

## AVIS OFFICIELS — OFFICIELE BERICHTEN

## SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2013/00521]

**19 JUILLET 2013. — Circulaire ministérielle GPI 74. — La promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police**

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres,  
 A Mesdames et Messieurs les Présidents des Collèges de police,  
 A Mesdames et Messieurs les Chefs de corps de la police locale,  
 A Mesdames et Messieurs les Directeurs des académies et écoles de police,  
 A Madame la Commissaire générale de la police fédérale,  
 A Monsieur l'Inspecteur général de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale,  
 A Messieurs les Directeurs généraux de la police fédérale,  
 A Mesdames et Messieurs les Directeurs de la police fédérale,  
 A Monsieur le Président de la Commission permanente de la police locale,  
 A Monsieur le Président de la Commission de déontologie,  
 A Monsieur le Président du Conseil fédéral de police,  
 A Monsieur le Président du Conseil consultatif des bourgmestres,  
 Pour information :  
 A Monsieur le Directeur général du Secrétariat administratif et technique,  
 A Monsieur le Directeur général de la Direction générale Sécurité et Prévention,  
 Madame, Monsieur le Bourgmestre,  
 Madame, Monsieur le Président,  
 Madame, Monsieur le Chef de corps,  
 Madame, Monsieur le Directeur de l'académie ou de l'école de police,  
 Madame la Commissaire générale,  
 Monsieur l'Inspecteur général,  
 Monsieur le Directeur général,  
 Madame, Monsieur le Directeur,  
 Mesdames et Messieurs,

## I. Introduction

Le 7 mars 2012, s'est tenu dans l'enceinte du Sénat un séminaire consacré au thème 'Les femmes à la police'. Il ressort des nombreux témoignages apportés lors de cet événement que le parcours d'une femme au sein des services de police rencontre différents obstacles et que, malgré les nombreux efforts déjà déployés pour promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, le nombre de femmes occupant des fonctions à hautes responsabilités reste encore assez faible.

Soucieuse de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et pour atteindre un équilibre à ce niveau, j'ai décidé de constituer au sein des services de police une Task Force Genre. Cette Task Force a été chargée de proposer des mesures selon trois axes :

- le soutien au parcours professionnel de toutes les femmes et en particulier à celui des hauts potentiels;
- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée;
- l'implémentation du gendermainstreaming et du genderbudgeting (en vertu de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, *Moniteur belge* du 13 février 2007).

Les mesures proposées par la Task Force ont été coulées dans un plan d'action dynamique car il est appelé à être complété au fil du temps et en fonction des circonstances concrètes.

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2013/00521]

**19 JULI 2013. — Ministeriële omzendbrief GPI 74. — De bevordering van de gelijke kansen van mannen en vrouwen binnen de politiediensten**

Aan de dames en heren Burgemeesters,  
 Aan de dames en heren Voorzitters van de Politiecolleges,  
 Aan de dames en heren Korpschefs van de lokale politie,  
 Aan de dames en heren Directeurs van de academies en politiescholen,  
 Aan mevrouw de Commissaris-generaal van de federale politie,  
 Aan de heer Inspecteur-generaal van de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie,  
 Aan de heren Directeurs-generaal van de federale politie,  
 Aan de dames en heren Directeurs van de federale politie,  
 Aan de heer Voorzitter van de vaste Commissie van de lokale politie,  
 Aan de heer Voorzitter van de deontologische Commissie,  
 Aan de heer Voorzitter van de federale Politieraad,  
 Aan de heer Voorzitter van de Adviesraad van burgemeesters,  
 Ter kennisgeving :  
 Aan de heer Directeur-generaal van het administratief-technisch Secretariaat,  
 Aan de heer Directeur-generaal van de Algemene Directie Veiligheid en Preventie,  
 Mevrouw, Mijnheer de Burgemeester,  
 Mevrouw, Mijnheer de Voorzitter,  
 Mevrouw, Mijnheer de Korpschef,  
 Mevrouw, Mijnheer de Directeur van de academie of politieschool,  
 Mevrouw de Commissaris-generaal,  
 Mijnheer de Inspecteur-generaal,  
 Mijnheer de Directeur-generaal,  
 Mevrouw, Mijnheer de Directeur,  
 Dames en Heren,

## I. Inleiding

Op 7 maart 2012 vond in de Senaat een seminarie plaats over het thema 'Vrouwen en politie'. Tijdens dit evenement kwamen talrijke getuigenissen aan bod. Uit deze getuigenissen blijkt dat het parcours van een vrouw binnen de politie verschillende hindernissen kent en dat, ondanks de vele inspanningen die reeds werden geleverd om de gelijke kansen van mannen en vrouwen te bevorderen, het aantal vrouwen in functies met grote verantwoordelijkheid nog steeds klein is.

