR	human resources
HRM	human resources management
INP	inspecteur
KC	korpschef
LPA	lokale politie Antwerpen
OD	operationele doelstelling
PINA	Project Integratie Nieuwkomers Antwerpen
PZ	politiezone
RIR	rapport d'information - informatierapport
TO	terreinondersteuner
Unia	Interfederaal Gelijkekansencentrum, afgekort als Unia
ZVP	zonaal veiligheidsplan

1 Inleiding

1.1 Aanleiding tot het onderzoek

1. Vanaf 21 mei 2014 publiceerde De Standaard een artikelenreeks¹ met onder meer getuigenissen over vermeend racistisch gedrag in het Antwerpse politiekorps, waarin werd gesproken over een *woekerend racisme*. Het ging daarbij vooral over hoe inspecteurs met een migratieachtergrond en in het bijzonder van allochtone *c.q.* Marokkaanse origine, intern discriminatie ervoeren.

2. Nochtans kent de lokale politie Antwerpen een traditie van innoverend beleid op het vlak van (externe) diversiteit en het verbeteren van de relatie tussen politie en zgn. allochtone burgers in het bijzonder². Daarbij kan ook worden verwezen naar een in 2010 uitgevoerde bevraging door de dienst Diversiteit van de politiezone (PZ) Antwerpen. Deze bracht meerdere problemen in kaart en formuleerde een aantal aanbevelingen.

3. Aangezien het Comité P vanuit zijn wettelijke opdracht tot het vrijwaren van de mensenrechten dit thema al jaren opvolgt, werd beslist een specifiek toezichtsonderzoek te openen. HCP MUYTERS, korpschef van de PZ Antwerpen werd hiervan door het Vast Comité P per brief op de hoogte gebracht.

4. Het toezichtsonderzoek bestond uit twee luiken waarbij het tweede luik pas werd opgestart na afronding van het eerste (*cf. infra*).

5. Ondertussen werd opdracht gegeven tot een derde luik dat geheel op zichzelf staat. Het onderzoeksonderwerp van het hierna beschreven eerste luik zal worden toegepast op vergelijkbare politiezones en -diensten in België, met name Brussel-hoofdstad/Elsene, Charleroi, Gent, Luik en Schaarbeek/Evere/Sint-Joost-ten-Node. Dit moet toelaten de inspanningen en de (eerste) resultaten op het vlak van het diversiteitsbeleid van de politiezones binnen het Belgische politielandschap in te schakelen, te contextualiseren en te vergelijken.

1.2 Onderzoekskader en onderzoeksvragen

6. Zoals hiervoor vermeld, nam de PZ Antwerpen al sinds lang initiatieven in het kader van diversiteit. Ook in het huidige zonaal veiligheidsplan (ZVP) wordt aandacht besteed aan de verdere uitwerking van een diversiteitsbeleid. Daarom besliste het Comité P om in eerste instantie een beleidsopvolgend onderzoek op te starten en pas in een tweede fase een empirisch luik. De nadruk ligt daarbij op het analyseren en opvolgen van het aangekondigde beleid ter zake, i.h.b. wat hiervan al werd gerealiseerd en hoe dit bij de doelgroep wordt ervaren.

¹ De Standaard van 21/05/2014; 31/05/2014; 02/06/2014 en 03/06/2014.

² Denken we qua beleid bv. aan het Handboek discriminatiezaken voor de politie uit 1999 of de 'managing diversity'-initiatieven. Wat operationele initiatieven betreft, kan verwezen worden naar de migrantenpolitie, de bemiddelingsteams, e.a.

7. Dit rapport omvat de analyse van de bij de politiezone opgevraagde informatie en de resultaten van een enquête bij medewerkers van allochtone origine die in de PZ Antwerpen werken of gewerkt hebben en de conclusies en aanbevelingen die daaruit voortvloeien.

8. Initiatieven in binnen- en buitenland tot zulk diversiteitsbeleid groeiden doorgaans uit de bijwijken slechte relatie tussen politie en etnische minderheden. Ze maakten deel uit van beleidsantwoorden die werden ontwikkeld na incidenten en rellen in zgn. migrantenwijken³. Het verhogen van het aantal politiemedewerkers met een etnische achtergrond werd en wordt in dat verband aanzien als een van de elementen om een betere verstandhouding tussen politie en ‘allochtone’ burgers te bewerkstelligen⁴. Daarnaast is het zaak deze medewerkers te behouden en desgevallend te laten doorgroeien. Het voorkomen (en tegengaan) van discriminerende *c.q.* racistische praktijken in het korps worden daarbij onontbeerlijk geacht⁵. De rol van de leiding is hierbij cruciaal, ook via hun voorbeeldgedrag.

9. In de opvolging en analyse van het diversiteitsbeleid van de PZ Antwerpen wordt daarom bij voorrang nagegaan of aandacht wordt besteed aan de rekrutering en het behouden van kwaliteitsvolle kandidaten uit de beoogde doelgroepen. Ontwikkelt de leiding beleid om op diverse niveaus van de organisatie consequent tegen discriminerende en racistische praktijken op te treden? Ter afbakening wordt daarbij in eerste instantie gefocust op medewerkers met Marokkaanse of Turkse roots.

1.3 Onderzoeksmethode

Dit onderzoek omvat twee luiken die in twee op elkaar volgende fasen werden uitgevoerd: een beleidsanalyse en een empirisch gedeelte.

In de eerste fase van het onderzoek werd ‘deskresearch’, met analyse van opgevraagde beleidsstukken en daarmee verband houdende info (bv. klachtenanalyse), gecombineerd met het interviewen van bij het diversiteitsbeleid betrokken medewerkers.

³ Externe problemen inzake vooroordelen, discriminatie en racisme t.o.v. burgers bleken dan context te zijn voor (vergelijkbare) interne problemen. Belangrijk element daarin vormde (het aanpakken van) de wederzijdse negatieve beeldvorming waarbij alle allochtonen ‘crimineel’ en alle politiemensen ‘racist’ zouden zijn. *The Stephen Lawrence Inquiry. Report of an Inquiry by Sir William MacPherson of Cluny*, Presented to Parliament by the Secretary of State for the Home Department by Command of Her Majesty, London, UK, February, 1999. De dienst Diversiteit van de PZ Antwerpen verwijst in zijn visietekst (Werking dienst Diversiteit) in dezelfde zin naar rellen n.a.v. de dood van Mohammed ACHRAK in 2002 als moment waarop werd besloten meer in te zetten op netwerking en betere contacten met de doelgroepen (*infra*).

⁴ Daarbij werd verwezen naar (operationele) voordelen zoals een makkelijkere communicatie (talenkennis) met het beoogde publiek. Politiemensen van diverse etnische origine zouden verder een positieve uitstraling hebben en zodoende een preventief en, via hun voorbeeldfunctie, ook sensibiliserend effect bewerkstelligen bij de doelgroepen. Daarnaast was er de normatieve reden dat dit een grotere legitimiteit van de politie oplevert. Ook de evenredige samenstelling van de politie naar geslacht, personen met een beperking, seksuele geaardheid, religieuze overtuiging en etnische origine dragen bij tot deze legitimiteit.

⁵ J. FEYS, Politie, een afspiegeling van de samenleving? De relatie tussen politie en etnische minderheden In G. DUHAUT, P. PONSAERS, G. PYL & R. VAN DE SOMPEL (red.), *Voor verder onderzoek... Essays over de politie en haar rol in onze samenleving*, Brussel: Politeia, 2002, pp. 771-794.

10. In de tweede fase werd ervoor geopteerd om via semigestructureerde interviews te peilen naar de ervaringen van medewerkers met Marokkaanse of Turkse roots.

1.3.1 Eerste luik - analyse van de ter beschikking gestelde informatie

11. Het ZVP en het bestuursakkoord van de stad Antwerpen werden online geconsulteerd en volgende documentatie werd door de PZ digitaal overgemaakt⁶:

- 2014_IP_00167_racisme_gebundeld
- 20120415 Module Turkse gemeenschap
- 20120921 Strategische pijler Diversiteit validatietekst
- 20121203 Strategisch issue diversiteit
- 20130104 Module Kansarmoede
- Module HOLEBI en GENDER
- 20131216 Adviesformulering OD 16.2.1.2 Ontwikkelen van een specifieke opleiding voor de bemiddelingsteams
- Module Marokkaanse gemeenschap
- Module Jongeren en politie
- 20140510 Adviesrapport OD 16.2.3 Uitbouw van een Netwerk diversiteit
- 20140514 Adviesnota OD16.2.4 Integreren van diversiteit in het proces van recr_sel
- 20140526 Adviesnota Gevoelige parameters OD 16.1.1
- 20140625 Adviesrapport & Enquête OD 16.1.1
- 20140709 Basistekst Netwerk
- BT DIV 7
- Checklist haatmisdrijf
- Checklist haatmisdrijven richtvragen
- Definitieve nota Korpsonderzoek
- Interview BA Diversiteit
- Nota - Voorstel aanpak problematiek allochtone en autochtone collega's
- Plan van aanpak - Onderzoek samenwerking allochtone en autochtone collega's
- Voorstelling nota aan korpsleiding
- Werking dienst Diversiteit

1.3.2 Gesprekken met beleidsverantwoordelijken

12. In het eerste luik vonden er drie gesprekken plaats met beleidsverantwoordelijken:

- Op 9 juli 2014 met CP BEELS;
- Op 22 januari 2015 met HCP MUYTERS, HCP SCHELLEKENS, en CP BEELS;

⁶ Wij vermelden de digitale naam van de overgemaakte documenten.

- Op 24 februari 2015 met HCP SCHELLEKENS, CP BEELS en Adv VAN DE KERCKHOF⁷.

1.3.3 Analyse van klachten en aangiften

13. Er werd een analyse gemaakt van de bij het Comité P bekende klachten.

1.3.4 Tweede luik - selectie van de respondenten

14. Bij het trekken van een steekproef van allochtonen is het probleem vaak hoe de groep kan worden geïdentificeerd en wie als allochtoon kan worden beschouwd (*cf. infra*). Hier spelen onder meer privacyaspecten mee. Zoals verder in dit verslag zal blijken, baseert de politie Antwerpen zich op categorieën die de stad Antwerpen hanteert, met toevoeging van een vijfde categorie ‘autochtone Belgen’. Daarbij wordt onder meer gecategoriseerd op geboorteplaats en op voor- en achternaam (*cf. infra*).

15. Omdat het onderzoek in dit tweede luik de focus wil leggen op politiemedewerkers met een Turkse of Noord-Afrikaanse achtergrond, omdat zij vooral problemen zouden ondervinden, was het zaak de juiste respondenten te kunnen selecteren. De politie Antwerpen bezorgde ons op vraag een lijst met medewerkers die voldoen aan de criteria van de stad (dus exclusief de ‘autochtone Belgen’). Deze lijst bevat 124 namen van medewerkers en vermeldt onder meer de voornamen en de geboorteplaats⁸. Hoeveel medewerkers daarvan een Marokkaanse of Noord-Afrikaanse of Turkse achtergrond hebben, wordt er niet in gespecificeerd.

16. Op basis van de voor- en achternaam en de plaats van geboorte werd de lijst door de onderzoekers ingekort tot een lijst met 58 namen. Van deze 58 kon evenwel nog niet met zekerheid worden gezegd of zij wel degelijk een Marokkaanse, Noord-Afrikaanse of Turkse achtergrond zouden hebben.

17. Teneinde de representativiteit van de steekproef te verhogen en over een relevant staal van respondenten te kunnen beschikken, werd besloten om een gestratificeerde steekproef te trekken en werden de 58 namen ingedeeld volgens de dienst waar ze zijn tewerkgesteld. Zo werden enkele grote categorieën overgehouden (wijkwerking, interventie, enz.) waaruit vervolgens aselekt respondenten werden geselecteerd. Slechts enkele van de aanvankelijk geselecteerde personen konden niet ingaan op het verzoek tot een interview, voor hen werd dan een nieuwe trekking gedaan.

18. De aldus geselecteerde 21 politiemedewerkers, die allemaal van de beoogde origine bleken te zijn (maar waarvan één met gemengde familiale achtergrond), werden telefonisch gecontacteerd. Plaats en datum van interview werden in onderling overleg afgesproken. De personen in kwestie konden opteren voor een neutrale (anonieme) plek van gesprek. Niet iedereen ging daarop in. Er werd hen gegarandeerd

⁷ Mevr. VAN DE KERCKHOF was net aan de slag als medewerker niveau A bij de dienst diversiteit en woonde het gesprek bij als observator.

⁸ Zo bevat deze lijst ook mensen met een Nederlands klinkende voor- en achternaam die bijvoorbeeld in Brazilië of in Duitsland zijn geboren.

dat de resultaten van alle gesprekken vertrouwelijk zouden worden behandeld en dat de anonimiteit van de gedane uitspraken gegarandeerd was.

19. Het eerste interview vond plaats op 22 oktober 2015, het laatste op 7 januari 2016.

1.3.5 Het begrip allochtoon

20. In algemeen, populair taalgebruik betekent *allochtoon* letterlijk ‘iemand uit een ander land’ of ‘van vreemde origine’. Toch wordt de term aldus overwegend gebruikt om te verwijzen naar mensen die (ouders met) een niet-westerse achtergrond hebben. Het begrip op zich houdt een onderscheid in en verdeelt de deelnemers aan ons maatschappelijk leven dus *a priori* in minstens twee categorieën. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat dit begrip sterk in vraag wordt gesteld, niet het minst door de betrokkenen zelf, die zich zien als deel uitmakend van onze samenleving waardoor ze terecht vinden niet met een of ander bijzonder begrip te moeten worden aangewezen. De respondenten in dit onderzoek zijn Belg, net als de autochtonen in de politie Antwerpen, en ze voelen zich al naar het geval evenveel als hun collega’s politievrouw, politieman of medewerker binnen de grote organisatie die de PZ Antwerpen is. Wij komen daar verder in dit verslag, met name in het luik empirisch onderzoek (hoofdstuk 4), nog op terug.

21. Toch zullen wij in dit verslag geregeld en bij gebrek aan een werkbaar alternatief de betwiste term hanteren, maar dan eerder als het officiële (analytische) begrip allochtoon, als ‘achtergestelde wegens afkomst of herkomst’, waarbij achterstelling zowat alles kan betekenen, dus ook (mogelijk) doelwit van racisme⁹.

⁹ ARNAUT, K. en CEUPPENS, B. (2009). *De ondiepe gronden en de vage grenzen van de raciale verbeelding in Vlaanderen*. In: Arnaut, K. et al. (eds.). Een leeuw in een kooi. De grenzen van het multiculturele Vlaanderen (pp. 28-47), Antwerpen: Meulenhoff-Manteau.

2 Eerste luik: synthese en analyse van de verkregen informatie

22. In wat volgt, wordt een kort overzicht gegeven van een stand van zaken van het diversiteitsbeleid in de PZ Antwerpen en de evolutie ervan doorheen de jaren. Na een algemene voorstelling van de (werking van de) dienst diversiteit volgt de evolutie van het beleid vanaf 2010 tot heden waarbij drie periodes worden onderscheiden.

Dit gebeurt op basis van de ons door de PZ Antwerpen ter beschikking gestelde (digitale en papieren) informatie en de gesprekken in dit verband met de eerder vermelde leidinggevenden. Hoe de geïnterviewde medewerkers een en ander ervaren of evalueren, komt in het tweede onderzoeksluik aan bod (*cf.* hoofdstuk 4).

2.1 Dienst diversiteit en korpsorganisatie – algemeen

23. Bij de politie Antwerpen wordt reeds lang aandacht besteed aan de diversiteitsproblematiek en de oprichting in 2001 van een cel diversiteit in de toen nieuw opgerichte politiezone bevestigt dit enkel. Bij deze eerder operationeel gerichte cel lag de nadruk jarenlang vooral op externe bemiddeling i.g.v. conflicten of incidenten op het terrein en op het uitbouwen van de nodige netwerken daartoe. De dienst voorzag daarbij ook in een permanentie van bemiddelingsteams die (kunnen) tussenkomen in geval van problemen waarbij allochtonen betrokken zijn. Tijdens de ramadanperiode werden telkens zulke teams (preventief) ingezet.

24. Vanaf 2008 evolueerde de cel naar een volwaardige dienst met niet langer enkel operationele taken maar ook beleidsondersteunende. Zo werd de dienst verondersteld een integraal diversiteitsbeleid te ontwikkelen. De operationele taak bleef evenwel belangrijk. Uit gesprekken met CP BEELS, verantwoordelijke van de dienst, bleek dat zij veel belang hechtte aan het gegeven dat de dienst diversiteit in die periode tot de directie operaties behoorde.

25. Momenteel is dat niet langer het geval. Diversiteit ressorteert sinds de oprichting van de afdeling kwaliteitszorg onder deze laatste koepel samen met onder meer de diensten intern toezicht en klantenmanagement¹⁰.

26. Eind maart 2015 vernamen wij van de korpschef nog dat de beslissing werd genomen om de dienst diversiteit te reorganiseren. Het voorziene personeelskader blijft ongewijzigd, maar er zal een opsplitsing plaatsvinden in een operationele cel en een beleidscel. Aangezien de cellen een andere finaliteit hebben zal de beleidscel in de afdeling kwaliteitszorg blijven en zal de operationele cel verhuizen naar de directie operaties¹¹.

27. Ter gelegenheid van de oprichting van de dienst diversiteit in 2008 werd een tekst opgesteld (die sindsdien ongewijzigd bleef) waarin de werking wordt verduidelijkt evenals de doelstellingen ervan. Volgens deze beleidstekst tracht de dienst diversiteit zowel beleidsmatig als operationeel een brug te slaan tussen alle burgers en de politie Antwerpen. *“De dienst wil zowel aan interne als externe partners de mogelijkheid*

¹⁰ Organogram als bijlage.

¹¹ Brief van HCP Muylers d.d.23.03.2015 met kenmerk LP/HC/KC/2015/011.

bieden om met hun klachten en opmerkingen rond discriminatie (op alle mogelijke vlakken) te streven naar de horizontale aanpak van de problematiek” (sic). De dienst moet – zo wordt verder vermeld – een centraal aanspreekpunt zijn voor interne en externe vragen, klachten en opmerkingen rond diversiteit.

28. De tekst verhaalt verder op welke wijze men de doelstelling wenst te verwezenlijken. Onder de titel ‘*de aanpak van de dienst diversiteit*’ worden 4 zaken vermeld:

1. Netwerking. De dienst onderhoudt goede contacten met de Marokkaanse gemeenschap. Communicatie en dialoog zijn de belangrijkste tools van de dienst diversiteit.
2. Opleiding omgaan met diversiteit (bedoeld wordt een interne opleiding voor politiepersoneel).
3. Inburgeringscursussen (PINA)
Deelname aan inburgeringscursussen georganiseerd door de stad Antwerpen door nieuwkomers kennis te laten maken met de politie Antwerpen.
4. Bemiddelingsteams
Inzet van bemiddelingsteams (BT) tijdens gebeurtenissen waar een risico bestaat op incidenten en/of oproer. Doel: onderhandelen/bemiddelen teneinde de gemoederen te bedaren.

Uit deze aanpak blijkt dat de werking vooral extern gericht is. Want hoewel het tot de doelstellingen behoort om ook interne klachten en opmerkingen rond diversiteit te behandelen, werden er op dat vlak bij de oprichting van de dienst weinig structurele initiatieven of ambities geformuleerd.

29. De zogenaamde basisopleiding ‘omgaan met diversiteit’ (*cf.* punt 2) wordt georganiseerd sinds 2004 en dient op termijn door alle personeelsleden van de PZ te worden gevolgd. Doel van deze opleiding bestaat erin de deelnemers inzichten inzake diversiteit bij te brengen, te sensibiliseren voor de problematiek en kennis en instrumenten aan te reiken in het omgaan met diversiteit in de brede zin. De opleiding die uit diverse modules bestaat, werd doorheen de jaren inhoudelijk geregeld aangepast. Vanaf 2010 sprak men van de ‘vernieuwde opleiding’. Ook deze werd ondertussen al aangepast. Het huidige programma omvat vijf werkdagen¹² en wordt op locatie gegeven.

30. Volgens de PZ werden voor de ‘oude versie’ van deze opleiding van 2004 tot en met 2009 *circa (sic)* 36 sessies georganiseerd die gemiddeld door 14 deelnemers (totaal 504) werden bijgewoond. Van de ‘vernieuwde’ opleiding werden sinds 2010 31 sessies georganiseerd met een gemiddelde deelname van 14 personen (totaal 534).

31. De cursus wordt door de cel diversiteit geëvalueerd op basis van een evaluatieformulier dat door de deelnemers (*cf.* tevredenheid) wordt ingevuld. De impact van deze cursus blijft evenwel beperkt, onzeker en onbekend, onder meer door het ontbreken van een duidelijke monitoring van de prevalentie en perceptie van racisme en discriminatie op de werkvloer.

¹² Er wordt onder meer aandacht besteed aan de holebi- en genderproblematiek en aan de Joodse, Afrikaanse, Marokkaanse en Turkse gemeenschap.

2.2 Het door de dienst diversiteit eind 2010 uitgevoerde onderzoek

32. In 2010 werd door de dienst diversiteit een onderzoek uitgevoerd naar de problemen die politiemedewerkers van allochtone origine ondervonden in hun dagelijkse werk.

33. Aanvankelijk werd tot dit onderzoek besloten omdat een politiemans van vreemde origine problemen zou ondervinden in zijn privéleven vanwege zijn werk bij de politie. Uit een eerste telefonische enquête bleek evenwel dat voor een meerderheid van allochtone politieagenten de problemen zich eerder op de werkvloer zelf situeerden dan in de privésfeer of in contacten met externen. Daarom werd op vraag van de toenmalige korpschef HCP BAELEMANS besloten tot een meer diepgaand onderzoek, uit te voeren door de dienst diversiteit.

34. Hoewel er een aantal bemerkingen kunnen gemaakt worden over de methodiek die destijds voor het onderzoek werd gehanteerd, heeft deze enquête de verdienste dat de vinger op de wonde werd gelegd en dat er aandacht werd gegeven aan de problematiek van racisme op de werkvloer.

