



*Beleidsnota* **2019 - 2024**

**DIVERSITEIT**

Politie Antwerpen  
Altijd van dienst



# 1. Inleiding

De voorbije drie jaar is vooral ingezet op het uitwerken van een diversiteitsbeleid voor Politiezone Antwerpen (hierna PZA) met naast een extern luik, een sterke interne focus. Deze twee aspecten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Hierdoor is de diversiteitswerking en aandacht voor diversiteit transversaal verankerd in de verschillende domeinen van PZA. Dit zorgt voor de nodige ruimte om de komende jaren enerzijds in te zetten op een aantal specifieke thema's en anderzijds om de werking opnieuw meer extern te richten naar de aanwezige diversiteit in de stad.

Met deze ontwikkelingen en de komst van een nieuw bestuursakkoord waar ook voor de politie enkele nieuwe engagementen rond diversiteit worden aangegaan (zie 4.2), is een actualisering van de beleidsnota diversiteit dan ook aan de orde.



## 2. Uitgangspunten

De noodzaak en het belang van een diversiteitsbeleid voor een politieorganisatie blijven onveranderd en situeren zich op het professionele, maatschappelijke en wettelijke niveau.

### Professioneel niveau:

- optimalisatie van de dienstverlening door de nodige kennis over en voeling met diversiteit te vergaren en het ten volle benutten van diverse talenten en competenties in de organisatie
- realisatie van een professioneel, positief en veilig werkklimaat voor medewerkers
- bijdrage aan het bestrijden van personeelstekorten door de pensioenuitstroom en arbeidsmarktkrapte (*war for talent*)
- imago van de organisatie als diverse organisatie en aantrekkelijke werkgever

### Maatschappelijk niveau:

- de voorbeeldrol en verantwoordelijkheid van politie om herkenbaar te zijn in en voor een diverse samenleving
- een correcte dienstverlening die afgestemd is op de diversiteit van de burger

### Wettelijk niveau:

- de politie als belangrijke schakel in de handhaving van de antidiscriminatie- en antiracismewetgeving en de strijd tegen discriminatie
- de politie als organisatie die handelt in overeenstemming met de antidiscriminatie- en antiracismewetgeving

De beleidsnota diversiteit 2019-2024 vormt de basis en het kader voor de diversiteitswerking van PZA. Er wordt achtereenvolgens stilgestaan bij de algemene uitgangspunten van het diversiteitsbeleid van PZA, de huidige diversiteitswerking van het korps en de prioritaire thema's voor de komende jaren.

- Het overkoepelende uitgangspunt van het diversiteitsbeleid en de -werking is dat diversiteit als rode draad doorheen het korps loopt. Concreet wordt er verwacht dat iedere medewerker, dienst, afdeling of directie elk op het eigen niveau aandacht heeft voor diversiteit in de dagelijkse werking.
- Het slagen van een diversiteitsbeleid hangt af van het draagvlak ervoor. Door op verschillende niveaus, zowel intern als extern, aandacht te hebben voor participatie en te luisteren naar de stem van betrokken partijen, vergroot dit draagvlak.
- Er wordt vertrokken van een inclusief beleid dat zich richt op alle vormen van diversiteit, nl. op alle beschermde criteria die in de antidiscriminatiewetgeving worden beschermd. Zo wordt er ingezet op gelijke kansen voor iedereen en wordt gestreefd naar een beleid dat voor zoveel mogelijk mensen een meerwaarde biedt. Waar nodig, wordt complementair gewerkt door doelgroepenspecifieke acties te ondernemen.
- Vanuit partnerschap wordt de diversiteitswerking intern verankerd, wordt er tot sterke interne en externe projecten en samenwerkingen gekomen en kan de verantwoordelijkheid liggen daar waar ze dient opgenomen te worden. Aandacht voor diversiteit is immers een gedeeld verhaal.

# 3. Diversiteitsvisie PZA

De diversiteitsvisie van PZA is gebaseerd op **3 dimensies** die samen zorgen voor een alomvattende definitie van diversiteit voor PZA:

## DIVERSITEIT IN ALLE DOMEINEN VAN DE ORGANISATIE

Aandacht voor diversiteit wordt als rode draad geïntegreerd in de organisatie, dit op alle niveaus en in alle opdrachten.

