

Jaarverslag

Conventie Federale Politie - Unia

Budget 2017

Unia - Interfederaal Gelijkekansencentrum
Koningsstraat 138 - 1000 Brussel

Juni 2018

INHOUDSTAFEL

Voorwoord	2
Belangrijkste uitdagingen voor 2017	4
1.1. Vervolgmodules voor leidinggevendenden van de federale politie	4
1.2. Project over politionele selectiviteit - samenwerking UNIA/NICC/PolBruno	6
1.3. COL 13/2013 in de gerechtelijke arrondissementen: focus op cyberhaat	7
1.4. Kazerne Dossin - Project Holocaust, Politie en Mensenrechten (HPM)	10
1.5. Trainers opleiden tijdens de basisopleiding van politieambtenaren	12
1.6. Samenwerking met de lokale politie	14
1.6.1. Opleidingstraject over COL13/2013 met de politiezone Brussel-West	14
1.6.2. Veertiendaagse van de diversiteit, politiezone Brussel-Noord: een opleiding COL13/2013 die de samenwerking en de transversaliteit van projecten van de zone versterkt	16
1.6.3. Bewustmakingsdag over homofoob, lesbofoob en transfoob geweld in Brussel: een opleiding die aan herziening toe is	17
BIJLAGE - Conventie Politie - Unia: prestaties 2017	18

Voorwoord

In het kader van de Conventie met de Federale Politie deelt Unia haar gespecialiseerde kennis op drie vlakken:

- haar juridische kennis om bij politie en de magistratuur netwerken m.b.t. haatmisdrijven op te zetten;
- haar kennis over omgaan met diversiteit om binnen de organisatie een verandering teweeg te brengen door een diversiteitsbeleid uit te stippelen;
- haar kennis over opleidingstechnieken om een dialoog tot stand te brengen en actieplannen 'op maat' voor te stellen die een antwoord bieden op de omstandigheden waarmee de geïntegreerde politie wordt geconfronteerd.

Tegen welke problemen op het vlak van diversiteit kijkt de politie vandaag aan? Wat is de meerwaarde van de samenwerking tussen de politie en Unia?

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

Bepaalde politieacties, zoals de strijd tegen terrorisme, kunnen leiden tot spanningen in de relaties tussen gemeenschappen, zowel tussen de politie en minderheden als tussen de politie en de gehele bevolking. Terwijl ze de veiligheid in het hele land verzekert, stelt de politie als eerste vast dat de spanningen oplopen, waarvan ze zelf het grootste slachtoffer kan zijn. Hoe moet de politie deze spanningen aanpakken en tegelijk strafrechtelijk strafbare gevallen van discriminatie en racisme en de niet-aflatende haatboodschappen bestrijden? Unia reikt voor dit laatste aspect de nodige tools aan en steunt de politie met een doorgedreven opleiding over het wettelijk kader en door het netwerk van gerechtelijke en politieke actoren uit te breiden.

De politie en Unia, partners om een diversiteitsbeleid in de organisatie te introduceren

Als moderne organisatie, die de democratische waarden hoog in het vaandel draagt, moet de politie ook correct omgaan met alle vormen van diversiteit binnen de eigen rangen: etnische diversiteit, seksuele geaardheid, gender, leeftijd enz. Hoe wordt die diversiteit echter binnen de organisatie ervaren? Hoe ga je om met eventuele spanningen om de eenheid binnen het team te bewaren die absoluut noodzakelijk is om als politie te kunnen fungeren?

De politie als verspreider/dader en/of slachtoffer van haatboodschappen en -misdrijven

Politiemensen kunnen zich tijdens interventies of bij contacten met burgers schuldig maken aan uitlatingen of handelingen die strijdig zijn met de antidiscriminatiewetgeving, onder andere door de manier waarop ze sommige klachten afhandelen. Moet er voor iedere vorm van agressie een pv worden opgesteld? Gaat het wel degelijk om een geval van discriminatie? In hoeverre is hun oordeel beïnvloed door vooroordelen en stereotypen?

En hoe gaan politiemensen zelf om met agressief gedrag van burgers of collega's? Heeft de politie de nodige middelen om medewerkers te bestraffen of te steunen, of om als bemiddelaar op te treden? Als publieke instantie die moet waken over transparantie, is het de taak van Unia om oog voor deze kwesties te hebben.

Dit jaarverslag werd geschreven in een context van onrust. Sinds de vreselijke aanslagen in Frankrijk en België kunnen we immers niet naast de druk kijken waaraan de politiediensten zijn blootgesteld. Op basis van de meldingen die ze ontvangt, stelt Unia vast dat het aantal haatboodschappen en soms zelfs haatmisdrijven lijkt toe te nemen.

Als we de cijfers echter even buiten beschouwing laten, duidt dit fenomeen op spanningen die verdeeldheid kunnen zaaien. Rekening houdend met hun respectievelijke opdracht, moeten de geïntegreerde politie en Unia in het kader van hun samenwerking waakzaam blijven.

We wensen u alvast veel leesplezier.

Patrick Charlier en Els Keytsman
Co-directeurs

Belangrijkste uitdagingen voor 2017

Het jaarverslag 2016 wees op de volgende uitdagingen voor 2017.

1. De nodige middelen inzetten om het diversiteitsbeleid van het CG door te voeren, waarover in 2015 nog een ambitieuze nota werd voorgesteld. Het aanbieden van vervolgmodes in de verschillende DIRCO's moet in 2016 de rode draad en het uitgangspunt zijn voor de samenwerking tussen Unia en de federale politie.
2. De dienst Diversiteit versterken zodat die het gecoördineerd actieplan diversiteit, dat in de nota werd aangekondigd, centraal kan aansturen.
3. Investeren in hr-opleidingen om bij het werven rekening te houden met het aspect diversiteit en om in te spelen op de noden op het terrein.
4. Eraan denken om trainers te trainen zodat diversiteit op een transversale manier wordt aangepakt.
5. De samenwerking tussen Unia, de politie en het parket op het vlak van haatspraak, discriminatie en mensenhandel versterken.
6. De impact van de antiterrorismewetten op het antidiscriminatiebeleid aan de orde stellen.

De volgende balans laat toe om:

- in kaart te brengen wat nodig is om de vermelde uitdagingen aan te gaan;
- projecten te identificeren die nog actueel zijn, maar waarvan de doelstellingen en doelgroepen moeten worden bijgestuurd.

