

Jaarverslag

Conventie tussen

Unia en de Federale Politie

Budget 2015

Unia

Koningsstraat 138 – 1000 Brussel

Tel : 02/212 30 00

Site : <http://unia.be>

# Voorwoord

Het voorbije jaar werd onze samenleving en met haar ook de veiligheidsdiensten in het land zwaar op de proef gesteld. Menselijk leed, hoge werkdruk, massale media-aandacht, …. niet altijd zo makkelijk om hierin goed te functioneren. Toch zijn net deze momenten, zowel voor onze relatie tot de burger als voor onze interne werking, belangrijk om te herinneren aan het belang van diversiteit. De bescherming van onze democratische waarden werd immers in de geschetste context dikwijls aangehaald. Het is belangrijk dat we met zijn allen beseffen dat het respect voor diversiteit hier integraal deel van uitmaakt. Het zou zo fout zijn om ons in onze werkzaamheden te laten leiden door vooroordelen of stereotypen. Net nu is het nodig dat we respect en openheid tonen voor alle burgers in onze samenleving, dat we de interne diversiteit in onze organisatie als kracht gebruiken en dat we hand in hand de problemen ook effectief aanpakken.

Op basis van de aanbevelingen uit het jaarverslag 2014 waren we in de federale politie gestart met een nieuw diversiteitsbeleid. Met deze impuls wordt ingezet op twee assen: een standaardaanbod en ondersteuning op maat.

Het standaardaanbod omvat de verderzetting van opleidingen voor de geïntegreerde politie maar ook een vernieuwd opleidingstraject voor de federale politie en haar leidinggevenden. De opleidingen voor referentiepersonen COL13/2013 inzake discriminatie en haatmisdrijven en de opleiding Holocaust, Politie en Mensenrechten in de Dossin kazerne blijven succesvol en worden verder aangeboden. In het vernieuwde opleidingstraject voor de federale politie zal elk personeelslid dat aan een diversiteitsopleiding wil deelnemen, eerst de opleiding ‘Antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving’ moeten volgen. Hierbij ligt de eerste focus op de opleiding van de leidinggevenden. Zij moeten namelijk het voorbeeld geven aan hun medewerkers en dienen diversiteit te integreren in de dagelijkse werking van hun eenheid.

De ondersteuning op maat is evengoed relevant gebleken in het verleden. Diverse lokale politiediensten hebben er gebruik van gemaakt. In de toekomst zal deze steun ook aangeboden worden aan de directies en eenheden van de federale politie. Daarnaast zullen we ook werken, samen met Unia, op diversiteit als rode draad doorheen de verschillende HR processen.

Ik wil Unia hartelijk danken voor het partnerschap van de voorbije jaren. De goede samenwerking laat immers toe om samen met onze diensten een antwoord te bieden op vragen die de samenleving aan ons stelt. De samenwerking tussen Unia en een aantal politiezones betreffende *ethnic profiling* is hiervan maar één voorbeeld. De komende jaren wachten ons ongetwijfeld nog tal van nieuwe uitdagingen. Alleszins, ik ben ervan overtuigd dat we blijvend moeten ijveren voor meer en niet minder diversiteit en uiteraard moeten strijden tegen elke vorm van discriminatie.

Catherine De Bolle

Hoofdcommissaris van politie

Commissaris-generaal

# Voorstelling van de conventie

De geïntegreerde politie en Unia werken al 20 jaar rond diversiteitskwesties samen. Al die jaren hebben ze een vertrouwensband opgebouwd en gemeenschappelijke doelstellingen in kaart gebracht. Een overeenkomst voor onbepaalde tijd tussen de minister van Binnenlandse Zaken en Unia ligt aan de basis van dit samenwerkingsverband. Die legt een duidelijk werkkader vast en biedt de mogelijkheid om allerhande acties uit te werken die op langere termijn tot resultaten moeten leiden binnen de politieorganisatie zelf en tussen de politie, de bevolking en de actoren van het maatschappelijk middenveld.

Unia ziet in de conventie met de politie vandaag consolidatiemogelijkheden. De lange samenwerking heeft beide organisaties ook geleerd waar de uitdagingen liggen en welke maatregelen Unia moet nemen om op te boksen tegen de druk en de spanningen waarmee de politie in de huidige context moet omgaan.

De essentiële pijlers van de conventie kunnen evolueren volgens de noden van de politieorganisatie en de politieke en maatschappelijke veranderingen. Unia blijft hoe dan ook zijn vakkennis op drie vlakken ter beschikking stellen:

* **Juridische kennis** om binnen de politie en de magistratuur netwerken op te zetten rond haatmisdrijven en haatdelicten;
* **Kennis over omgaan met diversiteit** om een verandering binnen de organisatie tot stand te brengen, meer bepaald door het uitwerken van een diversiteitsbeleid;
* **Kennis van opleidingstechnieken** om een dialoog tot stand te brengen en actieplannen 'op maat' voor te stellen die inspelen op de realiteit waarmee de lokale politie en de algemene directies te maken krijgen.

Met welke problemen op het vlak van diversiteit heeft de politie vandaag af te rekenen? In welke mate is de samenwerking tussen de politie en Unia een meerwaarde?

* **De politie en Unia als partners in de strijd tegen discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven**

Bij bepaalde politieacties zoals de strijd tegen terrorisme, kunnen spanningen de relaties tussen groepen verzwakken, zowel tussen de politie en minderheden als tussen de politie en de bevolking in haar geheel. Bovenop het waarborgen van de veiligheid in het hele land merkt de politie als eerste dat de spanningen toenemen, spanningen waarvan ze zelf ook het eerste slachtoffer kan worden. Hoe moet de politie deze spanningen aanpakken en tegelijk de strijd aanbinden tegen strafbare gevallen van discriminatie en racisme en tegen de niet aflatende haatboodschappen? Unia reikt de nodige tools aan om de politie te steunen via een doorgedreven opleiding over het wettelijk kader en door het netwerk met actoren uit het gerechtelijke en het politiemilieu te versterken.

* **De politie en Unia als partners bij het invoeren van een diversiteitsbeleid in de organisatie**

Als moderne organisatie die de democratische waarden handhaaft, moet de politie in de eigen rangen ook omgaan met diversiteit in al haar vormen: etnische diversiteit, maar ook seksuele geaardheid, gender, leeftijd enz. Hoe wordt die diversiteit echter intern ervaren? Hoe spring je om met spanningen die kunnen ontstaan, om de teamcohesie te bewaren die onontbeerlijk is voor politiewerk?

* **De politie als dader en/of slachtoffer van haatboodschappen en haatmisdrijven; Unia houdt een oogje in het zeil**

Politiemensen kunnen zich bij tussenkomsten of bij contacten met burgers schuldig maken aan uitlatingen of handelingen die indruisen tegen de antidiscriminatiewetgeving, onder meer door de manier waarop ze bepaalde klachten behandelen. Moet echt voor elke vorm van agressie een pv worden opgesteld? Is er echt sprake van discriminatie? In welke mate is hun oordeel gekleurd door vooroordelen en stereotypen?

Hoe kijken politiemensen omgekeerd aan tegen agressief gedrag van burgers of collega's? Beschikt de politie over de nodige middelen om personeelsleden te sanctioneren of te steunen en om te bemiddelen? Als openbare instelling die over de transparantie moet waken, is het de taak van Unia aan deze kwesties aandacht te schenken.

Het huidige verslag is tot stand gekomen tegen een achtergrond van onrust. Sinds de aanslagen die Frankrijk en België pijnlijk hebben getroffen, kunnen we de druk immers niet negeren waaraan de politiediensten zijn blootgesteld. Unia van zijn kant stelt op basis van de ontvangen meldingen vast dat het aantal haatboodschappen en soms zelfs het aantal haatmisdrijven lijkt toe te nemen. Los van de cijfers wijst dit fenomeen op spanningen die tot verdeeldheid leiden. In het licht van hun respectievelijke taken moeten de geïntegreerde politie en Unia waakzaam blijven en hun samenwerking versterken.

Wij wensen u veel leesplezier.

Patrick Charlier en Els Keytsman

Co-directeurs

# Inleiding

***De politie als bewaker van democratische waarden in een onrustige context***

In de huidige, bijzonder moeilijke context verwachten de samenleving en de beleidsmakers heel wat van de politiediensten. Dit heeft verstrekkende gevolgen: de politiële autoriteiten moeten operationele keuzes maken en op het terrein krijgen politiefunctionarissen soms met moeilijk beheersbare situaties af te rekenen.

Als aanbieder van opleidingen en juridische ondersteuning stelt Unia het volgende vast:

* Hoewel in het algemeen het aantal dossiers daalt in vergelijking met 2014, is dit niet het geval voor dossiers over haatboodschappen en haatmisdrijven. Daar zien we een toename van het aantal geopende dossiers in vergelijking met 2014.[[1]](#footnote-2) We stellen ook een verandering vast in de aard van de dossiers die Unia behandelt, meer bepaald de ernst van de gemelde feiten[[2]](#footnote-3);
* De huidige context toont ook aan hoe moeilijk de taak van de politiediensten is die actieplannen tegen radicalisering, gewelddadig extremisme en terrorisme moeten rijmen met de bescherming van vrijheden en individuele rechten;
* Politieambtenaren geven aan dat ze op het terrein te maken krijgen met moeilijke situaties waartegen ze zich soms machteloos voelen: ze zijn zelf soms het slachtoffer van agressie, getuige van spanningen tussen groepen en krijgen soms ook intern te maken met morele dilemma's;
* Politieambtenaren moeten in het licht van de recente ontwikkelingen in de maatschappij hun competenties bijsturen of versterken, zowel wat hun contacten met de bevolking als wat hun kennis van de antidiscriminatiewetgeving betreft.

***Drie uitdagingen voor de conventie in de huidige context***

In zijn vorige jaarverslag juichte Unia de vruchtbare samenwerking met de geïntegreerde politie toe, maar had vragen bij de impact van de initiatieven op het gebied van diversiteit.[[3]](#footnote-4) Een aantal factoren werd naar voren geschoven om aan te tonen hoe moeilijk het is om hierover een duurzaam en doeltreffend proces op te zetten: de omvang van de politieorganisatie, de eigen werking en het feit dat actieplannen die naar aanleiding van de recente tragische gebeurtenissen werden ingevoerd, zijn wellicht niet bevorderlijk voor meer openheid op het vlak van diversiteit.

Los van deze problemen die te maken hebben met de politieorganisatie en met de huidige context, stelt Unia vast dat een impact op langere termijn moeilijk realiseerbaar is wanneer projecten geen rekening houden met de behoeften van de politiezones en met de realiteit op het terrein en wanneer de hiërarchie de plannen niet actief steunt. Dit zijn dan ook meteen de zwaartepunten waarop we willen focussen in onze verdere samenwerking met de geïntegreerde politie.

***Verandering aanmoedigen met de tools waarover de politie beschikt***

Met het oog op samenhang en doelmatigheid heeft de leiding van de federale politie ervoor gekozen om een eerste stap te zetten in de vorm van diversiteitscharters en een diversiteitsbeleid. Deze initiatieven, die intern soms onterecht worden afgedaan als loutere windowdressing, zijn instrumenten om de diversiteit te bevorderen en in acht te nemen. Ze vervolledigen en versterken de zichtbaarheid van andere instrumenten, meer bepaald de wet op het politieambt die het kader schetst voor de discretionaire bevoegdheid van politiefunctionarissen en de deontologische code van de politiediensten die eraan herinnert dat waarden zoals respect, wederzijdse hulp of bijstand bepalend moeten zijn voor de omgang met anderen.

*Deze instrumenten zijn uitermate belangrijk voor de opleidingen die Unia verzorgt omdat ze het kader schetsen voor politietussenkomsten en de basis vormen voor de inhoud van onze opleidingen. Ze moeten daarenboven worden gezien als echte instrumenten die verandering teweeg kunnen brengen voor de thema's die hier aan de orde zijn.*

|  |
| --- |
| *"Bij het vervullen van hun opdrachten van bestuurlijke of gerechtelijke politie, waken de politiediensten over de naleving en dragen zij bij tot de bescherming van de individuele rechten en vrijheden, evenals tot de democratische ontwikkeling van de maatschappij."* Wet op het politieambt, artikel 1.  *"De personeelsleden eerbiedigen de waardigheid van elke persoon, ongeacht de redenen of omstandigheden die hen in contact brengen met die persoon. Bij de uitoefening van hun ambt onthouden ze zich van elke vorm van discriminatie en van elke vorm van partijdigheid, ongeacht de reden ervan en in het bijzonder: het zogenaamde ras, de huidskleur, de afstamming, de nationale herkomst, het geslacht of de seksuele geaardheid, de burgerlijke stand, de geboorte, de taal, het patrimonium, de leeftijd, de religieuze of filosofische overtuigingen, de gezondheid, de handicap of de fysieke kenmerken."* Deontologische code (24)  **Bestaande instrumenten gebruiken** |

**Succes op lange termijn**

***Indeling van de jaarverslag***

Het eerste deel is gewijd aan wat Unia als de krachtlijnen beschouwt: het gaat om vijf zinvolle projecten die potentieel een impact op de volledige politieorganisatie kunnen hebben. In deel twee hebben we het over de grenzen/beperkingen in de samenwerking met de organisatie. Die grenzen/beperkingen moeten we onder de loep nemen.

Los van de conventie fungeert Unia ook als toezichthouder op discriminatie. In deel drie geven we een overzicht van de meldingen en dossiers over de politie als dader en/of slachtoffer van discriminatie. Deze vaststellingen geven ons een idee hoe diversiteit intern en extern wordt ervaren.

Verschillende bijdragen van partners binnen en buiten de politie geven meer inzicht in de huidige situatie en in hoe we verandering kunnen bewerkstelligen. Dit jaarverslag en de daarin voorgestelde visies kaderen in een constructieve samenwerking.

# 1.Krachtlijnen

## 1.1. Standaardopleidingen (ANPA)

**In 2015 heeft Unia in het totaal 222 politieambtenaren opgeleid (ANPA)**. Wat deze 'standaard'-opleidingen betreft, is de vaststelling voor 2015 dezelfde als de voorgaande jaren: er wordt vooral een beroep gedaan op de dienst 'Begeleiding & Training' van Unia voor opleidingen over het wettelijk kader en over interculturele communicatie. Bedoeling van deze opleidingen is het ontwikkelen van professionele vaardigheden op individueel niveau. Dit aspect is uitermate belangrijk. De opleidingen die een impact op de politie als organisatie kunnen hebben, werden echter grotendeels geschrapt bij gebrek aan inschrijvingen. **Unia bereikt met zijn tussenkomsten dus niet de sleutelactoren binnen de politieorganisatie die de aanzet voor een brede verandering kunnen geven voor wat betreft:**

* het wervings- en selectiebeleid

*Diversiteit integreren in human ressources* (1 ANPA-opleiding in 2015).

* de bijscholing van politieambtenaren

*Diversiteit integreren in alle politieopleidingen* (geen enkele opleiding in 2015).

Unia stelt hier vast dat het thema diversiteit en aanverwante problemen als iets aparts worden beschouwd, terwijl dit thema in zoveel mogelijk opleidingen aan bod moet komen (opleidingen over onthaal, omgaan met conflicten, verhoortechnieken enz.)

* het management

*Omgaan met diversiteit in mijn team* (geen enkele ANPA-opleiding, 1 maatopleiding in 2015).

Hoe moeten we deze schrappingen en de geringe vraag naar deze opleidingen verklaren? Hiervoor kunnen we verschillende redenen aanhalen. Een eerste heeft te maken met de huidige context die politiediensten dwingt om andere prioriteiten op het terrein te stellen. Een tweede moet gezocht worden in de politiecultuur: uit de echo's die lesgevers tijdens de opleidingen horen, kunnen we afleiden dat diversiteit nog steeds als een bijkomstig thema wordt beschouwd dat helemaal geen prioriteit is voor politiefunctionarissen en intern als weinig relevant wordt aanzien. Voor zover diversiteit niet rechtstreeks in vraag wordt gesteld, is het qua politietaak geen prioriteit om ermee rekening te houden.

## 1.2. Maatopleidingen

In 2015 heeft Unia in de verschillende politiezones aan 631 politiefunctionarissen opleidingen op maat gegeven (zie bijlage). In vergelijking met 2014 zien we:

* een toename van het aantal opleidingen (opleidingen over het wettelijk kader en de opvang van LGBT-slachtoffers);
* meer aanvragen van de politiezones.

Unia is hierover heel verheugd omdat deze opleidingen de mogelijkheid bieden om een beter beeld te krijgen van de situaties waarmee politiemensen op het terrein worden geconfronteerd, om in de politiezones netwerken op te zetten en om intern te werken aan een betere afstemming van de thema's.

Eind 2014 heeft Unia samen met de dienst Diversity van de federale politie alle korpschefs van de Nederlandstalige leden van de CoP Diversity een concreet aanbod gedaan om een opleiding op maat te organiseren voor hun zone[[4]](#footnote-5). In 2015 hebben we onderhandelingen opgestart met acht politiezones en hebben we met vier zones een traject uitgestippeld. Die manier van werken vindt Unia zeer positief. Doordat je volledig op maat van een zone kunt werken, kun je de betrokkenheid bij non-discriminatie en diversiteit binnen de zone verhogen. De impact vertaalt zich in de ontwikkeling van op maat gemaakte instrumenten, richtlijnen, enzovoort binnen een zone. Dit is de aanpak waarvoor Unia kiest voor zijn toekomstige samenwerking met de geïntegreerde politie en de politiescholen.

