

OPSCHRIFT

Vergadering van: 16 juni 2014

Nummer: 2014_MC_00255

Onderwerp:
Racisme en diversiteit Gentse politie. - Veli Yüksel

Raadslid(-leden):
Veli Yüksel - CD&V

Bevoegd:
Daniel Termont

OMSCHRIJVING VAN DE VRAAG

Toelichting:

Naar aanleiding van meldingen van racisme bij de Antwerpse politie verklaarde de Gentse politietop in de media dat er in het Gentse korps geen structureel racisme voorkomt.

Dat neemt niet weg dat – net als in eender welke grote organisatie – een goed beleid en blijvende inspanningen steeds noodzakelijk zijn om racisme en discriminatie tegen te gaan.

Het moet ook de bedoeling zijn dat een politiekorps een grote mate van diversiteit vertoont, net zoals dat het geval is voor onze samenleving. In de praktijk blijkt het een moeilijke opgave om die diversiteit te vergroten.

Vraag:

- 1) Graag kreeg ik wat meer uitleg bij de stelling dat er in het Gentse korps geen structureel racisme voorkomt. Waarop baseert de politietop zich voor die uitspraak?
 - 2) Zijn er in het verleden wel problemen geweest met racisme binnen het korps? Zo ja, hoe heeft men die aangepakt?
 - 3) Welke inspanningen worden gedaan om racisme en discriminatie binnen het korps preventief en curatief aan te pakken?
 - 4) Welke inspanningen worden gedaan om de diversiteit van het Gentse korps te vergroten? Welke zijn de streefdoelen ter zake, en hoe wil men die bereiken?
-

ANTWOORD

17 juni 2014

M.b.t uw vragen inzake racisme en diversiteit binnen de Gentse Politie kan ik u meedelen dat het politiebeleid gebaseerd is op het erkennen en waarderen van individuele competenties. Een stokpaardje van de korpschef is dat elke medewerker een gelijke waarde heeft en zich goed moet voelen in het Gentse Politiekorps. De korpsleiding kiest dus met overtuiging voor een Human Resources-beleid gebaseerd op het erkennen en het waarderen van individuele competenties. In uitvoering van het Zonaal Veiligheidsplan en het Globaal Preventieplan werden drie structurele initiatieven uitgewerkt:

Ten eerste de korpsinstructie “blauw vakmanschap” met een uitdrukkelijke gedragsbepaling inzake diversiteit.

Ten tweede het in plaats stellen van een netwerk van zorgcollega’s.

Ten derde een verplichte opleiding diversiteit.

De korpsinstructie “blauw vakmanschap” werd samen met de vakbonden besproken en bepaalt voor elke medewerker de volgende gewenste gedragscode “De medewerker van de geïntegreerde Politie engageert zich om, volgens het beleid van de organisatie, bij te dragen tot de gelijkheid van vrouwen en mannen, gelijke kansen en diversiteit door:

- elke vorm van discriminatie af te keuren, zowel binnen de organisatie als in de contacten met de burger(s);
- bij te dragen tot een professionele omgeving waar gelijkheid tussen vrouwen en mannen, gelijke kansen en diversiteit worden ervaren als bronnen van ontplooiing, vernieuwing en creativiteit voor alle collega’s;
- zich in te schrijven voor opleidingen om de professionele competenties in de gelijkheid van vrouwen en mannen, gelijke kansen en diversiteit te verbeteren;
- assertief te reageren tegenover diegene die mondeling, schriftelijk of op welke manier ook, discriminerende, homofobe, racistische of transfobe uitspraken doet of zich minachtend uitlaat over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Op alle diensten zijn er zorgcollega’s waarbij personeelsleden te allen tijde terecht kunnen met problemen die hun normaal functioneren belemmeren en waar naar oplossingen gezocht wordt in samenwerking met personeelszorg.

In uitvoering van het Zonaal Veiligheidsplan is er een verplichte tweedaagse opleiding gestart, gespreid over 4 jaar, zodat alle personeelsleden in het korps in staat gesteld worden ze te volgen. Bedoeling van deze opleiding is elkaar beter te leren kennen, kennis te maken met elkaars verschillen en achtergronden met als einddoel respectvol met elkaar om te gaan. Dus niet enkel in onze relatie met burgers uit andere culturen, geaardheid, achtergronden - maar ook de eigen collega’s die binnen deze doelgroepen vallen.

Momenteel zijn er bij de korpsleiding geen klachten bekend, de korpschef is er redelijk gerust in dat dergelijke problemen zich niet structureel voordoen binnen het korps.

Wij kunnen niet uitsluiten dat dit zich ooit voordoet, twee jaar geleden kreeg de korpschef kennis van het begin van één dergelijk conflict binnen één team; alle betrokkenen werden onmiddellijk uitgenodigd voor een diepgaand gesprek met de nadruk op wederzijds begrip en respect met als resultaat dat de collega’s opnieuw zeer goed samenwerken.