1.1. Vervolgmodules voor leidinggevenden van de federale politie

Pro memorie

In het jaarverslag 2015 over de Conventie Politie/Unia verheugde Unia zich over het diversiteitskader in de strategische nota van Commissaris-generaal De Bolle. Unia stelde immers vast dat een deel van de politie discriminatie en diversiteit nog te vaak als ondergeschikte thema's beschouwen. Het nieuwe algemeen strategisch kader van de Commissaris-generaal betekende een belangrijke stap in de richting van een gedeeld diversiteits- en antidiscriminatiebeleid. Unia en de politie hebben op basis daarvan strategische keuzes gemaakt door resoluut te investeren in een opleidingstraject voor de leiding en de hr-managers van de federale politie. Dat opleidingstraject bestaat uit een basismodule over het wettelijk kader en de uitdagingen voor de politieleiding en uit vervolgmodes. De thema's van deze vervolgmodes zijn bepaald aan de hand van vragenlijsten om te peilen naar de opleidingsbehoeften:

- Hoe omgaan met discriminerende uitspraken?
- Hoe omspringen met diversiteit in het hr-proces?
- Hoe diversiteit in de basisopleiding aan de politieacademie integreren?
- Hoe omspringen met diversiteit in de teams?

In haar jaarverslag 2016 beloofde Unia om deze vervolgmodes in overleg met de dienst Diversiteit van de politie en met de ANPA te plannen. Er waren ook plannen om te voorzien in begeleiding op maat van directies en eenheden (zoals CSD Brugge). Unia drong erop aan dat de aanvrager de

drijvende kracht bleef en het voortouw in het traject nam. Zijzelf zou waar nodig gerichte steun en hulp bieden.

Bevindingen 2017

De ambitieuze doelstellingen van de diversiteits- en discriminatieopleiding voor de leidinggevenden werden jammer genoeg niet gehaald: alle geplande opleidingen moesten bij gebrek aan inschrijvingen worden geannuleerd (het vereiste minimumaantal deelnemers dat in de Conventie was vastgelegd, werd niet gehaald). Hiervoor kunnen verschillende organisatorische en communicatieve redenen worden aangehaald. Feit is dat het politiewezen er niet in geslaagd is om leidinggevenden op langere termijn warm te maken voor deze opleidingen, die een aanvulling vormen op de basismodule die ze in 2016 hebben gevolgd.

Nochtans voldoet dit project aan behoeften en is er vraag. Het bewijs is de vervolgmodule die Unia op vraag van de Dirco's van Gent, Leuven, Brugge, Antwerpen, Halle-Vilvoorde en Limburg heeft georganiseerd.

Deze samenwerking tussen Unia en de DG heeft een aantal structurele problemen aan het licht gebracht, die bijzonder interessant zijn voor het politiewezen. De gesprekken met de deelnemers hebben drie bevindingen opgeleverd.

1. Er is geen tijd of ruimte om als team 'stoom' af te blazen en de spanningen los te laten die gepaard gaan met het werk op het terrein. Dit structurele manco heeft een directe impact op het werk van de leiding en op de groepsdynamiek. Volgens de deelnemers zijn discriminerende seksistische, racistische of homofobe uitlatingen binnen teams doorgaans het gevolg van spanningen op het terrein. Een machtscultuur, die te maken heeft met de aard van het politiewerk, leidt in combinatie met routinewerk tot stereotypen en vooroordelen over bepaalde bevolkingsgroepen. Zij denken dat dit fenomeen kan worden teruggedrongen door de teams te laten roteren

Omdat er geen 'plek' is waar het personeel zijn frustraties kwijt kan en door organisatorische problemen als gevolg van de onderbemanning, heeft de leiding moeite om te achterhalen wat er in de teams 'leeft' en om zich te positioneren wanneer het uit de hand loopt.

2. Het gebrek aan middelen om jonge rekruten te coachen die met de bevolking in contact staan. Volgens de deelnemers is een striktere begeleiding hier een absolute must; een goede mix qua ervaring binnen de teams is een meerwaarde zolang de organisatiecultuur rekening houdt met dit aspect en werk maakt van diversifiëring bij het werven en iets doet aan de generatiekloof en aan de verschillen in beroepskennis.

3. Fout en/of ongepast gebruik van sociale media door de werknemers. Volgens de deelnemers moet de organisatie werk maken van een gedragscode voor het gebruik van sociale media en ervoor zorgen dat politiemensen zich ernaar schikken.

Drijfveren in 2018

Unia is van oordeel dat de vraag naar opleidingen direct van de algemene directies moet uitgaan. Die zijn immers het beste geplaatst om:

- de behoeften van de medewerkers en de organisatie in kaart te brengen, zodat Unia begeleiding op maat kan aanbieden;
- het initiatief te nemen om te komen tot een samenwerking tussen de logistieke diensten, de opleidingsdiensten en Unia. Het engagement van de leiding is cruciaal om een opleidingstraject te steunen en de werknemers ervoor warm te maken.

Momenteel zijn er voor 2018 in Brugge, Antwerpen en Leuven opleidingen over 'omgaan met...' gepland. In het Franstalige landsgedeelte zijn er nog geen vaste plannen. Unia raadt de Dienst Diversiteit aan om nog eens na te denken over zijn communicatiestrategie en het opleidingsaanbod bij te sturen om de vraag aan te wakkeren.

1.2. Project over politionele selectiviteit - samenwerking UNIA/NICC/PolBruno

Context

Tijdens haar interventies of haar contacten met burgers kan de politie zich schuldig maken aan uitlatingen of handelingen die indruisen tegen de antidiscriminatiewetgeving. Dit is het geval wanneer ze kiest voor een 'stop & talk' en/of een 'stop & search' zonder dat ze hiervoor een wettelijke reden heeft. Etnische profilering heeft een negatieve impact op de relatie tussen de politie en bepaalde gemeenschappen en op het werk en de resultaten van de politie. Net dat wil de politiezone Brussel-Noord onderzoeken om de kwaliteit en de doelmatigheid van haar interventies te verbeteren.

Daarom hebben Unia, de politiezone Brussel-Noord en het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC) de handen in elkaar geslagen om een onderzoeksproject over etnische profilering op te starten. Dit onderzoek zal door het NICC worden uitgevoerd. De krijtlijnen zijn uitgezet op basis van de opleiding 'Etnische profilering' die de leidinggevenden en de sleutelfiguren van deze zone hebben gevolgd. Het onderzoek moet objectieve informatie opleveren en een analyse mogelijk maken van politionele selectiemechanismen.

