

Rapport

Politie in een superdiverse samenleving: een literatuurstudie

Nick Schuermans

VUB, Hannah Arendt Instituut



“Politiek gesproken volstaat het niet om te stellen dat macht en geweld hetzelfde zijn. Macht en geweld zijn tegengestelden; waar het ene volledig overheerst, is het andere afwezig. Geweld verschijnt waar macht in gevaar is, maar als het zijn gang mag gaan loopt geweld uit op het verdwijnen van macht.”

Hannah Arendt – Over geweld

Mechelen, 2021

Contact:

Nick Schuermans
Nick.schuermans@hannah-arendt.institute
Grote Markt 21, 2800 Mechelen

Financiering:

Dit rapport werd gefinancierd door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen Bart Somers en de Vrije Universiteit Brussel.

Foto cover:

Lauro Rocha via Pexels



Samenvatting

1. Dit rapport is het resultaat van een literatuurstudie omtrent de werking van het politieapparaat in een superdiverse samenleving. Hiervoor werden niet enkel wetenschappelijke vaktijdschriften doorgenomen, maar ook rapporten van NGO's, overheidsinstellingen, het Comité P en de politie zelf. Buitenlandse studies worden gebruikt als vergelijkingspunt, maar de focus ligt op België.
2. Hoewel de Belgische politie erkent dat superdiversiteit tot een andere aanpak noopt, boekt men op het terrein nog te weinig vooruitgang. Ondanks specifieke rekruteringscampagnes zijn politiemedewerkers met een migratieachtergrond nog steeds ondervertegenwoordigd in het personeelsbestand, ook in vergelijking met andere stads- en gemeentediensten. Politiemedewerkers die in superdiverse contexten werken, wonen dikwijls ook buiten stedelijke gebieden. Te veel politiemedewerkers hebben te weinig ervaring met superdiversiteit.
3. Ook op het vlak van de interne omgang met superdiversiteit is er nog veel werk aan de winkel. Politiemedewerkers met migratieachtergrond worden nog te veel op hun afkomst beoordeeld, eerder dan op hun competenties. In de meeste korpsen is de dominante politiecultuur ook niet 'kleurloos' of 'etnisch neutraal'. Conformeren aan de heersende normbeelden is voor medewerkers met migratieachtergrond daarom dikwijls de enige overlevingsstrategie.
4. Ook in de externe omgang met superdiversiteit noteert men een aantal groeipijnen. Burgers met een migratieachtergrond hebben een significant lager vertrouwen in de politie dan burgers zonder. Dit wantrouwen zit voor een stuk geworteld in het gevoel anders behandeld te worden: met minder respect, met meer geweld en met etnische profilering. Onderzoek naar politie-interventies en -percepties toont dat minstens een deel van dat gevoel klopt.
5. Om het Belgische politieapparaat meer op de leest van een superdiverse samenleving te schoeien, is een betere politie-opleiding nodig. Op dit moment zit de omgang met superdiversiteit nog te weinig structureel verankerd in politiescholen en –bijscholingen. De bestaande opleidingen en trainingen worden ook te weinig geëvalueerd op hun impact op het terrein. Andere hefboomen zitten in de verdere uitrol van diversiteitsplannen, een omslag van de politiecultuur, een betere klachtenbehandeling, de opwaardering van divers-sensitieve vaardigheden en de promotie van professioneel profileren, ontmoeting en netwerking.
6. Rigoureuze studies naar de werking van de politie in een superdiverse samenleving zijn in België eerder schaars. Onderzoek kan echter een belangrijke rol spelen bij het noodzakelijke transformatieproces. Hierbij dient ingezet te worden op meer kwantitatieve studies, meer focus op interacties vanuit verschillende perspectieven, case-studies buiten de grootstedelijke gebieden en meer actieonderzoek.



Inhoudstafel

1. Inleiding	4
2. Personeelssamenstelling en rekrutering	6
2.1. Personeelssamenstelling	6
2.1.1. Motivaties om de personeelssamenstelling te diversifiëren	6
2.1.2. Cijfers	6
2.2. Rekrutering	9
3. Interne omgang met superdiversiteit	11
3.1. Ervaringen van politiemedewerkers met een migratieachtergrond	11
3.1.1. Inleiding	11
3.1.2. Vooroordelen en wantrouwen	11
3.1.3. Politiecultuur en normbeelden	13
3.2. Intern diversiteitsbeleid	15
3.2.1. Diversiteitsplannen	15
3.2.2. Omslag in politiecultuur en normbeelden	16
3.2.3. Training en opleiding	18
3.2.4. Klachtenbehandeling	19
4. Externe omgang met superdiversiteit	19
4.1. Het burgerperspectief	19
4.1.1. Etnisch profileren	19
4.1.2. Vertrouwen in de politie	21
4.1.3. Politiegeweld	22
4.2. Het politieperspectief	24
4.2.1. Etnisch profileren	24
4.2.2. Politionele selectiviteit	25
4.2.3. Politiewerk in superdiverse buurten	26
4.3. Extern diversiteitsbeleid	28
4.3.1. Professioneel profileren	28
4.3.2. Opleiding en training	28
4.3.3. Divers-sensitieve vaardigheden	29
4.3.4. Ontmoeting en netwerking	30
5. Besluit	31
Referenties	34



1. Inleiding

We schrijven 13 januari 2021. Ondanks de coronapandemie en de Amerikaanse presidentsverkiezingen is er in het Belgische nieuws aandacht voor twee binnenlandse items. Het eerste behandelt de toenemende diversiteit van de Belgische bevolking. Op basis van de eerst geregistreerde nationaliteit van alle inwoners van ons land en van hun ouders, komt Statbel (2021) tot de slotsom dat 32% van de Belgische bevolking een buitenlandse nationaliteit of achtergrond heeft. In de grootsteden is het aandeel mensen met een migratieachtergrond het grootst. Volgens de berekeningen van het Belgische statistiekbureau is 26 procent van de geregistreerde inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Belg met Belgische achtergrond, 39 procent Belg met buitenlandse achtergrond en 35 procent niet-Belg (Statbel, 2021). Graaf je wat dieper in de statistieken, dan stoot je ook op de toenemende diversiteit binnen de diversiteit. Anno 2021 wordt de Belgische bevolking gekenmerkt door een **'superdiversiteit'** aan nationaliteiten, herkomstlanden, moedertalen, burgerschapsstatuten, culturele achtergronden, enz. (Geldof, 2013 & 2019).

Het tweede nieuwsitem focust op een betoging in Brussel. Het overlijden van de 23-jarige Ibrahima Barrie in een Brusselse politiecel zorgt voor oproer. Honderden vrienden, familieleden en sympathisanten komen op straat als uitlaatklep voor hun woede en frustratie. Ze scanderen "Black Lives Matter" en "**Justice pour Ibrahima**". Hoewel de precieze omstandigheden van het overlijden op dat moment nog niet gekend zijn, schemert een sterk wantrouwen door in politiediensten. "We kunnen de politie niet meer vertrouwen", legt één van de betogers uit (Bruzz, 2021). De witte advocaat van de familie verwoordt het overheersende gevoel dat mensen met een migratie-achtergrond op een andere manier behandeld worden dan degenen zonder. "Als de familie dan zegt: "Dat is gebeurd, omdat hij een zwarte man is", dan kan ik dat niet ontkennen, want ik denk niet dat dit met mijn zoon zou gebeurd zijn.", aldus de advocaat (VRT, 2021). "Justice pour Adil, Mehdi, Mawda, Akram, Lamine, Ouasim, Sabrina, Ibrahima", eist een ander protestbord.

Onafhankelijk van elkaar, duiden deze twee nieuwberichten op de noodzaak om de rol en het functioneren van de politie in een superdiverse samenleving te herdenken. Aan de hand van een **literatuurstudie** wil dit rapport een bijdrage leveren tot de debatten hieromtrent. Het doel is om een overzicht te bieden van reeds uitgevoerde studies. Verwacht in dit rapport dus geen nieuwe onderzoeksresultaten. Voor deze literatuurstudie zijn geen interviews afgenomen, geen focusgroepgesprekken opgezet en geen enquêtes uitgestuurd. Het doel is om de stand van zaken in het onderzoek samen te vatten.

Vele van de doorgenomen studies doen wel voorstellen om de werking van de politie in een superdiverse samenleving te verbeteren. In voorliggend rapport focus ik daarom niet alleen op wat nu is, maar ook op wat zou kunnen zijn. Beschouw het rapport daarom als een uitnodiging om op basis van wetenschappelijke kennis de politie in ons land op de leest te schoeien van een superdiverse samenleving. In het besluit wijs ik daartoe niet alleen op een aantal **lacunes in het bestaande onderzoek**, maar voer ik ook een pleidooi om, vertrekkende van de wetenschappelijke kennis die er al is, verdere stappen te zetten in het noodzakelijke transformatieproces. (Deel 5 van het rapport)

In een literatuurstudie rond dit thema is het onmogelijk om volledig te zijn. Zeker in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk wordt ondertussen al zoveel gepubliceerd dat verschillende mensenlevens nodig zijn om alle publicaties door te nemen. Daarom dringen een aantal keuzes zich op. Zo doe ik vooral een beroep op onderzoekswerk uit **Vlaanderen en Brussel**. Studies van elders komen her en der wel aan bod, maar dan vooral als vergelijkingspunt. Het gaat ook niet alleen om publicaties van universiteiten en onderzoeksinstituten, maar ook om onderzoek dat is opgezet door NGO's, overheidsinstellingen en de politie zelf. Interessant studiewerk over de Belgische politie in een



superdiverse samenleving is niet alleen gepubliceerd in peer reviewed tijdschriften, maar ook in rapporten van organisaties zoals Amnesty International, UNIA en het Comité P.

De rest van dit rapport bestaat uit drie grote delen. Eerst richt ik mij op de **rekrutering** van nieuwe politiemedewerkers. Zijn politiekorpsen een weerspiegeling van de superdiverse samenleving? (Deel 2.1.) Welke acties kan men opzetten om de diversiteit van de politiemedewerkers te verhogen? (Deel 2.2.)

Een tweede punt is de **interne omgang met diversiteit**. Hoe ervaren politiemedewerkers met een migratieachtergrond de omgang met superdiversiteit binnen de politiekorpsen? (Deel 3.1.) Welke strategieën kan men implementeren om de interne omgang met superdiversiteit te verbeteren? (Deel 3.2.)

Tenslotte bekijk ik nog de **interacties tussen politiemedewerkers en burgers met een migratieachtergrond**. Eerst bekijk ik een aantal thema's, zoals etnisch profileren, vertrouwen in de politie en politiegeweld vanuit burgerperspectief (Deel 4.1.). Daarna belicht ik het politieperspectief op dezelfde thema's (Deel 4.2.). Alvorens te komen tot een besluit (Deel 5.), behandel ik ook nog de noodzaak om het externe diversiteitsbeleid van de politie te transformeren. Verschillende vragen staan daarbij centraal. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de superdiverse bevolking haar vertrouwen in het instituut politie behoudt? Noopt de veranderde samenleving ons om de politie-opleidingen te veranderen? Op welke kennis en vaardigheden moet daarbij gemikt worden? Etcetera (Deel 4.3.)

Alvorens in het studiemateriaal te duiken wil ik nog twee opmerkingen meegeven. Ten eerste is het belangrijk om te wijzen op het belang van **taal en terminologie**. Spreken we bijvoorbeeld over “etnisch profileren” of over “professioneel profileren”? Terwijl de rapporten van Amnesty International Belgium (2017, 2018) steevast de eerste term gebruiken, verkiezen verschillende korpsen in België de tweede (b.v. Politie Antwerpen, 2019a; Netwerk Diversiteit, 2020). De keuze voor één van die twee termen impliceert dan ook een bepaald perspectief. Omdat ik in dit rapport zowel het perspectief van de politie als dat van de brede bevolking wil belichten, verkies ik om zoveel mogelijk de terminologie te gebruiken uit de bronnen die ik citeer, ook als dat tot inconsistenties leidt. Een voorbeeld: ook al verkies ik zelf de term ‘mensen met een migratieachtergrond’, toch zal je ook verwijzingen vinden naar ‘allochtonen’. Ik geef ook de definities mee uit de oorspronkelijke bronnen en laat wetenschappers zelf aan het woord door citaten uit hun publicaties te gebruiken. Met respondenten uit kwalitatieve studies doe ik hetzelfde, zowel als het gaat om politieambtenaren als om burgers.

Ten tweede is het cruciaal om de **gepositioneerdheid** van de auteur van dit rapport te onderlijnen. Ik heb wel een aantal familieleden die bij de politie werken, maar ben zelf geen politiemedewerker. M'n kinderen worden drielig opgevoed in Borgerhout en m'n vriendin wordt regelmatig door de politie gestopt omdat ze met een Estse nummerplaat rondrijdt, maar zelf heb ik geen migratieachtergrond. Ik heb zelf nooit het gevoel gehad dat ik omwille van m'n huidskleur, afkomst of etniciteit anders behandeld word door de politie. Al bij al zijn m'n persoonlijke ervaringen met Belgische politiemedewerkers erg beperkt.

Ik ben ook geen criminoloog, maar een geograaf van opleiding. In het verleden heb ik gepubliceerd over de omgang met diversiteit bij verschillende beroepscategorieën, gaande van leerkrachten (Schuermans & Debruyne, 2017) en sociale werkers (Schuermans et al., 2019) tot buurtwerkers en vakbondsmilitanten (Schuermans et al., 2017). Ongetwijfeld kleuren deze ervaringen m'n onderzoeksbil. Zelf heb ik echter nooit etnografisch veldwerk gedaan bij de politie. Ik heb deze literatuurstudie dan ook als een **geïnteresseerde buitenstaander** aangepvat: als iemand die met veel interesse – maar wellicht ook wel wat naïviteit - een nieuw veld betreedt.

2. Personeelssamenstelling en rekrutering

2.1. Personeelssamenstelling

2.1.1 *Motivaties om de personeelssamenstelling te diversifiëren*

In discussies over het functioneren van de politie in een superdiverse samenleving wordt de toename van het aantal politiemedewerkers met een migratie-achtergrond doorgaans als een **belangrijke stap** gezien. In hun toezichtsonderzoek over het “Antiracisme- en antidiscriminatiebeleid binnen een diversiteitsbeleid” beklemtoont het Comité P (2017a, p. 5) bijvoorbeeld dat “het verhogen van het aantal politiemedewerkers met een etnische achtergrond werd en wordt (...) aanzien als één van de elementen om een betere verstandhouding tussen politie en “allochtone” burgers te bewerkstelligen”. Volgens Geldof (2019, p. 382) vereist de werking van de politie in de context van superdiversiteit inderdaad “een kritische reflectie over de huidige personeelssamenstelling binnen politie”.

Verschillende auteurs hebben uiteenlopende beweegredenen om de huidige personeelssamenstelling te problematiseren. Naast het streven naar gelijke kansen en de voorbeeldfunctie van overheidsdiensten, speelt bijvoorbeeld ook het argument dat het, zeker in het licht van de vergrijzingsgolf, noodzakelijk is om de **gehele arbeidsmarkt te benutten** wil men voldoende nieuwe rekruten kunnen aantrekken (Çankaya, 2011, p. 14; Demeyere & Kramer, 2020).

Een ander argument om politiekorpsen te diversifiëren verwijst naar operationele voordelen zoals een makkelijkere communicatie, zowel op basis van talenkennis als van culturele achtergrond. In hun studie over politiemedewerkers met een migratieachtergrond bestempelen Demeyere en Kramer (2020) hen als **bruggenbouwers en cultuurspecialisten**. Dat laat hen toe om situaties in multiculturele buurten beter in te schatten.

Daarnaast gaat men er ook van uit dat **de legitimiteit van de politie** wordt vergroot als er een diversiteit aan opvattingen, leefstijlen en bevolkingsgroepen wordt vertegenwoordigd in het personeelsbestand (Çankaya, 2011, p. 15). “Politiemensen van diverse etnische origine zouden verder een positieve uitstraling hebben en zodoende een preventief en, via hun voorbeeldfunctie, ook sensibiliserend effect bewerkstelligen bij de doelgroepen. Daarnaast was er de normatieve reden dat dit een grotere legitimiteit van de politie oplevert.”, aldus het eerder aangehaalde rapport van het Comité P (2017a, p. 5).

2.1.2 *Cijfers*

Bij gebrek aan systematische metingen, bleef het tot voor kort lang bij **indicaties** dat de samenstelling van de politiekorpsen in ons land de superdiverse bevolking niet weerspiegelt. Hierbij is het een teken aan de wand dat de diversiteit van onze bevolking doorgaans in procenten wordt uitgedrukt (b.v. percentage van de inwoners met een buitenlandse herkomst), terwijl de binnenkomst van politiemedewerkers met een migratieachtergrond zo gering is dat ze nog in absolute aantallen wordt gemeten.

Zo wordt het lage aantal politiemedewerkers met een migratieachtergrond als een pijnpunt aangestipt in de beleidsplannen rond diversiteit in de politiezone **Gent**. “Het personeelsbestand van oktober 2016 telt in totaal 1288 personeelsleden, waarvan 34 personen met een (Westerse en niet-Westerse) migratieachtergrond” (Politiezone Gent, 2017, p. 14). Om tot deze cijfers te komen, werd de definitie van de Vlaamse overheid gebruikt. Medewerkers met een

niet-Belgische nationaliteit als huidige of eerste nationaliteit, of medewerkers van wie minstens één van de ouders niet de Belgische nationaliteit heeft als eerste nationaliteit, worden daarbij als medewerkers met een migratieachtergrond gezien. Om te bepalen welke medewerkers volgens die definitie een migratieachtergrond hebben, selecteerde men eerst op basis van de namen in het personeelsbestand. Daarna belde men alle geselecteerde medewerkers persoonlijk op met de vraag of zij al dan niet tot die doelgroep behoorden.

Voor **Antwerpen** verwijst het eerder aangehaalde toezichtsonderzoek van het Comité P (2017a, p. 13) naar een adviesrapport over het ontwikkelen van een meetsysteem om het diversiteitsgehalte van de politiezone in kaart te brengen. Volgens dit adviesrapport bestond de overgrote meerderheid van het Antwerpse politiekorps in 2014 uit “autochtone Belgen”. Op een totaal van 2698 medewerkers, waren er slechts 82 “allochtonen”. Hieronder verstond men medewerkers met de Belgische nationaliteit die geboren waren in België “met een vreemde voor- en achternaam” of bij geboorte een andere nationaliteit hadden dan die van een E.U.-land, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen of Zwitserland. Hoeveel van die 82 personeelsleden in het operationele kader werken of in contact komen met het publiek vermeldt het rapport niet.

In het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** lijkt de situatie iets minder onevenwichtig. De politiezone Bruno (Brussel-Noord, Schaarbeek, Evere, Sint-Joost-ten-Node) wordt dikwijls gezien als één van de meest diverse van het land. Volgens berekeningen van de politiezone zelf telt ze 13% operationele medewerkers van niet-Europese origine. “Indien men de Europese Unie erbij telt, stijgt dit tot 18%. Met Calog (burgerpersoneel) erbij komt men tot 21%.” (Comité P, 2017b, p. 12). Dit laatste punt is belangrijk. Binnen een politiekorps bestaan er verschillende functies (officieren, inspecteurs, agenten, burgerpersoneel, ...). Omdat de toelatingsvoorwaarden voor elk van deze functies variëren, kan vermoed worden dat ook hun diversiteitsstatistieken sterk verschillen. Precieze data hieromtrent ontbreken echter.

