

“Everybody is equal!”
Is er nood aan diversiteitsbeleid
bij de lokale politie?

Prof.dr. Sofie De Kimpe





Wat vooraf ging ...

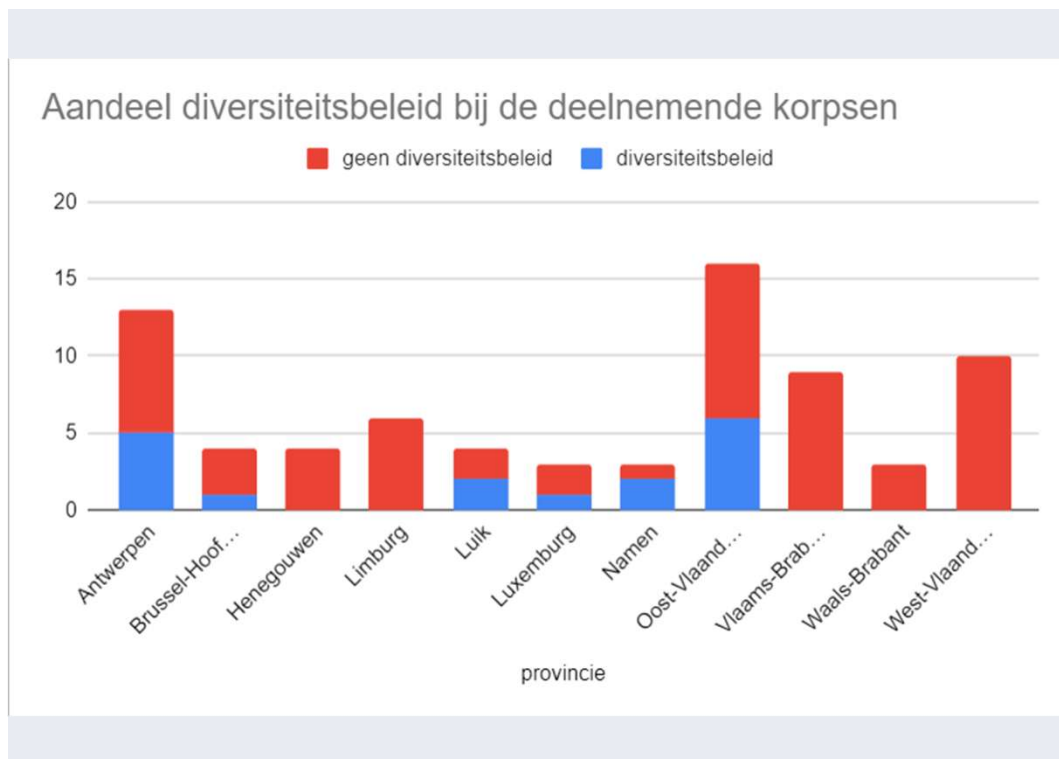
- ▼ "Voicing diversity". Research on diversity(policy) within the Belgian local police
- ▼ "Can I see Some ID, please?" An explorative research of police decision-making and attitudes on stopping and searching youngsters
- ▼ "Anti-racism in policing in the EU: challenges and promising practices."
- ▼ EU COST 17102 POLICE STOPS (POLSTOPS)
 - ▼ A European network on Stop & Search Research _ <https://polstops.eu>
- ▼ Prospective Research: Diversity in the police: the test of democracy (DIVIPOL)
- ▼ SRP 44-Onderzoekszwaartepunt: Criminology of 'the other': Experiences and processes of 'othering' in and beyond crime control

Alle 185 lokale
korpsen werden
aangeschreven

75 hebben de
enquête ingevuld
(40,5%)

17 korpsen
beschikken over
een
diversiteitsbeleid
(22,7%)

Wie heeft een diversiteitsbeleid en waarom?