Hierna sommen we nog even de doelstellingen van dit actieonderzoek op:

- Eventuele onrechtmatige vormen van profilering in de politiepraktijk en in de uitvoering van de taken in de politiezone Polbruno in kaart brengen.
- De vraag stellen of deze praktijken doeltreffend zijn om goede politieonderzoeken te voeren en de criminaliteit terug te dringen.
- De omvang van het discriminatierisico nagaan en van de negatieve impact die dit kan hebben op de relatie tussen de politie en de burgers.
- Waar nodig de praktijken van politiemensen bijsturen en het gebruik van controle-instrumenten invoeren.

Stand van zaken project

De onderhandelingen voor het onderzoek zijn in 2016 afgerond. Het onderzoek zal twee jaar duren. Het project is in juli 2017 opgestart met het aantrekken van een ervaren onderzoekster bij het NICC. Momenteel kan er nog niet over eventuele resultaten worden gecommuniceerd omdat het onderzoek nog aan de gang is. Een belangrijk aspect is de omkadering die voor het actieonderzoek is opgezet. Er is een stuurgroep voor de praktische en communicatieve aspecten en een begeleidingscommissie met daarin leden van het Belgische politiewezen, Belgische en buitenlandse onderzoekers en vertegenwoordigers van middenveldorganisaties die met de thematiek vertrouwd zijn.

M.b.t. onrechtmatige politionele selectiviteit zijn er een aantal denkpijlers waaraan de geïntegreerde politie kan werken.

1. Het is immers cruciaal om politiemensen op het terrein beter te wapenen. Unia wil dat het politiewezen duidelijker vastlegt wanneer en waarom controles worden gehouden en hoe tussenkomsten van de ordediensten moeten verlopen. Daarom zijn duidelijke richtlijnen een must en moet er gebruik gemaakt worden van de vaardigheden van mensen op het terrein om een beter beeld van het fenomeen in de praktijk te vormen. Die vaardigheden moeten tijdens de basisopleiding van politiemensen worden aangeleerd en vervolgens (verder) ontwikkeld tijdens bijscholingen die afgestemd zijn op de specifieke omstandigheden in iedere zone.
2. De community policing-aanpak - gemeenschapsgerichte politie - is bijzonder belangrijk om de contacten tussen de politie, de bevolking en maatschappelijke groepen te bevorderen. Unia wil een zinvolle dialoog opstarten tussen minderheidsgroepen en de politiediensten om op een structurele en echt doelgerichte manier banden tussen de gemeenschappen en de ordediensten te smeden.
3. Onrechtmatige selectiviteit kan ook een gevolg zijn van de organisatorische keuzes en de strategische plannen van de politieleiding: Unia wil dat die maatregelen neemt en werkt maakt van deze kwestie.

1.3. COL 13/2013 in de gerechtelijke arrondissementen: focus op cyberhaat

Context

De opleiding 'Discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven - omzendbrief COL13/2013' is in eerste instantie bedoeld voor de referentieambtenaren van de lokale politie en de referentiemagistraten die in het kader van deze omzendbrief zijn aangeduid.

Unia werkt sinds 2014 aan het opzetten en uitbreiden van een netwerk van door de politiezones benoemde referentieambtenaren, parketmagistraten en verschillende actoren uit het maatschappelijk middenveld. Het gaat om een langetermijnproject dat de referentiepersonen duurzame steun wil bieden m.b.t. haatboodschappen en -misdrijven en gevallen van discriminatie.

Bevindingen in 2017

Tot haar genoegen heeft Unia in 2017 47 Franstalige referentieambtenaren over discriminatie en haatmisdrijven kunnen opleiden: vijf gerechtelijke arrondissementen konden van de opleiding genieten (Brussel, Luik, Eupen, Namen en Luxemburg). Voor de referentieambtenaren van verschillende Nederlandstalige arrondissementen was er een terugkeerdag gepland.

Evaluaties van de deelnemers

- Zoals we al aanhaalden, beschouwen politiemensen de aanwezigheid van referentiemagistraten tijdens de opleidingen als een echte meerwaarde. Op die manier leren de betrokkenen elkaar kennen: de magistraten zeggen dat ze heel wat bijleren over de omstandigheden waarin politiemensen hun werk moeten doen en de politiemensen zijn vragende partij voor uitleg over het beleid van het parket m.b.t. haatboodschappen en haat- en discriminatiemisdrijven.
- Politiemensen geven aan dat ze een beter onderscheid tussen de verschillende inbreuken kunnen maken nadat ze hun kennis op praktijkgevallen hebben toegepast. De debriefings focussen op de bijbehorende rechtspraak, wat een niet te veronachtzamen aspect is, want zo wordt duidelijk dat goed politiewerk bij het behandelen en registreren van klachten, resultaten oplevert.
- De samenwerking wordt bijzonder op prijs gesteld om de rol en de positie van referentieambtenaren in te vullen door goede praktijkvoorbeelden uit te wisselen.
- De ontmoetingen met sprekers die geen deel uitmaken van de politie, zijn nuttig om het partnernetwerk uit te breiden, in het bijzonder wat de bijstand aan slachtoffers betreft (ontmoeting met lokale contactpunten van Unia, met vzw's die zich met LGBT-kwesties bezighouden, met experts in victimologie enz.). De keuze van deze sprekers is soms een uitdaging omdat de bijdragen direct moeten aansluiten bij het werk van de politiemensen.

Focus op haatboodschappen

Op vraag van de politiemensen en de magistraten heeft Unia bijzondere aandacht aan het thema cyberhaat besteed: de omzendbrief hamert terecht op deze problematiek die erg belangrijk is voor de politie en de magistratuur, omdat cybercriminaliteit een nieuwe vorm van criminaliteit is die gelinkt is aan mensenhandel en die aanleiding geeft tot heel wat inbreuken. Unia wees al in haar jaarverslag 2016 op deze uitdaging. Mevrouw Julie Feld, referentiemagistraat in Brussel en deskundige op dit vlak, heeft samen met specialisten van Unia en aan de hand van concrete voorbeelden de kennis van de deelnemers in Brussel, Namen en Luxemburg uitgebreid.

Vooruitzichten 2018

Gelet op de huidige situatie en op onze ervaringen, bieden zich in 2018 een aantal opportuniteiten aan.

