



Politie

Lokale Politie Antwerpen
Diversiteit
Oudaan 5
2000 Antwerpen

Jaarverslag diversiteit 2017

“Iedereen anders, altijd van dienst”

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Beleidsnota diversiteit	4
Prioriteit 1 : Diversiteit als rode draad.....	4
Prioriteit 2 : Rol van de leidinggevende	6
Prioriteit 3 : Klachtenbehandeling	8
Prioriteit 4 : Opleiding en training	11
Prioriteit 5: Integratie van diversiteit in HR-processen.....	15
Prioriteit 6: Communicatie	19
3. Reguliere werking	21
3.1 Beleidscel diversiteit.....	21
3.2 Operationele cel diversiteit	24
3.3 Bemiddelingsteams	27
3.4 Netwerk diversiteit	31
3.5 Inzet op het versterken van vertrouwen in politie.	32
3.5.1 Stakeholderbevraging.....	32
3.5.2 Communicatiestrategie - jongerenactieplan	33
4. Blik op de toekomst.....	34

1. Inleiding

Na het eerste jaarverslag diversiteit 2016 is het opnieuw tijd om een overzicht te geven van de diversiteitswerking van Lokale Politie Antwerpen (hierna LPA) in 2017. Het voorbije jaar is er verder gewerkt aan de uitvoering van de beleidsnota diversiteit die in 2016 werd gelanceerd. Hoewel er reeds een aantal zaken gerealiseerd werden, is het nodig om verder op de bestaande prioriteiten te werken. Een diversiteitsbeleid is immers een werk van lange adem. De prioriteiten die in 2016 werden bepaald, blijven dan ook zeer relevant voor ons korps.

Daarnaast was het echter even belangrijk om in te spelen op de actualiteit. 2017 werd gekenmerkt door een aantal interne en externe gebeurtenissen die ook een weerslag hadden op de diversiteitswerking. We denken hierbij aan het Whatsapp-dossier, de moeilijke verhoudingen tussen politie en enkele jongeren tijdens de zomermaanden op een aantal pleintjes, en de verhitte situatie in de Brederodestraat. Dit zijn enkele zaken die de media haalden waarbij de diversiteitswerking betrokken was.

Voor ons was 2017 ook het jaar waarin we meer herkend en bevraagd werden op evenementen in de stad zoals Borgerrio en de Antwerp Pride, of waar externe partners meer en meer interesse toonden in ons diversiteitsbeleid. 2017 was voor ons hét jaar waarin we vaststelden dat meer en meer collega's de weg vonden naar onze dienst, o.a. met vragen ter ondersteuning (beleid en operationeel). Op al deze punten komen we in dit jaarverslag terug.

We wensen jullie veel leesplezier.

“Politie Antwerpen verwelkomt diversiteit. Geëngageerde medewerkers zorgen ervoor dat de doelstellingen die we voorop stellen gerealiseerd worden en nieuwe initiatieven ontwikkeld worden. Als organisatie staan we open voor andere visies en ideeën en moedigen we creativiteit aan. Als korpschef word ik via frequente terugkoppeling goed op de hoogte gehouden van ons diversiteitsbeleid waardoor ik er rotsvast van overtuigd ben dat we op de goede weg zijn om te evolueren naar een echt open en divers korps.”

Hoofdcommissaris Serge Muyters – Korpschef

2. Beleidsnota diversiteit

Prioriteit 1 : Diversiteit als rode draad

Stuurgroep diversiteit

De stuurgroep diversiteit komt driemaandelijks samen en bestaat uit vertegenwoordigers van elke directie en afdeling binnen LPA. De stuurgroep fungeert als klankbord en antenne voor het diversiteitsbeleid binnen het korps op directieniveau. De stuurgroepleden brengen elk hun goede praktijken en vaststellingen van op de eigen werkvloer aan, en koppelen omgekeerd het diversiteitsbeleid terug naar hun directie of afdeling.

De stuurgroep bestaat uit 11 leden :

- Diensthofd diversiteit
- Diensthofd Communicatie
- Stafmedewerker Kwaliteitszorg
- Stafmedewerker Directie Operaties
- Stafmedewerker Directie Regio- en Fenomeenpolitie
- Stafmedewerker Human Resources Management
- Medewerker Korpschef
- Medewerker Informatie- en Communicatietechnologie
- Medewerker Informatiegestuurde Politiezorg
- Medewerker Financiën en Logistiek
- Coördinator Projectbureau

In het licht van deze prioriteit hebben alle directeurs en afdelingschefs een bijdrage geschreven over hun visie, inspanningen, knelpunten of verwezenlijkingen inzake diversiteit. Hun reflecties tonen aan dat diversiteit niet langer alleen een zaak is van de dienst diversiteit, maar van het hele Antwerpse korps. Hun bijdragen zijn verweven doorheen het hele jaarrapport. Daarnaast hebben onze naaste collega's uit de afdeling Kwaliteitszorg, ook een bijdrage geschreven aan voorliggend rapport.

Door de periodieke samenkomsten van de stuurgroep diversiteit heeft de directie regio- en fenomeenpolitie een rechtstreekse lijn gekregen met de dienst diversiteit en de collega stuurgroepleden. Diversiteit is al lang geen zaak meer van een klein team specialisten, maar wel voor iedereen in ons korps. Door de stuurgroep krijgen we een beter zicht op wat er leeft binnen de andere afdelingen van ons korps en houden we nog beter de vinger aan de pols. Onze directie stuurt onder andere de wijkteams aan die dicht bij de verschillende bevolkingsgroepen van de stad Antwerpen staan. We merken dat veel collega's doorstromen naar deze specifieke job binnen de wijkwerking omdat ze zo rijk is aan diversiteit.

Anderzijds streven we als korps naar "een herkenbaar korps voor de stad Antwerpen". Hier blijft het nog steeds een aandachtspunt voldoende Antwerpse instroom te krijgen. We zien een sterke verbetering, doch aandachtspunten blijven een degelijk voortraject en het nog beter integreren van diversiteit (en integriteit) in de selectieprocedure. Ook is er binnen ons eigen evaluatiebeleid nog ruimte om medewerkers beter op te volgen op hun diversiteitscompetentie, zodat ze hier ook formeel op beoordeeld kunnen worden.

We zetten vanuit onze directie volop in op een opleidingsaanbod dat goed aansluit bij de noden van onze medewerkers. We hebben hierin een goede partner gevonden bij de dienst diversiteit. Zo kunnen we bepaalde teams binnen recherche of regio's specifiek vormen naargelang interesse of noodzaak. Op deze manier zorgen we voor een efficiënt team dat in eerste lijn, dicht bij de bevolking een visitekaartje kan zijn voor LPA.

We zijn zeer tevreden dat er capaciteit werd vrijgemaakt om de bemiddelingsteams (BT) uit te breiden, we zijn ervan overtuigd dat de wijkteams hierin een belangrijke rol kunnen spelen. Door de samenwerking te versterken creëren we een win-win situatie waarin we op elkaars netwerkcontacten kunnen terugvallen en LPA verder kunnen professionaliseren. Wij kijken dan ook vol verwachting naar de toekomstige aanwervingen van bemiddelaars. Een aandachtspunt is evenwel de spreiding van BT's en bekendheid binnen de regio's of specifieke teams binnen de regio's. Enkel op deze manier kan elke medewerker ervaren wat "diversiteit als meerwaarde op de werkvloer" echt betekent.

Hoofdcommissaris Johan Hegge – directeur regio- en fenomeenpolitie

Diversiteitstoets

Een van de eerste maatregelen die de beleidscel diversiteit heeft genomen, was het invoeren van een diversiteitstoets. Deze werd uitvoerig besproken in het jaarverslag 2016.

De waarde die de korpsleiding hecht aan het thema diversiteit vindt zijn weerslag in alle directies, in het organogram, in beleidsbeslissingen van het directiecomité, in de financiële middelen die vrijgemaakt worden, etc. Eén van de concrete zaken waarin dit tot uiting komt is de diversiteitstoets die door het directiecomité wordt toegepast.

In 2017 werd de diversiteitstoets die in 2016 werd ingevoerd op het directiecomité, 3 maal uitgevoerd. De toets bevat een aantal vragen over de doelstelling en reikwijdte van een bepaald agendapunt (maatregel, project, beslissing,...) en fungeert als ultieme check op het directiecomité. Op deze manier wordt nagegaan of er een mogelijke impact op diversiteit in de brede zin van het woord is. Het directiecomité+ behandelde in 2017 111 A-punten.

Gevolg van de diversiteitstoets: Ofwel had het agendapunt geen impact op diversiteit, ofwel was de diversiteitstoets al in een eerdere fase uitgevoerd (vb bij projectwerking), ofwel zat het aspect diversiteit vevat in de aangeleverde documentatie.

Deze evaluatie leidde er toe dat er een nieuw sjabloon tot "agendafiche" werd opgesteld, waarbij actief naar het diversiteitsaspect wordt gevraagd. Sinds 2018 wordt dit nieuwe sjabloon gebruikt voor het directiecomité+ en de algemene politievergadering. Daarnaast wordt bij de agendapunten die niet a.d.h.v. een agendafiche worden ingediend, nog steeds actief nagevraagd of het diversiteitsaspect van toepassing is indien dit niet duidelijk blijkt uit de aangeleverde documentatie.

Adviseur Magda Van Overmeire – manager assistent hoofdcommissariaat

Prioriteit 2 : Rol van de leidinggevende

Uit verschillende onderzoeken en literatuur blijkt dat persoonlijk leiderschap een belangrijke rol speelt in het uitdragen en doen slagen van een diversiteitsbeleid, en meer concreet in het correct omgaan met diversiteit op de werkvloer.

Toch blijft het voortdurend zoeken naar manieren om leidinggevendenden hierin verder te ondersteunen en te laten ontwikkelen.

Workshop integriteit/diversiteit

Integriteit en diversiteit hebben vele raakvlakken. Vaak zijn diversiteitsissues ook integriteitsissues. Vandaar dat er een workshop georganiseerd werd die de naam integriteit/diversiteit kreeg.

Deze workshop die een verrassingseffect beoogde bestond uit 7 sessies, gespreid over een periode van 2 jaar.

Voor alle leidinggevendenden vanaf het niveau commissaris was de deelname verplicht. Voor de leden van het netwerk integriteit en het netwerk diversiteit alsook voor collega's met een migratieachtergrond was de deelname op vrijwillige basis.

De workshop was een eye opener, een confrontatie waar je aan de lijve ondervond hoe het is om gediscrimineerd te worden of aan de andere kant te staan en erop toe te zien. We kunnen met zekerheid stellen dat het beoogde effect bereikt werd.

