



ANTIRACISME- EN ANTIDISCRIMINATIEBELEID BINNEN EEN DIVERSITEITSBELEID

Toezichtsonderzoek nr. 66335/2014

INHOUDSOPGAVE

1.	PROBLEEMSTELLING _____	1
2.	ONDERZOEKSVERRICHTINGEN EN ONDERZOEKSMETHODE _____	2
3.	ANALYSE _____	4
3.1.	Controleomgeving - diversiteitsbeleid -----	4
3.1.1.	Formeel vastgelegd beleid.....	4
3.1.2.	Waarom een intern diversiteitsbeleid?	5
3.1.3.	Politiecultuur	6
3.1.4.	Rol van de bestuurlijke overheid.....	7
3.1.5.	Probleemanalyse	7
3.1.6.	Coherentie en doorvertaling van het beleid.....	7
3.1.7.	Organisatorische inbedding.....	8
3.1.8.	Referentiepersonen en netwerken	8
3.1.9.	Beheer van competenties	9
3.1.10.	Rol van de leiding	9
3.1.11.	Zicht op interne diversiteit?	10
3.2.	Risicoanalyse -----	10
3.3.	Controlemaatregelen -----	11
3.3.1.	Ad-hocmaatregelen	11
3.3.2.	Vorming, training en sensibilisering	12
3.3.3.	Dilemmatrainingen.....	13
3.3.4.	Rekrutering & selectie	13
3.4.	Informatie en communicatie -----	14
3.5.	Monitoring-----	14
4.	SAMENVATTING EN CONCLUSIES _____	15
4.1.	Beleidsontwikkeling en visie op diversiteit-----	15
4.2.	Genomen maatregelen -----	17
4.3.	Aanbevelingen-----	18
5.	AFKORTINGEN _____	19

1. PROBLEEMSTELLING

1. In de loop van 2015 werd door het Comité P in de PZ Antwerpen een onderzoek gestart onder de titel 'Antiracisme- en antidiscriminatiebeleid binnen een diversiteitsbeleid'¹. Tot dit onderzoek werd besloten nadat in de pers diverse artikelen waren verschenen omtrent vermeend intern racistisch gedrag bij de PZ Antwerpen. Dit mogelijk intern discriminerend en/of racistisch gedrag door politiemensen richtte zich naar verluidt op collega's met een migratieachtergrond, in het bijzonder van Maghrebijnse (hoofdzakelijk Marokkaanse) en Turkse origine.

2. Omdat in de PZ Antwerpen het laatste decennium reeds tal van initiatieven rond diversiteit werden genomen, besliste het Comité P om in een eerste onderzoeksfase een overzicht te kunnen krijgen van de stand van zaken van het in het zonale veiligheidsplan (ZVP) en in andere beleidsdocumenten vermelde diversiteits- en integriteitsbeleid. In een tweede fase zouden het beleid en de daarbij geformuleerde doelstellingen en ambities worden getoetst aan de praktijk. Daarbij zou worden nagegaan wat de beleving van het interne diversiteitsbeleid was bij de betrokken doelgroep in de PZ alsook de stand van zaken inzake de prevalentie van interne discriminatie en racisme op de werkvloer. De mogelijke antwoorden die hierop werden gegeven vanwege het (diversiteits)beleid maakten eveneens deel uit van dit onderzoek.

3. Zowel in de beleidsanalyse als bij de toetsing op het terrein werd daarbij in het bijzonder gekeken naar twee beleidsaspecten die in de onderzoeksliteratuur² als onontbeerlijk worden gezien voor een effectief intern diversiteitsbeleid, nl. naar de rekrutering, selectie, retentie en mogelijke carrièremogelijkheden van de onderzoekspopulatie alsook naar het effectief optreden en beteugelen van mogelijke schendingen inzake discriminatie en racisme door beleid en leiding op alle echelons van de PZ.

4. Daarbij wordt er doorgaans van uitgegaan dat een beter kunnen omgaan met diversiteit en verschillen intern bijdragen tot een beter omgaan met diversiteit en verschillen extern. Een effectief intern diversiteitsbeleid verbetert dus het extern diversiteitsbeleid en verhoogt aldus de legitimiteit van politie³.

5. Verdere toelichting bij de toen gebruikte onderzoeksmethode en bij het verloop van het onderzoek kan worden gevonden in het onderzoekseindverslag inzake diversiteit in de PZ Antwerpen⁴. Op 25/2/2016 werd dit onderzoek door de Dienst Enquêtes afgerond en werd een eindverslag aan het Vast Comité P overgemaakt. Het Vast Comité P keurde het eindverslag goed en maakte het vervolgens over aan de parlementaire begeleidingscommissie.

6. Vervolgens besliste het Vast Comité P dit toezichtsonderzoek naar andere settings uit te breiden teneinde een vergelijking mogelijk te maken. Dit nieuwe onderzoek werd evenwel beperkt tot de eerste fase van het eerdere onderzoek, nl. de beleidsanalyse. Een verdere toetsing van het beleid aan de realiteit op het terrein en de beleving ervan bij de doelgroep behoort niet meer tot het vervolgonderzoek. Een mogelijk vastgestelde afwezigheid van enig intern diversiteitsbeleid in deze settings betekent bijgevolg niet noodzakelijk dat er intern en extern discriminaties of mogelijk racisme voorkomen.

¹ Dossier 66335/2014.

² Zie bv. 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.

³ J. JANSSEN, Bont én blauw. Over de vraag naar de relevantie van de etnische achtergrond van politieambtenaren, *Cahiers Politiestudies*, Antwerpen/Apeldoorn, Maklu, nr. 35, 2015, pp. 183-199, p. 187 e.v.

⁴ Verslag nr. 2016/25661 van 25/2/2016.

7. Dit neemt niet weg dat in de beleidsanalyse bepaalde bevindingen uit het eerdere onderzoek m.b.t. het ervaren en beleven van het beleid bij de doelgroep in de PZ Antwerpen kunnen worden onderzocht en voorgelegd aan beleidsverantwoordelijken met als doel informatie te bekomen hoe men hiermee in de andere settings op beleidsmatig vlak omgaat. De uitspraken die in dat verband gedaan worden betreffen evenwel dan ook in de eerste plaats de zienswijze van betrokkenen.

8. Daarbij werd ook gevraagd om in de nieuw onderzochte zones of diensten naar inspirerende voorbeelden of 'good practices' te peilen. Zoals ook het voorgaande onderzoek in de PZ Antwerpen staat dit onderzoek immers steeds in een positief perspectief van verdere beleidsverbetering. Maar ook hier vormen de goede praktijken die verderop in de tekst aan bod komen in de eerste plaats de zienswijzen van de respondenten zelf.

9. Conform de onderzoeksfasering en onderzoeksoriëntatie van het eerste onderzoek in de PZ Antwerpen werd ook nu vooral gekeken naar de aanwezigheid van enig (schriftelijk vastgelegd) beleid ter zake en dit met bijzondere aandacht voor: het thema van de rekrutering en selectie, het beleid t.a.v. het behouden en bevorderen van kwaliteitsvolle kandidaten uit de beoogde doelgroepen, en, ten slotte, het effectief optreden en beteugelen van intern discriminerend en racistisch gedrag behoorden opnieuw tot de onderzoeksvragen.

10. Rekening houdende met de hiervoor geschetste situatie werden de volgende onderzoeksvragen uit het eerste onderzoek behouden als leidraad voor dit nieuwe deel van het toezichtsonderzoek:

- Bestaat er in de betrokken PZ of diensten een diversiteitsbeleid en in het bijzonder een antiracismebeleid?
- Wordt daarbij aandacht besteed aan rekrutering en behoud van kandidaten uit de beoogde doelgroepen?
- Wat is de huidige stand van zaken inzake de aanpak van discriminatie en racisme op de werkvloer in de betrokken PZ of diensten?

2. ONDERZOEKSVERRICHTINGEN EN ONDERZOEKSMETHODE

11. Teneinde alle relevante initiatieven, projecten en maatregelen en het voorziene opvolgingsinstrumentarium in de onderscheiden settings in kaart te brengen, werden volgende onderzoeksverrichtingen uitgevoerd:

- analyse van de ZVP;
- analyse van jaarverslagen;
- aankondiging van het onderzoek per brief aan de zonechefs of verantwoordelijken van de diensten;
- interview met de zonechef of het diensthoofd (en/of een verantwoordelijke in de materie) met het oog op het verkrijgen van relevante informatie, inclusief een overzicht van de relevante lopende initiatieven, actieplannen en projecten en de voorziene opvolgingsinstrumenten incl. een overzicht van de klachten in deze materie.

12. De gesprekken met de beleidsverantwoordelijken werden opgevat als halfgestructureerde interviews waarbij vooraf opgestelde (en aan de setting soms licht aangepaste) vragen werden overlopen. Deze vragen werden opgesteld volgens het COSO-stramien (*cf. infra*).

13. Teneinde enige vergelijking te kunnen maken met de PZ Antwerpen, werd ervoor geopteerd om het onderzoeksstramien toe te passen op de volgende zes settings: de PZ Brussel-Elsene, de PZ Gent, de PZ Luik, de PZ Charleroi, de PZ Schaarbeek – Sint-Joost-ten-Node – Evere (verder afgekort als PZ Bruno) en, ten slotte, de federale spoorwegpolitie (SPC).

14. Brussel, Gent, Luik en Charleroi maken deel uit van de Belgische 'grootsteden'. Van de PZ Bruno is gekend dat in deze zone enig beleid inzake diversiteit en racismebestrijding werd ontwikkeld. Bovendien betreft het eveneens een grote politiezone met een werkterrein in een grootstedelijke problematiek. Ten slotte werd voor een dienst van de federale politie gekozen om een ruimer beeld te verkrijgen van de problematiek dat de lokale PZ overschrijdt. Daarbij werd geopteerd voor de SPC, die als eerstelijnsdienst ook veel in contact komt met het (ook allochtoon) publiek.

15. De interviews met verantwoordelijken (en ev. korpschefs) voor het diversiteitsbeleid in de PZ/dienst werden afgenomen van 13/5/2016 tot en met 24/6/2016.

