

## Onze waarden

- De interne sensibiliseringscampagne RESPECT is voortgezet met twee nieuwe thema's: wederzijds respect ongeacht de graad of het niveau en respect voor iedereen ongeacht het geslacht.
- Kazerne Dossin en de Geïntegreerde Politie hebben hun samenwerking opnieuw kracht bijgezet met de ondertekening van een hernieuwde samenwerkingsovereenkomst.
- De Federale Politie heeft haar visuele identiteit verder versterkt. Een belangrijk werk was het eenvormig maken van de emblemen. Deze emblemen staan voor beroepstrots, een gedeelde verantwoordelijkheid, een zichtbaar 'behoren tot', een grafisch weergegeven wij-gevoel.

### Een 'waardevol' Mission Statement

De waarden die de Federale Politie in haar [Mission Statement](#) benadrukt, zijn:

- integriteit
- respect
- open geest
- flexibiliteit
- dienstverlenende ingesteldheid
- fierheid.

De Federale Politie neemt initiatieven om te sensibiliseren rond deze waarden (bv. opleiding 'Mensenrechten en Kazerne Dossin', het waardenkompas) en om de diverse toepassingsgebieden onder de aandacht te brengen (bv. campagne 'Respect'). Voorts wil de Federale Politie blijvend bouwen aan een werkomgeving waar ruimte is voor solidariteit en diversiteit en waar de medewerkers zich gerespecteerd voelen en erkenning krijgen voor hun professioneel engagement.

#### Nieuwe leiderschapstool: het waardenkompas

De waarden van de Federale Politie werden vertaald in een kompas dat bestaat uit tien attitudes, waaraan specifieke gedragsindicatoren worden gekoppeld. Dit kompas is ontworpen om gesprekken over gedrag, attitudes en waarden richting te geven.

Het doel van dit initiatief is het verhogen van de steun voor én door leidinggevenden en het promoten van een feedbackcultuur. Het kompas kan tijdens gesprekken tussen leidinggevende en medewerker helpen om de waarden en hun toepassingsgebieden concreet te bespreken en onderling afspraken te maken.

Het waardenkompas is een realisatie van de Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie (DGR) ter ondersteuning van leidinggevenden op alle niveaus. Het is in november 2020 gelanceerd en ter beschikking gesteld van alle leidinggevenden bij de Geïntegreerde Politie.



## RESPECT, voor iedereen

De campagne RESPECT is de vrucht van een sterk partnerschap tussen de dienst Diversiteit, de dienst Integriteit van het Commissariaat-generaal (CG/Integriteit) en de Directie van de communicatie (CGC) van de Federale Politie. Ze richt zich op zeven thema's: respect voor de seksuele geaardheid, gender, handicap, leeftijdsverschillen, verschillen in graad of niveau, multiculturaliteit en de verschillende statuten.

Het doel van deze sensibiliseringscampagne die in mei 2019 van start is gegaan: medewerkers doen nadenken over de waarden van onze organisatie en de rechten en plichten in herinnering brengen die er de basis van vormen. Telkens als er een thema aan bod komt, gaat dit gepaard met een affichecampagne, een publicatie met getuigenissen en goede praktijkvoorbeelden en indien voorhanden een opleidingsaanbod.

Het afgelopen jaar is de interne communicatiecampagne RESPECT bij de Federale Politie voortgezet met focus op twee thema's: enerzijds wederzijds respect ongeacht de graad of het niveau en anderzijds respect voor iedereen ongeacht het geslacht.

Thematische werelddagen vormen een hefboom om thema's uit de campagne RESPECT opnieuw onder de aandacht te brengen op de werkvloer. Dit was in 2020 onder meer het geval voor het thema 'inclusie van gehandicapten' in de marge van de internationale dag voor personen met een handicap. Door te laten zien hoe hun inclusie onze organisatie versterkt, wordt het belang van de integratie van personen met een handicap benadrukt. Toch is er nog werk aan de winkel. Een koninklijk besluit bepaalt dat personen met een handicap 3% van het personeel van elke federale organisatie moeten uitmaken. Bij de Federale Politie geldt dat alleen voor het burgerpersoneel (CALog). Met 0,16% in 2019 en 2020 is dat doel nog niet bereikt.

Om een meer globaal en up-to-date zicht te krijgen op de tewerkstellingsgraad van medewerkers met een handicap bij de Federale Politie, heeft de dienst Diversiteit van de Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie (DGR/DRP/Diversity) een online-enquête uitgevoerd. In totaal hebben 3002 mensen gereageerd op de enquête. Een grote meerderheid daarvan bestond uit personeelsleden van het operationeel kader (71%). In totaal gaf 8% van de respondenten, ofwel 254 personen, aan dat ze een handicap hebben. Het gaat hoofdzakelijk om motorische (48%) en auditieve (11%) handicaps. Deze enquête toonde ook aan dat het nodig is om naar hen te luisteren en voor de nodige aanpassingen te zorgen, vooral op ergonomisch en logistiek vlak.