De workshop had als voornaamste doel je bewust te worden van het proces en geconfronteerd te worden met je eigen doen en denken. Dit bewustwordingsproces moet leidinggevendenden in staat stellen er zelf verder mee aan de slag te gaan en hieraan aandacht te besteden in hun dagelijkse werking.

De samenwerking tussen de dienst diversiteit en de coördinator integriteit verloopt prima. We kunnen enkel maar stellen dat er een goede samenwerking ontstaan is met de komst van het nieuwe diensthoofd en de verhuis van de dienst naar hetzelfde verdiep. Dit maakt het makkelijk om snel bij elkaar binnen te lopen en informatie te delen.

Wat de toekomst betreft, liggen er op dit vlak nog vele opportuniteiten en uitdagingen om samen aan te werken.

Commissaris Carine Blommaert – coördinator integriteit

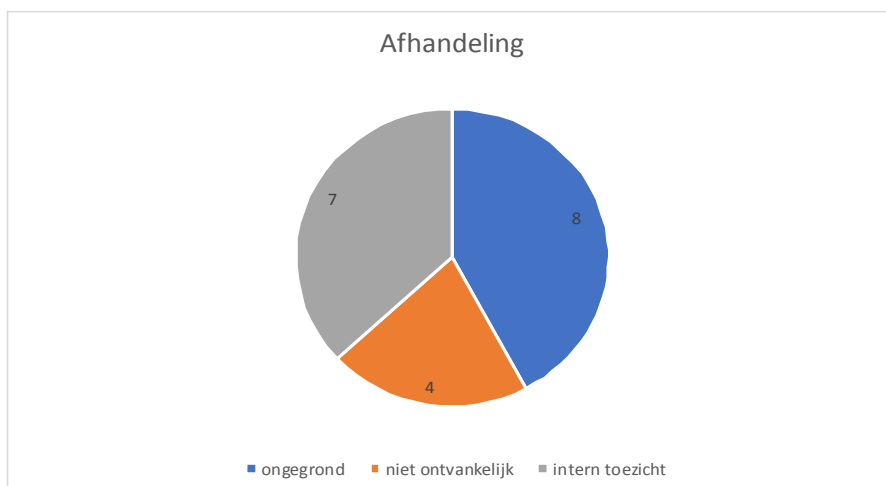
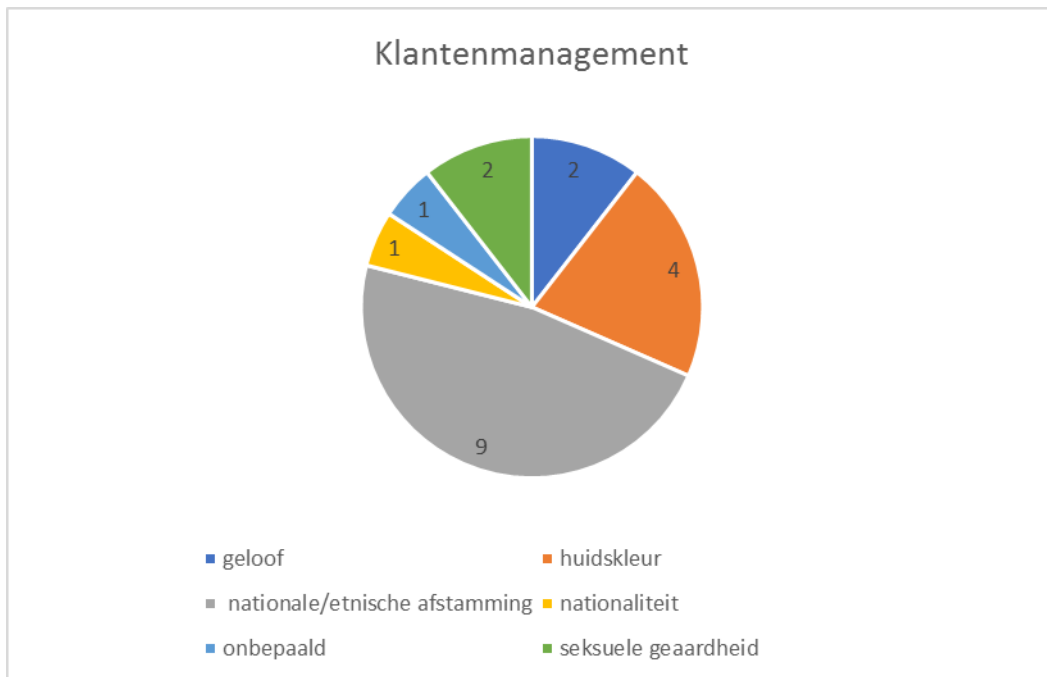
In het kader van het Antwerpse bestuursakkoord 2013-2018 loopt momenteel een project gericht op het versterken van leiderschap. Dit project wordt getrokken door de stafmedewerker HR, die in het kader van de structurele samenwerking tussen de beleidscel diversiteit en HRM, ook de beleidsmedewerker diversiteit op de hoogte houdt van dit project. Zo kan de beleidsmedewerker mee opvolgen dat er impliciet of expliciet aandacht aan diversiteit besteed wordt.

Prioriteit 3 : Klachtenbehandeling

Klachten inzake racisme en discriminatie tegen politiepersoneel blijven een belangrijke indicator bij het monitoren van een diversiteitsbeleid. Het is dan ook noodzakelijk om een zicht te krijgen op welke klachten binnenkomen, en tot welk resultaat deze leiden. LPA heeft er voor gekozen om deze incidenten als prioritair op te volgen en hierover transparant te communiceren.

Na het aanpassen van het registratiesysteem van Klantenmanagement en Intern Toezicht in 2016 werd het eenvoudiger om te rapporteren over het aantal klachten op basis van beschermde criteria door de antidiscriminatie wetgeving.

Voor 2017 leidt dit tot onderstaand overzicht.



In totaal leidt dit tot 19 klachten van externen over vermeend racisme en discriminatie door politiemedewerkers bij Klantenmanagement. Hiervan werden er 7 overgemaakt aan Intern Toezicht voor verder onderzoek. Deze handelden over volgende beschermde kenmerken:

- 2 geloof
- 5 nationale/etnische afstamming

8 klachten werden na onderzoek door Klantenmanagement gekwalificeerd als ongegrond, en 4 klachten waren niet ontvankelijk. Dit kan te maken hebben met een onvoldoende concrete klacht, de feiten die te oud zijn of een anonieme klacht. Ook klachten die niet behoren tot het beleidsdomein politie maar die betrekking hebben op de werking en/of medewerkers van andere politiezones, de federale politie, andere stedelijke diensten,... worden als niet ontvankelijk gekwalificeerd.

Klachtenbehandeling en klachtenmanagement zijn instrumenten om kwaliteitsvolle diensten te leveren. De dienst Klantenmanagement fungeert als het centrale aanspreekpunt voor klachten over politieoptreden. Of een klacht behandeld wordt door de dienst Klantenmanagement zelf of wordt overgedragen aan de dienst Intern Toezicht wordt in overleg bepaald, in functie van door de korpschef bepaalde criteria. Het behoort uiteraard tot de prerogatieven van de korpschef om te bepalen aan welke dienst een bepaald dossier wordt toegewezen.

Binnen de afdeling Kwaliteitszorg groeide een structureel verankerde geïntegreerde samenwerking tussen de dienst Klantenmanagement, de dienst Intern Toezicht en de beleidscel Diversiteit. Zo wordt bij klachten die betrekking hebben op mogelijke disfuncties van medewerkers van de LPA op het vlak van discriminatie, racisme,... ook steeds de beleidscel diversiteit betrokken. Hun expertise verzekert niet enkel een correcte inschatting en afhandeling van de klachten zelf, maar vormt indien mogelijk ook een aanzet tot remediëring en beleidsvoorstellen met het oog op sensibilisering en preventie.

Aangezien het vertrouwen in de politie sterk afhankelijk is van het aanbieden van een hoog toegankelijke en vertrouwde, kwalitatief hoogstaande politiezorg, heeft klachtenbeheer in die zin ook een sterke externe focus. Het professioneel, objectief en transparant omgaan met klachten is immers onontbeerlijk om dat vertrouwen te vergroten, te behouden en/of te herstellen indien nodig.

Hoewel nog voor verbetering vatbaar leidt het geschetste groeiproces dan ook, gesterkt door een optimale samenwerking tussen klachtencoördinator, beleidscel Diversiteit en Intern Toezicht, tot een steeds meer professionele afhandeling van klachten.

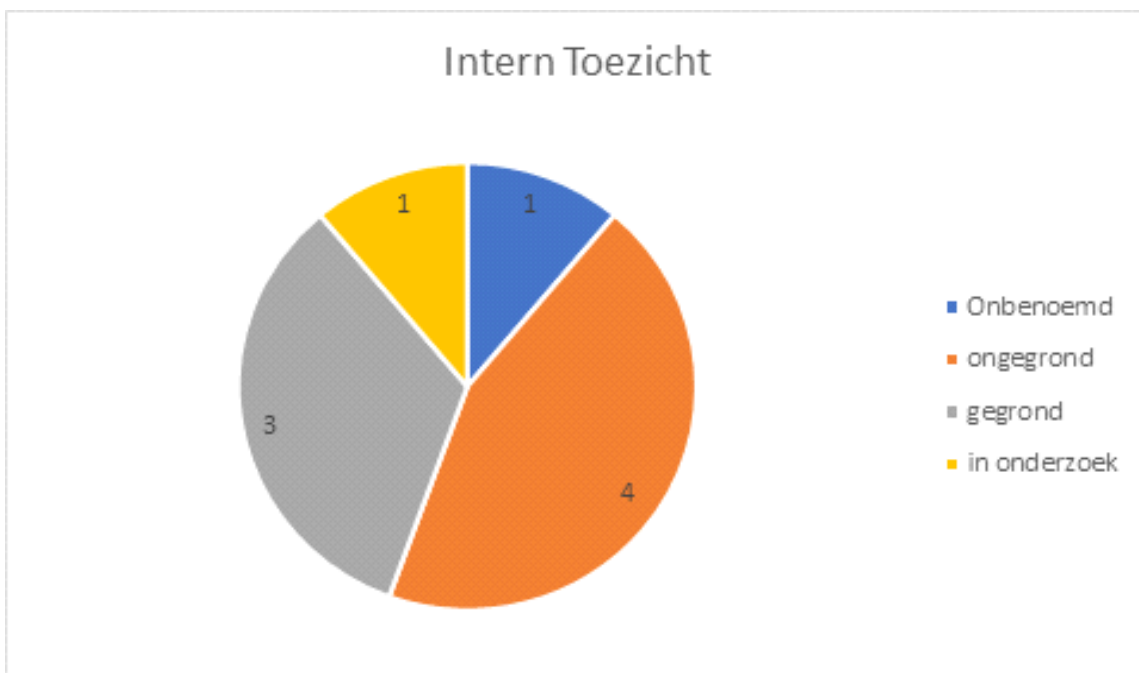
Commissaris Willy Provinciael – diensthoofd klantenmanagement

Intern Toezicht

Intern Toezicht heeft in totaal 9 dossiers over racisme en discriminatie behandeld in 2017.