16. Het onderzoeksopzet bestaat uit een analyse in vergelijkend perspectief van het ontwikkeld beleid in de verschillende settings. Het betreft m.a.w. geen 6 aparte 'audits'. In deze zin is het hoegenaamd niet de bedoeling de bezochte korpsen op een of andere wijze te rangschikken of te beoordelen. Het ontbreken van enige verdere empirische toetsing bij de doelgroep benadrukt dit gegeven enkel. Daarom ook werd ervoor geopteerd om een transversale, thematische rapportage te brengen van de onderscheiden beleidsdoelen en beleidsmaatregelen.

17. In navolging van het onderzoek in de PZ Antwerpen werd ervoor geopteerd om deze transversale, thematische rapportage te ordenen volgens de vijf onderdelen van het zgn. COSO-model¹. Ook in andere door het Comité P gevoerde beleidsanalyses werd dit stramien al gevolgd². Elke organisatie wordt geconfronteerd met risico's die het realiseren van beleidsdoelstellingen kunnen hypothekeren. Het COSO-model is een methode om deze risico's in kaart te brengen en te beheersen. Het model laat ook toe na te gaan of het management van een organisatie maatregelen heeft genomen opdat de beleidsdoelstellingen kunnen worden gerealiseerd en of daarbij een intern controlesysteem in plaats werd gesteld om dat te garanderen. Het COSO-model bestaat uit vijf onderdelen of niveaus die kunnen worden afgetoetst. Er is (1) het niveau van de controleomgeving waar de beleidsdoelen worden ontwikkeld en die coherent en consistent moeten zijn voor de ganse organisatie in al haar geledingen, niveaus en settings. Dit vormt een van de noodzakelijke voorwaarden opdat een beleid effectief kan zijn³. Er is (2) de risicoanalyse waar de mogelijke problemen of schendingen voor de ganse organisatie in kaart worden gebracht. Verder zijn er (3) de controleactiviteiten met de diverse maatregelen die dienen te worden genomen opdat de doelen kunnen worden bereikt. In dit geval worden daarbij, conform de onderzoeksvragen, ook de maatregelen onderzocht op het vlak van rekrutering en selectie van medewerkers en op het vlak van het effectief beteugelen van discriminatie en racisme. Er is (4) het onderdeel van de informatie en communicatie over het beleid en de genomen maatregelen. Ten slotte is er (5) de monitoring of opvolging en mogelijke bijsturing van het gevoerde beleid. Gegevens uit de 6 settings worden volgens deze ordening transversaal verwerkt. Punctuele voorbeelden uit de settings zullen dienen als illustratie van bepaalde vaststellingen.

¹ Voor meer uitleg over het COSO-model zie het onderzoekseindrapport over het diversiteitsbeleid in de PZ Antwerpen, in het bijzonder de pagina's 23-24. Zie ook <http://www.coso.org>.

² Bv. de onderzoeken van het Comité P op het vlak van integriteitsbeleid in bv. de PZ Antwerpen en de PZ Borgloon (zie bv. jaarverslagen Vast Comité P 2011, pp. 45-50, 2012, pp. 53-59).

³ Hierbij kan worden verwezen naar de voorwaarden voor een effectief integriteitsbeleid dat wordt bevorderd door (a) beleidsconsistentie, (b) een goede onderbouwing, (c) fairness, (d) adequate instrumentatie met bijzondere aandacht voor een stimulerende strategie, (e) blijvende aandacht voor de morele fitheid van de medewerkers en ten slotte (f) een adequate institutionele verankering. De effectiviteit van een diversiteitsbeleid kan aan dezelfde voorwaarden worden afgetoetst. Zie VAN TANKEREN, M., *Het integriteitsbeleid van de Nederlandse politie: wat er is en wat ertoe doet*, Amsterdam/Apeldoorn, VU/Politie & Wetenschap, 2010, p. 175-176.

3. ANALYSE

3.1. CONTROLEOMGEVING - DIVERSITEITSBELEID

18. Daarbij kwamen de volgende vragen aan bod. Werd in de onderzochte settings een formeel vastgelegd diversiteitsbeleid ontwikkeld? Is dit intern en/of extern gericht? Heeft het betrekking op diversiteit in het algemeen (*cf.* gender, seksuele geaardheid, ...) of ook en specifiek op etnische diversiteit? Welke visie en finaliteit heeft of zou zulk diversiteitsbeleid moeten hebben (*cf. supra* legitimiteit van politie)? Gebeurde hiertoe een probleemanalyse? Gebeurde daartoe een analyse van het aantal klachten ter zake? Heeft men zicht op het aantal 'allochtone' medewerkers en wat zijn de criteria hiertoe? Wordt er focus in het beleid gelegd naargelang een welbepaalde problematiek? Was daarbij contact of input van externe partners? Is er sprake van beleidscoherentie en de vertaling van de doelstellingen doorheen alle geledingen van de organisatie? Is er daarbij aandacht voor integriteit in het algemeen? Is daarbij aandacht voor een 'human resources (HR)' beleid t.a.v. allochtone medewerkers en hun competenties? Hoe is het gesteld met het voorbeeldgedrag van de leiding hieromtrent e.a.?

3.1.1. Formeel vastgelegd beleid

19. Als er een formeel vastgelegd diversiteitsbeleid in de bezochte settings werd ontwikkeld, richt zich dat in de eerste plaats op diversiteit in het algemeen. Dit is voorlopig het geval in twee van de zes bezochte settings. In deze twee settings is een strategisch plan om dit beleid verder te schragen volop in opbouw. Een derde setting maakt deel uit van een groter (federaal) geheel en kan zodoende verwijzen naar een diversiteitsbeleid zoals dat voor dat geheel werd geformuleerd. De meeste aandacht in deze settings gaat daarbij steeds naar gender en seksuele oriëntatie. Dat betekent niet dat er geen initiatieven omtrent etnische diversiteit werden en worden ontwikkeld. Deze maken evenwel (nog) geen deel uit van een globaal beleid. In een setting vonden we verder aanzetten tot een formeel beleid en in twee settings ten slotte ontbreekt ook dit vooralsnog.

20. De reden die voor de afwezigheid van zulk formeel diversiteitsbeleid wordt opgegeven, is de even grote afwezigheid van enige aanleiding ertoe. Zolang men via de geëigende kanalen, bv. via een dienst Intern toezicht (verder afgekort als DIT) of vanwege een psychosociale dienst, en daarbij passende indicatoren (klachten, meldingen, ...) geen of weinig signalen ontvangt, ziet men geen echte noodzaak hiertoe. Het lage aantal gemelde klachten laat een verdere interpretatie ook nauwelijks toe. In een hoofdzakelijk 'witte' organisatie is het mogelijk dat zulke signalen niet worden opgevangen, gewoon al omdat een meerderheid van 'witte' medewerkers niet wordt geconfronteerd met de problematiek en er daarom ook niet bewust van wordt of kan worden¹. Zolang er door de leiding geen (menselijke of financiële) middelen worden vrijgemaakt om desgevallend proactief hiernaar te peilen en een probleemanalyse te maken, bestaat de kans dat dit onder de radar blijft. In hetzelfde perspectief dient erop gewezen dat in de meeste settings gegevens ontbraken die een antwoord konden bieden op de vraag hoe allochtone medewerkers zich voelden op de

¹ S. CANKAYA, *Buiten veiliger dan binnen. In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*, Delft, Eburon, 2011, p. 141. In de literatuur wordt dit in verband gebracht met het begrip 'white privilege'. 'Witte' mensen genieten in dit concept maatschappelijke privileges, vaak zonder zich ervan bewust te zijn en die 'niet witten' vanwege hun uiterlijk niet genieten. Het gaat dan om zich vrijelijk te kunnen verplaatsen, werken, spelen, kopen e.a. zaken en zonder dat eventuele gedragingen in dat verband automatisch gekoppeld en verklaard worden door iemands ras of uiterlijk. Deze voordelen dienen onderscheiden van openlijke vooroordelen. Voor een erg aanschouwelijke en persoonlijke illustratie zie P. McIntosh, *White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack*, terug te vinden op <https://www.deanza.edu/faculty/lewisjulie/White%20Priviledge%20Unpacking%20the%20Invisible%20Knapsack.pdf> (3/10/2016).

werkvloer en of ze daarbij mogelijk problemen ondervonden inzake aanvaarding en loyaliteit.¹ Dit alles verhoogt het risico dat mogelijke problemen door het beleid niet gezien worden.

21. Genomen beleidsinitiatieven blijken in de onderzochte settings verder vooralsnog meer extern dan intern gericht. De PZ Gent, die eerder al pionierde in verband met seksuele geaardheid, maakte daarom voor het thema etnische diversiteit recent een fulltime medewerker vrij, net om de coherentie en ruimere inbedding ervan in het geheel (intern en extern) uit te werken. Voor SPC kadert de diversiteitsproblematiek in een ruimer geheel van integriteit, dat, gezien de voorgeschiedenis van incidenten hieromtrent, een specifiek beleidspunt betreft waarin de voorbije jaren al veel werd geïnvesteerd. SPC maakt bovendien als enige setting deel uit van een federale structuur waarin diversiteit naar eigen zeggen voor de ganse organisatie wordt ontwikkeld. Daarbij kan worden verwezen naar een 'reflectienota' over het beheren van diversiteit op niveau van de directie bestuurlijke politie (DGA) en waaronder SPC ressorteert². Deze reflectienota inspireerde het commissariaat-generaal (CG) om in oktober 2015 zelf een 'algemeen kader voor het diversiteitsbeleid van de federale politie' te ontwikkelen. Daarbij hoort een nota met verdere toelichting en concrete actiepunten (cf. *infra*)³. Dit kader richt zich op alle vormen van diversiteit, inclusief etnische diversiteit.

