



# Jaarverslag 2016

# Diversiteit

'iedereen anders, altijd van dienst'

## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b> .....	3
<b>2. Beleidsnota diversiteit</b> .....	4
2.1 Uitgangspunt .....	4
2.2 Lancering.....	4
2.3 Realisaties.....	4
2.3.1 Prioriteit 1 : Diversiteit als rode draad.....	5
2.3.2 Prioriteit 2 : Rol van de leidinggevende .....	5
2.3.3 Prioriteit 3 : Klachtenbehandeling .....	6
2.3.4 Prioriteit 4 : Opleiding en training.....	6
2.3.5 Prioriteit 5 : Integratie in HR-processen .....	6
2.3.6 Prioriteit 6 : Communicatie .....	7
<b>3. Reguliere werking</b> .....	9
3.1 Realisaties.....	9
3.2 Operationele cel diversiteit .....	11
3.3 Initiatieven rond beleidsmatige networking .....	12
3.4 Netwerk diversiteit .....	12
3.5 Samenwerkingsverbanden .....	13
<b>4. Themadossier COL13/2013</b> .....	16
<b>5. Conclusie</b> .....	20

## 1. Inleiding

Voorliggend jaarverslag is het eerste Jaarverslag Diversiteit van Lokale Politie Antwerpen (hierna LPA). De activiteiten ondernomen in 2016, het eerste volledige werkingsjaar sinds de hervorming van de vroegere dienst Diversiteit, worden hierna verder toegelicht.

Er wordt achtereenvolgens dieper ingegaan op de ondernomen acties rond 6 vastgestelde prioriteiten in de nieuwe beleidsnota diversiteit, de reguliere werking en een themadossier met de ondernomen acties rond de omzendbrief COL 13/2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven.

Vooraleer gestart kan worden met de activiteiten ondernomen in 2016, moet de nieuwe structuur van de diversiteitswerking kort toegelicht worden. 2015 was een overgangsjaar waarin een aantal organisatorische en personeelswijzigingen is doorgevoerd. De nieuwe structuur vormt mee de basis van het vernieuwde diversiteitsbeleid. Zo bestaat de diversiteitswerking van LPA sinds mei 2015 uit 3 delen in plaats van 2:

- Een **beleidscel diversiteit** bij de afdeling Kwaliteitszorg (3 voltijdse medewerkers)
- Een **operationele cel diversiteit** bij de afdeling Operationele Steun (3 voltijdse medewerkers)
- Een **netwerk diversiteit** met leden uit alle rangen en graden van LPA (30 leden)

Naast de opsplitsing van de dienst Diversiteit in 2 cellen werd in 2015 een beleidsmedewerker diversiteit en een nieuw diensthoofd beleid, en in 2016 een teamleider operationele werking aangeworven. Beide cellen werken nauw samen, met elk de focus op hun kernopdracht. Na deze hervormingen kon de vernieuwde diversiteitswerking verankerd worden in een beleidsnota, en aan de slag gegaan worden met de vastgestelde prioriteiten.

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.
- Realisatie van een professioneel, positief en veilig werkklimaat voor medewerkers
- 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 burger

### 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<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Beleidsnota Diversiteit *iedereen anders, altijd van dienst*, 2016, p.3-4.

## 2. Beleidsnota diversiteit

### 2.1 Uitgangspunt

Na een voornamelijk extern georiënteerde diversiteitswerking in het verleden, heeft de korpsleiding beslist om meer de nadruk te leggen op het interne diversiteitsbeleid, vanuit een inclusieve benadering waarbij diversiteit in alle vormen wordt opgenomen.

Onderstaande algemene doelstelling wordt met het diversiteitsbeleid nagestreefd:

“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. Deze interne en externe dimensie worden samengevat in de slagzin van de diversiteitswerking: **‘iedereen anders, altijd van dienst’**.<sup>2</sup>”

Onderstaande tijdlijn geeft de verschillende stappen weer die de beleidsnota doorlopen heeft, alvorens de officiële lancering in mei 2016.



*DIRCOM = Directiecomité LPA*

### 2.2 Lancering

Op 11 mei 2016 werd de nieuwe beleidsnota diversiteit officieel gelanceerd met de ondertekening van een diversiteitscharter op de Grote Markt door de burgemeester, korpschef en meer dan 300 medewerkers van LPA. Het charter herneemt de prioriteiten van de diversiteitswerking van LPA, die dienen als leidraad voor elke medewerker. Naast deze ‘fysieke’ ondertekening op de Grote Markt, werd het charter ook via intranet ter bekendmaking en ter aanvaarding verspreid bij elke medewerker van het korps.

### 2.3 Realisaties

In de beleidsnota zijn 6 prioriteiten vastgelegd die elk op hun beurt verder uitgewerkt worden in concrete acties.

<sup>2</sup> Beleidsnota Diversiteit *iedereen anders, altijd van dienst*, 2016, p. 3.

### 2.3.1 Prioriteit 1: Diversiteit als rode draad doorheen het korps

#### ***Diversiteitscharter***

Zoals hierboven al toegelicht, bevat het diversiteitscharter de engagementen die LPA aangaat rond diversiteit. Dit is een eerste stap om aandacht voor diversiteit als rode draad doorheen het korps te verweven en te concretiseren om op termijn naar een volwaardige diversiteitcompetentie in de evaluaties te gaan. 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 van elke medewerker.

Volgende acties werden in 2016 verder in dit kader gerealiseerd:

#### ***Diversiteitstoets***

Het principe van de diversiteitstoets houdt in dat beleid en maatregelen 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 diversiteitstoets is in de vorm van een checklist uitgewerkt. Hiervoor werd gekeken naar goede praktijken uit het buitenland.<sup>3</sup> Deze checklist staat ter beschikking van het hele korps en wordt sinds 2016 uitgevoerd bij de agendapunten die besproken worden op het **directiecomité**. In 2016 verliep deze toets nog onder begeleiding van de beleidscel diversiteit. Vanaf 2017 staan de leden van het directiecomité zelf in voor de diversiteitstoets. Voor complexe dossiers kunnen ze nog steeds terugvallen op de expertise van de beleidscel diversiteit. Daarnaast is deze toets ook in de vernieuwde projectfiche van de **projectwerking** van het bestuursakkoord geïntegreerd zodat elk nieuw project getoetst wordt op zijn impact op diversiteit.

