

# Politievrouwen, ongewenst gedrag en machtsmisbruik op de werkvloer

25 AUGUSTUS 2020 DOOR ESTHER NEVEN EN SHIELTA RAMAUTARSING



Spread the love

**Grensoverschrijdend gedrag tegenover politievrouwen kent een lange geschiedenis, schrijven Esther Neven en Shielta Ramautarsing. In onderstaand artikel geven ze inzicht in de mechanismen die dit ongewenste gedrag in stand houden.**

De geschiedenis van vrouwen bij de politie is helaas ook een geschiedenis van vijandigheid, (seksueel) ongewenst gedrag, pesten, intimidatie, uitsluiting. Een veelgehoorde verklaring hiervoor wordt vaak gezocht in de theorievorming over *double male dominance* van James Gruber<sup>[1]</sup>: getalsmatige dominantie en normatieve dominantie. In organisaties met (veel) meer mannen dan vrouwen komen seksuele bravoure en een seksueel getinte houding vaker voor. Denigrerende opmerkingen over vrouwelijk gedrag wijzen op een normatief mannelijke dominantie, die weer het risico verhoogt op seksueel ongewenst gedrag. Kracht onder druk wordt macht. Macht kan leiden tot machtsmisbruik.

## Politieke interventies

Toen Esther Neven in 2014 haar promotieonderzoek begon naar de positie

van vrouwen in de politieorganisatie, had ze vooraf niet kunnen denken dat ze zo veel ongewenst gedrag zou tegenkomen. In dit onderzoek interviewde ze 100 politiemensen: 85 politievrouwen en 15 politiemannen. Zij spraken uitvoerig over dilemma's en problemen in hun werk, waaronder conflicten, *conspiracy*, agressie, uitsluiting, discriminatie, seksisme en racisme.

### Onderuitgezakt

Om de getalsmatige dominantie en het machtsmisbruik tegen te gaan, vonden in het verleden slechts twee politieke interventies plaats, eerst door Ien Dales, later door Guusje ter Horst. Beiden waren minister van Binnenlandse Zaken (PvdA), resp. tussen 1989 -1994 en tussen 2007-2010.

Over Ien Dales vertelde een van de respondenten een veelzeggende anekdote. De minister liet ongewenst gedrag bij de politieonderzoeken, maar de politietop wilde er niet aan dat er ongewenst gedrag zou zijn. Toen de minister in Nieuwspoor het onderzoek in ontvangst nam, zaten de korpschefs (toen nog allemaal mannen) achterin de zaal, onderuitgezakt in hun stoel. Dales zei: "Heren, kunnen jullie naar voren komen? Wat ik ga zeggen is vooral belangrijk voor u en ik verwacht dat u iets gaat doen".

### Me too-moment

Ien Dales gaf opdracht voor het onderzoek na diverse klachten van vrouwen bij de politiebond in 1993. Dat jaar kan voor de Nederlandse politieorganisatie een "ME too"-moment *avant la lettre* genoemd worden. Liesbeth Eikenaar werd de projectleider en onderzocht zowel aard als omvang van grensoverschrijdend gedrag van mannen ten opzichte van vrouwen. Het rapport krijgt een veelzeggende titel: *Dat hoort er nu eenmaal bij*. [2] Uit het onderzoek komt naar voren dat ongewenste omgangsvormen structureel plaatsvinden in de organisatie en ook op dat niveau moeten worden aangepakt. Het Rotterdams Dagblad kopte indertijd over dit onderzoek: "Falend management geeft macho-agenten vrij baan" (RD 27-5-1993).

### Weinig draagvlak

Het door Dales ingestelde onderzoek van 1993 werd vervolgd in 2000 met het rapport *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie* (Nisso) [3]. Het wordt beschouwd als het eerste grootschalig onderzoek naar omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit van vrouwen én mannen bij de Nederlandse politie. Uit het onderzoek blijkt dat seksuele intimidatie sinds de introductie van het beleid in 1993 niet is afgenomen. In vergelijking met een gemiddelde andere Nederlandse bedrijfstak werden vrouwen bij de politie minstens twee keer zo vaak met seksuele intimidatie geconfronteerd, wellicht is de reden hiervoor de *double male dominance*. Maatregelen om (seksuele) intimidatie te voorkomen waren nauwelijks genomen of niet uitgevoerd. Er was ook weinig draagvlak voor onder leidinggevenden, stelden de onderzoekers.

## Daders opsporen

Opmerkelijk: de toenmalige voorzitter van de Raad van Hoofdcommissarissen zei openlijk over deze resultaten niet geschokt te zijn. De cijfers waren dan wel hoog, zei hij, maar dit was volgens hem te verwachten door de omstandigheden waarin politiemensen moet werken. De emotionele band tussen collega's is hierdoor sterker en vergroot de kans op het overschrijden van grenzen. Niets zei hij over het niet nakomen van de eerder genomen maatregelen. De toenmalige voorzitter de Nederlandse Politiebond wilde echter dat de daders van seksuele dwangpraktijken actief zouden worden opgespoord en zouden 'verdwijnen' uit de politieorganisatie. In 2006 verscheen een derde rapport, van de Rutgers Nisso Groep.<sup>[4]</sup> Structurele en ernstige vormen van (seksuele) intimidatie bleken onvoldoende aangepakt te zijn. Mensen worden nog steeds niet aangesproken op hun gedrag.<sup>[5]</sup>

## Geen daderperspectief

Sinds 2006 is er geen extern onderzoek meer uitgevoerd. Dat wil niet zeggen dat er niets is gebeurd. Er is inmiddels beleid en er zijn procedures: grensoverschrijdend gedrag is vanaf 2010 onderdeel van het Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO) en er is een leerlijn omgangsvormen en sociale veiligheid. Echter uit de gesprekken blijkt ook dat het vertrouwenswerk geen *daderperspectief* heeft. Dat roept de vraag op of politiemensen wel aangesproken worden op grensoverschrijdend gedrag.