### Platform Stop Ethnic Profiling

'Etnische profilering' is profilering die uitsluitend gebaseerd is op ras, kleur, taal, godsdienst, nationaliteit of nationale/etnische afstamming. Het is een discriminerende activiteit die noch ethisch noch wettelijk aanvaardbaar is. Door hun rol van beschermers van de rechten en vrijheden spelen de politiediensten een belangrijke rol in de bestrijding van dit fenomeen. Dit moet ook tot uiting komen in de manier waarop de politiediensten handelen, in het bijzonder tijdens controles.

In 2020 had de commissaris-generaal van de Federale Politie een ontmoeting met de directeurs van niet-gouvernementele organisaties (ngo's) in het raam van het platform [Stop Ethnic Profiling](#). Achteraf werd – onder het pilootschap van de dienst CG/Integrity – een werkgroep opgericht met de cel Diversiteit van de Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie (DGR), experts BDO (Behaviour Detection Officers) en COPPRA (preventie tegen radicalisering en terreur) van de Directie voor de bestrijding van zware en georganiseerde criminaliteit (DJSOC), Kazerne Dossin en de Vaste Commissie van de Lokale Politie (VCLP). Binnen deze werkgroep werden onder andere uitgenodigd:

- de experts van Amnesty International, MRAX, Ligue des Droits Humains, Liga voor de Mensenrechten enz. voor bijkomende uitleg over hun aanbevelingen aan politiediensten in het raam van discriminerend profileren;
- de vertegenwoordigers en de oorspronkelijke bedenker van het handelingskader 'professioneel controleren' van de Nationale Politie van Nederland;
- de diversiteitscoördinatoren van de politiezones Brussel-Noord, Mechelen-Willebroek, Gent en Antwerpen die aan een vertaling van het handelingskader naar de context van de Belgische politiezones werken.

Op basis van deze ontmoetingen in 2020 worden door de dienst CG/Integrity bijkomende initiatieven gelanceerd in het raam van professioneel controleren.

## Geïntegreerde Politie en Kazerne Dossin hernieuwen samenwerkingsovereenkomst

Op 10 december, de internationale dag van de mensenrechten, hebben Kazerne Dossin en de Geïntegreerde Politie hun samenwerking opnieuw kracht bijgezet met de ondertekening van een [hernieuwde samenwerkingsovereenkomst](#).

In 2014 tekenden Kazerne Dossin en de Geïntegreerde Politie voor het eerst een samenwerkingsovereenkomst. Hierin drukten beide partijen hun wil uit om nauw te gaan samenwerken en een opleiding ('Holocaust, Politie en Mensenrechten') voor politieambtenaren op te starten. Zes jaar later was de tijd voor alle partijen rijp om deze samenwerking te herbekijken en het engagement te hernieuwen.

Sinds de start in 2014 nam de samenwerking tussen de politie en Kazerne Dossin alleen maar toe. Onder de noemer Holocaust, Politie en Mensenrechten worden vier verschillende opleidingen aangeboden:

- Begeleider – Holocaust, Politie en Mensenrechten
- Holocaust, Politie en Mensenrechten (Omgaan met dilemma's)
- Holocaust, Politie en Mensenrechten voor leidinggevenden. Concreet omgaan met integriteit in mijn dienst
- Polarisatie: een bedreiging of een buitenkans voor de politie?

De nieuwe samenwerkingsovereenkomst bouwt verder op de samenwerking die door de jaren heen organisch is gegroeid. Ze omschrijft waarom en hoe de politie en Kazerne Dossin de handen in elkaar willen slaan en voorziet in een jaarlijks structureel overleg. Aan de overeenkomst zal ook een meerjarenbeleidsplan gekoppeld worden om de samenwerking nog verder te concretiseren.



## “Leren om kritisch en autonoom te analyseren”

*"Onze doelstellingen zijn dat jonge aspiranten én politiemedewerkers (van alle graden en alle niveaus) die al jaren ervaring hebben, leren uit het gedrag van anderen. Leren uit mechanismen als groepsagressie en groepsdruk. Leren dat je als individu bepaalde feiten en gedragingen kritisch en autonoom kan analyseren en dat je kan ingaan tégen de groep."*



**EERSTE HOOFDCOMMISSARIS MARC DE MESMAEKER**  
Commissaris-generaal van de Federale Politie

## Opleiding 'Holocaust, Politie en Mensenrechten'

De COVID-19-pandemie had een enorme impact op het organiseren van de opleiding. Het organiseren van de sessies werd enerzijds beperkt door de maatregelen die de politieacademies troffen en anderzijds door de maatregelen die aan de culturele sector werden opgelegd. Desondanks konden 40 sessies wel doorgaan met in totaal 530 deelnemers.

