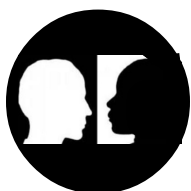


BLUE MANIFEST

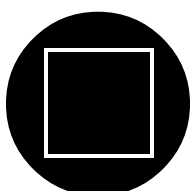
ETNISCH PROFILEREN

BlueM staat voor een professioneel handelende politie die respect geniet van een ieder in de samenleving, dat gezag heeft en trots uitstraalt. Met dit BlueManifest willen wij de korpsleiding en de pas aangestelde portefeuillehouder verleiden om ons te volgen in het ontplooiën van de volgende tien stappen.



2. ERKEN

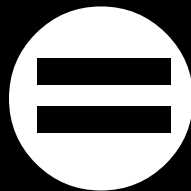
Erken etnisch profileren als structureel probleem binnen de organisatie. Meerdere onderzoeken tonen aan dat mensen met een niet-witte huidskleur significant vaker worden gecontroleerd en nagetrokken dan witte mensen. Dit probleem is institutioneel: de oorzaken die leiden tot etnisch profileren worden onbewust en onbedoeld door de organisatie in stand gehouden.



4. KADER

Ondersteun collega's in proactief controleren door het geven van een duidelijk handelingskader. Een controle dient altijd wettelijk, transparant en uitlegbaar te zijn. Personen kunnen proactief worden gecontroleerd als gedragingen en omstandigheden ondubbelzinnig passen binnen een specifieke modus operandi en/of als personen zich ophouden op specifieke sleutelplaatsen en -tijden.

1. DEFINIEER



Gebruik één en bij voorkeur dezelfde definitie die alle andere partners gebruiken, namelijk: "Etnisch profileren is het gebruik van criteria of overwegingen omtrent ras, huidskleur, etniciteit, nationaliteit, taal en religie bij opsporing en rechtshandhaving – zowel op operationeel als organisatorisch niveau – terwijl daarvoor geen objectieve rechtvaardiging bestaat." Zo praten we allemaal over hetzelfde.

3. TAALGEBRUIK



Verander taalgebruik. Ook als aanpakken – zoals de Albanezenaanpak – op inhoud verdedigbaar zijn, werken de namen stigmatiserend. Noem dit 'Aanpak criminele Albanezen'. Op operationeel niveau dienen collega's bewust te zijn van de kracht van taal. Stimuleer ander taalgebruik.

5. TOEZICHT



Zie toe op een correcte uitvoering van de dynamische controle of maak dit een exclusieve bevoegdheid van opgeleide teams. De Wegenverkeerswet mag worden gebruikt als wettelijke basis ter opsporing van veronderstelde actieve criminelen, maar omdat dit kan worden gezien als machtsmisbruik moet met deze bevoegdheid terughoudend worden omgegaan.

BLUE ovement

BLUE MANIFEST



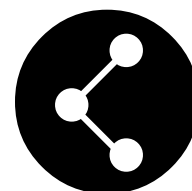
6. BEGREN'S

Stel grenzen als organisatie en wees consequent als collega's over de schreef gaan. Zowel in het maken van kwetsende opmerkingen als in het consequent negeren van het handelingskader (stap 4). Stimuleer de feedbackcultuur op teams tussen de collega's onderling en laat OPCO's, OE's, teamchefs en vertrouwenspersonen dit proces aanjagen.



8. TRAINING

Vergroot vakmanschap door verplichte trainingen op de teams. Start met PROFosb om het denkproces en het gesprek op gang te krijgen. Afhankelijk van de wensen en leerbehoeften van de teams zouden trainingen op maat aangeboden kunnen worden. Denk hierbij ook aan trainingen die gericht zijn op het verbeteren van empathie en zelfreflectie, zoals 'brown eyes blue eyes' en 'politie challenge day'.



10. VERBINDING

Zorg voor een structurele verbinding tussen het basisteam en de gemeenschap waarin en waarvoor zij hun werk doen, zodat in geval van spanningen in de wijk direct de-escalerend kan worden opgetreden. Daarbij is van groot belang dat met name diegene die kritisch zijn ten opzichte van het optreden van de politie zijn betrokken.

7. TECHNOLOGIE



Organiseer technologische ondersteuning die meer zicht geeft op de uitvoering op straat en verbindt hieraan leerinterventies voor de collega's als daar aanleiding voor is. Gebruik beelden van bodycams en gebruik de (de)briefing om casuïstiek te bespreken. Gebruik ook klachtenregistratie, MEOS-loggingen en observaties van collega's om over vakmanschap te spreken.

9. MEDIA



Ontwikkel een eenduidig en krachtig PR-verhaal om te voorkomen dat er verschillende versies van visies en strategieën zijn die etnisch profileren tegengaan. Bespreek in de media regelmatig de voortgang, de dilemma's en benadruk successen die idealiter ook toetsbaar zijn. Gebruik beelden van bodycams om aan te tonen dat de politie het ook vaak goed doet.

BlueM gaat graag in gesprek met iedereen die met dit stappenplan aan de slag wil of al ergens mee bezig is.

Zoek contact met je lokale kerngroep en praat erover met je collega's en leidinggevende.

contact: bluem.amsterdam@politie.nl

Be the difference!

BLUE ovement

BLUE MANIFEST