- 11 Vlaamse korpsen
 - 5 in provincie Antwerpen
 - 6 in Oost-Vlaanderen
- 1 Brussels korps
- 5 Waalse korpsen
 - Luik
 - Namen
 - Luxemburg
- Redenen waarom men geen diversiteitsbeleid heeft:
 - Tijdsgebrek en een gebrek aan personeelscapaciteit
 - Gebrek aan demografische samenstelling
 - Geen (klachten i.v.m.) discriminatie
 - Positieve discriminatie vermijden

Politie mensen met een migratieachtergrond

- Zien hun migratieachtergrond als een meerwaarde
 - Kennis over andere culturen
 - Beter inschatten van situatie met mensen met migratieachtergrond
 - Spreken een andere taal (neg. Moeten soms optreden als tolk)
 - Kunnen collega's sensibiliseren
- Barrières
 - Negatief beeld vanuit de gemeenschap: verraders..
 - Wantrouwen van collega's
 - Vooral wanneer ze als collega's onderling andere taal spreken
 - Of in interactie met een burger...
 - Focus op etniciteit i.p.v. competenties
 - Fungeren als contactpersoon met gemeenschap

Politie mensen met een migratieachtergrond

▮ Barrières:

- ▮ Politiecultuur
 - ▮ Weinig ruimte voor kritiek
 - ▮ Discriminatie en racisme zijn moeilijk bespreekbaar
- ▮ Racisme binnen de politie
 - ▮ Niet door iedereen ervaren
 - ▮ Minder expliciet
 - ▮ Wij-zij retoriek
 - ▮ (galgen)humor
 - ▮ Stereotype beelden
- ▮ Gevoel zich harder te moeten bewijzen
- ▮ Structureel versus rotte appels
- ▮ Ervaren heel veel druk

Diversiteitsbeleid volgens de respondenten

Weinig over
bekend

Bestaande
initiatieven
opzichzelfstaand

Risico op window
dressing

De zes Brusselse politiezones



DIVPOL

- ▼ Innoviris – 36 maanden
- ▼ Partnerschap:
 - ▼ VUB: Dr. Esther De Graaf, Dr. Steven Debbaut, Prof. Sofie De Kimpe
 - ▼ DIVERSITEITSBELEID
 - ▼ ULB: dr. Nawal Bensaid, pof. dr. Maité Maskens
 - ▼ INTERNE DIVERSI
- ▼ Partnership ULB-VUB
 - ▼ Interne diversiteit
 - ▼ Politiepraktijken
- ▼ 18 maanden

Onderzoeksvragen

Voor 6 Brusselse politiekorpsen:

- ▼ Welke initiatieven zijn genomen om (etnische) diversiteit te bevorderen en wat is de impact daarvan op de politiepraktijken?
- ▼ Wat zijn de onderliggende dynamiek en uitdagingen die samenhangen met deze initiatieven?

OUTPUT

- ▼ Kaart van bestaande initiatieven om de diversiteit te vergroten
- ▼ Cartografie van de interne diversiteit van 6 Brusselse politiekorpsen
- ▼ Onderzoeksrapport

Methodologie

DEEL 1: Voorkant van diversiteitsbeleid (VUB)

- ▼ Analyse van openbare documenten (Desk search)
- ▼ Formeel beleid

DEEL 2: Achterkant van diversiteitsbeleid (VUB)

- ▼ Politiebeleid
 - ▼ Semi-gestructureerde interviews (n=34)
 - ▼ Politie leidinggevende (n=12)
 - ▼ HR (junior or senior management, n=21)
 - ▼ Politie-inspecteur (n=1)

DEEL 3: Diversiteit op de werkvloer (ULB)

- ▼ Ervaringen met diversiteitsbeleid tijdens politiestraatwerk
 - ▼ Sociaal-antropologisch en criminologisch kader
 - ▼ Participerende observaties

PART 1

Voorkant van het diversiteitsbeleid



Formeel beleid

- ▮ Gebrek aan formeel beleid
 - ▮ 2/6 PZ's hebben een diversiteitsplan
 - ▮ Elke zone heeft zijn eigen aanpak en tijdsbestek (fragmentatie)
 - ▮ Gebrek aan samenhang
 - ▮ Zwak gecommuniceerd: website
 - ▮ Afwezigheid van doorwerken van beleid op de werkvloer
 - ▮ Gebrek aan stagiair-eigendom (externe drivers)

De Graaf, E., & De Kimpe, S. (2024). The diversity policy at the Brussels police: a mandatory issue? Cahiers Politiestudies, 2(71), 113-133.

