

# Inclusie in actie: Womenpol over cultuur, leiderschap en loopbanen



# Missie

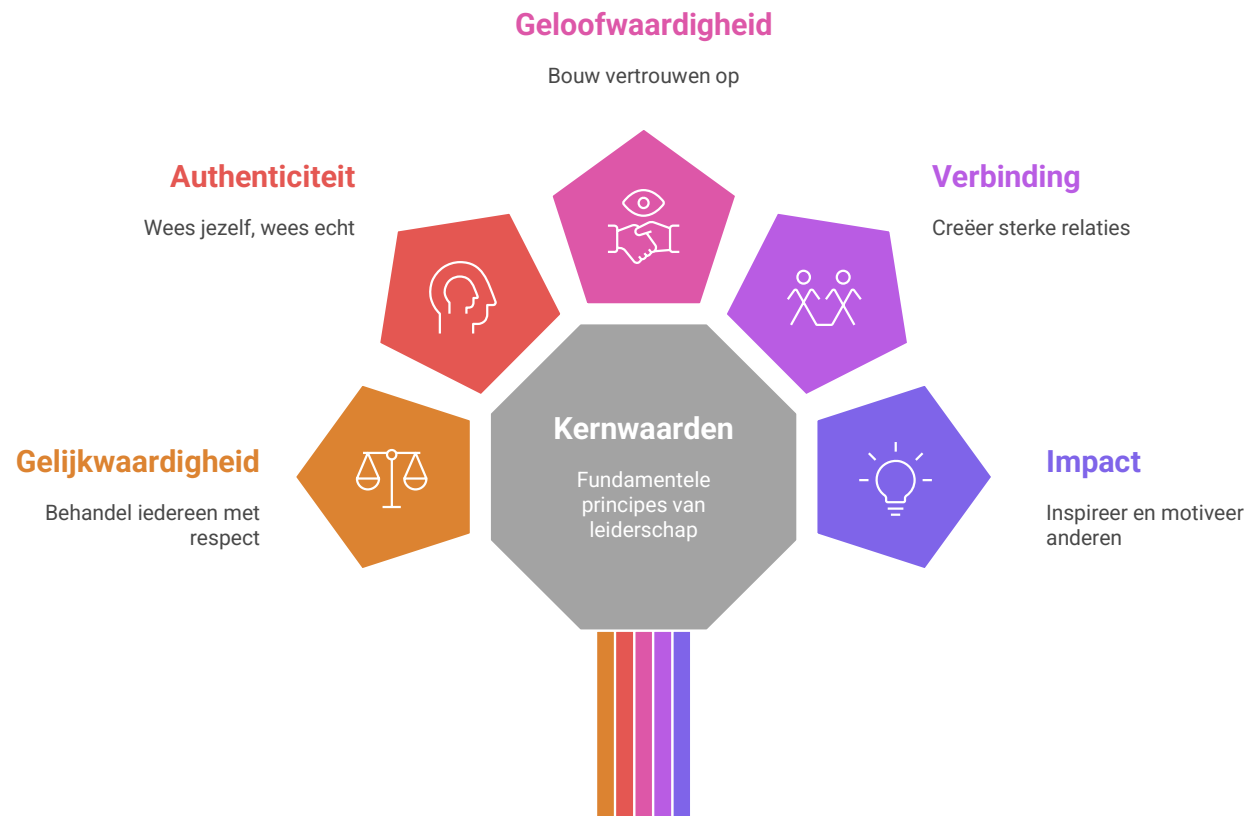


# Visie



# Waarden

## Kernwaarden leiden tot impact



# Strategische prioriteiten

| Impact                                                                                                                   | Beschrijving                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
|  <b>Beleidsimpact</b>                   | Verandering in beleid            |
|  <b>Netwerken</b>                       | Verbindingen leggen              |
|  <b>Coaching via mentorschap</b>        | Begeleiding door ervaren persoon |
|  <b>Communicatie en zichtbaarheid</b> | Verbeterde communicatie          |
|  <b>Evaluatie door dialoog</b>        | Gesprekken voor feedback         |

