

Jaarverslag **2018**

DIVERSITEIT

Politie Antwerpen

Altijd van dienst

Politie

Inhoud

Inleiding door de korpschef 3

1. Diversiteitswerking 4

- **1.1. Operationele werking** 4
  - 1.1.1. Eerstelijns- en tweedelijnsrol 4
  - 1.1.2. Bemiddelingsteam 5
  - 1.1.3. Netwerk diversiteit 7
  - 1.1.4. De diversiteitswerking in beeld 8
- **1.2. Het Brabo-werken - proeftuin** 8

2. Beleidsnota diversiteit 9

- **2.1. Diversiteit als rode draad** 9
- **2.2. De rol van leidinggevenden** 9
- **2.3. Klachtenbehandeling** 10
- **2.4. Opleiding en training** 11
- **2.5. Diversiteit in de HR-processen** 13
- **2.6. Communicatie** 13

3. Thema: vertrouwen in politie 16

- **3.1. Stakeholderbevraging naar vertrouwen** 16
- **3.2. Inzet op jongeren** 17
- **3.3. Mag da?** 17
- **3.4. Vertrouwen in de dienst diversiteit** 18

4. Blik op de toekomst 19



Inleiding door de korpschef

In dit jaarverslag van 2018 geven de medewerkers van de dienst diversiteit een rapportage van hun activiteiten van het afgelopen jaar. Het is voor mij erg belangrijk transparant en open te communiceren over onze diversiteitsinitiatieven, zowel over knelpunten als over positieve elementen. Ik zie dat diversiteit meer en meer een transversaal thema wordt voor elke medewerker van onze politiezone. Ik vind dit een positieve evolutie. Door de diverse samenstelling van onze stad, en stilaan ook van onze eigen politiezone, wordt diversiteit een alledaagse zaak voor onze medewerkers.

Dit vraagt om de juiste instelling en de juiste competenties. Iets waar onze dienst diversiteit voortdurend op inzet. Dagelijks zorgen ze ervoor dat diversiteit nog dichter bij de werkvloer komt.

Ik wens jullie een boeiende ontdekkingstocht door dit activiteitenverslag.

De korpschef
Serge Muyters



1. Diversiteitswerking

In 2018 werkten de beleidscel en de operationele cel diversiteit opnieuw nauwer samen door terug te kiezen voor een gezamenlijke aansturing van beide cellen. Voordien was er beslist om de 2 cellen tijdelijk onder 2 verschillende afdelingen (afdeling kwaliteitszorg en directie operaties) te plaatsen. Deze tijdelijke opsplitsing werd gemaakt om voldoende ruimte voor de ontwikkeling van zowel het beleidsmatige als het operationele aspect van de dienst te garanderen.

Nu deze ontwikkeling is doorgemaakt is het tijd om beide teams opnieuw bij elkaar te brengen en vanuit één niveau aan te sturen. Door voldoende aandacht en capaciteit te voorzien voor zowel de beleidsvisie als de operationele prioriteiten kan deze eenmaking begin 2019 officieel bekrachtigd worden door de korpsleiding.

De dienst diversiteit had in 2018 de volgende personeelssamenstelling. Deze zal ook zo blijven in 2019:

- 1 diensthoofd
- 2 beleidsmedewerkers
- 1 operationele teamchef
- 2 operationele medewerkers
- 1 gedetacheerde operationele medewerker

1.1. Operationele werking

1.1.1. Eerstelijns- en tweedelijnsrol

De dienst diversiteit heeft zowel een eerstelijns- als tweedelijnsopdracht. Als eerstelijnsdienst is de dienst het aanspreekpunt voor de verschillende gemeenschappen in de stad, verenigingen en organisaties actief rond diversiteit. Zij kunnen terecht bij de operationele medewerkers diversiteit met concrete vragen over de politiewerking, praktische problemen of signalen uit gemeenschappen...
Vaak vormt de operationele diversiteitswerking de toegangspoort naar ons korps. Niet enkel in probleem- of crisissituaties maar ook om de banden warm te houden zodat proactief gewerkt kan worden. Door deze korte lijn met bevolkingsgroepen in de stad vormen de operationele medewerkers vaak het gezicht van PZA en dragen ze bij tot een juiste beeldvorming van ons korps. In crisissituaties kan door deze vertrouwensband snel en doeltreffend worden opgetreden.

In 2018 werd de interne tweedelijnsrol van de operationele diversiteitswerking verder op de kaart gezet. Er werd onder andere ondersteuning gegeven aan wijkteaminitiatieven rond jongeren en er werden op ons aangeven partners samengebracht. Zo is bijvoorbeeld de samenwerking met Samen Op Straat en de lokale wijkteams verder uitgewerkt. Door de frequente aanwezigheid van de operationele medewerkers diversiteit op het veld kunnen alle medewerkers van de politiezone terugvallen op hun expertise. Door hun kennis van het terrein en van de gemeenschappen zijn hun contacten met bepaalde sleutelfiguren binnen gemeenschappen toegankelijk voor het hele korps. Belangrijke interne partners zoals de afdeling openbare orde of de afdeling INTEL hebben hun operationele of beleidsmatige banden versterkt met de dienst diversiteit.

Het voorbije jaar zijn de operationele netwerkcontacten verder uitgebouwd en is ervoor gezorgd dat de hele politiezone toegang kan krijgen tot dit contactennetwerk van de dienst diversiteit (binnen duidelijke werkafspraken). Zo is er een digitaal contactenboek uitgewerkt door onze medewerkers. Het brengt bijvoorbeeld in kaart welke jongerenwerking er binnen welke regio aan de slag is of welke gebedshuizen er in bepaalde wijken zijn. Daarnaast wordt er steeds melding gemaakt van de publieke contactpunten zodat medewerkers weten waar ze terecht kunnen met eventuele vragen.

