

IN UNIFORM GELIJK, IN CARRIÈRE ONGELIJK?

EEN EXPLOREREND ONDERZOEK NAAR DE
DOORSTROOMBARRIÈRES VOOR VROUWEN BINNEN DE
BELGISCHE POLITIE

Aantal woorden: 17 797

Meike Dely

Studentennummer: 02210103

Promotor: Prof. dr. Antoinette Verhage

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de Criminologische wetenschappen

Academiejaar: 2025 – 2026

Abstract

Although women are now a visible presence within the Belgian police force, they remain significantly under-represented in senior positions. This master's thesis therefore examines the extent of the glass ceiling within the operational framework of the Belgian police force and identifies the barriers hindering female police officers' career progression. Using a mixed- methods research design, a literature review was first conducted on existing Anglo-Saxon research concerning gender and leadership within police forces. Next, personnel statistics from the Belgian operational police force were analyzed to objectively determine where women's progression is stagnating and how the glass ceiling manifests itself within the organization. Finally, qualitative interviews were conducted with eight female police officers using vignettes to explore their experiences in an indirect and non-directive manner.

The results show that the glass ceiling within the Belgian police force is no longer primarily characterized by explicit discrimination and overt exclusion of women, but rather by subtle and often invisible mechanisms. A complex interplay of cultural, structural and individual factors appears to reinforce these barriers and limit the career advancement of female police officers. Persistent gender stereotypes, masculine police culture, a lack of female role models, limited support and exclusion from informal networks influence not only women's promotion opportunities, but also their motivation, job satisfaction and sense of belonging within the police organizations. In addition, the challenge of balancing work and private life significantly affects women's willingness to pursue a certain promotion.

Despite various measures and initiatives being taken by the police over the past decade to make selection procedures more gender-neutral and focus more on formal equality, inequality persists in subtle ways. This master's thesis demonstrates that formal equality does not automatically lead to actual equality in practice. As long as the underlying cultural and structural mechanisms remain unchanged, the glass ceiling within the Belgian operational police force will continue to persist.

Key words: Women in policing – Career advancement barriers – Gender inequality

Trefwoorden: Vrouwen binnen de politie – Doorstroombarrières - Genderongelijkheid

INHOUDSTAFEL

ABSTRACT	II
INHOUDSTAFEL.....	III
WOORD VOORAF.....	VII
LIJST VAN TABELLEN	VIII
LIJST VAN FIGUREN	IX
LIJST VAN GEHANTEERDE AFKORTINGEN	X
INLEIDING	1
1. PROBLEEMSTELLING EN DOELSTELLING	1
2. ONDERZOEKSVRAGEN.....	3
3. AFBAKENING.....	3
4. METHODOLOGIE.....	4
4.1 Literatuurstudie (OV1)	4
4.2 Data-analyse van personeelsstatistieken (OV2)	4
4.2.1 Voorbereiding van de dataset	5
4.2.2 Statistische analyses	5
4.3 Interviews met vignetten (OV3).....	6
4.3.1 Opzet Interviewgide en verloop van de interviews	6
4.3.1.1 Opstellen van de vignetten.....	7
4.3.2 Selectie respondenten en organisatie van de interviews.....	8
4.4 Analyse en discussie (OV4)	9
4.4.1 Transcriptie en codering van de interviews.....	9
4.4.2 Opstellen codeboom	9
4.5 Onderzoeksplanning.....	9
4.6 Ethische aspecten van het onderzoek.....	10
4.7 Het gebruik van AI	10
4.8 Beperkingen van het onderzoek	10
DEEL I: THEORETISCH LUIK	12
1. DE HISTORISCHE ONTWIKKELING VAN DE VROUW BINNEN DE POLITIE IN VOGELVLUCHT	12
1.1 Voor de politiehervorming (1830-1998).....	12
1.2 Na de politiehervorming (vanaf 1999)	13
1.3 De huidige positie van de vrouw binnen de Belgische politie	13
2. BARRIÈRES VOOR DOORSTROOM VAN POLITIEVROUWEN	15
2.1 Culturele barrières.....	15
2.1.1 De politiecultuur en haar verwevenheid met masculiene waarden	15

2.1.1.1	Wat wordt verstaan onder de “blauwe” politiecultuur?	15
2.1.1.2	De politiecultuur en haar vrouwenbeeld	16
2.1.1.3	Impact van de politiecultuur op de doorstroom van vrouwen	17
2.1.2	Genderstereotypes in de samenleving	18
2.2	<i>Individuele barrières</i>	19
2.2.1	Tokenisme, een overheersend gevoel van isolatie en gebrek aan zelfvertrouwen	20
2.2.1.1	Tokenismetheorie – Rosabeth Kanter	20
2.2.1.2	Impact op isolatie en zelfvertrouwen	21
2.2.2	Gebrek aan vrouwelijke rolmodellen	22
2.2.3	De balans werk-privéleven	23
2.3	<i>Structurele barrières</i>	23
2.3.1	Promotieprocedures en selectiecriteria (formeel)	23
2.3.2	Discriminatie (informeel)	25
2.3.3	De factoren van de promotie	26
3.	SYNTHESE THEORETISCH KADER	27
DEEL II: EMPIRISCH LUIK – KWANTITATIEF		28
1.	RESULTATEN - BESCHRIJVENDE STATISTISCHE ANALYSE PERSONEELSSTATISTIEKEN	28
1.1	<i>Percentageverschil tussen mannen en vrouwen per functie</i>	28
1.1.1	Nationale dataset	28
1.1.2	Datasets Gewesten	29
1.1.2.1	Waals Gewest	29
1.1.2.2	Vlaams Gewest	29
1.1.2.3	Brussel Hoofdstedelijk Gewest	30
1.1.3	Synthese statistische beschrijvende analyse	30
2.	RESULTATEN INFERENTIËLE STATISTISCHE ANALYSE	31
2.1	<i>Chi-Kwadraattoets</i>	31
2.1.1	Nationale dataset	31
2.1.2	Dataset Gewesten	31
2.1.2.1	Waals Gewest	31
2.1.2.2	Vlaams Gewest	31
2.1.2.3	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	32
2.1.3	Synthese inferentiële statistische analyse	32
DEEL III: EMPIRISCH LUIK – KWALITATIEF		33
1.	ONDERZOEKSRESULTATEN	33
1.1	<i>Individuele barrières resultaten</i>	33
1.1.1	Gebrek aan vrouwelijke rolmodellen	33
1.1.1.1	Perceptie doorgroeimogelijkheden	34
1.1.1.2	Ervaren van steun	34
1.1.2	Werk-privébalans	34
1.1.3	Minderheid binnen het team - Tokenismetheorie	36

1.1.4	Zelfselectie	37
1.2	<i>Culturele barrières resultaten</i>	37
1.2.1	<i>Politiecultuur</i>	37
1.2.1.1	Machocultuur	37
1.2.1.2	Fysieke kracht en misdaadbestrijding staan centraal	38
1.2.1.3	Vrouwenbeeld binnen de politiecultuur	39
1.2.1.4	Vrouwvriendelijke grappen.....	40
1.2.1.5	Gevolgen politiecultuur op de taakverdeling en informele relaties	41
1.2.2	<i>Genderstereotypes in de maatschappij</i>	42
1.3	<i>Structurele barrières resultaten</i>	43
1.3.1	<i>Promotieprocedures</i>	43
1.3.1.1	Samenstelling van de Selectiecommissie.....	43
1.3.1.2	Ongelijke kansen/discriminatie	43
1.3.1.3	Selectiecriteria.....	45
1.3.2	<i>Factoren van de promotie</i>	46
1.4	<i>Rangschikkingsopdracht resultaten</i>	47
DEEL IV: DISCUSSIE		49
1.	BESPREKING RESULTATEN KWANTITATIEF LUIK	49
2.	BESPREKING RESULTATEN KWALITATIEF LUIK	49
2.1	<i>Individuele doorstroombarrières</i>	49
2.2	<i>Culturele doorstroombarrières</i>	52
2.3	<i>Structurele doorstroombarrières</i>	56
2.4	<i>Doorstroombarrières politievrouwen (synthese)</i>	58
CONCLUSIE		60
BIBLIOGRAFIE		63
PERSTEKST		I
BIJLAGES		IV
BIJLAGE 1: INTERVIEWGUIDE		IV
BIJLAGE 2: GEHANTEERDE VIGNETTES EN BIJHORENDE VARIABELEN		XI
BIJLAGE 3: FLYER SELECTIE RESPONDENTEN		XIV
BIJLAGE 4: CODEBOOM VOLGENS DE A PRIORI BENADERING.....		XV
BIJLAGE 5: DEFINITIEVE CODEBOOM VOLGENS INDUCTIEVE BENADERING		XVII
BIJLAGE 6: DATA MANAGEMENT PLAN.....		XX
BIJLAGE 7: INFORMATIEBRIEF		XXXII
BIJLAGE 8: INFORMED CONSENT		XXXIII
BIJLAGE 9: BARRIÈRES VOOR DE RANGSCHIKKINGSOPDRACHT		XXXIV

Woord vooraf

Deze masterproef vormt het sluitstuk van mijn vierjarige opleiding Criminologische Wetenschappen aan de Universiteit Gent. In dit woord vooraf wil ik graag iedereen bedanken die mij tijdens het schrijven van deze masterproef heeft ondersteund en begeleid.

Allereerst, wil ik mijn promotor Professor Antoinette Verhage bedanken voor haar waardevolle begeleiding, constructieve feedback en haar vertrouwen in mij gedurende heel dit traject. Onder haar supervisie kreeg ik de mogelijkheid om zelfstandig te werken, terwijl ik tegelijk steeds op de nodige ondersteuning kon rekenen. Daarnaast wil ik ook Anjuli Vandamme bedanken voor haar hulp bij het opstellen van het meetinstrument dat binnen deze masterproef werd gehanteerd.

Verder gaat mijn oprechte dank uit naar alle respondenten die tijd hebben vrijgemaakt om deel te nemen aan dit onderzoek. Zonder hun medewerking was deze studie niet mogelijk geweest.

En tot slot wil ik heel graag mijn ouders, mijn zus en mijn vriend bedanken voor alle steun, motivatie en aanmoediging doorheen dit traject. Hun steun betekende enorm veel voor mij, niet alleen tijdens het schrijven van deze masterproef, maar gedurende mijn hele opleiding criminologische wetenschappen. Ik ben dan ook bijzonder dankbaar voor de kansen die ik heb gekregen om deze studie af te ronden en dit eindwerk te kunnen voorleggen.

Meike Dely - Roeselare - 17 mei 2026

Lijst van Tabellen

Tabel 1: Kruistabel man/vrouw-verdeling per functie van de nationale dataset	28
Tabel 2: Kruistabel man/vrouw-verdeling per functie van de Waalse politiezones.....	29
Tabel 3: Kruistabel man/vrouw-verdeling per functie van de Vlaamse politiezones	29
Tabel 4: Kruistabel man/vrouw-verdeling per functie van de politiezones uit Brussels Hoofdstedelijk Gewest	30
Tabel 5: SPSS output - Chikwadraattoets tussen functieniveau en geslacht voor de nationale dataset.....	31
Tabel 6: SPSS output - Cramer's V waarde voor de nationale dataset.....	31
Tabel 7: SPSS output - Chikwadraattoets tussen functieniveau en geslacht voor de Waalse dataset.....	31
Tabel 8: SPSS Output - Cramer's V waarde voor de Waalse dataset.....	31
Tabel 9: SPSS Output - Chikwadraattoets tussen functieniveau en geslacht voor de Vlaamse dataset.....	31
Tabel 10: SPSS Output - Cramer's V waarde voor de Vlaamse dataset.....	31
Tabel 11: SPSS Output - Chikwadraattoets tussen functieniveau en geslacht voor de dataset van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest	32
Tabel 12: SPSS Output - Cramer's V waarde voor de dataset van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.....	32

Lijst van Figuren

Figuur 1: De vier methodologische fases	4
Figuur 2: Iteratief proces ontwikkeling vignetten	7
Figuur 3: Onderzoeksplanning	9
Figuur 4: Man/vrouw-verdeling operationele politie (2024)	14
Figuur 5: Man/vrouw-verdeling operationele politie (2017)	14
Figuur 6: Man/vrouw-verdeling per kader van de operationele politie (2024).....	14
Figuur 7: Typologie doorstroombarrières	15
Figuur 8: Synthese literatuurstudie.....	27
Figuur 9: Grafiek met de procentuele man/vrouw-verdeling per functie nationale dataset.....	28
Figuur 10: Grafiek met de procentuele man/vrouw-verdeling per functie van de Waalse politiezones.....	29
Figuur 11: Grafiek met de procentuele man/vrouw-verdeling per functie van de Vlaamse politiezones.....	29
<i>Figuur 12: Grafiek met de procentuele man/vrouw-verdeling per functie van de politiezones uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest</i>	<i>30</i>
Figuur 13: Samenvatting resultaten rangschikkingsopdracht doorstroombarrières	48
Figuur 14: Overzicht doorstroombarrières op basis van resultaten.....	58

Lijst van gehanteerde afkortingen

AGP	Agent bij de politie
COP	Community oriented policing
CP	Commissaris
HCP	Hoofdcommissaris
HINP	Hoofdinspecteur
INP	Inspecteur

INLEIDING

1. Probleemstelling en doelstelling

Hoewel het aandeel vrouwen binnen het operationele politiekorps de afgelopen decennia geleidelijk is toegenomen, blijft hun vertegenwoordiging binnen het officierenkader opvallend laag (Lokale politie, 2024). Dit zogenaamde plateau-effect wijst erop dat de groei in vrouwelijke vertegenwoordiging stagneert en vrouwen voornamelijk onderaan de hiërarchie aanwezig blijven (Cordner & Cordner, 2011; Silvestri & Tong, 2022). Deze ondervertegenwoordiging in topfuncties is niet te wijten aan een gebrek aan ambitie of competentie. Integendeel, het onderzoek van Poleski (2016) toont aan dat veel politievrouwen gemotiveerd zijn om promotie te maken en dat ze daadwerkelijk over de nodige competenties beschikken voor leidinggevende functies. Toch ervaren politievrouwen verschillende barrières die hun doorstroom beperken (Archbold & Hassell, 2009; Todak et al., 2021), waardoor leidinggevende functies binnen de Belgische politie mannelijk gedomineerd blijven.

Deze ondervertegenwoordiging heeft niet alleen implicaties voor gendergelijkheid maar ook voor de kwaliteit en legitimiteit van het politiewerk. Studies tonen aan dat vrouwelijke leidinggevers waardevolle vaardigheden kunnen binnenbrengen, die bijdragen aan een meer effectieve en ethische politieorganisatie. Vrouwelijke leidinggevers hanteren daarnaast vaker een transformationele leiderschapsstijl, die wordt getypeerd door empathie, communicatie en samenwerking (Schuck & Rabe-Hemp, 2024; Van Engen & Vinkenburg, 2005). Bovendien worden in politiezones met meer vrouwelijke leidinggevers minder geweldsincidenten gerapporteerd en is er meer aandacht voor de relatie met de burger (Silvestri et al., 2013). Een inclusiever officierenkader draagt ten slotte ook bij aan een betere afspiegeling van de samenleving en sluit sterker aan bij de principes van het COP-model. Dit versterkt de legitimiteit van de politie (Janssen, 2015).

Hoewel Angelsaksische literatuur reeds verschillende doorstroombarrières voor politievrouwen heeft onderzocht, ontbreekt er nog steeds onderzoek naar hoe deze barrières zich manifesteren binnen de Belgische politiecontext. Ook al tonen cijfergegevens duidelijk en objectief aan dat vrouwen sterk zijn ondervertegenwoordigd binnen de hogere kaders van de Belgische politie, toch is er nog nooit eerder een initiatief genomen om de oorzaken hiervan in kaart te brengen.

Er is dus nog te weinig aandacht voor dit fenomeen binnen België, wat het zowel wetenschappelijk als sociaal relevant maakt om dit verder te onderzoeken.

Dit onderzoek heeft daarom als doel te analyseren welke barrières zich manifesteren binnen Belgische politiezones en de doorstroom van vrouwelijke politieambtenaren belemmeren. Zo tracht het een eerste explorerend onderzoek te vormen omtrent deze problematiek. Het in kaart brengen van verschillende oorzaken kan dan ook een eerste aanzet geven voor het ontwikkelen van mogelijke oplossingen. Deze thesis beoogt hierin een eerste bijdrage te leveren.

2. Onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvraag van dit onderzoek luidt als volgt: *“Welke barrières bemoeilijken de doorstroom van vrouwelijke politieambtenaren naar hogere functies binnen het operationele kader van de Belgische politie?”*

Om deze vraag optimaal te kunnen beantwoorden, wordt er binnen het onderzoek onderscheid gemaakt tussen de volgende vier deelvragen:

- (1) Welke barrières voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies binnen politiediensten worden in de wetenschappelijke literatuur beschreven? (OV1)
- (2) Hoe manifesteert de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies zich binnen de Belgische politie volgens recente statistische gegevens? (OV2)
- (3) Welke barrières ervaren vrouwelijke politieambtenaren bij het nastreven van een hogere functie binnen Belgische politiezones? (OV3)
- (4) Hoe verhouden de ervaringen van vrouwelijke politieambtenaren zich tot de barrières die in de literatuur worden geïdentificeerd? (OV4)

3. Afbakening

Door het explorerende karakter van het onderzoek werd ervoor gekozen om zowel politievrouwen die werkzaam zijn binnen de lokale als de federale politie te betrekken bij het onderzoek. Er werd echter uitsluitend gefocust op de operationele politiediensten, aangezien de cijfers duidelijk aantonen dat de doorstroommoeilijkheden voor vrouwen zich enkel binnen deze diensten situeren en niet binnen het CaLog-team (Federale Politie, 2024). Daarnaast werd geen onderscheid gemaakt op basis van anciënniteit of functieniveau om respondenten te werven. Op deze manier kon een breed spectrum aan ervaringen worden meegenomen, gaande van politieagenten tot hoofdcommissarissen. De afbakening werd bewust ruim gehouden met als doel om een zo volledig mogelijk beeld te verkrijgen van de mogelijke aanwezigheid van doorstroombaarrières binnen de Belgische politiecontext.

4. Methodologie

Om een optimaal antwoord te formuleren op de onderzoeksvragen werd de methodologie opgedeeld in vier opeenvolgende fases. Elke fase is gericht op het beantwoorden van één specifieke onderzoeksvraag (zie Figuur 1). Er werd zowel gebruikgemaakt van een kwantitatieve als een kwalitatieve onderzoeksmethode, wat resulteerde in een mixed methods researchdesign (Almaki, 2016).



Figuur 1: De vier methodologische fases

4.1 Literatuurstudie (OV1)

Een semi-systematische literatuurstudie werd gehanteerd om relevante studies op een gestructureerde manier te verzamelen zonder toepassing van strikte inclusie- en exclusiecriteria (Snyder, 2019). Er werd echter wel een kwaliteitsbeoordeling uitgevoerd alvorens een bron werd betrokken in de analyse. Met het gebruik van deze methode werd gepoogd een zo volledig mogelijk overzicht te bieden van de bestaande literatuur omtrent dit onderzoeksthema.

Voor het verzamelen van relevante wetenschappelijke literatuur werd beroep gedaan op online databanken, waaronder *Web of Science*, de *catalogi van Universiteit Gent* en *Google Scholar*. Om het zoekproces te structureren, werden specifieke zoektermen uit de onderzoeksvraag afgeleid, zoals: ‘*vrouwen in topfuncties*’, ‘*diversiteit*’, ‘*politiecultuur*’, ‘*genderstereotypes*’, ‘*barrières*’, ‘*doorstroom*’, ‘*verticale segregatie*’, ... Vervolgens werden deze termen in verschillende combinaties gehanteerd in de zoekmachines.

Deze fase vormde een essentiële basis voor de uitwerking van de onderzoeksvragen en voor de ontwikkeling van de interviewgide met bijhorende vignetten (zie fase 3). Daarnaast droeg het rechtstreeks bij tot het beantwoorden van de eerste onderzoeksvraag (OV1).

4.2 Data-analyse van personeelsstatistieken (OV2)

De dataset omvat de man-vrouwverdeling per kader per politiezone en werd verkregen via de federale politie. De analyse van deze cijfergegevens had als doel om een eerste inzicht te bieden in de manifestatie van het glazen plafond binnen de Belgische politie. Tijdens de analyse werd enkel gekeken naar de totaalwaarden en werd er geen vergelijking gemaakt tussen afzonderlijke

politiezones. Echter werd wel rekening gehouden met het onderscheid tussen de Gewesten. Er werd gebruikgemaakt van zowel beschrijvende als inferentiële statistische analysemethoden (Van Groningen & De Boer, 2024). Dit werd uitgevoerd met behulp van het statistische softwareprogramma SPSS. Deze fase droeg bij aan het beantwoorden van onderzoeksvraag 2 (OV2).

4.2.1 Voorbereiding van de dataset

De ruwe data van de federale politie werd voorbereid voor de daaropvolgende analyses door de volgende variabelen in SPSS in te voeren: FUNCTIES (ordinaal), GESLACHT (nominaal), AANTAL (metrisch). Op basis van deze variabelen werden de gegevens vervolgens manueel ingevoerd. Aangezien de beschikbare dataset enkel betrekking had op aantallen per functie en niet op individuele cases, werd eerst een weging van de cases via de variabele AANTAL uitgevoerd. Deze stap was cruciaal om correcte kruistabellen op te stellen (Hardyns & Ponnet, 2022). Daarnaast werd de variabele FUNCTIE numeriek gecodeerd, zodat de functies hiërarchisch werden weergegeven en niet alfabetisch.

4.2.2 Statistische analyses

Als eerste stap werden kruistabellen opgesteld waarin de procentuele verdeling van mannen en vrouwen per functie werd weergegeven. Er werd bewust gekozen voor het gebruik van percentages in plaats van absolute aantallen, aangezien het aantal personeelsleden sterk kan variëren tussen de verschillende functies. Zo ligt het aantal inspecteurs bijvoorbeeld aanzienlijk hoger dan het aantal hoofdcommissarissen. Het gebruik van percentages maakt het mogelijk om de functies onderling te vergelijken. Vervolgens werden de gegevens gevisualiseerd in een grafiek met het softwareprogramma Excel.

Daarnaast werd een chi-kwadraattoets uitgevoerd om te bepalen of de vastgestelde verschillen ook statistisch significant waren. Er werd gekozen voor deze toets, omdat de significantie diende bepaald te worden tussen twee categorische variabelen, namelijk geslacht en functieniveau. Het significantieniveau voor deze analyse bedraagt $\alpha = 0.01$, aangezien het hier gaat over meer dan 400 onderzoekseenheden. Tot slot werd de bijhorende maat van effectgrootte Cramer's V berekend om de sterkte van het verband te analyseren (Hardyns & Ponnet, 2022).

4.3 Interviews met vignetten (OV3)

Om inzicht te verwerven in de ervaringen van Belgische politievrouwen, werd geopteerd om semigestructureerde interviews af te nemen bij deze doelgroep. Er werd gekozen voor een semigestructureerd format, omdat dit enerzijds toelaat om het gesprek te sturen in functie van de onderzoeksvragen, en anderzijds het voldoende ruimte biedt aan de respondenten om hun eigen ervaringen en inzichten te delen (Adhabi & Anozie, 2017). Deze fase droeg bij aan het beantwoorden van onderzoeksvraag 3 (OV3).

4.3.1 *Opzet Interviewguide en verloop van de interviews*

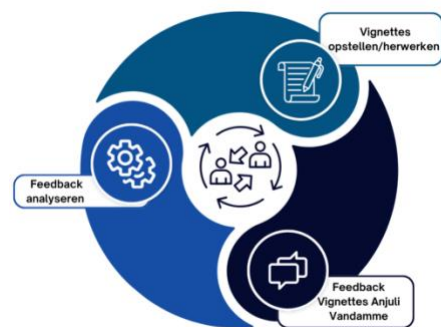
Voor de dataverzameling werd gebruikgemaakt van een vooraf opgestelde interviewgids (Bijlage 2). Dit diende als leidraad om de interviews op een consistente manier te structureren en alle relevante onderzoeksthema's te bespreken. De bevroagde thema's werden ingeleid aan de hand van vignetten, korte beschrijvingen van hypothetische situaties en personages (Sampson & Idar, 2019; Barter & Renold, 1999). Vignetten stimuleren reflectie en moedigen respondenten aan om na te denken over hun eigen situaties en ervaringen, wat kan leiden tot meer genuanceerde en uitgebreide antwoorden (Hazita & Mahanita, 2017). Daarnaast vermindert deze methode de kans op sociaal wenselijke antwoorden, aangezien respondenten zich uitspreken over externe, hypothetische situaties en het pas daarna toepassen op hun eigen situatie. Bovendien maken vignetten het mogelijk om indirect inzicht te verkrijgen in moeilijk meetbare of gevoelige thema's, zoals de politiecultuur (Aguinis & Bradley, 2014). Tot slot brengen vignetten ook onderliggende opvattingen naar boven die bij directe bevraging minder snel aan bod komen. Het hanteren van deze methode creëert een open gesprekscontext waarin respondenten vrij vanuit hun eigen referentiekader kunnen spreken, zonder beperkt te worden door een strak vraag-antwoordpatroon (Bain, 2023).

Aan het einde van elk interview werd gevraagd aan de respondenten om de besproken doorstroombarrières te rangschikken op basis van wat zij het meeste ervaren hebben. Dit bood zowel een synthese van de interviews als inzicht in welke factoren de grootste ervaren impact hebben op de doorstroomkansen van politievrouwen.

4.3.1.1 Opstellen van de vignetten

Het opstellen van de vignetten gebeurde in verschillende fases. Zo werden eerst de centrale variabelen (doorstroombarrières) bepaald die in de vignetten aan bod dienden te komen aan de hand van de inzichten uit de literatuurstudie. Vervolgens werd ook literatuur geraadpleegd over het opstellen van kwalitatieve vignetten. Daarbij werd rekening gehouden met enkele methodologische principes: de vignetten dienden beknopt en duidelijk te zijn, maar tegelijk voldoende context te bieden. Daarnaast moesten de scenario's realistische en herkenbare situaties weerspiegelen, zodat respondenten zich hierin konden inleven en hun antwoorden konden baseren op eigen ervaringen (Barter & Renold, 1999). Indien een vignette als onrealistisch wordt ervaren, bestaat immers het risico dat respondenten zich eerder focussen op de onwaarschijnlijkheid van de situatie dan op de inhoud ervan (Bain, 2023). Op basis van deze principes en de verworven kennis uit de literatuur werden concrete scenario's ontwikkeld.

Binnen het Belgische politieonderzoek zijn geen voorbeelden beschikbaar van vignetten binnen dit onderzoeksthema. Daarom werden de vignetten zodanig opgesteld met bijzondere aandacht voor een realistische aansluiting bij de Belgische politiecontext. De ontwikkelde vignetten werden voorgelegd aan Anjuli Vandamme, politiecommissaris binnen de politiezone



Figuur 2: Iteratief proces ontwikkeling vignetten

Lokeren en onderzoeker criminologie. Op basis van haar feedback werden de scenario's bijgestuurd en opnieuw aan haar voorgelegd. Via dit iteratieve proces werden inhoudelijk accurate vignetten ontwikkeld die aansluiten bij de Belgische politiecontext. Omwille van de beperkte tijdsduur van het onderzoek gebeurde deze evaluatie slechts bij één praktijkexpert.

Na elk interview werd ook het principe van *'Member validation'* toegepast, waarbij respondenten feedback gaven over de vignetten en het verloop van het onderzoek. Zo konden de vignetten indien nodig nog worden bijgestuurd (Decorte & Zaitch, 2023).

In totaal werden acht vignetten ontwikkeld, waarin voornamelijk de doorstroombarrières werden verwerkt die in de literatuur het meest prominent werden beschreven. Er werd bewust gekozen om niet alle barrières uit te werken, zodat de interviews niet te lang zouden duren en de aandacht van de respondenten behouden bleef. Overige doorstroombarrières werden

bevraagd via tussenvragen, indien deze nog niet spontaan werden aangehaald door de respondent. De gehanteerde vignetten zijn terug te vinden in bijlage 2.

4.3.2 Selectie respondenten en organisatie van de interviews

In totaal werden er acht interviews afgenomen met vrouwelijke politieagenten binnen de operationele kaders. De respondenten werden enerzijds gerekruteerd via het eigen netwerk en anderzijds via het netwerk van Womenpol¹. Er werd bewust gekozen om ook respondenten buiten Womenpol te includeren, zodat een bredere en meer diverse groep bereikt kon worden. Daarnaast werd een oproep verspreid via sociale media en via e-mail naar verschillende politiezones. Deze oproep bevatte een flyer met een QR-code (Bijlage 3), die de respondenten doorverwees naar bijkomende informatie over het onderzoek en een formulier waarin geïnteresseerden hun contactgegevens en beschikbaarheid konden noteren. Dit maakte het mogelijk om de respondenten te contacteren en de interviews efficiënt in te plannen. Tijdens het rekruteringsproces bleek bovendien dat de oproep intern werd gedeeld door potentiële respondenten, wat wijst op een vorm van sneeuwbal effect (Decorte & Zaitch, 2023). Dit droeg bij tot een verdere verspreiding van het onderzoek.

Er werd gekozen om de interviews uitsluitend fysiek te laten doorgaan, aangezien respondenten op het einde van het interview de doorstroombarrières moesten ordenen volgens belangrijkheid. De fysieke aanwezigheid bevorderde het vlotte verloop van zowel deze opdracht als het interview in het algemeen. De locatie van het interview werd door de respondent zelf bepaald, met aandacht voor een omgeving met zo weinig mogelijk storende factoren, zoals lawaai of aanwezigheid van derden (Decorte & Zaitch, 2023). De meeste interviews vonden plaats in de eigen politiezone en duurden minimaal 1 uur en 15 minuten. Aangezien de fysieke aanwezigheid en de duur van het interview een extra inspanning vroegen van de respondent, werd voor iedereen een kleine attentie voorzien.

¹ Womenpol is een professioneel netwerk dat politievrouwen in staat stelt met elkaar in contact te treden, informatie te delen en met raad bij te staan. De vereniging heeft als doel om de positie van vrouwen werkzaam binnen de Belgische politie te optimaliseren (Womenpol, z.d.).

