



JAARVERSLAG 2014

CONVENTIE TUSSEN HET
INTERFEDERAAL GELIJKEKANSENCENTRUM
EN DE FEDERALE POLITIE

BUDGET 2014

Periode van 1 januari tot en met 31 december 2014

Interfederaal Gelijkekansencentrum

Koningsstraat 138 – 1000 Brussel

T 02 212 30 00 - F 02 212 30 30

E epost@cntr.be - W www.diversiteit.be

Het jaarverslag 2014 wordt aan de stuurgroep van de conventie voorgesteld op 28 mei 2015

Inhoudstafel

Voorwoord	3
Inleiding.....	4
Hoofdstuk 1 Ethische competenties in de strijd tegen discriminatie en racisme.....	6
1.1. Theoretische toelichting bij ethische competenties	6
1.2 Regelnaleving: kennis, vaardigheden en attitudes in de strijd tegen discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven.....	7
1.3 Morele sensitiviteit.....	9
1.3 Autonomie en morele moed	10
Hoofdstuk 2 Activiteiten in kader van het partnerschap.....	13
2.1 Activiteiten in kader van het partnerschap in 2014.....	13
2.1.1 De opleidingen.....	13
2.1.2 Community of Practice Diversity van de geïntegreerde politie	17
2.1.3 Ondersteunen van structurele diversiteitsprojecten binnen de politie.....	17
Hoofdstuk 3 Uitdagingen voor 2015	21
3.1 Structurele uitdagingen voor het partnerschap.....	21
Hoofdstuk 4 Andere vormen van samenwerking tussen politie en het Centrum	23
4.1 Individuele meldingen en dossiers.....	23
4.1.1 Algemeen kader.....	23
4.1.2 Meldingen en Dossiers 2014	23
4.2.3. Discriminatiebestrijding door de politie.....	24
4.3 VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap.....	25
4.3.1 Onafhankelijk mechanisme ter bevordering van het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap.....	25
4.3.2 Toegang assistentiehonden tot publieke plaatsen.....	25
Hoofdstuk 5 Bijlagen	26
5.1 Opleidingen aan de politie in 2014.....	27
5.2 Deelnemers HPM-project 2014.....	30
5.3 Ethisch competentiekader.....	31
5.4 Referenties bij externe bijdrage van Annelies De Schrijver (zie 1.1).....	32

Voorwoord

Diversiteit is eigen aan onze samenleving. Geslacht, etniciteit, cultuur, religie, geaardheid, competenties – dat is wat onze maatschappij zo rijk en levendig maakt. Mensen zijn nu eenmaal verschillend en dat maakt samenleven juist boeiend. Uitdagend ook, want onbegrip of onwetendheid kunnen al eens tot misverstanden en conflicten leiden. En dan wordt de politie er soms bij geroepen. Voor ons politiemensen is het zaak om te weten hoe we met die verschillen moeten omgaan, om begrip en respect te vragen voor diversiteit en om zelf het goede voorbeeld te geven. Als hoeder en dienstverlener.

Diversiteit is geen taak, het is een ingesteldheid waaraan we moeten werken. We doen dat door diversiteit regelmatig onder de aandacht brengen, door sensibiliseringscampagnes, door opleiding, door het project Holocaust, Politie en Mensenrechten in de Kazerne Dossin te Mechelen, in partnerschappen en in werkgroepen. We stimuleren ook gelijkheid van kansen, kanten ons resoluut tegen elke vorm van discriminatie en promoten het gebruik van neutrale HR-processen.

Wederzijds respect, creativiteit, diversiteit, talent, dienstbaarheid en vertrouwen, en met beide voeten in de samenleving staan. We werken er dagelijks aan.

*Catherine De Bolle,
Commissaris-generaal van de Belgische Federale Politie, HCP*

Inleiding

Politiewerk kan in bepaalde situaties op gespannen voet staan met fundamentele mensenrechten en het non-discriminatieprincipe. Als instelling en als werkgever moet de politie dan ook begaan zijn met de transversale inbedding van non-discriminatie in haar werking. In een publicatie van het Bureau van de Europese Unie voor de Grondrechten (FRA) uit 2013¹, wordt zowel de noodzaak aan samenwerking als opleiding inzake mensenrechten als volgt geduid :

“Police training is the first and most significant step towards shaping more effective and professional policing in the future. Human rights-based training helps participants to proactively respect and protect fundamental rights. It ensures that the use of force is exercised in accordance with the principles of legality, necessity and proportionality – principles that are fundamental to the development of just societies. Such training will therefore enable police officers to fulfill the role envisaged for them in the European Union’s roadmap for work in the area of justice, freedom and security.”

In de strijd tegen discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven, werkt het Interfederaal Gelijkekansencentrum (hierna: ‘het Centrum’) samen met verschillende partners. De Geïntegreerde Politie (hierna ‘de politie’) is één van die partners die hierin een essentiële rol speelt:

De politie als partner in de strijd tegen discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven

De strafrechtelijke dimensie van de opdrachten van het Centrum maakt van de politie een uitermate belangrijke partner in de strijd tegen haatmisdrijven, georganiseerd racisme, strafbare gevallen van discriminatie, ...

Het diversiteitsbeleid binnen de politie

De politie heeft zoals elke organisatie met interne diversiteit te maken. Houdt ze bij het aanwerven al dan niet rekening met de afkomst, seksuele geaardheid, geslacht, een eventuele handicap of de gezondheidstoestand van kandidaat-werknemers? Hoe worden politiemensen vervolgens onthaald in het korps waarbij ze worden ingedeeld?

Daarnaast krijgt de politie in haar contact met de burger te maken met een groeiende diversiteit onder de bevolking. Hoe gaat de politie om met deze diversiteit? En hoe ervaart de bevolking de politie die soms weinig divers is samengesteld?

De politie als dader en/of als slachtoffer

Politieambtenaren kunnen zelf discrimineren of zich schuldig maken aan haatboodschappen of haatmisdrijven. Ze kunnen ook weigeren om in hun dagelijks werk rekening te houden met dit aspect (bijvoorbeeld weigeren om een pv op te stellen).

Voorts kunnen politieambtenaren omwille van hun afkomst, hun geloof, hun seksuele geaardheid of een ander persoonskenmerk zelf het mikpunt worden van spot/humor of het voorwerp van pesterijen door collega’s of door burgers.

Voortbouwend op deze insteek voor de samenwerking, verheugt het Centrum zich dat het **Federaal Regeerakkoord van 9 oktober 2014** op pagina 136 uitdrukkelijk verwijst naar de bestaande uitdagingen en daarbij stelt dat *“De regering streeft naar meer diversiteit bij politiediensten”*.

¹ FRA (2013) Fundamental rights-based police training. A manual for police trainers.

Om concreet gestalte te geven aan de ambitie om diversiteit voluit te integreren in de bestaande processen, werken de politie en het Centrum sinds 1996 intensief samen. Dit partnerschap wordt geregeld door een Conventie tussen de Minister van Binnenlandse Zaken en het Centrum. Deze overeenkomst zorgt voor een duidelijk kader waarin de politie en het Centrum in partnerschap de strijd tegen discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven verder kunnen voeren. Bovendien laat deze Conventie door haar onbepaalde duur toe om, in overleg, een meerjarenvisie voor de gezamenlijke acties te ontwikkelen.

Samenwerking rond drie pijlers

Het Centrum en de politie kiezen in hun samenwerking voor een meervoudige en geïntegreerde aanpak om op een structurele en duurzame manier te werken aan meer diversiteit. Zo omvat het huidige partnerschap drie essentiële pijlers die complementair zijn en elk een meerwaarde bieden aan de samenwerking:

1. Diversiteitsopleidingen;
2. Ondersteunen van de Community of Practice Diversity van de geïntegreerde politie;
3. Ondersteunen van structurele diversiteitsprojecten.

Deze drie pijlers worden specifiek toegelicht in hoofdstuk 2 'Activiteiten in het kader van het partnerschap'. In hoofdstuk 1 'Ethische competenties in de strijd tegen discriminatie en racisme' kiezen we dit jaar resoluut voor een andere aanpak. Aan de hand van externe en eigen bijdragen gaan we dieper in op een aantal transversale vaststellingen in het kader van de samenwerking tussen de politie en het Centrum. Naast de pijler diversiteitsopleidingen, is de voorbije jaren stelselmatig en intensief geïnvesteerd in het implementeren van structurele projecten. Dit heeft ons meteen toegelaten om de vinger te leggen op een aantal structurele drempels en uitdagingen binnen de politiestructuur. Wij hopen hiermee een eerste aanzet te geven tot het veranderen van processen en beleid waarin diversiteit fundamenteel wordt geïntegreerd in de politie.

Wij wensen u alvast veel leesplezier toe.

Patrick Charlier, dd Adjunct – Directeur

Jozef De Witte, Directeur

Hoofdstuk 1 Ethische competenties in de strijd tegen discriminatie en racisme

1.1. Theoretische toelichting bij ethische competenties

Externe bijdrage: Ethische competenties² – Annelies De Schrijver

Beslissingen van politieambtenaren kunnen een diepe impact hebben op het leven van burgers. De politie beschikt over het monopolie van legaal geweld en heeft zo de bevoegdheid om een arsenaal aan dwangmiddelen te gebruiken die fundamentele mensenrechten schenden (Ringeling & Van Sluis, 2011). Politieambtenaren bekleden een machtspositie. Legitimiteit is onontbeerlijk willen ze die macht daadwerkelijk uitoefenen in een democratische maatschappij zoals de onze. In het licht van die legitimiteit is integriteit dan ook bijzonder belangrijk (Van den Broeck & Bourdoux, 2008; Huberts, 1998). Het verwijst zowel naar het vermijden van integriteitsschendingen (Huberts & Naeyé, 2005) als naar de omgang met morele dilemma's waarmee politieambtenaren tijdens de uitoefening van hun werk geconfronteerd worden (Maesschalck, 2005). Wij leggen de focus op die laatste invulling en noemen dit de ethische competentie. Ethische competentie is de cluster van kennis, vaardigheden en attitudes die als onderliggend kenmerk van politieambtenaren verbonden is met integer gedrag in politiewerk. Aan de hand van een 12-cellig kader worden die specifieke kennis, vaardigheden en attitudes weergegeven, georganiseerd in vier subcompetenties (bijlage 5.3). We bespreken de inhoud van deze cellen hieronder en zullen ze, waar mogelijk, verduidelijken aan de hand van een hypothetisch dilemma waarbij een inspecteur van de politie getuige is van racisme door zijn collega: een man van Marokkaanse afkomst komt op het politiebureau aangifte doen van de verdwijning van zijn 16-jarige dochter, waarop de collega van de inspecteur antwoordt *“dat zij gegarandeerd is weggelopen van hun achterlijke uithuwelijksstradities”*.

