

Ongewenste omgangsvormen en werkklimaat bij de Nederlandse politie¹

Het politieambt is van oudsher een mannenberoep. In 1953 trad de eerste vrouw tot de uniformdienst toe. Sinds het begin van de jaren tachtig streeft de Nederlandse overheid beleidsmatig naar vergroting van het aantal vrouwelijke werknemers bij de politie. Voor de kwaliteit van de dienstverlening wordt het belangrijk geacht dat de samenstelling van de politieorganisatie zoveel mogelijk een afspiegeling is van de maatschappij. Een bijkomende reden was de vrees dat het mannelijke arbeidsreservoir in de toekomst te klein zou zijn om voldoende geschikt personeel te kunnen krijgen. De ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie hebben zich in 1990 concreet tot doel gesteld om de executieve politiedienst in 1995 voor 25% uit vrouwen te laten bestaan; op dit moment is dat nog 13% (AGB Intomart 1992). Het blijkt echter moeilijk te zijn om vrouwen te werven voor een baan bij de politie. Dit hangt onder meer samen met de beeldvorming over het politieberoep en over de omgangscultuur bij de politie (Te Brake 1985, Kievit 1992). Bovendien zijn er aanwijzingen dat de feitelijke ervaringen met de omgangsvormen een rol spelen bij het vroegtijdig verlaten van de dienst door vrouwen (NPB 1988).

Binnen het politievak heerst een overwegend mannelijke beroepscultuur, die gekenmerkt wordt door een 'stoer' zelfbeeld met de neiging om emotionele ervaringen te negeren en vrij ruw met elkaar om te gaan (Verheecke 1982). Protest van vrouwen tegen grof taalgebruik of andere ongewenste omgangsvormen wordt vaak overdreven gevonden. Door de politiekorpsen zelf worden problemen in de omgang tussen mannelijke en vrouwelijke agenten nog weinig onderkend. Zo denkt ruim de helft van de korpsen (korpsleiding of afdeling personeelszaken) dat seksuele intimidatie binnen hun organisatie niet voorkomt (AGB Intomart 1992). Toch kwamen de afgelopen jaren onder meer bij het Secretariaat Vrouwelijke Leden van de Nederlandse Politiebond regelmatig klachten binnen over seksuele intimiteiten en over het ontbreken van beleid op dit gebied. Naar aanleiding van die klachten nam dit Secretariaat het initiatief tot het onderzoek waarvan hier verslag wordt gedaan.²

Begripsbepaling

Het wetenschappelijk denken over ongewenste omgangsvormen is lange tijd beheerst door Amerikaanse onderzoekers, die zich in de tweede helft van de jaren zeventig als eerste met dit onderwerp bezighielden (o.a. Farley 1978). In navolging van het Amerikaanse begrip 'seksual harass-

ment' zijn in Nederland onder andere de termen 'ongewenste intimiteiten' (rond 1981) en later 'seksuele intimidatie' geïntroduceerd. Hiermee wordt de aandacht sterk geconcentreerd op fysieke seksueel gerichte handelingen. Er zijn echter ook diverse andere omgangsvormen waardoor vrouwen kunnen worden belemmerd, zoals (rolstereotiepe) seksuele grappen, ophangen van pin-ups, opmerkingen over kleding en uiterlijk etcetera. Daarom wordt hier gesproken van 'ongewenste omgangsvormen' als algemene aanduiding van bejegeningen van vrouwen door mannen die in onze maatschappij in het algemeen onbetamelijk, vernederend of anderszins ongewenst worden geacht. Ten aanzien van een aantal omgangsvormen be-

* Drs. E.G. Eikenaar (socioloog) voerde het onderzoek uit in dienst van de afdeling Emancipatieonderzoek/Vrouwennstudies van het Rotterdams Instituut voor Sociologisch en Bestuurskundig Onderzoek.
Dr. H.A.M. Jansen, universitair docent bij de Vakgroep Sociologie, was in de laatste fase als begeleider betrokken bij het onderzoek.

staan verschillende waarderingen. Sommigen beschouwen bijvoorbeeld seksuele grappen als onschuldige uitdagingen, terwijl anderen diezelfde grappen vernederend of beschamend vinden. Ook kunnen dezelfde handelingen in de ene situatie anders beoordeeld worden dan in een andere situatie (vgl. De Wit 1986). Zo is het heel goed mogelijk dat sommige politievrouwen bepaalde omgangsvormen accepteren die elders in onze maatschappij door de meerderheid van de vrouwen (en mannen) afgewezen worden. In een onderzoek dat onder meer de omvang van ongewenste omgangsvormen wil bepalen, lijkt het daarom zinvol om onderscheid te maken tussen het *feitelijk meemaken* en het *ongewenst meemaken* van zulke omgangsvormen die maatschappelijk als ongewenst gelden. Zo wordt dus niet alleen onderzocht hoe vaak politievrouwen bepaalde omgangsvormen feitelijk meemaken maar ook hoe zij over die omgangsvormen oordelen.

Theoretische achtergronden

Het onderzoek is niet alleen bedoeld om te bepalen hoe vaak welke ongewenste omgangsvormen voorkomen maar wil ook een bijdrage leveren aan de verklaring van verschillen tussen politievrouwen in de mate waarin zij met zulke omgangsvormen worden geconfronteerd. In de literatuur zijn verschillende, elkaar eerder aanvullende dan tegensprekende theorieën ontwikkeld voor de verklaring van dergelijke verschillen. In de 'token'-theorie van Kanter (1977; 1980) staat de invloed van de *getalsverhoudingen* centraal. Op basis van haar onderzoek stelt Kanter dat vrouwen in werkverbanden waar zij een kleine minderheid vormen als 'tokens' worden gezien, dat wil zeggen niet als individuen maar als representanten van hun categorie. Zij zouden vaak nauwellettend in de gaten worden gehouden waarbij opgemerkte fouten veelal worden beschouwd als een falen van de minderheidsgroep als geheel. Die komt daarmee onder een sterke prestatiedruk te staan. De zichtbaar aanwezige minderheid van vrouwen zou er ook toe leiden dat de leden van de meerderheid zich bewust worden van hun onderlinge overeenkomsten en dat zij die sterk gaan benadrukken: de mannen gaan zich overdreven 'mannelijk' gedragen. Anderzijds wordt volgens deze theorie de vrouwelijke minderheid ertoe gestimuleerd om zich stereotiep te gedragen volgens de volverwachtingen van de mannelijke meerderheid (assimilatie). Dit beperkt de vrouwen

in de ontplooiing van professionele vaardigheden.

In de meeste analyses van 'seksuele intimidatie' of 'ongewenste intimiteiten' wordt de nadruk gelegd op de *machtsongelijkheid* tussen mannen en vrouwen. Vaak wordt bij macht alleen gedacht aan bewuste en zichtbare beïnvloeding; die macht berust op het feit dat de machthebber de beschikking heeft over sanctiemiddelen (beloning en straf) om het gedrag van de ondergeschikten te beïnvloeden. Door hun meestal hogere posities in arbeidsorganisaties hebben mannen vaak een dergelijke macht over vrouwen. Veel machtsuitoefening lijkt echter min of meer onbewust en eerder vanzelfsprekend; ze wordt door de betrokkenen nauwelijks opgemerkt (Komter 1985). Men schikt zich min of meer vrijwillig en spontaan in de bestaande (machts)verhoudingen; zowel mannen als vrouwen leren dat het vanzelfsprekend is dat mannen in de wereld van de betaalde arbeid meer macht hebben dan vrouwen. Deze vanzelfsprekendheid wordt ondersteund door seksestereotiepe beelden van mannen en vrouwen.