1. Updaten van de lijsten met referentieambtenaren

Net als in haar vorige jaarverslag pleit Unia voor het updaten van de lijst met referentieambtenaren per politiezone en op federaal niveau, omdat we geen garantie hebben dat onze lijsten regelmatig en nauwgezet worden bijgewerkt. Dit veronderstelt dat de systemen voor het doorgeven van informatie bij de geïntegreerde politie eventueel onder de loep moeten worden genomen. Los van de paar referentieambtenaren van de federale politie die aan opleidingen in de gerechtelijke arrondissementen hebben deelgenomen, hebben we trouwens nog geen specifieke opleiding voor deze doelgroep kunnen organiseren, omdat we niet over een volledige actuele lijst beschikken.

2. De kwestie van de versterkende werking van deze opleidingen en van het delen van kennis

Zoals in het jaarverslag 2016 vermeld, tracht Unia om de succesindicatoren in kaart te brengen om de impact van de opleidingen in de praktijk te kunnen nagaan. Unia stelt voor om dit in twee fasen te doen.

Eerst moeten de succesindicatoren in kaart worden gebracht. Dit doen we in overleg met de referentieambtenaren die we ontmoeten. En hoewel dit werk nog wat moeten worden verdiept, tekenen zich nu al bepaalde indicatoren op korte en lange termijn af.

- 1) De persoonlijke kennis van politiemensen over de inhoud en de stand van zaken van de wetgeving en de evolutie van de rechtspraak op peil houden via vervolgdagen.
- 2) Toezicht uitoefenen op de specifieke registratiesystemen van de verschillende politiezones om een vlotte doorstroming van de informatie te verzekeren, om statistieken te produceren en om eventuele disfuncties op te sporen.
- 3) Informatie over COL13/2013 en over de rol van de referentieambtenaar en van Unia doorgeven aan collega's via infosessies en samenvattingen en door tools ter beschikking te stellen.
- 4) Binnen de zone blijven hameren op deze kwestie, onder meer via opleidingen voor specifieke doelgroepen (vooral eerstelijns-, onthaal- en interventiemedewerkers; correctoren die de geldigheid van pv's controleren enz.).
- 5) Zo nodig (met de steun van Unia) materiaal aanmaken dat afgestemd is op de specifieke werking van de zone.
- 6) De leiding betrekken door informatie door te geven en problemen en noden te melden; wanneer iemand vertrekt, ervoor zorgen dat de korpschef een opvolger aanstelt.
- 7) Alle individuele dossiers aan de referentiemagistraat doorgeven.
- 8) Bijeenkomsten met referentieambtenaren van het arrondissement organiseren om informatie uit te wisselen.

9) Relaties aanknopen met verenigingen die in de zone actief zijn, in samenwerking met de lokale contactpunten van Unia.

3. Organisatie van opleidingen en terugkeerdagen

In een tweede fase moet op federaal niveau een follow-up verzekerd zijn door gericht en efficiënt sleutelactoren bijeen te brengen (referentieambtenaren, korpschefs enz.) om informatie te stroomlijnen, goede praktijkvoorbeelden uit te wisselen en strategische zwaartepunten vast te leggen. Volgens Unia is dit een taak voor het politiewezen. Zij staat wel ter beschikking om steun te bieden.

Voor 2018-2019

Unia wil op de ingeslagen weg doorgaan en opleidingen organiseren voor de arrondissementen Henegouwen (in mei 2018 vonden al opleidingen plaats in het arrondissement Charleroi) en Waals-Brabant. Voorts wil ze ook vervolgdagen aanbieden voor arrondissementen die al een opleiding hebben gevolgd.

Deze opleidingen bieden politiemensen de kans om de opgedane kennis uit te breiden en om samenwerkingsverbanden met middenveldorganisaties op te zetten. Concreet willen we de nadruk leggen op de rechten van vreemdelingen en op de strijd tegen mensenhandel, omdat een aantal COL13/2013-referentieambtenaren ook voor die materie bevoegd zijn. In de huidige polariserende context, waarin het migratiebeleid van België ter discussie staat en er bij de politiemensen op het terrein expliciete noden bestaan, lijkt het ons belangrijk om de politiemensen op dit gebied te wapenen.

Unia werkt hiervoor samen met de Dienst Diversiteit van de federale politie die een opleiding wil organiseren voor de referentieambtenaren van de DGA, op basis van de lijst die de DG in kwestie onlangs heeft doorgestuurd (32 personen).

1.4. Kazerne Dossin - Project Holocaust, Politie en Mensenrechten (HPM)

Het project in het kort

Het project Holocaust, Politie en Mensenrechten ging officieel op 27 januari 2014 van start. Het kadert in een structurele samenwerking tussen de federale politie, de Kazerne Dossin en Unia.

Het project is bedoeld om interne begeleid(st)ers van de politie (opleiding 'Train de trainer') op te leiden, zodat die op hun beurt groepen kunnen begeleiden tijdens de eendaagse opleiding 'Holocaust, Politie en Mensenrechten' die alle leden van de geïntegreerde politie mogen volgen.

De impact is groot omdat het project in de praktijk door de politie wordt gedragen: het zijn politiemensen die hun collega's wijzen op het belang van zelfstandig denken en van morele moed bij het verrichten van hun werk.

De opleiding start met een bezoek aan het museum (dat bijzondere aandacht besteedt aan het fenomeen van collectief geweld en massageweld om er lessen uit te trekken die op situaties vandaag kunnen worden toegepast) en met de analyse van een historisch dilemma. Vervolgens worden de deelnemers met hedendaagse dilemma's geconfronteerd. De kennis, de knowhow en de houding die nodig is om over deze dilemma's een beslissing te nemen en vervolgens consequent op te treden, worden met het *'Cooper-model'* in vraag gesteld. Deze methode zorgt voor een gefaseerd plan om dilemma's op een systematische en gestructureerde manier te onderzoeken. Het plan laat ruimte om na te denken en om beslissingen moreel te motiveren. Iedereen moet zo zijn keuze motiveren en nadenken over welke speelruimte hij of zij heeft om 'neen' te zeggen tegen de druk die uitgaat van de groep of tegen onrechtmatige opdrachten.

Sinds de start van de opleiding hebben we vijf 'Train de trainer'-opleidingen georganiseerd (waarvan één in het Nederlands in 2017). We hebben zo 78 begeleiders opgeleid die 6690 politiemensen hebben begeleid tijdens 529 aangeboden sessies.

