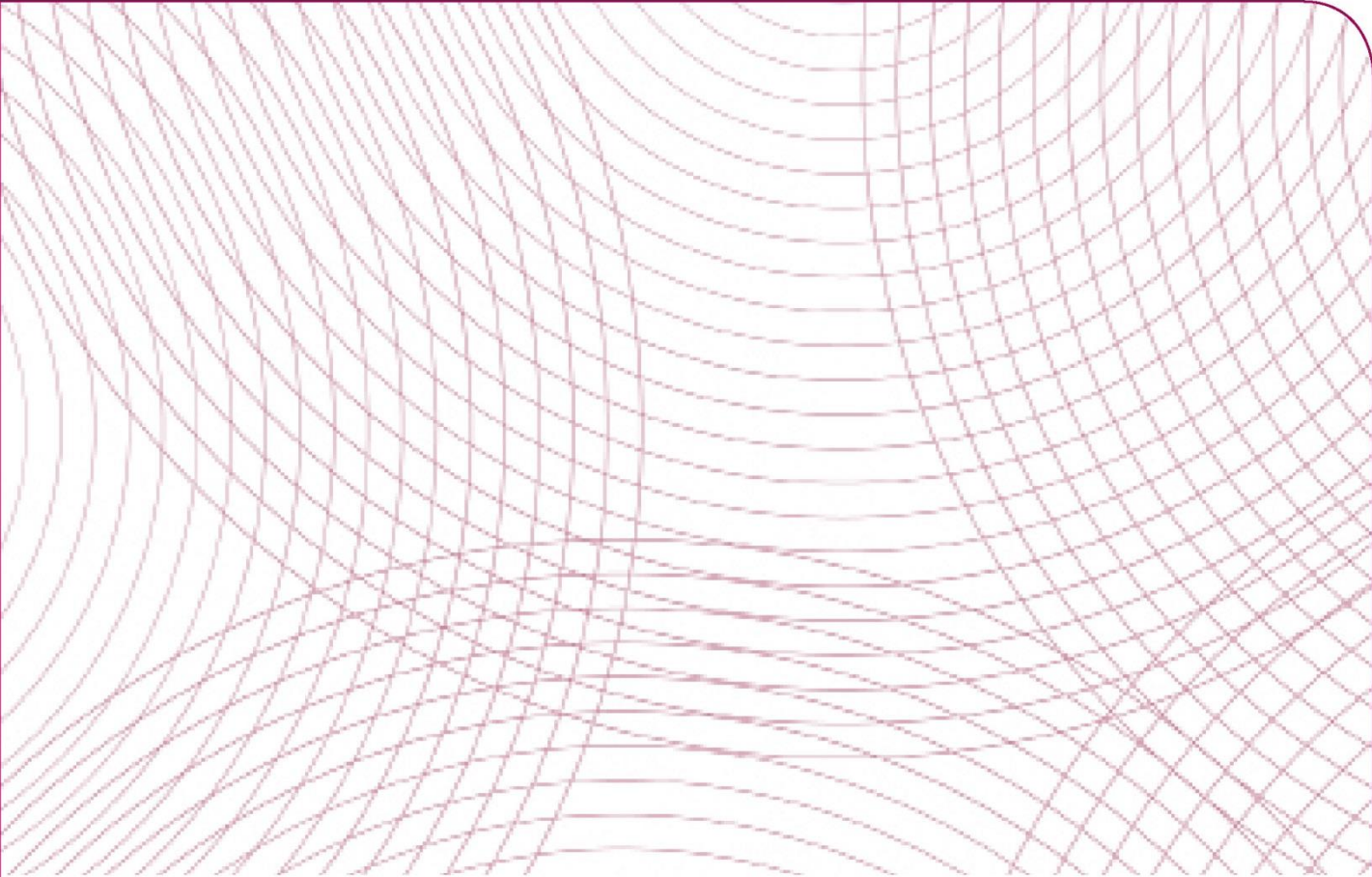




Jaarverslag

Conventie Federale Politie - Unia

Budget 2016

Unia – Interfederaal Gelijkekansencentrum
Koningsstraat 138 – 1000 Brussel

Maart 2017

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL.....	1
VOORWOORD FEDERALE POLITIE.....	2
VOORWOORD UNIA.....	3
INLEIDING	5
Begeleiding van de politie inzake non-discriminatie en diversiteit.....	5
Diversiteit bij de Federale Politie	5
Ethnic profiling	8
Haatmisdrijven	10
COL 13/2013 in de gerechtelijke arrondissementen.....	10
COL 13/2013 op maat voor lokale politiezones	12
Project Holocaust, Politie en Mensenrechten.....	14
Basisopleiding politie.....	16
Vooruitblik op 2017 en uitdagingen.....	17
Meldingen en dossiers 2016.....	19
BIJLAGEN.....	21
Bijlage 1: Overzicht opleidingen in 2016.....	21
Bijlage 2: Prognose activiteiten in 2017	24
Bijlage 3: voorstelling van de vervolgm modules voor Federale Politie.	27
Module 1. Reageren op discriminerende uitlatingen van leden van mijn team.....	27
Module 2. Beheren van diversiteit binnen een team.....	27
Module 3. Diversiteit integreren in de HR-processen.....	28
Module 4: Diversiteit en non-discriminatie in politieopleidingen integreren	29

Voorwoord Federale Politie

Het jaar 2016 zal de geschiedenis ingaan als het jaar waarin ons land werd opgeschrikt door de aanslagen in Brussels Airport en in het metrostation Maalbeek. Deze gebeurtenissen en de aanwezigheid van een permanente terreurdreiging hebben een grote invloed gehad op onze samenleving maar zeker en vast ook op de werking van de politieorganisatie. Ik denk hierbij aan de impact op iedereen die nauw betrokken was bij de aanslagen of in de strijd tegen terreur maar ook aan de grote inspanningen die ieder van ons nog dagelijks levert.

In deze context moeten we waakzaam zijn dat het thema diversiteit niet op de achtergrond verdwijnt. De aandacht voor diversiteit en 'respect voor verschil' zijn zeer belangrijk, ook in de strijd tegen terreur en radicalisme. Christophe Busch, Directeur Kazerne Dossin, waarschuwt in een recent interview voor toenemende polarisatie. Ik denk dat we dit serieus moeten nemen en ons niet te snel laten leiden door angst- en onzekerheidsgevoelens of zondebokken zoeken.

Diversiteit kan net bijdragen tot het behouden van een open geest en het bevorderen van de dialoog. Het leert ons om feiten en gebeurtenissen in een ruimere context te zien. Bovendien is respect voor diversiteit een sleutelwoord intern onze politieorganisatie. Het is een voorwaarde om harmonieus te kunnen samenwerken met collega's. Wat het personeelsbeleid van de federale politie betreft, streef ik naar diversiteit als rode draad doorheen de verschillende HR-processen. Getuige hiervan was de aandacht voor diversiteit bij de uitvoering van de interne mobiliteit in het raam van de optimalisatie van de federale politie.

Ik ben dan ook tevreden dat de federale politie in 2016 kon rekenen op de conventie met Unia om het werk van de voorbije jaren verder te zetten. In 2015 hebben we het diversiteitsbeleid een nieuwe impuls gegeven. Ik wil Unia bedanken voor hun medewerking om dit beleid in de praktijk om te zetten. Dit resulteerde onder meer in een 'ronde van België' waarbij in elke provincie een opleiding 'antiracisme en antidiscriminatie wetgeving' werd georganiseerd voor de leidinggevenden van de federale politie. Toch is het werk daarmee nog niet ten einde. Integendeel, de komende jaren zullen we ons blijven inzetten om het personeel van de federale politie te vormen en te sensibiliseren. Het doet me plezier dat de leidinggevenden initiatief nemen binnen dit domein en verder nadenken hoe ze het beleid in praktijk vorm kunnen geven op hun niveau.

Naast de uitvoering van het interne diversiteitsbeleid heeft de politie een belangrijke rol in de strijd tegen racisme en discriminatie. Zo werd de uitvoering van COL13/2013 inzake discriminatie en haatmisdrijven opgenomen in het nieuwe Nationaal Veiligheidsplan 2016-2019. Binnen de aanpak van dit fenomeen ligt een grote rol weggelegd voor de referentieambtenaren inzake discriminatie en haatmisdrijven die binnen de geïntegreerde politie werden aangeduid. Als samenleving kunnen we niet aanvaarden dat discriminatie, racisme en haat zegevieren en onze waarden en normen doorkruisen.

Tot slot wil ik Unia nogmaals bedanken voor de samenwerking het voorbije jaar en druk ik de wens uit om in de toekomst deze samenwerking verder te zetten en samen te werken aan meer diversiteit en minder discriminatie, racisme en haat.

Catherine De Bolle
Hoofdcommissaris van politie
Commissaris-generaal

Voorwoord Unia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wij wensen u veel leesplezier.

Patrick Charlier en Els Keytsman
Co-directeurs

INLEIDING

In dit Jaarverslag 2016 blikt Unia graag terug op de acties die in het raam van de conventie met de Federale Politie werden opgezet. We opteren dit jaar voor een beknopte formule waarbij we specifiek inzoomen op een aantal projecten. We schetsen de voornaamste vaststellingen en brengen de uitdagingen voor 2017 in kaart.

Naar goede gewoonte, geven we ook duiding bij de werkzaamheden van Unia die buiten de scope van de conventie met Politie vallen : meldingen en dossiers.

In bijlage is, tot slot, het cijfermatig overzicht van de opleidingen 2016 terug te vinden, aangevuld met een prognose voor de acties in 2017. Belangrijke opmerking hierbij is dat vanaf 2017 twee projecten buiten het kader van de Conventie worden geplaatst : het onderzoek rond Ethnic Profiling (i.s.m. NICC) en de acties in het kader van de gemeenschappelijke omzendbrief COL13/2013.

Begeleiding van de politie inzake non-discriminatie en diversiteit

Via begeleiding wil Unia de sleutelactoren binnen de politieorganisatie bereiken. Deze sleutelactoren kunnen reëel bijdragen tot een brede verandering op vlak van werving en selectie, management en bijscholing van politieambtenaren.