4.4 Analyse en discussie (OV4)

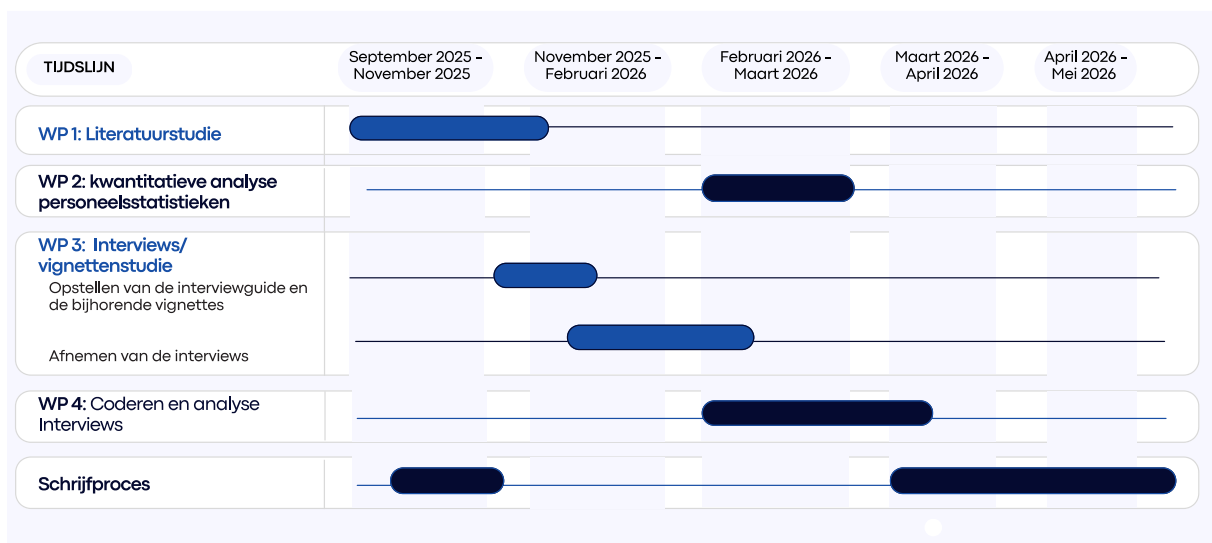
4.4.1 Transcriptie en codering van de interviews

De interviews werden opgenomen en vervolgens getranscribeerd om zo een diepgaande en nauwkeurige analyse mogelijk te maken. In eerste instantie werden de transcripten gemaakt met Whisper AI, maar wegens variaties in accenten bij de respondenten bleken deze automatische transcripties onvoldoende nauwkeurig. Hierdoor werd uiteindelijk gekozen om de interviews toch handmatig te transcriberen. Voor de verdere analyse en codering van de interviews werd gewerkt met een codeboom, die vooraf werd opgesteld in het softwareprogramma Maxqda.

4.4.2 Opstellen codeboom

Voor het opstellen van de codeboom werd een combinatie gemaakt van de a priori benadering met de inductieve benadering van coderen (Decorte & Zaitch, 2016). Enerzijds werden theoretisch gefundeerde codes opgesteld op basis van inzichten uit de literatuurstudie. Zo werd voor elke barrière een afzonderlijke code ontwikkeld, wat resulteerde in een eerste theoretische onderbouwde versie van de codeboom (bijlage 4). Vervolgens werd deze initiële codeboom toegepast op de interviewdata. Op basis van bijkomende patronen en thema's die uit de interviews naar voren kwamen werd de codeboom bijgestuurd. Zowel codes, subcodes als definities werden verfijnd op basis van deze nieuwe inzichten. Dit proces resulteerde uiteindelijk in een meer verfijnde en data gestuurde codeboom (bijlage 5), die vervolgens consequent werd toegepast op alle interviews.

4.5 Onderzoeksplanning



Figuur 3: Onderzoeksplanning

4.6 Ethische aspecten van het onderzoek

Tijdens dit onderzoek werd bijzondere aandacht besteed aan de ethische omgang met respondenten en verzamelde data. Zo werd op voorhand een Data Management Plan opgesteld (Bijlage 6) om de gegevens op een verantwoorde manier te verwerken en bewaren. De data werden opgeslagen in een beveiligde omgeving en waren uitsluitend toegankelijk voor de onderzoeker. Om de privacy van de respondenten te waarborgen, werden persoonsgegevens en andere identificeerbare informatie gepseudonimiseerd in de transcripties en bij de rapportering van de resultaten.

Voorafgaand aan elk interview ontvingen de respondenten een informatiebrief (Bijlage 7), waarin het doel, de aard en het verloop van het onderzoek werden toegelicht. Aansluitend werd een informed consentformulier (Bijlage 8) voorgelegd en ondertekend. Op deze manier werden de deelnemers geïnformeerd over de verwerking van de gegevens, hun rechten als respondent en de vrijwilligheid van hun deelname. Respondenten hadden te allen tijde het recht om hun deelname stop te zetten zonder enige gevolgen. Daarnaast gaven de deelnemers expliciet toestemming voor de opname van de interviews en het gebruik van de verkregen data voor onderzoeksdoeleinden. Er werd ook de mogelijkheid geboden voor respondenten om hun gegevens te laten verwijderen indien zij hun deelname wensten in te trekken (Decorte & Zaitch, 2023).

4.7 Het gebruik van AI

Artificiële intelligentie werd binnen dit onderzoek slechts voor twee doeleinden ingezet: (1) het herschrijven van paragrafen om de tekst vlotter leesbaar te maken en (2) het efficiënter transcriberen van de interviews. De gebruikte artificiële intelligentie waren ChatGPT, CoPilot en WhisperAI.

4.8 Beperkingen van het onderzoek

Dit onderzoek kent enkele beperkingen die voornamelijk verband houden met de gekozen kwalitatieve dataverzamelmethode, semigestructureerde interviews met vignetten.

Bij interviews bestaat het risico op interviewerbias, waarbij antwoorden beïnvloed kunnen worden door de vraagstelling of houding van de interviewer. Ook het risico op suggestieve

vragen blijft inherent aan deze methode, wat de betrouwbaarheid van de data kan beïnvloeden. Om dit risico te beperken, werden de interviewvragen vooraf neergeschreven in een interviewgids (Bijlage 1) (Decorte & Zaitch, 2023).

Daarnaast brengen interviews ook beperkingen met zich mee op het vlak van interpretatie. Hoewel interviews inzicht bieden in het emic-perspectief van respondenten, blijft de analyse afhankelijk van de interpretatie van de onderzoeker. Hierdoor bestaat het risico dat uitspraken anders worden geïnterpreteerd dan bedoeld door de respondent (Kleemans et al., 2008). Om dit te reduceren, werd tijdens het interview gevraagd naar verduidelijking wanneer antwoorden voor interpretatie vatbaar waren.

Een kwalitatieve onderzoeksmethode brengt ook beperkingen met zich mee op het vlak van validiteit. Aangezien het onderzoek werd uitgevoerd in het kader van een masterproef binnen één academiejaar, bleef de steekproef relatief klein. Dit beïnvloedt de externe validiteit en betekent dat de resultaten niet zonder meer kunnen worden veralgemeend naar alle vrouwelijke politieambtenaren (Decorte & Zaitch, 2023). Ook de interne validiteit vormt een aandachtspunt. Triangulatie kan hierbij een oplossing bieden door verschillende databronnen of methodieken te combineren (Badache et al., 2023). Hoewel in dit onderzoek gebruik werd gemaakt van personeelsstatistieken om de problematiek gedeeltelijk te objectiveren, was er binnen de beperkte tijdspanne onvoldoende ruimte om bijkomende databronnen of methodes te integreren.

Tot slot deden zich enkele praktische en technische beperkingen voor. Om een grondige analyse mogelijk te maken, werden de interviews opgenomen. Technische problemen met opnameapparatuur kunnen echter niet volledig uitgesloten worden. Zo kon één interview niet volledig worden getranscribeerd wegens opnameproblemen. Om dit op te vangen, werd tijdens de interviews ook gebruikgemaakt van veldnotities, waardoor het verlies aan informatie beperkt bleef. Deze notities boden eveneens een gedeeltelijke oplossing voor het zogenaamde “*off-tape*”-fenomeen, waarbij respondenten relevante informatie delen wanneer de opname wordt stilgezet (Decorte & Zaitch, 2023).

DEEL I: THEORETISCH LUIK

1. De historische ontwikkeling van de vrouw binnen de politie in vogelvlucht

Vrouwen maakten lange tijd geen deel uit van het politiekorps. Tot 1956 werden ze zelf uitgesloten om te solliciteren voor een job bij de politie (De Koster, 2013) en pas in 1978 kregen ze de mogelijkheid om deel te nemen aan de examens voor agent-inspecteur (Womenpol, z.d.). De intrede van de vrouw in het politiekorps kende dus een lange historische ontwikkeling, die kan worden opgedeeld in de periode voor en na de politiehervorming.

1.1 Voor de politiehervorming (1830-1998)

Voor de politiehervorming werden politietaken verdeeld over drie diensten: de gemeentepolitie, de rijkswacht en de gerechtelijke politie (Feys et al., 2022). De intrede van vrouwen binnen deze drie diensten verliep op verschillende momenten en vaak binnen andere functies.

Bij de gemeentepolitie deden vrouwen hun intrede in 1956, om de sociale taken binnen de jeugdafdeling uit te voeren, terwijl het “echte” politiewerk door de mannelijke politieambtenaren werd verricht (Bloeyaert, 1991). Vanaf 1978 veranderde dit enigszins; vrouwen kregen steeds meer de mogelijkheid om dezelfde algemene taken uit te voeren als de mannen (Womenpol, z.d.). In 2001 bestond iets meer dan 14% van het politiekorps uit vrouwen, waarvan het grootste deel werkzaam was in het hulpkader (Lamberts & Delmotte, 2004). Doorstromen naar hogere functies bleef dus nog beperkt binnen de gemeentepolitie.

Ook binnen de rijkswacht bleef de in- en doorstroom van vrouwen beperkt. De eerste vrouw was pas werkzaam in 1981, een aantal jaar na de inwerkingtreding van de wet op de economische heroriëntering², die de modernisering van de publieke sector moest stimuleren. Hoewel dit wetskader een opportuniteit creëerde voor vrouwen om te werken binnen de rijkswacht, bood het weinig kans om als vrouw door te stromen naar hogere functies (Lamberts & Delmotte, 2004). In 1992 legde het parlement daarom een quotum op waarbij de rijkswacht 600 vrouwelijke onderofficieren en 40 vrouwelijke officieren moest aanwerven tegen 1998 (Beeckman et al., 2002). Om dit doel te bereiken, werden de klassieke selectieproeven

2 Art. 10 wet 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, *Belgisch Staatsblad* 17 augustus 1978.

vervangen door sekseneutrale potentialiteitstesten, die moesten vermijden dat vrouwen disproportioneel op fysieke gronden werden afgekeurd (Janssens, 2009). Ondanks de aangepaste aanwervingsproeven en de vele publiciteitscampagnes om vrouwen warm te maken voor het politiewerk, bereikte de rijkswacht pas in 1999 het opgelegde quotum (Beeckman et al., 2002). Eind 2001 bestond slechts 6% van het operationele korps uit vrouwen, met een zwakke vertegenwoordiging in de hogere kaders (Womenpol, z.d.). Toch was het aandeel van de vrouw binnen het officierenkader op dat moment wel het grootste bij de rijkswacht in vergelijking met de andere twee politiediensten.

Bij de gerechtelijke politie konden vrouwen voor 1978 niet deelnemen aan de examens voor agent-inspecteur, waardoor ze voor een lange tijd uitgesloten waren van het korps (Lamberts & Delmotte, 2004). Dit veranderde in 1978, toen kregen vrouwen ook de kans om deel te nemen aan de selectieprocedures. In 2001 bestond 6% van de gerechtelijke politie uit vrouwen (Vallès, 2013), echter bleef hier ook het grootste deel werkzaam onderaan de hiërarchie (Lamberts & Delmotte, 2004).

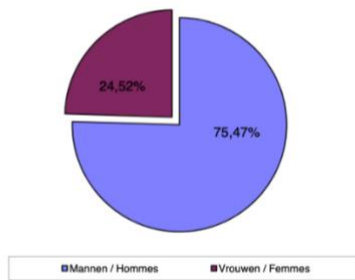
1.2 Na de politiehervorming (vanaf 1999)

Na de politiehervorming kreeg de politie een geïntegreerde structuur met een lokaal en federaal niveau (De Kimpe et al., 2022). Met deze hervorming verschoof ook de visie op het politiewerk naar een meer gemeenschapsgerichte benadering, waarbij er niet louter werd gefocust op misdaadbestrijding, maar ook op preventie en dienstverlening. Hierdoor kregen vaardigheden die vaak met vrouwelijke agenten worden geassocieerd meer waardering (Silvestri, 2003), wat leidde tot een hogere instroom en een lichte toename van vrouwen in het midden- en officierenkader (Vallès, 2013). Toch bleef deze stijging echter beperkt en zijn politievrouwen vandaag de dag nog steeds sterk ondervertegenwoordigd binnen hogere functies (Federale politie, 2023).

1.3 De huidige positie van de vrouw binnen de Belgische politie

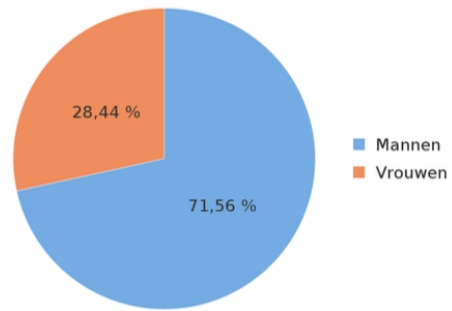
Figuur 5 toont aan dat er 28,44% vrouwen werkzaam zijn binnen het operationele kader in 2024. Desondanks dit cijfer een lichte stijging van 3,92% meemaakte sinds 2017 (zie figuur 4), blijft de kloof tussen mannen en vrouwen aanzienlijk groot. Vrouwen zijn dus nog steeds ondervertegenwoordigd binnen het operationele korps.

Contingent Mannen - Vrouwen per feitelijk kader op 31/12/2017- OPS
Contingent Hommes - Femmes par cadre réel au 31/12/2017 - OPS



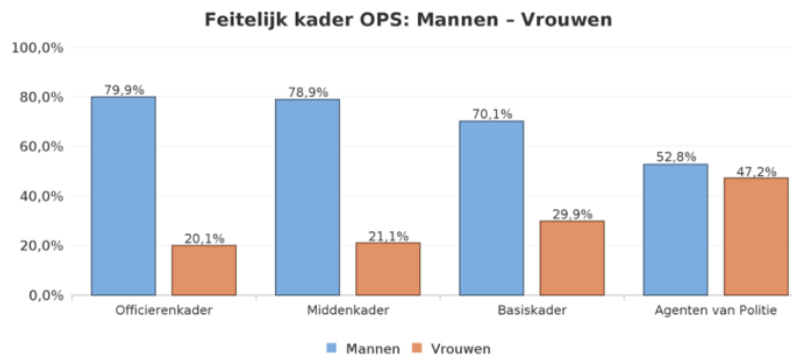
Figuur 4: Man/vrouw-verdeling operationele politie (2017)

Feitelijk kader OPS: Mannen - Vrouwen



Figuur 5: Man/vrouw-verdeling operationele politie (2024)

Daarnaast is er op figuur 6 een ongelijke doorstroom naar hogere functies zichtbaar. Vrouwen zijn voornamelijk actief binnen het basiskader en als agent, terwijl hun aanwezigheid in het midden -en officierenkader beduidend lager ligt. Dit wijst op verticale segregatie, waarbij vrouwelijke politieambtenaren minder vaak doorgroeien naar leidinggevende functies.

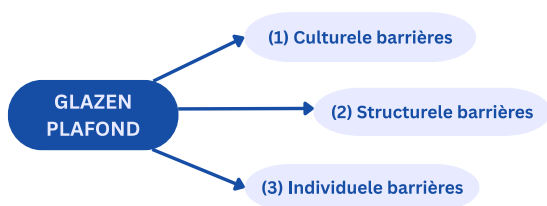


Figuur 6: Man/vrouw-verdeling per kader van de operationele politie (2024)

Een meer uitgebreide statistische analyse van de personeelsgegevens uit 2025 wordt beschreven in deel 2 van deze masterproef.

2. Barrières voor doorstroom van politievrouwen

De beperkte vertegenwoordiging van vrouwen in hogere echelons heeft verschillende oorzaken. Politievrouwen hebben te maken met diverse barrières, die hun doorstroom kunnen bemoeilijken. In de internationale literatuur worden drie types barrières gedefinieerd die de promotiekansen van vrouwen binnen de politie beperken (zie Figuur 7). De combinatie van deze barrières wordt in de literatuur het ‘Glazen Plafond’ genoemd (Deschacht et al., 2011).



Figuur 7: Typologie doorstroombarrières

Als eerste zijn er de culturele barrières, zoals de heersende politiecultuur en bredere genderstereotypes in de samenleving. Daarnaast spelen ook individuele barrières een rol. Deze hebben betrekking op de ervaringen en percepties van vrouwen op de werkvloer, die hun motivatie om te promoveren kunnen beïnvloeden. Tot slot zijn er de structurele barrières, zoals organisatorische regels en procedures, die ervoor zorgen dat vrouwen vaker stuiten op het zogenaamde glazen plafond.

2.1 Culturele barrières

2.1.1 De politiecultuur en haar verwevenheid met masculiene waarden

2.1.1.1 Wat wordt verstaan onder de “blauwe” politiecultuur?

Een organisatiecultuur is opgebouwd uit gedeelde waarden, overtuigingen, rituelen en symbolen en zal het handelen en denken beïnvloeden van de leden binnen de organisatie (Charman, 2017). Binnen de politie bestaat eveneens een organisatiecultuur (Dick & Jankowicz, 2001) met typerende kenmerken: ‘*pragmatisme*’, ‘*stereotype gendervisies*’, ‘*focus op misdaadbestrijding*’, ‘*cynisme*’, ‘*racisme en machismo*’ (Schuermans, 2021). Deze zogenaamde “blauwe politiecultuur” wordt vooral beschreven in Angelsaksische landen (Shaik, 2022), maar is ook in zekere mate terug te vinden binnen de Belgische politie (Debbaut, 2022). Politiecultuur kan sterk variëren naargelang de politiezone, functies of de tijdsgeest en wordt beïnvloed door zowel maatschappelijke als individuele factoren (Charman, 2017). Er bestaat dus niet zoiets als ‘de’ politiecultuur, eerder gaat het om verschillende subculturen die naast elkaar bestaan.

Daarnaast is de politiecultuur ook niet statisch en kan deze dus wijzigen doorheen de tijd. Cultuurveranderingen zijn dan ook mogelijk, al gebeuren deze heel geleidelijk aan, aangezien er veel weerstand gepaard gaat met dergelijke veranderingen. Bepaalde waarden zoals mannelijkheid, wij/zij-denken, cynisme en de focus op repressieve misdaadbestrijding blijven hardnekkig aanwezig binnen de politiecultuur (Charman, 2017).

2.1.1.2 De politiecultuur en haar vrouwenbeeld

Een opvallend aspect binnen de politiecultuur is de mate waarin deze beïnvloed wordt door masculiene waarden. Hegemonische mannelijkheid vormt hierbij een dominante waarde, waarbij vrouwen vaak als ondergeschikt worden beschouwd (Silvestri, 2003). Er leeft een aanhoudende perceptie dat politiewerk vooral een mannelijke taak is en dat enkel mannen beschikken over het competente profiel met de nodige fysieke kracht om het politiewerk tot een goed einde te brengen. Deze opvatting wordt versterkt door de zogenaamde '*Toughness code*', die fysiek geweld en de bereidheid daartoe centraal stelt als maatstaf voor een "*goede*" politieagent. Aangezien vrouwen vaak minder geneigd zijn om fysiek geweld te hanteren, worden ze volgens deze code dus ook als minder geschikt voor de job beschouwd (Westmarland, 2001).

De politiecultuur gaat daarnaast ook gepaard met stereotype en seksistische opvattingen over vrouwen, wat vijandige en patriarchale houdingen tegenover vrouwelijke collega's alleen maar stimuleert (Dick & Jankowicz, 2001). Mannelijke eigenschappen en gedragingen worden doorgaans beloond, terwijl vrouwen eerder worden gezien als een mogelijke bedreiging voor het imago of de efficiëntie van het korps (Todak, 2021). Eigenschappen zoals zorgzaamheid en emotionaliteit, die vaak met het vrouwelijk geslacht worden geassocieerd, staan haaks op het gangbare beeld van een 'ideale' agent en botsen met de heersende '*Toughness code*'. Bovendien versterkt het heersende lichaamsideaal bij vrouwen, slank, tenger en smalle heupen, de overtuiging dat vrouwen fysiek minder bekwaam zijn voor het politiewerk (Van Der Lippe et al., 2004).

Sinds de invoering van gemeenschapsgerichte politiezorg is er meer aandacht gekomen voor communicatievaardigheden en werd niet louter meer gefocust op fysieke kracht. Hierdoor werden vrouwen als iets bekwaamer beschouwd voor de job. Toch worden zij nog steeds minder

ingezet in dreigende situaties door hun tekort aan fysieke capaciteiten en hun “te” zachte kant (Charman, 2017).

De heersende politiecultuur is opgebouwd uit stereotype opvattingen over vrouwen en dat kan een grote impact hebben op de taakverdeling en de werktevredenheid van de politievrouwen. De politiedienst was lange tijd uitsluitend een mannelijke organisatie, waardoor masculiene waarden nog steeds sterk aanwezig zijn in de huidige cultuur. Dit kan leiden tot vormen van gendergerelateerde discriminatie (Shen, 2024).

2.1.1.3 Impact van de politiecultuur op de doorstroom van vrouwen

Volgens diverse statistieken blijven vrouwen regelmatig onderaan de hiërarchische ladder staan. Een belangrijke verklaring hiervoor is de invloed van de heersende politiecultuur, die traditioneel wordt gekenmerkt door masculiene waarden zoals fysieke kracht en misdaadbestrijding (Jansen, 2013). Binnen deze context worden vrouwen nog te vaak geassocieerd met ondersteunende of zorgende rollen, wat leidt tot een scheve taakverdeling. Zo worden zij minder ingezet in risicovolle situaties, omdat hun fysieke vaardigheden in twijfel worden getrokken. Echter bieden deze interventies soms belangrijke doorgroeikansen (Jansen, 2013).

Daarnaast bestaat er binnen de politiecultuur een zekere vijandigheid tegenover vrouwelijke leidinggevendenden (Silvestri & Tong, 2022). Dit creëert een bijkomende drempel voor carrièreontwikkeling. Uit onderzoek blijkt dat vrouwelijke leidinggevendenden niet altijd het verdiende respect of de nodige steun krijgen, wat hun positie verder verzwakt (Lenhart & Heckel, 2024). Het gebrek aan sociale steun zorgt er bovendien voor dat vrouwelijke agenten minder geneigd zijn om promotie na te streven (Bartol et al., 1992). Ook sociale connecties spelen een belangrijke rol bij carrièreontwikkeling binnen de politie, aangezien promoties in de praktijk vaak niet enkel afhangen van formele evaluaties, maar ook van informele netwerken (Todak et al., 2021). Doordat vrouwen vaker als “outsider” worden beschouwd binnen de mannelijke gedomineerde organisatiecultuur, is het niet evident om dergelijke sociale netwerken op te bouwen (Schuck & Rabe-Hemp, 2024).

De macho-elementen en hegemonische mannelijkheid binnen de politiecultuur versterken de dominante positie van mannen en de ondergeschikte positie van vrouwen (Rabe-Hemp, 2009).

Politiewerk wordt nog vaak gezien als een typisch ‘mannelijk’ beroep waarin fysieke kracht centraal staat. Vrouwen die deze traditionele genderrollen in vraag stellen, riskeren isolatie en uitsluiting binnen het korps (Rabe-Hemp, 2009). Dit kan leiden tot emotionele uitputting, verminderd zelfvertrouwen en het vermijden van promotiekansen (Bartol et al., 1992; Todak et al., 2021).

Hoewel de politiecultuur dus een belangrijke barrière vormt voor de doorstroom van vrouwen, tonen studies aan dat vrouwelijke leiders een positieve invloed kunnen hebben op de organisatie en de cultuur. Zij kunnen de mannelijke norm doorbreken en fungeren als rolmodel voor andere vrouwelijke politieambtenaren (Keddie, 2023). Een cultuurverandering binnen de politie is dan ook noodzakelijk om een werkomgeving te creëren waarin politievrouwen zich erkend, gewaardeerd en geïntegreerd voelen (Todak, 2021; Silvestri & Tong, 2022).

2.1.2 Genderstereotypes in de samenleving

Genderstereotypen zijn diep verankerd in de samenleving en vloeien voort uit sociale interacties en culturele verwachtingen. Gender kan daarbij worden gezien als een sociaal construct dat bepaalt wat als typisch “mannelijk” en “vrouwelijk” gedrag wordt beschouwd (Jansen, 2013). Hoewel deze opvattingen kunnen evolueren, blijven bepaalde traditionele rolpatronen toch bestaan. Zo worden mannen nog vaak gezien als de kostwinner en vrouwen als de verzorgers binnen het gezin. Hierdoor worden de mannelijke rollen doorgaans meer gewaardeerd (Jansen, 2013).

Deze genderstereotypen vertalen zich ook in de arbeidsmarkt, waar er sprake is van zowel horizontale als verticale geslachtssegregatie. Bij horizontale segregatie werken mannen en vrouwen in verschillende sectoren, die aansluiten bij die traditionele rolpatronen, terwijl bij verticale segregatie vrouwen vaker onderaan de hiërarchie blijven. (Lamberts & Delmotte, 2004). Ook het politiewerk wordt nog regelmatig als “*geschikter voor mannen*” beschouwd, wat de carrièrevoorkeuren voor vrouwen kan beïnvloeden. (Rossler et al., 2020).

Binnen de politie is deze segregatie duidelijk zichtbaar. Vrouwen worden vaker tewerkgesteld in administratieve of sociale functies, terwijl mannen domineren in leidinggevende en operationele functies (Lenhart & Heckel, 2024; Haake, 2018). Dergelijke verdeling sluit aan bij stereotype vrouwelijke eigenschappen, zoals zorgzaamheid, empathie en communicatie. Deze

functies worden lager gewaardeerd binnen de organisatie, wat een negatieve invloed kan hebben op hun promotiekansen (Haake, 2018).

Bovendien krijgen vrouwelijke politieambtenaren nog steeds te maken met genderstereotype beeldvorming en genderbias, wat hen vaak weghoudt van promotie (Bartol et al., 1992; Todak et al., 2021). Ze ervaren minder erkenning voor hun capaciteiten en voelen zich soms niet serieus genomen, onder andere door de perceptie dat ze een gebrek aan fysieke kracht zouden hebben (Clinibeard et al., 2021). Onderzoek van Noppe et al. (2021) toont aan dat slechts vier op de tien mannen voorstander zijn van meer vrouwen in topfuncties, een visie die ook binnen de politiecultuur weerspiegeld wordt, aangezien de meerderheid uit mannen bestaat.

Tot slot blijkt uit internationaal onderzoek dat politievrouwen vaker geconfronteerd worden met discriminatie en negatieve stereotypering. Ze voelen zich dan meer gewaardeerd wanneer ze rollen/functies opnemen die overeenstemmen met de traditionele verwachtingen, waardoor bestaande genderpatronen in stand worden gehouden (Jansen, 2013; Tronquo, 2023).

2.2 Individuele barrières

De individuele barrières hangen nauw samen met de culturele barrières die vrouwen ervaren binnen de politieorganisatie. Ze verwijzen naar de persoonlijke ervaringen en percepties die vrouwelijke agenten ontwikkelen in een mannelijk gedomineerde werkomgeving. Deze ervaringen beïnvloeden hoe zij hun doorgroeikansen inschatten en kunnen hun motivatie om promotie na te streven ondermijnen.

Hoewel veel vrouwen interesse tonen in leidinggevende functies, blijkt uit onderzoek dat zij zichzelf vaak gaan uitselecteren voor promoties (Bartol et al., 1992). Ze gaan er regelmatig van uit dat hun bijdrage als leidinggevend minder gewaardeerd zal worden of dat hun slaagkansen om door te stromen beperkt zijn. Bovendien kunnen zij vaak voorspellen op welk niveau hun carrière gaat stagneren. Dit kan een remmend effect hebben op hun motivatie om zich kandidaat te stellen voor hogere functies (Bartol et al., 1992).

2.2.1 *Tokenisme, een overheersend gevoel van isolatie en gebrek aan zelfvertrouwen*

2.2.1.1 Tokenismetheorie – Rosabeth Kanter

De theorie van tokenisme, ontwikkeld door socioloog Rosabeth Moss Kanter (1977), verklaart waarom vrouwen zich vaak als outsiders voelen binnen mannelijke beroepsgroepen zoals de politie. Volgens Kanter worden minderheidsgroepen in organisaties met een verhouding van ongeveer 65/35 niet als individuen bekeken, maar als vertegenwoordigers van hun groep (Beeckman et al., 2002). Pas bij een meer evenwichtige 50/50-verdeling worden personen voornamelijk beoordeeld op hun capaciteiten. Binnen de politie, waar vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn, impliceert dit dat zij vaak niet op hun kwaliteiten en vaardigheden worden beoordeeld, maar worden gereduceerd tot “de vrouw” binnen het korps. Dit kan leiden tot gevoelens van onvoldoende acceptatie en erkenning (Belgische senaat, 2012), als gevolg dat vrouwen zich sneller als buitenstaander gaan voelen en minder aansluiting vinden tot de groep.

De literatuur beschrijft verschillende effecten die politievrouwen ervaren als token en die een impact kunnen hebben op hun promotiekansen (Bartol et al., 1992; Tronquo, 2023):

- (1) Assimilatie - Minderheidsgroepen zullen zich aanpassen aan de normen van de meerderheid. Binnen de politie betekent dit dat vrouwen genoeg gaan nemen met het uitvoeren van genderstereotype rollen, zoals administratieve en sociale taken. Dit houdt genderstereotype taakverdelingen in stand, waardoor vrouwelijke politieagenten ook minder toenadering gaan zoeken tot promoties (Bartol et al., 1992). Daarnaast kunnen vrouwelijke leidinggevers geneigd zijn om een meer autoritaire, mannelijke leiderschapsstijl over te nemen om zo respect af te dwingen. Dit wordt ook het ‘*Queen bee-syndroom*’ genoemd en wordt niet altijd geapprecieerd door de mannelijke collega’s (Schuck & Rabe-Hemp, 2024).
- (2) Verhoogde zichtbaarheid - Aangezien vrouwen numeriek in de minderheid zijn, vallen zij meer op en staan ze voortdurend onder observatie. Dit verhoogt de prestatiedruk, aangezien fouten sneller kunnen worden uitvergroot en worden toegeschreven aan het feit dat het een vrouw is (Tronquo, 2023). Hierdoor hebben ze vaak het gevoel dat ze zich dubbel zo hard moeten bewijzen. Dit gevoel wordt dan ook alleen maar versterkt wanneer ze willen promoveren.