#### ***Stuurgroep diversiteit***

Vanuit de optiek dat de realisatie van een geïntegreerd diversiteitsbeleid een gedeelde verantwoordelijkheid van de hele organisatie moet zijn, is een stuurgroep diversiteit opgericht. Deze bestaat uit 10 stafmedewerkers, van elke directie en afdeling van LPA, elk met een affiniteit rond het thema diversiteit. De stuurgroep is in oktober 2016 een eerste keer samengekomen, en komt driemaandelijks samen. Door deze transversale overlegstructuur wordt het beleid in alle onderdelen van de organisatie doorgevoerd, en wordt er voeling gehouden met wat er leeft rond diversiteit in de verschillende afdelingen en directies.

### 2.3.2 Prioriteit 2: De rol van leidinggevendenden

#### ***Opleiding 'Leiderschap en diversiteit'***

De opleiding 'Leiderschap en diversiteit' die nog door de vorige diversiteitswerking werd opgestart, werd afgerond in 2016. In totaal hebben hieraan 99 leidinggevendenden deelgenomen. Elke deelnemer werd daarnaast ook aangemoedigd om het online vormingstraject [www.ediv.be](http://www.ediv.be) van UNIA te doorlopen.

Uit de opleiding bleek een bijkomende nood aan een vervolg in de vorm van een leiderschapstraject met aandacht voor situationeel leidinggeven, soft skills, ... Dit leiderschapstraject zal in de toekomst in samenwerking met de directie HRM uitgewerkt worden.

---

<sup>3</sup> 'Equality Impact Assessment Form', Metropolitan Police Authority.

### ***Workshop 'Integriteit/diversiteit'***

Deze workshop die in 2016 gestart is, biedt leidinggevendenden via een inleefervaring een praktische bijdrage in de effectieve bewustwording in het omgaan met verschillen en de invloed van mindbugs.

### **2.3.3 Prioriteit 3: Klachtenbehandeling**

#### ***Registratiesysteem***

De ontwikkeling van een nieuw registratiesysteem voor de diensten Klantenmanagement en Intern Toezicht laat toe om klachten met betrekking tot discriminatie en racisme duidelijker te monitoren. Er werd geopteerd om nauwkeurig te registreren op basis van de beschermde discriminatiecriteria om analyse te vergemakkelijken. Dit registratiesysteem is op 1 januari 2017 in gebruik genomen door Klantenmanagement en zal in het voorjaar 2017 door Intern Toezicht in gebruik genomen worden.

Naast de beschikbare tuchtmaatregelen is de beleidscel in 2016 gestart met de uitwerking van een bijkomend ondersteunend aanbod, gericht op coaching en bijsturing van medewerkers die in het omgaan met diversiteit hier nood aan hebben. Zo kan een aanbod op maat gedaan worden, afgestemd op het individu en de noden, met het oog op een gedragsverandering.

### **2.3.4 Prioriteit 4: Opleiding en training**

#### ***Optimalisering van vijfdaagse 'omgaan met diversiteit'***

De bestaande opleiding 'omgaan met diversiteit' is inhoudelijk geoptimaliseerd, en verder afgestemd op de politiecontext. Zo werd het thema ethnic profiling opgenomen in de dilemmatraining, die is uitgebreid naar een volledige dag. Inhoudelijk werd het thema 'seksuele gezondheid' van Sensoa geschrapt. De interne verdeelsleutel naar deelnemers werd verfijnd.

#### ***Ontwikkeling van thematische dagopleidingen***

Daarnaast is ingezet op de ontwikkeling van thematische dagopleidingen. Zo hebben in 2016 een aantal verkennende gesprekken met mogelijke docenten plaatsgevonden, die geleid hebben tot twee nieuwe opleidingen in 2017; 'Over stereotypen, vooroordelen en communicatie' aangeboden door Atlas, Integratie en Inburgering Antwerpen en 'Over jongeren, straatcultuur en ethnic profiling' aangeboden door Shaireen Aftab.

### **2.3.5 Prioriteit 5 : Integratie van diversiteit in HR-processen**

#### ***Structureel overleg DIV-HRM***

Sinds 2016 vindt er een maandelijks structureel overleg plaats tussen de beleidscel diversiteit en HRM waar de integratie van diversiteit in het HR-beleid, lopende projecten, actuele vragen,... worden besproken. Daarnaast zijn er regelmatig ad hoc contacten rond bepaalde HR-gerelateerde thema's.

#### ***Werving en selectie***

De focus lag in 2016 vooral op het wervings- en selectieproces, en het lokale proefproject rond rekrutering:

- Advisering van en samenwerking met de adviseur rekrutering over mogelijke rekruteringskanalen en initiatieven met betrekking tot diversiteit

- Integratie van een formulier om herkomst van kandidaten te kunnen monitoren in overeenstemming met de privacywet<sup>4</sup>
- Training van de interne HR-selectieverantwoordelijken rond diversiteit, antidiscriminatiewetgeving, en valkuilen tijdens de selectieprocedure
- Toelichting van het diversiteitsbeleid van LPA voor het promoteam
- Adviserende rol in de ontwikkeling van het vormingsaanbod in de probatie-eenheid, een begeleidingstraject voor nieuwe operationele medewerkers
- Toelichting van het opzet van de lokale rekruteringscampagne in externe contacten

### ***Diversiteitsenquête***

In december 2016 werd een anonieme diversiteitsenquête gelanceerd in het kader van de tweede diversiteitsmeting<sup>5</sup>, waarbij het diversiteitsgehalte van het personeelsbestand in kaart wordt gebracht. Volgende parameters komen aan bod in de diversiteitsmeting: gender, operationeel/calog, graad, anciënniteit, leeftijd, migratie-achtergrond, religie, handicap. Deze cijfers zullen in de loop van 2017 bekend zijn.

