



DIVERSITEITS- EN INCLUSIEPLAN



Politie

Brussel HOOFDSTAD Elsene



Inhoudstafel

Voorwoord van de Korpschef	4
Inleiding	5
Termen diversiteit en inclusie	5
Belang	6
Representativiteit en gedeeld vertrouwen	6
Een unieke Brusselse context	6
Interculturele communicatie en samenwerking	6
Verbetering van vaardigheden en efficiëntie	6
Een rechtvaardige en legitieme macht	6
1. Methodologie	7
2. Juridisch kader en context	8
Antidiscriminatiewetgeving	8
Context	8
Missie en waarden van PolBru	9
Opdrachten en visie	9
Waarden	9
3. Huidige verwezenlijkingen	10
Rekruteringsbeurzen	10
Gediversifieerde affiches en bewustmakingscampagnes	10
Deelname aan diverse evenementen rond diversiteit	10
Project Senior Flik	11
Opleidingen Stop Straatintimidatie, Street Poetry@POLBRU en LGBTQIAP+-opleiding	11
Taalcursussen	11
Deelname aan de actieplannen van de Stad Brussel	11
4. Prioriteiten	12
Onthaal	12
Voortdurende bijscholing en bewustmaking	12
Interne werking	13
Infrastructuur	13
Processen en procedures	13
Initiatieven voor de gemeenschap	14
Rekrutering en selectie	14
5. Kritieke succesfactoren	15
Engagement van de hiërarchie van het politiekorps en steun van onze bestuurlijke overheden	15
De verantwoordelijkheid van iedereen	15
Verspreiding binnen de organisatie	15
Opvolging, evaluatie en aanpassing	15

Voorwoord van de Korpschef

Als lokale politiezone is het onze plicht en onze verantwoordelijkheid om ten dienste te staan van de bevolking, niet alleen in ons handelen, maar ook door onze houding.

Onze inzet moet tot uiting komen in de kwaliteit van onze interventies en het onthaal en de zorg die we bieden.

Deze beschikbaarheid en klantgerichtheid moeten altijd van dezelfde kwaliteit zijn, ongeacht onze gesprekspartner.

Ik verwacht en verlang van al mijn medewerkers dat ze zich zonder onderscheid voor iedereen inzetten, in een geest van professionaliteit, vriendelijkheid en hoffelijkheid. Iedereen moet met het volste vertrouwen een beroep kunnen doen op zijn politie; discriminatie is niet aan de orde en wordt niet getolereerd.

Ik verwacht ook dat iedereen binnen onze muren met respect wordt behandeld, ongeacht de dienst of graad. Elke medewerker moet over een gezonde werkomgeving kunnen beschikken, zonder stigmatisering of wantrouwen.

Collegialiteit, respect en professionaliteit vormen de grondslag van onze organisatie en ik kan jullie alleen maar aansporen om deze waarden na te leven en uit te dragen.

Jullie korpschef



Politie

Brussel HOOFDSTAD Elsene

Inleiding

Sinds 1981 beschikken politie en justitie over een tool om discriminatie op grond van etniciteit, geslacht, seksuele oriëntatie, godsdienst, enz. te bestrijden. De wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden – ook wel de wet Moureaux genaamd – en de wetten die daarop volgden (antidiscriminatiewet en antinegationismewet) zorgden ervoor dat diversiteit haar verdiende plaats kreeg in onze maatschappij. In elke maatschappij die voortdurend evolueert, en dan vooral de dag van vandaag, komen verschillende sociale groepen elkaar tegen, vermengen zich en leven samen. Als politiekorps is het onze verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat dit samenleven zo harmonieus en respectvol mogelijk kan verlopen. In mijn hoedanigheid als korpschef hecht ik er sterk aan dat deze harmonie ook binnen onze organisatie verankerd wordt.

Voor je ligt het beleidsplan diversiteit en inclusie van onze organisatie. Het doel van dit document is een duidelijk en coherent diversiteitsbeleid op te stellen, dat zorgt voor een inclusieve omgeving binnen onze organisatie. We streven naar een werkcultuur waarin diversiteit gevierd wordt, elke stem telt en inclusie centraal staat in ons denken en onze gemeenschappelijke missie, zowel bij interacties binnen onze organisatie als met de burgers en al onze partners. We willen een organisatie zijn die de maatschappij in al haar diversiteit weerspiegelt, zodat we iedereen steeds beter kunnen begrijpen, dienen en inclusie kunnen bevorderen.

Diversiteit is een fundamentele pijler van onze maatschappij, zowel op lokaal als nationaal vlak. In al haar facetten sluit diversiteit nauw aan bij belangrijke begrippen als inclusie en respect voor de ander.

Net zoals integriteit essentieel is voor politiediensten, speelt diversiteit een sleutelrol bij het bouwen van rechtvaardige en representatieve instellingen. Door diversiteit te omarmen, werken we niet alleen aan sociale rechtvaardigheid, maar ook aan het versterken van het vertrouwen van de bevolking in de politie, met name in onze zone, die zich in het hart van een geopolitiek centrale omgeving met een grote culturele diversiteit bevindt.