35. Het onderzoeksrapport¹³ concludeerde dat politiemensen van vreemde origine zowel intern als extern het politiekorps problemen ondervonden i.v.m. hun afkomst. De meerderheid van de klachten ging over problemen in het korps zelf: *“Het omgaan met verschil op alle vlakken, dus niet alleen toegespitst op origine, wordt als problematisch ervaren. Alles wat niet aan de ‘norm’ beantwoordt valt uit de boot of heeft moeite met functioneren.”* Medewerkers van allochtone origine zouden zich volgens het onderzoek ook vaak in de steek gelaten voelen door hun leidinggevenden.

36. Tegelijkertijd werd in het rapport gesteld dat slechte ervaringen met collega's bij de allochtone medewerkers niet leidden tot een gevoel dat het politiekorps in zijn geheel racistisch zou zijn.

37. In het rapport werden 5 langetermijnaanbevelingen gedaan:

1. De communicatie
De resultaten van het onderzoek op duidelijke en transparante wijze communiceren.
2. De rol van Intern Toezicht
Garanderen dat gegronde klachten ook effectief zouden worden vervolgd.
3. Het oprichten van een meldpunt diversiteit.
Een meldpunt (‘een soort aanspreekpunt’) niet enkel voor racisme maar ‘voor alles wat te maken heeft met verschil zowel in positieve als in negatieve zin’.
4. Het rekruteren van minderheden.
Een opdracht voor HRM i.s.m. de dienst diversiteit en andere betrokken stadsdiensten.
5. Het responsabiliseren van leidinggevenden.

¹³ Met als titel: Korpsonderzoek: “Interne en externe problemen op de werkvloer bij en rond collega's van vreemde origine”.

Het responsabiliseren van leidinggevend en de neuzen in één richting krijgen.

38. Voor deze redelijk algemene aanbevelingen werden voor zover bekend weinig concrete doelstellingen geformuleerd. De vraag rijst vervolgens wat daarvan werd gerealiseerd.

39. De communicatie. Uit de gesprekken en analyse van de overhandigde documentatie blijkt dat sinds het verschijnen van dit onderzoeksrapport eind 2010 tot het nieuwe ZVP 2013-2017 enkel dit punt werd gerealiseerd. In dat verband werden een aantal informatiesessies georganiseerd. Volgens CP BEELS vond de toenmalige korpschef de opkomst daarvoor echter teleurstellend. Met een gemiddelde opkomst van vijf (!) mensen per sessie, is dat het minste wat ervan kan worden gezegd.

40. De rol van de Dienst Intern toezicht (DIT). Voor deze dienst werden een aantal algemene verbetermaatregelen genomen. De dienst kreeg de opdracht om klachten van racisme effectief en grondig op te volgen. Volgens CP BEELS was het evenwel pas onder het beleid van de huidige korpschef, met de vervanging van het diensthoofd DIT, dat hiervoor meer aandacht kwam en er een correctere opvolging gebeurde van klachten. Het dient vermeld dat het Comité P vaststelde dat deze vervanging een sterke verbetering inhield voor de kwaliteit van de werking van deze dienst. Het lijkt er evenwel op dat het verhoogde bewustzijn voor klachten van (intern) racisme hiervan slechts een neveneffect vormt. De vervanging van het diensthoofd gebeurde voor zover ons bekend overigens om andere redenen. Na een herstructurering doorgevoerd door de huidige korpschef werden DIT, Klantenmanagement, Juridische dienst, Diversiteit en Integriteitsambtenaar onder één afdeling kwaliteitszorg ondergebracht. Deze evolutie, inclusief het organiseren van geregeld overleg tussen deze diensten, kan hiervoor op termijn een meer structurele oplossing bieden.

41. Het oprichten van een meldpunt diversiteit. Begin 2011 werd door de korpsleiding beslist om geen meldpunt op te richten, maar wel een netwerk diversiteit uit te bouwen. Ondanks aandringen van de toenmalige burgemeester kwam dat netwerk niet van de grond. Er werden uiteindelijk slechts enkelingen bereid gevonden om eraan deel te nemen en er werd vernomen dat het netwerk al snel verwaterde. Eén persoon bleef naar verluidt investeren in het uitbouwen van een netwerk voor holebi's binnen de PZ. Onder de nieuwe korpschef werd het netwerk nieuw leven ingeblazen (*infra*).

42. Het rekruteren van minderheden en het responsabiliseren van leidinggevend. Voor de leidinggevend werd een opleiding samengesteld i.s.m. Unia (voorheen CGKR), het Interfederaal Gelijkheidscentrum, maar de huidige korpschef vond die benadering te theoretisch en wilde een opleiding die erg praktisch zou zijn en die de leidinggevend instrumenten en inzichten zou aanreiken om de problematiek concreet te kunnen aanpakken. Voor deze periode werd in verband met deze aanbevelingen eveneens weinig of niets gerealiseerd. Beide aanbevelingen werden derhalve opnieuw opgepikt in het kader van het laatste ZVP (*infra*).

43. Deze vrij magere oogst heeft er waarschijnlijk voor gezorgd dat in het huidige ZVP vermeld wordt dat de politiezone een 'actief diversiteits- en integriteitsbeleid wil

ontwikkelen'¹⁴. Zo blijkt dat pas met dit ZVP actieplannen ter zake werden ontwikkeld. Een aantal hiervan bouwen voort op de aanbevelingen van het onderzoeksrapport van 2010.

2.3 Projecten na en in het kader van het nieuwe bestuursakkoord

44. In het kader van het nieuwe bestuursakkoord¹⁵ voor de stad Antwerpen en het ZVP 2013-2017 werden vijf¹⁶ projecten opgestart. Deze projecten ressorteren onder wat men noemt het *strategisch issue diversiteit* en de algemene strategische doelstelling daarvan¹⁷ luidt als volgt:

“Het stadsbestuur wil dat de lokale politie een kleurrijke dienst is door aandacht te besteden aan een diversiteit binnen en buiten haar organisatie door:

- *het in kaart brengen van de diversiteit;*
- *het ontwikkelen van een geïntegreerd diversiteitbeleid binnen een globaal HR-beleid;*

zodanig dat elke Antwerpenaar en medewerker zich in zijn politiedienst kan herkennen.”

45. De vijf projecten zijn de volgende:

1. het in kaart brengen van ‘het diversiteitsgehalte’ van de lokale politie Antwerpen (LPA);
2. het ontwikkelen van de nodige opleidingen voor personeelsleden binnen het domein van diversiteit;
3. het garanderen van de operationele inzetbaarheid van de medewerkers diversiteit op het terrein;
4. het uitbouwen van een intern netwerk diversiteit;
5. het beter integreren van diversiteit in het HR-beleid.

¹⁴ PZ ANTWERPEN, Zonaal veiligheidsplan 2013-2017, p. 126.

¹⁵ Dit bestuursakkoord vermeldt onder meer het volgende: *“De stad wil dat de lokale politie een kleurrijke dienst is die aandacht besteedt aan diversiteit binnen en buiten haar organisatie. Hiervoor zal de bestaande diversiteit binnen het korps in kaart worden gebracht en zal een geïntegreerd diversiteitbeleid binnen een globaal HR-beleid ontwikkeld worden. We beseffen dat inspanningen in het verleden onvoldoende resultaat hebben opgeleverd en dat we daarom moeten werken aan de competenties van Antwerpenaren van allochtone origine om de politieopleiding succesvol te kunnen aanvatten. Dit om een optimale werking van de politie in het Antwerpen van vandaag en morgen.”* Bestuursakkoord Stad Antwerpen 2013-2018 blz. 18, geraadpleegd op <https://www.antwerpen.be/nl/info/52d5052539d8a6ec798b4abb/bestuursakkoord-stad-antwerpen>.

¹⁶ Het diensthoofd van de dienst diversiteit spreekt steevast van 6 projecten, omdat het tweede project (opleiding) uit twee deelprojecten bestaat.

¹⁷ Het ons per mail overgemaakte document met de digitale titel: *20121203 Strategisch issue diversiteit*.

2.3.1 Het in kaart brengen van ‘het diversiteitgehalte’

46. De korpschef wenste over een nulmeting te beschikken als basis voor evaluatie van latere initiatieven. Een logische redenering in het kader van een resultaatgericht beleid(sdenken). In verband met dit project werd ons een document overgemaakt (met bijlage) met als titel *Adviesrapport Project OD 16.1.1 ontwikkelen van een meetsysteem om diversiteitsgehalte van LPA in kaart te brengen*. Dit rapport vermeldt dat het nodig is om – alvorens te kunnen streven naar een ‘positieve diversiteitsideologie’ – het diversiteitsgehalte van de PZ (LPA) in beeld te brengen.

47. Om diversiteit meetbaar te maken, werden door de PZ Antwerpen 13 parameters gedefinieerd:

1. gender,
2. operationeel/calog,
3. graad/niveau,
4. anciënniteit,
5. leeftijd,
6. afkomst,
7. korpsinitiatieven die het diversiteitsgehalte zowel intern als extern beïnvloeden,
8. woonplaats,
9. opleidingsgraad,
10. competenties,
11. andersvaliden,
12. religie,
13. seksuele geaardheid.

Het rapport geeft voor de 10 van de 13 parameters cijfermateriaal, voor de parameters 8, 9 en 10 ontbreken de cijfers¹⁸.

48. Volgens dit adviesrapport telt de politie Antwerpen een ‘kleine 2% personeelsleden van een andere origine’ en bestaat meer dan 95% of de overgrote meerderheid van het korps uit zgn. ‘autochtone’ Belgen¹⁹. Voor deze meting baseert de politie zich op categorieën die de stad Antwerpen hanteert, met toevoeging van een vijfde categorie ‘autochtone Belgen’. Deze bijna 2% of 82 medewerkers op een totaal van 2698 vallen onder de categorieën 1) medewerkers geboren in of met een nationaliteit van de rest van de wereld (niet EU of niet IJsland, Liechtenstein, Noorwegen of Zwitserland) en 2) medewerkers met Belgische nationaliteit in België geboren maar met een vreemde voor- en achternaam. Hoeveel medewerkers daarvan een Marokkaanse of Noord-Afrikaanse of Turkse achtergrond hebben, staat niet in het rapport. Verder telt het politiekorps volgens dit rapport 32% vrouwelijke medewerkers.

Het rapport bevat geen specifieke cijfers over hoeveel personeelsleden van het operationele kader een andere origine hebben en hoeveel vrouwen er tot dat kader behoren. Evenmin wordt duidelijk hoeveel vrouwen van een andere origine bij de politie werken. M.a.w. de cijfers geven enkel een globaal beeld dat niet toelaat meer

¹⁸ Het rapport vermeldt dat deze cijfers nog werden verwacht (via HRM).

¹⁹ Cf. Adviesrapport, Project OD 16.1.1, p. 7.

specifieke inzichten te verwerven inzake diversiteit in operationele functies of meer in het algemeen bij medewerkers die in contact komen met het publiek, en als dusdanig mogelijk een meer relevante graadmeter kunnen zijn voor de mate waarin het korps divers naar buiten treedt of een afspiegeling vormt van de samenleving.

49. In dit adviesrapport worden vervolgens een aantal **aanbevelingen** geformuleerd:

- advies om diversiteit als een containerbegrip te beschouwen om rekening te kunnen houden met alle facetten van diversiteit en om uitsluiting van bepaalde groepen te vermijden;
- het vergaren en verwerken van statistische gegevens dient te gebeuren door HRM;
- voorzichtigheid is geboden bij behandeling informatie over de besproken parameters;
- transparant en duidelijk communiceren over gevoelige parameters doch met garantie van anonimiteit zijn knelpunten waarmee rekening moet worden gehouden bij de uit te voeren enquête;
- er zal een ‘balanced scorecard’ worden gebruikt om de gegevens van alle parameters te visualiseren. Deze “nulmeting” zal weergeven hoe/goed slecht per parameter wordt gescoord. Voorgesteld wordt om de meting driejaarlijks te herhalen (p. 14). Op een vorige pagina in het rapport wordt daarentegen aanbevolen de bevraging om de vijf jaar te herhalen (*sic*).

50. De bijlage bij het adviesrapport bespreekt de resultaten m.b.t. een aparte en anonieme schriftelijke bevraging (#2672 onderzoekseenheden – respons 40%) en dit m.b.t. drie parameters, nl. gender, leeftijd en andersvaliden. Deze konden om privacyredenen niet via de beschikbare personeelsgegevens worden geïdentificeerd. Hieruit distilleerde het adviesrapport een aantal prioritair te behandelen thema’s:

- andersvaliden
 - nagaan hoe andersvalide personen maximaal kunnen opgenomen worden in het korps voor specifieke taken;
 - nagaan hoe personeelsleden die een blijvende invaliditeit oplopen in de organisatie kunnen geïntegreerd worden;
- afkomst
 - nagaan hoe het aantal personeelsleden van een andere origine kan vergroot worden;
 - nagaan van doorstroommogelijkheden en bepalen waarom collega’s van vreemde origine niet doorgroeien naar hogere functies;
- gender
 - nagaan hoe het aantal vrouwelijke personeelsleden in het operationeel kader kan vergroot worden;
 - nagaan van doorstroommogelijkheden en bepalen waarom vrouwen niet doorgroeien naar hogere functies.

51. Het besluit stelt verder dat de dienst HRM de motor is achter de te realiseren projecten evenals dat de dienst diversiteit hierin de nodige ondersteuning kan bieden.

52. Dit adviesrapport werd samengesteld uit de personeelsanalyse enerzijds (m.b.t. 10 van de 13 hanteerde parameters) en de zgn. adviesnota anderzijds. Deze laatste bevat een bevraging van de andere parameters. Deze opbouw is inhoudelijk en

methodologisch correct maar bevordert de leesbaarheid noch de coherentie van het globale rapport, temeer daar resultaten, aanbevelingen en voornemens elkaar afwisselen. Het rapport blijft vrij vaag over de uitvoering van de voornemens die voor een groot deel op het niveau van HRM worden gelegd en dit zonder formulering van concrete initiatieven. Mogelijk werd daarvoor gewacht tot een nieuwe directeur HRM werd aangesteld (en wat op 1 mei 2015 gebeurde).

53. Daarbij kan i.h.b. worden verwezen naar het voornemen om na te gaan hoe het aantal ‘personeelsleden van een andere origine kan vergroot worden’ en hoe het komt dat ‘collega’s van vreemde origine niet doorgroeien naar hogere functies’. Hiermee worden enkel de ambities van voorheen bevestigd, i.h.b. de langetermijnaanbeveling (nr. 4) over de ‘rekrutering van minderheden’ uit het korpsonderzoek naar de ‘Interne en externe problemen op de werkvloer bij en rond collega’s van vreemde origine’ uit 2010 (*supra*). Een concretisering van deze voornemens bevat dit rapport, minstens drie jaar later, ook nu weer niet.

2.3.2 Opleidingen voor personeelsleden binnen het domein van diversiteit

54. Onder dit project ressorteren twee deelprojecten, nl. het ontwikkelen van specifieke opleidingen rond diversiteit voor alle functionaliteiten en het ontwikkelen van een specifieke opleiding voor de bemiddelingsteams.

55. Enkel i.v.m. deze tweede doelstelling ontvingen we schriftelijke informatie. Daarin wordt verduidelijkt dat voor de leden van deze operationeel georiënteerde bemiddelingsteams, naast de voor hen verplichte basisopleiding ‘omgaan met diversiteit’, een bijkomende en specifieke opleiding zal worden ontwikkeld. Deze opleiding zal bestaan uit twee opvolgdagen, waarbij men ernaar streeft dit jaarlijks te herhalen. In 2014 zouden de eerste opvolgdagen reeds moeten plaatsgevonden hebben. Inhoudelijk zal zowel gefocust worden op theorie en informatieverstrekking als op het praktisch trainen van vaardigheden.

56. Onder de noemer opleiding wordt binnen de strategische pijler verder gepleit voor het uitwerken van een voortgezette opleiding ‘responsabiliseren van leidinggevend’. Begin 2011 werd al door (toenmalig) korpschef HCP BAELEMANS beslist om, gevolg gevend aan de aanbevelingen na de enquête van de dienst diversiteit, zulke opleiding voor leidinggevend uit te werken. Naar kon worden vernomen gebeurde dit door de dienst diversiteit i.s.m. het Interfederaal Gelijkekansencentrum. De nieuwe korpschef vond deze evenwel te theoretisch. Dit resulteerde in een nieuwe exploratie van de markt en uiteindelijk in een – door de politie – als erg praktisch ervaren cursus waarvan binnenkort voor het eerst een sessie zal plaatsvinden.

57. Deze opleiding voor officieren en Calog-medewerkers niveau A bestaat uit vier halve dagen, gespreid over vier weken met tussentijdse opdrachten en (telefonische) contactmomenten met de docent. De korpsleiding hoopt dat dit de leiders inzichten zal verschaffen die ze zullen toepassen. Zo wordt hen volgens CP BEELS meegegeven om te gaan praten met medewerkers die discriminerende uitspraken zouden hebben gedaan en hen desgevallend de opleiding diversiteit (versneld) te laten

volgen. Volgens CP BEELS wordt daarmee 90% van de voorvallen opgelost. Zo niet dient de zaak door de dienst intern toezicht onderzocht.

58. Met deze opleiding die – terecht en hoogstnoodzakelijk (*cf. infra*) – aandacht besteedt aan het voorbeeldgedrag van leidinggevendenden, hoopt de PZ Antwerpen vier doelstellingen te realiseren²⁰:

1. Kaderen van het containerbegrip ‘diversiteit’ en de impact ervan op de individuele medewerker zowel als de organisatie;
2. Bewustmaking van de noodzaak van een geïntegreerd diversiteitsbeleid en -management;
3. Sensibilisering van de leiders voor het aanvaarden van een positieve diversiteitsideologie (= voorbeeldfunctie);
4. Aanreiken van instrumenten en tips om praktisch te kunnen reageren op diversiteitsvraagstukken op de werkvloer.

Ongeveer 200 medewerkers zouden deze opleiding moeten volgen.

59. Uit ons onderzoek, onder meer van de offerte en het lesprogramma van de opleiding, blijkt dat in de praktijk de training zich voornamelijk vooral richt op de eerste drie doelstellingen. Deze onderdelen zijn onontbeerlijk om inzicht te krijgen in en alert te worden voor alledaagse vooroordelen, stereotyperingen en mechanismen van discriminatie. De vraag blijft evenwel of men er effectief toe komt het vierde niveau te operationaliseren en te implementeren in het bijzonder betreffende het effectief (leren, durven, ...) tegengaan en beteugelen van stereotyperingen, vooroordelen en discriminaties. Hoe ontwikkelt men een dagdagelijks en continu beleid ter zake? Welke verschillende rollen dient men daarbij afhankelijk van de situatie en medewerker als leidinggevende op te nemen? Hoe biedt men allochtone medewerkers, maar ook desgevallend de ‘silent majority’ van autochtone collega’s die schendingen merken maar niet durven te melden, voldoende ruimte en veiligheid om zich tot hun leiding te wenden indien nodig (*cf. infra*, ‘vertrouwen’ in randnr. 153). Een transfer naar de werkvloer behoeft ook opvolging en inbedding van de training in een ruimer beleid, in dit geval specifiek gericht op de dagelijkse operationele leiding *i.e.* het middenkader. Zij zijn de sleutel tot verandering. De opleiding werd overigens in de eerste plaats aangeboden op het niveau van hoofdcommissaris, commissaris en Calog niveau A. Occasioneel zouden ook hoofdinspecteurs (HINP) de opleiding hebben gevolgd, maar zij zijn voornamelijk niet de eerste bestemmingen van de training. Op het moment van afronding van dit verslag was de training nog niet afgelopen en was er dus ook nog geen (contractueel voorzien) eindrapport. De vorming lijkt ons aldus onontbeerlijk, doch behoeft verdere doorvertaling, inbedding in en coherentie met een ruimer dagdagelijks beleid op de werkvloer en de essentiële rol van het middenkader daarbij. De training verdient meer focus op de harde, weerbarstige, werkelijkheid van de werkvloer waar de alledaagse vooroordelen, stereotyperingen en mogelijke discriminaties nog wel degelijk aanwezig zijn (*cf. infra*, tweede luik – empirisch onderzoek).

²⁰ Bijkomende informatie ontvangen op 13.04.2015, *i.c.* plan van aanpak.

2.3.3 De operationele inzetbaarheid van de medewerkers diversiteit op het terrein

60. Hieromtrent loopt naar verluidt een project. Hierover ontvingen we geen schriftelijke documentatie. Het project houdt verband met de reorganisatie die momenteel in het korps wordt doorgevoerd. CP BEELS deelde mee dat zij een andere functie in het korps kreeg toegewezen (*infra*) maar wel verantwoordelijk blijft voor de operationele bemiddelingsteams.

61. Deze bemiddelingsteams bestaan al langer en worden ingezet bij gebeurtenissen waar er een risico bestaat op oproer en/of incidenten en waar een risicoanalyse uitgewezen heeft dat een bemiddeling een de-escalerend effect zou kunnen hebben. Deze teams hebben in het verleden reeds hun deugdelijkheid bewezen.

62. Momenteel wordt gewerkt aan een opvolging van de competenties en een uitbreiding van de kennis en vaardigheden van de leden van de bemiddelingsteams. Naast de basistraining ‘omgaan met diversiteit’ die is voorzien voor alle leden van de bemiddelingsteams wordt in dit project voorgesteld om twee opvolgdagen te organiseren.

2.3.4 Uitbouw van een intern netwerk diversiteit

63. In het adviesrapport ter zake worden suggesties (ambities) naar voor geschoven voor de borging van het netwerk intern de PZ. Er wordt ook gesteld dat ‘checklists’ zullen worden uitgewerkt naar analogie van de checklist haatmisdrijven. De conclusie van het document luidt dat er sterk geloof wordt gehecht aan een bottom-upstructuur en dat alle voorstellen dienen gedragen te worden door de basis en in een toepasbare vorm moeten worden gegoten door de dienst diversiteit en het netwerk diversiteit.