Door het diversiteitgehalte van het personeelsbestand te monitoren kan het diversiteitsbeleid verder gevoed en bijgestuurd worden indien nodig.

### ***Evaluatie***

In het kader van de evaluatie is afgesproken om een diversiteitsdoelstelling te integreren in de ontwikkeling van de doelenbomen/kernsituaties per afdeling en directie. Deze oefening die begeleid wordt door de HR-partners, houdt in dat elke dienst doelstellingen formuleert die telkens afgestemd zijn op zijn concrete opdrachten. Dit gebeurt in samenspraak met de medewerkers zelf. Op deze manier wordt diversiteit op een gedragen manier geïntegreerd in de dagelijkse werking en kunnen medewerkers hierop geëvalueerd worden.

## **2.3.6 Prioriteit 6: Communicatie**

### ***'Meld het'-campagne***

In 2016 werd extra aandacht besteed aan een proactieve en positieve communicatie, waar voorheen de focus op het reactieve lag. Er werd de Meld het! campagne gevoerd in de stad en intern het korps.

#### **Extern**

Er werd opgeroepen haatmisdrijven of discriminatie te melden bij LPA aan de hand van 5 verschillende affiches en een flyer (zie verder in themadossier COL 13). Daarnaast werden banners geplaatst op websites van partners, werd de eigen website aangepast en werd er ingezet op de sociale media. Hierbij werd de focus niet gelegd op 1 doelgroep, maar werd gestreefd naar een algemene communicatie rond diversiteit zonder stigmatisering of hokjes denken in de hand te werken.

#### **Intern**

De eigen internetpagina werd up-to-date gebracht en de Meld Het! campagne werd hierin geïntegreerd. Intern werd dezelfde Meld het! campagne gevoerd, met een focus op :

- Ambtsplichten col 13 en discriminatie

<sup>4</sup> Vrijwillig in te vullen formulier waarbij gegevens over herkomst losgekoppeld worden van de identiteit, en enkel verwerkt worden mits de uitdrukkelijke toestemming van de kandidaat. Indien de kandidaat zich op een gegeven moment terugtrekt uit de procedure of niet langer wenst dat deze gegevens bijgehouden worden, zullen deze automatisch verwijderd worden.

<sup>5</sup> Binnen het bestuursakkoordproject 'OD 16.1.1 ontwikkelen van een meetsysteem om het diversiteitgehalte van LPA in kaart te brengen' werd besloten om een driejaarlijkse diversiteitsmeting te houden. De eerste vond plaats in 2013-2014.

- Disfuncties rond diversiteit
- Actoren rond diversiteit binnen LPA

Deze boodschappen werden aan de hand van affiches en een digitaal luik in de wijk- en regiokantoren verspreid door het netwerk diversiteit.

### ***Intranet update***

Naast de campagne Meld het! werd een update van het intranet doorgevoerd, waarbij de homepage volledig herwerkt werd naar 7 hoofdrubrieken :

- Beleidscel
- Operationele cel
- Netwerk diversiteit
- Partners
- Ondersteuning
- Acties
- Contact

In de interne communicatiekanalen zoals De Pol, E-Pol en E-flash wordt frequent aandacht besteed aan diversiteit, zowel in de eigen nieuwsberichten als in de berichten van de reguliere werking (zoals rekrutering, vacatures, ...). Daarnaast werd promotiemateriaal ontwikkeld om de diversiteitswerking beter te profileren, waarbij de slagzin “iedereen anders, altijd van dienst” doorgetrokken werd in alle communicatie.

### ***Externe communicatie over beleid***

Over het nieuwe diversiteitsbeleid van LPA is via volgende initiatieven gecommuniceerd :

#### Dwarsdenkers

In het kader van een transparante proactieve communicatie is de beleidsnota met bovenstaande prioriteiten extern voorgesteld op de lezingenreeks ‘Dwarsdenkers’<sup>6</sup>. Dit is een initiatief van de publiekswerking van Atlas, Integratie en inburgering Antwerpen. Het aanwezige publiek kreeg nadien ook de kans om in dialoog te gaan met de politie.

#### Middenveldorganisaties

De beleidsnota werd toegelicht voor partners zoals het Minderhedenforum, UNIA en Uit de marge.

#### Andere politiezones

Op verzoek hebben verschillende andere politiezones (of partners) ook kunnen beschikken over de beleidsnota diversiteit.

---

<sup>6</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=Aeib6Q2scak&t=1041s>



### 3.Reguliere werking

Hieronder worden enkele cijfers en realisaties vanuit de reguliere diversiteitswerking, zowel beleidsmatig als operationeel, weergegeven.

#### 3.1 Realisaties

##### Opleidingen & presentaties:

- Vijfdaagse opleiding 'omgaan met diversiteit'
  - 9 sessies voor **115 deelnemers**
- 'COL 13' voor diensten Gerechtelijke Opvolging en Gerechtelijke Afhandeling
  - 49 deelnemers**
- 'Dag van de diversiteit'
  - 104 deelnemers**
- 'Leiderschap en diversiteit' (2015 en 2016)
  - 99 deelnemers**
- Module in de Pitip-training voor noodhulp over COL 13
  - 369 deelnemers**
- Toelichting van diversiteitswerking op de onthaaldagen voor de nieuwe medewerkers
  - 10 sessies voor **175 deelnemers**
- Vorming Brusselse politiezones
  - 3 sessies voor **40 deelnemers** uit Brussel
- Conferentie 'Justitie en diversiteit' te Op. Recht.Mechelen – workshop over een diverse personeelssamenstelling
  - 1 workshop met **25 externe deelnemers**