De tabel op de volgende pagina helpt ons om **voorbij de anekdotiek** te gaan. Op basis van administratieve gegevens uit de Kruispuntbank Sociale Zekerheid berekent de Vlaamse overheid het aandeel personen van buitenlandse herkomst in verschillende geledingen van het stadspersoneel en bij het personeel van de politiezone waarin de stad gelegen is, weliswaar zonder een onderscheid te maken naar de verschillende functies binnen de verschillende geledingen van de politie. Om de herkomst van een persoon te bepalen worden door deze databank vier elementen in rekening gebracht: de huidige nationaliteit, de nationaliteit bij geboorte, de eerste nationaliteit van de vader en de eerste nationaliteit van de moeder. Wanneer één van deze vier criteria een niet-Belgische nationaliteit is, dan beschouwt de databank de persoon als een persoon van buitenlandse herkomst (Agentschap Binnenlands Bestuur, 2017, p. 351). Tabel 1 geeft op basis van deze berekeningen voor 2016 achtereenvolgens het percentage personen van buitenlandse herkomst in de totale bevolking, bij het stadspersoneel en bij het personeel van de politiezone.

Uit de tabel vallen een aantal opmerkelijke resultaten te distilleren. Ten eerste is het duidelijk dat **personen met een buitenlandse herkomst sterk ondervertegenwoordigd** zijn bij het personeel van de politiezones. Terwijl 21% van de Vlaamse bevolking een buitenlandse herkomst heeft, geldt dit voor slechts 5% van de politiemedewerkers. Deze ondervertegenwoordiging is nog meer uitgesproken in de dertien grootste steden van Vlaanderen. Terwijl 35% van de bevolking van die steden een buitenlandse herkomst heeft, geldt dit voor slechts 6 % van de politiemedewerkers in die stedelijke politiezones. Ook vergeleken met het bredere stadspersoneel, liggen deze cijfers erg laag. Gemiddeld genomen zien we minstens dubbel zoveel personeelsleden met een buitenlandse herkomst bij de stadsdiensten dan bij de politiemedewerkers.

De tabel toont wel **grote verschillen tussen de steden onderling**. In Kortrijk, Roeselare en Sint-Niklaas bedraagt het percentage politiemedewerkers met een buitenlandse herkomst niet meer dan 2 procent; Genk en Houthalen-Helchteren scoren dan weer boven de 20 procent. Merk wel op dat het percentage inwoners van buitenlandse herkomst

enorm verschilt tussen de steden onderling. Zowel in Hasselt als in Antwerpen bedraagt het percentage politiemedewerkers met een buitenlandse herkomst 8%. Het verschil is dat slechts 20% van de Hasselaars in 2016 een buitenlandse herkomst had, terwijl Antwerpen op dat moment al op het punt stond om een majority-minority stad te worden (een stad waar etnische minderheden in de meerderheid zijn, zie Geldof, 2019). Hertogen becijferde daarom een spiegelindicator die de verhouding weergeeft tussen het percentage politiemedewerkers met een migratieachtergrond enerzijds en het percentage personen met een migratieachtergrond in de totale stadsbevolking anderzijds. Deze indicator varieert van 8% in Kortrijk tot 65% in Sint-Truiden. Met respectievelijk 16% en 13% scoren de grootste Vlaamse steden Antwerpen en Gent eerder achteraan de klas (NPData, 2018).

Tabel 1: Percentage van de bevolking, het stadspersoneel en het personeel van de politiezone met een buitenlandse herkomst (Agentschap Binnenlands Bestuur, 2017, p. 351 & NPData, 2018)

	Bevolking	Stadspersoneel	Politiezone
Vlaamse Gewest	21	10	5
13 steden	35	16	6
Antwerpen	48	25	8
Gent	33	16	4
Aalst	19	11	3
Brugge	12	9	3
Genk	56	34	21
Hasselt	20	11	8
Kortrijk	18	16	1
Leuven	30	14	4
Mechelen	32	18	6
Oostende	21	16	4
Roeselare	13	8	2
Sint-Niklaas	25	16	2
Turnhout	29	13	3
Houthalen-Helchteren	45	25	21
Boom	32	15	7
Zelzate	25	11	4



De personeelssamenstelling van de meeste stedelijke politiezones weerspiegelt dus op geen enkele manier de superdiversiteit van de stadsbevolking. Wanneer we kijken naar de **discrepantie tussen woon- en werkplaats** van de politiemedewerkers hoeft dit ook niet te verbazen. In de grootste steden werken weinig politiemedewerkers die er ook wonen. Slechts 25 procent van de medewerkers van de lokale politie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woonde in 2019 ook in dat gewest (NPData, 2020). De cijfers variëren wel sterk tussen de verschillende politiezones. Zo was in 2016 51% van de personeelsleden in de politiezone Brussel-West ook woonachtig in die zone, terwijl dat voor de politiezone Brussel-Stad en Elsene slechts 11% was (NPData, 2017). Ter vergelijking: in Luik en Antwerpen gaat het respectievelijk om 32 en 40% (NPData, 2017).

Tijdens haar etnografisch veldwerk bij politiezone Brussel-Noord stelde Van Praet (2020, p. 37) vast dat vele jonge agenten “Brussel niet kennen, of zelfs het stedelijk gegeven niet kennen, laat staan de verregerende diversiteit en grote bevolkingsdichtheid van pakweg Sint-Joost-ten-Node”. Hoewel ze vele gemotiveerde agenten sprak, was Brussel voor velen ook slechts een tussenstop van waaruit ze zo snel mogelijk overgeplaatst wilden worden naar een politiezone dicht bij huis. “Het is al bij al **noch hun stad noch hun toekomst**”, aldus Van Praet (2020, p. 37), “Het is veeleer een periode die uitgezeten wordt in een vreemde plek”.

De huidige personeelssamenstelling van de politie in ons land is dus niet enkel problematisch omdat ze de superdiverse bevolking allesbehalve weerspiegelt, maar ook omdat vele politiemedewerkers die in steden werken **weinig ervaring** hebben **met een superdiverse context**.

2.2. Rekrutering

Uiteraard is bovenstaande analyse niet nieuw. Er zijn dan ook al **tal van acties** opgezet om meer diversiteit in het personeelsbestand te krijgen. Dikwijls nemen korpsen hierbij zelf het voortouw. Zo zet de politie van Antwerpen sinds een aantal jaren zelf rekruteringscampagnes op. Kandidaten krijgen ook extra begeleiding om zich klaar te stomen voor de proeven van de federale politie. Bovendien zijn ze ook zeker van een plaatsje in het Antwerpse politiekorps als ze hun opleiding afronden. Extra begeleiding ter voorbereiding van de proeven wordt ook in andere steden voorzien. Zo loopt in Gent het programma 100% (FL)IK! met specifieke aandacht voor nieuwe Gentenaars. Via hogescholen en jeugdhuisen probeert men gericht kandidaten te zoeken (Politiezone Gent, 2017). In Mechelen volgt “The force” een vergelijkbare insteek.

Toch blijkt dat lokale campagnes **niet altijd het verhoopte resultaat** opleveren. Na drie jaar eigen werving in Antwerpen hadden meer dan 3000 kandidaten zich voor de selectieprocedure ingeschreven, van wie 308 uiteindelijk aan hun opleiding konden beginnen. Van die 308 was 19% van niet-Belgische afkomst. Slechts 26% was woonachtig in de stad Antwerpen (Politie Antwerpen, 2019b). Een substantiële verandering in het personeelsbestand brengt dit dus niet met zich mee. Hetzelfde verhaal zien we in Mechelen. Ondanks de intensieve wervingscampagnes is de diversiteit van het personeelsbestand niet significant toegenomen. In september 2019 telde het korps negentien politiemensen met een migratieachtergrond: vier met een Marokkaanse, zes met een Turkse, vijf met een Oost-Europese en vier met nog een andere. Het totaal aantal korpsleden met een migratieachtergrond lag daarmee exact even hoog als in 2017 (Vansina, 2021).

Ondanks de verschillende campagnes op het lokale niveau, blijft de instroom van politiemedewerkers met een migratieachtergrond dus laag. Zoals hierboven al aangehaald, is één van de redenen daarvoor dat de politie bij veel mensen met een migratieachtergrond met een **negatief imago** kampt. “Als je dan kandidaten zoekt voor bij de politie, maar je bent als jonge allochtoon eigenlijk altijd wat shitty behandeld door politieagenten”, legt een politiemedewerker



met een migratieachtergrond uit, “dan mag je die mannen natuurlijk niet, en dan wil je zelf ook geen politie worden” (in De Kimpe & Kramer, 2020). Langs de ene kant is het uitgangspunt dus dat een meer divers korps de relatie met een superdiverse bevolking zou verbeteren. Langs de andere kant is het moeilijk om divers te rekruteren, zolang de relatie met die superdiverse bevolking zo moeilijk is. “Een meer divers en opener korps”, zo stelt het rapport van het Comité P (2017a, p. 60-61), “bevordert een betere relatie politie-(allochtone)bevolking, wat op zijn beurt de achterdocht en het wantrouwen van mogelijke allochtone kandidaten t.o.v. politie zal doen afnemen en meer kandidaturen uit deze hoek zal genereren”. De vaststelling is dus dat de problematiek van het weinig diverse personeelsbestand, zoals geschetst in dit deel van het rapport, samenhangt met de problematiek van de externe omgang met superdiversiteit. Dit bespreken we in deel 4 van dit rapport.

Een tweede element is dat het weinig zin heeft om het personeelsbestand te diversifiëren zolang het interne diversiteitsbeleid te wensen overlaat. Meer dan twintig jaar geleden stelden Hart-Kemper en Nas (1998) al vast dat veel politiemedewerkers snel weer uitstromen. Zij noemden dit het ‘**draaideureffect**’. Voor politiemedewerkers met een migratieachtergrond blijkt dit effect bijzonder groot. Bovenop de moeilijkheid om politiemedewerkers met een migratieachtergrond te rekruteren, is er dus de moeilijkheid om ze te behouden en ze te laten doorgroeien naar hogere functies (Comité P, 2017a). Het voorkomen van discriminatie binnen het korps wordt daarbij onontbeerlijk geacht. “Het louter binnenhalen van personeel in zijn diversiteit volstaat niet”, volgens een toezichtsonderzoek van het Comité P (2008, p. 6) over het ‘diversiteitsbeleid met betrekking tot allochtone politieambtenaren’, “het korps in al zijn geledingen dient zich open te stellen voor diversiteit, wat noopt tot diversiteitsmanagement, op elk echelon”. De vaststelling is dus dat de problematiek van het weinig diverse personeelsbestand, zoals geschetst in dit deel van het rapport, ook samenhangt met de problematiek van de interne omgang met superdiversiteit. Deze wordt besproken in het volgende deel van dit rapport.

Uiteraard moet ook de **selectieprocedure** zelf onder de loupe worden genomen. In een toezichtsonderzoek van het Comité P (2017a, p. 27) gaven de meeste respondenten met een migratieachtergrond aan dat hun ervaringen op het vlak van recrutering, selectie en opleiding neutraal tot positief waren. Als er door de geïnterviewden een struikelblok werd aangeduid in de selectiefase, dan was het de mondelinge commissie op het einde van de selectieprocedure. “In dat verband”, zo onderstreept het rapport, “kan worden opgemerkt dat de fase van het jurygesprek een testonderdeel is dat het minst genormeerd is qua vraagstelling, quoteren, samenstelling van de commissie en systematische rapportage.” (Comité P, 2017a, p. 27). De kans dat subjectieve maatstaven en racistische overwegingen hierbij een rol spelen, is dus niet onbestaande. Hetzelfde gaat op voor het moraliteitsonderzoek. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat het Comité P enkel personen interviewde die succesvol waren in de selectieprocedure en uiteindelijk ook aangeworven werden. Onderzoek naar de ervaringen van de afvallers zijn nog niet gebeurd en zouden een ander licht kunnen werpen op de procedures.

3. Interne omgang met superdiversiteit

3.1. Ervaringen van politiemedewerkers met een migratieachtergrond

3.1.1. Inleiding

In de afgelopen jaren hebben krantenartikels over de ervaringen van politiemedewerkers met een migratieachtergrond een aantal keer stof doen opwaaien. Zo publiceerde De Standaard in 2014 een reeks over **racistisch gedrag** binnen het politiekorps van Antwerpen. Inspecteurs met een migratieachtergrond hekelen in die stukken discriminatie door hun directe collega's (b.v. Bergmans, 2014). Meer recent pikte dezelfde krant hetzelfde thema op. Hoewel verschillende politiemedewerkers die aan het woord komen onderstrepen dat er geen structureel racisme heerst binnen de politie, hebben ze allemaal wel het gevoel dat hun afkomst een nadeel is voor hun carrière (Eeckhout & Justaert, 2020).

Diepgaand onderzoek over deze thematiek is in ons land eigenlijk amper gebeurd. De krantenartikels over het Antwerpse politiekorps uit 2014 leidden wel tot een eerder al aangehaald **driedelig toezichtsonderzoek van het Comité P**. In deel 1 van dit onderzoek wordt een analyse gemaakt van het diversiteitsbeleid binnen de politiezone Antwerpen. Hiervoor steunt men op een analyse van beleidsrapporten, adviesnota's, klachten en drie interviews met medewerkers die direct betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid (Comité P, 2017a). In deel 2 analyseert men 21 interviews met Antwerpse politieambtenaren met Noord-Afrikaanse of Turkse achtergrond. Deze peilen naar vooroordelen, stereotyperingen, discriminatie en racisme op de werkvloer, zowel door collega's als door derden (Comité P, 2017b). In deel 3 herhaalt men de werkwijze van deel 1 voor zes andere settings: de federale spoorwegpolitie en de politiezones Brussel-Elsene, Gent, Luik, Charleroi en Schaarbeek – Sint-Joost-ten-Node – Evere (Bruno) (Comité P, 2017b).

Als **toetssteen** voor dit toezichtsonderzoek van het Comité P, gebruiken we in dit rapport de eerste bevindingen van het Voicing Diversity project. Voor dit project bevroegen VUB-onderzoekers 10 politieambtenaren met een migratieachtergrond over hun ervaringen op de werkvloer, zowel in de omgang met burgers als met collega's in verschillende korpsen (De Kimpe & Kramer, 2020; Demeyere & Kramer, 2020). We vergelijken ook met studies uit Nederland. Daar is immers veel meer onderzoek verricht naar de interactie tussen politieambtenaren met een migratieachtergrond en hun collega's (b.v. Heijes, 2007; Çankaya, 2011; Gowricharn & Çankaya, 2017; Siebers 2017).

3.1.2. Vooroordelen en wantrouwen

Het toezichtsonderzoek van het Comité P binnen het Antwerpse politiekorps laat weinig aan de verbeelding over: "Allochtone medewerkers rapporteren vooral over ervaringen met collega's - overigens niet alleen van de eigen politiezone, maar bijvoorbeeld ook van de federale politie – die 'je geen hand willen geven'; 'die niet tegen je spreken'; 'die niet met je willen buiten rijden'; 'info die wordt achtergehouden'; 'telefoons die niet worden doorgegeven', 'het woord 'bruine aap' dat op het naamkaartje van de kleerkast wordt geschreven'; 'het woord 'makaak' dat op de achterkant wordt geschreven van de foto na de eedaflegging'; 'het urineren in de drinkfles'; 'de tafel verlaten wanneer men daar gaat zitten'; 'het werk dat achter de rug wordt overgedaan door anderen', enz." (Comité P, 2017a, p. 48).

Het rapport benadrukt ook hoe stereotypes en vooroordelen bij politiemedewerkers zonder migratieachtergrond resulteren in het **wantrouwen van collega's met een migratieachtergrond**. Dit werd ook bevestigd in het Voicing Diversity project. "Intern is er nog altijd zoiets... altijd als er mensen vanuit die gemeenschap binnenkomen, dat men



de neiging heeft van die mensen niet te vertrouwen. Maar hé, hij is wel één van die kant. Is 'm wel te vertrouwen?", aldus een hoofdinspecteur die geïnterviewd werd voor het project (Demeyere & Kramer, 2020). Dit wantrouwen is doorgaans het grootst bij de indiensttreding (cfr. Politiezone Gent, 2017, p. 15). Çankaya (2011) beschrijft dat moment als een liminale fase waarin politiemedewerkers moeten aantonen dat ze integer en collegiaal zijn. Mettertijd kan de achterdocht wel afnemen (Comité P, 2017a, p. 36).

Dit wantrouwen in politieambtenaren met een migratieachtergrond is gerelateerd aan **twijfels over hun loyaliteit** (cfr. Peterson & Uhnoo, 2012). Zijn ze wel loyaal aan hun collega's politiemedewerkers? Of ligt hun loyaliteit in feite bij de eigen achterban, die dan gezien wordt als de eigen etnische groep? (Comité P, 2017a, p. 36). Zo kreeg een respondent in het toezichtsonderzoek van het Comité P (2017a, p. 28) in de politieschool al de vraag of hij het wel zag zitten om zijn "eigen landgenoten op te pakken". Hoewel deze aspirant in België was geboren en de Belgische nationaliteit bezat, werd hij blijkbaar geassocieerd met zijn gepercipieerde land van herkomst. Ook na indiensttreding houden twijfels over de loyaliteit van politiemedewerkers met een migratieachtergrond het wantrouwen in stand (Demeyere & Kramer, 2020). Opmerkelijk daarbij is het impliciete uitgangspunt dat witte politiemedewerkers in hun interacties met de eigen groep neutraal zouden zijn, terwijl politiemedewerkers met een migratieachtergrond in soortgelijke situaties een 'bewijslast' dragen om aan te tonen dat ze neutraal, eerlijk, betrouwbaar en loyaal zijn (Çankaya, 2011, p. 215).

Op basis van een antropologische veldstudie bij de politie van Amsterdam-Amstelland, onderstreept Çankaya (2011) wel de noodzaak om in- en uitsluitingsprocessen van politiemedewerkers van Surinaamse, Turkse en Marokkaanse afkomst vanuit een **intersectioneel perspectief** te bekijken (cfr. Collins, 2015). De ervaringen van vrouwelijke politiemedewerkers met een migratieachtergrond verschillen immers sterk van die van mannelijke. Naast gender spelen ook leeftijd, anciënniteit en functie binnen het politieapparaat een bepalende rol. Zo beargumenteert Çankaya (2011, p. 174) dat de intersectie van gender, leeftijd, status en etniciteit cruciaal is om de moeilijkheden van jonge politiemedewerkers met een Marokkaans-Nederlandse achtergrond die laag in de hiërarchie staan te begrijpen: "Deze mannen worden door overeenkomsten in somatische en culturele normbeelden, namelijk geassocieerd met criminele Marokkaans-Nederlandse jongemannen".