- (3) Polarisatie en isolatie - Wanneer vrouwen zich niet conformeren aan de dominante groep, kunnen ze sneller uitgesloten worden en ervaren ze minder informele sociale interacties. Aangezien sociale relaties vaak bepalend zijn voor de carrièreontwikkeling, kan dit hun doorgroeimogelijkheden negatief beïnvloeden (Bartol et al., 1992, Todak et al., 2021).

2.2.1.2 Impact op isolatie en zelfvertrouwen

De ervaring van tokenisme heeft duidelijke gevolgen voor het psychologisch welzijn en het zelfvertrouwen van vrouwelijke politieambtenaren. Door de structurele isolatie en verhoogde zichtbaarheid voelen zij de constante noodzaak om te bewijzen dat ze bekwaam zijn voor de job (Silvestri & Tong, 2022). Dit kan leiden tot stress, vermoeidheid en minder zelfvertrouwen.

Sommige vrouwen reageren hierop door zich te conformeren aan de mannelijke cultuur en proberen minder “vrouwelijke” eigenschappen te tonen om zo beter geaccepteerd te worden (Hoehne, 2012). Andere vrouwen nemen juist afstand van hun werk, omdat ze zich niet erkend voelen, wat hun motivatie om te promoveren doet afnemen (Rubio, 2021).

In kleinere politiezones wordt dit effect nog versterkt: één negatieve prestatie van een vrouwelijke collega kan veralgemeend worden naar alle vrouwen, wat de prestatiedruk nog verhoogt (Bartol et al., 1992). Daardoor stellen veel vrouwen een promotie uit, omdat ze eerst willen aantonen dat ze voldoende ervaring hebben en gekozen willen worden op basis van competenties, niet op basis van bepaalde genderquota's. Deze terughoudendheid kan ertoe leiden dat hun ambitie om te promoveren met de tijd afneemt, waardoor ze het uiteindelijk toch niet doen (Todak et al., 2021).

Daarnaast ervaren vrouwelijke agenten extra stress door de machtsverschillen tussen de mannelijke meerderheid en de vrouwelijke minderheid. Tokens worden vaker geobserveerd en bekritiseerd, waardoor ze zich kwetsbaarder voelen voor publieke opinie (Tronquo, 2023). Vrouwelijke leiders, zoals Catherine De Bolle, uitvoerend directeur van EUROPOL, tonen aan dat zichtbaarheid in topfuncties vaak gepaard gaat met meer mediabelangstelling, waarbij elke fout sneller wordt uitvergroot.

Samengevat creëert tokenisme een vicieuze cirkel van zichtbaarheid, isolatie en zelftwijfel. Dit tast niet alleen het zelfvertrouwen aan, maar beïnvloedt ook de bereidheid van vrouwen om

leidinggevende functies op te nemen. Een meer evenwichtige genderverdeling binnen politieteams zou deze effecten kunnen verzachten en bijdragen aan meer sociale steun, betrokkenheid en motivatie om te promoveren bij vrouwelijke medewerkers (Rubio, 2021; Todak et al., 2021).

2.2.2 Gebrek aan vrouwelijke rolmodellen

Het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen binnen hogere politiefuncties vormt een belangrijke drempel voor de doorstroom van vrouwelijke politieambtenaren. Wanneer politievrouwen nauwelijks andere vrouwen zien doorstromen, kan dit twijfels oproepen over hun eigen carrièrekansen en hun motivatie om promotie na te streven verminderen. (Van Der Lippe et al., 2004). Veel vrouwen krijgen daardoor het gevoel dat hun carrière op voorhand begrensd is, aangezien het geringe aantal vrouwen toont hoe laag de kans op doorgroei werkelijk is (Todak et al., 2021).

Daarnaast vervullen vrouwelijke rolmodellen ook een ondersteunende functie. Hun aanwezigheid kan gevoelens van isolatie verminderen, wat aansluit bij de tokenismetheorie (Bartol et al., 1992). In politiezones zonder vrouwelijke rolmodellen ervaren vrouwen vaker een gebrek aan steun en meer sociale isolatie, wat hun promotiemotivatie verder onder druk zet. Bovendien hebben vrouwen die werken in een zone met weinig vrouwelijke rolmodellen een grotere kans om behandeld te worden volgens de genderstereotypes. De aanwezigheid van vrouwen in leidinggevende functies kan deze patronen doorbreken, waardoor politievrouwen meer kansen krijgen om uiteenlopende taken uit te voeren in plaats van louter de ‘typisch’ vrouwelijke taken (Bartol et al., 1992).

Verder kunnen vrouwelijke rolmodellen ook bijdragen aan het uitbouwen van informele netwerken voor politievrouwen, wat belangrijk is om toegang te krijgen tot informatie over promotieprocedures (Tronquo, 2023). Ook kunnen vrouwelijke leidinggevers invloed uitoefenen op de bestaande mannelijke cultuur, en eventueel bijdragen aan cultuurveranderingen binnen het korps (Huff & Todak, 2022).

2.2.3 De balans werk-privéleven

De combinatie van werk en privéleven vormt voor veel vrouwelijke politieambtenaren een belangrijke barrière. Zij ervaren vaker dan mannen conflicten tussen gezinsverplichtingen en professionele verantwoordelijkheden (Van Der Lippe et al., 2004; Haake, 2018). Deze spanningen beïnvloeden niet alleen hun dagelijkse werkervaring, maar ook hun kansen en bereidheid om door te groeien naar hogere functies (Holdaway & Parker, 1998). Veel moeders ervaren schuldgevoelens wanneer werk meer tijd vraagt dan het gezin. Dat schuldgevoel wordt versterkt door blijvende maatschappelijke verwachtingen dat opvoeding voornamelijk een taak van de vrouw is (Noppe et al., 2021; Padilla et al., 2025). Hierdoor kiezen vrouwen ook vaker om deeltijds te werken (Cordner & Cordner, 2011). Aangezien hogere functies binnen de politie doorgaans voltijds en minder flexibel zijn, botst promotie maken met gezinsverantwoordelijkheden. Bovendien ontbreken er binnen de politiewereld structurele voorzieningen, zoals flexibele werktijden, ouderschapsverlof en kinderopvang, waardoor de spanning tussen werk en privé sterker voelbaar is dan in andere organisaties (Tronquo, 2023).

Daarnaast heerst er de perceptie dat moeders minder betrokken zouden zijn tot hun job, doordat hun gezin prioritair zou zijn. Deze aanname komt voort uit het stereotype beeld van de vrouw als de verzorger voor de kinderen. Dit kan opnieuw de promotiekansen negatief beïnvloeden (Padilla, 2025; Schuck & Rabe-Hemp, 2024). In de praktijk geldt dit echter niet voor alle moeders, waardoor het belangrijk is dat dergelijke veralgemeningen worden vermeden. Zo kunnen politievrouwen met kinderen ook eerlijke promotiekansen krijgen.

2.3 Structurele barrières

2.3.1 Promotieprocedures en selectiecriteria (formeel)

Onderzoek toont aan dat vrouwen over de nodige competenties beschikken om leidinggevende functies uit te oefenen, maar toch minder vaak geselecteerd worden hiervoor. Dit ligt niet aan hun capaciteiten, maar aan de manier waarop de promotieprocedures zijn opgebouwd.

Deze procedures volgen doorgaans een lineair carrièrepad, waarbij een lange en ononderbroken loopbaan een impliciete voorwaarde is voor promotie (Schuck & Rabe-Hemp, 2024). Dit bevoordeelt onrechtstreeks de mannelijke kandidaten, aangezien vrouwen hun loopbaan vaker onderbreken voor zwangerschapsverlof of gezinsverplichtingen, wat hun toegang tot

opleidingen en hogere kaderfuncties bemoeilijkt (Haake, 2018; Deschacht et al., 2011; Shepherd & Black, 2024). Promotiebeslissingen houden met andere woorden weinig rekening met dergelijke loopbaanonderbrekingen (Deschacht et al., 2011). Daarnaast zijn promotiekansen, zoals eerder vermeld, vaak gekoppeld aan voltijdse tewerkstelling, terwijl vrouwen vaker deeltijds werken door hun rol als primaire verzorger van het gezin.

De selectiecriteria in de opleiding en examens spelen daarnaast ook een belangrijke rol. In internationaal onderzoek geven politievrouwen aan dat de opleiding en examens niet toetsen naar aspecten van goed leiderschap, maar dat de selectie voornamelijk gebeurt op grond van autoriteit en masculiene waarden (Todak et al., 2021). Er wordt meer nadruk gelegd op instrumentele en reductionistische maatstaven, zoals het aantal opgeloste of bestreden criminaliteitszaken, in plaats van op relationele aspecten zoals dienstverlening, communicatie en samenwerking (Keddie, 2023). Bovendien bestaat de beoordelingsjury voornamelijk uit mannen, wat de kans vergroot dat gendergerelateerde vooroordelen mee in rekening worden gebracht. Dit kan een impact hebben op hoe vrouwen worden beoordeeld (Janssens, 1999). Verder bestaat er weinig transparantie over hoe promotiebeslissingen precies tot stand komen.

Opleidingsmomenten en opdrachten die als opstap dienen voor leiderschapsfuncties en de deelname aan promotietrajecten zijn niet altijd gebaseerd op duidelijke en vooraf bepaalde criteria (Silvestri & Tong, 2022). Hierdoor bestaat het risico dat deze kansen voornamelijk worden toegekend aan medewerkers die zichtbaarder zijn binnen de organisatie. Vrouwen die deeltijds werken of tijdelijk afwezig zijn, worden daardoor vaker over het hoofd gezien. Dit kan leiden tot minder kansen om relevante ervaringen op te doen en zich te profileren, wat hun doorgroeimogelijkheden beperkt. Bovendien worden vrouwen ook minder aangemoedigd om promotie na te streven in vergelijking met mannen, waardoor ze minder toegang krijgen tot cruciale informatie over de promotieprocedures (Shepherd & Black, 2024; Tronquo, 2023).

Hoewel het promotiesysteem formeel als gelijk wordt beschouwd, leidt de praktische uitwerking tot ongelijkheid. Het is daarom essentieel om deze procedures te hervormen en structurele barrières weg te werken, zodat vrouwen gelijke kansen krijgen om door te groeien op basis van hun competenties.

2.3.2 Discriminatie (informeel)

Ondanks de bestaande beleidsinitiatieven blijft discriminatie een hardnekkige barrière voor de doorstroom van vrouwen binnen de politie. Veel vrouwen ervaren een oneerlijke behandeling tijdens promotieprocedures, voornamelijk door homosocialiteit en patronage (Silvestri & Tong, 2022). Homosociale reproductie verwijst naar de neiging van mannelijke leiders om andere mannen te bevoordelen, wat vrouwen systematisch benadeelt. Binnen een organisatiecultuur die historisch wordt gedomineerd door mannen, kan er namelijk een vijandige houding tegenover vrouwen heersen. Dit vertaalt zich in verminderende promotiekansen en verhoogde kans op discriminatie (Jansen, 2013; Haake, 2018). Zelfs vrouwen die erin slagen het glazen plafond te doorbreken, gaan het korps vaak vroegtijdig verlaten, omdat zij zich niet volledig aanvaard voelen (Haake, 2018). Seksisme en discriminatie komen dan ook meermaals in interviews expliciet naar voren als doorstroombarrières (Schuck & Rabe-Hemp, 2024).

Discriminatie manifesteert zich zowel openlijk als subtiel (Silvestri & Tong, 2022). Vrouwen worden vaak geconfronteerd met negatieve stereotyperingen en twijfels over hun competenties (Schuck & Rabe-Hemp, 2024; Haake, 2018). Vrouwen rapporteren dat zij minder toegang krijgen tot ontwikkelingsmogelijkheden, minder worden geselecteerd voor taken die noodzakelijk zijn om hun zichtbaarheid en ervaring voor hogere functies op te bouwen (Tronquo, 2023). Hierdoor ervaren ze een systematisch nadeel in de voorbereiding op leiderschapsrollen.

Verder blijken promotiebeslissingen niet altijd gebaseerd te zijn op objectieve beoordelingscriteria, maar zijn ze ook afhankelijk van persoonlijke netwerken en informele steun (Silvestri & Tong, 2022). Patronage, waarbij invloedrijke personen selectief bepaalde collega's ondersteunen, bevoordeelt vaak mannen. Dit komt namelijk doordat de invloedrijke posities meestal door mannen worden ingenomen en het vaak deze personen zijn die de beslissingen gaan nemen (Keddie, 2023). Dit verhoogt de kans op het zogenaamde "*mini-me-syndroom*", waarbij leiders vooral opvolgers kiezen die op zichzelf lijken (Deschach et al., 2011; Debashish & Usha, 2016), in dit geval zijn dat dus mannelijke kandidaten.

Deze aanhoudende ongelijkheid kan de motivatie van vrouwen om promotie na te streven ondermijnen. Het aanschouwen hoe eerder vrouwelijke collega's met sterke leiderschapskwaliteiten niet werden geselecteerd, zorgt ervoor dat ze zelf de stap minder snel

gaan zetten. Sommigen gaan zelfs hun ambities bijstellen of het korps vroegtijdig verlaten (Haake, 2018).

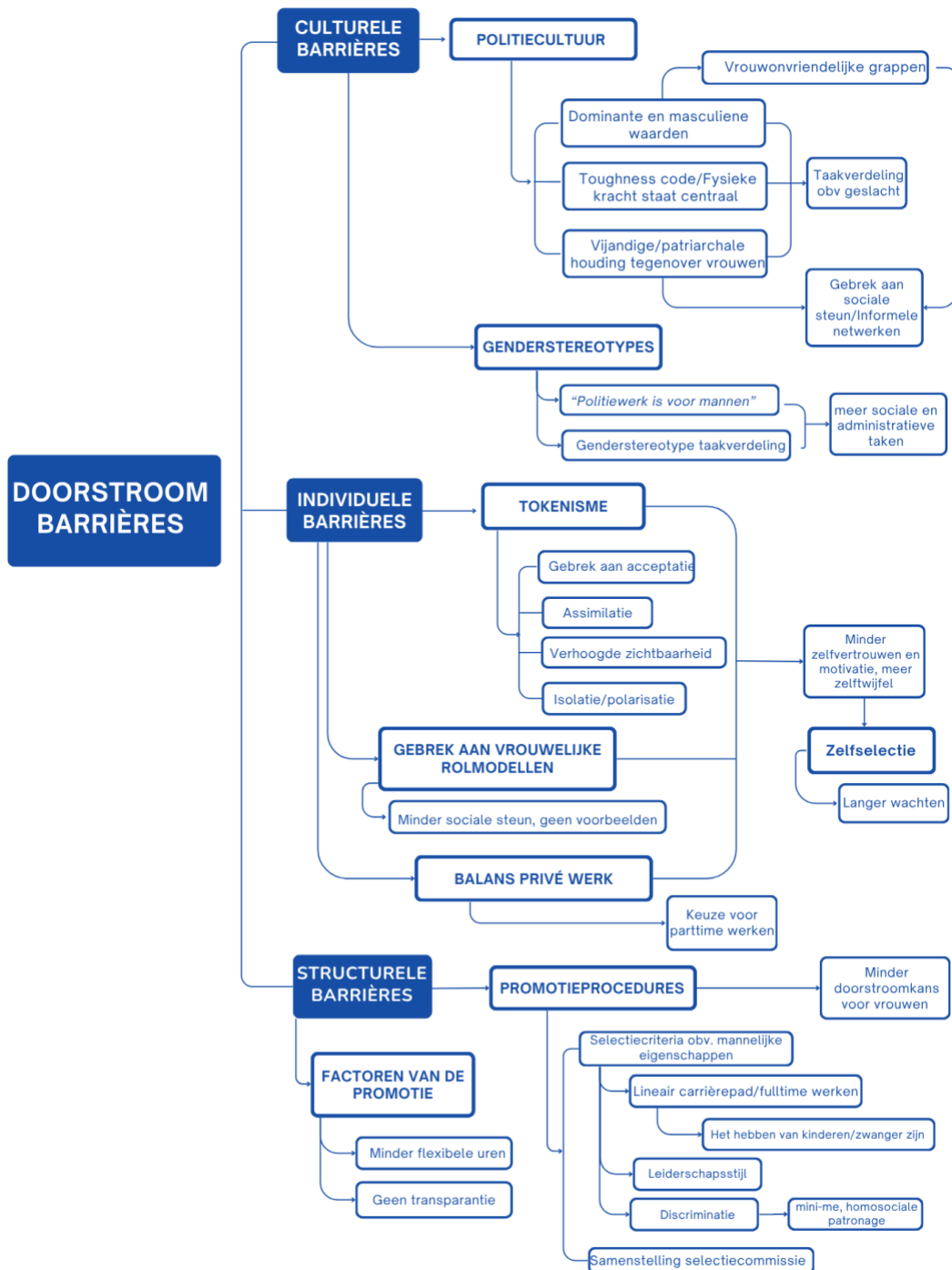
2.3.3 De factoren van de promotie

Veel vrouwen hebben wel interesse in een leidinggevende functie, maar beslissen uiteindelijk om geen promotie na te streven vanwege een aantal organisatorische afwegingen (Todak et al., 2021). Promoties binnen de politie gaan doorgaans gepaard met minder flexibele werkuren (Cordner & Cordner, 2011), wat moeilijk te combineren is met gezinsverplichtingen. Bovendien vinden veel vrouwen hogere functies minder aantrekkelijk, omdat het volgens hen minder voordelen met zich meebrengt. Dit wijst op het gebrek aan informatie-uitwisseling en transparantie ten aanzien van vrouwen over deze functies. Wanneer vrouwen onvoldoende geïnformeerd worden, kan dit hen ervan weerhouden zich kandidaat te stellen (Archbold & Hassell, 2009).

Vrouwen die wel promoveren, worden bovendien vaak geconfronteerd met een gebrek aan respect binnen het korps. Vrouwelijke leiders worden geacht om te leiden volgens de mannelijke normen met een bepaalde autoriteit. (Schuck & Rabe-Hemp, 2024; Todak et al., 2021). Het aan de kant moeten zetten van de vrouwelijke waarden om zo respect af te dwingen, kan ook aanvoelen als een barrière voor vrouwen.

3. Synthese theoretisch kader

Figuur 8 geeft een overzicht van de doorstroombarrières die in de internationale literatuur worden beschreven. De pijlen in de figuur duiden geen causale verbanden aan, maar tonen de onderlinge samenhang tussen de verschillende barrières.



Figuur 8: Synthese literatuurstudie

DEEL II: EMPIRISCH LUIK – KWANTITATIEF

1. Resultaten - Beschrijvende statistische analyse personeelsstatistieken

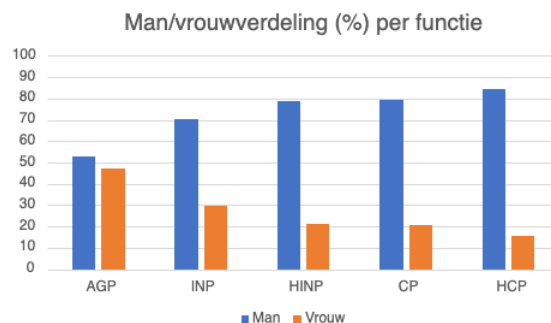
1.1 Percentageverschil tussen mannen en vrouwen per functie

1.1.1 Nationale dataset

Tabel 1 toont dat vrouwen binnen alle functies ondervertegenwoordigd zijn, waarbij de ongelijkheid toeneemt naarmate het functieniveau stijgt. Bij de agenten (AGP) is de verdeling nog relatief evenwichtig met 47,2% vrouwen tegenover 52,8% mannen. Vanaf het niveau van inspecteur (INP) neemt de kloof echter duidelijk toe: 70,1% van de inspecteurs is man en 29,9% vrouw. Bij de hoofdinspecteurs (HINP) bestaat 78,9% uit mannen en 21,1% uit vrouwen, terwijl bij de commissarissen (CP) 79,1% man is en 20,9% vrouw is. De grootste ongelijkheid is zichtbaar bij de hoofdcommissarissen (HCP), waar slechts 15,5% vrouw is tegenover 84,5% man. Over het niveau van korpschef konden geen uitspraken gedaan worden, aangezien dit niet werd opgenomen in de personeelsstatistieken.

FUNCTIE * Man/vrouw Crosstabulation					
		Man/vrouw			
			Man	Vrouw	Total
FUNCTIE	AGP	Count	555	496	1051
		% within FUNCTIE	52.8%	47.2%	100.0%
	INP	Count	15547	6622	22169
		% within FUNCTIE	70.1%	29.9%	100.0%
	HINP	Count	4053	1083	5136
		% within FUNCTIE	78.9%	21.1%	100.0%
	CP	Count	1068	283	1351
		% within FUNCTIE	79.1%	20.9%	100.0%
	HCP	Count	223	41	264
		% within FUNCTIE	84.5%	15.5%	100.0%
Total		Count	21446	8525	29971
		% within FUNCTIE	71.6%	28.4%	100.0%

Tabel 1: Kruistabel man/vrouw-verdeling per functie van de nationale dataset

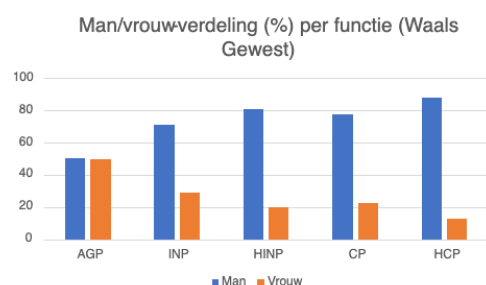


Figuur 9: Grafiek met de procentuele man/vrouw-verdeling per functie nationale dataset

Figuur 9 toont deze dalende trend visueel aan en sluit aan bij het concept van het glazen plafond, waarbij vrouwen disproportioneel ondervertegenwoordigd zijn in hogere kaderfuncties.

1.1.2 Datasets Gewesten

1.1.2.1 Waals Gewest



Figuur 10: Grafiek met de procentuele man/vrouw-verdeling per functie van de Waalse politiezones

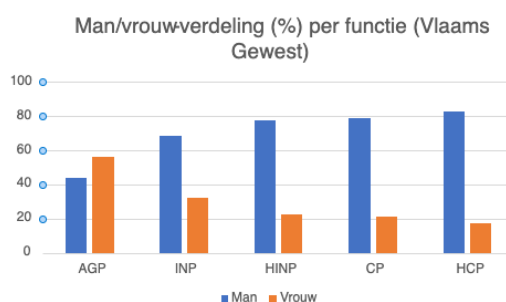
Functie * man/vrouw Crosstabulation

Functie	AGP	Count	man/vrouw		Total
			Man	Vrouw	
	AGP	Count	103	102	205
		% within Functie	50.2%	49.8%	100.0%
		% within man/vrouw	1.6%	4.1%	2.3%
	INP	Count	4887	2011	6898
		% within Functie	70.8%	29.2%	100.0%
		% within man/vrouw	74.7%	80.6%	76.3%
	HINP	Count	1151	280	1431
		% within Functie	80.4%	19.6%	100.0%
		% within man/vrouw	17.6%	11.2%	15.8%
	CP	Count	320	92	412
		% within Functie	77.7%	22.3%	100.0%
		% within man/vrouw	4.9%	3.7%	4.6%
	HCP	Count	78	11	89
		% within Functie	87.6%	12.4%	100.0%
		% within man/vrouw	1.2%	0.4%	1.0%
Total		Count	6539	2496	9035
		% within Functie	72.4%	27.6%	100.0%
		% within man/vrouw	100.0%	100.0%	100.0%

Tabel 2: Kruistabel man/vrouw-verdeling per functie van de Waalse politiezones

Volgens tabel 2 is er binnen het Waals Gewest een gelijkaardig patroon zichtbaar. Op het niveau van AGP is de verhouding tussen mannen en vrouwen nog relatief evenwichtig, maar naarmate het functieniveau stijgt, neemt het aandeel vrouwen systematisch af. De grootste ongelijkheid bevindt zich opnieuw bij de hoofdcommissarissen, waar slechts 12,4 % vrouw is. Figuur 10 toont net zoals op het nationale niveau een duidelijke neerwaartse trend in vrouwelijke vertegenwoordiging over de functieniveaus heen.

1.1.2.2 Vlaams Gewest



Figuur 11: Grafiek met de procentuele man/vrouw-verdeling per functie van de Vlaamse politiezones

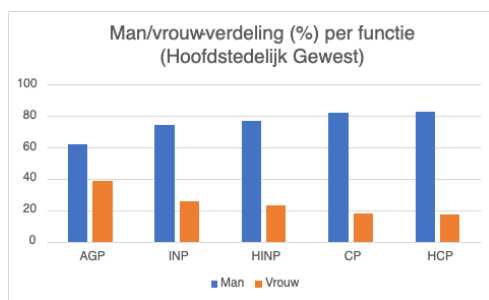
Functie * man/vrouw Crosstabulation

Functie	AGP	Count	man/vrouw		Total
			Man	Vrouw	
	AGP	Count	170	219	389
		% within Functie	43.7%	56.3%	100.0%
		% within man/vrouw	1.6%	4.8%	2.6%
	INP	Count	7625	3559	11184
		% within Functie	68.2%	31.8%	100.0%
		% within man/vrouw	72.0%	78.0%	73.8%
	HINP	Count	2137	614	2751
		% within Functie	77.7%	22.3%	100.0%
		% within man/vrouw	20.2%	13.5%	18.2%
	CP	Count	548	147	695
		% within Functie	78.8%	21.2%	100.0%
		% within man/vrouw	5.2%	3.2%	4.6%
	HCP	Count	111	23	134
		% within Functie	82.8%	17.2%	100.0%
		% within man/vrouw	1.0%	0.5%	0.9%
Total		Count	10591	4562	15153
		% within Functie	69.9%	30.1%	100.0%
		% within man/vrouw	100.0%	100.0%	100.0%

Tabel 3: Kruistabel man/vrouw-verdeling per functie van de Vlaamse politiezones

In het Vlaams Gewest is dezelfde dalende trend zichtbaar (zie figuur 11 en tabel 3), al vertoont de verdeling een iets ander profiel dan in het Waals Gewest. Bij de AGP is het aandeel vrouwen (56,3%) hoger dan dat van mannen (43,7%). Vanaf het niveau van inspecteur daalt het aandeel vrouwen echter sterk: slechts 31,8% van de inspecteurs is vrouw. Ook bij de functies HINP, CP en HCP blijft het percentage verder afnemen. Toch ligt het aandeel vrouwelijke hoofdcommissarissen (17,2%) iets hoger dan in het Waals Gewest.

1.1.2.3 Brussel Hoofdstedelijk Gewest



Figuur 12: Grafiek met de procentuele man/vrouw-verdeling per functie van de politiezones uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Functie * man/vrouw Crosstabulation					
Functie		man/vrouw		Total	
		Man	Vrouw		
AGP	Count	282	175	457	
	% within Functie	61.7%	38.3%	100.0%	
	% within man/vrouw	6.9%	12.1%	8.2%	
INP	Count	3035	1052	4087	
	% within Functie	74.3%	25.7%	100.0%	
	% within man/vrouw	73.7%	72.6%	73.4%	
HINP	Count	565	171	736	
	% within Functie	76.8%	23.2%	100.0%	
	% within man/vrouw	13.7%	11.8%	13.2%	
CP	Count	200	44	244	
	% within Functie	82.0%	18.0%	100.0%	
	% within man/vrouw	4.9%	3.0%	4.4%	
HCP	Count	34	7	41	
	% within Functie	82.9%	17.1%	100.0%	
	% within man/vrouw	0.8%	0.5%	0.7%	
Total	Count	4116	1449	5565	
	% within Functie	74.0%	26.0%	100.0%	
	% within man/vrouw	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabel 4: Kruistabel man/vrouw-verdeling per functie van de politiezones uit Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Figuur 12 toont opnieuw een duidelijke dalende trend. Reeds op het laagste functieniveau (AGP) zijn vrouwen sterker ondervertegenwoordigd dan in Vlaanderen en Wallonië. Tabel 4 toont dat 38,3% van de agenten vrouw is tegenover 61,7% man. Bij de inspecteurs daalt het aandeel vrouwen nog verder met 12,6%. Op de hogere functieniveaus lijkt deze verhouding te stagneren.

1.1.3 Synthese statistische beschrijvende analyse

Over de drie Gewesten is een consistent patroon zichtbaar: vrouwen zijn in alle functies ondervertegenwoordigd, waarbij deze ondervertegenwoordiging toeneemt naarmate het functieniveau stijgt. De sterkste daling in percentages van vrouwelijke vertegenwoordiging situeert zich telkens tussen het niveau van AGP en INP. Ook is de grootste ondervertegenwoordiging telkens aanwezig op het hoogste functieniveau, wat kan wijzen op de aanwezigheid van een glazen plafond.

2. Resultaten Inferentiële statistische analyse

2.1 Chi-Kwadraattoets

2.1.1 Nationale dataset

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	399.221 ^a	4	<.001
Likelihood Ratio	396.045	4	<.001
N of Valid Cases	29971		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 75.09.

Tabel 5: SPSS output - Chikwadraattoets tussen functieniveau en geslacht voor de nationale dataset

Op het nationale niveau werd een statistisch significant verband gevonden tussen geslacht en functieniveau met $\chi^2 (4, N= 29971) = 399.22, p < .001$. Dit wijst erop dat de verdeling van mannen en vrouwen over de functies heen niet toevallig is.

De effectgrootte van dit significante verband is relatief klein (Cramer's $V = .115$), wat betekent dat het verband aanwezig is, maar beperkt is.

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.115	<.001
	Cramer's V	.115	<.001
N of Valid Cases		29971	

Tabel 6: SPSS output - Cramer's V waarde voor de nationale dataset

2.1.2 Dataset Gewesten

2.1.2.1 Waals Gewest

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	120.903 ^a	4	<.001
Likelihood Ratio	120.896	4	<.001
N of Valid Cases	9035		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 24.59.

Tabel 7: SPSS output - Chikwadraattoets tussen functieniveau en geslacht voor de Waalse dataset

Ook in het Waals Gewest werd een significant verband vastgesteld tussen geslacht en functie met $\chi^2 (4, N= 9035) = 120.90, p < .001$. Ook de effectgrootte (Cramer's $V = .116$) blijft klein.

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.116	<.001
	Cramer's V	.116	<.001
N of Valid Cases		9035	

Tabel 8: SPSS Output - Cramer's V waarde voor de Waalse dataset

2.1.2.2 Vlaams Gewest

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	258.902 ^a	4	<.001
Likelihood Ratio	254.137	4	<.001
N of Valid Cases	15153		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 40.34.