Wat betreft de standaardopleidingen aan de Nationale Politieacademie constateerden we al in het jaarverslag 2015 over de conventie tussen politie en Unia, dat de opleidingen die een impact op de politie als organisatie kunnen hebben, grotendeels werden geschrapt bij gebrek aan inschrijvingen.

Daarom beslisten we samen om in 2016 geen standaardopleidingen aan ANPA te organiseren. We gaan nu investeren in projecten en opleidingen op maat, die een structurele impact kunnen hebben. Bijlage 1 biedt een overzicht van alle opleidingen die Unia in 2016 verzorgde in het kader van de conventie.

Diversiteit bij de Federale Politie

Context

In het jaarverslag 2015 Conventie Politie/Unia verheugde Unia zich op het diversiteitskader dat de beleidsbrief van Commissaris-Generaal De Bolle uittekende. Unia stelt immers vast dat discriminatie en diversiteit nog al te dikwijls als bijkomstige thema's worden beschouwd door een deel van de politie. Een belangrijke aanzet tot een gedragen antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid werd evenwel gegeven door het nieuwe beleidskader van de Commissaris-Generaal.

Zij identificeert vier pijlers die naadloos aansluiten bij de aandachtspunten van Unia:

- de kennis en de competenties van leidinggevenden en sleutelpersonen ter zake ontwikkelen;
- de diversiteit in het HR-management integreren (procedures voor selectie, werving, onthaal van rekruten enz.);
- met respect over diversiteit communiceren;
- de strikte naleving van de strijd tegen racisme en discriminatie eisen van alle personeelsleden, die tevens verzocht worden om zich vertrouwd te maken met het wettelijk antidiscriminatiekader.

Op basis van deze vier pijlers maakten Unia en de politie strategische keuzes. Zo wordt er volop ingezet in een opleidingstraject voor het hiërarchisch kader en HR-sleutelfiguren van de federale politie. Dit opleidingstraject met een basismodule en vervolgmodes is een belangrijk instrument om de uitvoering van de vier pijlers, en dus van een gedragen antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid te verzekeren.

Opleidingstraject

Het opleidingstraject bestaat uit een basismodule over de wetgeving en vervolgmodes. Zo wil Unia verzekeren dat hiërarchie en HR over dezelfde basiskennis beschikken. Nadien – afhankelijk van de professionele behoefte – kan er worden verder gebouwd met specifieke vervolgmodes. Hiernaast en aanvullend op de vervolgmodes, biedt Unia ook een begeleiding op maat aan voor de verschillende directies en eenheden van de politie.

De basismodule

In 2016 werd in het hele land een basismodule over de wetgeving aangeboden. Deze module richt zich tot de leidinggevend en de HR-sleutelfiguren van de federale politie. Tijdens deze vier uren durende opleiding werd het wettelijk kader inzake antidiscriminatie geschetst en werd er ingezoomd op de rol en verantwoordelijkheden die leidinggevend hebben. De centrale doelstelling van de opleiding was dat de deelnemers het belang van een effectief optreden tegen discriminatie konden duiden, en dit in relatie tot het diversiteitsbeleid van de Federale politie.

De opleiding streeft volgende specifieke doelstellingen na op vlak van kennis, competenties en attitude:

- kent de wettelijke opdrachten van Unia;
- kan de drie federale wetten inzake discriminatie opsommen;
- is op de hoogte van het bestaan en de doelstellingen van de tool www.ediv.be;
- kan de beschermde criteria uit de wetgeving en de filosofie erachter toelichten;
- kan de verschillende vormen van discriminatie opsommen, in eigen woorden uitleggen en illustreren (burgerlijk luik - specifieke focus op indirecte discriminatie en pesterijen);
- kan de wetgeving integreren in de dagelijkse uitoefening van de taken;
- is bereid eDiv te consulteren;
- erkent zijn/haar rol en verantwoordelijkheid in het reageren op discriminatie en het toepassen van de regels en procedures inzake discriminatie;
- is bereid de toezichtsorganen te contacteren voor overleg om effectief te reageren op potentiële situaties van discriminatie;
- is bereid één van de vervolgmodes specifiek voor zijn/haar functie te doorlopen;
- is bereid om de opgedane vaardigheden te gebruiken in de dagelijkse uitvoering van de taken;
- is bereid als leidinggevende het goede voorbeeld te geven binnen de eenheid overeenkomstig het diversiteitsbeleid.

In 2016 werden van deze basismodule acht Franstalige, acht Nederlandstalige én één tweetalige sessie georganiseerd. In het totaal namen 357 leidinggevend en HR-sleutelfiguren van de federale politie deel.

Vaststellingen

Op basis van de mondelinge reacties en de evaluatieformulieren kunnen we besluiten dat de opleidingen een meerwaarde betekenden voor de deelnemers – én voor Unia. ‘Leerrijk’, ‘bondig’ en ‘nuttig’ waren de kernwoorden die deelnemers gebruikten als evaluatie. Enkele uitzonderingen

nagelaten, waren tijdens de meeste sessies de deelnemers ook talrijk aanwezig. Dit zorgde voor een constructief en interessant opleidingstraject waarin de politiemedewerkers zelf een belangrijke en actieve rol speelden. We kunnen hier dan ook spreken van een succesvolle start van het opleidingstraject.

Het valt op dat dergelijke opleidingsmomenten - waar leidinggevend van verschillende diensten samen kunnen werken rond een bepaald thema - een meerwaarde betekenen voor de deelnemers. Kennis, ervaringen en handelingsstrategieën worden uitgewisseld en zorgen voor een transversale inbedding van het antidiscriminatiebeleid.

Dat de opleiding slechts een halve dag omvatte, kon ook op bijval rekenen. Hierdoor lag het tempo van de opleiding vrij hoog en werd er nauw toegezien op timing en agenda. Dit had als gevolg dat de opleiders niet op elke vraag of bemerking dieper konden ingaan. Daarom was het van belang om op het einde van elke opleiding een bevraging te houden naar de noden en verwachtingen die de deelnemers hadden met betrekking tot discriminatie en/of diversiteit. Tijdens deze bevraging konden de deelnemers aangeven welke vragen ze nog hadden, rond welke thema's ze wilden werken en welke vorm van ondersteuning hun voorkeur had.

De vervolgmodes

Op basis van alle verzamelde antwoorden uit de bevraging, ontwikkelde Unia vier vervolgmodes waarop alle deelnemers van de basismodule zich in 2017 kunnen inschrijven. Op deze manier trachten we een gericht en afgebakend antwoord te formuleren op de noden van de hiërarchie en HR-sleutelfiguren. Enkel de politieambtenaren die deel hebben genomen aan de basissokkel mogen deze vervolgmodes volgen. Ze moeten één module volgen, een tweede kunnen ze kiezen. De vier geïdentificeerde vervolgmodes zijn:

- hoe omgaan met discriminerende uitspraken;
- hoe omgaan met diversiteit in het HR-proces;
- hoe diversiteit integreren in opleidingen bij de politie;
- hoe diversiteit managen in politieteams.

Deze vervolgmodes vertrekken vanuit de beroepservaring van de deelnemers. Doel is om eenvoudig bruikbare tools aan te reiken én om een werkelijke ervaringsuitwisseling tussen deelnemers te doen ontstaan. Dit vereist dat de deelnemers actief deelnemen. Uit de bevraging aan het einde van de basismodule bleek dat het merendeel trainingen in kleine groepen wil volgen. Het aantal deelnemers per sessie zal dan ook beperkt zijn tot 12 à 16.

... En verder in 2017

Dit trainingsaanbod wordt in 2017 verder aangevuld met een begeleiding op maat van directies en eenheden (zoals bv. CSD Brugge). Deze begeleiding op maat kan verschillende vormen aannemen. Belangrijk is dat de aanvrager de motor en piloot van het traject blijft. Unia biedt gerichte ondersteuning en helpt waar nodig. Op deze manier wil Unia de verworvenheden van het traject inbedden zodat het antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid een wezenlijk deel gaat uitmaken van het politiebeleid.

Net als in 2016 zullen we in 2017 de basismodule aanbieden aan specifieke diensten, eenheden of directies, die nog niet de mogelijkheid hadden om zich hierop in te schrijven (bv specifieke HR-diensten).

Ethnic profiling

Context

Politie kan bij tussenkomsten of bij contacten met burgers zich schuldig maken aan uitlatingen of handelingen, die indruisen tegen de antidiscriminatiewetten. Onder meer op het moment dat ze de keuze maken voor een 'stop & talk' en/of een 'stop & search' zonder hiervoor een wettelijke basis te hebben. Ethnic profiling heeft enerzijds een negatieve impact op de relatie tussen politie en bepaalde gemeenschappen en anderzijds heeft het een negatieve impact op het professioneel werk en de resultaten van de politie.

Unia vindt het belangrijk de politie te ondersteunen om professioneel na te denken over ethnic profiling en was dus verheugd om te kunnen samenwerken met zone Brussel Noord (Polbruno).

Profiling en ethnic profiling

Profiling maakt een wezenlijk deel uit van het reguliere politiewerk. Bij profiling gaat men burgers indelen op grond van kenmerken die 'onveranderlijk' zijn, zoals geslacht, leeftijd of etniciteit, of op basis van kenmerken die 'veranderlijk' zijn, zoals gewoonten, voorkeuren en andere gedragskenmerken¹. Bij etnisch profileren gaat de politie burgers enkel controleren op grond van uiterlijke kenmerken (zogenaamd ras, religie, ...) terwijl er geen objectieve rechtvaardiging voor een dergelijke controle bestaat. De politiemedewerkers zullen een controle uitvoeren zonder concrete aanwijzingen dat iemand verdacht wordt van strafbare handelingen, dit op basis van uiterlijke kenmerken, stereotype beelden en 'buikgevoelens'. De Europese Commissie tegen racisme en intolerantie (ECRI) definieert etnisch profileren dan ook als volgt: 'Het zonder objectieve en redelijke onderbouwing door de politie gebruiken van motieven als ras, huidskleur, taal, geloof, nationaliteit en etnische afkomst bij controles, toezicht en onderzoek.'²

Opleidingstraject politiezone Brussel-Noord

De politiezone Brussel-Noord heeft zich al herhaalde malen onderscheiden door vernieuwende initiatieven en goede praktijken op het gebied van diversiteit. Om de kwaliteit en de doeltreffendheid van de interventies te verbeteren, wil de politiezone de impact van bepaalde politiepraktijken op de samenleving en op de relaties tussen politie en burgers van naderbij bekijken.