De eerste subcompetentie van ethische competentie is ‘regelnaleving’. Een ethisch competente politieambtenaar moet kennis hebben van de wet- en regelgeving, de procedurele richtlijnen en de deontologische code(s) (cel 1). Kennen is echter niet genoeg; hij moet eveneens de vaardigheid hebben om die regels toe te passen in specifieke situaties (cel 2). In het voorbeeldilemma betekent dit dat we van de inspecteur verwachten dat hij weet dat het gedrag van zijn collega een misdrijf is, én dat hij verplicht is om op te treden. Deze kennis en vaardigheden zijn echter enkel relevant wanneer de politieambtenaar een positieve houding heeft ten aanzien van regels (cel 3). **De tweede subcompetentie is ‘morele sensitiviteit’;** dit verwijst naar een gevoeligheid voor morele kwesties. Een ethisch competente politieambtenaar moet inzicht hebben in de voorbeeldfunctie die hij in de samenleving bekleedt (cel 4). Cel 5 verwijst vervolgens niet alleen naar de vaardigheid om een moreel dilemma op te merken, maar eveneens naar de vaardigheid om er verschillende oplossingen voor te bedenken en stil te staan bij de mogelijke gevolgen op korte- en lange termijn. De inspecteur uit het voorbeeld zou een aantal verschillende oplossingen kunnen voorstellen: (a) doen alsof hij het niet gehoord heeft, (b) onmiddellijk tussenbeide komen door eerst zijn collega de huid vol te schelden en daarna de Marokkaanse man zelf te helpen, (c) achteraf de collega laten weten dat dit niet correct was enz. Deze vaardigheden kunnen echter enkel toegepast worden wanneer de ethisch competente politieambtenaar een empathische ingesteldheid heeft door zowel het perspectief van een ander te begrijpen als mee te voelen met die ander (cel 6). **Ook de derde subcompetentie ‘moreel redeneren’** heeft een kennis-, een vaardigheden- en een attitudecomponent. Allereerst moet een ethisch competente politieambtenaar kennis hebben van drie types morele argumenten (cel 7): (1) argumenten die verwijzen naar regels en procedures, (2) argumenten die verwijzen naar de gevolgen van gedrag voor anderen, en (3) argumenten die verwijzen naar de gevolgen van gedrag voor de persoon zelf. Cel 8 verwijst vervolgens naar de vaardigheid om deze drie types argumenten in een specifiek moreel dilemma daadwerkelijk toe te passen. In het voorbeeldilemma zou de inspecteur bijvoorbeeld volgende argumenten kunnen overwegen: (a) zijn wettelijke verplichting om in te grijpen,

² Deze inleiding is grotendeels overgenomen van De Schrijver (2014, pp. 17-42) en De Schrijver en Maesschalck (2013).

bijvoorbeeld door het incident hoger in de hiërarchie te melden; of (b) overwegen dat, als hij er geen melding van maakt, zijn collega in de toekomst opnieuw zo zal reageren, wat de dienstverlening naar de burger niet te goede komt; of (3) melden om te vermijden dat hij als medeplichtige wordt beschouwd. Opnieuw zijn de kennis- en vaardighedencomponent in deze subcompetentie slechts nuttig wanneer ze ondersteund worden door de 'juiste attitude' (cel 9): flexibiliteit of de bereidheid om te aanvaarden dat er nooit slechts één oplossing is voor een probleem. **De vierde subcompetentie is tot slot 'morele motivatie en morele moed'**. De kenniscel vereist het begrip van de hiërarchie die tussen drie eerder genoemde types van morele argumenten bestaat; regels en gevolgen voor andere worden belangrijker geacht dan de egoïstische argumenten (cel 10). Cel 11 verwijst dan naar de daadwerkelijke vaardigheid om dat eveneens toe te passen in het besluitvormingsproces. Cel 12, tot slot, verwijst naar de noodzakelijke attitudes: autonomie en morele moed. Autonomie betekent dat de ethisch competente politieambtenaar zelfstandig een beslissing neemt in het moreel dilemma, terwijl morele moed verwijst naar de moed die nodig is om deze moeilijke beslissing ook daadwerkelijk in de praktijk om te zetten.

Dit ethisch competentiekader met 12 cellen is eerder complex; maar het grootste voordeel is dat het toelaat gedetailleerde uitspraken te doen over (onderdelen van) ethische competentie van politieambtenaren. Het kan bijvoorbeeld gebruikt worden om een niveau van ethische competentie vast te stellen, of om het effect van een opleiding op ethische competentie na te gaan. Het kader kan echter eveneens breder geïnterpreteerd worden; niet zozeer als een ethisch competentiekader voor politieambtenaren, maar een ethisch competentiekader ansich. In dat opzicht kan het eveneens gebruikt worden als een leidraad voor introspectie. Introspectie van het individueel functioneren, maar evenzeer introspectie van een organisationele werking zoals toegepast in dit jaarverslag.

Annelies De Schrijver

'De weg naar politionele integriteit. Een longitudinaal onderzoek naar de ontwikkeling van ethische competenties van aspirant-inspecteurs.' 2014³

1.2 Regelnaleving: kennis, vaardigheden en attitudes in de strijd tegen discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven

Legaliteit is één van de centrale waarden van de politie (De Schrijver, 2014, p.33). De strafrechtelijke dimensie van de opdrachten van het Centrum maakt van de politie een belangrijke partner in de strijd tegen strafbare gevallen van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven.

Kennis van de antidiscriminatie wetten is essentieel in de strijd tegen discriminatie. Daarnaast moet een politieambtenaar ook de vaardigheden hebben om de juiste vaststellingen te maken én is het noodzakelijk dat de politieambtenaar het belang erkent van de antidiscriminatie wetgeving in onze samenleving.

In onze opleidingen over de antidiscriminatie wetgeving verwerken we deze drie componenten: kennis, vaardigheden én houding ten aanzien van de wet. Het wetgevend kader staat centraal in de tweedaagse opleiding voor de referentiepolitieambtenaren discriminatie, in de tweedaagse opleiding homofobie en in de opleiding van één dag over de antidiscriminatie wet en antiracismewet.

Tijdens deze opleidingen blijkt dat politieambtenaren weinig vertrouwd zijn met de juridische invulling van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven. Meer nog, deelnemers zijn vaak nauwelijks op de hoogte van de bestaande regelgeving.

Uitspraken van sommige deelnemers tonen aan dat ze de impact van discriminatie op een slachtoffer onvoldoende begrijpen en het soms afdoen als een banaliteit ("*Er zijn toch cafés genoeg, ze kunnen toch naar een ander café gaan als hen de toegang wordt geweigerd*"). Deelnemers geven daarnaast ook toe dat ze niet altijd een pv opstellen inzake discriminatie. Tijdens de opleidingen leggen we de nadruk op een professionele basishouding en staan we stil bij de valkuilen van stereotypen en vooroordelen.

³ De referenties zijn terug te vinden in bijlage 5.4

Het is nodig dat er voldoende ruimte is voor vragen van deelnemers. Het belang van de wetgeving erkennen, vormt namelijk een voorwaarde om de kennis en vaardigheden die men tijdens de opleiding leert, toe te passen (De Schrijver, 2014, p. 34)

Door deze vaststellingen is het nodig dat we als Centrum de dialoog met de politie versterken. Het Centrum is dan ook zeer verheugd dat we in 2014 vorm hebben kunnen geven aan de opleiding 'referentiepersoon discriminatie en haatmisdrijven' (COL 13/2013) (zie verder: 2.1.1 'De opleidingen'). Eén van de hoofddoelstellingen van deze opleiding is het uitbouwen van een netwerk. Daarom heeft het Centrum ervoor gekozen om deze opleiding in partnerschap én per gerechtelijk arrondissement te organiseren. De aanwezigheid van de verschillende partnerorganisaties⁴ in de strijd tegen discriminatie en racisme wordt door de referentiepolitieambtenaren als een meerwaarde beschouwd. Ook de aanwezigheid en medewerking van de parketmagistraat wordt als erg waardevol beschouwd.

De afspraken over de toekomstige samenwerking waarborgen het duurzame karakter van deze opleiding.

Externe bijdrage – Didier Demelin- referentiepolitieambtenaar haatmisdrijven en discriminatie

Elk lid van de politie staat ten dienste van een maatschappij waarin iedereen verschillend is. De diversiteit die onze maatschappij kenmerkt, is steeds meer zichtbaar en komt voortdurend tot uiting, wat op zich een belangrijke evolutie is van onze democratie. "Elk mens heeft het recht te zijn wie hij is". Diversiteit weerspiegelt zich in velerlei vormen: mannen en vrouwen, een verschillende huidskleur, een diverse afkomst, hetero- en homoseksuelen, validen en andersvaliden, jongeren en ouderen, mensen met verschillende levensbeschouwingen en geloofsovertuigingen, ... Deze diversiteit is een grote rijkdom, maar kan eveneens een bron van discriminatie zijn tussen zowel personeelsleden van de politie als tussen burgers. In dit domein zijn wetten en richtlijnen verschenen om het politiepersoneelslid te helpen bij zijn dagdagelijkse taken.

De politie is heel actief in het maatschappelijk leven. Ze staat in voor de individuele veiligheid van de burger en de democratische ontwikkeling van de maatschappij in haar totaliteit. Minderheden vragen een bijzondere aandacht, gezien hun kwetsbare positie in de maatschappij. Elke burger, ongeacht afkomst, religie of gender, moet immers op een evenwaardige dienstverlening kunnen rekenen. Vanuit haar veiligheidsrol, zal de politie toezicht houden op de rechten en plichten van elke burger, en stuurt ze door haar optreden een belangrijk signaal naar de burger. Net daarom moet de politie zelf doordrongen zijn van een integriteit die de kenmerken van onze huidige maatschappij weerspiegelt.

Ook in haar interne bedrijfsvoering dient de politie diversiteit te omarmen. De politie als organisatie kan slechts goed functioneren wanneer ze een weerspiegeling vormt van de maatschappij waarin ze werkt. Als overheidsdienst heeft ze een voorbeeldfunctie om mensen aan te werven op basis hun competenties, ongeacht hun afkomst, religie of gender.

Met de aanpak van haatmisdrijven wil de overheid duidelijk werk maken van deze problematiek. Alle politiezones en parketten moeten een referentiepersoon aanstellen. Elk slachtoffer van discriminatie, van welke aard ook, kan op die manier bij de politie terecht. Het aantal klachten voor haatmisdrijven blijft nog vrij beperkt. Haatmisdrijven blijven voor veel mensen en politieambtenaren complexe onderwerpen, waarbij het soms een hele stap is om naar een politiecommissariaat te stappen. Om beter inzicht te verwerven in deze complexe materie is het daarom belangrijk dat ieder referentiepolitieambtenaar kan deelnemen aan de opleiding 'referentiepersoon inzake discriminatie en haatmisdrijven' (zie 2.1.1).

Elk misdrijf die vanuit een haatmotief komt, moet vervolgd worden. Hiermee geeft de overheid een duidelijk signaal aan de maatschappij dat we dergelijke discriminatie als maatschappij niet aanvaarden.

Om deze aanpak concreet te maken moet de politie verschillende stappen ondernemen:

1. Op vlak van beleid moet de politie deze aanpak verankeren in haar zonaal veiligheidsplan. Op die manier komt er ook een afstemming met de andere partners uit de veiligheidsketen. Bovendien is er een jaarlijkse opvolging in de zonale veiligheidsraad en kan men zo het beleid steeds beter afstemmen op elkaar.
2. Elke operationele medewerker weet dat elk misdrijf dat een oorzaak vindt in discriminatie, een haatmisdrijf kan vormen en ook op die manier dient vastgesteld te worden.

