



DET KONGELIGE  
JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENT

Statsråden

Stortingets president  
Stortinget  
0026 OSLO

Deres ref.

Vår ref.  
14/5686 - AAS

Dato  
13.10.2014

**Spørsmål nr. 19 til skriftlig besvarelse fra stortingsrepresentant Hadia Tajik**

Spørsmål:

Kjem justis- og beredskapsministeren til å leggje fram ein plan for korleis ein kan auke andelen kvinner på alle nivå i politietaten?

Svar:

Jeg mener mangfold er en styrke for politiet. Politiet har gjennom en årrekke jobbet aktivt med mangfold, herunder med å øke kvinneandelen på alle nivåer i etaten. Arbeidet har to hovedfokus, det interne personalpolitiske arbeidet for en attraktiv og fremtidsrettet personalpolitikk, og det eksterne arbeidet som retter seg mot politiets kompetanse og oppgaveløsning, samt politiets møte med befolkningen.

I perioden 2009 til 2013 har andelen kvinnelige ledere i politiet økt med 5 prosentpoeng – fra 19 til 24 pst. Måloppnåelse i forhold til måltall skissert i Politidirektoratets Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten, fremgår av tabellen under:

Stillingskategorier	Måltall kvinnelige ledere	Status pr 30.9.2014
Polititjenestemannsstillinger	20 %	20 %
Juriststillinger	25 %	25 %
Sivile (adm) stillinger	50 %	58 %

Nå som målene er nådd, vil Politidirektoratet utarbeide nye måltall. Disse vil være ambisiøse, men samtidig realistiske.

Politihøgskolen har som målsetting at 40 % av studentene skal være kvinner. Ved årets opptak var 42 % av studentene kvinner, hvilket vil tilsi at vi har et tilstrekkelig rekrutteringsgrunnlag til lederstillinger i fremtiden.

Status i politiet pr 30.9.2014 er at 43 % av nyansatte i lederstillinger hittil i år var kvinner. I polititjenestemannsstillinger var andelen 38 %.

Politidirektoratet er i ferd med å utarbeide en HR-strategi som vil skissere utvalgte strategiske fokusområder for politiet i de kommende årene. Disse områdene er ledelse, medarbeiderskap, attraktiv arbeidsplass og strategisk kompetansestyring. Økt mangfold vil inngå i disse områdene da det vil bidra til en større bredde i kunnskap, erfaring og ferdigheter som vil sikre best mulig oppgaveløsning og tjenester ut mot befolkningen. HR-strategien vil erstatte tidligere Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten som utløp i 2013. Denne er imidlertid videreført inntil HR-strategien er på plass.

Jeg mener det er viktig at justissektoren ved rekruttering sikrer seg et bredt tilfang av kandidater gjennom å ta i bruk ulike virkemidler og være bevisst eventuelle barrierer som kan begrense søkergrunnlaget. For å være rustet til å møte utfordringene i samfunnet, og for å kunne levere enda bedre på vårt samfunnsoppdrag, må vi ha kvinner representert på alle nivå i politietaten.

Politidirektoratet vil iverksette tiltak for å øke kvinneandelen i lederstillinger. Disse skal ha forankring i HR-strategien og ulike tiltak som forskningen viser har effekt.

Med vennlig hilsen

Anders Anundsen