Formeel beleid

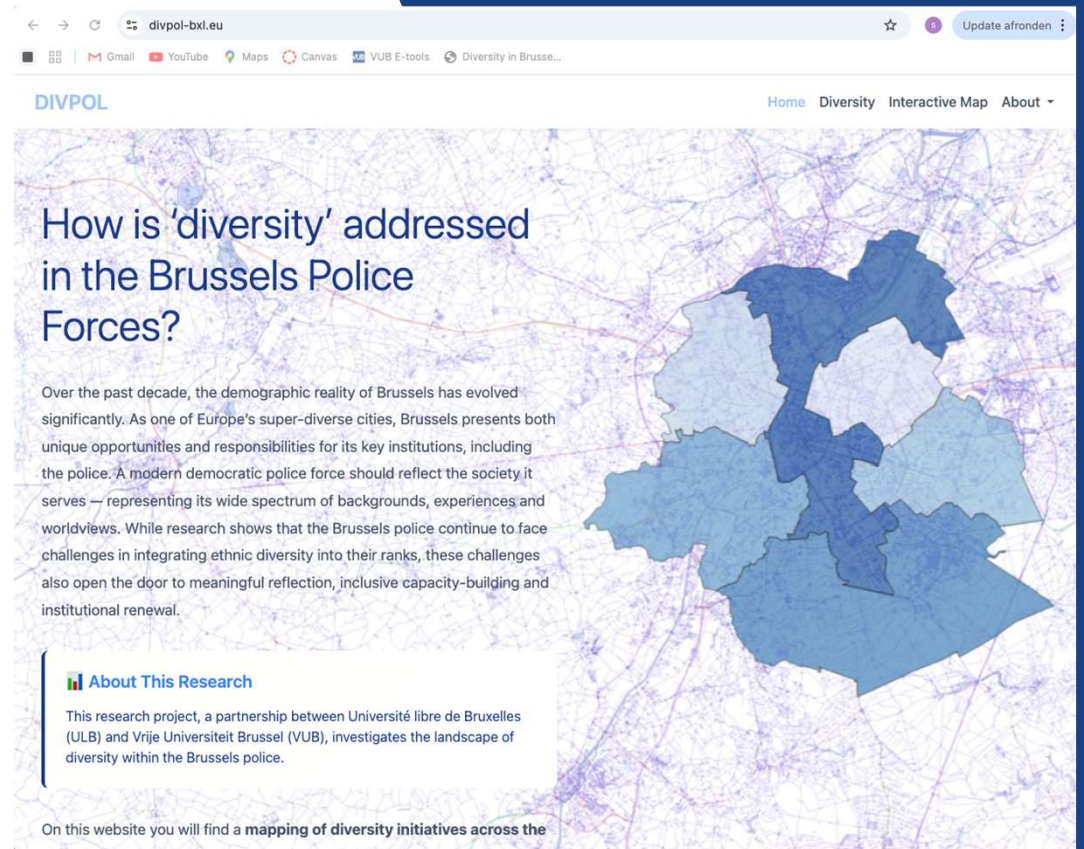
- ▼ Focus diversiteitsbeleid op:
 - ▼ Werving en selectie
 - ▼ Focus op lokale kennis
 - ▼ Mensen die in Brussel wonen
 - ▼ Taal
 - ▼ Onderwijs= Heilige Graal
 - ▼ Weinig aanbod:
 - ▼ 19 verschillende politietrainingen (10 jaar)
 - ▼ 1 training = 8 uur cursus
 - ▼ Op eigen initiatief
 - ▼ Kwaliteit?
 - ▼ Loopbaanmanagement

“Eerlijk gezegd, het is niet dankzij die 2-3 kleine... hoe zal ik het zeggen? Aan die 2-3 korte cursussen die we over diversiteit hebben gehad of aan 2-3 stukjes informatie die we daarover hebben gekregen, dat we dit hier, direct in Brussel, aankunnen.”