⁴ De partners aanwezig tijdens deze opleiding: het Instituut voor gelijkheid tussen vrouw en man en doelgroeporganisaties zoals CAVARIA en het Transgenderinformatiepunt.

3. De bejegening van de slachtoffers vraagt kennis van het netwerk voor opvang van slachtoffers van haatmisdrijven. Daarom dient de politie te investeren in een breed netwerk aan organisaties en diensten.

Het aanstellen van een referentiepersoon vormt een hefboom voor de korpschef, die helpt om de aanpak van haatmisdrijven te integreren in de werking van de politiezone.

*Didier Demelin - commissaris lokale politie Denderleeuw/Haaltert
referentiepolitieambtenaar haat en discriminatie*

1.3 Morele sensitiviteit

Elk jaar stelt het Centrum vast dat pesten op het werk een belangrijk pijnpunt blijft in onze samenleving. Deze vaststelling geldt ook onverkort voor de politie. Veel medewerkers, leidinggevenden en zelfs vertrouwenspersonen weten daarenboven niet altijd hoe ze hier best op kunnen reageren.

Uit een enquête⁵ in 2010 van 4000 werknemers over arbeidsomstandigheden blijkt dat 13% van de werknemers tijdens de laatste maand het mikpunt geweest is van verbaal geweld en 7% van bedreigingen of vernederingen. Met **intimidatie of pesterijen** wordt ongewenst gedrag bedoeld dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Intimidatie op grond van een van de 19 beschermde criteria vormt een essentieel onderdeel van de **antidiscriminatiewetgeving**. Binnen een arbeidscontext is evenwel de welzijnswet van toepassing. De wetgever stelt hier duidelijk dat de werkgever de nodige maatregelen moet treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. De welzijnswet biedt het voordeel dat er kan gereageerd worden op alle vormen van pesterijen, ook als er geen direct verband is met één van de 19 beschermde criteria. Bovendien biedt de **welzijnswet** de werknemer de mogelijkheid om verschillende procedures op te starten.

Nochtans is het belangrijk dat we de strijd tegen pesten op het werk niet beperken tot de officiële procedures en enkel overlaten aan vertrouwenspersonen en preventie-adviseurs. Dit geldt zeker voor een organisatie als de politie waar collegialiteit een belangrijke waarde vormt. Alle politieambtenaren hebben bijgevolg de morele plicht om te reageren wanneer het gaat over pesten op het werk.

Vandaar dat we in onze opleiding 'Reageren op discriminatie' veel aandacht besteden aan de verantwoordelijkheid van de omstaanders wanneer ze geconfronteerd worden met grensoverschrijdend pestgedrag binnen het korps. Pas als de zwijgende meerderheid effectief laat merken niet akkoord te gaan met dergelijke praktijken kunnen ze ook gestopt worden.

Tijdens de opleiding 'Reageren op discriminatie' nemen de opleiders regelmatig kennis van situaties die duidelijk de grens van het toelaatbare overschrijden. Vooral vrouwen, mensen met een migratie-achtergrond en holebi's zijn hier het slachtoffer van. Dikwijls verhindert de korpsgeest dat er effectief wordt gereageerd door andere collega's. Loyauteit tegenover de groep wordt hier volledig verkeerd begrepen en ontaardt in een volgzzaamheid die de pesters bevestigt in hun gedrag.

Uit de resultaten van een onderzoek⁶ uit 2013 blijkt dat de politieambtenaren er vaak voor terugdeinzen om actie te ondernemen als zij collega's in de fout zien gaan. Het zwijgen gebeurt meestal vanuit opportunistische motieven. Men wil op die manier de relatie met de collega niet op het spel zetten. Enkel als het voldoende ernstige fouten betreft, zijn sommige politieambtenaren ervan overtuigd dat ze iets moeten ondernemen en dat ze dus niet zomaar kunnen zwijgen.

Annelies De Schrijver heeft het in dit verband over morele sensitiviteit. Hiermee wordt bedoeld dat **een ethisch competente politieambtenaar niet alleen gevoelig moet zijn voor morele dilemma's maar evenzeer over de**

⁵ <http://respectophetwerk.be/content/2010-vijfde-europese-enquete-naar-de-arbeidsomstandigheden>
<http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=39884>

⁶ Loyens Kim, *Over collegialiteit en opportunisme. Een kwalitatief onderzoek naar zwijgcultuur in de Belgische federale politie* Politiejournaal, november 2013 pp. 7-13.

vaardigheid moet beschikken om verschillende korte en lange termijn oplossingen te bedenken. Een politieambtenaar kan deze vaardigheden slechts toepassen als hij empathisch is (De Schrijver, 2014, p. 35).

Deze noodzakelijke empathie raakt echter ondergesneeuwd door de grote permissiviteit tegenover grensoverschrijdend gedrag die in sommige korpsen bestaat. Deze 'moet-kunnen' of 'het-was-maar-om-te-lachen' houding kan in sommige gevallen leiden tot ernstige vormen van uitsluiting, die de noodzakelijke collegialiteit in een politiekorps in het gedrang brengt.

Natuurlijk is humor op het werk belangrijk. Zeker in een stresserende job als politieambtenaar helpt humor om stresserende situaties te verwerken en om de verbondenheid te vergroten. Als steeds dezelfde collega's echter het mikpunt worden van spot of uitsluiting is er niet langer sprake van humor. Wanneer de zwijgcultuur er daarenboven voor zorgt dat excessen niet gemeld worden, gaat men in tegen de letter en de geest van zowel de antidiscriminatie- als de welzijnswet.

1.3 Autonomie en morele moed

Externe bijdrage:

Autonomie en morele moed: Kazerne Dossin als opleidingsmodule – Herman Van Goethem

Kazerne Dossin - Memoriaal, Museum en Documentatiecentrum over Holocaust en Mensenrechten gaat in op de deportatie in 1942-1944 vanuit Mechelen van zo'n 25.500 Joden en 352 Roma naar Auschwitz. Het museum besteedt uiteraard ruime aandacht aan de slachtoffers maar wil ook ingaan op de daders. Kazerne Dossin is immers niet enkel een museum over de Holocaust in België, het wil ook het fenomeen van groeps- en massageweld uitdiepen om daar lessen naar vandaag toe uit te trekken.

De intensiteit van **groeps geweld** kan heel uiteenlopend zijn. De schaal van toenemend geweld begint als een groep bepaalde individuen discrimineert of uitsluit. Die groep versterkt dan zijn eigen interne cohesie vanuit een gemeenschappelijke agressie. Dit is een fenomeen dat vatbaar is voor interne dynamieken, waarbij de groepscohesie toeneemt samen met de intensiteit van het geweld. Het genocidale massageweld is de meeste extreme situatie, maar dezelfde geweldschemas doen zich ook voor bij minder intens geweld.

Kazerne Dossin gaat in zijn museale opstelling diep in op de casus van de Antwerpse politie in 1940-1944. Getoond wordt hoe een deel van het korps langzaam verglijdt naar steeds toenemend geweld op een welbepaalde groep, de Joden. Het gaat daarbij om een samenspel van groepsdruk en groepsolidariteit, in combinatie met administratieve praktijken die toelaten verantwoordelijkheid te ontlopen, de handen in onschuld te wassen enzovoort. De groep kan intern ook een eigen jargon ontwikkelen dat de realiteit van toenemende brutaliseren verhult.

De thematiek leent zich uitstekend voor pedagogische projecten voor beroepsgroepen en organisaties zoals scholen, jeugdbewegingen, de pers, het leger of de politie. Op initiatief van het Commissariaat-generaal van de Federale Politie heeft Kazerne Dossin in samenwerking met het Centrum een lesmodule ontwikkeld die sinds 2014 gebruikt wordt in de opleiding van de federale politie. Deze module wordt ook aangeboden aan de korpsen van lokale politie.

Vertrekkend vanuit een historische én een actuele casus geven instructeurs een inzicht in de mechanismen van ontwikkelend politiegeweld, binnenin een korps. Cruciale vraag daarbij is deze naar **de mogelijkheid om 'nee' te zeggen**. Daarbij worden onder meer volgende elementen uitgewerkt.

- Zelfs tijdens de nazibezetting slaagden ondergeschikten er in -ondanks alle druk- een handelingsmarge te vinden om in te gaan tegen wat ze als een manifeste ongerechtigheid aanvoelden.
- Het is van fundamenteel belang om al in een vroeg stadium over taal en stijl te waken. Dit heeft als resultaat dat het team steeds opnieuw bevraagd en bewustgemaakt wordt over wat de leden zeggen en denken.
- Het falend functioneren van de dienst kan bovendien ondervangen worden door een beleid van open interne communicatie.

- Ieder moet reageren vanuit zijn niveau, binnen de klijlijnen van wat mogelijk is. Hoe hoger in rang als ambtenaar of politicus, hoe hoger de verantwoordelijkheid die je in je korps en tegenover de samenleving draagt, en hoe groter ook de voorbeeldfunctie die als inspiratiebron en moreel ijkpunt dient. In probleemsituaties vraagt dit om moed, het is ook het lopen van een risico. Eén iemand kan echter veel doen keren.
- Staande voor moeilijke situaties zal je opstelling en gedrag mee worden bepaald door het algemene tijdsclimaat en je eigen mens- en maatschappijbeeld – zeg maar: je politieke opvattingen. Het komt er dus op aan deze vragen te stellen: “Waar staan wij als korps voor?” En “Kan ik mijzelf daarin vinden?”. Uiteindelijk is dit de ultieme vraag die elke agent zich moet stellen. Als er echt geen uitwegen meer zouden zijn en het antwoord daarop ‘nee’ is, dan ga je best weg uit de politie. In een democratische rechtstaat hoeft het normaal niet zover te komen, want er zijn veel opportuniteiten om op een andere manier ‘nee’ te zeggen en een professioneel foute situatie te keren.

*Herman Van Goethem*⁷

Curator van de permanente tentoonstelling "Kazerne Dossin - Memoriaal, museum en documentatiecentrum over Holocaust en Mensenrechten te Mechelen.