Tabel 9: SPSS Output - Chikwadraattoets tussen functieniveau en geslacht voor de Vlaamse dataset

De effectgrootte is opnieuw klein (Cramer's $V = .116$).

In Vlaanderen werd eveneens een significant verband gevonden tussen functieniveau en geslacht, $\chi^2 (4, N = 15153) = 258.90, p < .001$.

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.131	<.001
	Cramer's V	.131	<.001
N of Valid Cases		15153	

Tabel 10: SPSS Output - Cramer's V waarde voor de Vlaamse dataset

2.1.2.3 Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	48.665 ^a	4	<.001
Likelihood Ratio	46.747	4	<.001
N of Valid Cases	5565		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.68.

Tabel 11: SPSS Output - Chikwadraattoets tussen functieniveau en geslacht voor de dataset van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest

Tot slot werd er ook een significant verband teruggevonden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tussen functieniveau en geslacht, $\chi^2 (4, N= 5565) = 48.6$, $p < .001$, echter was de effectgrootte van dit verband wel verwaarloosbaar klein (Cramer's V = .094)

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.094	<.001
	Cramer's V	.094	<.001
N of Valid Cases		5565	

Tabel 12: SPSS Output - Cramer's V waarde voor de dataset van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

2.1.3 Synthese inferentiële statistische analyse

In alle Gewesten werd een statistisch significant verband vastgesteld tussen functieniveau en geslacht. De sterkte van dit verband verschilt echter per regio: in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het effect verwaarloosbaar klein, terwijl het in zowel Vlaanderen als Wallonië klein maar aanwezig blijft.

Hoewel bovenstaande statistische analyses objectief de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de politie aantonen, verklaren ze niet welke mechanismes hieraan bijdragen. Daarom wordt in het volgende deel onderzocht welke doorstroombarrières deze ongelijkheid in stand houden.

DEEL III: EMPIRISCH LUIK – KWALITATIEF

1. ONDERZOEKSRESULTATEN

1.1 Individuele barrières resultaten

1.1.1 Gebrek aan vrouwelijke rolmodellen

Binnen de interviews komt het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen naar voren als een ambivalente factor. Geen van de respondenten ervaart dit als een directe barrière voor de eigen doorstroom. Twee respondenten vermelden dat het ontbreken van vrouwelijke rolmodellen net extra motiveert om te promoveren en zo te tonen dat vrouwen even capabel zijn. Drie respondenten benadrukken bovendien dat hun promotiekeuze voornamelijk gebaseerd is op hun eigen motivatie. Het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen brengt daar dan weinig verandering in.

“Nee, helemaal niet, misschien pusht het me zelfs meer om te laten zien dat ik dat hier ook als vrouw kan, nee, dat zou voor mij geen, nee, totaal niet.”

“Ik kijk niet naar anderen, of ze nu doorstromen of niet.”

Twee respondenten merken wel op dat sommige politievrouwen zich sterker laten beïnvloeden door de omgeving en nood hebben aan een voorbeeldfiguur. Volgens hen kan het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen voor deze vrouwen wel een invloed hebben op de doorstroommotivatie. Eén respondent vermeldt daarnaast dat rolmodellen niet noodzakelijk vrouwelijk moeten zijn. Zij haalde zelfs steun en inspiratie uit mannelijke voorbeelden.

“Dat is te zien eh, of dat je opkijkt naar mensen, dan kan dat wel een impact hebben. Want als er meer vrouwen zijn dan lijkt het wel alsof je meer kansen hebt. Mij persoonlijk heeft het geen invloed gehad, maar ik kan me perfect inbeelden dat er vrouwen zijn die ernaar opkijken als er andere vrouwelijke collega's verder geraken.”

“Nee, dat mag even goed een mannelijk rolmodel zijn.”

Eén respondent geeft aan dat er vandaag meer vrouwelijke voorbeelden binnen de politie zijn dan vroeger, doordat de doorstroom van vrouwen de afgelopen jaren is toegenomen. Hierdoor lijkt deze barrière volgens haar minder relevant te worden. Het gebrek aan vrouwelijke

rolmodellen wordt dan ook door de respondenten eerder gezien als een feit dan als een echte hindernis.

1.1.1.1 Perceptie doorgroeimogelijkheden

Vijf respondenten erkennen dat het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen een invloed kan hebben op hoe vrouwen hun doorgroeimogelijkheden inschatten. Weinig vrouwen aan de top kunnen impliciet de indruk geven dat promoveren als vrouw minder haalbaar is. Deze respondenten beschrijven vrouwen in topposities dan ook als een signaalfunctie. Hun aanwezigheid maakt doorgroeimogelijkheden voor vrouwen zichtbaar en dat kan vrouwen aanzetten om zelf de stap tot promotie te zetten.

“Als je zelf niemand kent die doorstroomde, dan werkt dat misschien ook niet motiverend, en dan denk je misschien dat het niet echt iets voor ons is.”

“Ik kan wel verstaan dat als er meer andere vrouwen in hogere leidinggevende functies zijn, dat dat een trigger is voor andere vrouwen.”

1.1.1.2 Ervaren van steun

Het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen wordt door één respondent ook gekoppeld aan een beperkt gevoel van steun. Ze geeft aan zich soms alleen te voelen als enige vrouw in een leidinggevende functie, echter had dit geen invloed op haar motivatie om verder te promoveren.

“Zo voel je dat je niet alleen staat, want ja, je staat in een verantwoordelijke functie, en ik was ook de enige vrouw in een commissarisrol daar op dat moment, (...) Dus dat was, ja, je staat alleen, eh, zo simpel is het.”

1.1.2 Werk-privébalans

De combinatie privé en werk wordt door zeven respondenten benoemd als een doorstroombaarrière, die ze zelf ervaren. Hogere functies binnen de politie worden door de respondenten geassocieerd met meer verantwoordelijkheid, onregelmatige uren en een beperkte voorspelbaarheid, wat de combinatie met een gezinsleven bemoeilijkt. Ook één respondent met minder dan één jaar werkervaring geeft reeds aan moeilijkheden te verwachten bij het combineren van een politiecarrière met een toekomstig gezinsleven. De vier respondenten werkzaam binnen het basiskader geven aan geen promotie te willen nastreven, omdat ze het gezin prioriteit geven, terwijl de andere respondenten uit de hogere kaders vermelden dat zij

hun gezin regelmatig op de tweede plaats hebben moeten zetten om hun carrière mogelijk te maken.

“Als je veel kinderen hebt en je hebt een leidinggevende politiefunctie, dan weet je dat je kinderen veel op de tweede plaats gaan komen.”

Twee respondenten geven aan na hun promotie negatieve reacties of weinig begrip te hebben ervaren wanneer zij tijd wilden vrijmaken voor hun gezin. Voor één respondent had dit een negatieve invloed op haar motivatie om verder door te groeien. De werk-privébalans als barrière wordt volgens de respondenten in alle kaders ervaren, maar kan op verschillende manieren tot uiting komen.

“Ik zei ook af en toe van nee, ik kan dan niet, want het is mijn zoon zijn verjaardag, en dat werd niet altijd in dank afgenomen (...) dan ben ik ook niet meer gemotiveerd om te gaan werken, als ik flexibel ben voor de job, heb ik graag dat de job ook flexibel is voor mij.”

Volgens de meerderheid van de respondenten ervaren vrouwen deze barrière sterker, omdat zij nog vaak als de primaire zorgdragers binnen het gezin worden beschouwd en een groter aandeel opnemen van de huishoudelijke taken.

“De vrouwen gaan sneller voorrang geven aan hun gezin dan de man, want ik denk dat de vrouw sneller die functie op zich zal nemen.”

Daarnaast benoemen vijf respondenten het belang van contextuele factoren, zoals het hebben van een ondersteunend sociaal netwerk of opvangmogelijkheden. Deze factoren kunnen volgens hen een invloed hebben op hoe de spanning tussen gezin en werk wordt ervaren. Ook de aard van de functie wordt benoemd als bepalend: sommige functies bieden meer regelmaat en autonomie, terwijl andere functies de combinatie met het gezinsleven moeilijker maken, zoals interventiewerk. Eén respondent stelt daarbij dat er binnen de politie wel mogelijkheden bestaan om een betere werk-privébalans te creëren, maar dat deze vooral te vinden zijn binnen het basiskader en minder binnen de hogere kaders. Verder geven drie respondenten aan dat de leeftijd van de kinderen ook een rol speelt: jonge kinderen vormen volgens hen een grotere belemmering dan oudere kinderen. Zij geven aan gewacht te hebben met doorstromen tot hun kinderen oud genoeg waren, of pas later aan kinderen zijn begonnen. Eén respondent stelt

daarnaast dat sommige vrouwen uiteindelijk nooit meer kiezen voor promotie, aangezien velen de opgebouwde gezinsbalans niet meer willen opgeven.

“Alles heeft te maken met hoe dat thuis kan geregeld worden, als je geen opvang hebt voor de kinderen, dan ja.”

1.1.3 Minderheid binnen het team - Tokenismetheorie

Zeven respondenten geven aan geen expliciete gevolgen te ervaren van het in de minderheid zijn binnen het team voor hun doorstroom, en melden daar geen impact van op hun sociaal netwerk of gevoelens van uitsluiting. Toch komen in de interviews enkele gevolgen naar voren.

Drie respondenten benadrukken dat ze zich soms gereduceerd voelen tot “de vrouw” binnen het team, onder meer doordat zij vaker worden ingezet bij zedenzaken of dossiers met kinderen. Eén respondent herkent dit niet en geeft aan zich niet in een hokje geplaatst te voelen. Daarnaast vermeldt één respondent dat dit gevoel ook afhankelijk is van de politiezone, waarbij zij dit gevoel sterker ervaarde in een kleinere politiezone waar vrouwen meer in de minderheid zijn.

“Zeker in zedenzaken, ja, als er een vrouw beschikbaar is, denk ik wel dat het een logische keuze is ... om een vrouw te sturen.”

Daarnaast ervaren vier respondenten dat zij zich moeten aanpassen aan de mannelijke meerderheid binnen het korps. Andere respondenten herkennen dit niet en zeggen dat ze zich dan ook nooit zouden aanpassen.

“Het zijn wij die moeten bijbenen met de mannen. Zij gaan nooit zeggen: wij gaan bijbenen met de vrouwen.”

Een laatste gevolg is het gevoel van verhoogde zichtbaarheid en controle. Ongeveer de helft van de respondenten ervaart dit, terwijl de andere helft dit niet aangeeft. Respondenten die werkzaam zijn in een hogere functie geven dit vaker aan dan respondenten die nog niet zijn doorgestroomd naar een hoger functieniveau.

“Ja, je voelt dat wel. Dat is een blijvende ervaring, een blijvend gevoel dat je als vrouw altijd iets meer moet bewijzen of iets minder fouten mag maken.”

“Ik ben zichtbaarder, eh, omdat ik een vrouw ben.”

1.1.4 Zelfselectie

Vijf van de acht respondenten geven aan regelmatig aan zichzelf te twijfelen en het gevoel te hebben zich extra te moeten bewijzen binnen de politieorganisatie. Hoewel dit niet als directe doorstroombarière wordt ervaren, stellen de meeste respondenten dat zelftwijfel voorkomt bij politievrouwen. Eén respondent benadrukt zelfs dat dit vaker voorkomt bij politievrouwen dan bij de mannelijke collega's. Volgens deze respondent hebben mannen vaker het gevoel op hun plaats te zitten binnen de organisatie, waardoor zij zichzelf minder in vraag stellen wanneer ze promoveren.

“En dan heb ik ook al veel gemerkt, vrouwen gaan zichzelf vaak gaan onderschatten en denken dat ze het niet gaan kunnen (...) Heel vaak is de vrouw haar eigen belemmering om door te stromen.”

Zes respondenten geven aan dat gevoelens van zelftwijfel ertoe kunnen leiden dat vrouwen minder snel kandidatuur indienen voor promotie. Daarnaast vermelden vier respondenten dat dit zelden de enige of doorslaggevende reden is om zich geen kandidaat te stellen. Factoren zoals de moeilijke combinatie van werk en privé en het gebrek aan steun worden vaker als doorslaggevend ervaren dan zelftwijfel.

1.2 Culturele barrières resultaten

1.2.1 Politiecultuur

1.2.1.1 Machocultuur

Zeven respondenten geven aan een meer mannelijke cultuur binnen de politie te ervaren. Eén respondent vermeldt het gevoel te hebben zich te moeten integreren in een mannelijke sfeer op het werk. Twee respondenten benadrukken dat ze veel commentaar krijgen als ze zijn geschminkt of hun nagels hebben gedaan.

“Dat is een beetje de sfeer binnen de politie, de vrouw die zich moet integreren in een mannelijke sfeer.”

Drie respondenten stellen dat de machocultuur is afgenomen, onder meer door de toename van vrouwen binnen het korps en bredere cultuurveranderingen in de maatschappij. Eén respondent

nuanceert dit en stelt dat de cultuur altijd meer mannelijk zal blijven, omdat de politie een veiligheidsorganisatie is. Ook al zoeken ze nu echt de grens op tussen een “harde” en “hulpverlenende” manier van werken, toch zal dit maar tot een bepaalde limiet mogelijk zijn.

“Masculiene normen, ja, zeker die zijn er. Maar ondertussen is dat wel hard verminderd.”

Daarnaast geeft één respondent aan dat de ervaren cultuur sterk afhankelijk is van de politiezone, waarbij een meer mannelijke cultuur vooral aanwezig is in korpsen met een overwegend mannelijk personeelsbestand.

“Ja, je werkt ook in een echte mannencultuur, eh.”

1.2.1.2 Fysieke kracht en misdaadbestrijding staan centraal

Fysieke kracht blijft volgens de interviews een relevante factor binnen de politie. Drie respondenten geven aan dat leidinggevendenden vaak kiezen voor gemengde interventieteams in plaats van twee vrouwen samen, omdat mannen als fysiek sterker worden gezien. Wanneer twee vrouwen samen worden geplaatst, wordt volgens hen sneller een bijstandsploeg gestuurd bij fysieke tussenkomst zoals een vechtpartij. Daarnaast geven twee respondenten aan dat zij bij de start van de loopbaan onmiddellijk moeten kunnen aantonen dat ze zowel over voldoende kennis beschikken als ze het fysiek aankunnen. Eén respondent stelt daarbij wel dat dit vandaag minder uitgesproken is dan vroeger. Twee andere respondenten stellen wel dat het tonen van fysieke competenties soms nodig is om vertrouwen te winnen binnen het team.

“Interviewer: Denkt u dat er bepaalde elementen van de politiecultuur de doorstroom van vrouwen zouden kunnen beperken? Respondent: Die stereotype gendervisies alleszins, als je echt denkt dat de vrouw, en als je fysieke kracht centraal zet, dan gaan de vrouwen er ook uit vallen, eh. Dus die twee alleszins.”

Drie respondenten benadrukken dat fysieke kracht niet in alle diensten centraal staat, maar voornamelijk binnen interventie- en gespecialiseerde diensten zoals ‘de arrestatie-eenheid’, waar fysieke kracht een rol kan spelen bij taakverdeling, selectie en integratie in het team.

Daarnaast geven vier respondenten aan dat de nadruk op fysieke kracht afneemt. Er is volgens hen meer besef dat niet elke situatie via fysieke dominantie moet worden opgelost en dat

communicatie vaak volstaat. De *'Toughness code'* is volgens hen daardoor minder bepalend dan vroeger.

Wat doorstroom betreft, stelt één respondent dat fysieke kracht op zich geen doorslaggevende factor is, aangezien hogere functies vooral leidinggevende en beleidsmatige taken omvatten en minder fysieke taken. Toch wijzen drie respondenten erop dat een blijvende focus op fysieke kracht en stereotype genderbeelden vrouwen indirect blijft benadelen. Wanneer vrouwen sneller als minder geschikt voor fysieke taken worden gezien, kunnen zij minder kansen krijgen binnen bepaalde diensten, wat hun verdere loopbaanontwikkeling mogelijk belemmert.

"Ik denk dat niet, want als je doorstroomt, of je wil naar hogere functies gaan, dan is die fysieke kracht minder van tel. Meestal zijn dat ook functies die meer administratieve taken hebben, meer bureel gericht zijn, meer op basis van kennis is en minder op tussenkomsten waarbij je geweld moet gebruiken."

1.2.1.3 Vrouwenbeeld binnen de politiecultuur

Uit de interviews blijkt dat het heersende vrouwenbeeld binnen de politiecultuur invloed heeft op de ervaringen van vrouwelijke politieambtenaren.

Zeven van de acht respondenten geven aan dat zij het gevoel hebben zich meer te moeten bewijzen om vertrouwen te krijgen dan hun mannelijke collega's. Soms worden ze zelfs expliciet getest. Eén respondent beschrijft een situatie waarin zij tijdens een tussenkomst bij een caféruzie bewust aan haar lot werd overgelaten om haar reactie te testen. Twee respondenten geven aan dat deze bewijsdrang afneemt eens men zich binnen het team heeft kunnen bewijzen. Drie respondenten koppelen deze bewijsdrang aan de blijvende mannelijke cultuur binnen de politie. Zij beschrijven de organisatie als een "mannenwereld", waarin de bestaande cultuur zich nog onvoldoende heeft aangepast aan de instroom van vrouwen. Eén respondent beschrijft daarbij een blijvend gevoel zich voortdurend te moeten bewijzen en nooit volledig te volstaan, ongeacht functie of anciënniteit.

Daarnaast rapporteren verschillende respondenten vormen van vijandigheid tegenover politievrouwen. Vijf respondenten merken op dat hun ideeën minder serieus worden genomen tot een mannelijke collega ze herhaalt. Eén respondent beschrijft een negatieve ervaring met een leidinggevende die haar continu bekritiseerde en haar probeerde zwart te maken onder de collega's. Dit had een sterke impact op haar zelfvertrouwen. Eén respondent vermeldt dat zij

briefjes in haar locker vond waarin stond dat ze niet welkom was, en dat collega's weigerden om nachtdiensten met haar te draaien puur omdat ze vrouw was. Volgens haar is deze expliciete vijandigheid sterk verminderd in vergelijking met vroeger, maar nog niet volledig verdwenen. Ook één respondent die nog niet in aanraking kwam met dergelijke vijandigheid, geeft aan dat dit wel perfect mogelijk is binnen de heersende politiecultuur.

“En mijn collega waar ik nu goed mee overeenkom (...) die haatte vrouwen bij de politie, die wilde zelf niet met mij op de baan gaan.”

Tot slot blijkt uit de interviews dat er binnen de politiecultuur nog bepaalde percepties bestaan over de competenties van vrouwen. Hoewel geen enkele respondent aangeeft dat zij expliciet wordt uitgesloten van opdrachten door leidinggevendenden op basis van haar geslacht, signaleren sommigen wel subtielere vormen van ongelijkheid. Eén respondent geeft aan dat vrouwelijke kwaliteiten minder gewaardeerd worden, onder meer omdat ze minder zouden bijdragen aan een traditionele gezagsuitstraling. Daarnaast merken vier respondenten op dat bij vrouwelijke teams sneller bijstandsploegen worden gestuurd bij een fysieke interventie. Dit komt volgens deze respondenten doordat de perceptie nog altijd heerst dat vrouwen niet bekwaam zijn voor alle aspecten van het politiewerk. Toch worden vrouwen steeds vaker samen ingezet. Dit wijst volgens één respondent niet zozeer op een verandering in deze percepties, ze doen dit eerder omdat er nu meer vrouwen werkzaam zijn en ze niet altijd gemengde teams kunnen samenstellen.

“Maar je hebt wel nog altijd mannelijke collega's die denken dat de vrouwen niet zoveel kunnen.”

De impact van dit heersende vrouwenbeeld op de doorstroommotivatie blijkt niet eenduidig: voor sommigen vormt dit geen belemmering, terwijl anderen het als belastend ervaren. Eén respondent beschrijft het gebrek aan erkenning als een moeilijke fase en een andere respondent stelt dat dit zelfs kan leiden tot uitstroom. Volgens de respondenten hangt de impact vooral af van het karakter van het individu.

1.2.1.4 Vrouwonvriendelijke grappen

Alle respondenten benadrukken dat vrouwonvriendelijke grappen binnen de politieorganisatie zeker voorkomen, al verschilt de impact sterk per persoon. Zeven respondenten stellen dat deze grappen geen invloed hadden op hun zelfvertrouwen of aansluiting tot het team en dat zij ervoor

kozen om de opmerkingen te negeren. Eén respondent geeft aan dat sommige vrouwen hier gevoeliger voor zijn en hierdoor eerder een uitstroom overwegen. Volgens de respondenten hangt de impact dus grotendeels af van hoe het individu ermee omgaat. Daarnaast geven verschillende respondenten aan dat deze vorm van humor een rol speelt bij de integratie tot het team: wie niet meegaat in deze grappen, loopt het risico om minder betrokken te worden. De meerderheid van de respondenten vermeldt daarom zich deels te hebben aangepast aan deze humor om makkelijker te integreren. Eén respondent beschrijft deze grappen als een manier waarop mannelijke collega's nagaan hoe sterk vrouwelijke collega's in hun schoenen staan. Tot slot geven twee respondenten aan dat deze grappen minder voorkomen naarmate het functionieniveau stijgt en voornamelijk aanwezig blijven op lagere functionieniveaus.

“Als je daar niet tegen kan, dan gaat het moeilijk worden binnen de politie.”

1.2.1.5 Gevolgen politiecultuur op de taakverdeling en informele relaties

Uit de interviews blijkt dat de politiecultuur vooral gevolgen heeft voor informele relaties, eerder dan voor formele samenwerking. Drie respondenten geven aan dat de politie door mentaliteit en cultuur een mannenwereld blijft, wat een volledige integratie voor vrouwen soms moeilijker maakt. Geen van de respondenten ervaart echter professionele uitsluiting in de dagelijkse samenwerking, zolang men het werk goed uitvoert.

Daarnaast vermelden meerdere respondenten dat de politiecultuur invloed heeft op informele relaties binnen het korps. Drie respondenten stellen dat betrokkenheid binnen het team belangrijk kan zijn om op de hoogte te blijven van bepaalde doorgroeimogelijkheden, aangezien informatie soms via informele kanalen wordt gedeeld.

Wat taakverdeling betreft, stellen alle respondenten dat deze vandaag voornamelijk gebeurt op basis van competenties en niet op gender. Twee respondenten geven wel aan dat genderstereotype taakverdeling vroeger, in de periode van de Rijkswacht, sterker aanwezig was en dat sommige oudere collega's nog steeds bepaalde taken sneller aan vrouwen toewijzen, al neemt dit volgens hen af. Een andere respondent duidt op het feit dat in de gespecialiseerde diensten zoals de arrestatie-eenheid, de vijandigheid naar vrouwen meer aanwezig is, wat de kans op genderstereotype taakverdeling vergroot. Deze taakverdeling gebeurt dan voornamelijk op basis van fysieke kracht. Dit betekent volgens haar niet dat dit per se op basis van gender is.

1.2.2 Genderstereotypes in de maatschappij

Alle respondenten erkennen dat genderstereotypes nog steeds aanwezig zijn in de maatschappij. Eén respondent wijst erop dat deze stereotypen diep ingeburgerd zijn, zelfs in onze opvoeding. Over de impact van dergelijke stereotypen binnen de politie lopen de meningen uiteen. Twee respondenten ervaren weinig tot geen invloed, terwijl zes respondenten aangeven dat maatschappelijke genderstereotypes ook binnen de politie doorwerken, al nemen ze volgens hen af naarmate meer vrouwen instromen binnen de politie.

“Hoe minder genderstereotypes in de maatschappij, hoe minder dit binnen de politie aanwezig zal zijn.”

Twee genderstereotypes kwamen spontaan naar voren tijdens het interview. Het eerste stereotype is dat vrouwen nog steeds worden beschouwd als de primaire verzorger van het gezin. Eén respondent benadrukt zelf dat vrouwen vandaag de dag geacht worden een dubbele rol te vervullen, enerzijds fulltime werken en anderzijds instaan voor de zorg van het gezin. Dit maakt het soms moeilijk om het te combineren met een carrière.

Het tweede stereotype betreft de opvatting dat politiewerk een beroep is voor mannen, onder meer omdat het een veiligheidsfunctie is die fysieke kracht vereist. Alle respondenten erkennen dat dit beeld nog leeft in de maatschappij, al geeft één respondent aan dat dit afneemt. Volgens een aantal respondenten leeft dit stereotype niet alleen bij de burger, maar is het ook aanwezig binnen de politie, voornamelijk bij de oudere generaties.

“Ook al komen er vrouwen bij, toch wordt dat nog steeds gelinkt aan mannenwerk.”

1.3 Structurele barrières resultaten

1.3.1 Promotieprocedures

1.3.1.1 *Samenstelling van de Selectiecommissie*

Uit de interviews blijkt dat de samenstelling van de selectiecommissie een invloed kan hebben op de doorstroomkansen. Eén respondent geeft aan dat vrouwelijke kandidaten zich soms meer moeten bewijzen wanneer de commissie uit grotendeels oudere mannelijke leden bestaat. In die context worden vaker vragen gesteld over de weerbaarheid van vrouwen en hun positie binnen het team. Hoewel bijna alle respondenten zelf voor een uitsluitend mannelijke commissie verschenen, ervaarde niemand dit als een duidelijke hindernis voor hun loopbaan.

Meer vrouwen in de selectiecommissie wordt niet door alle respondenten als positief ervaren. Eén respondent stelt dat vrouwelijke juryleden soms strenger oordelen over vrouwelijke kandidaten. Een andere respondent stelt dat quota voor de samenstelling van selectiecommissies ertoe kunnen leiden dat niet altijd personen met de meest geschikte competenties worden geselecteerd om te jureren. De zes andere respondenten verkiezen wel een evenwichtige man-vrouwverdeling binnen de selectiecommissie, omdat dit eerlijker aanvoelt.

Daarnaast wijzen twee respondenten op het belang van informele factoren, zoals voorkennis en persoonlijke connecties. Dit kan volgens hen een rol spelen bij de beoordeling, waardoor selectie niet uitsluitend op formele criteria gebaseerd is. Respondenten koppelen deze informele factoren niet zozeer aan gender en geven aan dat zowel mannen als vrouwen over dergelijke connecties kunnen beschikken.

“Het is te zien uit wat de selectiecommissie is, als het oudere zijn, dan zou het wel kunnen.”

“Die informele relaties doen zeker iets aan de beslissing”

1.3.1.2 *Ongelijke kansen/discriminatie*

De meerderheid van de respondenten geeft aan dat zij tijdens hun doorstroom geen discriminatie hebben ervaren op basis van hun geslacht. Ook respondenten zonder doorstroomervaring hebben geen verhalen gehoord die dit impliceren. Volgens twee

respondenten komt openlijke genderdiscriminatie vandaag veel minder voor dan vroeger, onder meer door de geobjectiveerde selectieprocedures met meerdere juryleden en toezicht door syndicale vertegenwoordigers. Zij zien erop toe dat alle kandidaten gelijkaardige vragen krijgen en dat de procedure neutraal verloopt.

“Die ongelijke kansen, ik denk dat dat echt veel minder is dan vroeger hoor, want nu hebben we drie mensen die in de jury zitten. Er zit ook een bewaking bij van de syndicale organisatie waarvan men eist dat er gelijke vragen worden gesteld aan iedere kandidaat.”

De individuele ervaringen verschillen wel echter. Eén respondent geeft aan dat geslacht geen rol speelde tijdens haar selectietraject tot wijkinspecteur. Hoewel verwacht werd dat een oudere mannelijke kandidaat op basis van anciënniteit de voorkeur zou krijgen, werd zij geselecteerd wegens betere examenresultaten. Ondanks de ongeschreven regel “oudste eerst”, werd zij gekozen op basis van competenties. Selectie op basis van geslacht was hier niet aan de orde volgens deze respondent.

Tegelijkertijd geven drie respondenten voorbeelden van (impliciete) vormen van discriminatie. Eén respondent geeft aan afgewezen te zijn voor een leidinggevende functie vanwege de veronderstelling dat zij als jonge vrouw mogelijk zwanger zou kunnen worden. Deze respondent ervoer dit duidelijk als genderdiscriminatie, toch heeft dit geen impact gehad op haar motivatie. Een andere respondent beschrijft dat ze tegengewerkt werd toen zij monitor geweldbeheersing wilde worden. Dit schreef ze wel eerder toe aan de persoonlijkheid van haar leidinggevende. Daarnaast benadrukt een respondent dat vrouwen in bepaalde eenheden, zoals de arrestatie-eenheid, indirecte barrières ondervinden door de heersende cultuur en fysieke vereisten die ze stellen. Volgens één respondent kan discriminatie daar wel nog op een expliciete manier plaatsvinden door de heersende mentaliteit. Het is volgens haar dan ook dienstafhankelijk.

Verder wijzen meerdere respondenten op het belang van informele factoren in selectieprocessen. Wanneer kandidaten als gelijkwaardig worden beschouwd, kunnen persoonlijke voorkeuren, sympathieën of netwerken doorslaggevend zijn. Eventuele voortrekking wordt echter meestal niet expliciet aan gender gekoppeld, maar eerder aan deze informele relaties.

1.3.1.3 *Selectiecriteria*

De meerderheid van de respondenten geeft aan dat selectiecriteria vandaag niet expliciet gericht zijn op mannelijke competenties, maar eerder op algemene vaardigheden zoals leiderschap en geschiktheid voor de functie. Tegelijkertijd wijzen twee respondenten op subtiele verschillen in beoordeling. Volgens hen wordt naast formele competenties soms ook rekening gehouden met factoren zoals uiterlijk en verbale sterkte. Daarnaast geven vier respondenten aan dat vrouwen zich vaker extra moeten bewijzen en bijkomende vragen krijgen over hun weerbaarheid.

Uit de interviews blijkt dat beslissingen in selectieprocedures ook worden beïnvloed door opgelegde genderquota's. Dit kan volgens twee respondenten ertoe leiden dat hun competenties in vraag worden gesteld en dat zij te horen krijgen dat zij vooral zijn aangeworven omdat ze vrouw zijn. Volgens hen kan dit op termijn wegeen op de motivatie en het zelfvertrouwen van politievrouwen.

“Maar jij bent een vrouw, er moeten wat vrouwen bij zijn, dus uw kans is groter dat je erbij bent, want er moeten quota's gehaald worden. (...) Ik wil voornamelijk gekozen worden omwille van mijn competenties en totaal niet omwille van ik ben vrouw.”

“En toen heb ik dat quasi elke dag mogen horen, dat het was omdat ik een vrouw was, dat ik was aangeworven.”