Zo wordt diversiteit een fundament waarop de kernwaarden van respect, gelijkheid en inclusie rusten. Door diversiteit in al haar vormen te bevorderen, te belichamen, te respecteren en te handhaven, creëren we een aangename en veilige omgeving waarin iedereen zijn rechten en vrijheden ten volle kan uitoefenen, wat leidt tot een rechtvaardigere, harmonieuzere en sterkere samenleving.



Termen diversiteit en inclusie

De term “diversiteit” komt van het Latijnse diversus, wat “verscheiden” of “verschillend” betekent. Vanuit deze Latijnse wortels ontwikkelde het concept diversiteit zich verder en omvat nu verscheidenheid, verschil en het opnemen van verschillende elementen in een geheel.

De term “inclusie” vindt ook zijn oorsprong in het Latijn. Het komt van inclusio, afgeleid van het werkwoord includere, dat “opnemen” of “opsluiten” betekent.

Het concept inclusie is geëvolueerd tot het idee van het mogelijk maken van participatie, vertegenwoordiging en gelijke toegang tot een groep of gemeenschap, ongeacht individuele verschillen. In een sociale context betreft inclusie vaak het creëren van omgevingen, instellingen en samenlevingen die diversiteit omarmen en waarderen. Het garandeert dat elk individu de kans krijgt om deel te nemen en bij te dragen aan institutionele, maatschappelijke en groepsdynamieken zonder uitgesloten te worden op grond van geslacht, etnische afkomst, religie, bekwaamheid, enz. Inclusie gaat dus hand in hand met diversiteit en streeft naar het creëren van een rechtvaardigere samenleving door de participatie van iedereen te bevorderen, ongeacht hun eigenheden.

Daarom heeft onze politiezone een diversiteits- EN inclusieplan opgesteld.





Verbetering van vaardigheden en efficiëntie

Diversiteit vergroot de kweekvijver van talent, waardoor er teams met veelzijdige en complementaire vaardigheden samengesteld kunnen worden. Deze rijkdom versterkt het vermogen van onze organisatie om zich aan te passen aan de hedendaagse uitdagingen op het gebied van criminaliteit en veiligheid, en bevordert tegelijkertijd praktijken die rechtvaardiger zijn en beter aansluiten bij de behoeften en verwachtingen van de burgers.

Een rechtvaardige en legitieme macht

Door diversiteit volledig te integreren, wint de politie aan legitimiteit en efficiëntie en versterkt ze de noodzakelijke vertrouwensrelatie met de burgers. Dit draagt bij tot het creëren van een proactieve instelling die in staat is om complexe sociale uitdagingen aan te pakken en tegelijkertijd positieve, constructieve relaties te onderhouden.

Kortom, diversiteit en inclusie zijn niet alleen een troef voor de politie, maar ook essentiële voorwaarden voor het opbouwen van een rechtvaardige, competente politiemacht die aansluit bij de realiteit en de behoeften van onze huidige samenleving.



Belang

In het kader van ons diversiteits- en inclusieplan is het belangrijk om te herhalen waarom diversiteit zo belangrijk is. Het is geen doelstelling die we moeten bereiken, maar wel een hefboom om onze praktijken te verbeteren, onze band met de bevolking aan te halen en een rechtvaardigere en meer representatieve organisatie te bouwen. In dit deel bespreken we waarom diversiteit centraal staat in ons engagement en onze aanpak.

Representativiteit en gedeeld vertrouwen

Een divers politiekorps is een betere weerspiegeling van de samenleving die het dient. Dit zorgt ook voor een beter begrip van de behoeften en verwachtingen van de verschillende gemeenschappen. Deze representativiteit bevordert de vertrouwensbanden die essentieel zijn voor een doeltreffende politiedienst. Bovendien helpt het vooroordelen en stereotypen te verminderen, zowel binnen de politie zelf als in de relaties met het publiek, wat bijdraagt tot een rechtvaardigere aanpak van de wetshandhaving.

Een unieke Brusselse context

Op een grondgebied als het onze, waar 184 nationaliteiten en 104 talen naast elkaar bestaan, is diversiteit van bijzonder belang. Het verrijkt de ordediensten met uiteenlopende perspectieven en vaardigheden op maat van een multiculturele omgeving, wat cruciaal is om effectief te kunnen reageren op de lokale sociale complexiteit.

Interculturele communicatie en samenwerking

Medewerkers die meerdere talen beheersen, culturele nuances begrijpen en gevoelig zijn voor sociale en culturele verschillen, verbeteren de communicatie met burgers aanzienlijk. Dergelijke vaardigheden vergemakkelijken de samenwerking tussen gemeenschappen, versterken het sociale weefsel en vereenvoudigen het conflictbeheer. Deze aanpak toont aan dat de politie zich inzet voor gelijkheid en representativiteit, wat het vertrouwen van het publiek versterkt en de samenwerking bevordert.



