



www.womenpol.be
info@womenpol.be

DIVERSITEIT, KLEUR DURVEN BEKENNEN ...

Cécile Vandevandel
Commissaris Federale Politie
Algemene Directie Personeel
Directie Interne Relaties - Dienst Gelijkheid en Diversiteit

Context

Diversiteit is altijd inherent geweest aan de maatschappij. Mannen, vrouwen, vrijdenkers, gelovigen, mindervaliden, buitenlanders, hetero-, homo-, bi- of transsexuelen, jongeren en ouderen, ... De wijze waarop diversiteit begrepen wordt verandert daarentegen voortdurend. In het verleden was conformiteit de regel. Het aanvaardbare gedrag en de rol die men zich diende toe te eigenen waren zeer stereotiep en stonden in nauw verband met het geslacht, met de klasse waartoe men behoorde, zelfs met een handicap die men kon hebben. Van een man werd bijvoorbeeld verwacht dat hij zijn familie zou onderhouden, van een vrouw dat ze zich met het huishouden zou bezighouden, mensen met een handicap werden zo veel mogelijk afgezonderd van het publieke plaatsen. Politionele instellingen waren conservatief van aard en bijna exclusief samengesteld uit mannen. Vandaag wint nochtans de aandacht besteed aan diversiteit aan belang, zowel in het publieke als in het politieke debat.

De legitimiteit van de politie hangt onder meer af van de mate waarin zij de reële samenstelling van de maatschappij weerspiegelt. Vooral te spreken over diversiteit, is het nuttig om in herinnering te brengen dat de gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen in de desbetreffende teksten relatief recent is. Op het terrein daarentegen is deze gelijkheid zeker nog niet volmaakt. Pas in 1975 ratificeert België het verdrag van New-York van 1953 aangaande de politieke rechten van vrouwen. In 1978 voorziet de wet op de economische heroriëntering (in werking getreden in 1981) in de gelijkheid van toegang tot arbeidsprocessen en schaft zij de voorwaarde voor rekrutering verbonden met het geslacht af. Vanaf dat moment zullen vrouwen, hoewel reeds in zeer beperkte getale aanwezig in een aantal gemeentepolities en in de gerechtelijke politie, ook ingelijfd worden bij de rijkswacht.

De evolutie van de maatschappij heeft ertoe geleid dat de mens zich beter kan uitdrukken en in staat is het keurslijf waartoe hij of zij behoort op basis van geslacht of groep van zich af te gooien. In dit kader zijn de wetten voor de gelijkheid van kansen en de strijd tegen discriminaties gestemd geweest. We vermelden enkele recente voorbeelden:

- De wet van 7 mei 1999 met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake de arbeidsomstandigheden, de toegang tot werkgelegenheid en de mogelijkheden voor promotie, de toegang tot een onafhankelijk beroep en de aanvullende stelsels van sociale zekerheid (MB: 19.06.1999);

- De wet van 11 juni 2002 met betrekking tot de bescherming tegen pesten en seksueel geweld op het werk (MB: 22.06.2002);
- De wet van 16 december 2002 met betrekking tot de oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (MB: 31.12.2002);
- De wet van 25 februari 2003 die de strijd tegen discriminatie aanbindt en die de wet van 15 februari 1993 met betrekking tot de oprichting van het Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding, wijzigt.

Het diversiteitsbeleid van de geïntegreerde politie vertrekt vanuit dit wettelijk kader en uit de wens van de overheid voor een "tolerante multiculturele maatschappij". Dit beleid wordt aangestuurd door de directie van de interne relaties die valt onder de algemene directie van het personeel van de federale politie.

Diversiteit en politie

In de uitvoering van haar opdrachten probeert de politie in de mate van het mogelijke te beantwoorden aan de veelzijdige verwachtingen van de bevolking en de overheden. De kwaliteiten van de politie wordt bepaald door het gedrag, de mentaliteit en de bekwaamheden van de mannen en vrouwen die haar samenstellen'. Een politie die de maatschappij weerspiegelt leidt tot verbeterde relaties met het publiek, een meer optimale functionering en dus een verhoging van de doeltreffendheid.