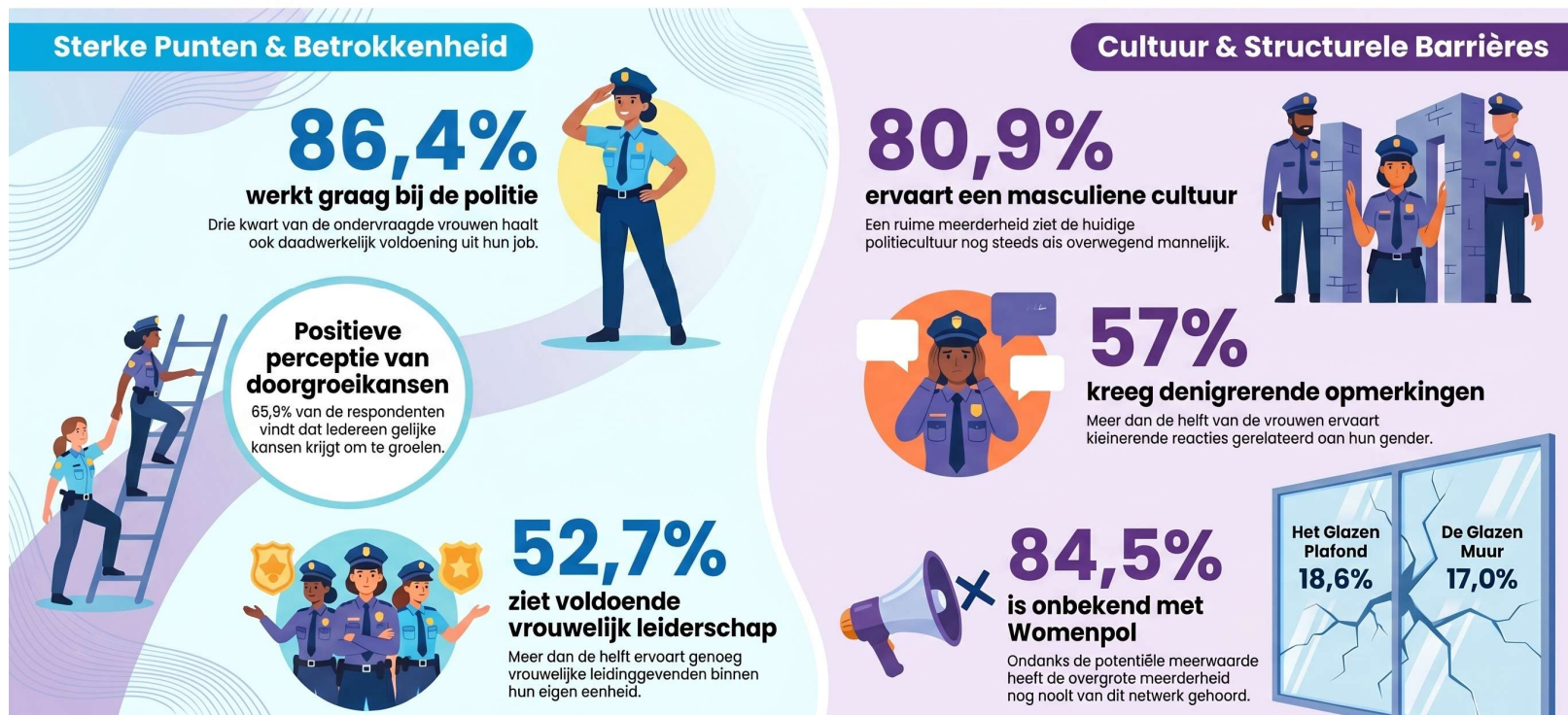
# Studie naar in en doorstroom van vrouwen binnen GPI - Waarom?

