



Beleidsnota Diversiteit

Iedereen anders, altijd van dienst

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Uitgangspunten.....	3
1.2 Situering diversiteitswerking LPA	4
2. Beleidskader	5
2.1 Bestuursakkoord 2013 – 2018 ‘Respect voor A’.....	5
2.2 Zonaal Veiligheidsplan 2013 – 2017.....	6
2.3 Visie – missie – waarden LPA.....	6
2.4 Federaal diversiteitsbeleid	6
3. Diversiteitsvisie LPA	7
3.1 Diversiteit in alle vormen.....	7
3.2 Diversiteit in alle domeinen.....	7
3.3 Diversiteit intern en extern.....	7
4. Omgevingsanalyse	7
4.1 Personeelsbevraging	8
4.2 Nulmeting	8
4.3 Berichtgeving in de media	8
4.4 Onderzoek Comité P	8
5. Reeds genomen maatregelen door het korps	8
5.1 Diversiteit als rode draad	9
5.2 Opleidingsaanbod.....	9
5.3 Netwerk diversiteit	9
5.4 Communicatie	9
6. Toekomstige prioriteiten	9
6.1 Diversiteit als rode draad	10
6.2 Rol van de leidinggevende	10
6.3 Klachtenbehandelingsproces	10
6.4 Opleiding en training	11
6.5 HR-processen	11
6.6 Communicatie.....	12
7. Kritieke succesfactoren	13
7.1 Partnerschap.....	13
7.2 Actualiteit.....	13
7.3 Ondersteuning door korpsleiding en lokale bestuur	13
7.4 Opvolging	13

1. Inleiding

1.1 Uitgangspunten

Voorliggende beleidsnota diversiteit vormt de basis en het kader voor toekomstige actieplannen van Lokale Politie Antwerpen (hierna LPA) inzake diversiteit. Er wordt achtereenvolgens uiteengezet:

- waarom LPA kiest voor een geïntegreerd diversiteitsbeleid;
- het beleidskader waarbinnen dit zich situeert;
- welke de prioriteiten zijn tijdens de duur van het huidige bestuursakkoord.

In een samenleving die continu evolueert en gekenmerkt wordt door superdiversiteit is het nodig om diversiteitsissues steeds te bekijken vanuit de filosofie van de gemeenschapsgerichte politiezorg. De 5 pijlers van de GGPZ¹ zijn meer dan ooit relevant. Om deze pijlers te kunnen vervullen, moet een politieorganisatie zowel intern als extern aandacht hebben voor de aanwezige diversiteit.

Als organisatie in verandering respecteren we de kwaliteitscirkel van Deming of PDCA-cirkel² om tot een ingebedde diversiteitattitude te komen. LPA verwezenlijkt deze visie door de toepassing van het EFQM managementmodel³.

Intern streeft LPA naar een diverse samenstelling van het korps waarbij de aanwezige competenties en talenten van alle medewerkers op de werkvloer gewaardeerd en optimaal ingezet worden, rekening houdend met verschillen en overeenkomsten tussen individuen. Elke LPA medewerker erkent de meerwaarde van diversiteit en ziet diversiteit als troef voor LPA. Extern levert LPA een professionele dienstverlening die afgestemd is op een diverse stad zoals Antwerpen, waarbij het korps waakt over de naleving en bijdraagt tot de bescherming van de individuele rechten en vrijheden, evenals tot de democratische ontwikkeling van de maatschappij.⁴ Deze interne en externe dimensie worden samengevat in de slagzin van de diversiteitswerking: **'iedereen anders, altijd van dienst'**.

Een geïntegreerd diversiteitsbeleid draagt niet alleen bij tot het vervullen van de wettelijke opdracht van politie, maar is bovendien een noodzakelijke voorwaarde om de legitimiteit van politie te garanderen en verhogen, op verschillende niveaus:

- **Professioneel niveau:**
 - Optimalisatie van de kwaliteit van de politiewerking en -optreden door het optimaal benutten van diverse talenten en competenties.

¹ De 5 pijlers van gemeenschapsgerichte politiezorg zijn externe oriëntering, probleemoplossend werken, partnerschap, afleggen van rekenschap en bekwame betrokkenheid.

² Plan, Do, Check, Act

³ EFQM Pol Be bestaat uit vijf groepen belanghebbenden (de klanten, de leveranciers en partners, de medewerkers, de maatschappij, het bestuur en de financierders), alsook uit vijf organisatiedomeinen die de organisatie helpen om een efficiënt en optimaal beleid te voeren: het leiderschap, de strategie en beleid, het management van medewerkers, het management van middelen, het management van processen en de belanghebbenden. Een bijzondere aandacht wordt gegeven aan de opleidingen voor elk van deze vijf organisatiedomeinen. Bron www.police.ac.be

⁴ Wet op het politieambt 5 augustus 1992, Artikel 1. De politiediensten vervullen hun opdrachten onder het gezag en de verantwoordelijkheid van de overheden die daartoe door of krachtens de wet worden aangewezen.