Deze aandacht voor verbetering heeft verschillende politiezones en de federale politie ertoe gebracht om in hun diensten acties te creëren met betrekking tot de integratie en de bevordering van de diversiteit.

Vanuit de zorg voor coherentie maakt diversiteit als dusdanig deel uit van een daadwerkelijk diversiteitsbeleid dat op zijn beurt deel uitmaakt van het programma voor cultuurverandering binnen de politie.

Het concept van de identitaire diversiteit

Een eerste moeilijkheid bij het uitwerken van een diversiteitsbeleid is de definitie van het concept diversiteit als dusdanig. Om te komen tot een coherent en geïntegreerd concept, werd een multidisciplinaire werkgroep opgericht. Hiertoe behoorden zowel interne als externe actoren: de Vaste Commissie voor de Lokale Politie (VCLP), de algemene directies en de directies van de federale politie en het Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding.

De voorhouden definitie legt het accent op de notie van identitaire diversiteit. Dit houdt in dat de diversiteit niet gereduceerd wordt tot de etnische of culturele groep, die zelf al veelzijdig kan zijn en waarbij de diversiteit geen rekening houdt met de complexiteit van al dan niet zichtbare individuele kenmerken. Om zich niet te beperken tot slechts een deel van de sociale realiteit, moet de definitie worden uitgebreid en zaken als seksuele voorkeur, gender, handicap, de gesproken taal, de vaardigheden, de groep intern de politie (administratief en logistiek personeel of politieagent bijvoorbeeld) integreren, ... De identitaire diversiteit omvat dus alle aspecten op basis waarvan mensen kunnen verschillen.

¹ DUBAUT, G. "La femme humaine dans la police", in *État venter anderszoo... Essays over de politie en haar rol in onze samenleving*, Brussel, Politie, 2002, pp 433-438.

Elke mens beschikt over een eigen referentiekader dat zich vormt en hervormt in de loop van zijn bestaan. Zonder de diversiteit, is het risico reëel dat het individu een partieel, sectair en weinig tolerante attitude aanneemt'. De erkenning van de "identitaire diversiteit" laat niet toe om deze te reduceren tot een enkele specifieke groep, of het risico te lopen iemand te stigmatiseren om reden van de zogenaamde herkomst die hem wordt toegeschreven. Wel dient er opgemerkt te worden dat het geloof in een aantal waarden uiteraard de regel blijft maar dat er geen sprake van is om, in naam van de diversiteit, toegevingen te doen aangaande de basisprincipes van onze democratie zoals bijvoorbeeld de gelijkheid van vrouwen en mannen en de afwijzing van racisme en andere discriminaties.

Het in acht nemen van de aspecten die het individu kenmerken en die de veelzijdige facetten van zijn identiteit uitmaken betekent rekening houden met specificiteiten, met de rijkdom van deze "identiteit" en het onderliggende potentieel. Daarom moet het management dat de verschillen tussen individuen erkent en begunstigt, ook in die zin naar waarde geschat worden. Rekening houden met diversiteit is dus een meerwaarde in de uitvoering van de opdrachten die de politie waarneemt ten dienste van de overheden en de bevolking alsook in de verbetering van het welzijn van de leden van de politiediensten en de kwaliteit van de interne relaties. Indien het politiepersoneel zich kenmerkt door diversiteit zullen ook meer mensen zich met de politieorganisatie kunnen identificeren. De bekommernis van de geïntegreerde politie voor de diversiteit zal de instelling bovendien van een beter waarmerk en dus reputatie voorzien naar buiten toe.

Van concept naar actie

Om dit algemeen en complex begrip in concrete acties te vertalen, is een specifiek beleid uitgewerkt. Het partnerschap met het Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding en de VCLP werd onder meer uitgebreid met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en met gespecialiseerde organismen in het domein van werkgelegenheid. Het diversiteitsbeleid wordt ontwikkeld rond twee fundamentele assen:

De eerste as bestaat uit acties gericht naar het interne. Het is de politie als "werkgever" die een geheel van acties in plaats stelt om kandidaten uit minderheidsgroepen of groepen die binnen de politie beperkt zijn in aantal, aan te trekken, hen in de organisatie te integreren en te behouden.