## DIVERSITEIT IN ALLE VORMEN

Door een inclusief diversiteitsbeleid te voeren zet PZA zich in voor gelijke kansen voor iedereen en wordt een beleid gerealiseerd dat een meerwaarde vormt voor iedereen. Indien nodig, worden er doelgroepspecifieke initiatieven ontwikkeld.

## DIVERSITEIT INTERN EN EXTERN

De interne en externe focus op diversiteit staan met elkaar in verbinding, met als uiteindelijke doel een kwaliteitsvolle dienstverlening voor zowel medewerkers als burgers.



## 4. Situering diversiteitswerking PZA

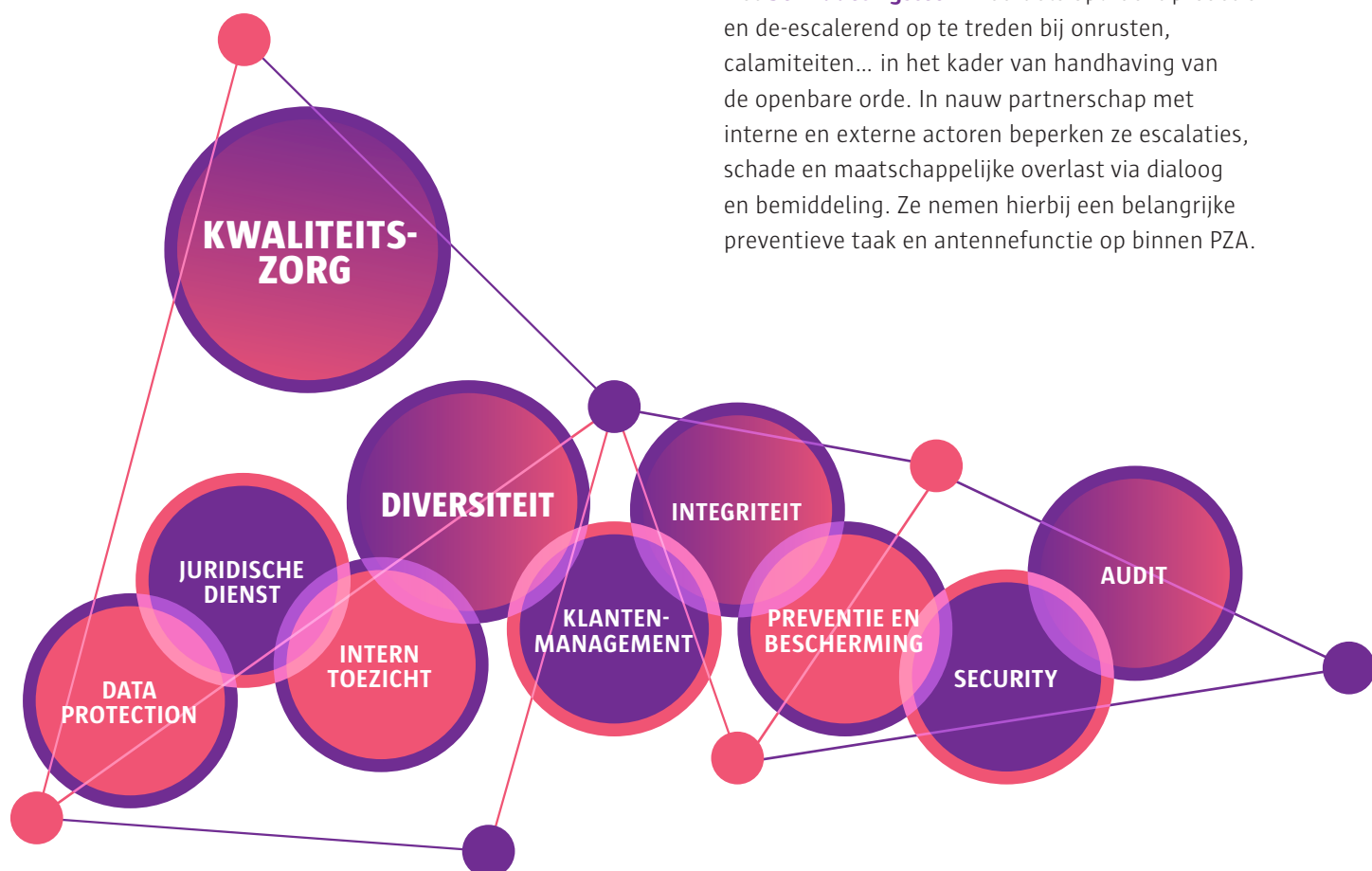
De dienst diversiteit van PZA heeft als opdracht het ontwikkelen en implementeren van een geïntegreerd diversiteitsbeleid binnen Politie Antwerpen gericht op het verzekeren van een kwaliteitsvolle interne en externe dienstverlening op het gebied van diversiteit.