3.1.2. Waarom een intern diversiteitsbeleid?

22. Het aanzwengelen van de interne diversiteit werd internationaal doorgaans gestart na problemen in de relatie politie-(allochtone) bevolking en de negatieve effecten hiervan op de legitimiteit van het politieoptreden⁴. In deze visie wordt een positief verband verondersteld tussen het verbeteren van de interne diversiteit en het kunnen omgaan met externe diversiteit in de samenleving. Er bestaan daarbij verschillende wijzen om tot een verbeterde legitimiteit te komen⁵. Een eerste is de afspiegelingsthese. Als de samenleving zich beter herkent in de politie, zal er meer draagvlak en samenwerking met de politie ontstaan. Daartoe zijn er meer (etnische) diverse medewerkers gewenst. Om daartoe te komen, dient discriminatie van allochtonen intern, bv. op het vlak van selectie en interne omgang, te stoppen. Een ander middel houdt verband met het sociaal-culturele kapitaal van de allochtone medewerker. Door het inzetten van medewerkers met een bepaalde etnische achtergrond zal men beter kunnen optreden in contact met mensen van dezelfde etnische origine. Talenkennis maakt hierbij iemand tot 'culturele expert'. Ten slotte is er de motivatie om via rekrutering van andere medewerkers meer talent te kunnen aantrekken en zo voldoende instroom in de organisatie te kunnen verzekeren. Elk van deze opties, die overigens ook in combinatie kunnen voorkomen, appelleren aan een bepaalde rol en bijpassende status of sociale positie van de allochtone medewerker⁶. Bij het ontwikkelen van meer interne diversiteit wordt de verhoging van sociale positie en status van de (etnisch) diverse medewerker nagestreefd. Het onderzoek uit Antwerpen laat zien dat dit intern tot weerstand leidt en voor de medewerkers in kwestie tot rolconflicten kan leiden. Soms werd allochtone medewerkers de sociale status van politie-inspecteur niet gegund door te stellen dat ze bij hun aanwerving positief gediscrimineerd werden. Ook het voortdurend moeten bewijzen van hun loyaliteit legt het veronderstelde conflict bloot tussen de rol van de 'allochtoon' binnen én buiten de politie. Deze loyaliteit dient

¹ Een aantal bezochte politiezones bewijzen evenwel dat mits enige creativiteit en via externe inbreng, denken we bv. aan UNIA of de academische wereld (cf. scripties, onderzoeken), gegevens en inzichten toch op relatief makkelijke en goedkope manier kunnen worden verzameld (*infra*).

² L. VANDERWAEREN, *Diversiteit beheren in DGA*, reflectienota s.l.s.d., 12 p.

³ COMMISSARIAAT-GENERAAL FEDERALE POLITIE, *Politique de diversité de la police fédérale*, note temporaire CG-2015/4096, 1/10/2015, 3p. + Cadre général de la politique de diversité de la police fédérale, 7p.

⁴ B. BOWLING *et al.*, Policing minority ethnic communities, in, T. NEWBURN, *Handbook of Policing*, Devon, Willan Publishing, 2008, pp. 611-641, pp. 627-628.

⁵ J. JANSSEN, *l.c.*, p. 187 e.v.

⁶ I. VERWEE, *De politierol bekeken door de bril van de burger*, Reeks politiestudies, Antwerpen/Apeldoorn, Maklu, p. 21, 2013.

soms te worden bewezen met vormen van niet-integer gedrag op de werkvloer. Getuigenissen van allochtone medewerkers uit de PZ Antwerpen over hoe met de talenkennis van allochtone medewerkers wordt omgegaan gaven ten slotte aan dat ook de rol van 'cultureel expert' zowel intern als extern soms problematisch kon zijn. De praktijk laat m.a.w. zien dat de steeds voor waar aangenomen veronderstelling dat meer interne diversiteit ook automatisch leidt tot een betere service extern niet zo vanzelfsprekend is en sterk wordt beïnvloed door de wijze waarop intern op de komst van allochtone medewerkers wordt gereageerd. De sleutel tot deze problematiek bleek voor de respondenten in de PZ Antwerpen bij de traditionele 'crime fighting' politiecultuur te liggen. Is men zich in de onderzochte settings van deze problematiek bewust? Incorporeert men dit inzicht dan bv. in procedures, briefings, vormingen e.a.?

23. Wanneer we de (weinige) motivaties bekijken in de bezochte settings, blijkt de afspiegelingsthese het meest te primeren. De respectievelijke nota's van DGA en de CG (*supra*) spreken zich daarnaast ook uit over het stoppen van discriminatie an sich en het aanboren van zoveel mogelijk talent. De rol van culturele expert wordt in een aantal settings dan weer gepromoot via de input van talenkennis in Galop. De return van interne diversiteit naar externe diversiteit wordt daarbij doorgaans als verworven verondersteld. Verantwoordelijken inzake diversiteit binnen SPC en DGA beklemtonen de remmende rol van de traditionele 'eenheidscultuur', en het daarbij passende 'conservatief maatschappijdiscours op het vlak van het aanvaarden en propageren van maatschappelijke diversiteit'¹. In de reflectienota op niveau van DGA wordt dan ook gewezen op de noodzaak om het diversiteitsbeleid te koppelen aan het ontwikkelen van community policing².

3.1.3. Politiecultuur

24. De meest consequente uitwerking van deze link tussen diversiteit en politiecultuur kon worden gevonden in de PZ Bruno. Beleidsmatig ziet men het veranderen van de (traditionele) politiecultuur als dé sleutel tot diversiteitsontwikkeling. Het is de openstelling en confrontatie van de politiemedewerkers met andere waarden die hier volgens PZ Bruno van tel is. Om aan deze politiecultuur en bijbehorende attitudes te werken, startte deze PZ met het project Bruno@ttitudes. De bedoeling is dat men bij het politionele optreden moet kunnen terugvallen op stevig verankerde waarden inzake mensenrechten en integriteit. Daarbij beklemtoont men dat een beleid gericht op verandering van cultuur, en met de nadruk op mensenrechten en integriteit, al startte ten tijde van de gemeentepolitie van Schaarbeek en de investeringen toen in community policing. Een standvastig en volgehouden beleid hieromtrent, ook na de politiehervorming, heeft volgens de zone de basis gelegd voor een politiecultuur die meer zou openstaan voor diversiteit. Onderdeel van zulke gemeenschapsgerichte benadering vormt een gedecentraliseerde interventiepolitie. Indien men de structuur van een politieorganisatie begrijpt als een indicatie van hoe men de verhouding tussen burger en Staat ziet, dan vormt een gedecentraliseerde organisatie een middel om als overheid 'dichter bij de burger te staan'. Zodoende zou men tot een betere relatie politie- (allochtone) bevolking moeten kunnen komen. Dit zou op zijn beurt moeten helpen om meer medewerkers van allochtone origine aan te trekken. Het (voorafgaandelijk) volgehouden investeren in gedecentraliseerd en gemeenschapsgericht werken als middel om tot meer interne diversiteit te komen, vormt volgens de PZ Bruno dan ook een vorm van goede praktijk. Het ene kan volgens hen niet zonder het andere worden gezien. Investeren op beiderlei vlakken zouden dan als (voorafgaandelijke) voorwaarden kunnen worden begrepen wil het *overall* beleid effectief kunnen zijn. Wat baat het om te investeren in 'culturele expertise' en communicatie met allochtone burgers als het beleid niet gericht is op het investeren in contacten in de wijk? Minstens betekent het dat evoluties of veranderingen op het vlak van de organisatie van politie en de aard van contacten tussen politie en burger een impact zullen hebben op het welslagen van een intern en extern diversiteitsbeleid.

¹ K. DEPOVERE & L. VANDERWAEREN, Politie en diversiteit. Een toetsing aan de praktijk, *Handboek Politiediensten*, afl. 85, 217, 23 april 2008, pp. 1-20, p. 5.

² L. VANDERWAEREN, *o.c.*, p. 5-7.

3.1.4. Rol van de bestuurlijke overheid

25. Zowel in de PZ Gent als in de PZ Bruno is diversiteit een interne prioriteit van het ZVP. Dit plan wordt door de politieoverheden ondertekend. In de PZ Brussel-Elzene vormde het politiecollege dan weer de initiator voor een campagne 'buitenlandse afkomst en multiculturaliteit'. Deze campagne verloopt i.s.m. met het Interfederaal Gelijkekansencentrum (UNIA) en is vooral gericht op een betere relatie met de lokale bevolking. Deze bestaat uit meer dan 170 nationaliteiten. Ook de initiatieven om kandidaten beter voor te bereiden op de selectieproeven bij de politie worden in de PZ Brussel-Elzene door de bestuurlijke overheid ondersteund.

3.1.5. Probleemanalyse

26. Verder kan worden opgemerkt dat in een aantal onderzochte settings al een probleemanalyse gebeurde voor integriteitsvraagstukken. We denken vooral aan de PZ Gent, de PZ Bruno en ten dele ook SPC. Vastgesteld werd dat een probleem- of risicoanalyse inzake integriteit en een daaruit voortvloeiend integriteitsplan een goede vertrekbasis kunnen vormen om een soortgelijke oefening over diversiteit te maken. Dat in zulke plannen al gebruik wordt gemaakt van de COSO-methodologie is daarbij een voordeel. Hierbij kan nog worden vermeld dat in het kader van de analyse van het externe diversiteitsbeleid, de PZ Bruno een onafhankelijk onderzoek naar 'ethnic profiling' zal laten uitvoeren¹. Voor wat betreft de probleemanalyse in de schoot van de federale politie, is er de begeleidende nota van de CG (*supra*)². Deze nota steunt op een (pittige) probleemanalyse door UNIA³. Deze screende daartoe o.m. diversiteitscharters binnen de politie. UNIA wijst in zijn analyse o.m. op het blijvend bestaan van 'hardnekkige stereotypen', op het in twijfel trekken 'van de relevantie van de antidiscriminatiewetgeving', op het ontbreken van de noodzakelijke 'kennis, vaardigheden en attitudes', op het ontbreken van 'de overtuiging, initiatief, en slagkracht om diversiteit hoog op de agenda te houden' en, ten slotte, op de 'geringe investering om meer interne politionele diversiteitstrainers te kunnen inzetten'. UNIA dringt aan op een wezenlijke verandering in visie, beleid en processen hieromtrent. Het siert de CG dat ze deze vaststellingen niet onder de mat veegt en als uitgangspunt neemt voor haar beleid.

