

YANA DEMEYERE<sup>a</sup>,  
SOFIE DE KIMPE<sup>b</sup>,  
RUBEN KRAMER<sup>c</sup>,  
LUCAS MELGAÇO<sup>d</sup> &  
JENNEKE CHRISTIAENS<sup>e</sup>

# Een diversiteitsbeleid binnen de politie: wie de f\*ck heeft er iets aan?



*Panopticon*, 42 (4), 332-358  
© 2021 Maklu | ISSN 0771-1409 | Juli 2021

- a Mandaatassistent en doctoraal onderzoeker, Onderzoeksgroep Crime & Society (CRiS), Vakgroep Criminologie, Vrije Universiteit Brussel (corresp.: yana.audrey.demeyere@vub.be)
- b Hoofddocent criminologie, Onderzoeksgroep Crime & Society (CRiS), Vakgroep Criminologie, Vrije Universiteit Brussel
- c Onderzoeker, Onderzoeksgroep Crime & Society (CRiS), Vakgroep Criminologie, Vrije Universiteit Brussel
- d Hoofddocent criminologie, Onderzoeksgroep Crime & Society (CRiS), Vakgroep Criminologie, Vrije Universiteit Brussel
- e Hoogleraar criminologie, Onderzoeksgroep Crime & Society (CRiS), Vakgroep Criminologie, Vrije Universiteit Brussel

## A DIVERSITY POLICY WITHIN THE POLICE: WHO THE F\*CK BENEFITS FROM IT?

We live in a super-diverse society. However, the police do not seem to pick up on the attention for these social developments towards a super-diverse society, which puts them at risk of inefficiency and loss of legitimacy. In an exploratory mixed method study, we examined the situation regarding diversity (policy) among the police in Belgium. The results of our quantitative survey are complemented with insights gained from in-depth interviews with police officers with a migration background. During the interviews, we investigated how this group of police officers experiences and perceives the diversity policy in place today. In addition, we wonder what the use and added value of a diversity policy can be and we initialise a debate on the need for a (super)diversity policy within the Belgian police.

**Keywords:** Diversity policy – (ethnic) diversity – legitimacy

**Kernwoorden:** Diversiteitsbeleid – (etnische) diversiteit – legitimiteit

## 1. INLEIDING

Multiculturaliteit, (super)diversiteit en etniciteit zijn termen die vandaag de dag niet meer weg te denken zijn uit onze maatschappij. Uit zeer recente statistieken van Statbel blijkt dat België alsmaar meer (etnisch-cultureel) divers wordt. Volgens Statbel (z.d.) heeft 32,1% van de inwoners in België een buitenlandse achtergrond<sup>1</sup>. Dat was 10 jaar geleden nog 25,7%. GELDOF (2019) wijst op de transitie naar steeds meer *majority-minority*-steden – dat zijn steden waar de meerderheid van de bevolking een migratie-achtergrond heeft – en een super-diverse samenleving. Hij onderlijnt hiermee de demografische onomkeerbaarheid van de groeiende diversiteit en stelt vast dat de vraag of we die ‘superdiversiteit’<sup>2</sup> (cf. normalisering

1 Buitenlandse achtergrond definieert Statbel als mensen die in België wonen en wiens ouders (of één van zijn/haar ouders) met een andere dan de Belgische nationaliteit in het rijksregister stond.  
2 Volgens GELDOF (2019: 381) “is superdiversiteit een lens om de toenemende complexiteit in onze samenleving beter te kunnen beschrijven en analyseren, maar ook om er gepaste handelingskaders voor te ontwikkelen.”

van diversiteit) *willen*, met de dag aan relevantie verliest (GELDOF, 2019: 378). Volgens hem wordt superdiversiteit het nieuwe normaal en moeten we ons afvragen welke maatschappelijke uitdagingen hiermee gepaard gaan en hoe we daarmee omgaan.

In een wereld van superdiversiteit ontstaan ook uitdagingen voor de politie. Zo wees de #blacklivesmatter beweging op de nood aan meer aandacht voor racisme en de daaruit voortvloeiende criminalisering in het dagelijks politietoedoen. Dichter bij huis rijzen vragen over het bestaan van etnisch profileren en disproportioneel politiegeweld ten aanzien van mensen met een migratieachtergrond (SAUDELLI, 2021; AMNESTY INTERNATIONAL, 2018).

In deze bijdrage vragen we ons af of de aandacht voor deze maatschappelijke ontwikkelingen naar een superdiverse samenleving door de politie wordt opgepikt. Besteedt de politie als organisatie aandacht aan interculturalisering? In een vorig nummer van dit tijdschrift<sup>3</sup> stelt GELDOF (2019) dat de interculturalisering bij politie en justitie opmerkelijk trager verloopt (GELDOF, 2019: 381). Hij merkt op dat de instroom van mensen met een migratieachtergrond bij de politie laag blijft en dat het intern antiracisme- en diversiteitsbeleid nog in zijn kinderschoenen staat (GELDOF, 2019: 383). Dit probleem werd ook aan de kaak gesteld in een themanummer 'Kleur bekennen' van 'De Orde Van De Dag' in 2007. "*Er is grote behoefte aan 'some sense of urgency'. Tot vandaag blijft het antidiscriminatiebeleid op een te laag pitje branden, het lijkt wel een te schuchtere, te aarzelende overheidsopdracht*" (EASTON & PONSAERS, 2007: 7). De vraag rijst of er sindsdien veel veranderd is. Een snelle lectuur van de tekst 'Een visie voor de politie in 2025' vermeldt de uitdaging voor de politie om in de toekomst te kunnen omgaan met de groeiende diversiteit aan nationaliteiten binnen één stad of gemeente (BRUGGEMAN et al., 2014), maar maakt verder weinig duidelijk hoe de politie daar dan een antwoord op moet geven. Ook vinden we nergens concrete beleidsdocumenten die werk maken van een algemeen geïntegreerd politieel (intern)diversiteitsbeleid. In België blijft het onzes inziens onduidelijk of de geïntegreerde politie over een diversiteitsbeleid beschikt en waar zij dan op inzet.

In oktober 2018 startten we een anderhalf-jaar durend mixed-method onderzoek naar de etnische diversiteit binnen de Belgische politie gefinancierd door *Open Society Foundations*<sup>4</sup>. Dit onderzoek stelt drie doelstellingen voorop: (1) in kaart brengen hoe het gesteld is met de (etnische) diversiteit en het diversiteitsbeleid binnen de lokale politie in België; (2) inzicht verwerven in de *lived experiences* van politiemensen met een migratieachtergrond tewerkgesteld binnen de lokale politie betreffende hun rol en functie in het korps; (3) nagaan welke verwachtingen burgers met een migratieachtergrond hebben ten aanzien van deze politiemensen. We begonnen dit onderzoek vanuit de vraag hoe het gesteld is met het huidige diversiteitsbeleid bij de Belgische politie. De maatschappelijke doelstelling van dit project betreft 'stem geven aan politiemensen met een migratieachtergrond' (cf. *Voicing Diversity*) door na te gaan hoe zij het intern diversiteitsbeleid ervaren en tegen welke barrières politiemensen met een migratieachtergrond botsen tijdens hun loopbaan. Dergelijke inzichten vormen handvaten voor de beleidsmakers omdat ze duidelijk maken waar het diversiteitsbeleid schort of waar nood is aan nieuw beleid. Het onderzoek biedt ook meer inzicht in de rol van politieambtenaren met een migratieachtergrond in het diversiteitsbeleid en wat we van hen mogen verwachten.

---

Volgens hem "*geeft het concept superdiversiteit inzicht in de transitie naar een samenleving waarin diversiteit niet langer iets is van minderheden. Het gaat niet langer over de 'uitzonderingen' in etnisch relatief homogene samenlevingen. Superdiversiteit verwijst naar de normalisering van diversiteit, die de regel wordt in de (stedelijke) samenlevingen van de 21ste eeuw*" (Geldof, 2019: 369).

3 Panopticon nr. 5, jrg. 40, 2019.

4 'Voicing Diversity', project granted by Open Society Institute for Europe (2018-2020).

In onderstaand artikel geven we achtereenvolgens een inzicht in de literatuurstudie waarin we op zoek gingen naar het belang van diversiteit voor de politieorganisatie. Vervolgens wordt de methodologie van het mixed-method onderzoek uiteengezet. Hierna worden de bevindingen over het gevoerde diversiteitsbeleid bij de lokale politiekorpsen en de percepties van politiemensen met een migratieachtergrond hierop gepresenteerd.

## 2. HET BELANG VAN ETNISCHE DIVERSITEIT VOOR DE POLITIEORGANISATIE

### 2.1 Nood aan aandacht voor etnische diversiteit

Het onderzoek *Voicing Diversity*, waarop dit artikel is gestoeld, richt zich voornamelijk op cultureel-etnische diversiteit. Uiteraard gaat diversiteit ook over onder andere gender, leeftijd en mensen met beperkingen. Niettemin blijkt dat debatten over de aanwezigheid van etnische diversiteit nog steeds voor heel wat controverse zorgt (Kamercommissie Binnenlandse Zaken, Integraal Verslag, 01/09/2020). Dit is minder het geval wanneer het gaat over gelijkheid van vrouwen en mannen. Een parlementaire vraag (SOORS, 2020) naar de aandacht voor vrouwen bij de politie leert ons dat er in 2013 werk werd gemaakt van een genderactieplan binnen de federale geïntegreerde politie en dat er sindsdien zowel een charter diversiteit als een ‘*gender task force*’ bestaat. Gender was, met andere woorden, al regelmatig het onderwerp van beleid binnen de politieorganisatie. In dat beleid vinden we echter geen informatie of aanwijzingen van het bestaan van een beleid dat specifiek werk maakt van meer etnische diversiteit bij de politie.

Wat de cijfers betreft, hebben we weinig zicht op de diversiteit van de Belgische politie. In wezen weten we zelfs niet exact hoeveel politiemensen met een migratieachtergrond vandaag bij de Belgische politie werken, want daar bestaan geen correcte data over. De cijfers van Agentschap Binnenlands Bestuur (2017: 351) geven ons een beeld van de diversiteit van het personeel van de politiezones met een buitenlandse herkomst. We lezen dat in Vlaanderen slechts 5% van het personeel van de politiezone een buitenlandse herkomst heeft, daar waar dit bij het stadspersoneel toch al 10% is. Dit blijft mager wanneer we zien dat 21% van de bevolking een buitenlandse herkomst heeft. Mogen we daaruit afleiden dat de politie nog steeds een dominant wit korps is?

Duidelijke cijfers over het aantal vrouwen bij de politie zijn er wel. Hoewel in 2019 nog steeds maar 25,7% van het operationeel korps uit vrouwen bestond, hebben we hier wel een duidelijk zicht op aantallen waardoor het probleem ook heel duidelijk wordt gesteld. Over hoeveel vrouwen of mannen een korps beschikt, vinden we netjes terug in de morfologie van de politie (FEDERALE POLITIE, 2020).

Vrouwen kennen een vertegenwoordiging in de politieorganisatie via WOMANPOL. Een soortgelijke vertegenwoordiging zien we via Rainbowcops die de gelijkheid voor seksuele geaardheid opeisen. Opvallend is ook dat politiemensen met een migratieachtergrond in de politieorganisatie geen organisatie of vertegenwoordiging kennen. Zij organiseren zich veeleer in informele netwerken via WhatsApp of andere sociale netwerken, die veel meer onder de publieke radar blijven. De vraag rijst of ze wel nood hebben aan *agency*.

Uit een rapport van het Comité P (2017) is gebleken dat politiemensen met een migratieachtergrond worstelen met problemen van discriminatie en (soms verdoken) racisme. Dit doet vragen rijzen naar de impact van het intern racisme- en discriminatiebeleid aangaande etniciteit. Tot slot wijst internationale literatuur (PHILLIPS & BOWLING, 2003; VAN CRAEN & SKOGAN, 2014) op het gebrek aan legitimiteit van de politie binnen etnische minderheidsgroepen.

Ook hier in België wijzen een aantal onderzoeken op een gevoel van wantrouwen in de politie door etnische minderheden (FRA, 2021; VANCLUYSEN et al., 2011; VAN CRAEN & SKOGAN, 2014; 2015). Onderzoek van ÇANKAYA (2015) verklaart dit wantrouwen onder andere door een gebrek aan diversiteit en diversiteitsbeleid bij de politiediensten.

## 2.2 Legitimiteit en diversiteit

Binnen het strafrechtstelsel is de politie verantwoordelijk voor de ordehandhaving, de veiligheid en de leefbaarheid in de samenleving en vormt ze de toegangspoort tot de strafrechtelijke keten. In die zin speelt ze een heel belangrijke rol bij het bepalen wie wel en niet in de strafrechtelijke keten terecht komt. In de uitoefening van haar politieel mandaat krijgt de politie een bijna exclusief monopolie op legitiem gebruik van geweld toegewezen (TYLER & FAGAN, 2008; VERWEE, 2013). De politie krijgt, naast het leger, als enige maatschappelijke instelling deze uitzonderlijke macht toegewezen, wat haar een grote verantwoordingsplicht geeft. Een belangrijke toetssteen voor die macht is de legitimiteit die ze krijgt van de burger.