Van deze 9 dossiers zijn 6 dossiers intern gemeld door medewerkers, en 3 vanuit Klantenmanagement overgenomen onder de noemer racisme/discriminatie. De overige 4 dossiers die overgemaakt werden door Klantenmanagement (zie boven) kregen door Intern Toezicht de noemer 'bedenkelijke attitude'.

Van deze 9 onderzochte dossiers werden 7 dossiers enkel administratief onderzocht en 2 dossiers zowel administratief als gerechtelijk.



De behandelde dossiers werden als volgt gekwalificeerd:

- 1 klacht is nog in onderzoek
- 4 klachten waren ongegrond
- 1 klacht was onbenoemd
- 3 geground

Onder 'onbenoemd' wordt een woord-tegen-woord situatie verstaan.

De 3 gegrounde dossiers kregen als gevolg:

- 2 blaam
- 1 functioneringsnota.

Burgers die klacht wensen in te dienen, kunnen dit ook rechtstreeks bij Comité P doen. Hier werden 4 klachten ontvangen over racisme/discriminatie door LPA. 1 dossier is nog in onderzoek, 1 dossier kwam ook binnen via onze eigen dienst Klantenmanagement, 1 werd door Comité P zonder gevolg geklasseerd, en in 1 dossier werd een vraag tot informatie gericht aan LPA.

Intern Toezicht doet meermaals een beroep op de Beleidscel diversiteit voor dossiers rond racisme en discriminatie. Omwille van de expertise wordt bij de Beleidscel diversiteit afgetoetst of er in een dossier rond racisme of discriminatie elementen zitten die een strafrechtelijk karakter hebben en dit met het oog op het opstellen van een proces-verbaal .

Anderzijds is het voor de dienst Intern Toezicht nuttig om weten welke evoluties het korps kent op het vlak van diversiteit om een mogelijke disfunctie van een collega juist te kunnen inschatten. Het verduidelijken van sommige projecten door de beleidscel op de afdelingsvergaderingen geeft hierop een goede kijk en wordt dan ook steeds teruggekoppeld naar de medewerkers van Intern Toezicht.

De samenwerking verloopt optimaal en in alle transparantie rekening houdend met discretie en beroepsgeheim.

Commissaris Nancy Vleeschouwer – adjunct diensthoofd intern toezicht

Onderzoek naar bemiddeling

Bij gegronde klachten over racisme en discriminatie is het belangrijk om naast het sanctionerende luik, ook te kunnen werken op een gedrags- of mentaliteitswijziging.

In het kader van een stageopdracht heeft de beleidscel diversiteit een onderzoek laten uitvoeren naar de mogelijkheden om een bemiddelingstraject te integreren bij klachten inzake racisme of discriminatie van burgers tegen politie. Dit zou één van de pistes kunnen zijn om tot inzicht te komen, zowel bij gegronde als ongegronde klachten. Omdat de tuchtwetgeving een aantal procedures en termijnen strikt oplegt, moet nog verder bekeken worden hoe een eventueel bemiddelingstraject geïntegreerd kan worden, zonder afbreuk te doen aan de wettelijke voorschriften.

Prioriteit 4 : Opleiding en training

Een constante binnen het diversiteitsbeleid is de inzet op opleiding en training. Het opleidingsaanbod wordt voortdurend geüpdatet en uitgebreid zodat dit blijft beantwoorden aan de noden van medewerkers inzake diversiteit.

Nieuw in dit verhaal is de verschuiving van een docentgeoriënteerde aanpak naar een studentgeoriënteerde aanpak. Er wordt bij elke opleiding vertrokken van de noden en de interesses van de deelnemers, telkens met een interactieve casusgebonden insteek. Hierdoor hebben opleidingen ook een effect op lange termijn, met een mentaliteitsverandering tot gevolg ipv het louter bijbrengen van kennis.

LPA & diversiteit

De opleiding “Omgaan met diversiteit” is eind 2017 grondig hervormd. Bovenstaand principe van de studentgeoriënteerde aanpak is gebruikt om deze opleiding een nieuwe en logische structuur te geven. Zo start de opleiding met een basismodule rond diversiteit waarbij deelnemers zich bewust worden van hun referentiekader en dit kunnen verruimen. Daarnaast wordt de methodiek van dialogotafels ingevoerd, zodat deelnemers laagdrempelig in contact komen met verschillende gemeenschappen van onze Antwerpse bevolking. Deze nieuwe vorming “LPA & diversiteit” is nog steeds verplicht voor elke medewerker en start in januari 2018.

Themadagen

Volgens de hogergenoemde principes zijn ook de themadagen vorm gegeven. Dit zijn dagopleidingen over verschillende thema's waarvoor medewerkers zich vrijwillig kunnen inschrijven. Een planning 2018 werd opgesteld met bestaande en nieuwe thema's.

- **Jongeren, straatcultuur en etnisch profileren** (gegeven door Shaireen Aftab)
4 sessies in 2017, 6 sessies in 2018
- **Over diversiteit, vooroordelen en discriminatie** (gegeven door team Interculturaliseren, Atlas, integratie & inburgering Antwerpen)
4 sessies in 2017, 6 sessies in 2018

Daarnaast zijn er in 2017 door de dienst diversiteit nieuwe themadagen ontwikkeld, die in 2018 gestart zijn:

- **Communicatiestrategieën: politieel en collegiaal** (gegeven door Tim Rypens)
4 sessies in 2018
- **Antwerpse LGBT gemeenschap & genderdiversiteit** (gegeven door Kliq vzw)
4 sessies in 2018
- **Migratiestromen naar Antwerpen + Red Star Line museum** (gegeven door team Interculturaliseren, Atlas, integratie & inburgering Antwerpen)
4 sessies in 2018

Dag van de diversiteit

Op 1 december 2017 organiseerde het netwerk diversiteit voor de 3^e keer de dag van de diversiteit, een interne dag met workshops over diversiteitsgerelateerde thema's. 120 medewerkers hebben deelgenomen aan 4 verschillende workshops over de volgende thema's: inleefmoment autisme, polarisatie, dilemmatraining CaLog vs operationeel, vluchtelingen en de asielpcedure. Opvallend was dat in vergelijking met de vorige jaren veel operationele collega's de dag hebben bijgewoond. Dit had mogelijk te maken met de keuze van de site Noorderlaan als locatie en de workshops die op het programma stonden.

Externe vormingen

Meer en meer politiediensten (zowel lokale als federale, binnen- als buitenlandse) vragen Lokale Politie Antwerpen om expertise in een diversiteitsbeleid. Vaak geven we ter plaatse een toelichting aan deze partners. Naast deze toelichtingen werken we ook mee aan verschillende vormingen:

- vorming rond de omzendbrief **COL13/2013** voor de **politiezones van Brussel** (4 sessies per jaar in een kleinschalig traject, samen met Het Regenbooghuis en UNIA)
- bijdrage aan de **opleiding “diversiteit beheren in mijn team”** gegeven door UNIA voor de federale politie. (2 sessies in 2017)
- bijdrage aan de **COL13/2013 vorming voor referentiepersonen en -magistraten in de verschillende gerechtelijke arrondissementen**. Hier geven we de collega-referentiepersonen enkele tools mee voor een COL 13/2013 training rond haatmisdrijven. (november 2017 in Limburg, in 2018 voor provincie Oost-Vlaanderen en provincie Antwerpen).
- **Inburgeringscursussen ‘maatschappelijke oriëntatie in België/politie’** (in samenwerking met Atlas, integratie & inburgering Antwerpen). De cursisten krijgen een beeld over de Belgische politiestructuur en werking, afgestemd op de stad Antwerpen. In 2017 heeft LPA ongeveer 105 groepen ontvangen.
- Gast spreker bij **Studio Kompas** waar de kinderen rond het thema ‘**maatschappij/veiligheid**’ een bezoek brengen aan Oudaan, een presentatie krijgen over politie en aandachtspunten rond veiligheid, en op een interactieve manier kennis maken met de verschillende politiediensten (Verkeer, Fietsteam, Wijkwerking...).
- Deelname aan de **Zomerschool Nederlands** van ‘Meters & Peters’ voor kinderen die zeer recent in Antwerpen zijn toegekomen waarbij **verkeerswandelingen** werden georganiseerd.
- Op **internationaal** vlak werden er in 2017 politievormingen gegeven in IJsland, Ierland en Malta. De vorming bestaat uit een 3- of 4-daagse training hatecrime voor OVSE/ODIHR. Hiernaast werd input gegeven in internationale politieprojecten in Rome, Nederland, Groot-Brittannië, Polen, Duitsland en Oostenrijk. Al deze projecten hebben ondertussen een lokale weerklink gekregen of worden verdergezet in 2018.

Probatiestagiairs

De probatiestagiairs krijgen eens ze aan de slag gaan binnen ons korps een vormingstraject aangeboden van een 20tal dagen. Er wordt 1 volledige opleidingsdag uitgetrokken om de kersverse inspecteurs vertrouwd te maken met de specifieke Antwerpse diversiteit. Onze stedelijke partner, het team Interculturaliseren van Atlas, integratie & inburgering Antwerpen, frist de basisprincipes rond stereotypen, vooroordelen en referentiekader op, waarna er verder wordt gereflecteerd over de diversiteit in de verschillende Antwerpse wijken.

Daarnaast worden de probatiestagiairs van zeer kortbij opgevolgd door hun mentoren en geëvalueerd op hun attitude, zowel naar collega’s als naar de bevolking. Dit alles om de norm voor een kwalitatieve dienstverlening, met oog voor diversiteit, al vanaf de start van hun carrière correct mee te geven.

Wie regelmatig in Antwerpen vertoeft, voelt het meteen: onze stad ademt diversiteit, iedere dag opnieuw! Antwerpen bruist op dit vlak als geen ander.

De opleidingsdag rond diversiteit is dus een enorme troef voor onze probatiestagiairs. We snijden het boeiende thema meteen aan en kaderen het aan onze kersverse inspecteurs. Zij ervaren dit immers dagdagelijks vanaf dag 1 van hun prille carrière.