Vanuit mijn bezorgdheid om de gelijke kansen van mannen en vrouwen te bevorderen en om op dit vlak een evenwicht te bereiken, heb ik besloten binnen de politie een Task Force Gender op te richten. Deze Task Force werd belast met het uitwerken van maatregelen op drie assen :

- de ondersteuning van het loopbaanparcours van vrouwen in het algemeen en van high potentials in het bijzonder;
- de verzoening tussen de carrière en het privéleven;
- de implementatie van gendermainstreaming en genderbudgeting (conform de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehadt en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van federale beleidslijnen, *Belgisch Staatsblad* van 13 februari 2007).

De voorgestelde maatregelen van de Task Force zijn gebundeld in een dynamisch actieplan dat in de toekomst zal worden aangevuld in functie van concrete omstandigheden.

Je sollicite la collaboration de tous les services de la police fédérale et de tous les chefs de corps de la police locale pour exécuter ce plan d'action dont vous trouverez un exemplaire en annexe.

Je compte sur l'implication de chacune et chacun à quelque niveau que ce soit et dans le cadre de ses compétences, pour mettre en œuvre ce plan d'action.

Le plan d'action prévoit entre autres qu'un certain nombre de dispositions légales et réglementaires relatives au statut soient adaptées. Dans l'attente de ces adaptations, je donne déjà via la présente circulaire quelques directives. Ces directives sont applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des modifications devant être apportées à certaines dispositions statutaires.

## II. Directives

Hors les cas où les textes statutaires ne le permettent pas actuellement, je demande qu'au sein des services de police et des organes externes, les commissions (de déontologie, de sélection, de délibération, d'évaluation, ...), les comités (de direction, ...), les conseils, les jury's (d'exams, ...), les groupes de travail nationaux, ... soient composés de personnes des deux sexes avec pour objectif de tendre vers la présence d'au moins un tiers de l'un ou de l'autre sexe tout en privilégiant le critère « compétence ».

Les autorités qui proposent à la désignation des personnes en vue de participer à ces organes respecteront également ces mêmes principes.

Dans ce contexte,

- dans chaque corps de police (zone de police et police fédérale), la fonctionnalité de « Coordination en approche intégrée de genre » s'inspirant des principes énumérés dans l'arrêté royal du 26 janvier 2010 (1) applicable au sein de la fonction publique sera créée. Cette fonctionnalité vise à prendre en considération la notion « genre » lors de prises de décision de tout type et à vérifier si c'est bien le cas dans la pratique. Celle-ci comportera notamment le screening de réglementation des processus actuels et futurs (entre autres recrutement, mobilité, ...);

- tous les membres du personnel de la police intégrée signeront la Charte de la diversité et de l'égalité des chances individuelle et la Commissaire générale et chaque Chef de corps de la police locale signeront la Charte de la diversité et de l'égalité des chances pour le management.

J'invite également les mandataires à consacrer un point de leur prochaine lettre de mission à la diversité et à l'égalité des chances.

Par ailleurs, pour pouvoir élaborer une politique en matière de genre, il est nécessaire de disposer d'une vue claire et précise de la situation. La transmission de statistiques est ici un élément important. Dès lors, chaque chef de corps de la police locale communiquera au Service « Appui à la politique » de la Direction générale de l'appui et de la gestion de la police fédérale, via le questionnaire morphologique, toutes les données statistiques réparties par genre dans ce questionnaire.

Au préalable, chaque zone de police aura fait, dans son système d'enregistrement, une distinction par genre pour toutes les données.

Enfin, je me tiendrai informée, chaque année, des actions menées pour réaliser le plan d'action précité.

(1) Arrêté royal du 26 janvier 2010 fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement d'un groupe interdépartemental de coordination ainsi que le niveau de qualifications minimales de ses membres en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (*Moniteur belge* du 8 février 2010).