Zo wil Unia voor 2016 zijn analyseproces verfijnen om de betrokken doelgroepen beter in kaart te brengen (te beginnen met het hiërarchisch personeel) afhankelijk van de vooropgestelde doelstellingen en competenties en om verbanden tussen de verschillende opleidingen te leggen (COL13/2013 en opvang van slachtoffers enz.). Die aanpak veronderstelt een nauwe samenwerking met de contactpersonen in de politiezones en met de dienst Diversiteit, die het eerste aanspreekpunt voor opleidingen van de lokale politie is.

### 1.2.1 Info- en bewustmakingsdag over de opvang van slachtoffers van homofobie, lesbofobie en transfobie in de regio Luik

Unia kiest er om verschillende redenen voor om te focussen op de opleiding 'Informatie en bewustmaking over de opvang van slachtoffers van homofobie, lesbofobie en transfobie'.

Deze opleiding is nieuw in het opleidingsprogramma dat in het kader van de conventie tussen Unia en de geïntegreerde politie is vastgelegd. Ze werd in 2011 voor het eerst aangeboden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en gefinancierd door de staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd voor het Gelijkekansenbeleid en kende meteen succes: er lopen voortdurend meer aanvragen binnen en de evaluaties zijn positief. De opleiding blijkt ook uitermate geschikt om ervaringen en bestaande tools te delen (zoals het typeproces-verbaal van de Antwerpse en Gentse politie).

Het Luikse Maison-Arc-en-ciel wilde dan ook graag het concept overnemen en afstemmen op de Luikse situatie: het organiseerde in Luik vier opleidingen van dit type voor de politiemensen van de verschillende politiezones uit de regio. Dit project lijkt ons bijzonder veelbelovend omdat hulp aan slachtoffers - ongeacht hun profiel en ongeacht de context - een kerntaak van de politie is en tegemoetkomt aan een van de doelstellingen van COL13/2013.[[5]](#footnote-6)

* **Doelstellingen**
* Inzicht verwerven in de Luikse context en in het LGBT-netwerk om informatie aan slachtoffers te bezorgen.
* Zich vertrouwd maken met de bestaande wetten en de registratieprocedures om de kwestie te monitoren.
* Aan de hand van rollenspellen concrete vaardigheden aanleren m.b.t. de opvang en het opstellen van processen-verbaal om politionele taken beter te kunnen uitvoeren.
* Voorstellingen van LGBT-personen in vraag stellen om afstand van deze maatschappelijke vraagstukken te kunnen nemen.
* Goede praktijken uitwisselen voor het verspreiden van COL13/2013.
* **Balans 2014**

We kregen de vraag om:

* de link tussen deze opleiding en het bestaan van COL13/2013 te verduidelijken;
* het lesmateriaal aan te passen zodat de getuigenissen de deelnemers meer 'aanspreken'.
* **Resultaten 2015**
* **Bij de inhoud van de opleiding lag de nadruk op:**
* een grondigere analyse van de motieven van daders van haatmisdrijven tegen LGBT-personen[[6]](#footnote-7);
* bijscholing over de wetgeving m.b.t. transgenders;
* de cruciale rol van de referentiepolitieambtenaren die in overeenstemming met COL13/2013 in de verschillende politiezones zijn aangeduid.
* **In het Maison Arc-en-Ciel werden vier opleidingen over deze kwesties aangeboden. Op elke opleiding was de referentiemagistraat aanwezig**. Dit initiatief was heel nuttig om het partnernetwerk te versterken en aandacht aan praktische aspecten te besteden:
* Uitleg bij de uitdagingen van COL13/2013 vanuit het perspectief van de magistraten (de taak van de partners politie/parket, de noden van de magistraat wat betreft zijn werksituatie);
* Uitwisseling van praktijkervaringen tussen de magistraat en het sociale LGBT-netwerk in Luik over behandelde gevallen.
* **Vooruitzichten 2016**
* **Rekening houden met de specifieke eigenheden van deze opleiding bij het uitwerken van de COL13/2013-opleiding (FR) voor referentiepolitieambtenaren om ons aanbod te diversifiëren**:
* Ruchtbaarheid aan het bestaan van deze opleiding geven door een beroep te doen op referentiepolitieambtenaren die ook als taak hebben om informatie over deze thema's aan hun collega's te verstrekken;
* Benadrukken hoe belangrijk het is om rekening te houden met de interne diversiteit in de politieorganisatie met de steun van politieambtenaren die lid zijn van de Rainbow Cops.
* **Gemeenschappelijke instrumenten ontwikkelen die in heel België inzetbaar zijn:**

opstellen van een LGBT-brochure.

### 1.2.2. Project actieonderzoek over politionele selectiviteit bij tussenkomsten in samenwerking met de politiezone Brussel-Noord

* **Waarom toont Unia belangstelling in etnische profilering?**

De Europese Commissie tegen racisme en intolerantie (ECRI) definieert etnische profilering als 'het zonder objectieve en redelijke onderbouwing door de politie gebruiken van motieven zoals ras, huidskleur, taal, geloof, nationaliteit en nationale of etnische afkomst bij controles, toezicht en onderzoek'.[[7]](#footnote-8) Profilering als beschrijving van het anderszijn maakt natuurlijk deel uit van het politiewerk: als ze informatie over een bepaalde persoon opzoeken, moeten politiemensen beschrijven om bepaalde handelingen te achterhalen en te benoemen zodat ze de juiste beslissingen kunnen nemen. Het is echter het adjectief 'etnisch' dat voor problemen zorgt omdat dit het idee versterkt dat bepaalde bevolkingscategorieën die door een 'raciaal criterium' gekenmerkt worden, meer neigen naar criminaliteit of naar het verstoren van de openbare orde. Het laat zich raden welke mechanismen achter deze praktijk kunnen schuilgaan.

Artikel 34, § 1 van de wet op het politieambt vermeldt dat politieambtenaren 'de identiteit kunnen controleren van ieder persoon indien zij, op grond van zijn gedragingen, materiële aanwijzingen of omstandigheden van tijd of plaats redelijke gronden hebben om te denken dat hij wordt opgespoord, dat hij heeft gepoogd of zich voorbereidt om een misdrijf te plegen of dat hij de openbare orde zou kunnen verstoren of heeft verstoord.'[[8]](#footnote-9) Uit de feiten blijkt echter dat specifieke categorieën vaker worden gecontroleerd, zonder dat dit gerechtvaardigd is. Een 'EU-MIDIS'-enquête van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) uit 2010[[9]](#footnote-10) toont aan dat personen van Noord-Afrikaanse afkomst tweemaal vaker worden gecontroleerd dan personen van Belgische afkomst. Naargelang de context kunnen verschillende factoren deze resultaten verklaren. Wel is zeker dat stereotypen - al dan niet bewust - vaak de overhand nemen op het analyseren van de context en op het in aanmerking nemen van meerdere factoren om een controle of een verschillende behandeling te rechtvaardigen.[[10]](#footnote-11)

Etnische profilering heeft bovendien negatieve gevolgen voor alle betrokkenen. Wanneer dit vaker gebeurt, kunnen dergelijke praktijken sociale en raciale stereotypen - over zowel minderheidsgroepen als de politie - bestendigen, wat nefast is voor de sociale cohesie. Dit heeft ook gevolgen voor de veiligheid van burgers en van de politieambtenaren zelf. Het preventiewerk van politieambtenaren wordt hierdoor bemoeilijkt of verstoord, zelfs als de politie opteert voor voor gemeenschapsgerichte politiezorg om in de politiezones partnernetwerken te ontwikkelen. Alle burgers moeten ervan uitgaan dat de politie in het kader van haar wettelijke opdracht loyaal en doelgericht te werk gaat. Politieambtenaren moeten hun tussenkomsten - ongeacht of het gaat om controles, toezicht of onderzoek - kunnen rechtvaardigen; hierbij is 'screenen op grond van het uiterlijk' (of in het Frans 'décryptage des apparences'[[11]](#footnote-12)) niet aangewezen. Dit kan zelfs contraproductief uitpakken voor politieambtenaren omdat zo niet meer zaken opgelost raken.

Momenteel zijn er geen recente studies over etnische profilering in België. In 2015 opende Unia 61 nieuwe dossiers over politie en justitie. 45 daarvan hadden te maken met de eerste categorie. In een tiental dossiers is sprake van het vermeende motief 'etnische profilering'. Dit cijfer en de gemelde feiten veranderen nauwelijks van jaar tot jaar. Los van de cijfers verdient de kwestie van etnische profilering het om op een objectieve en serene manier diepgaander te worden onderzocht. In het kader van het UPO[[12]](#footnote-13) raadt Unia aan om politieambtenaren bewust te maken van de negatieve gevolgen van discriminerende praktijken op slachtoffers, vooral wanneer dit meermaals en ongegrond gebeurt, om de politiecontroles te monitoren (zoals in het Verenigd Koninkrijk) en om te zorgen voor transparante klachtenprocedures over de politie. Samenwerking met de politie is echter een must om een goed beeld van de problematiek te krijgen op basis van betrouwbare gegevens en om te komen tot een betere doorgronding van het fenomeen: het mechanisme, de struikelblokken, het wettelijk kader en de nefaste gevolgen van deze praktijken op de dialoog met de burgers.[[13]](#footnote-14)

* **Actiekader**

De politiezone Brussel-Noord (PolBruNo) heeft zich herhaaldelijk onderscheiden met vernieuwende initiatieven op het gebied van diversiteit en goede praktijken. Om de kwaliteit en de doelmatigheid van tussenkomsten te verbeteren, heeft de hiërarchie van de politiezone zich gebogen over de impact van bepaalde politiepraktijken op de samenleving en op de relatie van de politie met de burgers. Daarom heeft de politiezone ervoor geopteerd om te gaan samenwerken met Unia en met het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC) dat over de nodige wetenschappelijke expertise beschikt.

* **Algemene doelstellingen**

Het is de bedoeling om **de leidinggevenden van de politiezone een evaluatietraject** te bezorgen zodat ze eventuele al dan niet bewust discriminerende praktijken in hun teams in kaart kunnen brengen en het systeem van politonele selectiviteit kunnen bijsturen. Tijdens een constructieve uitwisseling met allerhande actoren - onder meer politieambtenaren van andere Europese landen die met deze materies vertrouwd zijn - konden wederzijds ervaringen worden uitgewisseld. Er werd uitgebreid van gedachten gewisseld over de Spaanse (Fuenlabrada) en Britse (Birmingham) ervaringen met het invoeren van begeleidende instrumenten voor politiecontroles, over hun meerwaarde en hun beperkingen en over het soort analyses dat met de verzamelde gegevens kan gebeuren. De sprekers hadden het ook over de interne problemen waarmee ze af te rekenen kregen en over de hefbomen die ze hanteren om de teams achter het idee te scharen en om een verandering van de praktijken in gang te zetten.

Op lange termijn is het de bedoeling om samen met het NICC **het initiatief te nemen voor een twee jaar durend onderzoek over de kwestie van ongerechtvaardigde profilering** om de resultaten objectief te kunnen evalueren en om na te denken over doelmatige instrumenten voor de politie. Om dit onderzoek te kunnen uitvoeren, moeten we in vertrouwen kunnen samenwerken en is de volledige samenwerking van politieambtenaren op alle beslissingsniveaus een must.

**Specifieke doelstellingen**

* Vormen van ongerechtvaardigde profilering in de politiepraktijk en bij de uitvoering van de taken in de politiezone in kaart brengen.
* De vraag stellen of deze praktijken doeltreffend zijn om onderzoeken tot een goed einde te brengen en om de criminaliteit terug te dringen.
* Nagaan hoe groot het gevaar voor discriminatie is en welke negatieve gevolgen dit kan hebben voor de relatie tussen politie en burgers.
* Waar nodig het initiatief nemen om de praktijken van politieambtenaren bij te sturen en om het gebruik van controle-instrumenten in te voeren.
* **Soort partnerschap**
* **Vooruitzichten 2016**

2016 is gewijd aan het opzetten van een nauw samenwerkingsverband tussen de verschillende partners om:

* het project in de politiezone te steunen bij alle diensten die bij het onderzoek zijn betrokken;
* een duidelijk kader vast te leggen zodat het project rimpelloos verloopt;
* ervaringen en informatie over buitenlandse onderzoeken te delen;
* nieuwe instrumenten en procedures in te voeren of om de bestaande te verbeteren, meer bepaald de controle-instrumenten die de politiezone heeft gekozen (rapporten, debriefings na tussenkomsten enz.);
* goede praktijken in kaart te brengen die kunnen doorgegeven worden aan andere politiezones die belangstelling hebben om hun personeel wegwijs te maken in de problematiek van etnische profilering.

## 1.3. Project COL13/2013: ontwikkeling van het partnerschap tussen politie, parket en publieke instanties om de strijd tegen discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven op te drijven

* **Actiekader: omzendbrief COL13/2013 van 17 juni 2013**

Unia werkt sinds 2014 mee aan het opzetten en uitbreiden van een netwerk van referentiepolitieambtenaren, parketmagistraten, publieke instanties zoals Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) en verschillende middenveldactoren (Çavaria, 'Transgenderinformatiepunt' enz.). Het gaat om een langetermijnproject dat referentiepolitieambtenaren permanent bijstand wil verlenen op het vlak van jurisprudentie over antidiscriminatiekwesties. De opleidingen en follow-updagen bieden bovendien de gelegenheid om praktijkervaringen uit te wisselen en om samen dossiers te analyseren vanuit een politionele en juridische invalshoek.

Omdat Unia het project graag een permanent karakter wil geven, hecht het heel veel belang aan de evaluatie onmiddellijk na elke opleiding en na acht weken. Dit om de nodige aanpassingen door te voeren zodat de opleiding aansluit bij de situatie van de deelnemers en perfect aan hun verwachtingen beantwoordt.

* **Doelstellingen van het project**
* Referentiepolitieambtenaren de nodige instrumenten aanreiken om gevallen van discriminatie grondig te kunnen analyseren.
* De praktijkervaring van de politieambtenaren gebruiken om hen te helpen bij het in kaart brengen van eventuele interne problemen bij het ingeven en opstellen van processen-verbaal.
* Politieambtenaren die nodige instrumenten aanreiken om hun juridische kennis op peil te houden
* Rekening houden met de precaire positie van slachtoffers van discriminatie en haatmisdrijven.
* Een netwerk uitbouwen tussen de betrokkenen op het niveau van de gerechtelijke arrondissementen om tot een gemeenschappelijke visie te komen.
* **Soort partnerschap**

Het is de bedoeling een institutioneel netwerk op te zetten om haatmisdrijven doeltreffend en proactief aan te pakken. Dit aspect sluit aan bij een van de pijlers van de 'gemeenschapsgerichte politiezorg' omdat wordt benadrukt dat de politie de openbare veiligheid handhaaft, maar dat ze dit niet alleen doet. Ze werkt hierbij met andere partners samen: natuurlijk met de bevolking, maar ook met actoren uit het middenveld, onafhankelijke instanties, administraties en de media om een netwerk op te zetten en verstandige strategische keuzes te maken.[[14]](#footnote-15)

## 

## Resultaten 2015

**Opleidingen in Vlaanderen**

In het kader van deze opleidingen hebben een honderdtal referentie politieambtenaren vorming genoten. Per gerechtelijk arrondissement een netwerk van referentiepolitieambtenaren, referentiemagistraat én Unia creëren, is één van de belangrijkste doelstellingen van de tweedaagse opleiding COL 13/2013. Unia wil daarmee een duurzame impact bereiken.

Het netwerk heeft de volgende opdrachten:

* een duurzaam opsporings- en vervolgingsbeleid in deze materie uniformiseren en optimaliseren ;
* feiten van discriminatie en haat efficiënter identificeren en registeren ;
* bevoegde partners blijven sensibiliseren inzake slachtofferperspectief.

Een eerste netwerkvergadering wordt zes maanden na de opleiding gepland. De agenda van die vergadering wordt deels ingevuld op basis van de noden die deelnemers omschrijven in de follow-upevaluatie die ze zes weken na de opleiding online kunnen invullen. Verdere afspraken inzake frequentie en inhoud van de netwerkvergadering worden tijdens de eerste vergadering met de groep gemaakt. Unia probeert per gerechtelijk arrondissement een frequentie van één à twee netwerkvergaderingen per jaar te aan te houden. Voor iedere vergadering gaan we op zoek naar een lokale middenveldorganisatie, bij wie we te gast zijn om politie en justitie te sensibiliseren rond kwetsbare groepen en om aandacht te blijven hebben voor het slachtofferperspectief.

**Opleidingen in Wallonië en Brussel**

Unia wil voortbouwen op de succesvolle ervaring in Vlaanderen en een gelijkaardig project opzetten in Brussel en Wallonië. In overleg met de politie heeft Unia een competentieprofiel voor referentiepolitieambtenaren opgesteld (zie bijlage 2) met daarin een functiebeschrijving en een overzicht van de vooropgestelde competenties. Dit document werd verspreid onder de aangewezen magistraten en de korpschefs van de Brusselse en Luikse politiezones om de geschikte personen te kunnen benoemen. Om deze functie naar behoren te kunnen uitoefenen, moet de persoon openstaan voor de diversiteitsproblematiek en vertrouwd zijn met het terrein, de politieorganisatie en het wettelijk kader.

Aan de hand van dit profiel werd ook een opleidingsprogramma uitgewerkt dat op de te ontwikkelen competenties is afgestemd.

