



Politie

Gent

100% FLIK

Een vernieuwend diversiteitsbeleid



Dit is een publicatie van de Politiezone Gent

Korpschef Politiezone Gent: Filip Rasschaert

Diversiteitsmedewerkster Politiezone Gent: Anne Lameyse

Gent, november 2017

COPYRIGHT

© Politiezone Gent, België

PZ 5415, Antonius Triestlaan 12, 9000 Gent

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politiezone Gent.

Hoop

Diep in onszelf dragen wij de hoop.
Als dat niet het geval is,
is er geen hoop meer.

Hoop

is een kwaliteit van de ziel
en hangt niet af
van wat er in de wereld gebeurt.

Hoop

is niet voorspellen
of vooruitzien.
Het is een gerichtheid van de geest,
een gerichtheid van het hart,
voorbij de horizon verankerd.

Hoop

in deze diepe en krachtige betekenis
is niet hetzelfde als vreugde
omdat alles goed gaat
of bereidheid je in te zetten
voor wat succes heeft.

Hoop

is ergens voor werken
omdat het goed is,
niet alleen
omdat het kans van slagen heeft.

Hoop

is niet hetzelfde als optimisme.
Evenmin de overtuiging
dat iets goed zal aflopen.
Wel de zekerheid dat iets zinvol is
ongeacht de afloop,
het resultaat.

Vaclav Havel

100% (FL)IK

EEN VERNIEUWEND DIVERSITEITSBELEID VAN PZ GENT

Voorwoord

Gent is een stad met een typische ongedwongen en open sfeer, waar de creativiteit en rebelseid van de Gentenaren en de mix van inwoners kenmerkend zijn.

De laatste 15 jaar is Gent een superdiverse stad geworden met inwoners van 160 verschillende nationaliteiten. De politie staat daar middenin en zorgt samen met diverse partners voor de veiligheid en leefbaarheid in Gent. Tijd dus voor een vernieuwend diversiteitsbeleid.

'Het goed omgaan met diversiteit, binnen en buiten het korps, is één van de grote uitdagingen voor de komende jaren.'

1. **Waarom een diversiteitsplan en -beleid voor politie?**

Politiezone Gent draagt de filosofie van de gemeenschapsgerichte politiezorg hoog in het vaandel en de kern van haar missionstatement luidt: **'Uw politie altijd**

nabij'. De kernwaarden van de Gentse Politie zijn : **Respect, Betrouwbaar, Een voorbeeld zijn.**

Het belangrijkste beleidsplan voor de Gentse Politie is haar **zonaal veiligheidsplan** als gemene noemer van de beleidsplannen van diverse overheden en als strategie om haar missionstatement te realiseren. Daarnaast is het onontbeerlijk dat er naast operationele veiligheidsplannen ook een beperkt aantal - eerder ondersteunende - specifieke beleidsplannen geformuleerd en gerealiseerd worden.

Naast het bevorderen van **integriteit, risicobeheersing** en **optimale werkprocessen**, is het goed omgaan met diversiteit binnen en buiten het korps één van de grote uitdagingen voor de volgende jaren. Het **valoriseren van diversiteit** verdient een grondig plan, temeer omdat veel lopende initiatieven inzake diversiteit meer evaluatie en coördinatie noodzaken om het gewenste effect te hebben.

Ook de **weerspiegeling van de diversiteit** van de inwoners van Gent in de **personeelssamenstelling** van Politiezone Gent vormt een uitdaging. Omdat we als politiedienst een representatief uithangbord van de stad willen zijn, is PZ Gent begin 2017 gestart met een nieuwe rekruteringscampagne, **100% (FL)IK!** Dankzij extra financiële middelen wordt het mogelijk om medewerkers aan te stellen die ons

plan mee helpen vormgeven. Er worden extra inspanningen geleverd om ook mensen met een migratieachtergrond te sensibiliseren en te ondersteunen om de organisatie te versterken.

Binnen de politieorganisatie hebben we oog voor het **algemeen welzijn van alle medewerkers**. We willen dat ook medewerkers met een migratieachtergrond zich in onze organisatie goed voelen in hun vel, zowel als (fl)ik, in onderlinge relatie met de verschillende medewerkers en in relatie met de vele gemeenschappen in de stad.

Extern willen we meer netwerken en meer actief dialoog voeren met de verschillende gemeenschappen en hun relevante netwerken en sleutelfiguren. Een **in de samenleving geïntegreerde politie** staat ten dienste van de burgers en

zoekt samen met de gemeenschappen naar oplossingen voor de lokale problemen die bronnen van onveiligheid en overlast kunnen zijn. Netwerken en de vele contacten met burgers moeten ervoor zorgen dat **politie dichtbij de bevolking** staat en weet heeft van wat leeft en speelt bij de vele gemeenschappen in Gent. Voor Gent, een stad van ongeveer 260.000 inwoners, bestaande uit meer 160 verschillende nationaliteiten en 30,5% bewoners van vreemde afkomst, betekent dit een hele uitdaging voor alle medewerkers van politie.

Een gezamenlijke werking van alle actoren en een allesomvattende aanpak van veiligheid, leefbaarheid en criminaliteit is belangrijk om een **maatschappelijke veiligheid** te waarborgen. Daarom werken we ook aan een positieve beeldvorming bij zowel politie als bij de verschillende gemeenschappen, zodat politionele activiteiten kunnen uitgevoerd worden, zonder bijkomende conflicten te veroorzaken. We verwachten dat de houding en ingesteldheid van elke medewerker doordrongen is van respect voor en contact met alle gemeenschappen. Even belangrijk is dat de vele inwoners van onze stad de Gentse politie beschouwen als hun politie en begrip opbrengen voor de nodige politionele activiteiten en tussenkomsten.