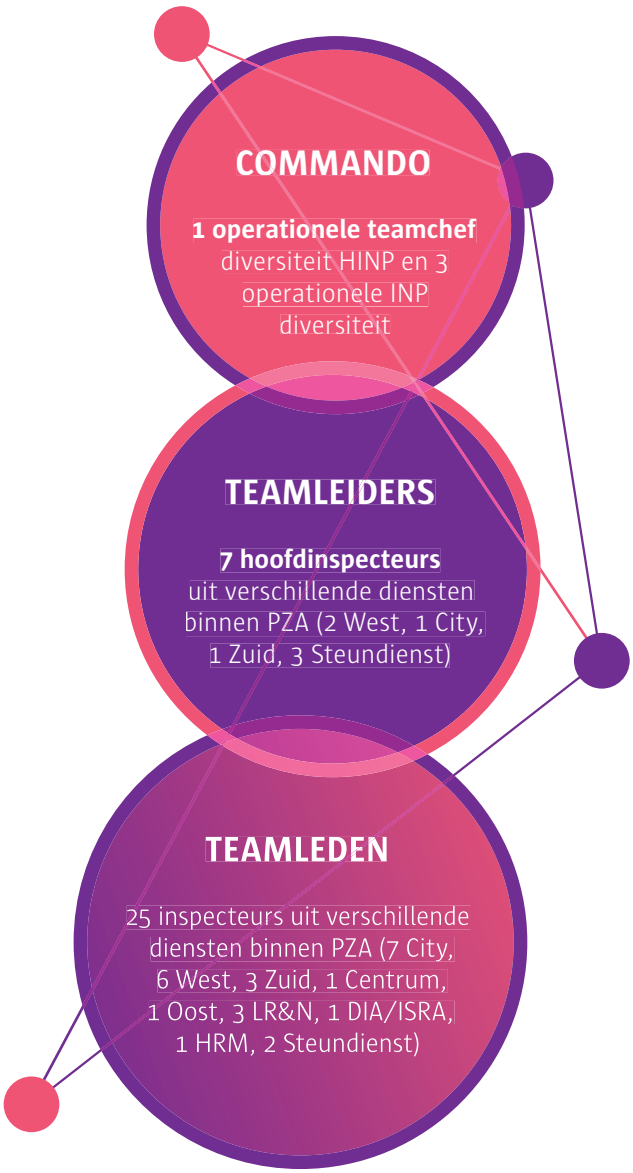
Door een frequent intern overleg stemmen we de operationele en de beleidsvisie rond diversiteit op elkaar af. Een goed voorbeeld hiervan is het project www.magdapolitie.be waarbij er op basis van een gemeenschappelijke vastgelegde visie een complementaire rolverdeling was. Hier wordt in punt 3 van dit jaarverslag verder op ingegaan.

De operationele medewerkers diversiteit worden door de beleidsmedewerkers ingeschakeld voor opdrachten zoals bijvoorbeeld het geven van een presentatie met een operationele insteek of het bijwonen van belangrijke netwerkcontacten.

1.1.2. Bemiddelingsteam

De werking van het bemiddelingsteam werd in 2018 verankerd in een werkingsnota en het aantal leden werd uitgebreid van 16 naar 30. De operationele cel diversiteit heeft hiervoor een rekruteringsronde gehouden bij de wijkwerking van de verschillende regio's.

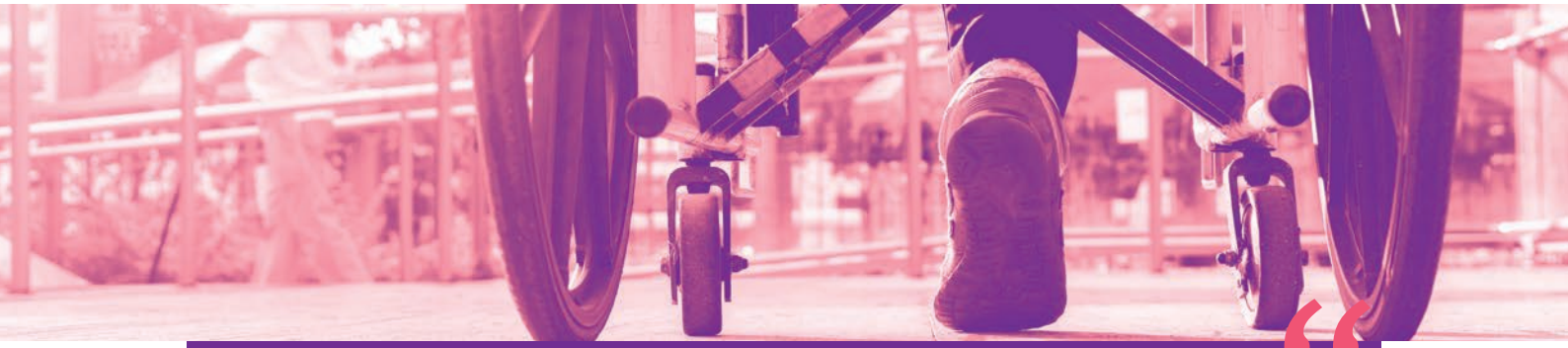
Het bemiddelingsteam zoekt aansluiting met de regio's omdat een nevenactiviteit als bemiddelaar mooi aansluit bij de functie van teamleider wijkwerking of wijkinspecteur. De rekruteringscampagne naar nieuwe bemiddelaars richtte zicht dan ook heel specifiek op deze doelgroep. Dit resulteerde in een mooie spreiding van nieuwe bemiddelaars over de verschillende regio's heen. Dit maakt het inplannen van de bemiddelaars niet alleen eenvoudiger maar ook efficiënter, aangezien er uit een grotere pool geput kan worden en de inzet van de medewerkers ook afgestemd kan worden op het werkingsgebied. Zo wordt de expertise van de wijkwerking, namelijk hun kennis van het terrein en van de doelgroepen optimaal aangewend en daarnaast kan de wijkwerking beroep doen op de kennis van de BT-leden.



Het team werd onder andere ingezet bij betogingen van vakbonden of “gele hesjes”, (na)zorg bij incidenten op pleinen, (zaal)voetbal, stoeten en feesten en bij protestmarsen vanuit verschillende gemeenschappen. Ook de jaarlijks terugkerende inzet tijdens de ramadan en Winter in Antwerpen stond in 2018 op het programma. De bemiddelaars werden in totaal 4 457 uren ingezet.

De samenwerking en coördinatie tussen interne partners speelt hierbij een belangrijke rol. Ad hoc werd de betrokkenheid van de operationele medewerkers diversiteit bij het inschatten van risico’s rond openbare orde verhoogd. Zij konden goed aangeven welke mogelijke tendensen een impact op een evenement zouden hebben of relevante informatie overmaken aan betrokken diensten. Het optimaliseren van deze informatiedoorstroom en risicoanalyse blijft een lopend proces om zo tot betere (samen)werkingen te komen.

Onze externe partners blijven ook een essentiële schakel in het proces van risico-inschatting en beheersing van de openbare orde. Ook voor laag-drempelige contacten met bepaalde doelgroepen zijn deze partners van onschatbare waarde.