Onze probatiestagiairs verwelkomen deze opleiding daarom met open armen. Die dag worden er geen thema's geschuwd. Alles is bespreekbaar, ook de valkuilen. De stagiairs beleven het dan ook als een enorme verrijking en zij kunnen er nadien meteen mee aan de slag!

Hoofdinspecteur Peter Le Jeune – teamleider probatie eenheid

Overzicht deelnemers diversiteitsgerelateerde opleidingen

Opleiding	Aantal deelnemers
Coppra	194
Dag van de diversiteit	120
Diversiteit probatie eenheid	61
Omgaan met diversiteit	106
Over diversiteit, vooroordelen en discriminatie	49
Workshop integriteit/diversiteit	40
Jongeren, straatcultuur en etnisch profileren	60
Jihadisme en moslimradicalisme	92
Moeilijke vragen over de islam	129

In totaal is er 851 keer deelgenomen aan diversiteitsgerelateerde opleidingen door LPA-medewerkers.

Prioriteit 5: Integratie van diversiteit in HR-processen

Omdat een diversiteitsbeleid nauw verbonden is met het HR-beleid, zit de beleidsmedewerker diversiteit maandelijks samen met de stafmedewerker HRM. Dit structureel overleg biedt de gelegenheid om lopende projecten, personeelsvragen, actuele dossiers... te bespreken.

Bij het streven naar een modern HR-beleid is aandacht voor diversiteit een must. De aanwezigheid van mensen met verschillende etnische achtergronden, gender, leeftijd, persoonlijkheidskenmerken, kwaliteiten, manieren van werken, ... is een vast gegeven. De arbeidsmarkt wordt steeds diverser en verwacht kan worden dat deze diversiteit zich zal weerspiegelen in het personeelsbestand van onze organisaties. Politie Antwerpen heeft er alle belang bij om haar HR-processen te laten aansluiten op de omgeving. De toegenomen internationalisering en globalisering moet zich vertalen in een grotere diversiteit op de werkvloer. Op die manier kan men er in slagen om toegevoegde waarde te creëren: eigen ervaringen die iets toevoegen aan de dienstverlening, die zorgen voor een beter begrip, contact en herkenning op straat.

*Diversiteit op de werkvloer begint bij de processen van **rekrutering en selectie**. Het mag duidelijk zijn dat sinds 1 januari 2016, de startdatum van het proefproject eigen werving, rekrutering en selectie hoog op de agenda staan van de directie HRM. De aandacht voor de werving en selectie van inspecteurs van politie heeft ook tot gevolg gehad dat we binnen HRM onze focus hebben verbreed naar andere doelgroepen. Eén ding is hierbij al snel duidelijk geworden: de war on talent woedt volop. Dit betekent dat we meer dan ooit moeten inzetten op **rekrutering**.*

Er is een dringende nood aan het creëren van een positief imago en het actief bekendmaken van Politie Antwerpen als aantrekkelijke werkgever. Het imago van Politie Antwerpen zal immers bepalen of toekomstige kandidaten zich al dan niet kunnen identificeren met onze organisatie. Via het project 'employer branding' maken we binnen de directie HRM werk van een actief en modern rekruteringsbeleid met aandacht voor de arbeidscommunicatie en het imago als werkgever, gericht op gelijke kansen en diversiteit. We investeren in een zeer gerichte HR-marketing om het aantrekkelijk werkgeversimago op te bouwen en een band te creëren met het (diversiteits)talent dat Politie Antwerpen wil rekruteren.

***Selectie** is naast rekrutering het belangrijkste proces dat de toegang tot de politie bewaakt. Politie Antwerpen streeft naar een werkvloer die de hoogste professionele standaarden weerspiegelt en die bovendien herkenbaar is voor de gemeenschap die zij dient. De vraag die gesteld moet worden is dan ook 'Hoe wijd staat de deur open', 'Hoe hoog zijn de drempels'? Met andere woorden: hoe vlot krijgt iemand toegang tot de politie? De masterproef van de stafmedewerker HRM heeft ons in 2017 alvast inzicht gegeven in de drempels van het*

selectieproces van een inspecteur van politie. Eén van de doelstellingen van de directie HRM is om op basis van deze inzichten het selectieproces voor alle kaders en niveaus te professionaliseren en dit begint bij objectivering en standaardisering van het proces: competentiegericht interviewen, standaardisering van de selectieprocedures, training van de leden van de selectiecommissie, beschikken over ervaren selectiespecialisten, Deze doelstelling wordt eveneens verder uitgewerkt in een project.

Onderzoek toont aan dat bedrijven die diversiteit en inclusie in alle facetten van hun bezigheden opnemen beter presteren: praktijken die toegepast worden door de best presterende bedrijven zijn gefocust op het ontwikkelen van een inclusief talent systeem. In dit verhaal is inclusie het doel en diversiteit de maatstaf van succes. Dit vereist dat inclusie en diversiteit niet enkel ingebed worden in het wervings- en selectieproces, maar evenzeer in het performance management, de leiderschapsontwikkeling, het vormingsbeleid,

In 2017 werden verschillende projecten opgericht die deze inclusieve aanpak garanderen: versterken van leiderschap, professionalisering van het vormingsbeleid, ontwikkelen van een (leeftijdsbewust) en aangepast werkbeleid, verder ontwikkelen en digitaliseren van een HR-platform, ...

De mogelijkheid om mensen aan te trekken van alle leeftijden, culturen, achtergronden en types is dus van doorslaggevend belang voor het succes van Politie Antwerpen. Dit betekent dat inclusie en diversiteit veel meer geworden zijn dan een HR-programma. Inclusie en diversiteit zijn een business strategie geworden.

Adviseur Cindy Van Peer – stafmedewerker HRM

In december 2016 werd een interne anonieme diversiteitsenquête gelanceerd in het kader van de tweede diversiteitsmeting, waarbij het diversiteitsgehalte van het personeelsbestand in kaart werd gebracht. Volgende parameters kwamen aan bod in de diversiteitsmeting: gender, operationeel/administratief, graad, anciënniteit, leeftijd, migratie-achtergrond, seksuele geaardheid, religie, handicap.

Geslacht, operationeel/administratief personeel, graad, anciënniteit en leeftijd zijn beschikbare personeelsgegevens. Religie, handicap, seksuele geaardheid en gender zijn privacygevoelige parameters die via de enquête zijn bevraagd. Omwille van de lage responsgraad op deze enquête, nl. 10 % van het volledige personeelsbestand, kunnen deze cijfers echter niet als representatief beschouwd worden.

Het geheel van cijfers is begin 2017 geanalyseerd. Hieronder worden enkele cijfers over de samenstelling van het LPA-personeelsbestand weergegeven:

- Geslacht: 35% vrouw – 65 % man
- Operationeel-administratief: 81% operationeel – 19% administratief

- Leef tijd

Leeftijdsgroep	%
20 tot 29 jaar	20%
30 tot 39 jaar	31%
40 tot 49 jaar	23%
50 tot 59 jaar	23%

- Migratieachtergrond: 8.4 % medewerkers met een migratieachtergrond in 2016¹, waarvan 3.8% niet-EU15 herkomst en 4.6% EU (zonder België) herkomst. We kunnen hier spreken van een licht stijgende tendens, met 7 % voor 2014 en 8.1 % voor 2015.

Door het diversiteitgehalte van het personeelsbestand structureel te monitoren kan het diversiteitsbeleid verder gevoed en bijgestuurd worden indien nodig. Sommige politiezones gebruiken andere meetsystemen en parameters wat het moeilijk maakt om over de zones heen te vergelijken. Initiatieven zoals het lokaal netwerk diversiteit van politiezones (zie p.24) maken het in de toekomst hopelijk mogelijk om tot meer uitwisseling en eenvormigheid te komen.

Hoewel de Directie ICT met zijn 23 personen een kleine directie is, staat zij wel open voor diversiteit in al zijn vormen. Onder die 23 mensen vinden we immers collega's van verschillende afkomst, geaardheid, leeftijd, achtergrond en politieke overtuiging. Dat deze gelijk behandeld worden merk je bijvoorbeeld bij het zoeken naar een teambuilding activiteit, waar er zo veel mogelijk rekening wordt gehouden met ieders voorkeur en kunnen.

Qua vertegenwoordiging van vrouwen is de Directie ICT waarschijnlijk de rode lantaarn. Met slechts twee vrouwen op 23 scoort ze daar zeer slecht. Hoewel er sowieso weinig vrouwen in IT werken, is dit toch iets waar we hopen in te kunnen groeien.

Door de grote competitie in de sector en het beperkte aanbod aan IT'ers blijft het sowieso moeilijk om goede kandidaten te vinden om vacatures in te vullen. De mensen van Digipolis die voor ons projecten uitvoeren, zorgen gelukkig voor een mooi tegengewicht en het bewijs dat er wel degelijk vrouwelijke IT'ers zijn. Zij zorgen dat er op onze verdieping minstens 7 vrouwen extra werken.

Assistent Waël Azdi-Ahmed – Stuurgroep diversiteit & helpdeskmedewerker ICT

¹ Deze cijfers worden jaarlijks aangeleverd door de stad Antwerpen. Op basis van de geanonimiseerde rijksregisternummers wordt de informatie over migratie-achtergrond getrokken uit de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. De cijfers voor 2017 worden medio 2018 verwacht.

Rekrutering & diversiteit

LPA is sinds 2016 gestart met een lokale rekruteringscampagne, die zich richt op het aantrekken van kandidaten die voeling hebben met Antwerpen. In 2017 hebben 934 kandidaten zich ingeschreven. Van dit totale aantal waren 70,60% mannen en 29,40 % vrouwen. De gemiddelde leeftijd van de kandidaten was 25,9 jaar. Van het totale aantal kandidaten hebben 790 personen op vrijwillige basis informatie over hun migratieachtergrond meegegeven.

Van dit aantal heeft 21.8 % een migratieachtergrond (EU (zonder België) en niet-EU). In de klassen van 2017 heeft gemiddeld 14,8 % van de aspirant-inspecteurs een migratieachtergrond. De gemiddelde leeftijd is 26 jaar en de verdeling man-vrouw is 80%-20%.

Naast de algemene rekruteringsactiviteiten uitgevoerd door het promoteteam, werd er ook enkele keren vanuit de diversiteitswerking deelgenomen aan rekruterings evenementen met een specifieke focus op diversiteit.