In de interviews werd ook getoetst welke leiderschapsstijl het hoogste zou scoren in de selectieprocedures. Eén respondent wijst nog steeds op het belang van een meer transactionele autoritaire leiderschapsstijl binnen het korps. Volgens haar hebben kandidaten met deze leiderschapsstijl meer kans, omdat politiewerk nog steeds een directieve aanpak vereist. Tegelijkertijd signaleren meerdere respondenten een duidelijke verschuiving richting de kenmerken van transformationeel leiderschap. Er ligt nu meer nadruk op de communicatieve vaardigheden en soft skills in vergelijking met vroeger. Eén respondent denkt dan ook dat deze verschuiving zorgde voor meer loopbaankansen dan wanneer ze haar carrière 20 jaar geleden had doorlopen, aangezien transformationele kenmerken vaker met vrouwen worden geassocieerd. Eén respondent wijst er bovendien op dat de sterk autoritaire stijl uit het verleden, onder meer gelinkt aan de periode van de rijkswacht, mogelijk heeft bijgedragen aan de uitstroom van vrouwen in plaats van doorstroom. Wanneer wordt gevraagd aan de respondenten

hoe ze hun leidinggevers zouden beschrijven, dan zegt toch iedereen dat ze meer neigen naar de autoritaire kenmerken.

“Ik denk dat er al meer wordt gegaan naar B, dat er nu al meer nadruk wordt gelegd op dat communicatief werken, samenwerking, de teamleden die betrokken worden, ... De politie komt eerder uit een autoritaire stijl, ... De evolutie is er wel al, geleidelijk aan, en ja, dat communicatief werken wordt belangrijker, maar of ze dat daarmee verkiezen boven dat autoritaire, dat weet ik niet.”

“Bij de selectie van het directiebrevet was de slogan: niet alleen hard skills, maar ook soft skills.”

Tot slot benadrukken de respondenten dat flexibiliteit een belangrijk selectie criterium blijft voor doorstroom naar leidinggevende functies binnen de politie. Deze flexibiliteit heeft volgens hen betrekking op voltijds werken en het volgen van een lineair carrièrepad. Eén respondent geeft aan dat deze aspecten belangrijk worden geacht om voldoende ervaring op te bouwen en inzetbaarheid te garanderen, en dat hier tijdens selectieprocedures rekening mee wordt gehouden. Deeltijds werken werd dan ook door een andere respondent benoemd als iets dat de doorgroeikansen aanzienlijk vermindert en kan het leiden tot extra vragen over hun toekomstvisie en flexibiliteit tijdens selectiegesprekken. Niet alle respondenten delen deze visie. Eén respondent merkt op dat 4/5^e werken in leidinggevende functies steeds vaker voorkomt, wat wijst op een geleidelijke versoepeling van dit criterium. Daarnaast benadrukt één respondent dat een strikt lineair carrièrepad niet meer noodzakelijk is, aangezien instroom op een hoger niveau nu meer en meer extern gebeurt via een universitair diploma.

“Er zijn hier mensen die deeltijds werken en toch een functie hebben gekregen, dus ik weet niet of dat een impact heeft, (...). Je hebt in iedere dienst wel iemand die 4/5^e werkt. Het is al redelijk ingeburgerd.”

“Dus doorgroeikansen verkleinen als je deeltijds wil werken.”

1.3.2 Factoren van de promotie

Geen enkele respondent geeft aan dat er een gebrek is aan informatie over doorstroomprocedures specifiek voor vrouwen, dit vormt dan volgens hen geen hindernis.

De vereiste flexibiliteit in hogere functies wordt daarentegen door meerdere respondenten aangehaald. Toch verschillen de ervaringen hierover. Twee respondenten geven aan dat hogere

functies meer inspraak hebben in de eigen planning, waardoor flexibiliteit minder als een barrière wordt ervaren. Zes andere respondenten stellen dat hogere functies net gepaard gaan met meer verantwoordelijkheid en een hogere mate van beschikbaarheid. Volgens deze respondenten speelt dit mee in de afweging om al dan niet promotie na te streven. Daarnaast geven respondenten aan dat deze beperkte flexibiliteit samenhangt met de onvoorspelbaarheid van het politiewerk

“Je weet dat als je naar een leidinggevende functie gaat, dat mensen naar jou kijken en dat de uren minder flexibel zijn, je moet bereikbaar zijn, ...Dat is iets dat je goed moet overwegen, dat is wel zo.”

“Eigenlijk niet, ik vind het integendeel, dat je meer inspraak hebt in uw planning.”

Eén respondent verwijst daarnaast naar bestaande initiatieven waarbij een vorm van thuiswerk mogelijk is, zoals “brabowerken”, waardoor politieambtenaren hun werk gedeeltelijk van thuis uit kunnen uitvoeren. Hierbij wordt wel vermeld dat deze mogelijkheid er niet is voor alle functies, zoals interventiediensten, en ook niet in elke politiezone georganiseerd kan worden.

1.4 Rangschikkingsopdracht resultaten

Om inzicht te krijgen in de belangrijkste doorstroombarières, werden de respondenten aan het einde van het interview gevraagd om deze te rangschikken volgens eigen ervaring en belang (bijlage 9). De resultaten hiervan zijn weergegeven in Figuur 32. Uit deze resultaten blijkt dat de balans tussen werk en privé de meest genoemde en hoogst gerangschikte barrière is. Ook andere verwante factoren, zoals minder flexibele werkuren bij promotie (vier respondenten) en deeltijds werken (drie respondenten), kwamen sterk naar voren. Een andere individuele barrière die ook werd aangekaart, was het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen. Dit werd door vier respondenten benoemd. Daarnaast werden ook een aantal culturele barrières benoemd, zoals politiewerk als mannenjob (vier respondenten), dominante masculiene normen en de aanwezigheid van genderstereotypes in de maatschappij. Structurele barrières, zoals ongelijke kansen bij promotie en selectiecriteria gebaseerd op mannelijke waarden, werden minder vaak genoemd (twee respondenten) en doorgaans lager gerangschikt.

Aangezien slechts zeven respondenten deze oefening uitvoerden, kunnen de resultaten niet worden veralgemeend naar de totale populatie. Het had dan ook als doel om een eerste indicatie te verkrijgen van welke barrières politievrouwen het sterkste ervaren tijdens een doorstroomtraject.

DOORSTROOMBARRIÈRE	AANTAL KEREN VERMELD DOOR RESPONDENT	AANTAL KEER OP PLAATS 1 GEZET
Werk-Privé balans	5	5
Promotie gaat gepaard met minder flexibele werkuren	4	0
Politiewerk als een mannenjob	4	1
Gebrek aan vrouwelijke rolmodellen	4	0
Dominante masculiene normen	3	1
Deeltijds werken	3	0
Genderstereotypes	2	0
Selectiecriteria op basis van mannelijke waarden	2	0
Ongelijke kansen bij promotie	2	0

Figuur 13: Samenvatting resultaten rangschikkingsopdracht doorstroombarrières

DEEL IV: DISCUSSIE

1. Bespreking resultaten kwantitatief luik

De statistische analyse van de personeelsstatistieken onthult een duidelijk consistent patroon van genderongelijkheid binnen de Belgische politie. Zowel op nationaal als gewestelijk niveau neemt de vertegenwoordiging van vrouwen systematisch af naarmate het functieniveau stijgt. Opvallend hierbij is dat de genderverhouding op het laagste functieniveau relatief evenwichtig is en binnen het Vlaamse Gewest zelfs in het voordeel van vrouwen speelt. Dit toont aan dat het probleem zich minder situeert bij de instroom van vrouwen, maar eerder bij de doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie. Daarnaast is het ook opvallend dat de grootste daling in het percentage vrouwen zich in alle gewesten situeert tussen het niveau van agent en inspecteur. Deze bevinding suggereert dat mogelijke doorstroombarrières zich al in een vroeg stadium van de politiecarrière manifesteren. Hoewel het glazen plafond vaak geassocieerd wordt met de hoogste leidinggevende functies, tonen deze resultaten aan dat genderongelijkheid zich mogelijk al vroeger in de hiërarchische ladder ontwikkelt. Tot slot bevestigt de inferentiële analyse dat het verband tussen geslacht en functieniveau statistisch significant is in alle datasets. Toch dient dit verband genuanceerd te worden, aangezien de effectgroottes (Cramer's V) opvallend klein blijven. Dit wijst erop dat naast geslacht ook andere factoren een bepalende rol kunnen spelen in de bevordering van vrouwen naar hogere functieniveaus.

2. Bespreking resultaten kwalitatief luik

2.1 Individuele doorstroombarrières

De resultaten bevestigen dat individuele barrières een belangrijke rol spelen in de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen hogere politiefuncties. Toch dienen deze barrières genuanceerd te worden, aangezien ze niet bij alle vrouwen rechtstreeks leiden tot minder motivatie om te promoveren.

Het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen wordt slechts in beperkte mate als directe doorstroombariëre ervaren. Hoewel wetenschappelijke literatuur vaak het belang van vrouwelijke rolmodellen voor de doorstroommotivatie van vrouwen benadrukt, blijkt uit dit onderzoek dat politievrouwen net zo goed inspiratie kunnen halen uit mannelijke collega's. Voor sommige vrouwen werkt het ontbreken van vrouwelijke voorbeelden zelfs motiverend,

omdat het hun wil versterkt om te tonen dat promotie als vrouw binnen de politie wel degelijk mogelijk is.

Desalniettemin kunnen vrouwelijke rolmodellen wel van indirect belang zijn voor de motivatie. Vrouwelijke leidinggevenden vervullen een soort van signaalfunctie. Zij tonen aan dat promoveren als vrouw haalbaar is, wat andere politievrouwen kan stimuleren om de stap richting een leidinggevende functie te zetten. Daarnaast vervullen zij ook een ondersteunende rol, bijvoorbeeld door de steunfiguur te zijn tijdens het promotietraject van andere vrouwen. Het effect van rolmodellen lijkt daarom eerder symbolisch en ondersteunend dan doorslaggevend voor loopbaankeuzes van politievrouwen. In tegenstelling tot wat de literatuur suggereert, wordt het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen minder als een concrete hindernis ervaren en eerder als een bestaande realiteit binnen de politieorganisatie. Hoewel deze barrière tijdens de rangschikkingsopdracht meermaals werd benoemd, lijkt het directe belang ervan afgenomen te zijn in vergelijking met vroeger. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat ondertussen meer vrouwen zijn doorgestroomd naar hogere functies, waardoor vrouwelijke vertegenwoordiging zichtbaarder wordt en het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen minder sterk wordt ervaren.

De combinatie van werk en privé kwam daarentegen het duidelijkst naar voren als individuele doorstroombarière en werd tijdens de rangschikkingsopdracht dan ook het vaakst als belangrijkste barrière benoemd. Binnen de politie leeft sterk het idee dat een gezin moeilijk combineerbaar is met promotie. Het is dan ook opvallend dat zelfs een respondent die nog geen jaar bij de politie werkt deze visie al deelt. Verschillende respondenten geven aan bewust niet voor promotie te kiezen, omdat zij hun gezin prioriteit willen geven. De resultaten bevestigen eveneens het beeld uit de literatuur dat deze individuele barrière nauw samenhangt met culturele barrières, zoals dominante genderstereotypes. Vrouwen worden volgens de respondenten nog te vaak als primaire verzorgers binnen het gezin beschouwd, waardoor zij disproportioneel verantwoordelijk blijven voor de zorg van de kinderen en huishoudelijke taken. Loopbaanongelijkheid lijkt dus niet alleen voort te komen uit een gebrek aan motivatie, maar ook uit een ongelijke verdeling van zorgtaken en hardnekkige gendernormen. Tegelijk nuanceren de resultaten de literatuur door aan te tonen dat de impact van deze barrière sterk contextafhankelijk is en niet door alle vrouwen op dezelfde manier wordt ervaren. Vrouwen met een ondersteunend sociaal netwerk, opvangmogelijkheden of oudere kinderen ervaren deze

barrière minder. Dit toont dat de privé-werkbarrière geen statisch gegeven is, maar beïnvloed wordt door beschikbare hulpbronnen en organisatorische flexibiliteit.

Daarnaast tonen de resultaten aan dat de werk-privébalans op elk functieniveau een voelbare impact kan hebben, al verschilt de manier waarop tussen de functieniveaus. Op lagere niveaus leidt de spanning tussen werk en gezin ertoe dat vrouwen promotiekansen bewust afwijzen om hun gezin prioriteit te geven. Op hogere niveaus ligt dit complexer. Vrouwen met een leidinggevende functie hebben de stap naar promotie wel gezet, waardoor de spanning tussen werk en gezin voor hen niet doorslaggevend was om promotie te weigeren. Toch blijft deze spanning ook na hun doorstroom bestaan. Wanneer zij tijd proberen vrij te maken voor hun gezin, botsen zij vaak op kritiek of onbegrip vanuit collega's. Er lijkt een verwachting te bestaan dat vrouwen in hogere functies hun gezin op de tweede plaats zetten. Dit heeft een negatieve invloed op hun werktevredenheid en op het gevoel dat hun inzet wordt gewaardeerd. Uiteindelijk kan dit ertoe leiden dat sommige vrouwen beginnen te twijfelen aan verdere doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie of zelfs overwegen om de politie te verlaten.

Dit onderzoek legt daarmee een belangrijk knelpunt bloot: de organisatie is op het vlak van werk-privébalans nog steeds voornamelijk afgestemd op de lagere functieniveaus. Voor vrouwen in hogere functies is er een duidelijk gebrek aan maatregelen en flexibiliteit om de combinatie werk en privé haalbaar te maken. De resultaten tonen aan dat veel vrouwen wel de ambities en competenties hebben om door te groeien, maar dat de organisatie hen onvoldoende ondersteunt om dit te combineren met een gezinsleven.

Het behoren tot de minderheid binnen het korps brengt eveneens specifieke gevolgen met zich mee, die aansluiten bij de tokenismetheorie. Politievrouwen geven aan zich soms gereduceerd te voelen tot “de vrouw” binnen het team, bijvoorbeeld doordat zij vaker worden ingezet bij zedenfeiten. Daarnaast ervaren ze een sterke druk om zich aan te passen aan de meerderheid en voelen ze zich zichtbaarder en sterker gecontroleerd, waarbij fouten minder snel worden aanvaard. Opvallend is dat vooral vrouwen in leidinggevende functies deze verhoogde controle ervaren, wat aantoont dat de aanwezigheid van vrouwen in hogere posities binnen de politie nog niet volledig genormaliseerd is. Deze effecten zijn bovendien niet overal even uitgesproken en lijken sterker aanwezig te zijn in kleine politiezones, waar minder vrouwen werkzaam zijn. Hoewel politievrouwen deze gevolgen duidelijk benoemen, blijkt uit de interviews dat het minder invloed heeft op hun zelfvertrouwen of sociale netwerk dan de literatuur beschrijft. Daarom ervaren de politievrouwen dit niet als een directe barrière voor hun carrière. Toch is er

een kritische kanttekening nodig: ook al vormt het geen rechtstreekse hindernis, de constante druk en controle kan promoveren wel minder aantrekkelijk maken. Dit creëert een zekere terughoudendheid en kan de doorstroom indirect afremmen. Bovendien draagt het bij aan een werkomgeving die voor vrouwen minder inclusief aanvoelt, waardoor zij zich simpelweg minder thuis voelen in de organisatie.

Een laatste individuele doorstroombaarrière is de *'zelfselectie'* van politievrouwen. In de literatuur wordt dit omschreven als een psychologisch proces waarbij vrouwen zichzelf minder snel kandidaat stellen voor promotie, omdat ze twijfelen aan hun eigen competenties. De resultaten bevestigen dit beeld. Uit de interviews blijkt dat vrouwen zichzelf vaker gaan afremmen bij promotiekansen. Ze onderschatten sneller hun capaciteiten of stellen zich pas kandidaat wanneer ze overtuigd zijn dat ze aan alle vereisten voldoen. Hierdoor stellen veel vrouwen promotie uit of zetten ze uiteindelijk nooit de stap meer naar een hogere functie. Echter tonen interviews aan dat deze zelfselectie niet enkel voortkomt uit zelftwijfel bij de politievrouw. Het hangt ook sterk samen met eerder besproken barrières, zoals het gebrek aan steun binnen het team (tokenismetheorie) en de moeilijke balans tussen werk en privé. Zelfselectie is dus niet alleen het gevolg van onzekerheid bij de politievrouw zelf, maar ook een reactie op de werkomgeving. Als er op het werk geen steun is of de druk van thuis wordt te zwaar, dan kiezen vrouwen er vaker voor om niet door te groeien.

2.2 Culturele doorstroombaarrières

De resultaten tonen aan dat de politiecultuur nog steeds als eerder masculien wordt ervaren, wat aansluit bij de literatuur waarin politiewerk wordt gekenmerkt door waarden zoals machismo, pragmatisme en stereotype genderopvattingen. Tegelijk tonen de bevindingen aan dat deze cultuur niet statisch is. Door de instroom van vrouwen, het toenemende aantal vrouwelijke medewerkers en bredere maatschappelijke veranderingen is de machocultuur geleidelijk afgezwakt. Teams met meer vrouwelijke collega's worden doorgaans als inclusiever ervaren. Toch geven veel respondenten aan dat bepaalde masculiene waarden waarschijnlijk aanwezig zullen blijven, aangezien de politie een veiligheidsorganisatie is waarin traditioneel meer belang wordt gehecht aan hard skills dan aan soft skills.

Veel respondenten ervaren deze masculiene politiecultuur als een barrière voor hun loopbaan. Tijdens de rangschikkingsopdracht werd dit zelfs eenmaal als belangrijkste barrière aangeduid. Uit de interviews blijkt echter dat deze cultuur niet altijd een rechtstreekse beperking vormt

voor de doorstroom van vrouwen. De invloed is vaak subtieler en beïnvloedt voornamelijk de positie van de vrouw binnen het korps. Een centraal element hierin is de blijvende aanwezigheid van de *'Toughness Code'*. Verschillende respondenten geven aan dat vrouwen nog steeds het gevoel hebben zich fysiek te moeten bewijzen om erkenning en vertrouwen te verkrijgen binnen het team. Dit bevestigt dat fysieke weerbaarheid nog steeds een belangrijk onderdeel vormt van de politiecultuur, zoals ook in de literatuur wordt beschreven. De resultaten tonen echter wel een duidelijke nuance. Zo is de *'Toughness code'* niet in alle diensten even sterk aanwezig, waardoor de impact ervan varieert. Voornamelijk in gespecialiseerde diensten, zoals de arrestatie-eenheid, blijft fysieke kracht een bepalend criterium voor taakverdeling en integratie binnen het team, waardoor de invloed van de *'Toughness Code'* directer en zichtbaarder is. In andere diensten neemt het belang van fysieke kracht geleidelijk af. Sociale en communicatieve vaardigheden worden steeds meer gewaardeerd, waardoor het idee dat politiewerk uitsluitend fysieke kracht vereist langzaam vervaagt. Daardoor worden vrouwen minder vaak expliciet uitgesloten van bepaalde operationele taken.

Toch tonen de resultaten aan dat de fysieke weerbaarheid in zekere mate relevant blijft, wat kan leiden tot subtiele vormen van uitsluiting. Wanneer vrouwen minder kansen krijgen binnen bepaalde operationele diensten, heeft dit gevolgen voor hun ervaring, zichtbaarheid en informele reputatie binnen het korps. Hoewel dit niet noodzakelijk een directe doorstroombarière is, kan het op lange termijn wel bijdragen aan ongelijke doorgroeikansen. Deze bevinding wijkt af van eerdere literatuur, waarin fysieke kracht vooral als een expliciete uitsluitingsfactor werd beschreven. In België manifesteert het zich eerder op een indirecte, sluipende manier van ongelijkheid.

Daarnaast tonen de resultaten aan dat ook het heersende vrouwenbeeld binnen de organisatiecultuur een belangrijke rol speelt. Dit vrouwenbeeld uit zich op verschillende manieren. Een eerste element betreft de verhoogde bewijsdruk waarmee vrouwen geconfronteerd worden. Respondenten geven aan dat politievrouwen vaker het gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen om dezelfde erkenning te krijgen als mannelijke collega's. Deze bewijsdruk is vandaag doorgaans subtieler aanwezig dan vroeger, maar komt bijvoorbeeld nog tot uiting in situaties waarin vrouwen expliciet getest worden. Opvallend is dat deze bewijsdruk niet louter gendergebonden lijkt te zijn, maar ook samenhangt met anciënniteit. Naarmate vrouwen meer anciënniteit opbouwen en sterker in het team integreren, neemt deze bewijsdruk af.

Een tweede element is de aanhoudende vijandigheid tegenover vrouwen. Waar vrouwen tijdens de periode van de Rijkswacht soms expliciet te horen kregen dat ze niet welkom waren, uit deze vijandigheid zich vandaag op een subtielere manier. Respondenten verwijzen bijvoorbeeld naar situaties waarin hun ideeën pas serieus worden genomen nadat een mannelijke collega ze herhaalt. Zelfs vrouwen die dit nog niet persoonlijk hebben ervaren, erkennen dat zulke vormen van vijandigheid binnen de politie kunnen voorkomen. Dit toont aan dat het nog steeds een zichtbaar onderdeel is van de politiecultuur. Hoewel deze vijandigheid vandaag minder expliciet aanwezig is en minder direct tot uitsluiting leidt dan de literatuur stelt, kan ze op lange termijn wel gevolgen hebben voor het zelfvertrouwen, de werktevredenheid en de motivatie van politievrouwen om te promoveren.

Als derde element is dat de professionele competenties van vrouwen nog steeds in twijfel worden getrokken. Hoewel de formele taakverdeling op basis van geslacht grotendeels verdwenen is, wijzen de resultaten op subtiele verschillen in de praktijk. Respondenten geven bijvoorbeeld aan dat bij interventies sneller een bijstandsploeg wordt gestuurd wanneer twee vrouwen samen op pad zijn, in vergelijking met gemengde of volledig mannelijke teams. Dit toont aan dat stereotypen over fysieke bekwaamheid nog steeds impliciet aanwezig zijn. Dergelijke mechanismen kunnen ertoe leiden dat vrouwen minder mogelijkheden krijgen om hun competenties te tonen en zich te profileren als ‘goede’ agent, wat indirect hun professionele positie binnen het korps ondermijnt.

Het vrouwenbeeld komt het meest expliciet tot uiting in de vrouwonvriendelijke humor. Alle respondenten benoemen dergelijke grappen als een inherent onderdeel van de politiecultuur en werksfeer. Opvallend is dat deze humor vaak genormaliseerd wordt en zelden wordt tegengesproken. Voor sommigen wordt meegaan in deze grappen zelfs ervaren als een impliciete voorwaarde om volledig geïntegreerd te raken binnen het team. Hoewel de meeste respondenten deze humor niet als een directe doorstroombarière ervaren, betekent dit niet dat de impact ervan beperkt blijft. De gevolgen blijken echter wel sterk afhankelijk van de context en het individu. Voor sommige vrouwen kan deze humor bijdragen aan gevoelens van uitsluiting of een verminderde werktevredenheid, waardoor zij eerder geneigd zijn de organisatie te verlaten. In die zin lijkt het eerder uitstroom dan doorstroom te bevorderen. Bovendien tonen de resultaten aan dat vrouwonvriendelijke grappen vaker voorkomen op de lagere functieniveaus, waardoor het ook enkel op deze niveaus als een doorstroombarière kan worden ervaren.

Hoewel de gevolgen van het heersende vrouwenbeeld vandaag subtieler aanwezig zijn dan vroeger, kan het nog steeds een belemmerende impact hebben. Een gebrek aan erkenning of de nodige steun kan vrouwen ontmoedigen om door te stromen. Dit sluit aan bij eerdere studies die aantonen dat een gebrek aan sociale steun en erkenning vrouwen kan ontmoedigen om door te groeien naar hogere functies.

Algemeen tonen de resultaten aan dat de heersende politiecultuur vooral invloed heeft op de sociale integratie van vrouwen binnen het korps. Respondenten beschrijven de politie nog steeds als een mannenwereld, waarin het voor vrouwen soms moeilijk blijft om volledig aansluiting te vinden. Dit kan onrechtstreeks de doorstroom beperken, aangezien informele netwerken belangrijk kunnen zijn voor het ontvangen van informatie over doorgroeimogelijkheden en contacten hebben binnen de selectiecommissie voordelen kan opleveren. Een beperkte integratie binnen het team kan zo indirect gevolgen hebben voor de loopbaanmogelijkheden van politievrouwen. De invloed van de politiecultuur uit zich dus minder in openlijke uitsluiting, en meer in subtiële mechanismes die de loopbaan van politievrouwen kunnen beïnvloeden.

De resultaten geven daarnaast ook weer dat genderstereotypes in de brede maatschappij ook belangrijke culturele doorstroombarrrières kunnen vormen voor Belgische politievrouwen. Ook tijdens de rangschikkingsopdracht werden dergelijke stereotypen herhaaldelijk aangehaald als belangrijke hindernissen. Tijdens de interviews werden twee genderstereotypes benoemd: (1) de vrouw als primaire verzorger van het gezin en (2) politiewerk als een mannenberoep. Het eerste stereotype kan ervoor zorgen dat vrouwen vandaag een dubbele rol dienen te vervullen. Enerzijds kan van hen worden verwacht dat zij verantwoordelijk zijn voor de zorg van het gezin en anderzijds dat zij voltijds werken. Hierdoor wordt de spanning tussen werk en gezin nog sterker ervaren. Binnen een politieorganisatie met beperkte flexibiliteit kan dit leiden tot minder motivatie om te promoveren. Het tweede genderstereotype leeft zowel binnen de maatschappij als binnen de politie. Het beïnvloedt de manier waarop vrouwen zichzelf positioneren binnen de organisatie en de mate waarin zij zich aangesproken voelen om door te groeien naar hogere functies.

2.3 Structurele doorstroombarrières

Hoewel de literatuur wijst op hardnekkige ongelijkheden en discriminatie binnen promotieprocessen, tonen de resultaten dat de realiteit minder eenduidig is. Openlijke genderdiscriminatie is veel afgenomen in vergelijking met vroeger. Dit komt mede door de objectivering van de selectieprocedures, waarbij meerdere juryleden en syndicale vertegenwoordigers toezien op een gelijke behandeling van kandidaten en erop letten dat iedereen dezelfde vragen krijgt. Dit draagt bij aan meer formele gelijkheid binnen de selectieprocedures. Toch kan er nog af en toe sprake zijn van discriminatie tegenover vrouwen tijdens selectieprocedures. Uit de resultaten blijkt dat dit niet systematisch voorkomt binnen de hele politie, maar vooral tot uiting komt in gespecialiseerde diensten met een uitgesproken mannencultuur, zoals de arrestatie-eenheid. Binnen dergelijke contexten lijkt de kans op discriminatie groter, wat erop wijst dat organisatiecultuur hierin een belangrijke rol kan spelen. Daarnaast is het opvallend dat de aangehaalde voorbeelden van discriminatie zich voornamelijk situeren bij doorstroom naar hogere functies. Bij functiewijzigingen binnen hetzelfde kader lijkt genderdiscriminatie niet voor te komen.

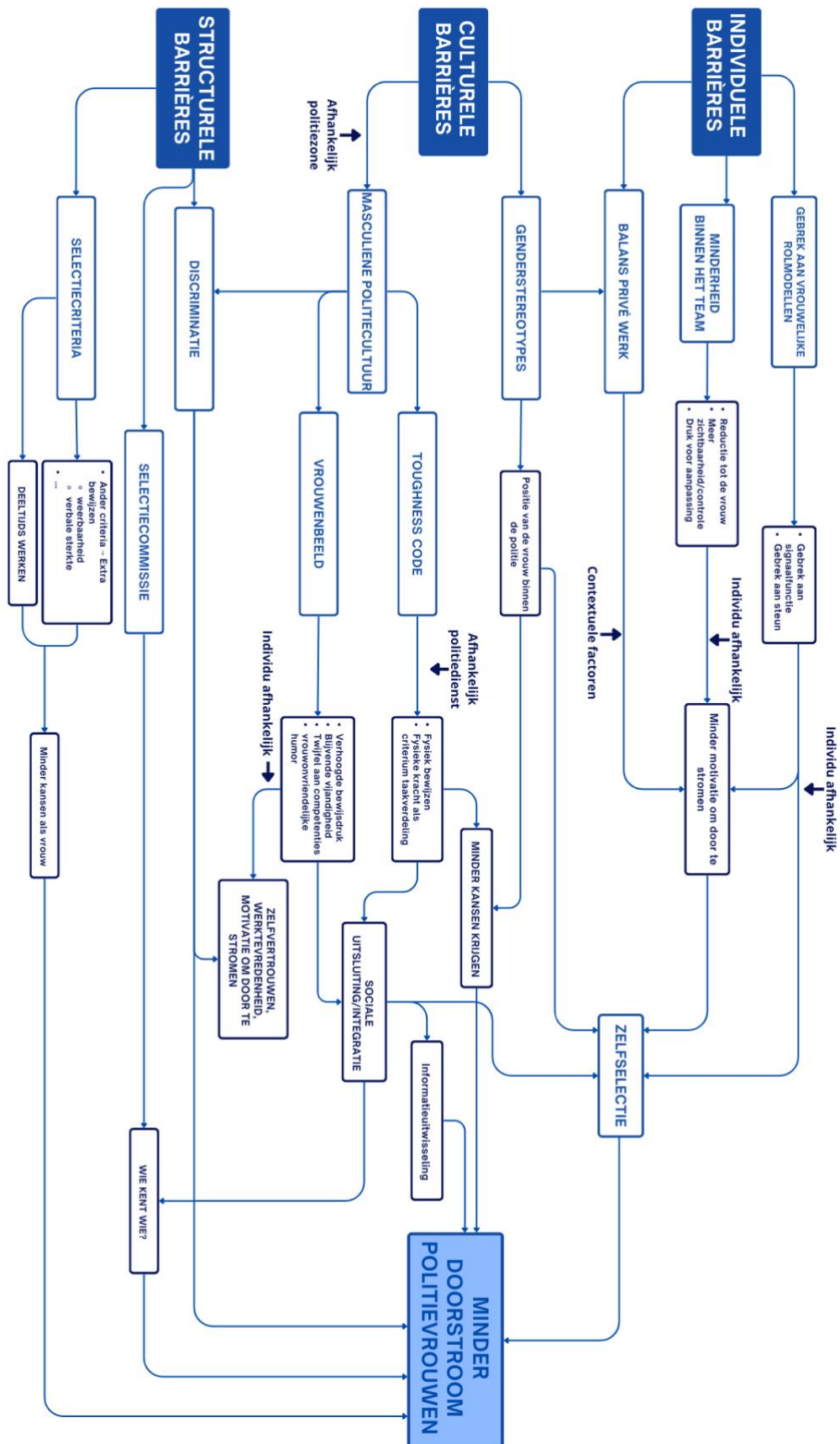
Wat betreft de samenstelling van de selectiecommissie tonen de resultaten aan dat dit niet eenduidig als een doorstroombarière voor vrouwen wordt ervaren. Hoewel commissies vaak voornamelijk uit mannen bestaan, rapporteren de respondenten hierover geen negatieve ervaringen. Dit staat in contrast met de literatuur, waarin wordt gesteld dat een mannelijke meerderheid binnen selectiecommissies kan leiden tot genderbias en stereotypering. Tegelijkertijd blijkt uit de resultaten dat niet zozeer het geslacht van de commissieleden doorslaggevend is, maar wel wie erin zetelen. Selectiebeslissingen worden volgens de respondenten soms beïnvloed door informele relaties (“wie kent wie”). De respondenten benadrukken wel dat dit niet gendergebonden is en dat vrouwen even goed iemand uit de commissie kunnen kennen. Toch wijzen de resultaten van de culturele en individuele barrières er al eerder op dat het voor vrouwen moeilijker kan zijn om volledig te integreren binnen het korps. Indien vrouwen minder toegang hebben tot informele netwerken, kan dit impliciet hun kansen binnen selectieprocedures beïnvloeden.