De theorie van Elias over 'gevestigden' en 'buitenstaanders' (Elias en Scotson 1985) gaat over dergelijke ongelijke machtsverhoudingen die hun weerslag vinden in de identiteit van beide groepen. Gevestigden beschouwen zichzelf en hun groep als superieur ten opzichte van de buitenstaanders; buitenstaanders richten zich voor hun zelfbeeld voor een belangrijk deel op het beeld dat de gevestigde groep van hen heeft.

Zowel door Kanter als door Elias wordt erop gewezen, dat de omgangscultuur verandert wanneer de minderheidsgroep in aantal en/of machtspositie toeneemt. Zolang het om een heel kleine minderheid van vrouwen gaat, zal deze zich aanpassen bij de mannelijke cultuur en zullen zij door de mannen niet als concurrenten worden ervaren. Volgens Kanter is dat laatste wel het geval wanneer de minderheid een aandeel van ongeveer vijftien procent bereikt. De vrouwen gaan dan een bedreiging vormen voor de mannelijke identiteit van het beroep en voor het beroepsprestige dat mede door die mannelijkheid is bepaald. De mannen zullen in die situatie hun anders zijn ten opzichte van de vrouwen extra gaan benadrukken. Als vrouwelijke politieagenten bovendien een hoge formele status bereiken op basis van leeftijd, rang en dienstjaren kan dit in de perceptie van de mannelijke collega's in strijd

zijn met hun status als vrouw. De conflicten die voortvloeien uit deze incongruente status van een vrouwelijke agent, kunnen gedeeltelijk worden gesublimeerd door middel van een 'joking relationship' (Zaleznik e.a. 1958; term ontleend aan Radcliffe-Brown): de 'dominant' (man) veroorlooft zich verbale en fysieke omgangsvormen die, al lijken het grappen, erop gericht zijn de 'tokens' (vrouwen) in een ondergeschikte positie te houden. Deze grappen zijn vrijwel uitsluitend gericht op die kenmerken die de 'tokens' in vergelijking met de dominanten uniek maken; in dit geval dus de sekse. De toename van het aantal vrouwen bij de politie kan bij mannelijke politiefunctionarissen het gevoel van eigenwaarde en beroepssatisfactie verlagen. De kans bestaat dat zij, om het gevoel van eigenwaarde te beschermen, proberen de vrouwen te isoleren door hen van het 'echte' politiewerk af te houden en ze in de rol van (politie)'vrouw' te drukken.

Wanneer het aantal vrouwen nog verder toeneemt (volgens Kanter bij $\pm 35\%$) en ook meer vrouwen formele machtsposities veroveren, kan de omgangscultuur gaan veranderen in de richting van een meer gelijkwaardige cultuur. Vrouwen gaan dan meer gezien worden als individuen. Zij worden niet langer als 'tokens' beoordeeld op basis van hun sekse maar op hun functioneren als collega. Ook op individueel niveau kunnen soortgelijke mechanismen een rol spelen. Vrouwen die gaan stijgen op de formele statusladder zullen aanvankelijk op veel weerstand van mannen stuiten; slagen zij erin door te dringen tot de hogere functieniveaus, dan zal deze weerstand afnemen.

Op basis van deze theoretische noties met betrekking tot de werking van getalsverhoudingen, het mechanisme van de verhouding tussen gevestigden en buitenstaanders en de invloed van individuele machtsposities, kunnen de volgende hypothesen worden gesteld:

1 In een werkomgeving waar zij een minderheid vormen van tussen ± 15 en ± 35 procent, zullen vrouwen meer geconfronteerd worden met ongewenste omgangsvormen dan in een werkomgeving waar het percentage vrouwen kleiner of groter is.

2 In organisaties waar nog weinig vrouwen in hogere posities zijn doorgedrongen, zullen vrouwen in middenposities meer geconfronteerd worden met ongewenste omgangsvormen dan vrou-

wen in de laagste of in de hoge posities.

Het werkklimaat

De bovengenoemde theorieën geven verklaringen voor het ontstaan of voortbestaan van omgangsculturen waarin het voorkomen van ongewenste omgangsvormen meer of minder waarschijnlijk is. Daarmee is nog niet gezegd hoe vrouwen de werksituatie beleven. Het ligt voor de hand om te veronderstellen dat het voorkomen van ongewenste omgangsvormen de beleving van de werksituatie als geheel negatief beïnvloedt. Als dat zo is zullen de ongewenste omgangsvormen ook een negatief effect hebben op de mogelijkheden van vrouwen om zich in hun werk te ontplooiën en op hun motivatie om bij de politie te blijven werken. Vanuit de beleidsdoelstelling om voor vrouwen een stimulerende en aantrekkelijke werksituatie te bieden, lijkt het dan ook van belang om niet alleen te onderzoeken hoe vaak welke omgangsvormen voorkomen maar ook na te gaan welk effect daarvan uitgaat op het werkklimaat als geheel. We zullen de hypothese toetsen dat het werkklimaat als positiever beleefd zal worden naarmate er minder ongewenste omgangsvormen voorkomen.

Vraagstelling, operationalisering en onderzoeksopzet

De eerste vraag waar we in dit artikel op in zullen gaan, betreft de aard en frequentie van ongewenste omgangsvormen bij de Nederlandse politie. Op basis van eerder onderzoek (met name Oude Avenhuis 1990 en Ott 1985) en gesprekken met sleutelfiguren onderscheiden we een twintigtal relevante omgangsvormen, verdeeld in drie categorieën, namelijk: *verbale* omgangsvormen zoals dubbelzinnige opmerkingen of opmerkingen over kleding, *fysieke* omgangsvormen zoals stoeien of zoenen, en overige *non-verbale* omgangsvormen die geen direct fysiek contact inhouden, zoals lonken, gluren of het draaien van seksfilms. Met betrekking tot deze omgangsvormen is op de eerste plaats gevraagd hoe vaak de politievrouwen deze meemaken, en op de tweede plaats hoe zij deze omgangsvormen beoordelen. Door combinatie van beide gegevens kan vervolgens worden vastgesteld hoe vaak bepaalde omgangsvormen *ongewenst* meegemaakt worden. Voor een goed begrip is verder niet alleen van belang hoe vaak elk van de afzonderlijke omgangsvormen voor komt maar ook in hoeverre deze met elkaar

samenhangen; is het zo dat in werksituaties waar bepaalde ongewenste omgangsvormen vaak voorkomen ook andere ongewenste omgangsvormen vaker voorkomen? En zo ja, zijn er dan verschillende clusters of typen van omgangsvormen te onderscheiden die vaak samen voorkomen?