La Vice-Première Ministre  
et Ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances,  
Mme J. MILQUET

Ik verwacht dat alle diensten van de federale politie en alle korpschefs van de lokale politie hun medewerking verlenen aan de uitvoering van dit actieplan, waarvan u een exemplaar terugvindt in bijlage.

Ik reken op de medewerking van iedereen om, ongeacht haar/zijn niveau en binnen het raam van haar/zijn bevoegdheden, dit actieplan uit te voeren.

Het actieplan voorziet onder meer dat een aantal wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot het statuut zullen worden aangepast. In afwachting van deze aanpassingen geef ik via deze ministeriële omzendbrief reeds enkele richtlijnen. Deze richtlijnen zijn van toepassing tot de nodige aanpassingen van de statutaire regelgeving zijn doorgevoerd.

## II. Richtlijnen

Behalve de gevallen waarin de statutaire teksten dit op dit moment niet toelaten, vraag ik dat binnen de politiediensten en de externe organen, de commissies (deontologische commissie, selectiecommissies, evaluatiecommissies,...), de raden, de jury's (examenjury's, ...), de nationale werkgroepen, ... worden samengesteld uit personen van de beide geslachten, met als streefdoel de aanwezigheid van ten minste één derde van de leden van het ene of het andere geslacht, zonder het criterium « competentie » uit het oog te verliezen.

De overheden die personen voordragen ter aanwijzing met het oog op deelname aan deze organen, zullen eveneens deze principes respecteren.

In deze context,

- zal in elk politiekorps (politiezone en federale politie) de functionaliteit van « Coördinatie inzake geïntegreerde aanpak van gender », gebaseerd op de principes uit het koninklijk besluit van 26 januari 2010 (1) dat van toepassing is in het openbare ambt, gecreëerd worden. Deze functionaliteit strekt er toe om de notie « gender » in rekening te brengen bij elke besluitvorming alsmede om dit in de praktijk op te volgen. Deze functionaliteit zal ondermeer de screening van de regelgeving van de huidige en toekomstige processen (onder andere rekrutering, mobiliteit, ...) omvatten;

- wordt het individuele Charter diversiteit en gelijke kansen ondertekend door alle personeelsleden van de geïntegreerde politie en wordt het Charter diversiteit en gelijke kansen voor het management ondertekend door de Commissaris-generaal en door elke Korpschef van de lokale politie.

Ik verzoek de mandaathouders om in hun volgende opdrachtbrief eveneens een punt aan diversiteit en gelijkheid van kansen te wijden.

Daarenboven, om een beleid inzake gender te kunnen ontwikkelen, is het noodzakelijk om een duidelijk en precies overzicht van de toestand te hebben. Het overmaken van statistieken vormt hierbij een belangrijk element. Bijgevolg zal elke korpschef van de lokale politie via de morfologische vragenlijst alle statistische gegevens die in de morfologische vragenlijst opgesplitst worden naar geslacht overmaken aan de Dienst politiebeleidondersteuning van de Algemene directie van de ondersteuning en het beheer van de federale politie.

Elke lokale politiezone zal voorafgaand in zijn registratiesysteem voor alle gegevens het onderscheid hebben gemaakt naar geslacht.

Ten slotte zal ik me jaarlijks informeren over de ondernomen acties ter realisatie van voornoemd actieplan.

(1) Koninklijk besluit van 26 januari 2010 tot vastlegging van de samenstelling, de opdrachten en de werkingsregels van een interdepartementale coördinatiegroep alsook van het niveau van minimale kwalificaties van zijn leden in uitvoering van artikel 8 van de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van federale beleidslijnen (*Belgisch Staatsblad* van 8 februari 2010).

De Vice-Eerste Minister  
en Minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke kansen,  
Mevr. J. MILQUET

**Annexe à la circulaire ministérielle GPI 74 du 19 juillet 2013**  
**La promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police**