Holocaust, Politie en Mensenrechten: het belang van autonomie en morele moed in het korps

In het opleidingstraject Holocaust, Politie en Mensenrechten (HPM-project) maken de federale politie, Kazerne Dossin en het Centrum, politieambtenaren bewust van het belang van autonoom denken en morele moed binnen hun professioneel handelen. De opleiding gaat dieper in op het moreel redeneren en de morele motivatie van de ethisch competente politieambtenaar waar Annelies De Schrijver naar verwijst (De Schrijver, 2014). Het belang van autonomie en morele moed binnen het korps wordt hier op historische én actuele dilemma's toegepast.⁸

Zo worden de politiemedewerkers tijdens de opleiding geconfronteerd met dilemma's met verschillende reactiemogelijkheden en mogelijke consequenties (een handelingsalternatief). Elke keuze heeft dus nadelen maar ook voordelen, die bij de uiteindelijke beslissing mee in rekening moeten genomen worden. Een ethisch competente politieambtenaar zal in staat zijn om een dergelijk dilemma vanuit verschillende perspectieven te bekijken. Men zal tevens begrijpen dat hij of zij elke keuze moet kunnen rechtvaardigen en dat je – zelfs tegenover je collega's en leidinggevenden – op zoek moet gaan naar de marge om 'neen' te zeggen. De kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn om in een dergelijk dilemma een beslissing te nemen én er naar te handelen worden via verschillende methodieken overgebracht en ingeoefend. De opleiding geeft een aanzet om autonoom en kritisch informatie, gebeurtenissen en gedragingen te analyseren en conform de eigen inzichten professioneel te handelen⁹. Eén van deze methodieken is het *Coopermodel*. Dit model biedt een eenvoudig stappenplan aan waarbij dilemma's op een systematische en gestructureerde manier behandeld worden met ruimte voor moreel redeneren en morele motivatie.

Zo dienen de deelnemers in een eerste stap de situatie zo objectief mogelijk te beschrijven. In een tweede stap moet het probleem (of problemen) worden herkend en erkend. In een derde stap worden mogelijke acties voorzien om met het herkende probleem (of problemen) om te gaan. Bij de vierde stap trachten we de (mogelijke) gevolgen te verbinden aan die acties. Het zijn deze gevolgen die de basis zullen vormen van de vijfde en laatste stap, namelijk de uiteindelijke keuze. De uiteindelijke keuze die na een behandeling met het

⁷ Herman Van Goethem is lid van de raad van bestuur van het Centrum.

⁸ Zie ook 2.1.3 ondersteunen van structurele projecten

⁹ Paul Spaens, Handleiding voor de begeleider HPM.

Coopermodel genomen wordt is dus niet noodzakelijk een ideale keuze maar is wel de meest doordachte en dus de 'minst slechte' keuze¹⁰ ... De keuze van een ethisch competente politieambtenaar.

Bij het bespreken van de dilemma's is duidelijk merkbaar dat het voor de 'ethisch competente politieambtenaar' niet eenvoudig is om dit dagelijks waar te maken. Zo wordt – net als tijdens andere opleidingen - de 'korpsloyaliteit' en de 'zwijgcultuur' vaak aangehaald als redenen om niet competent te willen of kunnen handelen. Hoewel de dilemmaoefeningen vaak positief en constructief worden uitgevoerd, blijkt de vertaling naar de reële arbeidscontext voor vele deelnemers haast onmogelijk. In theorie worden de verschillende stappen in het traject naar een ethisch competente politieambtenaar eenvoudig gezet. Bij de bespreking wordt echter duidelijk dat sommige politieambtenaren in realiteit andere keuzes maken.

¹⁰ Spaens Paul, Handleiding voor de begeleider 'Holocaust, Politie en Mensenrechten' (versie 26 februari 2015)

Hoofdstuk 2 Activiteiten in kader van het partnerschap

2.1 Activiteiten in kader van het partnerschap in 2014

Het huidige partnerschap tussen de politie en het Centrum omvat drie essentiële pijlers die complementair zijn en elk een meerwaarde bieden aan de samenwerking:

1. Diversiteitsopleidingen;
2. Ondersteunen van de Community of Practice Diversity van de geïntegreerde politie;
3. Ondersteunen van structurele diversiteitsprojecten.

2.1.1 De opleidingen

Doorheen de jaren bouwde het Centrum heel wat ervaring op in het geven van opleidingen aan de politie. Het Centrum heeft hiervoor verschillende pedagogische hulpmiddelen, cursussen en vademecums over racisme, discriminatie en diversiteit uitgewerkt.

In samenwerking met de Nationale Politie Academie (ANPA) en de dienst Diversity heeft het Centrum in 2014 vooral gefocust op de voortgezette opleidingen. Ondersteuning en advies in de basisopleiding zijn echter niet uitgesloten.

In 2014 heeft het Centrum volgende opleidingen aangeboden:

- De antidiscriminatiewetgeving: juridisch kader en toepassingen;
- Diversiteit en de halebithematiek;
- Interculturele communicatie;
- Diversiteit integreren in het HRM-beleid;
- Het concreet beheren van diversiteit in mijn eenheid;
- Diversiteit in elke politieopleiding: een vorming voor lesgevers en alle opleidingsbetrokkenen van de geïntegreerde politie;
- Hoe reageren op discriminerende uitlatingen van collega's;
- Opleiding voor de referentieambtenaren van de politie die belast zijn met feiten van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven.

Naast dit aanbod binnen de voortgezette opleidingen hebben we ook opleidingen op maat aangeboden in de politiezone van Orneau-Mehaigne en in vijf politiescholen (bijlage 5.1).

Eind 2014 heeft het Centrum samen met de dienst Diversity alle korpschefs van de Nederlandstalige leden van de COP Diversity aangeschreven met een concreet aanbod om een opleiding op maat te organiseren voor hun zone (zie 3.1). We hebben voor deze proactieve aanpak gekozen omdat we een impact willen realiseren. In 2015 hebben we onderhandelingen opgestart met acht politiezones en met twee politiescholen.

Met uitzondering van de opleiding over het wettelijke kader (1 dag) en de opleiding 'Hoe reageren op discriminerende uitlatingen van collega's' (1 dag) duren alle voortgezette opleidingen twee dagen.

Hierna volgt een overzicht van de verschillende opleidingen die het Centrum aanbood met vermelding van de context waarin de opleiding tot stand kwam en de doelstellingen. Dit jaar hebben we ervoor gekozen om onze vaststellingen te verwerken in hoofdstuk 1 en niet meer per opleiding op te lijsten (zie bijlage 5.1).

Tijdens de opleidingen stelt het Centrum vast dat er een grote openheid is bij de deelnemers om ervaringen te delen en informatie uit te wisselen. In de verschillende analyses doorheen dit jaarverslag staan we vooral stil bij een aantal knelpunten en uitdagingen. Toch wensen we te benadrukken dat de grote meerderheid van de deelnemers zeer betrokken en gemotiveerd hun werk uitvoeren.

✓ **Opleiding voor de referentieambtenaren van de politie die belast zijn met feiten van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven**

Deze opleiding werd voor het eerst gegeven in 2014 naar aanleiding van de gemeenschappelijke omzendbrief COL13/2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven (met inbegrip van discriminaties op grond van het geslacht).

Deze omzendbrief biedt een enorme kans om samen te werken in de strijd tegen discriminatie, haatmisdrijven en racisme. De opleiding wordt per gerechtelijk arrondissement georganiseerd en richt zich tot zowel de referentiepolitieambtenaren als de referentiemagistraat van het arrondissement. Voor de Nederlandstalige opleiding organiseert het Centrum deze opleiding in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, çavaria en het Transgenderinformatiepunt. In het Franstalig landsgedeelte werd deze opleiding nog niet georganiseerd in 2014.

Doelstellingen

- Kennis van de omzendbrief COL13/2013 en de antidiscriminatiewetgeving;
- Zich bewust zijn van de impact van discriminatie op een slachtoffer en van het belang van een goed onthaal van de slachtoffers en van de registratie van de misdrijven (en zo bijdragen tot een daling van de onderrapportering);
- Kennis van de verschillende partners in de strijd tegen discriminatie, haatmisdrijven en racisme;
- Uitbouwen van een netwerk per gerechtelijk arrondissement in de strijd tegen discriminatie, haatmisdrijven en racisme.

✓ **De antidiscriminatiewetgeving: juridisch kader en toepassingen**

Deze opleiding werd voor het eerst in 2007 aan de Federale School onderricht naar aanleiding van de hervorming van de antidiscriminatiewetgeving die in datzelfde jaar werd doorgevoerd. Kennis en praktische toepassing van deze wetten vormen immers een belangrijke basis voor de politie in de strijd tegen discriminatie.

Doelstellingen

De hoofddoelstelling is dat politiemensen zich kunnen beroepen op de artikels van deze wetten en dat ze de principes ervan in de praktijk kunnen omzetten.

- Kennis van de antidiscriminatiewetgeving van 10 mei 2007 en van de aandachtspunten voor het opstellen van goede pv's (en zo bijdragen tot een betere opvolging door het parket);
- kennis van de omzendbrief COL13/2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven (met inbegrip van discriminaties op grond van het geslacht);
- zich bewust zijn van het belang van een goed onthaal van de slachtoffers en van de registratie van de misdrijven (en zo bijdragen tot een daling van de onderrapportering).

✓ **Diversiteit en de holebithematiek**

Het Centrum heeft deze opleiding voor het eerst in 2007 aan de Federale School aangeboden, gelijktijdig met de bewustmakingscampagne over de omzendbrief COL 14/2006¹¹ in verband met de registratie door de politie van homofobe misdrijven. Sinds 2012 stelt vzw Rainbow Cops Belgium¹² op het einde van de tweede opleidingsdag haar werking en acties voor. Tot op heden is België één van de weinige Europese landen met een dergelijke opleiding¹³.

¹¹ Deze omzendbrief werd vervangen door de omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven (met inbegrip van discriminaties op grond van het geslacht) (Col 13/2013).

¹² www.rainbow-cops-belgium.be

¹³ Tijdens een colloquium dat ILGA op 13 december 2010 in België organiseerde, bleek dat weinig Europese landen dergelijke opleidingen aan hun politiekorps aanbieden.

Doelstellingen

- Op de hoogte zijn van het wettelijke kader in verband met homofobe misdrijven en de juiste vaststellingen kunnen doen;
- Kennis van stereotypen en vooroordelen over holebi's;
- De impact begrijpen van een misdrijf met een homofob motief op een slachtoffer;
- Zich bewust zijn van het belang om partnerschappen te hebben met LGBT¹⁴-verenigingen.

✓ **Interculturele communicatie**

Sinds het begin van de samenwerking tussen het Centrum en de politie zijn er tal van projecten inzake interculturele communicatie opgezet. Bij de eerste projecten lag de nadruk op kennisoverdracht rond bepaalde culturen terwijl het Centrum nu de focus legt op bewustwording van het eigen referentiekader en de invloed ervan op de communicatie.

Doelstellingen

- Kennis van concepten als cultuur, diversiteit, identiteit en communicatie;
- Bewust worden van de invloed van het eigen referentiekader op communicatie;
- Bewust worden van de impact van de eigen communicatie in een dialoog;
- Werken aan een professionele basishouding;
- Een evenwicht zoeken tussen cultureel relativisme en een culturalistische aanpak.

✓ **Diversiteit integreren in het HRM-beleid¹⁵**

Aanleiding

Het Centrum is overtuigd van de noodzaak om naast opleidingen die werken aan individuele competenties, ook op de politiestructuur zelf in te werken. Daarom werd een specifieke opleiding ontwikkeld voor medewerkers die een verantwoordelijkheid dragen in het personeelsbeleid. Het is belangrijk om te werken aan een organisatiecultuur die rekening houdt met interne diversiteit.