De internationale context van terrorisme, stijgende intolerantie en culturele onzekerheid mogen geen afbreuk doen aan het missionstatement van de Gentse Politie gezien dit de duurzame wijze is waarop de Gentse politie haar bestaansreden kan blijven realiseren.



2. Methodiek van het beleidsplan

Voor de opmaak van dit plan zijn we gestart bij de huidige situatie. Op basis van een **SWOT van de huidige stand van zaken**, zowel intern het korps als daarbuiten - op lokaal en federaal (politie)niveau - zijn we gekomen tot een aantal krachtlijnen. Voor de formulering en de uitwerking van deze krachtlijnen hielden we rekening met de gemaakte conclusies afkomstig van de SWOT.

SWOT-conclusies:

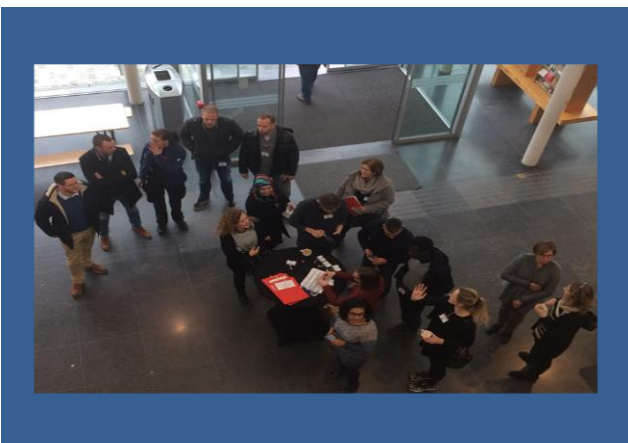
- ✓ **Nood aan initiatieven die een grotere impact hebben op de denkwijze en uitvoering van het politiepersoneel.**

Er bestaan voldoende uitgeschreven visie- en beleidsteksten over diversiteit. Niet enkel de nationale wetgeving en federale charters, maar ook lokale richtlijnen zijn talrijk aanwezig. Enerzijds zijn deze bestaande zaken te weinig gekend, anderzijds is het ook moeilijk om de impact ervan op het gedrag van het personeel vast te stellen.

- ✓ **Nood aan betere werking, afstemming op elkaar en bekendheid van bestaande structuren en diensten in het kader van diversiteit.**

Er bestaan verschillende federale en lokale diensten en structuren die elk werken rond diversiteit. De bereikbaarheid van deze diensten en duidelijkheid over de werking ervan, kan beter. De bekendheid ervan bij het personeel en daarmee samenhangend de impact ervan is dan ook miniem.

- ✓ **Nood aan sturing en omkadering van verschillende (losse) initiatieven in het kader van diversiteit. Verschillende initiatieven die georganiseerd worden binnen de zone missen omkadering. Een (betere) opvolging, gerichtere werking en duidelijke communicatie zou de bekendheid en impact vergroten.**
-



Tevens toetsten we onze krachtlijnen af bij medewerkers en betrokkenen van het diversiteitsgebeuren in Gent. Eind januari 2017 organiseerden we een **diversiteitshappening** in het STAM om met de verschillende aanwezigen in

overleg te gaan over de uitwerking van onze krachtlijnen. Bovenop de constructieve inbreng van de aanwezigen, was deze bijeenkomst ook zeer nuttig om te netwerken en samenwerkingsverbanden verder uit te werken.

3. Doelstellingen en indicatoren van het diversiteitsplan

Het vernieuwend diversiteitsbeleid van Politiezone Gent vertrekt vanuit de overtuiging dat **diversiteitsgericht denken en werken essentieel** is om de **globale doelstelling van politie** - zorgen voor een **veilige en leefbare stad**, door middel van **gemeenschapsgericht werken** - te **verwezenlijken**.

Op basis van een globale beeldvorming en de SWOT-analyse over de huidige stand van zake inzake diversiteit, wordt het beleid rond diversiteit uitgewerkt aan de hand van **4 operationele doelstellingen**. Voor elke doelstelling werd een piloot aangesteld en werden de mogelijke acties ruim intern en extern afgetoetst.

▪ **Operationele doelstellingen**

O_1. *Streven naar een meer diverse personeelssamenstelling*

O_2. *Streven naar een open bedrijfscultuur, verruimen van inzicht en kennis van andere culturen*

O_3. *Bevorderen van netwerken en versterken van de relatie en dialoog met de gemeenschappen*

O_4. *Aandacht hebben voor professioneel profileren en communiceren bij politionele activiteiten en acties*

Het is bijzonder moeilijk om een correct beeld te hebben over hoe het staat met de diversiteit binnen de Gentse Politie. Er zijn de vele zaken die op papier staan, de werking van structuren en diensten, de attitudes en gedragingen van de vele medewerkers in de praktijk, de reactie op politieoptreden van de Gentse bevolking in het algemeen, de (diverse) personeelssamenstelling van PZ Gent, ...

Maar aangezien een beleidsplan zonder relevante indicatoren getuigt van weinig ambitie, weerhouden we een set van **kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren** voor dit beleidsplan.