Belangrijk is ook dat het wantrouwen, de stereotypes en de uitsluiting niet op elke plaats en elk moment even sterk gemobiliseerd worden. In zijn etnografisch onderzoek bij de politie in Amsterdam en Tilburg kwam Siebers (2017, p. 614) bijvoorbeeld tot de vaststelling dat z'n respondenten 'slechts' op 44 procent van de werkdagen incidenten meemaken met collega's, oversten of burgers waarbij ze zich bewust worden van elkaars etnische identiteit. In deze context verwijst Çankaya (2011, p. 216-217) naar vijf **factoren die etnische stereotypes op bepaalde plaatsen en momenten triggeren**: 1.) het moment van indiensttreding (cfr. supra); 2.) interacties met collega's en burgers met een migratieachtergrond, 3.) het spreken van een andere taal dan het Nederlands tijdens het politiewerk; 4.) het rondlopen 'in burger' op het politiebureau; en 5.) gebeurtenissen in de media.

Hoewel het intersectioneel en het tijd-ruimte-perspectief van Çankaya (2011) belangrijke nuances aanbrengen, blijft de algemene teneur toch dat politiemedewerkers met een migratieachtergrond **te veel op hun etniciteit en afkomst worden beoordeeld** en te weinig op hun professionele kwaliteiten (Demeyere & Kramer, 2020). "Men ziet u als politieman, maar ook als allochtoon. Je bent anders. Ik heb dat nooit zo hard gevoeld als bij de politie 'Het anders zijn'", aldus een Antwerpse politie-ambtenaar met een migratie-achtergrond (Comité P, 2017a, p. 33). Of in de woorden van een studie uit 2014 binnen het Antwerpse politiekorps: "Het omgaan met verschil op alle vlakken, dus niet alleen toegespitst op origine, wordt als problematisch ervaren. Alles wat niet aan de „norm" beantwoordt valt uit de boot of heeft moeite met functioneren" (in Comité P, 2017a, p. 10).

Toch is het op basis van het huidige onderzoek **onmogelijk te concluderen** dat er in bepaalde korpsen **structureel racisme** heerst, laat staan in alle geledingen van de politie. De studies die in België rond dit thema zijn uitgevoerd waren kwalitatief van aard. Omdat deze niet steunen op een representatieve steekproef, is het moeilijk om te besluiten hoe groot het racisme- en discriminatieprobleem bij de politie precies is, en of de situatie in de afgelopen jaren verbeterd dan wel verslechterd is. Ondanks de pijnlijke voorbeelden van uitlatingen en gedragingen die hierboven geciteerd zijn, geven heel wat politiemedewerkers met een migratieachtergrond ook aan dat ze nog nooit racistisch behandeld zijn. “Ik ben al 7 of 8 jaar binnen en ik heb nog geen enkele keer te maken gehad met discriminatie”, aldus één van de respondenten die het Comité P in Antwerpen interviewde (Comité P, 2017a, p. 47).

Een belangrijke vaststelling is dan ook dat het ons in deze context **aan cijfermateriaal ontbreekt**. Klachten over interne discriminatie en racisme laten enkel het topje van de ijsberg zien. Daarom is het belangrijk om surveys op te zetten over de interne omgang met diversiteit bij representatieve groepen politiemedewerkers. Het diversiteitsplan van de Politiezone Gent somt een aantal relevante indicatoren op die met dergelijke surveys bevestigd zouden kunnen worden, zoals de kwalitatieve beleving van de medewerkers met een migratieachtergrond binnen het korps of de perceptie van alle medewerkers over de mensen met een migratieachtergrond waarmee ze politieel in contact komen (Politiezone Gent, 2017, p. 8). Uit een bevestiging bij alle medewerkers met een migratieachtergrond leerde men al dat het grootste deel zich goed voelt op het werk, maar dat velen van hen, zeker in de eerste dagen op het werk, ook geconfronteerd werden met stereotypes en vooroordelen van collega's (Politiezone Gent, 2017, p. 15). Bredere surveys op verschillende tijdstippen zouden ons toelaten om deze vaststellingen op te volgen doorheen de tijd en te vergelijken met de situatie in andere politiezones. Dit neemt niet weg dat we op basis van kwalitatieve studies naar de ervaringen van politiemedewerkers met een migratieachtergrond wel al kunnen concluderen dat de politie als werkomgeving nog te weinig open staat voor de superdiverse samenleving.

3.1.3. Politiecultuur en normbeelden

In de voorbije decennia is er al verschillende keren op gehamerd dat een omslag in het politieapparaat niet enkel bewerkstelligd kan worden door de structuren aan te passen, maar dat ook een omslag in de politiecultuur nodig is (Van Ryckeghem & Easton, 2002; Devis et al., 2008; Easton & Van Ryckeghem, 2010). Zo onderbouwen Enhus en Ponsaers (2005, p. 345) de stelling “dat bij crisismomenten, waarbij het politieke apparaat onder sterke druk komt te staan, erg nadrukkelijk gegrepen wordt naar louter structurele wijzigingen, terwijl deze crisissen zelf eerder voortvloeien uit culturele vraagstukken”. In deze culturele vraagstukken staat het begrip **politiecultuur** centraal: de waarden, normen, perspectieven, mythes en regels die het gedrag van politiemedewerkers bezielen (Reiner, 2010, p. 117). Typische elementen van deze politiecultuur zijn actiegerichtheid, pragmatisme, conservatisme, interne solidariteit en wantrouwen tegenover mensen van buiten het politieapparaat (Reiner, 2010; Kleijer-Kool, 2013, p. 46-47). Aspiranten in de opleiding worden gesocialiseerd in de politiecultuur en nemen ze over (Charman, 2017).

In de loop der jaren is het begrip politiecultuur één van de meest gebruikte, maar ook meest gecontesteerde termen geworden binnen politie-onderzoek (Paesen et al., 2019, p. 824). Çankaya (2016, p. 15) verkiest bijvoorbeeld om het begrip niet te gebruiken “vanwege haar homogeniserende tendensen, monolithische connotaties en een stereotype en negatieve waardering van het politiewerk”. Een belangrijke vaststelling is inderdaad dat er niet één politiecultuur is, maar dat er tussen verschillende korpsen heel uiteenlopende politieculturen kunnen bestaan. Zo legden Paesen et al. (2019) op basis van een survey bij 64 politiezones in Vlaanderen belangrijke verschillen bloot op 15 verschillende dimensies van de politiecultuur. Een andere kritiek op het begrip is dat het te weinig ruimte laat voor contestatie: actoren kunnen zich ook tegen de politiecultuur verzetten en een andere cultuur proberen bewerkstelligen. Het begrip wordt

dus vaak **te statisch en te monolithisch opgevat**. Dit levert te weinig aandacht op voor fragmentatie, diversiteit en conflict (Terpstra, 2009; Kleijer-Kool, 2013, p. 47).

Eerder dan te werken met het begrip politiecultuur, verkiest Çankaya (2011, 2016) daarom om '**normbeelden**' centraal te stellen. Volgens zijn definitie drukken normbeelden "de vanzelfsprekendheden in organisaties uit, met name over denkpatronen, opvattingen en gedragingen die we voor waar of juist aannemen en waar we niet meer aan gaan twijfelen" (Çankaya, 2011, p. 38). In zijn antropologische veldstudie bij de politie van Amsterdam-Amstelland, legt hij verschillende van die normbeelden bloot. Deze normbeelden worden gebruikt om zowel burgers als collega politiemedewerkers te evalueren en te disciplineren (Gowricharn & Çankaya, 2017). Het gaat dan bijvoorbeeld om dominante normbeelden van de 'integere', de 'neutrale' en de 'loyale' politieagent. Ze bepalen wat hoort en wat niet hoort binnen het korps, wie gezien wordt als een 'goede' politiemedewerker en wie niet (Çankaya, 2016).

In het licht van dit rapport is het cruciaal dat deze **normbeelden niet 'kleurloos' en 'etnisch neutraal'** zijn. Processen van etnische categorisatie en stereotypering trekken de integriteit, de neutraliteit en de loyauteit van politiemedewerkers met een migratieachtergrond in twijfel (Çankaya, 2011). Dit leidt tot bijzonder pijnlijke momenten. Zo verwijst het toezichtsonderzoek van het Comité P (2017a, p. 51-) naar de ervaring van een allochtone politie-inspecteur in het Antwerpse politiekorps die een allochtone verdachte niet uit de gevangenis mocht 'uithalen' "omdat men hem niet vertrouwde". Een andere politiemedewerker gaf aan dat ze haar hoofddoek omdoet van zodra ze het politiekantoor verlaat, maar dat ze op een dag op de parking geïnterpelleerd werd als verdachte. "Men is als interne outsider dan ook steeds een 'potentiële politiekant'!", aldus het toezichtsonderzoek (Comité P, 2017a, p. 52).

Dit heeft verstrekken gevolgen voor het functioneren van politiemedewerkers met een migratieachtergrond. Omdat hun loyauteit voortdurend in vraag wordt gesteld, hebben velen onder hen het gevoel dat ze zich constant moeten bewijzen (Comité P, 2017a, p. 34). Volgens Siebers (2017) vertaalt dit zich in een verhoogd gevoel van onzekerheid en een vermindering van werkgerelateerde communicatie en assertief en proactief gedrag. Hierdoor scoren ze in evaluaties lager op de parameter samenwerking (Çankaya, 2011). Siebers (2017) spreekt daarom van **etnische precariteit**: een algemene conditie van onzekerheid, onveiligheid, onstabiliteit, kwetsbaarheid en discriminatie op de werkvloer als gevolg van het etnisch 'grenswerk' geworteld in zichtbare of hoorbare tekenen van andersheid, zoals fysieke kenmerken, kledij, accent, ... (cfr. Wimmer, 2008).

Het doctoraatsonderzoek van Çankaya (2011) toont aan dat politiemedewerkers met een migratieachtergrond hier op verschillende manieren op kunnen reageren, gaande van geloven in de eigen kracht of zich nergens iets van aantrekken tot het ontwikkelen van alternatieve normbeelden. Dat laatste is echter moeilijk. Dikwijls is het veel gemakkelijker om zich aan te passen aan de heersende normbeelden (of om op zijn minst die indruk te wekken). Degenen die zich **conformereren aan de dominante normbeelden** worden hier uiteindelijk ook voor beloond, bijvoorbeeld in de vorm van promotie. Om kansen te krijgen binnen het politieapparaat, zo stellen vele respondenten, is het beter om met de stroom van de dominante normbeelden mee te zwemmen, eerder dan ze te bestrijden: "Tegen de stroming zwemmen is niet alleen vermoeiend, je zwemt ook de 'verkeerde' kant op. De groepen die aanhoudend deze kant opgaan, zullen vanzelf uitstromen" (Çankaya, 2011, p. 227).

Het onderzoek van het Comité P legt gelijkaardige tendenzen bloot binnen het Antwerpse politiekorps. Om aanvaard te worden in het korps, is het blijkbaar wenselijk om de andersheid zoveel mogelijk uit te wissen en te conformeren aan de heersende normen binnen het maatschappelijke bestel en, meer specifiek, van het politieapparaat. Zo concludeerden de onderzoekers "dat allochtone medewerkers afkomstig uit een thuismilieu waarin men aangemoedigd werd om te studeren, goed Nederlands te leren, waar opvolging en betrokkenheid bestond in het opvoedingsproces en die niet in concentratiewijken gingen wonen, en waar bijgevolg vooral werd ingezet op integratie, om niet te zeggen

'**assimilatie**', het minst problemen blijken te melden in relatie tot het onderzochte thema" (Comité P, 2017a, p. 28). Van politiemedewerkers met een migratieachtergrond verwacht men eigenlijk dat ze hun etnische achtergrond of religie zo weinig mogelijk laten zien: "dat ze niet meedoen aan de ramadan, geen hoofddoek dragen, niet bidden, mogelijk met als doel los te komen van zijn "stereotype" moslimidentiteit" (Comité P, 2017a, p. 37).

Alle studies die in dit deel van het rapport geciteerd zijn, wijzen dan ook in dezelfde richting, namelijk dat er in politiediensten nog te weinig plaats is voor mensen die, al dan niet op basis van louter hun afkomst, afwijken van het normbeeld dat er over politiemedewerkers heerst. Dat conformatie aan dat normbeeld voor individuele politieambtenaren een succesvolle overlevingsstrategie kan zijn, betekent nog niet dat dit ook op groepsniveau een wenselijke strategie is. Zo besluit het rapport van het Comité P (2017a, p. 48) dat assimilatie geen uitgangspunt is en kan zijn "voor een diversiteitsbeleid dat juist de waarde van het verschil wenst te benadrukken in plaats van ze uit te wissen". De vraag is dus welk diversiteitsbeleid noodzakelijk is om een superdiverse groep politiemedewerkers zich thuis te laten voelen binnen het politieapparaat. Hiervoor moeten niet alleen racisme en discriminatie op een daadkrachtige manier worden aangepakt, maar moet ook **meer ruimte** geschept worden **voor andersheid** tout court.

3.2. Intern diversiteitsbeleid

3.2.1. Diversiteitsplannen

De laatste jaren is er binnen verschillende politiezones veel werk gemaakt van het thema diversiteit. Dit resulteerde in tal van **diversiteitswerkgroepen, -cellen en -plannen**. De politiezones van de grootste steden in ons land nemen hierbij het voortouw. De politiezones Antwerpen, Brussel-Noord, Gent en Mechelen-Willebroek werken sinds 2017 ook samen binnen een netwerk diversiteit waarin ze goede praktijken omtrent diversiteitsvraagstukken uitwisselen (b.v. Netwerk Diversiteit, 2020).

Toch gaat op dit moment nog maar een **minderheid van de politiezones** op deze manier met de thematiek aan de slag. Zo werd binnen het Voicing Diversity aan de VUB een survey uitgestuurd naar alle 185 Belgische politiezones. Van die 185 participeerden er uiteindelijk 75 in de studie. Van die 75 bleken er uiteindelijk slechts 17 een diversiteitsbeleid te hebben (Demeyere & Kramer, 2020). Omwille van het gebrek aan structurele verankering en evaluatie bleef het gevoerde diversiteitsbeleid vaak ook oppervlakkig (Demeyere & Kramer, 2020).

In hun toezichtsonderzoek van het antiracisme- en antidiscriminatiebeleid binnen het Antwerpse politiekorps onderschreef het Comité P deze laatste vaststelling. Eerst erkenden de toezichthouders dat het korps een lange traditie heeft van innoverend beleid rond het thema diversiteit (Comité P, 2017a, p. 3). Om dit te staven, verwijzen ze naar de oprichting van een cel diversiteit in 2001 en de doorgroei naar een volwaardige dienst diversiteit met zowel beleidsondersteunende als operationele taken in 2008 (Politie Antwerpen, 2019a). Bij de oprichting van die dienst stonden vier objectieven centraal: 1.) netwerking, in het bijzonder met de Marokkaanse gemeenschap; 2.) het organiseren van een opleiding omgaan met diversiteit; 3.) deelname aan inburgeringscursussen voor nieuwkomers; en 4.) de inzet van bemiddelingsteams bij incidenten. De conclusie van het Comité P is dat de werking van de dienst vooral extern gericht is. De onderzoekers kregen de indruk "dat het interne diversiteitsbeleid en de gerichte aanpak van racisme onder de medewerkers in het bijzonder jarenlang op een laag pitje stond, misschien zelfs stiefmoederlijk behandeld werd" (Comité P, 2017a, p. 20). In de andere case-studies is dit niet anders: "Genomen beleidsinitiatieven blijken in de onderzochte settings (...) vooralsnog **meer extern dan intern gericht**" (Comité P, 2017b, p. 6).

Ondertussen is er wel het één en ander veranderd. Zo wordt er in de inleiding van de meest recente beleidsnota diversiteit van de politiezone Antwerpen benadrukt dat er naast een extern luik ook een sterke interne focus is en dat deze twee aspecten **onlosmakelijk met elkaar verbonden** zijn (Politie Antwerpen, 2019a, p. 2-3). Van de zes thematische prioriteiten die naar voor worden geschoven heeft de helft ook betrekking op het interne diversiteitsbeleid, met name aandacht voor taalgebruik binnen het korps, het benadrukken van het operationele nut van diversiteit bij de middenkaders en het opzetten van een bemiddelingsprocedure rond discriminatie en racisme op de werkvloer (Politie Antwerpen, 2019a, p. 8-9).

Ook in het diversiteitsplan van de politiezone Gent zien we zo'n combinatie van een interne en externe oriëntatie. Het plan richt zich niet alleen op professioneel profileren en het bevorderen van netwerken en dialoog met de gemeenschappen (cfr. infra), maar ook op een open bedrijfscultuur en de juiste mentaliteit van de politiemedewerkers (Politiezone Gent, 2017). In dat beleidsplan wordt er evenwel ook voor gewaarschuwd dat er "voldoende uitgeschreven visie- en beleidsteksten over diversiteit" bestaan, maar dat deze te weinig gekend zijn en dat de impact ervan op het gedrag van het personeel moeilijk te bepalen is (Politiezone Gent, 2017, p. 5). Op dezelfde manier wordt aangegeven dat er al verschillende federale en lokale diensten en structuren zijn die werken rond diversiteit, maar dat "de bekendheid ervan bij het personeel en daarmee samenhangend de **impact** ervan (...) **miniem** [is]" (Politiezone Gent, 2017, p. 5).

Om van politiekorpsen meer inclusieve werkomgevingen te maken, zullen **diversiteitscellen, -plannen en -netwerken** – hoe goed bedoeld ook – dus **nooit volstaan**. Om echt iets op het terrein te veranderen, zal er onder andere ook werk gemaakt moeten worden van de recrutering van extra politiemedewerkers met een migratieachtergrond (hoofdstuk 2), een kentering in de politiecultuur en de normbeelden die daarmee gepaard gaan (sectie 3.2.2.), in de opleiding en de training van politiemedewerkers (3.2.3.) en in de behandeling van interne klachten over racisme en discriminatie (3.2.4).

Vooraleer hier dieper op in te gaan, dient nog opgemerkt te worden dat het gevaar bestaat dat een diversiteitsbeleid **averechtse effecten** heeft. Zo waarschuwen Siebers en Mutsaers (2009, p. 27) ervoor dat het diversiteitsbeleid binnen de politieorganisatie kan bijdragen tot de neiging tot etnische categorisatie en de verdere opdeling tussen 'wij' en 'zij'. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de subcategorie van witte, heteroseksuele, mannelijke politiemedewerkers zich buitengesloten begint te voelen op basis van vermeende positieve discriminatie en zelf spreekt van een oneerlijke en ongelijke behandeling op basis van huidskleur, gender en seksualiteit (Çankaya, 2011, p. 226). Om dit gevoel en de uitdieping van het wij-zij-denken die ermee samenhangt te vermijden, is het cruciaal om te blijven uitleggen waarom precies een diversiteitsbeleid wordt gevoerd en welke voordelen dit uiteindelijk voor elke politiemedewerker zal bieden.