Doelstellingen

- Kennis hebben van het concept diversiteit, van de meerwaarde en de uitdagingen van een diversiteitsbeleid;
- Bewust worden van stereotypen en vooroordelen en van hun invloed op het personeelsbeleid (bijvoorbeeld: mensen die zetelen in een selectiecommissie);
- Bewust worden van de gevolgen van diversiteit op het personeelsbeleid;
- Ingaan op mogelijke reacties in verband met diversiteit.

✓ **Het concreet beheren van diversiteit in mijn eenheid**

Voor een duurzaam diversiteitsbeleid is het essentieel om de hiërarchie bij het proces te betrekken. Teamchefs hebben een grote verantwoordelijkheid om het diversiteitsbeleid concreet te vertalen in hun eenheid. Deze opleiding werd voor het eerst georganiseerd in 2009. Aangezien deze opleiding bestemd is voor personen met een leidinggevende functie binnen de politie, werd beslist om ze aan de Nationale School voor Officieren te organiseren.

Doelstellingen

- Kennis hebben van het concept diversiteit, haar meerwaarde en de uitdagingen van een diversiteitsbeleid;
- Leren omgaan met verschillen bij het managen van een team;

¹⁴ LGBT: Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender

¹⁵ Deze opleiding werd in 2014 niet georganiseerd

- Zich bewust worden van de verantwoordelijkheid die een teamchef draagt voor het welzijn van zijn personeel en bij het omgaan met diversiteit in bepaalde situaties (discriminerend pestgedrag, misplaatste grappen, gunstregelingen, ...).

✓ **Diversiteit in elke politieopleiding: een vorming voor lesgevers en alle opleidingsbetrokkenen van de geïntegreerde politie**¹⁶

Lesgevers, medewerkers van de pedagogische cel, leraren en mentoren spelen een cruciale rol voor de politiecultuur. Ze hebben een grote impact op het beeld dat politieambtenaren over diversiteit hebben. De doelstelling van deze tweedaagse opleiding is om diversiteit transversaal te integreren in alle opleidingen voor de politie. Deze opleiding werd voor het eerst in 2011 georganiseerd.

Doelstellingen

- Zich bewust worden van het belang om rekening te houden met diversiteit in opleidingen;
- Stereotypen en vooroordelen in kaart brengen, onderzoeken waar ze vandaan komen, waarom we eraan vasthouden, nagaan welke impact ze hebben op intermenselijke relaties en binnen de opleidingen (keuze van voorbeelden, lesmethode, humor, reacties op uitspraken van deelnemers aan de opleiding enz.);
- Leren reageren op discriminerende uitspraken van een deelnemer tijdens een opleiding;
- De verantwoordelijkheid van de lesgever erkennen als doorgeefluik van bepaalde waarden en de opleiding erkennen als plek om te werken/te bouwen aan de politiecultuur.

✓ **Hoe reageren op discriminerende uitlatingen van collega's**

Een vaststelling uit ons jaarverslag 2011 was dat veel deelnemers blijkbaar moeite hebben om te reageren op discriminerende uitspraken van collega's. Meestal reageren ze niet op uitspraken van een hiërarchische overste en voor het overige reageren ze alleen als ze weten dat ze op de steun van hun overste kunnen rekenen. De deelnemers erkennen dat kwetsende uitspraken binnen hun politiezone worden getolereerd.

In 2011 hebben we op vraag van de politiezone Brussel Noord (polBruno) een opleiding op maat ontwikkeld en gegeven over deze thematiek. Op basis van de goede evaluaties is beslist om deze opleiding op te nemen in het vaste aanbod van voortgezette opleidingen.

Doelstellingen

- In staat zijn om een discriminerende situatie te (h)erkennen (context, dader, inzet, inclusief de identiteitsstrategieën);
- Complexiteit van situaties begrijpen;
- Zich bewust worden van de beste manier om al dan niet op uitlatingen van collega's te reageren.

EVALUATIE VAN DE OPLEIDINGEN

Het Centrum hecht veel belang aan het continu verbeteren van de kwaliteit van haar opleidingen op basis van de mondelinge feedback en de schriftelijke evaluaties door de deelnemers.

Voor de schriftelijke evaluaties gebruikt het Centrum de evaluatieformulieren van de Nationale Politie Academie. In deze formulieren wordt het opleidingseffect bepaald op basis van verschillende componenten: pertinentie, verworven kennis, transfer en tevredenheid.

Uit de evaluaties blijkt dat het opleidingseffect van alle opleidingen van het Centrum stevast erg hoge scores behaalt. Het valt echter op dat de transfer van de verworven competenties een iets lagere score krijgt dan de andere componenten. Wanneer we de vermelde opmerkingen van de deelnemers van naderbij bekijken, valt op dat het klimaat binnen de eigen eenheid in sommige gevallen een belemmering kan vormen om de verworven competenties toe te passen.

¹⁶ Deze opleiding werd in 2014 niet georganiseerd

- Niet aan collega's durven vertellen dat ze de opleiding hebben gevolgd omdat ze vrezen dat andere collega's ermee zullen lachen.
- Geen vertrouwen dat ze van hun leidinggevende het geleerde zullen mogen toepassen.

Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van het Centrum en de politie om de transfer van de opleidingen te vergroten. Het Centrum wil samen met de dienst Diversity van de Federale politie nadenken over hoe we de toepasbaarheid kunnen optimaliseren.

In 2014 heeft het Centrum beslist om voor de opleiding COL13/2013 (zie 2.1.1) ook een follow-up evaluatie te voorzien 6 weken na de opleiding. Het Centrum hoopt dat deze follow-up evaluatie inzicht zal geven in wat deelnemers effectief doen met de verworven competenties.

2.1.2 Community of Practice Diversity van de geïntegreerde politie

De Community of Practice (CoP) Diversity is een praktijkgemeenschap die operationele en CALog-personeelsleden van de federale en lokale politie samenbrengt die interesse hebben voor diversiteitsbeheer in de ruime zin van het woord. Om de benadering en het beheer van diversiteit binnen de geïntegreerde politie te verbeteren komen in deze CoP tal van onderwerpen aan bod: handicap, etniciteit, leeftijd, seksuele geaardheid, gender, geloof of levensbeschouwing.

De doelstellingen zijn:

- een beroepspraktijk invoeren waarbij niet wordt gediscrimineerd en waarbij rekening wordt gehouden met individuele en collectieve verschillen door de informatiedeling tussen deskundigen te bevorderen;
- de personeelsleden ondersteunen in hun zoektocht naar informatie, nieuwe kennis en analyse-instrumenten met betrekking tot de problemen die verband houden met diversiteit;
- goede praktijken op het gebied van diversiteit uitwerken en verspreiden;
- aanvragen voor informatie en/of niet-operationele steun van de leden van de geïntegreerde politie beantwoorden;
- instrumenten voor de verspreiding van de door CoP-leden vergaarde informatie en nuttige sensibiliseringstools ontwikkelen;
- bijdragen tot de verandering van de organisatiecultuur door een duurzame integratie van het begrip 'respect voor diversiteit'.

De CoP Diversity wordt tweemaandelijks georganiseerd waarbij de leden de gelegenheid hebben goede praktijken uit te wisselen maar ook om te praten over de noden en verwachtingen van de diensten waartoe ze behoren.

Het Centrum levert een inhoudelijke bijdrage ter voorbereiding op de CoP. Zo is er een reflectie over dossiers die tijdens opleidingen aan bod kwamen en die kunnen bijdragen tot de ontwikkeling van werkwijzen om een politiedienst bewust te maken over discriminatie en diversiteit. Het Centrum draagt ook bij tot de verspreiding van interessante documentatie zoals studies, brochures, onderzoeken van het Centrum en van derden, ...

Daarnaast brengt het Centrum de CoP in contact met experts rond een bepaald thema en verzorgt het de 'publiciteit' rond de CoP en de dienst Diversity tijdens haar opleidingen binnen de politie.

Het Centrum is overtuigd dat mensen samenbrengen en netwerken noodzakelijk is. Het Centrum stelt zich echter vragen bij de vrijblijvende deelname aan de CoP en de beperkte 'return on investment' voor de deelnemende zones/eenheden. Het Centrum wil in 2015 samen met de leden en de dienst Diversity de huidige manier van werken evalueren. Het Centrum wil een strategie ontwikkelen om nieuwe leden met een sleutelfunctie binnen de politie aan te trekken om de CoP te versterken en op zoek te gaan naar een nieuwe dynamiek zonder de basisprincipes uit het oog te verliezen.

2.1.3 Ondersteunen van structurele diversiteitsprojecten binnen de politie

✓ ***Holocaust, Politie en Mensenrechten – Het HPM-project***

Het opleidingstraject waar prof. Herman Van Goethem naar verwijst in zijn bijdrage 'Autonomie en morele moed', is het resultaat van een vruchtbare en structurele samenwerking tussen de federale politie, Kazerne Dossin en het Centrum. Dit Holocaust, Politie en Mensenrechtenproject (HPM-project) stelt drie doelstellingen voorop:

- 1) de leden van de geïntegreerde politie een beklijvend inzicht meegeven in het fenomeen van discriminatie en uitsluiting, in de kracht van een massa of groep, in de handelingsmogelijkheden van de enkeling in de context van groepsagressie, van welke vorm dan ook;
- 2) bewust maken dat staande tegenover de agerende massa, je steeds op zoek moet gaan naar de marge om "neen" te zeggen; en
- 3) de leden van de geïntegreerde politie een aanzet geven om te leren autonoom en kritisch informatie, gebeurtenissen en gedragingen te analyseren en conform de eigen inzichten professioneel te handelen.

Om de impact en gedragenheid van het project te garanderen werden **36 politieambtenaren tot trainer** opgeleid. In 2014 bereikte deze opleiding 1.212 politiemedewerkers, zowel operationelen als CALog. Zo namen er 675 lokale politieambtenaren en 537 federale medewerkers deel aan één van de 91 sessies. Volgens een inschatting van de HPM-coördinator neemt ongeveer 1/3 vrijwillig deel, de rest neemt deel op verplichte basis. Voor het volledig overzicht van het aantal deelnemers zie verder bijlage 5.2.

Het Centrum maakt deel uit van het kernteam dat het opleidingstraject aanstuurt. Dit engagement behelst niet enkel het educatieve luik, maar ook de organisatorische en inhoudelijke aspecten van het HPM-project worden opgevolgd. Dit zorgde in 2014 voor een zeer intense tijdsinvestering van het Centrum in dit project. Het belang van deze opleiding is dan ook niet gering. De deelnemers aan het HPM-project worden aan de hand van cases of dilemma's geconfronteerd met discriminerend gedrag en krijgen handvaten aangereikt om gepast te reageren, om een marge te zoeken om dit gedrag aan te kaarten en een halt toe te roepen.