Sinds de start van het project hebben al 11 308 personeelsleden van de Geïntegreerde Politie aan deze opleiding deelgenomen, sommigen onder hen als aspirant, als onderdeel van de basisopleiding, anderen ter verrijking later in de loopbaan.

Sessies	2018	2019	2020
Gebruikers	93	129	40
Leidinggevenden	2	1	/

  

Opgeleide personen	2018	2019	2020
--------------------	------	------	------

Opgeleide personen	2018	2019	2020
Gebruikers	1 636*	2 390**	530***
Leidinggevenden	23	8	/

\* Van wie 804 aspiranten uit de basisopleiding.

\*\* Van wie 992 aspiranten uit de basisopleiding.

\*\*\* Van wie 180 aspiranten uit de basisopleiding.



### Opleiding 'Polarisatie: een bedreiging of een buitenkans voor de politie?'

In de nasleep van de aanslagen in België werd op vraag van de commissaris-generaal en de Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie (DGR) een opleiding ontwikkeld over hoe je moet omgaan met polarisatie. Deze opleiding werd in samenwerking met de cel Diversiteit ontwikkeld voor de Geïntegreerde Politie. De eendaagse training legt de nadruk op het verwerven van inzicht in de werking van polarisatie en het herkennen ervan in de samenleving en in de politieorganisatie. In het tweede deel van de opleiding gaan de deelnemers aan de slag met praktijkvoorbeelden zodat de theorie kan worden toegepast.

Na een aantal testsessies in 2019 en opname in het curriculum voor het directiebrevet in datzelfde jaar werd de opleiding in 2020 een volwaardig onderdeel van het opleidingsaanbod van de Federale Politie. De coronacrisis had eveneens een grote impact op de organisatie van deze opleiding. Daardoor werden een aantal sessies in het voorjaar geannuleerd. Desondanks werd in een latere fase volop ingezet op het organiseren van onlineopleidingen, wat heel wat aanpassingsvermogen heeft gevraagd van zowel opleiders als deelnemers.

Op die manier werden in 2020 alsnog 227 personeelsleden van de Geïntegreerde Politie opgeleid.

### Visuele identiteit: eenvormige emblemen

In 2020 heeft de Federale Politie haar visuele identiteit verder versterkt. Een belangrijk werk was het eenvormig maken van de emblemen.

Een embleem is veel meer dan een pennentrek of een tekening. Het staat voor een functionaliteit, een gemeenschappelijk streven, beroepstrots, een gedeelde verantwoordelijkheid, een grafisch weergegeven wij-gevoel enz. Het is het resultaat van een subtiel evenwicht tussen het behoren tot de organisatie en de behoefte zich met een beperkte groep te kunnen identificeren.

Om de emblemen af te stemmen op onze visuele identiteit, hebben we een specifieke template en een validatieprocedure ontwikkeld. De gekozen aanpak beantwoordt zo aan de doelstellingen van interne samenhang, identiteit en groepsgeest uit de opdrachtbrief van de commissaris-generaal, aan de verwachtingen van tal van leidinggevenden en aan een aanbeveling van het Comité P (Vast Comité van Toezicht op de politiediensten).

De nieuwe emblemen symboliseren verschillende functionaliteiten: interventiekorps, informatie en communicatie, politionele slachtofferbejegening, beveiliging, scheepvaart, spoorwegen, bescherming, strijd tegen corruptie, milieu en hormonen, slachtofferidentificatie, medische ondersteuning enz.

Daarnaast hebben we nog andere initiatieven genomen op het gebied van visuele identiteit: het reglementeren van het gebruik van logo's, het maken van fotopacks om het onthaal van de gebouwen in te richten en de ontwikkeling van nieuwe corporate templates en schermachtergronden voor de nieuwe digitale tools.

De visuele identiteit, gebaseerd op onze basiskleuren blauw en oker, heeft als doel de Federale Politie zichtbaarheid te geven en in een oogwenk herkenbaar te maken. Een sterke visuele identiteit zorgt er onder andere voor dat onze organisatie beter bekend wordt als een aantrekkelijke werkgever.



## Transparantie en verantwoording: parlementaire vragen

Het parlement heeft uit hoofde van zijn controlefunctie de mogelijkheid om – schriftelijke of mondelinge – vragen te stellen aan de leden van de regering.

Voor de vragen met betrekking tot de Federale Politie of de Geïntegreerde Politie krijgen de voogdijministers in de voorbereiding van de antwoorden onze steun via het Administratief en Technisch Secretariaat (ATS/SAT). In 2020 werden 1190 mondelinge en schriftelijke parlementaire vragen gesteld aan de voogdijministers.