In het concept legitimiteit zitten de erkenning en de rechtvaardiging van het gezag vervat (VAN DAMME, 2015). “Een legitieme politie betekent dat het gezag ervan erkent wordt door de burger en tevens het recht om dit gezag af te dwingen en macht te gebruiken” (VAN DAMME, 2014: 122). Wanneer burgers de politie als legitiem percipiëren, gaan ze er van uit dat het politieoptreden moet gerespecteerd en gehoorzaamd worden (HOUGH et al., 2010; MAESSCHALCK, 2019; RICHARD & BRADFORD, 2019; TANKEBE, 2014). Legitimiteit is ook breder dan ‘vertrouwen’ in de politie. Het vertrouwen dat de bevolking heeft in de politie beïnvloedt sterk de werking van de politie. De bevolking heeft de politie nodig, maar de politie heeft ook de bevolking nodig. Zonder de bevolking stuurt de politie blind. Zo is haar werking afhankelijk van de aangiftebereidheid van de bevolking, de informatie die burgers aanleveren voor oplossen van misdrijven, enz. (VERWEE & DEMAREE, 2015). Enkel als burgers de politie vertrouwen zullen ze bereid zijn tot medewerking. De politie heeft er dus alle belang bij om over voldoende legitimiteit te beschikken bij ‘alle’ burgers.

De wijze waarop de burger invulling geeft aan de legitimiteit van de politie is niet bij alle burgers gelijk. Zo geven jongeren bijvoorbeeld een andere invulling aan legitimiteit dan ouderen. BOTTOMS & TANKEBE (2012; 2013) spreken van *audience legitimacy* en stellen dat er evenveel verschillende invullingen kunnen gegeven worden als dat er groepen in de samenleving voorkomen. Het is dus heel moeilijk voor de politie om met al deze verschillende ‘audiences’ rekening te houden (HOUGH et al., 2010). Desondanks mogen we er wel van uitgaan dat een politieorganisatie met haar dienstverlening flexibel kan inspelen op de verwachtingen en noden van de diverse groepen in de samenleving en daarnaast ook een grotere legitimiteit kan verwerven bij de verschillende maatschappelijke groepen. Bovendien heeft een divers korps ook een betere voeling met de diversiteit aan verwachtingen ten aanzien van de rol van de politie in de samenleving.

Door de jaren heen is er al heel wat onderzoek verricht naar het vertrouwen van de burger in de politie. Meer specifiek ging er ook veel aandacht uit naar het vertrouwen van etnische minderheden in deze publieke instelling. Vooral Amerika (BROWN & BENEDICT, 2002) en het Verenigd Koninkrijk (PHILLIPS & BOWLING, 2003; BRADFORD et al., 2009) zijn de voortrekkers van dit soort onderzoek. Hoewel er in Europa (KÄÄRIÄINEN, 2007) en in België (ELCHARDUS & SMITS, 2002; ACKAERT & VAN CRAEN, 2005; VAN CRAEN & ACKAERT, 2008; EASTON et al., 2009; VAN CRAEN, 2012; 2013; VAN DAMME, 2013; VANCLUYSEN et al., 2009; 2011) een aantal studies zijn gevoerd met betrekking tot het vertrouwen en de percepties van etnische minderheden, blijft dit in

vergelijking eerder schaars (VAN CRAEN, 2012). Wat wel duidelijk naar voor komt, is dat de meerderheid van de studies aantoonde dat het vertrouwen van etnische groepen lager ligt dan dat van de autochtone bevolking (voor een overzicht van Amerikaans onderzoek zie DECKER, 1981; BROWN & BENEDICT, 2002; SCHAFER et al., 2003; TYLER, 2005; voor België: VAN CRAEN, 2013; VANCLUYSEN et al., 2009; 2011), iets waar de protesten rond 'Black Lives Matter' anno 2020 ons wereldwijd nogmaals op wijzen. Verklaringen voor een negatief vertrouwen in de politie van etnische minderheden worden gezocht in de relatie en negatieve ervaringen tussen deze twee groepen, gestoeld op een wederzijds wantrouwen (BOWLING et al., 2003; EASTON et al., 2009) en perceptie. Verder dragen ook andere factoren zoals de buurtkenmerken en beeldvorming van gemeenschappen hiertoe bij (EASTON et al., 2009). Zowel de politie als etnisch-culturele minderheden vervallen in het stereotyperen van de ander, wat een negatief beeld van elkaar enkel versterkt.

Daarnaast stelt OAKLEY (2001) vast dat de dienstverlening van de politie niet voldoende afgestemd is op de gevolgen van etnische- en culturele diversiteit in de samenleving. De politie zou niet genoeg onderscheid maken tussen etnische groepen en er zou discriminatie bestaan ten aanzien van de leden van minderheidsgroepen (TYLER & HUO, 2002).

Tot slot moet de politie soms dwang gebruiken om bescherming te bieden, maar dit moet steeds met inachtneming van principes van proportionaliteit en legaliteit (Wet op het Politieambt, 1992, art. 37). In die zin mag het gebruik van geweld nooit disproportioneel zijn. Het disproportioneel gebruik van geweld ten aanzien van bepaalde groepen of in bepaalde buurten kan aanleiding geven tot het in vraag stellen van hun legitimiteit bij die groepen. Indien de politie minder een beroep moet doen op geweld of minder moet verbaliseren, maar veel meer met haar louter symbolische functie haar gezag kan afdwingen of burgers kan aansporen tot gehoorzaamheid, moet ze ook minder tussenkomen of kan ze duurzamer tussenkomen.

Het gebrek aan vertrouwen bij bepaalde etnische groepen wordt ook vaak naar voor geschoven als verklaring voor de gebrekkige instroom van politiemensen met een migratieachtergrond. Volgens een onderzoek in Nederland (Motivaction International, z.d.) hebben mensen met een migratieachtergrond een afkeer van een carrière in het blauw: "56 procent van de ondervraagden geeft aan 'zeker niet' bij de politie te willen werken. Bij autochtonen ligt dat percentage op 31 procent. Het valt op dat het aantal negatief gestemden onder nieuwe Nederlanders twee keer zo groot is als onder autochtonen. Berichten op sociale media als Facebook en Twitter, in combinatie met eigen ervaringen of die van familie en vrienden, zijn bepalend", stellen de onderzoekers.

### 2.3 'Representative bureaucrats' ter versterking van de politieke legitimiteit

Het overlegplatform Op.Recht.Mechelen meldt "een justitie wiens personeelssamenstelling ver af staat van die van de maatschappij, stoot vroeg of laat op legitimiteitsproblemen. Die homogene personeelssamenstelling zorgt ook voor een te beperkte kennis van de onderscheiden socioculturele achtergronden van de rechtzoekenden" (OP.RECHT.MECHELEN, 2017). Dit geldt evenzeer voor politie.

Representatieve bureaucratie veronderstelt dat wanneer het personeelsbestand van een organisatie een afspiegeling vormt van de demografische diversiteit in de samenleving (passieve vertegenwoordiging), dit leidt tot het nastreven van een beleid dat gunstig is voor minderheden (actieve vertegenwoordiging) (HONG, 2020). OAKLEY (2001) geeft echter

aan dat de samenstelling van het politiekorps geen afspiegeling is van de maatschappij, waardoor etnische minderheden zich niet vertegenwoordigd voelen. Hierdoor ontstaat de perceptie dat hun belangen niet ter harte worden genomen. Een politieorganisatie waarin de samenleving zichzelf niet herkent, loopt het risico haar legitimiteit en daarmee haar draagvlak te verliezen. De zichtbare aanwezigheid van politieambtenaren met een etnische origine maakt duidelijk dat de politie van iedereen is. Uit onderzoek van WIESLANDER (2020) wordt duidelijk dat dit discours ook aanwezig is bij politierekruten in Zweden. De auteur stelt dat *“The central subject position here was the police as ‘the representative police’, in which diversity in the police force was valued and seen as a way to acquire legitimacy”* (WIESLANDER, 2020: 879). Een politiekorps dat volledig ‘wit’ is en tewerkgesteld wordt in een multiculturele buurt, zal inboeten aan legitimiteit, zelfs wanneer het professioneel handelt (DE VRIES et al., 2010). Volgens THEOBALD en HAIDER-MARKEL (2008) speelt de symboliek van etniciteit dus een rol. Uit hun onderzoek kwam voort dat minderheidsgroepen de politie meer legitiem achten en hun optreden rechtvaardig ervaren wanneer ze door een politieambtenaar uit een minderheidspopulatie worden aangesproken. Het aanwerven van meer politieambtenaren met een migratieachtergrond zou hier een oplossing kunnen bieden aan de moeilijke relatie tussen beide actoren. HONG (2020) benadrukt met zijn studie het belang om politiemensen met een migratieachtergrond op te nemen in de volledige hiërarchie van een korps.

*“The benefits of representative bureaucracy are greater when ethnic minorities are better represented within the organizations (i.e. average share of minorities is greater), ethnic minorities take upper-level positions, on average, in the hierarchical ladder within the organizations (i.e. average rank is higher), and the position of ethnic minorities is equally spread across different hierarchical ranks (i.e. hierarchical dispersion is higher).”* (HONG, 2020: 18)

Deze auteurs pleiten dus voor een politie die een afspiegeling van de maatschappij vormt. De burger moet zich kunnen herkennen in deze organisatie. De politie probeert dit op te lossen door politieambtenaren met een migratieachtergrond te rekruteren. Andere studies tonen eveneens aan dat de rekrutering van politiemensen met een migratieachtergrond niet enkel bijdraagt tot een visuele representatie, maar ook een meerwaarde kan bieden in het multicultureel en efficiënt handelen van de politie.

#### 2.4 Een diversere organisatie is ook een efficiëntere organisatie

*“Diversity management covers the policies and interventions that organizations develop and implement to bring about the so-called “added value of diversity” in terms of increased legitimacy, creativity, and innovation, and positive employee attitudes and behaviors, which in turn will boost organizational performance.”* (ASHIKALI & GROENEVELD, 2013: 147)

DE VRIES et al. (2010) stellen heel duidelijk dat ook efficiëntie een belangrijke drijfveer kan zijn om meer te investeren in de diversiteit van de politie. Tegenwoordig wordt ze gezien als een bedrijf waar prestaties geleverd en klanten bediend moeten worden. De politie is een dienstverlener zoals CASHMORE (2001) haar beschrijft. In die optiek wordt diversiteit een *business issue*, wat verwijst naar de instrumentele en zakelijke meerwaarde van diversiteit voor het politiewerk (ÇANKAYA, 2011). Hierbij stelt de politie efficiënt politiewerk voorop (POELERT, 2008).

Een diverse politiemacht kan een beter antwoord geven op de uitdagingen van een diverse samenleving. Een aantal studies (DE VRIES et al., 2005; ÇANKAYA, 2015; KLEIJER-KOOL, 2013) geven aan dat gemengde teams beter werken, effectiever zijn en leiden tot meer creativiteit en oplossingsgerichtheid. Een diverse groep verwacht namelijk van elkaar dat er veel wordt gecommuniceerd vanwege hun verschillende ideeën en perspectieven. Hierdoor moedigen de leden elkaar aan om zichzelf te verbeteren en aannames tot in detail te onderzoeken en uit te werken om zo tot een gezamenlijke visie met verschillende invalshoeken te komen. Voor de politie is dat niet anders.

De toegevoegde waarde van de politieambtenaar met een migratieachtergrond wordt vaak omschreven als een *conflictoplosser* in relatie tot etnische minderheidsgroepen (DECKER & KERSTEN, 2015), als een *cultuurexpert* (BROEKHUIZEN et al., 2007), als een *taalexpert* (BROEKHUIZEN et al., 2007; ÇANKAYA, 2011) of als een gemakkelijke toegang tot bepaalde etnische omgevings. Zo kunnen collega's met een migratieachtergrond tips geven over het gebruik van verbale en non-verbale taal tijdens een verhoor van een verdachte met migratieachtergrond (POELERT, 2008). GELDOF (2019: 382) wijst op het belang van anderstaligheid en meertaligheid in de transitie naar een superdiverse samenleving. Hij verwijst hierbij naar een onderzoek van D'HONDT et al. (as cited in GELDOF, 2019: 382) die vaststelde dat gebrekkige interculturele communicatie in rechtbanken vormen van culturalisering of institutioneel racisme kunnen veroorzaken.