Bij het vervullen van hun opdrachten van bestuurlijke of gerechtelijke politie, waken de politiediensten over de naleving en dragen zij bij tot de bescherming van de individuele rechten en vrijheden, evenals tot de democratische ontwikkeling van de maatschappij.

Om hun opdrachten te vervullen, gebruiken zij slechts dwangmiddelen onder de voorwaarden die door de wet worden bepaald.

- Realisatie van een professioneel, positief en veilig werkklimaat voor medewerkers⁵
- Bijdrage aan het bestrijden van personeelstekorten door de vergrijzing en arbeidsmarktkrapte (*war for talent*)
- Imago van de organisatie als diverse organisatie en aantrekkelijke werkgever
- **Maatschappelijk niveau:**
 - De voorbeeldrol en verantwoordelijkheid van politie om herkenbaar te zijn voor een diverse samenleving
 - Een neutrale dienstverlening die afgestemd is op de diversiteit van de burger⁶
- **Wettelijk niveau:**
 - De politie als belangrijke schakel in de strijd tegen discriminatie
 - De politie als organisatie die handelt in overeenstemming met de antidiscriminatie- en antiracismewetgeving

1.2 Situering diversiteitswerking LPA

De diversiteitswerking van LPA bestaat sinds het voorjaar 2015 uit 3 hoofdblokken:

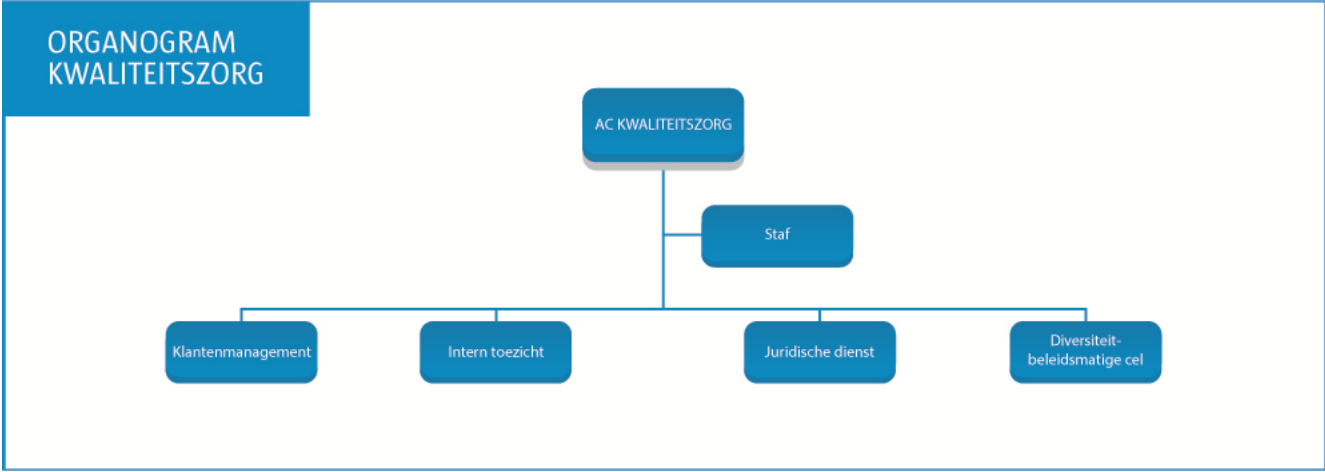
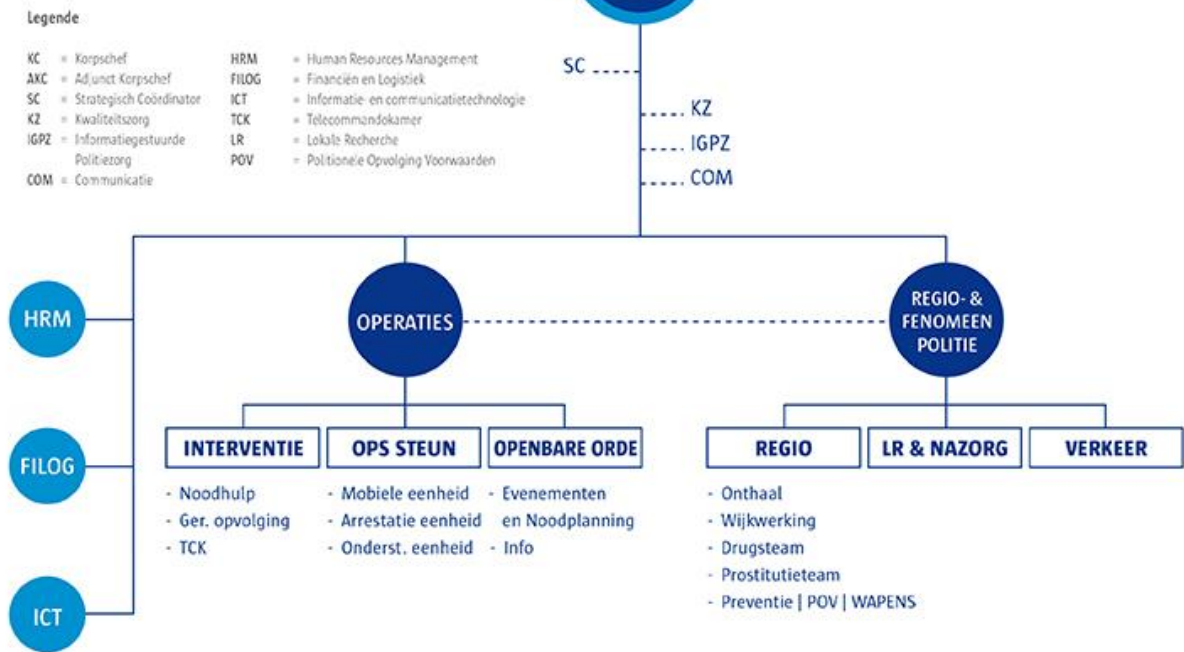
- Een beleidscel diversiteit bij de afdeling **Kwaliteitszorg** (KZ/DIV : 3 FTE)
- Een operationele cel diversiteit bij de dienst **Operationele Steun** (OS/DIV : 3 FTE)
- Een netwerk diversiteit met leden uit alle rangen en graden van LPA (30 leden als neventaak)