1. Methodologie



Op initiatief van de korpschef en in het kader van het opstellen van het diversiteits- en inclusieplan heeft onze politiezone een evaluatie uitgevoerd van haar bestaande praktijken op het gebied van diversiteit en inclusie. Uiteraard laat elk nieuw project ruimte voor verbetering en stimuleert het een voortdurende evolutie van de institutionele praktijken, maar we zijn trots op de vooruitgang die we tot nu toe hebben gemaakt.

Bij de uitwerking van dit plan konden we rekenen op de inzet van collega's die een passie hebben voor dit thema. De stuurgroep, bestaande uit leden van verschillende diensten in de zone, speelde een cruciale rol door wezenlijke ondersteuning te bieden bij het definiëren van de doelstellingen en het opstellen van dit plan.

Daarnaast hebben we ons gebaseerd op diepgaand onderzoek en analyse van bestaande nationale en internationale literatuur. We raadpleegden ook experts bij de politie en in de academische wereld op het vlak van diversiteit. Daarnaast hadden we contact met verschillende politiezones in het land: sommige hebben al aanzienlijke vooruitgang geboekt op dit gebied, andere staan nog aan het begin van hun traject.

Door onze bestaande praktijken te evalueren en onderzoek te doen, konden we punten identificeren waarop we onze inspanningen kunnen versterken en nieuwe initiatieven kunnen nemen om een nog inclusievere en respectvollere cultuur binnen onze organisatie en ons personeelsbestand te bevorderen.

Ten slotte willen we benadrukken dat onze inzet niet beperkt blijft tot de thema's in dit plan. Deze vormen strategische prioriteiten, maar ons dagelijks werk bestrijkt een veel breder gebied. Ons diversiteits- en inclusieplan is namelijk een niet-exhaustieve richtlijn.

Het plan en de genomen initiatieven zullen om de twee jaar geëvalueerd worden. Zo kunnen we onze prioriteiten aanpassen en onze acties verfijnen in functie van de evoluties en nieuwe uitdagingen die geïdentificeerd worden.

2. Juridisch kader en context

Antidiscriminatiewetgeving

Ons diversiteits- en inclusieplan is gebaseerd op de bestaande wetten en regelgeving op dit gebied, zowel op nationaal als op Europees niveau.

België zet zich in voor de bestrijding van discriminatie door de invoering van drie belangrijke antidiscriminatie wetten: de antiracismewet, de antidiscriminatie wet en de genderwet. Samen bieden ze wettelijke bescherming tegen 19 verschillende discriminatiecriteria, namelijk vermeend ras, huidskleur, nationaliteit, (joodse) afstamming, nationale of etnische afkomst, handicap, filosofische of religieuze overtuiging, seksuele geaardheid, leeftijd, vermogen, burgerlijke staat, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, fysieke of genetische kenmerken, geboorte, sociale afkomst, geslacht en taal.

Deze criteria vormen de leidraad voor ons diversiteits- en inclusieplan, met het oog op de verbetering van onze praktijken. Door deze criteria in onze praktijken en ons beleid te integreren, verbinden we ons ertoe een inclusieve omgeving te creëren waarin elk individu respect en waardering krijgt.

We willen met name de Europese bepalingen inzake de bestrijding van discriminatie, zoals de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep, tot leven brengen.

Door ons op deze wetten en regelgeving te baseren, heeft ons diversiteits- en inclusieplan een solide wettelijke grondslag, wat het belang en de impact ervan alleen maar kan versterken.



Context

Naast het juridische kader past het diversiteits- en inclusieplan van onze zone ook in een zeer specifieke maatschappelijke en geografische context.

Ten eerste werken we in een politiezone die een centrale positie inneemt op het geopolitieke toneel. De Stad Brussel, in haar dubbele hoedanigheid van nationale en Europese hoofdstad en zetel van talrijke vooraanstaande internationale instellingen, telt maar liefst 184 nationaliteiten en 104 talen. Bovendien bezoeken vele toeristen elke dag ons stadscentrum, wat bijdraagt aan de culturele vermenging en diversiteit. Deze kosmopolitische context toont aan hoe belangrijk het is voor Brussel, en bijgevolg ook voor onze politiezone, om met de tijd mee te gaan en diversiteit en inclusie hoog in het vaandel te dragen.

Onze politiezone maakt al deel uit van verschillende plannen ter bevordering van diversiteit in de ruime zin van het woord (zowel van de Stad Brussel en de gemeente Elsene als op gewestelijk, nationaal en zelfs Europees vlak), maar ze wilde op haar beurt de punten vastleggen die ze in dit verband cruciaal acht, zowel in haar interne beleid (rekrutering, opleiding, collegialiteit, enz.) als in het gedrag dat ze van haar leden verwacht ten opzichte van een extern publiek.