3.1.6. Coherentie en doorvertaling van het beleid

27. Een diversiteitsbeleid moet voor de ganse organisatie in al haar geledingen en functies gelden. Dat vereist coherentie en doorvertaling van de ambities doorheen de gehele organisatie. Als dat al in de onderzochte PZ of diensten gebeurt, zijn de inspanningen daartoe vooral gericht op externe diversiteit. Ook hier geldt dat de aanwezigheid van een goed uitgewerkt integriteitsplan een goede methodologische vertrekbasis vormt om zulk diversiteitsbeleid doorheen de gehele organisatie te ontwikkelen. Voor het federale niveau somt de al aangehaalde nota van de CG een aantal ambities op voor 2015-2016. Dit vormt weliswaar geen allesomvattend plan, maar vertaalt de doelstellingen wel in een aantal concreet te ondernemen acties, in het bijzonder voor de leidinggevenden. Een evaluatie van het diversiteitsbeleid voor de ganse federale politie valt buiten het bestek van dit onderzoek, maar men mag toch verwachten dat de respectievelijke zuilen en directies elk en op elkaar aansluitend een beleidsplan op strategisch, tactisch en operationeel niveau verder zullen ontwikkelen. Vastgesteld werd echter dat de leiding van SPC in dat verband wel een aantal genomen initiatieven kon presenteren maar voor meer uitleg naar de achterliggende visie en strategie ervan naar de bovenliggende niveaus van DGA en CG verwees.

¹ Een onderzoek dat o.i. verdere opvolging verdient.

² COMMISSARIAAT-GENERAAL FEDERALE POLITIE, *l.c.*

³ UNIA, *Jaarverslag 2014, Conventie tussen het interfederaal gelijkheidscentrum en de federale politie*, hoofdstuk 3 Uitdagingen voor 2015, Brussel, UNIA, p. 21.

3.1.7. Organisatorische inbedding

28. In geen enkele PZ of dienst wordt ervoor geopteerd om de werking rond diversiteit als een aparte dienst te organiseren en in het organogram op te nemen¹. In het kader van de veiligheidscontracten had bv. de PZ Luik in de jaren 1990 een cel multiculturaliteit. Deze werd nadien omgedoopt tot cel diversiteit. Zij organiseerde o.m. gemengde activiteiten tussen politie en (allochtone) jongeren om tot een betere (externe) onderlinge relatie te komen. De nadien opgerichte cel jongeren nam deze thematiek over². De reden voor het ontbreken van een aparte dienst is dat men vooral geen wij/zij-sfeer wil oproepen. Dit bewust niet willen verankeren van een dienst in een organogram maakt het thema alvast niet meer (organisatorisch) zichtbaar. De PZ Charleroi gaat daarin het verst en stelt hoegenaamd geen apart beleid inzake diversiteit te willen voeren. Voor hen is de band van de medewerkers in het korps intern voldoende hecht om problemen inzake diversiteit te vermijden. Extern stelt men geen getto's in de PZ te kennen en dus evenmin noemenswaardige problemen te ondervinden. Dit werd echter niet gestaafd door enig onderzoek (*cf. supra* probleemanalyse). De afwezigheid van problemen met externe (etnische) diversiteit zouden hier dan misschien als argument moeten gelden om ook intern geen (etnisch) diversiteitsbeleid te moeten voeren? De PZ Luik beklemtoont dan weer dat diversiteit voor de jongere generatie van politiemedewerkers vanzelfsprekender is, al was het maar omdat in privé-tijd ook relaties worden aangegaan met partners van Magrebijense of Turkse oorsprong. Blijft de vraag hoe en op welke wijze men eventuele problemen en uitdagingen op dit vlak dan wel voldoende zichtbaar kan maken.

3.1.8. Referentiepersonen en netwerken

29. Hoewel er geen aparte diensten diversiteit bestaan, is er in elke onderzochte setting wel minstens één persoon verantwoordelijk voor de materie. Deze medewerkers combineren deze functie met deze van referentiepersoon voor de COL 13. Het is via deze referentiepersoon dat ook contacten in de materie worden gelegd met andere diensten of zones. De participatie aan netwerken en het aanstellen van referentiepersonen is dan ook in alle onderzochte entiteiten terug te vinden. De tevredenheid in de settings over de bruikbare return vanuit zulke netwerken blijkt echter beperkt. Vooral het netwerk diversiteit van de federale politie blijft daarbij volgens de zones onder de verwachtingen.³ In de PZ Charleroi is de referentiepersoon COL 13 verder nog motor achter sensibiliseringscampagnes in gelijkaardige materies. Zo liep er in 2014 een campagne tegen seksisme. Dezelfde referentiepersoon onderwijst bij de aspirant-inspecteurs de inbreuken 'discriminatie' bij de redactie van hun processen-verbaal. Naast de referentiepersonen voor de COL 13 is er in de PZ Brussel–Elsene en in de PZ Luik nog een referentiepersoon LGBTQ (lesbian, gay, bi, trans en queer).

30. De impact van deze initiatieven wordt in de onderzochte settings alsnog niet gemeten. Verder is er sprake van het inrichten van meldpunten. Zo is er in de PZ Gent een meldpunt homofobie. Sinds de oprichting in april 2014 kreeg dit 38 meldingen.

31. In al de onderzochte entiteiten zijn er contacten of is er samenwerking met UNIA. Contacten zijn er op het vlak van beleidsontwikkeling, info-uitwisseling (bv. qua juridische toetsing van klachten i.v.m. discriminatie) en inzake opleiding⁴.

¹ Waar voor SPC geen aparte dienst in die zin bestaat, is er natuurlijk wel de dienst diversiteit van de federale politie.

² Via het project "espace de dialogue" wordt bv. in contact gegaan met moskeeën in het Luikse.

³ De CG kondigt in de bewuste nota een evaluatie aan van de participatie en van de output/outcome van dit netwerk.

⁴ Meer detailinformatie daarover kan gevonden worden in de jaarverslagen van de conventie tussen de federale politie en UNIA. *Cf.* UNIA, *o.c.*

3.1.9. Beheer van competenties

32. Qua beleidsvoering werd ook nagegaan of specifieke competenties van allochtone medewerkers worden geïnventariseerd en gevaloriseerd. Initiatieven daartoe hebben vooral betrekking op de valorisatie van de talenkennis ((Marokkaans) Arabisch, Berbertalen, Turks, ...). Het meest overtuigende bewijs daartoe kon worden gevonden in de politiezones Gent en Bruno. De kennis hiervan wordt daarbij in het personeelsbeheersysteem Galop ingegeven. Dit kan ook een aanbeveling vormen voor de andere korpsen. SPC stelt in haar jaarrapport 2011-2013 eveneens een beroep te doen op de talenkennis van haar medewerkers¹. Daarnaast blijken de initiatieven rond het eindeloopbaanregime ('Navap') in de politiezones Brussel-Elsene en Bruno een aanmoediging te vormen om tot een betere registratie van competenties te komen. *Quid* dat de ervaringen in de PZ Antwerpen (*supra*) aantonen dat het daarbij toch nuttig zou zijn even stil te staan bij de automatische positieve verwachtingen die men heeft van de rol van de allochtoon als 'cultureel expert' en zijn zo 'begeerde' talenkennis. Zo was er op vergelijkbare wijze intern SPC enige spanning toen medewerkers onderling Marokkaans praatten. Op 'simpel verzoek' (vanuit de leiding) werd gevraagd daarmee op te houden². Ook het taalgebruik waarmee allochtone daders werden aangesproken vormde blijkbaar een 'heikel punt' in de omgang³. Het is nog maar de vraag welke betekenis dit 'simpel verzoek' intern bij de betrokkenen heeft gekregen. Hier is immers het vertrouwen (*c.q.* loyaleit) in het geding dat men heeft in wat allochtone medewerkers zowel onderling als in de omgang met externen communiceren⁴. Het taalgebruik dat samenhangt met de rol van cultureel expert krijgt mogelijk een andere betekenis als het niet direct en automatisch als voordelig voor de organisatie wordt gezien. Het geeft o.i. alleszins aan dat de rol van cultureel expert verdere uitklaring behoeft.

33. Aandacht voor competenties en HR bij allochtone medewerkers vormen volgens de PZ Bruno al lang een bekommernis. Ze zijn ook een gevolg van een gelijkaardig beleid voorheen ten aanzien van vrouwelijke medewerkers. Het is de vorige en betreunde korpschef van de PZ Bruno die ernaar streefde vrouwen op zichtbare posities te zetten. Posities die bovendien kansen boden om door te groeien. Hoewel niet alle medewerkers steeds die geboden kansen zullen grijpen, is het deze 'erfenis' die men wenst voort te zetten, ook en specifiek voor allochtone medewerkers in de PZ. Ook hier pleit men voor een standvastig en volgehouden beleid waarvan men later de vruchten kan plukken. Het oriënteren van potentieel goede medewerkers uit kansengroepen naar zichtbare posities met groeipotentieel, beschouwt men bijgevolg ook als een voorbeeld van een goede praktijk.

3.1.10. Rol van de leiding

34. Voorgaand onderzoek naar diversiteit in de PZ Antwerpen beklemtoonde de essentiële rol van de (middenkader)leiding. Daarom werd in de onderzochte settings navraag gedaan naar beleidsontwikkeling hieromtrent. Hoe zit het met het voorbeeldgedrag van de leiding? Het belang hiervan wordt in alle PZ en diensten onderkend, maar wordt alsnog niet vaak vertaald in concrete actiepunten. Voor de PZ Gent en Bruno beklemtoonden de korpschefs alvast hun engagement hiertoe. De PZ Bruno stelt in dat verband een nultolerantiebeleid t.a.v. de leiding te handhaven. In de PZ Gent ondertekenen de leidinggevendenden een specifiek charter hieromtrent. Integriteit zal verder deel uitmaken van de plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken in 'cascade' tussen korpschef en directeurs, tussen directeurs en diensthoofden en zo verder doorheen de organisatie. SPC verzekert sinds de problemen inzake integriteit in Brussel een 24/7 toezicht van een officier met als doel toezicht te houden op de activiteiten van de ploegen op het terrein. Discriminatie intern en extern vallen hier ook onder. De officieren worden eveneens verondersteld in elke briefing of operatieorder aandacht

¹ DGA-SPC, *Activiteitenverslag 2011-2013*, p. 27.