De vroegere dienst Diversiteit is opgesplitst in een beleidscel en een operationele cel diversiteit. Beide cellen werken nauw samen, met elk de focus op hun kernopdracht.

⁵ Zie ook Deontologische code punt 14.

⁶ Zie ook Deontologische code punt 24.

Organogram LPA



2. Beleidskader

2.1 Bestuursakkoord 2013 – 2018 ‘Respect voor A’

Het diversiteitsbeleid van LPA moet eerst en vooral gekaderd worden binnen het stedelijk beleidskader. Het Bestuursakkoord 2013-2018 verwijst uitdrukkelijk naar het streefdoel voor de lokale politie rond diversiteit en de te nemen inspanningen.

“De stad wil dat de lokale politie een kleurrijke dienst is die aandacht besteedt aan diversiteit binnen en buiten haar organisatie. Hiervoor zal de bestaande diversiteit binnen het korps in kaart worden gebracht en zal een geïntegreerd diversiteitsbeleid binnen een globaal HR-beleid ontwikkeld worden. We beseffen dat inspanningen in het verleden onvoldoende resultaat hebben opgeleverd en dat we daarom moeten werken aan de competenties van Antwerpenaren van allochtone origine om de politieopleiding succesvol te kunnen aanvatten. Dit om een optimale werking van de politie in het Antwerpen van vandaag en morgen te bekomen.”⁷

2.2 Zonaal Veiligheidsplan 2013 – 2017

In het verlengde van het bestuursakkoord besteedt ook het zonaal veiligheidsplan 2013 - 2017 aandacht aan de interne diversiteitswerking en stelt dat wat betreft de personeelsbezetting gegevens in verband met de diversiteit op regelmatige basis gemonitord moeten worden. Hierbij wordt verwezen naar de huidige metingen die o.a. wijzen op een beperkte diversiteit wat betreft afkomst, en de huidige samenstelling van het korps wat betreft leeftijd en geslacht.

Tenslotte wordt geconcludeerd dat er verder nagedacht moet worden over de organisatie van carrièreplanning met oog voor diversiteit, een opleidings- en ontwikkelingsplan, retentiebeleid en welzijnsbeleid. Diversiteit binnen en buiten de organisatie wordt uitdrukkelijk als prioriteit opgenomen.⁸

2.3 Missie-Visie-Waarden Lokale Politie Antwerpen

De algemene missie-visie-waarden van LPA sluiten aan bij bovenstaande streefdoelen.

“Lokale Politie Antwerpen streeft naar een uniforme, dynamische en kleurrijke politiedienst door competent, actiegericht en open te handelen, waarbij het als dienstverlenend team een optimaal coproduct is van en voor veiligheid op maat van ‘A’.”

2.4 Federaal Diversiteitsbeleid

Niet alleen op lokaal niveau, maar ook op federaal niveau worden de nodige beleidsverankeringen aangeboden.

De krachtlijnen⁹ uit het recent gepubliceerde beleidsdocument ‘Algemeen kader diversiteitsbeleid van de federale politie’¹⁰ lopen grotendeels gelijk met de hieronder vastgestelde prioriteiten voor LPA. Als grootste politiezone van het land wordt LPA met een aantal gelijkaardige knelpunten en opportuniteiten rond diversiteit geconfronteerd als de federale politie. Het federaal diversiteitsbeleid biedt een leidraad die hieronder vertaald wordt naar het lokale niveau om tegemoet te komen aan de eigenheid van LPA. Daarnaast biedt het ook mogelijkheden om de krachten rond bepaalde thema’s te bundelen.