- In 2020 startte 32% vrouwen aan de politieopleiding, in 2024 nog slechts 26% (operationeel kader).
- Vrouwen zijn sterk vertegenwoordigd in het administratief kader (CaLog), maar ondervertegenwoordigd in operationele en leidinggevende functies



# Vrouwen bij de Politie: Tevredenheid en Barrières (2025-2026)

Een kwantitatieve analyse door Womenpol en UGent naar de instroom en doorstroom van vrouwen. Terwijl de algemene jobtevredenheid zeer hoog is, vormen een masculiene cultuur en beperkte zichtbaarheid van steunnetwerken nog significante barrières.



5.633 vrouwen  
+/- 500 out of office  
1628 antwoorden  
61,2% was werkzaam bij de Lokale Politie tegenover 38,8% Federale Politie  
Procentueel iets meer Nederlandstalige antwoorden dan Franstalige



# Belangrijkste bevindingen

- **Tevredenheid en betrokkenheid:**

86,4% werkt graag bij de politie, 76,4% haalt voldoening uit de job, 75,8% is tevreden met huidige positie.

- **Inclusie en doorgroeikansen:**

65,9% ervaart gelijke doorgroeimogelijkheden; 52,7% vindt voldoende vrouwelijke leidinggevenden in hun eenheid.

- **Cultuur en obstakels:**

80,9% ziet politiecultuur als mannelijk; 57% kreeg denigrerende opmerkingen; 43,5% ervaart dat geslacht invloed heeft op inschatting van capaciteiten.

- **Barrières:**

18,6% ervaart glazen plafond, 17% glazen muur; horizontale en verticale mobiliteit blijft beperkt.

- **Womenpol:**

84,5% kent Womenpol niet, maar 50,9% ziet het als meerwaarde.



# Positieve tendensen

- Hoge **jobtevredenheid** en loyaliteit: bijna de helft ziet zichzelf binnen 5 jaar nog bij de politie.
- 66,5% **voelt zich zichzelf** op de werkvloer;  
58,6% vindt een loopbaan bij de politie aantrekkelijk voor vrouwen.



# Werkpunten

- **Cultuurverandering:** aanpak van masculiene normen en denigrerende opmerkingen.
- Versterking van **zichtbaarheid** Womenpol en bewustmaking rond genderbarrières.
- **Optimalisatie** van rekruteringsbeleid om meer vrouwen aan te trekken.



# Aanbevelingen

- Promotie van Womenpol en mentoringprogramma's.
- Gerichte **acties** tegen impliciete vooroordelen en structurele barrières.
- Verdere kwalitatieve **analyse** van politiecultuur en doorstroom naar topfuncties.