De tweede as richt zich op het externe en heeft betrekking op acties van de politie gericht aan de maatschappij als publieke dienstverlener met het oog op het verbeteren van de dienstverlening aan de bevolking.

Een evolutief actieplan, goedgekeurd door de overheid en met meerdere complementaire doelstellingen voor ogen, is in plaats gesteld:

- Het voltallig personeel van de politie informeren en overtuigen van het belang van diversiteit in de geïntegreerde politie met het oog op een verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening;
- De evolutieve aanpak van de politie in het domein van de diversiteit bekend maken bij de bevolking en de overheden alsook bij de verenigingen. Kortom, aan iedereen de realiteit tonen van de diversiteit binnen de politie;
- Het begrip diversiteit in overweging nemen bij elke actie die wordt ondernomen in het domein van het welzijn op het werk voor alle leden van de politiediensten;
- Het verwerpen van discriminatie zowel in het loopbaanbeheer van de personeelsleden van de politie als in de werkorganisatie;
- De notie diversiteit integreren met de componenten van de bedrijfscultuur;

² MAALOEÏ, A., *Les identités multiples*, Grasset et Fasquelle, 1998

- De leden van de politiediensten vormen met het oog op het begrip, de aanvaarding en de implementatie van diversiteit;
- De toegang tot rekrutering voor groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de politiediensten bemoeiden en stimuleren.

De realisatie van de doelstellingen moet als effect hebben een politionele cultuur te creëren die op een continue en coherente manier de component "diversiteit" integreert, dit een dienstverlening te verzekeren in overeenstemming met de verwachtingen en de heterogene kenmerken van de Belgische maatschappij³.

Gerealiseerde acties

De geïntegreerde politie heeft, hetzij als werkgever hetzij als dienstverlenende organisatie, al een reeks projecten opgestart die vandaag de dag nog steeds lopend zijn.

De politie neemt sedert verscheidene jaren deel aan een programma dat mensen uit uiteenlopende socioculturele milieus aanmoedigt om deel te nemen aan de ingangsexamens voor het basiskader. De kandidaten worden uitgenodigd om hun slaagkansen te laten evalueren op diverse selectieproeven met behulp van een diagnose die de cognitieve vaardigheden test. Indien nodig wordt hen voorgesteld om een voorbereidend jaar te volgen waar ze hun taalkennis, communicatie, sport, politionele deontologie, enz. naar een hoger niveau kunnen tillen.

Op statutair vlak wordt de gelijkheid van behandeling voor elk kader gegarandeerd vanaf de rekrutering tot aan de oppensioenstelling. Het kan bijvoorbeeld niet om kandidaten te werven op basis van hun etnische origine of Belgen van vreemde origine louter specifieke functies toe te kennen in de wijken waar ze vandaan komen.

Om een cultuurverandering waar te maken in het domein van welzijn, communicatie en diversiteit wordt diversiteit geïntegreerd vanaf de basisopleiding van de politiefunctionaris. De voortgezette vorming biedt zowel aan het administratief en logistiek kader als aan het politioneel personeel de mogelijkheid om niet alleen vooroordelen verbonden met deze problematiek te leren onderscheiden maar ook een in dit verband adequate attitude aan te nemen, met collega's en met burgers. De opvang van slachtoffers zowel door politiemensen als door leden van het administratief en logistiek kader vormt het centrum van onze aandacht.

De voortgezette vorming integreert ook specifieke opleidingen zoals interculturele communicatie. Elk personeelslid moet zich bewust worden van de multiplicitéit van "culturen", van de eigen complexiteit, de eigen stereotypen, het belang van de communicatie met de anderen voor een beter begrip en het vermijden van stigmatisering. Ook een aantal gespecialiseerde opleidingen wordt georganiseerd voor politiemensen op het terrein die rechtstreeks met bepaalde problematieken geconfronteerd worden zoals bijvoorbeeld de wijkagenten, de politiemensen die instaan voor de grenscontroles, enz.

De politie komt ook tussen in het kader van de oplossing van conflicten bijvoorbeeld tussen of binnen gemeenschappen of tussen zichzelf en bepaalde groepen. Zij stelt soms een bemiddeling voor met de hulp van terreinwerkers extern aan de politie waaronder straathoekwerkers, opvoeders, oudergroepen of gemeentelijke preventiediensten.