⁷ STAD ANTWERPEN, *Respect voor A. Bestuursakkoord 2013 – 2018*. p.18.

⁸ PZ ANTWERPEN (5345), *Zonaal Veiligheidsplan 2013 (2014) – 2017*.

⁹ De krachtlijnen van het federaal diversiteitsbeleid zijn:

- Verhogen van de kennis en de vaardigheden;
- Diversiteit als rode draad in de HR-processen;
- Communiceren met respect voor en over diversiteit;
- De strikte naleving van de antiracisme en antidiscriminatie wetten.

¹⁰ FEDERALE POLITIE, *Algemeen kader diversiteitsbeleid van de federale politie*, 2015.

3. Diversiteitsvisie LPA

De diversiteitsvisie van LPA is gebaseerd op **3 dimensies** die samen zorgen voor een alomvattende definitie van diversiteit doorheen de hele organisatie.

3.1 Diversiteit in alle vormen

Het geïntegreerd diversiteitsbeleid richt zich op alle vormen van diversiteit, nl. op alle beschermde criteria die in de 3 antidiscriminatie wetten¹¹ worden vermeld: geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, leeftijd, taal, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een genetische of fysieke eigenschap, sociale afkomst, politieke overtuiging, syndicale overtuiging.

Door een inclusief diversiteitsbeleid te voeren zet LPA zich in voor gelijke kansen voor iedereen, en wordt stigmatisering en stereotypering vermeden. Waar nodig wordt complementair gewerkt door doelgroep-specifieke acties te ondernemen.

3.2 Diversiteit in alle domeinen

LPA vertrekt van diversiteitsmainstreaming waarbij aandacht voor diversiteit als rode draad geïntegreerd wordt in de reguliere werking, en bij elke maatregel en beslissing in acht genomen wordt. Dit speelt zich af in de verschillende domeinen binnen de politieorganisatie, van instroom en doorstroom, over communicatie en opleiding, tot de dienstverlening en het optreden naar burgers.

3.3 Diversiteit intern en extern

Uit de hierboven vermelde beleidsdocumenten blijkt een voornamelijk interne focus op diversiteit. Een intern diversiteitsbeleid heeft een onlosmakelijke impact op de externe werking. Een gedragen intern beleid vertaalt zich in een kwaliteitsvolle dienstverlening en betere resultaten, zowel voor de individuele medewerker als voor de organisatie in zijn geheel. Een goed en gedragen intern diversiteitsbeleid straalt bovendien uit naar de bevolking en brengt een wisselwerking en wederzijds respect tot stand.

Het interne beleid wordt op zijn beurt gevoed door wat er op het terrein leeft en gesignaleerd wordt door operationele medewerkers en externe partners. Door in verbinding te staan met de samenleving en netwerken uit te bouwen, wordt de vinger aan de pols gehouden en ontstaat er een duurzame samenwerking tussen de politie en de verschillende gemeenschappen in Antwerpen.

4. Omgevingsanalyse

Naast de fundamenten van het diversiteitsbeleid die sinds 2001 gelegd zijn door de vorige diensthoofden¹² heeft LPA de voorbije jaren een aantal interne initiatieven (personeelsbevraging, diversiteitsmeting) genomen om de situatie rond diversiteit in kaart te brengen. Deze interne initiatieven werden doorkruist en aangevuld door externe berichtgeving en acties die op hun beurt ook geleid hebben tot de identificatie van bepaalde knelpunten rond diversiteit voor LPA.

¹¹ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;

Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

¹² CP VERMEULEN, F. *Diversiteit is niet het doel op zich. Diversiteit staat ten dienste van de kwaliteit van het politiewerk. visienota 2006*

CP BEELS, J. *Lokale Politie Antwerpen: Op weg naar een geïntegreerd diversiteitbeleid. Visietekst 2011.*

In het algemeen werden volgende vaststellingen gedaan:

4.1 Personeelsbevraging¹³

De vaststellingen uit de bevraging van personeelsleden in 2010 zijn nog steeds relevant voor een diversiteitsbeleid. De perceptie van medewerkers over het al dan niet ernstig nemen van klachten over discriminatie is er hier één van. Hieruit bleek een gebrek aan vertrouwen in de organisatie wat betreft het omgaan met disfuncties rond diversiteit. Daarnaast werd verwezen naar de nood aan responsabilisering van leidinggevendenden in het adequaat reageren op meldingen over racisme of discriminatie. Tenslotte kwam de rekrutering van minderheden aan bod en het in kaart brengen waarom zij (bijna) niet solliciteren bij politie.

4.2 Nulmeting Diversiteit¹⁴

Eind 2013 – begin 2014 werd de eerste diversiteitsmeting van het personeelsbestand uitgevoerd. Deze meting wordt driejaarlijks uitgevoerd. De meting bevestigde o.a. de ondervertegenwoordiging van het aantal medewerkers van andere origine bij LPA in het licht van de diverse bevolkingssamenstelling in Antwerpen. Uit de analyse van het cijfermateriaal werd naast de parameter 'afkomst', ook de parameters 'handicap' en 'gender' als prioritair aangeduid.