##### Externe opleidingen gevolgd door LPA personeel

- Workshop integriteit-diversiteit:
  - 4 sessies voor **91 deelnemers**
- CoPPRa<sup>7</sup>:
  - 10 sessies voor **148 deelnemers**
- Moeilijke vragen over islam:
  - 6 sessies voor **79 ingeschrevenen**
- Jihadisme en moslimradicalisme:
  - 3 sessies voor **46 ingeschrevenen**
- Holocaust, politie en mensenrechten:
  - 6 sessies voor **42 ingeschrevenen**

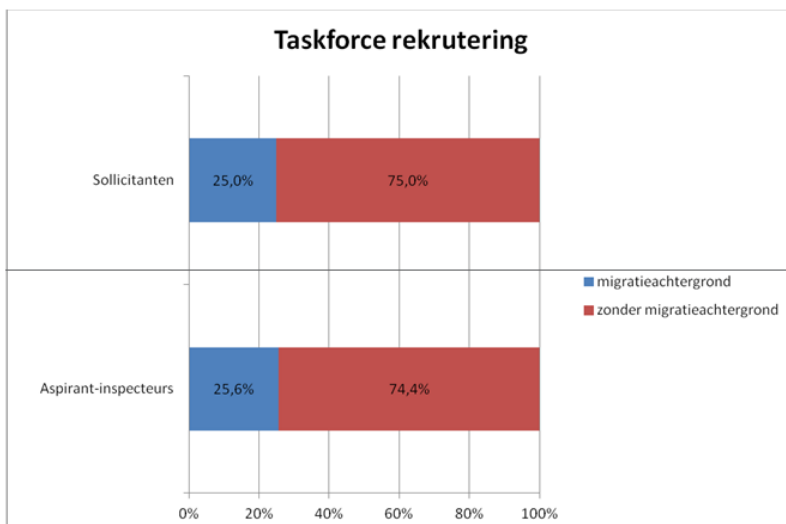
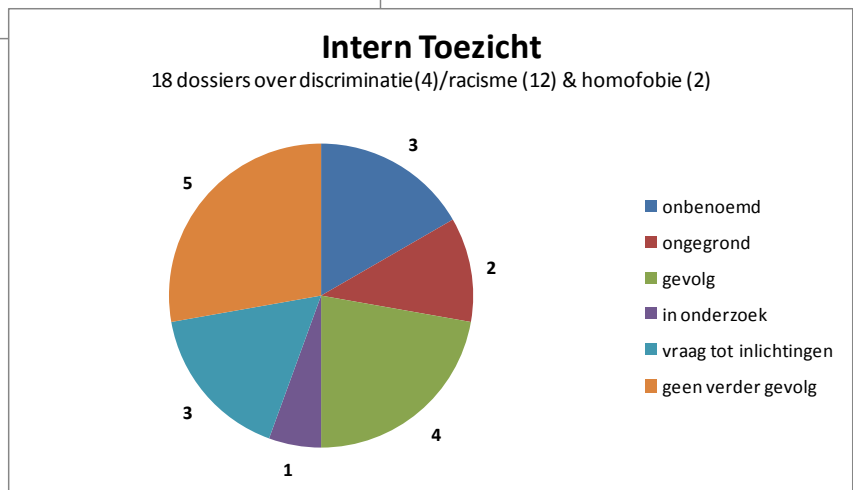
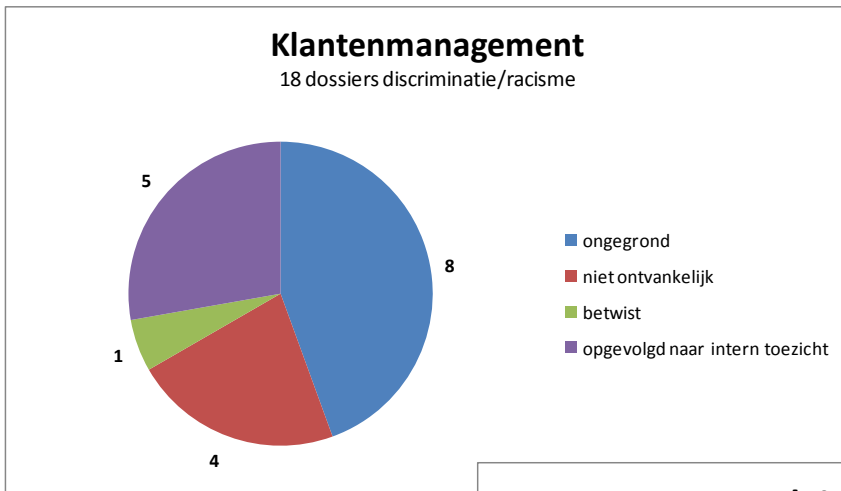
Inburgeringscursussen 'maatschappelijke oriëntatie in België / politie' (in samenwerking met Atlas). De cursisten krijgen een beeld over de Belgische politiestructuur, afgestemd op de stad Antwerpen:

- 105 sessies** van 2.5 uur
- 1680** cursisten

---

<sup>7</sup> Community policing and the prevention of radicalisation

Cijfers interne partners



De concrete initiatieven rond diversiteit in de lokale rekruteringscampagne werden reeds toegelicht onder prioriteit 5.

### 3.2 Operationele cel diversiteit

De operationele cel diversiteit (hierna DIVOPS) zal ter beschikking staan van de telecommandokamer op vaste momenten in de vorm van een diversiteitpatrouille. Deze patrouille is in samenwerking met de wijken. De cel is beschikbaar voor expertise rond discriminatie en haatmisdrijven. Bij diverse calamiteiten kan er beroep worden gedaan op de netwerkcontacten om zo de-escalerend op te treden in het kader van conflicthantering.

DIVOPS staat mee in voor de outreach naar jongeren en jeugdverenigingen om zo de banden aan te halen en beter in te spelen op de problematieken in onze stad. Deze zijn dermate uiteenlopend dat er gewerkt wordt via interne en externe partnerschappen.