De tweede vraag is welke factoren van invloed zijn op *verschillen* in de aard en mate waarin individuele politievrouwen met ongewenste omgangsvormen worden geconfronteerd. Om de bovengenoemde hypothesen te toetsen zullen we op de eerste plaats het effect onderzoeken van de getalsverhouding mannen-vrouwen in de werksituatie en de verdeling van die mannen en vrouwen over de status-hiërarchie. Bij deze organisatiekenmerken gaan we uit van de individuele respondent. Dat wil zeggen dat het gaat om aantallen mannen en vrouwen waar de betreffende respondent direct mee te maken heeft in haar werk. Op de tweede plaats zullen we nagaan in hoeverre de individu-kenmerken functieniveau, anciënniteit, leeftijd en burgerlijke staat verschil maken voor de mate waarin de betreffende vrouwen met ongewenste omgangsvormen worden geconfronteerd.

De derde vraag is welk effect de omgangsvormen hebben op de beleving van het *werkklimaat*. Om deze beleving te bepalen werd de algemene vraag gesteld 'Hoe gaan jullie in de groep/ploeg met elkaar om' (goed, matig of slecht) en vijftien vragen (nooit, heel soms, soms, regelmatig, vaak) zoals 'de sfeer hier op het werk is goed', 'er wordt naar mij geluisterd als ik aan het woord ben' en 'ik praat met mannelijke collega's over privé-zaken'. Daarnaast nog een zestal stellingen (waar, niet waar, weet ik niet) over de verhoudingen tussen mannen en vrouwen op het werk, zoals 'mannen vinden vrouwen bij de politie maar niets' en 'vrouwen tonen vaker hun emoties dan mannen'.

De gegevens werden verzameld met behulp van een postenquête met grotendeels gestructureerde vragenlijsten. Deze werden verzonden aan een representatieve steekproef van 1066 vrouwen werkzaam in de executieve dienst.³

Voor deze methode werd gekozen vanwege zowel praktische (kosten) motieven als vanwege de garantie van anonimiteit die bij dit onderwerp erg belangrijk is. In totaal werden 492 ingevulde vragenlijsten teruggestuurd. Dat betekent een respons van 46%. Deze respons is redelijk hoog in vergelijking tot wat gebruikelijk is bij post-

enquêtes, maar toch ook niet zo hoog dat er geen gevaar is voor vertekening van de resultaten door een scheve (zelf)selectie van de respondenten. Daarbij is moeilijk te bepalen in welke richting die zelfselectie zal hebben gewerkt. In ieder geval moeten de percentages politievrouwen die volgens dit onderzoek met bepaalde ongewenste omgangsvormen geconfronteerd worden, met een zekere voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Ze kunnen te hoog of te laag zijn. Voor de analyses van samenhangen tussen verschillende omgangsvormen en tussen omgangsvormen en situatiekenmerken is het gevaar van vertekening minder groot.

Aard en frequentie van ongewenste omgangsvormen

Aan de respondenten werd de vraag gesteld: 'Heb jijzelf op je werk wel eens te maken gehad met de volgende gedragingen?' Daarna werd een reeks van twintig gedragingen genoemd, verdeeld over drie categorieën, namelijk verbale omgangsvormen, fysieke omgangsvormen en overige non-verbale omgangsvormen. Bij elk item kon worden ingevuld of men dat 'nooit', 'heel soms', 'soms', 'regelmatig' of 'vaak' had meegemaakt. Ook werd voor elke omgangsvorm gevraagd hoe men deze beoordeelt, met als antwoordmogelijkheden: 'volstrekt ontoelaatbaar', 'ongewenst', 'vervelend/lastig', 'niet erg' en 'anders'. Uit de combinatie van gegevens over het feitelijk meemaken en het oordeel werd voor elke respondente vastgesteld of zij de betreffende omgangsvorm wel eens (soms of vaker) *ongewenst* had meegemaakt. In de tabellen die hieronder volgen zijn die antwoordcategorieën samengevat tot drie categorieën, namelijk 'nooit', 'soms' (= 'soms' en 'heel soms') en 'regelmatig' (= 'vaak' en 'regelmatig').

Verbale omgangsvormen

Als verbale omgangsvormen zijn onderscheiden: seksueel getinte grapjes, opmerkingen over het uiterlijk, over kleding, over vrouwen en over seks, dubbelzinnige opmerkingen, uitnodigingen om naar bed te gaan en treiteren of pesten. Tabel 1 laat zien hoe vaak de respondenten deze verbale omgangsvormen feitelijk hebben meegemaakt, hoe zij er over oordelen en hoeveel respondenten de betreffende omgangsvormen heel soms of vaker ongewenst hebben meegemaakt.

Tabel 1 Het feitelijk meemaken, het oordeel over en het ongewenst meemaken van verbale omgangsvormen (percentages)*

Omgangsvorm	Feitelijk meegemaakt ¹		Oordeel: ongewenst ²	Ongewenst meegemaakt ³
	regelmatig	soms		
Seksuele grapjes	49	49	38	36
Opmerkingen over vrouwen	43	52	61	55
Opmerkingen over seks	38	51	57	47
Opmerkingen over uiterlijk	37	56	22	20
Opmerkingen over kleding	22	55	16	12
Dubbelzinnige opmerkingen over thuissituatie	10	50	83	47
Treiteren, pesten	3	37	86	30
Uitnodigingen mee naar bed te gaan	1	18	99	18

1 Soms = 'soms' + 'heel soms' regelmatig = 'regelmatig' + 'vaak'.

2 Ongewenst = 'volstrekt ontoelaatbaar' + 'ongewenst' + 'vervelend, lastig'.

3 Ongewenst meegemaakt = ten minste 'heel soms' meegemaakt en ten minste 'vervelend lastig' geacht.

* Voor de overzichtelijkheid zijn de absolute totalen (N) niet vermeld. Deze verschillen van geval tot geval doordat een aantal respondenten niet alle vragen heeft beantwoord. N varieert tussen minimaal 474 en maximaal 491.

Uit tabel 1 blijkt dat meer dan een derde van de politievrouwen regelmatig seksuele grapjes, opmerkingen over vrouwen, opmerkingen over seks, en opmerkingen over het uiterlijk te horen krijgt. Met name opmerkingen over vrouwen en opmerkingen over seks worden door veel politievrouwen ongewenst gevonden. De andere verbale omgangsvormen komen minder vaak voor maar zijn toch ook niet echt zeldzaam. Zo is bijna een op de vijf respondenten wel eens geconfronteerd met uitnodigingen om mee naar bed te gaan.

Bij de open vraag werden nog de volgende verbale omgangsvormen vermeld: 'Niet over vrouwen praten, maar over mutsen, wijven, gleuven, Bep, trut, lekker wijf en dergelijke', 'Continu denigrerende opmerkingen over vrouwen maken', 'Wat kijk je chagrijnig zorg maar eens dat je een kind krijgt', 'Je ziet er leuk uit, zo heb je zeker je diploma gehaald', 'Vrouwen hebben maar één recht, namelijk het aanrecht'. 'Jij zou door mij niet aangenomen zijn, je hebt geen duidelijke borsten', 'Wanneer houd je nu eens op met werken om kinderen te krijgen'.