Ondanks een aantal methodologische en inhoudelijke beperkingen bij het uitvoeren van bovenstaande personeelsbevraging en meting zijn de hieruit vastgestelde knelpunten en aanbevelingen herkenbaar voor de huidige situatie en relevant voor het toekomstige diversiteitsbeleid.

4.3 Berichtgeving media

Ondanks de ondernomen initiatieven kwam LPA de voorbije jaren enkele malen negatief in de pers. Klachten over racisme en discriminatie zouden niet ernstig genomen worden, er zou sprake zijn van racisme tussen collega' en medewerkers van andere origine zouden niet dezelfde promotiekansen krijgen in het korps.

4.4 Onderzoek Comité P

Comité P besliste naar aanleiding van bovenstaande berichtgeving een toezichtsonderzoek te voeren naar het diversiteitsbeleid van LPA. Uit het onderzoeksrapport¹⁵ kwamen volgende verbeterpunten: concrete maatregelen rond de preventie en beteugeling van racisme en discriminatie op de werkvloer, de voorbeeldrol van leidinggevendenden in het adequaat reageren op discriminatie, het verhogen van de interne diversiteit via rekrutering, en de meldingsbereidheid bij allochtone én autochtone medewerkers verhogen. Ook de voornamelijk operationele oriëntatie van de vroegere dienst Diversiteit werd benoemd als één van de redenen waarom er volgens Comité P nog te weinig concrete beleidsinitiatieven ondernomen werden.

5. Reeds genomen maatregelen door het korps

Er zijn in het verleden wel beleidsinitiatieven genomen maar deze konden onvoldoende doorsijpelen tot op het juiste niveau en onvoldoende geborgd worden. Als reactie op bovenstaande vaststellingen werden maatregelen op verschillende vlakken genomen.

¹³ CP BEELS, J. *Lokale Politie Antwerpen: Op weg naar een geïntegreerd diversiteitbeleid. Visietekst 2011.*

¹⁴ Bestuursakkoord project OD 16.1.1: Ontwikkelen van een meetsysteem om het diversiteitgehalte van LPA in kaart te brengen.

¹⁵ COMITE P. *Antiracisme- en antidiscriminatiebeleid binnen een diversiteitsbeleid in de politiezone Antwerpen. Toezichtsonderzoek nr. 56335/2014.*

5.1 Diversiteit als rode draad

Een efficiënt en effectief geïntegreerd diversiteitsbeleid vraagt om een structurele inbedding en samenwerking met interne partners, in de eerste plaats tussen de afdelingen Kwaliteitszorg en HRM. Er werden tot op heden in het kader van het bestuursakkoord reeds enkele initiatieven in deze richting uitgewerkt, maar deze samenwerking moet verder verankerd worden in de reguliere werking.

Ook de andere directies en afdelingen moeten aansluiten bij deze visie. Er wordt reeds ad hoc samen gewerkt met bepaalde afdelingen of diensten, doch bestaan er nog grote opportuniteiten met bijvoorbeeld de directies Operaties en Regio- en Fenomeenpolitie. Hier wordt reeds enigszins aan tegemoet gekomen met de doorstart van de operationele cel diversiteit en de antennefunctie die het netwerk diversiteit vervult.

5.2 Opleidingsaanbod

Het bestaande verplichte opleidingsaanbod rond diversiteit werd uitgebreid met een verplichte vorming voor alle leidinggevendenden gericht op sensibilisering over hun voorbeeldfunctie in het omgaan met diversiteitsvraagstukken en hen hier de nodige tips en tools rond aan te reiken.¹⁶ Het aantal sessie van de 5 daagse opleiding “omgaan met diversiteit” werd opgetrokken van 6 naar 9.

5.3 Netwerk diversiteit

Reeds onder impuls van het bestuursakkoord en de vorige beleidsvisie¹⁷ werd besloten een netwerk diversiteit op te richten. Ondertussen zijn er 30 LPA medewerkers lid van het netwerk dat halfjaarlijks samenkomt. Het netwerk adviseert de beleidscel diversiteit bij het uitwerken van interne en externe initiatieven. Tevens krijgt de medewerker inspraak in het diversiteitsbeleid van het korps wat zorgt voor een grotere affiniteit met LPA en met deze materie, met als gevolg een grotere voldoening in de job.

5.4 Communicatie

Een cruciale factor in deze is communicatie. De korpsleiding heeft als reactie op de berichtgeving in de pers gesprekken gehad met medewerkers van allochtone origine en duidelijk intern gecommuniceerd over de reeds ondernomen initiatieven inzake diversiteit, met de oproep om discriminatie of racisme in het korps steeds te melden.