**Plan d'action Gender**

Description du problème	Action proposée	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Planning	Pilote
Absence de données et statistiques permettant de faire une radioscopie de la situation et par conséquent d'élaborer une politique.	Création d'un <u>outil statistiques de genre</u> reprenant les données quantitatives relatives à la situation des femmes Cadre Ops et Calog à la police intégrée (répartition, grade, formations...);  Sources à exploiter : Persepolis (Pol Fed) et enquête morphologique (Pol Loc).	X		X	Fin mai 2013	DSID
Mentalité encore trop peu orientée vers le genre.  Manque de sensibilisation.	1. Adapter la <u>Charte d'Égalité et de Diversité</u> actuelle en affirmant davantage le genre et diffuser cette Charte au sein de la police locale.  Création de 2 Chartes d'Égalité et de Diversité: une charte pour le management et une charte pour les membres du personnel de la police intégrée.  2. Développer une <u>campagne</u> de sensibilisation et d'information combinant des actions écrites et interactives.	X	X	X	2 <sup>e</sup> semestre 2013  A partir de mars 2013 (lien avec la Journée internationale de la femme)	DSID

### Plan d'action Gender

Description du problème	Action proposée	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Planning	Pilote
<p>Représentation insuffisante féminine dans les diverses commissions de sélection et d'examens, en raison notamment d'obstacles juridiques.</p> <p>Ces derniers peuvent être levés par une adaptation du statut.</p>	<p>1. Dans un premier temps, et dans l'attente d'une adaptation du statut, élaboration d'une circulaire ministérielle prévoyant que chaque commission soit composée de personnes des deux sexes avec pour objectif de tendre vers la présence d'au moins un tiers de l'un ou de l'autre sexe.</p> <p>Seraient ainsi concernées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Commissions de sélection et évaluation des mandataires</li> <li>- Différentes commissions de sélection externe et interne de toutes les catégories de personnel</li> <li>- Jurys et commissions de délibération de toutes les catégories de personnel</li> <li>- Jury ainsi que la commission dans le cadre du brevet de direction</li> <li>- Commission de sélection nationale pour officiers</li> <li>- Commission de déontologie</li> <li>- Jurys Cepol</li> </ul> <p>N.B.: la disposition ne peut entrer en contradiction avec les dispositions légales actuelles afin de prévenir des recours ultérieurs. Le critère « compétence » est primordial dans le choix des membres des différentes commissions.</p> <p>2. Dans un second temps, traduire les directives prévues dans la circulaire ministérielle relative à la représentation féminine au sein des différentes commissions en dispositions statutaires.</p>	X		X	Juillet 2013	DSJ
		X		X	A partir de juillet 2013	DSJ

## Plan d'action Gender

Description du problème	Action proposée	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Planning	Pilote
Représentation insuffisante féminine dans les groupes de travail nationaux.	Insérer dans la circulaire ministérielle supra le principe de la présence des deux sexes ainsi que du 1/3 dans les groupes de travail nationaux. Le critère « compétence » est primordial dans le choix des membres des groupes de travail.	X		X	Juillet 2013	DSJ
Pas de prise en compte systématique de la composante genre dans les décisions stratégiques contrairement à ce qui se passe à la fonction publique.	1. Dans un premier temps, et dans l'attente d'une nouvelle disposition légale à prendre, insérer dans la circulaire ministérielle supra, la création d'une fonctionnalité de « Coordination en approche intégrée de genre » s'inspirant des principes énumérés dans l'A.R. du 26 janvier 2010 appliqué au sein de la fonction publique. Cette fonctionnalité comprendrait notamment le screening de réglementations des processus actuels ou à venir (ex : recrutement, mobilité, introduction du 'gender test' dans chaque marché public...) Cette fonctionnalité serait à prévoir tant au sein de la Pol Fed qu'au sein des zones Pol Loc. 2. Dans un second temps, traduire la directive prévue dans la circulaire ministérielle relative à la fonctionnalité en approche intégrée du genre dans un texte légal.			X	Juillet 2013	DSJ
Les modalités de travail constituent souvent un frein à la gestion de la carrière.	Elaboration d'une directive sur le télétravail.		X		Avril 2013	DSP

