

Studiedag Ethnic Profiling  
Dienst diversiteit

Isaac De Vos  
21 mei 2015

Polittie

---

---

---

---

---

---

---

---

### Cel Diversiteit

- Doel:
  - Discriminatie binnen de geïntegreerde politie tegen te gaan.
  - Sensibiliseringscampagnes, het coördineren van een community of practice, het aanbieden van opleidingen, het ondersteunen van werkgroepen en goede praktijken verspreiden.
  - Meer openheid en een optimaal beheer van de human resources.
  - Gericht op respect voor alle medewerkers.

Polittie

---

---

---

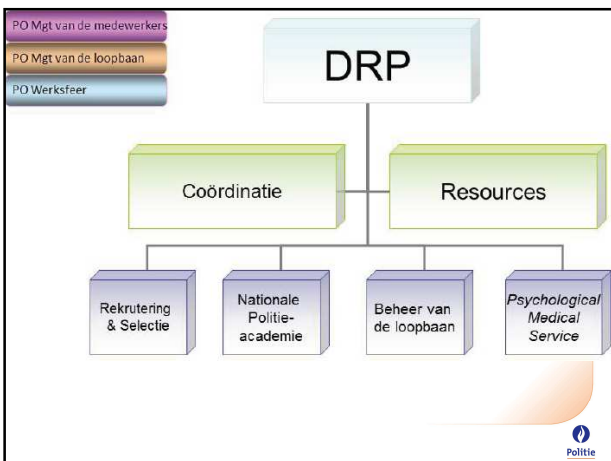
---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---

### Belang van diversiteit tijdens de loopbaan

- **Vooraf:** vooropleidingen  
rekrutering
- **Tijdens:** basisopleiding  
sensibilisering  
voortgezette opleidingen
- **Na:** generaties  
kennisoverdracht



---

---

---

---

---

---

---

---

### Diversiteitsbeleid: algemeen kader

- “Ieder individu bezit eigenschappen die hem/haar uniek maken, met een eigen identiteit”
- “Elk individu, met eigen kenmerken, zou een ideale politieagent(e) zijn”

 **Identitaire diversiteit**



---

---

---

---

---

---

---

---

### Diversiteitsbeleid: algemeen kader

- **Instrumenten ter ondersteuning**
- **Basis (intern):**
  - Deontologische code (KB 10 mei 2006 ->punten 14 en 24)
  - Charter van gelijkheid tussen vrouwen en mannen, gelijke kansen en diversiteit
  - Opdrachtbrief CG



---

---

---

---

---

---

---

---

### Punt 24 deontologische code

« De personeelsleden eerbiedigen de waardigheid van elke persoon, ongeacht de redenen of omstandigheden die hen in contact brengen met die persoon. Bij de uitoefening van hun ambt **onthouden** ze zich van elke vorm van **discriminatie** en van elke vorm van partijdigheid, ongeacht de reden ervan en in het bijzonder : het zogenaamde ras, de huidskleur, de afstamming, de nationale herkomst, het geslacht of de seksuele geaardheid, de burgerlijke stand, de geboorte, de taal, het patrimonium, de leeftijd, de religieuze of filosofische overtuigingen, de gezondheid, de handicap of de fysieke kenmerken. »



---

---

---

---

---

---

---

---

### Identitaire diversiteit

- Niet enkel etniciteit!!!
- 19 criteria AR- en AD-wetten (W 10 mei 2007)
- Eigen identiteit op basis van 19 criteria
- Weerspiegeling van de diversiteit uit de samenleving



---

---

---

---

---

---

---

---

### Operationele doelen Cel diversiteit

- Uitvoeren van het actieplan Taskforce Gender (2012)
- Actieplan Diversiteit
- Andere projecten



---

---

---

---

---

---

---

---

### Uitvoeren van het plan Taskforce Gender (2012-2015)

- 3 assen:
  - Ondersteuning loopbaan en high potentials
  - Verzoening tussen privéleven en carrière
  - Implementatie van Gendermainstreaming en gender budgetting



---

---

---

---

---

---

---

---

### Actieplan Diversiteit

- Strijd tegen homofobie en transfobie
- Inzetten en integreren van personen met een handicap
- Integratie van etnische minderheden binnen de politie



---

---

---

---

---

---

---

---

### Andere projecten

- Project Dossin kazerne
  - Opleiding « Holocaust, politie en mensenrechten »
  - Inhoud opleiding
- COPPRA:
  - Ontwikkeling van 13 gouden regels



---

---

---

---

---

---

---

---

### Cel Diversiteit

- Sensibiliseringscampagnes
- Basisopleiding
- Voortgezette opleidingen
- Diversiteit op maat
- CoP Diversity



---

---

---

---

---

---

---

---

### Diversiteitsbeleid: Community of Practice Diversity

- Opgericht in 2005
- Lokale en federale politie (OPS en CALog)
- 5 vergaderingen per jaar
- Geen vaste locatie
- Meer dan 80 leden
- Vrijwillige basis + toestemming hiërarchische meerdere



---

---

---

---

---

---

---

---

### Diversiteitsbeleid: Community of Practice Diversity (vervolg)

- Doelstellingen:
  - Uitwisseling van informatie en delen van beroepskennis
  - Nieuwe inzichten verwerven - Debat met experts
  - Ter beschikking stellen van informatie
  - Inspelen op vragen naar niet-operationele informatie



---

---

---

---

---

---

---

---

## Nadruk op **partnership**

- Intern: Community of Practice Diversity, VCLP, andere diensten, lokale politiezones, ...
- Extern: Interfederaal Gelijkekansencentrum, IGVM, Womenpol, vzw Rainbow Cops, universiteiten, brailleliga, ...