Het lesmateriaal is intussen klaar, maar we stellen vast dat het project maar moeilijk van de grond komt. Unia heeft moeite om de hand te leggen op de lijst met aangeduide referentiepolitieambtenaren omdat het project duidelijk niet altijd op de steun van de interne hiërarchie kan rekenen, hoewel het om een officiële omzendbrief gaat. Unia maakt zich niet alleen zorgen om de aanduiding van de referentiepolitieambtenaren, maar ook om hun aantal. Zo werden in de zes Brusselse politiezones vijf politieambtenaren voor deze taak aangeduid. Vooral in de grotere stedelijke gebieden lijkt het echter geen luxe om meerdere politieambtenaren voor deze taak aan te duiden.

**Cijfers waarover Unia beschikt (mei 2016)**

Hierna de indicatieve lijst waarover we momenteel via onze partners beschikken met het aantal politiezones dat één of meer referentiepolitieambtenaren heeft aangeduid. Omdat we niet over een centrale en actuele lijst beschikken, moeten we deze cijfers met de nodige omzichtigheid behandelen. Om efficiënt te kunnen werken, raadt Unia aan om een dergelijke lijst bij te houden.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Plaatsen | Aantal politiezones | Aantal politiezones met één of meer referentiepolitieambtenaren COL13/2013 |
| **FR/NL** | | |
| Brussel | 6 | 5 |
| **FR** | | |
| Luik | 18 | 11 |
| Henegouwen | 23 | 4 |
| Luxemburg | 6 | 0 |
| Namen | 13 | 2 |
| Eupen | 2 | 2 |
| Waals-Brabant | 10 | 0 |
| **NL** | | |
| Brugge | 9 | 9 |
| Kortrijk | 6 | 5 |
| Veurne | 3 | 1 |
| Ieper | 1 | 2 |
| Federale politie West-Vlaanderen | x | 3 |
| Limburg | 12 | 12 |
| Dendermonde | 13 | 13 |
| Mechelen | 6 | 6 |
| Halle-Vilvoorde | 10 | 10 |
| Leuven | 14 | 14 |
| Antwerpen | 17 | 17 |
| Oudenaarde | 5 | 5 |
| Gent | 14 | 14 |

|  |
| --- |
| **Wat is de taak van een referentiepolitieambtenaar COL13/2013 in zijn of haar politiezone?**  **Lokale Politie Antwerpen vertaalt COL 13/2013 naar de praktijk.**  Als we van de behandeling van haatmisdrijven een succesverhaal willen maken, moeten alle actoren nog beter afstemmen en samenwerken. Zo moeten we tot een professionele ketenaanpak komen. Voorlopig zijn er nog te veel, weliswaar goed bedoelde, ad-hoc-initiatieven. Dat begint al bij de basispolitieopleiding: politiescholen kunnen elk voor zich, onafhankelijk van elkaar, beslissen om al dan niet aandacht aan haatmisdrijven te besteden. Grote politiezones als Antwerpen kunnen dat enigszins opvangen door opleidingen rond diversiteit of onthaaldagen in eigen beheer te organiseren, kleinere zones hebben die kans niet. Ondertussen hebben onze tools, die we destijds ontwikkelden, een evolutie ondergaan en zitten ze mee in de verschillende lokale digitale platformen. Dat is iets om in het oog te houden, zodat we later naar een integratie in alle politionele computersystemen kunnen gaan.  Daarnaast moeten we vaststellen dat slachtoffers van haatmisdrijven nog onvoldoende hun weg naar de bevoegde instanties vinden. Zolang de aangiftebereidheid niet verder toeneemt, zal het voor ons moeilijk zijn dat probleem correct in kaart te brengen. Daarom heeft Lokale Politie Antwerpen beslist om in 2016 de externe communicatiecampagne ‘Meld het!’ te voeren. Die is specifiek gericht op de aangifte van haatmisdrijven of discriminatie. Belangrijke voorwaarde alvorens die campagne te lanceren, is natuurlijk dat we onze beloften kunnen waarmaken. Daarom hebben we vooraf een traject uitgestippeld met onder andere praktische opleidingen voor het patrouillerend personeel, doorgedreven opleidingen voor personeelsleden die waken over de kwaliteit van het proces-verbaal, goede samenwerkingsafspraken met justitie en Unia. Lokale Politie Antwerpen heeft ervoor gekozen om vier referentiepersonen aan te stellen: twee voor het beleidsmatige luik en twee voor het gerechtelijke luik.  We houden intern het thema haatmisdrijven onder de aandacht om de gevoeligheid voor dit soort feiten bij onze medewerkers te verhogen. We leggen de nadruk op de zware maatschappelijke impact, de impact op het slachtoffer zelf en de politionele verantwoordelijkheid van de medewerkers. Zo heeft de hierboven aangestipte ‘Meld het!’-campagne een belangrijk intern luik rond diversiteit, en meer in het bijzonder rond haatmisdrijven. We gebruiken daarvoor de klassieke kanalen zoals affiches en flyers, maar ook nieuwe kanalen zoals een digitale nieuwsbrief, het intranet, Twitter of Instagram.  Al die initiatieven zouden niet mogelijk zijn zonder de ondersteunende rol van Unia. We zijn ervan overtuigd dat door duurzame partnerschappen de strijd tegen haatmisdrijven en discriminatie een versnelling hoger geschakeld kan worden.  We willen extra benadrukken dat we binnen Lokale Politie Antwerpen tevreden zijn over de ontwikkelingen rond COL 13/2013. We krijgen een duidelijk kader om in te werken en taken worden duidelijk afgebakend. We hebben in 2013 dan ook dadelijk gekozen om mee op de kar te springen. De samenwerking tussen partners heeft daardoor een sterke impuls gekregen.  Kristof De Busser  Referentiepolitieambtenaar – politiezone Antwerpen |

## 1.4. Project Holocaust, Politie en Mensenrechten: opleiding voor leidinggevenden van de politie

Dit project ging op 27 januari 2014 officieel van start en kadert in een structurele samenwerking tussen de federale politie, de Kazerne Dossin en Unia. Het is bedoeld om de trainers van de politie op te leiden, zodat die op hun beurt groepen kunnen begeleiden tijdens een dagopleiding 'Holocaust, Politie en Mensenrechten' die voor alle leden van de geïntegreerde politie openstaat. De impact is groot omdat het project in de praktijk door de politie wordt gedragen en zowel de basisopleiding als de voortgezette opleiding betreft.

De 'opleiding voor leidinggevenden' die voor 2016 is gepland, kadert in de nieuwe strategie van de commissaris-generaal die de competenties van leidinggevenden wil ontwikkelen.

* **Doelstellingen**
* **Opleiding eindgebruikers (opleiding van één dag):**
* in kaart brengen van de fenomenen discriminatie en uitsluiting, macht en invloed van groepen, acties die een individu kan ondernemen bij collectieve agressie in welke vorm ook;
* nagaan welke manoeuvreerruimte nodig is om 'neen' te zeggen, om zich niet blindelings aan gezag te onderwerpen en om afstand van de groep te nemen;
* informatie, gebeurtenissen en gedragingen autonoom en kritisch analyseren;
* handelen in overeenstemming met de persoonlijke overtuiging.
* **Opleiding begeleiders (opleiding van vijf dagen**):
* uitleggen welke rol de verschillende betrokken partijen (administratieve en gerechtelijke instanties, politiediensten enz.) hebben gespeeld bij de arrestatie en deportatie van joden en zigeuners tijdens de Tweede Wereldoorlog;
* uitleggen wat *'een gewone mens ertoe brengt om de gruwelijkste daden te plegen'* (C. Busch ‘Een duivelse transitie‘ – HPM-syllabus);
* een bezoek aan het museum organiseren om inzicht te geven in de mechanismen achter discriminatie, uitsluiting en geweld tegen individuen of groepen;
* na het bezoek aan het museum een debriefing houden over de emoties en de geschiedenis;
* de link leggen tussen de twee dagdelen (historisch luik en bestuderen van hedendaagse dilemma's);
* het bestuderen van hedendaagse cases in goede banen leiden door de nodige theoretische elementen aan te reiken.
* **Balans 2014**

In zijn jaarverslag 2014[[15]](#footnote-16) benadrukt Unia het ontegensprekelijke succes van dit project dat goed en enthousiast werd onthaald door zowel de steungroep als de begeleiders die een opleiding van vijf dagen volgden. Om het project te bestendigen:

* wijst Unia op het belang van administratieve en logistieke ondersteuning voor de projectcoördinator om de problemen op praktisch en organisatorisch vlak te verhelpen die bij de opleidingen komen kijken en om voldoende middelen ter beschikking te stellen om de werkingskosten te dekken;
* hamert Unia op de noodzaak om iets te doen aan het onevenwicht tussen het aantal Franstalige en Nederlandstalige deelnemers;
* kondigt Unia voor 2015 een grondige evaluatie van het project aan (zie jaarverslag 2014).

**Resultaten 2015**

* **Opleiding begeleiders**
* Begin 2015 werd één nieuwe opleiding voor 15 Nederlandstalige begeleiders georganiseerd. Gelet op het onevenwicht tussen Franstalige en Nederlandstalige sessies werd beslist om in 2015 geen opleiding voor Franstalige begeleiders te organiseren, maar om die uit te stellen tot 2016.
* Om deze opleiding verder te verbeteren en de eindgebruikers een uitstekende begeleiding te bieden, hebben we het pedagogisch materiaal vernieuwd.
* Er werden twee follow-updagen voor de begeleiders georganiseerd om extra thema's te behandelen en om van gedachten te wisselen over verbeteringen aan het project.
* **Opleiding eindgebruikers**
* 2350 leden van de geïntegreerde politie hebben één van de 147 sessies bijgewoond. Er is nog steeds een onevenwicht tussen Franstalige en Nederlandstalige deelnemers. Een aantal wat verder gelegen politiezones lijkt niet echt bereid te zijn om medewerkers naar Mechelen te sturen en wil dat deze opleiding dichterbij wordt georganiseerd.
* Tijdens de gedachtewisseling wezen deelnemers aan de sessies voor eindgebruikers vaak op de rol die leidinggevenden spelen bij het omgaan met de dilemma's die hen werden voorgelegd. De manoeuvreerruimte van een politieambtenaar om 'neen' te zeggen hangt grotendeels af van de houding van de leidinggevenden op het vlak van integriteit, voorbeeldigheid, preventieve ingesteldheid, de manier waarop met bepaalde situaties wordt omgegaan en de steun die ze hun teamleden geven. **Uit deze gedachtewisselingen is het idee ontstaan om een tweede opleidingsmodule van één dag voor leidinggevenden in te richten.** De politie en de Kazerne Dossin hebben hiervoor een werkgroep opgericht.
* **Administratieve en logistieke ondersteuning**

Een persoon van de dienst Diversiteit van de federale politie werd naar de Kazerne Dossin gedetacheerd om vooral aan het project 'Holocaust, Politie en Mensenrechten' te werken.

* **Evaluatie** van het project

Op 14 juli 2015 werd een eerste evaluatierapport van de politie aan het Coördinatiecomité van de geïntegreerde politie bezorgd. Unia wilde aan deze evaluatie meewerken, meer bepaald aan het aspect van de overdracht van de verworven kennis. We vermelden hier ook dat het project permanent door de stuurgroep wordt geëvalueerd om de inhoud en de zichtbaarheid van de opleidingen voortdurend te verbeteren.

* **Vooruitzichten 2016**
* Voortzetting van de deelname van Unia aan de stuurgroep van het HPM-project (follow-up van het project, verbeteringen, evaluatie enz.).
* Voortzetting van de opleidingen voor begeleiders (een tweede voor Franstaligen begin 2016, een derde voor Nederlandstaligen eind 2016).
* Voortzetting van de wekelijkse sessies voor eindgebruikers.
* Uitwerken (waar nodig met de steun van Unia) van de opleidingsmodule voor leidinggevenden waarbij zoals steeds de nadruk op het professionele karakter en de kwaliteit moet liggen.
* Organisatie van het congres 'Connecting Law and Memory': Kazerne Dossin, de Belgische federale politie, KZ Gedenkstätte Flossenbürg[[16]](#footnote-17) en de Raad van Europa organiseren samen dit congres. Dat legt de nadruk op mensenrechteneducatie - op basis van Holocaust- en genocidestudies - voor politiediensten en ambtenaren. Met het HPM-project als uitgangspunt is het de bedoeling om hier ambtenaren (vooral van politiediensten), musea en gedenkplaatsen uit heel Europa samen te brengen. Het congres wil zo een gecoördineerd platform en netwerk oprichten waar bestaande bewustmakings- en opleidingsprogramma's, goede praktijken en ervaringen worden gedeeld. Dit alles met de bedoeling racistisch, xenofoob of homofoob gedrag (of andere vormen van intolerantie) te voorkomen. Unia zit in de stuurgroep van dit project en medewerkers zullen het woord nemen op het congres.

## 1.5. Diversiteitsbeleid van de commissaris-generaal

## 1.5.1. Wat? Een nieuwe impuls met vier pijlers

Het diversiteitsthema is niet nieuw voor de politie. Het bewijs daarvan is onder meer het seminar dat de federale politie op 1 december 2015 organiseerde met als titel: *'De politie, een moderne werkgever? Meer diversiteit, minder discriminatie'.* De verschillende tussenkomsten en getuigenissen schetsten een beeld van hoe intern met diversiteit wordt omgegaan (plaats van vrouwen bij de politie, integratie van personen met een handicap enz.) en maakten bepaalde problemen bespreekbaar zoals die van de religieuze diversiteit op het werk.

De eerder vermelde instrumenten (charters, wet op het politieambt, deontologische code) laten toe om een kader voor het optreden van de politie af te bakenen en om waarden op het vlak van diversiteit en discriminatie op papier te zetten die de basis voor het optreden van de politie moeten vormen. Jammer genoeg laat dit alles niet toe om van diversiteit een interne prioriteit voor de politie te maken. Deze vaststellingen uit het jaarverslag 2014 greep de politiehiërarchie aan om vier pijlers te benoemen die de basis moeten vormen voor een diversiteitsbeleid dat die naam waardig is. Een aantal van deze pijlers sluiten naadloos aan bij de bedenkingen van Unia:

1. de kennis en competenties ontwikkelen van leidinggevenden en sleutelpersonen op het vlak van diversiteit;

2. diversiteit integreren in het HR-management (procedures voor selectie, werving en onthaal van rekruten enz.);

3. met respect over diversiteit communiceren;

4. strikte naleving eisen van de antidiscriminatie- en antiracismewetten van iedereen die een opleiding over het wettelijke kader heeft gevolgd.

In de loop van de maanden november en december zaten Unia en de dienst Diversiteit van de federale politie samen met de verschillende Directiecomités om dit grootschalige project op de rails te zetten. Hierna een overzicht van de doelstellingen:

* voorstelling van de nota van de commissaris-generaal over het diversiteitsbeleid;
* de meerwaarde ervan benadrukken;
* de rol van de dienst Diversiteit bij de uitvoering van dit project toelichten;
* toelichten hoe het project zal worden uitgevoerd;
* evaluatie-indicatoren in kaart brengen met betrekking tot de uitvoering.

## 1.5.2. Met wie? Inbreng van Unia

Vanuit zijn opdracht, zijn expertise en de principes van de conventie met de politie stelt Unia de volgende methodologie voor om dit project in goede banen te leiden (2016-2018). Ze omvat drie stappen.

1. Een **'basismodule'** voor leidinggevenden (doelgroep: ongeveer 400 personen) over het wettelijk kader en om hen met de eDiv-tool te helpen bij het managen van hun team. Na deze opleiding van vier uur krijgen de deelnemers een vragenlijst om hun specifieke noden te achterhalen (bv.: omgaan met diversiteit in mijn team, omgaan met discriminerende uitlatingen van collega's, rekening houden met diversiteit bij opleidingen enz.).

2. Een **'vervolgmodule'** afgestemd op de profielen en de gekozen thema's om sleutelfiguren op te leiden die een impact kunnen hebben op de diversiteit in de organisatie.

3. **'Begeleidingsacties'** op maat, afgestemd op de specifieke eigenheden en noden van de algemene directies. Unia stelt voor om hiervoor op dezelfde manier te werk te gaan als in het kader van de samenwerking met de lokale politiediensten. Het succes van deze projecten hangt af van de aandacht die aan de noden van de verschillende politiezones wordt besteed, in samenspraak met sleutelfiguren die de projecten kunnen dragen. Concreet gebeurt dit in drie stappen:

* een analysefase om via gesprekken en focusgroepen een 'beeld' van de politiezone te vormen met betrekking tot diversiteitskwesties in de ruime zijn van het woord;
* een synthesefase om de sterke en zwakke punten op het vlak van diversiteit in kaart te brengen, samen met eventuele hefbomen die kunnen leiden tot verandering. Daarna kan een actieplan worden opgesteld en ter goedkeuring aan de politiehiërarchie worden voorgelegd. In het plan zijn de prioritaire doelgroepen opgenomen, samen met instrumenten die moeten worden ontwikkeld of verbeterd en acties die naast bestaande initiatieven moeten worden doorgevoerd;
* een uitvoeringsfase met een aansluitende evaluatie die uitermate belangrijk is om constructieve aanbevelingen te formuleren.