Het HPM-project krijgt heel wat positieve weerklank en mag terecht een succes genoemd worden. Kazerne Dossin als educatief kader, de sterkte van de HPM-trainers en het engagement van de leden van het kernteam zorgen voor een vruchtbare basis. Toch zijn er enkele kritische succesfactoren die op korte en/of lange termijn een oplossing vragen. Zo dient er een (administratieve/logistieke) ondersteuning voor de projectcoördinator te komen zodat de praktische en organisatorische aspecten opgevangen worden. Daarnaast dienen er middelen voorzien te worden om de dagelijkse werkingskosten en organisatorische kosten op te vangen. Het onevenwicht tussen het aantal Nederlandstalige en Franstalige deelnemers (end-users) noodzaakt verdere opvolging. En een evenwichtige coaching van de opleiders (trainers) is noodzakelijk. In 2015 zal er een grondige evaluatie van het HPM-project plaatsvinden. Het Centrum neemt deel aan de werkgroep die deze evaluatie zal aansturen.

✓ **Harmonisatie Cluster 12 in de basisopleiding van de politie**

De basisopleiding van de politie is hervormd. In de vernieuwde basisopleiding vervangt Cluster 12 – maatschappelijke context - module 5.4 ('Tussenkomen en vaststellingen doen bij gevallen van discriminatie en racisme tegen minderheden'). De behandelde thema's in cluster 12 zijn nauw verbonden met de bevoegdheden van het Centrum.

Het Centrum vindt het zeer belangrijk om de docenten van de basisopleiding van de politie inhoudelijk te ondersteunen. In 2007 heeft het Centrum reeds een pedagogische kit voor de lesgevers samengesteld. In 2011 hebben de dienst Diversity en het Centrum het initiatief genomen om de inhoud van de module te harmoniseren, om didactisch materiaal tussen lesgevers uit te wisselen en om een platform op te richten om een gemeenschappelijke visie uit te werken voor de module 5.4. De werkgroep 'module 5.4' heeft ook tijdens de hervorming van de basisopleiding verschillende nota's gericht aan de werkgroep 'lerende organisatie' met advies hoe discriminatie, racisme en diversiteit adequaat aan bod kunnen komen in het nieuw leerplan.

2014 was voor de werkgroep 'harmonisatie' een overgangsjaar. De eerste werkvergadering (april 2014) was de oude basisopleiding nog van toepassing. In oktober 2014 werden de clusterverantwoordelijken en docenten van cluster 12 uitgenodigd.

Deze eerste ontmoeting had meerdere doelstellingen: kennismaking, benoemen van verwachtingen en afspraken over hoe in toekomst verder kan worden samengewerkt.

Een grote verzuchting van de docenten was de behoefte aan inhoudelijke ondersteuning en informatie. Er werd met de groep afgesproken om een online toolbox te ontwikkelen. Deze toolbox heeft als doel een bron van informatie te zijn voor de docenten in het uitwerken van hun leerinhoud.

✓ **Fiche discriminatie**

Dit project kwam tot stand na de volgende vaststellingen:

- De vraag van deelnemers aan opleidingen naar concrete tools om de kwaliteit van hun verhoren en van hun PV's te verbeteren;
- Goede praktijkvoorbeelden uit Frankrijk: de 'Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité' (HALDE) werkte samen met de politie een 'Guide pratique de lutte contre les discriminations' uit (Praktische gids voor discriminatiebestrijding) en enkele standaardmodellen van PV's (zie jaarverslag 2009);
- De vaststelling dat in bepaalde PV's over gevallen van discriminatie en racisme niet wordt verwezen naar de omzendbrieven en dat in bepaalde PV's niet alle noodzakelijke elementen zijn opgenomen voor een opvolging door het parket;
- Onderrapportering van misdrijven.

Als gevolg hiervan besliste het Centrum in eerste instantie om de oefeningen in het opmaken van PV's tijdens opleidingen bij te sturen door richtvragen voor PV's op te stellen.

Vervolgens werd beslist om te werken aan een eerste '**type-PV voor homofobe misdrijven**'. Dit gebeurde in overleg met politieambtenaren en Nederlandstalige en Franstalige LGBT-verenigingen en wordt gebruikt als tool in de verschillende opleidingen rond deze thematiek.

Om dit project concreet ingang te laten vinden bij de politie heeft het Centrum sinds 2011 actief samengewerkt met het Commissariaat-generaal – Beheer van operationele informatie van de federale politie (CGOI). Een fiche homofobie was in 2012 klaar om geïmplementeerd te worden in het vademecum van het Integrated System Local Police (ISLP-systeem) van de politie maar het project werd opgeschort gezien de meer algemene omzendbrief inzake discriminatie die in 2013 zou verschijnen. Op basis van de COL 13/2013 werd in 2013 een ontwerp-fiche uitgewerkt voor de "Interventiegids Terrein" met te volgen procedures in geval van discriminatie.

De werkgroep die in dit verband werd opgericht, heeft in 2014 de fiche in verschillende zones getest en de feedback van zowel het Centrum als uit de zones werden verwerkt.

Het Centrum hoopt dat in 2015 werk gemaakt zal worden van de implementatie en de bekendmaking van deze fiche.

✓ **Ethnic Profiling**

In 2014 heeft het Centrum samen met de Dienst Diversity van de politie 'Ethnic Profiling' op de agenda gezet. Ethnic Profiling is een praktijk die een beslissing over rechtshandhaving, zoals de politionele bevoegdheden m.b.t. identificatiecontrole, fouillering, aanhouding en doorzoeking, uitsluitend of overwegend baseert op iemands ras, etniciteit (of religie). In het kader van rechtshandhaving is profileren uiteraard een legitieme onderzoeksmethode om misdrijven te behandelen en nieuwe misdrijven te voorkomen. Er rijzen echter vragen wanneer deze methode uitsluitend op basis van etnische parameters wordt toegepast.

Nochtans staat deze praktijk haaks op de doelstellingen van de politie rond excellente politiezorg en gemeenschapsgerichte dienstverlening. Het heeft bovendien een negatieve impact op de beeldvorming rond politie.

Het Centrum voor Politiestudies heeft in samenwerking met de Dienst Diversity van de politie, het Centrum en een aantal externe partners, het voortouw genomen om hier in 2015 een studiedag (21.05.2015) en een publicatie (Cahier Politiestudies) aan te wijden.

✓ **Netwerk van referentiepolitieambtenaren en referentiemagistraten**

In 2014 heeft het Centrum de opleiding (NL) voor referentiepersonen discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven (zie 2.1.1) ontwikkeld in partnerschap met het Instituut voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, Cavaria en Transgenderinformatiepunt. Het is essentieel dat de referentiemagistraat van het betreffende gerechtelijk arrondissement deelneemt.

Naast doelstellingen rond kennis is voor het Centrum één van de belangrijkste doelstellingen het uitbouwen van een netwerk. Het Centrum heeft het engagement opgenomen om deze opleidingen niet als een 'one-shot' te benaderen maar om de referentiepolitieambtenaren inhoudelijk te blijven ondersteunen met relevante rechtspraak, juridisch advies in concrete dossiers, aankondigingen van studiedagen,... Het Centrum denkt na om dit te doen in de vorm van een 'nieuwsbrief'. Tot op heden verspreiden we de informatie aan de hand van mailinglijsten die we opstellen na iedere opleiding.

Daarnaast zal het Centrum per gerechtelijk arrondissement jaarlijks een terugkommoment organiseren voor de referentiepolitieambtenaren en de referentiemagistraat.

Het Centrum heeft de ambitie een gelijkaardig traject op te starten voor de Franstalige referentieambtenaren en magistraten.

✓ **Week van diversiteit lokale politie Antwerpen**

De lokale politie Antwerpen organiseert sinds 2010 de vijfdaagse opleiding 'Omgaan met diversiteit'. Sinds 2011 geeft het Centrum in dit kader een infosessie over de antidiscriminatiewetgeving.

De opleiding is verplicht voor alle personeelsleden en wordt vanaf 2015 9 keer per jaar georganiseerd, voordien was dit 6 keer per jaar. Telkens kunnen er maximaal 16 personeelsleden deelnemen.

Het doel van de opleiding is personeelsleden van de lokale politie Antwerpen te sensibiliseren en kennis te laten maken met de diversiteit in de stad Antwerpen, met verschillende doelgroepen die voor hen vaak nog onbekend zijn.

De opleiding start met een inleiding en omkadering, waarbij de noodzaak van de cursus verduidelijkt wordt. Daarna komen in de loop van de week experts aan bod om meer informatie te geven over specifieke doelgroepen en thema's. De deelnemers krijgen ook een dilemmatraining waarbij ze een aantal diversiteitsvraagstukken krijgen voorgelegd. Ten slotte stelt het Centrum zijn werking voor en wordt er een korte toelichting van de antidiscriminatiewetgeving gegeven.

De sessie van het Centrum wil de deelnemers vertrouwd maken met de antidiscriminatiewetgeving en de werking van het Centrum. Er wordt vastgesteld dat de wetgeving weinig gekend is en nauwelijks wordt toegepast. De tijd is echter te beperkt om de deelnemers grondig te informeren over de wetgeving. Verder wordt tijdens de sessies duidelijk dat het thema weinig of niet leeft bij de deelnemers. Ze zijn zich soms weinig bewust van de problematiek en hebben er dan ook weinig oog voor tijdens de uitoefening van hun job. Ten slotte doen sommige deelnemers tijdens de sessie erg stigmatiserende uitspraken.

Hoofdstuk 3 Uitdagingen voor 2015

3.1 Structurele uitdagingen voor het partnerschap

Het spreekt voor zich dat het bestaan van een Conventie en een partnerschap niet automatisch volstaan om de beoogde doelstellingen te bereiken. Ook de bestaande diversiteitscharters van de politie zijn op zich ontoereikend. Door de omvang van de politiestructuur en het verloop dat eigen is aan zo'n organisatie, moet er **blijvend en herhaald** geïnvesteerd worden in de acties en het beleid rond non-discriminatie en diversiteit. Anders geformuleerd : er is werk aan de winkel en er zal werk aan de winkel blijven. Zo blijft het Centrum vaststellen dat er binnen de politie een aantal **hardnekkige stereotypen** rond gender, handicap, origine, religieuze overtuiging of seksuele geaardheid overeind blijven, soms met extreme uitwassen tot gevolg. Ook wordt de relevantie van de antidiscriminatie-wetgeving meer dan eens in twijfel getrokken door politieambtenaren.

Tevens ontbreekt het binnen de politie nog vaak aan **kennis, vaardigheden en attitudes** in het optreden tegen discriminatie, haatmisdrijven en racisme. Als hoeder van de wet vervult de politie hierin nochtans een cruciale rol. Verder blijkt het niet altijd evident om binnen een korpscultuur - waarin collegialiteit hoog in het vaandel wordt gedragen – de nodige autonomie en morele moed aan de dag te leggen om te reageren op collega's die zich racistisch uitlaten of discriminatoire daden stellen. Op gebied van morele sensitiviteit en ethische competenties kan dus wellicht nog verder worden ingezet.