Door de werving van politiebeambten met een migratieachtergrond zou de politie beter voorbereid zijn op de multiculturele uitdagingen van de samenleving in de toekomst. De politie ziet deze medewerkers als een manier om multiculturele krachten te creëren en 'bruggenbouwers' te introduceren, die nodig zijn voor effectief politiewerk (ÇANKAYA, 2011). JANSSEN (2015) waarschuwt hierbij wel voor de mogelijke negatieve connotaties die kunnen rijzen wanneer politiemensen met een migratieachtergrond als cultuurexpert naar voor worden geschoven of als vertegenwoordiger van een bepaalde etnische groep worden beschouwd. Het gevaar bestaat dat deze politiemedewerkers worden gereduceerd tot politiemensen voor allochtone burgers of tot gratis tolk waarmee hun functie als *allround professional* tekort wordt gedaan. "Dat is echter niet waar representativiteit als onderbouwing van legitimiteit van het politieapparaat voor staat" concludeert JANSSEN (2015: 192). Ook uit ons onderzoek over de rol van politiemensen met een migratieachtergrond (KRAMER et al., 2021) blijkt dat ze bereid zijn om de rol van bruggenbouwer op te nemen zolang het korps, zowel leidinggevenden als collega's, hen daarin erkent en steunt. Op die manier worden ze niet herleid tot 'privé-flik' en kunnen ze hun multiculturele competenties inzetten ter bevordering van de relatie tussen de burgers en de politie.

Het diversifiëren van de politie met medewerkers met een migratieachtergrond zou dus niet enkel leiden tot een verhoogd vertrouwen en legitimiteit vanuit etnische minderheidsgroepen (DAVIES et al., 2020), maar kan ook bijdragen tot het aanzetten van meerderheidscollega's om niet te handelen naar hun eigen vooroordelen (BJORKELO et al., 2020). De sterke organisatiecultuur en een krachtig socialisatieproces stelt het argument dat politieambtenaren met een multiculturele achtergrond kunnen bijdragen tot het interculturaliseren van de politieorganisatie echter op de proef (HUNOLD, 2015). We zien dat deze factoren bijdragen aan de snelle uitstroom van politiemensen met een migratieachtergrond wat een draaideureffect op gang brengt (HUR, 2012). Om de verworven diversiteit te managen, kan de politie inzetten op een diversiteitsbeleid. Uit onderzoek van ASHIKALI en GROENEVELD (2013) naar diversiteitsmanagement in Nederlandse publieke organisaties blijkt dat diversiteitsmanagement ook een positief effect heeft op de inclusiviteit van de organisatiecultuur.

Tot slot zijn organisaties waar weinig diversiteit aanwezig is, niet alleen inefficiënt, ze dreigen ook sneller te denken in wij-zij-termen en ‘de andere’ sneller als gevaar te aanzien (GELDOF, 2019). Andere onderzoekers wijzen op het gevaar voor het ontstaan van criminaliseringsprocessen. Dat zijn ordeningsprocessen die van individuen die niet passen binnen de heersende en dominante visies op ‘normaliteit’, de zogenaamde *othering*, een politietarget maken (SAUDELLI, 2021). Deze primaire criminalisering (het gedrag strafbaar stellen) en secundaire criminalisering (het optreden tegen strafbaar gedrag) (FIJNAUT, 1990) leidt ertoe dat mensen met een migratieachtergrond vaker terecht komen in de strafrechtsketen.

### 3. METHODOLOGIE

Een studie van de wetenschappelijke literatuur leert ons dat er in België nog maar weinig onderzoek werd verricht naar diversiteit bij de politie. Het is sinds 2008 geleden dat een aantal wetenschappers dit probleem op de politieke agenda hebben geplaatst (EASTON et al., 2008; EASTON et al., 2009). Verder was het evenmin evident om een inzicht te verwerven in het huidige diversiteitsbeleid dat bij de geïntegreerde politie, namelijk de lokale en de federale politie, wordt gevoerd (COMITÉ P, 2017).

#### 3.1 De online enquête

Om een idee te krijgen van het diversiteitsbeleid van de lokale politie richtten we een bevraging in bij alle lokale politiezones van België. Gezien de grootte van de gehele populatie (N=185) – dit zijn al de lokale politiezones – en de korte tijdspanne (4 maanden) waarin het verkennend luik zou plaatsvinden, werd gekozen voor een online vragenlijst. Het verkennend onderzoek verliep in 3 fasen.

In een eerste fase werd een database aangemaakt met de contactgegevens van alle huidige korpschefs. Hiervoor consulteerden we de officiële websites van de lokale politiekorpsen. Indien een mailadres van de korpschef niet online beschikbaar was, namen we telefonisch contact op met de commissariaten. Vervolgens werd de enquête opgesteld in twee talen (Nederlands en Frans) via een eerste literatuurstudie.

In een tweede fase werd de online enquête via e-mailuitnodiging uitgestuurd naar alle 185 lokale politiekorpsen in België (totale populatie). Na een reminder aan de stilzwijgende korpsen sloten we na drie maanden de enquête af. Drie korpsen (1,6%) gaven via mail te kennen dat ze liever niet deelnamen aan de enquête. Er werden geen redenen gegeven voor deze weigering. Van 107 lokale politiezones (57,8%) kregen we nooit antwoord. Uiteindelijk vulden 75 lokale politiezones (40,5%) de enquête in.

Tabel 1 geeft weer hoeveel korpsen er per provincie hebben deelgenomen. In Vlaanderen beschikken we over een respons van 50,5% (54 op 107 korpsen), in Wallonië is dat 23,6% (17 op 72 korpsen) en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 66,7% (4 op 6 korpsen).

Van de bevraagde politiezones (n=75) waren 33,5% van het totale aantal inwoners in 2019 van buitenlandse afkomst.<sup>5</sup> In datzelfde jaar bestond de Belgische bevolking uit 31,4% mensen met een buitenlandse herkomst (Statbel, z.d.). In die zin is het aandeel van mensen met

5 Statbel geeft aan dat personen met een buitenlandse herkomst een heterogene groep vormen. Het betreft zowel personen met de Belgische nationaliteit (waarvan de eerst geregistreerde nationaliteit niet de Belgische was of de eerst geregistreerde nationaliteit van één of beide ouders niet de Belgische nationaliteit betreft) als personen zonder de Belgische nationaliteit.



buitenlandse herkomst bij onze respondenten gelijkaardig aan dat van de totale populatie (N=185).

TABEL 1. OVERZICHT DEELNEMENDE KORPSEN PER PROVINCIE EN HOEVEEL KORPSEN DAARVAN AANGEVEN OVER EEN DIVERSITEITSBELEID TE BESCHIKKEN

Provincie	Totaal korpsen per provincie	Deelnemende korpsen aan survey	% deelname/ provincie	Diversiteits-beleid (N=75)	% diversiteits-beleid (N=75)
Antwerpen	24	13	54,2%	5	38,5%
BHG	6	4	66,7%	1	25,0%
Henegouwen	23	4	17,4%	0	0,0%
Limburg	14	6	42,9%	0	0,0%
Luik	20	4	20,0%	2	50,0%
Luxemburg	6	3	50,0%	1	33,3%
Namen	13	3	23,1%	2	66,7%
Oost-Vlaanderen	27	16	59,3%	6	37,5%
Vlaams-Brabant	23	9	39,1%	0	0,0%
Waals-Brabant	10	3	30,0%	0	0,0%
West-Vlaanderen	19	10	52,6%	0	0,0%
TOTAAL	n=185	N=75	40,5%	17	22,7%

Noot. BHG = Brussels-Hoofdstedelijk-Gewest

In de derde en laatste fase analyseerden we de data in SPSS. Gelet op het delicate onderwerp verrichtten we geen analyse op korpsniveau.

Het blijft belangrijk om de resultaten voorzichtig te interpreteren aangezien het om een exploratief onderzoek gaat. De vragenlijst kent een aantal beperkingen en blijft zeer beschrijvend van aard. Zo vragen we aan de politiezones of ze over een diversiteitsbeleid beschikken, zonder een duidelijke formulering van het concept 'diversiteitsbeleid' te geven. We stelden de vraag open, opdat we inzicht zouden verwerven in de wijze waarop politiezones betekenis geven aan het concept diversiteit. Een nadeel van deze non-operationalisering is echter dat we hierdoor aangewezen zijn op de interpretatie van de respondent (vaak de korpschef, de HR-afdeling of de diversiteitsambtenaar) die de enquête invult. We kunnen dus niet toetsen of dit diversiteitsbeleid daadwerkelijk bestaat en/of het operationeel is in het politiekorps. Met andere woorden, we kunnen niets zeggen over het bestaan van het beleid, noch over de kwaliteit van dat beleid. Hoewel gevraagd werd om beleidsdocumenten aangaande diversiteit door te sturen, is geen enkel korps hierop ingegaan. Een beleidsanalyse van de documenten voorhanden in de politiezones die aangeven over een diversiteitsbeleid te beschikken zou in die zin meer licht op de zaak kunnen werpen. Aangezien het om een exploratief onderzoek gaat, hebben we ervoor gekozen om de resultaten niet te veralgemenen naar de gehele populatie, maar enkel uitspraken te doen over de steekproef. Er zijn namelijk geen indicaties dat de non-respons informatief is. Verder onderzoek zou moeten slagen in de bevraging van de volledige populatie. Op die manier zou onze hypothese dat politiezones die niet gereageerd hebben op de enquête minder waarschijnlijk over een diversiteitsbeleid beschikken, nagegaan kunnen worden. De verworven resultaten worden dan ook als een eerste aanzet beschouwd om de verspreiding van een diversiteitsbeleid binnen de lokale politie van België in kaart te brengen.

### 3.2 De kwalitatieve diepte-interviews

Naast de vragenlijst werden er in het kader van het onderzoeksproject *Voicing Diversity* ook tien (N=10) diepte-interviews van gemiddeld anderhalf uur georganiseerd met politiemensen met een migratieachtergrond. We spraken met drie vrouwen en zeven mannen. Het betrof een gestopte inspecteur (n=1), inspecteurs (n=6), hoofdinspecteurs (n=2) en een lid van het CALog-personeel<sup>6</sup> (n=1). De respondenten (N=10) zijn van Noord-Afrikaanse origine (n=6), Aziatische (n=1), Zuidwest-Europese (n=1), Midden-Europese (n=1) en West-Europese (n=1) afkomst. Politiemensen met een migratieachtergrond kunnen dus niet als één homogene groep beschouwd worden. Er moet ook oog zijn voor de diversiteit binnen de diversiteit.

Politiediensten registreren de etniciteit van hun werknemers niet, waardoor het voor ons niet mogelijk was om de politiemensen met een migratieachtergrond te identificeren en rechtstreeks aan te schrijven, noch een schatting te maken van het percentage mensen met een andere etnisch-culturele herkomst binnen het politiekorps. Het gevolg van een verbod op de registratie van etniciteit is dat de politiediensten de etnische herkomst van de politieambtenaren zelf bepalen op basis van zeer subjectieve variabelen, zoals: naam, huidskleur en godsdienst. Omdat de politiezone ons omwille van privacy redenen de contactgegevens van potentiële respondenten niet kon doorgeven, werd onze oproep via de korpschef naar de rest van het korps toe gecommuniceerd. Hoewel we zelf de inhoud van de boodschap hadden geschreven, hadden we als onderzoekers echter geen zicht op hoe en naar wie deze oproep werd verspreid en hoe die ontvangen werd. Mogelijks is de relatie met en het vertrouwen in leidinggevendenden binnen het politiekorps (zowel positief als negatief) van invloed geweest op de bereidheid tot samenwerking van politiemensen met een andere etnisch-culturele achtergrond.

Aanvankelijk werd slechts één politiedienst<sup>7</sup> bij het onderzoeksproject betrokken. Dit bracht echter nog een ander probleem met zich mee. Op basis van de subjectieve criteria die de korpsleiding hanteerde, bleek dat het aantal personen met een migratie-achtergrond binnen het korps zeer beperkt was. Dit zorgde niet alleen voor een beperkte groep van potentiële respondenten, maar maakte het ook moeilijk om de privacy en anonimiteit van de respondenten te garanderen. Daarom werd besloten om ook andere politiekorpsen bij het onderzoek te betrekken.

We geven mee dat het niet vanzelfsprekend was om politiemensen te vinden die bereid waren mee te werken. Zelfs met de steun van de korpsen en hun leidinggevendenden, traden weinig mensen naar voor. Nog anderen durfden niet te praten, wat opnieuw vragen doet rijzen naar de druk die uitgaat van peers en de zogenaamde politionele zwijgcultuur. Deze vaststelling stemt tot nadenken over de afwezige bereidheid bij deze respondentengroep om te praten over dit onderwerp. Een andere mogelijke verklaring is dat deze groep respondenten geen behoefte hebben in *agency* en daar liever ook ver van weg blijven. Dit noopt in de toekomst tot voorzichtigheid wanneer we deze respondenten willen bevragen.