## 1.5.3. Waarom? Meerwaarde van diversiteit voor het management

'Omgaan met diversiteit' komt onder meer neer op het voeren van een kwaliteitsvol HR-beleid. Dat moet tot doel hebben om iedereen kansen te bieden om te werken en om een carrière uit te bouwen volgens zijn of haar competenties en verwachtingen, ongeacht van eventuele verschillen. Die algemene definitie veronderstelt een diversiteitsbeleid dat stoelt op een strategie die aandacht heeft voor gelijke kansen en gelijke behandeling. Dit kan enkel doelmatig zijn met de steun van het management, dat zich bewust is van de taak die het in deze aangelegenheid te vervullen heeft. Tussen de regels ontwaren we een even belangrijk aspect van diversiteit: dat van de cultuur van een organisatie die al dan niet openstaat voor verandering. **Welke norm hanteert de organisatie al dan niet bewust? Hoe kijkt men intern tegen verschillen - in de strikte betekenis van het woord - aan?**

Respect voor verschillen leidt vaak tot misverstanden: het gaat er helemaal niet om verschillen te zien als een symbool voor identiteit of als rechtvaardiging voor een 'andere' behandeling die stilzwijgend als een voorkeursbehandeling of communautarisme wordt aanzien. De uitdaging bestaat erin om verschillen als iets normaals te aanzien. Daarom opteert Unia ervoor om diversiteit in al haar facetten en als iets complementairs te benaderen.

* ***Veelzijdige diversiteit*** omdat elk individu verschillend is en die verschillen tijdens zijn of haar leven aanleiding kunnen zijn voor stigmatisering (je bent 'te jong' of 'te oud' voor een functie, je bent 'te vrouwelijk' of 'te verwijfd' om een brigade of een dienst te leiden, je bent 'te zwaar' om fysieke oefeningen te doen, je bent 'te anders' om je vlot in een dienst te kunnen integreren enz.).
* ***Complementaire diversiteit*** omdat iedere vorm van diversiteit iets bijzonders bijbrengt wat de hele organisatie ten goede komt. Moet een oudere werknemer aan de kant worden geschoven, terwijl die net heel veel ervaring heeft en stressbestendig is, twee niet te verwaarlozen kwaliteiten om taken snel te kunnen uitvoeren en om absenteïsme tegen te gaan? Personen van buitenlandse herkomst hebben naast hun taalvaardigheden die in sommige stadsgebieden bijzonder goed van pas komen, nog meer te bieden: creativiteit en ervaring bij het oplossen van problemen, precies omdat ze bicultureel denken.

In dit derde deel werpen externe bijdragen een ander licht op:

* de meerwaarde van een diversiteitsbeleid voor een organisatie, vooral wanneer die maatschappelijke verantwoordelijkheden heeft zoals de politie;
* de link tussen een ethisch beleid en een diversiteitsbeleid;
* een aantal aspecten van HR-management die kunnen leiden tot problemen voor werknemers, het management of de organisatie.

### Economische meerwaarde: de politie zoekt en managet competenties

**Wat is de meerwaarde van rekening houden met diversiteit bij het werven?** Op die manier put je uit een diversere en wellicht ook meer complementaire competentievijver. Dit aspect is bijzonder belangrijk voor een organisatie zoals de politie, die moet inspelen op de nieuwe behoeften en verwachtingen van een diverse samenleving.

Welke implicaties heeft dit?

* Afstappen van het beeld van de ideale politieambtenaar die jong, blank, '100 % Belg' en zonder fysieke beperkingen.
* Kandidaten worden geselecteerd op basis van een screening van competenties (en niet van hun 'uiterlijke profiel') waaraan de politie als moderne publieke instantie die zich tot de burger richt, behoefte heeft.
* Een compleet HR-traject met de juiste instrumenten: gemengde selectiejury, gemengde diensten, inzetten van een intern screeninginstrument om na te gaan welke competenties moeten worden ontwikkeld of versterkt, loopbaanmanagement afgestemd op de verwachtingen en mogelijkheden van de werknemers, opleiding over diversiteit enz.

We herinneren er ook aan dat rekening houden met diversiteit in een organisatie een positief effect heeft op de efficiëntie van de medewerkers. Uit onderzoek blijkt dat werken aan diversiteit leidt tot efficiënter en doordachter werk: het absenteïsme daalt, er is minder burn-out, er is minder turnover bij jonge rekruten en politiezones worden aantrekkelijk als werkgever.

### Maatschappelijke verantwoordelijkheid: de politie die oog heeft voor de noden van burgers

**Moet men een spiegel van de samenleving zijn om efficiënt op de behoeften van die samenleving te kunnen inspelen?** Vanuit een professioneel oogpunt mag deze vraag niet aan de orde zijn; wel is zeker dat het moeilijker is om te voldoen aan de verwachtingen van burgers met wie men niet helemaal dezelfde realiteit deelt.

De invoering van 'gemeenschapsgerichte politiezorg' toont aan dat men wil breken met een traditioneel politiemodel waarbij het in acht nemen van de wet een doel op zich is en niet een middel om te werken aan de relatie met de burgers. De ervaring van politieambtenaren op het terrein leert dat deze samenwerking met de bevolking de legitimiteit van de politie bij die bevolking vergroot. De politie een gezicht geven dat een afspiegeling is van die bevolking, draagt hiertoe bij.

### Eis om het wettelijke kader te eerbiedigen

**Het Europese kader en de Belgische wetten**

Respect voor diversiteit maakt deel uit van verschillende juridische kaders die onderling verweven zijn. De antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007 zijn omzettingen van Europese richtlijnen: Europese richtlijnen uit 2000 voor de beide eerste wetten[[17]](#footnote-18) en een Europese richtlijn uit 2006 voor de laatste wet[[18]](#footnote-19). Ze leggen een nationaal kader vast om de strijd aan te binden tegen bepaalde vormen van discriminatie op basis van gender, een vermeend ras, etnische herkomst en nationaliteit, een handicap, leeftijd enz.

**Interne regels van de politie**

De geïntegreerde politie heeft ook instrumenten uitgewerkt om een kader af te bakenen voor haar omgang met burgers en met collega's: het Diversiteitscharter bestemd voor managers en de collectieve overeenkomsten 38 en 95 zijn hiervan goede voorbeelden omdat ze het beginsel van gelijke behandeling opnieuw bevestigen. Voor de politieorganisatie bestaat de uitdaging erin om afstand te nemen van de logica van het 'werven op basis van profielen' en om vast te leggen welke algemene en specifieke competenties nodig zijn om politietaken uit te voeren. Hoe gaat de HR-dienst van de politie hierbij te werk en over welke instrumenten beschikt die om diversiteit op een duurzame manier in het wervingsbeleid te integreren?

|  |
| --- |
| **Diversiteit bij werving en selectie**  **Diversiteit: een meerwaarde voor onze organisatie**  Het is voor de geïntegreerde politie essentieel om een afspiegeling te zijn van de samenleving waarvan ze deel uitmaakt en waarin ze zich integreert. Daarom moet de politie representatief zijn voor de diversiteit binnen onze samenleving qua gender, etnische herkomst, leeftijd enz.  De politie wil ook een imago ontwikkelen van een moderne, verantwoordelijke, respectvolle organisatie die iedereen beschermt, ongeacht hun verschillen. Daarom wil de politie bepaalde stereotypen bestrijden.  Bovendien kan een diverse politie het contact met de bevolking vergemakkelijken, zodat iedere burger zich in onze organisatie herkent.  Intern kunnen al die verschillende standpunten ook een verrijking betekenen, zowel bij onze dagelijkse activiteiten als bij het opzetten van nieuwe projecten.  Diversiteit biedt tot slot ook als voordeel dat operationele diensten kunnen terugvallen op de ervaring van eigen mensen die behoren tot de verschillende gemeenschappen die in België aanwezig zijn en die meer voeling hebben met de problemen die er leven.  **Gevarieerde werving**  Bij alle wervingscampagnes van de politie (via affiches, geschreven pers, internet, sociale media, jobbeurzen, opendagen op de politiescholen enz.) zien we er nauwgezet op toe om diversiteit te promoten, zowel in de gebruikte beelden als in de formulering van teksten. We benadrukken hoe belangrijk het is om anderen en diversiteit te respecteren.  We zien er ook op toe om te communiceren in media die ons toelaten om de meest diverse bevolkingsgroepen te bereiken. Zo gebruiken we almaar vaker de sociale media, die voor de meeste jonge kandidaten toegankelijk zijn. Onze website [www.jobpol.be](http://www.jobpol.be/) bevat ook een rubriek 'Test jezelf' die kandidaten de mogelijkheid biedt om zich goed op de selectieproeven voor te bereiden.  We werken tot slot samen met verschillende externe diensten zoals CEFIG, het Institut Saint Laurent of het onderwijs voor sociale promotie van de stad Brussel waar potentiële kandidaten 'vooropleidingen' kunnen volgen. Die opleidingen bereiden de deelnemers voor op een toekomstige kandidaatstelling bij de politie. Kandidaten maken er kennis met het beroep van politieambtenaar, leren zichzelf beter kennen in het licht van een toekomstige functie als politie-inspecteur, verbeteren hun kennis van het Frans voor politieambtenaren en kunnen zich voorbereiden op de psychotechnische proeven.  **Selectie die respectvol omgaat met verschillen**  Om de selectie objectief te laten verlopen, gebruiken we meerdere proeven (computerproeven, individueel gesprek, groepsproef enz.). Elke proef wordt door een andere persoon beoordeeld. We gaan ook op gezette tijdstippen na of de evaluatie eenvormig is (we controleren met andere woorden of alle personen op dezelfde manier beoordelen) zodat elke kandidaat op dezelfde manier wordt geëvalueerd. Onze teams van psychologen bedenken de stellingen voor de persoonlijkheidsproeven en vergewissen zich ervan dat ze voor iedereen begrijpelijk zijn en geen informatie bevatten die een bepaalde culturele herkomst bevoordeelt.  Omwille van de transparantie worden de evaluatiecriteria van de kandidaten in de vorm van competentiemodellen op onze website [www.jobpol.be](http://www.jobpol.be/) vermeld. Ze zijn als volgt gerangschikt: managen van informatie, managen van taken, managen van interpersoonlijke relaties, managen van zichzelf en waarden, meer bepaald normbesef-integriteit en afwezigheid van extremisme. Afhankelijk van het beoogde kader (kader van inspecteurs, officieren enz.) gaan de geselecteerde criteria bijvoorbeeld over het kunnen samenwerken, klantgerichtheid en integriteit.  Diversiteit betekent ook oog hebben voor personen met een handicap. Op vraag van kandidaten met een handicap kunnen we onze proeven aanpassen. Een paar jaar geleden hebben we samen met de Brailleliga slechtziende kandidaten voor de tapkamers geselecteerd.  **Onze uitdagingen**  Wat diversiteit betreft, kan het altijd beter. We blijven er alles aan doen om alle groepen te bereiken (mannen of vrouwen, studenten of werknemers die ander werk zoeken, personen van uiteenlopende herkomst enz.) door gebruik te maken van verschillende media om onze vacatures te verspreiden (sommige media richten zich op vrouwen, andere op studenten, werknemers enz.).  We proberen onze proeven ook zo 'acultureel' mogelijk te maken zodat kandidaten die tot een bepaalde cultuurgroep behoren, geen voordeel halen. We houden hier ook rekening mee bij het opstellen van taalproeven of bij onze persoonlijkheidsproeven, waarbij we er strikt op toezien dat alle formuleringen voor iedereen begrijpelijk zijn, ongeacht hun culturele achtergrond.  Virginie Benit  Dienst Rekrutering en Selectie  Federale politie |

## 1.5.4. Hoe? Integriteits- en diversiteitsbeleid, twee complementaire kaders

De politie heeft al nagedacht over de uitdagingen van een intern integriteitsbeleid om geldende regels toe te passen en om de principes voor sancties vast te leggen wanneer deze worden geschonden. Het uitvaardigen van regels volstaat echter niet om te komen tot ethisch gedrag op het terrein. Hiervoor moet gewerkt worden rond ethische dilemma's.

Welk verband is er met het diversiteitsbeleid?

*'Er waren nooit eerder vrouwen in onze brigade'; 'Bij ons zijn er twee allochtonen op een dertigtal politiemensen'; 'Er zijn diensten waar alle werknemers terechtkomen met wie men geen weg meer weet'; 'Personen met medische of psychische problemen worden afgewezen en overgeplaatst van de ene dienst naar de andere.'*

Rekening houden met diversiteit maakt het HR-management in de ruimste zin van het woord er niet gemakkelijker op. Ze stelt vragen over beslissingen die moeten worden genomen en over hoe men zich moet opstellen. Ook ethische dilemma's kunnen meespelen: wat te doen wanneer een politieambtenaar getuige is van discriminerende pesterijen tegenover een homoseksuele collega of een collega van buitenlandse herkomst? Wat te doen wanneer op het werk racistische of seksistische beledigingen onder het mom van humor haast als normaal worden beschouwd? Van dergelijke situaties wordt regelmatig melding gemaakt in focusgroepen en tijdens opleidingen. Problemen op het vlak van diversiteit zijn een realiteit en organisaties hebben het vaak moeilijk om op korte termijn los te komen van een minimalistische aanpak en te gaan voor een grondige benadering van deze kwesties door de link te leggen tussen een integriteits- en een diversiteitsbeleid.

De uitdaging bestaat erin om deze beide beleidskaders zo complementair mogelijk te maken:

* door ethische kwesties die verband houden met de interne diversiteit grondig te bespreken;
* door de hiërarchie de nodige instrumenten te geven omdat het niet redelijk is om de verantwoordelijkheid voor diversiteitsgerelateerde conflicten bij individuen te leggen;
* door vragen te stellen over de verantwoordelijkheid van de organisatie om diversiteitskwesties in haar integriteitsbeleid te integreren (Over welke instrumenten beschikt de organisatie nu? Welke moeten ontwikkeld worden?).

|  |
| --- |
| **Voorbij de hypes: naar een betere afstemming tussen integriteitsbeleid en diversiteitsbeleid bij de politie**  In een rechtstaat is het essentieel dat politieambtenaren zich integer gedragen. Niet-integer gedrag van politieambtenaren kan niet alleen fundamentele mensenrechten schenden, het zet ook de legitimiteit van de hele politieorganisatie op het spel (Walker & Archbold 2013). De invulling van ‘politionele integriteit’ wordt vaak gereduceerd tot de afwezigheid van corruptie, fraude en andere vormen van ernstige integriteitsschending. Maar integriteit heeft nog een tweede, positieve dimensie: consciëntieus omgaan met ethische dilemma’s waarmee je wordt geconfronteerd terwijl je je functie uitoefent (Maesschalck 2013).  Ook binnen het thema ‘diversiteit’ zijn er heel wat **ethische dilemma’s** waar politieambtenaren mee geconfronteerd kunnen worden en waarbij het niet meteen duidelijk is wat ze moet doen als ze echt integer willen handelen. Denk bijvoorbeeld aan een situatie waarin je ontdekt dat een collega racistische opmerkingen en foto’s op Facebook plaatst. Hoever ga je hier in je loyaliteit tegenover je collega? Denk ook aan een situatie waarin een verdachte in het kader van een verhoor om religieuze redenen weigert te spreken met een politieambtenaar omdat zij een vrouw is. In hoeverre ben je bereid daarmee rekening te houden? Het is voor de politieorganisatie een belangrijke taak om haar medewerkers voldoende bij te staan en te ondersteunen bij het omgaan met zulke dilemma’s. Dat kan zij uiteraard doen door instrumenten die een diversiteitsbeleid aanreikt, maar ook een integriteitsbeleid kan een belangrijke rol spelen. We gaan kort in op enkele inzichten uit de literatuur rond integriteitsbeleid.  Vooreerst is het binnen een organisatie belangrijk om te streven naar een **combinatie van de controlerende en de stimulerende benadering** van integriteitsbeleid. De **controlerende** benadering probeert om de discretionaire beslissingsruimte van medewerkers zo veel mogelijk in te perken en legt de nadruk vooral op wat verboden is. De **stimulerende** (of ondersteunende) benadering wil de discretionaire ruimte niet inperken, maar integendeel de medewerkers ondersteunen in het omgaan met die beslissingsruimte. De controlerende benadering zorgt zo voor het elementair wettelijk kader en garandeert de stok achter de deur die noodzakelijk is om een minimaal integer gedrag te garanderen, terwijl de stimulerende benadering ervoor zorgt dat men op ethisch vlak ambitieuzer is dan dat morele minimum (Maesschalck 2013).  Van een goed integriteitsbeleid kan men verwachten dat het **vier functies** vervult (Maesschalck & Bertok 2009). Ten eerste moet het in staat zijn om te achterhalen (bepalen) en vervolgens te definiëren (omschrijven) welk gedrag verwacht wordt van de medewerkers. De behoeften inzake integriteit **achterhalen**,kan bijvoorbeeld op basis van een risicoanalyse of op basis van een inventaris en analyse van ethische dilemma’s. Die analyses bieden nuttige informatie over de thema’s waarrond medewerkers meer duidelijkheid nodig hebben – wat zijn de verwachtingen? Die verwachtingen vervolgens **definiëren**, kan bijvoorbeeld in een deontologische code. Ten tweede moeten medewerkers **begeleid** worden terwijl ze de verwachtingen in de praktijk brengen. Dat kan bijvoorbeeld door dilemmatrainingen – waarin medewerkers technieken leren om in de dagelijkse praktijk met ethische dilemma’s om te gaan – of door ethische problemen op vaste tijdstippen in interne vergaderingen te bespreken. Een ander krachtig instrument is het (ethisch) leiderschap van de leidinggevenden zelf. Daarbij is het niet alleen belangrijk dat leidinggevenden zichzelf integer gedragen, maar ook dat zij de ethische dilemma’s van hun medewerkers erkennen en dat zij hen voldoende ondersteunen om ermee om te gaan. Ten derde moet de organisatie **monitoren** in welke mate medewerkers de verwachtingen inzake integriteit ook daadwerkelijk toepassen. Dat kan bijvoorbeeld door een meldings- of klokkenluidersregeling te installeren die toelaat om niet-integer gedrag te melden, en die de melder indien nodig ook beschermt. Ten slotte moet de organisatie de verwachtingen inzake integriteit ook **afdwingen**. Dit kan door informele sancties, zoals een mondeling terechtwijzing, maar uiteraard ook via formele sanctieprocedures.  Naast diversiteitsbeleid biedt dus ook integriteitsbeleid een aantal nuttige instrumenten ter ondersteuning van medewerkers bij diversiteitsgerelateerde dilemma’s. Tegelijk hebben natuurlijk heel wat aspecten van integriteitsbeleid niets met diversiteit te maken, en omgekeerd. Beide beleidsdomeinen moeten dus hun **eigen plaats en identiteit** in de organisatie behouden én waar mogelijk **samenwerken en uitwisselen**. Die samenwerking moet ervoor zorgen dat medewerkers niet gebombardeerd worden met elkaar soms zelfs tegensprekende, referentiekaders en richtlijnen uit beide beleidsdomeinen. De medewerkers moeten integendeel het gevoel hebben dat ze gedragen en ondersteund worden – zowel door het diversiteits- als door het integriteitsbeleid.  Heidi Paesen & Jeroen Maesschalck, Leuvens Instituut voor Criminologie, KU Leuven  **Referenties**  Maesschalck, J. & Bertok, J. (2009). *Towards a Sound Integrity Framework: instruments, processes, structures and conditions for implementation*. Paris: OECD.  Maesschalck, J. (2013). Integriteit en integriteitsbeleid. In: A. Hondeghem, W. Van Dooren, F. De Rynck, B. Verschuere, S. Op de Beeck (Eds.), *Handboek bestuurskunde*. Brugge: Vanden Broele, 395-421.  Walker, S. E., & Archbold, C. A. (2013). *The new world of police accountability*. Sage Publications. |

## 1.5.5. Voor wie? De politiehiërarchie[[19]](#footnote-20)

### De rol van 'moral manager'

Uit de vaststellingen in de verschillende jaarverslagen en de getuigenissen tijdens opleidingen blijkt dat de hiërarchie vaak moeite heeft om een duidelijk standpunt in te nemen over vragen in verband met integriteits- en diversiteitsmanagement. Voor de leden van de hiërarchie bestaat de uitdaging erin om zich als 'moral manager' te profileren: hun voorbeeldfunctie houdt ook in dat ze zich elke dag correct moeten gedragen. Tegelijk moeten ze ook een kader scheppen waarin aan gemeenschappelijke professionele identiteit kan worden gewerkt, waarin ruimte is voor onderhandeling, waarin integer gedrag gewaardeerd wordt en waarin niet-integere personen streng worden gestraft.