Missie en waarden van PolBru

Onze opdrachten, visie en waarden vormen de basis van onze acties en strategieën. Deze principes hebben een grote invloed op ons diversiteits- en inclusiebeleid, dat in dit document wordt beschreven.

Opdrachten en visie

De belangrijkste opdracht van elke lokale politiezone, dus ook de onze, is actief bij te dragen aan de veiligheid en het welzijn van de bevolking en tegelijkertijd in te spelen op de specifieke kenmerken van haar grondgebied. Onze verantwoordelijkheid omvat zeven essentiële taken: onthaal, interventie, slachtofferbejegening, lokale recherche en onderzoek, handhaving van de openbare orde, verkeer en wijkwerking. Onze taken gaan echter veel verder dan deze basisfuncties. Onze engagementen bestrijken een brede waaier aan gemeenschapsbehoeften, wat onze toewijding weerspiegelt aan een flexibele nabijheid die kan worden aangepast aan de veranderende realiteit op het terrein.

Dit plan zal als leidraad dienen voor de uitvoering van elk van deze functionaliteiten.

Bij de uitvoering van onze politieopdrachten blijven, naast het regelgevend kader, de principes van **community policing** centraal staan in ons optreden, namelijk externe oriëntering, probleemoplossend werken, afleggen van verantwoording, partnerschap en **empowerment** of bekwame betrokkenheid.

Waarden

Onze dagelijkse activiteiten zijn gebaseerd op negen fundamentele waarden die ons politiekorps heeft gekozen: integriteit, teamwork, professionaliteit, respect, klantgerichtheid, transparantie, creativiteit, doorzettingsvermogen en loyaliteit. Deze waarden vormen de kern van ons engagement als professionals in de openbare veiligheid en als hoeders van het samenleven, en bepalen zowel onze interacties met de gemeenschap als onze relaties met collega's. Ze vormen het morele kompas van onze organisatie en weerspiegelen ons streven naar een voorbeeldige, integere en verantwoordelijke openbare dienstverlening. Door deze waarden uit te dragen, versterken we het vertrouwen en de samenwerking tussen de politie en de burgers, met het oog op een veiligere en meer solidaire samenleving.



3. Huidige verwezenlijkingen



De zone voert al verschillende initiatieven uit ter bevordering van diversiteit en inclusie. Dit plan is vooral bedoeld om de bestaande inspanningen te versterken en de acties te structureren om de impact ervan te maximaliseren. Hieronder volgen enkele voorbeelden van recente verwezenlijkingen op het vlak van diversiteit. Dit is geen exhaustieve lijst:

Rekruteringsbeurzen

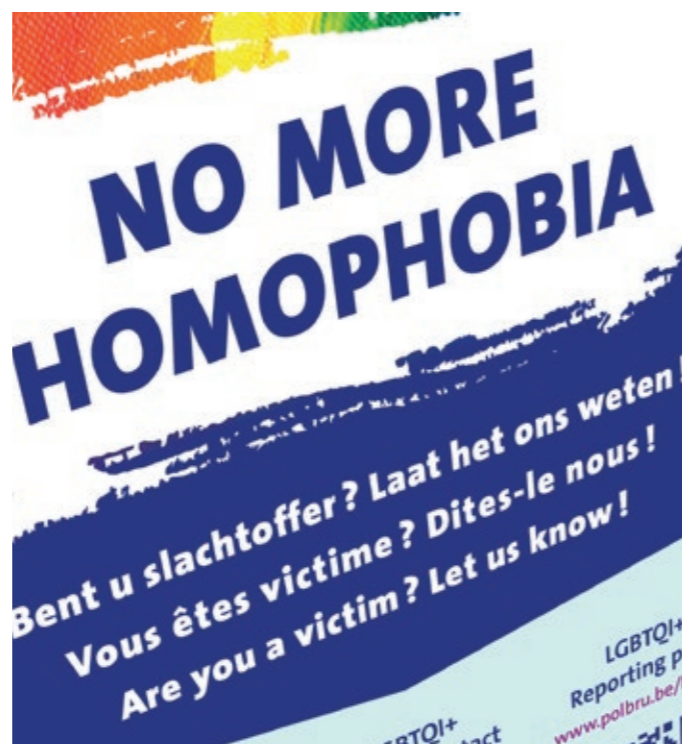
PolBru neemt regelmatig deel aan rekruteringsbeurzen, voornamelijk om operationeel personeel aan te werven. Het is belangrijk dat ons doelpubliek onze openheid voor diversiteit en inclusie waarneemt. Daarom nemen collega's van verschillende leeftijden, achtergronden, diensten, geslachten, enz. deel aan deze evenementen, zodat elke burger zich kan identificeren met de personen die misschien hun collega's van morgen zullen zijn.

