



Politie



Diversiteit en inclusie

BELEIDSNOTA 2025-2030



INHOUD



INLEIDING

De voorbije jaren hebben we ingezet op het verankeren van een intern en extern diversiteitsbeleid voor Politiezone Antwerpen (hierna PZA). Hierdoor is aandacht voor diversiteit ingebed in de organisatie.

In de komende bestuursperiode zetten we een stap verder op basis van onze ervaringen van de afgelopen 10 jaar en in lijn met de huidige tijdsgeschiedenis. We gaan van een diversiteitsbeleid naar een diversiteits- en inclusiebeleid, met een focus op de interne en externe *community*. Hiermee zetten we een nieuwe norm voor het politielandschap.

De **dienst diversiteit & inclusie** (hierna D&I) werkt als *firestarter* voor inclusie binnen PZA. We ondersteunen, we inspireren en ontsteken de vonk om samen tot een inclusieve organisatie te komen. We richten ons op iedereen en rekenen hierbij op elke medewerker.

D&I VOOR PZA

DIVERSITEIT VOOR PZA

We bekijken diversiteit in alle vormen, zowel de zichtbare als niet zichtbare verschillen. We werken zo inclusief mogelijk en waar nodig doelgroepspecifiek.



INCLUSIE VOOR PZA

Voor onze medewerkers

- Iedereen kan zichzelf zijn, binnen de grenzen van de organisatie.
- We werken samen vanuit een open en respectvolle cultuur.
- Verschillende perspectieven en talenten worden optimaal benut en gewaardeerd.
- Medewerkers ervaren psychologische veiligheid en zijn actief betrokken bij de organisatie.

Voor de samenleving

- Als politieorganisatie staan we in verbinding met de samenleving.
- We dragen bij aan gelijke kansen en rechten.
- We zorgen ervoor dat iedereen op een laagdrempelige manier toegang heeft tot de politie.

De **noodzaak en het belang** van een diversiteits- en inclusiebeleid voor een politieorganisatie situeren zich in verschillende rollen:

- Als (potentiële) werkgever
- Als overheidsdienst die er is voor elke burger
- Als handhaver die waakt over vrijheid en veiligheid

En vanuit verschillende perspectieven op diversiteit:

- Legitimiteit
- Creativiteit
- Gelijkwaardigheid
- Verbinding

Dit laatste perspectief van verbinding, toegepast op een politiecontext, plaatst gemeenschapsgerichte politiezorg opnieuw op de voorgrond. *Community policing* waarbij gestreefd wordt naar een duurzame verbinding tussen de politie en de samenleving leidt tot meer draagvlak, meer participatie en meer vertrouwen van burgers in de politie.

BELEIDS- EN WETTELIJK KADER

1. Wet- en regelgevend kader
2. Diversiteits- en inclusiebeleid van de federale politie
3. Bestuursakkoord stad Antwerpen 2025-2030
4. Missie-visie-waarden van PZA en van de afdeling kwaliteitszorg
5. Charter diversiteit & inclusie van PZA