Samenwerking Samen Op Straat en Politie Antwerpen – *Meerwaarde van onze contacten en samenwerking*

Vanuit de praktijk van Samen Op Straat 2140 en 2020 hebben we in 2018 vastgesteld dat onze samenwerking met de politie (cel diversiteit, wijkwerking) een positieve invloed heeft gehad op de buurt en de jongeren. Doordat onze jeugdopbouwwerkers regelmatig en op een heel laagdrempelige manier contact hebben met de benoemde politiediensten, en jongeren en de buurt en buurtbewoners dit zien, kijken vooral de jongeren op een andere en positieve manier naar de politie.

De inzet van buurtvaders in beide wijken is van groot belang omdat ze voor aanvang van de opdrachten tijdens de ramadan en de zomermaanden telkens een kennismakingsgesprek hebben met de wijkpolitie. Op deze manier verwachten we dat beiden elkaar op het terrein tegenkomen en met elkaar in gesprek gaan. Door vriendelijk goeiedag te zeggen is de eerste drempel al overwonnen.

De werking van onze preventers die als sociale bemiddelaars aan de slag gaan tijdens evenementen in de wijk of erbuiten geeft een positief beeld van de samenwerking . Wij hopen om deze manier van samenwerken ook in de toekomst verder te zetten.

Ali El Moussaoui –
projectcoördinator Samen op Straat - Samenlevingsopbouw

1.1.3. Netwerk diversiteit

Het netwerk diversiteit telde vorig jaar 45 leden. Begin 2018 zijn er screenings georganiseerd waarbij 7 nieuwe leden zijn aangeworven. Er hebben 3 leden het netwerk verlaten (pensioen en mobiliteit) en er zijn 3 leden ambtshalve tot het netwerk toegetreden (stuurgroepleden).

Het netwerk diversiteit heeft deelgenomen aan volgende externe evenementen:

- BorgerRio
- TGEU- en EGPA-congres
- Zomerschool - verkeersklassen
- Antwerp pride
- Studay
- T-day
- Vergaderingen van de provinciale stuurgroep Çavaria

Interne evenementen:

- Dag van de diversiteit
- 2 netwerkdagen diversiteit

De netwerkleden werden in totaal 1 012 uren ingezet.



Samenwerking met Çavaria

Het nauwe contact en de samenwerking met het diversiteitsnetwerk van de politie van Antwerpen vinden wij als Het Roze Huis - çavaria Antwerpen een grote meerwaarde, vooral op het vlak van het signaleren en doorverwijzen van haatmisdrijven. De aanwezigheid tijdens de tweemaandelijkse vergaderingen met lidverenigingen van onze organisatie geeft een positief signaal en geeft ons en onze lidverenigingen een direct aanspreekpunt. Die betrokkenheid zorgt ervoor dat lidverenigingen de stap minder groot ervaren om met vragen naar Kristof te gaan. Ook bij mogelijke slachtoffers van geweld, geeft het feit dat wij een nauwe band hebben met de politie een geruststellend gevoel. Dit is zeker het geval wanneer het slachtoffer een migratieachtergrond heeft en negatieve ervaringen heeft gehad met de politie in het land van herkomst.

Ines Rombouts –
inhoudelijk verantwoordelijke Het Roze Huis



1.1.4. De diversiteitswerking in beeld

Er is het voorbije jaar geïnvesteerd in de bekendmaking van het bemiddelingsteam en het netwerk diversiteit. Over de werking van beide teams werd een filmpje gemaakt dat zowel gebruikt kan worden ter bekendmaking (intern en extern) als voor opleidingsdoeleinden. Zo brengen we ze dichter bij de werkvloer en bij de burgers. De filmpjes zijn te bekijken via het YouTube-kanaal van Politiezone Antwerpen.

1.2. Brabo-werken - proeftuin

Eind 2018 werd in teamverband beslist een proeftuin rond het nieuwe werken op te zetten. Onze dienst werd voor de proeftuin gekoppeld aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en de leiding van de probatie-eenheid. Naast de nodige logistieke veranderingen zijn de interne doelstellingen en taakafspraken van de dienst op punt gezet om het veranderingstraject in het voorjaar van 2019 te beëindigen. We bekijken het Brabo werken als een opportuniteit om onze interne werking te professionaliseren aan de hand van de nieuwste technologie en conform onze korpsvisie. Op deze manier zijn we klaar voor de verhuisbeweging naar het mastergebouw en werken we volgens de actuele korpsfilosofie.

2. Beleidsnota diversiteit

Net zoals de vorige jaren bleven ook in 2018 de 6 prioriteiten van de beleidsnota diversiteit richtinggevend voor de diversiteitswerking. Daarnaast is in 2018 veel aandacht gegaan naar nieuwe projecten die losstaan van of overkoepelend zijn voor onderstaande prioriteiten. Hierop wordt in het themadossier terug gekomen.

Hieronder wordt een kort overzicht gegeven van de werking aan de hand van de prioriteiten uit de beleidsnota 2016-2018.

2.1. Diversiteit als rode draad

Stuurgroep diversiteit

De stuurgroep diversiteit, bestaande uit (staf) medewerkers van elke directie en afdeling binnen PZA, kwam in 2018 2 keer samen. Hier werden nieuwe projecten en campagnes van de dienst diversiteit besproken die verder in dit jaarverslag aan bod zullen komen. Ook gaven de stuurgroepleden input over tendensen, knelpunten en initiatieven rond diversiteit binnen hun eigen directie of afdeling.

Diversiteitstoets

In 2018 vonden er 25 vergaderingen van het directiecomité plaats. Hierbij kwamen 94 A-agendapunten aan bod.

- Bij 81 A-punten was de diversiteitstoets niet van toepassing (vb. bespreking financiën, enz.)
- Bij 12 A-punten was de diversiteitstoets van toepassing (d.w.z. aandacht voor diversiteit in het ingediend agendapunt of actief de diversiteitstoets opgevraagd)
- Bij 1 A-punt werd de diversiteitstoets uit het oog verloren en werd dit later rechtgezet.

! CONCLUSIE

De initiatieven die de vorige jaren onder deze prioriteit werden uitgerold, zijn in 2018 verder gezet en blijven onder onze reguliere werking vervat. Diversiteit als rode draad doorheen de organisatie verweven is een werk van lange adem en blijft dan ook een belangrijk uitgangspunt voor onze toekomstige diversiteitswerking. In al onze huidige en toekomstige initiatieven is er een link met deze prioriteit.