64. Het netwerk, dat reeds werd opgericht n.a.v. de aanbevelingen na het onderzoek van 2010, werd in het kader van het nieuwe bestuursakkoord nieuw leven ingeblazen. In tegenstelling tot voorheen werden ditmaal wel voldoende kandidaten gevonden. Na een strenge screening te hebben doorlopen, maken ondertussen ongeveer twintig mensen deel uit van het netwerk. Daarbij zijn blijkbaar evenwel geen operationele medewerkers van allochtone origine. Maar dezen zouden volgens CP BEELS wel vertrouwen hebben in het netwerk en bereid zijn om aan evenementen deel te nemen of om medewerking te verlenen aan activiteiten van het netwerk.

65. Het netwerk houdt zich momenteel vooral bezig met (suggesties over) deelname aan externe evenementen zoals Borgerio, Antwerp pride, enz.

2.3.5 Betere integratie van diversiteit in het HR-beleid

66. De doelstelling van dit project bestaat volgens de nota uit het vermijden dat medewerkers bij de politie wegens één van de factoren van diversiteit in de PZ minder kans zouden hebben op aanwerving of gunstige evaluatie²¹.

²¹ Aanwerving in het korps is doorgaans geen synoniem voor aanwerving bij de politie. De rekrutering en selectie verloopt nl. federaal en het is pas na de opleiding dat de INP naar een PZ of entiteit kunnen gaan.

67. Onder deze noemer ressorteren twee deelprojecten: 1. het ontwikkelen van standaardprocedures voor selectiecommissies en 2. het herbekijken van het evaluatieproces van de lokale politie Antwerpen in het kader van diversiteit.

68. In de adviesnota worden tal van te ondernemen acties opgesomd: de samenwerking met de federale politie verbeteren / de interne selectieprocedure verbeteren (opleiding leden selectiecommissie, samenstelling selectiecommissie, diversiteitsbevorderende aanpak van de selectie) / samenwerking met externe partners ontwikkelen / ontwikkelen van een loopbaan- en diversiteitsplan (op het vlak van strategie en beleid, werving en selectie, onthaal, leren en groeien, werkbaarheid en motivatie en communicatie).

69. Er wordt in de projectnota gesteld dat er nood is aan de verhoging van de diversiteit in het korps o.m. door projecten die zich richten op instroom en evaluatie. Verder acht men deze initiatieven enkel zinvol wanneer het diversiteitsbeleid terug te vinden is in het gehele HRM-beleid. Het zwaartepunt wordt aldus blijkbaar en opnieuw vooral bij de directie HRM gelegd.

70. Deze vaststelling sluit aan bij de visie van CP BEELS die ons in gesprek meedeelde dat het interne diversiteitsbeleid, dat vooral gericht is op de werkvloer, eerder thuishoort bij de directie HRM dan bij de dienst diversiteit. Deze zou in haar visie vooral operationeel (extern) moeten werken.

71. Op het ogenblik dat de hiervoor vermelde nota werd opgesteld, was de PZ Antwerpen nog steeds op zoek naar een directeur HRM. Ondertussen startte deze laatste op 1/5/2015. Er liggen alvast vele te ondernemen acties op hem te wachten, want tot hier toe gebeurde er nog niet veel. Zo zou er momenteel enkel een bevraging lopen bij jongeren naar redenen om zich al dan niet kandidaat te stellen voor de politie. Dit deelproject zou nog niet zijn afgerond en meer informatie werd hierover niet gegeven.

72. Zoals vermeld, worden acties in het vooruitzicht gesteld teneinde een loopbaan- en diversiteitsplan te ontwikkelen. Op het vlak van strategie en beleid wordt aangekondigd dat een diversiteitsaudit zal worden uitgevoerd, een non-discriminatieclausule zal worden opgemaakt en dat een visie en een missie zullen worden uitgewerkt net als een procedure voor melding en aanpak van discriminatie.

2.4 Initiatieven na het verschijnen van de persartikelen midden 2014

73. Na de getuigenissen in de media van medewerkers met migratieachtergrond over racisme in de PZ Antwerpen nodigde de korpschef alle medewerkers van allochtone origine uit voor een gesprek. Daarbij werden alle lopende en voorgenomen initiatieven (projecten) rond diversiteit en de werking van intern toezicht toegelicht.

74. Verder wordt er, opnieuw, gewerkt aan een meldpunt integriteit met aandacht voor het melden van discriminatie of racisme, een aanbeveling die al werd gedaan eind 2010. Men zoekt daarbij nog naar een andere benaming. Ook de term ‘klokkenluider’

zou men liever niet hanteren. Daarnaast zal er een luik inzake competenties m.b.t. antiracisme worden toegevoegd aan het profiel van de leidinggevenden (in projectfase).

75. Wij vernamen eveneens dat de PZ ANTWERPEN ook zocht naar ankerpunten inzake antiracismebeleid bij andere Belgische politiezones, maar zonder veel succes.

76. Ten slotte zou de media-aandacht de reeds lopende aanwervingsprocedure voor een medewerker niveau A voor de cel diversiteit hebben versneld. Ondertussen ging er iemand in deze functie aan de slag (*cf. supra*, onderzoeksmethode).

2.5 Het personeel van de dienst diversiteit

77. Uit verschillende gesprekken met het diensthoofd van de cel diversiteit kan worden besloten dat deze commissaris de focus, gewild of ongewild (?), veeleer legde op het operationele extern gerichte aspect van de werking. De uitbouw en inzet van de bemiddelingsteams vormt hiervan een goed voorbeeld. Voor het beleidsmatige en interne aspect van de problematiek, vooral wat betreft de omgang met interne discriminatie, xenofobie en racisme, werd eerder gekeken naar de dienst HRM. Ook werd gewacht op een specifieke beleidsmedewerker om daarin een versnelling hoger te schakelen. Van deze, ondertussen (*supra*) aangeworven, beleidsmedewerker wordt blijkbaar veel verwacht. De indruk groeide aldus dat het interne diversiteitsbeleid en de gerichte aanpak van racisme onder de medewerkers in het bijzonder jarenlang op een laag pitje stond, misschien zelfs stiefmoederlijk behandeld werd.

78. Het huidige diensthoofd heeft overigens overplaatsing gevraagd – en gekregen – naar een andere meer operationele functie in het korps. Desalniettemin zal deze de operationele leiding over de bemiddelingsteams behouden. Hoewel daarbij werd gesteld dat dit een positieve keuze is, kon uit de gevoerde gesprekken misschien toch ook een zekere moeheid, *quid* misnoegdheid en ontgoocheling, worden afgeleid²². Zo betreurt het diensthoofd dat ze door de huidige korpsleiding niet altijd werd geconsulteerd over materies inzake diversiteit.

79. Om deze redenen rijst de vraag of de o.i. relatieve inertie op het vlak van intern antiracismebeleid wel volledig op het conto kan worden geschreven van de vorige en huidige korpsleiding. De beleidsoriëntaties van de dienst diversiteit hebben hierin mogelijk ook een aandeel. Zulke dienst kan zich op structureel beleidsmatig vlak pas ten volle manifesteren en waarmaken als hij daarbij bovendien gesteund wordt en ingebed is in een ruimer en coherent beleid van korpsleiding en entiteiten zoals de dienst Intern toezicht, kwaliteitszorg e.a. Zulke voorwaarden gelden evengoed voor de nieuwe beleidsmedewerker die zich daarin m.a.w. gesteund en aangemoedigd zal moeten voelen door een sterke leiding.

80. Merken wij nog op dat de aanvraag tot overplaatsing van het diensthoofd kaderde in een grote reorganisatie van het korps die momenteel wordt uitgevoerd. Van deze gelegenheid maken nog twee andere medewerkers van de dienst diversiteit gebruik om mee te dingen naar een andere functie. De korpsleiding liet weten dat er reeds

²² In de pers werd bericht over twee andere medewerkers die de dienst diversiteit zouden hebben verlaten. De informatie verscheen na onze gesprekken en werd derhalve (nog) niet afgetoetst.

initiatieven werden genomen om de functie van diensthoofd in te vullen via externe mobiliteit en dat in voorkomend geval ook andere medewerkers die de dienst verlaten zo snel mogelijk zullen worden vervangen.

3 Prevalentie – bekende (cijfer)gegevens

81. Stellen dat racisme nog steeds voorkomt in onze samenleving is een open deur intrappen. Volgens het Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum²³, blijven racisme en raciale discriminatie hardnekkige fenomenen. Het hoeft daarom niet te verbazen dat deze verschijnselen ook voorkomen bij de politie en dus eveneens bij de PZ Antwerpen. In het volgende hoofdstuk komen politiemedewerkers aan het woord en daaruit zal blijken dat er inderdaad racisme voorkomt. Teneinde een duidelijk onderscheid te maken tussen de informatie die verkregen werd uit de – anonieme – gesprekken met de medewerkers en de gegevens die voordien reeds bekend waren (o.b.v. klachten of andere informatie), wordt deze laatste informatie afzonderlijk in dit hoofdstuk behandeld.

82. Bij het Comité P zijn in een periode van vier jaar (2011 t.e.m. 2014) 18 dossiers bekend die expliciet betrekking hebben op feiten van racisme of xenofobie door leden van de PZ Antwerpen²⁴. Het merendeel van deze dossiers (13) werd onder meer strafrechtelijk zonder gevolg geklasseerd. Dergelijke klachten over racisme of discriminatie vallen vaak moeilijk te bewijzen en anderzijds worden klachten soms onterecht ingediend door overtreeders.

83. Van de 18 klachtdossiers hebben 17 betrekking op racistische uitlatingen of gedragingen van politiemensen t.o.v. derden (burgers) en één klacht handelt over intern racisme.

84. Bij 5 van de 17 klachten inzake racisme t.o.v. derden (op één na allemaal tijdens uitoefening van hun job) werden er door de korpsleiding interne maatregelen genomen t.o.v. de politiebeampte. Een persoon ontving een waarschuwing (gecombineerd met een voorlopige opschorting vanwege het parket), een andere kreeg een vermanende brief, een derde een functioneringsnota en aan een vierde werd een lichte tuchtstraf opgelegd evenals de verplichting om een cursus diversiteit²⁵ te volgen. Van een vijfde persoon werd meegedeeld dat de klacht gegrond was en dat een ziektebeeld aan de basis lag van de racistische uitlatingen. Om die reden werd geen tuchtmaatregel genomen, maar de betrokkene werd wel overgeplaatst (*sic*).

85. Deze cijfers tonen aan dat door de korpsleiding werd opgetreden i.g.v. gegronde klachten. Of de genomen maatregelen de meest aangewezen waren, werd niet nagegaan.

86. De enige bij het Comité P geregistreerde klacht van interne racistische gedragingen betreft zeer ernstige beledigingen. Op de kleerkast van een hoofdinspecteur van allochtone origine werden de woorden ‘*makkak vuile aap*’ geschreven. Dit was bovendien niet de enige belediging of pesterij waarvan betrokkene het slachtoffer was. Een grondig onderzoek leverde geen bewijzen op naar

²³ Jaarverslag 2013 CGKR (nu Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum).

²⁴ Het gaat zowel om klachten rechtstreeks ingediend bij het Comité P als om klachten die via justitie of de dienst intern toezicht werden aangemeld.

²⁵ Het betreft de cursus ‘omgaan met diversiteit’ die op termijn door alle leden van het korps verplicht dient te worden gevolgd. Wij vernamen dat personen die een maatregel als deze krijgen opgelegd, versneld voor de cursus worden ingeschreven.

de dader(s). Er waren wel vermoedens omdat de leidinggevende eerder enkele medewerkers een terechtwijzing had gegeven (onder meer een functioneringsnota), waardoor onderlinge relaties onder spanning stonden. Naar kon worden vernomen, werd op basis van een andere reden een persoon door de korpsleiding overgeplaatst, waarna de situatie kalmeerde.

87. Het is bekend dat de formeel geuite klachten vaak het topje van de ijsberg vormen²⁶. Dit geldt ook voor interne klachten van racisme of discriminatie. Politiemensen van allochtone origine voelen zich soms gediscrimineerd, maar dienen geen klacht in of formuleren een klacht voor een ander feit, zonder het – volgens hen – discriminatoire motief te vermelden. Bovendien heerst er binnen de politie nog steeds een grote collegialiteit waardoor politiecollega's, getuigen van racisme, zich vaak niet manifesteren.

88. Vaak vinden deze slachtoffers het niet de moeite om een klacht in te dienen, durven ze de zaken niet op de spits te drijven, denken ze dat gelijk halen erg moeilijk is of worden nog andere coping-mechanismen ontwikkeld. Zo was er bijvoorbeeld de inspecteur van allochtone origine die zich goed geïntegreerd voelde in zijn dienst, en die dat ter gelegenheid van een contact met een lid van de Dienst Enquêtes van het Comité P illustreerde door te stellen dat zijn collega's in zijn bijzijn geregeld het woord 'makaak' gebruikten voor derden, wat hij niet goedkeurde en wat hem duidelijk emotioneel raakte, maar wat volgens hem betekende dat hij als collega werd aanvaard. Dat wilde hij ook zo houden, reden waarom hij niet reageerde op dergelijke uitspraken en waarom hij de feiten niet wilde aanklagen en ter zake anoniem wenste te blijven. Een vaak gehoorde opmerking in dat verband is dat leidinggevendenden niet of niet sterk genoeg reageren.

89. Ter illustratie daarvan verwijzen we naar een chatsessie die ons door een medewerker van de PZ Antwerpen werd getoond. Ook in dit geval wenste deze persoon onbekend te blijven uit angst voor represailles van zijn collega's of leidinggevende. Reden ook waarom hij dit niet intern het korps meldde. De berichten waarover het hier gaat, starten met een mededeling van een leidinggevende over een incident met een persoon, een medewerker reageert daarop en vraagt of het om een *neger* ging. In een volgend bericht verschijnt dan een regel met emoticons: enkele afbeeldingen van een hondenpoep met een gezicht gevolgd door een pistool (gericht op de hondenpoep) en een afbeelding van een politieman. De hondenpoep zou naar wij vernemen van onze respondent, wijzen op Marokkanen. Dat blijkt ook uit het vervolg van deze sessie waarbij iemand de vorige chatter erop wijst dat het wel degelijk om *negers* ging. De persoon die ons dit meedeelde, stelde dat dergelijke racistische communicatie schering en inslag is in zijn dienst. De leidinggevende behoorde tot de chatgroep.

90. Verwijzen we ter afsluiting van dit hoofdstuk ten slotte nog naar een klacht in verband met discriminatie waardoor een allochtone inspecteur een promotie werd geweigerd. Grondig onderzoek wees uit dat de aangevochten beslissing gestoeld was op meerdere objectieve en controleerbare elementen. Hier zou verder onderzoek moeten uitwijzen of vergelijkbare kandidaten van autochtone origine wel hadden

²⁶ MINDERHEDENFORUM, *De stem van het minderhedenforum over racisme en discriminatie*, brochure, Schaarbeek, 2014, p. 3,

kunnen slagen. Mogelijke discriminatie kan zich m.a.w. op subtielere wijze manifesteren. Bovendien neemt dit niet weg dat mogelijke perceptie van discriminatie bij de klager niet ernstig zou moeten genomen worden. Ze kan een illustratie zijn van de sfeer of cultuur die heerst in de werkomgeving van bepaalde teams en die allochtone medewerkers alerter en achterdochtiger maakt voor beslissingen van hun hiërarchie. Een reden te meer om hierrond een beleid te voeren zodat de reden van bestaan van dergelijke perceptie kan verdwijnen.

4 Tweede luik – empirisch onderzoek

91. In deze tweede fase werd aan de hand van interviews met medewerkers van allochtone origine die bij de politie Antwerpen werken nagegaan of en in welke mate het gevoerde beleid effect heeft op de alledaagse werkomstandigheden. Alsook in welke mate dit al dan niet invloed heeft op het voorkomen van interne en externe vooroordelen, stereotyperingen, discriminaties en mogelijk racisme. Met intern wordt zulke problemen op de werkvloer bedoeld, dus onder collega's. Extern verwijst naar feiten door politiemedewerkers ten opzichte van derden, vreemd aan de politieorganisatie.

92. In deze interviews werd aandacht besteed aan de prevalentie van het fenomeen, maar ook aan de (beleids)maatregelen die het politiekorps plant, neemt of heeft genomen en aan de wijze waarop die maatregelen door deze medewerkers worden ervaren.

93. In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de interviews op basis van de componenten van het COSO-model. De resultaten geven dus de percepties of de overtuigingen weer van de respondenten.

4.1 Het COSO-model

94. Ter ordening van de verkregen onderzoeksgegevens en om een antwoord te bieden op de onderzoeksvragen, werd ervoor geopteerd om in deze tweede fase gebruik te maken van het COSO-model. Daarom wordt kort ingegaan op de theoretische uitgangspunten van het gekozen model. Voor meer informatie verwijzen wij naar uitgaven van COSO, onder meer naar het COSO-rapport²⁷.

95. Elke organisatie, dus ook een politiedienst, wordt geconfronteerd met risico's die het bereiken van de doelstellingen van de organisatie kunnen hypothekeren. Op basis van het COSO-model kan ze streven naar een beheersing van die risico's. Dit model kan daarom ook aangewend worden voor het analyseren en beoordelen van organisatiebeheersingssystemen. Om na te gaan in welke mate het management van de PZ Antwerpen wat betreft diversiteit op een adequate en effectieve manier – in de perceptie van de respondenten – zulk intern controlesysteem heeft in plaats gesteld, werd aldus het COSO-model gebruikt als referentiekader in dit deel van het onderzoek.

96. COSO definieert interne controle verder als een proces, dat als middel kan gebruikt worden voor het oplossen van een waaier aan latente problemen in de organisatie. Toegepast op een politieorganisatie kunnen we stellen dat dit proces wordt uitgevoerd via en door de korpschef, beleidsofficieren, operationele verantwoordelijken en andere personeelsleden doorheen de organisatie en dit van boven naar beneden in de hiërarchie. Het uiteindelijke doel van dit proces van interne controle bestaat erin om redelijke zekerheid te verschaffen over het realiseren van de objectieven van de organisatie.

²⁷ Zie voor meer info <http://www.coso.org/>.

97. Teneinde de organisatie in de richting van de doelen te sturen gaat het COSO-model uit van vijf elkaar wederzijds beïnvloedende componenten van organisatiebeheersing:

- de controleomgeving,
- de risicoanalyse en -beoordeling,
- de controlemaatregelen (of -activiteiten),
- de informatie en communicatie,
- de monitoring.

98. Deze vijf componenten van het COSO-model worden in huidig onderzoek gebruikt om de resultaten te ordenen van de interviews m.b.t. het diversiteitsbeleid van de politie Antwerpen. Daarbij is de keuze om een bepaalde thematiek onder te brengen in een welbepaalde COSO-component niet altijd vanzelfsprekend en soms dus arbitrair. Dit is ons inziens evenwel van ondergeschikt belang. Het gaat hier niet om het ‘model om het model’. Dat is, samen met het streven om dit verslag niet nodeloos uit te breiden, ook de reden waarom in wat volgt per component niet wordt herhaald wat er theoretisch onder kan begrepen worden.

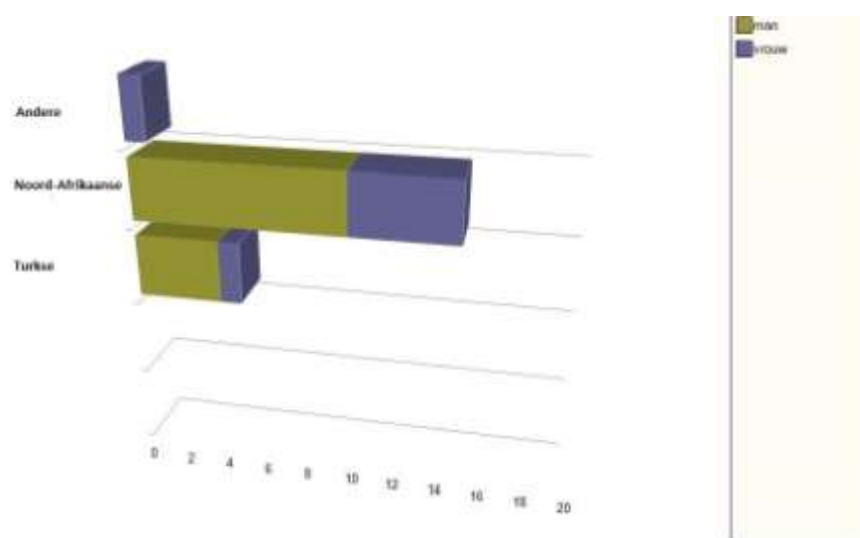
99. Tijdens de interviews werd ook gepeild naar de achtergrond van de respondenten en naar hun ervaringen m.b.t. hun selectie en opleiding. De resultaten hiervan worden eerst kort behandeld.

4.2 De respondenten

4.2.1 Steekproeftrekking

100. Op basis van de gegevens verstrekt door de politie Antwerpen en na controle van de informatie die bij het Comité P beschikbaar is (namenlijsten van alle personeelsleden van de geïntegreerde politie), werd een steekproef getrokken (*cf.* hoofdstuk 1.3.4). Uiteindelijk werden aldus 21 respondenten weerhouden.

Tabel 1: overzicht van de origine en het geslacht van de respondenten



101. Van de 21 respondenten (7 vrouwen en 14 mannen) zijn er 15 met een Noord-Afrikaanse familieorigine en vijf met een Turkse. Eén respondent had verschillende familiale achtergronden, waaronder een Noord-Afrikaanse.

4.2.2 Impact van de achtergrond en ervaringen met racisme voor intrede bij de politie

102. Uit de gesprekken kan geleerd worden dat allochtone medewerkers afkomstig uit een thuismilieu waarin men aangemoedigd werd om te studeren, goed Nederlands te leren, waar opvolging en betrokkenheid bestond in het opvoedingsproces en die niet in concentratiewijken gingen wonen, en waar bijgevolg vooral werd ingezet op integratie, om niet te zeggen ‘assimilatie’, het minst problemen blijken te melden in relatie tot het onderzochte thema. Hoe minder groot van jongs af de (door beide kanten) gepercipieerde verschillen blijken te zijn hoe minder ervaring men rapporteert met vooroordelen, stereotypering, discriminatie en mogelijk racisme. Hier speelt waarschijnlijk een aspect van ‘coping’ mee waarop doorheen dit verslag wordt teruggekomen. Uit de gesprekken kon nl. worden opgetekend dat hierbij van jongs af de wens werd gecommuniceerd (en aangeleerd) om de eigen etnische achtergrond zo weinig mogelijk ‘te (laten) zien’²⁸.