Unia organiseerde een tweedaagse opleiding *Ethnic Profiling* en een opvolgingsmoment voor de leidinggevenden en sleutelfiguren uit deze zone.

Doelstellingen van de opleiding:

- Kennis verwerven over ethnic profiling;
- Het risico op discriminatie en de negatieve impact van ethnic profiling op de relatie tussen de politie en de burger inschatten;
- Een uitwisseling creëren tussen de medewerkers van de zone en (politie-)collega's uit het buitenland die reeds expertise hebben ontwikkeld inzake etnisch profileren;
- Een uitwisseling en kennisoverdracht verzekeren tussen de medewerkers van de zone en belangenbehartigers van de slachtoffers van etnisch profileren en andere stakeholders;

¹ Etnisch profileren, een discussie : een onderzoek naar etnisch profileren bij de eenheid Zeeland – West-Brabant. Netwerk Multicultureel Vakmanschap, Maart 2015.

² Beleidsaanbeveling nr.11 ECRI : Het bestrijden van racisme en rassendiscriminatie in het politiewerk, 29 juni 2007.

- Hefbomen en drempels binnen de zone identificeren met betrekking tot het etnisch profileren;
- Draagvlak creëren om als zone werk te maken van ethnic profiling.

Verschillende nationale en internationale experts en gastsprekers onderbouwden het opleidingstraject. Vanuit een politionele invalshoek werden volgende experts uitgenodigd: David Martin, politie-expert voor de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE), voor de Raad van Europa en voor de Verenigde Naties met betrekking tot haatmisdrijven en verantwoordelijk voor het *STEPPS*-project in Fuenlabraba (Madrid); Nick Glynn, politie-expert *Stop and Search* van het politiecollege van Londen; en Dave Whordey, politie-inspecteur en coördinator van het *Stop and Search*-project van de West-Midlands politie.

Deze expertise werd aangevuld met bijdragen vanuit het beleid, middenveld en universiteiten. Zo zorgden Vincent Yzerbyt, doctor in de Sociale Psychologie en expert in sociale cognitie en intergroepsrelaties, Bernard De Vos, Kinderrechtencommissaris van de Franstalige Gemeenschap, Noémie Eloy, victimologe aan de Universiteit van Luik en Nina Henkens van vzw Uit de Marge, voor duiding en een ruimer kader inzake etnisch profileren.

Vaststellingen

De doelstellingen van dit traject zijn bereikt. De openheid en de daadkracht van de hiërarchie van de zone hebben hiertoe bijgedragen. De uitwisselingen tussen Unia, de medewerkers van de politiezone én de experts zorgden voor een gedragen traject. Dit is een noodzakelijke voorwaarde om de volgende stappen te zetten in de samenwerking.

Volgende vragen moeten verder uitgediept worden: Kan de zone al dan niet bewuste discriminerende praktijken in kaart brengen? Is het mogelijk om de systemen achter de politionele selectiviteit bij te sturen? Wat zijn de ervaringen met het invoeren van begeleidende instrumenten voor politiecontroles? Wat is de meerwaarde en wat zijn de beperkingen? Wat zijn de hefbomen om een verandering door te voeren?

Onderzoek ethnic profiling politiezone Brussel-Noord

Unia, de politiezone Brussel-Noord en het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC) hebben de handen in elkaar geslagen om een onderzoekstraject op te starten inzake etnisch profileren. Dit onderzoek zal uitgevoerd worden door het NICC. Op basis van de opleiding *Etnisch profileren* die de leidinggevend en sleutelfiguren van deze zone volgden, werden de krijtlijnen van een onderzoek uitgetekend. Het onderzoek moet objectieve gegevens aanleveren en een analyse van de politionele selectiemechanismen toelaten. Dit moet tot leiden tot concrete aanbevelingen voor de geïntegreerde politie en indien nodig veranderingsprocessen binnen de politie initiëren.

De concrete doelstellingen van het actieonderzoek zijn:

- Eventuele vormen van ongerechtvaardigde profilering in de politiepraktijk en bij de uitvoering van de taken in de zone Polbruno in kaart brengen;
- De vraag stellen of deze praktijken doeltreffend zijn om politieonderzoeken tot een goed einde te brengen en om de criminaliteit terug te dringen;
- Nagaan hoe groot het gevaar voor discriminatie is en welke negatieve gevolgen dit kan hebben voor de relatie tussen politie en burgers;
- Waar nodig de praktijken van politieambtenaren bijsturen en het gebruik van controle-instrumenten invoeren.

Enkele mogelijke onderzoeksvragen zijn:

- Hoe gebeurt etnisch profileren in de praktijk? Hoe wordt deze praktijk vormgegeven? Bestaan er nog andere vormen van profilering die niet objectief en redelijk zijn, en dus eventueel grensoverschrijdend? Binnen welke context vinden de controles plaats? Wie wordt gecontroleerd? En hoe vaak? Op basis van welke criteria?;
- Behalve deze selectiemechanismes, kan ook de gelijke behandeling van burgers van naderbij bekeken worden: worden burgers op een zelfde manier behandeld tijdens controles? Zijn er gedragingen die spanningen veroorzaken of spanningen doen afnemen?;
- Wat zijn de motiveringen van politieambtenaren om bepaalde burgers tegen te houden en andere niet? Wat zijn de gehanteerde praktijken en wat zijn de factoren die de controle verantwoorden? Wat is de invloed van bepaalde gebeurtenissen? Hebben beleidsinitiatieven een positieve of negatieve invloed op het risico op etnisch profileren?;

... En verder in 2017

De onderhandelingen voor het onderzoek werden in 2016 gefinaliseerd en het onderzoekstraject vangt aan begin 2017 en zal maximum twee jaren lopen.

Het is een uitdaging én aandachtspunt de groep sleutelfiguren die het opleidingstraject volgden niet uit het oog te verliezen. Samen met Polbruno moeten we wat geleerd is én het opgebouwde draagvlak borgen. Begin 2017 bepalen we samen met de zone welke stappen genomen moeten worden.

Haatmisdrijven

De opleiding *Discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven – omzendbrief 13/2013* (COL13/2013) werd in eerste instantie ontwikkeld voor de referentiepolitieambtenaren van lokale politie en referentiemagistraten. Zij werden aangeduid in het kader van deze omzendbrief. Daarnaast organiseerde Unia de opleiding, al dan niet in een licht aangepaste versie, ook in enkele zones. De opleiding kaderde dan binnen een aanbod op maat van de zone.

COL 13/2013 in de gerechtelijke arrondissementen

Context

Unia werkt sinds 2014 mee aan het opzetten en versterken van een netwerk bestaande uit door de politiezones benoemde referentiepolitieambtenaren, parketmagistraten en diverse actoren van het maatschappelijk middenveld (Kliq vzw, transgenderinformatiepunt,...). Het gaat om een langetermijnproject dat aan referentiepersonen een duurzame ondersteuning wil verlenen inzake haatboodschappen, haatmisdrijven en discriminatiemisdrijven. Bovendien bieden de opleidingen en de follow-updagen de gelegenheid om effectief praktijkervaringen uit te wisselen en samen dossiers te analyseren vanuit een politionele en juridische invalshoek. Omdat Unia het project graag een permanent karakter wil geven, hecht het veel belang aan de evaluatie onmiddellijk na elke opleiding en aan de evaluatie na acht weken. De uitdaging bestaat er namelijk in om de nodige aanpassingen uit te voeren zodat de opleiding aansluit bij de situatie van de deelnemers en perfect aan hun behoeften beantwoordt.

Opleidingen in Vlaanderen

Unia zette haar tournee langs de gerechtelijke arrondissementen in Vlaanderen verder. De tweedaagse opleiding werd gegeven voor het gerechtelijk arrondissement Halle-Vilvoorde én voor West-Vlaanderen. In het gerechtelijke arrondissement Mechelen werd de opleiding helaas geannuleerd wegens een gebrek aan inschrijvingen. In samenspraak met de dienst Diversity werd afgesproken om de opleiding voor Mechelen en Oudenaarde samen te organiseren. Daarnaast organiseerde Unia in het gerechtelijke arrondissement Leuven, Gent, Antwerpen, Dendermonde en Limburg een terugkomdag.

Opleidingen in Wallonië en in Brussel

Unia wilde voortbouwen op de succesvolle ervaring in Vlaanderen en een vergelijkbaar project opstarten in Brussel en in Wallonië. Enkel een opleiding voor 19 referentiepolitieambtenaren en twee magistraten kon worden opgezet in het arrondissement Luik .

Op dit ogenblik en ondanks het veelbelovende begin in Luik, heeft het project nog altijd moeite om van de grond te komen. Unia had die vaststelling al gedaan in zijn jaarverslag van 2015: er blijven moeilijkheden bestaan om de lijst van de aangeduide referentiepolitieambtenaren in handen te krijgen. Dit omdat het project niet altijd op de steun van de interne hiërarchie kan rekenen, ondanks het feit dat het om een officiële omzendbrief gaat. Unia maakt zich bovendien niet alleen zorgen over de aanduiding van de referentiepolitieambtenaren, maar ook over hun aantal. Ongeacht de grootte van de zone wordt er namelijk slechts één politieambtenaar per zone aangeduid (slechts in zeldzame gevallen worden er twee ambtenaren aangeduid), wat in de huidige context weinig lijkt.

Vaststellingen

De aanwezigheid van de referentiemagistraten tijdens de opleidingen wordt door de politieambtenaren als een meerwaarde beschouwd. Dankzij die formule kunnen de professionele realiteiten van beide partijen beter worden begrepen.