Prioriteit 6: Communicatie

Extern

In 2017 werd extern de algemene communicatiecampagne 'Iedereen anders, altijd van dienst' opnieuw gevoerd. Het communicatiemateriaal werd geüpdatet, maar de basisslagzin bleef dezelfde. Door deze terugkerende campagne op evenementen zoals Borgerrio te promoten, verhoogt LPA de bekendheid van zijn diversiteitswerking.

Tijdens de Antwerp Pride werd de algemene campagne herwerkt naar een specifieke regenboogcampagne ter gelegenheid van de 10jarige samenwerking tussen LPA en de Antwerp Pride.



De website www.politieantwerpen.be/diversiteit heeft een update gekregen. We hebben er in 2017 voor gekozen om nog meer transparantie te brengen in onze diversiteitsvisie én verwezenlijkingen. Zo is de beleidsnota integraal raadpleegbaar op de website. Onze jaarverslagen worden eveneens gepubliceerd op de website.

Intern

Intern is er meer aandacht besteed aan de integratie van diversiteit in de reguliere communicatie, zoals het personeelsmagazine 'De Pol', E-Pols, intranet, ... Door diversiteit op deze manier te integreren, wordt er ingespeeld op bewustwording zonder diversiteit steeds uitdrukkelijk als apart thema te benoemen. Naar specifieke groepen in het korps sturen we regelmatig een DIV-flash, een digitale diversiteitsnieuwsbrief, uit.

In een hedendaags politiekorps dat zichzelf ernstig neemt, is aandacht voor diversiteit, in welk opzicht ook, niet meer weg te denken. Aandacht voor de diversiteit in het korps én aandacht voor de diversiteit in de samenleving.

Omdat er jarenlang te weinig betekenis naartoe ging, werd enige tijd terug een inhaalbeweging ingezet. Die begint nu stilaan vruchten af te werpen. Beleidsmatig wordt er nu telkens bij stilgestaan wanneer ingrijpende – of zelfs kleinschalige – beleidsbeslissingen worden genomen. Is er bij deze beslissing rekening gehouden met diversiteit? Het antwoord is tegenwoordig volmondig: "Ja!". Zo ook met al onze communicatie-initiatieven.

Bovendien werken we als communicatiedienst nauw samen met de dienst diversiteit om hun werking te ondersteunen met o.m. campagnes, gadgets en relatiegeschenken en posts op sociale media. We zijn er nog lang niet, maar de weg die we hebben ingeslagen is de enige juiste.

Adviseur Sven Lommaert – diensthoofd communicatie

3. Reguliere werking

Als afdelingschef Kwaliteitszorg is het o.a. mijn taak onze afdeling zo vlot en transparant mogelijk te laten functioneren. Samen met mijn stafmedewerkers zorg ik voor cohesie en garanderen we dat onze diensten maximaal op elkaar zijn afgestemd. Dit alles gebeurt binnen het wettelijke kader en strikt volgens wettelijke procedures. De dienst diversiteit is een volwaardige partner geworden binnen de afdeling. Door een open-deur politiek én de niet aflatende inzet van de personeelsleden is de dienst uit zijn isolement gekomen en kunnen de medewerkers van de afdeling aan den lijve ondervinden hoe een pragmatische diverse aanpak werkt.

Niet enkel ad hoc naar aanleiding van incidenten, maar met visie op lange termijn, zodat de afdeling kwaliteitszorg kan groeien naar de toekomst. Een helder en aanvaardbaar diversiteitsbeleid is een onmisbare schakel in de ketting. Ik kijk vol vertrouwen deze uitdaging tegemoet.

Hoofdcommissaris Guido Schellekens – afdelingschef Kwaliteitszorg

3.1 Beleidscel diversiteit

Ondersteuningsvragen

Naast het inzetten op bovenstaande prioriteiten hebben de beleids- en de operationele cel de opdracht om het korps intern te ondersteunen rond diversiteitsvragen. Het aantal vragen voor de beleidscel en de operationele cel diversiteit nam toe in 2017. Net omdat deze vragen toenamen, en de behandeling ervan een grotere tijdsinvestering vraagt, is gestart met een officiële registratie ervan sinds juli 2017.

Op beleidsniveau gaat dit intern van adviesvragen over de antidiscriminatiewetgeving, over correct taalgebruik, tot ondersteuning van diensten of individuele collega's die met diversiteitsgerelateerde vragen zitten.

Voorbeeld: Deelname aan stuurgroep GEOV

Naar aanleiding van het dossier over de Whatsapp-groep binnen de dienst GEOV werd een interne stuurgroep opgericht met vertegenwoordigers van verschillende diensten (afdelingsleiding Operationele Steun, Interne Dienst voor Preventie en Bescherming, Welzijn, Integriteit, Diversiteit). Het opzet van deze stuurgroep was enerzijds de voorbereiding van de risicoanalyse, anderzijds de uitwerking van een aantal concrete maatregelen.

Eén van de genomen maatregelen was om een opvolgdag te organiseren waar GEOV-medewerkers de kans krijgen om in groep een aantal relevante onderwerpen te bespreken zoals de rol en grenzen van humor, hoe omgaan met social media, ... De beleidscel diversiteit heeft zijn expertise en netwerk ter beschikking gesteld om er een interessante dag van te maken.

Extern gaat dit vooral over het delen van good practices uit ons diversiteitsbeleid in de vorm van bijdragen aan opleidingen (zie ook prio 4) en presentaties over onze werking of opleidingen, tot het delen van onze beleidsdocumenten en checklists. Zo hebben we vragen ontvangen van de cel diversiteit van de federale politie, politiezone CARMA, federale gerechtelijke politie Antwerpen,...

Daarnaast is de beleidscel gestart met het uitschrijven en inventariseren van interne of externe processen, zoals het verloop van opleidingen, het uitbouwen van netwerkcontacten, ... zodat deze verankerd worden in de reguliere werking.

Voorbeeld: Infofiche Woonwagenbewoners

In het kader van een stageopdracht is vorig jaar een nieuwe interne infofiche over woonwagenbewoners uitgewerkt. Dit initiatief is gegroeid uit de vaststelling dat er bij politiemedewerkers soms nog vooroordelen en misverstanden bestaan over deze gemeenschap. De fiche is in samenwerking met het Minderhedenforum en Atlas, integratie & inburgering Antwerpen die ook actief zijn rond dit thema, opgesteld.

De fiche bevat niet alleen praktische informatie, maar draagt ook bij aan een correcte beeldvorming. Zo wordt er onder andere meegegeven waar de lokale terreinen zich bevinden, welke reglementen er van toepassing zijn, wie de lokale partners of aanspreekpunten zijn, en wat verschillen zijn met andere gemeenschappen zoals bvb. Roma.

De fiche volgt in het rijtje van reeds bestaande infofiches over de thema's haatmisdrijven, racisme en transgender. Deze infofiches bevatten politionele weetjes en richtlijnen, en enkelen worden ondertussen ook gebruikt door een aantal andere korpsen. Zo worden politiemedewerkers in hun dagelijks werk ondersteund rond verschillende diversiteitsgerelateerde thema's.

De respectievelijke diensten binnen de afdeling Kwaliteitszorg bezetten allemaal een bijzonder gebied, zeg maar een niche binnen de organisatie. De diensthoofden hebben zich in die niche dermate gespecialiseerd dat hun expertise aanvullend werkt, waarbij de afdelingsleiding zorgt voor cohesie en overkoepelende visie.

Op tweewekelijkse basis vindt er een structureel overlegmoment plaats tussen de afdelingsleiding en de dienstleiding van de dienst Diversiteit. Lopende dossiers en nieuwe initiatieven worden met een open geest en gestructureerd besproken.

Ook op informele basis koppelt het diensthoofd regelmatig terug aan de afdelingsleiding, vraagt hij advies en legt hij verantwoording af.

Commissaris Marc De Boer – stafmedewerker Kwaliteitszorg / audit

Voorbeeld: Register van feiten door derden

Een verzuchting die vaak geuit wordt tijdens interne opleidingen of overleggen, is dat medewerkers regelmatig geconfronteerd worden met verbale agressie tijdens hun optreden. Ze worden beschuldigd van racisme, terwijl er in veel situaties geen sprake is van racisme. Dit leidt tot frustraties, die men niet altijd een plaats kan geven. Het is immers niet altijd opportuun om op het moment zelf in discussie te gaan met degene die de beschuldigingen uit.

Naast het bespreekbaar maken van dit punt tijdens opleidingen en hoe hierop best te reageren, heeft de beleidscel diversiteit deze vaststelling ook overgemaakt aan IDPB (Interne Dienst voor Preventie en Bescherming), die als antwoord hierop het 'register geweld door derden' een upgrade heeft gegeven. Collega's die met fysieke of verbale agressie te maken hebben, kunnen dit formulier invullen en zo belangrijke input geven voor het beleid.

IDPB werd ongeveer anderhalf jaar geleden overgeheveld van directie HRM naar de afdeling Kwaliteitszorg, en kwam zo een stapje dichterbij de dienst Diversiteit. We hebben er collega's beter leren kennen die gedreven zijn in wat ze doen en altijd bereid zijn om mee na te denken. In een aantal dossiers waren ze al bereid om mee kritisch na te denken met ons, om als het ware een klankbord te zijn. Dat kan gaan van risicoanalyses die we uitvoeren tot arbeidsongevallen die we onderzoeken. We merken aan onszelf dat we gemakkelijker de spreekwoordelijke "klik" maken om ook het aspect diversiteit mee te nemen in ons werk.

Het meest tastbare resultaat van die samenwerking van het voorbije jaar, is het register van feiten door derden. Dat bestond al, maar werd nauwelijks gebruikt. De collega's van Diversiteit hebben ons het signaal gegeven dat hier bij de medewerkers toch wel nood aan is. Dat heeft ons gestimuleerd om het register een upgrade te geven. Inhoudelijk heeft het formulier waarmee collega's ons grensoverschrijdend gedrag van derden kunnen melden een facelift gekregen. Het moet ons toelaten om meer gericht analyses te maken van hetgeen langs die weg gemeld wordt. De intake van de formulieren gebeurt nu door IDPB, die instaat voor de verdere verspreiding naar de preventieadviseur – psychosociale aspecten en de vertrouwenspersonen. Het register werd in het afgelopen jaar via verschillende wegen gepromoot. Dat werpt vruchten af: In 2016 werd geen enkele melding ontvangen, in 2017 waren dat er zes. We beseffen dat dit nog steeds een fractie is van wat er werkelijk gebeurt, maar het is een begin. Door meer en beter zicht te krijgen op wat collega's als "een brug te ver" ervaren in hun contacten met burgers, willen we onze dienstverlening verbeteren en een meerwaarde bieden voor het welzijn van alle medewerkers.