## Plan d'action Gender

Description du problème	Action proposée	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Planning	Pilote
Insuffisance d'instruments d'encadrement permettant aux High Potentials de se développer.	<p>1. Lancement en mai 2012, d'un projet test de mentorat des officiers supérieurs avec ultérieurement, possibilité d'étendre la mesure aux autres catégories de personnel. Résultats attendus : Fin 2012</p> <p>2. Ensuite, le projet « Mentorat » se complètera d'une seconde composante : « Détection » dans laquelle on tient compte de l'aspect genre et à l'avenir, en fonction des moyens, de la fonctionnalité « Coaching ».</p>	X			Fin 2012-2013	DGS
Les membres des commissions de sélection externe et interne n'ont pas toujours une mentalité « Gender » (ex de questions posées : « Comptez-vous avoir des enfants ?... »).	<p>Introduire le concept de non-discrimination (et intégration de la dimension de genre) dans les modules de formations existants en matière d'entretien en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (évaluation/évaluation de fin, participation au jury, ...).</p> <p>Actualisation de la brochure de DSR sur les entretiens de sélection et développement d'un checklist sur le genre. Diffusion de ce checklist vers les zones locales.</p>	X			Fin 2013	DGS
				X	A partir de février 2013	IEFH, DSE, Projet 'organisation apprenante'
					2 <sup>e</sup> semestre 2013	DSR

## Plan d'action Gender

Description du problème	Action proposée	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Planning	Pilote
Difficulté d'identifier les raisons précises qui amènent les membres du personnel féminin de la police à refuser l'accès à des promotions.	Mener une <u>enquête</u> auprès de toutes les catégories du personnel féminin afin d'identifier les causes et les facteurs les amenant à ne pas participer aux promotions.	X			A partir de septembre 2013	DSID (PBO)
La formule actuelle d'organisation du brevet de direction constitue un frein à la participation féminine.	1. Faire évaluer par la police fédérale en concertation avec la CPPL la <u>formule actuelle</u> du brevet de direction en intégrant les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptation de la formule résidentielle.</li> <li>- Possibilité de recourir à des modules et stages différés dans le temps, des crédits...</li> <li>- Evaluation de la session 2012 par les participants.</li> <li>- ...</li> </ul> 2. Mener des campagnes de sensibilisation pour attirer des candidats féminins au brevet de direction.	X	X		Fin 2013	DSR
Absence de représentants féminins au sein des membres de la CPPL	Révision des règles de désignation des membres de la CPPL afin d'avoir des représentants des deux sexes au sein de la CPPL.	X			Annuel-lement	DSID
Recrutement	1. Screening et proposition d'adaptation des épreuves de sélection afin de s'assurer qu'elles sont neutres sur le plan du genre. 2. Screening des campagnes de recrutement. Collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (soutien).			X	A partir de 2013	CPPL
					2012 - 2013	DSR

## Plan d'action Gender

Description du problème	Action proposée	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Planning	Pilote
Conciliation vie de famille, vie professionnelle	Analyse de l'application de la règle du 4/5ème dans une perspective d'une plus grande flexibilité du temps de travail.		X		2013	DSID
Mentalité/évaluation	1. Prise en compte de l'aptitude à réaliser la diversité et l'égalité des chances dans le profil des futurs mandataires. (Adaptation des dispositions légales.) 2. Insertion de la diversité et de l'égalité des chances dans la <u>prochaine</u> lettre de mission des mandataires.				A partir de 2013 Juillet 2013	DSJ Cf. Art. VII.III.39 RPPol
Gendermainstreaming	Screening de la politique de formation et la politique de violence sur la dimension du genre.			X	2012-2014	DSE, DGJ



**Bijlage bij de ministeriële omzendbrief GPI74 van 19 juli 2013  
De bevordering van de gelijke kansen van mannen en vrouwen binnen de politiediensten**

**Actieplan Gender**

Beschrijving van het probleem	Voorgestelde actie	As 1	As 2	As 3	Planning	Piloot
Afwezigheid van gegevens en statistieken die een radioscopie van de situatie en bijgevolg de ontwikkeling van een beleid toelaten.	<p>Creatie van een statistisch instrument rond gender waarin de kwantitatieve gegevens met betrekking tot de situatie van vrouwen in het Ops en CALog-kader van de geïntegreerde politie (verdeling, graad, opleidingen, ...) worden verzameld.</p> <p>Te gebruiken bronnen: Persepolis (Fed Pol) en morfologische vragenlijst (Lok Pol).</p>	X		X	Eind mei 2013	DSID
Mentaliteit nog te weinig gender georiënteerd.	<p>1. Aanpassing van het huidige Charter Gelijkheid en Diversiteit door het belang van gender te onderstrepen en verspreiding van dit Charter op het niveau van de lokale politie.</p> <p>Creatie van 2 Charters Gelijkheid en Diversiteit: een charter voor het management en een charter voor de personeelsleden van de geïntegreerde politie.</p>	X	X	X	2 <sup>e</sup> semester 2013	DSID
Gebrek aan sensibilisering.	<p>2. Een sensibiliserings- en informatiecampagne ontwikkelen met een combinatie van geschreven en interactieve acties.</p>	X	X	X	Vanaf maart 2013 (link met de internationale dag van de vrouw)	DSID