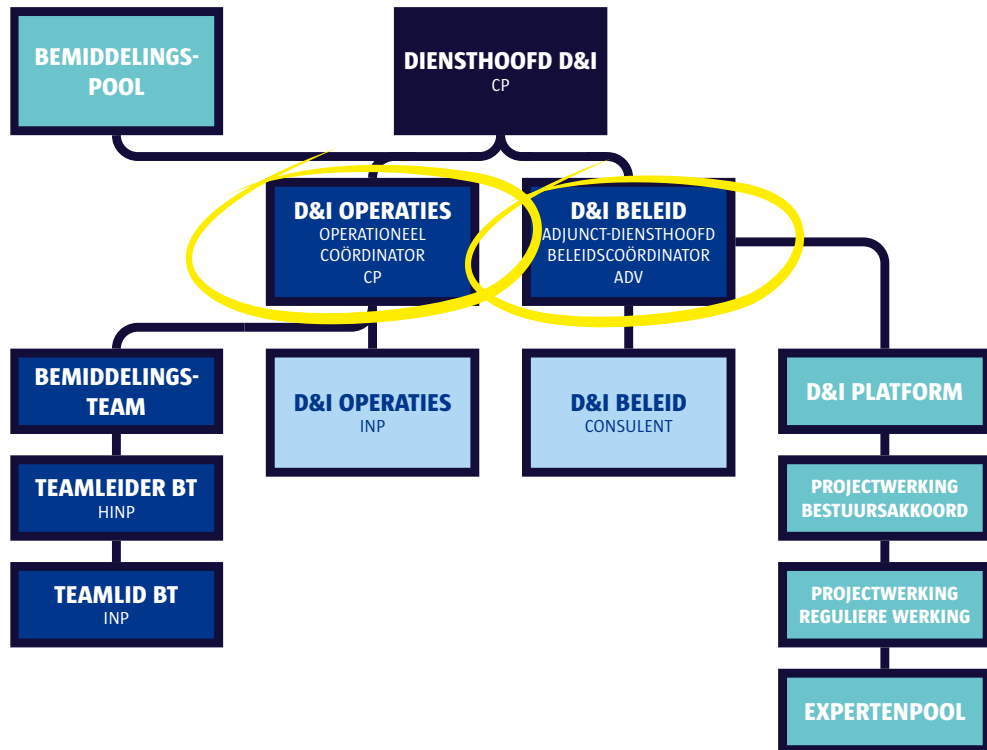


SITUERING DIENST D&I BINNEN PZA

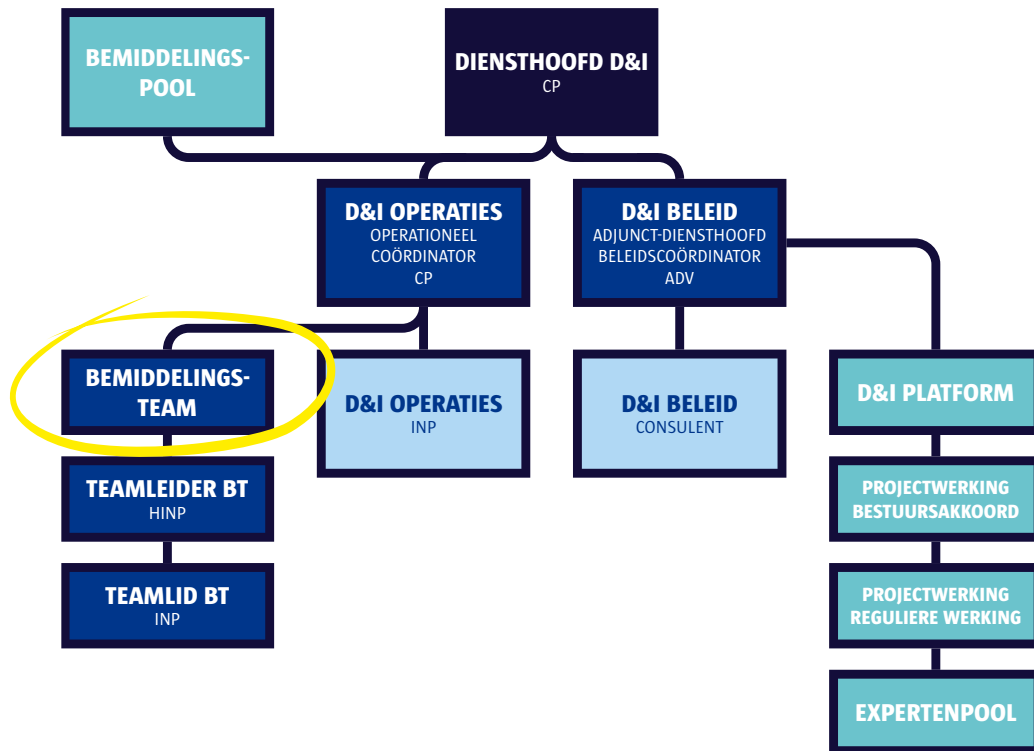
De dienst D&I van PZA heeft als opdracht het ontwikkelen en implementeren van een D&I-beleid binnen Politiezone Antwerpen dat gericht is op het verzekeren van een kwaliteitsvolle interne en externe dienstverlening.