Fysieke omgangsvormen

In de vragenlijst waren de volgende fysieke omgangsvormen opgenomen: *aanraken algemeen* (dat wil zeggen niet specifiek seksueel gericht, zoals een schouderklopje of een arm om je heen), *knuffelen/zoenen*, *stoeien*, *aanraken specifieke (vrouwelijke) lichaamsdelen* (bij de knieën pakken, over de wang aaien, billen strelen of knij-

pen, bij de borsten pakken), (*poging tot aanranding* en (*poging tot verkrachting*). Tabel 2 laat zien dat van deze omgangsvormen 'aanraken algemeen' en 'stoeien' het meest voorkomen; dit hoort bij de politiee blijkaar min of meer tot het 'normale' gedrag, al vindt een vijfde van de vrouwen de 'algemene' aanrakingen ongewenst en bijna een derde het stoeien. De andere fysieke omgangsvormen, die door alle of vrijwel alle vrouwen ongewenst geacht worden, komen duidelijk minder vaak voor. Ruim een op de vier respondenten is wel eens tegen haar zin geknuffeld of gezoend en een op de tien is geconfronteerd met handtastelijkheden: aanraking van specifieke (vrouwelijke) lichaamsdelen. Een klein aantal respondenten (3%) is slachtoffer geweest van aanranding of poging daartoe en twee respondenten (0,5%) waren slachtoffer van een poging tot verkrachting.

Bij de open vraag werden nog de volgende fysieke gedragingen genoemd: 'per ongeluk' tegen je op lopen', 'als je iets oppakt voor de kont slaan', 'aan je BH-bandjes trekken', 'tegen je aan gaan staan', 'tik op billen', 'hand op been of knie', 'zogenaamd per ongeluk je borsten of ander vrouwelijke lichaamsdelen aanraken'.

Overige non-verbale omgangsvormen

In de enquête is ook gevraagd naar de ervaringen van de politievrouwen met een aantal omgangsvormen die noch verbale uitingen, noch direct fysieke aanraking inhouden, namelijk: *seksfilms*

Tabel 2 Het feitelijk meemaken, het oordeel over en het ongewenst meemaken van fysieke omgangsvormen (percentages)*

Omgangsvorm	Feitelijk meegemaakt ¹		Oordeel: ongewenst ²	Ongewenst meegemaakt ³
	regelmatig	soms		
Aanraken algemeen	34	58	20	15
Knuffelen, zoenen	2	25	88	16
Stoeien	13	71	28	15
Aanraken specifieke lichaamsdelen	0	11	100	11
Aanranding, poging tot aanranding	0	3	100	3
Verkrachting, poging tot verkrachting	0	0,5	100	0,5

1 Soms = 'soms' + 'heel soms' regelmatig = 'regelmatig' + 'vaak'.

2 Ongewenst = 'volstrekt ontoelaatbaar' + 'ongewenst' + 'vervelend, lastig'.

3 Ongewenst meegemaakt = ten minste 'heel soms' meegemaakt en ten minste 'vervelend lastig' geacht.

* N varieert tussen 450 en 490; vgl. toelichting bij tabel 1.

Tabel 3 Het feitelijk meemaken, het oordeel over en het ongewenst meemaken van 'overige' niet-verbale omgangsvormen (percentages)*

Omgangsvorm	Feitelijk meegemaakt ¹		Oordeel: ongewenst ²	Ongewenst meegemaakt ³
	regelmatig	soms		
Pin-ups	23	61	40	31
Schunnige gebaren	10	50	85	48
Staren/gluren	5	42	91	41
Uitkleden met de ogen	4	40	96	42
Seksfilms	3	43	78	31
Opdringerig gedrag	3	39	99	41

1 Soms = 'soms' + 'heel soms' regelmatig = 'regelmatig' + 'vaak'.

2 Ongewenst = 'volstrekt ontoelaatbaar' + 'ongewenst' + 'vervelend, lastig'.

3 Ongewenst meegemaakt = ten minste 'heel soms' meegemaakt en ten minste 'vervelend lastig' geacht.

* N varieert tussen 483 en 490. Zie toelichting bij tabel 1.

draaien, staren/lonken/gluren, pin-ups/blootkalenders in de werkrumte, *uitkleden met de ogen, schunnige gebaren* maken en *opdringerigheid* (te dichtbij komen staan of op korte afstand volgen, vlak achter je staan of over je heen hangen). Uit tabel 3 blijkt dat vrijwel alle vrouwen deze omgangsvormen ongewenst achten, behalve de pin-ups en blootkalenders waar minder dan de helft zich aan stoort.

Pin-ups of blootkalenders komen blijkbaar veel voor in de politiebureaus. Ongeveer een kwart van de respondenten heeft er regelmatig mee te maken (gehad) en meer dan de helft soms. Doordat een vrij groot aantal vrouwen zegt hier niet door gehinderd te worden, wordt iets minder dan een derde (31%) van de vrouwen er *ongewenst* mee geconfronteerd.

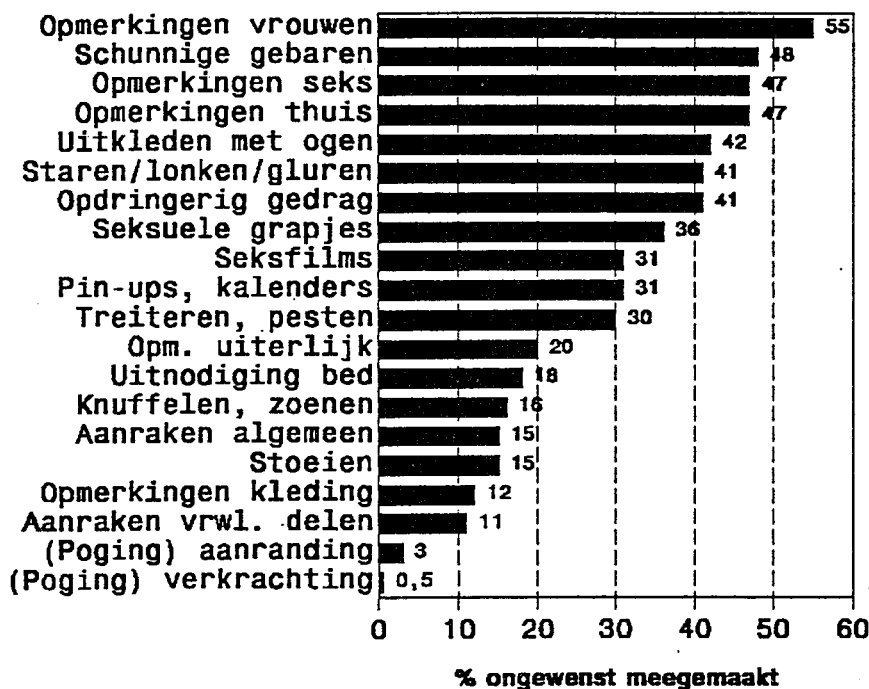
Meer dan de helft van de respondenten geeft aan

regelmatig of soms schunnige of dubbelzinnige gebaren meegemaakt te hebben op het werk; vrijwel altijd vindt men dit ongewenst.

Bijna de helft van de ondervraagde vrouwen heeft zich (soms of vaker) aangestaard of begluurd gevoeld op het werk. Ook dit wordt vrijwel altijd ongewenst geacht, net als het 'uitkleden met de ogen' dat in het verlengde hiervan ligt. Dit maakt een klein aantal vrouwen regelmatig mee en bijna de helft soms.