De rol van Unia in het project in 2017

Unia heeft in de beginjaren heel wat geïnvesteerd in de opstart en in de praktische en conceptuele uitwerking van de opleiding. Dit zorgde ervoor dat het project van bij de start degelijk onderbouwd was.

Ook vandaag nog zetelt Unia in de kerngroep van het project.

Zo heeft Unia in 2017:

- als lesgever meegewerkt aan de Nederlandstalige 'Train de trainer'-opleiding (module discriminatie/racisme/diversiteit: wettelijk kader, identiteit en gevoelige zones, de mechanismes achter stereotypen en vooroordelen, de kwestie van humor op de werkvloer enz.);
- deelgenomen aan de vergaderingen van het kernteam dat toeziet op de voortdurende verbetering van de kwaliteit van de opleiding. Het kernteam is in 2017 vier keer samengekomen om te werken aan:
 - o een duidelijk competentieprofiel voor begeleiders, om elke begeleider te kunnen laten coachen door lesgevers politiecoaching en -didactiek;
 - o de verbetering van pedagogische tools die aan de begeleiders worden aangeboden;
- twee vervolgdagen georganiseerd en er ook zelf aan deelgenomen. Deze dagen zijn bedoeld om met de begeleiders aanvullende thema's aan te kaarten en om onderling informatie uit te wisselen (over bijvoorbeeld de weerstand bij deelnemers aan de opleiding, over de pedagogische aanpak van het museumbezoek, over de debriefing m.b.t. de dilemma's enz.).

Samenwerkingsvooruitzichten voor Unia in 2018

Unia zetelt ook in 2018 in het kernteam.

Dat kernteam werkt in 2018-2019 verder aan de verbetering van de opleiding op basis van de resultaten van het optimaliseringstraject dat de VUB momenteel uitstippelt (het gaat om een traject in drie fasen om de opleiding nog te verbeteren in het licht van de doelstellingen die bij de opstart van het project zijn vastgelegd. We zullen dan ook kunnen zien welke impact de opleiding op het politiewezen heeft gehad).

Net als in de voorbije jaren zal Unia ook meewerken aan de organisatie van de vervolgdagen in 2018 (de eerste is gepland op 7 juni 2018).

Op 11 juni 2018 ontvangt en begeleidt Unia ook een vertegenwoordiger van de 'Défenseurs des Droits' om hem of haar een totaalbeeld te laten schetsen van het HPM-project en hem of haar één van de aangeboden sessies te laten volgen.

1.5. Trainers opleiden tijdens de basisopleiding van politieambtenaren

Context

We wijzen erop dat het opleidingsprogramma voor toekomstige politiemensen uit verschillende 'clusters' bestaat. Cluster 12 'Maatschappelijke oriëntering' is een opleidingsmodule die is bedoeld om de kennis over historische en maatschappelijke evoluties te ontwikkelen en die vragen stelt bij de rol van de politie in de samenleving. Zoals we in het jaarverslag 2016 hebben aangekondigd, willen we een nieuwe strategie uitwerken om met de scholen rond deze kwestie te werken.

We zijn hiervoor gaan samenzitten met de politieacademie in Jurbeke. In 2016 gingen we als volgt te werk.

1. Voorafgaande ontmoeting met de directie van de academie om het kader van het opleidingstraject af te bakenen voor de lesgevers/docenten.
2. Nagaan in welke clusters diversiteit en discriminatie aan bod komen (Cluster 12 'Maatschappelijke oriëntering', Cluster 3 'Politie deontologie', Cluster 6 'Domeinspecifiek recht', Cluster 8 'Politieeel onthaal en bejegening' enz.).
3. Verzenden en analyseren van de behoeften vermeld door de toekomstige deelnemers.

Bij gebrek aan personeel en door structurele aanpassingen in de academie heeft de Dienst Begeleiding en Training het project opgeschort. In september 2018 worden de opleidingen gepland.

De eerste 'Train de trainer'-opleidingen aan de ANPA: een ervaring om op voort te bouwen

We hebben de Franstalige en Nederlandstalige 'Train de trainer'-opleidingen bij ANPA als leidraad gebruikt om goede praktijken en belangrijke punten voor toekomstige opleidingen in Jurbeke in kaart te brengen.

1. De opleiding is bedoeld als aanvulling op een denkproces dat al in de opleidingsstructuren vervat zit. De lesgevers zeggen dat ze intern al met gevallen van discriminatie of ongepaste uitlatingen aan het adres van bepaald aspiranten te maken kregen. Ze geven aan nood te hebben aan tools om snel gevallen van discriminatie te herkennen (inbreuken tegen de wet) en om er als kaderleden op te kunnen reageren.
2. Er zijn overeenkomsten in de manier waarop docenten, lesgevers en coaches omgaan met interne diversiteit en discriminatie.
Ze krijgen regelmatig te maken met pesterijen onder het mom van 'humor'. Zo werd een aspirant al spottend gepest vanwege een onderscheidend kenmerk (huidskleur, seksuele geaardheid, een handicap, een fysiek kenmerk enz.).

Een dergelijk geval kan vanuit verschillende, complementaire standpunten worden bekeken.

- Omdat kadermedewerkers disciplinair gezag over de aspiranten hebben, kunnen ze paal en perk aan een ongewenste situatie stellen en de aspiranten herinneren aan hun plichten als politiemensen door te verwijzen naar het Deontologische kader van de politie (punten 14 en 24).
- De lesgever kan preventief te werk gaan bij het onthaal van nieuwe aspiranten door hen te laten werken rond het diversiteitscharter van de politie (dat met elke aspirant wordt besproken en dat alle aspiranten moeten ondertekenen) of rond een charter dat de groep zelf heeft opgesteld op basis van gedeelde waarden.
- De coach kan in aparte gesprekken met het slachtoffer aan zijn assertiviteit werken. Hij vraagt zijn gesprekspartner om zijn behoeften en verwachtingen duidelijk te formuleren en bepaalt vervolgens met hem de beste aanpak. Hij kan de klager vragen om het woord te nemen en hem daarop voorbereiden (in het kader van een coachinggesprek). Wanneer de klager dit niet ziet zitten of deze poging geen succes heeft, gaat de lesgever met hem na wat de beste aanpak is, waarbij de lesgever zelf tussenbeide komt.
- De docent kan vragen over diversiteit in zijn lesmateriaal opnemen door eigen bewuste of onbewuste vooroordelen in vraag te stellen.

3. De deelnemers zijn vragende partij om onderling goede praktijkvoorbeelden en ervaringen uit te wisselen. De opleiding kan hierbij fungeren als een plek waar dit kan gebeuren.