Door het voeren van deze gesprekken trachtten we inzicht te verwerven in hoe deze politieambtenaren hun rol en functie ervaren, zowel binnen de organisatie als op straat. Daarnaast bevroegen we hun mening over het huidige diversiteitsbeleid. We zochten naar hun percepties en ervaringen over de huidige initiatieven om de diversiteit binnen de politie te

6 Dit is het burgerpersoneel tewerkgesteld binnen de geïntegreerde politie.

7 Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, wordt de naam van dit korps niet vermeld.

verbeteren. We gingen ook na wat volgens hen nodig was om het bestaande diversiteitsbeleid kracht bij te zetten. Deze inzichten op het niveau van de politieambtenaren worden in het resultatenluik van deze bijdrage gekoppeld aan de bevindingen uit de enquête gevoerd op het niveau van de politiekorpsen.

In toekomstig onderzoek kan het interessant zijn om ook in gesprek te gaan met het managementkader betreffende het gevoerde diversiteitsbeleid. Op die manier kan eveneens inzicht verworven worden in de visie achter de gestelde initiatieven.

## 4. RESULTATEN

### 4.1 Diversiteitsbeleid op verschillende beleidsniveaus

Het beleidsdomein 'diversiteit' kent vele verantwoordelijken binnen de Belgische politieorganisatie. Vooreerst is er de federale politie die in het kader van de geïntegreerde werking verantwoordelijk is voor een geïntegreerd *human resources* beleid. De rekrutering, de selectie, de opleiding en het loopbaanbeleid van de geïntegreerde politie behoort tot haar takenpakket. We kunnen verwachten dat er op federaal beleidsniveau nagedacht wordt over de wijze waarop diversiteit vorm kan krijgen binnen de geïntegreerde werking van de politie. Verder is ook de federale Directie van de Middelen en het Beheer (DGR) verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van de federale politie. Tot slot is ook iedere politiezone verantwoordelijk voor haar eigen personeelsbeleid, waardoor er ook op dit niveau een diversiteitsbeleid kan opgemaakt worden. Hiermee is de afstemming van het lokaal personeelsbeleid op de lokale omgeving verzekerd.

Dit betekent heel concreet dat indien we een beeld willen krijgen van het diversiteitsbeleid van de geïntegreerde politie, we zowel het diversiteitsbeleid van de federale politie als van de individuele lokale politiezones moeten bestuderen.

Wat de federale geïntegreerde politiewerking betreft, ondertekende de Commissaris-generaal een conventie met Unia waarbij Unia voorziet in een reeks diversiteitsopleidingen. Het betreft enerzijds een standaardopleiding in de Kazerne Dossin en anderzijds een reeks opleidingen op maat die op vraag van lokale politiezones kunnen georganiseerd worden door Unia. Jaarlijks worden rapporten van deze werkzaamheden gemaakt (Unia, z.d.). Verder vermeldt de website van de federale politie de ondertekening van het handvest diversiteit, waarin de ondertekening van een 'charter voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen, gelijke kansen en diversiteit' wordt voorgesteld (Federale Politie, z.d.). De aandacht is hier dus gevestigd op gender en niet zozeer op etniciteit. In het algemeen stellen we vast dat de federale politie inzake geïntegreerde werking vooral inzet op meer diversiteit in de rekrutering en selectie en meer aandacht voor diversiteit in de vorming, opleiding en training. Binnen het diversiteitsbeleid enkel van toepassing op de federale politie, vinden we voornamelijk aandacht voor diversiteit in de HR-processen, verhogen van kennis en vaardigheden over diversiteit en aandacht voor communicatie (VAN RYCKEGHEM, 2020).

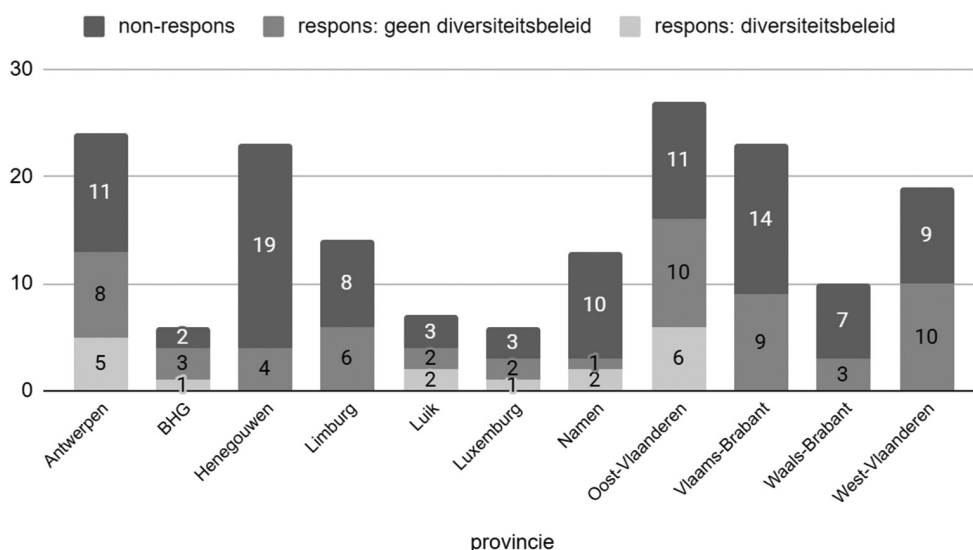
### 4.2 Een foto van het diversiteitsbeleid bij de lokale politie

Uit de enquête blijkt dat 17 op 75 korpsen (22,7%) aangeven over een diversiteitsbeleid te beschikken, wat maakt dat de meerderheid (77,3%) er geen heeft. De voornaamste redenen die hiervoor werden aangehaald, zijn de volgende: (1) Tijdsgebrek en een gebrek aan personeelscapaciteit zorgen ervoor dat verschillende korpsen geen uitgeschreven diversiteitsbeleid

kunnen uitwerken. Een aantal van hen ontwikkelden wel ad hoc initiatieven aangaande diversiteit, bijvoorbeeld een enquête, vrijblijvende vormingen, een bezoek aan de Kazerne Dossin. (2) Gebrek aan demografische samenstelling. Zo geven enkele landelijke politiezones aan geen nood te hebben aan een diversiteitsbeleid aangezien ze weinig in contact komen met personen met een etnische achtergrond. (3) Er is geen nood aan, aangezien ze nog geen klachten hebben ontvangen rond discriminatie. (4) Enkele politiezones trachten positieve discriminatie te vermijden en geen specifiek onderscheid te maken tussen personen.

Het lijkt ons interessant om in de toekomst ook na te gaan wat de motivatie is van de 17 korpsen die wel over een diversiteitsbeleid beschikken. Mogelijks kan er enerzijds sprake zijn van een lokale noodwendigheid of problematiek, anderzijds kan de lokale overheid een diversiteitsbeleid stimuleren of opleggen, waardoor er een diversiteitsbeleid is.

Onderstaande grafiek geeft het aantal politiekorpsen per provincie aan dat heeft gereageerd op onze vragenlijst. Daarnaast toont de grafiek hoeveel korpsen er daarvan aangeven al dan niet over een diversiteitsbeleid te beschikken. Verder geeft Figuur 1 ook aan over hoeveel korpsen we geen informatie ter beschikking hebben (non-respons). De zones die wel over een diversiteitsbeleid beschikken betreffen elf Vlaamse, één Brussels en vijf Waalse korpsen.



FIGUUR 1. OVERZICHT DIVERSITEITSBELEID VAN DE DEELNEMENDE KORPSEN EN NON-RESPONS PER PROVINCIE; STEEKPROEF (N=75), POPULATIE (N=185)

Het diversiteitsbeleid wordt in verschillende soorten documenten neergeschreven, namelijk het zonaal veiligheidsplan van het korps (n=7), een beleidsnota (n=7), een plan van aanpak (n=7), een gewone nota (n=2), de opdrachtenbrief van de korpschef (n=2) of het jaarrapport van de politiezone (n=2). Ongeveer de helft van de korpsen (n=9) met een diversiteitsbeleid heeft dit vervaardigd in één document. De andere korpsen integreren dit in verschillende documenten.

Bij het opstarten en voeren van een diversiteitsbeleid zijn vaak verschillende actoren betrokken van zowel binnen als buiten de politieorganisatie. Een meerderheid (88,2%) van de

korpsen werkt voor de voorbereiding en de uitvoering van hun diversiteitsbeleid samen met **externe partners**. Ze werken daarbij vooral samen met hun lokaal stads- of gemeentebestuur, de Cel Diversiteit van de Federale Politie, Unia en het Agentschap Integratie en Inburgering. Ook andere partners werden aangehaald zoals Amnesty International, middenveldorganisaties, het Centrum voor Volwassenen Onderwijs (CVO) en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). De samenwerking met deze externe partners bestaat veelal uit het uitwisselen van informatie en aanbevelingen voor de uitvoering van het diversiteitsbeleid. Verder staan partners ook in voor de organisatie van opleidingstrajecten en workshops en bieden ze hulp bij de rekrutering en aanwerving van politiemensen of CALog-personeel, alsook in de stages van politieaspiranten.

Vijf politiezones (drie Vlaamse, één Brusselse en één Waalse zone) beschikken over een **Intern Netwerk Diversiteit**. Dat kwam tot stand tussen 2010 en 2016. Dergelijke interne netwerken staan in voor sensibilisering binnen en buiten het korps, de organisatie van opleidingen intern het korps, de interne communicatie met het oog op het creëren van meer draagvlak aangaande diversiteit. Daarnaast dienen ze als aanspreekpunt voor meldingen en klachten inzake discriminatie op de werkvloer. In die laatstgenoemde taak nemen ze ook de rol op van bemiddelaar.

Zeven korpsen (5 Vlaamse en 2 Waalse zones) beschikken over een specifieke **Cel Diversiteit** die vaak na het Intern Netwerk Diversiteit werd opgericht. De cellen werden ingericht tussen 2014 en 2018. Volgens de respondenten fungeert de Cel Diversiteit als een soort waakhond en geeft ze bekendheid aan de 'diversiteitsvisie' van desbetreffende korpsen. De cel stelt zich verantwoordelijk voor het opmaken van het diversiteitsbeleid, uitwerken van diversiteitsprojecten, de communicatie, inrichten van trainingen en opleidingen, netwerking, de ontwikkeling van een diversiteitsbarometer en soms ook de oprichting van een Intern Netwerk Diversiteit. Hoewel het initiatief rond een diversiteitsbeleid *top-down* lijkt te gebeuren, zorgen een Intern Netwerk en Cel Diversiteit ook voor de mogelijkheden om *bottom-up* te werken. We mogen niet uit het oog verliezen voor wie dit diversiteitsbeleid bedoeld is en moeten hun stem meenemen in de totstandkoming en uitwerking van het beleid. Het is dus belangrijk dat er naast initiatief vanuit het management vooral ook *bottom-up* gewerkt kan worden.

Wanneer een korps niet over een Intern Netwerk Diversiteit of Cel Diversiteit beschikt, worden de afdeling Human Resource management, het Departement Nabijheid, de referentieambtenaren, de korpschef en zijn/haar kabinet aangehaald als verantwoordelijken voor het beleidsvoeringsproces aangaande diversiteit. Hun taken hierbij zijn zeer uiteenlopend al worden ze wel steeds een belangrijke rol toebedeeld in het beleidsvoeringsproces, waaronder de agendasetting, de implementatie, de uitvoering en eventueel de evaluatie van het beleid. Concreet staan ze in voor het bespreken van incidenten aangaande diversiteit, het ontwikkelen en meten van concrete beleidsinitiatieven, opvolgen van beleidsnota's en processen, het updaten en vernieuwen van het beleid, coördineren en sensibiliseren, de evaluatie van het personeel en hun profiel; desnoods beschikbare en geadapteerde kandidaten vinden voor bepaalde posten. De taken zijn dus zeer divers en vinden plaats in alle fasen van het beleidsvoeringsproces.

#### 4.3 Wie zijn de doelgroepen en wat zijn de voorziene maatregelen

De korpsen die over een diversiteitsbeleid beschikken, besteden aandacht aan meerdere doelgroepen zoals zichtbaar in Tabel 2. Eén korps uit Oost-Vlaanderen zou met haar diversiteitsbeleid louter inzetten op etnische minderheden.