Onder het item 'seksfilms' valt het draaien van (in beslag genomen) pornofilms en het bekijken van erotische televisieprogramma's tijdens de dienst in het bijzijn van vrouwen. Het draaien van dergelijke video's lijkt een activiteit die specifiek is voor de politie; in ander onderzoek naar seksuele intimidatie of ongewenste omgangsvormen wordt dit niet genoemd. Bijna de helft van de

Figuur 1 Ongewenst meegemaakte omgangsvormen (in %)



respondenten is op het werk geconfronteerd met zulke films; in grote meerderheid vinden zij dat ongewenst. Opdringerigheid, wat vrijwel alle respondenten ongewenst vinden, maakt drie procent regelmatig mee en meer dan een derde soms. De open vraag leverde nog de volgende voorbeelden op van ongewenst non-verbaal gedrag: 'Als commentaar op een antwoord dat ik gaf, net doen of ze hun penis laten zien', 'constant om je aandacht vragen', 'trachten te tongzoenen', 'porno-blaadjes lezen en daarbij alles wat zij zien van commentaar voorzien', 'ontvangen van ongebruikte tampons en maandverband in je postvak', 'over kleedhokje kijken', 'naakt onder de douche vandaan komen'.

Totaalbeeld

Het algemene beeld dat uit de gegevens naar voren komt is dat een aantal omgangsvormen die in onze maatschappij in het algemeen als grensoverschrijdend worden afgewezen, bij de politie tot het 'normale' gedrag van mannen lijkt te behoren. Meer dan een derde van de politievrou-

wen wordt regelmatig geconfronteerd met seksuele grappen, opmerkingen over seks, opmerkingen over vrouwen en opmerkingen over het uiterlijk. Het ophangen van pin-ups en blootkalenders, het maken van schunnige gebaren, het 'uitkleden met de ogen', het draaien van seksfilms, en opdringerig gedrag zijn omgangsvormen die niet zo regelmatig worden meegemaakt maar die een toch ook meer dan een derde van de politievrouwen wel eens heeft meegemaakt. In het algemeen zijn dit omgangsvormen die niet alleen in het 'normale' openbare leven ongewenst geacht worden, maar ook door de betreffende politievrouwen op zijn minst hinderlijk of vervelend worden gevonden. Figuur 1 geeft een overzicht van de percentages respondenten die de genoemde omgangsvormen wel eens ongewenst hebben meegemaakt (vgl. figuur 1).

De hier gevonden aantallen komen ongeveer overeen met de bevindingen van Anderson, Brown en Campbell (1993) bij de Britse politie. Bij andere beroepsgroepen is voor zover ons bekend geen vergelijkbaar onderzoek gedaan. We

weten dus niet of het bij de politie nu slechter of beter gesteld is met de omgangsvormen dan in andere mannenberoepen.

Samenhang tussen verschillende soorten ongewenste omgangsvormen

Om na te gaan of er verband is tussen de ongewenste omgangsvormen in die zin dat in situaties waar een bepaalde omgangsvorm vaak voor komt ook andere omgangsvormen veel voor komen, werden op de eerste plaats de onderlinge correlaties tussen alle twintig ongewenste omgangsvormen berekend. Die correlaties bleken vrijwel allemaal positief; dat wil zeggen dat vrouwen die een bepaalde ongewenste omgangsvorm vaker meemaken een grotere kans hebben om ook andere ongewenste omgangsvormen vaker mee te maken. Tot op zekere hoogte kan men dus stellen dat alle hier onderzochte ongewenste omgangsvormen één conglomeraat vormen en dat betekent dat werksituaties⁴ bij de politie geordend kunnen worden op een schaal van weinig naar veel ongewenste omgangsvormen.

Dit neemt niet weg dat sommige ongewenste omgangsvormen vaker samen voorkomen dan andere; de correlaties zijn niet allemaal even sterk. Om te onderzoeken welke systematiek er in die verschillen zit, werd een factoranalyse uitgevoerd (zie bijlage 1). Daaruit kwam als belangrijkste resultaat naar voren dat er twee grote clusters ongewenste omgangsvormen kunnen worden onderscheiden, namelijk *persoonsgericht* seksisme en *groepsgericht* seksisme. Met persoonsgericht seksisme duiden we de categorie omgangsvormen aan die gericht zijn op de individuele vrouw persoonlijk, terwijl het groepsgericht seksisme gericht is op vrouwen in het algemeen. Onder de categorie *persoonsgericht* seksisme vallen: uitkleden met de ogen, staren/lonken/gluren, opdringerigheid, uitnodigingen om mee naar bed te gaan, schunnige gebaren, knuffelen/zoenen, opmerkingen over de thuissituatie en treiteren/pesten. Tot de categorie *groepsgericht* seksisme behoren: seksuele grapjes, seksueel getinte opmerkingen over vrouwen, opmerkingen over seks, pin-ups/blootkalenders en seksfilms.

Daarnaast kwamen uit de factoranalyse nog drie kleinere clusters omgangsvormen naar voren, namelijk *seksueel geweld* (items: (poging tot) aanranding, (poging tot) verkrachting en aanraken specifieke lichaamsdelen), *opmerkingen over uiterlijk* (items: opmerkingen uiterlijk en opmer-

kingen kleding) en *fysieke omgang* (items: stoeien en aanraken algemeen). Voor elk van deze clusters van omgangsvormen werd een somscore berekend. In de vervolganalyse is steeds met deze somscores gewerkt.

Determinanten van ongewenste omgangsvormen

In deze paragraaf komen de resultaten aan de orde van de analyse van samenhangen tussen enerzijds persoonskenmerken van de betreffende vrouwen en kenmerken van de werksituatie en anderzijds het meemaken van ongewenste omgangsvormen.

Persoonskenmerken: leeftijd en burgerlijke staat

Uit de analyse van de samenhang tussen *leeftijd* en het voorkomen van ongewenste omgangsvormen blijkt dat de 'oudere' vrouwen (> 25 jaar) meer ongewenst persoonsgericht en groepsgericht seksisme meemaken dan de jongere (< 25 jaar). Voor ongewenste opmerkingen over uiterlijk en seksueel geweld is er geen leeftijdsverschil. Het is dus niet zo dat oudere vrouwen minder geconfronteerd worden met ongewenste omgangsvormen dan jongere vrouwen, zoals men misschien zou verwachten op basis van de veronderstelling dat jonge vrouwen een lagere informele status genieten dan oudere vrouwen. De relatief gunstige score van jonge vrouwen zou een gevolg kunnen zijn van het feit dat jongere vrouwen anders omgaan met seksistisch gedrag van mannelijke collega's. Het kan bijvoorbeeld zijn dat zij als nieuwelingen een sterkere loyaliteitsdruk ervaren en daardoor minder negatieve ervaringen rapporteren. Maar omgekeerd is het ook denkbaar dat zij juist meer geëmancipeerd zijn en zich daardoor effectiever weren tegen ongewenst seksisme. Vrouwen *met partner* hebben niet significant minder last van ongewenste omgangsvormen dan vrouwen zonder partner.