103. Hoe succesvol zulke strategie misschien wel kon of kan zijn, ze strookt niet (noodzakelijk) met een diversiteitsbeleid dat net verschillen tussen mensen valoriseert en politiemensen wenst te leren in hun politiewerk deze verschillen op te merken en er succesvol mee om te gaan (*infra*, prevalentie en conclusies).

104. Een respondent merkte hierbij op dat opgroeien in een concentratiewijk en de aard van de politiecontacten met de allochtone bevolking daar, i.h.b. de veelvuldige controles, ervoor zou gezorgd hebben dat zijn beeld van de politie heel wat negatiever

²⁸ S. ÇANKAYA, *Buiten veiliger dan binnen. In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*, Delft, Eburon, p. 209.

zou zijn geweest. De kans dat men voor een politieloopbaan zou hebben gekozen zou dan evenredig zijn afgenomen. Het is in zulke wijken dat het ‘negeren’ van de eigen etnische afkomst vrij moeilijk zou zijn, al was het maar omdat men via de politiecontacten steeds op deze etnische achtergrond zou zijn aangesproken geweest. Dit beklemt ook het belang van een goede relatie politie-(allochtone) bevolking om (ook in de toekomst) tot voldoende kandidaten van allochtone origine voor de politiefunctie te komen (*infra*, conclusies en aanbevelingen).

105. Verder kan worden opgemerkt dat de bevroegde medewerkers vóór hun carrière bij de politie in diverse sectoren al ervaring hadden met vooroordelen, stereotyperingen, discriminatie en mogelijk met racisme. Zo bv. in het leger, al dan niet als beroepsvrijwilliger, en in de privésector. Gelijkaardige problemen waren *legio* in het uitgaansleven. In die zin komen nogal wat respondenten ook met een zekere bagage aan ervaringen op dit vlak de politie binnen.

4.2.3 Ervaringen m.b.t. de selectie en de opleiding

106. In het algemeen zijn de ervaringen met de ketting van rekrutering, selectie en opleiding vrij neutraal tot positief.

107. Als er door respondenten een struikelblok wordt aangeduid in de selectiefase, is het wel de mondelinge commissie (ook wel gekend als jurygesprek aan het einde van de selectietesting). Vooral de vragen die ze kregen rond aanvaarding en loyaliteit vallen daarbij op, bv. of men niet zou beschouwd worden als verrader door de gemeenschap. Een ander punt dat door een respondent werd geopperd is het gevoel dat indien men iets negatiefs zou hebben gerapporteerd men daarvoor wel harder zou zijn aangepakt. Daarbij werd het voorbeeld gegeven van autochtone kandidaten die hadden gerapporteerd voorheen ‘jointjes’ te hebben gerookt. Men maakt tevens gewag, en dit zowel voor INP als HINP, van een als veel langer ervaren tijdsduur van het gesprek in vergelijking met autochtone kandidaten.

108. In dat verband kan worden opgemerkt dat de fase van het jurygesprek een testonderdeel is dat het minst ‘genormeerd’ is qua vraagstelling, quotering, samenstelling van de commissie en systematische rapportage. Het hangt in de praktijk vooral af van de juryvoorzitter hoe het verloop van dat gesprek wordt genoteerd en verder bijgehouden. Hier ligt een kans tot verdere optimalisatie in functie van een achtergrond ‘neutrale’ bevraging alsook een grotere transparantie omtrent de afgenomen testing.

109. Hier dient aan toegevoegd dat een ander selectieonderdeel, nl. het milieu- en antecedentenonderzoek, als dusdanig ook geen issue vormde, waarschijnlijk omdat de politiemensen in functie daarmee geen problemen hadden gehad en dus waren gepasseerd. Dit selectieonderdeel vormt evenwel voor nogal wat allochtone kandidaten een struikelblok. Het enige dat in dat verband in de marge kon worden genoteerd is via een respondent die meldde dat een medeklasgenoot, na het einde van de opleiding (van voor de politiehervorming), werd gecontacteerd met de vraag of hij als allochtoon wel ‘oké’ was.

Aangezien over dit thema *grosso modo* niet werd gerapporteerd tijdens de interviews, valt dit buiten het bestek van dit verslag.

110. Ook over de opleidingsfase, die in de loop der jaren toch wel wijzigde zowel qua inhoud als locatie (verhuis van de school), werden door de onderzoekspopulatie in het algemeen weinig negatieve opmerkingen geformuleerd. Sommigen voelden zich goed opgevangen. De realiteit was dat men vaak de enige allochtoon was in de klas, zeker als men ook nog vrouw was.

111. Aanvaard worden hing ten dele af van de persoonlijke ingesteldheid, vooral wat betreft een gezonde assertiviteit en ook extravertie. Een meer introverte of teruggetrokken houding speelde niet in het voordeel. Het is de vraag of dit enkel voor aspiranten met allochtone achtergrond gold. Daaromtrent kan worden verwezen naar eerder onderzoek van het selectieproces waarbij kon worden vastgesteld dat een meer reflexieve, minder extraverte, houding niet als positieve attitude werd geïnterpreteerd²⁹.

112. Respondenten rapporteerden wel meerdere malen, maar niet iedereen, een aantal voorbeelden van stereotypering in bepaalde lessen. De dief in het PV dat diende opgesteld heette dan consequent bv. Mohammed. Ook commentaren over 'Brussel' en "de negerwijken daar" passeerden dan.

Een zelfde stereotypering ondervonden de aspiranten met migratieachtergrond bij intrede in de school, bv. in de zin van: "*heb je je enkelband nog om?*"

Eerste nieuwkomers waren voor de school(verantwoordelijken) reden om een projectie van de toekomst te maken in de zin dat men in de toekomst misschien zou willen "*gaan apart zwemmen*", of een "*tapijtje om te bidden gaan eisen*" e.a.

Een respondent kreeg van zijn medeklasgenoten de vraag of hij het zag zitten om '*je eigen landgenoten op te pakken*'. Deze aspirant had natuurlijk ook de Belgische nationaliteit maar werd desondanks geassocieerd met (de groep uit) zijn 'land van herkomst'. Het zou een gegeven zijn dat voor vele respondenten doorheen hun ganse carrière, en ook steeds opnieuw, zou terugkomen (*infra*).

113. Ook in het rollenspel zou het voorgevallen zijn dat autochtonen allochtonen naspelen door een 'Marokkaans taaltje' te praten. Volgens een respondent had men daarvoor beter (ook allochtone) straathoekwerkers kunnen engageren die de realiteit en leefwereld van de doelgroep veel beter kennen en kunnen duiden. Een voorbeeld van 'coping' in dat verband kon worden opgetekend uit het voorbeeld van een respondent die stelde dat een aantal allochtonen zelf hun achtergrond (of taal) in het belachelijke trokken om maar aansluiting te vinden bij de groep (zie ook *infra*).

114. Een zelfde negatieve ervaring maar dan op stage (niet in de PZ Antwerpen) kon worden opgetekend, waarbij tijdens een interventie bij problemen in een familie deze laatste werd geduid als zijnde "*een makkakenbak*". Door de respondent werd dit niet als racistisch maar eerder als stereotiep gevoeld. De relatie met de intervenanten was desondanks goed.

115. Een andere respondent had het gevoel op stage (wel in PZ Antwerpen) extra streng te worden opgevolgd en achterdochtig behandeld. Er was het voorbeeld van een vrouw die het slachtoffer was geworden van een handtasdiefstal en waarbij de stagiair drie 'Marokkaanse' jongens aansprak die zich over het slachtoffer hadden

²⁹ T. VAN DEN BROECK et al., *Rekrutering en selectie bij de Belgische politie*, Brussel, Politeia – Cahiers Comité P, 2008, 118 p.

ontfermd. Dat kon voor de mentor niet door de beugel, alsof, volgens de respondent, de drie hulpverleners de daders van de handtasdiefstal waren.

4.3 Analyseresultaten

4.3.1 Controleomgeving - resultaten interviews

Beleid - algemeen

116. Vastgesteld werd dat een grote meerderheid van respondenten vooral in het verleden het diversiteitsbeleid als een ‘*pro forma*’ beleid ervoeren dat niet ver genoeg ging en dat vnl. naar voor werd geschoven ‘als het goed uitkwam’ (bv. bij rellen). Zoals een respondent stelde:

“het moet veel drastischer, sensibiliseren is oké, je mag denken wat je wilt, maar vrijheid gaat maar tot je andermans vrijheid beperkt”.

117. De lage doorstroming van allochtone collega’s en de ‘trage’ aangroei van het aandeel medewerkers met diverse achtergrond wordt door verschillende respondenten gezien als een illustratie daarvan, iemand zei daarover onder meer het volgende:

“ze zeggen altijd we willen meer diversiteit, maar ze houden u wel buiten. Ik dacht dat het een meerwaarde zou zijn, maar integendeel. Ik denk dat mensen van Marokkaanse en Turkse afkomst meer belemmeringen hebben, die van Italiaanse en Spaanse ervaren dat minder”.

118. Maar voor een andere respondent was er sinds kort evenwel een kentering:

“sinds een half jaar is men begonnen met heel veel initiatieven, men begint erin te investeren. Alleen al het feit dat het woord diversiteit passeert op het intranet, is al iets. Is teken dat men erin wil investeren”.

Iemand anders vertelde het volgende over het diversiteitsbeleid:

“ik denk niet dat er veel andere plaatsen zijn waar zoveel in diversiteit wordt geïnvesteerd als in Antwerpen. Tuurlijk zitten er racistische collega’s in de zone, maar daarom is de zone niet racistisch”.

119. De respondenten ervaren het diversiteitsbeleid momenteel als vrij algemeen. Het ontbreekt het beleid aan focus. Een uitwerking naar doelgroepen kon volgens het merendeel van de respondenten enkel worden vastgesteld bij de opleiding diversiteit, maar dan extern, d.w.z. in de kennismaking met diverse culturen en doelgroepen in het werkveld, zoals de ‘Marokkaanse’, de ‘Afrikaanse’, de ‘joodse’ gemeenschappen etc.

120. Op de vraag of volgens hen medewerkers of leidinggevenden werden getraind op alertheid en op het tegengaan van racisme, discriminatie en/of xenofobie antwoordden alle respondenten negatief.

121. Verder blijkt er naar de indruk van de overgrote meerderheid van de respondenten geen specifiek beleid te zijn naar leidinggevendenden, ook niet qua voorbeeldgedrag. Als context en verklaring voor het voorgaande wordt door een aantal respondenten aangehaald dat de leiding weinig tot geen contact zou hebben met de basis en dat over het werk in zijn totaliteit, alsook over de onderlinge menselijke relaties nauwelijks wordt overlegd. Het basiskader zou in een aantal commissariaten weinig tot geen contact met zijn (middenkader)leiding hebben. Directe communicatie is er nauwelijks, als er iets gezegd moet worden, zou het via mail gebeuren (op de rol van de leidinggevendenden in de diensten wordt later nog verder ingegaan).

De enquête van 2010 en de daaropvolgende initiatieven

122. Over de enquête die door de dienst diversiteit in 2010 werd georganiseerd, kon weinig worden vernomen. De resultaten en de gevolgen die eraan werden gegeven bleken weinig bekend. Voor wie het kende, klonken de resultaten vaag en weinig concreet. De enquête lag volgens een respondent ook zonder enige uitleg of duiding plots in het bakje.

123. Hoewel de enquête vooral gericht was op externe problemen inzake discriminatie, werd in de antwoorden vooral verwezen naar interne problemen. Als gevolg hiervan werd, naar verluidt, met de participanten aan de enquête (die dan niet meer anoniem voor elkaar waren) een vergadering op DIGIPOLIS georganiseerd.

De dienst diversiteit

124. Volgens een meerderheid van de respondenten dient een onderscheid gemaakt tussen de bemiddelingsteams en de cel als dusdanig. Hoewel niet door alle geïnterviewden gekend, werden de bemiddelingsteams door een meerderheid positief onthaald. Wat de cel diversiteit zelf betreft, dient opgemerkt dat deze in de eerste plaats extern gericht is, en in die zin volgens de respondenten weinig impact heeft op interne problemen. Dat wordt betreurd en kleurt ook de waardering over de werking en relevantie van de dienst. Men stelt in het algemeen weinig contact te hebben met de dienst.

125. Ook qua beleidsmatige insteek zou men weinig van de dienst hebben gemerkt. Dat neemt niet weg dat een respondent bezorgd was over de toekomst van de dienst of over het feit dat men de inzet ervan niet meer zo belangrijk zou vinden. Het recente vertrek van de medewerkers van de dienst voedde dit gegeven. De reden van het vertrek is niet gekend bij de respondenten.

Opleidingen diversiteit

126. Hoewel een grote meerderheid van de respondenten de opleiding diversiteit (niet te verwarren met de opleiding voor leidinggevendenden) volgde, is dat niet voor iedereen zo. Enkele medewerkers met de graad van agent volgden de opleiding (nog) niet, bij één iemand was ze zelfs niet gekend.

127. Een meerderheid oordeelde vrij positief, zeker over de nieuwe versie (maar eerder negatief over de oude). Dit gold vooral voor het aspect kennismaking met verschillende culturen.

Of een dergelijke opleiding zou volstaan werd dan weer door iemand betwijfeld:

“het is niet door een moskee of synagoge te bezoeken dat je leert wat diversiteit is. Je moet de signalen en gebruiken van de jongeren en van andere culturen beter leren kennen en ermee omgaan, dat vergemakkelijkt de job, zo krijg je respect”.

128. Verder bleek de opleiding een goede gelegenheid om onder de collega's, dixit de respondenten, zijn 'pappenheimers' te leren kennen, d.w.z. zij die het erg lastig hebben met de aanwezigheid van allochtonen, of de 'ongemotiveerden' die erbij zaten "als een baksteen". Een gekend fenomeen in het politielandschap voor een aantal baremische opleidingen, belangrijker evenwel is dan de reactie daarop vanuit de leiding. Deze werd niet waargenomen, hoewel men dit als een taak voor de cel diversiteit zag.

129. Wat er werd betreurd, was enerzijds het feit dat er na de opleiding geen feedback of verdere opvolging volgde, sommigen betwijfelden dan ook of de opleiding als zodanig een blijvend effect kon hebben, en anderzijds dat het enkel over externe diversiteit ging en niet over interne. Dat zou later aan bod komen, werd toen gezegd, maar dat is blijkbaar niet gebeurd.

130. De opleiding diversiteit voor leidinggevendenden blijkt bij de respondenten komende uit alle kaders, behalve dat van de officieren nauwelijks bekend. De gesproken HINP stellen ze niet te hebben gevolgd. Twee respondenten signaleren dat misschien op het intranet te hebben zien passeren.

Adviesrapport 'diversiteitsgehalte' en netwerk diversiteit

131. Dat het adviesrapport³⁰ zo goed als onbekend blijkt bij de respondenten hoeft niet te verbazen. Het betreft een eerder voor de leiding bedoeld rapport. Maar het interne netwerk bleek eveneens minder gekend, iemand zag er een vacature over passeren op intranet (zie ook *infra*, communicatie). Indien men er iets over kon zeggen dan voornamelijk dat het vooral gericht zou zijn op 'holebi's'. Een opmerking die soms ook werd gegeven over de nieuwe werking en oriëntatie van de cel diversiteit.

De persartikelen in 2014 en de reactie van de korpsleiding

132. De meeste respondenten waren goed op de hoogte van de commotie in de pers over het welbevinden en aanvaarden van allochtone medewerkers bij de PZ Antwerpen, alsook van de vergadering die als gevolg daarvan werd georganiseerd door de korpsleiding.

133. Wat de aanleiding betrof, en de artikelen in de pers in het bijzonder, ervoeren sommige respondenten dit wel als erg negatief en ongenueanceerd. Daarbij wordt door iemand opgemerkt dat er zeker racisme voorkomt in het korps maar dat het korps als dusdanig niet als racistisch kan beschouwd worden. Ook werd betreurd dat de persoon die de mediaheisa in gang had gezet er niet bij was en dat men in dat verband moest

³⁰ In kader van het project OD 16.1.1, cf. *supra*.

vermijden om steeds in naam van een ganse groep te praten. De ervaringen omtrent de problematiek zijn daarvoor te uiteenlopend (zie ook *infra*).

134. Ook n.a.v. van deze vergadering kwam andermaal het probleem van definitie van, en identificatie met, het begrip ‘allochtoon’ aan bod. Het feit dit woord te hanteren, en ermee individuen aan te duiden, lag moeilijk bij een aantal respondenten. De uitnodiging als dusdanig kon als verdere ‘labelling’ worden begrepen. In het bijzonder voor mensen met een adoptie- of gemengde achtergrond. Hoe lang moet men hier leven en wonen om al dan niet nog als ‘allochtoon’ te worden beschouwd? Een gegeven dat ook door dit ganse onderzoek(sopzet) loopt. Een respondent stelde het zo:

“voor mij, het woord migrantenaafkomst, ik vind dat een foute bewoording, ik ben geboren en getogen in Antwerpen, ik ben van die achtergrond niet. Ik vraag me af hoe het komt dat ik op die lijst sta, ik vind dat niet goed zitten. Veel collega’s knappen daar op af, bv. als ze die mail zien voor die vergadering van de KC en die er dan niet op reageren om die reden. Ik ben dan toch geweest om zaken te horen en erop te kunnen antwoorden. Je wordt in een groepje geplaatst. Ik voel me zo niet... Het wordt altijd zo gebruikt, die bewoording ‘allochtoon’ daar zijn we voorbij.”

135. Bovendien gingen sommige respondenten niet naar de vergadering omdat ze zich niet aangesproken voelden, men voelde zich niet gediscrimineerd.

136. Het doel van de vergadering werd enerzijds, en dit in positieve zin, begrepen als zijnde ‘te luisteren naar de grieven’. Anderzijds werden er volgens de respondenten geen concrete verder te ondernemen acties afgesproken noch werden de vaststellingen aan een heldere probleemanalyse gekoppeld. In de pers werd, volgens onze gesprekspartners, deze vergadering door de politie voorgesteld als een ‘klankbordgroep’ met de ambitie dit meer te doen. Op de website van de Antwerpse politie valt inderdaad te lezen dat dit gesprek ‘voor herhaling vatbaar is’³¹. Dat blijkt vooralsnog niet (meer) gebeurd. In die zin ervoeren sommige respondenten het gesprek eerder om zaken te sussen dan om concreet iets te doen:

“het was een doekje voor het bloeden”.

137. Belangrijk evenwel, en dat kwam in het algemeen doorheen het ganse interviewverloop vaak terug, aan de persoonlijke bekommernis en het medeleven van de korpschef wordt niet getwijfeld. Hij stelt dat hieromtrent zijn deur altijd openstaat, en dat is ook zo volgens de respondenten.

³¹ <http://www.politieantwerpen.be/news/press-item/korpsleiding-overlegt-met-medewerkers-van-allochtone-origine-over-discriminatie-en> (geraadpleegd op 11/1/2016).

4.3.2 Risicoanalyse - resultaten interviews

138. Onder de noemer van dit COSO-element peilden we in de interviews naar de interne en externe risico's of risicogebieden die het realiseren van de doelen in het kader van een diversiteitsbeleid zouden kunnen hypothekeren.

De rapportering hierna gebeurt volgens een aantal begrippen en vaststellingen die uit de analyse naar voor kwamen. Deze inductieve benadering geeft het best weer wat er leeft bij de respondenten.

Weinig kleurrijke politie met gekleurde kijk

139. Zoals hiervoor reeds bleek op basis van de cijfers van de politie zelf, zijn er in de PZ Antwerpen relatief weinig medewerkers met een andere huidskleur. Alvast volgens dit criterium lijkt het politiekorps geen weerspiegeling van de samenleving in de stad. Hoewel de huidige korpsleiding van plan blijkt in dat verband een campagne te starten, is de huidige situatie wat ze is. Hierna worden in dat verband twee citaten vermeld van verschillende respondenten:

“ik kende veel mensen die niet geslaagd waren. Waarom: de commissie! Die nooit iets hebben voor gehad in hun privéleven, die zeer welbespraakt zijn, intelligent waren, en toch niet slaagden. Ook een beroepenvoorlichter uit Gent bevestigde me dat heel wat goede allochtone kandidaten uiteindelijk in de commissie niet slaagden.”

“ik verschiet ervan hoe weinig het er zijn. Ik had gedacht dat er in Antwerpen meer mensen van allochtone origine zouden werken.”

140. Mogelijk mede hierdoor ervaren vele respondenten dat ze eerst als allochtoon worden gezien, dan pas als politieambtenaar. Feit is dat men zich erg anders voelt. Een respondent stelde het zo:

“men ziet u als politieman, maar ook als allochtoon. Je bent anders. Ik heb dat nooit zo hard gevoeld als bij de politie ‘Het anders zijn’.”

141. Dit blijkt congruent te zijn met het beeld in de samenleving:

“in België worden we als allochtoon aanzien, in land van herkomst als Belg. We vallen steeds tussen twee stoelen, dat is ‘de story of my life’...”

142. Autochtone politiemensen hebben volgens een groot deel van de respondenten over het algemeen een gekleurde kijk op politiewerk, maar zijn zich daar niet van bewust of denken in stereotypes. Zo werd het voorbeeld gegeven van een allochtone vrouw met een haardot die als ‘een praktiserende’ (moslim n.v.d.r.) wordt bestempeld terwijl een vrouw met loshangend haar als ‘oké’ wordt beschouwd.

143. Uit de gesprekken blijkt inderdaad een bepaalde mentaliteit t.o.v. van mensen met een bruine huidskleur, zowel extern als intern. Extern uit zich dat blijkbaar vaak in een systematisch wantrouwen t.o.v. vooral Marokkaanse ‘burgers’, in etnische profilering.