3.2.2. Omslag in politiecultuur en normbeelden

Op basis van de bespreking in sectie 3.1.3. kan vermoed worden dat een omslag in de politiecultuur en de daarmee samenhangende normbeelden cruciaal is om het politieapparaat klaar te maken voor een meer superdivers personeelsbestand (Easton & Van Ryckeghem, 2010; Çankaya, 2011). Dit wordt op het terrein ook zo erkend. Zo bevestigde een leidinggevende officier en diensthoofd in de politiezone Antwerpen aan de toezichthouders van het Comité P (2017a, p. 58) dat **cultuurverandering noodzakelijk** is, maar ook moeilijk te realiseren valt op korte termijn. De rapporteurs gingen akkoord dat cultuurinterventie een complex gegeven is, maar beklemtoonden ook dat dat nog geen reden tot berusting mag zijn: "Naast een eventuele cultuuraanpak zou men al kunnen starten door meer én sneller dan momenteel het geval is concrete maatregelen te nemen die tonen dat het politiekorps de aanpak van interne racisme- en discriminatieproblemen ernstig neemt" (Comité P, 2017a, p. 58).



Op het vlak van cultuurverandering wordt de politiezone Schaarbeek – Evere - Sint-Joost-ten-Node dikwijls een pioniersrol toegedicht binnen België (b.v. Comité P, 2017b; Van Praet, 2020, p. 9). Zo kreeg de zone op basis van al het verrichte werk rond bedrijfscultuur en werkklimaat in de afgelopen jaren de CPL-award ('Circle of Police Leadership'). Al sinds de oprichting van de zone wordt werk gemaakt van een 'open geest voor diversiteit' en een 'positief werkklimaat' op basis van de universele rechten van de mens (Politiezone Brussel-Noord, 2021, p. 34). Beleidsmatig ziet men het veranderen van de politiecultuur binnen de politiezone als een noodzakelijke voorwaarde om het politionele optreden af te stemmen op de superdiverse bevolking van de zone (Comité P, 2017b, p. 8). Deze link tussen het interne en het externe diversiteitsbeleid wordt bijvoorbeeld duidelijk in de naam van de studiedag 'Diversiteitscultuur: **buiten winnen, binnen beginnen**'. De onderliggende gedachte is dat "de ontwikkeling van een 'open cultuur' of een 'cultuur gericht op een menselijk beheer van de middelen' en het werken rond gemeenschappelijke waarden en normen, een gunstig effect hebben op het politieoptreden" (Politiezone Brussel-Noord, 2021, p. 35).

Een belangrijke opmerking hierbij is dat werk maken van een politiecultuur die superdiversiteit omarmt gemakkelijker is in een team dat die superdiversiteit ook weerspiegelt. "Het afzwakken van het homogene karakter van de groep kan ertoe leiden dat een minderheid minder druk ervaart om zich tot één homogene, dominante groep en cultuur te conformeren", aldus het rapport van het Comité P (2017a, p. 38) over het Antwerpse politiekorps. Op basis van de andere case-studies besluiten de toezichthouders dat signalen van racisme en discriminatie in een hoofdzakelijk witte organisatie ook veel minder snel zullen opgepikt worden, "gewoon al omdat een meerderheid van 'witte' medewerkers niet wordt geconfronteerd met de problematiek en er daarom ook niet bewust van wordt of kan worden" (Comité P, 2017b, p. 6). We lijken ons hier dus in een vicieuze cirkel te bevinden. Langs de ene kant wordt het gemakkelijker om een verandering in de politiecultuur te realiseren in een **superdivers team**. Langs de andere kant is een omslag in de politiecultuur en de normbeelden die daarmee gepaard gaan noodzakelijk om het zogenaamde 'draaideureffect' tegen te gaan waarbij rekruten met een migratieachtergrond snel na indiensttreding andere oorden opzoeken (cfr. supra).

Om deze vicieuze cirkel te doorbreken, dienen proactief een aantal stappen te worden gezet. Het kan hierbij gaan om zaken die gemakkelijk te implementeren zijn. Zo wordt er bijvoorbeeld opgemerkt dat er, zelfs in grote korpsen met diversiteit in het personeelsbestand, geen gebedsruimtes zijn, geen aanpassingen worden voorzien tijdens de ramadan en bij cursussen geen rekening wordt gehouden met mensen die geen varkensvlees eten (Comité P, 2017a, p. 40). Bovendien is er een omslag nodig naar een cultuur waarbinnen het schijnbaar vanzelfsprekende terug in vraag wordt gesteld. Eerder dan politiemedewerkers met een migratieachtergrond te dwingen tot assimilatie binnen het bestaande systeem, moet er een openheid komen waarbinnen zij, maar ook alle andere collega's, aangemoedigd worden om de huidige gang van zaken – en alle **normbeelden** die daarmee samenhangen - te **doorbreken** (cfr. Schuermans et al., 2017).

Voorlopig is zo'n transformatieve dynamiek er nog niet. Onderzoek naar de normbeelden die heersen binnen het politie-apparaat toont immers aan "dat juist de afwijkende betekenissen van de sociale regels nadelig uitwerken op etnische minderheden" (Çankaya, 2011, p. 8). Zoals aangehaald in sectie 3.1.3., stelt een grote groep daarom dat het veel gemakkelijker is om met de stroom mee te zwemmen. Om de **cultuuromslag van assimilatie naar transformatie** te bewerkstelligen, zullen ook inspanningen op andere terreinen noodzakelijk zijn. In de eerste plaats denken we dan aan doorgedreven trainingen en opleidingen en een ander klachtenbeleid. Op deze twee punten gaan we hieronder dieper in.

3.2.3. Training en opleiding

Ten tijde van het toezichtsonderzoek van het Comité P bij het Antwerpse politiekorps was de situatie op het vlak van training rond de interne omgang met superdiversiteit ontluisterend: “Op de vraag of volgens hen medewerkers of leidinggevendenden werden getraind op alertheid en op het tegengaan van racisme, discriminatie en/of xenofobie antwoordden alle respondenten negatief” (Comité P, 2017a, p. 29). Ondertussen is de **situatie wel verbeterd**. Zo lopen er opleidingen over radicalisering (COPPRa), antidiscriminatiewetgeving, interculturele communicatie, polarisatiemanagement, enz. Meer dan 10.000 politiemedewerkers hebben ook de opleiding ‘Holocaust, politie en mensenrechten’ bij Kazerne Dossin gevolgd (Van Ryckeghem, 2020).

Toch dienen hier een aantal kanttekeningen bij geplaatst te worden. Ondanks stappen in de goede richting, blijft er **in de politiescholen te weinig aandacht voor diversiteitsvraagstukken** (UNIA, 2017). In het rapport van het Comité P (2017a, p. 28) rakelden verschillende respondenten voorbeelden van stereotypering in de lessen op. Zo kwam het voor dat de dief in het PV dat men leerde opstellen consequent Mohammed heette. Sommige aspiranten met een migratieachtergrond wezen ook op negatieve ervaringen met hun collega-aspiranten. “Heb je je enkelband nog om?” “Zie je het wel zitten om je eigen landgenoten op te pakken?”. “Ga je in de toekomst apart willen gaan zwemmen?”. Het zijn maar enkele voorbeelden van vragen die in het rapport werden opgetekend (Comité P, 2017a, p. 28). Omdat er voor dit rapport enkel politiewedewerkers zijn geïnterviewd die de opleiding succesvol hebben afgerond, blijft het een open vraag of deze stereotypering door lesgevers en collega-aspiranten niet leidt tot een grotere uitval van kandidaat-politiemedewerkers met een migratieachtergrond.

Ook in de **voortgezette opleidingen** is het nodig om het thema diversiteit nog veel meer structureel te verankeren (De Kimpe & Kramer, 2020). Het bereik van deze opleidingen is momenteel nog te **klein**. In december 2016 had bijvoorbeeld slechts 13% van het Gentse korps de opleiding ‘Holocaust, politie en mensenrechten’ gevolgd. Ongeveer één derde van het korps had geparticipeerd in de tweedaagse “Durf anders te denken” (Politiezone Gent, 2017, p. 18). Minstens de helft van het korps had dus nog geen enkele opleiding over de interne omgang met superdiversiteit genoten.

In de laatste jaren ging wel speciale aandacht naar de **training van leidinggevendenden**. De onderliggende gedachte was dat het moeilijk is om op te treden tegen integriteitsschendingen van het basiskader zonder voorbeeldgedrag van commissarissen, hoofdinspecteurs, enz.: “Pas wanneer leidinggevendenden signalen van allochtone medewerkers ernstig nemen en daadwerkelijk en consequent zullen gaan reageren op interne en externe vooroordelen, stereotypingen, discriminatie en mogelijk racisme, wordt een stap gezet naar een concrete cultuurverandering op termijn” (Comité P, 2017a, p. 55).

De constatering is echter dat opleidingen voor leidinggevendenden nog te weinig inzetten op **praktische instrumenten en knowhow** om discriminerende en racistische praktijken op de werkvloer te beteugelen en dat hier in hun functieprofiel ook te weinig rekening mee wordt gehouden (Comité P, 2017a, p. 19). Eens alle leidinggevendenden doordrongen zijn van deze thematiek en de praktische instrumenten om er mee om te gaan, is het belangrijk om ook het middenkader hier rond verder te mobiliseren (b.v. Politiezone Antwerpen, 2019, p. 9).

Naast de verdieping en de verbreding van de trainingen en opleidingen is het ook van belang om meer te investeren in de **evaluatie** van deze trainingen. Zoals aangegeven in de impactstudie van de opleiding in Kazerne Dossin, gaat het hierbij niet enkel op de cognitieve impact, maar ook op de reële effecten op het handelen in het veld (Spruyt et al., 2018). Dat laatste is natuurlijk niet zo evident te meten. Zo organiseert de cel diversiteit van de politiezone Antwerpen al sinds 2004 een opleiding ‘omgaan met diversiteit’. De bedoeling is dat alle medewerkers van de politiezone aan



deze vijfdaagse participeren. “De impact van deze cursus blijft evenwel beperkt, onzeker en onbekend”, zo stelt het rapport van het Comité P (2017a, p. 9), “onder meer door het ontbreken van een duidelijke monitoring van de prevalentie en perceptie van racisme en discriminatie op de werkvloer”.

3.2.4. Klachtenbehandeling

Op 27 mei 2020 zond de Franstalige publieke omroep RTBF een uitzending uit van het onderzoeksprogramma *Investigation* over discriminatie, racisme en seksisme binnen Belgische politiekorpsen. Na zes maanden onderzoek wijzen de journalisten niet alleen op problemen van onderfinanciering en onderbemanning, maar ook op een **zwijgcultuur** waarin daders amper worden bestraft en slachtoffers ontmoedigd worden om klacht in te dienen. Met klachten wordt ook veel te weinig gedaan. Zo kreeg een Brusselse politimedewerker die het systematische gebruik van het N-woord door zijn collega's aanklaagde, volgens de RTBF-reportage geen enkele respons van zijn oversten (RTBF, 2020).

De meeste klachten die binnenkomen in verband met racisme bij de politie hebben betrekking op racistische uitlatingen en gedragingen ten opzichte van burgers. Van de 18 klachtdossiers over racisme of xenofobie uit de politiezone Antwerpen in de periode 2011-2014 bleek er bijvoorbeeld slechts één te gaan over intern racisme (Comité P, 2017a, p. 21). “Politiemensen van allochtone origine voelen zich soms gediscrimineerd, maar **dienen geen klacht in** of formuleren een klacht voor een ander feit, zonder het – volgens hen – discriminatoire motief te vermelden.”, aldus het Comité P (2017a, p. 22). Hierbij spelen niet alleen normbeelden rond loyaliteit en interne solidariteit, maar ook de angst om neergezet te worden als een niet-loyale collega en buiten de groep te vallen. Zo vertelde een hoofdinspecteur met een migratieachtergrond het volgende over klacht neerleggen in het Voicing Diversity project: “Ik durfde niet. Ik had dat mandaat niet. En ik had ook niet de guts om daar tegenin te gaan. Omdat ik weet... De collega's die dat al wel gedaan hebben... Ja, dat is boeken toe. Je overleeft dat niet” (in De Kimpe & Kramer, 2020).

Om de politiecultuur af te stemmen op de superdiverse samenleving is het dus niet alleen nodig om alle politimedewerkers veel meer te trainen in de interne omgang met een superdivers personeelsbestand, maar ook om racistisch gedrag te bestraffen. Hiertoe is het niet alleen nodig om te garanderen dat gegronde klachten ook effectief worden vervolgd, maar ook dat politimedewerkers worden **aangemoedigd om op een veilige manier klacht in te dienen** wanneer ze in aanraking komen met racisme of discriminatie (Comité P, 2017a).

4. Externe omgang met superdiversiteit

4.1. Het burgerperspectief

4.1.1. Etnisch profileren

Eén van de meest besproken thema's in discussies omtrent het functioneren van de politie in een superdiverse samenleving is **etnisch profileren**. De Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie definieert etnisch profileren als “het gebruik door de politie, zonder objectieve en redelijke rechtvaardiging, van criteria zoals ras, kleur, taal, religie, nationaliteit of nationale of etnische afkomst bij controle-, surveillance of onderzoeksactiviteiten” (ECRI, 2007 in Amnesty International Belgium, 2018, p. 9). Amnesty International Belgium (2018, p. 3) verduidelijkt dat deze criteria wel degelijk een legitiem middel voor politiewerk kunnen zijn op basis van specifieke, betrouwbare en

onbevooroordeelde informatie. “Worden deze criteria echter zonder objectieve of redelijke rechtvaardiging gebruikt, dan is er sprake van discriminatie” (Amnesty International Belgium, 2017, p. 8). Dit is ook het geval wanneer het onbewust gebeurt. Discriminatie op grond van etnisch profileren kan immers niet alleen het resultaat zijn van bewuste racistische stereotypering, maar ook van onwetendheid, achteloosheid of onbewuste vooroordelen (van der Leun & van der Woude, 2011).

In België is er een **uitgebreid juridisch kader** rond etnisch profileren (Amnesty International Belgium, 2017). Het non-discriminatie- en het gelijkheidsbeginsel liggen vast in de Grondwet, de Antidiscriminatiewet en de Antiracismewet. Daarnaast bepaalt de Wet op het Politieambt welke criteria gebruikt kunnen worden ter legitimatie van een politiecontrole. Deze wet stipuleert dat politieambtenaren de identiteit kunnen controleren van “ieder persoon indien zij, op grond van zijn gedragingen, materiële aanwijzingen of omstandigheden van tijd- of plaatsredelijke gronden hebben om te denken dat hij wordt opgespoord, dat hij heeft gepoogd of zich voorbereidt om een misdrijf te plegen of dat hij de openbare orde zou kunnen verstoren of heeft verstoord.” (De Raedt, Rosseel & Van Thienen, 2020, p. 256). Terwijl de wet door het gebruik van het persoonlijk voornaamwoord “hij” lijkt te suggereren dat vermoedelijke daders per definitie mannelijk zijn, staat er dus geen verwijzing naar criteria zoals huidskleur, etnische afkomst of moedertaal in.

Hoewel de wet vertrekt van individuele politieambtenaren die binnen hun discretionaire ruimte de beslissing nemen om over te gaan tot een identiteitscontrole, is het belangrijk om te benadrukken dat de problematiek van etnisch profileren zich niet enkel situeert op dit persoonlijke niveau. Etnisch profileren kan ook ingebed zitten op organisatorisch niveau, met name in procedures die specifieke groepen op basis van bepaalde criteria buitenproportioneel staande houden, “bijvoorbeeld wanneer de politiechef de opdracht geeft om enkel mensen met een donkere huidskleur te controleren en fouilleren” (Amnesty International Belgium, 2017, p. 8). Daarnaast kan etnisch profileren ook het symptoom zijn van **institutioneel racisme**. Hiermee verwijst men “naar de manieren waarop institutionele beleidslijnen en praktijken ongelijkheden tussen minderheden en de meerderheid veroorzaken” (Bourabain et al., 2021, p. 236). Vaak wordt gesteld dat etnisch profileren een zaak is van individuele politieambtenaren. “Het is mogelijk dat er enkele rotte appels zijn, maar daarom is niet de hele mand rot.”, aldus Jan Jambon (HLN, 2018). Maar: “Zolang er geen systeem en actie bestaan om het probleem van etnisch profileren in te schatten en er geen stappen worden gezet om te detecteren of dit werkelijk uitzonderlijke gevallen zijn, of dat dit meer structurele problemen zijn zal dit inspanningen voor een adequaat en gepast antwoord blijven belemmeren”, aldus Amnesty International Belgium (2018, p. 32).

Onderzoeken op basis van zelfrapportage tonen alvast aan dat de identiteit van burgers met een migratieachtergrond vaker wordt gecontroleerd dan die van burgers zonder migratieachtergrond. In de Belgische context wordt daarbij vaak verwezen naar de resultaten van het EU-MIDIS-onderzoek van het Grondrechtenagentschap van de Europese Unie (FRA, 2010). In de 12 maanden voorafgaand aan dit onderzoek werd 24% van de Belgische respondenten met een Noord-Afrikaanse achtergrond, 18% van de Belgische respondenten met een Turkse achtergrond en 12% van de Belgische respondenten zonder migratieachtergrond gecontroleerd (FRA, 2010, p. 9). Een meer recente studie bij Antwerpse jongeren toont iets lagere percentages, maar wel een discrepantie van dezelfde grootteorde. Op basis van een bevraging van meer dan 4000 jongeren via school- en postenquêtes blijkt namelijk dat “respondenten met een migratieachtergrond significant meer antwoorden identiteitscontroles te krijgen, nl. 14 procent van de respondenten met migratieachtergrond ten opzichte van 7 procent zonder migratieachtergrond” (Politie Antwerpen, 2020).

Ondanks alle aandacht van de media en inspanningen van activisten om etnisch profileren op de agenda te zetten, concludeert Amnesty International (2017, p. 6) dat het een onderbelicht probleem blijft in België en dat “er een **manifest tekort is aan data en diepgaand onderzoek**”. Zonder de ware toedracht van identiteitscontroles te kennen, is het bijvoorbeeld moeilijk om een uitspraak te doen over hun proportionaliteit (van der Woude et al., 2014, p. 24). Waren de



identiteitscontroles waarvan sprake in het EU-Midis onderzoek en de bevraging van de politie Antwerpen gerechtvaardigd op basis van objectieve en redelijke maatstaven? Of toch niet? Zonder antwoord op deze vraag, is het eigenlijk onmogelijk om te besluiten of de kloof tussen respondenten met en zonder migratieachtergrond het gevolg is van etnisch profileren of niet (cfr. Amnesty International Belgium, 2018).

Toch leeft bij een grote groep jongeren het gevoel dat ze ongelijk behandeld worden door de politie. Het gaat dan niet enkel om de frequentie van de identiteitscontroles, maar ook om het **respect** waarmee ze door politiemedewerkers behandeld worden. Gevraagd of het optreden van de politie tijdens hun laatste identiteitscontrole respectvol was, antwoordde 85 procent van de Belgische respondenten zonder migratieachtergrond in de EU-Midis-studie affirmatief, terwijl dit maar voor 42% van de respondenten met Noord-Afrikaanse en 55% van de respondenten met Turkse herkomst het geval was (FRA, 2010, p. 13). “35% van de Noord-Afrikaanse, 20% van de Turkse en 5% van de respondenten uit de meerderheidsgroep vonden de politie onrespectvol” (FRA, 2010, p. 13).