We willen deze bevindingen gebruiken om het opleidingstraject in Jurbeke vorm te geven, dat dienstdoet als een pilootproject en als uitgangspunt voor de samenwerking met alle politiescholen. We herinneren aan onze plannen om in 2018-2019 een ervaringsterugkeerdag te organiseren waarop lesgevers/docenten/coaches en buitenlandse politiedeskundigen tools m.b.t. diversiteit en discriminatie kunnen delen en toelichten hoe zij omgaan met de kwesties diversiteit, discriminatie en politionele ethiek in het kader van hun opleidingsprogramma's. Voor ons lijkt het relevant om op dit punt met de ANPA samen te werken, die technische themacommissies wil opzetten. Om de harmonie en eensluidendheid te waarborgen, moeten die informatiepakketten (opleidingsprogramma), leerstrategieën en lesmateriaal ontwikkelen en uitwerken.

Dit forum kan ideaal zijn om af te spreken wat de beste manier is om het thema diversiteit in de programma's aan bod te laten komen. Kiezen voor een specifieke of transversale benadering van het thema, is altijd delicaat. Hoewel het niet relevant lijkt om een specifieke module aan het thema te wijden, houdt een transversale benadering soms het gevaar in dat het thema 'verdwijnt' in het geheel. Beide opties kunnen wellicht naast elkaar bestaan, op voorwaarde dat de nodige vragen worden gesteld en de krijtlijnen (opnieuw) worden uitgezet.

1.6. Samenwerking met de lokale politie

1.6.1. Opleidingstraject over COL13/2013 met de politiezone Brussel-West

Context

In de politiezone Brussel-West werd een opleidingstraject over de toepassing van omzendbrief COL 13/2013 opgezet.

Tussen juli 2016 en september 2017 volgden in totaal 251 personeelsleden de opleiding: kaderleden, interventiepersoneel, wachtpersoneel en onthaalmedewerkers. We hadden iets meer dan een jaar om dit drieledige project in goede banen te leiden:

1. voorbereidingsfase (analyse van de opleidingsbehoeften met focusgroepen en vragenlijsten om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de realiteit in de zone);
2. uitvoeringsfase met opleidingen op maat;
3. fase met voorstelling verslag, bevindingen en aanbevelingen aan het directiecomité van de zone.

Doelstellingen

We hebben de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven ontleed op basis van de specifieke eigenheden van de verschillende doelgroepen.

De doelstellingen voor het wacht- en interventiepersoneel waren:

- concrete situaties leren analyseren om mogelijke inbreuken tegen de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving te herkennen om die in de pv's op te nemen;
- leren welke sleutelvragen te stellen tijdens een verhoor wanneer er vermoeden van een inbreuk is.

Hierna de doelstellingen voor de onthaalmedewerkers:

- vertrouwd zijn met de beschermde criteria en de verschillende strafrechtelijk strafbare inbreuken tegen de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving om 'aanwijzingen' voor deze inbreuken te herkennen;
- bewust zijn van eigen stereotypen en vooroordelen en van de manier waarop ze je houding als professioneel onthaalmedewerker op een politiekantoor kunnen beïnvloeden;
- mogelijke relationele en organisatorische oplossingen uitwerken om aan het onthaal om te gaan met moeilijke of schokkende situaties die met de diversiteit van de populatie verband houden.

Methodologie

Om zo efficiënt en interactief mogelijk te kunnen werken, hebben we gekozen om te werken in subgroepen op basis van echte anoniem gemaakte cases en verhoren. De juridische medewerkers van Unia leverden de rechtspraak bij de voorgestelde gevallen aan, wat belangrijk is om het nut en de zin van professioneel politiewerk te onderstrepen.

De activiteiten verliepen volgens een bepaalde logica om de kennis te delen van politiemensen die erg bedreven waren in het analyseren van gevallen en klachten.

Evaluaties

Ondanks een zekere terughoudendheid in het begin, beoordeelden de deelnemers de opleidingen positief: ze vonden ze van ontegensprekelijk praktisch nut voor hun werkzaamheden en hadden lof voor de duidelijke doelstellingen, voor het interactieve en dynamische karakter van de opleidingen en voor de tijd die werd uitgetrokken om van gedachten te wisselen en om in dialoog te treden.

De lesgevers waren vrij positief over de inbreng en de sfeer tijdens de opleidingen. Ze voelden aan dat de deelnemers belangstelling hadden voor de opleiding, dat ze respect hadden voor de lesgevers en voor het geleverde werk en dat ze het grootste deel van de tijd actief meewerkten. Het verzorgen van het organisatorische aspect door de opleidingsdienst van de zone heeft in grote mate tot dit positieve gevoel bijgedragen.

Bevindingen

De lesgevers hebben vragen bij sommige kwesties die tijdens de opleidingen aan de oppervlakte kwamen.

In eerste instantie is er het beperkte aantal klachten over discriminatie en haatmisdrijven dat wordt geregistreerd. De meeste deelnemers geven aan dat ze haast nooit met klachten over discriminatie en haatmisdrijven te maken hebben. Toch lijkt het riskant om er op basis van de cijfers vanuit te gaan dat er "geen sprake is van discriminatie of haatmisdrijven in de politiezone Brussel-West." Alle betrokken partijen zijn het er immers over eens dat er zich wel degelijk dergelijke problemen voordoen. Zijn burgers onvoldoende op de hoogte van hun rechten of zijn ze beducht om hierover op het commissariaat een klacht in te dienen? Zijn politiemensen en magistraten onvoldoende opgeleid? Zijn er problemen bij de registratie enz.? Het fenomeen heeft meerdere oorzaken, maar op lokaal niveau heeft het opleidingstraject in de zone ertoe geleid om drijfveren in kaart brengen voor de werking van het politiesysteem van de zone.

In tweede instantie hebben de uitwisselingen aan het licht gebracht dat sommige politiemensen die bepaalde inbreuken tegen de antidiscriminatiewetgeving vaststellen, ervoor kiezen om geen pv op te stellen of om geen infociche in te vullen en zo deze vorm van geweld te minimaliseren. Dit doet vragen rijzen over hun gebrek aan objectiviteit bij het opvangen van bepaalde slachtoffers.