144. Intern hebben vele respondenten het gevoel zich extra te (hebben) moeten bewijzen en voor hun job te hebben moeten knokken, meer dan andere nieuwkomers. Maar dit geldt blijkbaar evenzeer extern, in de samenleving in haar geheel: “*die drive, ik wil me bewijzen om aanvaard te worden*”. Eens aanvaard op een dienst ebt dat weg, maar wanneer men verandert van dienst, begint alles weer van voren af aan. Een respondent zei aldus:

“het is erg vermoeiend zich steeds extra te moeten bewijzen: als goede politiemens én als bonafide allochtoon...”

145. Als er dan door een ‘allochtone’ politiemans of -vrouw een fout wordt gemaakt, wordt ervaren dat de discussie steeds opnieuw gaat over de origine en of het wel een goed idee was om hen bij de politie te hebben. Terwijl een autochtoon die een (zware) fout maakt, bestempeld wordt als een ‘stommerik’. Er is in de beleving van deze respondenten sprake van een dubbele standaard. De respondenten ervaren dit als een vorm van wantrouwen, we komen daar verder op terug.

146. In verband met *ethnic profiling* gaf een respondent het voorbeeld van een collega die hem tijdens een patrouille mededeelde te zullen overgaan tot een controle van enkele ‘vreemdelingen’ in een wagen. Toen de respondent vroeg waarom en wat de betrokken bestuurder dan wel verkeerd had gedaan, had de collega geen antwoord en werd niet overgegaan tot controle. In verband met dit (onbewuste) risico op *ethnic profiling* lijkt volgens onze gesprekspartners in het algemeen weinig interesse of aandacht te bestaan bij de autochtone medewerkers. Een respondent gaat hierover verder:

“voor sommigen zijn alle Marokkanen in auto’s dealers. Deze auto’s worden dan vanuit de combi aangevraagd en gecontroleerd. Indien negatief wordt verder gezocht op familie. Dan wordt het voertuig gevolgd. Daarover zal men geen RIR’s terugvinden...”

147. Een andere respondent beklemtoont daarbij nog hoezeer de samenleving is verkleurd en hoe moeilijk politie het blijkbaar heeft hierin bij te benen:

“ik heb wel een beeld dat die mensen niet beseffen hoe de samenleving dermate geëvolueerd is. Als je een wijkagent ‘makkak’ hoort zeggen en zijn gal hoort spugen, dan stel ik me de vraag of die persoon wel op de juiste plaats zit... die geeft geen hand... die is ‘geradicaliseerd’. Die kan geen onderscheid meer maken. Dat zou hetzelfde zijn dat ik geen onderscheid meer kan maken tussen Ronald Janssen en u...” (...) “Het zat er weer vol ‘makkaken’, hoe ga je vertrouwen wekken bij de burger, info vergaren. Hoe ga je (als wijkagent, n.v.d.r.) in die gemeenschap vertrouwen wekken?”

Interventiewerk in ‘probleemgebieden’

148. Een respondent merkte daarbij op dat de beeldvorming intern ook gerelateerd is aan de wijze waarop men werkt, en dan wordt verwezen naar het reactieve

interventiewerk, en naar waar men werkt, de gebiedsomschrijving. Hij verwoordde het zo:

“als politie ziet men dat de problemen in alle lagen van de maatschappij voorkomen (...) in verschillende sectoren van de stad werken, helpt hierbij natuurlijk. Wie steeds in een zelfde, zgn. probleemwijk met probleemgevallen in aanraking komt, krijgt misschien tunnelzicht. Mensen die het goed doen, komen amper in contact met politie”.

149. In minder ‘gekleurde’ wijken zijn er ook heel wat van deze problemen, maar dan betreffen het eerder autochtone gezinnen, stelt de respondent. Het denken in stereotypes, waarover hiervoor al werd gesproken, blijkt zich dan ook niet te beperken tot mensen met een vreemd uiterlijk. Een medewerker stelt dat de vooroordelen en stereotypering ook welig tieren over autochtone groepen, dat zijn dan ‘marginalen’ of ‘schelen’. Deze laatsten zouden nog lager in aanzien staan dan allochtonen. Een respondent stelt in dat verband:

“als het niet om een vreemdeling gaat, dan is het omdat het een junk is of een marginaal. Het is dus niet alleen gericht naar allochtonen, maar we werken nu eenmaal in een wijk waar veel allochtonen wonen met veel criminaliteit die gepleegd wordt door allochtonen.”

150. Het *a priori* uitsluiten van bepaalde groepen kan als functioneel worden gezien om zonder enige terughoudendheid macht en controle te kunnen uitoefenen op bepaalde ‘*police properties*’³². Waar dit historisch gezien vooral gericht was op de lagere klassen, is met de komst van etnische minderheden een nieuwe categorie (of vermenging) van zulke ‘*properties*’ gecreëerd. In die zin vormt het focussen op etnische minderheden geen nieuw (informeel) beleid maar eerder een aanpassing van een voorgaand. Het denigrerende taalgebruik over deze groepen extern wordt dan getransponeerd naar de allochtone medewerkers intern.

Onderling vertrouwen en wantrouwen

151. De vermelde stereotyperingen en vooroordelen hebben duidelijk een impact op het vertrouwen dat politiemensen in een allochtone collega stellen, minstens in het begin van diens carrière of bij de start in een nieuwe dienst. Talrijk waren de voorbeelden van de respondenten over het wantrouwen waarmee ze werden geconfronteerd. Maar soms werd ook genoteerd dat na de aanvankelijke achterdocht en stereotypering men goede vrienden of collega’s werd.

152. Dit individueel verwerven van vertrouwen blijkt evenwel geen garantie te zijn op een bijstelling van een algemene achterdocht tegen ‘allochtonen’. Voor verschillende respondenten was dit ook van het ergste dat ze konden horen “*jij bent oké, maar al die andere Marokkanen...*” of nog “*gij zijt van de goekes, ge zijt niet van die typische Marokkanen*”. Individuele ervaringen slagen er blijkbaar niet in het algemene en gangbare beeld bij te stellen. Collega’s zeggen dan: “*ja maar, jij bent*

³² P. WADDINGTON, Police (Canteen) Sub-Culture. An Appreciation, *British Journal of Criminology*, Vol. 39, nr. 2, 1999: 287-309.

anders”... Men is de uitzondering die de regel bevestigt, en hoe goed bedoeld ook, daar wordt men moedeloos van, zo lijkt het wel.

153. Dit wantrouwen heeft ook effecten op het welbevinden van de allochtone medewerkers. Een respondent zei daarover het volgende:

“bij de politie bestaat niet zoiets als een veilige plek om je gevoelens te uiten. Niets dat je zegt kan je in vertrouwen zeggen. Als je zoiets zegt op een vergadering, je zijt niet iemand dat er iets heeft aangekaart, maar diegene die gaan blèten is.”

Een andere stelt:

“ik voel me geïntegreerd, maar niet aanvaard met mijn verschillen”.

154. Het wantrouwen blijkt ook gebaseerd op twijfels over waar de loyaliteit van allochtone agenten ligt: bij de politie of bij de eigen achterban. Dit wordt voortdurend getest, van bij de intrede in de organisatie (zie ook *supra*, opleiding). Zo is er het voorbeeld van iemand die bij zijn eerste patrouille de vraag krijgt voorgeschoteld: *“moest er een volksopstand zijn van Marokkanen en Turken tegen de politie, zou je dan aan onze kant staan?”* Als de respondent antwoordt dat het toch normaal is dat als men bij de politie is, men de kant van de politie zal kiezen, reageert de vraagsteller met: *“eerst zien en dan geloven”*...

155. Een respondent vond het irritant dat men zich moet verantwoorden voor andere allochtonen. Een andere stelde:

“je verantwoordt je eigenlijk constant voor je gemeenschap”.

156. Belangrijk hier is dat sommige respondenten, hoewel een kleine minderheid, bevestigen dat de zgn. neutraliteitslast soms leidt tot overcompensatie van allochtone medewerkers (INP en HINP) tegenover allochtone burgers. Er werd daarbij een geval gesignaleerd van een allochtone INP die zich op het bureel tegen autochtone collega's zeer negatief uitliet over allochtone burgers. *“Met die makkaken altijd...”*. Mensen gedragen zich zo in situaties waarin allochtoon zijn geen voordeel is, en dan is dit gedrag van afzetten tegen de eigen groep functioneel om aanvaard te worden.

157. Sommige respondenten ervaren dan ook achterdocht van hun autochtone collega's indien ze als allochtone agenten contact hebben met allochtone burgers. In een enkel geval werd daarbij geïnsinueerd dat allochtone burgers een voorkeursbehandeling kregen. Een respondent stelde in dat verband:

“je merkt wel dat er wantrouwen is van de collega's. Je hebt het gevoel dat ze u bekijken met een vergrootglas”.

Maar dat probleem stelt zich niet met iedereen. Zo stelde een respondent:

“ik ervaar dat niet met de twee waarmee ik samenwerk. Ze komen ook goed overeen met mij (...) ze geven toe dat er een probleem is en ze weten dat er weinig aan kan worden gedaan. Ze voelen zich machteloos, anders

komt het ook op hen af en dan volgt de groepsdruk. Ik begrijp dat, want ik doe dat nu ook zelf, ik meld het niet meer. Je moet nog in een gezonde sfeer uw werk kunnen doen.”

De groepsdruk waarnaar wordt verwezen, komt verderop nog aan bod.

Racisme als test

158. Het is in die zin ook dat het openlijk uiten, in het bijzijn van de allochtone medewerker, van discriminerende opmerkingen over allochtonen of het maken van racistische grappen (zie prevalentie, *infra*) kan worden begrepen. Het is een test of men hierover gaat klagen tegen de hiërarchie³³. Het is eveneens een prijs die men moet willen betalen om tot de politie-identiteit te mogen toetreden. Een respondent zei hierover: *“ik had een ideaalbeeld van de politie, die bubbels zijn kapot...”*

159. Als allochtone medewerker eventueel zelf meedoen aan deze opmerkingen of grappen is een stap verder maar kan door hetzelfde mechanisme worden verklaard (zie compensatiegedrag, *supra* randnr. 156). Mensen gedragen zich desgevallend in situaties waarin ‘allochtoon’ zijn geen voordeel is. Een gedrag van afzetten tegen de eigen groep kan dan functioneel zijn om aanvaard te worden, om ‘one of the boys/girls’ te kunnen zijn. Als dit gaat om vrouwendiscriminatie door vrouwen, is dit fenomeen welbekend en worden deze de zgn. ‘queen bee’ geheten.

160. Een respondent merkt daarbij op dat het gevoel leeft dat er twee kampen zijn en dat je als allochtoon kamp zal moeten kiezen. De context van radicalisering versterkt dat (zie *infra*).

161. Men verwacht van de allochtone agent in dat verband individuele keuzes, bv. niet (zichtbaar) meedoen aan de ramadan, geen hoofddoek dragen, niet bidden, mogelijk met als doel los te komen van zijn ‘stereotype’ moslimidentiteit. Een respondent vertelde onder meer het volgende:

“je krijgt wel altijd dezelfde commentaren, dat ze het niet snappen dat je zelfs geen water mag drinken. Als ze daarover beginnen, dat je mee moet zijn met de tijd, dan ga ik weg want anders moet ik me constant verantwoorden. Als ik zeg dat 5 maal bidden mezelf tot rust brengt, dan zie ik de collega’s denken dat ik een extremist ben. Ik heb nu schrik om dat te zeggen, ik leg mezelf beperkingen op en spreek daar nu niet meer over.”

162. Maar tegelijk wordt conformiteit verwacht aan een andere identiteit, die van de politiecultuur. Intredingsprocessen in organisaties zoals bv. het leger wissen eerst de eigen identiteit, denk aan de onnavolgbare drilinspecteur in de film Full Metal Jacket, om vervolgens een andere te kunnen aannemen. Is dat mogelijk deels ook waar voor nieuwe rekruten bij de politie, voor de allochtone medewerkers zou dat in het bijzonder gelden én het zou daar niet mee ophouden. Hun probleem, zeggen ze, is dat dit niet eenmalig is. Het afleggen van de eigen identiteit en het aannemen van de andere dient steeds herhaald bv. wanneer men op een andere dienst terechtkomt.

³³ E. CASHMORE, The Experiences of Ethnic-Minority Police Officers in Britain: Under-recruitment and Racial Profiling in a Performance Culture, *Ethnic and racial Studies*, vol. 24, nr. 4, 2001: 624-659, p. 650.

Tegelijkertijd ervaren ze dat ze in bepaalde situaties toch steeds opnieuw op hun moslimidentiteit worden beoordeeld, en dan vooral op de ‘negatieve’ (of zo beleefde) kenmerken ervan.

163. Deze grote druk tot loyaliteit kan men zien als een resultaat van de heersende politiecultuur die op haar beurt kan worden begrepen als een antwoord op hoe politiemensen, intern en extern, omgaan met de uitdagingen in hun beroep³⁴. Onder meer de gepercipieerde gevaarlijkheid en onvoorspelbaarheid van het beroep en de daarmee gepaard gaande druk om bij interventies in korte tijd beslissingen te nemen, en waarbij men omzeggens ‘blindelings’ op elkaar moet kunnen rekenen en vertrouwen, leidt tot grote groepscohesie. Deze kan een vrij dwingend karakter krijgen en resulteren in een grote druk tot conformering en loyaliteit aan de normen en waarden van de groep. Dit gaat tot het elkaar indekken, de zgn. ‘*culture of silence*’ of omertà. Het testen van de allochtone agent gaat dan ook hierover. Wie kan men vertrouwen, wie klikt er³⁵? Een voorbeeld werd gegeven door een respondent die vertelde hoe hem tijdens de dienst opgedragen werd met twee collega’s een café binnen te gaan waarbij iets alcoholisch werd besteld en daarbij gekeken werd hoe de nieuweling erop reageerde en er achteraf al dan niet over zou zwijgen. Het feit dat zulke ‘test’, zoals we vernamen, ook al eens zou toegepast zijn geweest door medewerkers van allochtone origine, bewijst hoezeer deze laatsten zich soms conformeren aan de heersende politiecultuur en bepaalde handelwijzen ervan overnemen.

164. Men wordt lokaal aan een groep door er lid van te worden maar vooral door identificatie. Die identificatie wordt bepaald door de eigenschappen van de groep. Hoe homogener, hoe gemakkelijker dit gaat. Groepsdiversiteit, en etnische diversiteit in het bijzonder, kan die identificatie en participatie in de groep moeilijker maken³⁶. De ‘diverse’ minderheid heeft het dus niet alleen lastiger om zich te conformeren maar ‘verstoort’ ook nog eens het homogene karakter van de groep en verzwakt zo mogelijk de groepscohesie. Politie blijkt in die zin te kunnen worden begrepen als een ‘gulzige institutie’ die niet enkel een absolute toewijding en zeer grote loyaliteit van haar leden verwacht maar tegelijk ook claims van concurrerende rollen en posities voor haar medewerkers zo veel mogelijk probeert te reduceren. De organisatie oefent daarom druk uit om de banden met andere organisaties of systemen die zulke claims of eisen kunnen stellen in conflict met de eigen verwachtingen te verzwakken of te verbreken. Dit verklaart waarom allochtone medewerkers bv. druk kunnen ervaren om met hun ‘moslimachtergrond’ te breken en dat het bv. niet aanvaard wordt ‘openlijk’ een moskee te bezoeken voor het vrijdaggebed, terwijl dat voor een kerkbezoek geen probleem zou vormen.

165. Werken aan meer aanvaarding voor diversiteit passeert in deze optiek ook via het werken aan de ‘gulzige’ institutie en aan de (traditionele) politiecultuur. Het afzwakken van het homogene karakter van de groep kan ertoe leiden dat een minderheid minder druk ervaart om zich tot één homogene, dominante groep en

³⁴ T. VAN DEN BROECK, ‘Copland, over politiecultuur’, in, *Handboek Politiediensten*, Deurne/Diegem, Kluwer, afl. 59, 101, 2001, oktober, pp. 1-58.

³⁵ J. VAN MAANEN, Police Socialization: a Longitudinal Examination of Job Attitudes in an Urban Police Department, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20, nr. 2, 1975: 207-228, p. 221.

³⁶ A. PETERSON & S. UHNOO, *Trials of Loyalty: Ethnic Minority Police Officers as 'Outsiders' Within a Greedy Institution*, *European Journal of Criminology*, vol. 9, nr. 4, 2012: 354-369, p. 358.

cultuur te conformeren. Het feit dat in bv. taalkundig gemengde politieorganisaties, in het Brusselse, meer diversiteit voortkomt, kan in die zienswijze mede (maar niet enkel) een gevolg zijn van het feit dat de ‘autochtone’ groep op zich minder homogeen is en dus minder dominant kan zijn t.o.v. de minderheidsgroep.

Talenkennis als positief kenmerk, maar niet onder alle omstandigheden

166. De talenkennis (Arabisch, Turks...) van de respondenten wordt door autochtone medewerkers doorgaans wel als positief ervaren, vooral wanneer het gesprek tussen allochtone medewerkers en burgers onmiddellijk wordt vertaald en wanneer het de interventie en i.h.b. de afhandeling ervan versnelt. Voor iemand was dit toch dubbelzinnig: *“dan ben ik een goeie...”*

Maar ook hier is het wantrouwen nooit ver weg, want veel autochtone collega’s blijken zich ongemakkelijk te voelen wanneer er niet meteen vertaald wordt. Op een manier is dit te begrijpen, mensen worden niet graag uitgesloten uit een communicatie, maar enig geduld met en vertrouwen in de allochtone collega zou volgens de respondenten wel mogen, want zij ervaren dergelijke reactie als een blijk van wantrouwen. Om mogelijke problemen te vermijden, dringen vele respondenten er bij allochtone burgers dan ook (eerst) op aan om Nederlands te praten en enkel over te schakelen naar een andere taal als het niet anders kan.

167. Buiten dit kader wordt Marokkaans of Turks praten door autochtone agenten niet als erg positief ervaren. Een respondent die een gearresteerde uitleg gaf in het Marokkaans kreeg de opmerking toegeroepen *“dat men hier (bij de politie, n.v.d.r.) wel Nederlands praat”*. Ook als diender onder elkaar Arabisch praten of elkaar goedendag zeggen wordt niet echt gewaardeerd. Een respondent stelt:

“Als mijn ma belt en ik spreek in het Turks, dan bekijken de collega’s me raar en wordt daarmee gelachen. Ze zijn daar ooit op teruggekomen toen een Albanese dader, half gedrogeerd, in het Turks tegen mij begon te praten. Ik vind het niet leuk als mensen zo reageren als ik een andere taal spreek, ik voel me oncomfortabel als ze vergeten dat ik een andere taal spreek”.

168. Hier tekenden we verder op dat er nogal wat negatieve reacties zouden volgen op burgers die geen Nederlands praten, bv. toeristen die de weg vragen, in het bijzonder in het Frans. Ook hen wordt, volgens een aantal respondenten, duidelijk gemaakt dat men in Antwerpen Nederlands moet praten. Naar aanleiding van de herdenking van de Eerste Wereldoorlog en een wandelponton over de Schelde stelde een Duitse toerist een vraag aan een politieman en kreeg naar verluidt als antwoord: *“Sie haben nichts zu fragen, Sie haben den Krieg verloren”*... De respondenten vinden dit in het licht van klantvriendelijkheid en gemeenschapsgerichte politiezorg een zeer merkwaardige houding.

Van allochtoon naar moslim

169. Over het algemeen neemt men een verschuiving waar van ‘vreemdeling’ cf. ‘Marokkaan, Turk of dergelijke’ naar ‘moslim’. Daarbij zou men negatiever staan tegenover een Marokkaanse dan een Turkse achtergrond.

170. Niet alle medewerkers mogen volgens de respondenten over dezelfde kam geschoren worden en hebben wel degelijk een genuanceerde kijk. Een respondent verwoordt het zo: *“sommige INP zijn heel goed en maken duidelijk het onderscheid tussen de moslims die gebrainwasht worden en de anderen”*.

171. Maar feit is dat na de aanslagen op Charlie Hebdo verscheidene allochtone medewerkers werd gevraagd naar hun reactie ‘als moslim’. Een respondent zegt hierover:

“het is steeds weer van ‘vind jij dat normaal?’ of ‘wat vind jij ervan?’. Ik wil niet in dat wij/zij-verhaal terecht komen (...) ik heb het gevoel dat ik steeds mijn loyaliteit moet bewijzen. Met de aanslagen van Parijs is het nog erger geworden (...) ik heb toen gezegd, ik heb daar niets mee te maken, ik ben moslim en ik kan u verzekeren dat de islam daar niets mee te maken heeft’... het antwoord van een (autochtone n.v.d.r.) collega daarop: ‘En nu zijde aan het liegen’ (...) dan heb ik gezegd ‘dan stoppen we ermee, dit gesprek heeft niet plaatsgevonden’”.

Een andere respondent vat het zo samen:

“wie zich niet in een vakje ziet passen, het vakje vindt jou wel (...) men wordt steeds opnieuw met die identiteit geconfronteerd. Het is jammer dat we enkel bevraagd worden over die zaken en niet over andere”.

172. Deze vaststellingen sluiten aan bij wat hiervoor al werd geschreven over het feit dat men zich nooit volledig aanvaard voelt, dat men eerst ‘allochtoon’ is en dan politie.

173. De tragische terroristische gebeurtenissen functioneren voor sommigen, autochtone collega’s, blijkbaar ook nog als een ‘gambiet’, een respondent ving na de aanslagen immers het volgende op: *“we mogen nu meer”*. Over het vluchtelingenprobleem is het dan *“kunnen ze die boten niet doen kantelen?”*...

Gebrek aan kennis en contact met diverse burgers

174. Het helpt volgens een aantal respondenten ook niet dat – ondanks de inspanningen onder meer d.m.v. de opleidingen diversiteit – dat autochtone medewerkers te weinig kennis hebben over de Arabische wereld of Turkse gemeenschap. Men *“onderschat de diversiteit hierin”*. Er zijn ook nog ‘vrijzinnige, christelijke en joodse Marokkanen’, er zijn ‘Alevetische’ vrijzinnige Turken, er zijn ‘de Koerden’, stelt men dan.