Studies hebben aangetoond dat etnisch profileren niet alleen **schadelijk** is voor het zelfbeeld en het welbevinden van jongeren met een migratieachtergrond (b.v. Glaser, 2015), maar ook **inefficiënt** is voor de goede werking van de politieorganisatie zelf (b.v. Amnesty International Belgium, 2018). Zo wijst Çankaya (2012, p. 191) er in een Nederlandse studie op dat etnisch profileren contraproductief is in het kader van criminaliteitsbestrijding. Het betekent namelijk dat erg veel mensen uit bepaalde groepen worden gecontroleerd ook als ze geen strafbaar feit hebben gepleegd, terwijl daders uit andere groepen ongecontroleerd en ongemoeid worden gelaten (cfr. Open Society Institute, 2009).

Etnische profilering heeft ook verregaande gevolgen op het beeld dat mensen van politiemedewerkers hebben en op hun bereidheid om met de politie mee te werken. Dat mensen – terecht of onterecht – het gevoel hebben dat de politie hen anders behandeld op basis van hun huidskleur, etniciteit of afkomst, leidt tot een verlaagde bereidheid om beslissingen van politiemedewerkers te accepteren, een negatiever oordeel over de politie en een **gebrek aan vertrouwen in de politie** (Röder & Mühlau, 2012; Van der Leun & Van der Woude, 2015). “Wanneer mensen me spreken over de politie, over controles”, zo zegt een respondent in een onderzoek van de Liga voor Mensenrechten, “dan komt het woord haat in me op. Ik kan je zeggen dat wanneer je in een groep bent, en je merkt op dat politieagenten bij een controle, jou, de ‘Arabier’, anders behandelen dan je vrienden, de ‘Belgen’, dat je dan een groot gevoel van onrechtvaardigheid krijgt en dat je rancune voelt tegenover politieagenten” (La Ligue des Droits de l’Homme, 2017, p. 52-53).

4.1.2. Vertrouwen in de politie

In België is het vertrouwen in de politie al redelijk uitgebreid bestudeerd. Enerzijds wijzen studies in ons land er op dat dit vertrouwen in stijgende lijn zit sinds de Dutroux-affaire, toen een dieptepunt is bereikt. Gemiddeld genomen is het vertrouwen in de politie ook groter dan in andere instellingen (Statistiek Vlaanderen, 2019; DEBEST, 2020). Anderzijds tonen verschillende kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeken aan dat **burgers met een migratieachtergrond doorgaans minder vertrouwen** hebben in de politie dan burgers met een migratieachtergrond (Easton et al., 2009; Van Craen, 2013). Zo stelden Ackaert en Van Craen (2005) in de politiezones Maasmechelen en Heusden-Zolder vast dat een significant grotere groep respondenten uit de allochtone gemeenschappen weinig vertrouwen had in de politie dan bij de autochtone gemeenschappen.

Om dit gebrek aan vertrouwen te verklaren, zijn eerdere ervaringen met de politie een belangrijke variabele. Negatieve ervaringen lijken hierbij doorslaggevend dan positieve (Van Damme, 2017a). Zo stelden Ackaert en Van Craen (2005)



in hun Limburgse studie dat het wantrouwen bij de allochtone gemeenschappen mogelijk het gevolg is van een aantal negatieve ervaringen, zoals te strenge politieoptredens. Meer recent legden ook Van Craen (2013) en Van Craen en Skogan (2015) een link tussen een laag vertrouwen in de politie enerzijds en slechte ervaringen met de politie anderzijds. Op basis van een onderzoek bij burgers van Turkse en Marokkaanse afkomst (Van Craen, 2013) en een vervolgonderzoek bij Poolse migranten in Antwerpen (Van Craen & Skogan, 2015) stelden zij vast dat (**percepties van discriminatie**) een belangrijke verklaringsfactor zijn voor wantrouwen in de politie. Belangrijk daarbij is dat het niet alleen om ongelijke behandeling door de politie zelf gaat, maar ook door andere institutionele actoren (Van Craen & Skogan, 2015).

Het onderzoek over "Samenleven in Diversiteit" van de Vlaamse overheid toont dat het in deze context belangrijk is om een **onderscheid** te maken **tussen verschillende herkomstlanden**. Aan de hand van een survey bij een uitgebreide steekproef van burgers met en zonder migratieachtergrond, kwam men tot de vaststelling dat opinies over het gedrag en de betrouwbaarheid van de politie sterk divergeerden. In de survey werden respondenten bijvoorbeeld gevraagd naar hoe eens ze het waren met de stelling "de politie behandelt iedereen met respect, ongeacht zijn of haar herkomst". In de praktijk bleken burgers met een Roemeense of Poolse herkomst het gedrag van de politie respectvoller te bevinden dan mensen van Belgische herkomst. Bij respondenten van Turkse, Marokkaanse of Congolese herkomst was dit niet het geval. Terwijl respectievelijk 14 en 21 procent van de Roemeense en Poolse respondenten het oneens of helemaal oneens was met deze stelling, bleek dit voor maar liefst 34% van de Turkse, 36% van de Marokkaanse en 41% van de respondenten van Congolese herkomst het geval. Bij respondenten van Belgische herkomst lag het percentage op 23% (Stuyck et al., 2018, p. 276).

Zo wijst deze studie er nog eens op dat het moeilijk is om ervaringen van burgers met een migratieachtergrond te veralgemenen. Naar de enorme verscheidenheid aan herkomstlanden, moet ook gekeken worden naar verschillen in wettelijke statuten, socio-economische klassen, gender, leeftijd, seksualiteit, enz. De lens van superdiversiteit noopt ons om de dichtmotie tussen mensen met of zonder migratieachtergrond te doorbreken, en ook te kijken naar de vele andere assen van identiteit die attitudes tegenover politiemedewerkers en ervaringen met de politie kleuren, dan wel bepalen. Enkel wijzen op een vertrouwens kloof bij burgers met een migratieachtergrond is in die zin te simplistisch.

4.1.3. Politiegeweld

Op basis van enquêtes besluiten Noppe en Verhage (2017) dat Belgische politieambtenaren eerder **zelden overgaan tot het gebruik van geweld**. Hun onderzoek toont ook aan dat het voornamelijk gaat over verbaal geweld of fysiek geweld zonder gebruik van een wapen. In interviews geven politieambtenaren ook aan dat ze worstelen met het gebruik van geweld. Doorheen hun carrière beginnen velen zich meer en meer oncomfortabel te voelen bij het gebruik van geweld. Ze gaan daarom ook erg bewust op zoek naar een goede manier om met geweld om te gaan (Noppe, 2020).

Toch laten studies ook zien dat **bepaalde bevolkingsgroepen disproportioneel** veel in aanraking komen met politiegeweld. Zo verschenen in 2018 twee rapporten over politiegeweld tegen 'transmigranten' in Brussel. Het rapport van Refugee Research Europe (2018) steunde op 118 interviews met mensen die in juni 2018 in het Maximiliaanpark sliepen. Bijna 45% van de respondenten gaf te kennen politiegeweld ervaren te hebben in België. Van die 45% had 67% fysiek geweld ervaren en 53% verbaal geweld (Refugee Research Europe, 2018, p. 15). Slechts 4 van de 118 bevraagde respondenten voelden zich veilig in ons land (Refugee Research Europe, 2018, p. 11).

Een rapport van Dokters van de Wereld (2018), dat ongeveer gelijktijdig verscheen, legde de vinger op dezelfde wonde. Het rapport verwerkt interviews met 440 **transitmigranten** die in mei, juni en juli 2018 op medische consultatie kwamen

in de humanitaire hub in het station Brussel-Noord. Van de 440 geïnterviewden verklaarde een kwart in België geconfronteerd te zijn geweest met politiegeweld (Dokters van de Wereld, 2018, p. 4)). Het gaat dan vooral om slagen en verwondingen met handen, voeten en matrakken, vaak vergezeld van denigrerende of zelfs ronduit racistische uitlatingen. Het leeuwendeel van het geweld vond plaats op het commissariaat (cfr. De Man, 2015). Bijna een derde van alle slachtoffers was minderjarig (Dokters van de Wereld, 2018, p. 5).

Een paar maanden na de NGO-rapporten publiceert het Comité P een toezichtsonderzoek over 'de controle en opsluiting van transmigranten door de politie naar aanleiding van grootschalige bestuurlijke aanhoudingen' (Comité P, 2019a). Het onderzoek steunt onder andere op observaties van politieacties in het Maximiliaanpark, een analyse van klachten en een bevraging van politiediensten die met transmigranten te maken krijgen. "Uit de vele onderzoeksdaten", zo concludeert het rapport, "blijkt dat de politie de transmigranten bij grootschalige controles en aanhoudingen **correct en humaan** bejegt" (Comité P, 2019a, p. 4). Er wordt wel op gewezen dat een uitgeschreven draaiboek ontbreekt binnen de geïntegreerde politie en dat daarom "veel inventiviteit" en "veel goede wil" nodig is bij politiediensten (Comité P, 2019a, p. 53).

Op het eerste zicht lijken de vaststellingen van het Comité P (2019) diametraal te staan ten opzichte van die van de NGO's (Dokters van de Wereld, 2018; Refugee Europe, 2018). Op basis van een goed inzicht in de **methodologieën** van die studies wijst een nota van Myria (2019) er echter op dat dit niet noodzakelijk zo is. Het onderzoek van het Comité P richt zich immers enkel op 'grootschalige bestuurlijke aanhoudingen' van transmigranten. "Het gaat daarbij om grootschalige, geplande en omkaderde operaties die per definitie minder problemen opleveren dan ongeplande politie-interventies", aldus Myria (2019, p. 4). Bovendien pasten politiemedewerkers hun gedrag wellicht aan in aanwezigheid van de onderzoekers van het Comité P en vonden de getuigenissen van migranten in omstandigheden plaats die vrijuit praten bemoeilijken (Myria, 2019, p. 4). De nota wijst ook op verschillende secties in het rapport van het Comité P (2019a) die erop wijzen dat migranten de toegang tot bepaalde grondrechten wordt ontzegd (Myria, 2019, p. 2-3). Bovendien wees het rapport van de Dokters van de Wereld (2018, p. 11) zelf al op een aantal beperkingen van dat onderzoek. Wegens de selectie van respondenten op één specifieke plaats, is het onderzoek bijvoorbeeld in geen geval representatief voor alle transitmigranten in België. Zo is er een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen in de steekproef.

Ondanks deze wetenschappelijke nuances, blijven de conclusies van de rapporten wel overeen. "Een aanzienlijk deel van de transmigranten in ons land", zo stelt het rapport van Dokters van de Wereld (2018, p. 3), "wordt geconfronteerd met **buitensporig fysiek en psychologisch geweld**". Hoewel dit geweld geen onderdeel is van vooropgestelde procedures of draaiboeken, zijn er wel genoeg indicaties dat er een grijze zone is waarbinnen politiemedewerkers zich de discretionaire ruimte toeëigenen om tot geweld over te gaan, zonder dat de kans groot is dat ze daar ooit voor gestraft worden (Comité P, 2019b; Vandevoordt, 2020).

Zowel het Comité P als het rapport van van Dokters van de Wereld wijzen erop dat **de rol van de overheid** in deze kwestie niet uit het oog verloren mag worden. Zo benadrukt het Comité P (2019a, p. ii) dat de controles op het terrein sterk afhankelijk zijn "van de prioriteiten gesteld door de lokale bestuurlijke en gerechtelijke overheden". Ook het rapport van Dokters van de Wereld (2018, p. 3) legt de nadruk op de verantwoordelijkheid van de overheid: "Niet alleen de migranten, maar ook de lokale en federale politiediensten worden al maanden onder een onhoudbare druk gezet en zijn zelf de speelbal van een dure, zinloze en schadelijke jacht op migranten. Het politieke discours, zowel op federaal als lokaal niveau, heeft langzaam maar zeker geleid tot een erosie van de menselijkheid van migranten. Een discours dat uiteindelijk ook een impact heeft gehad op het gedrag van sommige politieagenten".



4.2. Het politieperspectief

4.2.1. Etnisch profileren

Onderzoekers die focussen op het politiewerk in superdiverse wijken, wijzen doorgaans op de **complexiteit** van het werk. Doorheen haar doctoraatsthesis over “multicultureel politiewerk” in verschillende politiezones in Nederland, verwijst Kleijer-Kool (2013) bijvoorbeeld meer dan veertig keer naar de complexiteit van interacties tussen politiemedewerkers en de superdiverse bevolking. In België is dit niet anders. Na maanden van observaties in de politiezone Brussel-Noord, begreep Van Praet (2020, p. 16) bijvoorbeeld maar al te goed “hoe complex de taak van patrouillerende agenten is. Ze staan onder zware druk, waarbij vooral tijdsdruk een belangrijke rol speelt”. Easton et al. (2010, p. 147) verwijzen in deze context naar gevoelens van onmacht, die niet enkel geworteld zitten in tijdsdruk, maar ook in onderbemanning, administratieve last “en het feit dat vooral in het grootstedelijk weefsel talloze agenten werkzaam zijn die onvoldoende vertrouwd zijn met de lokale context”.

Op basis van die complexiteit, tonen onderzoekers dikwijls ook **begrip** voor beslissingen die politiemensen op het terrein maken, zelfs als ze die vanuit een rechtvaardigheidstheorie niet kunnen goedkeuren. “Wanneer ik terugdenk aan mijn observaties”, zo stelt Van Damme na haar onderzoek in Gent, “moet ik stellen dat ik het gedrag van sommige inspecteurs in bepaalde situaties wel begrijp, maar daarom niet goedkeur. De burger is mondiger geworden. Inspecteurs binnen de dienst interventie worden dagelijks geconfronteerd met problemen en vaak met niet-meewerkende, respectloze burgers... Inspecteur zijn is geen evidente job”, aldus Van Damme (in Politiezone Gent, 2017, p. 16-17).

In het algemeen is diepgaand etnografisch onderzoek naar de percepties en de praktijken van politiemedewerkers echter schaars (Easton et al., 2010; Kleijer-Kool, 2013, p. 83; Amnesty International Belgium, 2018). In hun boek over etnisch profileren in Den Haag vertrekken van der Woude et al. (2014, p. 24) bijvoorbeeld van de vaststelling dat vele studies naar etnisch profileren verricht zijn vanuit het burgerperspectief en dat het “opmerkelijk is dat in veel onderzoek de percepties, overwegingen en visie van de belangrijkste andere betrokken actoren, namelijk **politieagenten**, veel **minder in ogenschouw worden genomen**”.

Voor hun eigen onderzoek in drie Haagse wijken focussen Van der Woude et al. (2014) daarom op de percepties, de praktijken en de rechtvaardigingen van politiefunctionarissen. Op basis van zes diepte-interviews met wijkagenten, twee interviews met diversiteitsdeskundigen en 153 uur observaties tijdens 17 verschillende diensten vinden ze geen aanwijzingen voor structureel etnisch profileren. Hun centrale conclusie luidt “dat weliswaar veel personen met een migratieachtergrond worden benaderd door de politie, maar ook dat het politieoptreden in veruit de grote meerderheid van de situaties goed te rechtvaardigen is op grond van concrete gedragingen, informatie of situationele omstandigheden” (van der Woude et al., 2014, p. 40). Hun waarnemingen tonen dat vele agenten uitgaan van stereotype denkbeelden, maar dat huidskleur nooit de enige factor is om iemands identiteit te controleren, tenzij op een te rechtvaardigen manier, bijvoorbeeld na een doorgegeven signalement. De auteurs wijzen daarom op een sterke discrepantie “tussen de observaties van het politiehandelen, de uitleg die hierover wordt gegeven door de politiefunctionarissen, en de percepties van de jongvolwassenen op straat” (van der Woude et al., 2004, p. 40).

Studies in België komen tot meer gemengde conclusies. In de studie van Amnesty International Belgium (2018) in drie Brussels, drie Vlaamse en drie Waalse politiezones, geven verschillende politieambtenaren bijvoorbeeld aan dat ze wel degelijk etnisch profileren. In elke politiezone spraken onderzoekers met een leidinggevende (de korpschef en/of de verantwoordelijke voor het diversiteits- en discriminatiebeleid) en, op één uitzondering na, ook met twee tot vijf politieambtenaren die identiteitscontroles uitvoeren op het terrein. De analyse van de interviews toont dat

politieambtenaren de **wetten over identiteitscontroles zeer verschillend interpreteren**. “De antwoorden van politieambtenaren op de vragenlijsten wekken de bezorgdheid dat politiecontroles de test van wettelijkheid, noodzakelijkheid en proportionaliteit niet consistent doorstaan”, aldus Amnesty International Belgium (2018, p. 16). In sommige gevallen lijken politieambtenaren te denken dat huidskleur, taal, religie of etnische herkomst ook zonder objectieve of redelijke rechtvaardiging een identiteitscontrole kunnen legitimeren. “Als er een stroom van wagens is en je kan er maar een bepaald aantal uithalen, dan ga je wel selecteren op kledij, uiterlijk, het type wagen en ook huidskleur, omdat dat een element is, dus de kans is groter dat we iets vinden”, om maar één voorbeeld te geven (Amnesty International, 2018, p. 20).

Hoewel de leidinggevenden van de meeste politiezones ontkennen dat er binnen hun team structureel racisme heerst, erkennen ze zo goed als allemaal dat er op het vlak van de omgang met de superdiverse bevolking wel nog een grote verbeteringsmarge is (b.v. Politie Antwerpen, 2019a; Politiezone Brussel-Noord, 2021). In haar Diversiteitsplan durft de Politiezone Gent (2017) op dit vlak ook de **hand in eigen boezem** te steken. In hun zoektocht naar indicatoren om de perceptie van hun politiemedewerkers in te schatten over de mensen met een migratieachtergrond waarmee ze beroepsmatig in contact komen, verwijst het diversiteitsplan naar twee studies die de vinger op de wonde leggen.

Ten eerste is er een bevraging van 600 eerstelijnsmedewerkers binnen Politiezone Gent in het kader van onderzoek van criminologen van de KU Leuven naar procedurele rechtvaardigheid (cfr. Van Craen, 2016; Van Craen et al., 2017). In die term zitten vier verschillende dimensies vevat, namelijk 1.) personen de kans geven om hun situatie en standpunt uit te laten leggen, 2.) beleefd en respectvol blijven, 3.) welwillendheid tonen en bezorgd zijn om het welzijn van burgers en 4.) neutraliteit en transparantie nastreven, bijvoorbeeld door zich te laten leiden door de feiten en niet door omgevingsfactoren of de identiteit van een burger (Tyler & Fagan, 2008). De cijfers die geciteerd worden in het diversiteitsplan tonen dat het risico groot is dat burgers met en zonder migratieachtergrond **op een onrechtvaardige manier** behandeld worden, zeker als het om de neutraliteitsdimensie gaat: “45% stelt dat politiemensen niet altijd objectief en neutraal kunnen zijn omdat hun eigen opvattingen en waarden mee hun optreden bepalen”; “Een kleine 38% van de medewerkers acht het onvermijdelijk dat de uiterlijke kenmerken van burgers mee hun oordeel over de feiten bepalen”; “15% van de medewerkers vindt dat de politie strenger moet zijn voor allochtonen dan voor autochtonen” (Politiezone Gent, 2017, p. 16).