2.2. De rol van leidinggevenden

Er lopen verschillende initiatieven rond leiderschap in het korps. Waar mogelijk proberen we de aandacht voor diversiteit te integreren in deze bestaande trajecten. We hebben het voorbije jaar zelf geen specifieke acties rond diversiteit voor leidinggevenden ontwikkeld. Leidinggevenden hebben net zoals elke andere medewerker toegang tot het algemene opleidingsaanbod. We stellen echter vast dat we hiermee weinig leidinggevenden bereiken. Wel vinden leidinggevenden gemakkelijker de weg naar de dienst diversiteit om individuele dossiers of knelpunten te bespreken. Het is een uitdaging om leidinggevenden zo te betrekken dat er voldoende ruimte blijft voor hun eigen inbreng maar dat deze aansluit bij onze diversiteitsvisie.

! CONCLUSIE

We bereikten in 2018 minder leidinggevenden dan we zouden willen. Samen met onze partners binnen en buiten de afdeling kwaliteitszorg zorgen we ervoor dat leidinggevenden een laagdrempelige partner vinden die hen expertise rond diversiteitsthema's kan bieden. We stimuleren hen om zelfredzaam te zijn en een ambassadeur binnen hun teams te zijn. In de toekomst leggen we voor middenkaders de focus op het operationele zodat ze aanvoelen wat de meerwaarde van diversiteit kan zijn, zonder diversiteit als een probleem te benaderen.

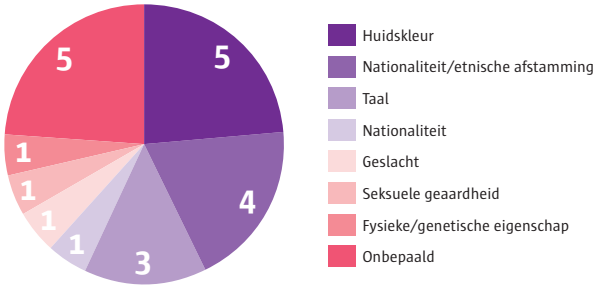
2.3. Klachtenbehandeling

Klantenmanagement

In 2018 ontving de dienst klantenmanagement 21 klachten over mogelijke discriminatie of racisme door Politie Antwerpen op een totaal van 835 klachten. Dit is 2.5 % van het totaal aantal klachten. 10 klachten handelden over raciale kenmerken (5 klachten over huidskleur, 4 over nationale of etnische afstamming, 1 over nationaliteit), 3 over taal, 1 over geslacht, 1 over seksuele geaardheid en 1 over fysieke of genetische eigenschappen. Bij 5 klachten kon geen beschermd criterium aangeduid worden.

Van deze 21 klachten zijn 3 klachten overgemaakt aan intern toezicht voor verder onderzoek. Van de overige bleken er 13 ongegrond te zijn, 1 niet ontvankelijk, 1 niet ontvankelijk wegens niet bevoegd en 3 niet ontvankelijk wegens onvoldoende gegevens.

DISCRIMINATIECRITERIUM



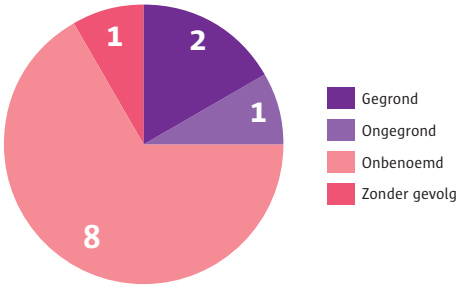
Intern toezicht

In 2018 werden er 17 dossiers opgesteld bij intern toezicht over mogelijke discriminatie of racisme door medewerkers van Politie Antwerpen op een totaal van 323 dossiers. Dit is 5 % van het totaal aantal behandelde dossiers. Van deze 17 dossiers hadden 11 dossiers betrekking op racisme, 5 dossiers op discriminatie en 1 dossier over homofobie.

Er werden 8 klachten als onbenoemd gekwalificeerd, 1 klacht als ongegrond, 2 klachten als gegrond en 1 klacht zonder gevolg. 3 klachten zijn nog in onderzoek en voor 2 dossiers werd de tuchtprocedure opgestart. Bij de 2 gegronde klachten werden 2 blamen en 1 terugzetting in weddeschaal als tuchtmaatregel opgelegd.

De kwalificatie 'onbenoemd' gaat over woord-tegen-woord-situaties. Het grote aandeel van deze dossiers is opvallend. Dit is vaak eigen aan discriminatieklachten in het algemeen. Het invoeren van alternatieve maatregelen zoals bemiddelingsgesprekken kan hieraan tegemoet komen. Het verder uitwerken van deze piste wordt hernomen in 2019. Dit is aanvullend op de bestaande tuchtprocedure waarin de dienst intern toezicht de regie neemt.

INTERN TOEZICHT



Er werden door de dienst klantenmanagement 3 klachten aan de dienst intern toezicht overgemaakt. Via Comité P waren dit 4 klachten, 8 klachten werden ambtshalve genoteerd en 2 klachten bereikten intern toezicht via de procureur des Konings.

! CONCLUSIE

Eén van de graadmeters van een diversiteitsbeleid is het aantal ontvangen klachten. Voor het korps blijft de behandeling van klachten en de manier waarop we hiermee omgaan een prioriteit. Transversaal werken we onder deze prioriteit alternatieve maatregelen verder uit. Enkel op deze manier creëren we een geloofwaardig diversiteitsbeleid dat inzet op een gedrags- en mentaliteitswijziging en creëren we verbeterkansen voor medewerkers.

2.4. Opleiding en training

Net zoals de voorbije jaren heeft de dienst diversiteit ook in 2018 een uitgebreid opleidingsaanbod voorzien. Naast de uitbreiding in frequentie van bepaalde opleidingsdagen is ook gestart met de uitwerking van een nieuwe opleidingsdag, namelijk een gebedshuizendag met een gegidst bezoek aan verschillende gebedsruimtes in de stad. Deze zal vanaf 2019 aangeboden worden.