² K. DEPOVERE & L. VANDERWAEREN, *l.c.*, p. 16.

³ *Ibid.*

⁴ A. PETERSON & S. UHNOO, *Trials of loyalty: Ethnic minority police officers as 'outsiders' within a greedy institution*, *European Journal of Criminology*, nr. 9, 2012, 354-369.

te besteden aan de problematiek en duidelijke richtlijnen ter zake te geven. Op vergelijkbare wijze trekt de nota van de CG voor de federale politie consequent de kaart van de leiding. Diversiteitsdoelstellingen dienen volgens deze directieven te worden opgenomen in de opdrachtbrieven van de mandaathouders, alsook in de plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken. Van de (HR-)leidinggeevenden wordt bovendien verwacht dat ze deelnemen aan de opleidingen over diversiteit, het beheer ervan en over hoe te reageren op discriminerende uitlatingen van collega's. De andere aanbevolen acties hebben betrekking op het opvolgen en monitoren van de problematiek en het ontwikkelen van indicatoren ertoe. Uit dit alles blijkt dat er op niveau van de federale politie vele ambities worden geformuleerd over de rol van de leiding maar dat de ontwikkeling ervan nog volop aan de gang is of zou moeten zijn. Maar deze beweging staat en valt met de steun van de sleutelpersonen binnen de verschillende directies, afdelingen, eenheden in de organisatie. Zij bepalen uiteindelijk waarvoor budget, tijd en ruimte wordt uitgetrokken. De mandaathouder van DGA, waaronder SPC ressorteert, nam diversiteit naar verluidt alvast op in zijn opdrachtbrief. Een nadere toetsing van wat er hiervan in de praktijk wordt gerealiseerd doorheen de ganse organisatie zou hierover uitsluitsel moeten kunnen geven. Hoeveel opleidingen zullen uiteindelijk worden gegeven, welke indicatoren worden ontwikkeld en hoe worden deze gemeten en geëvalueerd? Zulke richtlijnen verdienen ten slotte ter harte te worden genomen door de ganse geïntegreerde politie. Hoe worden de middelen daartoe ingezet (*cf. infra*)? Al bij al geldt ook hier, zoals men in het Engels zegt, 'the proof of the pudding is in the eating'. Veel van de beschreven initiatieven zijn in de fase van de planning of zijn aangekondigd. Er is in elk geval (voorlopig) weinig evaluatiemateriaal. Maar hoe de aanpak van discriminatie en racisme op de werkvloer echt verloopt en of de hierboven beschreven initiatieven daartoe enig effect hebben is daarom nog niet geweten. Dat zou een verdere toetsing noodzaken bij allochtone medewerkers op het terrein.

3.1.11. Zicht op interne diversiteit?

35. Ten slotte werd gevraagd of men zicht heeft op de etnische achtergrond van zijn medewerkers. Voor 5 van de 6 settings is dat strikt genomen niet zo. De politiezones Charleroi, Brussel-Elsene, Luik en de federale dienst SPC stellen dat zulke opdeling gewoonweg verboden is. In Gent zegt men dat eventueel te kunnen doen op basis van de personeelsnamenlijst. De PZ Brussel-Elsene houdt enkel de woonplaats bij, opgedeeld per Nederlandstalige/Franstalige medewerkers. SPC heeft een stuurbord voor gender. Desalniettemin stelt SPC dat er in de post Brussel alleen al meer dan 20 collega's van allochtone afkomst zouden werken. In 2008 zou er in de post Metro, die ondertussen werd geïntegreerd in SPC Brussel, dan weer ongeveer 10% van de medewerkers van 'allochtone' oorsprong zijn geweest¹. De enige PZ die met concrete cijfers komt is de PZ Bruno die stelt tot op 13% operationele medewerkers van niet Europese origine te komen. Indien men de Europese Unie erbij telt, stijgt dit tot 18%. Met Calog (burgerpersoneel) erbij komt men tot 21%. Over de telwijzen hieromtrent valt veel te zeggen, en aldus onder alle voorbehoud, feit is wel dat dit significant hoger lijkt te liggen dan in de meeste andere PZ of diensten. Opnieuw wordt hierbij verwezen naar het belang en de impact van de zo-even al aangehaalde 'goede praktijken' inzake community policing en het HR-beleid naar high potentials met een diverse achtergrond.

36. De onduidelijkheid over het al dan niet mogen verzamelen van gegevens over etnische origines en de verschillende gevoeligheden daarbij speelt het beleidsniveau duidelijk parten. Een problematiek van te lage representativiteit aanpakken zonder zicht te hebben op de omvang ervan is lastig werken. Een duidelijke beleidsvisie over de finaliteit van het verzamelen van zulke gegevens zou hier misschien kunnen helpen.

3.2. RISICOANALYSE

37. De bedoeling van een risicoanalyse is (in)zicht te krijgen op de omstandigheden en situaties waarin de doelstellingen van de organisatie, in dit geval inzake diversiteit, niet kunnen

¹ K. DEPOVERE & L. VANDERWAEREN, *l.c.*, p. 15.

worden gerealiseerd. Zodoende kan in kaart worden gebracht waar en wanneer de kans het grootste is op het voorkomen van vooroordelen, stereotypering, discriminatie en racisme. Een risicoanalyse richt zich zowel op de risico's intern (in de organisatie) als extern (in relatie tot burger, overheden en andere partners). Voor de externe werking denken we dan aan het contact met de burger (van diverse origine, leeftijd, e.a.) en hoe het optreden daarbij verloopt incl. het gebruik van andere talen enz. Qua interne werking is er de organisatie en samenstelling van de ploegen, de uurregeling, het gebruik en beschikbaarheid van materiaal, het gedrag op kantoor e.a. Daarnaast zijn er soms nog risico's verbonden aan wat zich afspeelt in de privésfeer maar met mogelijke gevolgen voor de werkomgeving.

38. Het zijn vooral de PZ Gent en de PZ Bruno die een begin maken met zulke analyses. Deze zijn evenwel in de eerste plaats gericht op integriteit. Op vraag van de korpschef gebeurde dat in de PZ Bruno op basis van de CP3. Voor deze zone kan ook worden verwezen naar het onderzoek naar etnisch profileren, wat mogelijk als een vorm van risicoanalyse voor de externe werking kan worden begrepen. Aan de hand van werkgroepen werden in de PZ Gent de belangrijkste integriteitsrisico's geïnventariseerd per dienst. Hieruit volgden prioritair te ondernemen acties. Zo werd bv. in de onthaalvorming aandacht gegeven aan gelijke kansen. Dit kan een basis vormen om tot een gelijkaardige oefening inzake diversiteit te komen. Verder wenst deze zone onder de vrouwelijke medewerkers te peilen naar de factoren die hen beletten deel te nemen aan promoties. Gelijkaardig wordt in het actieplan gender een screening aangekondigd van diverse reglementeringen en processen op het vlak van gendergelijkheid.

39. Wat in deze twee PZ meer aanwezig blijkt te zijn dan in de andere settings, is het bewustzijn voor de mogelijke risico's. In de ministeriële rondzendbrief CP3 wordt dit als het noodzakelijke 'controlebewustzijn' omschreven¹. Van elke medewerker en (in het bijzonder) verantwoordelijke wordt verwacht risicobewust te zijn en mogelijke risico's 'te signaleren en erop te anticiperen'². De afwezigheid van enig formeel vastgelegd diversiteitsbeleid in de andere bezochte settings is een indicatie dat dit vooralsnog weinig gebeurt. Ook het feit dat de leiding niet of nauwelijks met de problematiek zou worden geconfronteerd draagt ertoe bij dat de alertheid in de organisatie voor risico's beperkt is. Als er in het algemeen al analyses plaatsvinden dan zijn deze sporadisch en *ad hoc*. De reflecties zijn casuïstisch van aard bv. over het gebruik van het Arabisch onder collega's of in contact met de burger.

3.3. CONTROLEMAATREGELEN

40. Rekening houdend met de controleomgeving en de resultaten van de risicoanalyse bepaalt het management welke specifieke maatregelen kunnen worden genomen om gesignaleerde risico's te beheersen en om de algemene doelstellingen van de politiezone en deze op het vlak van diversiteit te bereiken. Voorbeelden van dergelijke beheersingsmaatregelen of controleactiviteiten zijn: procedures voor de afhandeling van gemelde en/of vastgestelde inbreuken, het in plaats stellen van procedures of regels voor risicovolle taken en/of functies, het vastleggen van taken en bevoegdheden, de integratie van het diversiteitsbeleid in het personeelsbeleid en in de keten van rekrutering & selectie, de opleidingsinitiatieven in dit verband e.a.

3.3.1. Ad-hocmaatregelen

41. In alle betrokken korpsen of diensten zijn maatregelen en procedures ontwikkeld t.o.v. vooroordelen, discriminaties en mogelijk racisme. Maar door de afwezigheid van een breed uitgewerkte risicoanalyse blijken deze veeleer een ad-hoc karakter te hebben. Het feit dat in de zone of dienst al procedures werden ontwikkeld in het kader van een breder integriteitsbeleid bleek andermaal de meeste kansen te bieden om ook inzake diversiteit tot een sneller en

¹ Rondzendbrief CP 3 van 29 maart 2011 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, *B.S.*, 21/4/2011.