TABEL 2. BEOOGDE DOELGROEPEN IN KORPSEN MET EEN DIVERSITEITSBELEID; N=17

	Antwerpen (n=5)	Oost-Vlaanderen (n=6)	Luik (n=2)	Luxemburg (n=1)	Namen (n=2)	BHG (n=1)	Totaal (N=17)	Totaal %
Gender	5	5	2	1	2	1	16	94,1%
Leeftijd	5	5	1	0	1	1	13	76,5%
Mensen met een beperking	3	4	2	0	2	1	12	70,6%
Seksuele geaardheid	3	4	2	0	1	1	11	64,7%
Geloof	3	3	1	0	0	1	8	47,1%
Etnische minderheden	4	5	1	0	1	1	12	70,6%
Anders	2	1	0	0	0	0	3	17,6%

Alle zones die over een diversiteitsbeleid beschikken, geven aan in te zetten op de *werving* van hun beoogde doelgroepen. Hoewel de federale politie instaat voor de rekrutering van aspiranten, op een paar lokale uitzonderingen na, willen de lokale korpsen vooral inzetten op sensibilisering en het warm maken van bepaalde doelgroepen voor een job bij de politie. Dit gebeurt door naar hun doelgroepen toe te gaan, te gaan praten in sportclubs en scholen, door aanwezig te zijn op jobbeurzen en door het organiseren van infoavonden. Enkele zones ontwikkelden een begeleidingstraject waarin ze geïnteresseerde kandidaten voorbereiden op de selectieproeven. Sommige politiezones zetten in op gerichte rekruteringscampagnes, maar de aanwerving zelf gebeurt met respect voor neutraliteit en gelijkheid. De juiste man/vrouw op de juiste plaats weerklinkt bij velen als uitgangspunt. Een aantal Franstalige zones geven aan specifiek in te zetten op vrouwen en één politiezone maakt zich sterk dat indien iemand met een handicap zich zou aanbieden, die voorrang zou krijgen.

De meeste korpsen zijn vrij duidelijk over de wijze waarop diversiteit aan bod moet komen in het *loopbaanbeleid*: “*iedereen wordt gelijk gestimuleerd op maat van de noden van de persoon*”, luidt het bij een lokaal korps in Oost-Vlaanderen. We kunnen helaas niet achterhalen wat deze ‘diversiteit op maat’ inhoudt. De criteria die politiezones naar voor schuiven voor het intern promotie- of herplaatsingsbeleid zijn de leeftijd en de gezondheid van de politieambtenaren. Soms kijken ze ook naar zij die promotie het ‘meest zouden verdienen’. De vraag rijst hoe ‘verdienen’ moet worden begrepen. Enkelen geven aan dat ze in de mate van het mogelijke net iets meer rekening houden met diversiteit (zoals gender) om op alle niveaus diversiteit te kunnen waarborgen.

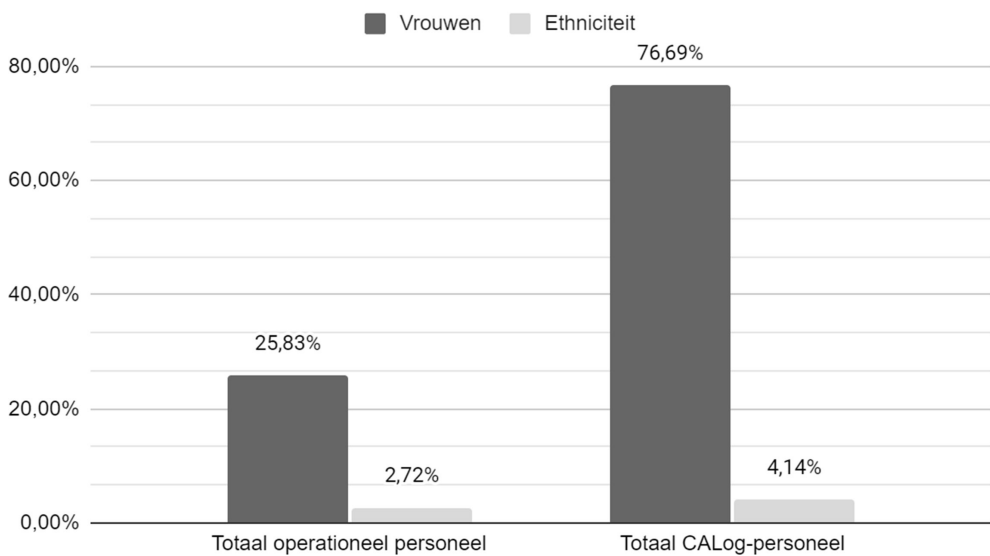
Verder zijn er de *(vervolg)opleidingen en cursussen* die het diversiteitsbeleid invulling moeten geven. Een aantal voorbeelden hiervan zijn een cursus sensibilisering omtrent de gevaren van etnisch profileren, diversiteit, integriteit (holocaust- en dilemmatraining), opleidingen met betrekking tot de racismewet en antidiscriminatiewet en opleidingen omtrent

personen met mentale beperkingen en politieattitudes. Tenslotte geven enkele korpsen aan dat ze zelf diversiteitsprojecten organiseren zoals een veertiendaagse diversiteit of een thematische aanpak op korpsdagen.

#### 4.4 Diversiteit in de morfologie

In een tweede deel van de enquête bevroegen we de politiezones naar de diversiteit van hun **personeelsbestand**. Aangezien één korps het tweede deel van de enquête niet heeft ingevuld, bedraagt de steekproef hier N=74.

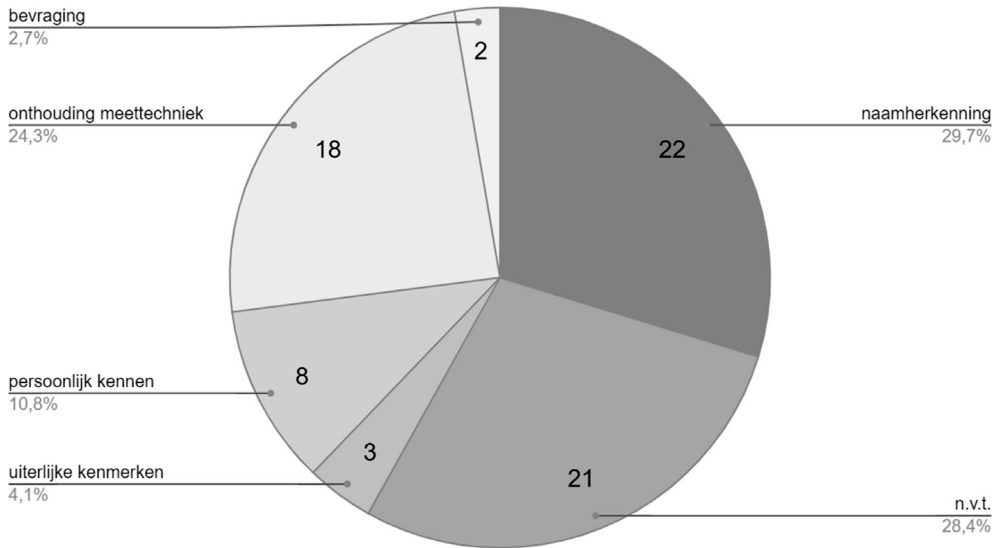
Het totaal aantal personeelsleden uit de enquête (14030,3 voltijds equivalent) bestaat uit 83,2% operationele leden en 16,8% CAlLog-personeel. We telden vervolgens 34,4% vrouwen, 0,43% personeelsleden met een beperking en 3% van de steekproef bestaat uit personeelsleden met een migratieachtergrond. Hoewel vrouwen en personen met een migratieachtergrond vaker tewerkgesteld zijn als operationeel personeel (respectievelijk 62,5% en 76,4%) maakt Figuur 2 duidelijk dat politiemensen met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd zijn binnen het CAlLog-personeel en nog minder vertegenwoordigd zijn binnen het operationele personeel. Dat is in tegenstelling tot vrouwen die als doelgroep wel vertegenwoordigd zijn binnen het totale CAlLog- en operationele personeel.



FIGUUR 2. VERTEGENWOORDIGING ETHNICITEIT EN GENDER TEWERKGESTELD BINNEN HET TOTALE OPERATIONELE EN ADMINISTRATIEVE KADER BINNEN DE BEVRAAGDE KORPSEN; N=74

De percentages over etniciteit benaderen we met enige voorzichtigheid. De korpsen die dergelijke cijfers bijhouden, doen dit namelijk niet op uniforme wijze. Het is daarom heel moeilijk om een correct beeld te schetsen van de migratieachtergrond. Enerzijds omdat de term migratieachtergrond niet overal op dezelfde wijze wordt gedefinieerd. Anderzijds botsten we ook systematisch op de registratiediscussie. In België is het registreren van etniciteit tot op heden verboden (AVG, art. 9: lid 1; Wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens; art. 4 Wet

van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden). Figuur 3 geeft de verschillende meettechnieken weer die de bevroegde korpsen toepassen om toch een indicatie te krijgen van het aantal tewerkgestelde politiemensen met een migratieachtergrond in hun korps. Opmerkelijk is dat verschillende korpsen (n=18) melden over etnische diversiteit binnen het personeelsbestand te beschikken, maar hierbij geen meettechniek willen duiden (onthouding meettechniek).



FIGUUR 3. MEETTECHNIEKEN ETNISCHE DIVERSITEIT BINNEN DE BEVRAAGDE POLITIEKORPSEN; N=74

Als conclusie kan er gesteld worden dat geen enkele van deze methoden 100% betrouwbaar zijn. Dit betekent dat de aangegeven 3% onbetrouwbaar is en bovendien bedroevend laag, zeker in vergelijking met de diversiteit van de huidige bevolkingscijfers. Anderen maken geen onderscheid in diversiteit, zich sterk makend dat ze geen vertrouwen hebben in het effect van positieve discriminatie. Op basis van deze uitspraken stellen we vast dat de politie nood heeft aan meer duiding en omkadering over het verschil tussen positieve actie en positieve discriminatie.

#### 4.5 Geen evaluatie van het diversiteitsbeleid

Uit de enquête komt naar voor dat minder dan de helft (8 van de 17) van de korpsen die aangegeven over een formeel diversiteitsbeleid te beschikken, dit ook effectief evalueren. Indien er een evaluatie plaatsvindt, gebeurt dit voornamelijk door de korpschef of de beleidsverantwoordelijken, maar ook de dienst *human resources* en de zonale veiligheidsraad worden aangehaald. De wijze waarop ze dit beleid evalueren, verschilt van korps tot korps. De meeste politiezones geven aan dat dit gebeurt naar aanleiding van de evaluatie van het zonaal veiligheidsplan of via een voortgangsrapportering. Bij anderen is het minder formeel georganiseerd en gebeurt de evaluatie eerder ad hoc. Een aantal geven aan dat het nog zal opgenomen worden in het mandaat van de korpschef.



## 5. WAT DENKEN DE POLITIEAMBTENAREN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND?

In de methodologie werd reeds aangekaart hoe moeilijk het was om politiemensen met een migratieachtergrond bereid te vinden om met ons in gesprek te gaan. Diegenen die wel deelnamen aan de interviews, zijn kritisch ten aanzien van het beleid. De bekomen resultaten geven een beeld van wat er leeft bij de bevraagde politiemensen met een migratieachtergrond. Dat kan uiteraard verschillen in andere korpsen en tussen mensen met een migratieachtergrond onderling, aangezien zij geen homogene groep vormen.

Hoewel de respondenten aangeven dat binnen de politie de aandacht voor diversiteit de laatste jaren is gegroeid, blijven de resultaten volgens hen negatief. Ze verwijzen naar de negatieve houding van politiemensen tegenover diverse beleidsinitiatieven, zoals bijvoorbeeld diversiteits- en sensitiviteitstrainingen, rekruteringscampagnes en de integratie van diversiteit in de algemene politieopleiding. Daarnaast zijn de meesten onder hen ook niet op de hoogte van wat de genomen diversiteitsinitiatieven inhouden of wat de taken zijn van de Cel Diversiteit, de diversiteitsmanager of het Intern Netwerk Diversiteit.

*“... heel veel mensen komen daar al binnen voor die [diversiteits]opleiding met een bepaald idee dat dat allemaal wel dikke bullshit gaat zijn ... Er zijn wel heel goeie initiatieven en zo, maar bij de meeste mensen gaat da niet helpen.” (Respondent 1)*

*“Ja op zich horen we daar niet zoveel van. Ik weet dat er een diversiteitsmanager is, maar vraag me niet wat dat die doet.” (Respondent 2)*

*“Ik merk daar niks van. Ze willen daar wel iets van maken, maar ik zie geen vooruitgang ... ik weet niet, ik heb het gevoel dat ze hier wel iets willen, maar dat ze wel grondig moeten nadenken voordat ze onderaan beginnen. Ze creëren iets, ze maken dat publiekelijk en dan komt er niks van.” (Respondent 4)*

Hoewel de respondenten pleiten om te blijven investeren in de inzetbaarheid of employability van werknemers (via een opleiding) waarschuwen DOYEN et al. (2002: 28) voor de valkuilen van diversiteitstraining. Wanneer ze onvoldoende diepgaand zijn, “kan het namelijk gebeuren dat men niet verder geraakt dan het benadrukken van stereotypen over de verschillende bevolkingsgroepen”. Om het hokjesdenken te doorbreken en het waarderen van elkaars verschillen te stimuleren, is dit contraproductief. De respondenten geven aan dat de diversiteitsopleidingen veelal betrekking hebben op een cursus Islamologie. Door een constante focus op deze religie, krijgen dit soort diversiteitsinitiatieven een contraproductief effect. Daarom wordt er gevraagd om binnen het thema etnische diversiteit niet op één enkele gemeenschap te focussen.