De dienst diversiteit bestaat uit operationele en beleidsmedewerkers, en telt in totaal 6 medewerkers. De dienst valt onder de afdeling kwaliteitszorg. Binnen de afdeling kwaliteitszorg, waarvan de dienst diversiteit onderdeel is, is de focus sinds kort verschoven naar een meer preventief en proactief kwaliteitsbeleid waarbij binnen de afdeling op een transversale manier gewerkt wordt. Dit sluit volledig aan bij de uitgangspunten van het diversiteitsbeleid.

Naast de 6 voltijdse medewerkers van de dienst Diversiteit beschikt PZA over een netwerk diversiteit met ongeveer 45 leden en het bemiddelingsteam met ongeveer 30 leden, die beiden beleidsmatig en operationeel worden aangestuurd door de dienst diversiteit.

Het **netwerk diversiteit** heeft als opdracht intern en extern een 'gezicht' aan diversiteit te geven en een aanspreekpunt te zijn voor zowel medewerkers als externe partners. Het netwerk doet dit door interne en externe campagnes te voeren, knelpunten op de werkvloer te detecteren, te analyseren en mogelijke oplossingen aan te reiken. Ze zijn een klankbord voor de dienst diversiteit als het gaat om advies en expertise.

Het **bemiddelingsteam** heeft als opdracht proactief en de-escalerend op te treden bij onrusten, calamiteiten... in het kader van handhaving van de openbare orde. In nauw partnerschap met interne en externe actoren beperken ze escalaties, schade en maatschappelijke overlast via dialoog en bemiddeling. Ze nemen hierbij een belangrijke preventieve taak en antennefunctie op binnen PZA.



# 5. Regelgevend en beleidskader

## 5.1. Regelgeving

De verschillende antidiscriminatiewetten<sup>1</sup>, alsook de wet op het politieambt en de deontologische code van de politiediensten bepalen het regelgevend kader waarin de politie haar dagelijkse opdrachten uitoefent. Deze documenten voorzien in een aantal richtlijnen rond het non-discriminatieprincipe en een kwaliteitsvolle dienstverlening met aandacht voor diversiteit.

## 5.2. Bestuursakkoord 2019-2024

‘De Grote Verbinding’, het bestuursakkoord 2019 – 2024 van de stad Antwerpen, verwijst in een aantal punten uitdrukkelijk naar diversiteit en politie.

- 97** De politie wordt door betere en gerichte, eigen rekrutering steeds meer een afspiegeling van de Antwerpse stadsgemeenschap en bouwt zo meer vertrouwen op in alle lagen van de bevolking en de verschillende Antwerpse gemeenschappen. In haar rekruteringsbeleid kiest de politie voor het ontplooiën van talent, ongeacht afkomst, geslacht, geardeerdheid of persoonlijke levensbeschouwingen.
- 100** De politie werkt beleidsmatig aan een vlotte melding en een goede behandeling van interne en externe klachten over integriteit, racisme, discriminatie en antisemitisme.
- 103** De politie lanceert een actieplan rond professioneel profileren.

Daarnaast wordt overkoepelend verwezen naar de diversiteit in onze stad als een troef en een uitdaging waarbij we kiezen voor een open en solidaire stadsgemeenschap, naar de te voeren strijd tegen racisme en discriminatie in de stad en op de werkvloer en naar het verderzetten van een divers personeelsbeleid waarbij alle medewerkers zich kunnen ontplooiën.