Adviseur Debby Windey – preventieadviseur-diensthoofd

Initiatieven rond beleidsmatige networking

Lokaal netwerk diversiteit van politiezones

In 2017 is een netwerk gestart van Vlaamse politiezones die werken rond diversiteit. De leden zijn politiezones Antwerpen, Mechelen-Willebroek, Brussel-Noord en Gent. Dit zijn allemaal zones die reeds een diversiteitsbeleid of diversiteitsdienst/medewerker hebben, en om deze reden betrokken waren bij een vergelijkend onderzoek uitgevoerd door Comité P.

Het opzet van dit netwerk is om goede praktijken uit te wisselen rond diversiteit. Door het aantal zones beperkt te houden tot deze die een actief diversiteitsbeleid te voeren, wordt het overleg concreet en werkbaar gehouden. Het netwerk komt driemaandelijks samen, telkens op een andere locatie.

Het blijft echter moeilijk om bestaande goede praktijken te vinden of te vertalen naar een LPA omgeving. Omgekeerd zien we wel deze beweging. Zoals hoger reeds aangekaart, komen meer en meer politiezones of federale eenheden bij ons te rade voor de ontwikkeling van een diversiteitsbeleid of expertise rond een specifiek thema.

Op deze manier creëren we een ruimer netwerk waar politiezones aan de slag gaan met de ontwikkeling van een eigen beleid of acties, waaruit dan weer interessante pistes groeien om uit te leren en zodoende te kunnen benchmarken.

Deelname aan onderzoek van Amnesty International Vlaanderen over etnisch profileren

De bedoeling van dit onderzoek was om in kaart te brengen wat de omvang en de vorm van etnisch profileren is, welk beleid erom bestaat in verschillende zones en wat de impact ervan is.

Amnesty heeft hiervoor interviews afgenomen van verschillende actoren die zich met deze problematiek bezighouden, zowel activisten en middenveldorganisaties als politiemensen uit verschillende lokale politiezones. Ook Lokale Politie Antwerpen heeft zijn medewerking verleend aan dit onderzoek door een aantal interviews van medewerkers te laten afnemen. De resultaten worden in het voorjaar van 2018 verwacht. Gekoppeld aan dit onderzoek ontwikkelde Amnesty International Vlaanderen een (online) folder rond “rechten en plichten”. Ook hieraan werd inhoudelijk medewerking verleend.

3.2 Operationele cel diversiteit

2017 was voor de operationele cel diversiteit een jaar waarin een nieuw team moest worden ingewerkt, werkprocessen moesten herbekeken worden en prioriteiten opnieuw bijgesteld moesten worden. De beleidsvisie diversiteit moest verder ingebed worden in de operationele werking. Het inwerken van nieuwe medewerkers, het opbouwen van een intern en extern netwerk en het beheren ervan is een proces dat enige tijd vraagt.

Intern

De operationele cel diversiteit is in de eerste plaats een ondersteuningsdienst die zijn focus intern legt, maar ze blijft onlosmakelijk verbonden met het externe. Naast het fungeren als antenne van de

beleidscel, het uitdragen van de diversiteitsvisie van LPA, het meedenken bij processen rond diversiteit, en het terugkoppelen van feedback vanop het terrein naar het korps, werkt de operationele cel nauw samen met andere interne partners. Zo is er een regelmatige informatiedoorstroom naar onder andere de afdeling INTEL en de afdeling Openbare Orde, maar ook naar wijkwerkingen en rekerchediensten.

Enkele voorbeelden van gerealiseerde activiteiten in 2017:

Expertiserol

- Beantwoorden van vragen van verschillende diensten, bijv:
 - meningsverschil tussen oud en nieuw bestuur van een moskeegemeenschap waar elke bemiddeling gefaald heeft;
 - ingaan op vragen van interne partners rond specifieke thema's zoals de Igbo-gemeenschap in Antwerpen.
- Advies bij behandeling van mogelijke inbreuken op de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving, medewerkers ondersteunen bij het opstellen van pv's rond COL13/2013, ondersteuning bieden aan slachtoffers van discriminatie of haatmisdrijven, of in samenspraak met de referentiemagistraat racisme en discriminatie tweedelijnsonderzoeken uitvoeren.
- Aangeven van opleidingsnoden, interne opleidingen rond diversiteit actief bijwonen, een bijdrage leveren en mee evalueren.
- Expertise ter beschikking stellen in dossiers Lokale Recherche waarin collega's gevoeligheden ervaren mbt klantgerichtheid naar specifieke groepen in de stad.
- Adviseren van de afdeling Openbare Orde, aangaande bestuurlijke politie. In samenwerking met deze dienst inzetten en accenten bepalen, bijvoorbeeld:
 - Brederodestraat (zie case p.28),
 - Sinksenfoor,
 - Zaalvoetbal

Netwerken & bruggen bouwen

- Wisselwerking met de dienst INTEL waarbij nav informatierapporten 56 keer op eigen initiatief ter plaatse werd gegaan op kleinschalige evenementen om netwerken uit te bouwen.
- Netwerk ter beschikking stellen van Wijkwerking en bruggen bouwen op het terrein, door bijvoorbeeld jeugdwerkingen en middenveld met politie in contact te brengen, mee bekijken wat we voor elkaar en de buurt kunnen betekenen en werkpunten mee aanpakken, bijv. een jongerenproject met de regio City.
- Jobdag van externe partner KRAS Jeugdwerk; ondersteuning van promoteam, o.a. de operationele kant van onze werking uitleggen en gerichte vragen beantwoorden van de aanwezige jongeren.

- Bijstand aan Wijkwerkingen bij evenementen waar jongeren vaak samen komen zoals de ijspiste op de kerstmarkt en de Sinksenfoor.
- Afstemmen van een gecoördineerde aanpak met interne partners tijdens de ramadanmaand (dagelijks verloop van de reguliere werking, behandelen van meldingen, overlast beperken, informatiedoorstroom,...)
- Dienst Communicatie ad hoc op de hoogte brengen van mediagevoelige gebeurtenissen, zoals incidenten op pleintjes.
- Samenwerken met teams zoals SRT, Mobiele Eenheid, Fietsteam Orida om in crisissituaties de meest efficiënte aanpak te kiezen. In sommige situaties werd door de operationele cel mee de coördinatie opgenomen, en werd operationele informatie gedeeld met interne partners. Op deze manier krijgen onze interne partners toegang tot het ruimere netwerk van de operationele cel diversiteit om een dialoog mogelijk te maken tussen de verschillende actoren in de samenleving.

Extern

De focus naar externen lag in 2017 voor een groot deel in het opnieuw aanhalen, registreren en verankeren van netwerkcontacten, en het zoeken naar nieuwe aanspreekpunten, die toegankelijk zijn voor de hele organisatie.

Gelet het jaar verschillende uitdagingen heeft gekend rond jongeren en hun werkingen, hebben we ingezet op relaties met verschillende verenigingen. Hier werd de dialoog opgestart om samen te werken rond kansen en problematieken in de relatie met jongeren.

Externe partners beschouwen de operationele cel diversiteit als een volwaardige partner. De vele samenwerkingen, zoals de aanwezigheid bij zaalvoetbalwedstrijden, op een beurs, of bij gerichte inzetten op pleinen, contacten met Buurtvaders,... zorgen voor betere verstandhoudingen en wederzijds respect. Voeling met de wijken, en iedereen die er zich in beweegt, is noodzakelijk.

De kracht zit hem in de goede samenwerking en goede wisselwerking tussen het beleidsteam en de operationele cel. Ongedwongen dagelijkse contacten waarbij wederzijds wordt aangevuld, afgetoetst en geënthousiasmeerd. Beleidsmatig krijgt men rechtstreekse feedback vanop de werkvloer, operationeel voelen wij een sterke steun en waardering voor onze werking op het terrein.

Samenwerken rond diversiteit zorgt voor een duidelijk signaal. LPA zet in op diversiteit, op élk niveau waarbij de term "bruggen bouwen" centraal staat.

Inspecteurs Kevin Celis en Jan Embrechts – operationele medewerkers diversiteit en teamchefs bemiddelingsteams

3.3 Bemiddelingsteams

De Bemiddelingsteams (hierna BT) worden gecoördineerd door de operationele cel diversiteit. De leden komen voornamelijk uit de wijkwerking. Ze hebben in 2017 een doorstart gekregen. Zo werden de afspraken met de afdeling Openbare Orde, hun takenpakket en hun materiaalbehoefte op punt gezet. Deze collega's hebben een goede voeling met de lokale bevolking en kunnen maximaal terugvallen op hun netwerkcontacten. Tegelijk kunnen deze medewerkers hun eigen team beter informeren over bestaande netwerkcontacten wat een win-win situatie oplevert.

Over het nut van BT bestaat geen twijfel. Buiten de reguliere taken zoals inzet tijdens de Sinksenfoor, de kerstmarkt of de Ramadan hebben de collega's bewezen snel en flexibel te kunnen optreden bij incidenten. Ze leverden bijvoorbeeld goed werk in Borgerhout op de pleintjes of tijdens onregelmatigheden in de Brederodestraat tussen leden van de Turkse en Koerdische gemeenschap. Ze hebben er proactief en de-escalerend voor gezorgd dat kleine brandjes dadelijk geblust werden en erger is voorkomen. Ze hebben ervoor gezorgd dat andere LPA teams over correcte informatie beschikten, wat hen helpt rond beeldvorming. Door hun ruime partnernetwerk weten ze snel de juiste persoon op de juiste plaats te vinden, zodat er geen kostbare tijd verloren gaat.

In 2017 werden de BT-leden gedurende 136 dagen ingezet, verspreid over een aantal van 87 gemobiliseerde ordediensten.

Diversiteit als rode draad binnen Directie Operaties

De directie operaties vertegenwoordigt een zeer grote groep medewerkers binnen de lokale politie Antwerpen dewelke toch dikwijls het gezicht van ons korps vormen. Het zijn deze medewerkers die in eerste lijn in contact komen met eenieder die in Antwerpen woont, werkt of onze stad bezoekt. De wijze waarop ze zich gedragen en uiten bepaalt het beeld dat bij deze burgers achter blijft.

Als directie van deze medewerkers vinden we het dan ook zeer belangrijk dat iedereen doordrongen is van het gegeven dat diversiteit een meerwaarde betekent voor onze politieorganisatie. Dit gaat niet enkel leiden tot een verbetering van onze eigen werking doch zal ook automatisch bijdragen tot een verbetering van het beeld dat de buitenwereld, de Antwerpse inwoner, over ons heeft. We wensen dan ook dat ons korps evolueert naar een korps dat zo divers is dat we de norm worden voor de Belgische overheid en de politie in het bijzonder zodat spreken over "het streven naar diversiteit" overbodig wordt.