Gediversifieerde affiches en bewustmakingscampagnes

Op het gebied van communicatie, zowel intern als extern, streeft de zone ernaar diversiteit te promoten. We brengen mensen van alle leeftijden, geslachten, achtergronden, enz. onder de aandacht. Daarnaast nemen we deel aan bewustmakingsacties met affiches die boodschappen van openheid en tolerantie uitdragen, die zowel voor burgers als voor onze collega's bedoeld zijn. Enkele voorbeelden:

- de affiche van de campagne "All Genders Welcome"
- de affiches van de campagnes "Join the Fam" en "No more Homophobia"
- de brochures over haatmisdrijven en discriminatie

We behandelen ook bredere thema's, zoals wederzijds respect.



Deelname aan diverse evenementen rond diversiteit

De zone is aanwezig op tal van evenementen die gewijd zijn aan diversiteit of daarmee verband houden. Elk jaar hebben we een stand op de Brussels Pride. Sinds twee jaar neemt de zone met een diversiteitsstand deel aan de Nationale Feestdag en in 2024 hadden we daar ook een seniorenstand.

Daarnaast nemen we regelmatig deel aan diverse evenementen van de Stad Brussel en de gemeente Elsene. Enkele van de belangrijkste zijn:

- de dagen tegen racisme en antisemitisme
- de week van de handicaps
- de week van de vrouwenrechten

Deze initiatieven getuigen van ons engagement om diversiteit in al haar vormen te ondersteunen en te bevorderen.



Project Senior Flik

Dit project heeft tot doel alle (pre-)gepensioneerden die op het grondgebied van de Stad Brussel en de gemeente Elsene wonen, te helpen een rustig en sereen pensioen door te brengen door hen zo goed mogelijk te beschermen tegen oplichting, diefstal met list, inbraken en andere misdrijven waaraan zij door hun leeftijd meer blootgesteld worden. Daarom heeft de zone een pool van politiereferenten samengesteld die zich inzetten voor senioren en die hun bevoorrechte en directe contactpersonen bij de politie zullen zijn in geval van vragen en/of problemen. Deze gesensibiliseerde politiemensen zorgen ervoor dat er zo goed mogelijk wordt ingespeeld op de behoeften en verwachtingen van deze doelgroep, die geduld, begrip en empathie vereist, hetzij door zelf een probleem aan te pakken, hetzij door hen vriendelijk door te verwijzen naar de bevoegde instantie (OCMW, vereniging, enz.).

Opleidingen Stop Straatintimidatie, Street Poetry@POLBRU en LGBTQIAP+-opleiding

De zone organiseert opleidingen over verschillende thema's die verband houden met diversiteit. Enkele opmerkelijke initiatieven:

- opleiding "#NotHere - Stop straatintimidatie": een opleiding om onze politiemensen bewust te maken van genderstereotypen en seksistisch gedrag.
- opleiding/bewustmaking Street Poetry@POLBRU: een immersieve ervaring die kunst, technologie en maatschappelijke kwesties combineerde, met als doel het probleem van straatintimidatie en, meer in het algemeen, seksistisch geweld aan te pakken.
- LGBTQIAP+-opleiding: een opleiding met name gegeven door het Rainbow House en bedoeld om het operationele personeel bewust te maken van het belang van een vriendelijk onthaal en een doeltreffende opvolging van dossiers in verband met discriminatie of haat tegen leden van de LGBTQIAP+-gemeenschap.

Taalcursussen

Dit initiatief zorgt voor meer diversiteit door meertaligheid te waarderen en het belang van communicatie met burgers van verschillende taalkundige achtergronden te erkennen. Het bevordert inclusie door de politiediensten toegankelijker te maken voor mensen die de nationale talen niet beheersen en moedigt collega's aan om hun taalvaardigheden te ontwikkelen.

Deelname aan de actieplannen van de Stad Brussel

PolBru neemt actief deel aan verschillende actieplannen met betrekking tot diversiteit, met name die van de cel Gelijke Kansen van de Stad Brussel, met zowel interne als externe initiatieven. Deze plannen zijn te vinden op de website van de Stad Brussel. Vier specifieke plannen structureren de initiatieven binnen onze zone in verband met deze thema's:

- Het LGBTQIAP+-actieplan
- Het actieplan voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen
- Het actieplan tegen racisme en antisemitisme
- Het actieplan Handicap, Inclusie en Toegankelijkheid

Deze plannen, die wij onderschrijven, weerspiegelen het engagement van de zone om diversiteit in al haar vormen te bevorderen en te waarderen, in overeenstemming met de waarden die wij verdedigen. Dit document bevat slechts een fractie van de vele initiatieven die PolBru op het gebied van diversiteit en inclusie heeft ondernomen. Deze initiatieven kunnen overigens in de loop van de tijd en naargelang de behoeften veranderen.



4. Prioriteiten



Diversiteit en inclusie zijn fundamentele principes die elk aspect van onze organisatie moeten doordringen en haar handelen moeten sturen. Een diversiteitsbeleid beperkt zich niet tot het erkennen van het belang ervan, het vereist ook een duidelijke visie en concrete acties om ze te integreren en duurzaam te verankeren in de organisatie.