<sup>1</sup> • Wet tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden – 30 juli 1981  
 • Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie – 10 mei 2007  
 • Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen – 10 mei 2007  
 • Wet ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie teneinde de daad van discriminatie te bestraffen – 22 mei 2014

### 5.3. Missie-visie-waarden van Politiezone Antwerpen

---

De vernieuwde missie-visie-waarden van PZA geven mee richting aan het te voeren diversiteitsbeleid. Ze worden mee opgenomen in het evaluatietraject van alle medewerkers van PZA en worden er in hun dagelijkse werking op beoordeeld.

Alle waarden hebben een verband met diversiteit. De waarde open benoemt echter uitdrukkelijk hoe PZA zich in zijn dagelijks werk positioneert ten opzichte van de diversiteit in de stad en de organisatie.

#### Moedig

- Optreden vereist moed en durf. Van politiemensen verwachten we dat ze lef tonen, actiegericht en weerbaar zijn. Waar anderen een stap terugzetten, stappen wij naar voren en treden we op. Medewerkers van Politie Antwerpen zijn gefocust, kunnen fysiek en mentaal incasseren en oefenen hun job assertief uit, vanuit hun missie om de veiligheid en vrijheid van iedere burger te beschermen.

Wij zijn en blijven integer en professioneel, ook in moeilijke situaties.

#### Positief

- Wij zijn enthousiast, optimistisch en constructief in ons denken en handelen. Politie Antwerpen is een koploper in het politielandschap, heeft een voorbeeldfunctie en is inspirerend. Deze positieve energie uit zich ook in de manier waarop we onze dagelijkse taken aanvatten.

#### Open

- In een diverse stadsgemeenschap staat een open geest garant voor een respectvol en verdraagzaam korps. Politie Antwerpen verwelkomt diversiteit. Daarnaast staan we als organisatie open voor andere visies en ideeën en moedigen we creativiteit aan. Deze oprech-

te en eerlijke houding beschermt vrijheid als hoogste goed en heeft oog voor verandering.

#### Verbonden

- Kwalitatief politiewerk vereist empathie en aandacht voor de omgeving. Medewerkers van Politie Antwerpen weten wat er leeft in hun stad. Teamspirit en loyaal gedrag kenmerken de verbondenheid met het korps. Solidariteit en samenwerken maken onlosmakelijk deel uit van de professionele houding van iedere medewerker.

#### Flexibel

- Politie Antwerpen is een veerkrachtige, veranderingsgerichte en flexibele organisatie die continu inspeelt op en zich aanpast aan de maatschappelijke realiteit. Medewerkers vertalen dit dynamisme in de ontwikkeling van hun loopbaan gebaseerd op inzet, zelfstandigheid en wendbaarheid.

#### Verantwoordelijk

- Politie Antwerpen werkt op basis van vertrouwen. Dit uitgangspunt vereist dat medewerkers autonomie ervaren, leidinggevend sturen op resultaat en dat iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt.

### 5.4. Diversiteitscharter van PZA

---

Het diversiteitscharter dat tijdens de vorige bestuursperiode is opgesteld, blijft het algemeen kader dat iedere medewerker van PZA dient goed te keuren en te ondertekenen bij de indiensttreding. Het algemene uitgangspunt is *Politiezone Antwerpen staat voor gelijke kansen en respect voor diversiteit*. De kernprincipes zijn diversiteit als rode draad, respect voor het non-discriminatieprincipe op de werkvloer en op het terrein, streven naar een herkenbaar korps, diversiteit op de werkvloer als meerwaarde en het aangaan van partnerschappen.

## 6. Prioriteiten

Zoals hierboven aangegeven, hanteert PZA een inclusief diversiteitsbeleid. Naast de reguliere werking worden er echter ook thematische prioriteiten gesteld.

wordt er vermeden dat politiemedewerkers in de valkuil van etnisch profileren<sup>2</sup> trappen of dat gecontroleerde personen de perceptie krijgen van een onrechtvaardige of discriminerende controle.



### 6.1. Jongeren

Jongeren zijn een belangrijke doelgroep voor PZA, dit zowel op niveau van de dagelijkse contacten, als op niveau van hun rol als toekomstige volwassen burger in de samenleving maar ook specifiek als mogelijke (toekomstige) werknemer van PZA die voeling heeft met de stad.

We bekijken jongeren als een zeer diverse groep. We hebben oog voor de verschillen in etniciteit, geartheid, geslacht, handicap, religie, sociale afkomst...