## Actieplan Gender

Beschrijving van het probleem	Voorgestelde actie				Piloot	
	As 1	As 2	As 3	Planning		
<p>Onvoldoende vertegenwoordiging van vrouwen in de verschillende selectie- en examencommissies, omwille van juridische obstakels.</p> <p>Deze obstakels kunnen opgeheven worden door een aanpassing van het statuut.</p>	<p>X</p>		X	Juli 2013	DSJ	
	<p>1. In eerste instantie, en in afwachting van een aanpassing van het statuut, zal een ministeriële omzendbrief worden ontwikkeld, die voorziet dat elke commissie moet worden samengesteld uit personen van de beide geslachten, met als streefdoel de aanwezigheid van ten minste één derde van de leden van het ene of het andere geslacht.</p> <p>Volgende commissies worden hiermee beoogd :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selectie- en evaluatiecommissies voor mandaathouders</li> <li>- De verschillende interne en externe selectiecommissies voor alle categorieën van personeelsleden</li> <li>- De jury's en deliberatiecommissies voor alle categorieën van personeelsleden</li> <li>- De jury en de commissie in het raam van het directiebrevet</li> <li>- Nationale selectiecommissie voor officieren</li> <li>- Deontologische commissie</li> <li>- Cepol jury's</li> </ul> <p>N.B.: Deze beschikking mag niet tegenstrijdig zijn aan de huidige wettelijke voorschriften ten einde latere beroepen te voorkomen. Het criterium « competentie » is van primordiaal belang bij de keuze van de leden van de verschillende commissies.</p> <p>2. In tweede instantie, moeten de richtlijnen uit de ministeriële omzendbrief met betrekking tot de vertegenwoordiging van vrouwen in de verschillende commissies worden <u>vertaald in statutaire bepalingen</u>.</p>	X		X	Vanaf juli 2013	DSJ

## Actieplan Gender

Beschrijving van het probleem	Voorgestelde actie	AS 1	AS 2	AS 3	Planning	Piloot
Onvoldoende vertegenwoordiging van vrouwen in de nationale werkgroepen.	In de voornoemde ministeriële omzendbrief een bepaling voorzien over het principe van de vertegenwoordiging van beide geslachten alsook het 1/3 principe in de nationale werkgroepen. Het criterium "competentie" is van primordiaal belang bij de keuze van de leden van de werkgroepen.	X		X	Juli 2013	DSJ
Het element gender wordt niet systematisch in rekening gebracht bij strategische beslissingen en dit in tegenstelling tot wat gebeurt bij het Openbaar Ambt.	<p>1. In eerste instantie, en in afwachting van de nieuwe wettelijke beschikkingen, moet in de voornoemde <u>ministeriële omzendbrief</u> een bepaling worden voorzien inzake de <u>creatie van een functionaliteit "coördinatie inzake geïntegreerde aanpak van gender"</u>, gebaseerd op de principes uit het KB van 26 januari 2010 met als toepassingsgebied het Openbaar Ambt. Deze functionaliteit zou in het bijzonder de screening van de reglementering van huidige of toekomstige processen omvatten (voorbeeld: rekrutering, mobiliteit, introductie van de 'gender-test' in elke overheidsopdracht, ...).</p> <p>Deze functionaliteit moet voorzien worden op het niveau van de Federale Politie en op het niveau van de Lokale Zones.</p> <p>2. In tweede instantie, moet de richtlijn voorzien in de ministeriële omzendbrief met betrekking tot de functionaliteit inzake geïntegreerde aanpak van gender worden <u>vertaald in een wettelijke tekst</u>.</p>			X	Juli 2013	DSJ
De modaliteiten van het werk vormen vaak een rem voor het beheer van de carrière.	Ontwikkeling van een richtlijn inzake <u>telewerk</u> .		X		Vanaf juli 2013	DSJ
					April 2013	DSP