De betrokkenheid van de hiërarchie bij het diversiteitsbeleid is volgens ons de sleutel tot succes:

* zij kunnen projecten rechtmatig steunen en een verandering in de praktijk teweegbrengen;
* zij zetten de krijtlijnen uit om de nodige voorwaarden te creëren voor een sterke gemeenschappelijke identiteit met respect voor verschillen.

Het is helemaal niet onze bedoeling om groepsleden hun individuele verantwoordelijkheid te laten ontlopen, maar binnen een hiërarchische organisatie als de politie is het de chef die op ethische problemen moet reageren. Hoewel organisaties vaak alleen lijken te rekenen op de individuele managerskwaliteiten van de hiërarchie, moet ze haar personeel ook wapenen zodat het met moeilijke situaties kan omgaan.

|  |
| --- |
| **Omgaan met diversiteit bij de federale politie: de sleutelpositie van leidinggevenden**  De lange en intensieve samenwerking tussen de politie en Unia op het vlak van diversiteitsbeheer is van meet af aan vooral gekristalliseerd in twee voor de hand liggende diensten: enerzijds de talrijke vormingen voor verschillende doelgroepen binnen politie, anderzijds de precieze adviezen naar aanleiding van concrete problemen of bij het uittekenen van algemene beleidslijnen. De wisselwerking tussen beide partners is altijd al een uitdaging geweest. Een goed evenwicht vinden tussen operationele gegevenheden en de grenzen die de antidiscriminatiewetten bepalen, is in de praktijk niet altijd evident. En los van de krijtlijnen van de Belgische antidiscriminatiewetten: wat betekenen precies ‘openheid voor diversiteit’ en ‘integer handelen’ binnen een kwaliteitsvolle politiezorg?  Doorheen de samenwerking tussen politie en Unia kwam intussen ook een ontnuchterende vaststelling aan de oppervlakte: ondanks de vele kwaliteitsvolle opleidingen gedurende grofweg 20 jaar, blijkt het geleerde slechts bitter weinig een vertaling te krijgen in de praktijk. Dat een andere aanpak zich opdringt, is duidelijk. Sinds in april 2014 de opleiding ‘Holocaust, politie en mensenrechten’ wordt verstrekt in samenwerking met Unia en de Kazerne Dossin, is de nood aan meer tastbare en dagelijkse inzet voor een integere politiewerking die openstaat voor diversiteit alleen maar duidelijker geworden. Tijdens de workshops die deel uitmaken van de opleiding, word je bijna altijd geconfronteerd met het inzicht dat op de werkvloer voortdurend moet worden bijgestuurd, en dat dat niet gaat aan de hand van administratieve beleidsnota’s. Het blijkt evengoed dat een deontologische code en een kader met visie, missie en waarden opstellen, niet betekent dat een gemeenschapsgerichte en door waarden gedreven politiezorg gestalte krijgt. Integendeel, meer dan ooit blijkt dat in een politiezorg die niet meer top-down met orders en bevelen wordt gehandhaafd, medewerkers voortdurende begeleiding nodig hebben. De dagelijkse begeleiding en aansturing van eenheden gebeurt, een uitzondering niet te na genomen, op het operationele vlak en voornamelijk reactief in het kader van tuchtprocedures. Maar daartegenover staat nu precies dat een integere politieorganisatie alleen maar kan bestaan mits er een proactieve en positieve gedrevenheid is om de waarden in het dagelijkse handelen tastbaar te maken. Dat impliceert dat een operationele begeleiding in de eenheden niet volstaat, maar dat een moreel en proactief begeleiden van medewerkers een conditio sine qua non is. Dat bewustzijn groeit, ook bij de leidinggevenden zelf, en zeker ook bij de leidinggevenden van het middenkader die precies een sleutelpositie innemen bij het ondersteunen van medewerkers in hun opdrachten. Getuigenissen en vragen, zoals die tijdens de HPM-opleidingen, spreken vaak boekdelen.  In 2015 is werk gemaakt van de ontwikkeling van een bijkomende opleidingsmodule ‘Holocaust, politie en mensenrechten voor leidinggevenden’. Die zal concrete handvatten aanreiken om met integriteitsrisico’s om te gaan. In deze opleiding zal men een inzicht geven in de veelheid aan voortdurende acties en methodieken die elk op zich maar kans op resultaat maken als ze elkaar aanvullen. Integriteit en diversiteit beheren blijkt an sich al een diversiteitsgegeven te zijn. Naast een overzicht van de verschillende invalshoeken, pijlers en methoden om integriteit en diversiteit bespreekbaar te maken, zal vooral veel aandacht gaan naar het proactief moreel begeleiden van medewerkers bij de uitvoering van de taken. Op maat van de eenheid dus, waarbij de leidinggevende concrete kaders krijgt aangereikt om voor zijn of haar eenheid keuzes te maken. Deze opleiding moet vorm geven aan het integriteitsbeheer bottom-up waarin respect en een goede politiezorg voor ieder andere medemens, óók voor de meest zwakke, centraal staan.  Lut Vanderwaeren,  Adviseur diversiteit en integriteit DGA,  federale politie |

### Grenzen aan humor



Situatiedatabank eDiv (www.eDiv.be)

We herinneren eraan dat de politie er als organisatie op toeziet dat al haar leden worden gerespecteerd. In de teksten staat dat politieambtenaren er individueel op toezien dat de solidariteit en de teamspirit gehandhaafd blijven door elkaar te respecteren, ongeacht de verschillen. We onthouden:

* **de onpartijdigheid van politieambtenaren** (deontologische code, 24);
* **respect als gemeenschappelijke verantwoordelijkheid** (deontologische code, 13 en 14);
* **zin voor dienstverlening** (deontologische code, 21).

Humor is interessant als case omdat er voor- en nadelen aan verbonden zijn. Humor is onmisbaar voor de band in een team, maar kan ook flirten met het toelaatbare wanneer hij uitsluit. De diversiteit van medewerkers kan de verschillen binnen een organisatie uitvergroten, leiden tot ergernis en een verschuiving teweegbrengen van aanvaardbare naar nieuwe praktijken. In een ogenschijnlijk homogeen geheel met eigen codes en normen kan een individu gemakkelijk als anders worden aanzien en het mikpunt worden van kwetsende opmerkingen en andere vormen van misplaatste humor. Dit thema komt heel regelmatig aan bod in opleidingen omdat heel wat politiemensen niet inzien dat hoewel humor de samenhang versterkt, hij ook gebruikt kan worden om controle op een groep of een individu uit te oefenen die niet beantwoorden aan de norm die de organisatie, de dienst of het team hanteert.

Door te werken rond uitlatingen en situaties die een dilemma vormen, kunnen we subtiele discriminerende praktijken aan het licht brengen zoals het herhaald en denigrerend gebruik van humor. Elke politieambtenaar moet ingrijpen wanneer een collega in moeilijkheden verkeert, maar de hiërarchie speelt hierin een essentiële rol. Zij is gelegitimeerd om een kader uit te stippelen en om de norm in vraag te stellen die de dienst of de brigade met deze humor uitdraagt. Dat is de doelstelling van opleidingen zoals 'Hoe reageren op discriminerende uitlatingen van collega's?' of van de opleidingen die we vanaf 2017 aan de hiërarchie aanbieden in het kader van de nieuwe strategie.

|  |
| --- |
| **Tussenbeide komen of niet, dat is de vraag**  Hoe moet je reageren op discriminerend gedrag of discriminerende uitlatingen van collega's op de werkvloer?  Deze kwestie komt aan bod in een opleiding van één dag die de Nationale Politieacademie aan alle personeelsleden aanbiedt. Het gaat om een interactieve opleiding voor groepen van 8 tot 12 personen, van alle graden en functies. De opleiding wordt gegeven door een politieambtenaar en een trainer van Unia.  De deelnemers krijgen een beschrijving van een situatie voorgelegd. Ze moeten nagaan of er sprake is van een probleem. Als dat het geval is, moeten ze aangeven welke waarden in vraag worden gesteld. Is er een wettelijke basis? Kom je tussenbeide of niet? Waarom? Als je beslist om tussenbeide te komen, moet je aangeven wanneer, waar, bij wie en hoe je dit zal doen (vorm en inhoud).  Al deze onderwerpen worden in kleinere groepen van 3 tot 4 personen besproken. De leden van elke subgroep hoeven het niet eens te zijn over wat ze zien en welke strategie ze zullen volgen. Alle antwoorden van de volledige groep worden vervolgens op het bord genoteerd. Die worden uitgebeeld in een - meestal gefilmd - rollenspel waarbij de deelnemers doen wat volgens hen juist is. De resultaten en hun gevolgen worden aansluitend in de groep besproken en vergeleken. De videofragmenten bevestigen de vaststellingen en maken duidelijk welke rol iedereen speelt.  Uit de discussies blijkt dat een deel van de groep seksistische uitlatingen of uitlatingen over een fysiek kenmerk niet spontaan als problematisch ervaart. De meesten houden enkel met hun referentiekader rekening: ze ba­ga­tel­li­se­ren de daad ('Iedereen speelt dit spelletje'), ze zeggen dat het slachtoffer er zelf schuld aan heeft ('Het gaat om humor') of vinden het 'opvoedkundig' ('Dit sterkt hun karakter'). Ze zijn ervan overtuigd dat het probleem niet bij hun ligt, maar elders.  Wie er wel een probleem in ziet, maar aarzelt om te reageren, geeft aan dat ze vrezen om uitgesloten te worden uit de groep en dat ze het stilzwijgen van hun chef zien als een instemming of een actieve betrokkenheid bij de provocatie of de agressie.  Uit de reacties is duidelijk dat de chef zelf moeite heeft om een duidelijk standpunt in te nemen. Voor hij of zij reageert, wil hij of zij het standpunt van het slachtoffer kennen. Hij of zij doet dat in een publiekelijk (!) gesprek of onder vier ogen. Wanneer het slachtoffer of de dader de vraag terugspeelt ('Wat denkt u ervan?'), maakt de chef er zich meestal gemakkelijk vanaf door te zeggen dat het slachtoffer uitdrukkelijk om zijn of haar tussenkomst heeft gevraagd.  De belangrijkste conclusie is dat de organisatie - meer bepaald alle leden, maar vooral haar hiërarchie - een cruciale rol speelt bij het tot stand brengen van een sfeer van wederzijds respect. Het is belangrijk dat duidelijke taal wordt gesproken, dat met één stem wordt gesproken en dat vooral proactief (maar ook reactief) wordt opgetreden en dat men zich gedraagt naar de waarden die men voorstaat. Meer nog dan het eventueel sanctioneren van daders, is het voor de organisatie belangrijk om te wijzen op de morele moed van slachtoffers en getuigen die ervoor kozen om te reageren.  *Alain Simon Hoofdinspecteur politie Trainer aan de Nationale Politieacademie* |

# 2. Grenzen/Beperkingen

## 2.1. Welke rol is weggelegd voor de dienst Diversiteit in de uitvoering van het diversiteitsbeleid?

De nota van de commissaris-generaal maakt duidelijk welke belangrijke taak is weggelegd voor de dienst Diversiteit bij het uitrollen van deze nieuwe strategie. We onthouden vier punten die ons essentieel lijken voor de samenwerking:

* de dienst bereidt de ontwikkeling van het beleid voor;
* hij werkt een gecoördineerd actieplan uit op het vlak van diversiteit en ziet toe op de coherentie ervan;
* hij verzekert de controle en de follow-up via een evaluatie;
* hij stippelt een communicatiestrategie voor de geïntegreerde politie uit.

De uitwerking van deze strategische pijlers, de follow-up van het actieplan en de evaluatie ervan moeten op lange termijn doordachte en relevante keuzes mogelijk maken. Momenteel lijkt de dienst Diversiteit in onze ogen niet over de nodige middelen te beschikken om deze vooropgestelde doelstellingen en ambities waar te maken.

In het kader van de samenwerking met Unia moet de dienst Diversiteit fungeren als een toegangspoort tot de politie. Die positie moet de dienst Diversiteit toelaten om sleutelfiguren en -diensten in kaart te brengen die de samenwerking in het kader van de conventie kunnen verbeteren. Deze sterke positie moet ertoe leiden dat de politieorganisatie zich het thema 'diversiteit' eigen maakt.

## 2.2. Project: het Community of Practice Diversity-netwerk van de geïntegreerde politie (CoP)

CoP is een praktijkgemeenschap die werkt rond het thema diversiteitsmanagement in de ruimste betekenis van het woord. De gemeenschap bestaat uit operationele medewerkers en de medewerkers van CALog van de federale en de lokale politie. Ze streeft de volgende doelstellingen na:

* gaan voor een niet-discriminerende uitoefening van het beroep die rekening houdt met individuele en collectieve verschillen door informatie tussen specialisten uit te wisselen;
* verspreiden van informatie, kennis, goede praktijkvoorbeelden en analyse-instrumenten over kwesties die verband houden met diversiteit en inspelen op de behoeften van de medewerkers;
* bewustmakingstools en -instrumenten ontwikkelen die de leden van de CoP hebben verzameld;
* meewerken aan het veranderen van de cultuur in de organisatie door een duurzame integratie van het idee van diversiteit.
* **Vaststellingen 2014**

Unia heeft een aantal vragen over de impact van de acties die het netwerk voorstelt:

* omdat deelname aan de CoP niet verplicht is;
* omdat er weinig 'return' is voor de deelnemende politiezones en eenheden;
* omdat er weinig duidelijkheid is over hoe de werking van de CoP zal worden geëvalueerd.

Als theoretische steun bij de voorbereiding van de CoP wil Unia een nieuwe strategie uitstippelen om:

* nieuwe leden aan te trekken die een sleutelfunctie in de organisatie hebben om de CoP te versterken;
* een nieuwe dynamiek tot stand te brengen zonder de basisprincipes uit het oog te verliezen.

De omzetting van COL13/2013 kan hiertoe een prima gelegenheid zijn. Die beoogt immers het uitrollen van een netwerk van referentiepolitieambtenaren in heel België. Unia raadt aan om hen op het bestaan van de CoP te wijzen. Die praktijkgemeenschap kan een plek zijn waar deze referentiepolitieambtenaren van gedachten kunnen wisselen en ervaringen en tools kunnen delen en waar ze kunnen nadenken over de structurele impact van het netwerk.

* **Resultaten 2015**

**Bijdrage van Unia aan de werkgroep**

Interactieve voorstelling door Unia van de eDiv-tool[[20]](#footnote-21) om discriminatie op het werk te bestrijden: het was de bedoeling om via de CoP-leden de tool aan sleutelfiguren van de HR-dienst en in de hiërarchie te bezorgen.

**Balans 2015 werkgroep**

* Terugkerende vaststelling van de beperkte impact (28/05/15 en 09/07/15).
* Gezamenlijke denkoefening over de nieuwe strategie van de commissaris-generaal en over de rol die de CoP hierin kan spelen.