De tweede studie die in het diversiteitsplan van de Politiezone Gent geciteerd wordt betreft het doctoraatsonderzoek over procedurele rechtvaardigheid van Anjuli Van Damme (2017b & 2017c). Voor haar doctoraat observeerde Van Damme 215 interventies met 284 verschillende betrokken burgers in twee Belgische politiezones. 63 procent van die burgers had een migratieachtergrond (Van Damme, 2017c, p. 589). Ook zij concludeerde dat heel wat politiemedewerkers met een zekere vooringenomenheid aan de slag gaan. Bij maar liefst vier op de tien interacties stelde ze minstens één vorm van **procedureel onrechtvaardig gedrag** met betrekking tot de neutraliteitsdimensie vast. Voorbeelden zijn duidelijke beïnvloeding door karakteristieken van de burger, twijfelen aan een verhaal zonder motivering en slechtere behandeling dan een andere burger (Politiezone Gent, 2017, p. 16).

4.2.2. *Politiezonele selectiviteit*

De studie van Van Praet (2020a & 2020b) nuanceert bovenstaande vaststellingen enigszins. Het betreft een actie-onderzoek van het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie op verzoek van de politiezone Brussel-Noord en gefinancierd door Unia. Eerder dan te verifiëren of etnische profilering voorkomt, kiest ze er uiteindelijk voor om een brede waaier van modaliteiten van **politiezonele selectiviteit** in rekening te brengen. Voor Van Praet gaat het immers

niet enkel om de vraag of politiecontroles al dan niet gebeuren met een gegronde reden, maar ook welke organisatorische, institutionele en contextuele factoren in de praktijk tot discriminatie bij politiecontroles leiden. Buitenlandse studies lieten al zien dat hierbij verschillende elementen kunnen spelen, van de prioriteiten van het nationale veiligheidsbeleid en de organisatorische logica tot de manier waarop politieambtenaren hun taak zelf zien (b.v. de Maillard et al., 2016). Om haar onderzoeksvraag te beantwoorden, baseert ze zich op interviews, 400 uur observaties tijdens dag- en nachtdiensten en intervisiesessies. In de observaties bestudeert ze het volledige operationele traject, vanaf het moment dat een melding binnenloopt bij de dispatch tot de interventie in de straat. In de intervisiesessies besprak ze die observaties met de betrokken teamleden.

In haar rapport bespreekt Van Praet (2020a) twee selectieniveaus waarop politie selectiviteit speelt. Het eerste selectieniveau betreft de selectie van het voorwerp van de interventie. Op dit punt concludeert Van Praet dat politiemedewerkers van Politiezone Brussel-Noord niet proactief, maar **reactief** te werk gaan. Eerder dan zelf het initiatief te nemen om personen op te zoeken en te controleren, komen patrouillerende agenten voornamelijk tussenbeide na klachten van burgers (Van Praet, 2020b, p. 9). Het grootste deel van die klachten gaat niet over criminele feiten, maar over verstoringen van de openbare rust en orde (cfr. Sanselme, 2007). Omdat agenten slechts zeer zelden op eigen initiatief overgaan tot interventie, besluit ze dat de selectiviteit hier voornamelijk schuilt in factoren buiten de patrouilleurs om (Van Praet, 2020a, p. 19). Door voornamelijk te vertrekken van klachten, kan het deel van de bevolking dat geneigd is om klacht in te dienen de politie instrumentaliseren (Van Praet, 2020a, p. 45). Een ander deel wordt hierdoor het voorwerp van de interventies (en de controles die daarmee gepaard gaan), ook als daar eigenlijk geen reden toe is.

Het tweede selectieniveau draait om **de wijze van tussenkomen**. Op dit vlak hebben patrouillerende agenten meer bewegingsvrijheid. Tijdens haar observaties stelt ze ruwweg vier verschillende strategieën vast: doorverwijzen, analyseren, bemiddelen en beheersen (Van Praet, 2020a, p. 21-28). Ze maakt ook een onderscheid tussen vier verschillende houdingen die politieagenten tijdens die interventies aannemen. De ‘procedurele houding’ is daarbij in haar ogen de meest problematische. Het gaat dan om politieagenten die het gevoel hebben dat ze aan de slag zijn “om financiële redenen, om een job te hebben en aan het eind van de maand een loon te ontvangen, en dat het daarom best is om te doen wat ze moeten doen (maar niet meer)” (Van Praet, 2020a, p. 33). Zeker wanneer er slechts een beperkte kennis is van het terrein, leidt dit, ook onder druk van de hoge werklast, tot het “mechanisch” afwerken van de klachten. “Dit is geen bewuste strategie van de politiezone”, zo benadrukt Van Praet (2020a, p. 49), “Integendeel. Het gaat over een veeleer onopgemerkt mechanisme, een soort pervers effect van het ideaal een politie uit te bouwen die naar de bevolking luistert, en de algemenere tendens om diensten – zelfs politiediensten – te evalueren in functie van de tevredenheid van de klant”.

Doorheen haar observaties stelt Van Praet (2020a & 2020b) geen systematisch en structureel etnisch profileren vast binnen het korps. Wel wijst ze op een problematisch proces van politie selectiviteit, dat vertrekt van een reactieve afhandeling van klachten van burgers en versterkt wordt door een ‘mechanistische’ en procedurele houding van politiemedewerkers. Dit leidt tot het viseren van bepaalde bevolkingsgroepen en verslechtert de onderlinge relaties.

4.2.3. Politiewerk in superdiverse buurten

De relaties tussen politie en superdiverse bevolking staan ook centraal in het onderzoek van Easton et al. (2010). Voor hun beleidsgericht onderzoek naar ‘gemeenschapsgesichte politiezorg in multiculturele buurten’ deden zij 37 semi-gestructureerde interviews met burgers met een migratieachtergrond, 24 semi-gestructureerde interviews met politie-



inspecteurs en 182 dagen observaties bij wijk- en interventieagenten in vijf verschillende Belgische buurten met een superdiverse bevolking. Aan de hand van al deze data formuleren zij een antwoord op de **vraag “hoe politiemensen omgaan met etnisch-culturele minderheden”** (Easton et al., 2010, p. 135).

Uit het onderzoek komt nadrukkelijk naar voor dat de politie in zogenaamde ‘problematische buurten’ slechts in contact komt met een erg klein deel van de bevolking. Easton et al. (2010) spreken in deze context van ‘vaste klanten’. Reiner (2010) heeft het over ‘police property’. Politiedewerkmakers ontmoeten deze ‘vaste klanten’ de ene keer als dader, de andere keer als slachtoffer. Easton et al. (2010, p. 143) leggen uit dat deze groepen voornamelijk terug te vinden zijn “in economisch zwakke groepen van de buurtgemeenschap, welke in een eerder marginale situatie zijn beland, met gebrekkig sociaal kapitaal en lage scholingsgraad, met een eigen lifestyle, met weinig verbale vaardigheid en kennis van de voertaal, met een weinig stabiele woonplaats, in een bepaalde leeftijdsgroep, met al dan niet een gerechtelijk verleden ... en ook wel nu en dan een etniciteit”. Deze groepen hebben te kampen met **overpolicing**, terwijl andere groepen te maken hebben met **underpolicing** (Easton et al., 2010).

Easton et al. (2010) onderstrepen dat de politie wel degelijk een heel specifiek beeld heeft van de groep die ze als ‘police property’ behandelen. “Van genoemde “property” groepen beschikt de politie over een vrij **adequaaf, fijnmazig en realistisch beeld**. (...) Het is juist door de herhaaldelijke en dagelijkse confrontatie en interventie, door het frequent inslijten van beelden, dat beelden vastere vorm krijgen en categorisering tot stand komen” (Easton et al., 2010, p. 145). Volgens de onderzoekers hebben straatagenten dan ook recht van spreken als het gaat om de groepen die ze van erg nabij kennen.

Toch wijzen ze er ook op dat dat de **beeldvorming** van politiedewerkmakers in superdiverse buurten **selectief en fragmentarisch** is. Veel van de positieve dynamieken in de buurt komen immers niet op de radar van de wijk- en interventieagenten. “Hierdoor blijven grote delen van het gemeenschapsleven onbekend voor politiemensen, en dreigen zij de (gekende) uitzondering tot (onbekende) regel te gaan verheffen”, aldus Easton et al. (2010, p. 149). Zeker wanneer politiedewerkmakers buiten het werk weinig contact hebben met de groepen die ze beroepsmatig tegenkomen, projecteren ze stereotype beelden op die gemeenschappen die ze ‘underpolice’. Dit leidt tot een negatieve en argwanende beeldvorming van die groepen.

In hun omgang met die minder gekende groepen lijken politiedewerkmakers doorgaans terug te vallen op een “consensusaanpak”, die nauw aanleunt bij achterliggende, doch clichématige beelden en opgeklopte criminaliteitsprofielen” (Easton et al., 2010, p. 152). Dit speelt bijvoorbeeld bij de Roma (cfr. D’Agostino, 2021). Jonge mannen met een (vermeende) Noord-Afrikaanse origine vormen echter een uitzondering op die regel. Politiedewerkmakers hebben een **erg negatief beeld** van hen. “De relatie tussen politie en deze groepen kan niet anders dan problematisch worden genoemd”, aldus Easton et al. (2010, p. 154).

Toch stelden de onderzoekers vast dat de interacties tussen de politie en deze groep sterk verschillen van agent tot agent. Om deze verschillen te verklaren, wezen ze op het **‘cultureel en sociaal kapitaal’** van de agenten: “het geheel van achterliggende attitudes, politieke voorkeuren, kennis, sociale vaardigheden, maar ook op ervaring, kennis van diverse maatschappelijke vertogen en strekkingen, sociale netwerken en milieus die worden gefrequenteerd in het privéleven” (Easton et al., 2010, p. 156). Om dit cultureel en sociaal kapitaal te verbeteren, wezen ze onder andere op de nood om specifieke profielen aan te werven (zie deel 2) en op het belang van systematische contacten en persoonlijke ontmoetingen in superdiverse buurten. Dit laatste punt is één van de elementen die we in de volgende sectie in meer detail bespreken.

4.3. Extern diversiteitsbeleid

4.3.1. Professioneel profileren

Om interventies van politiemedewerkers bij een superdivers wordende bevolking te verbeteren is er **geen simpel panacee**. Voor complexe uitdagingen bestaan er inderdaad geen eenvoudige remedies. Zelfs als het over iets heel concreets gaat als etnisch profileren, wijzen verschillende auteurs op de noodzaak van een holistische aanpak die op verschillende aspecten van het probleem tegelijkertijd ingrijpt. Zo roept Amnesty International Belgium (2018, p. 5) op om werk te maken van 1.) het blijk geven van een grotere bekommernis om etnisch profileren; 2.) gedetailleerde richtlijnen voor identiteitscontroles; 3.) meer gegevensverzameling; 4.) een betere klachtenbehandeling; en 5.) specifieke opleidingen. Op basis van het onderzoek van Van Praet (2020a) komt UNIA zelfs tot acht speerpunten om discriminerende politiepraktijken te bestrijden. Extra elementen zijn onder andere het bestraffen van misbruik en het opzetten van partnerschappen met allerlei verenigingen en instanties (Van Praet, 2020b). Voorlopig lijkt het op al deze punten aan daadkracht te ontbreken. “Er is weinig erkenning dat er reden is tot bezorgdheid, een nood aan dataverzameling of dat politieambtenaren onvoldoende beschikken over training, procedures en de nodige kennis om te strijden tegen een mogelijks terugvallen op negatieve stereotypen over etnische minderheden.”, aldus Amnesty International Belgium (2018, p. 3).

Toch zien we op het terrein een aantal interessante evoluties. Binnen het zogenaamde Netwerk Diversiteit (2020) hebben de politiezones Antwerpen, Gent, Mechelen-Willebroek en Brussel-Noord bijvoorbeeld een handelingskader opgesteld rond ‘**professioneel profileren**’. Hierbij erkennen ze niet alleen dat profilering op basis van persoonskenmerken zoals huidskleur, afkomst of religie in plaats van gedrag problematisch is, maar werken ze ook aan concrete handvaten om de valkuil van etnisch profileren te vermijden. Zo vermeldt het handelingskader de objectieve redenen om een identiteitscontrole te rechtvaardigen en benadrukt het hoe belangrijk het is om niet uit te gaan van het buikgevoel, maar van gegronde redenen. Daarnaast focust het ook op de nood zich respectvol, neutraal en correct te gedragen tijdens een controle en uitleg te verschaffen over de motivatie achter de controle, zelfs als daar niet expliciet om wordt gevraagd (Netwerk Diversiteit, 2020, p. 6-7).

Verscheidende onderzoekers formuleren op dat laatste punt aanbevelingen die nog net iets verder gaan. Ze vertrekken daarvoor van de vaststelling dat vele leidinggevendenden amper zicht hebben op de redenen waarom (hoofd)inspecteurs overgaan tot een identiteitscontrole (Amnesty International, 2018, p. 26). Van Praet (2020b, p. 16) stelt daarom niet alleen voor om de redenen van controles systematisch te vermelden tijdens de controle, maar ook om daar een **schriftelijke neerslag** van bij te houden, bijvoorbeeld in het interventieverslag (cfr. Amnesty International Belgium, 2017, p. 20). Een ander belangrijk element zit in het signalement. Het is belangrijk dat dit concreet en specifiek genoeg is, “zodat niet buitenproportioneel veel mensen worden gecontroleerd op basis van een vage, algemene omschrijving” (Amnesty International Belgium, 2018, p. 18).

4.3.2. Opleiding en training

Indien alle politieambtenaren helemaal doordrongen zouden zijn van bovenstaand handelingskader rond professioneel profileren, worden nog altijd slechts twee van de vijf vermelde speerpunten uit het rapport van Amnesty International Belgium (2018) aangepakt. De drie andere zijn moeilijker louter op het lokale niveau te pareren. Naast de noodzaak van een betere klachtenbehandeling en extra dataverzameling, gaat het dan voornamelijk om de behoefte aan **extra trainingen en betere opleidingen**. Zoals hierboven al is aangestipt in het deel over het interne diversiteitsbeleid, is

het bereik van educatieve trajecten om discriminatie tegen te gaan momenteel te klein. Ook in de politiescholen dringen veranderingen zich op: in maar liefst acht van de tien basis politieopleidingen waarvan Amnesty International Belgium (2018, p. 4) het curriculum kon inkijken, komt het thema etnisch profileren niet expliciet aan bod.

Deze constatacie past binnen een bredere tekortkoming. Zoals onderstreept in sectie 3.2.3., zit het superdiversiteitsthema niet structureel verankerd in de huidige politieopleidingen. Dit geldt niet enkel voor de interne omgang met superdiversiteit, maar ook voor de externe (De Kimpe & Kramer, 2020). Op zich is dit een pijnlijke vaststelling. Meer dan tien jaar geleden beklemtoonde het Comité P (2008, p. 6) al “dat er dringend nood is aan een coherent en duidelijk **opleidingsitem ‘omgaan met diversiteit’** binnen de basisopleiding”. Hetzelfde gold voor de voortgezette opleidingen. Anno 2021 wordt er echter nog steeds gesignaleerd dat opleidingen en trainingen die zich richten op de omgang met superdiversiteit stereotypering in de hand werken (Comité P, 2017a, p. 9), niet iedereen bereiken (Politiezone Gent, 2017) en te weinig geëvalueerd worden op hun impact (Amnesty International, 2018).

Zeker omdat het merendeel van de korpsen uit witte politiemedewerkers bestaat die ook in hun woonomgeving weinig ervaringen met superdiversiteit hebben (zie deel 2), is het van essentieel belang om zowel in de basisopleiding als in de voortgezette opleidingen meer **kennis** op te bouwen van de superdiverse samenleving. In het toezichtsrapport van het Comité P (2017a, p. 40) over het Antwerpse politiekorps, laakten een aantal politiemedewerkers met een migratieachtergrond bijvoorbeeld dat vele van hun witte collega's te weinig wisten over de Arabische wereld of de Turkse gemeenschap. In hun rapport over politiegeweld tegen transitmigranten, benadrukten Dokters van de Wereld (2018, p. 27) eveneens de noodzaak om in de politiescholen extra aandacht te hebben voor, onder andere, de onderliggende motivaties en omstandigheden van migratietrajecten.

4.3.3. Divers-sensitieve vaardigheden

Naast kennis, gaat het echter ook om kunde. Geldof (2019, p. 383) spreekt in deze context over “divers-sensitieve vaardigheden” en “competenties om te werken in contexten die gekenmerkt worden door verschil, binnen de organisatie, maar evenzeer in de samenleving”. Van Praet (2020a) heeft het over “soft skills”. In Nederland worden deze wel eens benoemd als ‘**multicultureel vakmanschap**’. Dit wordt gedefinieerd als “de professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevendenden in de politieorganisatie, om te kunnen gaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en de samenleving” (LECD, 2009, p. 37 in Bos, 2009, p. 13). Het gaat om attitudes die aangeleerd kunnen worden in lessen of intervisiesessies, maar ook om basishoudingen waarmee rekening gehouden zou kunnen worden bij aanwervingen en promoties (Easton et al., 2010; Demeyere & Kramer, 2020).

Het spreekt voor zich dat dit ‘multiculturele vakmanschap’ **een troef** zou moeten zijn **van alle politiemedewerkers** (De Kimpe & Kramer, 2020). Toch waarschuwt Çankaya (2011) ervoor dat het normbeeld van de multiculturele vakman en –vrouw, zoals dat in het diversiteitsbeleid wordt gepropageerd, in de praktijk vooral wordt toegeschreven aan politiemensen met een migratieachtergrond. Binnen korpsen wijst men niet alleen op hun taal- en cultuurkennis, maar ook op hun vaardigheden om met een superdiverse groep mensen om te gaan. Deze instrumentalistische aanwending van het normbeeld van de multiculturele vakman of –vrouw zorgt bij sommige politiemedewerkers met een migratieachtergrond voor het gevoel dat ze ‘gebruikt’ worden. Dit gevoel zit geworteld in de vaststelling dat hun etnische of religieuze identiteit op de werkvloer te weinig geaccepteerd wordt, tenzij ze een operationele meerwaarde heeft. “De goedbedoelde handelingsruimte die het diversiteitsbeleid voor etnische minderheden creëert”, besluit Çankaya (2011, p. 218, “bestendigt [zo] juist hun ongelijke positie in de organisatie” (cfr. Siebers & Mutsaers, 2009).

