
OPSCHRIFT

Vergadering van 13 maart 2017

Nummer: 2017_MV_00109

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Bram Van Braeckvelt: Diversiteitsmanager bij Politie Gent

Raadslid(-leden):

Bram Van Braeckvelt - Groen

Bevoegd:

Daniel Termont

OMSCHRIJVING VAN DE VRAAG

Toelichting:

Meer kleur en Gentenaars in het politiekorps was al regelmatig onderdeel van debatten in de commissie algemene zaken. De campagne 100% Fl(ik) is zeer zichtbaar. Ondertussen is er al één jobdag achter de rug en komt er woensdag 15/3 de tweede jobdag aan. Diversiteitsbeleid bestaat natuurlijk uit meer dan enkel extra Gentenaars met migratieachtergrond. Zo zijn er verschillende vormen om inzicht in en kennis van andere culturen te verruimen, de dialoog met betrokken middenveldorganisaties en gemeenschappen en ook het "professioneel profileren bij politionele activiteiten en acties". De laagdrempeligheid, toegankelijkheid van de politie, maar ook het kanaliseren en beantwoorden van mogelijke vragen bij medewerkers is belangrijk.

Bij verschillende korpsen bestaat een diversiteitsmanager of een referentieambtenaar.

Respectievelijk heeft die persoon een rol als centraal aanspreekpunt en motor voor verdere vertegenwoordiging van de lokale bevolking in het korps, of aanspreekpunt vanuit de bevolking.

Vraag:

Past een diversiteitsmanager en/of referentieambtenaar binnen de aanpak van het diversiteitsbeleid van het Gents korps?

ANTWOORD

13 maart 2017

Binnen de Politiezone Gent kreeg vanaf 1 mei 2016 één medewerkster van het Bureau Beleidsondersteuning de taak om te analyseren wat tot op heden binnen het korps werd gerealiseerd in het kader van diversiteit en, op basis van deze analyse, een vernieuwend beleid uit te werken.

Deze diversiteitsmanager staat, in samenspraak met de korpschef, in voor de uitwerking van een diversiteitsnota en –beleid en voor de verdere ontwikkeling, coördinatie en opvolging van diversiteit gerelateerde zaken.

Ter voorbereiding van het uitwerken van een vernieuwend diversiteitsbeleid werden o.m.

- kandidaat politie-inspecteurs, voornamelijk met een migratieachtergrond, tijdens 2 georganiseerde job dagen in 2016 bevroegd naar hun motivatie en eventuele weerstanden om binnen te stromen bij de Politie;
- alle medewerkers van de zone met een migratieachtergrond bevroegd naar hun ervaringen en belevingen binnen de zone. Om redenen van anonimiteit werd dit onderzoek uitgevoerd door een stagiaire van de diversiteitsmanager;
- eind januari 2017 een diversiteitshappening georganiseerd om met de verschillende aanwezigen (medewerkers van de zone en externe betrokkene van het diversiteitsgebeuren in Gent) de voorgestelde krachtlijnen van het vernieuwend beleid af te toetsten en verder uit te werken.

Het vernieuwend diversiteitsbeleid van PZ (Politiezone) Gent berust op 4 pijlers:

- streven naar een meer diverse personeelssamenstelling;
- streven naar een open bedrijfscultuur, verruimen van inzicht en kennis van andere culturen;
- bevorderen van netwerken en versterken van de relatie en dialoog met de gemeenschappen;
- aandacht hebben voor professioneel profileren bij politionele activiteiten en acties.

Voor elke pijler werd een verantwoordelijke binnen de zone aangeduid. Samen met de diversiteitsmanager staan zij in voor de verdere uitwerking van één van deze pijlers.

Voor thema 1 heeft de Politie beroep gedaan op een extern communicatiebureau voor de marketing en rekruteringscampagne met een accent op diversiteit onder de noemer 100% (FL)IK!

De zone werkt tevens aan een individueel begeleidingstraject om de slaagkansen te verhogen van kandidaten die willen deelnemen aan de toelatingsproeven.

Rekening houdend met de bevindingen van de bevraging bij alle medewerkers met een migratieachtergrond zullen ook nog initiatieven uitgewerkt worden om de politieorganisatie aantrekkelijk te maken en te houden voor alle medewerkers.

Voor thema 2 wil de Politie via praktijkgerichte vormingen en opleidingen, organisatie van evenementen, extra aandacht voor diversiteit tijdens de onthaalvorming en de dilemmatraining in het kader van integriteit, ... vooral de perceptie en het denkproces van onze medewerkers verruimen.

Voor thema 3 wil de korpsleiding een meer actieve, uitnodigende en intense dialoog aangaan met verschillende gemeenschappen in Gent. Er worden o.a. voorstellen uitgewerkt en inspanningen geleverd om deze externe werking ook een onderdeel te maken van de wijkwerking en niet enkel voor te behouden aan de medewerkers van Bureau Integratiezorg.

Voor thema 4 levert de Politie inspanningen om acties en straatcontroles op een meer professionele, neutrale en communicatieve wijze en met wederzijds respect uit te voeren. De aandacht gaat hierbij naar het objectiveren van criteria tot controle, het inlevingsvermogen van de politiemedewerker over de mogelijke impact van zijn controle op de beleving van het gecontroleerde, communiceren van de prioriteiten van verkeershandhaving, voorafgaandelijk communiceren bij evenementen waarbij mogelijks een impact is op het rechtvaardigheidsgevoel en het systematisch debriefen bij incidenten met de verschillende betrokkenen.

Daarnaast zijn er binnen de zone, in het kader van Col.13/2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid betreffende discriminatie en haatmisdrijven, 2 medewerkers aangeduid als referentieambtenaren.

In een korpsinstructie van 2015 'Blauw vakmanschap' wordt gewezen op het engagement van alle medewerkers van de zone rond diversiteit.

Om te besluiten kan ik u melden dat een diversiteitsmanager wel degelijk past binnen de PZ Gent en die in het politiekorps aanwezig is. De korpschef hoopt op basis van het uitgevoerd onderzoek en de gehouden consultatie, de resultaten van het onderzoek en het diversiteitsplan te kunnen toelichten begin mei 2017.