Getalsverhouding mannen/vrouwen

Vergelijkingen tussen ploegen met een relatief hoog percentage vrouwen en ploegen met een relatief laag percentage vrouwen laten geen verschillen zien in het voorkomen van ongewenste omgangsvormen. De betreffende verwachting die gebaseerd was op de 'token-theorie' van Kanter, blijkt dan ook in dit onderzoek niet te worden bevestigd. Een gedeeltelijke verklaring voor deze negatieve uitkomst wat betreft de geldigheid van

token-theorie, kan liggen in de betrekkelijk kleine spreiding van het percentage vrouwen. Er zijn geen ploegen waar vrouwen in de meerderheid zijn. Verder kan het te maken hebben met het feit dat Kanters onderzoek vooral betrekking had op management teams en niet zozeer op de 'onderkant' van de organisaties. Tenslotte is hier alleen vergeleken naar het percentage vrouwen in de ploeg; misschien is het zo dat het percentage vrouwen in de organisatie als geheel hoger moet worden, wil er een verandering in omgangsvormen binnen de executieve ploegverbanden optreden, ook al is er op dat niveau een grote vrouwelijke minderheid.

Machtspositie: rang en anciënniteit

De grote meerderheid van de vrouwelijke politie-beambten zit in de laagste rangen (92%); slechts vier procent behoort tot het middenkader en twee procent tot het hogere kader. Daarnaast is nog ruim twee procent aspirant. Deze scheve verdeling bemoeilijkt betrouwbare uitspraken over het effect van de rangpositie op het meemaken van ongewenste omgangsvormen. Toch laat de analyse enkele statistisch significante verschillen zien. Daaruit blijkt dat vrouwen in de midden- en hogere posities meer last hebben van groepsgericht en persoonsgericht seksisme dan de grote meerderheid van de vrouwen die in de laagste rangposities zitten. Deze bevindingen druisen in tegen de machtstheorie in enge zin, die voorspelt dat vrouwen in de hogere posities minder geconfronteerd zullen worden met ongewenste omgangsvormen. Zij bevestigen echter de theorie over de reactie van de gevestigde meerderheid (mannen) op sociale stijging van leden uit de minderheid (vrouwen). Want juist de vrouwen die het eerst opklimmen in de hiërarchie worden volgens deze theorie het meest mikpunt van agressie.

De samenhang tussen *anciënniteit* en omgangsvormen komt overeen met de eerder genoemde resultaten wat betreft de leeftijd: vrouwen met een hogere anciënniteit (5 jaar of langer bij de politie) hebben meer last van groepsgericht en persoonsgericht seksisme dan vrouwen met een lagere anciënniteit. Voor 'seksueel geweld' en 'opmerkingen uiterlijk' is er geen verschil. Dit alles in strijd met de verwachting dat de vrouwen die het kortst in dienst zijn het meest geconfronteerd zouden worden met ongewenste omgangsvormen. Hierbij is overigens niet uit te sluiten dat

dit anciënniteitseffect voor een deel kunstmatig is. Want vrouwen die kort in dienst zijn hebben nog weinig gelegenheid gehad om met ongewenste omgangsvormen geconfronteerd te worden.

De invloed van ongewenste omgangsvormen op het werkklimaat

In de vragenlijst waren in totaal 32 vragen opgenomen over het werkklimaat zoals dat door de vrouwen beleefd wordt. Uit de correlatie-analyse over de antwoorden op die vragen bleek op de eerste plaats dat er een vrij sterke samenhang is in die zin dat er een ordening is van 'negatief' naar 'positief'; vrouwen die het werkklimaat op het ene punt als positief ervaren hebben een grotere kans dat ze ook op andere aspecten positief scoren. De factoranalyse (zie bijlage 2) liet zien dat vier dimensies in het ervaren werkklimaat kunnen worden onderscheiden, namelijk: acceptatie-gevoel, vertrouwelijkheid, sociaal-emotionele vrouwenrol en 'machismo' van mannen. Voor elk van deze dimensies werd een somschaal geconstrueerd. Onder *acceptatie-gevoel* vallen de items: 'Ik voel me geaccepteerd in de ploeg', 'de sfeer op het werk is goed', 'bij mij in de ploeg wordt veel gelachen', 'ik heb het gevoel dat ik niet begrepen word (op mijn werk) [negatief]', 'ik denk dat mannelijke collega's niet met mij willen samenwerken' [negatief], 'er wordt naar mij geluisterd als ik aan het woord ben', 'ik merk dat er over mij geroddeld wordt' [negatief] en het antwoord op de vraag: 'hoe gaan jullie met elkaar om?'

Onder *vertrouwelijkheid* vallen de items 'Op surveillance praten mijn mannelijke collega's en ik over privé-zaken', 'ik praat met mannelijke collega's over privé-zaken', 'bij mij in de ploeg wordt gepraat over emoties en emotionele ervaringen' en 'bij mij in de ploeg wordt gepraat over hoe we met elkaar omgaan'. De schaal *Sociaal-emotionele vrouwenrol* omvat de items: 'Vrouwen tonen vaker hun emoties dan mannen', 'vrouwen kunnen beter de 'sociale kanten' van het werk afhandelen dan mannen', 'vrouwen praten op hun werk over andere onderwerpen dan mannen' en 'ik pak sneller de sociale kanten van het werk op dan mijn mannelijke collega's'. Een hoge score op deze schaal betekent dus dat de betreffende vrouw in haar werkomgeving en bij zichzelf de neiging waarneemt van vrouwen tot sociaal-emotionele zorgactiviteit die traditioneel tot het specialisme van vrouwen hoort. Onder '*machismo*' van

Tabel 4 Samenhang tussen ongewenste omgangsvormen en aspecten van het werkklimaat (pearson correlaties)

	<i>Seksueel geweld</i>	<i>Persoonsgericht seksisme</i>	<i>Groepsgericht seksisme</i>	<i>Fysieke omgang</i>	<i>Opmerkingen uiterlijk</i>
Acceptatiegevoel	-.18**	-.43**	-.29**	-.22**	-.28**
Vertrouwelikheden	-.08	-.19**	-.27**	-.18**	-.23**
Sociaal-emotionele vrouwenrol	-.07	-.34**	-.34**	-.11*	-.16*

mannen tenslotte vallen de items: 'Er worden bij ons in de ploeg grappen gemaakt over seks en/of vrouwen' en 'bij mij in de ploeg hangen mijn mannelijke collega's stoere verhalen op'. Deze laatste schaal overlapt inhoudelijk met de schaal voor groepsgericht seksisme. Vanwege deze contaminatie is deze machismo-schaal bij de verdere analyse van het effect van ongewenste omgangsvormen op de beleving van het werkklimaat buiten beschouwing gelaten.