DIVOPS neemt deel aan evenementen of gebeurtenissen, zoals Ramadan, sportevenementen, kerstmarkt, Sinksenfoor ed. waar de contacten binnen de gemeenschappen zorgen voor een vlotter verloop van de evenementen. Of, bij wangedrag kan er kort op de bal kan gespeeld worden zonder extra inzet van andere diensten.

De cel neemt als expert of deelnemer deel aan vormingen en opleidingen, zowel intern als extern de organisatie.

De operationele cel staat in voor de aansturing van de bemiddelingsteams, dewelke ingezet worden bij evenementen inzake openbare orde. De bemiddelingsteams zullen dan de-escalerend werken met als doel verder tussenkomsten en confrontaties te vermijden.

#### Enkele cijfers rond networking van de operationele cel

##### **34** terugkerende evenementen

- Sportevenementen zoals FTA en Beerschot
- EK voetbal
- Sinksenfoor

##### **84** dagevenementen

- Diversity concert, Unicorn Festival, ...
- BorgerRio, Antwerp Pride, LPA netwerk diversiteit
- Piog

##### **5** korpsacties

##### **7** regioacties (in de regio's City, Oost, Zuid)

##### **76** inzetten van bemiddelingsteams

- Ramadan
- Suikerfeest
- Joodse gemeenschap, ...

##### **9** netwerkdagen verenigingen

- Kras
- Betonne jeugd
- Moskeeën, ...

##### **20** dagen winterinzet (ijspiste, eindejaarsperiode, ...)

### 3.3 Initiatieven rond beleidsmatige netwerking

De beleidscel diversiteit pikt gedeeltelijk in op de netwerkinitiatieven van de operationele cel diversiteit om interessante beleidsmatige linken te kunnen detecteren en verder te ontwikkelen.

- Speeddate jeugdwerkingen: Betonne Jeugd, Enig verschil, Formaat, JES, KRAS, PAJ en Uit de marge
- Atlas, Integratie & Inburgering Antwerpen
- Minderhedenforum
- Imams – inburgeringscursus
- Uitwisseling docenten opleiding ‘omgaan met diversiteit’

LPA maakt deel uit van het federale netwerk ‘community of practice diversiteit’. De contacten met de federale politie blijven op punt om op de hoogte te blijven van initiatieven uit andere politiezones zouden deze zich voordoen. Het netwerk binnen het Belgische politielandschap wordt ruim gehouden om te kunnen benchmarken met andere politiezones of eenheden van de federale politie.

### 3.4 Netwerk diversiteit

Een derde belangrijke pijler van de diversiteitswerking van ons korps blijft het netwerk diversiteit. Het netwerk is ontstaan uit het bestuursakkoord in 2013 en werd verder uitgebouwd in 2016. Ondertussen bestaat het netwerk uit een 30-tal netwerkliden met een kerngroep van 5 medewerkers.

#### Samenstelling van het netwerk

In 2016 zijn belangrijke spilfiguren uit ons korps ambtshalve lid geworden van het netwerk, waaronder de afdelingschef kwaliteitszorg, de coördinator integriteit, een vertegenwoordiger van de staf HRM en een vertegenwoordiger van de dienst welzijn HRM (korpspsychologe). We hebben eveneens 1 netwerklid (INP) kunnen laten doorstromen naar de kerngroep.

Het netwerk heeft een diverse samenstelling, we beschikken over een goede spreiding naar geslacht, leeftijd, graden, operationeel of administratief personeel, collega’s met migratieachtergrond en seksuele geaardheid.

#### Acties

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. De focus voor 2016 lag op de Meld Het! campagne die verder is toegelicht in het themadossier COL13/2013. Het netwerk was betrokken in de ontwikkelingsfase van de campagne aan de hand van moodboards en heeft ingestaan voor de verspreiding van de campagne.

#### *Externe acties*

- BorgerRio – mei 2016
  - De netwerkliden werkten op de LPA infostand en wandelden samen met onze LPA-muziekkapel mee in de optocht door de straten van Borgerhout. Ze gingen er actief in dialoog met het publiek door ondermeer gadgets te verdelen en kinderen de mogelijkheid te bieden tot het nemen van foto’s.
- Antwerp pride – augustus 2016

- De netwerkleden werkten op de hoofdevenementen van de Antwerp pride en wandelden mee in de optocht. Er werd actief genetwerkt met spilfiguren binnen de gemeenschap en de bezoekers van het evenement. Er werden gadgets uitgedeeld aan de bezoekers en de Meld Het! campagne werd actief gepromoot.
- T-day – november 2016
  - Twee netwerkleden waren op een LPA infostand om de Meld Het! campagne te promoten. De netwerkleden hebben deelgenomen aan laagdrempelige speeddates met transgenderpersonen of partnerorganisaties.

#### *Interne acties*

- Verspreiden van de (interne) Meld Het! campagne in alle LPA kantoren.
- Ontwikkeling van infofiche ‘hulp bij financiële moeilijkheden’
  - Naar analogie met de infofiche “transgender” werd deze infofiche ontwikkeld. Er wordt beknopt een overzicht gegeven van hulpmiddelen die personeelsleden kunnen gebruiken, indien men zich in een financieel precaire situatie zou bevinden.
- 2 netwerkdagen diversiteit
  - Op de netwerkdagen gaan we heel actief met de netwerkleden in dialoog of actuele thema’s. We geven hen feedback over ons diversiteitsbeleid en vragen hen input. Gekoppeld aan de formele vergadering is er een educatief luik. Zo hebben we in 2016 het Red Star Line museum bezocht met alle netwerkleden. Voor de leden is de netwerkdag en verplichte terugkomdag.
- Organisatie van de Dag van de Diversiteit met als thema ‘leeftijd’
  - In het najaar werd de 2<sup>e</sup> keer de “Dag van de diversiteit” georganiseerd met in 2016 een focus op leeftijd. Speciaal voor deze dag werd een korte video gemaakt ter introductie van de dag en voor het intranet. [https://www.youtube.com/watch?v=nSZ4r\\_4bezK](https://www.youtube.com/watch?v=nSZ4r_4bezK). Ter promotie ontwikkelden we 50000 koffiebekers met onze slogan “Iedereen anders, altijd van dienst”. We hebben de bekers in de volledige politiezone kunnen verspreiden, de week voor de dag van de diversiteit.