² D. VAN RIJCKEGHEM, De CP 3 of organisatiebeheersing bij de geïntegreerde politie, *Infodoc*, november 2011, pp. 15-18, p. 16.

consequent optreden te komen. In de PZ Gent is er in dat verband het integriteitsplan dat ook een gedragscode bevat. Aan alle personeelsleden werd bovendien gevraagd het 'individueel charter diversiteit en gelijke kansen te ondertekenen'. Voor de leidinggevenden is er daarbij nog een specifiek charter. In alle settings werd de COL 13 verspreid en werden referentiepersonen aangesteld om tot een betere registratie van de klachten hieromtrent te komen.

3.3.2. Vorming, training en sensibilisering

42. Vorming over het thema diversiteit wordt overal georganiseerd. Vooral de vorming 'Holocaust, politie en mensenrechten' (HPM) wordt daarbij aangehaald (cf. SPC, Gent, Brussel-Elsene, Bruno). Deze wordt georganiseerd in associatie met de federale politie in de 'kazerne Dossin' in Mechelen. Deze vorming focust vooral op de mechanismen van discriminatie en uitsluiting en het leren nee zeggen als uitvoerder. De vorming dient in principe gevolgd door elke aspirant tijdens de basisopleiding. Voor de al aangeworven medewerkers werken de zones en diensten een eigen programma uit, gespreid in de tijd en afhankelijk van de capaciteit in tijd en middelen. Dat blijkt niet altijd zo eenvoudig. De PZ Charleroi stelt bv. deze opleiding niet te kunnen volgen wegens financiële beperkingen. Ook de afstand en verplaatsingstijd spelen korpsen (en politiescholen) her en der te lande parten. De PZ Bruno investeert daarentegen in de opleiding HPM door lesgevers aan het museum af te vaardigen. Verder zijn er in de verschillende bezochte entiteiten vormingen o.m. over de antidiscriminatie- en antiracismewetgeving, radicalisering (COPRA), homo- en transfobie, interculturele communicatie, e.a. De vormingen worden zowel intern als extern georganiseerd. Korpsen die minder middelen hebben verkieszen deze te volgen bij ANPA (federale politie). Als externe partners vermelden we o.m. Fedasil, UNIA, Ni pute ni soumise, genres pluriel... In de PZ Gent is er verder een brede 2-daagse vorming 'durf anders te denken'. Deze is qua opzet enigszins vergelijkbaar met de vijfdaagse vorming in de PZ Antwerpen. Ook de korpschef nam deel aan deze opleiding. Deze opleiding zou maandelijks worden georganiseerd zodoende dat binnen de vier jaar iedereen in het korps de opleiding heeft gevolgd. De PZ Bruno organiseert jaarlijks de 14-daagse van de diversiteit. Deze PZ grijpt ook andere gelegenheden te baat om tot inzichten en sensibilisering van de medewerkers te komen. Zo is er de vertoning van toneelstukken (bv. Jihad) of films (bv. Black) waarbij na de voorstelling in aanwezigheid van de makers in debat gegaan wordt met doelgroepen zoals bv. jongeren met migratieachtergrond.

43. Uit het diversiteitsonderzoek in de PZ Antwerpen kwam het grote belang van de rol van de leiding naar voren¹. Het effectief optreden tegen schendingen bleek erg lastig waar te maken. Ook in dit domein blijkt specifieke vorming over hoe zowel een stimulerend als beteugelend beleid te voeren een grote noodzaak. In de thans onderzochte settings is men zich hiervan bewust. SPC plant daarom een specifieke vorming 'Holocaust, politie en mensenrechten' voor leidinggevenden. Hier wordt inzicht geboden in het al dan niet opvolgen van bevelen (cf. niet-wettelijk bevel), het (ook moreel) aansturen en begeleiden van teams (bv. bij briefings en debriefings) en het effectief optreden (beteugelen) van discriminerende uitlatingen en gedragingen. Deze opleiding had normalerwijze al plaatsgevonden voorjaar 2016, maar werd voorlopig opgeschort. Leidinggevenden bij SPC oefenen deze vaardigheden verder in via een online tool ontwikkeld door eDiv². Verder zijn er de vormingen van de federale politie over 'het beheren van diversiteit in de eenheid' en 'hoe reageren op discriminerende uitlatingen'. Hier stelt zich naar verluidt soms een probleem van capaciteit aan plaatsen. Volgens de PZ Luik werd alvast een federale vorming voor een 50-tal van hun medewerkers geannuleerd, omdat prioriteit diende gegeven aan federale medewerkers. Wat deze vormingen betreft, blijkt overigens uit het jaarverslag 2014 van de conventie van UNIA met de federale politie dat 16 van de 50 of bijna een derde van de op federaal niveau aangekondigde opleidingen werden geannuleerd³. Uit dit alles blijkt een grote 'diversiteit' aan trainingen en opleidingen. In welke mate deze zijn ingebed en opgevolgd in de organisatie is

¹ Aldus eerder onderzoek bevestigend, zie B. BOWLING, *o.c.*, p. 625.

² Onlineopleiding over de antidiscriminatiewetgeving. Cf. <http://www.ediv.be/>.

³ UNIA, *o.c.*, bijlage 5.

minder duidelijk. De opleidingen HPM gaan bv. dieper in op autonomie en de morele moed maar in het al geciteerde jaarverslag 2014¹ van de conventie wordt zelf gesteld dat de vertaling naar de reële arbeidscontext voor vele deelnemers haast onmogelijk is.

3.3.3. Dilemmatrainingen

44. Aandacht gaat er verder naar dilemmatrainingen en het verwerken van het thema diversiteit in briefings. Ook hier vergemakkelijkt de aanwezigheid van een uitgewerkt integriteitsbeleid de genomen initiatieven. De PZ Gent nam voor de dilemmatrainingen een extern bureau onder de arm. SPC nam bij zijn medewerkers een vragenlijst af met een 100-tal uitspraken waarover in groep gediscussieerd werd. SPC benadrukt dat in elke briefing of operatieorder aandacht wordt besteed aan discriminatie en racisme. De PZ Brussel-Elsene gebruikt de techniek van de dilemmatraining m.b.v. een aantal filmpjes: 'wat als jij het was?'. Op basis van 'vaak voorkomende klachten' worden daarbij situaties uitgebeeld en de reacties daarop van een politiemedewerker getoond. Op het einde van het filmpje verandert de 'dader' of betrokkene in een van de betrokken politiemensen. Zodoende wordt aandacht gevraagd voor de positie van de veronderstelde dader of betrokkene. Hierop volgt een discussie. Een van deze filmpjes gaat over discriminatie. Alleen al de keuze en de casting (rekrutering) van de acteurs had naar verluidt positieve impact. Het doelpubliek zijn jonge beginnende inspecteurs. Het bespreken van de filmpjes met de oudere medewerkers, vaker midden- en hoger kader, wordt voorlopig niet aangedurfd. Men kan zich afvragen wat dit geeft wanneer jonge medewerkers op pad gaan met meer ervaren oudere medewerkers...

3.3.4. Rekrutering & selectie

45. Ander belangrijk element in de controlemaatregelen vormen de initiatieven op het vlak van rekrutering en selectie van waardevolle allochtone medewerkers. De inspanningen hiertoe zouden moeten bijdragen tot een hoger percentage medewerkers met migratieachtergrond en zodoende tot een betere afspiegeling van de bevolking bij de politie. Een beleid van positieve discriminatie wordt daarbij algemeen verworpen. Zowel de PZ Brussel-Elsene, de PZ Gent als de PZ Luik zien veeleer heil in voorbereidende lessen om (ook en vooral allochtone) kandidaten op de cognitieve testen voor te bereiden en in het bijzonder om hun kennis van de eerste landstaal te verbeteren. In de PZ Gent werd onder de noemer 'de Gentse flikken zoeken u' een actieplan loopbaanbeheer ontwikkeld waarbij zowel het aanwerven van nieuwe 'flikken' wordt beoogd als het behouden van deze talenten. Training van allochtone kandidaten op de selectietesten behoort tot de geplande acties. In Brussel gebeurt iets gelijkaardigs maar dan enkel voor de Franstalige kandidaten. In een allereerste (pre-)opleiding slaagden 4 van de 30 kandidaten. Niet enkel een mogelijke culturele bias is hier in het spel, maar ook het niveau van de kandidaat zelf, zo stelt men. Wat dat laatste betreft, rijst de vraag of ook niet moet worden gekeken naar waar men kandidaten gaat zoeken ofwel de 'vijver waarin men vist'. Daarmee kan ook de focus worden verlegd van een passieve naar een meer actieve en gerichte vorm van rekrutering. Voorwaarde voor enig succes in dat verband is dat ook in de fase van de selectie niet meer enkel aan 'selecting out' wordt gedaan en dus wordt nagedacht welk profiel men 'echt' wenst (*cf.* 'selecting in').

46. Een aanzet tot zulk meer actief 'opsporen' van geschikte kandidaten kan worden gevonden in de PZ Gent. Zij ontwikkelen momenteel een plan om in hogescholen, jeugthuizen e.d. tot een meer actieve en gerichte rekrutering te komen. De PZ Bruno werkt dan weer samen met verschillende secundaire scholen om tot een betere relatie politiejongeren te komen. Deze zone nam verder bv. de beslissing om n.a.v. de terreurdreiging ook moskeeën en scholen met veel allochtone leerlingen te bewaken. Zodoende werd volgens de leiding een ook symbolisch belangrijk signaal gegeven dat zij ook als een te beschermen doelgroep worden beschouwd en dus volmondig bij de bevolking horen. Ook dat kadert in een beleid van nabijheidspolitie. Het is dit in combinatie met een aantrekkelijke werkomgeving dat als troef wordt omschreven om meer allochtone kandidaten aan te trekken.

¹ *Ibid.*, p. 12.

47. Het systeem van lokale rekrutering is een andere weg die wordt bewandeld om meer allochtone kandidaten aan te trekken. In de PZ Antwerpen loopt daaromtrent een pilootproject. De resultaten hiervan verdienen verdere analyse en opvolging. De PZ's Gent en Brussel-Elsene kijken zeer geïnteresseerd naar dit pilootproject en zijn vragende partij voor uitbreiding ervan in hun PZ. De PZ Charleroi is ronduit tegen en vreest voor een politie met twee snelheden, afhankelijk van de financiële sterkte van de lokale overheid. Ook is men beducht voor het verliezen van een uniforme en geïntegreerde benadering van de keten rekrutering, selectie en opleiding waardoor inspecteurs doorheen het land, en in het bijzonder noord en zuid, verschillend zouden worden gerekruteerd, geselecteerd en opgeleid.