Meer specifiek vragen de politieambtenaren verduidelijkingen over het beleid dat door het Parket wordt gehanteerd met betrekking tot haatboodschappen, haatmisdrijven en discriminatiemisdrijven.

- De politieambtenaren verklaren dat ze tevreden zijn dat ze de soorten misdrijven en de beschermde criteria beter kunnen onderkennen en de mogelijkheid krijgen om hun kennis op praktische gevallen toe te passen;
- De politieambtenaren wensen een aanzienlijk deel van de tijd te besteden aan de uitwisseling van praktijken tussen collega's, eventueel onder de vorm van intervisies, meer bepaald om beter aan de specifieke behoeften van de slachtoffers te kunnen beantwoorden.

... En verder in 2017

Gezien de huidige situatie en onze ervaringen, dringen er zich een aantal vaststellingen op die perspectieven openen voor 2017:

- Unia heeft nog geen concreet zicht op het multiplicatoreffect van de opleiding op het terrein. De praktijken voor de verspreiding van de informatie door de referentiepolitieambtenaren zijn immers weinig samenhangend (verspreiding van de informatie via e-mail, tijdens teamvergaderingen of bij informele gesprekken). Eén van de uitdagingen voor 2017 is ongetwijfeld het beter definiëren van de succesindicatoren zodat de impact van de opleidingen in het veld kan worden gemeten;

- Unia pleit voor een bijwerking van de lijst van referentiepolitieambtenaren per zone. Dit houdt eventueel in dat de mechanismen voor de verspreiding van de informatie binnen de geïntegreerde politie opnieuw moeten worden bekeken.
- De federale politie DGA gaat de lijst van de federale referentiepolitieambtenaren actualiseren en in samenwerking met Unia zal er begin 2018 een opleiding COL13/2013 voor de federale politie worden georganiseerd.

COL 13/2013 op maat voor lokale politiezones

COL 13/2013 in zone Brussel West

Context

Unia heeft in juli 2015 contact opgenomen met de autoriteiten van de politiezone Brussel-West na een melding door twee burgers die beweerden het slachtoffer te zijn geworden van pesterijen door een groep jongeren wegens hun seksuele geaardheid. De twee personen meldden dat ze niet tevreden waren met de manier waarop de politie hun klacht had behandeld. Gelijktijdig met dit contact heeft de politiezone een referentiepolitieambtenaar aangesteld in het kader van COL13/2013 betreffende de strijd tegen haatmisdrijven en discriminatie.

Het opleidingstraject

Met de volledige medewerking van de autoriteiten van de politiezone en in overleg met de opleidingsverantwoordelijke heeft Unia een opleidingstraject uitgewerkt dat inspeelt op de omzendbrief.

We geven hierbij de voorkeur aan de politieambtenaren die rechtstreeks in contact komen met de burgers bij de uitoefening van hun activiteiten, die onthaal, interventies en de opstelling van processen-verbaal omvatten. In totaal zijn bij de opleiding 250 politieambtenaren betrokken (in totaal zijn dus ongeveer 13 opleidingssessies NL en FR voorzien).

Fasen van het project in 2016

Fase 1 (juli-oktober 2016): Unia streeft ernaar om opleidingen aan te bieden die “zo dicht mogelijk aansluiten” bij de behoeften van de professionals. Alvorens het opleidingsplan uit te werken, moet dus absoluut een nauwkeurig beeld worden gevormd van de situatie met betrekking tot de thema’s diversiteit en non-discriminatie in de zone. Daartoe werd een vragenlijst verstuurd naar de hiërarchie van het personeel van de wachtdienst, de interventiedienst en de onthaaldienst om de voornaamste behoeften in dit verband te achterhalen. 45 van de 60 personen met wie contact werd opgenomen, hebben de vragenlijst beantwoord.

Fase 2 (november-december 2016): Aangezien de politie een organisatie met een zeer uitgesproken hiërarchische structuur is, leek het ons belangrijk de steun te krijgen van het hiërarchisch kader (het onthaal-, interventie- en wachtdienstpersoneel) om het project beter in de zone te verankeren. Daarnaast zijn zij ook het best in staat om de behoeften van hun teams aan te geven.

Na afloop van de eerste twee fasen van het opleidingstraject konden een aantal vaststellingen worden gedaan:

- Klachten met betrekking tot haatboodschappen, haatmisdrijven en discriminatiemisdrijven werden voornamelijk gecodeerd onder de items “haatboodschappen tegen een persoon of een groep wegens een beschermd criterium”, maar volgens de Strategische Cel van de zone worden talrijke feiten die onder onze materies vallen niet als dusdanig herkend. Vele van

dergelijke feiten worden gecodeerd als slagen en verwondingen, waarbij de verwerpelijke beweegredenen niet duidelijk wordt herkend en niet behoorlijk gecodeerd. Ter indicatie: de Strategische Cel geeft aan dat er 45 processen-verbaal onder haatboodschappen, haatmisdrijven en discriminatiemisdrijven werden geregistreerd tussen 1 januari 2015 en juni 2016.

- De grote meerderheid van de politieambtenaren van de zone kennen het bestaan van de omzendbrief COL13/2013, maar beheersen niet noodzakelijk de inhoud ervan.
- De huidige context na de aanslagen en de specifieke kenmerken van de politiezone Brussel-West hebben ertoe geleid dat de taken die de politieambtenaren moeten uitvoeren zijn toegenomen en ingewikkelder zijn geworden. Het blijkt dus belangrijk om hun werk te vereenvoudigen door het opnemen van een standaard proces-verbaal (met de kernvragen) als specifiek document (SD) in het formulier dat intern wordt gebruikt voor de optekening van klachten.
- Hoewel de gegrondheid van COL13/2013 door de politieambtenaren niet ter discussie wordt gesteld, blijkt sensibiliseringswerk noodzakelijk om te vermijden dat dit soort agressie als banaal wordt aanzien en wordt geminimaliseerd.
- De voornaamste uitdagingen van deze opleiding bestaan erin de concrete instrumenten te verspreiden en de politieambtenaren in staat te stellen te herkennen wat volgens de wet onder haatboodschappen, haatmisdrijven en discriminatiemisdrijven valt en wat ervan uitgesloten is.

... En verder in 2017

Fase 3 (januari 2017): Unia heeft zich ertoe verbonden een tussentijdse evaluatie uit te voeren om module 2 zo goed mogelijk te omschrijven voor het personeel op het terrein, het opleidingsplan desgevallend “bij te sturen” en de autoriteiten van de zone permanent met het project te verbinden. Unia zal dus een kort tussentijds verslag voorleggen aan het Directiecomité van de zone waarin de kernelementen van de analyse en de resultaten van de module bedoeld voor de hiërarchie zijn opgenomen.

Fase 4 (februari-juni 2017): Naargelang van de doelgroepen, omvat de opleiding van het personeel in het veld de tussenkomst van experts in victimologie (medewerker van de Dienst voor forensische welzijnszorg) of actoren van het maatschappelijk middenveld, bijvoorbeeld de vzw's die in de zone aanwezig zijn. De opleidingen zijn zeer concreet en gericht op het werkveld. Die opleidingen zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie die als input zal worden gebruikt voor het uiteindelijke rapport en de aanbevelingen.

COL 13/2013 in PZ Antwerpen

PZ Antwerpen leverde grote inspanningen om draagvlak te creëren en de toepassing van de omzendbrief 13/2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven (met inbegrip van discriminaties op grond van het geslacht) mogelijk te maken. In het jaarverslag 2015 over de conventie lichtte één van de referentieambtenaren, tevens hoofd van de dienst diversiteit van de zone, reeds toe waarom en hoe PZ Antwerpen met dit thema aan de slag gaat.

PZ Antwerpen nam het werk rond de COL13/2013 meteen organisatie breed aan, met het oog op structurele impact. Zo kregen de diensten Gerechtelijke Afhandeling (GA) en Gerechtelijke Opvolging (GO) een opleiding van Unia. Verder lichtten de referentieambtenaren de materie toe aan de wijkwerking en dienst intern toezicht. Tot slot werd het onderwerp verwerkt in de PITIP-opleiding aan de interventieploegen. Daarnaast ontwikkelde PZ Antwerpen concrete instrumenten om de

toepassing van de omzendbrief te faciliteren, zoals een korpsnota en verschillende checklists. Het werk van de dienst diversiteit van PZ Antwerpen is hierbij van onschatbare waarde.

In het najaar van 2015 en voorjaar van 2016 gaf Unia elf opleidingen *Discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven – omzendbrief 13/2013* aan de diensten GA en GO. Aan het einde van deze opleidingsreeks kon Unia enkele structurele vaststellingen doen. Die gingen onder meer over drempels voor de toepassing van de omzendbrief 13/2013 en de manier waarop de thema's discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven leven binnen het korps. Unia bundelde deze vaststellingen en formuleerde aanbevelingen. Dit vertrouwelijke rapport werd besproken met de korpsleiding. Unia hoopt de constructieve samenwerking met PZ Antwerpen ook in 2017 verder te zetten.

Project Holocaust, Politie en Mensenrechten.

HPM goes to Europe: Connecting Law and Memory

Context

Sinds april 2014 moeten alle medewerkers van de geïntegreerde politie een opleiding volgen in Kazerne Dossin (KD) te Mechelen. Dit *Holocaust-Politie-Mensenrechtenproject* (HPM-project) is het resultaat van een samenwerking tussen KD, de federale politie en Unia. Tijdens deze opleiding worden fenomenen als discriminatie en uitsluiting vanuit verschillende invalshoeken besproken. De diverse mensenrechten worden toegelicht en vervolgens toegepast op de politierealiteit. De deelnemers leren tevens om na te gaan wat hun manoeuvreerruimte is, hun marge om 'neen' te zeggen tegen groepsdruk of onwettige opdrachten. Hiervoor dienen ze informatie, gebeurtenissen en gedragingen autonoom en kritisch te analyseren.