Meer algemeen stelt Çankaya (2011) ook een **onderwaardering van het multiculturele vakmanschap** vast. “Voor al de taken en opdrachten die bij het normbeeld van de multiculturele vakman/vrouw passen, hebben weinig aanzien en sluiten niet aan op de ervaringen en vaardigheden die van belang worden geacht voor hooggewaardeerde posities in de organisatie”, aldus Çankaya (2011, p. 221-222). In haar studie in de politiezone Brussel-Noord komt Van Praet (2020a) tot een gelijkaardige diagnose. Doorheen haar onderzoek bleek dat goed contact met de burgers van superdiverse gemeenten als Schaarbeek, Evere en Sint-Joost-ten-Node inspanningen vereist en de ontwikkeling van specifieke kennis en vaardigheden. Het initiatief om deze knowhow en soft skills te ontwikkelen wordt echter “niet altijd expliciet (...) aangemoedigd of, volgens sommige politieagenten, zelfs ontmoedigd” (Van Praet, 2020a, p. 38). Een opwaardering van deze specifieke vaardigheden dringt zich dan ook op, samen met de aanmoediging om een multicultureel of superdivers vakman/vrouw te worden.

In feite is deze diagnose een symptoom van een bredere malaise rond het model van **gemeenschapsgerichte politiezorg** of community oriented policing. Met deze term wordt de filosofie bedoeld dat de politie ten dienste staat van haar burgers en dat ze daartoe samen met de gemeenschappen oplossingen zoekt voor lokale bronnen van onveiligheid (Oliver, 2001). In België steunt deze filosofie op een vijftal pijlers, met name ‘externe oriëntering’, ‘probleemoplossend werken’, ‘afleggen van verantwoording’, ‘partnerschap’ en ‘empowerment’ (Ponsaers et al., 2007; Easton et al., 2010; Geïntegreerde Politie, 2021). Hoewel de filosofie ondertussen twee decennia tot het basismodel van de Belgische politie behoort, blijft er een spanningsveld bestaan tussen het ‘politiezone’ enerzijds en het ‘maatschappelijke’ anderzijds (Ponsaers, 2016; cfr. Comité P, 2008, p. 3). Dat ‘soft skills’ en ‘divers-sensitieve vaardigheden’ ondergewaardeerd worden en soms zelfs ontmoedigd, is daarbij een teken aan de wand.

4.3.4. *Ontmoeting en netwerking*

In het kader van gemeenschapsgerichte politiezorg is het van essentieel belang om connecties aan te knopen met vertegenwoordigers van verschillende gemeenschappen. Hoewel veel politiemedewerkers op het terrein de noodzaak van **proactieve ontmoetingen** met diverse personen en gemeenschappen erkennen (b.v. Politie Antwerpen, 2019; Politiezone Brussel-Noord, 2021), en hoewel projecten hieromtrent momenteel uitgerold worden, gebeurt het in de praktijk te weinig omwille van de grote tijdsinvestering die het vergt (Easton et al., 2010). Het gaat immers niet om eenmalige ontmoetingen (zoals het stereotype moskeebezoek), maar om herhaaldelijke face-to-face contacten die wederzijdse stereotypes helpen ontkrachten en mee een vertrouwensband scheppen. Cruciaal is om hierbij tweerichtingsverkeer te bewerkstelligen. Al te vaak worden vertegenwoordigers van diverse gemeenschappen vanuit een instrumentele visie weggezet als ‘toeleveranciers’ van nuttige informatie, terwijl het ook cruciaal is om hen de logica en de beperkingen van het politieoptreden in hun buurt toe te lichten (Easton et al., 2010). Merk ook op dat het moment waarop deze contacten worden aangegaan van belang is. Connecties worden niet opgebouwd in het heetst van de strijd, maar ‘in vrede’ (Noor & Metwally, 2018; Schuermans, 2020).

Aanbevelingen om de politie op een superdiverse leest te schoeien wijzen niet enkel op het belang van dergelijke verbinding met individuen en gemeenschappen, maar ook op de nood aan meer **netwerking met organisaties en instanties**. Hoewel het model van de gemeenschapsgerichte politiezorg dergelijke partnerschappen vooropstelt, wordt er in de praktijk nog te weinig prioriteit aan gegeven. Zo komt Van Praet (2020a) in haar onderzoek in de Politiezone Brussel-Noord tot de vaststelling dat het korps in visieteksten de gemeenschapsgerichte politiezorg omarmt, maar dat vele agenten hun beperkte kennis over lokale verenigingen en specifieke instanties betreuren. “Bij gebrek aan kennis over specifieke organisaties worden oproepers soms wandelen gestuurd met de melding “eens contact op te nemen met de gemeentediensten of de wijkagent””, stelt ze (Van Praet, 2020a, p. 24). Een gelijkaardige vaststelling lezen we

in het rapport van Dokters van de Wereld (2018) over transmigranten: veel van de problemen van de transmigranten - en van de politiemedewerkers die met hen geconfronteerd worden – zouden veel sneller opgelost worden mits een betere samenwerking met NGO's en overheidsdiensten. Binnen het kader van de gemeenschapsgerichte politiezorg dient dus meer op deze partnerschappen ingezet te worden.

Uiteraard zijn ontmoetingen en netwerking slechts twee van de puzzelstukjes om de interacties tussen politie en superdiverse bevolking te verbeteren. Ze kunnen ook niet los gezien worden van de andere puzzelstukjes die in deze sectie zijn aangehaald. Zonder een opwaardering van de divers-sensitieve vaardigheden van politiemedewerkers, hebben zulke interacties bijvoorbeeld weinig zin.

5. Besluit

1.) We begonnen dit rapport met de vaststelling dat onze samenleving in sneltempo superdivers is geworden. Deze superdiversiteit dwingt organisaties om te **'transformeren'** (Schuermans et al., 2017) of te **'interculturaliseren'** (Geldof, 2019). Hiermee doelt men op de noodzaak van structurele veranderingen in de organisatiestructuur en – cultuur om het personeelsbestand en de werking meer op de leest van de superdiverse maatschappij te schoeien.

2.) Dit rapport maakt duidelijk dat verschillende actoren binnen de Belgische politie zich bewust zijn van het feit dat de superdiverse bevolking inderdaad tot fundamentele wijzigingen noopt in het politieapparaat. Zowel bij de federale als bij de lokale politie onderstrepen personen op sleutelposities dat 'business as usual' geen optie meer is.

3.) Er is ook een **goed zicht op de hefboomen** om deze transformatie te bewerkstelligen. Naar analogie met de structuur van dit rapport, gaat het om het diversifiëren van het personeelsbestand, het verbeteren van de interne omgang met superdiversiteit en het herstellen van de relaties tussen politie en superdiverse bevolking.

4.) Desalniettemin merken we op het terrein te weinig vooruitgang op elk van die drie domeinen. Alle rekruteringscampagnes ten spijt, zijn **personen met een migratieachtergrond nog steeds sterk ondervertegenwoordigd** in het personeelsbestand, ook in vergelijking met andere stads- en gemeentediensten. Politiemedewerkers die in erg superdiverse contexten werken, wonen dikwijls ook buiten de stedelijke gebieden. Te veel politiemedewerkers hebben te weinig ervaring met superdiversiteit. (deel 2 van dit rapport)

5.) Ook op het vlak van de **interne omgang met superdiversiteit** is er **nog veel werk aan de winkel**. Ondanks stappen in de goede richting, moeten we constateren dat politiemedewerkers met een migratieachtergrond door hun collega's nog te veel beoordeeld worden op hun afkomst, eerder dan op hun competenties. In de meeste korpsen is de dominante politiecultuur ook niet 'kleurloos' of 'etnisch neutraal'. Conformeren aan de heersende normbeelden is voor politiemedewerkers met een migratieachtergrond daarom dikwijls de enige overlevingsstrategie. (deel 3 van dit rapport)

6.) Ook in de **externe omgang met superdiversiteit** moeten we wijzen op een aantal **groeipijnen**. Hoewel er grote verschillen bestaan tussen de verschillende herkomstgroepen, hebben burgers met een migratieachtergrond gemiddeld genomen een significant lager vertrouwen in de politie dan burgers zonder migratieachtergrond. Dit gebrek aan vertrouwen zit voor een stuk geworteld in het gevoel anders behandeld te worden dan leden van meerderheidsgroepen. Het gaat dan niet enkel om de vermeende disproportionaliteit van identiteitscontroles en politiegeweld, maar ook om het gevoel minder respectvol behandeld te worden. Onderzoek naar politieinterventies en

-percepties toont dat minstens een deel van die gevoelens gebaseerd is op een werkelijk verschil. (deel 4 van dit rapport)

7.) Om transformatie en interculturalisering van het politieapparaat te bewerkstelligen, moet men een **holistische aanpak** volgen die tegelijkertijd ingrijpt op rekrutering, interne omgang met superdiversiteit en externe omgang met superdiversiteit. Wanneer één van deze drie domeinen geen veranderingen ondergaat, werkt het de veranderingen in de twee andere domeinen tegen.

Vertaald naar onderstaande figuur, betekent dit dat veranderingen op één van de drie hoekpunten van de driehoek pas resultaat hebben als er ook op de andere hoekpunten wordt ingezet. Gebeurt dit niet, dan wijzen de pijltjes tussen de hoekpunten op **terugkoppelingseffecten**:

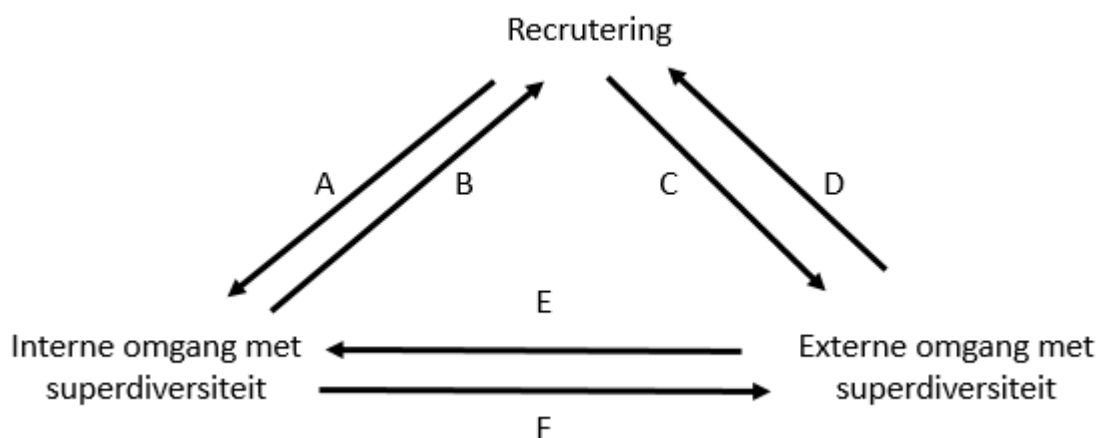
A) Zonder een superdivers personeelsbestand is het moeilijker om een omslag in de politiecultuur en de interne omgang met superdiversiteit te bewerkstelligen. (zie secties 2.2. en 3.2.2.)

B.) Zonder veranderingen in het interne diversiteitsbeleid stromen politiemedewerkers met een migratieachtergrond terug uit. Dit 'draaideureffect' maakt het moeilijker om een superdivers personeelsbestand te realiseren. (zie sectie 2.2.)

C.) Een superdivers personeelsbestand maakt het gemakkelijker om de relaties met de superdiverse bevolking te verbeteren. Hierbij spelen taalexpertise, 'multicultureel vakmanschap' en een verhoogde legitimiteit. (zie sectie 4.3.3.)

D.) Omdat vele burgers met een migratieachtergrond negatieve ervaringen met politiemedewerkers hebben, kampt de politie bij hen met een negatief imago. Dit maakt het moeilijk om jonge mensen met een migratieachtergrond te rekruteren. (zie secties 4.1.1. en 4.1.2.)

E. & F.) Wanneer politiemedewerkers leren om op een respectvolle en rechtvaardige manier met burgers met een migratieachtergrond om te gaan, maakt dit ook de interne omgang met superdiversiteit makkelijker, en vice versa.



8.) Doorheen dit rapport is gewezen op verschillende elementen die het transformatieproces binnen het politieapparaat mee kunnen helpen bewerkstelligen. Het gaat dan onder andere om de uitrol van diversiteitsplannen (sectie 3.2.1.), een omslag van de politiecultuur (sectie 3.2.2.), een betere klachtenbehandeling (sectie 3.2.4.), professioneel profileren



(sectie 4.3.1.), de opwaardering van divers-sensitieve vaardigheden (sectie 4.3.3.) en de promotie van ontmoeting en netwerking (sectie 4.3.4.). Een ander belangrijk element is training en opleiding. Op dit moment zit superdiversiteit als thema nog te weinig structureel verankerd in de politiescholen en voortgezette opleidingen, zowel als het gaat om de interne als de externe omgang met superdiversiteit. De bestaande opleidingen worden ook te weinig geëvalueerd op hun impact op het terrein. (zie secties 3.2.3. en 4.3.2.)

9.) In vergelijking met de kennisproductie in het Verenigd Koninkrijk of in Nederland, is rigoureu **onderzoek** naar politie in een superdiverse samenleving in België nog **schaars**. Terwijl er ook bij ons veel publicaties verschijnen over onderwijs in een superdiverse context, is dit voor het politieapparaat veel minder het geval.

10.) Onderzoek rond dit thema kan het beoogde transformatieproces ondersteunen. Hierbij dient ingespeeld te worden op een aantal **lacunes in het huidige onderzoek**:

- **Kwantitatief onderzoek**: Etnografisch onderzoek met kwalitatieve onderzoeksmethodes is bijzonder relevant om tot een begrip van de situatie te komen. Toch is het ook belangrijk om kwantitatieve methodologieën te gebruiken, bijvoorbeeld om de disproportionaliteit bij etnisch profileren te meten of om te bepalen of onze politiekorpsen al dan niet met institutioneel racisme kampen (Amnesty International Belgium, 2018).

- **Focus op interacties**: Vele studies die tot nog toe uitgevoerd zijn belichten ofwel het perspectief van burgers ofwel dat van politiemedewerkers. Wanneer gefocust wordt op politiemedewerkers met een migratieachtergrond, worden de ervaringen van politiemedewerkers zonder migratieachtergrond dikwijls niet meegenomen. In de literatuur wordt daarom regelmatig verwezen naar een discrepantie tussen twee perspectieven. Focussen op de interacties tussen vertegenwoordigers van beide groepen laat toe om hetzelfde fenomeen langs twee kanten te belichten (b.v. Çankaya, 2011; Van Damme, 2017a).

- **Werk aan geografische variatie**: Het leeuwendeel van het onderzoek dat geciteerd is in dit rapport, is uitgevoerd in grootstedelijke contexten, hoofdzakelijk Antwerpen, Gent en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Nu ook de bevolking van regionale steden, kleine steden en sommige suburbane gemeenten in sneltempo superdivers wordt, is het cruciaal om de onderzoekssettings te verruimen. Buiten de grootsteden is de totstandkoming van superdiversiteit immers een recenter fenomeen, waar ook minder ervaring mee is. Doorgaans zijn er binnen die politiezones ook minder middelen voor een uitgekiend diversiteitsbeleid.

- **Zet actieonderzoek op**: Om echt iets op het terrein te veranderen, verdient het aanbeveling om actie-onderzoek op te zetten (cfr. Schuermans et al., 2017; Van Praet, 2020). Politiemedewerkers kunnen daarbij ook ingezet worden als co-onderzoekers.

In de komende maanden en jaren zal het Hannah Arendt Instituut samen met academische partners inzetten op de uitwerking van een dergelijke onderzoeksagenda. Samen met beleids- en politieactoren zal ook een reser valorisatie-initiatieven uitgerold worden om de resultaten van deze studies onmiddellijk in de praktijk te brengen. Op dit moment lopen gesprekken om deze initiatieven concreet gestalte te geven.



7. Referenties

Ackaert, J., & Van Craen, M. (2005). Onveiligheid en etnische herkomst: de stereotypering voorbij. *Panopticon*, 26(4), 11–29.

Agentschap Binnenlands Bestuur (2017). *Stadsmonitor 2017. Een monitor voor leefbare en duurzame Vlaamse steden*. Brussel: Agentschap Binnenlands Bestuur. Online beschikbaar op https://gemeente-stadsmonitor.vlaanderen.be/sites/gemeente-en-stadsmonitor/files/stadsmonitor_pub.pdf. (Laatste bezoek op 16/01/2021)

Amnesty International Belgium (2017). *Etnisch profileren bij de politie. Analyse van het juridisch kader in België*. Brussel: Amnesty International Belgium.

Amnesty International Belgium (2018). *“Je weet nooit met mensen zoals jij”. Politiebeleid ter preventie van etnisch profileren in België*. Brussel: Amnesty International Belgium.

Bergmans, E. (2014). ‘Ik wil niet bij die makak in de auto’. *De Standaard*, 31/05/2014.

Bos, R.P. (2009). *Multicultureel vakmanschap: een vak op zich?* Online beschikbaar op <https://www.politieacademie.nl/kennisonderzoek/kennis/mediatheek/PDF/75854.pdf>. (Laatste bezoek op 19/01/2021)

Bourabain, D., Westerveen, L., Charafi, S., André, G. (2021). Het racisme in Brussel aanpakken: Yes We Can! In Adam, I., Adefioye, T., D’Agostino, S., Schuermans, N., Trauner, F. (Eds.) *Migratie, Gelijkheid & Racisme* (pp. 235–238). Brussel: VUBPress.

Bruzz (2021). Hoe de vreedzame manifestatie voor Ibrahima ontspoorde. *Bruzz*. Beschikbaar op <https://www.bruzz.be/samenleving/hoe-de-vreedzame-manifestatie-voor-ibrahima-ontspoorde-2021-01-13> (Laatste bezoek op 15/01/2021)

Çankaya, S. (2011). *Buiten veiliger dan binnen. In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*. Delft: Eburon.

Çankaya, S. (2012). *De controle van Marsmannetjes en ander Schorriemorrie*. Den Haag: Boom Lemma.

Çankaya, S. (2016). Normbeelden als alternatief voor politiecultuur: de integer, neutrale en loyale supercop, *Tijdschrift voor Veiligheid*, 15(2), 15–32.

Charman, S. (2017). *Police socialisation, identity and culture: becoming blue*. Rotterdam: Springer.

Collins, P. H. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas. *Annual Review of Sociology*, 41, 1–20.

Comité P. (2008). *Toezietsonderzoek Diversiteitsbeleid met betrekking tot allochtone politieambtenaren*. Online beschikbaar op https://comitep.be/document/onderzoeksrapporten/2008%20Diversiteit_allochtone_politieambtenaren%20nl.pdf (Laatste bezoek op 19/01/2021).

Comité P (2017a). *Toezietsonderzoek Antiracisme- en antidiscriminatiebeleid binnen een diversiteitsbeleid. Eerste en tweede luik. Verslag*. Online beschikbaar op https://comitep.be/document/onderzoeksrapporten/2017-05-04_antiracisme_antidiscriminatie_1_2.pdf (Laatste bezoek op 19/01/2021).



Comité P (2017b). *Toezihtsonderzoek Antiracisme- en antidiscriminatiebeleid binnen een diversiteitsbeleid. Derde luik. Verslag.* Online beschikbaar op https://comitep.be/document/onderzoeksrapporten/2017-05-04_antiracisme_antidiscriminatie_3.pdf (Laatste bezoek op 19/01/2021)

Comité P. (2019a). *Toezihtsonderzoek De controle en opsluiting van transmigranten door de politie naar aanleiding van grootschalige bestuurlijke aanhoudingen.* Online beschikbaar op <https://comitep.be/document/onderzoeksrapporten/2019-02-06%20transmigranten.pdf> (Laatste bezoek op 19/01/2021).