Om onze verbintenissen te concretiseren, hebben we vijf prioriteiten vastgesteld die onze acties voor een meer inclusieve omgeving zullen sturen. Deze prioriteiten hebben betrekking op de essentiële aspecten van onze werking, namelijk het onthaal van en de zorg voor de bevolking; voortdurende bijscholing en bewustmaking; de interne werking; initiatieven ten behoeve van de gemeenschap; en rekrutering en selectie. Het is belangrijk te benadrukken dat het bepalen van deze prioriteiten geenszins andere thema's of acties uitsluit die niet rechtstreeks daarmee verband houden. Bovendien kunnen bepaalde concrete acties ook onder meerdere prioriteiten vallen.

Onthaal

In het kader van onze basisopdrachten willen we elke burger een toegankelijk en kwaliteitsvol onthaal bieden. In een zone als de onze, met een grote toeloop van toeristen en de nabijheid van Europese instellingen, krijgen onze commissariaten te maken met een grote culturele en taalkundige diversiteit. Het is dan ook belangrijk om iedereen een gelijkwaardig onthaal te bieden en tegelijkertijd tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van elke persoon die zich bij ons aanbiedt. Dit sluit volledig aan bij onze fundamentele waarden, waaronder professionaliteit en vooral klantgerichtheid.

In dit verband besteden we bijzondere aandacht aan opleidingen voor het personeel aan het onthaal, zodat ze alle nodige middelen hebben om hun taken optimaal uit te voeren. Bovendien willen we de overdracht en toegankelijkheid van essentiële informatie voor deze personeelsleden verbeteren. Zij zijn immers vaak het eerste contactpunt tussen de politie en de burgers. Daarom streven we naar een centralisatie van relevante gegevens, zodat elke medewerker over de nodige middelen beschikt om een efficiënt en kwaliteitsvol onthaal aan de bevolking te garanderen.

Ons doel is om vanaf het eerste contact met onze politiezone een inclusieve en vriendelijke omgeving te creëren waar iedereen met respect, hoffelijkheid en professionaliteit ontvangen en behandeld wordt.

Voortdurende bijscholing en bewustmaking

Hoewel onze zone al beschikt over verschillende opleidingen en bewustmakingen om het onthaal van en de zorg voor burgers, alle burgers, voortdurend te verbeteren, willen we onze inspanningen op dit vlak voortzetten om onze praktijken en ons engagement ten aanzien van de fundamentele waarden die ons politiekorps heeft gekozen, te versterken. Deze opleidingen en bewustmakingen spelen een belangrijke rol bij het overbrengen van de principes die ons handelen sturen en bij het informeren over de evoluties in onze samenleving, of het nu gaat om wetswijzigingen of nieuwe sociale dynamieken. Ze versterken het vermogen van de personeelsleden om doeltreffend op te treden in uiteenlopende, soms onvoorspelbare en/of delicate situaties, door hen zo goed mogelijk uit te rusten om met bepaalde situaties om te gaan. Voorbereid zijn vermindert de onzekerheid en verbetert de kwaliteit van de reactie en het antwoord. Het aanbieden van opleidingen aan het personeel om hen bewuster te maken van en zich aan te passen aan de maatschappelijke realiteit en ontwikkelingen helpt ook om na te denken over onbewuste vooroordelen¹, waardoor deelnemers worden aangemoedigd om hun gedrag en houding te onderzoeken en een professionele houding aan te nemen die gebaseerd is op respect en inclusie. Een dergelijke reflectie zorgt voor een serener en respectvoller werkklimaat, zowel intern als in de interacties met de bevolking of onze vele partners. Deze opleidingen beperken zich niet tot een eenvoudige overdracht van kennis, maar vormen een strategische investering in de voortdurende verbetering van de praktijken, ten voordele van collega's, burgers en de samenleving in haar geheel.

Ons algemene doel is om te blijven werken aan het creëren van een organisatiecultuur die gebaseerd is op respect, inclusie en professionele excellentie, door onze medewerkers adequaat uit te rusten door middel van opleidingen en bewustmaking.

1) Onbewuste vooroordelen verwijzen naar houdingen of stereotypen die ons begrip, onze acties en onze beslissingen beïnvloeden, en dit op een onbewuste, onvrijwillige manier of zonder bewuste controle. Ze zijn het resultaat van automatische denkprocessen die plaatsvinden wanneer ons brein snel mensen beoordeelt en evalueert zonder dat we ons daarvan bewust zijn. Onbewuste vooroordelen worden beïnvloed door onze opvoeding, onze culturele omgeving en onze persoonlijke levenservaring. Ze kunnen onze besluitvorming beïnvloeden, vooral wanneer we snel moeten handelen.

Interne werking

Deze prioriteit bestaat uit twee luiken: enerzijds de infrastructuur en anderzijds de interne procedures.