175. *Idem dito* voor tekenen van radicalisering. Een HINP zou een RIR hebben willen opstellen over iemand die na aanhouding bij een verhoor zou hebben gevraagd om even te mogen bidden.

176. De meeste respondenten ervoeren de vragen over bv. de hoofddoek, de ramadan wel vanuit een oprechte interesse en geven in dergelijke gevallen graag toelichting. Soms doet er al eens iemand mee aan de vasten. Over het Suikerfeest is men wel enthousiast, dan zijn er koekjes.

Beleving van religie

177. Het is vooral in de context van de recente terroristische gebeurtenissen, maar ook bij religieuze evenementen of momenten, zoals de ramadan dat het thema religie wordt aangeraakt. Hiervoor (*cf. supra*, randnr. 161) gaven we in dat verband al een uitspraak weer van een respondent.

178. Het al dan niet voorzien van faciliteiten die rekening houden met levensbeschouwelijke zaken kwam tijdens de gesprekken ook geregeld naar voor. Hierover zijn de meningen bij de respondenten verdeeld. Iemand zei daarover:

“ik had eens een tolk die me vroeg of hij ergens mocht bidden. Ik heb hem een verhoorlokaal getoond en heb dat aan niemand gezegd. Het was alsof ik me moest verstoppen”.

En een andere respondent:

“een collega die eventjes rust wil vormt geen probleem, maar als iemand pauze wil om te bidden zou het kot te klein zijn”.

Ook met rokers, van wie aanvaard wordt dat ze geregeld het werk onderbreken om te roken, werd dergelijke vergelijking gemaakt.

179. Voor een overgrote meerderheid van de respondenten is er evenwel geen nood aan faciliteiten tijdens de ramadan. Iemand merkte daarbij op dat het mogen doorwerken over de middag in elk geval werd afgeschaft. Er zou hieromtrent geen korpsbreed beleid gevoerd worden. Men maakt dan de vergelijking met internationale (vooral Angelsaksische) bedrijven waar religie geen issue is en er volop faciliteiten bv. gebedsruimtes worden voorzien.

180. Een respondent merkt verder op dat bij cursussen met middagmaal, bv. broodjes, of ook bij grotere evenementen georganiseerd voor het korps, er geen rekening gehouden wordt met mensen die geen varkensvlees eten. Men zou er gewoon niet aan denken. De allochtone medewerkers durven er niks van te zeggen omdat dat commentaren uitlokt.

181. Wie familiefoto's op zijn bureel heeft staan waarop de leden 'westers' en zonder hoofddoek afgebeeld staan, krijgt meer waardering. Een aantal medewerkers van allochtone origine worden in dezelfde zin niet als moslim aanzien omdat, of zolang, ze er niet '(stereo)typisch uitzien, geen hoofddoek, wel schmink, haar los, geen baard, al dan niet vasten' etc. De verbazing blijkt dan groot om deze collega's in het Arabisch of Turks te horen spreken, ze te zien vasten, etc.

Risicoanalyse in het korps

182. Daar waar in wat voorafging op basis van de gesprekken met de respondenten een aantal risicogebieden en opvallende weerkerende vaststellingen onder de aandacht werden gebracht, peilden we tijdens de interviews ook of er door de leiding – en dus

eveneens in de perceptie van de respondenten – aan risicoanalyse wordt gedaan, zowel wat intern als extern discriminatoir of racistisch gedrag of taalgebruik betreft.

183. Wat het externe luik betreft, blijkt volgens de respondenten geen risicoanalyse te bestaan voor zulke zaken. Er zou op de diensten nauwelijks over integriteit of diversiteit worden gesproken. Er is enkel een risicoanalyse voor veiligheidsissues, bv. twee vrouwen die samen in combi rijden zou in bepaalde diensten vermeden worden.

184. Over de risicoanalyse m.b.t. het interne aspect wordt in de gesprekken weinig gemeld, toch konden enkele ervaringen worden opgetekend. Een respondent zegt dat sommige terreinondersteuners, d.w.z. middenkader, afgekort als TO, een ‘slechte’ combi meegeven aan collega’s ‘die ze niet kunnen hebben’. Maar dat blijkt niet specifiek naar allochtonen gericht. Het zegt misschien wel iets over de sfeer en mogelijke onderlinge conflicten in sommige settings. In dat verband wordt verwezen naar het voorkomen in een aantal afdelingen van hokjesmentaliteit en aparte groepjes, klikjes...

Wel is er ervaring met ‘verlof nemen’ door autochtone INP indien allochtone medewerkers (INP/HINP) op dienst komen (zie ook prevalentie, *infra*).

185. In ditzelfde verband werd er gepeild naar de ervaringen van de respondenten in hun contacten als politievrouw of -man met de bevolking.

Hieruit blijkt dat het vrij negatieve beeld dat volgens de respondenten over de politie bij (een deel van) de allochtone gemeenschap blijkt te bestaan de aanvaarding van allochtone politiemensen bij de allochtone gemeenschap niet bevordert, zo wordt vaak gesteld. Meerdere vrouwelijke respondenten maken in dat verband gewag van situaties waarbij men door allochtone mannelijke burgers genegeerd wordt omdat men vrouw is: “*tegen u spreek ik niet*”, of een familielid van betrokkene dat stelt “*ga je bij de honden werken...?*”

186. Desondanks kon worden opgetekend dat nogal wat jongeren aan allochtone agenten om informatie vragen over hoe bij politie te geraken. Daaraan wordt toegevoegd dat velen geloven weinig kans te zullen maken. Hier liggen mogelijkheden voor een betere communicatie en het gebruik van allochtone medewerkers als ‘ambassadeurs’ van de organisatie naar bepaalde doelgroepen.

4.3.3 Controleactiviteiten - resultaten interviews

187. Rekening houdend met de controleomgeving en de resultaten van de risicoanalyse kan het management vastleggen welke specifieke maatregelen kunnen worden genomen om de gesignaleerde risico’s te beheersen en om de algemene doelstellingen van de politiezone en deze op het vlak van diversiteit in het bijzonder te bereiken. Onder deze COSO-component zouden dus ook bepaalde beleidsmaatregelen ondergebracht kunnen worden die eerder al besproken werden en die niet worden hernomen.

Stimuleren en reageren op meldingen

188. Bij de respondenten werd gepeild of medewerkers worden gesensibiliseerd of aangemoedigd om melding te maken van schendingen in de domeinen van diversiteit of racisme, of bij uitbreiding van onbehoorlijk (collegiaal) gedrag. In het algemeen wordt hierop negatief geantwoord, zeker wanneer het over het verleden gaat. Momenteel zou er verbetering zijn. In dat verband werd ook verwezen naar het feit dat de korpschef, n.a.v. de artikelen in de pers, heeft laten weten dat racisme niet kan en dat elke melding door hem persoonlijk zou worden opgevolgd.

189. Voor één afdeling, maar dat was geen operationele, werd een respondent nochtans wel door zijn leiding aangemoedigd om zaken te melden:

“als er iets is, kom met mij praten, ook omtrent racisme...”

190. Deze respondent was de enige met een dergelijke ervaring, waarbij een verantwoordelijke hier expliciet op wees. De ervaringen van de meeste respondenten waren eerder tegengesteld, zij slikken slechte ervaringen liever door dan ermee naar buiten te treden. Een respondent vat het zo samen:

“het korps is een kluwen van angsten, ook bij leidinggevenden, ze krijgen/geven geen steun en feedback, mensen hebben schrik om naar leidinggevenden te stappen, men is beducht voor de gevolgen en de pesterijen die daarop volgen, omdat ze zien hoe het eraan toe gaat met anderen”.

En verder:

“het motto is: niet teveel werken, meedoen met de rest, want anders geef je aan dat we dat allemaal aankunnen. Ook bij jongere collega's, merkwaardig hoe snel men al verzuurd en verbitterd is. Van 's morgens al begint men te zeuren...”

191. Het merendeel van de respondenten stelt dat indien men al terecht kan bij de leiding, men daar geen gevolg van merkt. Uitzondering vormde een agent in de wijkwerking die stelde wel terecht te kunnen. Het ging om een (qua graden en origine) jong en gemengd team.

192. Contra-indicaties om zaken te melden zijn de gepercipieerde verwevenheid van auteurs van discriminerende uitlatingen met hun directe leiding alsook een gebrekkige voorbeeldfunctie van deze laatste. Zo stelde een respondent:

“als de leiding niet het goede voorbeeld geeft en iedereen de indruk geeft dat het een lach en een zwans is, dan hoeft het niet”.

193. Tevens werd gepeild of het midden- en officierenkader volgens de respondenten optreedt in geval van vaststellingen. Hoewel veel leidinggevenden kennis zouden hebben van racisme en dergelijke, wordt er volgens de respondenten niet opgetreden tegen schendingen. Een respondent:

“leidinggevend en treden zeer streng op voor ‘klakse’ of fluo-vest die niet gedragen worden, maar als mensen racistische en stereotype opmerkingen geven, dan wordt er niet vanuit de groep en niet vanuit de leiding gereageerd. Van zodra iemand te laat is, wordt er gecontroleerd, maar daarvoor (racisme, ...) niet.”

194. Opnieuw werd hierbij verwezen naar negatieve ervaringen hieromtrent wanneer betrokkenen goede contacten of vriendschapsbanden hebben met de leiding. Dit zou zeker het geval zijn wanneer deze banden ook familiaal of relationeel zouden zijn.

195. Waar men wel een aantal punctuele reacties noteerde, klaagde men aan dat er niet structureel wordt opgetreden

Op het individuele vlak kon worden opgetekend dat in een geval van racistische uitspraken via de radio gereageerd zou zijn door betrokkene een opleiding diversiteit ‘als straf’ op te leggen. Verder stelde een respondent dat via de media werd vernomen dat er tuchtprocedures zouden zijn opgestart in verband met Facebookgesprekken. Het klopt dat klachten of aangiften over intern racisme die ter ore komen van de korpsleiding (in brede zin) worden onderzocht.

196. Mogelijk mede hierdoor blijken de respondenten quasi unaniem positief over de korpschef van de PZ Antwerpen zowel wat betrokkenheid als bereidheid om oplossingen te zoeken voor het functioneren van allochtone medewerkers betreft. Als hij zegt dat zijn deur altijd openstaat en men bij hem terecht kan, dan is dat ook zo, volgens de beleving.

Maar ook hier wordt gewezen op het grote verschil tussen zijn persoonlijke inzet en het gebrek aan reactie van de rest van de ‘managementketen’. De betrokken autochtone politiemensen worden niet verontrust. Ook de reactie van de Dienst Intern Toezicht in voorkomend geval wordt sterk bekritiseerd.

197. Over het algemeen is de ervaring met de dienst intern toezicht negatief en dit m.b.t. de intake, de discretie, het gevolg en de neutraliteit. Wie na een klacht van een allochtone medewerker naar de DIT moet komen, wordt eerder als slachtoffer dan als dader aanzien, zo is de indruk. Er is verder de ervaring dat men, als getuige bv. een verklaring moet afleggen, de antwoorden al zijn ingevuld ten voordele van de politie(collega). Soms werden gelijkaardige opmerkingen over een gebrek aan optreden en initiatief over de diensten integriteit en klantenmanagement gemaakt. Er werd niet nagegaan op welke periode de ervaringen met de DIT betrekking hebben. Het is bekend dat in deze dienst in het verleden problemen waren.

Selectie en carrière

198. Volgens vele, maar niet alle respondenten leeft bij de autochtone medewerkers het beeld dat allochtonen hun job hebben gekregen of te danken hebben aan hun afkomst. Dan valt vaak de term positieve discriminatie of ook nog ‘bepampering’.

“ze zeggen dat ik een stapje voor heb omdat ik allochtoon ben”.

Of nog:

“Ik ben HINP en dan is het direct van ‘positieve discriminatie’...”

Wie allochtoon én vrouw is zou het nòg makkelijker moeten gehad hebben...

199. Hetzelfde zou gelden voor de huidige lokale rekruteringsactie. Dan wordt er door de autochtone collega's gezegd:

“de drempels zullen wel veel lager liggen”,
en
“wat gaan ze nu binnenhalen”.

In posts op Facebook zou volgens een respondent het volgende staan:

“ja, ze gaan zomaar mogen binnenkomen, zonder examen te doen...”

200. Een respondent ving het volgende op:

“(ze) zeiden dat ze niet meer goed zouden kunnen filteren door te gemakkelijke testen en daardoor zou er crapuul bij de politie terechtkomen. Ik denk dat ze dat dan ook koppelen aan het radicaliseren en het infiltreren van de politie. Je kan het toch niet maken dat je zo achterdochtig bent. Ik word daar ook over aangesproken.”

201. Waar diversiteit volgens sommigen bij de indiensttreding wel aan bod komt, in dat verband wordt positief verwezen naar de stijging van het aantal vrouwen in het korps, geldt dat voor (anti)racisme veel te weinig. Voor sommige respondenten liggen de oorzaken van discriminerend gedrag vaak bij de selectie en het feit dat dit daar geen issue is.

202. Een respondent stelde dat veel autochtone collega's het nut van diversiteit in vraag stellen. Zulk 'special treatment' is niet nodig, 'we zijn allemaal politie'... maar, zo wordt opgemerkt, diversiteit in de samenleving is voor hen ook niet nodig. Het is in deze context lastig om over bepaalde attitudes van collega's te praten, want die zien het probleem niet, aldus een respondent.

203. Ondanks negatieve ervaringen of het feit dat men als een resultaat van positieve discriminatie wordt bekeken, stellen vele respondenten eerlijke opleidingskansen te krijgen. De algemene teneur van de antwoorden op deze vraag is positief. Sommige respondenten waarschuwen daarbij om geen 'Calimero'-houding aan te nemen, racisme kan men niet altijd inroepen als excuus (voor het niet volgen van of niet slagen voor opleidingen).

204. Wel is het zo dat opleidingen op eigen initiatief moeten worden aangevraagd, er is naar verluidt weinig loopbaanontwikkeling of begeleiding vanuit het korps daaromtrent.

205. Wanneer gepeild wordt naar de mogelijkheden van interne mutaties, naar andere functies of diensten maakt men gewag van het feit dat beslissingen in dat verband 'achter de schermen' worden genomen. Het gaat dan over wie van de

kandidaten er ‘zeker (niet) bij moet zijn’. Maar dat is niet specifiek vanuit racisme ingegeven wel eerder vanuit ‘wie kent wie’, of ‘vriendjespolitiek’. Er wordt wel een probleem met een gebrek aan feedback en inzicht in de gebruikte indicatoren gemeld. Kandidaten krijgen te horen te weinig anciënniteit (maturiteit) te hebben maar zien naar eigen zeggen kandidaten met gelijkaardige anciënniteit wel slagen (verschil tussen anciënniteit-maturiteit). Hieromtrent wordt meer nood aan transparantie gevraagd.

206. Als er barrières worden opgeworpen, gaat het eerder om functies zoals de recherche. Ook blijken er zeer weinig wijkagenten van allochtone origine te zijn. Er werd opgemerkt dat men misschien zulke functies misloopt uit de veronderstelling (bij het management) dat allochtone kandidaten niet zullen aanvaard worden door de al bestaande groep waar men terecht komt (*cf.* ook prevalentie, *infra*). De interne cohesie primeert dan.

207. Een ander aspect dat hier zou meespelen betreft de grotere kans voor allochtone collega’s om voorwerp uit te maken van een onderzoek. Een respondent maakte zich zorgen dat zulk onderzoek, niettegenstaande de uitkomst ervan in het voordeel was van betrokkene, aan bod zou komen bij bevorderingen. Daar komt nog bij dat men het gevoel heeft dat strenger wordt opgetreden tegen allochtone dan tegen autochtone collega’s.

208. In zekere mate wordt in dit verband ook naar homo’s verwezen als een ietwat bevoorrechte groep. Het feit dat de korpschef homo is, lijkt volgens respondenten een aanwijzing te vormen dat homoseksualiteit (m/v) in elk geval (al) beter aanvaard wordt.

209. Een respondent uit in dat verband zijn twijfels over een mogelijke wending van het diversiteitsbeleid:

“de entourage rond MUYTERS, dat zijn allemaal mensen van dezelfde klik (...). Op de dienst diversiteit zie je dat daar iets schort, het gaat nu over holebi-toestanden, dat wordt nu nog versterkt met de persoon die daar nu zit en het aan de kant schuiven van Gini BEELS. Nu is er enkel dat holebi-gedoe, dat is het grote item binnen het korps. En met die Turkse collega’s die daar zijn vertrokken, is dat ook geen goede zaak voor de diversiteit in het algemeen. Gaan die contacten met verenigingen met veel allochtonen nog blijven, die contacten met de moskeeën? Ik weet dat niet, ik zou dat jammer vinden mocht dat niet meer het geval zijn”.

210. Ten slotte werd nagegaan of de respondenten in de politiezone willen blijven werken of eerder naar een andere politiezone of een dienst van de federale politie zouden willen verhuizen. Van de 21 respondenten die we hebben gesproken willen er slechts 2 vertrekken. Een overweegt te vertrekken wegens het pesten dat niet opgelost geraakt. Een zegt te vertrekken omwille van de gelegenheid om dichterbij de woonplaats te werken. Een derde heeft op het punt gestaan de PZ te verlaten, maar is door tussenkomst van de korpschef van gedacht veranderd.

4.3.4 Informatie en communicatie - resultaten interviews

211. Er wordt naar de beleving van de respondenten intern niet over dit thema gecommuniceerd, hoogstens wordt gereageerd op uitingen in de pers.

212. Het is in elk geval zeker zo dat op de (externe) website van de politie artikelen verschenen over de aanpak van racisme en discriminatie bij de lokale politie Antwerpen en dit met verwijzing naar de problemen in de media daaromtrent medio 2014. Bij het intikken van het zoekwoord racisme op de website van de PZ Antwerpen verschijnen er doorgaans 4 artikelen, bij het woord diversiteit 7 à 8³⁷. In dezelfde zin signaleren de respondenten een communicatie in de POL, het intern personeelskrantje van de PZ, over een groep die zou zijn opgericht inzake integriteit en vertrouwenspersonen.

213. Op intranet werd uitleg gegeven over de ramadanperiode, start en einde van de vasten en de werking van de ‘ramadanpatrouille’ (waarvan de werking werd gewaardeerd). Volgens een andere respondent werd dit aangevuld met uitleg over het Suikerfeest, het Offerfeest en verder nog een Indisch feest.

214. In het verlengde van het voorgaande kon worden vastgesteld dat intern de diensten volgens een meerderheid van de respondenten zeer weinig overlegmomenten worden georganiseerd, zeker niet over diversiteit.

215. Toch zou er in bepaalde gevallen over vastgestelde schendingen en genomen maatregelen worden gecommuniceerd. Zo zou er bijvoorbeeld op algemene wijze op intranet zijn gecommuniceerd over het gebruik van sociale media, en dit n.a.v. enkele incidenten daaromtrent.

4.3.5 Monitoring en prevalentie - resultaten interviews

216. In hoofdstuk 3 hiervoor werden de cijfers meegedeeld van de bij het Comité P bekende klachten en aangiften m.b.t. deze problematiek. In wat volgt worden de kwesties weergegeven zoals ze door de respondenten werden beleefd en ervaren.

217. Ondanks de hierna volgende reeks van soms harde voorbeelden van vooroordelen, stereotyperingen, discriminaties en mogelijk rondit racisme, zeggen verscheidene respondenten nog nooit met discriminatie te maken te hebben gehad: “*ik ben al 7 of 8 jaar binnen en ik heb nog geen enkele keer te maken gehad met discriminatie*”. Daarbij wordt gesteld dat het erg afhangt van hoe men zich zelf opstelt en men voor zichzelf kan opkomen. Anders walst men over je heen. Dat geldt ook voor anderen, bv. (autochtone) jongere agenten die niet durven te weigeren om (na de diensturen) samen op café te gaan. Een assertieve en snelle reactie van bij intrede (cf. *supra*, randnr. 111) op mogelijke opmerkingen, vooroordelen en stereotyperingen helpt om de zaak af te blokken, en om zelfs op termijn in een aantal gevallen vriend(in) te worden van betrokkenen. Vooral voor vrouwen zou dat gelden, zij hebben naar eigen zeggen geleerd om voor zichzelf op te komen.

³⁷ <http://www.politieantwerpen.be/search/site/racisme> (laatst gecheckt op 29/1/2016).

218. Andere allochtone medewerkers wensten de opmerkingen niet te horen en uitten zo ook de wens dat hun etnische afkomst zou worden genegeerd: ‘zie mijn etnische achtergrond niet’. Sommigen blijken daarin een rijke en lange ervaring te hebben opgebouwd, zoals mag blijken uit de toelichting die ze over hun levensloop bij aanvang van de interviews gaven. Hoewel deze vorm van ‘coping’ soms een ‘succesvolle’ (overlevings)strategie kan zijn, is het en kan het geen uitgangspunt zijn van een diversiteitsbeleid dat juist de waarde van het verschil wenst te benadrukken in plaats van ze uit te wissen.

219. Het gevaar bestaat dat door de opeenvolging van voorbeelden en de bundeling van ervaringen in een relatief kort stuk de nuancering verloren gaat. Anderzijds mogen de gedane vaststellingen niet weg gerelativeerd of genuanceerd worden. Toch is nuance zeker op zijn plaats en wel vooral omdat de respondenten die, haast zonder uitzondering, ook zelf aanbrachten. Maar ook omdat een meerderheid al bij al en om diverse redenen graag in de PZ wil blijven werken (*cf. supra*).

220. In dat verband wordt benadrukt dat uit de interviews duidelijk blijkt dat niet gans het korps racistisch is, maar wel ‘een aantal’ of ‘enkelingen’. Deze enkelingen domineren evenwel sterk de groep. De rest van de (autochtone en allochtone) medewerkers durft er niet tegen in te gaan.

Bruine apen, makaken, bananenbomen, ...