1 032 bereikte deelnemers voor interne en externe opleidingen rond diversiteit:

INTERN AANBOD	DEELNEMERS
Diversiteit probatie-eenheid	108
PZA & diversiteit	132
Over diversiteit, vooroordelen en discriminatie	61
Jongeren, straatcultuur en etnisch profileren	71
Migratiestromen in Antwerpen	50
Communicatiestrategieën: politioneel en collegiaal	48
Alles wat je wil weten over LGBT	69
Dag van de diversiteit	93
Coppra	157
EXTERN AANBOD	**DEELNEMERS**
Jihadisme en moslimradicalisme (politieschool)	69
Moeilijke vragen over de islam (politieschool)	70
Holocaust, politie en mensenrechten (politieschool)	104

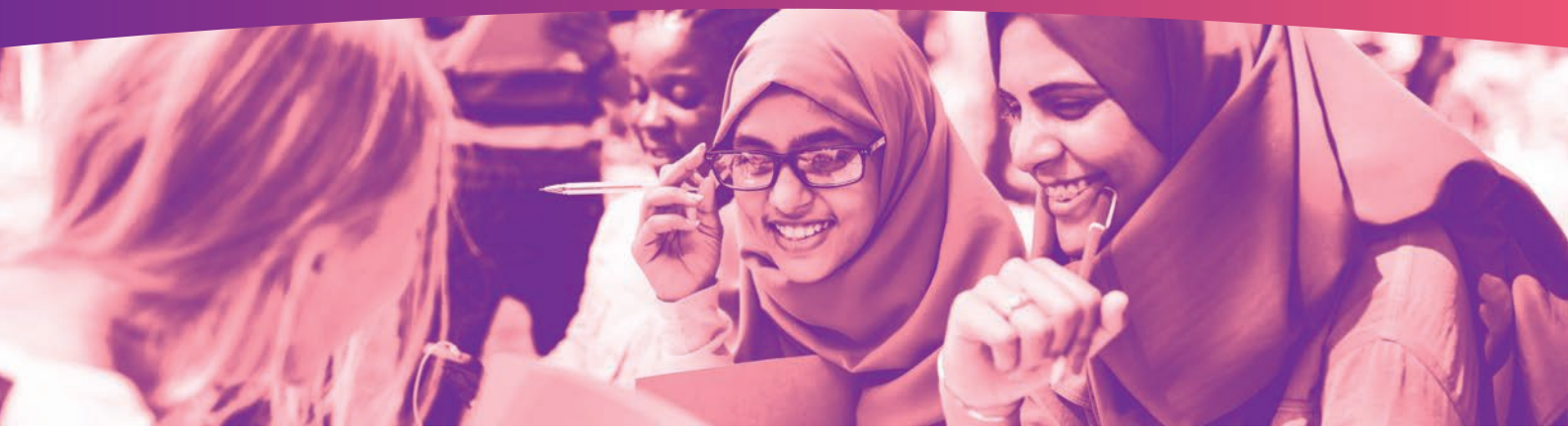
Samenwerking met Atlas, integratie & inburgering Antwerpen

Atlas, integratie & inburgering Antwerpen biedt informatie en ondersteuning aan anderstalige nieuwkomers en organisaties in de stad Antwerpen. Een onderdeel van onze opdracht is organisaties ondersteunen in het omgaan met diversiteit. Wij, Atlas team Diversiteit, ondersteunen de Antwerpse politie onder andere door een vormingsaanbod op maat te geven.

Politiezone Antwerpen is een spilfiguur om van Antwerpen een veilige en leefbare stad te maken voor al haar inwoners. De superdiverse context van Antwerpen zorgt voor heel wat uitdagingen voor iedereen, zo ook voor de politie. We geven politieambtenaren enerzijds inzichten mee over uitsluitingsmechanismen, polarisatie, superdiversiteit, migratie, etnische profilering … Anderzijds werken we aan vaardigheden en de effecten van bovengenoemde mechanismen op hun professionele basishouding. Vertrekkend vanuit hun realiteit bieden wij kaders aan, geven we hen erkenning voor hun beroepspraktijk en verbreden we hun inzichten in de samenleving en haar bewoners.

Wij zelf staan door deze samenwerking dichter bij de Antwerpse politie. Wij zijn ambassadeur voor een positief verhaal over politie en diversiteit. Politiezone Antwerpen is een waardevolle partner, juist omdat ze hier intensief op inzetten. In de toekomst zien wij ons, samen met de cel diversiteit, structureel en duurzaam werken rond diversiteit.

Tiene Hertogen, Maria Arredondo & Mariam EL Osri –
team Diversiteit - Atlas, integratie & inburgering Antwerpen

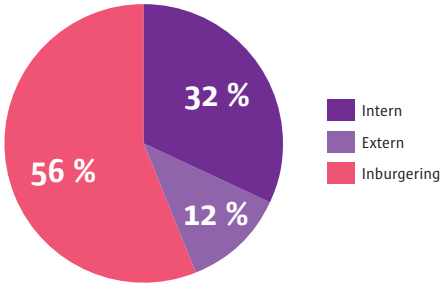


De medewerkers van de dienst diversiteit hebben zelf 416 uren vorming gegeven. Het gaat hier zowel om vormingen die intern gegeven worden als vormingen voor externe partners zoals andere politiezones en partnerorganisaties zoals UNIA en çavaria.

Het grootste deel van de vormingsuren gegeven door de dienst diversiteit gaat naar de presentaties voor de inburgeringsgroepen van Atlas, integratie & inburgering Antwerpen. Hier wordt een toelichting gegeven over de werking van de politie voor nieuwkomers in het kader van de cursus maatschappelijke oriëntatie.

Bijzondere aandacht gaat uit naar onze probatie-stagiairs. Deze nieuwe collega's hebben op Campus Vesta een mooie basis rond diversiteit meegekregen. Het is onze taak om deze te vertalen naar een Antwerpse context. We doen dit samen met onze partner Atlas. We maken hen wegwijs in onze interne diversiteitswerking, met een maximale praktische insteek door hen te laten voelen wat *Antwerpse diversiteit* echt betekent op de werkvloer. Al vanaf de start van hun carrière laten we hen op een positieve manier kennismaken met de PZA-visie op diversiteit. Hierdoor zijn ze beter gewapend in moeilijke situaties.

GEGEVEN VORMINGSUREN



! CONCLUSIE

Opleiding maakt een belangrijk deel uit van een diversiteitsbeleid. Dit zal in de toekomst zo blijven.

- Het is door de nauwe band met de dienst doorstroom van de afdeling HRM dat we een mooi opleidingsaanbod rond diversiteit hebben kunnen aanbieden. We zetten het bestaande vormingsaanbod verder. Ondertussen valt dit binnen de reguliere werking van de dienst doorstroom waarbij wij onze expertise aanbieden.
- We blijven zelf een rol opnemen als opleider. Binnen deze kernactiviteit van de dienst diversiteit hebben we in het bijzonder aandacht voor nieuwkomers binnen en buiten PZA.

2.5. Diversiteit in de HR-processen

Structureel overleg HRM-diversiteit

De maandelijkse afstemming tussen de beleidsmedewerker diversiteit en de stafmedewerker HRM werd in 2018 verdergezet. Hier werd de projectwerking opgevolgd waar onder andere het concept van kennismakingsfuncties binnen PZA voor moeilijk bereikbare doelgroepen werd uitgewerkt. Daarnaast worden nieuwe beleidsinitiatieven, onderzoeksopportuniteiten en signalen die opgepikt worden op de werkvloer, besproken. Dit maandelijks overleg zorgt ervoor dat het HR-beleid en het diversiteitsbeleid op elkaar afgestemd blijven.