We vinden dat we als organisatie op dit moment zeker op de goede weg zijn. Ons korps levert grote inspanningen om de diverse inwoners van Antwerpen en de onmiddellijke omgeving te bereiken en warm te maken voor een job bij onze politiezone. Naast het gegeven dat vrouwen vlot de weg gevonden hebben naar een politieloopbaan mogen we ook vaststellen dat Antwerpenaren van andere origine zich meer en meer aangetrokken voelen tot onze organisatie. Procentueel kunnen we nu al stellen dat het traject dat werd opgesteld

in het kader van onze eigen werving ervoor zorgt dat we meer medewerkers met een migratieachtergrond aantrekken dan de werving door de Federale Politie. Van de ongeveer 2000 inschrijvingen heeft 26% een diverse achtergrond, van de 269 aspiranten heeft 18.34% een diverse achtergrond.

De afstand verkleinen tussen de (allochtone) jongeren en onze politiemedewerkers is een uitdaging die zich reeds lang stelt. In het verleden werden reeds enkele initiatieven genomen om elkaar beter te leren kennen en beter te leren begrijpen. Echter incidenten in het recente verleden, bijvoorbeeld het gooien van eieren bij interventies, geven aan dat we momenteel nog steeds ver van elkaar af staan. We denken dat we eerlijk mogen stellen dat het “wij/zij”-gevoel momenteel veel te sterk aanwezig is. Vanuit onze directie zijn we er dan ook een voorstander van dat er door de dienst diversiteit diverse initiatieven worden ontwikkeld waarbij onze politiemedewerkers en de jongeren uit de aandachtbuurten elkaar op een andere manier leren kennen, bijvoorbeeld tijdens laagdrempelige sportactiviteiten op pleintjes in de verschillende buurten. Het kernwoord bij dergelijke initiatieven is “samen” een activiteit beleven, niet tegen maar met elkaar.

Een andere doelstelling is om maximale diversiteit na te streven binnen de diensten in de zuil directie operaties. Dit is zeker en vast geen evidentie. Sommige diensten zijn nu eenmaal om diverse redenen meer aantrekkelijker voor mannen dan voor vrouwen of spreken meer tot de verbeelding. Het dient dan zeker de uitdaging te zijn voor de respectievelijke leidinggevenden om initiatieven te nemen die de diversiteit, in de ruime zin van het woord, binnen hun dienst verhogen. De vraag die elke leidinggevende zich dient te stellen is de volgende : “Welke stappen dien ik te ondernemen om mijn dienst maximaal toegankelijk te maken voor vrouwen, mensen met migratieachtergrond, ...?”

Het is dan ook deze vraag die de directeur Operaties zal voorleggen aan al zijn leidinggevenden binnen onze directie.

We gaan dan ook graag de uitdaging aan om mee te bouwen aan een Antwerps politiekorps dat uitblinkt in diversiteit, zowel in werking, samenstelling als in optreden op het terrein.

*Commissaris Jo De Geest – directeur
Commissaris Willem Willemsens – stafmedewerker
Commissaris Jochen Tops - stafmedewerker*

Case Brederodestraat

Fase I:

Situatie op vrijdagmiddag 27/10/2017 om 17u30:

“Vrijdagavond zou er een evenement van Koerden plaatsvinden in de Antwerpse binnenstad. Toen een bus van de politieke partij PKK de Brederodestraat – in de Turkse buurt – passeerde, ontstonden de problemen. Meer dan honderd mensen gingen met elkaar op de vuist. Nadat een aantal mensen met stokken en staven, stoelen en tafelpoten mekaar te lijf gingen, begonnen 200 à 300 mensen te roepen en leuzes te scanderen. Daarbij viel een eerste gewonde.” (www.qva.be)

De operationele cel diversiteit (DIVOPS) die de bemiddelingsteams (BT) aanstuurt, komt ter plaatse met drie medewerkers in burger terwijl LPA reeds massaal aanwezig is. Deze drie medewerkers die hun rol als bemiddelaar opnemen, maken zich kenbaar aan bevriende partijen en burgers door hun oranje politie-band zichtbaar te dragen. In eerste instantie wordt er contact opgenomen met de leidinggevenden om de situatie in te schatten en verdere opdrachten te ontvangen.

Beide partijen zijn reeds gescheiden door tussenkomende politieploegen, een bus met zichtbare propaganda van PKK en twee personenwagens met PKK-aanhang dient te worden ontzet en begeleid naar het hoofdbureel Noorderlaan onder escorte. Personen op de bus hadden diverse materialen bij zoals borstelstelen, en stokken om propagandamateriaal aan te bevestigen, wat in dit incident gebruikt werd om zich te bewapenen. Vanuit de buurt hadden mensen dan weer stoelen, stenen, flessen als antwoord klaar. Tijdens de rellen geraakten 7 mensen gewond, één collega liep lichte verwondingen op. 47 personen werden bestuurlijk aangehouden voor het verstoren van de openbare orde en één persoon werd gerechtelijk aangehouden omwille van verboden wapendracht.

Opdracht voor BT:

- Kalmeer de massa
- Informeer de massa
- De-escalerend optreden
- Externe contactpunten vinden en actief aanspreken, inzetten
- Storende elementen aanduiden met oog op arrestatie door SRT

De drie medewerkers, ondertussen versterkt door de leidinggevende DIVOPS die een coördinerende rol opneemt, begeven zich voor de ordediensten tussen de opgehitste massa (300 à 500 mensen). Spontaan ontstaan discussies, contacten met mensen in de eerste lijn. Al snel is het gevoelsmatige eerste beeld duidelijk. *“Waarom beschermt de politie de PKK?, Waarom wordt er niemand gearresteerd? Deze zaak wordt niet serieus genoeg opgevat. Wij zijn de echte slachtoffers. Waarom laten jullie de daders ongemoeid?, ...”*

Bedoeling is om dan vooral eerst te luisteren, pas later kan een zekere transparantie over de interne aanpak meegedeeld worden om te informeren. In de eerste contacten dient de bemiddelaar steeds professioneel objectief te blijven en zich te onthouden van persoonlijke commentaar. Het doel is een referentiekader creëren om zo tot meer wederzijds begrip te komen. De politiediensten moeten hun werk kunnen blijven doen ook in dit soort crisissituatie.

Een bemiddelaar zoekt contacten om in een crisissituatie, de-escalerend en conflicthanterend op te treden. Diverse sociale vaardigheden zoals luistervaardigheid, parafraseren, empathisch terug koppelen, ...worden toegepast. Een zekere transparantie van de algemene procedures en manier van werken kan emotionele reacties kenteren.

Als bemiddelaar kan men geen discussie met een massa aan sich aangaan. Men gebruikt specifieke aanspreekpunten die men ook verder kan benutten als verantwoordelijke en die de groep spontaan of officieel vertegenwoordigen. De taalbarrière (Turks) is ook hier een overbrugbaar probleem gebleken. In dit geval was dit een mix van enkele jongeren en vooral van ouderen met aanzien uit de buurt. Je moet snel selecteren wie op verbale en non-verbale manier een invloed op de groep heeft. Mensenkennis en sociale vaardigheid zijn essentieel (opleiding en ervaring). Verder wordt het bemiddelingsproces een steeds veranderend afstemmen van de wensen en vragen van de doelgroep en de behoeftes van de eigen organisatie (crisisbeleid ter plaatse).

Fase II:

Op zondag 29/10/2017 escaleert de situatie opnieuw aan een Koerdisch café waar volgens de jongeren uit de buurt zich meer dan normaal PKK-aanhangers zouden hebben verzameld. Ook op dat moment spelen zich gelijkaardige BT-scenario's af. Bekogeling van het café door buurtbewoners, één collega-BT die gewond raakt omdat we ons op dat moment in gesprek met de eigenaar van het café bevonden. Er wordt een ME macht door BT in bijstand opgeroepen die in de nabijheid was opgesteld en dus snel ter plaatse was. Dezelfde externe aanspreekpunten dienen opnieuw ter herstel van de openbare orde.

Situatie van de eerste dagen na escalatie (opvolging):

Na aanwezigheid van bemiddelaars bij de persconferenties van de betrokken partijen worden er door het stadsbestuur en LPA richtlijnen uitgezet om de openbare orde, rust en veiligheid te bewaren. Concrete maatregelen betreffen: het plaatsen van een mobiele camera ter toezicht in de straat en directe omgeving, een samenscholingsverbod en verplicht sluitingsuur voor zaken in de Brederodestraat.

Toezicht en nazorg gebeuren door bemiddelaars samen met de wijkwerking Centrum, ondertussen staat een peloton ME in de diepte opgesteld als bijstand bij nieuwe escalaties. Gerichte controles om de veiligheid in de buurt te garanderen worden door SRT-eenheden uitgevoerd. Als bemiddelaar moet je in je preventieve rol aandachtig zijn voor verdachte handelingen, personen en voertuigen. Je controleert deze enkel zelf in noodgevallen. Beter is het aansturen van collega's die dan in de diepte, onopvallender controles uitvoeren. Zo wordt vermeden om tegelijk als aanspreekpunt en bruggenbouwer ook repressief te moeten optreden.

Fase III:

Situatie van niet-constante nazorg (opvolging door DIVOPS):

In deze fase worden de diverse gelegde contacten structureel ingebed in de organisatie van LPA en opgevolgd door DIVOPS. Bemiddelaars briefen hun contacten door aan de mensen van de operationele cel diversiteit die tijdens hun reguliere werking een selectie van deze contacten kunnen inplannen om deze te onderhouden. Deze contacten kunnen dan in de toekomst terug van nut zijn (pro-actieve werking).

Het is fijn om te zien hoe onze leden van de bemiddelingsteams een hoge betrokkenheid bij de job en beroepsfierheid hebben. Voor allen is dit een vrijwillige nevenactiviteit aan hun reguliere LPA job. Mobilisaties zijn steeds op vrijwillige basis en er is een goede groepsdynamiek onder de leden. De bemiddelaars krijgen veel waardering binnen het korps, vaak worden door hen crisissituaties dadelijk ontijdend, waardoor een repressieve tussenkomst vermeden kan worden.

Hoofdinspecteur Curd Maesele – teamleider operationele cel diversiteit en diensthoofd bemiddelingsteams

3.4 Netwerk diversiteit

In 2017 is het Netwerk diversiteit uitgebreid met 5 leden. Dit brengt het totaal momenteel op 35 leden, waaronder alle medewerkers van de beleids- en operationele cel diversiteit.