In derde instantie kunnen we de arbeidsomstandigheden van politiemensen in de huidige context niet negeren: ze zijn onderbemand, moeten heel wat taken uitvoeren en hebben te maken met almaar meer spanningen. Al deze factoren leiden tot een overbelasting van de politiemensen in de zone. De deelnemers hebben verteld over hun dagelijkse problemen met een deel van de bevolking in bepaalde wijken van de zone (vooral jonge mannen van Maghrebijnse herkomst). De inspecteurs hebben het over een gebrek aan respect, over dagelijkse beledigingen en over het feit dat ze onrechtmatig als 'racisten' worden bestempeld en dat deze vorm van smaad en verbaal geweld totaal onbestraft blijven.

Voorwaarden voor een succesvol project

Het succes van dit project sterkt Unia in haar overtuiging dat de echte en niet-aflatende steun van de leiding voor een dergelijk project noodzakelijk is om een impact te hebben op langere termijn in het kader van een constructieve samenwerking. Het volstaat niet dat de politiezone en Unia een

conventie tekenen. De steun van de leiding is cruciaal om het project bij de medewerkers te rechtvaardigen.

Zo zijn we tot een uitwisseling met de deelnemers kunnen komen. Dit heeft ons een beter inzicht gegeven in wat er in de zone leeft en de moeilijkheden waarmee de politiemensen te kampen hebben. We zijn dan ook blij dat we ons steentje hebben kunnen bijdragen om de registratie- en communicatietools m.b.t. deze thematiek te verbeteren, om het werk van de politiemensen te verlichten.

De steun van de leiding komt ook tot uiting in de bereidheid van de zone om haar praktijken en werking in vraag te stellen. De samenwerking heeft immers bepaalde disfuncties aan het licht gebracht die een negatieve impact kunnen hebben op de arbeidsomstandigheden en op de banden tussen het instituut 'politie' en de gebruikers. De voorgestelde oplossingen verdienen het om te worden onderzocht en te worden toegepast als ze passen in de specifieke context van de zone. Unia blijft wat dit betreft ter beschikking van de zone, omdat die zich achter het project schaaft.

1.6.2. Veertiendaagse van de diversiteit, politiezone Brussel-Noord: een opleiding COL13/2013 die de samenwerking en de transversaliteit van projecten van de zone versterkt.

Aantal deelnemers en doelstellingen

De dienst Begeleiding en Training werkt al langer met de politiezone samen. Ook dit jaar hebben op initiatief van de referentieambtenaren van de politiezone - Théo Van Gasse en Luc Martin - en van de leidinggevende van de dienst opleiding - Christine Remault - een twintigtal interventieambtenaren en CALogs de vier uur durende workshops in het Frans of het Nederlands gevolgd. Gelet op de diverse doelgroepen hebben de opleiders op de volgende doelstellingen gefocust:

- de krachtlijnen van COL13/2013 en de belangrijke rol van de twee referentieambtenaren van de zone toelichten;
- inbreuken op de antiracisme-, antidiscriminatie-, gender- en negationismewetten in kaart brengen;
- specifieke elementen van deze wetten in de pv's opnemen.

In vergelijking met voorgaande jaren stellen we een daling van het aantal inschrijvingen vast. Omdat het gaat om een eenmalig fenomeen, wordt deze daling echter niet als negatief ervaren: de grote meerderheid van de politieambtenaren van de zone hebben deze opleiding en de opleiding in de Kazerne Dossin gevolgd.

Sterke punten

Hoewel we niet zo te vinden zijn voor 'gerichte' opleidingen in politiezones, is dit geval anders: onze medewerking aan de Veertiendaagse van de diversiteit kadert in een structurele aanpak van de politiezone, die heel veel aandacht aan de diversiteitskwestie besteedt. Deze korte opleiding is onderdeel van een coherent diversiteitsbeleid waarin de leiding van de politiezone al jaren investeert: meer dan 300 personeelsleden nemen tijdens deze veertiendaagse aan workshops deel en de bijdrage van de Unia vormt de basis voor een ruimere denkoefening over diversiteit.

Dit soort acties biedt ons de kans om na te gaan 'wat er leeft' in de politiezone. De medewerkers van Unia kregen zo de kans om de partners vragen te stellen over de werking van de politiezone voor wat onze bevoegdheidsdomeinen betreft. Tegelijk konden ze hun netwerk uitbreiden met de diensten die

instaan voor politiebijstand aan slachtoffers. De deelnemers van hun kant hadden niets dan lof over het interactieve en praktische karakter van de opleiding.

Het is nu onze bedoeling om te werken aan een zekere transversaliteit in onze acties die kaderen in de samenwerking met de politiezone om de verschillende projecten aan elkaar te linken (politiezone selectiviteit, COL13/2013 enz.).

1.6.3. Bewustmakingsdag over homofobie, lesbofobie en transfoobie geweld in Brussel: een opleiding die aan herziening toe is.

We hebben het tienjarig bestaan van deze opleiding gevierd, die de uitstekende samenwerking tussen Unia, de geïntegreerde politie en de LGBT-verenigingen onderstreept. In 2017 hebben we echter een daling van het aantal inschrijvingen vastgesteld: 63 (tegen 119 in 2016). Deze opleiding werd jaar na jaar uitgebreid om de oorspronkelijke doelstellingen grondiger te behandelen:

- grondige kennis vergaren van het wettelijke kader m.b.t. homofobie, lesbofobie en transfoobie misdrijven;
- de juiste vaststellingen doen, in de wetenschap dat Brussel een populaire bestemming is voor vluchtelingen die het slachtoffer zijn van geweld tegen LGBT's;
- stereotypen en vooroordelen in vraag stellen die invloed op de beroepspraktijk kunnen hebben aan de hand van getuigenissen en rollenspelen;
- nadenken over de impact van dit geweld op de slachtoffers en de LGBT-gemeenschap door met verenigingen samen te werken.

Daarom lijkt het ons nu belangrijk om met alle betrokken partijen een stand van zaken op te stellen om nieuwe uitdagingen in kaart te brengen, om nieuwe doelgroepen aan te boren en om de link te leggen met de werkgroepen die in sommige politiezones worden opgericht om zich over deze kwestie te buigen.