Personeelssamenstelling

Geslacht: 34% vrouw - 66% man

Operationeel vs. administratief:
83% operationeel - 17% administratief

Leeftijdsgroep:

10 tot 19 jaar	1%
20 tot 29 jaar	24%
30 tot 39 jaar	30%
40 tot 49 jaar	22%
50 tot 59 jaar	19%
60 tot 69 jaar	4%

Migratieachtergrond*: 8.6 % medewerkers met een migratieachtergrond in 2017, waarvan 4.0% niet-EU15 herkomst en 4.6% EU (zonder België) herkomst.

Lokale rekrutering

Net zoals de vorige jaren is in 2018 de lokale rekrutering van inspecteurs verdergezet. Aangezien een diverse instroom bereiken één van de doelstellingen is, wordt de samenstelling van de ingeschreven kandidaten en aspirant-inspecteurs ook opgevolgd.

In 2018 hebben 843 kandidaten zich ingeschreven voor de selectietesten. De gemiddelde leeftijd was 26 jaar. 70,5% van de kandidaten was man, 29,5% was vrouw. 9,7% van de kandidaten had een migratieachtergrond, waarvan 1,9% een EU-migratieachtergrond (zonder België) en 7,8% een niet-EU migratieachtergrond heeft.

In 2018 zijn er 137 aspirant-inspecteurs gestart aan de politieopleiding. De gemiddelde leeftijd lag op 31 jaar. 67,9% van de aspirant-inspecteurs is man, 32,1% is vrouw. 18,8% van de aspirant-inspecteurs heeft een migratieachtergrond.

! CONCLUSIE

De samenwerking met de taskforce lokale rekrutering en de stafmedewerkers van de afdeling HRM loopt zeer vlot. Gezien de verbanden tussen een HR-beleid en een diversiteitsbeleid blijft het vanzelfsprekend om dit partnerschap verder te zetten. Door de beschikbare expertise en de automatische aandacht voor diversiteit binnen de directie HRM valt deze samenwerking voor de dienst diversiteit binnen onze reguliere werking.

2.6. Communicatie

Externe communicatie

In 2018 werd de communicatiecampagne *#Proud to be your friend* gevoerd. Met deze slagzin trok het netwerk diversiteit naar de Antwerpse evementen Borgerrio en Antwerp pride om de dialoog aan te gaan met de bezoekers.



Door selfies te nemen met bezoekers van deze evenementen bereikten we verschillende gemeenschappen op een positieve manier en waren de netwerkleden in de mogelijkheid een informeel gesprek aan te knopen met bezoekers.

Via de sociale mediakanalen van PZA bereikt ons korps dagelijks duizenden volgers. Ook hier worden regelmatig diversiteitsboodschappen gepost. Deze boodschappen zijn in 2018 minder vaak uitdrukkelijk benoemd als diversiteitsboodschappen an sich, maar aandacht voor diversiteit komt ook hier als achterliggende rode draad terug.

* Deze cijfers worden jaarlijks aangeleverd door de stad Antwerpen. Op basis van de geanonimiseerde rijksregisternummers wordt de informatie over migratieachtergrond getrokken uit de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. De cijfers voor 2018 worden medio 2019 verwacht.

Interne communicatie

- De ontwikkeling en verspreiding van promotiefilmpjes over het netwerk diversiteit en het bemiddelingsteam. We gebruiken deze filmpjes bij opleidingen en via onze interne kanalen om meer bekendheid te geven aan deze netwerken.

- De voorafgaandelijke interne communicatie over de Mag da?-campagne met digitale nieuwsbrieven en voxpop-videofragmenten. Voor we de Mag da?-campagne lanceerden, communiceerden we 1 maand lang over de Mag da?-thema's. Wekelijks kwam een ander thema aan bod. We brachten de relevante korpsnota's of wetgeving onder de aandacht, gekoppeld aan voxpop-filmpjes met quotes van de jongeren zelf.



- De Dag van de diversiteit werd net zoals de vorige jaren ontwikkeld door de leden van het netwerk diversiteit. De 4 thema's die aan bod kwamen sloten goed aan bij de behoeften van ons korps. Er werd een interne affichecampagne gevoerd in de aanloop naar de dag.

  Evenementen zoals Antwerp Pride, BorgerRio, ramadan … werden aangekondigd in het korps met een focus op de operationele werking (bijvoorbeeld de checklist haatmisdrijven onder de aandacht brengen bij Antwerp Pride). Op deze manier trachten we meer gerichte informatie te leveren voor de juiste doelgroep op het juiste moment.

- Onze intranetpagina was in 2018 een belangrijke informatiebron voor het korps. We monitoren het aantal kliks en interessevelden.

- Onze netwerkleden (diversiteit en bemiddelingsteams) ontvangen maandelijks een e-Flash diversiteit met relevante informatie voor hun werking.

! CONCLUSIE

We hebben onze transversale communicatie over diversiteit doorgetrokken in de interne en externe kanalen. Inclusief als het kan, doelgroepspecifiek als het moet. We blijven op deze manier ons communicatiebeleid over diversiteit verderzetten waarbij we de regie bij de dienst communicatie laten maar in partnerschap samenwerken.

Samenwerking tussen Unia en Politiezone Antwerpen

De aanpak van discriminatie valt binnen Politie Antwerpen binnen het brede thema diversiteit. Een diversiteitsbeleid dient haar eigen legitimiteit: de politie hoort een afspiegeling te zijn van de Antwerpse samenleving. Daarnaast draagt diversiteit bij aan de effectiviteit van het politiewerk: een meer divers samengesteld korps kan effectiever optreden in een diverse samenleving.

De rol die de referentieambtenaren spelen in de dagdagelijkse, concrete aanpak van discriminatie en haatmisdrijven kan bezwaarlijk onderschat worden. Binnen de politie van Antwerpen voeren de aangestelde referentieambtenaren hun taken op een zeer gedreven wijze uit. Zij ontwerpen typevragenlijsten en andere checklisten die gebruikt worden door andere diensten binnen de politie Antwerpen. Ze nemen of ondersteunen initiatieven om de aangiftebereidheid bij slachtoffers te verhogen en onderhouden contacten met andere diensten op het terrein.