De Graaf, E., & De Kimpe, S. (2024). The diversity policy at the Brussels police: a mandatory issue? *Cahiers Politiestudies*, 2(71), 113-133.

Cartografie

Cartografie DIVIPOL

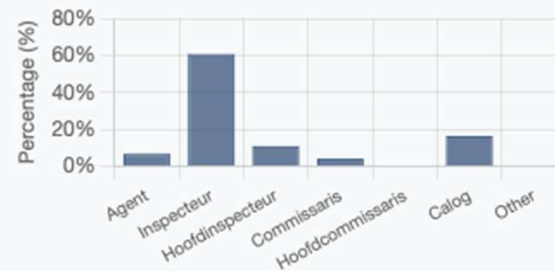


<https://www.divpol-bxl.eu/>

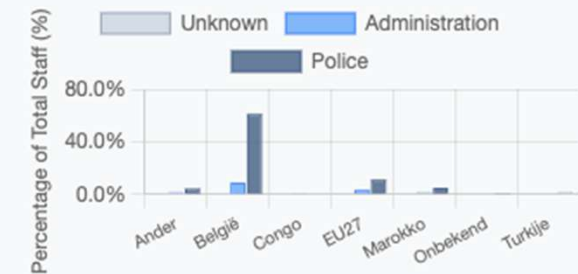
🌐 Origin



🏆 Grade Distribution

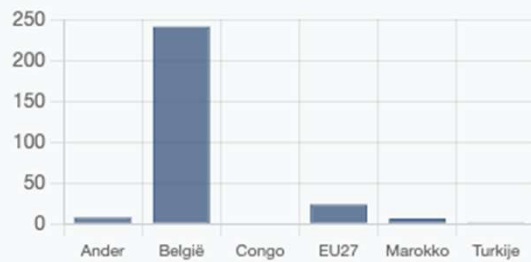


📊 Staff by Origin

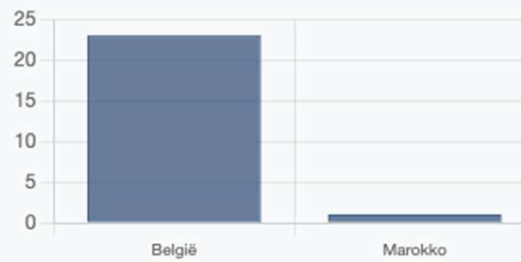


<https://www.divpol-bxl.eu/>

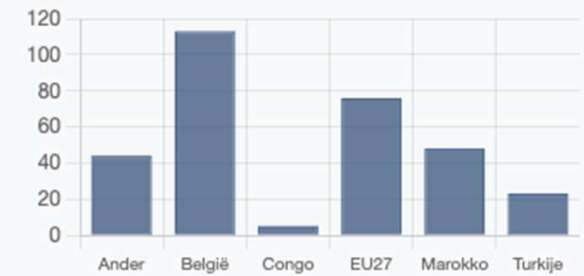
🌐 Origin



🌐 Origin



🌐 Origin



Part II

Achterkant van diversiteitsbeleid



1. Concept: politiediversiteit?

ZEER HETEROGENE INTERPRETATIE

½ verwijst naar persoonlijkheidskenmerken:

- ┆ geslacht, etniciteit, leeftijd, functionele beperkingen, LGBTQY+
- ┆ 1/2 taal – politie/CaLog personeel – diploma
- ┆ Doelgroepsdenken
- ┆ Beleid = verhoogte vertegenwoordiging

┆ 1/4 ruimere interpretatie:

- ┆ Competenties – Cognitieve diversiteit – Denkwijzen
- ┆ Beleid = verrijking van politiewerk (politiepraktijken) door meerdere perspectieven op te nemen (inclusief politiewerk)
- ┆ Meer leren over de samenleving

┆ 1/4 negatieve effecten van diversiteitsbeleid (Woke)

- ┆ Duwt mensen in hokjes



1. Concept of inclusiviteit?



- ▼ Het concept is duidelijker
- ▼ Verwijst naar de kwaliteit van interpersoonlijke relaties
- ▼ Verleng het gevoel van welkom, gerespecteerd en gewaardeerd te worden
- ▼ Competenties boven persoonlijke eigenschappen

