

Inclusiviteitsbeleid Brandweerzone Centrum 2026-2031

1. Inleiding

Brandweerzone Centrum wil een organisatie zijn waar iedereen zich welkom, gerespecteerd, veilig en gewaardeerd voelt. Als hulpverleningszone met meer dan 1.000 medewerkers, bestaande uit beroepsmedewerkers, vrijwilligers en administratief-technische medewerkers, erkennen we dat diversiteit een kracht is en inclusie een noodzakelijke voorwaarde voor een sterke organisatie.

Dit inclusiviteitsbeleid ondersteunt de missie van Brandweerzone Centrum om een verbindende kracht te zijn binnen en buiten de organisatie. Het draagt bij aan onze ambitie om een veerkrachtige organisatie te zijn waarin alle medewerkers maximaal kunnen bijdragen aan kwalitatieve hulpverlening en een brandveilige samenleving. Het beleid sluit aan bij de organisatiewaarden **Respect, Veilig, Goesting, Nieuwsgierig en Samen** zoals opgenomen in het meerjarenbeleidsplan 2026-2031.

2. Visie op inclusie

Brandweerzone Centrum gelooft dat een diverse organisatie beter inspeelt op de behoeften van burgers, medewerkers en partners.

Wij streven naar een werkomgeving waarin:

- iedereen gelijke kansen krijgt;
- verschillen worden gewaardeerd;
- discriminatie, uitsluiting en ongewenst gedrag niet worden getolereerd;
- medewerkers zichzelf kunnen zijn en de juiste balans kunnen vinden;
- talent centraal staat;
- samenwerking over verschillen heen wordt gestimuleerd.

Inclusie betekent voor Brandweerzone Centrum dat elke medewerker, ongeacht leeftijd, geslacht, genderidentiteit, afkomst, huidskleur, nationaliteit, taal, geloof of levensbeschouwing, seksuele oriëntatie, beperking, gezondheidstoestand, sociaal-economische achtergrond, statuut of functie, volwaardig kan deelnemen aan onze organisatie.

3. Onze waarden als fundament

Respect

Wij behandelen elkaar met waardigheid, hoffelijkheid en respect.

Dat betekent dat we:

- luisteren naar verschillende meningen;
- respectvol communiceren;
- geen discriminatie, pesterijen, intimidatie of ongewenst gedrag tolereren;
- aandacht hebben voor ieders achtergrond en situatie;
- conflicten constructief aanpakken.

Iedere medewerker draagt actief bij aan een respectvolle werkcultuur.

Veilig

Veiligheid gaat verder dan fysieke veiligheid.

Wij streven ook naar psychologische veiligheid:

- medewerkers mogen zichzelf zijn;
- iedereen kan vragen stellen of bezorgdheden uiten;
- fouten kunnen besproken worden om eruit te leren;
- meldingen van discriminatie, agressie of grensoverschrijdend gedrag worden ernstig genomen.

Een inclusieve werkplek is een veilige werkplek.

Goesting

Wij willen dat medewerkers met engagement en trots deel uitmaken van onze organisatie.

Dat doen we door:

- talenten te erkennen;
- groeikansen te bieden;
- medewerkers actief te betrekken;
- succes zichtbaar te maken en te vieren;
- drempels voor deelname weg te werken.

Iedereen moet de kans krijgen om zijn of haar talenten in te zetten.

Nieuwsgierig

Wij staan open voor nieuwe inzichten, ervaringen en perspectieven.

Daarom:

- stimuleren we levenslang leren;
- moedigen we dialoog aan;
- staan we open voor feedback;
- leren we van verschillen;
- onderzoeken we hoe onze organisatie inclusiever kan worden.

Nieuwsgierigheid helpt ons groeien als organisatie.

Samen

Brandweerzone Centrum is een netwerkorganisatie die gelooft in samenwerking.

Wij bouwen aan een cultuur waarin:

- collega's elkaar ondersteunen;
- beroeps- en vrijwillige medewerkers elkaar versterken;
- operationele en ondersteunende diensten samenwerken;
- verbinding centraal staat;
- iedereen mee verantwoordelijkheid draagt voor inclusie.

Inclusie is een gedeelde opdracht.

4. Beleidsdoelstellingen

4.1 Inclusieve instroom

Brandweerzone Centrum wil een brede groep kandidaten bereiken.

We engageren ons om:

- inclusiviteit in te bedden in onze regelgeving met betrekking tot selecties;
- vacatureteksten inclusief op te stellen;
- vooroordelen in selectieprocessen te vermijden, onder andere door de eerste proeven anoniem te laten afleggen;
- focus ligt op de juiste competenties;
- aandacht te besteden aan toegankelijke communicatie;
- diverse rolmodellen zichtbaar te maken in employer branding;
- drempels voor kandidaat-medewerkers te identificeren en weg te werken waar mogelijk.

4.2 Inclusieve werkcultuur

We bouwen aan een cultuur waarin iedereen zich welkom voelt. Daarom:

- bevorderen we respectvolle samenwerking;
- stimuleren we open communicatie;
- versterken we het gevoel van verbondenheid;
- besteden we aandacht aan inclusie tijdens onthaalmomenten;
- ondersteunen leidinggevenden in inclusief leiderschap.

4.3 Gelijke kansen voor ontwikkeling

Iedere medewerker krijgt kansen om zich professioneel te ontwikkelen.

We streven naar:

- eerlijke toegang tot opleidingen;
- gelijke kansen op doorgroei;
- transparante procedures;
- objectieve evaluatie- en samenwerkingsgesprekken;
- aandacht voor diverse loopbaantrajecten.