³ Inhoud n° 100, "La diversité au sein de la police (à l'ajout d'une politique)", juin 2004

De politie stelt zich niet tevreden met alleen maar eigen ervaringen. Instellingen als Amnesty International, de Liga voor de rechten van de mens en het Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding werden reeds betrokken bij de uitwerking van de opleidingen.

Vooruitzichten

De benadering van diversiteit is geen starrere benadering. De acties moeten nuttig zijn en zich inschrijven in de socioculturele realiteit. Regelmatig worden evaluaties verricht door de dienst gelijkheid en diversiteit van de federale politie om op basis van de verzamelde gegevens nieuwe acties te creëren, te heroriënteren of af te schaffen indien ze niet leiden tot de verhoopde resultaten.

Een kinderdagverblijf werd geopend opdat het personeel van de geïntegreerde politie haar familiaal en professioneel leven beter op elkaar zou kunnen afstemmen. Deze actie was al verwacht sinds het begin van de jaren '90. Ook nu gaat het nog slechts om een eerste stap. De problematiek van kinderopvang blijft prangend, vooral voor het personeel met flexibele werkuren. Bij problemen om werk en familie te verzoenen, tonen studies aan dat de vrouwen nog te vaak verplicht worden hun werk op te geven en een minder interessant statuut te aanvaarden. Omgekeerd kan een man die een loopbaanonderbreking wenst te nemen voor het opvoeden van zijn kinderen, niet altijd op begrip en aanvaarding rekenen. De wettelijke evoluties mogen dan voor een discrete sociale druk zorgen, toch blijft deze voornamelijk georiënteerd op verwachtingen verbonden met het geslacht. Het is maar door de inplaatsstelling van oplossingen voor kinderopvang, van mogelijkheden voor aanpassing van de betaalde loopbaan zowel voor mannen als voor vrouwen, dat de toegang tot een gelijkwaardige loopbaan en een evenwicht tussen privé en professioneel leven mogelijk zal worden voor allen.

Ook de oudere werknemers maken deel uit van eenzelfde problematiek. Het nieuwe statuut heeft de pensioenleeftijd op 65 jaar gebracht. Heel wat vragen worden gesteld, onder meer betreffende vooroordelen verbonden met de leeftijd om een politiefunctie uit te voeren of de fysieke bekwaamheid om terreinwerk te verrichten tot 65 jaar. De ULB zal in de loop van 2005 een studie uitvoeren. De resultaten zullen aangewend worden om in de politie acties te ondernemen.

Binnen het administratief en logistiek kader werd een werkgroep opgericht voor de aanwerving van slechtzienden. De Brailleliga en Selor worden in deze aanpak betrokken. Om de kennis en de ervaringen van de verschillende personen van de geïntegreerde politie ten volle te kunnen benutten wordt momenteel een ambitieus project op poten gezet. Het betreft de oprichting van een netwerk van contactpersonen "diversiteit". Deze personen zullen zowel tot het operationeel als tot het administratief en logistiek kader behoren. De diversiteit aan opleidingen en ervaringen van leden van personeelsleden van de politie kan maar winnen bij een bekendmaking en een valorisering. De doelstelling van het netwerk bestaat erin informatie uit te wisselen tussen personen met ervaring in diversiteit en de behoeften en de verwachtingen omtrent deze materie bij het personeel van de politiediensten te analyseren. Een laatste doelstelling betreft het opstellen en uitbouwen van een gegevensbank met "goede praktijken" in diversiteit en het aanreiken van niet-operationele steun aan collega's of politiediensten op zoek naar informatie met betrekking tot diversiteit.

De deontologische code waarvan elk personeelslid een exemplaar zal krijgen, legt het accent op een aantal principes en waarden die het fundament zelf van het diversiteitsbeleid uitmaken. De traditionele en moderne communicatiekanalen zullen blijven worden gebruikt voor sensibilisering in het raam van de diversiteit. De ontwikkeling van de mogelijkheden geboden door intranet en internet zullen eveneens worden aangewend om diversiteit te promoten.