We maken dankbaar gebruik van de kennis en bestaande initiatieven bij Politie Antwerpen in het kader van onze terugkomdagen Col13/2013 met de referentieambtenaren van verschillende politiezones en referentiemagistraten.
HINP Kristof De Busser – diensthoofd diversiteit is steevast bereid om de collega's referentieambtenaren uit andere lokale politiezones te inspireren en te sensibiliseren rond de aanpak van discriminatie en haatmisdrijven.

Unia en PZA bespreken daarnaast jaarlijks de meldingen over het optreden van de politie.

Ook de dienst diversiteit wordt betrokken bij de bespreking van klachten die betrekking hebben op mogelijke disfuncties van medewerkers van PZA op vlak van discriminatie en racisme.

Hun expertise en accurate inschatting zorgt ook voor initiatieven tot remediëring en beleidsvoorstellen met oog op sensibilisering en preventie. Zo is er aandacht voor de problematiek van verbale agressie tegen politieambtenaren, etnisch profileren, gebruik van sociale media en het reageren op racistische opmerkingen en de rol van de leidinggevenden.

Unia vraagt tenslotte ook aandacht voor de registratieprocedure en kwaliteit van de opgestelde processen-verbaal . De lijsten met standaardvragen en andere checklisten die binnen PZA circuleren zijn handige hulpmiddelen, maar worden niet altijd geconsulteerd. Meer betrouwbare statistieken rond haatmisdrijven zijn van het grootste belang om een onderbouwd beleid en accurate aanpak te kunnen ontwikkelen voor slachtoffers van haatmisdrijven.

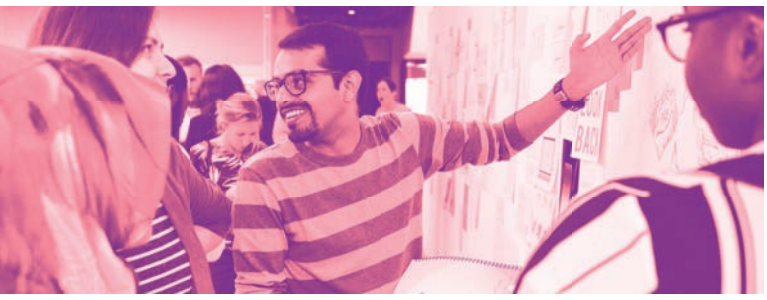
De samenwerking met de dienst diversiteit verloopt prima. Wat de toekomst betreft liggen er nog vele opportuniteiten en uitdagingen om verder samen te werken aan een aangepast beleid inzake discriminatie en haatmisdrijven.

Johan Otte –
Unia Dienst Individuele Ondersteuning

3. Thema: vertrouwen in politie

De mate van vertrouwen in politie bepaalt mee in welke mate politie effectief kan optreden en in welke mate dit optreden als rechtvaardig wordt beschouwd door burgers. Bovendien beïnvloedt dit vertrouwen ook het beeld dat men heeft over politie.

Dit thema lag in 2018 aan de basis van verschillende initiatieven. Zo werd een tweedelige bevraging rond vertrouwen in politie in samenwerking met de stad Antwerpen georganiseerd. In het voorjaar werd een stakeholderbevraging van middenveldpartners en verenigingen gehouden, gevolgd door de voorbereiding van een bevraging van jongeren eind 2018, die in het voorjaar van 2019 afgenomen wordt. Via deze bevragingen willen we een onderbouwd beeld krijgen van hoe middenveldorganisaties en burgers tegenover Politie Antwerpen staan.



Naast deze bevragingen werd alvast een communicatiecampagne naar jongeren gelanceerd over hun rechten en plichten in contact met de politie. Door hen op een transparante en laagdrempelige manier te informeren, richten we op het versterken van hun vertrouwen in politie. Ook de volgende jaren zal het werken aan het vertrouwen van jongeren in politie één van de rode draden vormen van de diversiteitswerking. Hieronder gaan we dieper in op de verschillende initiatieven.

3.1. Stakeholderbevraging naar vertrouwen

Begin 2018 werd de stakeholderbevraging naar de vertrouwensrelatie tussen politie en verschillende middenveldorganisaties en partners actief rond diversiteit uitgevoerd. Het uitgangspunt was dat vertrouwen niet alleen de sleutel is voor een betere politiewerking in het algemeen, maar ook voor betere beeldvorming, relaties en samenwerking op het vlak van diversiteit. Het doel is om te werken aan een betere verstandhouding en het wederzijds vertrouwen te versterken door in gesprek te gaan met partners en de betrokkenheid van partners te verhogen.

De opdracht om deze bevraging uit te voeren werd toevertrouwd aan marktonderzoeksbureau Ipsos. In de maanden januari en februari van 2018 werden 26 externe partners bevraagd. Het ging onder meer om stedelijke diensten, jeugdwerkingen, verenigingen en middenveldorganisaties die actief zijn rond kansarmoede, religie, jongeren en migratieachtergrond. Daarnaast werden er interne focusgroepen bestaande uit eerstelijns- en tweedelijnsmedewerkers en leidinggevenden georganiseerd.

Uit deze bevraging kwam een aantal strategische aanbevelingen die intern opgepikt zijn met de betrokken directies. Dit gaat van bezorgdheden over de dienstverlening en openingsuren, contacten op wijkniveau tot de manier van bejegening door politie. Daarnaast heeft elke stakeholder ook de kans gekregen om concrete samenwerkingsvoorstellen te formuleren voor de diversiteitswerking. De meeste voorstellen zijn gericht op ontmoeting en wederzijdse informatie over elkaars werking.

3.2. Inzet op jongeren

Uit de resultaten van bovenstaande stakeholderbevraging, maar ook uit verschillende contacten met jongeren en jeugdwerkingen in Antwerpen, kwamen enkele terugkerende knelpunten met betrekking tot jongeren en politie naar boven. Deze knelpunten houden onder andere verband met een tekort aan informatie bij jongeren over politiediensten en over hun rechten en plichten bij een politieoptreden. Zo werd er bijvoorbeeld vastgesteld dat jongeren niet weten wanneer een politieambtenaar een controle mag doen en wat hiervan de modaliteiten zijn. Dit is een van vragen waarop we een helder antwoord kunnen geven in de Mag da?-campagne. Daarnaast bekijken we dit knelpunt als een opportuniteit om onze partnerschappen aan te halen en in participatie tot een gedragen aanpak te komen. Deze samenwerkingsverbanden komen niet enkel tot stand met de dienst diversiteit, maar evenzeer met onze interne politiediensten, zoals de wijkteams van City en Zuid.

