

HET BELGISCH NETWERK VAN POLITIEVROUWEN

Iedereen maakt deel uit van verschillende netwerken ... via familie, een sportvereniging, een vriendenkring enzovoort. Binnen deze groep mensen kan men terecht voor hulp en een luisterend oor. Dit worden sociale netwerken genoemd. Daarnaast zijn er ook professionele netwerken. Ze bestaan uit mensen die elkaar binnen een bepaalde beroepsgroep ontmoeten. Naast informatie- en ervaringsuitwisseling is het netwerk ook een plaats waar belangrijke beslissingen voorbereid en zelfs genomen worden.

Het opzetten van een eigen vrouwennetwerk kan dan ook waardevol zijn voor onderlinge ondersteuning en informatie-uitwisseling. Het kan de gelegenheid bieden ervaringen en visies te delen. Vanuit een netwerksituatie kunnen vrouwen en mannen strategieën bedenken om te proberen de positie van vrouwen bij de politiediensten te verbeteren.

Een netwerk kan vergeleken worden met een visnet. De knopen in het net zijn de vrouwen en mannen die zich willen inzetten voor de opwaardering van de vrouw bij de politie. Zij worden door draden verbonden en vormen met elkaar het net. Informatie en ondersteuning worden via de touwen doorgegeven. Iedereen kan in het midden staan. Er is geen onderlinge hiërarchie, noch zijn er formele lijnen. De netwerking is gebaseerd op het principe van geven en nemen. Iedereen kan iets komen halen of brengen. Dit proces loopt niet rechtstreeks van A naar B maar ook via L en Z. Juist dit multidimensionale karakter bepaalt de meerwaarde van het netwerk. Het netwerk staat voor initiatief nemen, contacten leggen en onderhouden, telefoneren en corresponderen, waar nodig helpen en ondersteunen, kopiëren, coalities aangaan, een nieuwsbrief verspreiden...

Het Belgisch Netwerk van Politievrouwen vzw (BNP) wil vanuit deze gedachte het netwerk verder uitbouwen. Het heeft als doel een grotere aanwezigheid en een vlottere integratie van vrouwen in de Belgische politiekorpsen te bewerkstelligen en ijvert voor gelijke rechten en kansen voor de vrouwen bij de politie en in het bijzonder de politievrouwen (operationelen).

Vanuit een onafhankelijke positie wil het BNP deze doelstellingen realiseren. Hierbij vervult het een stimulerende, adviserende en zelfs coördinerende brugfunctie tussen die mensen en diensten die een politiestructuur en -cultuur voor ogen hebben waarin vrouwen en mannen gelijkwaardig samenwerken. Het kan gaan om individuele vrouwen en mannen, politiekorpsen, overheidsdiensten, opleidingsinstellingen, vrouwennetwerken, vakbonden en andere organisaties.

Het Belgisch Netwerk van Politievrouwen vzw tracht zijn doelstellingen te verwezenlijken door verschillende initiatieven te organiseren zoals:

- het uitwisselen van kennis en ervaring tussen de vrouwen in de verschillende Belgische korpsen en met Europese politievrouwen;
- het bevorderen van onderlinge ondersteuning tussen de Belgische vrouwen bij de politie;
- het organiseren van netwerkbijeenkomsten;
- het geven van informatie via zijn website www.womenpol.be, zijn Facebook-pagina Womenpol en via Twitter;
- het bevorderen van netwerken via zijn Facebook-account (enkel voor leden);
- het deelnemen aan en faciliteren van vormingsactiviteiten zoals seminaries en lezingen;
- het ondersteunen van opzoekingswerk in het kader van onderzoek naar het functioneren

van vrouwen bij de politie in België;

...

Wat willen we veranderen?

Eerder stelden we dat de bestaande cultuur van de politiediensten best een evolutie zou ondergaan. We streven naar een cultuur waar vrouwen en mannen met respect voor hun eigenheden als individu benaderd worden, waar ze op een gelijkwaardige manier behandeld worden. Het is een organisatiecultuur waar bijvoorbeeld 'emoties tonen' kan en een uitlaatklep is om stress en spanningen los te laten, waar ongewenste omgangsvormen vermeden worden... We pleiten voor omgangsvormen die een positieve invloed hebben op het gelijkwaardig functioneren van vrouwen en mannen en die de kwaliteit van het politiewerk op een positieve manier beïnvloeden. Het is óók een cultuur waar een gezonde balans tussen werk en privé beoogd wordt. Kortom, redenen te over om de cultuur beetje per beetje in positieve zin te veranderen.

De verantwoordelijkheid voor de cultuurverandering ligt bij het management van de politiediensten en niet bij de (politie) vrouwen alleen.

De 'token-theorie' [zie kaderstuk] maakt verder duidelijk dat het aantal vrouwen bij de politiediensten moet toenemen, en dit in alle functies en graden en op alle echelons. Het feit dat men tot nu toe spreekt van een minderheidsgroep zorgt voor een situatie waarin de vrouwen bij de politie niet als individuen maar als vertegenwoordigers van een bepaalde groep worden gezien. Hoe meer vrouwen er zijn, hoe meer zij ervoor kunnen zorgen dat zij bekeken worden als individuen, zonder terug te grijpen naar stereotypen. Om meer vrouwen bij de

politiediensten te krijgen, moet aandacht worden besteed aan de rekrutering en de werving, aan loopbaantrajecten en doorgroeimogelijkheden. Naast de instroom moeten er maatregelen getroffen worden om de uitstroom tegen te gaan. Dit vraagt om een gericht personeelsbeleid waarin met behulp van concrete plannen de positie van de vrouwen verbeterd wordt.

Via het Belgisch Netwerk van Politievrouwen vzw willen we op een positieve en constructieve, alsook dynamische en innoverende wijze hieraan meewerken. We zijn ervan overtuigd dat deze culturomslag de organisatie en haar dienstverlening naar de burgers en de samenleving ten goede zal komen. Diversiteit aanvaarden en een afspiegeling zijn van de multiculturele samenleving is tevens een invulling van het gemeenschapsgericht politiemodel. Het houdt ook in dat hiermee oplossingen aangereikt worden om veiligheids- en criminaliteitsproblemen op te lossen en ... een excellente politiezorg te verzekeren. ■

Het Belgisch Netwerk van Politievrouwen
vzw

www.womenpol.be

mail: info@womenpol.be

Facebook-fanpagina: [Womenpol](#)

Twitter: [@Womenpol](#)