Een derde structurele barrière zijn de selectiecriteria die worden gehanteerd. Uit de resultaten blijkt dat er niet zozeer wordt getoetst naar typisch mannelijke competenties, maar eerder naar competenties die nodig zijn voor de functie. Dit staat haaks op wat de literatuur beschrijft. Er wordt daarnaast steeds meer aandacht besteed aan soft skills en communicatieve vaardigheden,

wat de loopbaankansen voor vrouwen bevordert. Toch hanteren de huidige leidinggevendenden volgens de respondenten nog allemaal een transactionele leiderschapsstijl, wat erop wijst dat de verschuiving naar een meer mensgerichte aanpak nog niet volledig is doorgezet. Bovendien geven de resultaten aan dat vrouwen zich in selectieprocedures soms extra moeten bewijzen, bijvoorbeeld wanneer hun weerbaarheid of verbale sterkte in vraag wordt gesteld. Dit toont dat, ondanks formeel genderneutrale criteria, onderliggende verwachtingen en stereotypen nog steeds kunnen doorwerken in beoordelingen en vrouwen daardoor benadelen.

Daarnaast komt flexibiliteit ook naar voren als een cruciaal selectie criterium. Een voltijdse tewerkstelling en een lineair carrièrepad worden binnen de politie nog vaak gezien als belangrijke voorwaarden om te kunnen doorstromen, aangezien het aantoont dat de kandidaat voldoende ervaring heeft en vlot inzetbaar is. Tegelijk tonen de resultaten dat een lineair carrièrepad minder doorslaggevend is voor het doorstromen naar hogere functies, aangezien veel kandidaten voor deze functies extern instromen met een universitair diploma. Bij de interne doorstroom kan deeltijds werken echter wel een hinderpaal zijn voor promotie. Dit benadeelt vrouwen, aangezien zij vaker deeltijds werken om het gezin te onderhouden. Ook hier is dus opnieuw een duidelijke link met de heersende genderstereotypes.

2.4 Doorstroombarrières politievrouwen (synthese)



Figuur 14: Overzicht doorstroombaarrières op basis van resultaten

De resultaten tonen aan dat de doorstroombarrières waarmee politievrouwen geconfronteerd worden vandaag minder expliciet aanwezig zijn dan de literatuur vaak doet vermoeden, maar dat ze nog steeds een belangrijke rol spelen. Verschillende barrières die in de literatuur als directe hinderpalen worden beschreven, zoals discriminatie, de masculiene selectiecriteria of de nadruk op fysieke kracht, manifesteren zich binnen de Belgische politie eerder indirect en subtiel. Door de toenemende objectivering van de selectieprocedures, maatschappelijke veranderingen en de toegenomen aanwezigheid van politievrouwen is openlijke uitsluiting sterk afgenomen. Dit betekent echter niet dat de ongelijkheid volledig verdwenen is, maar dat ze meer verschoven is naar minder zichtbare mechanismes, zoals sociale integratie, informele netwerken en impliciete verwachtingen. Deze subtiele vormen kunnen alsnog een indirecte invloed hebben op de motivatie, werktevredenheid en de doorstroomkansen van politievrouwen.

Daarnaast is op figuur 14 ook te zien dat de impact van bepaalde doorstroombarrières sterk afhankelijk is van het individu en de context, wat een belangrijke nuancering vormt ten opzichte van de meer algemene benadering in de literatuur. Zo kan de impact verschillen naargelang de politiezone, het functieniveau, de politiedienst en de persoonlijke situatie van de politievrouw in kwestie. Factoren zoals een ondersteunende thuiscontext, opvangmogelijkheden of de aanwezigheid van vrouwelijke collega's/leidinggevenden kunnen de impact van bepaalde barrières aanzienlijk verminderen. Dit wijst erop dat de doorstroom niet enkel lijkt beperkt te worden door deze doorstroombarrières, maar ook mee gevormd wordt door de organisatorische context waarin de vrouwen functioneren.

Tot slot toont de figuur ook aan dat individuele, culturele en structurele barrières moeilijk los van elkaar kunnen worden gezien. De verschillende barrières kunnen elkaar versterken en werken samen in op de loopbaanmogelijkheden voor politievrouwen. Zo hangen bijvoorbeeld individuele keuzes rond promotie sterk samen met culturele verwachtingen rond genderrollen en structurele kenmerken van de organisatie, zoals beperkte flexibiliteit of informele netwerkvorming. De beperkte doorstroom van vrouwen naar hogere politiefuncties kan dan ook niet verklaard worden vanuit één afzonderlijke factor, maar moet begrepen worden als het resultaat van een complexe wisselwerking tussen meerdere, vaak indirecte barrières.

CONCLUSIE

Dit onderzoek biedt een eerste inzicht in de barrières die de doorstroom van vrouwelijke politieambtenaren naar hogere functies binnen het operationele kader van de Belgische politie bemoeilijken. Via een mixed-methods onderzoeksdesign werden zowel bestaande literatuur, recente personeelsstatistieken als de ervaringen van politievrouwen geanalyseerd.

De analyse van de personeelsstatistieken bevestigt dat vrouwen binnen de Belgische operationele politiediensten sterk ondervertegenwoordigd zijn in hogere functies. Hoewel de instroom op lagere niveaus relatief evenwichtig verloopt, neemt het aandeel vrouwen aanzienlijk af naarmate het functieniveau stijgt. Voornamelijk tussen het niveau van agent en inspecteur is de daling in percentage het grootste. Dit wijst erop dat vrouwen al vroeg in hun loopbaan geconfronteerd worden met barrières die hun doorgroeikansen kunnen beperken.

De Angelsaksische literatuur verklaart de beperkte doorstroom van vrouwen binnen de politie vanuit drie types doorstroombaarrières: individuele, culturele en structurele barrières. Individuele barrières verwijzen naar factoren die de motivatie en ervaring van vrouwen beïnvloeden. Zo kan het behoren tot de minderheid binnen het team, samen met het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen, ervoor zorgen dat vrouwen minder toegang hebben tot informele netwerken en zich sneller geïsoleerd voelen. Ook de combinatie van werk en privéleven vormt een belangrijke uitdaging die de motivatie om te promoveren kan verminderen. De culturele barrières hangen daarentegen samen met de politiecultuur zelf. Traditionele genderstereotypes, de nadruk op fysieke kracht en soms negatieve of vijandige attitudes tegenover vrouwen blijven volgens de literatuur inherent verbonden aan deze politiecultuur. Dit kan leiden tot expliciete vormen van uitsluiting, discriminatie en een taakverdeling die aansluit bij stereotiepe genderrollen. Tot slot beschrijft de literatuur ook structurele barrières. Deze hebben betrekking op onder meer selectieprocedures, promotiecriteria en de samenstelling van selectiecommissies. De literatuur stelt dat deze formele procedures in het voordeel van de mannelijke kandidaten spelen. Zo zouden de gehanteerde selectiecriteria meer aansluiten bij mannelijke competenties en zou er binnen de selectiecommissies sprake zijn van homosociale patronage. Dit zorgt ervoor dat vrouwen geen eerlijke kansen krijgen om door te stromen.

De interviews tonen dat Belgische politievrouwen geconfronteerd worden met dezelfde drie types barrières.

Op individueel niveau blijkt vooral de combinatie tussen werk en privé een belangrijke hindernis voor promotie. Daarnaast spelen ook zelfselectie, de verhoogde druk die gepaard gaat met het behoren tot een minderheid binnen het korps en, in beperktere mate, het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen een rol.

Op cultureel vlak ervaren respondenten de politiecultuur nog steeds als eerder masculien. Genderstereotypen, verhoogde bewijsdruk, subtiele vormen van vijandigheid en vrouwonvriendelijke humor beïnvloeden daarbij de positie van vrouwen binnen het korps. Ook maatschappelijke verwachtingen, zoals het beeld van de vrouw als primaire zorgverlener en de perceptie van politiewerk als een ‘mannenberoep’, blijken een invloed te hebben op de doorgroeikansen van vrouwen.

Op structureel niveau tonen de resultaten aan dat selectieprocedures vandaag formeler en objectiever verlopen. Toch kunnen informele netwerken, impliciete verwachtingen en criteria zoals voltijdse beschikbaarheid en lineaire loopbaantrajecten vrouwen nog steeds indirect benadelen in hun doorgroeikansen.

Waar de literatuur stelt dat de doorstroombarrières kunnen leiden tot expliciete uitsluiting en directe discriminatie, blijken deze processen in de Belgische politiecontext vandaag eerder subtiel en indirect te verlopen. De impact van deze barrières uit zich minder in openlijke discriminatie, maar beïnvloedt eerder factoren zoals werktevredenheid, motivatie en de mate waarin vrouwen aansluiting vinden bij de informele sociale netwerken, wat een indirecte impact kan hebben op de doorstroom van politievrouwen. Openlijke discriminatie lijkt sterk te zijn afgenomen. Dit kan onder meer verklaard worden door de objectivering van selectieprocedures, een afname van de masculiene politiecultuur, de evolutie naar een meer gemeenschapsgerichte politiewerking en bredere maatschappelijke veranderingen. Dit alles zorgde ervoor dat selectieprocedures formeler en meer gestandaardiseerd werden, wat de ruimte voor expliciete ongelijkheid aanzienlijk heeft verkleind. Toch betekent dit niet dat de ongelijkheid volledig is verdwenen. De resultaten tonen aan dat deze ongelijkheid zich vooral manifesteert via meer onzichtbare en impliciete mechanismes.

Samengevat toont deze masterproef aan dat de beperkte doorstroom van vrouwen naar hogere functies binnen de Belgische politie niet kan worden herleid tot één enkele oorzaak, maar het resultaat is van een samenspel van individuele, culturele en structurele factoren die elkaar versterken. Hoewel de Belgische politie de voorbije decennia belangrijke stappen heeft gezet richting gendergelijkheid, blijven subtiele vormen van ongelijkheid aanwezig binnen zowel de organisatiecultuur als de loopbaanstructuren. De centrale conclusie is dan ook dat formele gelijkheid binnen selectieprocedures niet automatisch leidt tot gelijke kansen in de praktijk.

Een belangrijke nuance binnen dit onderzoek is dat de impact van deze barrières sterk afhankelijk blijkt te zijn van de context. Niet alle vrouwen ervaren dezelfde hindernissen in dezelfde mate. Factoren zoals de politiezone, de politiedienst, het functieniveau, de aanwezigheid van vrouwelijke collega's of leidinggevend en de persoonlijke thuissituatie beïnvloeden sterk hoe vrouwen hun loopbaan binnen de politie beleven. Dit toont aan dat de ervaringen van politievrouwen niet uniform zijn, wat de meer algemene benadering uit de internationale literatuur meer in perspectief plaatst.

Hoewel dit onderzoek een waardevolle explorerende bijdrage levert aan het beperkte onderzoek naar gender en doorstroom binnen een continentale politiecontext, kent het ook enkele beperkingen. Door de beperkte steekproef en het kwalitatieve karakter kunnen de bevindingen niet zonder meer worden gegeneraliseerd naar alle Belgische politiezones. Verder onderzoek omtrent dit onderzoeksthema is daarom noodzakelijk en aangewezen. Toekomstig onderzoek kan bijvoorbeeld inzetten op longitudinale analyses om evoluties in doorstroombarrières over de tijd in kaart te brengen en tijdens de doorstroom, of vergelijkende studies uitvoeren tussen politiezones met uiteenlopende niveaus van vrouwelijke vertegenwoordiging in leidinggevende functies.

Tot slot benadrukt dit onderzoek dat verdere vooruitgang richting gendergelijkheid binnen de Belgische politie niet uitsluitend afhankelijk is van formele beleidsmaatregelen of objectieve selectieprocedures. Ook cultuurverandering, versterkte sociale ondersteuning en een betere balans tussen werk en privé blijven essentieel om de doorgroeikansen van vrouwen structureel te verbeteren.

BIBLIOGRAFIE

- Almaki, S. (2016). Integrating Quantitative and Qualitative Data in Mixed Methods Research - Challenges and Benefits. *Journal of Education and Learning*, 5(3). <https://doi.org/10.5539/jel.v5n3p288>
- Archbold, C., & Hassell, K. (2009). Paying a marriage tax: an examination of the barriers to the promotion of female police officers. *An international journal of police strategies & Management*, 32(1), 56–74. <https://doi.org/10.1108/13639510910937111>
- Badache, F., Kimber, L., & Maertens, L. (2023). *International organizations and research methods: an introduction*. University of Michigan Press.
- Bain, K. (2023). Using text -based vignettes in qualitative social work research *Sage Journals* 23(1).
- Barter, C., & Renold, E. (1999). The use of vignettes in qualitative research *Social Research Update* (25).
- Bartol, R., Bergen, T., Volckens, S., & Knroka, M. (1992). Women in small-town policing: job performance and stress. *Criminal Justice and Behavior*, 19(3), 240–259.
- Beeckman, A., Bloeyart, M., De Klme, S., De Nolf, C., & Van Outrive, L. (2002). *Gender en politie: centrum voor politiestudies*. Politeia N.V.
- Belgische Senaat. (2012). *Vrouwen en politie: Handelingen van de studiedag op 7 maart 2012*. Belgische Senaat.
- Bloeyart, M. (1991). Vrouwen bij de politie: Over vrouwen en politie. *De Gemeente* (6-7), 301–306.
- Charman, S. (2017). *Police socialisation, identity and culture: becoming blue* Palgrave Macmillan.
- Clininbeard, S., Solomon, S., & Rief, R. (2021). Why did you become a police officer? Entry-related motives and concerns of women and men in policing. *Criminal Justice and Behavior*, 48(6), 715–733. <https://doi.org/10.1177/0093854821993508>
- Cordner, G., & Cordner, A. (2011). Stuck on a plateau? Obstacles to recruitment, selection and retention of women police. *Police Quarterly*, 14(3), 207–226. <https://doi.org/10.1177/1098611111413990>

- Cordner, G., & Cordner, A. (2011). Stuck on a plateau? Obstacles to recruitment, selection and retention of women police. *Police Quarterly*, 14(3), 207–226.
<https://doi.org/10.1177/1098611111413990>
- De Kimpe, S., Verhage, A., Easton, M., & De Pauw, E. (2022). Themanummer 20 jaar Geïntegreerde politie in België *Panopticon: tijdschrift voor Strafrecht, Criminologie en Forensisch Welzijnswerk*.
- De Koster, C. (2013). *Topfuncties bij de politie en gender* [Masterproef, Universiteit Gent].
- Debashish, S., & Usha, L. (2016). Breaking the glass ceiling: opportunity for the organization. *Industrial and commercial training*, 48(6), 311–319.
- Debbaut, S. (2022). Zelf-legitimering en politiecultuur. *Cahiers Politiestudie*, 64, P.41–62.
- Decat, A., Pelgrims, C., & Hondeghem, A. (2004). *Het glazen plafond bij de overheid: een case study naar de selectie van de federale topmanagers*
- Decorte, T., & Zaitch, D. (2016). *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. Acco.
- Deschacht, N., Baerts, A., & Guerry, M. (2011). Vrouwen op weg naar de top: de loonkloof en het glazen plafond in België. *Tweespraak Vrouwenstudies 2009*, 47–66.
- Dick, P., & Jankowicz, D. (2001). A social construction account of police culture and its influence on the representation and progression of female officers: A repertory grid analysis in a UK police force. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 24(2), 181–199.
- Federale Politie. (z.d.). *Handvest Diversiteit*. <https://www.politie.be/5998/nl/over-ons/federale-politie/handvest-diversiteit>
- Feys, Y., Janssens, J., & Verhage, A. (2022). Tussen wens en werkelijkheid: Uitdagingen voor een geïntegreerde politie. *Panopticon*, 43(1), 6–28.

- Haake, U. (2018). Conditions for gender equality in police leadership - making way for senior police women *Police Practice and Research*, 19(3), 241–252.
<https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1300772>
- Hardyns, W., & ponnet, K. (2022). *Toegepaste statistiek: from zero to statistical hero*. Pelckmans.
- Hoehne, D. (2012). Pink and blue: barriers women face entering policing. *TCNJ Journal of student scholarship*, 13.
- Holdaway, S., & Parker, S. (1998). Policing Women Police: Uniform Patrol, Promotion and Representation in the CID *The British Journal of Criminology*, 38(1), 40–60.
- Jansen, L. (2013). *Werken aan waardevolle relaties: de politie in Antigua, Guatemala: gender- en burgerrelaties* Universiteit Utrecht].
- Janssens, S. (1999). Vrouwen bij de politie. *Politiejournaal*.
- keddie, A. (2023). Towards gender equality reform in police organizations: the utility of a social justice approach *Police Practice and Research*, 24(4), 493–508.
<https://doi.org/10.1080/15614263.2022.2141743>
- Kleemans, E., Korf, D., & Staring, R. (2008). Mensen van vlees en bloed. Kwalitatief onderzoek in de criminologie *Tijdschrift voor Criminologie* 50(4).
- Lamberts, M., & Delmotte, J. (2004). *Knelpunten op de arbeidsmarkt, kansen voor vrouwen?* Hoger instituut voor de arbeid.
- Lenhart, J., & Heckel, F. (2024). Effects of Gender-Fair Language on the Cognitive Representation of Women in Stereotypically Masculine Occupations and Occupational Self-Efficacy Among Primary School Girls and Boys. *Sex Roles*, 91(6).
- Noppe, J., Vanweddingen, M., & Weekers, K. (2021). *Maatschappelijke positie en participatie van mannen en vrouwen*.
- Padilla, K., Smith, W., & Renfro, K. (2025). Balancing duty and family: the effects of support systems on women in law enforcement. *Police Practice and Research* 26(4), 467–482.
<https://doi.org/10.1080/15614263.2025.2452649>

- Poleski, K. (2016). *To Promote or Not to Promote: An Inquiry into the Experiences of Female Police Officers and their Decision to Pursue Promotion* Western Michigan University].
- Rabe-Hemp, C. (2009). POLICEwomen or PoliceWOMEN? *Feminist Criminology*, 4(2), 114–129.
<https://doi.org/10.1177/1557085108327659>
- Rossler, M., Rabe-Hemp, C., Peuterbaugh, M., & Scheer, C. (2020). Influence of gender on perceptions of barriers to a police patrol career. *Sage*, 23(3), 368–395.
- Rubio, C., Hinestroza, M., & Lopez, M. (2021). Is it Because You Don't Want to? A Content Analysis of Police Executive Leaders' Perceptions of Policewomen's Careers in Europe *Frontiers in Psychology*, 12.
- Sampson, H., & Idar, J. (2019). Turning on the tap: the benefits of using 'real-life' vignettes in qualitative research interviews *Sage Journals*, 20(1).
- Schaik, H. (2022). Hoe 'blauw' is de recherche? : een onderzoek naar de drie recherche identiteiten. *Cahiers politiestudies*, 64, p17–40.
- Schuck, A., & Rabe-Hemp, C. (2024). Women police leaders: attitudes about policing and experiences in the occupation. *Polcing: an international journal* 48(4), 847–864.
- Schuermans, N. (2021). *Politie in een superdiverse samenleving: Rapport literatuurstudie*.
- Shen, A. (2024). Women's Motivation for Becoming a Police Officer: A Chinese Case Study on Women in Policing. *Women & Criminal Justice* 34(6), 438 – 453.
- Shepherd, W., & Black, L. (2024). Breaking the Glass Ceiling: Gender Inequality, Leadership, and Aspirations in Modern Workplaces *TERG Working Paper Series* 9(24).
- Silverstri, M., & Tong, S. (2022). Women police leaders in Europe: A tale of prejudice and patronage *European Journal of Criminology* 19(5), 871–890.
- Silvestri, M. (2003). *Women in charge: Policing, gender and leadership*. Willan Publishing.

- Silvestri, M., & Tong, S. (2022). Women police leaders in Europe: A tale of prejudice and patronage *European Journal of Criminology*, 19(5), 871–890.
- Silvestri, M., Tong, S., & Brown, J. (2013). Gender and police leadership: time for a paradigm shift? . *International journal of police, science and management*, 15(1), 61–73.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research* 104, 333–339.
- Todak, N., Leban, L., & Hixon, B. (2021). Are women opting out? A mixed methods study of women patrol officers' promotional aspirations. *Feminist Criminology*, 16(5).
- Tronquo, C. (2023). *De impact van de politiecultuur op de carrièreontwikkeling van vrouwelijke politiefunctionarissen* [Masterproef, Universiteit Gent].
- Vallès, L. (2013). *Women in police services in the EU: Facts and figure*. Institut for Public Security of Catalonia.
- Van Der Lippe, T., Graumans, A., & Sevenuijsen, S. (2004). Gender policies and the position of women in the police force in European countries. *Journal of European Social Policy* 14, 391–405.
- Van Engen, M., & Vinkenburg, C. (2005). Transformationeel leiderschap en carrière maken: sekseverschillen in consequenties van effectief leiderschap *Gedrag & Organisatie*, 18(2).
- Van Groningen, B., & De Boer, C. (2024). *Beschrijvende statistiek: het berekenen en interpreteren van tabellen en statistieken*
- Westmarland, L. (2001). *Gender and policing: Sex, power and police culture*. Willan Publishing.
- Willits, D., & Nowacki, J. (2014). Police organisation and deadly force: an examination of variation across large and small cities. *policing and Society*, 24(1), 63–80.
<https://doi.org/10.1080/10439463.2013.784314>
- Womenpol. (z.d.). Geschiedenis van de vrouwen bij de Belgische politiediensten.

Perstekst

Politievrouwen en het glazen plafond: een mythe of een realiteit?

Vrouwen zijn vandaag niet meer weg te denken binnen de Belgische politie. Toch blijven de leidinggevende functies nog opvallend vaak door mannen ingevuld. Hoewel steeds meer vrouwen kiezen voor een job bij de politie, blijkt het voor hen toch moeilijker te zijn om door te groeien naar een hogere functie. Een onderzoek van de Universiteit Gent, uitgevoerd in het academiejaar 2025-2026, onderzocht daarom waarom vrouwen ondervertegenwoordigd blijven in hogere functies binnen de operationele politie en welke drempels zij ervaren tijdens hun loopbaan.

Voor het onderzoek werden eerst personeelsstatistieken van de Belgische politie geanalyseerd. Op die manier werd onderzocht binnen welke functies vrouwen het sterkste ondervertegenwoordigd zijn en waar hun doorstroming naar hogere functies afneemt. Vervolgens werden interviews afgenomen met acht vrouwelijke politieambtenaren. Zij vertelden over de moeilijkheden die zij tijdens hun carrière ervaren.

Hoe hoger de functie, hoe minder vrouwen

Uit de analyse van de personeelsstatistieken blijkt dat vrouwen vandaag wel aanwezig zijn binnen alle functies van de politie, maar dat hun aantal sterk afneemt naarmate de rang hoger wordt. Vrouwen werken vooral in lagere operationele functies, terwijl de hogere leidinggevende politiefuncties voornamelijk door mannen worden ingevuld.

Bij de functie van hoofdcommissaris bestaat slechts 15 procent uit vrouwen. Ook in andere hogere functies blijft het aandeel vrouwen opvallend laag. Volgens het onderzoek kan dit wijzen op het bestaan van een zogenaamd “glazen plafond”. Daarmee wordt bedoeld dat vrouwen tijdens hun carrière botsen op bepaalde barrières, die hun doorgroei naar hogere functies moeilijker maken.

Drie soorten barrières spelen een rol

Internationale wetenschappelijke studies tonen aan dat vrouwelijke politieambtenaren geconfronteerd worden met drie soorten barrières: individuele, culturele en structurele

barrières. Ook in de interviews met Belgische politievrouwen kwamen deze drie soorten moeilijkheden duidelijk naar voren.

Individuele barrières hebben vooral invloed op de motivatie en het zelfvertrouwen van vrouwen. Het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen, het in de minderheid zijn binnen het korps en de moeilijke combinatie tussen werk en privéleven kunnen twijfels creëren om door te stromen naar hogere functies.

Culturele barrières hebben dan weer te maken met de heersende politiecultuur en met genderstereotypes. Verschillende vrouwen beschrijven de politiewereld nog steeds als vrij masculien. Eigenschappen zoals fysieke kracht, autoriteit en streng optreden worden volgens hen nog vaak sneller gelinkt aan mannelijk leiderschap. Sommige vrouwen geven daardoor aan dat ze harder hun best moeten doen om serieus genomen te worden of om te bewijzen dat ze geschikt zijn voor leidinggevende functies.

Structurele barrières verwijzen naar de werking van de organisatie zelf, zoals selectieprocedures en promotiekansen. Volgens internationale studies worden vrouwen soms openlijk benadeeld tijdens selecties of waren bepaalde selectiecriteria meer afgestemd op typisch mannelijke eigenschappen. In België lijkt deze openlijke discriminatie minder aanwezig te zijn, maar toch ervaren sommige vrouwen nog steeds ongelijkheden binnen de organisatie.

Geen openlijke discriminatie, wel subtiele ongelijkheden

Uit de interviews blijkt dat de Belgische politie vandaag sterk inzet op objectieve en gendergelijke selectieprocedures. Zo zijn er meerdere juryleden aanwezig tijdens selectiegesprekken en wordt er toezicht gehouden door onder meer vakbonden. Volgens de respondenten is er daardoor minder sprake van openlijke discriminatie dan vroeger.

Toch ervaren veel vrouwen nog steeds subtiele vormen van ongelijkheid binnen de politieorganisatie. Dat gaat bijvoorbeeld over het ervaren van minder ondersteuning binnen het team, beperkte toegang hebben tot informele netwerken, uitsluiting ervaren, ... Sommige vrouwen geven ook aan dat doordat politiewerk nog steeds als een mannenberoep wordt beschouwd, ze minder serieus worden genomen of dat ze voortdurend het gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen tegenover collega's of leidinggevendenden.

De barrières lijken dus niet zozeer meer te leiden tot expliciete discriminatie, maar het heeft voornamelijk een invloed op de positie van de vrouw binnen de politie, op hun werktevredenheid en hun uiteindelijke motivatie om door te stromen. Sommige vrouwen beslissen door deze gevoelens uiteindelijk om geen hogere functie na te streven of verlaten op termijn zelfs het korps.

Een complexe problematiek vraagt meer dan objectieve procedures

Het onderzoek benadrukt dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere politiefuncties een complexe problematiek is, waarbij de combinatie van drie types barrières een rol speelt. Daarnaast oefenen zowel individuele als contextuele factoren ook een invloed uit. Zo ervaren niet alle vrouwen deze drempels in dezelfde mate. Vrouwen met een sterk ondersteunend netwerk, zoals het hebben van opvangmogelijkheden voor kinderen, ervaren doorgaans minder spanning tussen werk en privé, waardoor ze mogelijk minder twijfelen over doorstroom. Ook vrouwen die werken in politiezones met een hoger aandeel vrouwelijke collega's ervaren vaak meer ondersteuning en erkenning.

Volgens het onderzoek zal meer gendergelijkheid binnen de politie daarom niet bereikt worden door enkel selectieprocedures objectiever te maken. Er zijn ook bredere cultuurveranderingen nodig binnen de organisatie. Meer aandacht voor inclusie, ondersteuning, flexibiliteit en vrouwelijke rolmodellen kan bijdragen aan een politieomgeving waarin vrouwen meer kansen krijgen om door te groeien naar leidinggevende functies.

BIJLAGES

Bijlage 1: Interviewguide

INLEIDING

Uitleg over wat het onderzoek gaat, dat alles vertrouwelijk verloopt, ...

- Bedank de geïnterviewde voor deelname.
- Leg kort uit wat het doel van het onderzoek is: inzicht krijgen in ervaringen van vrouwen binnen de politie, met focus op cultuur, doorgroeimogelijkheden en barrières.
- Benadruk dat het interview volledig vertrouwelijk is.
- Er zijn geen "juiste" of "foute" antwoorden; het gaat om persoonlijke ervaringen en percepties.
- Vraag expliciet toestemming voor het opnemen van het gesprek.

ACHTERGROND INFORMATIE

Eerst zullen er een aantal **demografische gegevens en bijkomende informatie** bevroegd worden:

- 1) Wat doet u binnen de politie? DJSOC – beleidsmatige functie
- 2) Hoelang bent u al werkzaam binnen de politie? 2004
- 3) Hoeveel vrouwen werken er binnen uw politiezone? (schatting)
- 4) Ziet u veel vrouwen doorstromen naar hogere functies?
- 5) Had u zelf ambitie om door te stromen? Heeft u dat al geprobeerd?
- 6) Hoe zou u uw loopbaan omschrijven tot nu toe?
- 7) Hoe zou u uw thuis/gezinsituatie omschrijven?

INLEIDING

Hoe ervaart u de doorgroeimogelijkheden voor vrouwen binnen uw organisatie? Zijn er omstandigheden die het moeilijker of minder aantrekkelijk maken om een hogere functie na te streven?

VIGNETTESTUDIE UITLEG

In dit deel gaan een aantal vignettes, dat zijn kleine scenario's, aan u voorgesteld worden, het is de bedoeling dat u zich inleeft in deze vignettes en de bijhorende vragen beantwoord met uw eigen ervaringen in het achterhoofd.

CULTURELE BARRIÈRES

VIGNETTES OVER CULTURELE BARRIÈRES

VIGNETTE 1: GENDERSTEREOTYPES, POLITIECULTUUR

Tijdens een drukke zaterdagavondshift is Kato samen met vijf collega's aan het werk binnen de lokale politie. Het team bestaat uit vier mannen en twee vrouwen. Kato werkt al een jaar bij het korps.

Wanneer er een melding binnenkomt van een vechtpartij in een café, vertrekken alle ploegen ter plaatse. De teamchef beslist om de twee vrouwelijke agenten niet samen in dezelfde combi in te delen, maar elk bij een mannelijke collega te plaatsen.