#### Toekomst

We blijven inzetten op een uitbreiding van het netwerk diversiteit. We zullen plaatsen vacant verklaren voor zowel de netwerkleden als de kerngroep. We stimuleren de netwerkleden meer projectmatig te werken rond thema’s en nog beter een “gezicht” te vormen van de diversiteit in ons korps. Via het netwerk diversiteit kan elke collega van LPA inspraak krijgen in het diversiteitsbeleid. We blijven inzetten op een goede spreiding van doelgroepen en thema’s zodat het korps zich kan herkennen in het netwerk.

### **3.5 Samenwerkingsverbanden**

#### ***Intern***

De dienst diversiteit voert een transversaal beleid in LPA, elke dienst of medewerker is een belangrijke partner om tot een gedragen beleid te komen. Enkele diensten of afdelingen die een bijzondere rol moeten opnemen om deze transversale doelstelling te realiseren zijn:

#### Kwaliteitszorg

De afdeling Kwaliteitszorg bestaat uit een afdelingschef met 2 stafmedewerkers waarvan 1 medewerker coördinator integriteit is en 1 medewerker verantwoordelijk is voor interne audit. De diensten Klantenmanagement, Juridische dienst, Intern Toezicht, IDPB en de Beleidscel diversiteit

vallen onder de afdeling Kwaliteitszorg. De onderlinge relatie tussen de verschillende entiteiten is in 2016 terug op punt gezet door onder andere een actieve participatie aan het maandelijkse afdelingsoverleg en het delen van expertise rond diversiteit, discriminatie of haatmisdrijven. Dit alles binnen de grenzen van onze wettelijke bevoegdheden en zonder tussen te komen in individuele dossiers. Met de coördinator integriteit is er een frequent overleg over het thema diversiteit gezien ze voor ons een bevoorrechte partner is. De thema's diversiteit en integriteit zijn onlosmakelijk met mekaar verbonden. Het feit dat we samenwerken onder de koepel van Kwaliteitszorg vergemakkelijkt de samenwerking.

#### Directie Operaties

De operationele cel diversiteit (DIVOPS), met standplaats Noorderlaan, valt sinds de reorganisatie onder de directie operaties. Mede hierdoor is er een betere samenwerking met de operationele eenheden binnen ons korps zoals de Mobiele eenheden, Noodhulp / Interventie, speciale eenheden, enz. tot stand gekomen.

#### Directie HRM

Zoals reeds aangehaald bij prioriteit 5 is HRM een volwaardige partner van de beleidscel diversiteit. Op deze manier kan er op een structurele manier gewerkt worden aan de integratie van diversiteit in de HR-processen of bij specifieke campagnes zoals [www.wijhebbenjounodig.be](http://www.wijhebbenjounodig.be). Hierin verschilt de nieuwe diversiteitsvisie sterk ten opzichte van vroeger, onze interne focus is een belangrijke schakel in een geloofwaardige externe werking.

#### Dienst Communicatie

Zoals reeds aangehaald bij onze prioriteit 6 werd de samenwerking met de dienst communicatie verder uitgewerkt tot op een niveau waarop ze zelf diversiteit mainstreamen in al hun communicatieprojecten.

#### Korpsleiding

Een belangrijke partner in het slagen van een diversiteitsvisie is de korpschef. De afdeling Kwaliteitszorg ressorteert rechtstreeks onder de korpschef. In een tweemaandelijkse terugkoppeling toetsen we initiatieven en visie vanuit de dienst diversiteit af met de visie van de korpschef en zijn medewerkers. Door deze korte lijn krijgt de korpschef de mogelijkheid de richting die de dienst diversiteit uitgaat te monitoren en bij te sturen. Verder dient er verantwoording te worden afgelegd rond timing en prioriteiten zodat de korpschef en zijn medewerkers ten allen tijde een accuraat zicht hebben op de initiatieven vanuit de dienst diversiteit.

#### **Extern**

##### UNIA Interfederaal Gelijkekansencentrum

Binnen onze wettelijke bevoegdheden is UNIA een zeer belangrijke partner van LPA, zowel wat betreft operationele dossiers als de uitvoering van het diversiteitsbeleid (vormingen, projectwerking,...). We intensifiëren deze samenwerking door een goed contact met zowel het lokale contactpunt als met de beleidsmakers op het centrale niveau.

## Atlas integratie & inburgering Antwerpen

Atlas integratie & inburgering Antwerpen is een belangrijke partner voor LPA, zowel voor het inburgeringstraject waar nieuwkomers in het kader van de cursus Maatschappelijke Oriëntering kennis maken met de politiewerking, maar ook voor de samenwerking rond het interne vormingsaanbod 'op maat van LPA' waar medewerkers van Atlas aan meewerken.

## Stad Antwerpen

In 2016 is de campagne 'Stop seksuele intimidatie' gelanceerd door de Stad Antwerpen. Er is beroep gedaan op de expertise om deze campagne mee te realiseren en af te stemmen met LPA.

## Cavaria

De aansluiting van het netwerk diversiteit bij de koepelvereniging Cavaria heeft een belangrijke symbolische waarde. LGBT verenigingen krijgen een direct aanspreekpunt met politie terwijl het netwerk de vinger aan de pols kan houden binnen deze gemeenschap.