Het betrekken en activeren van jongeren en jeugdwerkingen, hen informeren over politie, over rechten en plichten en laten participeren in projecten, zorgt ervoor dat de leefwereld van politie en van jongeren(werkingen) dichter bij elkaar komen. Dit draagt bij tot een wederzijds vertrouwen, geloofwaardigheid en een positieve relatie.

### 6.2. Professioneel profileren

PZA zet de komende jaren in op het thema *professioneel profileren*. Door de focus te leggen op een kwaliteitsvolle, correcte manier van controleren,

Het inzetten op bewustwording van de impact van controles op personen en groepen, het scherp stellen van de richtlijnen in een handelingskader, en het benchmarken van initiatieven van politiezones, middenveldorganisaties en academici in binnen- en buitenland dragen bij aan het professioneel profileren door onze medewerkers.

### 6.3. Alternatieve maatregelen

Klachten en meldingen met betrekking tot discriminatie en racisme blijven een belangrijke graadmeter voor het diversiteitsbeleid. De dienst diversiteit neemt hier, binnen de wettelijk bepaalde voorwaarden, een adviserende en monitorende rol op. De vastgestelde tendensen geven input voor een transversale aanpak ruimer binnen Politie Antwerpen.

Naast de bestaande klachtenbehandelingsprocedures wordt bekeken welke alternatieve of bijkomende maatregelen getroffen kunnen worden om tot een gedrags- of mentaliteitswijziging te komen. Het invoeren van een bemiddelingsprocedure zal hierbij een belangrijke stap zijn om tot wederzijds inzicht te komen.

<sup>2</sup> Onder 'etnisch profileren' wordt verstaan "het gebruik door de politie, zonder objectieve en redelijke rechtvaardiging, van criteria zoals ras, kleur, taal, religie, nationaliteit of nationale of etnische afkomst bij controle-, surveillance- of onderzoeksactiviteiten." ECRI, 2007, ECRI policy recommendation n°11: combating racism and racial discrimination in policing.





#### 6.4. Taalgebruik en bejegening

De perceptie van de externe dienstverlening van politie door burgers maar ook de interne samenwerking tussen collega's worden in belangrijke mate beïnvloed door de manier waarop er gecommuniceerd wordt. Dit is zeker het geval wanneer we het over het thema diversiteit hebben.

Door verder te werken aan bewustwording van het belang van correct taalgebruik wordt er niet alleen bijgedragen aan kwaliteitsvolle dienstverlening, maar ook aan goede verstandhoudingen op de werkvloer. Het proactief werken rond grensoverschrijdend gedrag is voor de afdeling kwaliteitszorg een gedeelde doelstelling.

#### 6.5. Partnerschappen

Interne en externe partnerschappen zijn cruciaal voor het slagen van een operationele en beleidsmatige diversiteitswerking. Hierbij wordt gezocht naar de juiste (al dan niet lokale) bondgenoten om een project meer draagvlak en inhoud te geven en wordt ernaar gestreefd om deze partners te versterken in het opnemen van hun eigen rol zodat er tot een efficiënte samenwerking en wisselwerking gekomen wordt.

Dit vraagt intern om de uitwerking van procedures/ protocollen, het snel uitwisselen van actuele informatie, het beschikbaar stellen van expertise en het verruimen van het netwerk.

#### 6.6. Rol van het middenkader

De voorbije jaren is vooral ingezet op de sensibilisering van het hoger kader rond aandacht voor diversiteit op de werkvloer. De volgende uitdaging is het bereiken van het middenkader. Hier wordt constant gezocht naar nieuwe manieren om de juiste operationele balans tussen praktijk en beleid te vinden. Het niveau van het middenkader is een grote en moeilijk bereikbare groep. Door in te zetten op het operationele nut van diversiteit zodat dit tastbaar wordt binnen de teams, verhogen we de betrokkenheid.

Aangezien het versterken van leiderschap op verschillende niveaus en overkoepelend wordt opgenomen in de organisatie, zal de dienst diversiteit erover waken dat aandacht voor diversiteit mee geïntegreerd wordt in deze initiatieven. Waar nodig, kan de dienst bijkomende specifieke maatregelen treffen.