Ook in 2016 investeerde Unia in het HPM-project. Als lid van het kernteam nam Unia deel aan verschillende overlegvergaderingen en werden er tijdens een vijfdaagse 'train the trainer'-opleiding, 11 nieuwe Franstalige trainers gevormd. Unia organiseerde ook terugkomdagen om de opvolging van de opleiding te verzekeren, waarvan al één kon plaatsvinden in 2016. Op deze dagen kunnen de trainers of opleiders ervaringen uitwisselen en vragen stellen, dit in een continue streven naar kwaliteitsverbetering.

Connecting Law and Memory

Op basis van de ervaringen en de bevindingen uit het HPM-project organiseerden KD, het Internationaal Comité Voor Herinneringseducatie, de Belgische politie, KZ Gedenkstätte Flossenbürg en de Raad van Europa van 20 tot 22 september 2016 het congres *Connecting Law and Memory*. Unia maakte tijdens de voorbereiding deel uit van de organiserende stuurgroep en trachtte tijdens het congres ondersteuning en hulp te bieden waar nodig. Het congres had een centraal opleidingsthema: Trainingen en opleidingen inzake Mensenrechten – met een link naar Holocaust of genocides - voor politiediensten en wetshandhavers uit Europa. Het driedaagse congres vormde dan ook een ontmoetingsplaats voor Europese politiediensten, opleidingsactoren, musea en memorialen.

Eén van de hoofddoelstellingen was het creëren van een forum en netwerk voor kennis- en expertiseoverdracht. Door middel van internationale gastsprekers, werkgroepen, infosessies en trainingen werden tussen de deelnemers instrumenten en expertise uitgewisseld in de strijd tegen discriminatie, racisme, homofobie of andere vormen van onverdraagzaamheid en haat. Er werden thema's als groepsdruk en onrechtmatige handelingen of opdrachten binnen (politie)diensten besproken. Het congres verzekerde een link tussen de bestaande opleidingstrajecten, goede

praktijken en ervaringen. Het toonde tevens de kracht van dergelijke trajecten, die geschiedenis en de hedendaagse (politie)realiteit verbinden.

Vaststellingen

Unia, de politie en KD organiseerden op de tweede dag van het congres *Connecting Law and Memory* een workshop met een voorstelling en reflectie over het HPM-project. Het HPM-project kon duidelijk op veel bijval rekenen van alle deelnemers. De samenwerking tussen de verschillende organisaties, het educatief traject en KD als opleidingskader werden als sterke punten benoemd. Deze vaststellingen kunnen we vanuit Unia dan ook alleen maar bevestigen.

Samenlopend met de overdracht van de coördinatie van het HPM-project naar een nieuwe projectcoördinator, eindigt de eerste fase van dit opleidingsproject. De voorbije twee jaren werd er veel geïnvesteerd in de opstart en de praktische én inhoudelijke uitwerking van de opleiding. Hierdoor werd er een stevig fundament gelegd waarop de nieuwe coördinator en het kernteam kunnen voortbouwen om de kwaliteit van het HPM-project te verhogen. Hierbij denken we niet enkel aan de kwaliteit van het educatieve traject of van het opleidingsmateriaal, maar ook aan de kwaliteit van onze trainers. Tijdens de opleidingen die Unia aan politiemedewerkers geeft, informeren we telkens of er deelnemers zijn die het HPM-traject doorlopen hebben. We stellen vast dat met regelmaat kritische bedenkingen worden gemaakt over de doelstellingen, opleidingsmethode of trainers.

Het is dan ook duidelijk dat een verdere investering in het HPM-project noodzakelijk is om de opleiding te verdiepen. Een verdere verfijning en een grondige evaluatie dringen zich op. Enkel op deze manier kan dit opleidingsproject blijvend als kwaliteitsvolle praktijk naar voren worden geschoven op het Europese toneel.

... En verder in 2017

Om tegemoet te komen aan de bedenkingen die hierboven werden geformuleerd, is aan de VUB gevraagd om een optimalisatietraject uit te werken. Het doel van dit optimalisatietraject is de opleiding beter af te stemmen op de doelstellingen die voorop werden gesteld bij de opstart van het HPM-project:

- kennisopbouw met betrekking tot discriminatie, racisme en uitsluiting;
- afbakenen en toepassen van de mensenrechten op de dagelijkse politierealiteit; identificeren van de respectievelijke manoeuvreerruimte, de marge van politieambtenaren om 'neen' te zeggen tegen groepsdruk of onwettige opdrachten;
- kritisch en autonoom analyseren van informatie, gebeurtenissen en gedragingen.

Het optimalisatietraject gaat van start met een grondige bevraging van deelnemers en trainers. In een eerste fase zal er een pré-test (een papieren vragenlijst) afgenomen worden bij de deelnemers: Wie stroomt er in? Met welke verwachtingen? Welke praktijkervaringen hebben ze? In een tweede fase is er een post-test (online): Hoe werd de training ervaren? Welke indrukken, emoties hebben ze? Wat vonden ze goed, minder goed? Hoe kan het programma beter aansluiten aan hun behoeften en hun werkervaring? In een derde fase zal er een follow-up bevraging plaatsvinden (online): Wat is er bijgebleven? Hebben ze nog teruggedacht aan de opleiding? Doet het iets met opvattingen? Ook de begeleiders/trainers krijgen een korte vragenlijst na elke sessie. Dit is evenwel geen persoonlijke evaluatie. De trainers zullen enkel moeten aangeven hoe de groep aanvoelde tijdens de opleiding, welke casussen werden gebruikt, ed. Onder meer met dit optimalisatietraject kan het kernteam een continue verbetering van het opleidingstraject verzekeren.

Unia zal dan ook in 2017 investeren in het HPM-project. De deelname aan het kernteam wordt verzekerd, net als de verdere uitbouw van het educatieve traject en de begeleiding van de trainers.

Basisopleiding politie

Context

Het opleidingsprogramma van toekomstige politieambtenaren bestaat uit diverse clusters.

Cluster 12 'Maatschappelijke context' is een opleidingsmodule met als doel de competenties van de politieambtenaren in verband met historische en maatschappelijke evoluties te ontwikkelen, die vragen stelt bij de rol van de politie in de samenleving. Aanvankelijk was er een werkgroep met als naam 'WG Cluster 12' opgericht. Alle verantwoordelijken en/of lesgevers van Cluster 12 van elke autonome politieschool werden uitgenodigd om deel te nemen. Na verscheidene jaren werking hebben wij echter moeten vaststellen dat die formule niet werkte en niet aan de doelstellingen van de werkgroep kon beantwoorden, namelijk:

- de ervaringen en de kennis in verband met opleidingen over deze thema's uitwisselen;
- een gemeenschappelijke visie over Cluster 12 ontwikkelen door de nadruk te leggen op de competenties die bij nieuwe rekruten moeten worden ontwikkeld. Dit zonder afbreuk te doen aan de autonomie van de afzonderlijke scholen.

Unia heeft vervolgens voorgesteld om de werking van de WG Cluster 12 op te schorten en in plaats daarvan 'op maat te werken' en het 'ownership' van de scholen over de thema's diversiteit en non-discriminatie te ontwikkelen. Dit is een open aanbod en we hebben daartoe samengewerkt met de scholen die hun interesse voor een eventuele samenwerking met Unia lieten blijken.

Tijdens een eerste verkennend overleg plannen we ontmoetingen met de sleutelpersonen van de scholen (directeurs, verantwoordelijken van de programma's en/of van Cluster 12) om een beter zicht te krijgen op hun opleidingscontext en behoeften voor ondersteuning. We zijn er samen met de scholen in geslaagd een aanzet te geven tot een verandering in de manier waarop de thema's diversiteit en non-discriminatie worden behandeld. Dit dankzij gedachtewisselingen met de verantwoordelijken van de politiescholen van Jurbise en Namen. Die ontmoetingen hebben duidelijk aangetoond dat elke onderwijsinstelling over specifieke kenmerken beschikt:

- Verschillende socio-economische inplantingscontexten;
- Uiteenlopende profielen van aspiranten wat betreft het geslacht, de leeftijd, de beroepservaring en soms de etnische afkomst;
- Talrijke verschillende profielen van docenten met betrekking tot het statuut (operationeel of extern), de opleiding, de manier waarop de problemen worden gezien, het type arbeidscontract (een diversiteit van de contracten die niet altijd bevorderlijk is voor de opbouw van een stabiel kader);
- Specifieke pedagogische keuzes in Cluster 12 en binnen het opleidingsprogramma.

Het lijkt dus moeilijk om vanuit Unia gestandaardiseerde trajecten of opleidingen aan te bieden. We voerden een bescheiden behoefteanalyse uit. Dit via een vragenlijst die werd verspreid onder de docenten van verschillende clusters die verband houden met de thema's diversiteit en non-discriminatie. Zo toonden we aan dat de behoeften verschillen (Cluster 12 Maatschappelijke context, Cluster 3 Politiedeontologie, Cluster 6 Specifiek domein van het recht, Cluster 8 Onthaal en bijstand enz.).

In het algemeen kunnen wij verscheidene behoeften aanduiden:

- De noodzaak om te werken aan de verbanden tussen de verschillende clusters om redundanties of zelfs tegenstellingen tussen de clusters te vermijden;
- De noodzaak om de rechtspraak in het oog te houden uitgaande van reële en actuele praktijkgevallen;
- De belangstelling voor sommige concepten van de sociale psychologie, onder andere de discriminatiemechanismen die ervoor zorgen dat vooroordelen uitgroeien tot discriminerende praktijken. Dit moet in verband worden gebracht met de deontologische uitdagingen van de politiepraktijk;
- de noodzaak om te werken aan de manier waarop op discriminerende uitlatingen van aspiranten tijdens hun opleiding wordt gereageerd;
- de noodzaak om de goede praktijken te delen tussen collega's in de scholen én om zich open te stellen voor andere benaderingswijzen.

Dit houdt in dat op een verschillende manier te werk moet worden gegaan naargelang van de contexten.