#### **4. Themadossier Col 13/2013 omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven**

##### **Situering**

De problematiek van haatmisdrijven is heel actueel. Sinds 2013 worden er binnen de omzendbrief COL 13/2013 een aantal zaken rond deze problematiek geregeld en worden taken aan de stakeholders toegewezen. Het blijft aan de lokale politiezones om deze taken concreet in te vullen. De Politiezone Antwerpen heeft een actief beleid gevoerd rond dit thema.

##### **Partnerschappen**

- UNIA Interfederaal Gelijkekansencentrum
- Operationele cel diversiteit
- Middenveldorganisaties (zoals Cavaria, Minderhedenforum, ...)
- Arrondissementeel referentiemagistraat racisme en discriminatie
- Elke LPA medewerker

##### **Referentiepersonen**

LPA heeft ervoor gekozen om 4 referentiepersonen aan te stellen rond dit thema.

- Beleidsmatige luik
  - oDiensthofd beleidscel
  - oBeleidsmedewerker diversiteit
- Operationele luik
  - oDiensthofd gerechtelijke opvolging
  - oTeamleider operationele cel

Deze referentiepersonen staan in voor de bekendmaking en opvolging van de richtlijnen in de COL 13/2013, afstemming met het Parket van de Procureur des Konings en advisering bij concrete feiten.

##### **Opleiding**

Er werden 2 hoofdkrachteninspanningen gedaan rond vorming:

- Eerstelijns : binnen PITIP ( training voor Noodhulp) werd een theoretische vorming gegeven van 1 uur aangevuld met een integratie binnen 2 rollenspelen, gegeven door de beleidscel DIV .
- Tweedelijns : aan de medewerkers van GO en GA werd een dagopleiding gegeven door UNIA.

Verder werd COL 13 geïntegreerd in de opleiding 'omgaan met diversiteit' op dag 1 aan de hand van de checklist en op dag 5 in de presentatie van UNIA over de antidiscriminatiewetgeving.

De netwerkleden diversiteit hebben de opleiding COL 13 gekregen aan de hand van een workshop met de THACLE training van ODIHR<sup>8</sup> als model.

##### **Ondersteuning**

De checklist haatmisdrijven werd herwerkt en geïntegreerd in het digitale platform 'Lopaz'.

---

<sup>8</sup> Office for democratic institutions and human rights



De introductiefilm 'Facing facts'<sup>9</sup> werd op de intranetpagina geplaatst. Dit videofragment (2 minuten) wordt als basis gebruikt van de PITIP vorming, aangevuld met een case study.

### **Meld het !-campagne**

Er is zowel intern als extern een communicatiecampagne gevoerd rond haatmisdrijven.

#### *Externe luik :*

Eenzijds was het de bedoeling slachtoffers en getuigen op te roepen feiten te melden. Anderzijds geven we verdachten of potentiële daders het signaal dat dit soort van feiten ernstig worden genomen en kan dit een ontradend signaal geven. We hebben gekozen voor een spreiding naar de doelgroepen huidskleur, handicap, geaardheid en gender. Daarnaast was er een algemene boodschap : "slachtoffer omwille van wie je bent? Meld het" We vertaalden de feiten binnen de COL 13 naar begrijpelijke bewoordingen.

#### *Interne luik :*

Belangrijke voorwaarden voor onze communicatie campagnes zijn het interne luik. Binnen de Meld het! campagne was de interne boodschap : "aangifte van discriminatie? Noteer het!" We maakten melding van de ondersteuningsmogelijkheden. Buiten deze boodschap hebben we ingezet op de promotie van onze eigen DIV dienst en op het melden van interne disfuncties rond diversiteit.

### **Arrondissementeel overleg COL 13**

LPA neemt actief deel aan de overlegmomenten die arrondissementeel georganiseerd worden op initiatief van UNIA in samenwerking met de referentiemagistraat. We gaan in dialoog met de ons omringende politiezones en houden het thema levend binnen ons gerechtelijk arrondissement.

### **Afspraken Parket van de Procureur des Konings**

Regelmatige afstemming met de referentiemagistraat zorgt er voor dat cases kort kunnen worden opgevolgd. Een laagdrempelige samenwerking zorgt voor sterkere dossiers op de rechtbank. Het Parket heeft er ondermeer voor gezorgd dat onderzoeken structureel kunnen gestuurd worden door de ontwikkeling van gestandaardiseerde kantschriften.

### **Cijfers**

We stellen vast dat er een procentuele stijging van **51%** is in het aantal aangiften rond discriminatie en haatmisdrijven opgesteld door LPA in 2016. Er is gemeten binnen het totaal aantal opgestelde processen-verbaal op een aantal algemene paramaters met een rechtstreekse link naar discriminatie en haatmisdrijven.

We kunnen niet met zekerheid aangeven waar de stijging precies aan te wijten is, omdat de campagne zich richtte op meerdere interne of externe aspecten:

Intern zijn volgende concrete zaken uitgerold:

- Dossiers worden beter opgevolgd door aangewezen referentiepersonen
- De kwaliteit van de processen-verbaal wordt gemonitord en opgedreven
- Parketafspraken zijn concreet en de samenwerking is tastbaar
- Technische ondersteuning is beschikbaar via verschillende kanalen (digitaal en papier)
- Praktische ondersteuning wordt aangeboden
- Een opleidingstraject voor prioritaire groepen binnen het korps is uitgerold met een focus op bewustwording en vaardigheden.

---

<sup>9</sup> Link naar videofragment 'Do you know what a hate crime is?' - <https://www.youtube.com/watch?v=mVmqjbsCZU4>

Extern deden we volgende inspanningen:

We voerden een campagne in de stad en op de sociale media, zoals hoger aangehaald. We laten door deze campagne de bezoekers en bewoners van de stad aanvoelen dat LPA dit soort feiten ernstig neemt en dat we de impact op slachtoffers erkennen. Door deze verhoogde externe aandacht, gekoppeld aan het interne gevolg, winnen we aan geloofwaardigheid binnen gemeenschappen en vinden slachtoffers makkelijker de weg naar de politie.

