

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1424

Vragen van de leden **Çörüz** en **Van Hijum** (beiden CDA) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *genderdiversiteit binnen de politieorganisatie*. (Ingezonden 31 december 2009)

1
Bent u op de hoogte van recent onderzoek naar genderdiversiteit binnen de politieorganisatie, waaruit blijkt dat uw huidige voorkeursbeleid is gebaseerd op onjuiste gegevens en dat het glazen plafond (GPI) bij de politie «relatief dun» is?¹

2
Welke conclusies verbindt u aan de bevinding dat uw huidige genderdiversiteitsbeleid averechts werkt en dat politievrouwen minder kans krijgen om door te stromen doordat zij-instromers voor topfuncties worden aangetrokken?

3
Deelt u de conclusie van de onderzoekers dat het vooral van belang is om activiteiten te ontplooiën op het gebied van organisatiebeleid en organisatiecultuur en te streven naar een grotere vertegenwoordiging van vrouwen in operationele, tactische en strategische leidinggevende functies?

4
Bent u bereid om de suggestie van de onderzoekers over te nemen om

voortaan gebruik te maken van de GPI-operationeel om de Nederlandse politiekorpsen op een objectieve manier onderling met elkaar te vergelijken ten aanzien van de prestaties op het gebied van genderdiversiteit?

5
Kunt u aangeven hoeveel vrouwen er onder de (plaatsvervangend) korpschefs zijn en hoeveel daarvan vanuit de politieorganisatie zelf komen?

6
Bent u bereid uw huidige voorkeursbeleid te heroverwegen en zich sterker in te zetten voor een betere vertegenwoordiging en doorstroming van vrouwen binnen de politieorganisatie?

¹ Tijdschrift voor de politie, 2009, nr. 10 jaargang 71: «Van apenrots naar bijenkorf».

Antwoord

Antwoord van minister **Ter Horst** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 26 januari 2010)

1
Ja, ik ben op de hoogte van dit onderzoek. Het verschil tussen het onderzoek waar u naar verwijst met een «relatief dun» glazen plafond, en mijn gegevens die een relatief dik glazen plafond aantonen, komt mogelijkterwijs voort uit het gebruik van nieuwere cijfers. Het «glazen plafond» binnen een organisatie

wordt berekend door middel van de Glazen Plafond Index (GPI) waarin het aandeel van vrouwen in de top wordt afgewogen tegen het aandeel vrouwen in de gehele organisatie. Bij een score van 1 is er sprake van een evenwichtige verdeling van het aandeel vrouwen over de gehele organisatie. Hoe hoger de index, hoe lager de doorstroom en hoe dikker het glazen plafond. Mogelijke aanwezigheid van het glazen plafond binnen de politieorganisatie is tweemaal onderzocht. Ten eerste is dit berekend in het rapport van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ in 2002. Hierin werd aangetoond dat de politieorganisatie een score behaald van 3.9, wat duidt op een relatief dik glazen plafond waarin doorstroom van vrouwen naar de top gerede belemmeringen ondervindt². Nader onderzoek door dr. M.L.M. Brouns waarbij gegevens van 16 van de 26 korpsen in beschouwing zijn genomen, leidde ook tot een glazen plafond score van 3.9 die wijst op een bijzonder lage doorstroom van vrouwen naar de top, zij het met grote regionale verschillen. In dit onderzoek van 2005 zijn korpsen die het relatief goed doen zoals Gooi- en Vechtstreek, IJsselland en Amsterdam Amstelland alsook korpsen met een minimale aanwezigheid van vrouwen in de top in de berekening meegenomen. Ik verheug me over de positieve trend in de Glazen Plafond Index die

hiermee wordt aangetoond. Echter, benoemingen van vrouwen in de politietop zijn nog steeds niet vanzelfsprekend.

2

Ik zie de bevinding dat mijn huidige genderdiversiteitsbeleid averechts werkt niet terug in dit artikel. Met betrekking tot zij-instroom, zijn er vanaf oktober 2007 drie vrouwelijke zij-instromers (rechtstreeks van buiten politieorganisatie) en drie vrouwelijke herintreders aangesteld, op een totaal van 17 vrouwelijke kroonbenoemingen. Ik zie daarom de huidige zij-instroom niet als een beperking voor doorstroom. Daarnaast worden doorstroommogelijkheden voor politievrouwen op verschillende manieren bevorderd. Zo is er een talentenprogramma gestart voor medewerkers in de schalen 9 t/m12 waarin talenten in het algemeen, en vrouwen en allochtonen in het bijzonder worden getraind ter bevordering van hun loopbaan. Ook heeft Politietop Divers³ een database aangelegd met een groot aantal geschikte vrouwen van zowel binnen als buiten de politie. Daartoe zijn zeker 50 gesprekken gevoerd met interne kandidaten, zowel doorstromers als mogelijke herintreders.

3

Ja, ik onderschrijf het belang van beleid op het gebied van organisatiecultuur en HRM-beleid. Daartoe zijn dan ook diversiteitsafspraken gemaakt die gericht zijn op de gehele politieorganisatie, zoals de ontwikkeling van multicultureel vakmanschap bij iedere politiemedewerker. Ten aanzien van een grotere vertegenwoordiging van vrouwen in verschillende leidinggevende functies zijn er netwerken voor vrouwen in de schalen 13+ en 15+ opgericht en is er een mentorprogramma opgestart waarin korpsleiding worden gekoppeld aan potentiële vrouwelijke en allochtone kandidaten. Verder wordt bewust gestuurd op instroom, betere doorstroom op alle niveaus en het voorkomen van ongewenste uitstroom.

4

Ik ben van mening dat vergelijking tussen korpsen ten aanzien van prestaties op het gebied van genderdiversiteit voldoende is

geborgd in de vraagsamenstelling van het zogeheten Referentiekader. Aan de hand van dit kader worden korpsen gescoord op hun diversiteitsbeleid in brede zin, van het aandeel allochtone collega's tot aanwezigheid voorzieningen voor gehandicapte collegae. Deel van dit referentiekader richt zich echter ook specifiek op diversiteit in de samenstelling van korpsleiding, gespecificeerd naar strategisch, tactisch en operationeel niveau. Hiermee is de vergelijking van politiekorpsen onderling ten aanzien van prestaties op het gebied van genderdiversiteit voldoende mogelijk.

5

Er zijn momenteel twaalf vrouwen onder de (plaatsvervangend) korpschefs. Daaronder zijn drie rechtstreekse zij-instromers en twee herintreders. De overige zeven zijn al geruime tijd werkzaam in de politieorganisatie alvorens hun aanstelling.

6

Zoals eerder aangegeven in mijn antwoorden heb ik samen met de korpsbeheerders goede afspraken gemaakt over diversiteit. Daarbinnen vallen streefpercentages in de politietop en diversiteitsbeleid gericht op cultuurverandering en HRM-beleid. Ik onderschrijf de noodzaak van het stimuleren van diversiteit in de gehele politieorganisatie en ben van mening dat de huidige afspraken voldoende stimulans bieden voor doorstroming van vrouwen binnen de politieorganisatie.

¹ Zandvliet, Kees. Vrouwen in hogere functies. Ontwikkeling benchmark. SEOR BV: Rotterdam. 2002. Zie tabel 3.2 pagina 55.

² Idem, pagina 49.

³ Politietop Divers, Nieuwjaarskrant 2010. Zie www.politietopdivers.nl