*“Ik vond dat er veel toegespitst werd naar het Islamitische, dan, want we zijn naar een moskee gegaan. Allez, dah 's... dah 's misschien... pak dat we acht uur, of... of max zestien uur op heel dat jaar les daarover hebben gehad. Misschien zou dat een beetje meer breder getrokken moeten worden, dat ge van alles een beetje meekrijgt.” (Respondent 3)*

*“We hebben zelfs over de Islam, en zo, les gekregen. Ja, dan krijgt ge wel het gevoel van, het draait enkel om Islam op dit moment. En het was het een achter het andere. En dan gaat ge echt de verkeerde reactie creëren bij onszelf, omdat ge zoiets hebt 'maar ja, dat gaat ook over iets anders gekunnen hoor.” (Respondent 6)*

Beide citaten ondersteunen dat het thema etnische diversiteit beter zou vertaald worden naar het concept superdiversiteit dat de *“groeïende verschillen en differentiatie tussen en binnen groepen in een etnisch steeds diversere samenleving”* benadrukt (GELDOF, 2019: 380). Etnische minderheden vormen niet langer een relatief homogene groep waardoor we de diversiteit binnen de diversiteit niet mogen negeren. Diversiteitsbeleid heeft vaak het nobele doel om een omgeving te creëren waarin de extra waarde van politiemensen met een migratieachtergrond optimaal wordt benut. Helaas doet zich vaak het omgekeerde voor. Sinan ÇANKAYA (2011) stelt bijvoorbeeld dat het diversiteitsbeleid de machtsonevenwichtigheid tussen politiemensen met een migratieachtergrond en hun collega's bestendigt. Dit komt omdat er binnen een diversiteitsbeleid soms bepaalde normbeelden worden opgenomen zoals de multiculturele vakman/-vrouw en de bruggenbouwer die botsen tegen de normbeelden van de integere, neutrale en solidaire politieambtenaar. Hoewel een diversiteitsbeleid in essentie naar gelijkheid en integratie streeft, kan het paradoxaal net ongelijkheid in stand houden (ÇANKAYA, 2015; KLEIJER-KOOL, 2013).

Verskillende deelnemers verwezen naar dit dubbelzinnige karakter van het diversiteitsbeleid. Enerzijds tracht het de aanvaarding van (etnische) diversiteit binnen de politieorganisatie te verbeteren, anderzijds benadrukt het net het verschil tussen collega's met een andere etnische origine en diegenen zonder. Dit druist in tegen de wens van de meeste deelnemers om beoordeeld te worden op basis van hun hoedanigheid als politieman of -vrouw. Zo stellen de deelnemers dat maatregelen om meer mensen met een migratieachtergrond te rekruteren (bv. quota), vaak controverserige opwekken bij politieambtenaren. Dergelijke beleidsmaatregelen worden geframed als 'mensen worden aangeworven omwille van hun huidskleur en niet omwille van hun kwaliteiten als 'goede' politieambtenaar'.

*“Wij zaten in een klas met ongeveer een zestal mensen met een migratieachtergrond, maar we merkten al snel dat dat meer om de cijfers ging dan om de inhoud, omdat wij vonden dat het niveau heel laag was van de mensen die toegelaten werden.”* (Respondent 8)

*“Want, als ge... als ge voor zoiets [quota voor mensen met een migratieachtergrond] uw lat lager gaat leggen, omdat ge net anderskleurige of zo d'r in wilt, ja da's ook... (lacht ongemakkelijk) Dah kan niet de bedoeling zijn he. Ik wil als ik langs mijne collega's sta, dat die geselecteerd is op... die wordt bekwaam geacht om de job uit te voeren, dus daarop vertrouw ik. Niet op een quota.”* (Respondent 3)

We zien deze bezorgdheid ook terugkomen in een studie van CASHMORE (2002) waarbij zijn respondenten stellen dat meer kleur rekruteren een vorm van *window dressing* is, een rituele reactie, eerder dan de oprechte wil om intern iets te veranderen. Verder stellen zij zich vragen bij de kwaliteit van nieuwe gekleurde rekruten die zich aandienen naar aanleiding van aanwervingscampagnes gericht op etnische minderheden. De *'unbelievers'*, zoals CASHMORE een deel van zijn respondenten beschrijft, gaan er van uit dat meer kleur geen verandering in de aanpak van het politiewerk teweegbrengt en dat de etnische identiteit ondergeschikt wordt aan de professionele identiteit. We vinden deze *unbelievers* ook terug in de studie van WIESLANDER (2020). HUNOLD beschrijft het als *“the number of migrants working within the police forces is rather a result of individual abilities and motivations of assimilation than of integrating efforts made by the institution.”* (HUNOLD, 2015: 428).

*“Maar een diversiteitsbeleid, die ziet er heel mooi uit op het papier, he: we spreken met die partners, we doen inspanningen om nog meer jongeren te bereiken, om nog meer*

*mensen met een migratieachtergrond [te bereiken] maar vaak is dat gewoon een dekmantel.” (Respondent 8)*

Hoewel politieambtenaren met een migratieachtergrond enerzijds geprezen worden voor hun culturele voordelen, zijn er helaas ook tal van studies (ZEMPI, 2018; ÇANKAYA, 2011; CASHMORE, 2001; PETERSON & UHNOO, 2012; BOLTON & FEAGIN, 2004) die aantonen dat politiemensen met een etnische achtergrond niet gemakkelijk in de groep worden opgenomen en het voorwerp van heel wat vooroordelen uitmaken, zowel op institutioneel als op individueel niveau. Ze hebben vaak te maken met veel uitsluitingsprocessen zoals discriminerende, racistische, seksistische opmerkingen, vaak verborgen in humor. Daarnaast moeten ze zich vaak ook extra bewijzen aan hun witte collega's om te laten zien dat ze zich niet te veel identificeren met de eigen groep en wel degelijk loyaal zijn aan de politieke organisatie (BOOGAARD & ROGGEBAAND, 2009).

*“Dat is eigenlijk erg dat ik dat zeg he, maar ge kunt maar eerlijk zijn. Ik moest de kokosnoot spelen. Ik moest kokosnoot... He, een kokosnoot: wit vanbinnen, bruin van buiten. Heb ik ja-ren moeten spelen. Oké, de schil, daar kunt ge niet naast kijken. Ik zit met een kleurke he. Ik zit met een donker kleurke he. Maar inwendig moest ik mij voordoen, blanc. Zo wit als iets. Net zoals jullie. In mijn denken moest ik denken als jullie.” (Respondent 5)*

*“Ik had zoveel schrik om een kleine misstap te doen. Dus u moet begrijpen, ik ben... ik ben een beginnende politie-inspecteur, ik heb me altijd dubbel moeten bewijzen tijdens de opleiding, ik had een heel goede band met mijn klasgenoten, maar nu zitten wij in de realiteit, zitten wij in een commissariaat en nog altijd moet ik mij dubbel bewijzen en dubbel mij... omkijken, om geen misstap te... want eens je een kleine misstap doet, ja, die rekenen jou af he. Die rekenen jou af. En vooral iemand met een migratieafkomst, he, dan... Dan krijgen ze hun bevestiging waar naartoe dat ze op zoek waren. ... Allez. Ik probeerde mij constant te bewijzen, constant zaken te doen om toch... ja... aanvaard te worden. Daar gaat het eigenlijk om.” (Respondent 10)*

De politiecultuur wordt vaak genoemd als de bron van dergelijke vooroordelen en discriminatoir, tot zelfs racistisch, gedrag (CASHMORE, 2001; REINER, 2010). Etnische minderheden binnen de politie zouden volgens DE HAAS et al. (2007) van mening zijn dat er maar weinig wordt gedaan aan discriminatie binnen het korps en dat zij vaker dan hun autochtone collega's negatiever worden bejegend. Verder geeft deze groep aan dat ze minder of zelfs niet in aanmerking komen voor bepaalde promoties of opleidingen wat de doorstroom verhindert (BROEKHUIZEN et al., 2007). Hoewel medewerkers met een migratieachtergrond dezelfde proeven hebben doorstaan als hun autochtone collega's om zich aan te sluiten bij de politie, hebben ze vaak het gevoel dat ze zich steeds moeten bewijzen *on the job*. Ze hebben het gevoel dat ze moeten aantonen dat zij anders zijn dan het stereotiepe beeld dat de blanke politieagent van de etnische minderheid heeft (BOOGAARD & ROGGEBAAND, 2009). Zij moeten tonen dat ze loyaal zijn aan de politie en niet aan hun etnische groep (ÇANKAYA, 2011).

Een diversiteitsbeleid moet dus niet enkel aandacht schenken aan het visualiseren van (etnische) diversiteit, maar moet ook inzetten op een interne diversiteitsmentaliteit. Om dit in de organisatiecultuur te implementeren, wordt aangeraden om deze aandacht voor diversiteit mee(r) op te nemen in de basisopleiding. Verder moet ook werk gemaakt worden van een intercultureel klimaat en *hidden curriculum* op de politiescholen (BJØRKELO et al., 2020: 23).

*“Daar moet er al opleiding gegeven worden over heel praktische thema’s in het kader van diversiteit. Het moet gegeven worden door de juiste mensen. Het moet een opleidingsprogramma, -pakketje volledig samengesteld zijn in de opleiding.” (Respondent 5)*

Daarnaast wordt ook geopperd om een *zerotolerance* beleid te voeren ten aanzien van racisme om de legitimiteit van het korps en verder ‘de politie’ te waarborgen.

*“Diversiteitsbeleid moet een keiharde vervolgingsbeleid zijn bij racisme binnen het korps. Gewoon keihard. Daar moet ge geen medelijden mee hebben. Politiemensen euhm... geven het voorbeeld, moeten het voorbeeld geven in de maatschappij. Als ge al weet dat ze intern zich racistisch gedragen, weet ge dat het extern, naar het publiek nog veel erger zal zijn. Dus dat is voor mij een volledige zerotolerance. En zerotolerance bedoel ik, altijd systematisch uitgebreid onderzoek. Niet van ‘we zullen het bekijken’. Neen. Systematisch door intern toezicht. Door Comité P... En worden de feiten bewezen, keiharde maatregelen. Zo simpel.” (Respondent 5)*

## 6. CONCLUSIES

In deze bijdrage werd op basis van voorgaande studies uiteengezet wat de meerwaarde en het belang van (etnische) diversiteit kan inhouden voor de politie. Uit de literatuur leiden we af dat een diverse politie efficiënter kan optreden in een multiculturele samenleving. Een zichtbare representatie van minderheidsgroepen in de morfologie van het korps (h)erkent inwoners met een migratieachtergrond als mede-eigenaar van het politiekorps. De politie wordt op die manier ook ‘hun’ politie. Uiteindelijk zal een diverser korps ook het vertrouwen en de legitimiteit van de politie ten goede komen.

In ons onderzoek gingen we op zoek naar de manier waarop cultureel-etnische diversiteit aanwezig is in het diversiteitsbeleid van de lokale politiekorpsen. Hierover kunnen we enkel meedelen dat slechts 2 op 10 van de deelnemende korpsen over een diversiteitsbeleid beschikken. De meeste aandacht gaat naar gender en leeftijd, daarna volgt etniciteit op hetzelfde niveau als mensen met een beperking. Dit noopt tot nadenken over het belang van deze doelgroep in de politieorganisatie. Verder stellen we vast dat er weinig transparantie en eenduidigheid is over de aanwezigheid van cultureel-etnische diversiteit in de lokale politiekorpsen. Onze cijfergegevens suggereren dat de politieorganisatie nog steeds een witte organisatie is. Hoewel bepaalde korpsen ons tot op het cijfer na de komma kunnen vertellen hoeveel vrouwen of mensen met een beperking er werken, geldt dit niet voor de cijfers over het aantal politiemensen met een migratieachtergrond. Nochtans laat de kruispuntdataank toe om etniciteit te registeren in het kader van tewerkstellingsdoeleinden. Amper een handvol steden maken daar gebruik van. Ook een interne bevraging van het personeel behoort tot de mogelijke oplossingen. Aandacht voor etnisch-culturele diversiteit lijkt ons te starten bij het inzicht en de kennis over het fenomeen.

Verder toont de analyse aan dat ongeacht deze positieve aspecten, het gevoerde diversiteitsbeleid vaak oppervlakkig blijft omwille van losse initiatieven zonder structurele verankering en evaluatie hiervan. Hoewel het onderzoek zeer summier is, laat het toch zien hoe versnipperd de bestaande initiatieven zijn. Het structureel verankeren van diversiteit binnen een organisatie impliceert dat er een evaluatie wordt gemaakt van de ondernomen acties. Enkel via evaluatie kan de effectiviteit en de efficiëntie van een beleid gemeten en beoordeeld worden. Het biedt inzicht in de *lessons learned*, de *best practices* en eventuele

verbeter- of aandachtspunten. Het feit dat nog niet de helft van de korpsen haar beleid en de gevoerde acties evalueert en zij die het wel doen dit vaak maar ad hoc laten doorgaan, wekt de indruk dat het 'diversiteitsbeleid' gevoerd door de lokale politiezones eerder een symbolische functie dan wel een veranderingsfunctie vervult. Ongetwijfeld zijn deze korpsen gestart met de beste intenties om een diversiteitsbeleid uit de grond te stampen. In die optiek lijkt de *sense of urgency*, zoals reeds aangekaart in 2008 (cf. supra), om werk te maken van diversiteit, nog niet aanwezig te zijn bij de politiekorpsen. De vraag is dan ook wie iets heeft aan de manier waarop het beleid vandaag gevoerd wordt. De vraag of de overheid duidelijker moet stellen welk diversiteitsbeleid er van de politie verwacht wordt en hoe ze daarop zal afgerekend worden, kan dan ook gesteld worden.