6. Toekomstige prioriteiten

Bovenstaand overzicht brengt de bestaande knelpunten inzake diversiteit in kaart. Tijdens de laatste jaren is reeds een aantal maatregelen genomen die rechtstreeks of onrechtstreeks voortvloeien uit deze vaststellingen. Hier moet echter verder op ingezet worden. LPA blijft diversiteit hoog op de agenda plaatsen, zowel op de werkvloer voor alle medewerkers als in de externe werking naar burgers en partners.

Onderstaande prioriteiten worden voor de komende jaren vastgesteld en worden gedetailleerd uitgewerkt in actieplannen:

- Diversiteit als rode draad
- Rol van leidinggevendenden

¹⁶ CP BEELS, J. *Lokale Politie Antwerpen: Op weg naar een geïntegreerd diversiteitbeleid. Visietekst 2011*. Punt 4.5.5, p. 31.

¹⁷ *Ibid.*, punt 4.5.3, p. 30.

- Klachtenbehandelingsproces
- Opleiding en training
- HR-processen
- Communicatie

6.1 Diversiteit als rode draad

Om diversiteit effectief te mainstreamen doorheen de hele organisatie is een voortdurende aandacht voor diversiteit in alle processen van LPA nodig. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid. Concreet moet op termijn elke dienst voor zichzelf stilstaan bij de impact van bepaalde maatregelen en beslissingen op de aanwezige diversiteit op de werkvloer én in de samenleving, en moeten deze worden afgetoetst bij de beleidscel Diversiteit.¹⁸ Ook op het niveau van het directiecomité moeten genomen beslissingen en maatregelen de diversiteitstoets¹⁹ doorstaan. Omgekeerd worden maatregelen die door de diversiteitswerking worden genomen, uitgevoerd en ondersteund door alle betrokken diensten en medewerkers van LPA.

Het is aan de beleidscel diversiteit om leidinggevenden en medewerkers hiervan bewust te maken. Om dit te realiseren wordt een vaste overlegstructuur opgezet tussen alle belanghebbenden. Via deze overlegstructuur kan de aandacht voor het thema diversiteit binnen de verschillende afdelingen en directies van LPA geïntensifieerd worden en kan de beleidscel diversiteit in de nodige expertise en ondersteuning voorzien. Dit overleg zorgt er ook voor dat alle betrokken diensten vanuit de eigen vaststellen en noden suggesties voor het diversiteitsbeleid kunnen doen.

6.2 Rol van leidinggevenden

Leidinggevenden spelen een cruciale rol in het omgaan met diversiteit. Zij hebben een voorbeeldfunctie en leiden hun medewerkers in goede banen. In het managen van diversiteit hebben ze naast de bewustwording van hun eigen verantwoordelijkheid, ook nood aan kennis en praktische tools om om te gaan met mogelijke diversiteitsvraagstukken. Dit geldt niet enkel voor het hoger kader, maar zeker ook voor het middenkader.

Er wordt verder ingezet op responsabilisering van leidinggevenden door een vervoltraject uit te werken voor leidinggevenden. Dit traject moet een politionele insteek garanderen, en praktische instrumenten ter ondersteuning aanbieden.

6.3 Klachtenbehandelingsproces

Sensibilisering is onvoldoende als er niet kordaat opgetreden wordt bij meldingen over discriminatie en racisme. De bestaande klachtenbehandelingsprocedures worden verder op punt gezet, en het overleg tussen de beleidscel Diversiteit en interne partners zoals Klantenmanagement, Intern Toezicht, Integriteit en HRM wordt geoptimaliseerd. Deze partners ontvangen elk via hun eigen kanalen mogelijk meldingen die in relatie staan met diversiteit.

¹⁸ Naast integratie binnen HR-processen kan hierbij o.a. gedacht worden aan opleidingen, communicatie, korpsacties, onthaalfunctie, aanbestedingen...

¹⁹ Het principe van de diversiteitstoets houdt in dat beleid, maatregelen en acties automatisch getoetst worden op hun impact op diversiteit. Zo wordt het risico op benadeling van kansengroepen geminimaliseerd, en kan ingespeeld worden op opportuniteiten inzake diversiteit.

De beleidscel Diversiteit is niet bevoegd om individuele klachten te behandelen, maar stelt zijn expertise inzake de antidiscriminatiewetgeving ter beschikking voor bovenstaande partners, binnen de wettelijk bepaalde voorwaarden.

Er is nood aan een geïntegreerd registratiesysteem om aan de hand van cijfers en structureel overleg vastgestelde tendensen uit de klachtenbehandeling te analyseren. Deze input geeft een concreet beeld van knelpunten op de werkvloer en in de externe dienstverlening, en bepaalt mee de prioriteiten binnen de diversiteitswerking, en ruimer binnen de afdeling Kwaliteitszorg.

Naast de bestaande procedures inzake disfuncties worden alternatieve of bijkomende ondersteuningstrajecten uitgewerkt voor collega's die hieraan nood hebben. Dit verhoogt de kans op een lange termijn mentaliteitswijziging, en draagt bij tot het welzijn van alle betrokken partijen. De beleidscel doet hiervoor beroep op interne en externe partners.