Ondanks het bestaan van de dienst Diversity binnen de politiestructuur, ontbreekt het volgens het Centrum nog te vaak aan **overtuiging, initiatief en slagkracht** om diversiteit hoog op de interne politieagenda te brengen en te houden. Dat heeft er in 2014 onder meer toe geleid dat een aanzienlijk aantal ingeplande opleidingen (ANPA) niet doorgingen wegens onvoldoende inschrijvingen. De bekendmaking en de communicatie die de politie voert rond het bestaande diversiteitsaanbod, zijn dus zonder meer voor verbetering vatbaar. Vanuit de zorg om de middelen van de Conventie niet verloren te laten gaan en te blijven beantwoorden aan de bestaande noden, heeft het Centrum voorgesteld dat een reeks politiezones zou worden aangeschreven om hun specifieke opleidingsbehoeften kenbaar te kunnen maken. De respons op dit aanbod is groot en de eerste opleidingen op maat zullen op korte termijn worden opgezet. Dit toont de noodzaak en het belang van een proactieve aanpak aan.

Ook de betrachting om meer **interne diversiteitstrainers** vanuit de politie zelf te kunnen inzetten, heeft de voorbije jaren erg weinig resultaat opgeleverd. De noodzakelijke investeringen om te beschikken over politietrainers die vorming kunnen geven over de behandelde thema's, werden niet gemaakt. Nochtans is de impact van opleiders uit het korps die vorming geven aan hun collega's doorgaans groot.

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. De acties en projecten die in het kader van de Conventie tussen de politie en het Centrum worden geïmplementeerd zijn een eerste en noodzakelijke stap. Maar daartoe kan het niet beperkt blijven. Nog essentiëler is het dat de politie zich die bezorgdheid volledig eigen maakt en ambities uittekent waarop ze gericht zal inzetten. De politie zal daarbij steevast kunnen rekenen op de ondersteuning en de expertise vanuit het Centrum.

Externe bijdrage: Isabelle Diependaele – Dienst Diversity Federale Politie

Het partnerschap tussen het Interfederaal Gelijke Kansencentrum en de politie is van onschatbare waarde. Dankzij de conventie kunnen we samen de strijd tegen alle vormen van discriminatie en racisme aangaan. De actualiteit toont aan dat deze strijd net als de promotie van gelijke kansen een uitdaging blijft voor elke politieambtenaar en de politieorganisatie op zich.

De dienst Diversity is dan ook vragende partij om in 2015 de ingeslagen weg verder te zetten en rond de drie essentiële pijlers samen te werken:

1. de opleidingen;
2. de ondersteuning aan de COP Diversity;
3. de ondersteuning in structurele projecten.

Het is noodzakelijk het aanbod van de standaardopleidingen te blijven garanderen en een doeltreffende oplossing te vinden voor die opleidingen die slechts op aanvraag zullen worden aangeboden. Daarnaast lijkt het aanbieden van diversiteit op maat en het effectief naar eenheden en zones toestappen een goede zet. De aanvragen zijn divers en daarom enorm boeiend om uit te werken. We zijn enorm benieuwd naar de resultaten en impact van deze aanpak.

Daarnaast is het essentieel om verder te investeren in de werkgroep cluster 12 (de vroegere module 5.4) uit de basisopleiding, om ons er van te verzekeren dat diversiteit en gelijke kansen inderdaad een rode draad zullen vormen doorheen de opleiding aan de aspiranten.

Sinds 2012 wordt door het Interfederaal Gelijkekansencentrum vastgesteld dat islamofobie aanwezig is binnen de politieorganisatie. Daarnaast worden we geconfronteerd met een groeiend anti-semitisme in de maatschappij. Het lijkt aangewezen om rond religies iets te organiseren binnen de politie.

Het concept 'haatmisdrijf' blijft een gevoelig punt binnen de politieorganisatie. Er is enerzijds een zekere terughoudendheid rond het werken volgens de principes die opgenomen zijn in de Col 13/2013 rond haatmisdrijven. Anderzijds blijft het aanduiden van referentiepersonen, vooral bij de lokale politie, een heikel punt. De dienst Diversity is dan ook vragende partij om blijvend te sensibiliseren rond deze thematiek in samenwerking met het Centrum.

Isabelle Diependaele – Diensthofd dienst Diversity Federale Politie.

Hoofdstuk 4 Andere vormen van samenwerking tussen politie en het Centrum

4.1 Individuele meldingen en dossiers

4.1.1 Algemeen kader

De dienst Eerste Lijn van het Centrum is voor melders het eerste contactpunt. Deze dienst ontvangt alle meldingen van discriminatie (inclusief haatmisdrijven en haatboodschappen) en vragen om informatie of advies. Als de melding binnen de bevoegdheid van het Centrum valt en de melder bijstand vraagt, wordt een dossier geopend.

De dienst Tweede Lijn behandelt individuele dossiers op basis van de criteria waarvoor het Centrum bevoegd is. Het Centrum probeert eerst oplossingen buiten het gerecht te vinden, maar kan ook in rechte optreden. Van deze mogelijkheid wordt slechts gebruik gemaakt bij ernstige en flagrante gevallen, wanneer dialoog niet mogelijk blijkt of de zaak een grote maatschappelijke impact heeft.

Door de behandeling van individuele dossiers wil de dienst ook belangrijke lessen trekken om op een preventieve en structurele manier te kunnen werken.

4.1.2 Meldingen en Dossiers 2014

In 2014 opende het Centrum 83 nieuwe dossiers inzake politie en justitie. 63 % daarvan ging over de politie. Dit cijfer verandert jaar na jaar nauwelijks, net als de feiten die worden gemeld. Op basis van de analyse van de inhoud van de dossiers, kunnen de dossiers in verschillende categorieën worden onderverdeeld. De grootste categorie heeft betrekking op (racistische) uitingen, verwijten en opmerkingen bij gerechtvaardigde politie-interventies. De tweede categorie bevat de klachten over willekeurige, discriminerende interventies. In het licht van de wetsbepalingen stelt men vast dat deze klachten betrekking hebben op de relatie politieambtenaar - burger.

In dit verband blijft het Centrum bezorgd over meldingen over politiegeweld. De politie moet op zodanige wijze optreden dat het gebruik van geweld zoveel mogelijk vermeden wordt. De wettelijke basis voor het gebruik van geweld wordt gevormd door artikel 37 en 38 WPA. Opdat artikel 37 en 38 WPA conform zou zijn met het EVRM, pleit het Centrum voor de invoeging van de vereiste van 'absolute noodzakelijkheid'. Dit zou kunnen gebeuren door een wetwijziging of nieuwe omzendbrief m.b.t. de Wet op het politieambt. Het gebruik van geweld als middel om een opdracht uit te voeren, lijkt ons overigens belangrijk genoeg om er een apart hoofdstuk aan te wijden dat opgaat voor de politie en haar overheden. Zo wordt duidelijk dat artikel 37 WPA zich niet alleen richt tot politieambtenaren op het terrein, maar bij uitbreiding tot alle politieoverheden.

In geval van een mogelijk misdrijf door een politieambtenaar blijkt dat sommige tuchtoverheden systematisch de afloop van een strafprocedure afwachten, alvorens zich uit te spreken over dezelfde feiten. Deze handelswijze is strijdig met de rechtspraak van de Raad van State. Het Vast Comité van Toezicht kaartte deze kwestie eveneens aan in zijn jaarverslagen en suggereert een wetgevend initiatief om deze kwestie op te helderen.

De laatste categorie omvat dossiers van politieambtenaren die onder discriminerende opmerkingen van één van hun collega's zouden lijden of naar mogelijke discriminatie in het politiekorps inzake aanwerving of bevordering.

Bij onderzoek van dossiers inzake aanwerving, zijn er problematische cases waaruit blijkt dat allochtonen cultureel of religieus gerichte vragen kregen die niet aan autochtone kandidaten werden gesteld. De jury's dienen dan ook te worden gesensibiliseerd over het diversiteitsbeginsel en gewezen op het feit dat vanzelfsprekende aanwervingsprocessen tot uitsluiting kunnen leiden van competente personen wegens hun origine en/of geloofsovertuiging.

4.2.3. Discriminatiebestrijding door de politie

De strafrechtelijke aanpak van discriminatie, met name door politie en justitie, vindt een nadere uitwerking in de COL13/2013 van het College van de Procureurs-Generaal. De ervaringen in een aantal individuele politiezones dragen bij om de richtlijnen nog beter te laten aansluiten met de praktijk op lokaal niveau.

In de praktijk kenmerkt de implementatie zich nog steeds door een grote mate van vrijblijvendheid en een beperkt effect bij de verantwoordelijke politiemedewerkers.

Voorwaarden ter verbetering:

- De bekendheid bij korpsleidingen en leidinggevendenden moet worden verbeterd.
- De implementatie vereiste een doordachte (communicatie)strategie en mag niet worden gekenmerkt door vrijblijvendheid.
- Bij de implementatie moet worden benadrukt dat het om discriminatiebestrijding in de zin van operationeel beleid gaat (opsporing en handhaving).
- Procesbewaking. Aangiften (klassieke processen –verbaal) dienen zo spoedig mogelijk naar de referentiemagistraat racisme en discriminatie te worden gezonden. Hierop dient stringenter te worden toegezien.
- Geen vereenvoudigde VPV's (vereenvoudigd proces-verbaal). Er dient vooraf over het concrete dossier overleg plaats te vinden met de referentiemagistraat.
- Voor de behandeling van discriminatiezaken is een (regelmatig) overleg met het parket noodzakelijk. Een regelmatig overleg leidt tot meer mogelijkheden voor sturing door politie en het OM.
- Periodieke uitwisseling tussen referentieambtenaren. Voor uniform beleid is goede onderlinge afstemming noodzakelijk.
- Discriminatiebestrijding als onderdeel van het politiebeleid. De verplichtingen van de COL13/2013 dienen onderdeel uit te maken van het zonaal veiligheidsplan en daarmee van binnenuit door de politie gedragen te worden.
- De gerichte implementatie van de COL13/2013, in combinatie met een breder georiënteerde opleiding over de wetgeving, lijkt een goede methode om de complexe discriminatieproblematiek onder de aandacht te brengen.
- Vormingen in discriminatie van de aangeduide referentieambtenaren discriminatie en haatmisdrijven en verbalisanten. Het herkennen van discriminatie en tevens bekendheid met de COL13/2013 is van belang voor hen die de verplichtingen dienen uit te voeren. Andere methoden/middelen (intranet, nieuwsbrief) kenmerken zich door een grote vrijblijvendheid of door een beperkt effect wat betreft kennisoverdracht.

De referentieambtenaar discriminatie en haatmisdrijven zoals bedoeld in de COL13/2013

De omzendbrief schrijft expliciet voor dat de korpschef van de lokale politie een referentieambtenaar inzake discriminatie en haatmisdrijven aanstelt. Er zijn géén criteria vastgesteld over het profiel van de referentieambtenaar. De benoeming van deze contactpersonen kenmerkt zich door een grote diversiteit.

In de praktijk van de opleidingen (zie 2.1.1 en 2.1.3) blijkt dat de huidige referentiepersonen zeer uiteenlopende hiërarchische posities en functieniveaus hebben. Het Centrum is in toenemende mate positief over de referentieambtenaren die binnen de lokale politiezones belast zijn met discriminatiezaken. Toch is de ervaring dat de kennis over het onderwerp nog te veel afhankelijk is van de individuele betrokkenheid, er onvoldoende sprake is van inbedding in de korpsen en er nauwelijks uitwisseling en afstemming plaatsvindt tussen de referentieambtenaren van de korpsen.