4.4 Welzijn en psychologische veiligheid

Inclusie maakt integraal deel uit van het welzijnsbeleid.

We zetten in op:

- preventie van psychosociale risico's;
- ondersteuning na agressie-incidenten;
- toegankelijke meldpunten;
- vertrouwelijke begeleiding;
- een werkomgeving waarin iedereen zich veilig voelt.

4.5 Toegankelijke communicatie

We streven naar heldere en inclusieve communicatie.

Daarom:

- gebruiken we begrijpelijke taal;
- vermijden we stereotiepe beeldvorming;
- houden we rekening met diverse doelgroepen;
- werken we aan digitale toegankelijkheid;
- stimuleren we dialoog en participatie.

5. Verantwoordelijkheden

Directie

De directie geeft het goede voorbeeld en verankert inclusie in strategie, beleid en besluitvorming.

Leidinggevenden

Leidinggevenden:

- creëren een inclusieve teamcultuur;
- spreken ongewenst gedrag aan;
- bevorderen samenwerking;
- ondersteunen medewerkers;
- signaleren knelpunten.

Medewerkers

Elke medewerker:

- behandelt collega's met respect;
- draagt bij aan een veilige werksfeer;
- staat open voor verschillen;
- meldt ongewenst gedrag;
- helpt mee bouwen aan een inclusieve organisatie.

HR en welzijnsdiensten

HR en de welzijnsdiensten ondersteunen de implementatie van dit beleid door middel van procedures, vorming, begeleiding en rapportering.

We hebben een team ter beschikking dat inzet op inclusiviteit:

- Intern:
 - HR:
 - 2 Beleidsmedewerkers die alle organisatiebrede projecten ondersteunen
 - Dienst R&S met 3 personen die waken over gelijkheid bij aanwerving
 - Dienst Loopbaanontwikkeling met 2 personen die collega's ondersteunen doorheen hun loopbaan met vragen
 - Dienst VTO waar 5 administratieve krachten klaarstaan om opleidingen op maat uit te werken voor de organisatie.
 - Staf: 2 preventieadviseurs die de projecten rond diversiteit trekken in samenwerking met HR
 - Organisatiebreed: 6 vertrouwenspersonen waar alle medewerkers terecht kunnen met vragen of opmerkingen

- Extern:
 - PAPSY aangesteld via extern kantoor waar mensen terecht kunnen. Zij leveren ook de arbeidsarts aan die kan ondersteunen indien nodig met alternatieven op de werkvloer
 - Pulso: een EAP pakket waar medewerkers met of zonder de organisatie steun kunnen vinden

Concreet betekent dit dat we als we alle uren bekijken van bovenstaande partners, kunnen stellen dat **1 VTE** op jaarbasis is met inclusie

6. Meldingen en ongewenst gedrag

Brandweerzone Centrum hanteert een nultolerantie voor:

- discriminatie;
- racisme;
- seksisme;
- pesten;
- intimidatie;
- haatdragende uitlatingen;
- ongewenst grensoverschrijdend gedrag.

Medewerkers kunnen incidenten melden via de bestaande welzijns- en vertrouwenskanalen. Meldingen worden discreet, zorgvuldig en objectief behandeld. Alle informatie kunnen ze online terugvinden via ons intranet. Lukt dit niet, dan 6 vertrouwenspersonen in de organisatie klaar om de medewerkers te ondersteunen.

7. Monitoring en evaluatie

Het inclusiviteitsbeleid wordt periodiek geëvalueerd.

Daarbij wordt gekeken naar:

- instroom en retentie;
- deelname aan opleidingen;
- welzijnsindicatoren;
- meldingen van ongewenst gedrag;
- resultaten van personeelsbevragingen;
- ervaringen van medewerkers.

De resultaten worden gebruikt om het beleid verder te verbeteren. We kijken hier niet alleen naar de zachte individuele begeleiding maar ook naar beleid dat ervoor kan zorgen dat medewerkers meer balans vinden tussen werk en privé.

Hieronder 2vb. die we de afgelopen 3 jaar hebben kunnen realiseren

- Plaats- en tijdonafhankelijk werken

- Aanwezigheidsbeleid

Volgende overlegkanalen waken mee over inclusiviteit:

- Directieteam
- HR-Welzijn: een overleg waar HR, preventieadviseurs, arbeidsarts en leidinggevenden samenzitten om proactief bepaalde problemen op te lossen of om multidisciplinair dossiers te behandelen in alle vertrouwelijkheid

8. Slotverklaring

Brandweerzone Centrum wil een organisatie zijn waar verschillen verbinden en waar iedereen zich gewaardeerd voelt. Door onze waarden **Respect, Veilig, Goesting, Nieuwsgierig en Samen** actief te beleven, bouwen we aan een inclusieve werkplek die klaar is voor de uitdagingen van vandaag en morgen.

Inclusie is geen afzonderlijk project, maar een gedeelde verantwoordelijkheid van iedereen binnen Brandweerzone Centrum. Samen maken we werk van een organisatie waarin elke medewerker kan groeien, bijdragen en het verschil maken. Gebaseerd op de missie, visie, waarden, HR-beleid, welzijnsbeleid en communicatievisie uit

Ook in het meerjarenbeleidsplan nemen we de in de budgetten de nodige middelen mee om dit beleid te kunnen laten slagen. Dit budget zit verweven in alle actieplannen die de diverse directies hebben ontwikkeld.