6.4 Opleiding en training

LPA biedt alle medewerkers een vijfdaagse opleiding 'omgaan met diversiteit' (OMD) aan waar de grootste gemeenschappen en organisaties actief rond diversiteit aan bod komen. Deze wordt al jaren positief geëvalueerd. Naast deze verplichte opleiding op basisniveau wordt ook ingezet op doorgedreven opleidingen rond diversiteit en wordt ingespeeld op de actualiteit, waarbij de politionele insteek en relevantie steeds gegarandeerd wordt. Enerzijds om medewerkers te sensibiliseren rond diversiteit en de rol die zij spelen in de samenleving en op de werkvloer, anderzijds om vaardigheden en kennis over de antidiscriminatiewetgeving bij te brengen. Politie is immers een belangrijke schakel in de preventie en bestrijding van racisme en discriminatie.

Naast verdere bekendmaking van het reeds bestaande interne opleidingsaanbod moeten bijkomende specifieke opleidingsnoden van medewerkers in kaart gebracht worden en worden actuele thema's rond diversiteit opgevolgd. Om zijn voortrekkersrol rond diversiteit te kunnen behouden en in de nodige ondersteuning te blijven voorzien, gaat LPA ook proactief op zoek naar good practices in het buitenland.

De effecten en het bereik van de aangeboden opleidingen worden nauwkeurig opgevolgd, zodat bijgestuurd kan worden waar nodig. De directie HRM is hier een belangrijke interne partner. Via SAP worden de inschrijvingen en evaluaties van de opleidingen geregistreerd en opgevolgd.

De beleidscel Diversiteit onderhoudt de nodige contacten met externe partners, zoals het Interfederaal Gelijkkansencentrum, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, lokale organisaties en verenigingen, ervaringsdeskundigen, ... die elk vanuit hun eigen expertise kunnen bijdragen aan het opleidingsaanbod van LPA.

6.5 HR processen

Een diversiteitsbeleid is nauw verbonden met het HR-beleid en de verschillende HR-processen. Dit gaat over rekrutering, voortrajecten, opleiding, evaluatie, loopbaanbegeleiding, welzijn... Diversiteit weerspiegelt zich in een diversiteit aan competenties, talenten en achtergronden. Eén van de opdrachten van een HR-beleid is ervoor zorgen dat deze verscheidenheid op de werkvloer erkend en optimaal benut worden, en dat (toekomstige) werknemers zich ten volle kunnen ontplooiën binnen LPA en zich goed voelen op de werkvloer.

Door structureel af te stemmen met de beleidsmedewerkers van HRM wordt aandacht voor diversiteit ingebed in alle HR-processen. De HR- en diversiteitsbelevingsvisie worden op elkaar afgestemd, zowel op niveau van ontwikkeling als uitvoering. Zo worden mogelijke risico's inzake diversiteit binnen de bestaande HR-processen gesignaleerd en vermeden.

De eerste prioriteit ligt hierbij op de lokale werving en selectie. Binnen het project van de lokale rekrutering zal LPA ook specifiek inzetten op het aantrekken van kandidaten met diverse achtergronden die voeling hebben met Antwerpen. Een diverse instroom draagt immers bij tot een kwalitatieve instroom. Hiervoor moet in de juiste vijvers gevist worden, en moet er tijdens de selectieprocedure ook aandacht zijn voor diversiteit.

Een andere prioriteit is de integratie van een diversiteitscompetentie binnen de evaluatiestructuur. Een belangrijke rol is hier weggelegd voor de leidinggevenden en meerbepaald de middenkaders. Zij nemen hun verantwoordelijkheid op bij de evaluatie van hun medewerkers, en worden zelf ook positief geëvalueerd bij het nemen van diversiteitsvriendelijke initiatieven.

Op termijn moet aandacht voor diversiteit geïntegreerd zijn in alle HR-processen en een diversiteitstoets bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid standaard worden toegepast.

Daarnaast wordt de tweede diversiteitsmeting eind 2016 – begin 2017 uitgevoerd. Door deze (3 jaarlijkse) meting wordt bepaald welke richting het diversiteitgehalte van LPA uitgaat. Belangrijk is om hier aan te stippen dat bepaalde parameters zullen aangepast worden door veranderende definities, of door bijsturing na evaluatie van de eerste meting. Deze wijziging moet mee in rekening worden gebracht bij de analyse van de tweede meting. Aan de hand van deze meting stippelt LPA het diversiteitsbeleid verder uit.

6.6 Communicatie

Interne en externe communicatie vormen een belangrijk deel van een diversiteitsbeleid. Er zijn verschillende rollen weggelegd voor communicatie.