Registratie

De registratie door de politie is in afgelopen jaren niet verbeterd, terwijl deze registratie in de Col13/2013 als een noodzakelijke voorwaarde wordt gesteld om een beter zicht te krijgen op de discriminatieproblematiek. De politie moet zowel de discriminatiezaken als gemeenrechtelijke misdrijven met discriminatoir motief registreren, maar de registratie van haatmisdrijven verloopt gebrekkig. In de praktijk wordt vaak alleen het

zwaarste misdrijf geregistreerd en niet de discriminatoire achtergrond. Gebrek aan kennis over discriminatie belemmert de politie om bij haatmisdrijven discriminatoire elementen te kunnen herkennen.

Naast de registratie, is de afstemming over de manier waarop dat gebeurt een belangrijk aandachtspunt. In de praktijk hanteren de lokale politiezones niet allemaal hetzelfde systeem.

De registratiesystemen van politie en OM zijn verschillend. Ten behoeve van eenduidigheid, afstemming van registratie dient overleg plaats te vinden tussen de politie en het OM.

4.3 VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap

4.3.1 Onafhankelijk mechanisme ter bevordering van het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap

De dienst Handicap/VN-verdrag van het Centrum dient – op basis van de anti-discriminatiewetgeving en het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap – mee in te staan voor het stimuleren van structurele beleidsontwikkeling voor het bestrijden van discriminatie op basis van handicap en het bevorderen van de inclusie in alle domeinen van het maatschappelijk leven. Ze vervult in het bijzonder de opdracht als onafhankelijk mechanisme – toevertrouwd aan het Centrum in juli 2011 door de federale staat en de deelstaten – inzake de bekendmaking, de bescherming en de opvolging van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

4.3.2 Toegang assistentiehonden tot publieke plaatsen

De Belgian Assistance Dog Federation (www.badf.be) heeft in november 2014 het Centrum geïnterpelleerd over de gebrekkige kennis van politiemensen over de regionale reglementeringen met betrekking tot de toegang voor assistentiehonden. Deze reglementering voorziet het recht tot toegang voor alle personen begeleid door een assistentiehond tot alle voor het publiek toegankelijke plaatsen. Er zijn hierop enkele uitzonderingen, zoals b.v. zwembaden, keukens en operatiekwartieren van ziekenhuizen. In geval van overtreding voorziet de wetgever boetes. Het is dus erg belangrijk dat de politie een proces-verbaal opstelt bij een vraag tot vaststelling van deze overtreding. Het lijkt er op dat dit vaak nagelaten wordt omdat vele politiemensen deze reglementering niet kennen. Om aan deze situatie tegemoet te komen, heeft het Centrum een overlegvergadering gehad met verantwoordelijken binnen de politie, alsook op 25 april 2015 een sensibiliserend artikel verspreid via diverse communicatiekanalen naar aanleiding van de internationale dag van de geleidehond.

Hoofdstuk 5 Bijlagen

5.1 Opleidingen aan de politie in 2014

	Data	Duur	Titel	Opdrachtgever	Doelgroep	Deelnemers	medewerker	N L	F R
1	21- 23/01	2	Het concreet beheren van diversiteit in mijn eenheid	DSEO		Annulatie			x
2	23/01	1	Wettelijk kader	DSEF		Annulatie		x	
3	30/01	1	Hoe reageren op discriminerende uitlatingen	VESTA		Annulatie		x	
4	04-06/02	2	Diversiteit integreren in het HRM-beleid	VESTA		Annulatie		x	
5	31/01	1	Wettelijk kader	DSEF	OPS + CALog	15 (22 inschrijvingen)	2		x
6	31/01	1	Pesten op het werk	DSEF	vertrouwenspersonen	8 (10 inschrijvingen)	2		x
7	11-12-26/02 en 12-26/03	5	Politie, Holocaust en mensenrechten	Dossin Kazerne	OPS + Calog	18 (18 ingeschreven)	1	x	
8	11-12-26/02 et 12-26/03	5	Politie, Holocaust en mensenrechten	Caserne Dossin	OPS + CALog	18 (18 inschrijvingen)	1		x
9	18-20/02	2	Diversiteit en de holebithematiek	DSEF	OPS + CALog	16 (18 inschrijvingen)	2		x
10	14/03	1	Homofobie	Regenbooghuis		Annulatie		x	
11	14/03	1	Homofobie	Regenbooghuis	OPS + CALog	13 (10 inschrijvingen)	1		x
12	20/03	1	Hoe reageren op	DSEF	OPS+ CALog	11(13 inschrijvingen)	2	x	
13	25/03	1/2	Wettelijk kader	AHINP	OPS	26	1	x	
14	2/04	1	Wettelijk kader	DSEF	OPS + CALog	22 (21 inschrijvingen)	2		x
15	25/04	1/2	Week van diversiteit Lokale politie Antwerpen	Lokale politie Antwerpen	OPS	17	2	x	
16	13-15/05	2	COL 13/2013	OPAC		Annulatie		x	
17	22/05	1	Hoe reageren op discriminerende uitlatingen	DSEF	OPS + CALog	12 (16 iinschrijvingen)	2		x

18	22/05	1	Wettelijk kader	DSEF	OPS + Calog	15	1	x	
19	6/05	1/2	Wettelijk kader	Zone de police de Orneau-Mehaigne	OPS + CALog	80	2		x
20	31/05	1/2	Week van diversiteit Lokale politie Antwerpen	Lokale politie Antwerpen	OPS	17	2	x	
21	03-05/06	2	Interculturele comm	PLOT	Annulatie			x	
22	03-05/06	2	Het concreet beheren van diversiteit in mijn eenheid	DSEO	OPS + CALog	6 (11 inschrijvingen)	2	x	
23	13-15/05	2	Diversiteit en de holebithematiek	DSEF	Annulatie				x
24	10- 12/06	2	Interculturele communicatie	Académie de police de Liège	Annulatie				x
25	10-12/06	2	Interculturele communicatie	DSEF	Annulatie			x	
26	20/6	1	Homofobie	Regenbooghuis	Annulatie				x
27	20/6	1	Homofobie	Regenbooghuis	Annulatie			x	
28	26/06	1	Wettelijk kader	Académie de police de Namur	OPS	14 (15 inschrijvingen)	2		x
29	2-4/9	2	Het concreet beheren van diversiteit in mijn eenheid	DSEO	OPS + CALog	10 (15 inschrijvingen)	2		x
30	9/9	1	Wettelijk kader	Académie de police de Liège	OPS	6 (9 inschrijvingen)	2		x
31	9 en 11/09	2	Diversiteit en de holebithematiek	DSEF	OPS + CALog	6 (10 inschrijvingen)	2	x	
32	16-18/9	2	Diversiteit en de holebithematiek	DSEF	OPS + CALog	12 (18 inschrijvingen)	2		x
33	25/9	1	Hoe reageren op discriminerende uitlatingen	DSEF	OPS + CALog	15			x
34	25/9	1	Wettelijk kader	DSEF	OPS	13 (17 inschrijvingen)	1	x	
35	30/9 en 02/10	2	COL 13/2013 GA Gent	OPAC	OPS	11	2	x	
36	7-9/10	2	Diversiteit integreren in het HRM-beleid	DSEF	Annulatie				x
37	7-9/10	2	Diversiteit in elke politieopleiding	DSEF	Annulatie			x	
38	14-16/10	2	Diversiteit in elke politieopleiding	DSEF	Annulatie				x
39	24/10	1/2	Week van diversiteit Lokale politie Antwerpen	Lokale politie Antwerpen	OPS	17	2	x	

40	4 en 6/11	2	Interculturele communicatie	DSEF	OPS + CALog	13 (20 inschrijvingen)	2	x	
41	13/11	1	Hoe reageren op discriminerende uitlatingen	DSEF	OPS+CALog	12	1		x
42	13/11	1	Hoe reageren op discriminerende uitlatingen	DSEF	OPS+CALog	14 (18 inschrijvingen)	2	x	
43	21/11	1	Homofobie	Regenbooghuis	OPS+CALog	14	1		x
44	22/11	1/2	Week van diversiteit Lokale politie Antwerpen	Lokale politie Antwerpen	OPS	17	2	x	
45	2 en 4/12	2	Diversiteit integreren in het HRM-beleid	DSEF	Annulatie			x	
46	8-10/12	2	COL 13/2013 GA Antwerpen	VESTA	OPS	16	2	x	
47	9-11/12	2	Interculturele communicatie	DSEF	OPS+CALog	12 (17 inschrijvingen)	2		x
48	12/12	1	Homofobie	Regenbooghuis	OPS+CALog	13	1		x
49	12/12	1	Homofobie	Regenbooghuis	OPS+CALog	9	1	x	
50	13/12	1/2	Week van diversiteit Lokale politie Antwerpen	Lokale politie Antwerpen	OPS	17	2	x	
Totaal						521			

5.2 Deelnemers HPM-project 2014

Totaal 2014			1212
		Vrouwen	351
		mannen	861
		vrouwen	29%
		mannen	71%

aantal sessies
2014 91

aantal vrouwen	N	222	63,20%	F	129	36,80%
Aantal mannen	N	611	71,00%	F	250	29,00%

		Lok Pol	675	vr		220	m	455
		Fedpol	537	vr		131	m	406
		lokpol	55,70%					
		fedpol	44,30%					

Groepen	lokale politie	Federale politie
	Pz Mechelen	DGA Direct-generaal
	Pz Willebroek	DGA
	Pz Schaarbeek	PJF Dinant
	Pz Noord	PJF DJP
	Pz Hekla	FGP Asse
	Pz La Louvière	Dar Interventiekorps FGP
	Pz Antwerpen	Gent
	Pz Brussel Hoofdstad	CGO CGOO
	Pz Sint Niklaas	FGP Brugge
	Pz Regio Rhode	DGS BO Direct-generaal
	PZ Midi	

5.3 Ethisch competentiekader

	Kennis	Vaardigheden	Attitudes
Regelnaleving	Regels en procedures (1)	Regels en procedures toepassen (2)	Houding ten aanzien van regels (3)
Morele sensitiviteit	Positie in de maatschappij en organisatie (4)	Situatie definiëren als moreel dilemma Verschillende oplossingen zien (5)	Cognitieve empathie Emotionele empathie (6)
Moreel redeneren	Morele argumenten: - regels - gevolgen voor anderen - eigenbelang (7)	Verschillende morele argumenten gebruiken : - regels - gevolgen voor anderen - eigenbelang (8)	Flexibiliteit: - niet alleen regels - niet alleen gevolgen voor anderen - niet alleen eigenbelang (9)
Morele motivatie en moreel karakter	Regels en gevolgen voor anderen zijn belangrijker dan eigenbelang (10)	Prioriteit geven aan regels en gevolgen voor anderen bij de beslissing (11)	Autonomie Morele moed (12)

5.4 Referenties bij externe bijdrage van Annelies De Schrijver (zie 1.1)

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.

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

Ringeling, A. & Van Sluis, A. (2011). *Verkenning naar het thema 'gezag'. Een verkennende studie voor de strategische onderzoeksagenda politie*. Apeldoorn: Politieacademie.

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