#### Samengevat:

- De relatie van PZA met jongeren wordt uitgebouwd.
- Een handelingskader rond professioneel profileren wordt uitgewerkt.
- Alternatieve maatregelen voor medewerkers worden uitgewerkt.
- De afdeling kwaliteitszorg werkt proactief en transversaal rond taalgebruik van medewerkers.
- De rolverdeling van de interne of externe partnerschappen wordt scherp gesteld.
- Middenkaders worden bereikt door het operationele nut van diversiteit te benadrukken.

# 7. Vaste waarden



Naast bovenstaande thematische prioriteiten wordt de reguliere diversiteitswerking verdergezet. De kerntaken van de diversiteitswerking bestaan uit:

## Sensibiliseren en informeren

- het aanbieden en voortdurend bijsturen van relevante opleidingen en trainingen rond diversiteit
- het uitwerken van initiatieven rond communicatie, gaande van thematische campagnes tot het updaten van interne communicatiekanalen die ondersteuning bieden in het dagelijks werken rond diversiteit
- het correct informeren van externe stakeholders op het terrein over PZA en hen wegwijs maken binnen onze werking

## Monitoren

- het jaarlijkse monitoren van het personeelsbestand op niet-privacygevoelige parameters
- het driejaarlijks meten van het personeelsbestand op alle parameters rond de diverse samenstelling
- het analyseren van tendensen uit klachten inzake discriminatie en racisme
- het monitoren van ontvangen advies- en ondersteuningsvragen
- het meten van het aantal en profiel van bereikte deelnemers aan opleidingen
- het oppikken van signalen uit het veld en vertalen naar een betere politiewerking

## Ondersteunen

- het uitwerken van operationele checklists met een link naar diversiteit
- het deelnemen aan interne beleidsmatige of operationele werkgroepen
- het beleidsmatig of operationeel adviseren bij individuele dossiers of cases
- het operationeel aansturen van de interne expertise rond diversiteit
- het ondersteunen van een HR-beleid met aandacht voor diversiteit

## Netwerken

- het onderhouden en uitbouwen van contacten met de aanwezige diversiteit in de stad Antwerpen
- het toegang geven van medewerkers van PZA tot de interne of externe netwerken diversiteit
- het netwerken met beleidspartners actief rond diversiteit
- het verbeteren van de interne informatie-uitwisseling binnen bestaande protocollen met oog op het verbeteren van de dienstverlening

Deze reguliere opdrachten bepalen mee op welke toekomstige prioriteiten er ingezet moet worden.

## 8. Kritieke succesfactoren

### Gedeelde verantwoordelijkheid

Een diversiteitsbeleid staat of valt met het gezamenlijk opnemen van gedeelde interne en externe verantwoordelijkheden en de partnerschappen die hieraan gekoppeld zijn.

### Steun door korpsleiding en stadsbestuur

Een diversiteitsbeleid moet actief uitgedragen en ondersteund worden door het lokale bestuur, de korpsleiding en het directiecomité. Dit zorgt voor een draagvlak en erkenning binnen de hele organisatie maar ook daarbuiten. Het gaat hierbij zowel over inhoudelijke als praktische ondersteuning, nl. het voorzien van de nodige engagementen, middelen en personeel.

Ons korps in transitie naar het Brabo-werken brengt nieuwe uitdagingen. Verandering kan weerstand oproepen. Het vraagt aan elke medewerker een inspanning om hier positief mee om te gaan en elke opportuniteit aan te grijpen om klaar voor de toekomst uit deze reorganisatie te komen.

### Actualiteit

Een thema zoals diversiteit en politie vraagt om kort op de bal te spelen. Vaak zal wat er leeft op het terrein en in de organisatie ook een weerslag hebben op de diversiteitswerking en dus de inzet op bepaalde prioriteiten mee sturen. Dit inspelen op interne of externe noden vereist de nodige flexibiliteit. Door onze tandem van operationele- en beleidsmedewerkers zijn we goed gewapend tegen veranderingen in de actualiteit.

### Opvolging en bijsturing

Een belangrijk aspect van de diversiteitswerking bestaat uit monitoring. Door voortdurende opvolging, rapportering en evaluatie kan een diversiteitsbeleid tijdig bijgestuurd worden.