Infrastructuur

We willen onze inspanningen voortzetten om enerzijds de toegankelijkheid van onze gebouwen en diensten voor minder mobiele burgers te verbeteren.

Ondanks het zeer operationele karakter van onze organisatie, denken we anderzijds na over de mogelijkheid om bepaalde functies aan te passen om de inclusie van onze collega's met een zichtbare of onzichtbare handicap te vergroten en/of om de aanwerving van personen met een handicap te overwegen.

Processen en procedures

Het tweede luik van de interne werking betreft het optimaliseren, herzien, verduidelijken en delen van processen en procedures, waarbij ervoor gezorgd wordt dat ze voldoen aan de operationele vereisten en aangepast zijn aan de nieuwe uitdagingen waarmee we geconfronteerd worden. De goede werking van onze zone is gebaseerd op een strakke organisatie, een voortdurende verbetering van de processen en een vermogen om zich aan te passen aan maatschappelijke veranderingen, ondanks de complexiteit die inherent is aan ons grondgebied.

Daarom willen we niet alleen aan dit aspect werken, maar ook meer bekendheid geven aan de dispositieven die er al binnen onze politiezone zijn.

Ons algemene doel is het optimaliseren van de interne processen en procedures en de infrastructuur om de inclusie binnen de zone te bevorderen.



Initiatieven voor de gemeenschap

Hulp aan de bevolking is een pijler, om niet te zeggen DE pijler, van ons engagement. Om het vertrouwen en de samenwerking met de lokale gemeenschappen te versterken, willen we concrete en inclusieve acties opzetten die de dialoog en het wederzijds begrip bevorderen. Deze initiatieven zijn bedoeld om de nabijheid tussen de politie en de burgers te versterken, rekening houdend met de diversiteit van de samenleving.

We willen de uitwisseling tussen de ordediensten en de verschillende groepen die de samenleving vormen en vertegenwoordigen, aanmoedigen. De samenwerking met plaatselijke verenigingen is een belangrijke hefboom om projecten op te zetten die zijn afgestemd op de specifieke behoeften van de wijken, met inbegrip van minderheden en/of kwetsbare groepen.

Deze acties blijven niet beperkt tot symbolische gebaren; ze sturen een sterk signaal aan de burgers dat we een duurzame vertrouwensrelatie willen opbouwen op basis van kennis en zorg voor anderen, in al hun specifieke kenmerken en rijkdom. Door deze initiatieven op te zetten, bevestigen we onze rol als openbare dienst die voor iedereen toegankelijk is en bijdraagt aan een rechtvaardigere en inclusievere samenleving. Ze hebben met name betrekking op het onthaal van en de zorg voor burgers en op onze partnerschappen met verschillende verenigingen die zich inzetten voor diversiteit en inclusie. We zijn trouwens van plan om partnerschappen voort te zetten en/of aan te gaan met organisaties die een positieve bijdrage leveren aan de doelstellingen die we ons hebben gesteld.

Ons algemene doel is het vertrouwen en de dialoog tussen de politie en de plaatselijke gemeenschappen te versterken door middel van concrete en inclusieve initiatieven die in overleg worden uitgevoerd.



Rekrutering en selectie

Het laatste luik waaraan we prioritair willen werken, betreft rekrutering en selectie. Hoewel het hele proces niet uitsluitend van onze politiezone afhangt, kunnen we de diensten waarmee we samenwerken sensibiliseren en ervoor zorgen dat onze rekruterings- en selectiemethoden zowel rechtvaardig als transparant zijn. In onze zone is elke functie uniek en moet elke persoon in zijn of haar individualiteit worden gewaardeerd, ongeacht de graad, het niveau en/of de functie.

Het is belangrijk om te investeren in communicatie en rekruteringscampagnes om het belang dat de politiezone Brussel HOOFDSTAD Elsene hecht aan diversiteit en respect te benadrukken. Op die manier kunnen we diverse en complementaire profielen aantrekken en aanwerven, die een afspiegeling zijn van onze samenleving.

Het is echter ook belangrijk om te benadrukken dat onze zone zich in de eerste plaats concentreert op de vaardigheden en capaciteiten van haar (toekomstige) medewerkers, en niet op hun persoonlijke kenmerken. Iedereen die bij onze organisatie komt werken, wordt in de eerste plaats gekozen om zijn of haar vaardigheden en de substantiële bijdrage die hij of zij zal leveren aan onze missie om personen, goederen en het samenleven in een democratie te beschermen. Ons doel is om te blijven rekruteren op basis van verdienste, waarbij iedereen wordt erkend om zijn of haar waarde en expertise.

Door verschillende acties op dit vlak te ondernemen, bevestigen we ons engagement voor een rekrutering en selectie die een echte afspiegeling zijn van de rijkdom en diversiteit van onze samenleving.

Ons algemene doel is om een rechtvaardige, transparante en op competenties gebaseerde rekrutering en selectie te garanderen, om zo een diversiteit aan talenten aan te trekken en een inclusieve politiezone op te bouwen die representatief is voor de samenleving.