48. Voor de PZ Gent verwijzen we naar een actieplan 'gender' dat o.m. reglementen en processen op eventuele discriminatie screent. Het beoogt o.m. een ondersteuning van het loopbaanparcours van 'vrouwen en high potentials', de verzoening van carrière en privéleven, gendergelijkheid in alle beleidsdomeinen en -cyclus. Zo wenst men in de selectiecommissies ten minste 1/3 van de leden van het ene of andere geslacht. Er is verder het 'empoweren' van vrouwen en het promoten van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen bij het behalen van het directiebrevet. Ook in de PZ Luik en bij de federale dienst SPC wenst men systematisch vrouwen af te vaardigen in de selectiecommissies teneinde een beter genderevenwicht te bereiken. Voor de PZ Luik resulteert dit alvast in de aanwezigheid van twee vrouwen op 7 directeurfuncties. Merken we nog op dat men in deze PZ zich ook engageert in het aanwerven of herplaatsen van medewerkers met een fysieke handicap. In de PZ Brussel-Elsene en de PZ Gent wordt dan weer aandacht besteed aan het belang van diversiteit bij de vorming van de onthaalmedewerkers (bv. in het RAC).

3.4. INFORMATIE EN COMMUNICATIE

49. In alle bezochte plaatsen wordt er geïnformeerd en gecommuniceerd omtrent diversiteit. Het kan gaan om affiches die intern en extern worden verspreid. Er zijn initiatieven op social media. Doorgaans focussen deze initiatieven of campagnes op gender en seksuele geaardheid. Denken we aan het promoten en bewaken van de gelijkheid van mannen en vrouwen, het tegengaan van seksisme, het tegengaan van het stigmatiseren van bepaalde groepen in het bijzonder homofobie, aandacht voor de inbreuken op de wetgeving antidiscriminatie en antiracisme in de redactie van processen-verbaal e.a. In de PZ Charleroi wordt daarbij de bekendheid van de referentiepersoon COL 13 gepromoot. Het is deze referentiepersoon die erg actief is op de sociale media. Nog in Charleroi lanceerde de stad een nieuw stadslogo. Het luik 'politie' van deze campagne promoot diversiteit via een foto van een wijkinspecteur van Rwandese origine. Deze waardevolle initiatieven blijken evenwel niet ingebed in een globale strategische visie met het risico dat ze efemeer en in de marge van de organisatie blijven.

3.5. MONITORING

50. Sluitstuk van een doordacht en systematisch uitgewerkt beleid vormt de opvolging, meting en eventuele bijsturing van de genomen maatregelen. Zulke opvolging kan via verschillende manieren en kanalen gebeuren.

51. De rol van de DIT in de monitoring en het verder beleidsmatig signaleren van mogelijke problemen is daarbij vrij belangrijk. In de onderzochte settings is hun bijdrage overwegend *ad hoc* en punctueel. De diensten leveren zonder probleem een overzicht van de klachten. De aantallen zijn doorgaans te laag om veel verdere interpretatie toe te laten. Dat geldt ook voor andere diensten, zoals bv. de psychosociale dienst ('service d'écoute') in de PZ Luik. Zulke meldingen hebben veeleer betrekking op externe gevallen van ervaren discriminatie. Het doet vragen rijzen over de rol en oriëntatie van de DIT in deze materie. Wanneer een mogelijke interventie of opvolging hoofdzakelijk wordt overwogen vanuit tucht, zal een verdere

beleidsmatige opvolging en analyse moeilijk zijn. De DIT zou daarentegen, in de geest van de CP3, een (pro)actiever beleid van probleem- en risicoanalyse kunnen voeren¹.

52. Gezien de algemene afwezigheid van gegevens inzake etniciteit is monitoring van de morfologie van het korps of dienst in het algemeen ook moeilijk. Als er al een zicht op diversiteit intern bestaat, is het eerder op het vlak van gender. De PZ Gent maakt behalve zulke monitoring verder nog een jaarlijkse evaluatie van het meldpunt homotransfobie. SPC volgt de verdeling op per graad, geslacht en taalstelsel.

53. Daarnaast kan het diversiteitsbeleid worden opgevolgd via het HR-departement in de zone of dienst. Zij kunnen metingen doen inzake het welbevinden van de medewerkers. In verscheidene zones zijn er al meerdere metingen geweest naar het welzijn op het werk. Maar ook hier kon geen inzicht worden geboden of en hoe daaruit eventueel conclusies (konden) worden getrokken inzake discriminatie en mogelijk racisme.

54. Besluitend kan men stellen dat indien er aan het begin van de beleidscyclus geen strategische visie bestaat op diversiteit noch duidelijke beleidsdoelstellingen werden geformuleerd, men moeilijk kan verwachten dat aan het einde ervan dit thema volop kan worden gemeten en opgevolgd. De rol van de DIT en het HR-management kan hier nauwelijks worden onderschat.

4. SAMENVATTING EN CONCLUSIES

55. In dit onderzoek werd een transversale analyse gemaakt van het diversiteitsbeleid en in het bijzonder antiracismebeleid in 6 geselecteerde settings. De nadruk lag daarbij op het nagaan van een (schriftelijk vastgelegd) beleid ter zake. Zodoende konden relevante initiatieven, projecten en maatregelen hieromtrent alsook de voorziene opvolgingsinstrumenten in kaart worden gebracht. Aandacht ging daarbij ook naar de rekrutering, selectie en retentie van waardevolle kandidaten met migratieachtergrond. Verder werd een stand van zaken gevraagd van de daadwerkelijke aanpak van discriminatie en racisme op de werkvloer.

56. Dit onderzoek is een vervolg op een eerder gevoerd onderzoek naar een intern diversiteitsbeleid en in het bijzonder antiracismebeleid in de PZ Antwerpen. In tegenstelling tot dit eerdere onderzoek werd door het Vast Comité P beslist de aldus bekomen gegevens niet verder af te toetsen aan de beleving, ervaring en opinies hieromtrent van de allochtone medewerkers op de werkvloer. In die zin kunnen geen uitspraken worden gedaan over het effectief voorkomen van vooroordelen, interne discriminatie en mogelijk racisme in de onderzochte settings. Met andere woorden, de eventuele afwezigheid van een gevoerd beleid ter zake vormt geen bewijs van mogelijke interne discriminatie of racisme. De analyse beoogt aldus ook geen onderlinge waardering of beoordeling van de onderzochte settings. Voor verdere methodologische duiding wordt verwezen naar de inhoud van dit verslag.

4.1. BELEIDSONTWIKKELING EN VISIE OP DIVERSITEIT

57. De verzamelde gegevens in de geselecteerde settings wijzen erop dat diversiteit(sbeleid) geen onbekende is voor de korpsen en dat verscheidene initiatieven op het vlak van bv. netwerken, vorming, procedures, communicatie e.a. werden en worden ontwikkeld. Deze initiatieven maken voor twee van de zes settings deel uit van een formeel vastgelegd diversiteitsbeleid op strategisch niveau van de organisatie. Een setting valt onder de paraplu van een groter geheel (op federaal niveau) waarop ook zulk diversiteitsbeleid werd afgekondigd. Een setting probeert hiermee een begin te maken. Deze beleidsinitiatieven blijken vooral gericht te zijn op gender en hebben ook veeleer betrekking op externe diversiteit.

¹ De PZ BruNo stelt ten tijde van het hoogste dreigingsniveau zulke analyse te hebben gemaakt. Daaruit bleek naar verluidt geen probleem van intern racisme. Burgers stelden zich eerder vragen over de gevolgde procedure tijdens een interventie.

58. Waar men al de meeste stappen heeft gezet naar het ontwikkelen van een (visie op) diversiteitsbeleid blijkt dit deels ingebed en het gevolg te zijn van de ontwikkeling van een integriteitsbeleid. Dit laatste biedt een goede basis om in de toekomst een diversiteitsbeleid verder op uit te bouwen. De nadruk op integriteit leidt er ook toe dat het (voorbeeld)gedrag van de leiding in deze settings niet uit het oog wordt verloren.

59. Ook de druk en vraag vanwege de bestuurlijke overheid, denken we bv. aan gevraagde engagementen in het ZVP, kan voor de noodzakelijke duw in de rug zorgen om werk te maken van een politieel diversiteitsbeleid.

60. Uit de bezochte zones of diensten leren we bovendien dat eerdere investeringen in community policing en in een betere relatie met de burger zouden renderen voor meer diversiteit intern. Vooral de inspanningen om daarbij de traditionele, eerder gesloten monolitische politiecultuur te doen evolueren blijken hierbij een belangrijke sleutel te zijn. Diversiteit heeft immers niet enkel betrekking op de 'kleur' of afkomst van de medewerker maar ook en vooral op het algemeen kunnen 'omgaan met verschillen' en de meerwaarde hiervan te kunnen waarderen¹. Volgehouden investeringen hierin zouden als een na te volgen 'goede praktijk' kunnen worden begrepen. Het is immers de vraag of investeren in medewerkers die makkelijker met allochtone burgers kunnen communiceren zonder een beleid te voeren dat deze communicatie valoriseert veel kan opleveren. Een diversiteitsbeleid wordt m.a.w. niet gerealiseerd in een beleidsmatig en organisatorisch vacuüm. De visie op de organisatie van politie en de relatie politie-bevolking zijn minstens even belangrijke elementen om de legitimiteit van politie te bevestigen of te verbeteren. Meer medewerkers met een etnische achtergrond willen aanwerven zonder zich te bezinnen over welke politieservice deze moeten leveren aan de burger leidt zeker niet vanzelf tot meer externe diversiteit en tot meer politielegitimiteit. In die zin kunnen vragen worden gesteld bij de automatische assumptie dat het aanwerven van meer 'allochtone' medewerkers een panacee voor alles kunnen vormen².