Eens ter plaatse zegt de teamchef tegen Kato dat zij best in de combi blijft zitten terwijl haar mannelijke collega de situatie in het café aanpakken. Hij voegt eraan toe dat zij zich daarna kan bezighouden met het administratieve werk van de interventie.

VRAAG 1.1:

Welke redenen zouden volgens u een rol kunnen spelen in de beslissing om Kato in de combi te laten blijven en haar een administratieve taak te geven?

- Eventuele extra doorvraag: In welke mate zou geslacht hier een rol kunnen spelen?

VRAAG 1.2:

Denkt u dat dit een eenmalige situatie is, of dat gelijkaardige beslissingen vaker voorkomen binnen de politie? Waarom denkt u dat?

VRAAG 1.3:

Hoe denken u dat collega's zouden reageren indien Kato wel actief zou deelnemen aan de interventie in het café?

- Eventuele extra doorvraag: In welke mate denkt u dat haar inzet op zo'n moment op dezelfde manier beoordeeld zou worden als die van haar mannelijke collega's, en waarom denkt u dat?

VRAAG 1.4:

Denkt u dat de politiecultuur een rol speelt in het verdelen van de taken? *(Met politiecultuur bedoelen we de gedeelde normen, waarden, verwachtingen en informele regels die bepalen hoe men binnen de politie met elkaar omgaat en hoe beslissingen in de praktijk worden genomen.)*

- Eventuele extra doorvraag: Welke elementen van die cultuur zouden volgens u een invloed kunnen hebben op situaties zoals die van Kato?

VRAAG 1.5:

Denkt u dat het vrouw-zijn binnen de politie een invloed kan hebben op de manier waarop taken worden toegewezen of hoe collega's met elkaar omgaan?

VRAAG 1.6:

In welke mate zou dit volgens u een impact kunnen hebben op loopbaanontwikkeling, zoals promotiekansen, motivatie of zelfvertrouwen?

VIGNETTE 2: POLITIECULTUUR – VIJANDIGHEID TEGENOVER VROUWEN, INFORMELE NETWERKEN, GEBREK AAN SOCIALE STEUN EN ISOLATIE

Lisa, werkt binnen het middenkader van het operationele team van een politiezone. Echter is ze binnen dit kader de enige vrouw. Binnen het team maken ze vaak vrouwenvriendelijke grapjes, waardoor Lisa het moeilijk vindt om helemaal deel uit te maken van het team. Ze heeft ook het gevoel dat ze niet helemaal aansluit bij de groep omdat ze niet meegaat in dergelijke gesprekken. Op een dag hoort Lisa toevallig dat er een tijdelijke functie vrijkwam als teamleider voor een proactief team. Ze hoort dit pas op het moment dat de kandidaturen bijna ingediend moeten worden. Later blijkt dat meerdere collega's al eerder op de hoogte waren via informele gesprekken onderling. Hierdoor heeft Lisa minder tijd om zich voor te bereiden en na te denken over haar kandidatuur.

VRAAG 2.1:

Wanneer u deze situatie hoort, denkt u dat vrouwen binnen de politie minder toegang hebben tot informele netwerken of gesprekken tussen collega's en welke impact kan dit volgens u hebben op hun kansen om door te stromen?

VRAAG 2.1:

Herkent/begrijpt u deze situatie? Ervaart u vrouwonvriendelijke grappen of een gevoel van uitsluiting?

- In welke mate denkt u dat die informele contacten belangrijk zijn om bepaalde informatie te verkrijgen?
- Denkt u dat dit een impact kan hebben op de doorstroomkansen? En op welke manier?

VRAAG 2.3:

Denkt u dat dit zou veranderen indien er meer vrouwen in het team aanwezig zijn? Waarom wel of niet?

- Eventuele extra vraag: In welke mate zouden vrouwelijke leidinggevenden hier volgens u een verschil kunnen maken?

VIGNETTE 3: VIJANDIGHEID TEGENOVER VROUWEN, MEER BEWIJSDRANG

Tijdens de ochtendbriefing wordt een onverwachte actie opgestart na een reeks woninginbraken. Marte, een ervaren inspecteur kreeg tijdelijk de coördinatie en geeft duidelijke instructies over de taakverdeling. Terwijl Marte uitlegt welke inspecteurs welke wijk voor zijn rekening neemt voor patrouilles uit te voeren, reageert een mannelijke collega met een zucht: is dat niet een beetje overdreven? Waardoor ze op zoek gaan met zijn allen naar een andere taakverdeling. Wanneer een mannelijke collega, Sam later tijdens de briefing met bijna exact hetzelfde voorstel komt als Marte, zegt iedereen dat dit veel logischer is. Marte herhaalt rustig dat ze dit al had voorgesteld en geeft bijkomende argumenten maar ze voelt dat ze veel meer moeite moet doen om serieus genomen te worden door haar mannelijke collega's.

VRAAG 3.1:

Wat valt u op aan hoe er met Marte's inbreng wordt omgegaan? En wat denkt u dat de reden kan zijn voor de verschillende reacties op haar voorstel en dat van Sam?

VRAAG 3.2:

In welke mate vindt u dat Marte als coördinator serieus wordt genomen in deze situatie? Ziet u dit soort reacties vaker bij vrouwelijke leidinggevenden/coördinatoren?

VRAAG 3.3:

Denkt u dat vrouwen zich zelf meer moeten bewijzen om meer serieus genomen te worden binnen het team? Waarom wel/niet?

- Eventuele extra vraag: Zijn er factoren waar dat van kan afhangen?

VRAAG 3.4:

Hoe zou u reageren als vrouwelijke leider en u ervaart dat u minder respect verkrijgt? Zou u meer geneigd zijn om het korps te verlaten of zou u meer aansluiting zoeken bij de normen die aanwezig zijn?

RANGSCHIKVRAAG:

Hier ziet u allemaal kenmerken die in de literatuur als onderdeel van de politiecultuur kunnen opgesomd worden.

- Welke zou u plaatsen onder de cultuur die heerst binnen uw politiezone?
- Zijn er elementen die volgens u de doorstroom van vrouwen belemmeren?

De kenmerken die zullen voorgesteld worden

- Masculiene normen
- Focus op misdaadbestrijding
- Cynisme
- Loyaliteit
- Stereotype gendervisies
- Gevoel van missie
- Interne solidariteit (sterk wij gevoel)
- Behoud van tradities, conservatief
- Emotionele terughoudendheid
- Hiërarchisch en autoriteit

Bijkomende vraag die zal gesteld worden:

- Denkt u dat dit bij alle politiezones zo is? Zo niet, wat zou volgens u het verschil maken tussen zones?

BIJKOMENDE VRAAG OVER CULTURELE BARRIÈRES

- (1) In welke mate merkt u dat bepaalde genderstereotypes nog steeds aanwezig zijn in de maatschappij?
 - a. Bijvoorbeeld ideeën zoals: mannen zijn de kostwinner, politiewerk is vooral iets voor mannen, vrouwen zorgen voor het gezin, ...
- (2) Denkt u dat deze bredere maatschappelijke ideeën ook een impact hebben op:
 - a. Hoe vrouwen binnen de politie bekeken worden?
 - b. Hun motivatie of kansen om te promoveren?

STRUCTURELE BARRIÈRES

VIGNETTES

VIGNETTE 4: ONONDERBROKEN CARRIÈRE, FULLTIME WERKEN ALS VEREISTE VOOR PROMOTIE

Nina werkt al 8 jaar in een politiezone. Ze is moeder van twee jonge kinderen en is om die reden een paar keer tijdelijk thuis geweest. Tijdens de eerste jaren van haar moederschap werkte ze ook een periode parttime, zodat ze de zorg voor haar gezin beter kon combineren. Ondertussen werkt ze opnieuw fulltime en voelt ze zich klaar om door te groeien naar een hogere functie. Ze besluit zich kandidaat te stellen voor een promotie.

Een andere kandidaat voor dezelfde functie is Lies, die geen kinderen heeft en altijd voltijds is blijven werken. Beide vrouwen hebben de selectieproeven en examens met goed gevolg afgelegd.

→ 4/5^e

VRAAG 4.1:

Wie denkt u dat meer kans maakt op promotie, en waarom?

VRAAG 4.2:

Welke factoren zou de grootste rol spelen in de uiteindelijke beslissing?

VRAAG 4.3:

Stel Nina werkte fulltime doorheen haar hele carrière, zou dit dan een verschil gemaakt hebben in haar promotiekansen, en waarom?

- Eventuele extra vraag: Denkt u dat periodes van deeltijdswerken voor gezinsverplichtingen/zwangerschapsverlof een rol spelen in promotiebeslissingen?

VRAAG 4.4:

Hoe herkenbaar vindt u dit scenario binnen uw eigen politiezone/ eigen loopbaan?

VIGNETTE 5: SELECTIECRITERIA SLUIT AAN BIJ MANNELIJKE WAARDEN

Persoon A en Persoon B, twee collega's die werken binnen het zelfde kader, nemen deel aan hetzelfde promotietraject voor een leidinggevende functie. Persoon A sluit eerder aan bij de kenmerken van een autoritaire en directieve stijl: snel beslissen, strak opvolgen, hiërarchisch, repressieve misdaadbestrijding, ... en persoon B hanteert meer een transformationele stijl en zal de focus meer leggen op samenwerking, hulpverlening, communicatief werken in plaats van repressief, teamleden betrekken.

VRAAG 5.1:

Wie zou volgens u het hoogste scoren in de huidige promotieprocedures, en waarom?

VRAAG 5.2:

Denkt u dat er vandaag meer waardering is voor een leiderschapsstijl, die focust op samenwerking en communicatie?

VRAAG 5.3:

Zou u zelf het gevoel hebben dat u uw leiderschapsstijl zal moeten veranderen om meer kans te maken, bijvoorbeeld naar een meer autoritaire en mannelijke leiderschapsstijl? Of heeft u uw leiderschapsstijl verandert om door de promotieprocedures te geraken?

VIGNETTE 6: DISCRIMINATIE – ONEERLIJKE BEHANDELING – HOMOSOCIALITEIT EN PATRONAGE

Tijdens een selectiegesprek voor een nieuwe leidinggevende functie binnen de politiezone wordt bekend dat er één vrouwelijke kandidaat, Lien, en drie mannelijke kandidaten zijn. De meerderheid van de selectiecommissie zijn mannen.

Terwijl Lien haar visie en plannen voor het team presenteert, lijkt één van de mannelijke commissarissen eerder geneigd vragen te stellen die haar voorstellen in twijfel trekken, terwijl de mannelijke kandidaten vergelijkbare ideeën zonder veel kritiek mogen toelichten. Later blijkt dat één van de mannelijke kandidaten door een senior officier actief wordt gesteund en aanbevolen, ondanks dat Lien volgens veel collega's dezelfde of betere capaciteiten heeft. Lien voelt dat haar inspanningen en talenten minder worden erkend.

VRAAG 6.1:

Zou de situatie die Lien meemaakt kunnen voorkomen binnen de politiezone? Heeft u dit zelf al ervaren toen u opklom?

Hoe ervaart u de omgang met mannelijke en vrouwelijke collega's binnen uw team? Zijn er situaties die u zijn opgevallen waarin mannen en vrouwen anders werden benaderd of behandeld?

VRAAG 6.2:

Hoe zouden dergelijke situaties uw motivatie of keuze om door te groeien binnen de politie beïnvloeden?

Voelt u zich soms gedwongen om bepaalde kansen niet na te streven?

VRAAG 6.3:

Denkt u dat vrouwen vaker subtiel worden tegengewerkt of juist openlijk?

- Hoe merkt u dat in het dagelijkse werk of bij selectieprocedures?

BIJKOMENDE VRAGEN

DE FACTOREN VAN PROMOTIE

Waarom zouden volgens u vrouwen niet willen promoveren?

INDIVIDUELE BARRIÈRES

VIGNETTES

VIGNETTE 7: GEBREK AAN ROLMODELLEN

Binnen een kleine politiezone zijn er geen vrouwen aanwezig in de hogere kaders. Hanne overweegt promotie, maar twijfelt omdat ze geen voorbeelden ziet van vrouwen die eerder zijn doorgestroomd. Ze wil graag in haar huidige politiezone blijven werken, maar is onzeker of ze kan concurreren met de mannelijke kandidaten, gezien het ontbreken van eerdere vrouwelijke doorstromers.

VRAAG 7.1:

- Welke impact zou het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen op uw motivatie hebben om door te stromen? Waarom?

VIGNETTE 8: BALANS WERK PRIVÉ

Emma is een zeer gemotiveerde vrouwelijke inspecteur met twee jonge kinderen. Tijdens een teamvergadering merkt ze dat sommige collega's impliciet aannemen dat ze haar gezin voorrang zal geven bij werk, terwijl mannen met kinderen daar zelden op worden aangesproken. Emma overweegt of ze ooit voor een hogere functie zal solliciteren, uit vrees dat de combinatie van gezinsleven en hogere verantwoordelijkheden te belastend zal zijn, en dat collega's haar motivatie of inzet in twijfel zouden trekken.

VRAAG 8.1:

- In welke mate denkt u dat het feit dat Emma kinderen heeft een impact vormt op haar doorstroomkansen?
 - o Zou dit bij u ... hebben/had dit bij u een impact op uw motivatie om een promotie na te streven?

VRAAG 8.2:

- Denkt u dat vrouwelijke collega's vaker worden beoordeeld op basis van hun gezinsleven dan mannelijke? Op welke manier? En heeft dit een impact op de doorstroomkansen?

VRAAG 8.3:

- Komt dit veel voor denkt u? En zou dit kunnen verschillen per politiezone?

BIJKOMENDE VRAGEN: TOKENISM, ISOLATIEGEVOEL, GEBREK AAN ZELFVERTROUWEN

- (1) In de literatuur wordt er beschreven dat politievrouwen zich gereduceerd voelen tot "de vrouw" van het politiekorps, als een soort van vrouwelijke expert. Ervaart u dat ook?
- (2) Merkt u bepaalde gevolgen van het feit dat vrouwen in de minderheid zijn binnen het korps?
 - Zal u uw gedrag gaan aanpassen om beter te passen binnen het team met meer mannen? En hoe zou u u gedrag aanpassen?
 - Voelt u u meer zichtbaar, meer gecontroleerd?
 - Ervaart u enige vormen van itsluiting?
- (3) Zou dit een impact hebben op uw zelfvertrouwen en uw motivatie om door te stromen?

EINDE INTERVIEW

HET ORDENEN VAN DE BARRIÈRES

Op het einde van het interview wordt gevraagd om de barrières te ordenen volgens hetgeen dat ze het meest ervaren, en de barrières achterwege te laten die totaal niet van toepassing zijn.

VIGNETTEN CULTURELE BARRIÈRES

Vignette 1: Toughness code en impact ervan op de taakverdeling + vijandige houding tegenover vrouwen

Tijdens een drukke zaterdagavondshift is Kato samen met vijf collega's aan het werk binnen de lokale politie. Het team bestaat uit vier mannen en twee vrouwen. Kato werkt al een jaar bij het korps.

Wanneer er een melding binnenkomt van een vechtpartij in een café, vertrekken alle ploegen ter plaatse. De teamchef beslist om de twee vrouwelijke agenten niet samen in dezelfde combi in te delen, maar elk bij een mannelijke collega te plaatsen.

Eens ter plaatse zegt de teamchef tegen Kato dat zij best in de combi blijft zitten terwijl haar mannelijke collega de situatie in het café aanpakken. Hij voegt eraan toe dat zij zich daarna kan bezighouden met het administratieve werk van de interventie.

Vignette 2: Mannelijke waarden binnen de politiecultuur, vrouwonvriendelijke grappen, informele relaties binnen het politiekorps

Lisa, werkt binnen het middenkader van het operationele team van een politiezone. Echter is ze binnen dit kader de enige vrouw. Binnen het team maken ze vaak vrouwonvriendelijke grappjes, waardoor Lisa het moeilijk vindt om helemaal deel uit te maken van het team. Ze heeft ook het gevoel dat ze niet helemaal aansluit bij de groep omdat ze niet meegaat in dergelijke gesprekken. Op een dag hoort Lisa toevallig dat er een tijdelijke functie vrijkwam als teamleider voor een proactief team. Ze hoort dit pas op het moment dat de kandidaturen bijna ingediend moeten worden. Later blijkt dat meerdere collega's al eerder op de hoogte waren via informele gesprekken onderling. Hierdoor heeft Lisa minder tijd om zich voor te bereiden en na te denken over haar kandidatuur.

Vignette 3: Vijandigheid tegenover vrouwen, prestatiedruk en de impact op de motivatie voor promotie

Tijdens de ochtendbriefing wordt een onverwachte actie opgestart na een reeks woninginbraken. Marte, een ervaren inspecteur kreeg tijdelijk de coördinatie en geeft duidelijke instructies over de taakverdeling. Terwijl Marte uitlegt welke inspecteurs welke wijk voor zijn rekening neemt voor patrouilles uit te voeren, reageert een mannelijke collega met een zucht: is dat niet een beetje overdreven? Waardoor ze op zoek gaan met zijn allen naar een andere taakverdeling. Wanneer een mannelijke collega, Sam later tijdens de briefing met bijna exact hetzelfde voorstel komt als Marte, zegt iedereen dat dit veel logischer is. Marte herhaalt rustig dat ze dit al had voorgesteld en geeft bijkomende argumenten maar ze voelt dat ze veel meer moeite moet doen om serieus genomen te worden door haar mannelijke collega's.

VIGNETTEN STRUCTURELE BARRIÈRES

Vignette 4: Lineair carrièrepad als selectiecriteria

Nina werkt al 8 jaar in een politiezone. Ze is moeder van twee jonge kinderen en is om die reden een paar keer tijdelijk thuis geweest. Tijdens de eerste jaren van haar moederschap werkte ze ook een periode parttime, zodat ze de zorg voor haar gezin beter kon combineren.

Ondertussen werkt ze opnieuw fulltime en voelt ze zich klaar om door te groeien naar een hogere functie. Ze besluit zich kandidaat te stellen voor een promotie.

Een andere kandidaat voor dezelfde functie is Lies, die geen kinderen heeft en altijd voltijds is blijven werken. Beide vrouwen hebben de selectieproeven en examens met goed gevolg afgelegd.

Vignette 5: Selectiecriteria die aansluiten bij mannelijke of vrouwelijke eigenschappen

Persoon A en Persoon B, twee collega's die werken binnen het zelfde kader, nemen deel aan hetzelfde promotietraject voor een leidinggevende functie. Persoon A sluit eerder aan bij de kenmerken van een autoritaire en directieve stijl: snel beslissen, strak opvolgen, hiërarchisch, repressieve misdaadbestrijding, ... en persoon B hanteert meer een transformationele stijl en zal de focus meer leggen op samenwerking, hulpverlening, communicatief werken in plaats van repressief, teamleden betrekken.

Vignette 6: Samenstelling selectiecommissie

Tijdens een selectiegesprek voor een nieuwe leidinggevende functie binnen de politiezone wordt bekend dat er één vrouwelijke kandidaat, Lien, en drie mannelijke kandidaten zijn. De meerderheid van de selectiecommissie zijn mannen.

Terwijl Lien haar visie en plannen voor het team presenteert, lijkt één van de mannelijke commissarissen eerder geneigd vragen te stellen die haar voorstellen in twijfel trekken, terwijl de mannelijke kandidaten vergelijkbare ideeën zonder veel kritiek mogen toelichten. Later blijkt dat één van de mannelijke kandidaten door een senior officier actief wordt gesteund en aanbevolen, ondanks dat Lien volgens veel collega's dezelfde of betere capaciteiten heeft. Lien voelt dat haar inspanningen en talenten minder worden erkend.

VIGNETTEN INDIVIDUELE BARRIÈRES

Vignette 7: Gebrek aan rolmodellen

Binnen een kleine politiezone zijn er geen vrouwen aanwezig in de hogere kaders. Hanne overweegt promotie, maar twijfelt omdat ze geen voorbeelden ziet van vrouwen die eerder zijn doorgestroomd. Ze wil graag in haar huidige politiezone blijven werken, maar is onzeker of ze kan concurreren met de mannelijke kandidaten, gezien het ontbreken van eerdere vrouwelijke doorstromers.

Vignette 8: Werk-privé balans, zelfselectie

Emma is een zeer gemotiveerde vrouwelijke inspecteur met twee jonge kinderen. Tijdens een teamvergadering merkt ze dat sommige collega's impliciet aannemen dat ze haar gezin voorrang zal geven bij werk, terwijl mannen met kinderen daar zelden op worden aangesproken. Emma overweegt of ze ooit voor een hogere functie zal solliciteren, uit vrees dat de combinatie van gezinsleven en hogere verantwoordelijkheden te belastend zal zijn, en dat collega's haar motivatie of inzet in twijfel zouden trekken.

POLITIEVROUWEN

DEEL UW ERVARING



WAT?

- Het in kaart brengen van de **doorstroombarrières** bij **politievrouwen**

VOOR WIE?

- Politievrouwen uit het operationeel team

DEELNEMEN?

- Persoonlijk interview **60-90 minuten**
- **Online** of op **locatie** (overeen te komen)
- Volledig **vertrouwelijk**
- **Wanneer?** In de periode van 27 januari tot en met 9 februari 2026

CONTACTEER ME BIJ
INTERESSE!

 Meike.dely@Ugent.be

 **+32486481391**



Scan me!

Bijlage 4: Codeboom volgens de a priori benadering

Code System
Code System
STRUCTURELE BARRIÈRES
Factoren van promotie
Gebrek aan informatie over de functie
Minder flexibele uurrooster
Informele mechanismes
Discriminatie
Mini me syndroom
Homosocialiteit
Patronage
Selectieprocedure
Transparante promotieprocedure
Selectiecommissie
Selectiecriteria
Promotieprocedures
Full time werken
Lineair carrièrepad
Pipeline theory
INDIVIDUELE BARRIÈRES
Werk privé balans
schuldgevoel
Conflict werk privé
Gebrek aan rolmodellen
Meer kans op genderstereotype taakverdeling
Gebrek aan ondersteunende functie
Twijfel aan mogelijkheid
Zelfvertrouwen
zelftwijfel, langer wachten
Angst om te falen
Zelfselectie bij promotie
Geen kandidatuur redenen
Minder motivatie
Tokenisme

Polarisatie en isolatie
Verhoogde zichtbaarheid
Assimilatie
Gereduceerd tot "de vrouw"
CULTURELE BARRIÈRES
Netwerken en informele relaties
Minder sociale steun
Uitsluiting
Genderstereotype taakverdeling
Vrouwen worden beschermd
Sociale/administratieve taken
Politicultuur
Bedreiging imago
Twijfels over fysieke capaciteiten
Vrouwen zijn minder competente agenten
Vrouwenbeeld binnen de politie
Vijandigheid tegenover vrouwen
Focus op misdaadbestrijding
Toughness code
masculiene waarden/machocultuur
Genderstereotypes
Primaire verzorgers gezin
Vrouwen meer zorgzaam en communicatief
"Mannenberoep"

Bijlage 5: Definitieve codeboom volgens inductieve benadering

Code System	Memo
Code System	
INLEIDENDE VRAGEN	
Doorstroom en aanwezigheid vrouwen vrouwen	Hebben de politievrouwen het gevoel dat ze veel omringd is door andere vrouwen, en zien ze veel vrouwen doorstromen?
Ervaring loopbaan	Hoe hebben ze zelf hun loopbaan ervaren tot nu toe?
Motivatie om door te stromen	Welke motivatie hebben om (niet) door te stromen?
STRUCTURELE BARRIERES	
Het hebben van kinderen + betrokkenheid tot de job	Verwijst naar de impact van ouderschap en gezinsverantwoordelijkheden op de betrokkenheid bij en doorgroeimogelijkheden binnen het politiewerk.
Factoren van promotie	Welke factoren vinden vrouwen niet aantrekkelijk aan doorstromen/promoveren?
Gebrek aan informatie over de functie	Verwijst naar beperkte informatie over functies, promotiekansen of selectieprocedures
Minder flexibele uurrooster	Gaat promotie gepaard met minder flexibele werkuren en is dat iets dat de respondent tegenhoudt om door te stromen?
Selectieprocedure	
Ongelijke kansen	Discriminatie, patronage, mini me syndroom en homosocialiteit
Transparante promotieprocedure	Is de reden achter bepaalde selectiebeslissingen altijd duidelijk tijdens het promotietraject?
Selectiecommissie	De samenstelling van de selectiecommissie heeft een impact op promotiekansen?
Selectiecriteria	Leunen de gehanteerde selectiecriteria meer bij mannelijke competenties/waarden?
Quotas gender	ze willen een quota van een minimum aantal vrouwen binnen de politie gaan bereiken en aanvaarden daarom meer vrouwen
Leiderschapsstijl toetsen	Toetsen ze meer naar transactionele leiderschapskenmerken?
Promotieprocedures	Wordt een ononderbroken fulltime tewerkstelling verwacht om door te stromen?
Full time werken	
Lineair carrièrepad	
INDIVIDUELE/PSYSHCOLOGISCHE BARRIERES	

Werk privé balans	Zorgt de combinatie van werk en privé voor verminderende motivatie om door te stromen?
Gebrek aan rolmodellen	
Meer kans op genderstereotype taakverdeling	
Gebrek aan ondersteunende functie	
Twijfel aan mogelijkheid	
Zelfvertrouwen	Gaan politievrouwen uit minder zelfvertrouwen zich geen kandidaat stellen voor een promotie?
zelftwijfel, langer wachten	Wachten politievrouwen langer om zich kandidaat te stellen?
Zelfselectie bij promotie	Gaan vrouwen zichzelf gaan uitslecteren?
Geen kandidatuur redenen	Wat zijn redenen waarom een politievrouw zich geen kandidaat stelt
Minder motivatie	Waarom hebben politievrouwen soms minder motivatie om door te stromen?
Tokenisme	Wat zijn gevolgen van het in de minderheid zijn binnen het team als vrouw?
Polarisatie en isolatie	Ervaren vrouwen sociale uitsluiting?
Verhoogde zichtbaarheid en controle	Hebben politievrouwen het gevoel dat ze zich meer moeten bewijzen, omdat ze meer gecontroleerd worden?
Assimilatie	Passen vrouwen zich aan aan de masculiene meerderheid?
Gereduceerd tot "de vrouw"	
CULTURELE BARRIERES	
Netwerken en informele relaties	Heeft de politiecultuur een impact op de aansluiting van een vrouw tot het korps?
Het is een mannenwereld	
Vrouwonvriendelijke grapjes	Wat zijn de gevolgen van de vrouwonvriendelijke humor?
Minder sociale steun en sociale uitsluiting	
Genderstereotype taakverdeling	Worden de taken verdeeld op basis van genderstereotypes?
Vrouwen worden beschermd	Vrouwen worden beschermd en minder in fysieke confrontaties gezet
Sociale/administratieve taken	Worden politievrouwen meer ingezet om de sociale en administratieve taken te vervullen?
Politiecultuur	
Twijfels over fysieke capaciteiten	Staat fysieke kracht nog steeds centraal, en wordt daardoor de capaciteit van vrouwen in vraag gesteld?

Vrouwenbeeld binnen de politie	
Vrouwen moeten zich meer bewijzen	Is er minder vertrouwen in politievrouwen?
Vijandigheid tegenover vrouwen/ze worden minder serieus genomen	Heerst er een bepaalde vijandigheid? Wordt deze expliciet of impliciet geuit?
Vrouwen zijn minder competente agenten	Gaan ze twee politievrouwen snel samen op baan sturen, sturen ze sneller bijstand bij vrouwen, worden ze snel in vraag gesteld, ...
Focus op misdaadbestrijding	Is focus op de misdaadbestrijding nog steeds een centraal element van de politiewerking?
Toughness code	De mate waarin ze bereid zijn om fysiek geweld te gebruiken zorgt ervoor of ze als een goede agent worden beschouwd, Fysieke kracht staat centraal
masculiene waarden/machocultuur	Waarden zoals machismo, pragmatisme, fysieke kracht, racisme, ...
Genderstereotypes	
Primaire verzorgers gezin	Vrouwen worden beschouwd als de primaire verzorgers voor het gezin, huisvrouwen
Vrouwen meer zorgzaam en communicatief	Vrouwen hebben meer sociale en communicatieve vaardigheden, heeft dit een impact op hun taakverdeling?
"Mannenberoep"	Politiewerk wordt nog steeds als een mannenberoep beschouwd

Bijlage 6: Data Management Plan

Plan Overview

A Data Management Plan created using DMPonline.be

Title: In uniform gelijk, in carrière ongelijk? Een explorerend onderzoek naar de doorstroombarrières voor vrouwen binnen de Belgische politie

Creator: Meike Dely

Affiliation: Ghent University (UGent - UZ Gent)

Template: Faculty of Law & Criminology DMP +

Project abstract:

Dit onderzoek heeft als doel een eerste inzicht te verwerven in de doorstroombarrières waarmee politievrouwen in België worden geconfronteerd.

Eerst werd een analyse uitgevoerd van personeelsstatistieken om na te gaan hoe de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de Belgische politie zich manifesteert. Vervolgens werd aan de hand van semigestructureerde interviews onderzocht welke barrières vrouwelijke politieambtenaren in België ervaren tijdens hun loopbaan en doorstroom naar hogere functies.

Op die manier draagt dit explorerend onderzoek bij aan de beperkte kennis over gendergerelateerde doorstroombarrières binnen politiediensten in een continentale context.

ID: 223272

Start date: 22-09-2025

End date: 18-05-2026

Last modified: 12-05-2026

In uniform gelijk, in carrière ongelijk? Een explorerend onderzoek naar de doorstroombarrrières voor vrouwen binnen de Belgische politie

DPIA

Data Protection Impact Assessment

1. Does your research fall under the scope of a template DPIA?

- No

2. Provide more details for any of the risks that you have ticked in question 25 under the 'GDPR record' tab, so the overall risks related to your processing are clearly and accurately described.

Binnen dit onderzoek worden beperkte persoonsgegevens verwerkt in het kader van semigestructureerde interviews met vrouwelijke politieambtenaren. Hierbij worden gegevens verzameld met betrekking tot hun loopbaan, carrièreverloop en gezinssituatie om de ervaren doorstroombarrrières beter te kunnen contextualiseren.

Het voornaamste risico binnen dit onderzoek betreft de mogelijke indirecte herkenbaarheid van respondenten. Aangezien het onderzoek zich richt op vrouwelijke politieambtenaren binnen een specifieke professionele context, bestaat het risico dat bepaalde combinaties van functies, carrièreverlopen of persoonlijke contextgegevens herleidbaar kunnen zijn tot individuele personen. Dit kan mogelijk leiden tot reputatieschade en schending van de vertrouwelijkheid bij de respondenten.