De dienst D&I bestaat uit een **team operaties** en een **team beleid**, en valt onder de afdeling kwaliteitszorg.

Naast de 8 voltijdse medewerkers van de dienst D&I, stuurt de dienst verschillende netwerken van PZA-medewerkers aan die zich engageren om een rol op te nemen rond D&I.

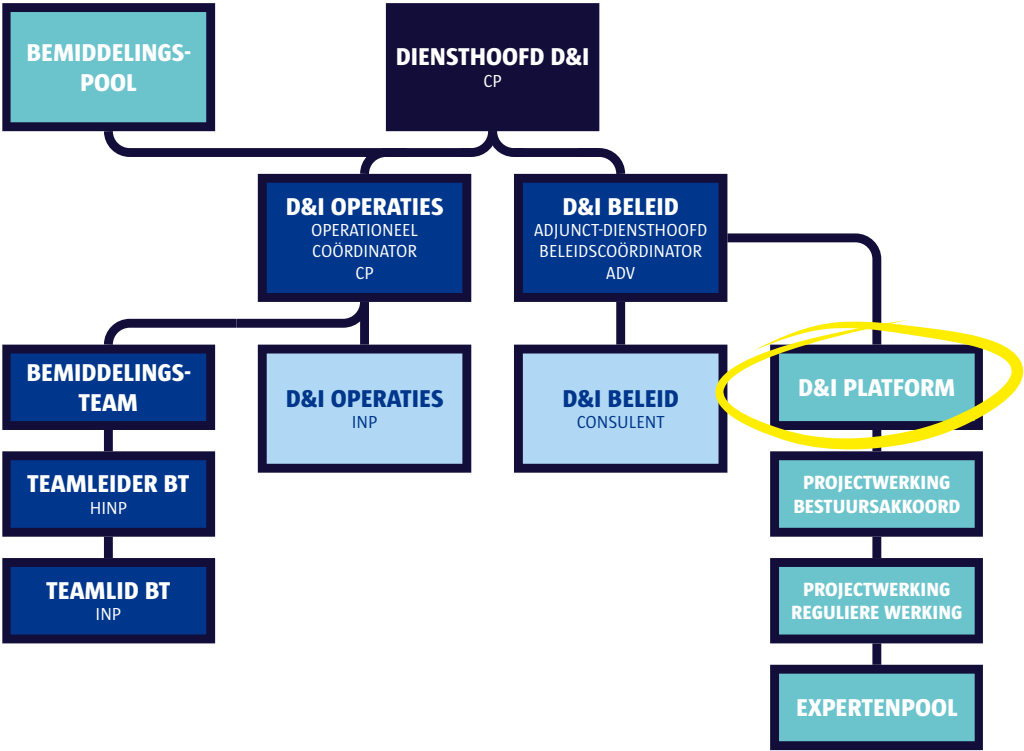


Het **bemiddelingsteam** (BT) werkt volgens de basisprincipes van zichtbaarheid, toegankelijkheid en laagdrempeligheid. Het heeft als doel te erkennen, te de-escaleren en te informeren bij ordediensten of manifestaties. Buiten deze opdracht binnen openbare orde kan het BT laagdrempelig en ondersteunend tussenkomen bij andere fenomenen. Via dialoog en bemiddeling beperken ze escalaties, maatschappelijke overlast en bouwen ze bruggen tussen gemeenschappen. Ze doen dit door bijvoorbeeld huisbezoeken uit te voeren of preventief te monitoren als antennefunctie. Een hecht



partnernetwerk dat gebaseerd is op wederzijds vertrouwen is de spil van de goede BT-werking.