## 2.3. Ontwikkeling van Cluster 12 'Maatschappelijke context' in het basisopleidingsprogramma

Het opleidingsprogramma van toekomstige politieambtenaren bestaat uit verschillende clusters. Cluster 12 'Maatschappelijke context' is een opleidingsmodule bedoeld om competenties te ontwikkelen in verband met historische en maatschappelijke evoluties en die vragen stelt bij de rol van de politie in de samenleving. Unia heeft voorgesteld om een werkgroep 'WG Cluster 12' op te richten met alle verantwoordelijke personen achter en/of lesgevers van Cluster 12 uit elke school.

* **Doelstellingen**
* De expertise van Unia op het vlak van discriminatie en haatmisdrijven delen met de bedenkers en lesgevers van Cluster 12.
* Ervaringen en kennis i.v.m. opleidingen over deze thema's uitwisselen.
* Een gemeenschappelijke visie over het cluster ontwikkelen, zonder afbreuk te doen aan de autonomie van de scholen; de focus ligt op de competenties die bij de nieuwe rekruten moeten worden ontwikkeld.
* **Vaststellingen 2014**

De verantwoordelijke personen voor het Cluster 12 'Maatschappelijke context' van de verschillende provinciale politiescholen hebben de volgende opmerkingen gemaakt:

* het gebruikte didactisch materiaal over discriminatie moet aangevuld worden (vraag 1);
* het is moeilijk om de programma's qua basiskennis en sleutelcompetenties op elkaar af te stemmen (vraag 2).
* **Resultaten 2015**

**Antwoord op vraag 1:** er werd een toolbox (zie bijlage 3) ontwikkeld die door de dienst Diversiteit van de politie wordt beheerd. Die toolbox moet:

* het nodige juridische materiaal aanleveren over het wettelijke kader van de AD-wetgeving;
* thema's over minderheidsgroepen monitoren;
* oefeningen en activiteiten uitwisselen die nuttig kunnen zijn om de met Cluster 12 beoogde competenties te ontwikkelen.

**Antwoord op vraag 2:** de wetenschappelijke bijdragen van Annelies De Schrijver (KU Leuven) over ethische competenties in de politieorganisatie en het werk van de personen die instaan voor de opleiding 'Holocaust, Politie en Mensenrechten' over zelfstandigheid en morele moed waren een belangrijke voedingsbodem voor de uitwisselingen in de WG Cluster 12.

Het verband tussen deze twee opleidingen lijkt evident omdat ze de ethische competenties in kaart willen brengen die inherent zijn aan het politieambt. De WG Cluster 12 heeft er ook voor geopteerd om een gemeenschappelijk ethisch competentieprofiel uit te werken en heeft hiervoor inspiratie geput uit de werkzaamheden voor het Holocaust-project.

***Vanwaar deze keuze?***

Een competentieprofiel is een basisinstrument voor een overkoepelende programmabenadering. Dit is de benadering waar alle instellingen voor hoger onderwijs en beroepsopleidingen vandaag voor opteren Deze benadering laat toe om gemeenschappelijke basiscompetenties vast te leggen. Door basisvaardigheden in kaart te brengen waarrond het opleidingsprogramma wordt opgebouwd, laat ze toe om af te stappen van de logica van het 'vergaren van encyclopedische kennis' en legt ze de nadruk op de competenties die men mag verwachten van een jonge rekruut die de opleiding heeft gevolgd. Dit kan het uitgangspunt zijn voor een denkoefening over de opleidingsprogramma's en -methodes om te garanderen dat de basisopleiding toekomstige politieambtenaren zo goed mogelijk voorbereidt op de realiteit op het terrein.

Meer algemeen is het competentieprofiel het resultaat van een consensus die het mogelijk maakt om voor alle scholen gemeenschappelijke minimumcompetenties vast te leggen. Het laat scholen ook toe om na te gaan hoe ze zich verhouden tot het federale programma, zonder afbreuk te doen aan hun zelfstandigheid en aan hun eigenheid, met dien verstande dat de gemeenschappelijke basiscompetenties tijdens het programma moeten worden ontwikkeld.

Concreet fungeert het competentieprofiel als referentiepunt: het laat toe om de opleiding te 'screenen' en om de sterke punten, overlappingen en hiaten van het programma in kaart te brengen. Het is tevens een belangrijk communicatie-instrument om nieuwe rekruten aan te trekken omdat het duidelijk maakt welke doelstellingen worden nagestreefd en met welke opleidingsmethodes dit gebeurt.

***Hoe zijn we te werk gegaan?***

Door de ethische competenties te toetsen aan de vooropgestelde leerinhoud voor Cluster 12, zijn we erin geslaagd om:

* de competenties vast te leggen die op ethisch en deontologisch vlak met de basisopleiding worden nagestreefd;
* de uitdagingen van Cluster 12 te formuleren voor wat betreft competenties die snel op het terrein kunnen worden ingezet.

Deze wisselwerking tussen het huidige Cluster 12-programma en het ethische competentieprofiel legde al snel de verbanden bloot tussen de modules van Cluster 12, maar ook (en vooral) tussen de modules van Cluster 12 en de andere clusters.

We wilden het document aan de WG Cluster 12 voorleggen om tot een princiepsakkoord te komen en het vervolgens aan alle scholen en betrokken trainers te bezorgen. Vier sleutelvragen lijken ons belangrijk om te werken aan een transversale benadering van de basisopleiding:

* *wie verzorgt welke opleiding* in het cluster/in het programma in zijn geheel?
* zijn er raakpunten tussen de modules /met de andere clusters?
* zijn er competenties en leerinhouden die nog niet aan bod zijn gekomen?
* welke opleidingsmethodes worden gebruikt om deze competenties te ontwikkelen? Zorgen deze methodes er echt voor dat het geleerde ook in de praktijk wordt toegepast?

**Onze conclusies**

Het resultaat lijkt weinig bevredigend:

* de bijdrage van de scholen aan het gemeenschappelijk overleg is doorgaans gering;
* de leden van de WG Cluster 12 wijzigen voortdurend wat werken op middellange en lange termijn bemoeilijkt;
* trainers stellen individuele vragen aan medewerkers van Unia en zijn niet op de hoogte van het bestaan van de werkgroep;
* de methode lijkt niet onmiddellijk in te spelen op de behoeften van de trainers; heel wat van hen beginnen aan deze cursus zonder precies te weten wat ze moeten aanleren en welke competenties ze moeten ontwikkelen.
* **Vooruitzichten 2016**

Omdat de WG Cluster 12 weinig impact heeft, kiest Unia voor een tweesporenaanpak om de scholen meer bij de kwestie te betrekken:

1. ingaan op de uitdrukkelijke vraag van scholen om maatopleidingen uit te werken;

2. goede praktijkvoorbeelden in kaart brengen in de verschillende scholen die Unia uitdrukkelijk om ondersteuning hebben gevraagd;

3. organiseren van een 'praktijkgemeenschapsdag' voor alle verantwoordelijke personen en trainers van het Cluster 12 van alle politiescholen om ervaringen uit te wisselen.

We streven hiermee de volgende doelstellingen na:

* het ethisch competentieprofiel aan de teams van de scholen voorleggen om hen mee aan boord te krijgen, zonder afbreuk aan hun eigenheid te doen;
* de sterke en zwakke punten van de verschillende programma's in kaart brengen in overleg met de pedagogische diensten van de scholen;
* de specifieke behoeften van de trainers in kaart brengen afhankelijk van de context;
* de juiste tools op een doelmatige manier verspreiden;
* de trainers ertoe brengen om de vooroordelen en stereotypen in vraag te stellen die al dan niet bewust tijdens de lessen worden overgebracht;
* gericht en doelmatig ervaringen uitwisselen.

# 3. Acties van Unia in 2016 m.b.t. de politie

Terwijl de dienst Diversiteit van de federale politie instaat voor de organisatie van diversiteitsopleidingen is het de taak van Unia om zijn expertise op het vlak van opleidingstechnieken ten dienste van de organisatie te stellen. Die twee complementaire, maar onderscheiden opdrachten moeten een kwalitatief hoogstaand resultaat kunnen opleveren.

**Opleidingen**

- Standaardopleidingen (ANPA): een transversale aanpak promoten, onder meer door de contacten te benutten die we met ANPA-trainers hebben kunnen leggen in het kader van opleidingsmodules voor de hiërarchie van de federale politie.

- Maatopleidingen: de voorkeur geven aan de opleiding - en de betrokkenheid - van de hiërarchie bij de projecten; het opleidingsaanbod of minstens de inhoud diversifiëren.

- Ontwikkeling van het Cluster 12 in het basisopleidingsprogramma.

**Structurele projecten**

- Project COL13/2013: nauwer samenwerken met de trainers en de experts (al dan niet van de politie zelf) met het oog op het voorstellen van een meer multidisciplinaire aanpak; een netwerk opbouwen of bestendigen.

- Project etnische profilering (in samenwerking met PolBruNo/NICC): dit project steunen; goede praktijkvoorbeelden in de politiezone in kaart brengen en deze in de hele politieorganisatie verspreiden.

- Project Dossin: meewerken aan de uitbreiding van dit project (eventueel ook op Europese niveau).

**Samenwerking met de politieautoriteiten**

- Unia is verheugd dat de federale politie een diversiteitsbeleid invoert en herhaalt zijn vraag naar de middelen die ter beschikking worden gesteld om dit grootschalige project in goede banen te leiden. In zijn jaarverslag 2014 hamert Unia hierop: *'Als antwoord op al deze uitdagingen zal de politie een wezenlijke verandering teweeg moeten brengen in haar visie, haar beleid en haar processen.* ***Daartoe zal ze concrete doelstellingen moeten vooropstellen en zichzelf adequate middelen moeten geven*** *om die te bereiken.'*[[21]](#footnote-22)

- Unia is van oordeel dat de kwestie van de middelen deel uitmaakt van de logica van betrokkenheid die het voor deze samenwerking vooropstelt. Daarom moet de politie een eigen actieplan opstellen om het diversiteitsbeleid van de federale politie concreet vorm te geven. Gelet op zijn expertise is Unia bereid om mee te werken aan dit project.

# 4. Acties buiten het kader van de conventie

## 4.1. Algemeen kader

De dienst Individuele ondersteuning is het eerste contactpunt van Unia voor meldingen. Bij deze dienst lopen alle meldingen van discriminatie (met inbegrip van haatmisdrijven en haatboodschappen) binnen, samen met vragen voor informatie en advies.

De dienst gaat na of er bij de individuele meldingen sprake is van criteria die onder de bevoegdheid van Unia vallen. Als dit het geval is, opent de dienst een dossier. Unia probeert in eerste instantie een buitengerechtelijke oplossing te vinden, maar kan ook een rechtszaak aanspannen wanneer het dossier dit vereist. Het kiest enkel in ernstige en flagrante gevallen voor deze methode wanneer een dialoog onmogelijk blijkt en de zaak een belangrijke impact op de samenleving heeft.

De dienst baseert zich ook op de behandelde individuele dossiers om belangrijke lessen te trekken die toelaten om structureel en preventief te werk te gaan.

## 4.2. Meldingen en dossiers 2015

Unia opende in 2015 45 nieuwe dossiers die verband hielden met de politie. Dit cijfer ligt in de lijn van het voorgaande jaar. Onderzoek van deze dossiers laat toe om ze in **vier categorieën** in te delen. In 2015 kreeg Unia vooral meldingen over een groot aantal arbitraire en discriminerende politieoptredens. Zowat de helft van de dossiers die Unia in 2015 opende, had hierop betrekking. Het ging om een stijgende tendens.

Unia ontving ook een flink aantal meldingen over een andere categorie, namelijk die over politiegeweld. We kregen meldingen binnen - die soms met doktersbriefjes werden gestaafd - van politieambtenaren die slagen hadden toegediend of geweld hadden gebruikt dat door de slachtoffers als buitensporig werd ervaren.

De derde categorie betreft dossiers over racistische uitlatingen, opmerkingen of beledigingen in het kader van gerechtvaardigde politietussenkomsten. Deze vaststelling leunt aan bij wat we hiervoor hebben aangehaald, namelijk het belang van een transversale aanpak bij de opleidingen. Politieambtenaren geven tijdens opleidingen aan dat de aangehaalde misstanden en uitspattingen gebeuren wanneer er sprake is van conflicten of spanningen met burgers. Daarom is het aangewezen om thema's zoals diversiteit, interculturele communicatie en de AD- en AR-wetgeving op te nemen in modules over onthaal, omgaan met stress, omgaan met conflicten enz.

Unia wijst erop dat de artikelen 37 en 38 van de wet op het politieambt stipuleren dat de politie bij het vervullen van haar opdrachten geweld zoveel mogelijk moet vermijden. Om deze artikelen in overeenstemming te brengen met het Europees verdrag voor de rechten van de mens, pleit Unia ervoor om de eis toe te voegen dat dit een 'absolute must' moet zijn, ofwel in de vorm van een wetswijziging, ofwel via een nieuwe omzendbrief. Het gebruik van geweld om een opdracht tot een goed einde te brengen, lijkt ons belangrijk genoeg om hieraan een apart hoofdstuk te wijden, gericht aan de politie en de politieautoriteiten. Dit om te verduidelijken dat artikel 37 van de wet op het politieambt niet enkel betrekking heeft op agenten op het terrein, maar op alle politieautoriteiten.

Een laatste categorie gaat over feiten waarvoor de politie weigerde om een proces-verbaal op te stellen. Deze weigeringen werden als discriminerend ervaren door de personen die met Unia contact opnamen. Dit alles wijst erop dat de opleidingen over COL13/2013 en over het wettelijk kader moeten worden ontwikkeld en/of uitgebreid. Dit geldt ook voor de taak van de referentiepolitieambtenaren als tussenpersonen voor het doorgeven van informatie over deze thema's aan hun collega's.

Bij Unia werken we aan het rationaliseren van de werking van de verschillende diensten om de gegevens zo goed mogelijk te kunnen benutten. We kunnen ons op de hiervoor aangehaalde cijfers baseren om de inhoud en de keuzes van thema's voor de opleidingen vast te leggen. Ze zijn ook voer voor de analyses (focusgroepen, gesprekken enz.) die we in het kader van nieuwe projecten met de lokale politiezones doorvoeren.

Cijfers over de 'politie'-dossiers in 2015 per beschermd criterium

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Criteria** | **Aantal dossiers** | **%** |
| Raciaal | 35 | 78 % |
| Geloof of overtuiging | 5 | 11 % |
| Seksuele geaardheid | 2 | 4 % |
| Handicap | 2 | 4 % |
| Huidige of toekomstige gezondheidstoestand | 1 | 2 % |
| **Totaal** | **45** | **100 %** |

# Bijlagen

## Overzicht van de verstrekte opleidingen

## Opleiding COL13/2013 voor referentiepolitieambtenaren

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Data** | **Opleiding** | **Opdrachtgever** | **Aantal deelnemers** | **Aantal trainers** | **Taal** | **Duur in uren** |
| 1 | 2 & 3-feb | COL13/2013 | GA Dendermonde | 13 | 1 | NL | 16 |
| 2 | 18-maart | COL13/2013 | Terugkomdag GA Gent | 10 | 1 | NL | 8 |
| 3 | 22-sept | COL13/2013 | Terugkomdag GA Dendermonde | 10 | 1 | NL | 8 |
| 4 | 21 & 28-okt | COL13/2013 | GA Limburg | 18 | 1 | NL | 16 |
| 5 | 19-nov | COL13/2013 | Terugkomdag Antwerpen | 10 | 1 | NL | 8 |
| 6 | 30-nov & 25-jan | COL13/2013 | GA Halle Vilvoorde | 9 | 1 | NL | 8 |
| 7 | 11 & 15-dec | COL13/2013 | GA Leuven | 12 | 1 | NL | 8 |

## Standaardopleidingen (ANPA)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Data** | **Opleiding** | **Opdrachtgever** | **Aantal deelnemers** | | **Aantal trainers** | | **Taal** | **Duur in uren** |
| 1 | 22-jan | Wettelijk kader | ANPA | 15 | | 2 | | FR | *8* |
| 2 | 22-jan | Wettelijk kader | ANPA | 7 | | 1 | | NL | 8 |
| 3 | 24 & 26-feb | Diversiteit chefs | ANPA | annulatie | | | | | |
| 4 | 10 & 12-maart | Diversiteit en seksuele geaardheid | ANPA | 13 | | 2 | | NL | 16 |
| 5 | 11- maart | Wettelijk kader | ANPA | 20 | | 1 | | NL | 8 |
| 6 | 22-apr | Reageren op discriminerende uitspraken | ANPA | 9 | | 1 | | FR | 8 |
| 7 | 23-apr | Wettelijk kader | ANPA | 13 | | 1 | | NL | 8 |
| 8 | 23- apr | Wettelijk kader | ANPA | 15 | | 2 | | FR | 8 |
| 9 | 28- apr | Reageren op discriminerende uitspraken | ANPA | 13 | | 2 | | NL | 8 |
| 10 | 2 & 4-juni | Interculturele communicatie | ANPA | 12 | | 1 | | FR | 16 |
| 11 | 2 & 4-juni | Interculturele communicatie | ANPA | 15 | | 2 | | NL | 16 |
| 12 | 15 & 17-sept | Interculturele communicatie | PLOT | annulatie | | | | | |
| 13 | 29-sept & 1-okt | Interculturele communicatie | ANPA | 15 | 2 | | NL | | 16 |
| 14 | 6-okt | Wettelijk kader | ANPA | annulatie | | | | | |
| 15 | 17 & 19-nov | Interculturele communicatie | ANPA | 15 | 1 | | FR | | 16 |
| 16 | 19-nov | Reageren op discriminerende uitspraken | ANPA | 14 | 1 | | NL | | 8 |
| 17 | 24 & 26-nov | Diversiteit integereren in het HRM | ANPA | 7 | 2 | | NL | | 16 |
| 18 | 26-nov | Wettelijk kader | ANPA | 10 | 2 | | FR | | 8 |
| 19 | 3-dec | Reageren op discriminerende uitspraken | ANPA | 14 | 1 | | FR | | 8 |
| 20 | 8-dec | Wettelijk kader | ANPA | 13 | 2 | | FR | | 8 |