- **Interne indicatoren – kwalitatief en kwantitatief**

I_1: Diversiteit in de samenstelling van de Gentse Politie

I_2: Kwalitatieve beleving binnen het korps van de medewerkers met een migratieachtergrond

I_3: Kwantitatieve en kwalitatieve inschatting van de perceptie van de medewerkers over de mensen met een migratieachtergrond waarmee ze politieel in contact mee komen

I_4: Kwantitatieve en kwalitatieve inschatting van de deelname van medewerkers aan relevante ondersteunende opleidingen en activiteiten inzake diversiteit

I_5: Kwantitatieve en kwalitatieve inschatting van frustraties van de medewerkers in relatie tot hun job en de daar aan verbonden uitdagingen

- **Indicatoren mbt de relatie met diverse gemeenschappen**

I_6: Kwalitatieve omschrijving van de sterkte/zwakte van de netwerken/sleutelfiguren en de aansluiting met de politie

I_7: Tevredenheid van de gemeenschappen over de politie en haar dienstverlening

I_8: Aantal en aard van de klachten tegen politie i.k.v. discriminatie en racisme

I_9: Aantal groepsincidenten (tussen de gemeenschappen, naar aanleiding van gebeurtenissen in het buitenland, naar politie toe etc.)

I_10: Aantal haatmisdrijven/discriminatie inbreuken bekend bij politie

- **Indicatoren mbt het diversiteitsplan en -beleid**

I_11 Tweejaarlijkse SWOT-analyse van het plan

4. De krachtlijnen om de 4 operationele doelstellingen te bereiken

1. Streven naar een meer diverse personeelssamenstelling

Vertrekkend vanuit het basisidee dat hoe meer medewerkers professioneel omgaan met de realiteit van diversiteit, hoe meer we onze bestaansreden in de vernieuwde maatschappelijke context kunnen realiseren, stelt zich de vraag over de representativiteit van de diverse gemeenschappen binnen het korps. Het is evident dat een betere afspiegeling meer kans op succes geeft, maar uiteraard is de mentaliteit van elke flik nog belangrijker. Alhoewel we een beperkte invloed hebben op de nationaal georganiseerde instroom en onderhevig zijn aan de richtlijnen en veiligheidsvoorzieningen op federaal niveau - zoals de prioritaire instroom van personeel voor het Brusselse Kanaalplan en de oprichting van een Directie Beveiliging van de Federale politie - , nemen we de uitdaging aan om een hogere representativiteit te realiseren. Dit willen we verwezenlijken via twee trajecten:

- Het voeren van een **marketing en rekruteringscampagne** met een accent op diversiteit onder de noemer '**100% (FL)IK!**'.



- Het realiseren van een **individueel begeleidingstraject** om de slaagkansen op de toelatingsproeven voor politie te verhogen.

Daarnaast leveren we extra inspanningen om de **organisatie** ook voor mensen met een migratieachtergrond **aantrekkelijk te maken en houden**. Eind 2016 werden **alle medewerkers met een (Europese en niet-Europese) migratieachtergrond** binnen het korps **persoonlijk bevraged** over hun **welbevinden op het werk**. Met deze bevraging wou men een antwoord formuleren op de vraag of ook medewerkers met een migratieachtergrond tevreden zijn met hun job, of ze zich goed voelen binnen de organisatie, de cultuur, de waarden en normen en trekken we daar lessen uit voor de rekrutering en begeleiding.

2. Streven naar een open bedrijfscultuur, verruimen van inzicht en kennis van andere culturen

Ten alle tijden blijk geven van een correcte houding en de politionele taken uitvoeren met de juiste ingesteldheid is essentieel voor een gedragen en gemeenschapsgerichte politiezorg.

Politiezone Gent levert inspanningen om de medewerkers te ondersteunen om in diverse situaties steeds de juiste mentaliteit uit te dragen. Via praktijkgerichte vormingen en opleidingen, organisatie van evenementen, extra aandacht voor diversiteit tijdens de onthaalvorming, de dilemmatraining in het kader van integriteit en de planningsgesprekken, ... willen we vooral de perceptie en het denkproces van onze medewerkers verruimen.

Sedert 2012 organiseert het korps een **2-daagse opleiding 'durf anders te denken'**, waarbij interne en externe sprekers diverse thema's aan bod brengen. Met deze opleiding wil PZ Gent haar personeelsleden bewust maken en aanzetten tot nadenken over de politietussenkomsten bij bepaalde minderheidsgroepen. Deze 2-daagse wordt maandelijks op een externe locatie georganiseerd voor een kleine groep medewerkers zodat de nadruk ligt op interactie en gaat gepaard met een of meerdere bezoeken aan organisaties, verenigingen of religieuze plaatsen.

Eind 2014 startte de zone ook met een dag opleiding '**Holocaust, politie en mensenrechten**' in de Dossin-kazerne in Mechelen. Deze opleiding heeft tot doel om – vertrekkende van het historische verhaal van de jodenvervolging en de holocaust – te reflecteren over hedendaagse fenomenen van racisme en uitsluiting van bevolkingsgroepen, discriminatie omwille van afkomst, geloof, huidskleur, geslacht, geaardheid. Bijzondere aandacht gaat ook naar de invloed van groepsdruk en individuele weerbaarheid. Het opleidingsaanbod wordt steeds verder aangevuld en up-to-date gehouden, afhankelijk van de beschikbaarheid van relevante sprekers en locaties.

Ook andere (reeds lopende) initiatieven zoals de dilemmatrainingen, maar ook 'het voeren van moeilijke gesprekken' worden systematisch verder ontwikkeld en aangevuld met diversiteitsgerelateerde aspecten.