---

---

---

---

---

---

---

---

## Diversiteitsbeleid: voordelen

- Bijdrage tot ontwikkeling van beter HRM-beleid
  - Gelijkheid van kansen en gelijke behandeling
  - Strijd tegen discriminatie
  - Carrière mogelijkheden



---

---

---

---

---

---

---

---

## Diversiteitsbeleid: voordelen

- Bijdrage tot verandering organisatiecultuur
    - Respect voor verschillen in waarden, attitudes en gedrag
    - Vermijden van uitsluiting en vooroordelen
  - In concreto = sessies onder de vorm van workshops -> "Diversiteit op maat"
- Vb. PZ Gaume, Teambuilding DSM



---

---

---

---

---

---

---

---

## Diversiteit en Ethnic Profiling



---

---

---

---

---

---


---

---

### Ethnic profiling

➔ « Discriminatory ethnic profiling »

- Ras, afkomst en religie als grond voor profiling zonder de wet te overtreden
- Daarom: discriminatory ethnic profiling indien de wet wordt overtreden
- Voorwaarden



---

---

---

---

---


---

---

---

### Discriminatory ethnic profiling

- Een individu minder gunstig behandelen tav een ander individu in dezelfde situatie
  - ‘stop and search’
- Beslissing om op te treden is enkel of hoofdzakelijk gebaseerd op zogenaamd ras, afkomst of religie.
- Discriminatie:
  - Direct
  - Indirect



---

---

---

---

---

---

---

---

### Directe discriminatie

- Verschillende behandeling zonder enige legitieme basis
- Een individu minder gunstig behandelen dan een ander individu in eenzelfde, vergelijkbare situatie = direct
  - Beschermd criterium?
  - Wet van toepassing op de situatie?
  - Verboden gedraging?
  - Rechtvaardiging?



---

---

---

---

---

---

---

---

### Discriminatory ethnic profiling

- International law: directe discriminatie op grond van zogenaamd ras, afkomst of religie kan nooit gerechtvaardigd worden of wettelijk zijn.
- Stop and search op grond van deze criteria:
  - Victimisering voor het individu én de bevolkingsgroep.
  - Draagt bij tot xenofobie
  - Onverenigbaar met een diversiteitsbeleid.
- Een criterium maar niet hét criterium!!!



---

---

---

---

---

---

---

---

### Risico's

- Verstoring van relatie met de gemeenschappen en minderheden « *Verdachte gemeenschappen* »
- Verstoring van de menselijke waardigheid.
- Doorprik het idee van identitaire diversiteit.
- Draagt bij tot stereotypering en vooroordelen.
- Vertrouwen in de politie daalt



---

---

---

---

---

---

---

---



### Indirecte discriminatie

- Een neutrale maatregel  
(vb. Tussen 21h00 en 03h00 elke tiende auto controleren)
- Die in praktijk een negatieve impact heeft op een bepaald(e) individu of groep  
(vb. Tijdens dit tijdstip komt hoofdzakelijk een bepaalde bevolkingsgroep op straat en wordt dus meer geïsoleerd)



---

---

---

---

---

---

---

---

### Indirecte discriminatie

- Kan gerechtvaardigd worden mits:
  - Een legitiem doel
    - (vb. Controle van gestolen voertuigen)
  - De actie moet proportioneel zijn met het te bereiken doel
    - (vb. Stad X heeft af te rekenen met een hoog aantal autodiefstallen)
- Moeilijk om als individu om indirecte discriminatie te bewijzen!



---

---

---

---

---

---

---

---

### Aanbevelingen - Training

- Opleiding: personeel vertrouwd maken met andere gemeenschappen en relaties opbouwen.
- Niet over één nacht ijs gaan!
- Tip: diversiteit op maat Cel diversiteit
- Maar ook intern: vooroordelen tav collega's
- Goede praktijken



---

---

---

---

---

---

---

---

### Conclusies

- Noodzaak van een diversiteitsbeleid in/extern.
- « Stop an search » hoofdzakelijke op grond van raciale criteria kans beschreven worden als « discriminatory ethnic profiling »
- Daarom: focussen op het gedrag van een individu



---

---

---

---

---

---

---

---

### Conclusies

- Gevaar om relaties met de bevolking te verstoren.
- Belang van samenwerking en vertrouwen cfr. Community Policing.
- Belang van training: vanaf de politie-academie!



---

---

---

---

---

---

---

---

Dank voor jullie aandacht!

Cel Diversiteit  
dgs.dsi.diversity@police.belgium.eu



---

---

---

---

---

---

---

---