BIJLAGE - Conventie Politie - Unia: prestaties 2017

PRESTATIES	INFO + TRAINERS	EQUIVALENT WERKDAGEN 2017 (incl. voorbereidend overleg / inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse)
A. OPLEIDING BASISMODULE WET VOOR LEIDINGGEVENDEN		
20/06: Fedpol_basismodule_wet_Gent	Emilie van Laer + Paul Borghs	4
B. VERVOLGMODULES VOOR LEIDINGGEVENDEN:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reageren op discriminerende uitlatingen van leden van mijn team 2. Diversiteit integreren in de HR-processen 3. Diversiteit en non-discriminatie in politieopleidingen integreren 4. Beheren van diversiteit binnen een team 		
Reageren op discriminerende uitlatingen van leden van mijn team	FR+NL: inhoudelijke voorbereiding en uitwerking module	24
04/09: Fedpol_vervolgmodule_reageren op_CSD/FGP Gent	Marieke Arnou	
12/09: Fedpol_vervolgmodule_reageren op_CSD/FGPLeuven	Marieke Arnou	
19/09: Fedpol_vervolgmodule_reageren op_Limburg	Marieke Arnou	
03/10: Fedpol_vervolgmodule_reageren op_CSD/FGP Halle-Vilvoorde	Marieke Arnou + Lie Verrijssen	
24/10: Fedpol_vervolgmodule_reageren op_Brugge_sessie1	Marieke Arnou + Lie Verrijssen	
07/11: Fedpol_vervolgmodule_reageren op_Brugge_sessie2	Lie Verrijssen	
Diversiteit integreren in de HR-processen	FR+NL: inhoudelijke voorbereiding en uitwerking module	18
	Davy Verhard + Marieke Arnou	
	Claire De Reuck + Emma Alves	
Diversiteit en non-discriminatie in politieopleidingen integreren	FR+NL: inhoudelijke voorbereiding en uitwerking module	18
	Davy Verhard + Marieke Arnou	

	Emma Alves + François Henneuse	
Beheren van diversiteit binnen een team	FR+NL: inhoudelijke voorbereiding en uitwerking module Claire de Reuck + Davy verhard	14
06/09: Fedpol_vervolgmodule_Div in mijn eenheid_FGP/CSD Antwerpen_sessie1	Marieke Arnou	
04/10: Fedpol_vervolgmodule_div in mijn eenheid_CSD/FGP Leuven	Marieke Arnou + Lie Verrijssen	
C. BEGELEIDING OP MAAT VAN DIRECTIES EN EENHEDEN BINNEN DE FEDERALE POLITIE		
Verkennde contacten met CSD Brugge	Davy verhard + Didier Boone	3
D. ONDERSTEUNEN VAN INTERNE NETWERKEN BINNEN POLITIE		
Ondersteuning HR netwerk FedPol		/
E. STRUCTURELE PROJECTEN		
1. Diversiteit op maat: aanbieden van opleidingen op vraag van een politiezone of een dienst van de Federale Politie (FR + NL)		
<ul style="list-style-type: none"> - Verkennende gesprekken - Focusgroepen - Opleiding/begeleiding - Evaluatie en feedbackmomenten 		
PZ PolBruNo		4
24/11: COL13/2013 Polbruno (Veertiendaagse van de Diversiteit)	Emma Alves + Céline Lepoivre	
PZ Brussel West		50
Opleiding COL13/onthaal slachtoffers: FR + NL (+ eindverslag)		
21/02, 7/03, 9/03 (nl), 16/03 (nl), 21/03, 30/03, 2/05, 4/05 (nl), 16/05, 23/05, 30/05 (acc), 1/06 (acc), 6/06, 27/06	Claire de Reuck + François Henneuse Marieke Arnou + Davy Verhard + Christophe Janssens	
PZ Mechelen - Willebroek		6

Verkennde contacten + afstemming met Cel Diversiteit MeWi	Davy verhard + Didier Boone	
Samenwerking tussen 6 Brusselse politiezones Opleiding Homofobie NL + FR 14/05, 14/12	Emma Alves + François Henneuse Marieke Arnou + Lie Verrijssen	8
Samenwerking tussen 6 Brusselse politiezones luik evaluatie NL + FR	Emma Alves + François Henneuse	3
Functionele opleiding tot opleider ANPA – module diversiteit		10
02/10 Fedpol_opleiding Train de trainers - luik diversiteit_groep NL	Marieke Arnou + Lie Verrijssen	
07/11 Opleiding Train de trainers ANPA FR	François Henneuse + Emma Alves	
Lokale Politie Antwerpen AD Wet in 5-daagse opleiding Diversiteit (Discriminatie herkennen en aanpakken - Omgaan met diversiteit) 19/05, 15/09, 17/11, 07/12	Eva Porrez + Marco Van Haegenborgh + Carmen Van Puyenbroek	8
2. Cluster 12 Basisopleiding Politie (Maatschappelijke vraagstukken) - FR		
Pilootproject met Académie de Police Jurbise (Politieacademie Jurbeke) Inhoudelijke voorbereiding en overleg met de academie	Emma Alves	8
3. Project Holocaust, Politie en Mensenrechten (i.s.m. Kazerne Dossin) - FR + NL		
Inhoudelijke voorbereiding, uitvoering en follow-up Train de trainers NL + follow-up FR 16/10, 06/11, 06/12, 13/12	Davy Verhard + Leandra Kalogrias + Claire de Reuck	14
Terugkomdagen - (NL/FR) Bijwonen sessies endusers ikv kwaliteitstrajecten Kernteam - vergaderingen Quality team HPM - meetings		26

13/01, 09/02, 29/06, 03/10, 19/10, 30/11	Claire De Reuck + Leandra Kalogrias	
Connecting law and memory 2017: advies, voorbereiding, deelname	Davy Verhard + Claire de Reuck	4
Uitreiking certificaten nieuwe HPM-begeleiders		2
13/12	Patrick Charlier + Leandra Kalogrias	
4. Ethnic Profiling		
Terugkomdag Ethnic Profiling met PZ PolBruNO	Emma Alves + Louise Callier	4
F. ANDERE		
Redactie Jaarverslag Conventie Politie - Unia	Emma Alves + Didier Boone	12
Stuurgroep	Davy verhard + Didier Boone	4
Overleg Politie – Unia		12
Praktische aspecten/planning/strategische oriëntaties/representatie	Didier Boone + Davy Verhard + Marieke Arnou + Emma Alves + Claire de Reuck	
De multiculturele samenleving: rol en verantwoordelijkheden van de politiediensten en de politie (op vraag van ANPA - FR + NL)		6
19/12, 21/12	Els Keytsman + Patrick Charlier	
Evaluatierapport ADW - Terugkomdag Hasselt (Politie Limburg)		2
22/11	Paul Borghs	
	TOTAAL EQUIVALENT WERKDAGEN 2017	264