Comité P (2019b). *Toezihtsonderzoek Politiegeweld.* Online beschikbaar op <https://comitep.be/document/onderzoeksrapporten/2019-02-07%20politiegeweld.pdf>. (Laatste bezoek op 19/01/2021)

D'Agostino, S. (2021). Antiziganisme: wanneer een 'specifieke' vorm van racisme als 'fatsoenlijk' wordt beschouwd. In Adam, I., Adefioye, T., D'Agostino, S., Schuermans, N., Trauner, F. (Eds.) *Migratie, Gelijkeheid & Racisme* (pp. 219-222). Brussel: VUBPress.

De Kimpe, S., Kramer, s. (2020). *Voicing diversity – politie en diversiteit.* Video. Online beschikbaar op <https://www.youtube.com/watch?v=Aowh6DTY9go>. (Laatste bezoek op 19/01/2021)

de Maillard, J., Hunold, D., Roché, S., Oberwittler, D. & Zagrodzki, M. (2016). Les logiques professionnelles et politiques du contrôle : Des styles de police différents en France et en Allemagne. *Revue Française de Science Politique*, 66(2), 271-293.

De Man, C. (2015). *Interactions entre policiers et population dans l'espace public: Des ajustements du cadre de l'expérience policière aux routines d'interactions ordinaires.* Unpublished PhD Thesis. Brussel: Université Libre de Bruxelles.

De Raedt, E., Rosseel, P., Van Thienen, B. (2020). *Wet op het politieambt.* Brussel: Politeia.

DEBEST (2020). *Brusselse jongeren hebben weinig vertrouwen in instellingen en democratie.* Online beschikbaar op <https://press.vub.ac.be/vub-onderzoek-brusselse-jongeren-hebben-weinig-vertrouwen-in-instellingen-en-democratie>. (Laatste bezoek op 22/01/2021)

Demeyere, Y., Kramer, R. (2020). *De multiculturele politieambtenaar.Bruggenbouwer of polarisator?* Presentatie op CPS-studiedag CPS-studiedag "Er zijn geen bruine of witte politieambtenaren ... alleen blauwe"! De (on)zin van etnische diversiteit in de politieorganisatie", te Mechelen op 18 september 2020, <http://www.politiestudies.be/userfiles/Presentatie%20studiedag%20diversiteit%20-%20Voicing%20Diversity%20v2%20groter.pdf>.

Devis, E., Maesschalck, J., Hutsebaut, F. (2008). Naar een integer politiecultuur: een toolbox voor een modern integriteitsbeleid. *Cahier Politiestudies*, 9/2008, p. 61-75.

Dokters van de Wereld (2018). *Politiegeweld tegen vluchtelingen en migranten onderweg in België. Een kwantitatief en kwalitatief onderzoek.* Online beschikbaar op <https://doktersvandewereld.be/system/files/publications/downloads/MdM%20rapport%20Geweldmigratie%20NL%20HDfinal.pdf>. (Laatste bezoek op 22/01/2021)

Easton, M., Ponsaers, P., Demarée, C., Vandevoorde, N., Enhus, E., Elffers, H., Hutsebaut, F., & Gunther Moor, L. (2009). *Multiple community policing: Hoezo?.* Gent: Academia Press.



Easton, M., Van Ryckeghem, D. (2010). Conceptualising the role of police culture in change strategies. In Cools, M., De Ruyver, B., Easton, M., Pauwels, L., Ponsaers, P., Vande Walle, G., Vander Beken, T., Vander Laenen, F., Vermeulen, G. & Vynckier, G. (Eds.) *Safety, societal problems and citizens' perceptions* (pp. 135-160). Antwerpen: Maklu.

Easton, M., Ponsaers, P., Demarée, C., Enhus, E., Elffers, H., Hutsebaut, F., Gunther Moor, L. (2010). Politiewerk in multiculturele buurten. In Van Craen, M. (Ed.). *Meer kleur op straat. Diversiteit en veiligheid in België en Nederland* (pp. 45-78). Brugge: Vanden Broele.

Eeckhout, M., Justaert, M. (2020). 'De politie doet meer tegen racisme dan de maatschappij'. *De Standaard*, 27/06/2020.

FRA (2010). *Police Stops and Minorities. Data in Focus Report*. Online beschikbaar op https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1132-EU-MIDIS-police.pdf. (Laatste bezoek op 22/01/2022)

Geïntegreerde Politie (2021). *Excellente politiezorg*. Online beschikbaar op <https://www.politie.be/5998/nl/over-ons/geintegreerde-politie/excellente-politiezorg>. (Laatste bezoek op 18/01/2021)

Geldof, D. (2013). *Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert*. Leuven: Acco.

Geldof, D. (2019). De transitie naar superdiversiteit en majorityminority- cities. Over de nood aan interculturalisering van politie en justitie. *Panopticon*, 40 (5), 368-380.

Glaser, J. (2015). *Suspect race: causes and consequences of racial profiling*. Oxford: Oxford University Press.

Gowricharn, R., Çankaya, S. (2017). Policing the nation: Acculturation and street-level bureaucrats in professional life. *Sociology*, 51(5), 1101-1117.

Hart-Kemper, R., Nas, J. (1998) *Exit. Een Onderzoek naar de Vertrekredenen van ex-politiemedewerkers van het Regiokorps Amsterdam-Amstelland*. Amsterdam: Projectbureau Diversiteit en Emancipatie.

Heijes, C. (2007). Officers at work in a multicultural police force. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30(4), 550-566.

HLN (2018). Jambon reageert op rapport Amnesty: "Onze beleidslijn is dat de politie niet aan etnisch profileren doet". *HLN*. Online beschikbaar op <https://www.hln.be/binnenland/jambon-reageert-op-rapport-amnesty-onze-beleidslijn-is-dat-de-politie-niet-aan-etnisch-profileren-doet~a9e46ada/>. (Laatste bezoek op 22/01/2021)

Kleijer-Kool, D. (2013). *Multicultureel politiewerk*. Ongepubliceerd doctoraatsproefschrift. Utrecht: Universiteit Utrecht.

La Ligue des Droits de l'Homme (2017). *Contrôler et punir? Etude exploratoire sur le profilage ethnique dans les contrôles de police: paroles de cibles*. Online beschikbaar op https://www.liguedh.be/wp-content/uploads/2017/03/rapport_profilage_ethnique_ldh.pdf. (Laatste bezoek op 08/01/2021)

Myria (2019). *Nota Politie en transmigranten. Waardigheid respecteren en ernstig onderzoek plegen naar geweldplegingen*. Online beschikbaar op https://www.myria.be/files/Nota_Politie_en_transmigranten.pdf. (Laatste bezoek op 22/01/2021)

Netwerk Diversiteit (2020). *Handelingskader professioneel profileren*. Online beschikbaar op https://www.politieantwerpen.be/sites/default/files/pictures/diversiteit/Professioneel%20profileren_fiche_DEF.pdf (Laatste bezoek op 19/01/2021)



Noor, S. (2016). *Zonder vooroordelen: Een inventarisatie van interventies gericht op preventie van etnisch profileren door het verbeteren van de relatie tussen jongeren en politie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).

Noor, S., Metwally, L. (2018). *Hoe vergroot je het vertrouwen tussen jongeren en de politie? Een handreiking voor het versterken van interventies*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS)

Noppe, J. (2020). Dealing with the authority to use force: reflections of Belgian police officers. *Policing and Society*, 30(5), 502-518.

Noppe, J., & Verhage, A. (2017). Using force: experiences of Belgian police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(2), 278-290.

NPData (2017). *Politie van Brussel: vreemden in stad en gewest*. Online beschikbaar op <http://www.npdata.be/BuG/373-Politiezones/Politiezones.htm> (Laatste bezoek op 16/01/2021).

NPData (2018). *Hoe divers is het personeel in het lokaal bestuur: gemeente- en OCMW-personeel en lokale politie?* Online beschikbaar op <http://www.npdata.be/BuG/408-Gemeentepersoneel/> (Laatste bezoek op 16/01/2021).

NPData (2020). *Wordt politie in Brussel ervaren als 'bezettingmacht'?* Online beschikbaar op <http://www.npdata.be/BuG/463-Agenten/> (Laatste bezoek op 16/01/2020)

Oliver, W. M. (2001). *Community-oriented policing: A systemic approach to policing*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Open Society Institute (2009). *Ethnic profiling in the European Union: Pervasive, ineffective and discriminatory*. New York: Open Society Institute.

Paesen, H., Maesschalck, J., & Loyens, K. (2019). Beyond police culture. *Policing: An International Journal*, 42(5), 814-831.

Peterson, A., & Uhnou, S. (2012). Trials of loyalty: Ethnic minority police officers as 'outsiders' within a greedy institution. *European Journal of Criminology*, 9(4), 354-369.

Politie Antwerpen (2017). *Jaarverslag 2016 Diversiteit. 'Iedereen anders, altijd van dienst'*. Antwerpen: Politie Antwerpen.

Politie Antwerpen (2019a). *Beleidsnota diversiteit 2019-2024*. Beschikbaar op https://www.politieantwerpen.be/sites/default/files/documenten/diversiteit/Beleidsnota_XS_LR_01.pdf. (Laatste bezoek op 15/01/2021).

Politie Antwerpen (2019b). *Politie Antwerpen verwelkomt 3000ste kandidaat-inspecteur*. Online beschikbaar op <https://www.politieantwerpen.be/news/press-item/politie-antwerpen-verwelkomt-3-000ste-kandidaat-inspecteur>. (Laatste bezoek op 16/01/2021).

Politie Antwerpen (2020). *Politiezone Antwerpen presenteert resultaten jongerenbevraging*. Online beschikbaar op <https://www.politieantwerpen.be/news/press-item/politiezone-antwerpen-presenteert-resultaten-jongerenbevraging%C2%A0>. (Laatste bezoek op 22/01/2021).

Politiezone Brussel-Noord (2021). *Algemene beleidsnota*. Brussel: Politiezone Brussel-Noord.

Politiezone Gent (2017). *100% Flik. Een vernieuwend diversiteitsbeleid*. Gent: Politiezone Gent.



Ponsaers, P. (2016). Tussen woord en daad groeit een onoverbrugbare spagaat. In W. Hardyns & Bruggeman, W. (Eds.). *Radicalisering en terrorisme. Van theorie naar praktijk* (pp. 139-148), Antwerpen: Maklu.

Ponsaers, P., Van Branteghem, J. M., Van de Sompel, R., & Boekaert, T. (2007). De pijlers van een gemeenschapsgerichte politiezorg in België. In W. Bruggeman, J.-M. Van Branteghem, & D. Van Nuffel (Eds.) *Naar een excellente politiezorg* (pp. 67-87). Brussel: Politeia.

Refugee Rights Europe (2018). *Left in-between. Documenting the situation for refugees and displaced people in Brussels, Belgium*. Online beschikbaar op https://refugee-rights.eu/wp-content/uploads/2018/09/RRE_LeftInBetween.pdf. (Laatste bezoek op 22/01/2021)

Reiner, R. (2010). *The Politics of the Police*. Oxford: Oxford University Press.

Röder, A., & Mühlau, P. (2012). What determines the trust of immigrants in criminal justice institutions in Europe?. *European Journal of Criminology*, 9(4), 370-387.

Sanselme, F. (2007). L'instrumentalisation de la force publique: Ce que l'on demande à la police la nuit. *Socio-logos . Revue de l'Association Française de Sociologie*, <https://doi.org/10.4000/socio-logos.310>.

Schuermans, N. (2020). *Verbinding zoeken in vreedstijd. Over wantrouwen en toenadering tussen jongeren en politie in Nederland. Interview met Sahar Noor*. Online beschikbaar op <https://hannah-arendt.institute/verdiep-je/verbinding-zoeken-in-vreedstijd/> (Laatste bezoek op 11/01/2021)

Schuermans, N., Jans, M., Oosterlynck, S., Vandenabeele, J., Holemans, D. (2017). *Solidariteit in superdiversiteit*. Leuven: Acco.

Schuermans, N., Debruyne, P. (2017). Learning to cope with superdiversity. Place-based solidarities at a (pre-) primary Catholic school in Leuven, Belgium. In Oosterlynck, S., Schuermans, N., Loopmans, M. (Eds.) *Beyond social capital: place, diversity and solidarity* (pp. 33-50). London: Routledge.

Schuermans, N., Schrooten, M. & De Backer, M. (2019). Informele en formele sociaalwerkpraktijken als aankomstinfrastructuur voor nieuwkomers. In Schrooten, M., Thys, R., Debruyne, P. (eds.) *Samenwerking tussen reguliere en informele sociaal werk praktijken*. Brussel: Politeia.

Siebers, H. (2017). What turns migrants into ethnic minorities at work? Factors erecting ethnic boundaries among Dutch police officers. *Sociology*, 51(3), 608-625.

Siebers, H., Mutsaers, P. (2009) *Towards a Contextual Understanding of Ethnic and Racial Boundaries in Organizations: The Case of Dutch Police Officers*. Paper presented at the 6th International Critical Management Studies Conference, Warwick, UK

Spruyt, B., Van Droogenbroeck, F., & Lemblé, H. (2018). *Holocaust, Politie en Mensenrechten: Een onderzoek naar de instroom, ervaringen van deelnemers en impact van de HPM-opleiding van Kazerne Dossin*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel, Onderzoeksgroep TOR.

Statbel (2021). *Nieuwe statistiek over diversiteit naar herkomst in België*. Online beschikbaar op <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/herkomst> (Laatste bezoek op 15 januari 2021)



Statistiek Vlaanderen (2019). *Vertrouwen in instellingen*. Online beschikbaar op https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/vertrouwen-in-instellingen#vlamingen_hebben_meeste_vertrouwen_in_onderwijs_en_politie. (Laatste bezoek op 22/01/2021)

Stuyck, K., Doyen, G., Feys, Y., Noppe, J., Jacques, A., Buysschaert, P. (2018). *Survey Samenleven in Diversiteit 2017*. Brussel: Agentschap Binnenlands Bestuur.

Terpstra, J. (2009). Politiecultuur en politiepraktijken. Empirische en theoretische kanttekeningen bij een kernbegrip. In: G. Meershoek (Ed.). *Politiestudies: terugblik en vooruitzicht. Een bundel essays voor Kees van der Vijver* (pp. 133-152). Dordrecht: SMVP.

Tyler, T., Fagan, J. (2008), Why do people cooperate with the police?, *Ohio Journal of Criminal Law*, 6, p. 231-275.

UNIA (2017). *Jaarverslag Conventie Federale Politie – UNIA Budget 2016*. Brussel: Unia.

UNIA (2018). *Jaarverslag Conventie Federale Politie – UNIA Budget 2017*. Brussel: Unia.

Van Craen, M. (2013). Explaining majority and minority trust in the police. *Justice Quarterly*, 30(6), 1042-1067.

Van Craen, M. (2016). Fair policing from the inside out. In M. Deflem (Ed.), *The politics of policing: Between force and legitimacy* (Vol. 21, pp. 3–19). Bingley: Emerald.

Van Craen, M., Skogan, W. G. (2015). Differences and similarities in the explanation of ethnic minority groups' trust in the police. *European Journal of Criminology*, 12(3), 300-323.

Van Craen, M., Parmentier, S., & Rauschenbach, M. (2017). Good cops, bad cops: why do police officers treat citizens (dis) respectfully? Findings from Belgium. In Oberwittler, D., Roché, S. (Eds.). *Police-citizen relations: A comparative investigation of sources and impediments of legitimacy around the world* (pp. 266-283). Milton Park & New York: Routledge.

Van Damme, A. (2017a). The impact of police contact on trust and police legitimacy in Belgium. *Policing and Society*, 27(2), 205-228.

Van Damme, A. (2017b). *The role of procedural justice in the relationship between the police and citizens*. Unpublished PhD thesis. University of Ghent: Department of Criminology, Penal Law and Social Law.

Van Damme, A. (2017c). How to measure procedurally (un) just behavior during police-citizen interactions. *Policing: An International Journal*, 40(3), p. 587-600.

van der Leun, J. P., & van der Woude, M. A. (2011). Ethnic profiling in the Netherlands? A reflection on expanding preventive powers, ethnic profiling and a changing social and political context. *Policing and Society*, 21(4), 444-455.

van der Leun, J. P., & van der Woude, M. A. (2015). Etnisch profileren in Nederland: wat weten we nou echt? *Het Tijdschrift voor de Politie*, 76(7), p. 23-28.

van der Woude, M. A., van der Leun, J. P., Leupen, A.J., Vrijhoef, R.P.M., Vijverberg, R.D. (2014). *Etnisch profileren in Den Haag? Een verkennend onderzoek naar beslissingen en opvattingen op straat*. Den Haag: Boom.

Van Praet, S. (2020a). *Identificeren en aanpakken van problemen of misbruiken bij politieselectiviteit. Een actieonderzoek naar problematische praktijken en mechanismes van politieselectiviteit in de politiezone Schaarbeek-Evere-Sint-Joost-ten-Node (PolBruNo)*. Brussel: Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie.



Van Praet, S. (2020). *Position paper politionele selectiviteit*. Online beschikbaar op https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Position_Paper_Politionele_Selectiviteit_Unia_-_NL.pdf. (Laatste bezoek op 15/01/2021).

Van Ryckeghem, D., Easton, M. (2002). Politie, cultuur en politiecultuur. In Duhaut, G., Ponsaers, P., Pyl, G. & Van de Sompel, R. (Eds.) *Voor verder onderzoek... Essays over de politie en haar rol in de samenleving* (pp. 271-298). Brussel, Politeia.

Van Ryckeghem, D. (2020). *Diversiteit in de politie: goede praktijken en uitdagingen*. Presentatie op CPS-studiedag CPS-studiedag “Er zijn geen bruine of witte politieambtenaren ... alleen blauwe”! De (on)zin van etnische diversiteit in de politieorganisatie”, te Mechelen op 18 september 2020, Online beschikbaar op <http://www.politiestudies.be/userfiles/Dominique%20Van%20Ryckeghem%20diversiteit%20politie.pdf>. (Laatste bezoek op 20/01/2020)

Vandevoordt, R. (2020). Resisting Bare Life: Civil Solidarity and the Hunt for Illegalized Migrants. *International Migration*, <https://doi.org/10.1111/imig.12715>

Vansina, W. (2021). ‘The Force’ slaagt niet in opdracht: Politiekorps werd niet diverser. Online beschikbaar op <https://www.hln.be/mechelen/the-force-slaagt-niet-in-opdracht-politiekorps-werd-niet-diverser~a71a0396/>. (Laatste bezoek op 16/01/2021)

VRT News (2021). Gearresteerde Ibrahima is aan hartstilstand overleden, blijkt uit autopsie. VRT News. Online beschikbaar op <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/01/14/gearresteerde-ibrahima-is-aan-hartstilstand-overleden-blijkt-uit/>. (Laatste bezoek op 15/01/2021)

Wimmer, A. (2008). Elementary strategies of ethnic boundary making. *Ethnic and Racial Studies*, 31(6), 1025–1055.