## Actieplan Gender

Beschrijving van het probleem	Voorgestelde actie	AS 1	AS 2	AS 3	Planning	Piloot
Onvoldoende instrumenten ter omkadering die High Potentials toelaten zich verder te ontwikkelen.	<p>1. In mei 2012 werd een <u>proefproject inzake mentorship</u> van hogere officieren gelanceerd. Later wordt de mogelijkheid voorzien dit uit te breiden naar andere personeelscategorieën. Verwachte resultaten : Eind 2012</p> <p>2. Vervolgens zal het project "<u>Mentorship</u>" aangevuld worden met een tweede luik: "<u>Detectie</u>" waarbij men rekening houdt met het aspect gender en in de toekomst, in functie van de middelen, met de functionaliteit "<u>Coaching</u>".</p>	X		3	Eind 2012 – 2013	DGS
De leden van de interne en externe selectiecommissies hebben niet steeds een mentaliteit gericht op « gender » (voorbeeld van gestelde vragen : « Wilt u kinderen ?... »)	<p>Introductie van het concept 'non-discriminatie' (en integratie van de gendervedimensie) in de bestaande opleidingsmodules inzake gespreksvoering en dit in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (evaluatie/eindevaluatie, deelname aan een jury, ...)</p> <p>Actualisering van de brochure van DSR over de selectiegesprekken en ontwikkeling van een checklist met betrekking tot gender. Verspreiding van deze checklist onder de lokale zones.</p>	X			Vanaf februari 2013	IGVM, DSE, Project 'politie – lerende organisatie'
					2 <sup>e</sup> semester 2013	DSR

## Actieplan Gender

Beschrijving van het probleem	Voorgestelde actie	As 1	As 2	As 3	Planning	Piloot
Moelijkheid om de precieze redenen te identificeren die maken dat de vrouwelijke personeelsleden de toegang tot promoties weigeren.	Een enquête voeren bij alle categorieën van het vrouwelijk personeel ten einde de oorzaken en factoren te identificeren die maken dat men niet deelneemt aan promoties.	X			Vanaf september 2013	DSID (PBO)
De manier waarop het directiebrevet momenteel wordt georganiseerd vormt een rem voor de deelname van vrouwelijke personeelsleden.	<p>1. De Federale Politie, in samenwerking met de VCLP, de actuele formule van het directiebrevet doen evalueren, waarbij de volgende elementen worden geïntegreerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanpassing van de residentiële formule</li> <li>- Mogelijkheid om gebruik te maken van modules en stages verspreid in de tijd, credits, ...</li> <li>- Evaluatie van de sessie van 2012 door de deelnemers</li> <li>- ...</li> </ul> <p>2. Sensibiliseringscampagnes ontwikkelen om vrouwelijke kandidaten voor het directiebrevet aan te trekken.</p>	X	X		Eind 2013	DSR
Afwezigheid van vrouwelijke vertegenwoordigers bij de VCLP	Herziening van de regels op basis waarvan de leden van de VCLP worden aangewezen ten einde vertegenwoordigers van de beide geslachten te hebben in de VCLP.	X	X		Jaarlijks	DSID
Rekrutering	<p>1. Screening en voorstel tot aanpassing van de selectieproeven ten einde zich ervan te verzekeren dat deze neutraal zijn voor wat betreft gender.</p> <p>2. Screening van de rekruteringscampagnes.</p> <p>Samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (ondersteuning).</p>			X	Vanaf 2013	VCLP
					2012 – 2013	DSR

## Actieplan Gender

Beschrijving van het probleem	Voorgestelde actie	AS 1	AS 2	AS 3	Planning	Piloot
Verzoening van carrière en privéleven	Analyse van de toepassing van de 4/5 <sup>e</sup> regel vanuit het perspectief van een grotere flexibiliteit van de arbeidstijd.		X		2013	DSID
Mentaliteit/evaluatie	1. In rekening brengen van de vaardigheid om diversiteit en gelijkheid van kansen te realiseren in het profiel van de toekomstige mandaathouders. (Aanpassing van de wettelijke bepalingen.) 2. De elementen diversiteit en gelijke kansen integreren in de opdrachtbrief van de mandaathouders.				Vanaf 2013	DSJ
Gendermainstreaming	Screening op de genderdimensie van het beleid inzake opleiding en het beleid inzake geweld.			X	Juli 2013 2012 - 2014	Cf. art VII.III.39 RPPol DSE, DGJ