3. Bevorderen van netwerken en versterken van de relatie en dialoog met de gemeenschappen

Een gezamenlijke werking van alle actoren en een allesomvattende aanpak van veiligheid, leefbaarheid en criminaliteit is belangrijk om een maatschappelijke veiligheid te waarborgen.

Niet enkel de bestuurlijke en gerechtelijke overheden, maar ook de bevolking, organisaties, instellingen, ... zijn belangrijke actoren om samen met politie een netwerk te vormen. Een in de samenleving geïntegreerde politie staat ten dienste van de burgers en zoekt samen met de gemeenschappen naar oplossingen voor de lokale problemen die bronnen van onveiligheid en overlast kunnen zijn. **Netwerken en de vele contacten met burgers** moeten ervoor zorgen dat politie dichtbij de bevolking staat en weet heeft van wat leeft en speelt bij de vele gemeenschappen in Gent.

We wensen een duurzame relatie op te bouwen en een meer actieve, uitnodigende en intense dialoog aan te gaan met de verschillende gemeenschappen in Gent, door:

- het uitschrijven van transparante werkingsprocessen voor Bureau Integratiezorg (BIZ);
- nog meer te netwerken en in dialoog te gaan met de diverse gemeenschappen in Gent. Deze taken zijn niet enkel voorbehouden aan de medewerkers van BIZ, maar zijn ook een onderdeel van de wijkwerking.

Eind mei 2016 organiseerden de medewerkers van BIZ een *overleg met verantwoordelijken van de Gentse moskeeën en bepaalde gemeenschappen*. Ook talrijke buurtinspecteurs waren aanwezig om kennis te maken met de vertegenwoordigers van moskeeën binnen hun wijk. Het tweede overleg midden februari werd opengetrokken naar het verenigingsleven en middenveld organisaties en vond plaats in de Eyup Sultan moskee. Er werd gestart met een rondleiding in de moskee en nadien werd informatie gegeven over kansspelen, café's en wedkantoren, over het beleid van de stad Gent inzake radicalisering en over de recruteringscampagne 100% (FL)IK en het begeleidingstraject voor kandidaten die willen deelnemen aan de toelatingsproeven. Naar de toekomst toe zal dit overleg op vaste tijdstippen georganiseerd worden;



- inspanningen te leveren om de politionele dienstverlening meer af te stemmen op en toegankelijker te maken voor mensen met een migratieachtergrond;
 - de toegankelijkheid en bekendheid van de referentiepersonen inzake haatmisdrijven promoten;
 - participatie aan projecten zoals 'Intra-Europese Migratie' (IEM) en 'radicalisering in de kering';
- Veel van deze initiatieven lopen wel, maar het blijft belangrijk om een vinger aan de pols te houden en om flexibel in te spelen op de noden van de snel evoluerende maatschappij.

4. Aandacht hebben voor professioneel profileren en communiceren bij politionele activiteiten en acties

Politiezone Gent wil op een professionele manier bijdragen tot de veiligheid en leefbaarheid van de stad Gent door actief controles en acties uit te voeren. Het Overlastteam is vooral, samen met betrokken partners, actief in de 7 prioritaire wijken van Gent om **overlastfenomenen** (sluikstorten, verkeer, studenten, hangjongeren, geluid, druggebruik- en verkoop, ...) gericht aan te pakken. Deze actieve aanwezigheid op terrein, zowel anoniem als zichtbaar in uniform, zorgt voor heterdaadvattingen en toont dat de politie actief bezig is met de aanpak van overlast. Voor de aanpak van de **verkeersleefbaarheid** werkt Politiezone Gent op verschillende manieren (actiegewijs, preventief en repressief) om ervoor te zorgen dat sterk asociaal en gevaarlijk gedrag aangepakt wordt. Met de **acties STROP** wil Politiezone Gent vooral de **straatcriminaliteit** aanpakken door frequente straatcontroles uit te voeren en **dadergericht** te werken. Zoals in elke stad zijn er een belangrijke groep van veelplegers - waarvan een belangrijk deel niet officieel participeren aan de maatschappij en geen officieel adres hebben - verantwoordelijk voor een groot deel van de straatcriminaliteit.

Eenzijds is Politiezone Gent ervan overtuigd dat deze controles echt nodig zijn, maar anderzijds is ze er zich van bewust dat deze controles en acties een grote **impact** hebben

op de **gecontroleerden** en hun **perceptie over politie**. De verkeerscontroles en vooral het beboeten zijn soms een bron van **spanningen tussen politie en betrokkenen**. Ook mogelijke vormen van **overpolicing** in bepaalde buurten kunnen ervoor zorgen dat bij bepaalde groepen het gevoel van rechtvaardigheid wordt aangetast.

'Acties en straatcontroles uitvoeren op een maximale professionele, neutrale en communicatieve wijze en met wederzijds respect.'