61. Een effectief diversiteitsbeleid heeft verder een gedegen probleem- en risicoanalyse. Allereerst is veelal niet geweten hoeveel medewerkers van allochtone origine er zijn. De meeste settings kunnen hoogstens een schatting geven. Enkel de PZ Bruno stelt hierop een duidelijk zicht te hebben. Het aandeel van medewerkers met migratieachtergrond is daarbij ook beduidend hoger dan in de andere settings. Indien de doelgroep niet gekend is, kan deze ook niet worden bevraagd. De afwezigheid van enige probleemanalyse houdt verder verband met het risicobewustzijn bij de leiding voor mogelijke problemen met discriminatie en racisme. Die is in het algemeen vrij beperkt te noemen. Wat daarbij mogelijk meespeelt is het feit dat de korpsleiding zelf veelal autochtoon en mannelijk is, en bijgevolg zelden of nooit persoonlijk met vooroordelen of discriminatie wordt geconfronteerd. De blinde vlekken die daarmee gepaard gaan, doorgaans onbewust of onbedoeld, bevorderen de alertheid en betrokkenheid bij het gegeven niet. Dit kan bijdragen tot het ontbreken van een beleid inzake actieve registratie van gegevens via meldingen, klachten en dies meer via bevoegde diensten zoals DIT, HRM, psychosociale diensten e.a. Een correcte beeldvorming wordt dan erg moeilijk. Hoe allochtone medewerkers het intern klimaat ter zake ervaren wordt dan giswerk. Meer allochtone medewerkers intern verhogen daarentegen de alertheid en de betrokkenheid. Het scherpt de rol van de leiding aan bij het tegengaan en bijtijds beteugelen van schendingen. De PZ Gent integreert integriteit daartoe in de ganse cascade van plannings- en evaluatiegesprekken van leiding tot basiskader. Voor de federale politie in het algemeen kan worden verwezen naar een interne nota van de CG hieromtrent die een scherpe analyse van UNIA als basis neemt voor een aantal gelijkaardige beleidsinitiatieven. Ook deze nota wijst op het belang van de integratie van diversiteitsdoelstellingen in het HR competentie- en loopbaanbeleid.³ Dit

¹ B. BOWLING, *o.c.*, p. 611.

² 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, pp. 642-659, p. 654.

³ Ook uit incidenten voorheen met integriteit leerde SPC om de (middenkader)leiding nauwer te laten toezien op de dagelijkse werking.

bevestigt het belang van de in vorig diversiteitsonderzoek geformuleerde aanbeveling m.b.t. een grotere rol van het human resources (evaluatie)beleid in het toezicht en de controle op mogelijke interne discriminatie en racisme. Uit meer risicobewustzijn, betrokkenheid en alertheid kan ook meer aandacht groeien voor het valoriseren van de 'troeven' en competenties van allochtone medewerkers. Er is binnen de politie immers ook veel nood aan een positief perspectief op diversiteit en de meerwaarde die deze kan bieden voor de organisatie en haar inbedding in de samenleving.

62. Een risicoanalyse brengt in kaart waar de meeste risico's bestaan opdat de doelstellingen inzake diversiteit intern en extern niet kunnen worden gerealiseerd en waar in het bijzonder de meeste kans en gevaar bestaan op mogelijke discriminatie en racisme. Daarnaast veronderstelt een effectief beleid ook coherentie d.w.z. een consequente vertaling van de doelstellingen doorheen de ganse organisatie, toegepast in alle functies, graden, afdelingen en geografische settings (wijken bv.). Aan beide zaken ontbreekt het vooralsnog in de meeste bezochte settings. Opnieuw maakt dit het erg lastig om een correct beeld van de toestand te verkrijgen. De settings waar zulke analyse en doorvertaling al gebeurde op het vlak van integriteit, blijken het meeste potentieel te bezitten om tot een vergelijkbare oefening inzake diversiteit te komen.

63. Kortom, als er in de onderzochte settings al een formeel vastgelegd diversiteitsbeleid bestaat, dan blijft een grote nood bestaan aan zowel een visie op de finaliteit ervan als op een verdere en coherente ontplooiing en inbedding ervan doorheen de ganse organisatie. Zo niet dreigt het geheel al te veel een ad-hockarakter te behouden. Het maakt het tevens quasi onmogelijk om een klare kijk op de mogelijke omvang van de problematiek te krijgen. Het belemmert eveneens een positieve insteek daar niet geweten is welke kansen en troeven de interne diversiteit in de organisatie kan bieden.

4.2. GENOMEN MAATREGELEN

64. Dezelfde vaststellingen kunnen worden gemaakt op het vlak van de uitgewerkte maatregelen. In alle betrokken korpsen en diensten zijn er maatregelen en procedures ontwikkeld. Bij de maatregelen die werden genomen kon zowel een betugelende als sensibiliserende oriëntatie worden vastgesteld. Maar door de afwezigheid van een bredere visie en dito uitgewerkte risicoanalyse blijken deze veeleer een ad-hockarakter te hebben. Ook hier is er nood aan een verdere inbedding van de verschillende punctuele maatregelen of procedures in een coherent en globaal beleid voor de ganse organisatie. Dat geldt in het bijzonder voor wat betreft de concrete aanpak door de leiding van discriminatie en racisme op de werkvloer.

65. Weinig maatregelen blijken voorlopig te zijn genomen op het vlak van (gerichte) rekrutering, selectie en HR-beleid en retentie. Het kunnen aantrekken en houden van diverse medewerkers is nochtans een eerste voorwaarde om tot een diverser korps te komen. Wat de rekrutering betreft, wijst de PZ Bruno op haar algemene inspanningen inzake een goede relatie politie-bevolking alsook op de aantrekkelijke werkvoorwaarden als troeven om allochtone medewerkers aan te trekken. De PZ Gent zoekt momenteel naar alternatieve manieren om een kwaliteitsvoller profiel van allochtone kandidaten te bereiken en plant daarvoor actieve rekruteringsacties op andere plaatsen en locaties (hogescholen, jeugdhuizen e.a.). De politiezones Gent en Brussel-Elsene kijken daarbij ook reikhalzend uit naar de evaluatie van het pilootproject lokale rekrutering en Antwerpen. Ze zijn vragende partij om dit ook te mogen opstarten. Retentie in de vorm van een gedegen loopbaanbeheer voor allochtone (en alle andere) medewerkers vormt nog een grote uitdaging bij de politie, niet het minst omdat vele HR-departementen blijkbaar nog steeds zijn georganiseerd als personeeldiensten die dossiers vooral uit administratief oogpunt beheren. De PZ Bruno blijkt de langste traditie te hebben in gericht loopbaanbeheer en dit als erfenis van hun gelijke kansen- en 'high potential'-beleid t.a.v. vrouwelijke medewerkers. Waardevolle medewerkers op zichtbare plaatsen zetten met doorgroeipotentieel, blijkt in dat verband, volgens onze gesprekspartners, ook als een 'goede praktijk' te kunnen worden aanzien. Daarbij dienen dan

wel mogelijke 'status- en rolconflicten' (*supra*) in hoofde van de betrokken medewerkers in acht genomen.

66. Wat betreft het informatie- en communicatiebeleid over het thema en de verdere monitoring en evaluatie van de genomen maatregelen kunnen dezelfde conclusies worden getrokken. Initiatieven worden her en der genomen, maar eerder *ad hoc* en niet beleidsmatig ingebed.

67. Dat niet steeds de dringende noodzaak van een diversiteitsbeleid wordt begrepen levert niet enkel risico's op voor het niet tijdig opmerken van interne discriminatie en mogelijk racisme, het laat ook kansen liggen om de troeven van een meer divers korps te valoriseren. Het is nochtans het dagelijkse politiewerk dat zich afspeelt in een toenemend diverse samenleving die daarbij het meest gebaat zou zijn.

4.3. AANBEVELINGEN

68. Om aan het vastgestelde ad-hockarakter van het in de geselecteerde settings onderzochte diversiteitsbeleid een en ander te kunnen verhelpen, wordt verwezen naar de door het Comité P eerder gedane aanbevelingen in het vorige onderzoek intern diversiteitsbeleid in de PZ Antwerpen. Op basis van voorliggend onderzoek kan hieraan worden toegevoegd dat een koppeling aan de uitwerking van een algemeen integriteitsbeleid (*cf.* CP3) kan worden aanbevolen als meerwaarde en steun voor een intern diversiteitsbeleid. Ook de steun en 'push' voor een daadwerkelijk diversiteitsbeleid vanwege de bestuurlijke overheid kan een welkome hulp zijn voor politie. Ten slotte werd vastgesteld dat acties t.b.v. meer diversiteit niet in een beleidsmatig en organisatorisch vacuüm gebeuren. Coherentie is dan ook aanbevolen tussen de doelstelling van een intern meer diverse organisatie en deze van een betere politieservice aan alle burgers in een superdiverse samenleving. Zo niet dreigt het doel van een betere afspiegeling van de samenleving intern in de organisatie een vrij beperkte ambitie te blijven.

5. AFKORTINGEN

ANPA	Nationale Politieacademie
Calog	Personeel van het administratief en logistiek kader
CG	Commissariaat-generaal
COL	Omzendbrief van het College van procureurs-generaal
CoPPRa	Community Policing and prevention of radicalization and terrorism
COSO	Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission
CP3	Rondzendbrief CP3 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie
DGA	Directie bestuurlijke politie
DIT	Dienst Intern toezicht
Fedasil	Federaal agentschap voor de opvang van asielzoekers
Galop	Personeelsbeheersysteem
HPM	Holocaust, politie en mensenrechten
HR	Human resources
LGBTQ	Lesbian, gay, bi, trans en queer
Navap	Systeem van non-activiteit voorafgaand aan pensioen
PZ	Politiezone
PZ Bruno	Politiezone Schaarbeek – Sint-Joost-ten-Node – Evere
RAC	Rijksadministratief Centrum
SPC	Federale spoorwegpolitie
UNIA	Interfederaal Gelijkekansencentrum
ZVP	Zonaal veiligheidsplan