Communicatie gericht op sensibilisering, waarbij de focus ligt op de meerwaarde van diversiteit, de aanwezige diversiteit binnen het LPA personeel en de samenleving, en de verantwoordelijkheid van een politieorganisatie om hier correct mee om te gaan. Daarnaast is een transparante en correcte communicatie over gemaakte beleidskeuzes, verbeterpunten en geboekte resultaten onmisbaar om tot een gedragen diversiteitsbeleid te komen. Communicatie wordt verder ook gebruikt ter ondersteuning en informatie van medewerkers rond bepaalde diversiteitsthema's. Een up-to-date intranet vormt hierbij een belangrijk instrument.

Gezien de recente hervorming van de vroegere dienst Diversiteit die ook gepaard ging met personeelwissels moet verder ingezet worden op het uitwerken van de dagdagelijkse werking en de bekendmaking van de vernieuwde diversiteitswerking. Dit kan ook bijdragen tot het winnen van het vertrouwen van medewerkers en externe partners.

Ten slotte is het ook nodig om netwerken uit te bouwen en te onderhouden met de verschillende gemeenschappen en met onze interne partners. Een belangrijke rol hierin is weggelegd voor de operationele cel diversiteit. Zij zijn de “oren en ogen” van de beleidscel op het terrein. De beleidscel werkt nauw met hen samen rond opportuniteiten wat betreft netwerken binnen gemeenschappen. Ook binnen LPA hebben zij een belangrijke “vinger aan de pols” functie. Samen met de beleidscel vormen de diversiteitmedewerkers het interne en externe gezicht van diversiteit voor LPA.

Extern zorgt de bijdrage van LPA aan de inburgeringscursus van de Stad Antwerpen voor een goede beeldvorming bij nieuwkomers in Antwerpen door de politiewerking en gangbare omgangsvormen met politie toe te lichten. Door dit eerste laagdrempelig contact komt een goede en respectvolle wisselwerking tot stand, zowel met de deelnemers van de cursus, als met de begeleiders of opdrachtgevers.

Het netwerk diversiteit en de dienst diversiteit voeren jaarlijks een sensibiliseringscampagne waarbij wordt deelgenomen aan een aantal interne en externe evenementen. Tijdens deze evenementen gaan zij in dialoog met burgers en collega's om duidelijk te maken dat LPA actief rond diversiteit werkt.

Er wordt jaarlijks gerapporteerd over het gevoerde diversiteitsbeleid en de voortgang ervan. Na grote evenementen wordt een evaluatie gemaakt en bijgestuurd waar nodig.

7. Kritieke succesfactoren

7.1 Partnerschap

Zoals hierboven reeds verscheidene malen werd aangehaald kan een geïntegreerd diversiteitsbeleid pas vorm krijgen en op een efficiënte manier uitgevoerd worden in samenwerking met interne en externe partners. De beleidscel diversiteit speelt hierin zowel een trekkende als een aanvullende rol. De beleidscel bepaalt de richting die LPA uitgaat met het diversiteitsbeleid en faciliteert de implementatie ervan. De beleidscel stelt zijn expertise ter beschikking en werkt samen met externe partners om zijn expertiserol te onderhouden en uit te breiden.

Ook het netwerken met spilfiguren in de verschillende gemeenschappen is nodig om de vinger aan de pols te kunnen houden, en zo input van op het terrein te ontvangen.

7.2 Actualiteit

Ook de actualiteit moet mee in overweging genomen worden als kritieke succesfactor. Vaak zal wat er leeft op het terrein en in het korps ook een weerslag hebben op het diversiteitbeleid en de inzet op bepaalde prioriteiten mee sturen. Dit inspelen op interne of externe noden vereist de nodige flexibiliteit.

7.3 Ondersteuning door korpsleiding en het lokale bestuur

Uit het bestuursakkoord, zonaal veiligheidsplan en missie-visie-waarden van LPA blijken duidelijk de genomen engagementen op het hoogste niveau rond diversiteit. Een gedragen diversiteitsbeleid kan enkel slagen als het lokale bestuur, de korpsleiding en het directiecomité dit ook actief mee uitdragen. Dit zorgt voor een draagvlak en erkenning binnen de hele organisatie maar ook daarbuiten. Het gaat hier niet alleen om een inhoudelijke ondersteuning maar ook een praktische ondersteuning wat betreft het ter beschikking stellen van de nodige middelen en personeel. Als we in de toekomst het volledige potentieel van het netwerk diversiteit blijvend willen activeren, moeten we hiervoor extra personeelsinzet voorzien.

7.4 Opvolging

LPA zet in op een voortdurende monitoring en rapportering waarbij de uitvoering van het diversiteitsbeleid tijdig geëvalueerd en, indien nodig, bijgestuurd wordt met het oog op continue verbetering. De beleidscel Diversiteit doet dit o.a. op basis van feedback van zijn interne en externe partners, door in te spelen op de actualiteit en nieuwe tendensen in verband met diversiteit, en door het diversiteitgehalte en de interne werking regelmatig te evalueren.

Het is enkel door deze voortdurende opvolging, rapportering en evaluatie dat nagegaan kan worden of de genomen initiatieven ook effectief tot de gewenste resultaten inzake diversiteit zullen leiden en verankerd worden in de organisatie.