Politiezone Gent wil acties en straatcontroles in het kader van de aanpak van overlastfenomenen en veelplegers uitvoeren op een **maximale professionele, neutrale en communicatieve wijze** en met **wederzijds respect** en zal daarom extra inspanningen leveren om:

- **professioneel te profileren** bij politionele controles: hierbij ligt de nadruk enerzijds op het objectiveren van criteria tot controle (afwijkende situaties) en op de communicatie daarvan aan de betrokkenen. Anderzijds is ook het inlevingsvermogen van de politiemedewerker over de mogelijke impact van zijn controle op de beleving van de gecontroleerde een belangrijk aspect, zeker wanneer het om jongeren gaat. Niet alleen is de manier van optreden bepalend voor de perceptie die jongeren ontwikkelen over (de werking van) politie, maar vaak is de politie, gewild of ongewild, toch ook één van de volwassen rolmodellen voor deze jongeren. Tijdens de briefings, voorafgaand aan dergelijke acties, zal hieraan bijzondere aandacht worden gegeven. Daarnaast investeert het korps ook in een opleiding ‘**Outerviewing**’. Tijdens deze 2-daagse opleiding wordt de kennis over het herkennen en interpreteren van het menselijk gedrag en de non-verbale signalen aangescherpt;
- motiveren, verduidelijken en **communiceren** van de prioriteiten inzake verkeershandhaving;
- verhogen van de **voorafgaande communicatie** bij geplande evenementen en grootschalige controles waarbij mogelijk een impact is op het rechtvaardigheidsgevoel;
- bij onverwachte incidenten: systematisch **debriefen** met vertegenwoordigers van gemeenschappen en rechtstreeks betrokkenen.

5. *Kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren*

Deze indicatoren vinden hun waarde binnen een correcte context en worden vooral relevant binnen een meerjarenvergelijking (liefst zelf met andere diensten binnen en buiten de politie). Sommige indicatoren werden reeds uitgewerkt, maar andere ontbreken. We engageren ons om deze gegevens doorheen de volgende jaren verder uit te werken.

I_1: Diversiteit in de samenstelling van de Gentse politie

Voor het bepalen van wat 'medewerkers met een migratieachtergrond' zijn, hanteren

we de algemene definitie van de Vlaamse overheid: ***'medewerkers met een niet-Belgische nationaliteit als huidige of eerste nationaliteit, of medewerkers van wie minstens één ouder niet de Belgische nationaliteit heeft als eerste nationaliteit'***.

Voor de telling van deze medewerkers zijn we gestart op basis van de (familie)namen in het personeelsbestand. Al deze geselecteerde mensen werden nadien persoonlijk gebeld met de vraag of zij vonden tot deze doelgroep te behoren of niet.

Huidige stand van zaken:

- Het personeelsbestand van **oktober 2016** telt in totaal 1288 personeelsleden, waarvan 34 personen met een (Westerse en niet-Westerse) migratieachtergrond, wat neerkomt op **2,64%**.

Het streven naar een meer diverse personeelssamenstelling van het Gentse Politiekorps is één van de 4 doelstellingen van dit beleidsplan. Met onze marketing- en rekruteringscampagne 100% (FL)IK en de realisatie van een individueel begeleidingstraject focussen we ons op het bevorderen van de instroom van vooral 'Gentenaars en Gentenaars met een migratie-achtergrond'.

We zijn er ons echter van bewust dat dit streven pas op lange termijn en eventueel slechts op grote schaal zichtbaar zal zijn. Niet alleen de nationale bevoegdheid van de toelatingsproeven, de tijdsperiode van de ganse selectieprocedure en de duur van de basisopleiding zorgen ervoor dat onze lokale inspanningen geen garantie op succes geven. Ook de snelle evolutie van de nationale noodwendigheden, zoals de inzet van extra politiepersoneel in het kader van het *Kanaalplan* in en rond Brussel en de oprichting van een *Directie Beveiliging van de Federale politie*, vereisen een prioritaire instroom van politiepersoneel.

*I_2: Kwalitatieve beleving binnen het korps
van de medewerkers met een
migratieachtergrond*

Aan de hand van een bevraging wou men een antwoord krijgen op de vraag of ook medewerkers met een migratieachtergrond tevreden zijn

met hun job, of ze zich goed voelen binnen de organisatie, de cultuur, de waarden en normen, m.a.w. of ook de medewerkers met een migratieachtergrond een fit ervaren met PZ Gent.

Eind 2016 werden alle medewerkers met een (Europese en niet-Europese) migratieachtergrond binnen het korps bevraged. Om de anonimiteit zoveel als mogelijk te garanderen werd dit onderzoek uitgevoerd door een stagiaire.

Huidige stand van zaken:

- Het grootste deel van de bevrageden **voelt zich goed op het werk** en is ook **tevreden met het takenpakket**.
- De medewerkers met een migratieachtergrond **ervaren een fit met de organisatie**, maar in het begin van hun carrière is dit toch een **genuanceerd verhaal**. **Vooral de eerste dagen en contacten op het werk** zijn hierbij bepalend, omdat vooral dan **bepaalde stereotypen en vooroordelen worden geuit**. Een groot deel van de incidenten betreffende de migratieachtergrond van medewerkers speelt zich dan ook af **met of tussen collega's**, maar ook in de contacten met burgers komen incidenten voor.

De bevrageden geven aan dat op deze incidenten **niet altijd even accuraat gereageerd wordt door de juiste personen**. Dit alles geeft sommige medewerkers het gevoel dat er soms toch nog anders wordt omgegaan met medewerkers met een migratieachtergrond.

- Het is immers zo dat de migratieachtergrond, en meer bepaald het onderscheid tussen **Europese en niet-Europese migratieachtergrond**, tijdens de job wel degelijk tot uiting komt, zowel op een **positieve als negatieve manier**. Zo rapporteerde niemand van de Europese groep dat zij zich de eerste dagen minder goed voelden op de werkvloer, bij de niet-Europese groep waren de mindere ervaringen gedurende de eerste dagen in elk van de gevallen door hun migratieachtergrond veroorzaakt. Anderzijds gaven meer respondenten van de niet-Europese groep aan dat hun identiteit als politieagent er al voor gezorgd heeft dat mensen hen positiever bekeken.