We evolueren van aparte netwerken naar een **D&I-platform** waarbij medewerkers elk volgens hun achtergrond, interesse en expertise kunnen aansluiten. Dit platform brengt D&I dichterbij de werkvloer en de medewerkers, en maakt het thema concreet. Het platform fungeert als koepel voor alle D&I-netwerken binnen PZA.



PIJLERS EN THEMA'S

Binnen de visie van de afdeling kwaliteitszorg zijn **4 pijlers** uitgezet. We geven deze hierna weer in *cursief*, met telkens de vertaling voor de dienst D&I.

COMMUNITY



VEERKRACHT



NIEUWE TECHNOLOGIEËN EN AI



KENNIS EN EXPERTISE



COMMUNITY

We gaan op een inclusieve manier de verbinding aan met de diverse steeds veranderende samenleving.

We versterken de focus op de mens in de samenleving, *community policing* staat centraal. We stimuleren alle PZA-entiteiten om hiermee actief aan de slag te gaan in hun eigen werking en de balans te vinden tussen een mensen taakgerichte aanpak.

We bieden collega's een open omgeving waarin ze zich betrokken voelen en zich ten volle kunnen ontplooiën.

We versterken onze interne community rond D&I. We evolueren van een netwerk diversiteit naar een laagdrempelig D&I-platform.

Bemiddelingsteam

COMMUNITY



VEERKRACHT



NIEUWE TECHNOLOGIEËN EN AI



KENNIS EN EXPERTISE



VEERKRACHT

We bieden veiligheid en zorg voor onze medewerkers door in te zetten op fysieke, mentale en morele veerkracht.

We ondersteunen medewerkers in het omgaan met een snel veranderende samenleving en de uitdagingen die hiermee gepaard gaan. We creëren een werkomgeving waar medewerkers zichzelf kunnen zijn, autonoom kunnen werken en voorzien ondersteuning waar nodig.

Bemiddelingsteam

VEERKRACHT



COMMUNITY



NIEUWE TECHNOLOGIEËN EN AI



KENNIS EN EXPERTISE



NIEUWE TECHNOLOGIEËN EN AI

We leveren een ethisch en legaal sluitstuk waarin we op zoek gaan naar de grenzen en de uitdagingen voor PZA zodat we nieuwe technologieën maximaal omarmen.

We gebruiken nieuwe technologieën om de politie laagdrempeliger te maken en om de werking te monitoren. We waken over de risico's die verbonden zijn met het gebruik van artificiële intelligentie en streven naar een balans tussen mens en technologie.

Bemiddelingsteam
NIEUWE TECHNOLOGIEËN EN AI

COMMUNITY



VEERKRACHT



**KENNIS EN
EXPERTISE**



KENNIS EN EXPERTISE

*Als pioniers in onze onafhankelijke
expertenrol zetten en creëren we de
standaard.*

We zetten verder in op opleiding en
bieden informatie over D&I op verschil-
lende manieren aan. We zetten in op
onze eigen ontwikkeling zodat we onze
pioniersrol kunnen blijven garanderen.

Bemiddelingsteam

KENNIS EN
EXPERTISE

COMMUNITY



VEERKRACHT

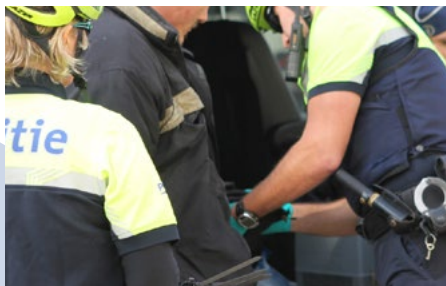


NIEUWE TECHNOLO-
GIEËN EN AI



THEMA'S

Op basis van onze wettelijke opdracht, tendensen en ervaringen kozen we ervoor om tijdens deze beleidsperiode in te zetten op de volgende thema's:



Genderdiversiteit



Discriminatie en haatmisdrijven



Jongeren



Genderdiversiteit

Het bestaan van een breed spectrum aan genderidentiteiten brengt een aantal aandachtspunten mee voor de politiepraktijk, en dit zowel op de werkvloer als in de samenleving. De dienst D&I gaat hiermee lokaal en bovenlokaal aan de slag zodat er gewerkt wordt naar een interne en externe genderinclusieve dienstverlening.