Acceptatie-gevoel, vertrouwelikheden en sociaal-emotionele vrouwenrol correleren vrij sterk positief met elkaar. Opmerkelijk is dat dit dus ook geldt voor het vervullen door vrouwen van de 'traditionele' sociaal-emotionele verzorgende rol. Met andere woorden: in werksituaties waar politievrouwen zich geaccepteerd voelen en er vertrouwelijk contact is met mannelijke collega's, zijn zij ook eerder geneigd en bereid om een sociaal-emotioneel verzorgende rol op zich te nemen. Uit het onderzoek naar de samenhang tussen het voorkomen van ongewenste omgangsvormen en de beleving van het werkklimaat, blijkt dat de ongewenste omgangsvormen statistisch sterke effecten hebben op het werkklimaat zoals dat door de vrouwen wordt beleefd. Alle drie de onderscheiden aspecten van het werkklimaat worden in negatieve zin beïnvloed door alle vijf de onderscheiden clusters ongewenste omgangsvormen (tabel 4).

Voor het acceptatie-gevoel en het op zich nemen van de sociaal-emotionele zorgrol blijken in sterke mate negatief te worden beïnvloed door ongewenste omgangsvormen en dan vooral door persoonsgericht en groepsgericht seksisme. Dus vrouwelijke agenten die in een werksituatie verkeren waar veel ongewenste omgangsvormen voor komen, voelen zich minder geaccepteerd en zijn minder geneigd om een traditioneel 'vrouwelijke' zorgrol te vervullen. Overigens kan niet uitgesloten worden dat dit verband wederkerig is.

Het is denkbaar dat juist vrouwen die zich minder traditioneel 'vrouwelijk' gedragen juist daardoor meer kans lopen op ongewenste bejegening.

Voor vertrouwelikheden zijn de correlaties iets lager; dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat die vertrouwelikheden vooral gesitueerd is in de communicatie op surveillance, waar de sfeer soms heel anders is dan op het bureau bij de aanwezigheid van grotere aantallen collega's.

Conclusie

Veel vrouwen die bij de politie werken worden geconfronteerd met omgangsvormen die in onze maatschappij in het algemeen als grensoverschrijdend worden ervaren en daarom niet getolereerd worden. Zij hebben regelmatig te maken met seksuele grappen en vernederende opmerkingen over vrouwen en worden er in hun aanwezigheid seksfilms gedraaid en schunnige gebaren gemaakt. Uit de analyse blijkt dat de mate waarin vrouwen met ongewenste omgangsvormen worden geconfronteerd een sterk negatief effect heeft op het werkklimaat zoals zij dat ervaren. Dit geldt met name ook voor de mate waarin zij zich geaccepteerd voelen door de mannelijke collega's. Dat betekent op de eerste plaats dat ongewenste omgangsvormen voor de vrouwen zelf het plezier in het werk aantasten en hun ontplooiingsmogelijkheden beperken. Op de tweede plaats moet worden aangenomen dat hierdoor de kans groter is dat vrouwen de dienst vroegtijdig verlaten. Bovendien zullen de ongewenste omgangsvormen een belemmering vormen in het nagestreefde aantrekken van meer vrouwen bij de politie.

Om meer zicht te krijgen op de oorzaken van ongewenste omgangsvormen werd de invloed onderzocht een aantal factoren die volgens de theorie van belang zijn. Volgens de 'token'-theorie van Kanter worden vrouwen in werksituaties waar zij een kleine minderheid vormen vaker met ongewenste omgangsvormen geconfronteerd dan

in situaties waarin zij een grote minderheid of een meerderheid vormen. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld het onderzoek van Timmerman (1990) bij een aantal afdelingen van verschillende soorten bedrijven. Daar bleek dat bij afdelingen met een meerderheid van vrouwen, de minste 'ongewenste seksuele omgangsvormen' werden gerapporteerd. In dat onderzoek bleek overigens ook dat het effect van de seksegetalsverhouding in afdelingen met een groot sekseverschil in functieniveau anders is dan in afdelingen met een klein verschil in functieniveau. Toetsingen op andere terreinen zoals doorstroming en uittreding van vrouwen, geven een wisselend beeld te zien (Beekes en Van Doorne-Huiskes 1988). Wellicht is ons negatieve resultaat mede te verklaren doordat er op korpsniveau betrekkelijk weinig variatie is in de proportie vrouwen; zij vormen op dat niveau overal een kleine minderheid.

Volgens de meer dynamische theorie van de verhouding tussen 'gevestigden' en 'buitenstaanders' zullen nieuwkomers en vrouwen die stijgen op de hiërarchische ladder vaker geconfronteerd worden met ongewenste omgangsvormen dan vrouwen die zich op de 'geëigende' posities bevinden. Deze veronderstelling werd wel bevestigd: aspiranten en vrouwen in midden en hoger kader worden gemiddeld wat meer lastig gevallen dan vrouwen in de 'gewone' rang van agent of hoofdagent. Verder bleek dat 'oudere' vrouwen (> 25 jaar) en vrouwen die langer in dienst zijn (> 5 jaar) wat vaker lastig gevallen worden dan jongere vrouwen, respectievelijk vrouwen die nog niet zo lang in dienst zijn. Deze effecten van de rangpositie en de anciënniteit zijn echter niet sterk; ze verklaren samen maar een klein deel van de verschillen tussen politievrouwen in het meemaken van ongewenste omgangsvormen. Die verschillen lijken dan ook vooral veroorzaakt te worden door verschillen tussen de betreffende mannen en mogelijke verschillen in houding van de korpsleiding. Beleid ter bestrijding van ongewenste omgangsvormen en ter verbetering van het werkklimaat voor vrouwen bij de politie, zal dan ook met name gericht moeten zijn op de mentaliteit van de mannen in de organisatie en op activering van de korpsleiding. Als drager van de organisatiecultuur heeft de korpsleiding op dit terrein even goed een grote verantwoordelijkheid als voor de inhoud van het politiewerk. Het aanstellen van vertrouwenspersonen en klachtencommissies kan hierbij een belangrijke rol vervullen.

Daarnaast kan de korpsleiding bijdragen aan een veilig klimaat dat nodig is om zulke voorzieningen optimaal te laten functioneren. Dat kan zij onder meer doen door een duidelijke en openlijke opstelling ten aanzien van omgangsvormen, het entameren van discussies hierover, en door prompt en adequaat te reageren op incidenten. Vooralsnog lijkt de bereidheid van korpsleidingen om echt iets te doen niet erg groot. Een korte evaluatie-ronde door de Landelijke Politie Emancipatie Commissie leidde onlangs tot de conclusie dat tot nu toe slechts in drie van de zesentwintig regio's actie ondernomen is naar aanleiding van het onderzoeksrapport dat in mei 1993 uit kwam.

Noten

- 1 Met dank aan Prof. Dr. J. van Doorne-Huiskes voor haar commentaren op eerdere versies van dit artikel.
- 2 Het onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- 3 Aan het onderzoek is ook deelgenomen door vrouwen in administratieve, technische en huishoudelijke functies; wij beperken ons hier echter tot vrouwen in de executieve dienst omdat de werksituaties van de andere vrouwen in het algemeen sterk verschillen van die in de executieve dienst, vooral wat betreft de mate waarin zij op het werk met mannen te maken hebben.
- 4 Er is hier geanalyseerd op individu-niveau; dat wil zeggen dat 'werksituatie' hier betekent de werkomgeving van één persoon. Aangenomen mag worden dat wat voor deze individuele werksituaties opgaat, ook zal gelden voor afdelingen. Maar om daarover zekerheid te verkrijgen is een analyse op afdelingsniveau nodig, die wij nog niet hebben uitgevoerd.