In het tweede deel van de bevraging willen we de jongeren zelf graag aan het woord laten over hun ervaringen met en hun beeld van Politie Antwerpen. Deze bevraging werd in het najaar van 2018 voorbereid in samenwerking met de stad Antwerpen en het onderzoeksbureau Made4It en zal uitgevoerd worden in het voorjaar van 2019. Omdat echter in deze fase al duidelijk was dat meer informatie en transparantie over politie een van de aandachtspunten was, is van start gegaan met het project Mag da?.

3.3. Mag da?

Mag da? is een communicatieproject over de rechten en plichten van jongeren en politie. Het opzet is om op een laagdrempelige manier jongeren te informeren over veelvoorkomende vragen over politie.

Dit project werd vormgegeven door het communicatiebureau Allyens, in samenwerking met externe jeugdwerkpartners Kras, Jes en Formaat en interne experten. Er werd gekozen om te werken met een website www.magdapolitie.be en de sociale media-kanalen Facebook en Instagram. De vormgeving van de campagne speelt in op sociale media door het gebruik van emoji's, met een vragende emoji als hoofdbeeld en politiegerelateerde emoji's als ondersteunend beeldmateriaal. Door te kiezen voor de term Mag da? wordt een breed publiek aangesproken met een knipoog naar het Antwerps dialect.

De campagne zal begin 2019 extern uitgerold worden. Intern is in 2018 een voorbereidend traject met workshops, filmfragmenten en digitale nieuwsbrieven uitgewerkt, zodat elke medewerker op de hoogte was van het opzet van de campagne en van de antwoorden op de vragen.



3.4. Vertrouwen in de dienst diversiteit

We voelen aan dat de dienst diversiteit meer en meer erkenning en vertrouwen krijgt als expert binnen PZA en daarbuiten. Dit blijkt onder meer door het groeiende aantal ondersteuningsvragen (intern en extern) en door de contacten met andere politiezones die een diversiteitsbeleid hebben of willen uitwerken.

Ondersteuningsvragen

Het voorbije jaar zagen we een toename van ondersteuningsvragen die gesteld worden aan de dienst diversiteit, zowel binnen als buiten de organisatie. Intern gaat dit onder andere over deelname aan werkgroepen met een link naar diversiteit, advies in individuele situaties met medewerkers en het aanbieden van vormingen op maat. Extern gaat dit voornamelijk over het delen van good practices met andere politiezones en de federale politie (campagnes, beleidsdocumenten, checklists ...), toelichtingen op opleidingen voor andere politiezones of middenveldorganisaties, interviews voor studenten ...

Beleidsnetwerk diversiteit

Het netwerk van politiezones actief rond diversiteit is in 2018 vier keer samengekomen, telkens in een andere politiezone. De leden zijn PZ Mechelen-Willebroek, PZ Gent, PZ Brussel-Noord en PZ Antwerpen. Het opzet van dit diversiteitsnetwerk is om uit te wisselen over nieuwe beleidsinitiatieven, over vastgestelde tendensen en knelpunten maar ook om gezamenlijke initiatieven rond diversiteit uit te werken.

Diversiteitsnetwerk van politiezones

In 2017 werd het diversiteitsnetwerk opgestart samen met de politiezones Mechelen, Antwerpen, Brussel-Noord en - onze zone - PZ Gent. Voor ons heeft dit samenwerkingsverband tot op heden enkel positieve zaken opgeleverd. We leren steeds nieuwe mensen en standpunten kennen, we genereren samen nieuwe ideeën, we kunnen onze eigen ideeën aftoetsen bij een gelijkgestemd doch kritisch publiek, én we houden altijd een positief gevoel over aan onze samenkomsten. Met gelijkgestemden is het immers productiever samenwerken.

Ook op breder (maatschappelijk) vlak moet het belang van dit netwerk ingezien worden. Ten eerste is het diversiteitsgebeuren een niet langer te negeren onderwerp. Het lijkt ons belangrijk om rond dit onderwerp een gemeenschappelijk - of tenminste een gemeenschappelijk afgetoetst - standpunt in te nemen. Het thema diversiteit wordt momenteel zeker nog niet door iedereen gedragen, daarom is het des te belangrijk een sterke fundering in de diepte te creëren om dan achteraf in de breedte (dus naar een groter deel van de maatschappij toe) verder te werken.

Ten tweede is het ook belangrijk concrete zaken uit te werken en dit niet naast elkaar, maar mét elkaar te doen. Zo zijn de eerste stappen gezet naar een gemeenschappelijk handelingskader rond professioneel profileren. Dit gemeenschappelijk kader zorgt ervoor dat onduidelijkheden over zones heen vermeden worden en we een groter draagvlak creëren.

Ook naar de toekomst toe biedt het diversiteitsnetwerk ons zeker nog nieuwe kansen. Er zijn immers nog tal van andere diversiteitsgerelateerde onderwerpen waarrond we kunnen samenwerken en waarrond we gemeenschappelijke initiatieven kunnen uitwerken.

Wat PZ Gent betreft hopen we dus van harte op deze positieve maar toch kritische manier te kunnen blijven samenwerken!

Eva Leys & Anne Lameyse –
diversiteitsmedewerkers Politiezone Gent

4. Blik op de toekomst

2019 wordt opnieuw een jaar vol nieuwe uitdagingen en kansen. Het bestaande beleidskader rond diversiteit wordt geactualiseerd in een nieuwe beleidsnota 2019-2024. Daarnaast zal het nieuwe bestuursakkoord van de stad Antwerpen een aantal nieuwe projecten en thema's rond diversiteit met zich meebrengen voor onze politiezone.

Zo komt het thema professioneel profileren uitdrukkelijk op het programma van de diversiteitswerking. Dit is een thema dat de laatste jaren meer en meer op de maatschappelijke agenda wordt geplaatst en waar Politie Antwerpen, samen met de andere politiezones uit het Vlaams netwerk diversiteit, graag haar schouders onder zet.

Verder zal de inzet van ons korps op de relatie met jongeren verdergezet worden. Niet alleen met de uitrol van de Mag da?-campagne maar ook met een nieuwe bevraging rond vertrouwen in politie, die zich deze keer uitdrukkelijk tot jongeren zelf richt. We geven hen niet alleen een stem via dit onderzoek maar zullen op basis van de resultaten van deze bevraging ook naar nieuwe initiatieven kijken om jongeren actief te laten participeren.

Ook intern staan we voor een aantal nieuwe ontwikkelingen met de invoering van het Brabo-werken en de verhuis naar het mastergebouw. Dit zal nog meer toelaten om op een efficiënte en flexibele manier onze diversiteitswerking verder te zetten met het oog op het aanbieden van een kwaliteitsvolle interne en externe dienstverlening.