Het uitgevoerde onderzoek leert ons dat het belangrijk is om nieuwe medewerkers, al dan niet met een migratieachtergrond, van in het begin op te volgen zodat onmiddellijk kan opgetreden worden tegen mogelijke negatieve ervaringen (eventueel ook met betrekking tot ervaringen op de politieschool).

Andere aandachtspunten zijn:

- de meerwaarde erkennen die de achtergrond van medewerkers kan bieden;
- op alle niveau's duidelijke signalen geven en onmiddellijk reageren op zaken die niet getolereerd worden. Medewerkers die bepaalde zaken willen rapporteren moeten zich gesteund voelen en mogen op geen enkele manier een drempel ervaren;
- niet aan positieve discriminatie doen want dit geeft veelal een averechts effect en zorgt ervoor dat sommige collega's anders staan tegenover collega's met migratieachtergrond;
- het creëren van een bewustzijn van deze materie en interactie op alle vlakken aanmoedigen. Leidinggevendens spelen hierbij een voorttrekkende rol.

I_3: Kwantitatieve en kwalitatieve inschatting van de perceptie van de medewerkers over de mensen met een migratieachtergrond waarmee ze politieel in contact mee komen

De Universiteit van Leuven deed tijdens de eerste jaarhelft van 2015 een grootschalig onderzoek bij Politiezone Gent¹, waarbij ruim

600 eerstelijnsmedewerkers werden bevestigd. Het onderzoek focuste op 3 grote thema's: 1) Beleving van de job en attitudes t.a.v. de organisatie, 2) Perceptie van teamleiders en eigen houding/gedrag ten aanzien van teamleiders, en 3) **Houding en gedrag ten aanzien van burgers**.

De stijl van omgaan met en optreden naar de burgers toe, de **procedurele rechtvaardigheid**, wordt gekenmerkt door de principes van luisterbereidheid, verantwoording, neutraliteit/gelijkheid en respect. Voor burgers zijn deze principes zeer belangrijk, ze vergroten het vertrouwen in de politie, dragen bij aan de legitimiteit van de politie en stimuleren om politie/de wetgeving te gehoorzamen en samen te werken met politie².

Huidige stand van zaken:

De **overgrote meerderheid** van de respondenten staat achter de principes **luisterbereidheid en verantwoording**, maar de praktijk op het terrein weerspiegelt (nog) niet helemaal het grote

¹ Fair Policing from the inside out, Maarten Van Craen en Stephan Parmentier

² Jackson et al., 2012; Murphy et al., 2014; Sunshine & Tyler, 2003; Tankebe, 2008.

draagvlak voor deze principes, vooral wat de **gelijke en respectvolle behandeling** voor alle burgers betreft³:

- 15% van de medewerkers vindt dat de politie strenger moet zijn voor allochtonen dan voor autochtonen, terwijl bijna iedereen van mening is dat de wetten en regels voor rijke en arme burgers op dezelfde manier moeten toegepast worden.
- Een kleine 38% van de medewerkers acht het onvermijdelijk dat de uiterlijke kenmerken van burgers mee hun oordeel over de feiten bepalen.
- 45% stelt dat politiemensen niet altijd objectief en neutraal kunnen zijn omdat hun eigen opvattingen en waarden mee hun optreden bepalen.

Deze resultaten signaleren dat er een zeker risico is dat sommige Gentse politiemensen burgers ongelijk zouden kunnen behandelen en subjectieve beslissingen nemen.

In het kader van een doctoraatsonderzoek naar de rol van procedurele rechtvaardigheid in de relatie tussen politie en burgers⁴ werden **observaties** uitgevoerd, o.a. bij de Interventiedienst van PZ Gent. Van september 2015 tot januari 2016 observeerde de onderzoekster in totaal **150 tussenkomsten** op terrein bij PZ Gent. Ook zij concludeerde dat er een gevaar is voor het ontstaan van een tunnelvisie bij politie-inspecteurs. Heel wat politiemensen gaan op de baan met een bepaalde vooringenomenheid omwille van wat ze reeds jaren hebben ervaren.

- Bij **zes op de tien** interacties werd er **geen enkele vorm van procedureel onrechtvaardig politiegedrag** met betrekking tot **neutraliteit vastgesteld**;
- Bij **vier op de tien** interacties was dit aantal **minstens één** (duidelijke beïnvloeding door persoonlijke karakteristieken burger, twijfelen aan een verhaal van de burger zonder legitieme motivering, slechtere behandeling dan een andere burger).

De cijfers tonen aan dat het overgrote deel van geobserveerde interacties positief waren van de politie uit, zelfs wanneer de burger negatief gedrag vertoonde ten aanzien van de politie. Toch duiden de gerapporteerde bevindingen aan dat er ook voldoende reden is om er binnen het korps aandacht aan te schenken. Deze suggestie houdt geen ontkenning of onderschatting in van de **moeilijkheid om altijd objectief en neutraal op te treden**. Die moeilijkheid maakt het juist zo nodig om het als **aandachtspunt** op te nemen. De gedragingen zijn een gevolg van actie-reactie. “Wanneer ik terugdenk aan mijn observaties, moet ik stellen dat ik het gedrag van sommige inspecteurs in bepaalde situaties wel begrijp, maar daarom niet goedkeur. De burger is mondiger geworden.