Interviews met politiemensen met een migratieachtergrond bevestigen onze kwantitatieve bevraging. Er lijkt aandacht te zijn voor diversiteit, cultureel-etnische diversiteit in het bijzonder, maar daar is weinig van te merken in de 'outcome'. Ze geven aan dat het bestaande beleid weinig effect heeft. Het wordt niet gedragen door de mensen in de organisatie en veelal gepercipieerd als een verplicht nummer. Hun kritiek richt zich vooral op de wijze waarop het diversiteitsbeleid ingevuld wordt. Het lijkt alsof er vooral een 'witte' invulling wordt gegeven aan wat diversiteit moet zijn. Dat bevestigt ons vermoeden van een gebrek aan expertise op vlak van interculturele competentieontwikkeling. Hierin schuilt het gevaar dat het diversiteitsbeleid veeleer verschillen zal bestendigen in plaats van te zorgen voor een superdiversiteit. Hiervoor waarschuwen ook Sinan ÇANKAYA (2011) en WIESLANDER (2018), en bovendien bevestigen de respondenten dat ook.

Hoewel een diversiteitsbeleid in essentie naar gelijkheid en integratie streeft, kan het paradoxaal net ongelijkheid in stand houden (ÇANKAYA, 2015; KLEIJER-KOOL, 2013). Zo waarschuwt LESLIE (2019) voor een aantal mogelijke onbedoelde negatieve gevolgen. Het inzetten op diversiteitsinitiatieven zou een signaal kunnen geven dat de beoogde doelgroep hulp nodig heeft om succesvol te zijn in de organisatie, waardoor de discriminatie van die doelgroep toeneemt en hun prestaties afnemen. Het resultaat is bijgevolg een negatieve vooruitgang van de diversiteitsdoelstellingen. Een diversiteitsbeleid zou ook de indruk van positieve discriminatie kunnen opwekken bij werknemers die niet tot de doelgroep behoren, wat op zijn beurt weer kan leiden tot een verhoogde discriminatie ten aanzien van de doelgroep door deze werknemers.

Een schoolvoorbeeld is het aanwervingsbeleid. Om meer kleur te brengen in de politieorganisatie zouden we ook meer kleur moeten aanwerven. Indien het diversiteitsbeleid te veel wordt omgevormd tot een doelgroepenbeleid en de aanwervingscampagnes dit te sterk benadrukken, kan de indruk ontstaan dat mensen met een migratieachtergrond bevoordeeld worden in de selectieprocedure. Intern dreigt hier een discours te worden aangewakkerd waarin politiemensen met een migratieachtergrond afgezet worden als 'tweederangsflik'. Daarnaast stelt niemand zich de vraag of mensen met een migratieachtergrond niet benadeeld worden in de selectieprocedure.

De resultaten van dit verkennend onderzoek lijken aan te tonen dat cultureel-etnische diversiteit in het bijzonder, nog steeds geen 'sexy' thema is bij de politie. Indien de politie wil voorbereid zijn op de maatschappelijke uitdagingen die gepaard gaan met de superdiverse samenleving, moet ze dringend werk maken van een gestructureerd en gedragen diversiteitsbeleid. Hierbij vragen we ook aandacht voor etniciteit als doelgroepenbeleid, zeker in majority-minority-steden of gemeenten met een multiculturele omgeving. Het beleid moet zich daarbij bevrijden van het 'wit-denken' en uitgaan van interculturele doelstellingen.

## 7. AANBEVELINGEN

Onze literatuurstudie toont aan dat de politie nood heeft aan een goed geïntegreerd diversiteitsbeleid. Hierbij durven wij voorstellen dat de federale politie, als motor van de geïntegreerde werking, het kader bepaalt en de voorwaarden stelt waaraan een gedegen diversiteitsbeleid dient te voldoen. Het is aan de lokale politiezones om dit op maat van hun politiezone verder invulling te geven.

Dit beleid vraagt een aanpak op verschillende niveaus van het *human resources* beleid. In eerste instantie dient de Belgische politie werk te maken van de registratie van het profiel van haar werknemers. In België wordt in het kader van het tewerkstellingsbeleid de herkomst van werknemers nagegaan. We vragen ons af waarom de politie dit niet kan doen. Registreren hoeveel en welke mensen binnen komen in de organisatie, hoeveel er uitvalen tijdens de selectieprocedure en hoeveel er de organisatie verlaten, biedt namelijk een grondige inkijk in het personeel- en loopbaanbeleid. Dat migratieherkomst daarin wordt meegenomen, moet minstens het onderwerp van debat vormen.

Het gevoerde diversiteitsbeleid moet zowel oog hebben voor meer diversiteit bij de rekrutering en selectie (zoals het verhogen van het aantal werknemers met een migratieachtergrond) als werk maken van het creëren van een inclusief werkklimaat (een focus op politiecultuur). Inzetten op zichtbare diversiteit geeft aan dat de politie van iedereen is en komt de legitimiteit en het vertrouwen in de politie ten goede. Een succesvol diversiteitsbeleid komt echter enkel wanneer er naast aanwerving ook aandacht is voor de organisatiecultuur. Anders dreigen te veel politieambtenaren met een migratieachtergrond na een korte tewerkstelling bij de politie langs de draaideur opnieuw te verdwijnen.

Wat betreft de opleiding zou er meer werk gemaakt moeten worden van diversiteit in de scholen (onderwijzend personeel, *hidden curriculum* en schoolklimaat, ...) en in de cursussen. We benadrukken hierbij dat culturele en etnische diversiteit ook gekenmerkt wordt door verscheidenheid en niet herleid mag worden tot één gemeenschap. Ook hier pleiten we voor meer evaluatie van de kwaliteit van het onderwijs. Dit zou kunnen door diversiteit als een kwaliteitsevaluatiecriterium te implementeren.

Een efficiënt en effectief diversiteitsbeleid gaat gepaard met een gedegen integriteitsbeleid, gekoppeld aan een intern klachtensysteem. Hierbij is het belangrijk dat politieambtenaren op een veilige manier racisme en discriminatie kunnen melden en dat er nadien effectief tegen wordt opgetreden.

Tot slot, ELLEMERS et al. (2018) wijzen erop dat diversiteitsbeleid niet altijd gericht moet zijn op het creëren van zichtbare verschillen (bv. leeftijd, geslacht, etniciteit) maar ook op het omgaan met verschillen (persoonlijkheid, werkervaring en seksuele oriëntatie). In die zin moet er goed nagedacht worden over het toekomstig aanwervingsbeleid waarbij we tijdens het selectieproces ook de interculturele competenties en het reflectief denken meten van politieambtenaren. Diversiteit is dus niet alleen een zaak van meer kleur in het korps maar ook van meer *out of the box* denken in het beleid (EASTON et al., 2008).

## REFERENTIES

- ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING. (2016, 27 april). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN#d1e3362-1-1>
- AMNESTY INTERNATIONAL. (2018). 'Je weet nooit met mensen zoals jij'. *Politiebeleid ter preventie van etnisch profileren in België*. Amnesty International Belgium.
- ANTIRACISMEWET. (1981, 30 juli). [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1981073035&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1981073035&table_name=wet)
- ACKAERT, J., & VAN CRAEN, M. (2005). Onveiligheid en etnische herkomst: de stereotypering voorbij. *Panopticon*, 26(4), 11-29.
- ASHIKALI, T., & GROENEVELD, S. (2015). Diversity Management in Public Organizations and Its Effect on Employees' Affective Commitment. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2), 146-168. <https://doi.org/10.1177/0734371X13511088>
- BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS. (2020, 1 september). *Integraal verslag: Gemeenschappelijke vergadering van de commissie voor Binnenlandse Zaken, Veiligheid, Migratie en Bestuurszaken en de Commissie voor Justitie*. De Kamer. <https://www.dekamer.be/doc/CCRI/pdf/55/ic254.pdf>
- BJØRKELO, B., BYE, H. H., LEIRVIK, M. S., EGGE, M., & GANAPATHY, J. (2020). Diversity in Education and Organization: From Political Aims to Practice in the Norwegian Police Service. *Police Quarterly*, 24(1), 74-103. <https://doi.org/10.1177/1098611120976024>
- BOLTON, K., & FEAGIN, J. R. (2004). *Black in blue: African American police officers and racism*. Routledge.
- BOOGAARD, B., & ROGGEBAAND, C. (2009). Paradoxes of Intersectionality: Theorizing Inequality in the Dutch Police Force through Structure and Agency. *Organization*, 17(1), 53-75. <https://doi.org/10.1177/1350508409350042>
- BOTTOMS, A., & TANKEBE, J. (2012). Beyond Procedural Justice. A Dialogic Approach to Legitimacy in Criminal Justice. *The Journal of Criminal Law & Criminology*, 102(1), 119-170.
- BOTTOMS, A., & TANKEBE, J. (2013). Voice within: Powerholders' perspectives on authority and legitimacy. In J. TANKEBE & A. LIEBLING (Eds.), *Legitimacy and criminal justice: An international exploration* (pp. 60-82). Oxford University Press.
- BOWLING, B., PARMAR, A., & PHILLIPS, C. (2003). Policing ethnic minority communities. In T. NEWBURN (Ed.), *Handbook of policing* (pp. 528-555). Willan Publishing.
- BRADFORD, B., JACKSON, J., & STANKO, E. A. (2009). Contact and confidence: revisiting the impact of public encounters with the police. *Policing and Society*, 19(1), 20-46. <https://doi.org/10.1080/10439460802457594>
- BROEKHUIZEN, J., DRIESSEN, F. M. H. M., & RAVEN, J. (2007). *Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker: op weg naar een volwaardige plaats binnen de politie* (2e ed.). Sdu Uitgevers.
- BROWN, B., & REED BENEDICT, W. (2002). Perceptions of the police. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25(3), 543-580. <https://doi.org/10.1108/13639510210437032>
- BRUGGEMAN, W., ALLAERTS, D., BARBIER, A., CRISPEL, M., DE WITTE, L., EASTON, M., LEMAITRE, A., LOYENS, K., MAESSCHALCK, J., MASSEI, A., MAURER, T., PONSAERS, P., SIMONIS, M., VAN DEN BROECK, M., VAN RYCKEGHEM, D., & WANDERSTEIN, H. (2014). *Een politie in verbinding 'een visie voor de politie in 2025'*. <https://www.law.kuleuven.be/linc/activiteiten/visiepolitie.pdf>
- ÇANKAYA, S. (2011). *Buiten veiliger dan binnen: in- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*. Eburon.
- ÇANKAYA, S. (2015). Professional Anomalies: Diversity Policies Policing Ethnic Minority Police Officers. *European Journal of Policing Studies*, 2(4), 383-404.