Literatuur

- AGB Intomart (1992), *Emancipatie bij de politie. Stand van zaken*. Hilversum, Intomart.
- Anderson, R., J. Brown en E. Campbell (1993), *Aspects of sex discrimination within the police service in England and Wales*. London, Home Office, Police Research Group.
- Beekes, A. en J. van Doorne-Huiskes (1988), Vrouwen aan universiteiten. Een toets van Kanter's tokentheorie. In: *Mens en Maatschappij*, 63, p. 175-187.
- Brake, A.Th.J. te (1985), *Vrouwen en geüniformeerde beroepen: politie en krijgsmacht. Literatuurstudie naar de belangstelling voor en het beeld van politie en krijgsmacht*. Den Haag, Ministerie van Binnenlandse Zaken, Hoofdafdeling personeel/vorming van de Directie Politie.
- Elias, N. en J.L. Scotson (1976), *De gevestigden en de buitenstaanders. Een studie van de spanningen en machtsverhoudingen tussen twee arbeidersbuurten*. Utrecht, Spectrum.
- Farley, L. (1978), *Seksual shakedown. The seksual harassment of women on the job*. New York, McGraw Hill.
- Kanter, R.M. (1977), *Men and women of the corporation*. New York, Basic Books.
- Kanter, R.M. en B. Stein (1980), *A tale of 'O'. On being*

- different in an organisation.* New York, Harper Colophon Books.
- Kievit, C. (1992), *De beste keuze. Of: hoe de politie vrouwen in dienst kan houden en meer vrouwen in dienst kan krijgen.* Dordrecht, Politieregio Zuid-Holland Zuid.
 - Komter, A. (1985), *De macht van de vanzelfsprekendheid. Relaties tussen mannen en vrouwen.* 's Gravenhage, VUGA.
 - NPB, Secretariaat Vrouwelijke Leden van de Nederlandse Politiebond (1988), *Startpunt 1988.* Den Haag, NPB.
 - Oude Avenhuis, A.M. (1990), *Alledaags seksisme op de universiteit: een onderzoek naar ongewenste intimiteiten.* Groningen, RIOD.
 - Ott, M. (1985), *Assepoesters en kroonprinsen: een onderzoek naar de minderheidspositie van agentes en verplegers.* Amsterdam, SUA.
 - Timmerman, M.C. (1990), *Werkrelaties tussen vrouwen en mannen.* Proefschrift Rijks Universiteit Groningen. Handelseditie, Amsterdam SUA.
 - Verheecke, A. (1982), *De positie van vrouwelijke surveillanten bij de gemeentepolitie te 's-Gravenhage.* Den Haag, Ministerie van Binnenlandse Zaken.
 - Wit, E. de (1986), *Is dat nu wel nodig?* Amsterdam.
 - Zaleznik A., C.R. Christensen en F.J. Roethlisberger (1958), *The motivation, productivity, and satisfaction of workers: a prediction study.* Boston, Harvard Business School.

Bijlage 1 Factoranalyse ongewenste omgangsvormen

Geroteerde factormatrix (Varimax). Ladingen >.30

	Factor	1	2	3	4	5
1 Persoonsgericht seksisme						
Uitkleden met de ogen		.73				
Opdringerigheid		.66				
Lonken		.65				
Uitnodigingen bed		.59				
Schunnige gebaren		.57	.35			
Knuffelen		.52				
Opmerkingen thuissituatie		.50	.37			
Treiteren/pesten		.41				
2 Groepsgericht seksisme						
Opmerkingen over vrouwen			.78			
Opmerkingen over seks			.74			
Seksuele grapjes			.70			
Seksfilms draaien			.35			.32
Pin-ups			.43			.47
3 Opmerkingen over uiterlijk						
Opmerkingen over kleding				.88		
Opmerkingen over uiterlijk				.87		
4 Seksueel geweld						
(Poging tot) aanranding					.77	
(Poging tot) verkrachting					.75	
Aanraken specifieke lichaamsdelen					.56	
5 (Niet-seksuele) Fysieke omgang						
Aanraken algemeen						.74
Stoeien						.65

Verklaarde variantie 52,6%.

Bijlage 2 Factoranalyse werkklimaat

Geroteerde factormatrix (varimax); ladingen $>.30$. In de betreffende schalen zijn alleen de items opgenomen met een lading $>.50$

	<i>Factor 1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1 Acceptatie-gevoel				
Ik voel me geaccepteerd in de ploeg	.73		-.34	
De sfeer hier op het werk is goed	.70			
Bij mij in de ploeg wordt veel gelachen	.69			
Wij gaan goed met elkaar om in de ploeg	.63			
Er wordt naar mij geluisterd als ik aan het woord ben	.62			
Ik heb het gevoel dat ik niet begrepen wordt (op mijn werk)	.61			
Ik denk dat mannelijke collega's niet met mij willen samenwerken	.58			
Ik merk dat er over mij geroddeld wordt	.55			
Mannen vinden vrouwen bij de politie maar niets	.46			
Ik doe mijn best om door mijn mannelijke collega's geaccepteerd te worden	-.43			
Ik doe precies hetzelfde werk als mijn mannelijke collega's	.39			
De omgang met de collega's vind ik zakelijk	-.32			
2 Vertrouwelijkheid				
Op surveillance praten mijn mannelijke collega's en ik over privé-zaken	.47	.79		
Ik praat met mannelijke collega's over privé-zaken		.78		
Bij mij in de ploeg wordt er gepraat over hoe er met elkaar om wordt gegaan		.55		
Bij mij in de ploeg wordt gepraat over emoties en emotionele ervaringen		.55		
Tijdens de dienst wordt er over andere onderwerpen dan het werk gepraat		.45		
Collegialiteit en loyaliteit liggen dicht bij intimiteit				
3 Machismo mannen				
Er worden bij ons in de ploeg grappen gemaakt over seks en/of vrouwen			.68	
Bij mij in de ploeg hangen mijn mannelijke collega's stoere verhalen op		-.32	.67	
Als ik me niet 'vrouwelijk' gedraag vinden mijn collega's me een 'kenau'	-.33		.45	
Mijn mannelijke collega's beschermen mij			.42	
Ik merk dat de mannen op mijn werk het leuk vinden als ik er 'vrouwelijk' uitzie			.41	
Mijn collega en ik gaan 'op straat' anders met elkaar om dan op het bureau			.40	
Ik heb op mijn werk er voordeel van dat ik een vrouw ben				
4 Zorg-rol vrouwen				
Vrouwen tonen vaker hun emoties dan mannen				.62
Vrouwen kunnen beter de 'sociale kanten' van het werk afhandelen dan mannen				.53
Vrouwen praten op hun werk over andere onderwerpen dan mijn mannelijke collega's		.45		.53
Ik pak sneller de sociale kanten van het werk op dan mijn mannelijke collega's				.51
Vrouwen bij de politie, ze bekijken je toch anders				.44
Ik voel me de 'moeder' van de ploeg				
Ik doe vaker bepaalde klussen die niet direct met mijn werk te maken hebben dan mijn mannelijke collega's (koffie zetten, opruimen, planten verzorgen)				

Verklaarde variantie 36,9%.