221. Allochtone medewerkers rapporteren vooral over ervaringen met collega’s – overigens niet alleen van de eigen PZ, maar bijvoorbeeld ook van de federale politie – die ‘je geen hand willen geven’; ‘die niet tegen je spreken’; ‘die niet met je willen buiten rijden’; ‘info die wordt achtergehouden’; ‘telefoons die niet worden doorgegeven’, ‘het woord ‘bruine aap’ dat op het naamkaartje van de kleerkast wordt geschreven’; ‘het woord ‘makaak’ dat op de achterkant wordt geschreven van de foto na de eedaflegging’; ‘het urineren in de drinkfles’; ‘de tafel verlaten wanneer men daar gaat zitten’; ‘het werk dat achter de rug wordt overgedaan door anderen’, enz.

Een respondent zei in dat verband:

“je hoort ze lachen als je binnenkomt en dan zwijgen ze, ze geven al dan niet een hand en kijken niet in de ogen, je voelt dat je niet welkom bent”.

Een andere respondent illustreerde dit met:

“Ik voelde dat er wantrouwen was ook omwille van mijn afkomst. Dat is raar, je doet uw werk, job, je kan dat moeilijk uitleggen. Collega’s die weigeren uw hand te schudden, die u voorbij wandelen, die u negeren. Heb meegemaakt dat ik samen met INP moest buiten rijden, de terreinondersteuner zei me vlakaf ‘die wil niet met u buiten rijden’. Ik heb die nooit iets misdaan, ik was nieuw. Ik vroeg: ‘is dat normaal?’ en dan antwoordt de terreinondersteuner: ‘ik weet niet waarom, ik zal u nu met iemand anders zetten’. Dat was het” ...

222. Voor leidinggevendenden met migratieachtergrond is er de ervaring dat wanneer ze een bepaalde dienst doen sommige medewerkers voor die welbepaalde dienst zich

(collectief) ziek melden. Een allochtone HINP kan dan bv. ook geen chauffeur krijgen, die is plots weg of ziek gevallen. Vanzelfsprekend kan hier moeilijk bewezen worden dat de betrokkenen niet effectief ziek zijn, maar de context en/of de frequentie sterkt de betrokken respondenten in hun overtuiging.

223. Er vielen tijdens de gesprekken nogal wat ervaringen met uitlatingen over ‘makaken’ op te tekenen, net en vooral in het bijzijn van de allochtone medewerkers (zie ook *supra*, het testen van loyauteit). Enkele voorbeelden: “*Die verdachten, waren dat toen Belgen of makaken?*”; “*het is altijd hetzelfde met die bruin apen*”; “*men kan ze beter tatoeëren, zoals toen onder den Duits...*”; of ook nog “*ik kom juist uit de makakenbuurt*”. Indien op dit laatste werd gereageerd, kon van de persoon in kwestie worden vernomen dat deze dit “*een politioneel aanvaarde term*” vond. Na melding aan de leiding stelde deze een ‘bemiddeling’ voor. Wanneer het signaal volgde dat dit als onvoldoende werd ervaren, kreeg de betrokkene naar verluidt een functioneringsgesprek. Ook over de radio zou het woord “makaak” al zijn gebruikt om een persoonsbeschrijving te geven.

224. Een medewerker met Marokkaanse roots kreeg verder op het kantoor te horen: “*ik ken geen enkele goede Marokkaan*”. Een andere allochtone collega zou dat vervolgens gemeld hebben aan de commissaris maar daar is niets uit voortgevloeid. Straffer wordt het nog wanneer een leidinggevende commissaris zelf zou zeggen (over de afdeling City): “*ge ziet daar veel bananenbomen*”...

225. Steeds opnieuw worden allochtone medewerkers door deze opmerkingen met negatieve ervaringen geassocieerd en worden ze tegelijk als individu tot het lidmaatschap en de identiteit van een welbepaalde groep gereduceerd³⁸.

226. In dezelfde zin zou vaak over ‘negers’ worden gesproken. Toen een allochtone diender daarop opmerkte dat zulk woord geen correct Nederlands meer was, kreeg deze als antwoord dat betrokkene dit woord al zeer lang gebruikte en dat ook ging blijven doen. Hetzelfde gold voor het woord ‘bruine’. Een andere medewerker kreeg bij een bezoek aan de controlearts te horen dat “*mensen uit het Zuiden gekend zijn om het verzinnen van verhalen*”. Maar hij moest er niet mee inzitten, want “*bij de ‘negers’ (sic) was dat hetzelfde...*”

Een respondent vertelt nog:

“twee Marokkanen zijn aan het vechten in de straat, de HINP zegt dan van ‘ah als het Marokkanen zijn, dan zijn we er vanaf’. Die zei dat waar ik bij stond. Allee, dan zegt die zoiets, dan staan we daar met drie. Dat passeert, dat is normaal. Ik ben gestopt om dat melden.”

227. Drie respondenten legden de link met masculiniteit en mogelijke ‘oedipale’ concurrentie tussen mannelijke autochtonen en allochtonen. Mannelijke allochtone politiecollega’s zouden het daardoor moeilijker hebben om aanvaard te worden. Vrouwen zouden wat dat betreft als minder bedreigend worden ervaren. Zij hebben

³⁸ S. ÇANKAYA, *Buiten veiliger dan binnen. In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*, Delft, Eburon, p. 131.

dan wel andere problemen, vooral inzake seksisme, zoals bv. de mannen die niet met een vrouw willen patrouilleren.

228. Een respondent stelde daarentegen dat de tijd van ‘den bruine’ wel voorbij was, althans openlijk, maar had toch twijfels hoe men er echt over denkt.

(Politie)humor...

229. De aanwezigheid van allochtone medewerkers vormt naast de aanleiding om, zoals hierboven beschreven, te kunnen ventileren over etnische minderheden ook de gelegenheid om een aantal ‘fijne grappen’ te maken. Enkele voorbeelden die we konden optekenen.

Een respondent kreeg een hoofddoek aangedaan met het logo van de politie opgekleefd met als opmerking “*doe dat aan, want jij zijn toch moslim*”... Een allochtone (niet-operationele) medewerker komt in werkkledij binnen en de autochtone politie-inspecteur roept: “*ene die werkt, amaai, waar gaan we da schrijven*”... Naar aanleiding van de verdrinkingsdood van een allochtone jongen die in de Schelde belandde, wordt uitgelegd dat het ‘normaal is dat migranten niet kunnen zwemmen en dus verdrinken’, want... “*in de woestijn is geen water*”. Een respondent gaf volgend voorbeeld:

“er was een reclame van een varken op een tram en een collega zei ‘Gij moogt niet op die tram...’ Dan zeg ik ‘Hoe komde jij daar bij ...’ Omdade jij moslim zijn.”

230. Het aanvaarden van zowel de opmerkingen als de zgn. grappen lijkt de prijs te zijn die allochtone medewerkers moeten betalen om aanvaard te worden in de politieorganisatie en op termijn de identiteit van politievrouw of -man te verwerven³⁹.

231. Voor de respondenten is het belangrijk daarbij te wijzen op het feit dat bij zulke opmerkingen doorgaans niemand van de omstanders reageert, allochtoon noch autochtoon, en evenmin enige reactie vanwege de leiding volgt (*infra*). In één geval zou wie daarover als autochtoon zijn allochtone collega had ingelicht naar verluidt zijn weggepest.

232. Dat wil niet zeggen dat allochtone medewerkers een grap niet kunnen (s)maken. Een respondent stelt:

“racisme, daar is ook humor mee gemoeid (...) er is dus een dunne lijn tussen wat humor is en wat racisme is en zeker politiehumor is een pak harder, daar trek je je ogen mee open. Je maakt vrij zware dingen mee als politie”.

233. Hier wordt door de respondenten humor uitgelegd als een manier om met deze realiteit om te gaan (‘coping’). Dat verklaart een en ander en ‘zwakt’ voor een aantal respondenten de reikwijdte ervan af:

³⁹ J. GAUTHIER, Des corps étrange(r)s dans la police ? Les policiers minoritaires à Paris et à Berlin, *Sociologie du travail*, vol. 53, 2011: 460-477, p. 474.

“die grappen worden gedaan in mijn bijzijn, ik heb niet het gevoel dat ik getest wordt, ze weten dat ik het grappig vind. Het verandert als je een slachtoffer geweest bent. ... Met een goede grap, kan ik lachen...”

234. Hoewel humor zeker een verbindende kracht kan hebben, niets leuker dan samen lachen met een goede grap, blijkt uit de voorbeelden dat grappen kwetsend worden als daarbij een sociale grens wordt overschreden, zeker in een context waarin vaak een gebrek aan onderling vertrouwen en respect is.

Sociale media

235. Het zal niet verbazen dat ook in de virtuele wereld gelijkaardige opmerkingen worden gemaakt, vooral dan op sociale media zoals Facebook en via Whatsapp-berichten. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van tekeningen en foto's. Hiervoor (*cf. supra* randnr. 89.) werd al melding gemaakt van chatberichten over een incident met een persoon waarop door een medewerker gevraagd wordt of het om een *neger* ging. In een volgend bericht verschijnt dan een regel met emoticons o.m. van een hondenpoep met een gezicht gevolgd door een pistool (gericht op de hondenpoep) en een afbeelding van een politieman. De hondenpoep wees dan naar verluidd op Marokkanen. Dat blijkt ook uit het vervolg van deze sessie waarbij iemand de vorige chatter erop wijst dat het wel degelijk om *negers* ging. De leidinggevende behoorde tot de chatgroep. In dezelfde zin werd volgens een respondent een foto gepost met twee vuilniszakken en ernaast twee vrouwen in boerka. Verder werd op sociale media naar verluidd door een politiecollega erg venijnig gecommuniceerd over een vrouw die het in sluier aandurfde in de rij te staan voor Sinterklaas. Het bericht kreeg volop 'likes'. Hiervan zou melding zijn gemaakt aan de leiding en de betrokkene zou een blaam gekregen hebben. Een respondent verliet om zulke opmerkingen de Facebookgroep LPA Antwerpen en 'defriende' collega's maar kreeg daarop erg negatieve reacties. Het feit dat dit passeert zonder negatieve opmerkingen of enige collegiale dan wel hiërarchische reactie zit veel respondenten hoog.

De potentiële politiekant

236. Naast de al beschreven voorbeelden werden nog ervaringen aangehaald met betrekking tot de perceptie van politiecollega's wanneer men, op het terrein of kantoor, niet direct herkenbaar was als politiemedewerker. Autochtone collega's die je niet kennen blijken dan volgens verschillende respondenten geen hand te geven. Ze gaan er automatisch vanuit dat je een verdachte bent. Zo was er de ervaring van twee respondenten die in burger in een politiegebouw rondliepen en op onbeleefde manier werden geïnterpelleerd om zich te identificeren. Toen de allochtone medewerker na identificatie op zijn beurt aan de interpellende politiemensen (in burger) vroeg zich ook te identificeren werd dat simpelweg geweigerd. Zij dienden zich niet kenbaar te maken. Allochtone medewerkers blijven zo 'interne outsiders'⁴⁰. Ook in de politieorganisatie blijven ze quasi buitenstaanders. Hetzelfde wordt extern meegemaakt wanneer een allochtone politiemens een auto ter controle tegenhoudt of een huiszoeking wenst te doen en de betrokken burger niet gelooft hier met een echte agent te maken te hebben. Vergelijkbaar is de ervaring van een allochtone politie-

⁴⁰ S. HOLDAWAY, *The Racialisation of British Policing*, Basingstoke, Macmillan, 1996, p. 21.

inspecteur die in de gevangenis een allochtone verdachte niet mocht 'uithalen' omdat men hem niet vertrouwde.

237. Een politiemedewerker vertelde in dat verband dat ze na het werk het kantoor verliet en een hoofddoek omdeed, om vervolgens op de politieparking direct te worden geïnterpelleerd als verdachte. Men is als interne outsider dan ook steeds een 'potentiële politiekant'.

238. Wie andersom geen 'stereotype' allochtonen (en i.h.b. moslim) voorkomen had en zo mogelijks eerder als 'wit' werd aanzien, kon getuigen van ervaringen met discriminerende uitlatingen jegens allochtone burgers waarbij de actoren zich plots realiseerden dat ze in het gezelschap waren van een collega met migratieachtergrond. Zo was er een gebedsmatje bij een huiszoeking waarover men zei: *"laat u maar eens goed gaan, trap er maar eens goed op..."*. Totdat men zich realiseerde dat de aanwezige collega ook van een etnische minderheid was.

Roddelen en pestgedrag

239. In de gesprekken werd meermaals de link gelegd met roddelen en pestgedrag (algemeen, niet enkel met allochtone collega's als mikpunt), alsook met een gebrek aan integriteit, en het feit dat daar niet of te weinig tegen wordt opgetreden door de leiding.

240. Op bepaalde diensten zou de sfeer erg verziekt zijn door al lang aanslepende conflicten en pesterijen waarbij allochtone nieuwkomers ongewild en onbewust een hond in een kegelspel worden.

241. Het zijn volgens sommige respondenten vaak de collega's die het minst integer zijn die de meeste opmerkingen maken over allochtonen en eventuele fouten die deze maken. Hierover zei een respondent:

"ik profileerde me als harde werker, en dat is fout overgekomen".

Het is de vraag of allochtone nieuwkomers hier niet ook als concurrentie worden beschouwd. Bij de minste fout die men dan maakt wordt men naar verluidt gepakt. Het gaat dan vooral om hen die 'niet willen werken':

"Door de reorganisatie zijn er al weg naar andere diensten omdat ze niet kunnen slapen in het wijkbureau".

242. Het gebrek aan integriteit werd door enkele respondenten met vele voorbeelden geïllustreerd, vaak met de vraag om daar niet mee naar buiten te komen. De omertà en de vrees voor de gevolgen indien men deze doorbreekt zit er bij sommigen goed in.

Een bijkomend probleem daarbij vormt een mogelijk gebrek aan integriteit en voorbeeldgedrag vanwege de leiding, waardoor moeilijk kon worden opgetreden tegen integriteitsschendingen, ook inzake discriminatie, van het basiskader.

Afgunst en jaloezie

243. Ook afgunst en jaloezie konden volgens een aantal respondenten een motief vormen om zich negatief uit te laten. Een respondent zei:

“iedereen zegt racist, er zullen er wel zijn, maar vaak is het afgunst en onmacht tegen iets”. “Als je iets beter kan presteren, is er een probleem.”

244. Een commissaris zou over een tolkenvergoeding tegen een allochtone medewerker gezegd hebben:

“tiens, dat is voor uw volgende ‘showboat’...”

Profiel

245. Tijdens de interviews werd ook gepeild naar wie er dan vooral discrimineert of racistische uitspraken doet. Daarbij kon geen steeds weerkerend eenduidig profiel worden opgetekend. Volgende factoren konden wel geïdentificeerd worden als zijnde van invloed op de beeldvorming over allochtone collega's: leeftijd (hoe ouder hoe negatiever), korps van origine (vooral ex-gemeentepolitie, dit hangt evenwel mogelijk samen met leeftijd), woonplaats (hoe ruraler hoe negatiever), negatieve jeugdervaringen, thuismilieu (al xenofob of racistisch, opleidingsniveau (hoe lager hoe negatiever), politieke voorkeur (rechts stond negatiever) en gender (mannen staan negatiever).

246. Volgens de respondenten komt het ook in alle afdelingen voor:

“het doet zich voor in elke afdeling, overal, je zal overal wel iets meemaken. Er is nergens een plaats in Antwerpen waar je dat niet hoort.”

Maar de afdeling City en de Handelsstraat werden toch in het bijzonder genoemd. Het kan doen besluiten dat het aanbevolen zou zijn (*cf. infra*) dat in zgn. ‘moeilijke’ wijken de meest ervaren mensen worden geplaatst, ook inzake ondersteuning en begeleiding (door midden- en officierenkader) van nieuwe medewerkers.

4.3.6 Ter afsluiting inzake de interviews

247. Eerder werd al gewezen op het risico dat er een vertekend beeld kan worden gegeven door de relatieve overvloed van voorbeelden van negatieve ervaringen en dat nuancering op haar plaats is. Later in dit verslag komt dit nogmaals aan bod. Het politiekorps als dusdanig wordt door de respondenten niet als racistisch gebrandmerkt, wel werd meermaals gesteld dat er een minderheid van racisten zou zijn. Enkele citaten verduidelijken dit:

“ik denk niet dat er veel andere plaatsen zijn waar zoveel in diversiteit wordt geïnvesteerd als in Antwerpen. Tuurlijk zitten er racistische collega's in de zone, maar daarom is de zone niet racistisch”.

“Ja, er is veel veranderd ten goede sinds ik bij de politie ben maar er is nog veel werk te doen.”

De sleutel ligt dus bij de dagelijkse leiding, het middenkader, om deze minderheid te ‘managen’ opdat dit gedrag zou stoppen. Dit niet enkel via (noodzakelijk) beteugelend optreden maar ook via een volgehouden beleid naar de achtergronden van, en het aanvaarden en omgaan met, diversiteit zowel binnen als buiten het korps. Dat vereist ook aandacht voor (veranderingen in) een achterliggende politiecultuur die tot grote groepsdruk leidt die geen ruimte voor verschil laat en zelfs een cultuur van ‘elkaar indekken’ propageert (cf. *infra*, conclusies en aanbevelingen).

248. Verschillende respondenten wezen er overigens op dat het voorkomen van (intern racisme) geen monopolie van de politie is en dat het overal aanwezig is. Bijvoorbeeld:

“... maar er is overal racisme verdoken of niet, in de privé er is overal racisme ... mensen nemen stereotypen over, vooroordelen worden overgenomen. ‘Hij zal het wel hebben gedaan, het is een Noord-Afrikaans typje’. Je neemt vooroordelen over, je werkt bij de politie, je komt in aanraking met steeds dezelfde groep mensen. Je komt vooral met Noord-Afrikanen in aanraking, je begint een beeld te vormen terwijl dat ook een brave jongen kan zijn. Als je vaak met Turken in aanraking komt, zijn het de Turken. Met mijn collega maak ik daar ook grappen over, is dat dan racisme?”

249. Dit kan echter geen reden tot berusting zijn, integendeel. De politie heeft op vele vlakken een voorbeeldfunctie en dus ook op dat van diversiteit en van racismebestrijding waardoor ze best een trekkende rol vervult in de verbetering van de huidige toestand. Het politiekorps heeft er trouwens zelf alle belang bij want, zoals een respondent terecht opmerkte:

“als het goed loopt in het korps, dan gaan de mensen dat uitstralen. Als er binnen strubbelingen zijn, dan zeggen de leidinggevenden ‘We nemen het mee’ en als er niets aan wordt gedaan en een jaar later is het nog altijd in de broekzakken, dat bouwt op, dan merk je de frustraties op straat.”

5 Samenvatting en conclusies

250. Hierna volgen de samenvatting en conclusies van het diversiteitsonderzoek bij de PZ Antwerpen en dit gebaseerd op de twee luiken in dit onderzoek d.w.z. de beleidsanalyse en het empirisch onderzoek bij de doelgroep van het beleid (cf. kwalitatieve analyse van de interviews). Voor de onderzoeksopzet en de methodologische basis van het onderzoek verwijzen we naar het onderzoeksrapport zelf (*supra*).

Beleidsanalyse

251. Het dient gezegd dat de extern gerichte diversiteitswerking van het korps de nodige waardering verdient. Doorheen de jaren zijn goede contacten opgebouwd met diverse groepen en (vertegenwoordigers van) minderheden. Zulke netwerken hebben in momenten van crisis hun deugdelijkheid bewezen. Dat geldt i.h.b. voor de operationele bemiddelingsteams die kunnen tussenkomen in geval van problemen met allochtone burgers.

252. Hetzelfde kan evenwel niet gezegd worden van de diversiteitsbeleidsplannen intern het politiekorps waarvan, met uitzondering van het interne onderzoek van eind 2010, sinds 2008 vooralsnog weinig werd gerealiseerd. Na dat onderzoek werden wel aanbevelingen geformuleerd, de opvolging ervan beperkte zich vooralsnog tot het communiceren van de resultaten van het onderzoek zelf.

253. Het risico bestaat overigens dat de concrete problematiek van discriminatie en racisme op de werkvloer en de gewenste reactie erop ondergesneeuwd raakt door een grote aandacht voor het algemene diversiteitsbeleid en het indrukwekkend arsenaal van allerlei maatregelen en initiatieven dat daarbij hoort. De vraag rijst daarbij ook hoe men de verschillende uitdagingen inzake diversiteit, qua afkomst, gender, geaardheid etc., in elkaar doet grijpen. De initiatieven en maatregelen voor het ene diversiteitsitem, bv. seksuele geaardheid, gommen de noodzaak van initiatieven en maatregelen voor de andere diversiteitsaspecten niet uit.

254. De problemen die er op de werkvloer met etnische diversiteit wel degelijk blijken te zijn, kregen zodoende jarenlang te weinig aandacht. De operationele oriëntatie van de (verantwoordelijke van de) dienst diversiteit evenals de beleidsoriëntaties van de vorige korpschef zijn daar waarschijnlijk debet aan. De talrijke initiatieven die sinds 2013 werden aangekondigd en opgestart, laten beterschap verhoppen. Zo is er de aanwerving van een beleidsmedewerker niveau A bij de dienst diversiteit. De verwachtingen naar deze medewerker toe kunnen evenwel best realistisch blijven.

255. Wie de voorgelegde beleidsplannen overschouwt, bv. betreffende opleidingen voor leidinggevenden, dient vast te stellen dat ook met deze voornemens vooralsnog weinig inzicht wordt geboden in hoe concreet discriminerende en racistische praktijken op de werkvloer daadwerkelijk zullen worden voorkomen en beteugeld en meer in het bijzonder hoe de voorbeeldfunctie en actiebereidheid van de leidinggevenden (hoofdinspecteurs en commissarissen) daarin zullen worden aangescherpt (zie ook *infra*).