Deze prioriteiten en hun algemene doelen dragen bij tot de opbouw van een meer gediversifieerd, inclusief en rechtvaardig politiekorps. Ze verbeteren niet alleen de kwaliteit van de dienstverlening aan de gemeenschap en versterken de legitimiteit van de instelling, maar bieden ook een betere werkomgeving voor alle leden van de politiezone. Deze aanpak vormt een echte meerwaarde, zowel intern als extern.

5. Kritieke succesfactoren

Engagement van de hiërarchie van het politiekorps en steun van onze bestuurlijke overheden (Stad Brussel en gemeente Elsene)

De oprichting van een stuurgroep en de uitwerking van een diversiteits- en inclusieplan waren de wens van de directie van ons politiekorps en krijgen de volledige steun van de bestuurlijke overheden.

Onze bestuurlijke overheden hebben, zoals hierboven vermeld, hun eigen initiatieven ontwikkeld om multiculturaliteit, diversiteit en inclusie te ondersteunen en te valoriseren, en blijven dit doen. De grootste uitdaging ligt in het behouden en bestendigen van deze steun om het succes van ons zonale beleid inzake diversiteit en inclusie te verzekeren.

De verantwoordelijkheid van iedereen

Het succes van ons diversiteits- en inclusieplan is gebaseerd op de collectieve inzet van alle leden van onze organisatie, of ze nu een leidinggevende functie bekleden of niet. Iedereen speelt een belangrijke rol bij het bevorderen en naleven van de principes van diversiteit en inclusie binnen de verschillende diensten van ons politiekorps.

Dienstoversten en leidinggevendenden spelen als leiders een belangrijke rol door deze waarden uit te dragen en een voorbeeld en inspiratie voor hun teams te zijn. Zo dragen ze bij tot een organisatiecultuur die elke persoon in zijn of haar individualiteit waardeert en gelijke kansen garandeert. Hun directe steun vergemakkelijkt het implementeren van initiatieven en draagt bij tot het creëren van een klimaat van wederzijds vertrouwen en respect. Bovendien zorgen ze ervoor dat het gedrag binnen de organisatie in overeenstemming blijft met deze waarden en grijpen ze op een weloverwogen en vriendelijke manier in wanneer dat nodig is.

Daarnaast heeft elk personeelslid ook een rol te vervullen. Bij grensoverschrijdend gedrag is het cruciaal om op te treden om een gezonde en respectvolle werkomgeving te behouden. Een vriendelijke houding gekenmerkt door een luisterend oor, wederzijdse steun en solidariteit is belangrijk om een cultuur van integriteit en respect te versterken.

Verspreiding binnen de organisatie

Het implementeren van een diversiteits- en inclusieplan is, zoals gezegd, een zaak van iedereen. Het is dan ook belangrijk dat al onze medewerkers en partners zich bewust zijn van ons streven naar inclusie en diversiteit. Duidelijke en toegankelijke communicatie op alle niveaus van de organisatie maakt het niet alleen mogelijk om alle teams bewust te maken, maar ook om hun betrokkenheid bij dit belangrijke en constructieve proces te bevorderen.

In dit kader spelen de dienstoversten opnieuw een sleutelrol. Als bevoorrechte tussenpersonen zorgen ze voor een duidelijke en regelmatige overdracht van informatie, zodat iedereen de doelstellingen en acties goed begrijpt. Dankzij hun betrokkenheid komen de strategische doelstellingen dagelijks tot leven, wat een cultuur van transparantie en samenwerking bevordert waarin iedereen weet hoe hij of zij kan bijdragen aan het welslagen van het plan. Een vlotte en goede communicatie in de hele organisatie is essentieel om ervoor te zorgen dat de doelstellingen goed worden begrepen en dat iedereen zich achter deze aanpak schaart.

Opvolging, evaluatie en aanpassing

De samenleving evolueert voortdurend. Het is dan ook belangrijk dat we ons diversiteits- en inclusieplan aanpassen om gelijke tred te houden met deze veranderingen. Daarom willen we om de twee jaar een evaluatie van dit plan uitvoeren om, indien nodig, onze prioriteiten te herzien en onze acties aan te passen aan de evoluties en nieuwe uitdagingen die we hebben geïdentificeerd. Deze aanpak, die nauw verband houdt met de actualiteit en maatschappelijke ontwikkelingen, onderstreept het belang van een regelmatige opvolging van de vooruitgang die we boeken, alsook van de aandachtspunten en de domeinen waar we nog moeten aan werken.

*Diversity is the mix.
Inclusion is making the mix work.
(Andres Tapia)*

Diversity & inclusion are about giving value to every human being, no matter our differences.

Strength lies in differences, not in similarities.



DIVERSITEITS- EN INCLUSIEPLAN

Editie 02/2026



Politie

Brussel HOOFDSTAD Elsene

