

Nummer: 2023_SV_00278

Onderwerp:

Schriftelijke vraag van raadslid Veli Yüksel: Diversiteit binnen het politiekorps - bevoegd burgemeester - 13 juni 2023

Raadslid(-leden):

Veli Yüksel - Open Vld

Bevoegd: Mathias De Clercq

Geacht raadslid

De ambitie om meer in te zetten op diversiteit is concreet vertaald geworden in het Zonaal Veiligheidsplan 2020-2025 van de Politiezone Gent.

De Politiezone Gent heeft reeds diverse acties genomen rond diversiteit, waaronder de uitbouw van cel diversiteit, de opmaak van een plan diversiteitsbeleid, het ontwikkelen van initiatieven om de doelgroep effectief te bereiken.

In het verleden werd een begeleidingstraject georganiseerd specifiek naar mensen met migratieachtergrond toe en mensen zonder hoger diploma. Dit begeleidingstraject ondersteunde kandidaten voor alle onderdelen van de selectieprocedure en gebeurde in groep. Door het ontstaan van de cel rekrutering binnen PZ Gent, werd dit initiatief verder opengetrokken, en worden nu, in plaats van het begeleidingstraject, algemene infosessies georganiseerd die voor iedereen toegankelijk zijn. Mensen met migratieachtergrond kunnen zelf bijkomende begeleiding vragen, of door cel rekrutering doorverwezen worden naar cel diversiteit voor extra ondersteuning/wegwijzing in de selectieprocedure.

Ook jongeren waar cel diversiteit zelf mee in contact komt, kunnen beroep doen op een extra ondersteuning. De cel diversiteit zal zich opnieuw meer richten op het sensibiliseren van de doelgroep voor een job bij politie, door zelf scholen/evenementen/organisaties op te zoeken waar de doelgroep sterk vertegenwoordigd is, en daar uitleg over de werking van politie te geven, samen met rolmodellen binnen het korps.

Ook tijdens de tal van verbindende activiteiten die worden georganiseerd, zetten de Gentse flikken in op het sensibiliseren van jongeren met migratieachtergrond voor een job bij politie. De verbindende activiteiten zijn in eerste instantie gericht op het stimuleren van een goeie verstandhouding tussen jongeren en politie, maar hebben ook als doel de jongeren te laten kennismaken met politie en hen duidelijk te maken dat een job bij politie ook voor hen een optie is. Ze trachten altijd de nodige operationele collega's te voorzien, ook collega's waar de doelgroep zich in kan herkennen en die zij als rolmodel kunnen zien. Voorbeelden van deze verbindende activiteiten: participatie van politie aan buitenspeeldag, participatie van politie aan iftar, crossfit- en bokssessies met jongeren en politie, dialoogmomenten met politie en jongeren over de Framed documentaire, ...

Kandidaten met migratieachtergrond die graag meer informatie willen over een job bij politie, worden door de cel diversiteit begeleid en wegwijs gemaakt in de verschillende stappen die ze kunnen ondernemen om zich voor te bereiden (waaronder het volgen van de algemene infosessies georganiseerd door de cel rekrutering). De cel diversiteit vormt voor deze jongeren een aanspreekpunt en wegwijzer.

Nationale cijfers over diversiteit bij de politie zijn er niet. Wettelijke belemmeringen zoals de Wet op de Privacy maken het werkgevers niet gemakkelijk om een beeld te krijgen over hoe divers hun personeelsbestand wel (of niet) is. Daarenboven kan diversiteit héél breed geïnterpreteerd worden. Men kan het hebben over verschillen op vlak van leeftijd, religie, gender, cultuur, fysieke mogelijkheden of opleidingsniveau. Achtergrond is slechts één vorm van diversiteit.

Er zijn bijgevolg geen tools beschikbaar om dit exact te meten. In 2016 is een nulmeting gebeurd op basis van een handmatige telling met betrekking tot het aantal medewerkers met migratieachtergrond binnen de zone. Wetende dat dit geen wetenschappelijk correcte methode is, was het de enigste manier om te komen tot een nulmeting. Het aandeel personeelsleden met een migratieachtergrond was toen 2,6%. Na 5 jaar werd er opnieuw een poging gedaan om op deze manier cijfers te bekomen, maar hier kwam weinig respons op en zijn er bijgevolg geen representatieve cijfers beschikbaar.

Wel is er beter een zicht op het aantal mensen uit het begeleidingstraject dat instroomt in de zone. Maar ook bij het verzamelen van deze data wordt er gerekend op de bereidwilligheid van de kandidaten, waardoor de cijfers niet honderd procent accuraat zijn. Ook duurt het vaak lang voordat er resultaat te zien is, omdat de selectieprocedure zeer lang duurt, en kandidaten soms eerst in andere zones terecht komen, voordat ze PZ Gent vervoegen.

In het begeleidingstraject worden voldoende mensen van de doelgroep bereikt. Dit wordt weerspiegeld in de aanwezigheidspercentages van mensen met een migratieachtergrond.

	BEGELEIDINGSTRAJECT
aandeel	<input type="radio"/> groep 1: 55%
doelgroep bij	<input type="radio"/> groep 2: 31%
begeleidings-	<input type="radio"/> groep 3: 59%
traject politie	<input type="radio"/> groep 4: 49%
Gent	<input type="radio"/> groep 5: 34%
	<input type="radio"/> groep 6: 35%
	<input type="radio"/> groep 7: 45%
	<input type="radio"/> groep 8: 53%
	<input type="radio"/> groep 9: 24%
	<input type="radio"/> groep 10: 40%
	<input type="radio"/> groep 11: 31%
	<input type="radio"/> groep 12: 37%

Binnen de Politiezone Gent is er een positieve evolutie zichtbaar van het aantal aanvragen voor een antecedentenonderzoek en dus het aantal deelnames aan de nationale selectieprocedure van mensen met een migratieachtergrond (van kandidaten die wonen op Gents grondgebied). Ook hier is het echter niet meer zo evident om zich te baseren op de gegevens, aangezien dit soort gegevens niet langer wordt bijgehouden.

aantal aanvragen voor antecedentenonderzoek bij de beoogde doelgroep	ANTECEDENTENONDERZOEK <ul style="list-style-type: none">○ 2016: 64 antecedentenonderzoeken, waarvan 8% kandidaten met een migratieachtergrond○ 2017: 31 antecedentenonderzoeken, waarvan 10% kandidaten met een migratieachtergrond○ 2018: 73 antecedentenonderzoeken, waarvan 18% kandidaten met een migratieachtergrond○ 2019: 115 antecedentenonderzoeken, waarvan 25% kandidaten met een migratieachtergrond○ 2020: 77 antecedentenonderzoeken, waarvan 22% kandidaten met een migratieachtergrond○ 2021: 79 antecedentenonderzoeken, waarvan 23% kandidaten met een migratieachtergrond○ 1st helft 2022: 75 antecedentenonderzoeken, waarvan 15% kandidaten met een migratieachtergrond
--	---

De politie zal inspanningen blijven doen om het korps inclusiever en meer divers te maken.

Mathias De Clercq
Burgemeester
27/06/2023