Externe evenementen en acties:

- Borgerrio
- Antwerp Pride
- Vertegenwoordiging op Studay
- T-day
- Deelname aan de vergaderingen van de provinciale stuurgroep çavaria

Interne evenementen en acties:

- Ontwikkeling en uitvoering “Dag van de diversiteit”
- 2 netwerkdagen diversiteit
- Ontwikkeling en verspreiding van interne communicatiecampagne “Antwerp Pride” en “Dag van de diversiteit”

De individuele terugkoppelgesprekken werden geïntegreerd in de bestaande evaluatieprocedure. Hierdoor wordt de inzet en het engagement van de netwerkliden zichtbaar voor hun directe leidinggevenden.

De directie Filog is 1 van de meest diverse directies in ons korps. We hebben medewerkers met een migratie-achtergrond, medewerkers met een handicap en een goed evenwicht tussen mannen en vrouwen en jong en oud. Het glazen plafond is bij ons doorbroken gezien we exact een 50 – 50 verdeling hebben van mannelijke en vrouwelijke leidinggevenden.

Het laatste jaar zijn we geconfronteerd met enkele ongepaste opmerkingen of gedragingen tegenover onze medewerkers. Onze leidinggevenden geven steeds kordaat het signaal dat dit niet getolereerd wordt en koppelen er een gevolg aan. We vallen indien nodig terug op de dienst diversiteit voor ondersteuning.

Tenslotte zijn verschillende medewerkers van Filog lid van het netwerk diversiteit of de kerngroep van het netwerk. Zij worden hierin voor 100% gesteund door ons management. Op deze manier krijgt diversiteit echt een “gezicht” in onze afdeling.

Adviseur Sarah Moreels – diensthoofd verzending

3.5 Inzet op het versterken van vertrouwen in politie

3.5.1 Stakeholderbevraging

De dienst diversiteit heeft in 2017 in samenwerking met het stedelijk bedrijf Ondernemen en Stadsmarketing een stakeholderbevraging naar de vertrouwensrelatie tussen politie en verschillende middenveldorganisaties en partners actief rond diversiteit voorbereid. Deze bevraging is tot stand gekomen naar aanleiding van de vraag naar een communicatiecampagne rond diversiteit vanuit LPA.

Het uitgangspunt is dat vertrouwen dé sleutel is voor een beter imago en betere relaties op het vlak van diversiteit. En dat vertrouwen moet verder uitgebouwd of hersteld worden, zowel intern als extern. Communicatie kan hiertoe bijdragen, maar het vertrekpunt blijft gemeenschapsgerichte politiezorg (GGPZ). Een werkelijk herstel van de relaties tussen LPA en bepaalde doelgroepen in Antwerpen is een werk van lange adem en zal veel energie vragen. (bron aanbeveling marketingstrategie)

De opdracht om deze bevraging uit te voeren werd toevertrouwd aan IPSOS. In de periode november – december 2017 heeft de dienst diversiteit de verschillende gesprekspartners gerekruteerd. Vanaf januari 2018 is IPSOS gestart met de individuele bevraging van 24 externe partners en het bevragen van interne partners aan de hand van 4 focusgroepen van ongeveer 5 personen.

3.5.2 Communicatiestrategie - jongerenactieplan

Daarnaast heeft de dienst Diversiteit op basis van verschillende contacten met jongeren en jeugdwerkingen in Antwerpen, onderzoeken, actualiteit, ... een aantal terugkerende knelpunten vastgesteld in de relatie tussen jongeren en politie. Dit gaat o.a. over een tekort aan toegankelijke informatie bij jongeren over de politiewerking, over hun rechten & plichten bij een politieoptreden, maar ook over de afstand en vooroordelen van politie tot de leefwereld van jongeren en omgekeerd, met als gevolg een wederzijds imago probleem en wantrouwen.

Om hieraan te werken heeft LPA communicatiebureau Allyens, dat voeling heeft met Antwerpen en een verfrissende kijk heeft op diversiteit, onder de arm genomen om een communicatieadvies en een gegevensdrager gericht op jongeren te ontwikkelen. LPA betreft hier een aantal interne en externe jeugdwerkpartners (Formaat, JES Antwerpen en Kras Jeugdwerk) bij die elk vanuit hun eigen ervaring en expertise input kunnen geven.

Beide initiatieven zullen in 2018 concreet vorm krijgen.

Op het eerste zicht kan onze afdeling best wat meer diversiteit gebruiken, alleen na een zonnige zomer zien we een verschil in 'teint'. Maar natuurlijk gaat het over veel meer dan ons kleurtje. Diversiteit is oog hebben voor de positieve eigenschappen van onze verschillen.

Onze jongste collega is 29 jaar, de oudste 62. Dat betekent een waaier aan ervaring en levenswijsheid die elkaar perfect kunnen aanvullen.

Dagelijks werken wij met operationele en CALog-medewerkers samen aan hetzelfde doel. Ontegensprekelijk een verschillende achtergrond dus maar wij bewijzen graag dat we complementair zijn.

Door de expertise en de 'blik op de weg' van de operationele collega's behouden we voeling met het terrein en CALOG-medewerkers bieden door opleiding enerzijds of diverse werkervaringen anderzijds eveneens hun meerwaarde. Samen voor blauw dus en we kijken naar de toekomst met open vizier!

Assistent Annick Celis – medewerker verrijking en briefings / exploitatiecentrum

4. Blik op de toekomst

Lokale Politie Antwerpen is een korps dat blijvend in beweging is, en dit letterlijk en figuurlijk op verschillende vlakken.

We zitten enerzijds met een personeelsbestand dat voortdurend evolueert, niet alleen door de nieuwe instroom van gemotiveerde medewerkers via onze eigen rekruteringscampagne, maar ook door de uitstroom van een groot deel ervaring en expertise dat ons korps de komende jaren zal verlaten via pensionering. Anderzijds wordt er voortdurend ingezet op de nieuwste operationele technieken en digitale middelen, maar ook op HR-innovatie.

Dit alles zorgt voor vele nieuwe ontwikkelingen waarbij aandacht voor diversiteit ook steeds mee in het achterhoofd gehouden moet worden. Zo is diversiteit verweven in onze nieuwe missie-visie-waarden, en zal ook het nieuwe bestuursakkoord hier meer dan waarschijnlijk aandacht aan besteden.

Daarnaast zullen de prioriteiten uit de beleidsnota diversiteit in de loop van 2018 ook onder de loep genomen worden. Waar sommige prioriteiten nog verdere inspanningen vereisen, kunnen andere prioriteiten als vervuld of voldoende verankerd in de reguliere werking beschouwd worden.

In het kader van het bestuursakkoord 2013-2018 werden aanvankelijk geen transversale doelstellingen weerhouden. Een transversaal doel omvat een bepaalde waarde die doorheen alle projecten in overweging dient te worden genomen, zoals bijvoorbeeld het begrip 'duurzaamheid'. In 2013 was er nog geen sprake van de "diversiteitstoets". Gaandeweg het bestuursakkoord werd dit concept ontwikkeld en in het korps ingevoerd door de dienst Diversiteit om de impact van beslissingen naar bepaalde groepen beter in te schatten. Diversiteit werd dan ook als transversale waarde opgenomen en sinds 2017 geconcretiseerd in de projectfiche.

Als vast onderdeel van de projectfiche dient voortaan te worden aangegeven op welke doelgroepen in het kader van diversiteit het project een invloed kan hebben, met een nadere omschrijving van de betreffende impact en een mogelijke opvang of bijsturing hiervan. Ook de te betrekken partners in het kader van diversiteit dienen te worden vermeld. De diversiteitstoets is niet op elk project van toepassing, maar betekende in enkele gevallen een grote meerwaarde.

In het najaar van 2017 werd vastgesteld dat enkel nieuwe projecten werden gescreend op de diversiteitstoets. Andere reeds langer lopende projecten ondergingen de diversiteitstoets niet automatisch. Om hieraan tegemoet te komen, werd een overleg georganiseerd tussen het projectbureau en de Beleidscel Diversiteit met het oog op het screenen van alle nog lopende projecten in het bestuursakkoord. Dit resulteerde in een overzicht van projecten waarbij de dienst Diversiteit betrokken dient te worden of het project graag verder opvolgt. Deze

oefening dient zich op regelmatige basis te herhalen zodat de besproken informatie up-to-date blijft. Zowel het projectbureau als de dienst Diversiteit heeft hierin een cruciale rol.

Adviseur Anja De Bruyn – coördinator projectbureau

Ook specifiek voor onze diversiteitswerking zien we de toekomst positief tegemoet. We komen opnieuw tot een nauwere samenwerking tussen het beleidsmatige en het operationele werk rond diversiteit. Beide cellen hebben elkaar immers nodig om tot een optimale interne en externe diversiteitswerking te komen. Ook het netwerk diversiteit en de bemiddelingsteams zullen versterkt worden. Zo komen we tot 1 sterke diversiteitswerking.

Hierboven werd al aangegeven dat er een aantal specifieke projecten uit de startblokken zijn geschoten die in de loop van 2018 zullen uitmonden in verschillende concrete acties. Het gaat om acties waarmee Lokale Politie Antwerpen samen met het middenveld aan de slag wil gaan om de relatie tussen de politie en verschillende gemeenschappen in de samenleving te versterken, en dit volgens de principes van de gemeenschapsgerichte politiezorg. Dit is niet enkel relevant voor de diversiteitswerking, maar zal ook een impact hebben op de hele organisatie. Het opzet is immers dat vooral de reguliere werking het gunstige effect van onze activiteiten echt voelt op de werkvloer.

De dienst diversiteit heeft het afgelopen jaar niet stil gezeten. Budgetten werden vrijgemaakt om duurzame projecten op te starten waarvan LPA nog jaren de vruchten zal plukken. We hebben de norm voor diversiteit in ons korps verder scherp gesteld en we hebben onze prioriteiten van de beleidsnota dieper uitgewerkt. Onze vaste waarden zoals de inburgeringsklassen maatschappelijke oriëntering en een mooi opleidingsaanbod rond diversiteit werden verder verfijnd. We kunnen 2017 dan ook afsluiten met een positief gevoel over onze realisaties. We kijken uit naar de projecten van 2018, die ervoor zullen zorgen dat diversiteit nog dichterbij de werkvloer wordt gebracht.

*Agent Linda De Clerck – medewerker diversiteit
Adviseur Nele Van de Kerkhof – beleidsmedewerker diversiteit
Hoofdinspecteur Kristof De Busser – diensthoofd diversiteit*