Empirisch onderzoek

256. De analyseresultaten van de interviews geven een beeld van de perceptie die leeft bij de 21 politiemedewerkers waarmee werd gesproken en van hun ervaringen met de problematiek. Gezien het beperkte aandeel van medewerkers van Turkse of Noord-Afrikaanse origine in de PZ Antwerpen en rekening houdend met de wijze van steekproeftrekking kunnen deze resultaten als representatief worden beschouwd voor deze ‘groep’ binnen de politie. Het dient benadrukt dat de respondenten voor het eerst op deze wijze – in een persoonlijk gesprek, met garantie op anonimiteit en zonder tijdsdruk – de kans kregen hun mening naar voor te brengen. Hoewel de resultaten van deze gesprekken soms confronterend zijn, benadrukte een groot deel van de respondenten dat er zeker een stille meerderheid is binnen de medewerkers van de politie Antwerpen waar racisme niet aanwezig is. Deze vaststelling mag evenwel geen reden tot relativering zijn, de gesignaleerde problematiek wordt het best zo snel en zo adequaat mogelijk aangepakt.

257. In die zin is het vijf voor twaalf om te investeren in een degelijk intern gericht beleid. Uit de interviews blijkt hoe een jarenlange stiefmoederlijke behandeling van het (etnische) diversiteitsthema kan leiden tot een kloof tussen het beleid en de werkvloer en hoe daardoor ook de afstand en het wantrouwen tussen medewerkers van allochtone en autochtone origine vergroot. Uit het empirisch onderzoek *i.e.* de interviews volgen dan ook een aantal positieve vaststellingen en een aantal verbeterpunten.

258. Qua positieve vaststellingen kan worden gewezen op het feit dat:

- de opleidingen diversiteit (nieuwe versie) voor het basiskader als positief worden ervaren. Deze behandelen evenwel de externe diversiteit d.w.z. diversiteit in het politiewerk, doorheen de contacten met allochtone burgers op het terrein;
- de persoonlijke betrokkenheid van de korpschef geprezen wordt. Hij communiceerde dat zijn deur voor dit thema altijd openstaat, en dat blijkt ook als dusdanig te worden ervaren. Hij zorgt ook voor oplossingen voor medewerkers die hem rechtstreeks problemen komen melden (zie ook *infra*);
- ondanks de beschreven problemen de bevraagde medewerkers stellen dat ze voldoende opleidingsmogelijkheden krijgen in het korps;
- sommige respondenten recentelijk een kentering voelen in het beleid met meer aandacht voor het diversiteitsthema;
- de inbreng van de talenkennis van de allochtone medewerkers, onder bepaalde omstandigheden (*cf. infra*), door de collega's als positief wordt ervaren.

259. Daarnaast dienen een aantal ernstige verbeterpunten aangehaald:

- de respondenten ervaren het beleid vooral als extern gericht, fragmentarisch en vinden te weinig focus terug op de interne probleemgebieden;
- medewerkers die zich van jongs af het meest ‘assimileerden’ en dus het minst zichtbaar ‘divers’ zijn, ervaren de minste problemen en dit omdat ze zodoende ook het ‘best’ in staat zijn om met de bestaande situatie om te gaan (‘coping’). Een aantal respondenten rapporteren aldus hoegenaamd geen problemen m.b.t. het thema. Positief voor de individuele betrokkenen maar geen bewijs dat

‘verschil’ in en doorheen de organisatie wordt aanvaard en mogelijk wordt gevaloriseerd. Zulke draagkracht is m.a.w. sterk individueel bepaald en niet organisatorisch, structureel verankerd in de organisatie. Het risico bestaat aldus dat deze zeer snel kan afnemen;

- het gebrek aan kleurrijke politie en inzicht in de (snel toenemende) diversiteit van de samenleving leidt volgens de bevraagden tot een gekleurde, eenzijdige kijk op politiewerk. Iets waarvan de meeste collega’s zich niet bewust zijn. Een nadruk op reactief interventiewerk waarbij men steeds in contact komt met ‘problemen’, ‘probleemgevallen’ in zgn. ‘probleembuurtten’ versterkt een eenzijdige en negatieve kijk op diversiteit. Dit kan zich vertalen in vormen van ‘ethnic profiling’. De meeste problematische ervaringen met collega’s én leidinggevenden worden dan ook gerapporteerd in commissariaten die zich in zulke ‘moeilijkere’ wijken bevinden;
- daarbij wordt gewezen op een schrijnend gebrek aan kennis en interesse van politiemedewerkers omtrent hoeveel interne diversiteit en variatie er bestaat bij medewerkers van andere etnische, culturele en religieuze origine. In die zin wordt men geconfronteerd met vele vooroordelen en stereotyperingen. Bij nadere onderlinge kennismaking verdwijnen deze gelukkig soms, maar bij mobiliteit naar andere diensten begint het proces vaak van voor af aan;
- een meerderheid van de respondenten heeft het gevoel (al dan niet openlijk) wantrouwend te worden bekeken waarbij continu de loyaliteit aan de organisatie dient te worden (her)bevestigd. Dit gebeurt o.m. door testing via bv. niet-integere opdrachten (*cf.* ‘wie klikt er?’) en het ondergaan van kwetsende en racistische opmerkingen en ‘grappen’. Men wordt aangemaand afstand te nemen van de eigen etnische achtergrond maar tegelijk dient men steeds weer verantwoording af te leggen voor deze ganse bevolkingsgroep;
- de aanwerving en selectie van allochtone medewerkers wordt nog vaak als een resultaat van ‘positieve discriminatie’ gezien waarbij het signaal gegeven wordt dat ze niet aan de gestelde kwaliteitsvereisten voldoen en in die zin geen ‘volwaardige’ politiemensen kunnen zijn;
- allochtone medewerkers komen aldus in een positie van ‘interne outsiders’ waarbij ze door negatieve associatie met externe allochtone burgers worden aanzien als ‘potentiële politiekanten’. Zij dienen zich dan op kantoor soms te legitimeren en verantwoorden voor wat ze daar uitspoken. Dit wordt als erg vernederend ervaren;
- de als positief ervaren bijdrage tot de talenkennis van het korps geldt niet buiten het strikte kader van vraag-antwoordvertaling bij een interventie. Een gesprek in het Berbers, (Marokkaans) Arabisch of Turks met familie of vrienden ligt erg moeilijk;
- de problemen in het Midden-Oosten en het klimaat van ‘radicalisering’ doen de identiteit van ‘allochtoon’ verschuiven naar ‘moslim’, wat de aanvaarding van interne diversiteit niet bevordert;
- qua prevalentie van schendingen rapporteren respondenten (vooral van Marokkaanse origine) ervaringen met collega’s die: geen hand geven, niet willen samen ‘buiten rijden’, verlof nemen om te vermijden dat men met een allochtone HINP moet werken, roddelen en pesterijen (maar dat is een fenomeen dat breder gaat dan het allochtoon zijn), info die wordt achtergehouden, neergeschreven opmerkingen aan hun adres over ‘bruine aap’ of ‘makaak’, urineren in de drinkfles en vooral nog de veelvuldige denigrerende tot racistische opmerkingen die in hun bijzijn over externe

allochtone burgers worden gedaan. Op sociale media van individuele medewerkers alsook van bepaalde gebruikersgroepen ziet men naar verluidt dezelfde aard van opmerkingen passeren;

- op de gemelde vooroordelen, stereotyperingen, discriminaties of racistische uitlatingen wordt naar verluidt nauwelijks gereageerd of opgetreden door de directe leidinggevenden. Zij voeren geen sensibiliserend (met uitzondering van één leidinggevende) of betugelend beleid. Dit maakt het ook voor (een zwijgende meerderheid van) autochtone collega's erg moeilijk om tegen de opinies van een minderheid in te gaan. Het korps in zijn geheel is niet racistisch, zo wordt gesteld, maar een minderheid gedraagt zich wel zo én wordt niet tot de orde geroepen, noch door individuele verantwoordelijken noch door diensten zoals de DIT;
- dit leidt ertoe dat schendingen nauwelijks nog (door zowel allochtone als autochtone collega's) worden gerapporteerd en, behoudens de signalen die rechtstreeks tot bij de korpschef komen, überhaupt nog kunnen worden opgelost;
- de beschreven grote interne groepsdruk en 'code of silence' m.b.t. schendingen zijn het resultaat van een politiecultuur die op haar beurt begrepen kan worden als een antwoord op hoe politiemensen omgaan met de uitdagingen van hun politieberoep, i.h.b. als dat vooral gericht is op een reactieve interventiewerking naar nood- en probleemgevallen zonder breder contact met (diverse) buurt en bevolking. Werken aan aanvaarding van diversiteit vraagt ook aandacht voor werken aan bepaalde opvattingen over politiecultuur.

260. Uit het onderzoek volgt ook dat de sleutel tot het doen stoppen van de gemelde problemen in grote mate bij de leiding ligt en dan i.h.b. bij het **middenkader**⁴¹. Pas wanneer leidinggevenden signalen van allochtone medewerkers ernstig nemen en daadwerkelijk en consequent zullen gaan reageren op interne en externe vooroordelen, stereotyperingen, discriminatie en mogelijk racisme, wordt een stap gezet naar een concrete cultuurverandering op termijn. Zij moeten handen en voeten geven aan het beleid dat op een hoger niveau wordt uitgewerkt. Zij behoeven daartoe meer beleidsmatige én praktische ondersteuning, ook instrumenten en knowhow, om dat daadwerkelijk te kunnen doen.

261. Het diversiteitsbeleid in de PZ behoeft daartoe meer coherentie, d.w.z. uitgewerkt op alle niveaus doorheen de organisatie, en dit zowel op operationeel als ondersteunend bv. HRM-vlak, en dit zowel in stimulerende als betugelende zin.

262. Een leidinggevende officier en diensthoofd benadrukte in een gesprek dat het inderdaad gaat om een kwestie van cultuur en dat cultuurverandering moeilijk is en enkel op lange termijn mogelijk is. Cultuurinterventie is inderdaad een complex gegeven, maar dat mag o.i. geen reden tot berusting zijn, de nood blijkt immers hoog en dringend. Naast een eventuele cultuuraanpak zou men al kunnen starten door meer én sneller dan momenteel het geval is concrete maatregelen te nemen die tonen dat het politiekorps de aanpak van interne racisme- en discriminatieproblemen ernstig neemt (cf. aanbevelingen).

⁴¹ Hierbij wordt de functie van het *middle management* bedoeld en niet zozeer de graad. Zowel hoofdinspecteurs als officieren cf. commissarissen en desgevallend leidinggevende Calog-medewerkers kunnen deze functie vervullen.

6 Aanbevelingen

263. Vastgesteld wordt dat het diversiteitsbeleid in de PZ recentelijk werd aangezwengeld en gedragen wordt door het persoonlijke engagement van de korpschef. Tegelijk dient geconstateerd dat dit beleid meer coherentie, meer langetermijnvisie, meer focus en verdere operationalisering behoeft doorheen de ganse organisatie (*cf.* scope). Het Vast Comité P beveelt daarom aan dat:

- de HRM-afdeling coördinatie, aansturing, coherentie en supervisie, kortom de ‘rode draad’, verzekert van het beleid en optreden inzake diversiteit en integriteit van diensten zoals kwaliteitszorg, integriteit en vooral DIT en zodoende diversiteit en integriteit inbedt in de globale loopbaanontwikkeling en evaluatie van de medewerkers. Er is naast het instrument tucht nog een zeer brede waaier aan mogelijkheden om een ter zake (meer) effectief medewerkersbeleid te voeren. In dat verband verwijzen we ook naar de opleidingen betreffende de inbedding van diversiteit in het HRM-beleid die door de federale politie samen met Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum, wordt aangeboden. In positieve zin is de HRM-afdeling ook de plaats waar het in het kader van de loopbaanontwikkeling de moeite waard is om een inventaris te maken van de competenties en ‘talenten’ van de (ook allochtone) medewerkers en hoe deze ten goede van de organisatie het best benut en gevaloriseerd kunnen worden;
- vervolgens meer afstemming wordt gezocht tussen het operationele en beleidsmatige niveau. Een versterkte HRM-afdeling (zie hierboven) werkt aldus meer samen met het lijnmanagement en heeft vanuit deze loopbaanontwikkeling impact op de operationele functionele en geografische inzet van medewerkers. Beide aanbevelingen moeten er o.a. toe kunnen leiden dat wanneer de korpschef oplossingen zoekt voor persoonlijke problemen van allochtone medewerkers, er ook maatregelen worden genomen m.b.t. de andere betrokken partijen;
- daarbij zowel een stimulerend (preventief) als een beteugelend beleid doorheen de ganse organisatie wordt uitgewerkt;
- dit beleid wordt gebaseerd op een risicoanalyse over waar en wanneer vooroordelen, stereotypering, discriminatie en mogelijk racisme kunnen voorkomen en dit uitgewerkt naar de verschillende diensten, afdelingen, functies en niveaus (*cf.* AG, INP, HINP) en geografische settings binnen de PZ;
- dit beleid volgehouden intern (en desgevallend extern) wordt gecommuniceerd en gemonitord, ook wat betreft het gevolg (gedepersonaliseerd) dat aan schendingen werd gegeven;
- de opleidingen (i.h.b. naar de leidinggevendenden) m.b.t. deze problematiek worden ingebed en een vervolg kennen in de beleidsmatige en operationele dagelijkse werking;
- voor deze problematiek actief wordt ‘gebenchmarkt’ met andere PZ⁴² en dit om via uitwisseling van knowhow tot verdere sensibilisering en leerwinst te

⁴² Er bestaat ook de Community of Practice Diversity in de schoot van de federale politie, dat zulk forum zou kunnen zijn maar naar verluidt wordt onderbenut.

komen. In dat verband is het interessant om tot een eenvormige meetmethode voor alle PZ of entiteiten te komen.

264. Verder werd vastgesteld dat de sleutel tot succes van zulk beleid bij het middenkader⁴³ ligt, wiens rol in het stimulerend en beteugelend beleid niet kan worden overschat. Het Vast Comité P beveelt daarom aan dat:

- een ‘globaal plan’ wordt uitgewerkt voor selectie, opleiding, vorming en bijscholing en verdere loopbaanontwikkeling van het middenkader;
- zulk plan duidelijke en meetbare doelstellingen bevat inzake o.a. de alertheid voor de problematiek, het vervullen van de voorbeeldfunctie, het aanmoedigen, ontvankelijk zijn en ondersteunen van medewerkers die problemen ondervinden, het kunnen voeren van een beleid van positief en negatief sanctioneren en dit aangepast aan de omstandigheden en persoonlijkheden van betrokken medewerkers.
- waarbij aandacht wordt geboden aan een ruimere competentieontwikkeling en vorming van leidinggevenden m.b.t. een (situationeel) aangepaste leiderschapsstijl en die ook twijfel, toetsing en reflectie over gemelde diversiteitsproblemen toelaat. We verwijzen in dit verband nogmaals naar bestaande opleidingen over ‘hoe te reageren op discriminatie’ die de federale politie samen met Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum, aanbiedt (en ontwikkeld werd op vraag van de PZ BruNo);
- dit plan prioritair wordt geïmplementeerd in de meest ‘verkleurde’ wijken waar de nood aan diversiteitscompetenties het hoogst is en waar bijgevolg de beste middenkaderkrachten dienen te worden ingezet en ondersteund.

265. Rest het knelpunt betreffende de bereidheid van allochtone medewerkers om problemen intern aan te klagen. Naast het wantrouwen van en in collega’s, is er een vastgesteld gebrek aan vertrouwen in de structuren en initiatieven om medewerkers te overhalen hun problemen aan te kaarten. Het Vast Comité P beveelt daarom aan dat:

- het diversiteitsbeleid periodiek wordt geëvalueerd op de mate waarin allochtone medewerkers vertrouwen en aanvaarding voelen (*cf.* het ‘zich veilig voelen’) in de organisatie en dit vooral ook wat betreft hun mate van ‘verschillend zijn’. Dat medewerkers meer worden aanvaard naarmate ze zich meer assimileren aan de dominante cultuur kan begrijpelijk zijn, maar vormt net een reden om beleid te ontwikkelen dat de waarde van het verschil benadrukt. Zulk beleid behoeft ook (psychosociale) ondersteuning van i.h.b. deze medewerkers die minder assertief en extravert op de problemen reageren;
- het diversiteitsbeleid verder wordt beoordeeld op in hoeverre medewerkers van zowel allochtone als autochtone origine het aandurven mogelijke schendingen te melden en deze daadwerkelijk worden onderzocht door de interne controlefuncties. Het zou een onderdeel van het beleid (moeten) kunnen vormen om hierbij ook autochtone medewerkers te kunnen mobiliseren om problemen te melden (*cf.* omertà). Hier zal het ‘meldpunt’ diversiteit of hoe het ook in de toekomst nog zal kunnen heten zich moeten bewijzen. In deze context is het aanbevolen dat ook de vertrouwenspersonen, preventieadviseurs (*cf.* ook de link met de welzijnswet en de

⁴³ *Cf. supra*, het betreft hier de functie en niet de graad.

antidiscriminatiewetgeving) en vakbondsafgevaardigden bij het beleid worden betrokken en worden gesensibiliseerd voor de problematiek.

266. Vastgesteld werd dat het wantrouwen en de twijfel aan de loyauteit van allochtone medewerkers en het voortdurend testen ervan (o.a. via racistische ‘grappen’) zwaar weegt voor de allochtone medewerkers. Het is vooral het middenkader dat hier gepast preventief en correctief moet optreden (*supra*). Vastgesteld werd dat zulke sterke nadruk op loyauteit en conformiteit aan de dominante politionele groep(sidentiteit) mede een resultaat is van de heersende politiecultuur. Deze laatste maakte niet het voorwerp uit van onderhavig onderzoek, daarom beperkt het Vast Comité P zich tot de aanbeveling dat het korps in al de beschreven voorgestelde initiatieven tevens een ruimer beleid voert dat de interne groepsdruk en zijn ‘code of silence’ tempert en countert.

267. Allochtone medewerkers zien in het lage aantal medewerkers van etnische diverse afkomst en in de afwezigheid van doorgroei een bewijs van falend beleid. Een ander pijnpunt dat ze signaleerden was een schrijnend gebrek aan kennis en interesse bij veel medewerkers voor de diversiteit binnen de allochtone gemeenschappen, wat veel vooroordelen en stereotyperingen in de hand werkt. Daarom is het uitkijken naar hoe de beleidsdoelstellingen van het korps ter zake zullen worden uitgewerkt (*cf.* in de adviesnota opgesomde acties) o.m. via de eigen lokale rekrutering en selectie alsook in de opleiding. Het Vast Comité P acht het daarbij erg belangrijk dat de interne beleidsdoelstellingen inzake het bereiken van een hoger percentage van allochtone medewerkers versneld worden gerealiseerd en dat niet enkel het basiskader maar ook het midden- en officierenkader versneld kan ‘verkleuren’. Het Vast Comité P beveelt daarom aan dat:

- in de keten rekrutering, selectie, opleiding en loopbaanontwikkeling van de medewerkers naar meer onderlinge afstemming en coherentie inzake diversiteit wordt gestreefd. Het gaat hier dan niet enkel om het *selecting out* maar ook en vooral om *selecting in* van potentieel sterke kandidaten en medewerkers. Aanbevolen wordt dat een versterkte HRM-afdeling (*supra*) de coördinatie hiervan waarneemt en de rekruteerders en selecteerders daartoe specifieke vorming geeft;
- voor de rekrutering specifiek gezocht wordt naar een ‘visvijver’ waarin met meer kans op succes potentieel competente medewerkers met een etnische diverse achtergrond kunnen worden aangemoedigd om zich kandidaat te stellen. Om slaagkansen te verhogen en profielen met een open(er) blik op diversiteit aan te trekken, kan overwogen om o.m. meer naar studenten en afgestudeerden hoger onderwijs met etnisch diverse achtergrond te zoeken;
- voor de selectie kandidaten via daartoe uitgewerkte testprocedures ook worden beoordeeld op hun openheid en attitude naar diversiteit (incl. antiracisme) en op hun kritisch potentieel om te kunnen reageren op mogelijke vooroordelen, stereotypering en discriminatie en dit zowel intern als extern de politieorganisatie. Dit laatste is i.h.b. van tel bij de selectie van leidinggevenden (HINP, (H)CP). Tegelijk wordt aanbevolen dat het jurygesprek minder ‘bias’ toelaat van individuele juryleden, meer wordt ‘genormeerd’ en duidelijker wordt neergeschreven om toetsing achteraf mogelijk te maken. Een meer divers en opener korps bevordert een betere relatie politie-(allochtone)bevolking, wat op zijn beurt de achterdocht en het

wantrouwen van mogelijke allochtone kandidaten t.o.v. politie zal doen afnemen en meer kandidaturen uit deze hoek zal genereren;

- in de opleiding specifiek wordt ingezet op een goede taalbeheersing van het Nederlands voor (vooral) allochtone aspiranten. Ook een sensibilisering en kennismaking met Arabische en Turkse talen om de vertrouwdheid (van vooral autochtone aspiranten) ermee te verhogen lijkt ons een nuttige demarche;
- docenten hun cursussen en oefeningen screenen op (onbewust) gebruik van vooroordelen en stereotyperingen, maar tegelijk wel openstaan voor discussie over de problematiek;
- in de opleiding en bijscholingen specifieke vorming wordt gegeven en kennis doorgegeven over de superdivers geworden samenleving en over de (zeer diverse) culturele en religieuze achtergronden van diverse bevolkingsgroepen in de stad en dit om vooroordelen, stereotyperingen en ‘clichédenken’ tegen te gaan;
- voor de praktische oefeningen en i.h.b. rollenspelen, zoals geopperd door de respondenten, samengewerkt wordt met allochtone jeugd- en welzijnsorganisaties om tot een realistisch en genuanceerd beeld van contacten met allochtone burgers en i.h.b. jongeren te komen;
- aspiranten ook stages kunnen doen in deze welzijns- en jeugdorganisaties om tot een betere kennis van en contact met diverse populaties in de stad te komen;
- via begeleiding en ondersteuning werk wordt gemaakt van een snellere doorstroming van medewerkers met etnische achtergrond naar hogere managementniveaus en daarbij met concrete streefcijfers wordt gewerkt die resp. binnen de 2, 5 en 10 jaar dienen te worden bereikt.

7 Bijlage

Organogram PZ Antwerpen