## Maatopleidingen afgestemd op de behoeften van de politiezones

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Data** | **Opleiding** | **Opdrachtgever** | **Aantal deelnemers** | | **Aantal trainers** | **Taal** | **Duur in uren** |
| 1 | 13-feb. | Wettelijk kader | PZ Antwerpen | 15 | | 1 | NL | 8 |
| 2 | 13-maart | Wettelijk kader | PZ Antwerpen | 15 | | 1 | NL | 8 |
| 3 | 2-apr | Homofobie | Pol – De Baets - | 6 | | 1 | NL | 8 |
| 4 | 2- apr | Homofobie | Pol – De Baets - | 20 | | 1 | FR | 8 |
| 5 | 24- apr | Wettelijk kader | PZ Antwerpen | 15 | | 1 | NL | 8 |
| 6 | 28 & 30- apr | Interculturele communicatie | Pol Liège | 15 | | 1 | FR | 16 |
| 7 | 7-mei | Wettelijk kader | Pol Liège | 15 | | 2 | FR | 8 |
| 8 | 22-mei | Wettelijk kader | PZ Antwerpen | 15 | | 2 | NL | 8 |
| 9 | 11-juni | Wettelijk kader | PZ Antwerpen | 15 | | 1 | NL | 8 |
| 10 | 11- juni | Homofobie | Pol – De Baets - | 20 | | 1 | FR | 8 |
| 11 | 11- juni | Homofobie | Pol – De Baets - | 12 | | 1 | NL | 8 |
| 12 | 11-sept | Wettelijk kader | PZ Antwerpen | 12 | | 1 | NL | 8 |
| 13 | 15,17& 29-sept & 1-okt | Reageren op discriminerende uitspraken | PZ NOORD | 71 | | 1 | NL | 32 |
| 14 | 15 & 17-sept. | Interculturele communicatie | PLOT | annulatie | | | | |
| 15 | 17-sept | Homofobie | Pol Liège | 14 | 1 | | FR | 8 |
| 16 | 24-sept | Sessie binnen functionele opleiding politie assistent | OPAC | 16 | 1 | | NL | 8 |
| 17 | 6 & 8-okt | Diversiteit Chefs | Pol Liège | 12 | 2 | | FR | 16 |
| 18 | 8-okt | Homofobie | Pol Liège | 14 | 1 | | FR | 8 |
| 19 | 13-okt | Wettelijk kader | Pol Liège | 20 | 2 | | FR | 8 |
|  |  |  |  |  |  | |  |  |
| 20 | 14-okt | Homofobie | Pol – De Baets - | 21 | 1 | | FR | 8 |
| 21 | 14-okt | Homofobie | Pol – De Baets - | 10 | 1 | | NL | 8 |
| 22 | 16-okt | Wettelijk kader | PZ Antwerpen | 9 | 1 | | NL | 8 |
| 23 | 19 & 26-okt., 17-nov | Wettelijk kader | PZ Voorkempen | 60 | 1 | | NL | 24 |
| 24 | 22-okt | Homofobie | Pol Liège | 20 | 1 | | FR | 8 |
| 25 | 12-nov | Homofobie | Pol Liège | 20 | 1 | | FR | 8 |
| 26 | 20-nov | Wettelijk kader | PZ Antwerpen | 14 | 1 | | NL | 8 |
| 27 | 17-dec | Homofobie | Pol – De Baets - | 25 | 1 | | FR | 8 |
| 28 | 17-dec | Homofobie | Pol – De Baets - | annulatie  (ziekte) | | | | |
| 29 | 18-dec | Wettelijk kader | PZ Antwerpen | 15 | 1 | | NL | 8 |

## Andere maatopleidingen COL13/2013

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Data** | **Opleiding** | **Opdrachtgever** | **Aantal deelnemers** | **Aantal trainers** | **Taal** | **Duur in uren** |
| 30 | 1-okt | COL13/2013 | Politie Sint Niklaas | 15 | 1 | NL | 8 |
| 31 | 8-okt | COL13/2013 | PZ Antwerpen | 12 | 2 | NL | 8 |
| 32 | 13-okt | COL13/2013 | PZ Antwerpen | 11 | 2 | NL | 8 |
| 33 | 15-okt | COL13/2013 | PZ Antwerpen | 7 | 2 | NL | 8 |
| 34 | 9-nov | COL13/2013 | PZ Antwerpen | 16 | 2 | NL | 8 |
| 35 | 16-nov | COL13/2013 | PZ Antwerpen | 10 | 2 | NL | 8 |
| 36 | 23-nov | COL13/2013 | PZ Antwerpen | 18 | 2 | NL | 8 |
| 37 | 07-dec | COL13/2013 | PZ Antwerpen | 13 | 2 | NL | 8 |
| 38 | 10-dec | COL13/2013 | PZ Antwerpen | 13 | 2 | NL | 8 |

# Aantal opgeleide deelnemers in 2015

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | NL | FR | **Total** |
| Formations ANPA | 119 | 103 | 222 |
| Formation COL13/2013\* | 82 | x | 82 |
| Formations sur mesure | 415 | 216 | 631 |
|  |  |  | **935** |

## 2. Geplande activiteiten in 2016

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| PRESTATIES | | | INFO | PROGNOSE EQUIVALENT WERKDAGEN 2016 | | |
|  | | |  |  | | |
| 1. *OPLEIDINGEN* BASISMODULE DIVERSITEIT : ANTIRACISME- EN ANTIDISCRIMINATIEWETGEVING VOOR LEIDINGGEVENDEN | | | | | | |
|  | |  | |  | | |
| Basismodule Brugge | | duo trainers Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 4 | | |
| Basismodule Gent | | duo trainers Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 4 | | |
| Basismodule Halle - Vilvoorde | | duo trainers Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 4 | | |
| Basismodule Antwerpen | | duo trainers Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 4 | | |
| Basismodule Hasselt | | duo trainers Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 4 | | |
| Basismodule Leuven | | duo trainers Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 4 | | |
| Basismodule Brussel NL | | duo trainers Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 6 | | |
| Basismodule Brussel FR | | duo trainer Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 8 | | |
| Basismodule Namen | | duo trainer Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 4 | | |
| Basismodule Luik | | duo trainer Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 4 | | |
| Basismodule Nijvel | | duo trainer Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 4 | | |
| Basismodule Neufchateau | | duo trainer Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 4 | | |
| Basismodule Shape | | duo trainer Unia+ Dienst Diversity Fed pol / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse | | 4 | | |
|  | |  | |  | | |
| 1. *VERVOLGMODULES BASISSOKKEL VOOR LEIDINGGEVENDEN* | | | | | | |
| Specifieke vervolgmodules op basis van profielen leidinggevenden | FR + NL : analyse van de sessie van de basismodule Diversiteit / definiëring doelstellingen en inhouden / redactie erkenningsdossiers / … | | | 20 | | |
|  |  | | |  | | |
| 1. *BEGELEIDING OP MAAT VAN DIRECTIES EN EENHEDEN BINNEN DE FEDERALE POLITIE* | | | | | | |
| Eerste contacten voor begeleiding op maat (implementatie 2017) | FR + NL: voorbereidende contacten met directies en eenheden FEDPOL | | | 8 | | |
|  |  | | |  | | |
| 1. *COMMUNITY OF PRACTICE DIVERSITY (FR)* | | | | | | |
| 2 netwerkdagen FR | Netwerk van referentiepersonen diversiteit uit verschillende politiezones / Ondersteund door experten van Unia | | | 2 | | |
| Voorbereidende meetings per CoP-dag + opvolging | FR trainers Unia | | | 2 | | |
|  |  | | |  | | |
| 1. *STRUCTURELE PROJECTEN* | | | | | | |
| 1. Diversiteit op maat : aanbieden van opleidingen op vraag van een politiezone of dienst (FR + NL)  * Verkennende gesprekken in de zone vooraf * Focusgroepen * Opleiding/begeleiding * Evaluatie en feedbackmomenten | | | | | | |
| PZ PolBruNo | Opleidingstraject rond Ethnic Profiling : FR + NL Medewerkers Unia (4 medewerkers + directie) | | | 12 | | |
| PZ PolBru | Opleidingen rond discriminatie en diversiteit FR + NL Medewerkers Unia | | | 16 | | |
| PZ Brussel West | Opleiding COL13/ onthaal slachtoffers : FR + NL Medewerkers Unia | | | 12 | | |
| PZ Vilvoorde - Machelen | Opleiding Ethnic Profiling NL | | | 4 | | |
| PZ Mechelen - Willebroek | Traject op maat: opleiding en begeleiding discriminatie en diversiteit NL | | | 20 | | |
| Luchtvaartpolitie | Opleiding Ethnic Profiling NL + FR | | | 4 | | |
| Lokale politie Antwerpen: dienst diversiteit, dienst GA/GO, intern toezicht | Voorstelling evaluatierapport opleiding op maat voor GA/GO  Incl. voorbereiding en redactie rapport | | | 4 | | |
| Officiersopleiding ANPA | Introductie tot de AD/AR-wetgeving NL | | | 1 | | |
| Samenwerking tussen 6 Brusselse politiezones  NL + FR | Opleiding Homofobie NL + FR | | | 16 | | |
| Samenwerking tussen 6 Brusselse politiezones luik evaluatie NL + FR | Evaluatievergadering opleiding Homofobie met alle betrokken partners | | | 2 | | |
| Bijkomende vragen tot opleiding 2016 | FR+ NL | | | 10 | | |
|  |  | | |  | | |
| 1. Cluster 12 Basisopleiding Politie (Maatschappelijke vraagstukken) – FR + NL | | | | | | |
| Voorbereidende vergaderingen | | | Overleg en voorbereiding reflectiedagen | 1 | | |
| Reflectiedagen | | | Ontwikkelen van een ethisch compententieprofiel | 4 | | |
| Kritische analyse van het pedagogisch materiaal | | | FR + NL -trainers | 2 | | |
| Werken rond de reflexieve praktijken van trainers | | | FR+ NL- trainers | 2 | | |
| Uitbreiding van de toolbox | | | FR + NL-trainers | 2 | | |
|  | | |  |  | | |
| 1. Project Holocaust, Politie en Mensenrechten (i.s.m. Dossin Kazerne) – FR + NL | | | | | | |
| Inhoudelijke voorbereiding en opvolging van Train the Trainer | | | FR + NL trainer | | 16 | |
| Inhoudelijke voorbereiding en opvolging endusers | | | FR + NL trainer | | 12 | |
| Inhoudelijke voorbereiding en opvolging module beleid | | | FR + NL trainer | | 10 | |
| Kernteamvergaderingen | | | FR + NL trainer | | 7 | |
| Terugkomdagen voorbereiden en bijwonen | | | FR + NL trainer | | 6 | |
| Evaluatie-meetings en kwaliteitstrajecten | | | FR + NL trainer | | 10 | |
| Conference ‘Connection Law and Memory’ | | | Incl. inhoudelijke voorbereiding / vergaderingen/workshops/congres | | 12 | |
| 1. Opleidingen COL 13/2013 : referentie politieambtenaren + referentiemagistraten (per gerechtelijk arrondissement) | | | | | | |
| Antwerpen | | | Incl. inhoudelijke voorbereiding / Afstemming met Parket / Overleg met externe sprekers / trainer + jurist Centrum | | | 8 |
| Halle- vilvoorde | | | Incl. inhoudelijke voorbereiding / Afstemming met Parket / Overleg met externe sprekers / trainer + jurist Centrum | | | 3 |
| Mechelen | | | Incl. inhoudelijke voorbereiding / Afstemming met Parket / Overleg met externe sprekers / trainer + jurist Centrum | | | 3 |
| Oudenaarde | | | Incl. inhoudelijke voorbereiding / Afstemming met Parket / Overleg met externe sprekers / trainer + jurist Centrum | | | 3 |
| West-Vlaanderen | | | Incl. inhoudelijke voorbereiding / Afstemming met Parket / Overleg met externe sprekers / trainer + jurist Centrum | | | 3 |
| FR - arrondissementen | | | Incl. inhoudelijke voorbereiding / Afstemming met Parket / Overleg met externe sprekers / trainer + jurist Centrum | | | Nog te bevestigen voor 2016 |
| Terugkomdagen opleidingen voor referentiepolitieambtenaren | | | Incl. voorbereiding + opleidingen te: Gent, Leuven, Antwerpen, Limburg, Oudenaarde, Dendermonde, West-Vlaanderen, Halle -Vilvoorde | | | 16 |
| Follow-up evaluaties | | | Verwerking en opvolging | | | 6 |
| Begeleiding in de communicatiecampagne Haatmisdrijven voor referentiepolitieambtenaren | | | Begeleiding door de communicatiedienst van Unia van de referentiepolitieambtenaren mbt de interne en externe communicatie | | | 6 |
|  | | |  | | |  |
| 1. Onderzoekstraject mbt Ethic Profiling | | | Samenwerking in onderzoekstraject naar de ‘stop and search –methoden en Ethnic Profiling: PolBruno + Nationaal Instituut voor criminalistiek en Criminologie + Unia: NL + FR | | | 30 |
| 1. *ANDERE* | | | | | | |
| Redactie Jaarverslag Conventie Politie - Unia | | |  | | | 20 |
| Stuurgroep | | | Incl. voorbereiding | | | 4 |
| Overleg Politie - Unia | | | Praktische aspecten / planning / strategische oriëntaties / representatie | | | 16 |
| Gecoördineerd actieplan Diversiteit 2016-2018  (op basis van de Beleidstekst CG) | | | Ondersteuning van de dienst Diversity bij opmaak gecoördineerd actieplan en definiëring indicatoren | | | 12 |
|  | | |  | | |  |
|  | | | **TOTAAL EQUIVALENT WERKDAGEN 2016** | | | **405** |

## 2. Competentieprofiel van de referentiepolitieambtenaar COL13/2013

Context: aanduiding van referentiepolitieambtenaren per politiezone in het kader van COL13/2013.

|  |
| --- |
| **Essentiële competenties**   * **Kennis van de politionele realiteit op het terrein** * **Vertrouwdheid met thema's die verband houden met interculturaliteit en de bestrijding van racisme en discriminatie** * **Aandacht voor het terrein in de politieorganisatie en bij externe partners** * **Kennis over de antidiscriminatiewetgeving en over COL13/2013 regelmatig bijschaven** |

1. **Gevallen van discriminatie grondiger analyseren met het oog op een betere omzetting van COL13/2013**

* **Zich volledig vertrouwd maken met informatie** over discriminatie, haatmisdrijven en haatboodschappen.
* **Correcte en actuele informatie verspreiden** onder collega's.

*Voorbeelden van goede praktijken: na iedere opleiding een verslag aan collega's bezorgen, informatie inwinnen over ontwikkelingen in de rechtspraak over dit thema, de checklist over haatmisdrijven van de politiezone Antwerpen verspreiden.*

1. **Netwerken opbouwen**

Intern

* **Sleutelfiguren voor het bestrijden van racisme en discriminatie** op alle niveaus in kaart brengen (onthaalmedewerkers, wijkagenten en agenten van de dienst Slachtofferhulp).
* Het project met overtuiging steunen in de organisatie.

Extern

* **Het partnerschap met de magistratuur bestendigen** om de registratie en de follow-up van klachten te vereenvoudigen en te formaliseren.

*Voorbeeld van goede praktijk: politiezone Gent, dubbele controle van klachten en dossiers.*

* **Deelnemen aan de tweejaarlijkse vergaderingen** tussen de politie, het parket en Unia.
* **Partnerschappen opzetten** met actoren uit het middenveld zoals verenigingen, publieke instanties enz.

*Voorbeeld van goede praktijk: samenwerking van de referentiepolitieambtenaren van de politiezone Luik met het Maison Arc-en-Ciel in het kader van de opleiding 'Bewustmakingsdag over het onthaal van slachtoffers van homofoob, lesbofoob en transfoob geweld')*

**3. Terreinervaring gebruiken bij discriminatiekwesties**

* **Vertrouwd zijn met de realiteit op het terrein** **bij het registreren van klachten en bij het opvangen en steunen van slachtoffers** om de specifieke behoeften van politiemensen en burgers in kaart te brengen en er gevolg aan te geven.
* Struikelblokken en hefbomen voor de omzetting van COL13/2016 in kaart brengen.
* Deelnemen aan de bijscholingen van collega's.