³ Zie ook bij I5: Kwantitatieve en kwalitatieve inschatting van frustraties van medewerkers in relatie tot hun job en de daaraan verbonden uitdagingen.

⁴ The role of procedural justice in the relationship between the police and citizens, Anjuli Van Damme.

Inspecteurs binnen de dienst interventie worden dagelijks geconfronteerd met problemen en vaak met niet-meewerkende, respectloze burgers... Inspecteur zijn, is geen evidente job”, aldus de onderzoekster.

I_4: Kwantitatieve en kwalitatieve inschatting van de deelname van medewerkers aan relevante ondersteunende opleidingen en activiteiten inzake diversiteit

Voorlopig beschikken we enkel over kwantitatieve gegevens i.v.m. opleidingen en vormingen inzake diversiteit.

▪ **2 daagse ‘durf anders te denken!’**

Sedert september 2012 wordt deze opleiding maandelijks georganiseerd, met uitzondering van de vakantiemaanden juli en augustus.

Stand van zaken september 2012 - december 2016:

- **1/3 van het korps heeft de opleiding gevolgd**, waarvan
 - Ruim **1/5** van alle **Calog-personeelsleden**
 - Ruim **1/3** van alle **operationele personeelsleden**

▪ **‘Holocaust, politie en mensenrechten’**

Timing en spreiding: 7 sessies in 2015, 5 sessies in 2016 en voor 2017 zijn er 6 sessies voorzien, telkens met een maximum van 15à 16 deelnemers. Vanaf 2017 kan de opleiding vrijblijvend gevolgd worden, voordien was dit verplicht voor elk personeelslid van de zone.

Stand van zaken december 2016:

- **13% van het korps** heeft de opleiding gevolgd, waarvan
 - **18%** van alle **Calog-personeelsleden**
 - **13%** van alle **operationele personeelsleden**

Deze kwantitatieve gegevens van de opleidingen geven aan dat enige reflectie, vooral met betrekking tot de organisatie van de 2 daagse ‘durf anders te denken!’, nodig is. Het is aangewezen dat meer medewerkers sneller de kans krijgen om deze opleiding te volgen.

*I_5: Kwantitatieve en kwalitatieve inschatting
van frustraties van de medewerkers in relatie
tot hun job en de daar aan verbonden
uitdagingen*

Hiervoor verwijzen we weer naar het gevoerde onderzoek van de Universiteit van Leuven bij PZ Gent tijdens de eerste jaarihelft van 2015

en de observaties die werden uitgevoerd in het kader van het doctoraatsonderzoek in het najaar van 2015 en begin 2016 (zie hierboven bij I_3).

Huidige stand van zaken:

De bevindingen van de bevraging van de Universiteit Leuven bij het politiepersoneel van PZ Gent bevestigen de perceptie van een **morele kloof tussen burgers en politie:**

- 50% à 60% van de medewerkers heeft het gevoel dat burgers vanuit **een ander waarden- en normenpatroon** denken en handelen dan politie.
- Een kleine 40% heeft het gevoel dat burgers **hun werk niet waarderen**
- Een kleine helft van de respondenten heeft er geen vertrouwen in dat de meeste burgers zich **correct gedragen** of dat burgers meestal **doen wat hoort**.

De mate waarin politiemedewerkers vertrouwen hebben, heeft echter een impact op hun gedrag.

Uit het onderzoek blijkt dat:

- 45% van mening is dat je als politiemann/-vrouw niet altijd **respectvol met burgers** kan omgaan. Dit hoge cijfer wordt mogelijks verklaard door het feit dat het gebruik van geweld – wat soms nodig en toegelaten is - door een deel van de respondenten beschouwd wordt als onrespectvol gedrag;
- 1/3 van de respondenten gaat niet akkoord met de stelling dat burgers respectvol behandeld moeten worden, ongeacht of zij respect hebben voor politie of niet;
- 1/3 van de respondenten zegt minder geneigd te zijn om respectvol met mensen om te gaan als zij de regels aan hun laars lappen.

Deze resultaten signaleren enerzijds een risico op procedurele onrechtvaardigheid, in dit geval dat burgers onrespectvol behandeld worden. Anderzijds blijkt uit de bevraging echter ook dat de overgrote meerderheid van de respondenten gewonnen is voor **vriendelijke en beleefde communicatie** in de omgang met burgers.

Ook de observaties in het kader van het doctoraatsonderzoek naar de rol van procedurele rechtvaardigheid in de relatie van de politie naar de burger toe⁵, wijzen in dezelfde richting:

- Tijdens 75% van de interacties heeft de politie **expliciet respectvol gedrag** vertoond naar de burger toe. Hiermee wordt bijvoorbeeld bedoeld: het aanspreken van de burger met meneer, mevrouw, het geven van een hand. Louter ‘zakelijk’ gedrag valt hier niet onder.
- Tijdens ¼ van de geobserveerde interacties werd er **respectloos gedrag** vertoont door de politie ten aanzien van de burger.