Discriminatie en haatmisdrijven

In het licht van de vernieuwde omzendbrief COL13/2013 rond het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven neemt de dienst D&I zijn opdracht rond monitoring, sensibilisering en informeren op.



Jongeren

Jongeren blijven een speerpunt voor de werking van de dienst D&I. In partnerschap met jeugdwerkingen, overheidsdiensten en middenveldactoren zetten we in op het versterken van vertrouwen, op preventie en op een ketenaanpak. Daarnaast willen we dat jongeren PZA overwegen als aantrekkelijke werkgever.

We behouden de nodige flexibiliteit bij onze thematische aanpak, zodat we steeds snel kunnen inspelen op nieuwe tendensen en noden wanneer deze zich voordoen.

REGULIERE WERKING

Naast bovenstaande thematische aanpak wordt de **reguliere D&I-werking** verder gezet. De kerntaken bestaan uit:

- Beleids- en operationele advisering
- Monitoring van tendensen rond diversiteit
- Netwerking binnen het politielandschap, gemeenschappen, stedelijke en middenveldpartners
- Brugfunctie tussen politie en gemeenschappen in de stad
- Aansturing van het bemiddelings-team
- Ontwikkelen en aanbieden van training afgestemd op doelgroep
- Interne en externe projectwerking
- Interne operationele ondersteuning
- Wettelijke opdracht bij discriminatie en haatmisdrijven (COL13/2013)



KRITIEKE SUCCESFACTOREN



Steun door korpsleiding en stadsbestuur

Een D&I-beleid kan enkel slagen als het lokale bestuur, de korpsleiding en het directiecomité dit ook actief mee uitdragen. Dit zorgt voor draagvlak en erkenning binnen de hele organisatie maar ook daarbuiten. Dit gaat zowel over inhoudelijke als praktische ondersteuning wat betreft het voorzien van de nodige engagementen, middelen en personeel, en dit voor zowel de eigen dienst als in heel PZA.



Draagvlak bij de gemeenschappen

Onze vertrouwensband met de verschillende gemeenschappen van onze stad is cruciaal in het slagen van de D&I-beleidsvisie. Vanuit verschillende perspectieven kan de vertrouwensrelatie onder druk komen te staan. Door een sterk (partner) netwerk creëren we maximale slaagkansen met een zo ruim mogelijk bereik. Anderzijds dienen gemeenschappen ook open te staan voor de brug die PZA samen met hen wil bouwen.



Wendbaarheid

Een thema zoals D&I 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 D&I-werking, en dus de inzet op bepaalde prioriteiten mee sturen. Dit inspelen op interne of externe noden vereist de nodige flexibiliteit.



Balans tussen mens en technologie

De snelle technologische ontwikkelingen binnen het politielandschap vragen ook aandacht voor het menselijke aspect. De uitdaging zal zijn om ervoor te zorgen dat niemand uit de boot valt of benadeeld wordt door nieuwe technologieën en dat de dienstverlening voor iedereen toegankelijk blijft.

TOEKOMST

We streven naar een versterkte samenwerking rond diversiteit en inclusie, zowel binnen het politielandschap als daarbuiten in de samenleving. Door de krachten te bundelen, goede praktijken te delen en in te zetten op oprechte partnerschappen komen we tot een gedragen beleid met een zo breed mogelijke impact. Zo maken we politie voor iedereen op een positieve manier toegankelijk, op maat van een superdiverse samenleving.