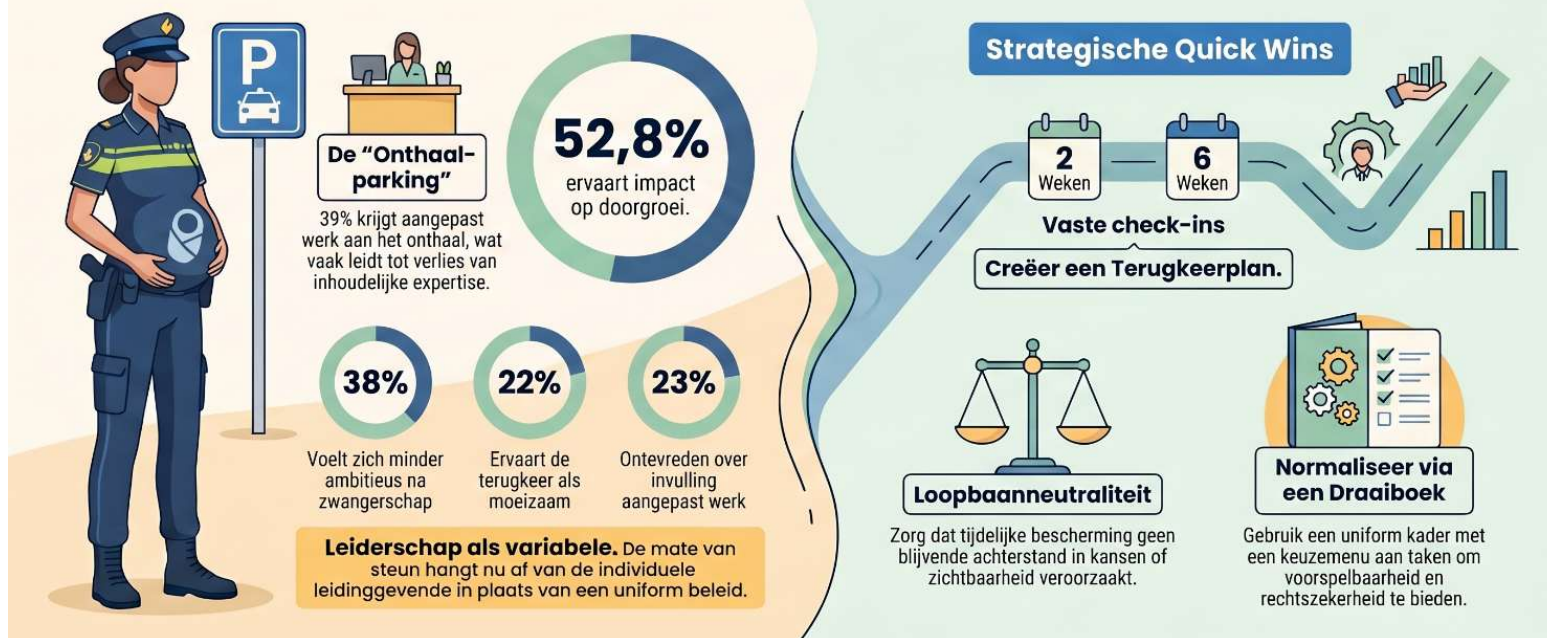


# Kwalitatieve vervolgstudie

- Najaar 2026 – voorjaar 2027
- Focusgroepen

# Hello Baby, Bye Career?

## Impact van Moederschap op de Politieloopbaan



CP Jill CARTON – PZ BRedHa

*"Ik werd naar het onthaal gestuurd zonder inspraak, terwijl dit mentaal zwaarder was dan mijn gewone job."*



# Hello Baby, bye bye carrière ?

- **Verkennd onderzoek**

- Impact van de politiejob op zwangerschap en moederschap
- Doel: zichtbaar maken wat de ervaring is in de praktijk EN het verschil tussen beleid en toepassing in de praktijk
- Focus op welzijn, ervaring en loopbaanimpact

- Zwangerschap is een **structureel en voorspelbaar** gegeven binnen de organisatie

- **Beleidsrelevantie**

- De vraag is niet: "Zijn er voldoende maatregelen?"
- Maar: "Werken ze in de praktijk zoals bedoeld?"



# Hello Baby, bye bye carrière ?

- Wat leren we uit de praktijk?
    - **Nood aan flexibiliteit:** huidige regelgeving biedt ruimte maar wordt niet altijd benut
    - **Nood aan maatwerk:** individuele noden, ambitie en kwaliteiten samenleggen naast de noden van de dienst of organisatie
    - **Onderbenutting van bestaande maatregelen**
      - Borstvoedingsverlof wordt beperkt ingezet
      - Praktijkervaring: drempels in toepassing en beperkte bekendheid van mogelijkheden
    - **Sleutelrol leidinggevenden**
      - Invulling varieert sterk per context terwijl impact op welzijn significant is
- > **Nood aan combinatie van sterk beleidskader met situationeel maatwerk**