Vooruitblik op 2017 en uitdagingen

De diversiteitsnota die Commissaris-Generaal Catherine De Bolle in oktober 2015 bij alle DG's en directeurs van de Federale Politie verspreidde, vormde in 2016 de ruggengraat van de acties binnen de Conventie Politie – Unia. Overigens verwijst ook het Nationaal Veiligheidsplan 2016 – 2019 expliciet naar de uitdagingen die Politie inzake discriminatie en diversiteit identificeert en naar de samenwerking die in het kader van de Conventie gestalte krijgt. Unia is erg verheugd dat de Politie haar ambities op dit domein expliciet formuleert en wil uiteraard verder blijven bijdragen aan de realisatie ervan.

In dat opzicht is het belangrijk om in 2017 te kapitaliseren op de inspanningen die in 2016 reeds werden geleverd. De basismodule Wet voor leidinggevenden (2016) werd erg goed onthaald en geëvalueerd. In 2017 worden nieuwe sessies van deze basismodule geprogrammeerd. Het komt er in 2017 op aan om de leidinggevenden te mobiliseren voor de vervolgmodes die Unia op basis van hun noden en behoeften uittekende.

Idealiter starten we in 2017 ook met het sluitstuk van de uitgewerkte 3 stappen-aanpak : begeleiding op maat. Om nog gericht en impactvoller te werken aan structurele en transversale verandering bij Politie, kan Unia op maat werken binnen Directies en eenheden. De eerste contacten zijn reeds uitgebouwd en kunnen in 2017 wellicht uitmonden in concrete begeleidingstrajecten.

Ondanks deze contouren voor een hernieuwde aanpak, wil Unia kritisch blijven waken over de concrete invulling van de vastgelegde intenties en ambities.

Overeenkomstig de rol van centrale aansturing die aan de Dienst Diversity wordt toevertrouwd, moeten intern meer middelen worden vrijgemaakt om die ambitie concreet te realiseren. Unia waardeert dat de Dienst Diversity alles in het werk stelt om deze ambities waar te maken, maar vraagt zich concreet af of er momenteel voldoende medewerkers zijn om die centrale aansturing te kunnen waarmaken en zich voldoende te kunnen toelagen op de strategisch noodzakelijke acties.

Zo is het gecoördineerd actieplan diversiteit dat vooropgesteld wordt in de diversiteitsnota tot op heden niet uitgeschreven. Dat plan moet er nochtans voor zorgen dat de doelstellingen en acties concreet en coherent vorm krijgen. Ook is volgens de diversiteitsnota voorzien dat de Dienst

Diversity toeziet op de uitvoering en de opvolging van dit actieplan, erover rapporteert aan het directiecomité en het evalueert. Unia herinnert daarom aan het belang om indicatoren te definiëren die monitoring en evaluatie mogelijk maken. Bij uitblijven van die indicatoren zal een evaluatie van de geboekte resultaten en eventuele vooruitgang niet mogelijk zijn. (cf. 3.3 “Evaluatie” in diversiteitsnota CG : *“Het diversiteitsbeleid zal jaarlijks en in samenwerking met Unia geëvalueerd worden op de concrete toepassing ervan en op de bereikte resultaten.”*)

Verder is in de rol van centrale aansturing ook voorzien dat een communicatiestrategie wordt uitgewerkt voor de geïntegreerde politie (ism CGCom). Het lijkt ons belangrijk dat politie ook op dit vlak uit de startblokken kan schieten. De Dienst Diversity en Unia hebben reeds een verkennend gesprek gehad met de Dienst Communicatie van de Federale Politie. We hopen dat deze samenwerking uitmondt in het uitwerken van de beoogde doelstelling.

Rond de uitdagingen die verbonden zijn aan deze centrale aansturing, grijpen we terug naar een aanbeveling uit het jaarverslag 2014 : het is essentieel dat politie hierrond zelf ownership ontwikkelt en zichzelf voldoende middelen geeft om concreet initiatief te kunnen nemen. In het raam van de Conventie kan Unia hierin uiteraard een ondersteunende functie vervullen.

Ook voor een vooruitblik op mogelijke projecten en acties in 2017, grijpen we graag terug naar een aantal aandachtspunten uit de diversiteitsnota van de Commissaris – Generaal.

Het screenen van HR-processen op hun respect voor diversiteit wordt in de nota belicht. Unia vraagt zich af of de thema’s discriminatie en diversiteit in het bestaande HR-netwerk van politie kunnen worden geïntroduceerd en geïntegreerd. Mogelijks kan hiervoor gebruik gemaakt worden van de e-learning tool eDiv, aangevuld met andere ondersteunende acties en projecten.

Ook de mogelijke inzet van interne diversiteitstrainers bij politie wordt in de nota aangestipt. Unia heeft het belang hiervan al meermaals in eerdere jaarverslagen onderlijnd. In 2017 zouden hierrond concrete stappen kunnen gezet worden.

Voor het luik communicatie zal Unia in 2017 alvast samenwerken met de communicatiedienst van politie rond het fenomeen hatespeech. Mogelijks kan die samenwerking breder worden ingevuld als begeleiding voor de uitbouw van een communicatiestrategie rond diversiteit.

Wegens beperkte output, werd het interne diversiteitsnetwerk van de politie (CoP Diversity) in 2016 stopgezet. In 2017 zal het netwerk onder een andere vorm worden uitgedacht. Mogelijks kan hiervoor worden ingespeeld op de bestaande COL13-netwerken (referentiepolitieambtenaren discriminatie en diversiteit) en het HR-netwerk van de Federale Politie

Tot slot vraagt Unia zich af of in het kader van de Conventie 2017 moet worden stilgestaan bij de van kracht zijnde antiterrorisme-maatregelen waar politie invulling aan geeft. Niet zelden staan die maatregelen op gespannen voet met de antidiscriminatiewetgeving waardoor het politieoptreden potentieel discriminerend is. (cf. Ethnic Profiling, p.8)

Meldingen en dossiers 2016

Politie is een essentiële partner in de strijd tegen discriminatie, haatmisdrijven en haatboodschappen. Naast de samenwerking die wordt mogelijk gemaakt door de conventie, maakt Unia daarom ook mensen en middelen vrij voor projecten die noodzakelijk zijn of minstens een belangrijke bijdrage kunnen leveren in die strijd. Om een volledig beeld te schetsen van de samenwerking tussen Unia en de geïntegreerde politie, nemen we in dit rapport een overzicht op van die acties.

Via de dienst Individuele ondersteuning en de lokale contactpunten van Unia komen de meldingen. Bij deze dienst lopen alle meldingen van discriminatie (met inbegrip van haatmisdrijven en haatboodschappen) binnen, samen met vragen voor informatie en advies.

De dienst gaat na of er bij de individuele meldingen sprake is van criteria die onder de bevoegdheid van Unia vallen. Als dit het geval is, opent de dienst een dossier. Unia zal de dossiers voornamelijk oriënteren naar de dienst intern toezicht van de lokale politiezones, eventueel naar het Vast Comité van toezicht op de politiediensten, het Comité P, of de Algemene Inspectie van de federale en lokale politiediensten. Indien de zaak een precedentwaarde heeft, of een belangrijke impact op de samenleving, kan Unia in rechte optreden. Bij informatievragen uit lokale politiezones wordt samengewerkt met de referentieambtenaar discriminatie en haatmisdrijven.

De dienst baseert zich ook op gegevens uit dossiers om structureel en preventief te werk te gaan rond specifieke problemen.

In 2016 opende Unia 75 nieuwe dossiers. Dit cijfer ligt aanzienlijk hoger dan in 2015 (45 nieuwe dossiers) en de voorbije jaren. De vraag rijst of dit éénmalige incidenten zijn, of de cultuur van de organisatie als zodanig een rol speelt bij zowel incidenteel als mogelijk structureel discriminatoir optreden.

We weten uit onze contacten met slachtoffers dat zij zelden incidenten melden. De belangrijkste reden die gegeven wordt, is 'dat melden niet helpt'. Slachtoffers geven aan dat negatieve ervaringen met leden van de politie lang nazinderen. De politiezones moeten dus grote waarde hechten aan het aspect integriteit van zowel het korps zelf als van haar medewerkers. Een politie die door een deel van de bevolking als ontoegankelijk, weinig respectvol, stigmatiserend of discriminerend wordt ervaren, heeft het lastig.

Onderzoek van deze 75 dossiers laat toe om ze in drie categorieën in te delen.

De eerste categorie betreft dossiers over houding, gedrag en uitingen in het kader van gerechtvaardigde politie-interventies. Deze vaststelling is niet nieuw en benadrukt nogmaals het belang van een transversale aanpak bij opleidingen. Unia adviseert om thema's zoals diversiteit, interculturele communicatie op te nemen in modules over onthaal, omgaan met stress en conflicten.

De tweede categorie (25 dossiers dus één derde van de dossiers) gaat over politioneel geweld, vaak gestaafd door medische attesten van de slachtoffers. Zij ervaren het gebruik van geweld minimaal als disproportioneel. In twee dossiers stelde Unia zich burgerlijke partij. De gerechtelijke en intern administratieve onderzoeken in beide dossiers zijn nog hangende.

Een derde categorie betreft dossiers over 'profileren'. Bij analyse van deze dossiers blijkt duidelijk dat bejegening, intimidatie en discriminatie dicht bij elkaar liggen. De klagers menen dat de politie selectief (bevooroordeeld) te werk gaat op grond van o.m. huidskleur, etniciteit.

Een politieoptreden steunt o.m. op professionele ervaringen, terreinkennis en intuïtie. Intuïtie die wordt gevoed door berichten in de media, criminaliteitsstatistieken, persoonlijke vooroordelen,

institutionele vooroordelen, profilering en andere factoren die gericht zijn op het maken van een onderscheid van personen.³

Een minderheid van dossiers gaat rond het (problematisch) gebruik van sociale media door de politie. Een inspecteur van de PZ Gent die een vermeend racistisch commentaar plaatste op zijn Facebookprofiel werd op 10 januari 2017 vrijgesproken door het Hof van Beroep in Gent. Unia stelde zich burgerlijke partij.