## Voorstel ethisch competentiekader voor de politie

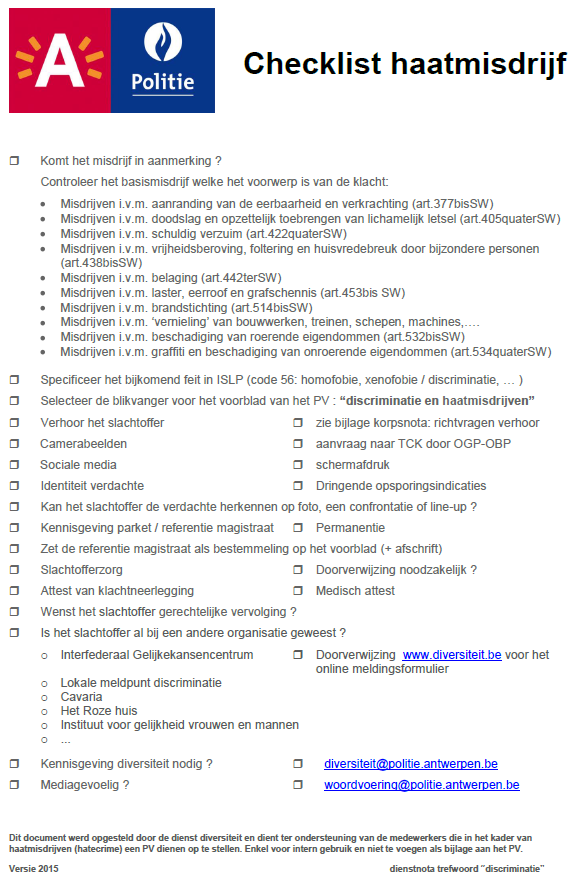
**Doelstelling: in het basisopleidingsprogramma op een transversale manier werken rond ethische competenties**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Compétence éthique : dimensions à développer** | | **Mots-clés** | **Lien entre les blocs** |
| **Sensibilité morale** | * **Comprendre le bien-fondé des lois antidiscrimination, ses enjeux et ses limites par rapport à l’approche « Community policing » (POC)** * Resituer les lois antidiscrimination dans le contexte belge et européen ; * Utiliser les outils juridiques pour analyser des situations concrètes : identifier les critères protégés et des comportements interdits * Faire le lien avec **les règles de procédures**, tant de l’accueil, de l’assistance aux victimes que des techniques de prise de PV, de la qualité et de la fidélité de l’enregistrement des plaintes. * **Reconnaître et decrire les changements socio-culturels :** * Maîtriser l’historique des flux migratoires en Europe et en Belgique et leurs impacts dans la société d’accueil ; * Maîtriser les bases de la construction identitaire des migrants (culture, stratégies identitaires, etc.) * Comprendre l’émergence de phénomènes sociaux de marginalisation et de comportements déviants en dépassant les évidences (SDF, bandes urbaines, émeutes, etc.) ; * Comprendre le phénomène de traite des êtres humains et ces composantes ; * Situer le travail des policiers (et le faire évoluer) par rapport aux phénomènes socio-culturels. * **Identifier un dilemme moral** * Questionner sa propre marge de manœuvre | Savoirs juridiques (lois antidiscrimination)  Savoirs sociologiques  Savoir-faire technique : Techniques de PV | Cluster 12(contexte sociétal)  Cluster 6 (domaine du droit) |
| **Raisonnement moral** | * **Evaluer une situation concrète pour prendre la decision adéquate :** * comprendre les enjeux déontologique de la situation ; * motiver ses choix d’intervention. * prendre de la distance par rapport à ses représentations et ses préjugés qui peuvent avoir un impact négatif sur sa pratique professionnelle * **Identifier et s’adapter aux besoins des victimes** au moment de l’intervention, en particulier les victimes vulnérables -(personnes âgées, mineurs) et victimes de discrimination * Comprendre l’impact des discriminations sur les victimes, leur groupes d’appartenance ; * trouver un équilibre entre empathie et distance professionnelle pour accueillir des victimes. * **Gérer le stress dans son contexte professionnel :** * Maitriser les techniques de gestion de stress pour soi-même, * Maitriser les techniques de gestion des conflits dans ses relations avec le citoyens, y compris en situation d’interculturalité ; * Mesurer les rapports de force et se poser la question de l’usage mesuré de la force. | Savoirs psychologiques  Savoir-faire analytique  Savoir-être | Cluster 12 ( contexte sociétal)  Cluster 8 (Accueil & assistance)  Cluster 3 (Déontologie policière)  Cluster Communication |
| **Courage moral** | * **Interroger la responsabilité collective de la police en tant que dépositaire de la force publique** * Identifier les étapes de la gradation de la violence dans un contexte de violence de masse, de discrimination et d’exclusion ; * Avancer des solutions en anticipant les conséquences sur le long terme. * **Interroger sa responsabilité individuelle dans un contexte professionnel policier** * Trouver un équilibre entre respect de la hiérarchie et respect de ses convictions propres ; * Se poser la question de la finalité de ses actes en fonction des situations ; * Se poser la question de sa fonction d’exemple en tant que policier. | Savoir-faire analytique  Savoir-faire : Capacité decisionnelle  au regard de la déontologie | Cluster 12 (Contexte sociétal)  Cluster 3 (Déontologie)  Dossin |

## 4. Toolbox voor Cluster 12

# C:\Users\emsi\Pictures\1.PNG

## 5. Checklist van de politie Antwerpen: verhoor voor een haatmisdrijf



## Bibliografie

**Over ethische competenties**

De Schrijver, A. & Maesschalck, J. (2013). A new definition and conceptualization of ethical competence. In Menzel, D. & Cooper, T. (Eds.), Achieving ethical competence for public service leadership (pp. 29-51). Armonk: M.E. Sharpe.

De Schrijver, A. (2014). De weg naar politionele integriteit. Een longitudinaal onderzoek naar de ontwikkeling van ethische competentie van aspirant-inspecteurs. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

Huberts, L. & Naeyé, J. (2005). Integriteit in de politie: Wat we weten op basis van Nederlands onderzoek. Zeist: Kerckebosch.

Huberts, L. (1998). Blinde vlekken in de politiepraktijk en de politiewetenschap. Over politie, wetenschap, macht, beleid, integriteit en communicatie. Amsterdam: Gouda Quint.

**Over integriteitsbeleid**

Maesschalck, J. (2013). Integriteit en integriteitsbeleid. In: A. Hondeghem, W. Van Dooren, F. De Rynck, B. Verschuere, S. Op de Beeck (Eds.), *Handboek bestuurskunde*. Brugge: Vanden Broele, 395-421.

Maesschalck, J. & Bertok, J. (2009). *Towards a Sound Integrity Framework: instruments, processes, structures and conditions for implementation*. Paris: OECD.

Maesschalck, J. (2005). Een ambtelijk integriteitsbeleid in de Vlaamse Overheid. Leuven: Steunpunt Bestuurlijke Organisatie Vlaanderen.

Van den Broeck, T. & Bourdoux, G. (2008). Rekrutering en selectie bij de Belgische politie. Brussel : Politeia.

Walker, S. E., & Archbold, C. A. (2013). *The new world of police accountability*. Sage Publications.

**Over etnische profilering**

Défenseur des Droits (2011), Rapport relatif aux relations police/citoyens et aux contrôles d’identité en France.

**En ligne**

<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/rapports/rapports-thematiques/relations-police-citoyens-et-controles-didentite> (consulté le 27 mars 2016)

FRA Agence des Droits fondamentaux de l’Union européenne (2010), Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminerende : pour des pratiques de police plus efficaces. En ligne : <http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_FR.pdf> (consulté le 12 février 2016)

Gauthier J. (2015), rier 2016)ault/files/fra\_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling\_FR.pdfiling\_FR.pdf" e plus efficaces-didentiteanderen.neuthiWorking paper, Centre Marc Bloch de Berlin. En ligne : <http://www.ardis-recherche.fr/files/speakers_file_12.pdf> (consulté le 13 février 2016)

Moor L.G., Janssen J., Easton M., Verhage A. (2015), pdEthnic profiling en interne diversiteit bij de politiee , *Cahiers Politiestudiens*, nitiesMaklu-Uitgevers : Belgium

Open Society Fundations (2012), Réduire le profilage ethnique au sein de l’Union européen : Manuel de bonnes pratiques. En ligne : <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/reducing-ep-in-the-eu-07012013-FR.pdf> (consulté le 17 mars 2016)

Inhoudsopgave

[Voorwoord 2](#_Toc466466200)

[Voorstelling van de conventie 3](#_Toc466466201)

[Inleiding 5](#_Toc466466202)

[1.Krachtlijnen 7](#_Toc466466203)

[1.1. Standaardopleidingen (ANPA) 7](#_Toc466466204)

[1.2. Maatopleidingen 8](#_Toc466466205)

[1.2.1 Info- en bewustmakingsdag over de opvang van slachtoffers van homofobie, lesbofobie en transfobie in de regio Luik 8](#_Toc466466206)

[1.2.2. Project actieonderzoek over politionele selectiviteit bij tussenkomsten in samenwerking met de politiezone Brussel-Noord 10](#_Toc466466207)

[1.3. Project COL13/2013: ontwikkeling van het partnerschap tussen politie, parket en publieke instanties om de strijd tegen discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven op te drijven 13](#_Toc466466208)

[1.4. Project Holocaust, Politie en Mensenrechten: opleiding voor leidinggevenden van de politie 17](#_Toc466466211)

[1.5. Diversiteitsbeleid van de commissaris-generaal 19](#_Toc466466212)

[1.5.1. Wat? Een nieuwe impuls met vier pijlers 19](#_Toc466466213)

[1.5.2. Met wie? Inbreng van Unia 19](#_Toc466466214)

[1.5.3. Waarom? Meerwaarde van diversiteit voor het management 20](#_Toc466466215)

[1.5.4. Hoe? Integriteits- en diversiteitsbeleid, twee complementaire kaders 24](#_Toc466466219)

[1.5.5. Voor wie? De politiehiërarchie 26](#_Toc466466220)

[2. Grenzen/Beperkingen 30](#_Toc466466223)

[2.1. Welke rol is weggelegd voor de dienst Diversiteit in de uitvoering van het diversiteitsbeleid? 30](#_Toc466466224)

[2.2. Project: het Community of Practice Diversity-netwerk van de geïntegreerde politie (CoP) 31](#_Toc466466225)

[2.3. Ontwikkeling van Cluster 12 'Maatschappelijke context' in het basisopleidingsprogramma 32](#_Toc466466226)

[3. Acties van Unia in 2016 m.b.t. de politie 34](#_Toc466466227)

[4. Acties buiten het kader van de conventie 35](#_Toc466466228)

[4.1. Algemeen kader 35](#_Toc466466229)

[4.2. Meldingen en dossiers 2015 36](#_Toc466466230)

[Bijlagen 38](#_Toc466466231)

[1.Overzicht van de verstrekte opleidingen 38](#_Toc466466232)

[2. Geplande activiteiten in 2016 41](#_Toc466466238)

[2. Competentieprofiel van de referentiepolitieambtenaar COL13/2013 45](#_Toc466466239)

[3. Voorstel ethisch competentiekader voor de politie 46](#_Toc466466240)

[4. Toolbox voor Cluster 12 49](#_Toc466466241)

[5. Checklist van de politie Antwerpen: verhoor voor een haatmisdrijf 50](#_Toc466466243)

[Bibliografie 51](#_Toc466466244)

1. Jaarverslagen Unia 2014: <http://www.unia.be/files/legacy/jaarverslag_2014-nl-web_ascorr.pdf>; 2015: <http://unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/jaarverslag-2015-samenleven-op-scherp> [↑](#footnote-ref-2)
2. Zie deel IV. Activiteiten van Unia buiten de conventie [↑](#footnote-ref-3)
3. Jaarverslag 2014 - Conventie tussen het Interfederaal Gelijkekansencentrum en de federale politie, Hoofdstuk 3 Uitdagingen voor 2015: structurele uitdagingen voor het partnerschap.  [http://unia.be/files/legacy/2014\_jaarverslag\_politie-nl\_final.pdf](http://unia.be/files/Documenten/2014_Rapport_annuel_convention-FR_FINAL.pdf) [↑](#footnote-ref-4)
4. Jaarverslag politie 2014, p. 31: "We hebben voor die proactieve aanpak gekozen omdat we een impact willen hebben." [↑](#footnote-ref-5)
5. *"De personeelsleden nemen de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden in acht en verbinden zich ertoe die te doen naleven.* ***De politieambtenaren dragen te allen tijde en in alle omstandigheden bij tot de bescherming van de personen en tot de bijstand die deze laatsten mogen verwachten****, alsook, wanneer de omstandigheden het vereisen, tot het doen naleven van de wet en tot het behoud van de openbare orde."* Deontologische code (1 en 2)

   *"De beschikbaarheid van de personeelsleden wordt onder meer gekenmerkt door hun fysieke aanwezigheid op de plaats waar de opdracht moet worden uitgevoerd, maar ook door hun aanspreekbaarheid voor de bevolking en de overheden.* ***Ze wordt ook gekenmerkt door luisterbereidheid, het tonen van begrip, het ernstig nemen van de bekommernissen van de personen die op hen een beroep doen en het nemen van de gepaste initiatieven, hetzij door zelf te handelen, hetzij door de betrokkenen te verwijzen naar de bevoegde of gespecialiseerde personen of diensten****."* Deontologische code (21)  [↑](#footnote-ref-6)
6. Huysentruyt, H., Dewaele, A., Meier, P. (2014), *De context van homofoob geweld in de publieke ruimte. Een etnografisch onderzoek in het centrum van Brussel,* Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

   Dierckx, M., Motmans, Meier, P. (2013), *Beyond the box*,

   Attitudemeting m.b.t. seksisme, holebifobie en transfobie, onderzoek van de Universiteit Antwerpen en het Observatoire sida & sexualité van de Université Saint-Louis. Je kunt het syntheserapport inkijken op de website <http://unia.be/files/legacy/bb_synthese.pdf>. [↑](#footnote-ref-7)
7. Algemene beleidsaanbeveling nr. 11 van de ECRI: Het bestrijden van racisme en rassendiscriminatie in het politiewerk, goedgekeurd door de ECRI op 29 juni 2007. Engelse en Franse versie beschikbaar online: <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GPR/EN/Recommendation_N11/Recommendation_11_fr.asp#TopOfPage> [↑](#footnote-ref-8)
8. Liners A., Berkmoes H., De Mesmaeker M. & De Raedt E., *De wet op het politieambt - Het handboek van de politiefunctie,* Brussel: Politeia, 19e editie, pp. 623-624 [↑](#footnote-ref-9)
9. Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (2010). Beschikbaar online:

   <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1132-EU-MIDIS-police_NL.pdf> [↑](#footnote-ref-10)
10. Tijdens een - vreedzame, maar niet-vergunde - protestbijeenkomst op 21 januari 2009 tegen de oorlog in de Gazastrook werden alle personen van 'Noord-Afrikaanse' afkomst door de ordediensten weggestuurd of aangehouden, terwijl andere personen ongehinderd naar de bijeenkomst mochten gaan (vraag van Zoé Genot aan de minister van Binnenlandse Zaken over het 'screenen door politieagenten op grond van het uiterlijk', Commissie Binnenlandse Zaken van de Kamer, 27 januari 2009, Integraal verslag, CRIV 52 COM 0431, p. 90 e.v.,; 'La police a pratiqué un profilage ethnique à large échelle !', persbericht van Mouvement contre le racisme, l’antisémitisme et la xénophobie (MRAX), 30 januari 2009, www.mrax.be). [↑](#footnote-ref-11)
11. Gauthier J., 'Contrôles et ciblages des populations minoritaires : variations dans les répertoires d’action policiers en France et en Allemagne', 2015, Centre Marc Bloch Berlin. Geraadpleegd op 9 november 2015: <http://www.ardis-recherche.fr/files/speakers_file_12.pdf> [↑](#footnote-ref-12)
12. Universeel periodiek onderzoek (UPO) door de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties, tweede cyclus – 24e zitting. [↑](#footnote-ref-13)
13. Aandachtspunten met betrekking tot de strijd tegen discriminatie ter attentie van de heer Jan Jambon, vice-eerste minister en minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, belast met de Regie der gebouwen. Rapport voorgesteld door Unia op 3 juni 2015. Beschikbaar op de website van Unia: <http://unia.be/files/legacy/fed_aandachtspunten_tav_minister_van_bz_jan_jambon_ivm_strijd_tegen_discriminatie_2015_06_03.pdf>. [↑](#footnote-ref-14)
14. *'De politiediensten brengen de personen die hulp of bijstand vragen in contact met gespecialiseerde diensten.* ***Zij verlenen bijstand aan de slachtoffers van misdrijven, inzonderheid door hen de nodige informatie te verstrekken.****'* Wet op het politieambt, artikel 46. [↑](#footnote-ref-15)
15. U kunt dit inkijken op de website van Unia: <http://unia.be/files/legacy/2014_jaarverslag_politie-nl_final.pdf> [↑](#footnote-ref-16)
16. Gendenkplaats van het concentratiekamp Flossenbürg (Duitsland): <http://www.gedenkstaette-flossenbuerg.de> [↑](#footnote-ref-17)
17. Europese richtlijnen 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 en 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 [↑](#footnote-ref-18)
18. Europese richtlijn 2006/54/EG van de Raad van 5 juli 2006 [↑](#footnote-ref-19)
19. *'Hiërarchie' verwijst naar iedereen die een leidinggevende functie uitoefent (bv.: directeur AD, hoofdinspecteur die een team leidt enz.).* [↑](#footnote-ref-20)
20. Deze e-learning opleidingstool is door Unia ontwikkeld. Hij is het resultaat van de samenwerking tussen de verschillende diensten die elk hun expertise op het vlak van het bestrijden van discriminatie op het werk ten volle hebben benut om meerdere opleidingsmodules uit te werken. Die modules laten toe om de Belgische AD-wetgeving zelfstandig in te studeren en om die toe te passen aan de hand van authentieke probleemsituaties op het vlak van werving en selectie, teammanagement, loopbaanmanagement enz. De tool is in eerste instantie bedoeld voor HR-managers, vakbonden en teamchefs. Hij is gratis online beschikbaar: <http://www.ediv.be/>. [↑](#footnote-ref-21)
21. Structurele uitdagingen voor het partnerschap [↑](#footnote-ref-22)