*"Iedereen uitnodigen voor het feest =
politiediversiteit"*

*"Iedereen danst op het feest = inclusieve
politiecultuur"*



2. Politie, een spiegel van de samenleving?

- ▼ 1/2 is essentieel om de legitimiteit van de politie te versterken
 - ▼ Representatieve bureaucratie (Andrews et al., 2014; Hong, 2017)
 - ▼ Passieve representatie wordt actief (verbeter de responsiviteit op de behoeften van de gemeenschap)
- ▼ ½ onrealistisch en irrelevant
 - ▼ Focus op individuele competenties en professionele standaarden
- ▼ Kleine groep: Instrumentele framing
 - ▼ Hulpmiddel om beschuldigingen van politieracisme aan te pakken



2. Interne-externe diversiteit?

- ▼ De meerderheid gelooft in de verbinding met interne diversiteit met straatpolitie
 - ▼ Visuele diversiteit versterkt de legitimiteit van de politie
- ▼ Bewustzijn van de potentiële rol van de interne organisatiecultuur bij het vormgeven van externe betrekkingen
 - Literatuur: Toename van diversiteit leidt niet automatisch tot een diversiteitsgevoelige cultuur



3. Het belang van 'gelijkheid' en 'competentie'

- ▼ Sterk geloof in meritocratie
- ▼ Etniciteit doet er niet toe: *"bij de politie wordt iedereen op dezelfde manier behandeld"*
- ▼ Focus op competenties
- ▼ Nadruk op eerlijkheid van behandeling en objectiviteit (neutraal en apolitiek)
 - Kennis van onderliggende mechanismen die structurele ongelijkheid maskeren?



Colour-blindness

ULB onderzoekers: *“we hebben niet gezocht naar racisme, het racisme heeft ons gevonden.”*

- Aanwezigheid van racisme?
 - Institutionele ontkenning:
 - “Rotte appels”
 - Aandeel niet groter dan in de maatschappij
 - Incidenten uitvergroot door ‘linkse’ media of politici
 - Victim blaming
- Onderhuids racisme
 - Humor
 - Cynisme
 - Socialisatie wij/zij
- Discriminatie wordt niet erkend als probleem
 - Geen vruchtbare grond voor zaaien van oplossing,
 - ... wel voor verdere structurele inbedding van probleem

Conclusie

- ▼ Diversiteit en inclusie: relevante onderwerpen binnen de politieorganisatie
- ▼ Diversiteitsbeleid:
 - ▼ Behoeftte aan intrinsiek organisatorisch eigendom en actief leiderschap
- ▼ Focus op neutraliteit en competenties (professionele standaarden)
- ▼ Institutionele uitdagingen
 - ▼ Meer bewustzijn over **diepere structurele dynamiek** die ten grondslag ligt aan discriminatie en uitsluiting
 - ▼ Ontkenning van **institutionele praktijken en culturen** die het reproduceren.
 - ▼ Noodzaak tot erkenning van **organisatorische verantwoordelijkheid**

Dank jullie wel!
Q&A?

steven.debbaut@vub.be

sofie.de.kimpe@vub.be



VRIJE
UNIVERSITEIT
BRUSSEL



UITNODIGING EXPO

*Nous ne sommes pas dangereux,
Nous sommes en danger*

@KVS Box, 21/05 tot 18/06 (10:00-16:00),
gratis, mogelijkheid visites guidées* -

Over onveiligheidsgevoelens en -beleving
bij mensen zonder papieren in het
Brussels Hoofdstedelijk Gewest, o.a. over
hun relatie en ervaringen met politie

*Samenwerking tussen
CRiS research group (Floris Liekens) en
La Voix des Sans Papiers Bxl*

*<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScrDdzs0gEHOOCYhFBZltC90h8AW1Paht1e03KEbowiv8CU7w/viewform>

EXPO 21.05 → 18.06 KVS BOX BAR

Nous ne sommes pas dangereux, nous sommes en danger



UNE SEULE SOLUTION
LA RÉGULARISATION

KVS KANAL VUB