De rechtbank van eerste aanleg te Gent dd. 28 januari 2016 stelde evenwel dat *“de beklaagde bijzonder onvoorzichtig is geweest door op een onbedachtzame wijze dergelijke bedenkelijke berichten op zijn openbaar Facebookprofiel te plaatsen. Dit des te meer daar zijn functie als politieman hierbij duidelijk kenbaar was. De beklaagde dient te beseffen dat hij als politieman een voorbeeldfunctie heeft en ook in zijn privéleven geen handelingen mag stellen dewelke het vertrouwen van de burger – allochtoon of autochtoon – in de politie kunnen beschamen”*.

Ten slotte zijn er incidenten waarbij de politie zélf het slachtoffer is. Politieagenten worden regelmatig uitgescholden voor o.m. racist. Om aandacht te vragen voor het probleem dat politieagenten bij interventies geconfronteerd worden met beledigingen om wettelijk gerechtvaardigde interventies in diskrediet te brengen, stelde Unia zich burgerlijke partij naast een politie-inspecteur van een lokale politiezone. De betrokken inspecteur werd tijdens een interventie op 22 januari 2014 en op het politiecommissariaat uitgescholden voor ‘vuile makak, vuile illegaal en bruine aap’.

De rechtbank van eerste aanleg Oost-Vlaanderen, afdeling Dendermonde, 14^e kamer oordeelde in zijn vonnis dd. 28 juni 2016 dat de uitlatingen de eer en waardigheid schonden van de inspecteur en (her)kwalificeerde de feiten als een inbreuk op artikel 276 van het Strafwetboek (misdrijf van smaad).

³ Cf. Ethnic profiling, p.8.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Overzicht opleidingen in 2016

2.1. Federale politie - basissokkel wettelijk kader					
Datum	Aantal deelnemers	Aantal trainers	Taal	Duur in uren	
3/05/16	34	2	NL	4	
17/05/16	24	2	NL	4	
23/05/16	20	2	FR	4	
30/05/16	12	2	FR	4	
31/05/16	16	2	NL	4	
2/06/16	28	2	FR	4	
2/06/16	32	1	NL	4	
7/06/16	28	1	NL	4	
9/06/16	16	2	NL	4	
10/06/16	18	2	FR	4	
14/06/16	28	2	FR	4	
16/06/16	14	2	FR	4	
21/06/16	22	2	FR	4	
28/06/16	23	2	FR	4	
29/09/16	19	1	NL	4	
27/10/16	14	1	NL	4	
1/12/16	9	2	FR+NL	4	
Totaal	357			68	

2.3.1. Opleiding COL13/2013 voor referentiepersonen					
Datum	Opdrachtgever	Aantal deelnemers	Aantal trainers	Taal	Duur in uren
25/01/16	GA Halle - Vilvoorde	7	2	NL	16
23/03/16	GA Gent	Annulatie	0	NL	0
15/6/2016	GA Gent	9	1	NL	4
26/04/16	GA Dendermonde	11	1	NL	4
12/05/16	GA Leuven	Annulatie	0	NL	0
25/05/16	GA Limburg			NL	4
23/06/17	GA Antwerpen	14	1	NL	4
23/09/16	GA Leuven	10	1	NL	4
6/10 & 10/10/16	GA Luik	24	2	FR	16
1&2/12/16	GA West-Vlaanderen	20	2	NL	16
Totaal		95			68

2.3.2 Maatopleiding COL13/2013 voor zones

Datum	Opdrachtgever	Aantal deelnemers	Aantal trainers	Taal	Duur in uren
11/01/16	PZ Antwerpen	11	2	NL	8
14/01/16	PZ Antwerpen	13	2	NL	8
7/03/16	PZ Antwerpen	17	2	NL	8
16/03/16	PZ Antwerpen	9	1	NL	8
6/12/16	PZ Brussel West	9	2	FR	8
9/12/16	PZ Brussel West	16	2	FR	8
13/12/16	PZ Brussel West	11	2	NL	8
20/12/16	PZ Brussel West	9	2	NL	8
Totaal		95			64

2.4. HPM -Train de trainer

Data	Opdrachtgever	Aantal deelnemers	Aantal trainers	Taal	Duur in uren
27/1, 3/2, 17/2, 24/2 & 20/4/2016	Federale politie + Kazerne Dossin	11	1	FR	8
14/04/2016	Federale politie + Kazerne Dossin	25	1	FR+NL	8
Totaal			36		16

Rainbowhouse - BHG – homofobie

Datum	Aantal deelnemers	Aantal trainers	Taal	Duur in uren
30/05/16	24	1	FR	8
22/09/16	16	1	NL	8
22/09/16	22	1	FR	8
17/11/16	9	1	NL	8
17/11/16	19	1	FR	8
15/12/16	7	1	NL	8
15/12/16	22	1	FR	8
Totaal	119			56

Andere maatopleidingen voor politiezones						
Datum	Opleiding	Opdrachtgever	Aantal dlnmrs	Aantal trainers	Taal	Duur uren
26/01/2016	eDiv.be	CoP Diversity	20	1	FR	2
17/2, 28/4 & 6/7/2016	Etnische profilering	PZ Brussel Noord	35	2	FR+ NL	4
21/04/2016	Cluster 12	Opleidingsverantw. Cluster 12	8	2	FR+ NL	4
12/10/16	Reageren op discriminatie	PZ Brussel Noord	14	2	FR+ NL	4
15/01,19/02, 18/03,15/04, 27/05,14/10, 25/11/2016	Infosessie Wet ikv week 'Omgaan met diversiteit' PZ Antwerpen	PZ Antwerpen	105	1	NL	14
Totaal			182			28

Overzicht		
OPLEIDING	Aantal deelnemers	Duur in uren
Federale politie - basissokkel wettelijk kader	357	68
Opleiding COL13/2013 voor referentiepersonen	95	68
Maatopleiding COL13/2013 voor zones	95	64
HPM -Train de trainer	36	16
Rainbowhouse - BHG - homofobie	119	56
Andere maatopleidingen voor politiezones	182	28
Totaal	884	300

Bijlage 2: Prognose activiteiten in 2017

PRESTATIES	INFO	PROGNOSE EQUIVALENT WERKDAGEN 2017
A. OPLEIDING BASISMODULE WET VOOR LEIDINGGEVENDEN		
Bijkomende sessies ingepland in 2017 : 2 dagen NL en 2 dagen FR (08.06, 20.06, 26.10, 12.12)	FR+NL : duo trainers Unia / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	12
B. VERVOLGMODULES VOOR LEIDINGGEVENDEN :		
Reageren op discriminerende uitslatingen van leden van mijn team Diversiteit integreren in de HR-processen Diversiteit en non-discriminatie in politieopleidingen integreren Beheren van diversiteit binnen een team		
Reageren op: 5 dagen FR en 4 dagen NL	FR+NL : duo trainers Unia / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	35
Diversiteit integreren HR: 4 dagen FR en 3 dagen NL	FR+NL : duo trainers Unia / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	29
Div in opleidingen: 3 dagen FR en 3 dagen NL	FR+NL : duo trainers Unia / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	26
Div in team: 3 dagen FR en 3 dagen NL	FR+NL : duo trainers Unia / incl. inhoudelijke voorbereiding / verwerking evaluaties /analyse	26
C. BEGELEIDING OP MAAT VAN DIRECTIES EN EENHEDEN BINNEN DE FEDERALE POLITIE		
Opstart eerste begeleidingen op maat (verkennende contacten met : CSD Brugge, CG COMM, Dirco Leuven, Dirco Antwerpen, Dirco Asse ...) + verderzetting andere contacten	FR + NL: voorbereidende contacten met directies en eenheden FEDPOL, inhoudelijke voorbereiding, ...	20
D. ONDERSTEUNEN VAN INTERNE NETWERKEN BINNEN POLITIE		
Ondersteuning HR netwerk FedPol		3

E. STRUCTURELE PROJECTEN

1. Diversiteit op maat : aanbieden van opleidingen op vraag van een politiezone of dienst (FR + NL)

- Verkennende gesprekken in de zone vooraf
- Focusgroepen
- Opleiding/begeleiding
- Evaluatie en feedbackmomenten

PZ PolBruNo	Week van de Diversiteit : FR + NL opleiding, inclusief inhoudelijke voorbereiding en overleg met de zone, verwerking evaluaties /analyse	6
PZ Brussel West	Opleiding COL13/ onthaal slachtoffers : FR + NL Medewerkers Unia, inclusief inhoudelijke voorbereiding en overleg met de zone	48
PZ Mechelen - Willebroek	Traject / ondersteuning op maat: opleiding en begeleiding discriminatie en diversiteit NL	10
Samenwerking tussen 6 Brusselse politiezones NL + FR	Opleiding Homofobie NL + FR	16
Samenwerking tussen 6 Brusselse politiezones luik evaluatie NL + FR	Evaluatievergadering opleiding Homofobie met alle betrokken partners	2
PZ Noord	Opleiding op maat NL: najaar 2017, inclusief inhoudelijke voorbereiding en overleg met de zone, verwerking evaluaties /analyse	6
Functionele opleiding tot opleider ANPA – module diversiteit	FR + NL : najaar 2017, inclusief inhoudelijke voorbereiding en overleg met ANPA, verwerking evaluaties /analyse	8
Bijkomende vragen tot opleiding 2017	FR+ NL	10

2. Cluster 12 Basisopleiding Politie (Maatschappelijke vraagstukken) – FR (+ NL)

Pilootproject met Académie de Police Jurbise	Opleiding FR 3 modules, inclusief inhoudelijke voorbereiding en overleg met de academie, verwerking evaluaties /analyse	8
--	---	---

3. Project Holocaust, Politie en Mensenrechten (i.s.m. Dossin Kazerne) – FR + NL

Inhoudelijke voorbereiding, uitvoering en opvolging van Train the Trainer NL + opvolging FR	FR + NL - trainers	12
Terugkomdagen – (NL/FR)	Duo trainers FR + NL, inclusief voorbereiding en evaluatie	6

Kernteam –vergaderingen	Duo trainers FR + NL	14
Quality team HPM - meetings	Duo trainers FR + NL	14
Connecting law and memory 2017	FR + NL / Conferentie : advies, voorbereiding, deelname	4
Bijwonen sessies endusers ikv kwaliteitstrajecten	Duo trainers FR + NL	6
4. Ethnic Profiling		
Terugkomdag Ethnic Profiling met PZ PolBruNO	FR + NL, inclusief voorbereiding	4
F. ANDERE		
Redactie Jaarverslag Conventie Politie - Unia		20
Stuurgroep	Incl. voorbereiding	4
Overleg Politie - Unia	Praktische aspecten / planning / strategische oriëntaties / representatie	16
Gecoördineerd actieplan Diversiteit 2016-2018 (op basis van de Beleidstekst CG)	Ondersteuning van de dienst Diversity bij opmaak gecoördineerd actieplan en definiëring indicatoren	12
	TOTAAL EQUIVALENT WERKDAGEN 2017	377

Bijlage 3: voorstelling van de vervolgmodes voor Federale Politie.