De onderzoekster wijst erop dat **deze cijfers moeten genuanceerd worden**. Voor het onderzoek wordt gebruik gemaakt van de methode van ‘Systematic Social Observation⁶’ waardoor het geobserveerde gedrag wordt omgezet in meetbare gedragingen aan de hand van een codeboek, het vergt immers een statistische toets. Zo stelde ze vast dat tijdens heel wat interventies de inspecteurs de burger aanspraken bij voornaam, of ze pasten zich aan door het dialect van de burger te gebruiken, soms gebruikten ze zelf een grapje met als doel de burger gerust te stellen. Deze situaties werden objectief gezien niet gecodeerd als ‘expliciet respectvol’ en zijn dus niet meegerekend bij die 75%. Toch hebben deze interacties wel een positief effect gehad op het gedrag van de burger én het leert ons dat heel wat inspecteurs zich ook vaak kunnen aanpassen aan hun publiek. Soms betekent het aanspreken met een voornaam voor een burger soms meer dan “mevrouw, meneer”. Dit is iets waar men ook onderzoeksmatig rekening mee zou moeten houden en waarop de gehanteerde instrumenten zouden kunnen aangepast worden.

Op basis van de resultaten van de bevestigingen en de observaties kunnen we concluderen dat er binnen de zone meer aandacht moet gaan naar vormingen/trainingen waarbij de medewerkers leren anticiperen op het gedrag van burgers in bepaalde situaties en waarbij men meer leert weerstaan aan de triggers die onrespectvol gedrag kunnen uitlokken. Ook systematisch meer tijd maken voor zelfreflectie en teamreflectie zijn hierbij aangewezen.

⁵ The role of procedural justice in the relationship between the police and citizens, Anjuli Van Damme.

⁶ The role of procedural justice in the relationship between the police and citizens, Anjuli Van Damme, p. 29, Hoofdstuk 3: Methode, 2. Definitie Systematic Social Observation.

I_6: Kwalitatieve omschrijving van de sterkte/zwakte van de netwerken/sleutelfiguren en de aansluiting met de politie

Voor beide indicatoren (I_6 en I_7) zijn momenteel nog geen gegevens voorhanden.

I_7: Tevredenheid van de gemeenschappen over de politie en haar dienstverlening

I_8: Aantal en aard van de klachten tegen politie i.k.v. discriminatie en racisme

De Dienst Intern Toezicht van PZ Gent centraliseert alle klachten die geuit worden tegen politie.

Huidige stand van zaken periode 01/01/2010 – 16/05/2016:

- **39** meldingen inzake **discriminatie**
 - Na intern onderzoek bleek dat bij ruim 40% van de discriminatiemeldingen politie geen fout had gemaakt.
 - 15% van deze meldingen leidde tot een bijsturing, werknota of tuchtdossier.
- **10** meldingen **inzake racisme**
 - 3 van de 10 **racismemeldingen** resulteerden in een tuchtdossier of een persoonlijke bijsturing van het betrokken personeelslid.

*I_9: Aantal groepsincidenten (tussen de gemeenschappen,
naar aanleiding van gebeurtenissen in het buitenland,
naar politie toe etc.)*

*I_10: Aantal haatmisdrijven/discriminatie inbreuken
bekend bij politie*

I_11: Tweejaarlijkse SWOT analyse van het plan

Voor beide indicatoren (I_9 en I_10) zijn momenteel nog geen gegevens.

Naar de toekomst toe, is het wenselijk om tweejaarlijks een SWOT-analyse uit te voeren van het gevoerde diversiteitsbeleid. Vanuit de stedelijke adviesraad voor etnisch-culturele diversiteit (ad rem) is er interesse om het diversiteitsplan verder op te volgen, en ook inspiratie en input te geven.

6. Besluit

Met de opmaak van dit plan willen we onze specifieke werking in het kader van diversiteit afstemmen op de noden van de huidige maatschappij en realiteit en op een meer gestructureerde en gecoördineerde manier vorm geven. De evolutie en de totstandkoming van de 4 operationele doelstellingen staan daarbij centraal.

Niet enkel voor de eerste doelstelling – het meer divers maken van de personeelssamenstelling van het Gentse korps - maar ook voor de drie andere doelstellingen, zullen de resultaten en de effecten ervan pas op lange termijn zichtbaar en voelbaar worden. Niettemin engageert het korps zich om van dit **diversiteitsbeleid** een echt '**doe-beleid**' te maken. De initiatieven en betrachtingen van het diversiteitsbeleidsplan blijven geen dode letter op papier.

Het korps stelde reeds op 1 mei 2016 een **diversiteitsmanager** aan, verantwoordelijk voor de opmaak van dit beleidsplan én verantwoordelijk voor de uitbouw, coördinatie en opvolging van de verschillende initiatieven in het kader van diversiteit. Voor elke krachtlijn van het diversiteitsbeleidsplan werd binnen het korps een **verantwoordelijke** aangeduid. Tevens werd **extra budget** vrijgemaakt om **initiatieven te ontwikkelen en capaciteit aan te wenden**, specifiek in het kader van diversiteit.

Ondertussen werden reeds, in het kader van de 4 doelstellingen, enkele initiatieven uitgewerkt, o.a. het begeleidingstraject om kandidaten voor te bereiden op de ingangsproeven van politie, georganiseerde ontmoetingen met de verenigingen van Gentse moskeeën, opleidingen om controles zo objectief mogelijk te laten verlopen, ...

Naargelang de noden van de maatschappelijke realiteit zullen we systematisch **nieuwe initiatieven ontwikkelen** en reeds **bestaande initiatieven flexibel aanpassen**.

We zijn ervan overtuigd dat, alhoewel de vooropgestelde doelstellingen niet snel bereikt zullen worden, de ontwikkelde initiatieven en inspanningen wel een **positieve invloed** uitoefenen op de **beeldvorming en de perceptie** zowel van politie als van onze beoogde doelgroep. Dit kan de beoogde resultaten enkel ten goede komen.