Daarnaast bestaat er een beperkt risico op datalekken of ongewenste openbaarmaking van persoonsgegevens indien de onderzoeksdata onvoldoende beveiligd zouden worden. Hoewel het onderzoek geen bijzondere categorieën van persoonsgegevens verwerkt, blijven de verzamelde gegevens gevoelig binnen de professionele context van de politieorganisatie.

3. Explain why the processing of personal data is necessary to achieve the purposes of the research. Include the benefits for individuals and the wider public.

De verwerking van beperkte persoonsgegevens is noodzakelijk om de doelstellingen van dit onderzoek te bereiken, aangezien het onderzoek zich richt op het begrijpen van doorstroombarrrières bij vrouwelijke politieambtenaren binnen hun specifieke professionele en persoonlijke context. Zonder het verzamelen van beperkte achtergrondinformatie over loopbaan, functie en gezinssituatie zouden bepaalde ervaringen moeilijk correct te interpreteren zijn en dreigt er een te eenzijdige of contextloze analyse. De nuance zou verloren gaan.

Voor het bredere publiek heeft dit onderzoek ook een meerwaarde, omdat het politievrouwen de kans geeft om hun ervaringen rond doorstroombarrrières binnen de politie te delen en bespreekbaar te maken. Door deze ervaringen te analyseren en in context te plaatsen, kunnen bestaande ideeën of aannames genuanceerd worden. Dit kan helpen om beter te begrijpen waar de knelpunten zitten en kan op termijn bijdragen aan meer concrete en gerichte oplossingen binnen het politiebeleid en de organisatie.

4. Can the processing or part of the processing reasonably be achieved in a different/alternative way, less detrimental to the privacy of data subjects? Evaluate the possible alternatives.

- No

5. Describe the steps, measures or controls you are taking to minimise the risk to privacy and safeguard the rights of the persons whose personal data you are collecting.

Eerst en vooral wordt gewerkt met geïnformeerde toestemming: deelnemers worden vooraf duidelijk besproken over het doel van het onderzoek, het gebruik van de data en hun rechten. Deelname is volledig vrijwillig en respondenten kunnen op elk moment stoppen zonder gevolgen.

Daarnaast wordt de anonimiteit van de respondenten onmogelijk. Elke respondent krijgt een code (bv. R1, R2, ...) en alle

identificeerbare informatie zoals namen, specifieke functies van politiezones worden verwijderd of niet opgenomen in de analyse en rapportage.

Voor de opslag van de gegevens moeten beveiligde systemen worden gebruikt, zoals een wachtwoordbeveiligde laptop, een externe harde schijf en de beveiligde cloudopslag van de Universiteit Gent. Enkel de onderzoeker heeft toegang tot de niet-gepseudonimiseerde data en de koppeling tussen codes en identiteiten.

Verder worden de persoonsgegevens strikt gescheiden bewaard van de onderzoeksdata en worden de ruwe gegevens na een beperkte bewaartermijn verwijderd.

Tot slot worden in de rapportage enkel gepseudonimiseerd en geaggregeerde resultaten opgenomen, zodat individuele personen niet kunnen worden herleid en hun privacy maximaal beschermd blijft.

6. Describe the steps you have taken to make sure the research is as accurate as possible and there are minimal unintended consequences.

Eerst werd gekozen voor een mixed method onderzoeksontwerp, zodat het glazen plafond vanuit meerdere bronnen bekeken kan worden (triangulatie). Dit vergroot de betrouwbaarheid.

Voor de interviews werd gewerkt met een vooraf opgestelde interviewleidraad, zodat alle respondenten op een populaire manier worden gevraagd. Dit vergroot de consistentie tussen de interviews en beperkt de invloed van toevallige gestuurde vragen.

Daarnaast wordt ook gewerkt met een systematische codeboom voor de analyses, die stapsgewijs wordt vloeiend en aangepast. Dit vermindert het risico op willekeurige interpretaties.

Om onbedoelde gevolgen zoals identificatie van de respondenten te vermijden, worden alle gegevens gepseudonimiseerd en worden eenvoudig geaggregeerd of samengevatte resultaten weergegeven. Bovendien worden gevoelige details zoals specifieke functies van politiezones niet expliciet opgenomen in de eindrapportage.

7. Is the (possible) negative effect or risk for the privacy of the data subjects in reasonable proportion to the processing purposes?

- Yes

8. How would you describe the likelihood of the risk(s) after having completed the previous questions in this DPIA?

- Negligible

9. How would you describe the impact of the risk(s) after having completed the previous questions in this DPIA?

- Negligible

10. How would you describe the risk(s) after having completed the previous questions in this DPIA?

- Acceptable risk(s) left

In uniform gelijk, in carrière ongelijk? Een explorerend onderzoek naar de doorstroombarrrières voor vrouwen binnen de Belgische politie

Law & Criminology DMP +

Administrative Data

Date of first version

26/01/2026

Date of last update

11/05/2026

1. Data Collection

1.1 What data will you collect or create?

In het kader van deze thesis zal gebruikgemaakt worden van zowel kwantitatieve als kwalitatieve data.

Voor het kwantitatieve luik zal gebruikgemaakt worden van personeelsstatistieken van de Belgische politie, waarin een overzicht wordt gegeven van de man/vrouw-verhouding per functieniveau en per politiezone. Deze dataset werd verkregen via de Federale politie en werd opgeslagen in Excel (.xlsx). Dit format maakte het mogelijk om een statistische analyse uit te voeren met het programma SPSS.

Daarnaast zal voor de literatuurstudie gebruikgemaakt worden van bestaande academische bronnen, waaronder wetenschappelijke artikels, boeken, beleidsdocumenten, papers, ... die betrekking hebben op het onderzoeksthema. Deze bronnen worden geraadpleegd via academische databanken en werden opgeslagen in PDF formaat.

In het kader van het kwalitatieve luik van deze thesis zullen semigestructureerde interviews met vrouwelijke politieambtenaren worden afgenomen binnen de operationele politiediensten. Dit zal verschillende databronnen genereren, zoals audio-opnames (.mp3), transcripties (.docx) en veldnotities. Vervolgens zullen de interviews gecodeerd worden, wat bijkomende data zal opleveren, waaronder de codeboom, gecodeerde transcripties en analytische memo's.

Verder zullen er ook persoonsgegevens van de respondenten verwerkt worden, zoals demografische gegevens en professionele gegevens (omtrent hun loopbaan). Deze gegevens zullen vertrouwelijk behandeld en geanonimiseerd worden, conform de GDPR-richtlijnen.

1.2 How will the data be collected or created?

De data die nodig is voor de literatuurstudie zal verzameld worden via online academische databanken, zoals Google Scholar, Web of Science en de catalogi van de Universiteit Gent. Er werd bewust gekozen om uitsluitend gebruik te maken van academische databanken om de wetenschappelijke kwaliteit en betrouwbaarheid van de geraadpleegde bronnen te garanderen. Daarnaast zal worden nagegaan of de artikels beschikken over een peer review.

De data voor de kwantitatieve analyse is zoals eerder vermeld afkomstig van de Federale Politie. Deze dataset werd verkregen in een Excel bestand en zal ook zo worden opgeslagen.

De kwalitatieve data zal verzameld worden via semigestructureerde interviews met vrouwelijke politieambtenaren. De interviews zullen opgenomen worden met behulp van de dictafoonfunctie van Iphone, mits na de expliciete toestemming van de respondent. Vervolgens zullen de interviews woordelijk getranscribeerd worden, daarnaast zullen ook veldnotities worden bijgehouden tijdens de interviews.

Om de bovenstaande onderzoeksdata op een gestructureerde manier op te slaan, zal gebruikgemaakt worden van een duidelijke mappenstructuur. Voor elke stap van het onderzoek zal een afzonderlijke map worden voorzien, waaronder een map voor de literatuurstudie, een map voor de kwantitatieve data - analyse en een map voor de interviews. Binnen deze mappen zal een consistente naamgeving worden toegepast. Zo zullen de geraadpleegde bronnen voor de literatuurstudie een unieke code krijgen, bijvoorbeeld "Literatuurstudie_B1" voor Bron 1.

Voor de interviewdata zal eveneens dergelijke naamgeving gehanteerd worden, zoals "Transcript_R1", "Opname_R1" of "Gecodeerd_Transcript_R1". Elke respondent kreeg een unieke code toegewezen om zo de anonimiteit te waarborgen. Daarnaast zal ook aandacht worden besteed aan versiebeheer. Wanneer wijzigingen zullen worden aangebracht aan gecodeerde transcripties of analyse materiaal, zal telkens een nieuwe versie opgeslagen worden met de vermelding van de datum en het versienummer in de bestandsnaam. Op die manier kan worden nagegaan welke wijzigingen wanneer werden doorgevoerd, en kunnen oudere versies steeds makkelijk worden teruggevonden.

2. Data Documentation and Metadata

2.1 How will you document the data?

Om de onderzoeksdata interpreteerbaar en bruikbaar te houden, zal de documentatie van de data worden bijgehouden in een apart document. Deze documentatie zal informatie bevatten over wat alle bestandsnamen exact betekenen. Op die manier blijft het duidelijk welke bestanden betrekking hebben op welke onderdelen van het onderzoek.

Er zal een soort codeboek opgesteld worden, waarin de titels van de bestanden, bijhorende afkortingen worden uitgelegd. Dit codeboek zal bijdragen aan een consistente en transparante organisatie van de onderzoeksdata.

Voorbeeld van dergelijk codeboek:

Literatuurstudie_TB1	Theoretische bron 1
Literatuurstudie_MB1	Methodologische bron 1
Opname_R1	Opname Interview Respondent 1
...	...

Deze metadata zal bewaard worden in een afzonderlijk document, wel binnen dezelfde opslagruimte als de andere onderzoeksdata. Zo kan het meerdere keren worden geraadpleegd als bepaalde afkortingen, bestandsnamen niet duidelijk zijn of als er aanvullingen dienen gedaan te worden.

3. Ethics, Legal Issues and Confidentiality

3.1 How will you manage ethics? Choose one of the options from the dropdown menu and briefly motivate your choice in the 'Comment' box below.

- Approval by the Ethical Committee of the Faculty is neither required nor desirable

Voor dit onderzoek is geen goedkeuring vereist van een Medische Ethische commissie, aangezien het onderzoek geen medische handelingen, interventies of gezondheidsdata omvat.

De gebruikte personeelsstatistieken bevatten geen persoonsgegevens, waardoor de data niet herleidbaar is tot individuele personen. Voor het kwalitatieve luik worden semigestructureerde interviews afgenomen. Hoewel er geen persoonsgegevens verder worden verwerkt in de analyse, worden de interviews wel opgenomen en getranscribeerd voor onderzoeksdoeleinden. De respondenten worden hieromtrent op voorhand geïnformeerd en geven ook hun toestemming aan de hand van een informed consent. Daarnaast wordt verzekerd dat de data geanonimiseerd worden en dat geen identificeerbare informatie zal gerapporteerd worden.

De andere onderzoeksdata bestaat uit openbaar toegankelijke bronnen (academische literatuur).

Gezien de beperkte gevoeligheid van de data en de anonimisering van de informatie wordt goedkeuring door de Ethische commissie niet als noodzakelijk geacht.

3.2 How will you manage any confidentiality issues?

Aan het begin van de interviews zullen enkele persoonlijke vragen gesteld worden met betrekking tot de loopbaan, carrière binnen de politie en gezinssamenstelling van de respondenten. Deze gegevens zijn noodzakelijk om de professionele context van de respondenten beter te begrijpen en om bepaalde ervaringen met doorstroombarrrières correct te kunnen interpreteren.

De persoonsgegevens zullen afzonderlijk opgeslagen worden van de interviewdata en zullen niet opgenomen worden in de uiteindelijke rapportering van het onderzoek. Alle gerapporteerde gegevens worden volledig geanonimiseerd. Respondenten krijgen een unieke code toegewezen (bv. R1, R2, ...), waardoor namen, specifieke functies, politiezones of andere identificeerbare

gegevens niet herleidbaar zijn in transcripties, analyses of de uiteindelijke thesis.

Enkel de onderzoeker zal toegang hebben tot de niet-geanonimiseerde persoonsgegevens. Deze gegevens worden op geen enkele manier gedeeld met derden, waaronder ook de promotor.

Voorafgaand aan de interviews zullen de respondenten geïnformeerd worden over het doel van het onderzoek, de manier waarop de data verwerkt zal worden en hun rechten als deelnemer. Deelname aan het onderzoek gebeurt volledig vrijwillig en op basis van informed consent. Respondenten hebben bovendien het recht om hun deelname op elk moment stop te zetten zonder verdere gevolgen.

De audio-opnames, transcripties en andere onderzoeksdata zullen beveiligd opgeslagen worden op een met wachtwoord beveiligd toestel en/of een beveiligde digitale opslagomgeving. Indien bestanden worden overgezet tussen toestellen, zal dit gebeuren via beveiligde opslagkanalen.

De overige onderzoeksdata, zoals de personeelsstatistieken van de Federale Politie en de geraadpleegde literatuur, bevatten geen persoonsgegevens of vertrouwelijke informatie. Hiervoor zijn dan ook geen bijkomende beschermingsmaatregelen noodzakelijk.

3.3 How will you manage intellectual property rights issues?

Binnen dit onderzoek zal rekening gehouden worden met intellectuele eigendomsrechten en auteursrechten met betrekking tot de gebruikte databronnen. Zo zal naar alle academische bronnen die geraadpleegd worden voor de literatuurstudie correct gerefereerd worden volgens de geldende APA 7th richtlijnen.

Dit geldt eveneens voor de personeelsstatistieken die verkregen werden via de Federale Politie. Deze data worden uitsluitend gebruikt in het kader van dit onderzoek en zullen niet verder verspreid of gedeeld worden met derden. De ruwe data zal bovendien niet opgenomen worden in de uiteindelijke thesis. Enkel geanalyseerde en samengevatte resultaten zullen gerapporteerd worden.

De kwalitatieve onderzoeksdata, zoals interviewopnames en transcripties, worden uitsluitend gebruikt voor onderzoeksdoeleinden binnen deze thesis. Gezien de vertrouwelijke aard van deze data zullen zij niet publiek gedeeld worden. Enkel geanonimiseerde citaten of geanalyseerde bevindingen zullen opgenomen worden in de rapportering van het onderzoek.

4. Data Storage and Backup during Research

4.1 How will you store and backup data during research?

Tijdens het onderzoek zullen de onderzoeksdata op drie verschillende locaties opgeslagen worden om het risico op dataverlies te beperken. De data zal in eerste instantie worden opgeslagen op een laptop die beveiligd is met wachtwoord. Daarnaast zal een back-up gemaakt worden op een externe schijf en op de Onedrive van de Universiteit Gent.

Door gebruik te maken van meerdere opslaglocaties kan de data teruggevonden en hersteld worden in geval van technische problemen of verlies van de data.

4.2 How will you ensure that stored data are secure?

De onderzoeksdata zullen opgeslagen worden op een met een wachtwoord beveiligde laptop van de onderzoeker zelf, op een externe schijf en op One Drive. Enkel de onderzoeker heeft toegang tot deze drie opslaglocaties, bovendien zal dit ook niet worden gedeeld met derden. Er zijn geen externe samenwerkingspartners die toegang nodig hebben tot de onderzoeksdata, hierdoor blijft de toegang tot de data strikt beperkt en gecontroleerd.

5. Data Selection and Preservation after Research

5.1 Which data should be retained for preservation and/or sharing?

De dubbele gegevens zullen niet langer bewaard worden dan noodzakelijk voor het voltooien van het onderzoek. Dit houdt in dat de audio-opnames en documenten met persoonsgegevens verwijderd zullen worden na een afronding van de masterproef.

De geanonimiseerde transcripties, methodologische documentatie (zoals de vignetten) en de locatieanalyses zullen bewaard worden, waarbij deze relevant zijn voor de gecontroleerdheid, transparantie en wetenschappelijke onderbouwing van het onderzoek. Het is ook van belang om de codeboom te bewaren zodat de analyses interpreteerbaar blijven.

De personeelsstatistieken zullen niet verder bewaard worden dan noodzakelijk voor het onderzoek.

5.2 What is the long-term preservation plan for the selected datasets?

Er zal geen gebruik gemaakt worden van een externe dataopslagplaats of data archief, aangezien de data werd verzameld in het kader van een masterproef en de omvang hiervan beperkt is. De onderzoeksdata zullen gedurende het onderzoek en voor een periode van 5 jaar (conform het UGent beleid) beveiligd opgeslagen blijven op de opslagvoorzieningen van de onderzoeker. Door blijvend gebruik te maken van een duidelijke mappenstructuur, metadata en codeboeken blijft de data ook na afloop van het onderzoek op een gestructureerde en interpreteerbare manier beheerd.

6. Data Sharing

6.1 Are any restrictions on data sharing required?

De datasets in dit onderzoek bevatten in beperkte mate persoonsgegevens, uitsluitend binnen het kwalitatieve luik (interviews). Desondanks deze gegevens volledig anoniem worden verwerkt, blijft er een risico op indirecte herkenbaarheid van de respondent. Daarom wordt de data niet openlijk gedeeld.

Voorafgaand aan de dataverzameling zullen de respondenten informed consent geven. Hierbij zullen ze geïnformeerd worden over het gebruik van de data binnen het onderzoek. Er zal geen toestemming gevraagd worden voor de data publiekelijk te delen, waardoor de interviewdata niet vrij gedeeld kan worden. Er zal wel toestemming gevraagd worden aan de respondenten om de desbetreffende data te delen met de promotor.

Ook de personeelsstatistieken mogen enkel gehanteerd worden in het kader van de masterproef. Het is dan ook niet toegestaan om deze data te delen met derden.

De geraadpleegde literatuur zal wel openlijk gedeeld worden, aangezien hiernaar zal gerefereerd worden en de bron zal opgenomen worden in de literatuurlijst.

6.2 How will you share data selected for sharing?

Er wordt geen volledige open datasharing voorzien voor dit onderzoek. De interviewdata (opnames en transcripties) worden niet gedeeld met derden, aangezien dit vertrouwelijke informatie kan bevatten.

De personeelsstatistieken van de Federale politie worden enkel gebruikt binnen het kader van deze masterproef en zullen niet verder verspreid worden.

De resultaten en de bijhorende analyse zal worden gedeeld via de masterproef, die zal worden bewaard op de Universiteitsbibliotheek Gent.

7. Responsibilities and Resources

7.1 Who will be responsible for data management?

De volledige verantwoordelijkheid voor het datamanagement binnen dit onderzoek zal bij de onderzoeker zelf liggen. Dit omvat het verzamelen, opslaan, anonimiseren, analyseren, documenteren en het uitvoeren van back ups van de data.

Ook de uitvoering en eventuele bijsturing van het data management plan zal door de onderzoeker zelf gebeuren. Kortom, de onderzoeker (ikzelf) zal volledig verantwoordelijk zijn voor het beheer en de opslag van de onderzoeksdata.

7.2 Will you need additional resources to implement your DMP?

Nee, de huidige opslag- en software middelen volstaan om dit data management plan te implementeren.

In uniform gelijk, in carrière ongelijk? Een explorerend onderzoek naar de doorstroombarrières voor vrouwen binnen de Belgische politie

GDPR Record

Collection and processing of personal data

1. Are you collecting or processing personal data?

- Yes

Er worden slechts beperkt persoonsgegevens verzameld tijdens de semigestructureerde interviews. Dit betreft achtergrondinformatie over de loopbaan en carrière van de respondenten, evenals informatie over hun huidige gezinssamenstelling.

2. In what format are you collecting or processing the personal data?

- Digital

De persoonsgegevens worden in digitale vorm verzameld en verwerkt, namelijk via digitale audio-opnames van de interviews en de daaropvolgende digitale transcripties en notities.

3. Are you collecting or processing primary personal data and/or secondary personal data?

- Primary personal data

Er worden uitsluitend primaire persoonsgegevens verzameld, aangezien de data rechtstreeks via semigestructureerde interviews met de respondenten worden verkregen.

4. If you are processing secondary personal data, will you inform the persons whose personal data are being processed or have they already been informed?

Niet van toepassing

5. If no, explain why it is impossible or why it would take a disproportionate effort to inform the persons whose personal data are being processed.

Niet van toepassing

6. How will the personal data be processed?

- Pseudonymised (explain below)

De persoonsgegevens zullen gepseudonimiseerd verwerkt worden. Respondenten krijgen een unieke code toegewezen (bv. R1, R2, ...), waardoor namen en andere identificeerbare gegevens gescheiden worden van de interviewdata. In de transcripties, analyses en uiteindelijke rapportering worden geen rechtstreeks identificeerbare persoonsgegevens opgenomen. Enkel de onderzoeker heeft toegang tot de koppeling tussen de codes en de persoonsgegevens.

7. If you are going to process personal data in a pseudonymised form, describe the method of pseudonymisation, where you will keep the key, and who has access to it.

De naam zal vervangen worden door een code (R1, R2, ...). Alleen de onderzoeker (ikzelf) zal de toegang hebben tot de ruwe data met de persoonsgegevens in vermeld. De sleutel van de codes zal in een apart document opgeslagen worden. Dit document zal geplaatst worden op een beveiligde opslaglocatie met wachtwoord.

Categories of personal data & data subjects

8. Are you collecting/processing any of the following special categories of data?

- None of the above

9. Which other categories of personal data are you collecting/processing?

- Identification data (names, titles, addresses, phone numbers, passport numbers, IP addresses, cookies, electronic location data (GPS, mobile phone)...)
• Household composition; family membership
• Other (please specify below)

Aan het begin van het interview wordt gevraagd naar de loopbaan binnen de politie en de gezinssamenstelling van de respondent. Deze gegevens zijn noodzakelijk om de impact van bepaalde doorstroombarières te kaderen.

Bij het geïnformeerde toestemmingsformulier zal ook worden gevraagd om de naam achter te laten.

10. Whose personal data are you collecting/processing?

- Healthy persons

De doelgroep van dit onderzoek betreft vrouwen binnen de operationele politiediensten van België.

11. Will your research be seriously hampered if the persons whose personal data are being collected/processed exercise their right to access, to rectification, to restriction of processing, to be forgotten, to data portability and/or to object?

- No

12. If yes, please justify the need to deviate from one or more of the rights mentioned in question 11. A justification is required for each deviation.

Niet van toepassing

Purpose(s) of the processing

13. What is/are the purpose(s) of the personal data processing?

De persoonsgegevens die verzameld worden in het kader van dit onderzoek, zullen gebruikt worden om de ervaren doorstroombarières te kunnen plaatsen binnen de bredere professionele en persoonlijke context van de respondent. Bepaalde ervaringen en barrières kunnen immers beïnvloed worden door factoren zoals loopbaanverloop, functie binnen de politie of

gezinssituatie. De verwerking van deze persoonsgegevens heeft dus uitsluitend als doel om de onderzoeksresultaten beter te kunnen interpreteren en contextualiseren.

14. What is the legal ground for the processing? If the data are being processed for multiple purposes, you must describe the legal ground for each purpose.

- The individuals participating in the research have freely given their explicit consent for the processing of their personal data for one or more specific purposes.

15. If you are processing special categories of personal data (see question 8), on which exception is this based?

Niet van toepassing

GDPR responsibility

16. Which institution(s) is/are involved in the research?

- Ghent University

Dit onderzoek wordt uitgevoerd in het kader van het behalen van de graad Master in de Criminologische Wetenschappen aan de Universiteit Gent.

17. Is there another university, hospital, research institute or partner involved in the research (besides Ghent University and/or Ghent University Hospital)? If yes, specify below.

- No

18. Please specify who determines the purposes ('why') and the means ('how') of the research.

- This is determined within Ghent University: UGent is the data controller.

Data transfers & categories of recipients

19. Are you disclosing/sharing/transferring personal data beyond your project team, either with recipients in UGent or UZ Gent, or with external recipients during or after your research?

- No

20. If yes, to or with which categories of recipients are the personal data being disclosed/shared/transferred?

Niet van toepassing

21. If yes, where are the personal data being disclosed/shared/transferred to?

Niet van toepassing

22. What is/are the purpose(s) of the data transfer?

Niet van toepassing

23. What is the legal ground for the data transfer? If there will be multiple data transfers, you need to indicate the legal ground for each data transfer.

Niet van toepassing

Retention period

24. What is the envisaged retention period for the different categories of personal data? Please motivate.

De persoonsgegevens van de respondenten zullen bewaard worden tot één maand na afronding van het onderzoek. Dit betreft onder andere contactgegevens en beperkte achtergrondinformatie met betrekking tot de loopbaan, carrière en gezinssamenstelling van de respondenten. Deze bewaartijd werd gekozen zodat de onderzoeker voldoende tijd heeft om de respondenten die dit wensen een kopie van de masterproef te bezorgen.
Na afloop van deze termijn zullen de persoonsgegevens definitief verwijderd worden.

Risk analysis

25. To analyse the possible risks associated with the processing of personal data, please tick the boxes that apply to this research.

- Aspects concerning the data subject's performance at work, economic situation, health, personal preferences or interests, reliability or behavior, location or movements are evaluated or scored, profiled or predicted.

26. Does the research constitute a probable high-risk processing? If you ticked two or more boxes in question 25, the answer is 'yes'.

- No

Security measures

27. What technical and organisational security measures are in place to protect personal data?

- I hereby confirm that I carry out my research in accordance with the guidelines on information security of UGent and/or UZ Gent.

28. If you have motivated the need to deviate from one or more of the rights of the persons whose personal data you are collecting/processing in question 11 and 12, please describe which safeguards are put in place to protect their rights and freedoms.

Niet van toepassing

Bijlage 7: Informatiebrief



Beste respondent,

Hartelijk dank voor uw bereidheid om deel te nemen aan dit onderzoek. In deze informatiebrief vindt u alle nodige informatie over het doel en het verloop van het onderzoek, evenals uw rechten als deelnemer.

Doel van het onderzoek

Dit onderzoek kadert binnen mijn masterproef en heeft als doel de doorstroombarrières in kaart te brengen die vrouwen ervaren binnen de politieorganisatie. Aan de hand van dit onderzoek wordt nagegaan in welke mate inzichten uit de wetenschappelijke literatuur ook herkenbaar zijn in de praktijk.

Verloop van het interview

Het interview is opgebouwd op basis van bestaande literatuur en maakt gebruik van onder andere vignettes. Vignettes zijn korte, fictieve maar realistische situatieschetsen die tijdens het interview worden voorgelegd. Aan de hand hiervan kunt u aangeven in welke mate u zich herkent in het scenario of hoe u hier tegenover staat. Zo kunnen ervaringen en percepties op een indirecte manier worden bevraagd. Het interview zal ongeveer 90 minuten duren (naar schatting).

Opname en verwerking van gegevens

Met uw toestemming zal de audio van het interview opgenomen worden. Deze opname dient uitsluitend om de gegevens nadien correct te kunnen uitwerken en analyseren. De opname wordt niet gedeeld met derden.

Alle verzamelde gegevens worden volledig anoniem verwerkt. Dit betekent dat uw naam of andere identificerende gegevens niet herkenbaar zullen zijn in de transcripties, analyses of rapportering. Enkel ikzelf en mijn promotor hebben toegang tot de ruwe data.

Vrijwilligheid en rechten van de deelnemer

Uw deelname aan dit onderzoek is volledig vrijwillig. U kunt op elk moment en zonder opgave van reden uw deelname stopzetten.

Daarnaast heeft u het recht om:

een kopie van het transcript van uw interview te ontvangen indien u dit wenst;
de resultaten van het onderzoek te verkrijgen na afronding van de studie.

Contact

Indien u vragen heeft over het onderzoek of uw deelname, kunt u steeds contact met mij opnemen (meike.dely@ugent.be)

Alvast hartelijk dank voor uw tijd en waardevolle bijdrage aan dit onderzoek!

Met vriendelijke groet,
Meike



FORMULIER ‘INFORMED CONSENT’

FACULTAIRE ETHISCHE COMMISSIE

Ik ondergetekende, ... ,
verklaar hierbij dat ik, als participant aan een onderzoek van de onderzoeksgroep
Criminologische wetenschappen (Universiteit Gent):

- (1) De informatiebrief heb gelezen. Die geeft uitleg over de aard van de vragen, taken, opdrachten en stimuli die tijdens het onderzoek zullen worden aangeboden. Op elk ogenblik wordt me de mogelijkheid geboden om bijkomende informatie te verkrijgen.
- (2) Totaal vrijwillig deelneem aan het onderzoek.
- (3) De toestemming geef aan de proefleiders om mijn resultaten op anonieme wijze te bewaren, te verwerken en te rapporteren.
- (4) Op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten.
- (5) Ervan op de hoogte ben dat ik een samenvatting van de onderzoeksbevindingen kan krijgen.

- (6) dat ik toestemming geeft dat er een audio-opname zal gemaakt worden tijdens het onderzoek.

Gelezen en goedgekeurd te *(plaats)*

.....

op datum van

Handtekening van participant:

Bijlage 9: Barrières voor de rangschikkingsopdracht

POLITIEWERK ALS EEN MANNENJOB

De perceptie dat politiewerk een beroep voor mannen is



GENDERSTEREOTYPES

Ideeën over wat typisch mannelijk/vrouwelijk is



TAAKVERDELING OP BASIS VAN GENDER

Taken worden verdeeld volgens typisch mannelijk/vrouwelijke percepties



DOMINANTE MASCULIENE NORMEN

Mannelijke waarden en gedragingen bepalen de werkcultuur



LINEAIR CARRIÈREPAD

Doorstromen vereist een voltijds en ononderbroken loopbaantraject



SAMENSTELLING BEOORDELINGSJURY

selectiecommissie bestaat hoofdzakelijk uit mannen



ONGELIJKE KANSEN BIJ PROMOTIE

De ervaringen dat mannen vaker worden beoordeeld/worden voorgetrokken



**PROMOTIE GAAT GEPAARD MET MINDER
FLEXIBELE WERKUREN**

Promotie wordt geassocieerd met
weinig flexibiliteit en voltijds werken



**SELECTIECRITERIA VOOR PROMOTIE IS
GEBASEERD OP MANNELIJKE WAARDEN**

Beoordeling gebeurt op traditioneel
mannelijke competenties



GEBREK AAN VROUWELIJKE ROLMODELLEN

Weinig vrouwelijke voorbeelden in hogere functies



PRIVÉ WERK BALANS

Moeilijkheden bij het combineren van werk en gezin/privé leven



DEELTIJDS WERKEN

De impact van deeltijds werken op doorgroeikansen



IN DE MINDERHEID BINNEN HET TEAM

vrouwen zijn in de minderheid binnen de politie, wat impact heeft op sociaal
netwerk, zichtbaarheid en zelfvertrouwen