Module 1. Reageren op discriminerende uitlatingen van leden van mijn team

De deelnemers identificeerden massaal dit onderwerp als het meest problematische, gezien de huidige polarisatie binnen de maatschappij, die logischerwijze ook effecten heeft op de professionele context van politieambtenaren.

Deze module behandelt discriminerende uitlatingen (seksistisch, racistisch, xenofob of homofob van aard) vanuit de invalshoek van teammanagement: Hoe reageert u als teamverantwoordelijke op dit type uitlatingen? Hoe omgaan met humor en eventuele uitspattingen in uw team? Hoe kunt u, behoudens het kader, de absoluut noodzakelijke collegialiteit in het politiewerk binnen uw team veiligstellen?

Duur: 8 uren

Doelpubliek: verantwoordelijken van een team van minstens 3 personen

Competenties die men in het kader van de training ontwikkelt:

- analyseren 'wat er schuilgaat' achter de discriminerende uitlatingen van een medewerker om er gepast op te kunnen reageren;
- de limieten van situaties bepalen om te anticiperen op moeilijkheden;
- een standpunt innemen tegenover de discriminerende uitlatingen tussen collega's om een goed werkkader te bewaren;
- conflicten effectief oplossen.

Voorbeelden van thema's die afhankelijk van de behoeften van de groep aan bod kunnen komen:

- het begrip 'gevoelige zone' bestuderen;
- stilstaan bij het begrip 'humor' en de grenzen ervan;
- reageren op een collega of een groep collega's die onder elkaar racistische/xenofobe, homofobe of seksistische uitspraken doen, ook via sociale media;
- reageren op een collega die gepest wordt.

Methodologie:

- analyse van situaties uit het beroepsleven;
- rollenspelen;
- uitwisseling van praktijken en tools.

Module 2. Beheren van diversiteit binnen een team

Duur: 8 uren

Doelpubliek: verantwoordelijken van een team van minstens 3 personen

Deze thematiek houdt rechtstreeks verband met de vorige. De module behandelt de concrete en dagelijkse gevolgen van diversiteit voor de teamverantwoordelijke en behandelt diversiteitsvraagstukken op een ruimere manier dan de eerste module. Diversiteit is veel ruimer dan verschil op vlak van gender of etnische origine. Teams kunnen inderdaad een grote diversiteit hebben op vlak van leeftijd, gender, religie of levensbeschouwing, maar ook inzake statuut, opleidingsniveau, werkervaring. Welk boodschap draagt u uit? Welke praktijken moeten worden aangemoedigd? Hoe analyseert u situaties in verband met diversiteit om te anticiperen op disfuncties en moeilijkheden in uw team?

Competenties die u in het kader van de training ontwikkelt:

- oplossingen vinden om diversiteitskwesties intern, buiten het wettelijke kader, beter aan te pakken;
- de werking van uw dienst en de praktijken die u in uw beroepsleven hanteert, onder de loep nemen;
- intervisietechnieken aanleren om probleemsituaties in team aan te pakken;
- de uitdagingen, meerwaarde en moeilijkheden voor de aanpak van diversiteit in uw team identificeren.

Voorbeelden van thema's die afhankelijk van de behoeften van de groep aan bod kunnen komen:

- complexiteit van de identiteit, werking van de groep en identiteitsstrategieën waarvan personen regelmatig gebruikmaken;
- mechanismen van discriminatie met betrekking tot diversiteit en interne cultuur;
- verstoting van een collega die als 'anders' wordt gezien (collega van vreemde origine, vrouwelijke of homoseksuele collega enz.) door het team of sommige leden van het team;
- ontevredenheid over een collega die een redelijke aanpassing geniet;
- kwetsende woorden onder collega's (generatieconflicten, CALog/operationeel enz.);
- communicatietechnieken om conflicten intern op te lossen.

Methodologie:

- analyse van situaties uit het beroepsleven;
- oefensessies;
- uitwisseling van praktijken.

Module 3. Diversiteit integreren in de HR-processen

Duur: 8 uren

Doelpubliek: personen die in een HR-dienst werken

In deze module komen de praktische vragen van een HR-manager in verband met diversiteit aan bod. Het jaarverslag 2015 over de conventie tussen Unia en de politie benadrukte al de noodzaak om de vorming van deze doelgroep te ondersteunen, die een belangrijke rol kan spelen in het normaliseren van verschil en diversiteit binnen de politieorganisatie. Unia wees om verschillende redenen op de meerwaarde van een rekrutering die openstaat voor diversiteit:

- Economische meerwaarde: de politieorganisatie moet kunnen vissen in een vijver met diverse competenties. Dit is bijzonder belangrijk als de politie een antwoord moet kunnen bieden aan de nieuwe noden en verwachtingen van een diverse samenleving.
- Sociale verantwoordelijkheid: de politie moet voeling hebben met en ten dienste staan van de volledige bevolking, inclusief burgers met wie men zich niet identificeert.
- Juridisch: politie moet het Europese en nationale juridische kader inzake antidiscriminatie- en antiracismewetgeving, evenals interne politionele regelgeving in dit verband.

Volgende vragen worden tijdens deze module behandeld: Hoe kan uw – bewust of onbewust – vertekende beeld, dat uw oordeel als lid van een selectiejury kan aantasten, worden genuanceerd? Hoe kunt u de organisatorische kwesties in verband met de diversiteit van het politiepersoneel aanpakken? Welke procedures zijn er nodig om nieuwe medewerkers op gepaste wijze in een team te verwelkomen en op te nemen?

Competenties die u in het kader van de training ontwikkelt:

- de uitdagingen, meerwaarde en moeilijkheden van een intern diversiteitsbeleid begrijpen om de belangrijke aandachtspunten te identificeren;
- oplossingen vinden om diversiteitskwesies intern, buiten het wettelijke kader, beter aan te pakken;
- nadenken over uw mogelijk vertekende beeld tijdens de aanwervingsprocedures om objectievere keuzes te maken;
- met uw collega's goede praktijken uitwisselen om de hr-tools en -procedures te verbeteren.

Voorbeelden van thema's die afhankelijk van de behoeften van de groep aan bod kunnen komen:

- het aanwervingsgesprek leiden van een kandida(a)t(e) die al wat ouder is, een handicap heeft of van een kandidaat die in een team zal worden tewerkgesteld dat uitsluitend uit mannen bestaat enz.;
- een vraag in verband met een redelijke aanpassing (criterium van de handicap) en redelijke schikking (criterium van religieuze en filosofische overtuigingen) behandelen;
- het onthaal van pas aangeworven personeelsleden uitdenken of opnieuw bekijken.

Methodologie:

- analyse van situaties uit het beroepsleven;
- oefensessies;
- uitwisseling van praktijken en tools.

Module 4: Diversiteit en non-discriminatie in politieopleidingen integreren

Duur: 8 uren

Doelpubliek: opleiders en docenten, leden van de pedagogische cellen of mentoren

**Er zal aan de deelnemers worden gevraagd om zelf gekozen opleidingsdocumenten mee te brengen die verband houden met het thema en die ze willen delen (bv. praktijkgevallen, type-oefeningen, evaluatieroosters enz.)*

Deze module biedt een antwoord – hoe bescheiden ook – op één van de moeilijkheden die in dit rapport wordt geïdentificeerd: werken aan de coherentie tussen vormingen voor politie. Doel is om bruggen te bouwen tussen de basisopleiding en de voortgezette opleidingen en tussen verschillende vakken. Diversiteit en non-discriminatie worden namelijk beter niet enkel ad hoc behandeld, als aparte modules in de marge van de opleiding. Andere onderwerpen, die verband houden met politionele technieken, zullen immers steeds als prioritair worden beschouwd.

Nochtans zijn er duidelijke verbanden tussen diversiteit, non-discriminatie en politionele technieken inzake communicatie, conflictmanagement, deontologie, bijstand aan slachtoffers, verhoor van slachtoffers/getuigen/verdachten enz. De actoren binnen het opleidingsproces van politieambtenaren staan dan ook voor de grote uitdaging om deze wisselwerking te integreren in de diverse onderdelen van de opleiding.

Competenties die u in het kader van de training ontwikkelt:

- het opleidingsmateriaal analyseren om er het – bewust of onbewust – vertekende beeld en stereotypen uit te halen die erin verborgen zitten;
- uw opleidingsmateriaal verrijken door de uitwisseling van praktijken en tools;
- identificeren wat u – bewust of onbewust – in het kader van de opleidingen uitdraagt.

Voorbeelden van thema's die afhankelijk van de behoeften van de groep aan bod kunnen komen:

- in verband met identiteit en discriminatie: complexiteit van de identiteit, mechanismen van discriminatie die een rol spelen, impact van discriminerende praktijken op mensen;

- in verband met het opleidingsmateriaal: gebruik van materiaalanalyseroosters voor diversiteitskwesties, het identificeren van het mogelijk vertekende beeld in het ontwerp van het cursusmateriaal enz.;
- in verband met de evaluatie van ethische competenties: werken op de vooroordelen van de evaluator, wederzijdse afstemming tussen de opleidingsdoelstellingen en de evaluatiemethode;
- in verband met groepsbeheer: de weerstand van de deelnemers ten aanzien van de diversiteitsthematiek aanpakken.

Methodologie:

- materiaalanalyse;
- gevalsanalyse;
- oefensessies;
- uitwisseling van praktijken.