Dit zorgt, samen met een krachtig diversiteitbeleid, voor meer vertrouwen vanuit de samenleving in de politie.

Door het actief betrekken van partners kunnen zij op hun beurt de boodschap verder vertalen naar hun achterban. We pikken actief in op de actualiteit en spreken stakeholders aan op gedeelde verantwoordelijkheden.

Naast deze interne en externe zaken zijn er ook een aantal algemene factoren die een impact hebben op de stijging, zoals het grote dark number van feiten van discriminatie en haatmisdrijven, wat de marge in stijgingspercentage vergroot.

### **Europese samenwerkingsverbanden**

LPA werkte mee aan verschillende Europese projecten rond discriminatie en haatmisdrijven. Hieronder de projecten, hun korte inhoud en hun resultaat.

#### -Good Practice Plus Project

-In dit project ontwikkelden we de Meld het!-campagne, en verfijnden we de ondersteunende maatregelen (checklist, training, cases, ...)

-Het resultaat is (naast de andere partners) opgenomen in de toolkit van het project

[-http://goodpracticeplus.squarespace.com](http://goodpracticeplus.squarespace.com)

#### -FRA compendium

-Het compendium verzamelt bestaande praktijken uit de EU.

[-http://fra.europa.eu/en/promising-practices/local-hate-crime-training](http://fra.europa.eu/en/promising-practices/local-hate-crime-training)

#### -THACLE

-Het diensthoofd diversiteit heeft de 3daagse vorming doorlopen bij OSCE en wordt ingezet in het internationale trainingsprogramma buiten LPA.

[-http://www.osce.org/odihr/tahcle](http://www.osce.org/odihr/tahcle)

### **Toekomst**

#### *Project UNIA*

Samen met onze partner UNIA werken we aan een draaiboek rond COL 13 dat we ter beschikking stellen van andere politiezones. In dit draaiboek gaan we dieper in op de uitrol van COL 13 binnen een politiezone, alvorens extern te gaan met een campagne. We willen immers voorkomen dat slachtoffers van een kale reis terugkomen bij klachten.

*Opleiding COL 13 inbedden in de basisopleiding via de probatiestage*

Nieuwkomers in ons korps worden na de politieschool in LPA opgevangen binnen de probatie-eenheden. In dit traject is vorming voorzien, waaronder een gedeelte rond diversiteit. Op korte termijn (april 2017) zullen we een soortgelijk traject voorzien als binnen PITIP.

#### *Opleiding COL 13 aan nieuwe doelgroepen aanbieden*

Bepaalde groepen zoals wijkwerking en regio's hebben nog niet ingepikt op de bestaande vorming, ook al hebben ze vaak eerstelijnscontacten met slachtoffers. Dit jaar mikken we op deze groep LPA collega's volgens de principes van de PITIP training.

#### *Online training*

We onderzoeken samen met onze partner bij CEJI <http://www.facingfacts.eu> in hoeverre we kunnen samenwerken rond online hatecrime-training.

## 5. Conclusie

Een diversiteitsbeleid heeft pas kans op slagen als dit voldoende vertaald kan worden doorheen de hele organisatie en dus ook naar het operationele niveau. Eén jaar na de toepassing van onze nieuwe diversiteitsvisie zien we een positieve evolutie binnen LPA. Meer en meer diensten en collega's zien ons als volwaardige partner. Dat is de richting die we uitgaan: **mainstreamen van diversiteit** in het hele korps. Door de nodige voeling tussen het beleid en het terrein te versterken en te onderhouden, wordt er gekomen tot een realistisch diversiteitsbeleid dat afgestemd is op de werkvloer én op de samenleving. Dit draagt op zijn beurt bij tot de **legitimiteit** van de politieorganisatie in een superdiverse stad zoals Antwerpen.

Toch zijn er nog uitdagingen om de legitimiteit van LPA te behouden binnen onze filosofie van een excellente politiezorg. Zo blijft de **rol van leidinggevenden** een belangrijk aandachtspunt. Zij hebben immers een grote verantwoordelijkheid in het creëren van een positieve werksfeer, waar respect voor diversiteit heerst, en waar gereageerd wordt op mogelijke disfuncties rond diversiteit. Het is van belang om hen hiervoor de nodige tools en ondersteuning te geven.

Daarnaast wordt er in de toekomst ook verder ingezet op **opleiding en training**. Het monitoren van interne opleidingsnaden inzake diversiteit, de voortdurende promotie van het aanbod van diversiteitsopleidingen en het mainstreamen van aandacht voor diversiteit in alle opleidingen zijn hier concrete voorbeelden van.

Ook het **onthaal en begeleiding** van nieuwe medewerkers is een belangrijk aspect. Dit om ervoor te zorgen dat diversiteit niet alleen instroomt in onze organisatie, maar ook doorstroomt en behouden blijft. Tenslotte is er het **evaluatieproces**. Hier is reeds een eerste stap genomen met de invoering van een diversiteitsdoelstelling, maar verdere initiatieven zoals de ontwikkeling van een diversiteitscompetentie staan nog op de agenda. Voor het slagen van deze aandachtspunten blijft de rol van HRM van groot belang. De interne en externe diversiteitswerking zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het blijft een uitdaging om de externe werking op punt te houden, ook al ligt de focus momenteel op het interne.

Deze aandachtspunten en prioriteiten moeten gekaderd worden in een ruimere ontwikkeling van een organisatiecultuur die intern en extern openstaat voor diversiteit. Een organisatie die midden in de diverse samenleving staat en hier ook de nodige voeling mee heeft, die samen met partners proactief op zoek gaat naar oplossingen voor vragen en problemen waar de samenleving mee geconfronteerd wordt. Dit betekent ook een organisatie waar verantwoording afgelegd wordt over de werking, en waar alle actoren in de samenleving bij betrokken worden. Kortom, een organisatie waar een **excellente politiezorg** centraal staat.