- CASHMORE, E. (2001). The experiences of ethnic minority police officers in Britain: under-recruitment and racial profiling in a performance culture. *Ethnic and Racial Studies*, 24(4), 642–659. <https://doi.org/10.1080/01419870120049824>
- CASHMORE, E. (2002). Behind the window dressing: Ethnic minority police perspectives on cultural diversity. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 28(2), 327–341. <https://doi.org/10.1080/13691830220124369>
- DE HAAS, S., ZAAGSMA, M., HÖING, M., VAN BERLO, W., & VANWESENBEECK, I. (2007). *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006*. Eburon.
- DE VRIES, S., VAN DE VEN, C., NUYENS, M., e.a. (2005). *Diversiteit op de werkvloer: hoe werkt dat? Voorbeelden van diversiteitsbeleid in de praktijk*. Goed Werkgeverschap, TNO.
- DE VRIES, S., VAN DER WAL, R., KEIJZER, L., & KOP, N. (2010). *Allochtonen naar de top?! Een onderzoek naar factoren die de doorstroom van allochtone politiemensen bevorderen*. Politieacademie, Lectoraat multicultureel vakmanschap en diversiteit.
- DECKER, C., & KERSTEN, J. (2015). Minority police officers' contribution to police-ethnic minority conflict management. *European Journal of Policing Studies*, 2(4), 461–481.
- DECKER, S. H. (1981). Citizen Attitudes Toward the Police: A Review of Past Findings and Suggestions for Future Policy. *Journal of Police Science and Administration*, 9, 80–87.
- DOYEN, G., JANSSENS, M., & LAMBERTS, M. (2002). *Diversiteitsmanagement in de praktijk*. [https://werk.be/sites/default/files/VIONA\\_oo\\_RPT\\_IntegratieInHetKwadraat\\_deelrapport2.pdf](https://werk.be/sites/default/files/VIONA_oo_RPT_IntegratieInHetKwadraat_deelrapport2.pdf)
- DAVIES, T., BRADFORD, B., YESBERG, J. A., & PÖSCH, K. (2020). Visibly better? Testing the effect of ethnic appearance on citizen perceptions of the police. *Policing and Society*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/10439463.2020.1853124>
- EASTON, M., & PONSAAERS, P. (2007). *Kleur bekennen: de rol van politie en justitie in de aanpak van discriminatie*. Kluwer.
- EASTON, M., PONSAAERS, P., DEMARÉE, C., VANDEVOORDE, N., ENHUS, E., ELFFERS, H., & MOOR, L. G. (2009). *Multiple Community Policing: Hoezo?*. Academia Press.
- EASTON, M., PONSAAERS, P., TANGE, C., DELFORGE, G., & ROEGIERS, N. (2008). *Out of the box: een boek om te kleuren en te denken over interculturaliteit en politie*. Diversiteit in diversiteit. Politeia.
- ELCHARDUS, M., & SMITS, W. (2002). *Anatomie en oorzaken van het wantrouwen*. VUB Press.
- ELLEMERS, N., SAHIN, O., JANSEN, W. S., & VAN DER TOORN, J. (2018). Naar effectief diversiteitsbeleid: het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk. *Gedrag en Organisatie*, 31(4), 409–428. [https://www.researchgate.net/publication/329218317\\_Naar\\_effectief\\_diversiteitsbeleid\\_het\\_bouwen\\_van\\_bruggen\\_tussen\\_wetenschap\\_en\\_praktijk](https://www.researchgate.net/publication/329218317_Naar_effectief_diversiteitsbeleid_het_bouwen_van_bruggen_tussen_wetenschap_en_praktijk)
- FEDERALE POLITIE. (z.d.). *Handvest diversiteit*. <https://www.politie.be/5998/nl/over-ons/federale-politie/handvest-diversiteit>
- FIJNAUT, C. J. C. F. (1990). Politie en criminalisering. *Stigmatisering en strafrecht*, 6, 81–86. <https://hdl.handle.net/1887/73313>
- EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA). (2021). *Your Rights Matter: Police Stops. Fundamental Rights Survey*. Publication Office of the European Union.
- GELDOF, D. (2019). De transitie naar superdiversiteit en majorityminority-cities. Over de nood aan interculturalisering van politie en justitie. *Panopticon*, 40(5), 368–387.
- HONG, S. (2020). Representative bureaucracy and hierarchy: interactions among leadership, middle-level, and street-level bureaucracy. *Public Management Review*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1743346>
- HOUGH, M., JACKSON, J., BRADFORD, B., MYHILL, A., & QUINTON, P. (2010). Procedural Justice, Trust, and Institutional Legitimacy. *Policing*, 4(3), 203–210. doi:10.1093/policing/paq027
- HUNOLD, D. (2015). Ethnic Minority Recruitment and Policing Ethnically Diverse Neighbourhoods in Germany. *European Journal of Policing Studies*, 2(4), 422–441.



- HUR, Y. (2012). Racial diversity, is it a blessing to an organization? Examining its organizational consequences in municipal police departments. *International Review of Administrative Sciences*, 79(1), 149–164. <https://doi.org/10.1177/0020852312467613>
- JACKSON, J., & BRADFORD, B. (2010). Police Legitimacy: A Conceptual Review. *SSRN Electronic Journal*, 1–9. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1684507>
- JANSSEN, J. (2015). Bont én blauw: Over de vraag naar de relevantie van de etnische achtergrond van politieambtenaren. In L. G. MOOR, J. JANSSEN, M. EASTON, & A. VERHAGE (Eds.), *Cahiers Politiestudies. Ethnic profiling en interne diversiteit bij de politie* (pp. 183–199). Maklu.
- KÄÄRIÄINEN, J. T. (2007). Trust in the Police in 16 European Countries: A Multilevel Analysis. *European Journal of Criminology*, 4(4), 409–435.
- KLEIJER-KOOL, L. (2013). *Multicultureel politiewerk*. Boom Lemma Uitgevers.
- KRAMER, R., DEMEYERE, Y., DE KIMPE, S., MELGAÇO, L., & CHRISTIAENS, J. (2021, nog niet gepubliceerd). *Final report: Voicing Diversity*. <https://researchportal.vub.be/en/publications/final-report-voicing-diversity>
- LESLIE, L. M. (2019). Diversity Initiative Effectiveness: A Typological Theory of Unintended Consequences. *Academy of Management Review*, 44(3), 538–563. <https://doi.org/10.5465/amr.2017.0087>
- MAESSCHALCK, J. (2019). Creatief met complementariteiten, contradicties en onhaalbaarheden. Een verkenning van vier wegen naar een betere politiezorg. In J. NOPPE, A. VERHAGE, K. VAN DE VIJVER, & E. KOLTHOFF (Eds.), *Cahiers Politiestudies: Politie en legitimiteit* (pp. 13–30). Gompel & Svacina.
- MOTIVACTION INTERNATIONAL. (z.d.). *Met spoed gezocht: Allochtone agent*. Motivaction. Insights and strategy. <https://www.motivaction.nl/kennisplatform/nieuws-en-persberichten/met-spoed-gezocht-allochtone-agent>
- OAKLEY, R. (2001). Building police-community partnerships: UK and European experience. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.554.6457&rep=rep1&type=pdf>
- OP.RECHT.MECHELEN. (2017, 23 mei). *Op.Recht.Mechelen. Groenboek. 15 voorstellen voor een betere Justitie*. <http://www.rechtbankeerstaanlegantwerpen.be/images/folders/groenboek.pdf>
- SOORS, J. (2020, 20 maart). *Schriftelijke Parlementaire Vraag 0374*. [www.dekamer.be](http://www.dekamer.be). <https://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=qrva&language=nl&cfm=qrvaXml.cfm?legislat=55&dossierID=55-Bo14-1120-0374-2019202002185.xml>
- PETERSON, A., & UHNOO, S. (2012). Trials of loyalty: Ethnic minority police officers as ‘outsiders’ within a greedy institution. *European Journal of Criminology*, 9(4), 354–369. <https://doi.org/10.1177/1477370812447266>
- PHILLIPS, C., & BOWLING, B. (2003). Racism, Ethnicity and Criminology. Developing Minority Perspectives. *British Journal of Criminology*, 43(2), 269–290. <https://doi.org/10.1093/bjc/43.2.269>
- POELERT, B. (2008). Multicultureel Vakmanschap: Professionalisering in een veranderende samenleving. *Het Tijdschrift voor de Politie*, 3, 4–8.
- REINER, R. (2010). *The Politics of the Police* (4e ed.). Oxford University Press.
- RICHARD, M., & BRADFORD, B. (2019). The anatomy of police legitimacy: Dialogue, power and procedural justice. *Theoretical Criminology, Online first*.
- SAUDELLI, I. (2021). *Mag ik uw identiteitskaart zien?. Een kwalitatief onderzoek naar identiteitscontroles uitgevoerd door de Belgische lokale politie*. VUB Press.
- SCHAFFER, J. A., HUEBNER, B. M., & BYNUM, T. S. (2003). Citizen Perceptions of Police Services: Race, Neighborhood Context, and Community Policing. *Police Quarterly*, 6(4), 440–468. <https://doi.org/10.1177/1098611102250459>
- STATBEL. (z.d.). *Publicaties & Statistieken*. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/herkomst#news>

- UNIA. (z.d.). <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken>
- TANKEBE, J. (2013). Viewing Things Differently: The Dimensions of Public Perceptions of Police Legitimacy. *Criminology*, 51(1), 103-135. doi:10.1111/j.1745-9125.2012.00291.x
- TANKEBE, J. (2014). Police legitimacy. In M. REISIG, & R. KANE (Eds.), *The Oxford handbook of police and policing* (pp. 238-259). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199843886.013.017>
- THEOBALD, N. A., & HAIDER-MARKEL, D. P. (2008). Race, Bureaucracy, and Symbolic Representation: Interactions between Citizens and Police. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(2), 409-426. <https://doi.org/10.1093/jopart/mun006>
- TYLER, T.R. (2005) Policing in black and white: Ethnic group differences in trust and confidence in the police. *Police Quarterly*, 8, 322-342.
- TYLER, T.R., & FAGAN, J. (2008) Legitimacy and cooperation: Why do people help the police fight crime in their communities?. *Ohio State Journal of Criminal Law*, 6, 231-275.
- TYLER, T.R., & HUO, Y.J. (2002). *Trust in the Law*. Russell Sage.
- VAN CRAEN, M. (2012). Determinants of Ethnic Minority Confidence in the Police. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38(7), 1029-1047. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2012.681447>
- VAN CRAEN, M. (2013). Explaining Majority and Minority Trust in the Police. *Justice Quarterly*, 30(6), 1042-1067. <https://doi.org/10.1080/07418825.2011.649295>
- VAN CRAEN, M., & ACKAERT, J. (2008). Het vertrouwen van allochtonen en autochtonen in de politie: geen zwart-wit verhaal in Genk en Houthalen-Helchteren. *Panopticon*, 29(6), 7-27.
- VAN CRAEN, M., & SKOGAN, W. G. (2014). Trust in the Belgian police: The importance of responsiveness. *European Journal of Criminology*, 12(2), 129-150. <https://doi.org/10.1177/1477370814543156>
- 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 DAMME, A. (2013). The roots and routes to compliance and citizens' cooperation with the Belgian police. *European Journal of Policing Studies*, 1(1), 39-62.
- VAN DAMME, A. (2014). Vertrouwen winnen of gezag afdwingen? *Cahiers Politiestudies*, 31, 121-140.
- VAN DAMME, A. (2015). The impact of police contact on trust and police legitimacy in Belgium. *Policing and Society*, 27(2), 205-228. doi:10.1080/10439463.2015.1045510
- VAN RYCKHEM, D. (2020). *Diversiteit in de politie: goede praktijken en uitdagingen* (presentatie studiedag: "Er zijn geen bruine of witte politieambtenaren ... alleen blauwe"! De (on)zin van een etnische diversiteit in de politieorganisatie). Centrum voor Politiestudies. (<http://www.politiestudies.be/userfiles/Dominique%20Van%20Ryckeghem%20diversiteit%20politie.pdf>)
- VANCLUYSEN, K., VAN CRAEN, M., & ACKAERT, J. (2009). *Gekleurde steden: autochtonen en allochtonen over samenleven*. Vanden Broele.
- VANCLUYSEN, K., VAN CRAEN, M., & ACKAERT, J. (2011). The perception of neighborhood disorder in flemish Belgium: differences between ethnic majority and minority group members and bearing on fear of crime. *Journal on Community Psychology*, 39, 31-50.
- VAST COMITÉ VAN TOEZICHT OP DE POLITIEDIENSTEN. (2017). *Toezichtsonderzoek Antiracisme- en antidiscriminatiebeleid binnen een diversiteitsbeleid: Eerste en tweede luik* (Nr. 66335/2014). [https://comitep.be/document/onderzoeksrapporten/2017-05-04\\_antiracisme\\_antidiscriminatie\\_1\\_2.pdf](https://comitep.be/document/onderzoeksrapporten/2017-05-04_antiracisme_antidiscriminatie_1_2.pdf)
- VERWEE, I. (2013). *De politierol bekeken door de bril van de burger. Een caleidoscoop verwachtingen en betekenissen*. (Reeks Politiestudies; Vol. 4). Maklu.
- VERWEE, I., & DEMAREE, C. (2015). Hoofdstuk 3: De relatie bevolking politie. In E. ENHUS (Ed.), *Reader politionele organisatie en beleid* (pp. 1-53). Vrije Universiteit Brussel.

- Wet betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens. (2018, 30 juli). [https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2018/09/05\\_1.pdf#Page10](https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2018/09/05_1.pdf#Page10)
- Wet op het Politieambt. (1992, 5 augustus). [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg\\_2.pl?language=nl&nm=1992000606&la=N](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=1992000606&la=N)
- WIESLANDER, M. (2018). Marginalised voices in the inclusive recruitment discourse: a dilemma of inclusion/exclusion in the (Swedish) police. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 9(1), 61–77. <https://doi.org/10.3384/rela.2000-7426.rela9106>
- WIESLANDER, M. (2020). Controversial diversity: Diversity discourses and dilemmas among Swedish police recruits. *Policing and Society*, 30(8), 873–889. <https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1611818>
- ZEMPI, I. (2018). 'Looking back, I wouldn't join up again': The lived experiences of police officers as victims of bias and prejudice perpetrated by fellow staff within an English police force. *Police Practice and Research*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/15614263.2018.1525381>