## Quota

Om de machtsstructuur in de politietop te veranderen nam minister Guusje ter Horst direct na haar aantreden het initiatief om hier meer vrouwen te benoemen. Ze stelde quota in voor de benoeming van deze vrouwelijke managers. Met succes: nooit zijn er zoveel vrouwen in de politietop benoemd als in de jaren 2008-2011. Maar aan de vooravond van de Nationale Politie vertrokken veel vrouwelijke managers naar andere organisaties. Ook bij deze vrouwen was sprake van machtsongelijkheid en machtsmisbruik, blijkt uit interviews die Esther Neven met hen hield.

## De eerste ander

Naast het gegeven van *double male dominance*, en de daarmee samenhangende start van politievrouwen vanuit een gemarginaliseerde positie in de systeemdynamiek van de organisatie, is er tenminste nog een andere reden. Zoals een respondent in Nevens onderzoek zegt, een politievrouw: "Ik begrijp nu de positie van biculturele collega's. Wij waren als politievrouwen destijds de eerste 'ander' in de organisatie".

## Conformereren

Deze 'ander' wijkt af van een in een lange historisch lijn patriarchale banden, die de status quo bevestigen. In een patriarchaal systeem is sprake van dominantie van door mannen bepaalde waarden en normen waar de ander

zich aan dient te conformeren. Indien de ander dit niet doet, leidt dit tot machtsmisbruik, pestgedrag, negeren en uitsluiting. Processen van conformeren, groepsdruk en (angst voor) uitsluiting treden op.

### **Bestaansrechttrauma**

Juist in een organisatie waar sprake is van hiërarchische machtsverhoudingen en rangen en standen, en waarin loyaliteit wordt geëist naar het machtssysteem, kan men 'van zichzelf vervreemd raken'. Als je eigen authenticiteit onder druk komt te staan raakt dit je bestaansrecht: het recht om te mogen zijn zoals je bent, het recht op vrijheid in handelen en het recht op een vrije geest. Dit kan leiden tot wat Shielta Ramautarsing heeft gedefinieerd als een *bestaansrechttrauma*: doordat het ene individu het andere individu onderdrukt, negeert of uitsluit<sup>[6]</sup>. Het uitgesloten individu zal er – bewust dan wel onbewust – alles aan doen om weer ingesloten te zijn.

### **(H)erkenning**

Kenmerken van een bestaansrechttrauma zijn gevoelens van er niet mogen zijn, een angst om niet goed genoeg te zijn, een angst voor afwijzing, gericht zijn op erkenning van anderen, het ontbreken aan zelfvertrouwen, een angst voor verlies, onvermogen om vanuit eigen behoeften te communiceren en niet voluit kunnen leven, exploderen of imploderen, daderschap en slachtofferschap. Een bestaansrechttrauma vraagt om het van binnenuit (h)erkennen van de pijn, het (h)erkennen daderschap en slachtofferschap en daar de ruimte voor geven, zodat het niet langer onzichtbaar of onderdrukt blijft. Deze (h)erkenningen zijn een belangrijke beweging om weer heel te worden, zowel als individu als organisatie.

### **Imagoschade**

Nog steeds lijkt de politieorganisatie het moeilijk te vinden om te horen wat er fout gaat. Dit bleek onder meer bij berichten in de pers van en over Fatima Aboulouafa en Carel Boers. Imagoschade is voor iedere organisatie een gevoelige zaak, ook voor de politie. Het vraagt om lef en inclusief leiderschap om ruimte te bieden aan initiatieven die de organisatie verder helpen in haar ontwikkeling naar een sociaal veilige organisatie. Hier is helderheid voor nodig over wat in de organisatie breed verstaan wordt onder grensoverschrijdend gedrag, wat de *code of conduct* is en wat de handhaving van interne regels inhoudt.

### **Ontwijken**

Moet daar een *compliance officer* voor komen? Als we het artikel van Jan Nap en Piet-Hein Peeters, (Voorbij de mooie woorden, TvdP 6/7 2019) lezen, lijkt dat wel zo. Een "oplossing" lijkt te zijn om de weerbarstige praktijk niet aan de orde te stellen. We maken het elkaar niet lastig in de politieorganisatie. "Ik kom ermee weg als ik er niets aan doe". Maar waar ligt de rekening van dit ontwijken? Het gemak van de een is het ongemak erger, de pijn van de

ander, stellen de beide auteurs. Waarom herhalen patronen zich, en hebben we hier te maken met een minimaal 30 jaar oud vraagstuk? Wordt er dan wel voldoende (collectief) geleerd? De persberichten over de politie, de interne onderzoeken vragen om reflecterend vermogen op eigen handelen en het durven aangaan van eigen angsten. Individueel en collectief!

### **Onafhankelijke positie**

In opdracht van de NPB gaven wij in 2019 voor het eerste een training die ervoor moet zorgen dat de werksituatie van politievrouwen sociaal veiliger wordt. De pilot kreeg de naam: "Politievrouwen Hart en Power; door het oog van vrouwen". De NPB heeft hiermee een rol opgepakt die eigenlijk bij de politieorganisatie zelf hoort. Waarbij moet worden aangetekend dat het van essentieel belang is dat de training vanuit een onafhankelijke positie voor iedereen toegankelijk is. Het kan niet zo zijn dat leidinggevenden bepalen wie wel of niet kan deelnemen, daar waar zij soms onderdeel van het probleem zijn.

### **Aankaarten**

Deelnemers gaven aan dat de duiding van de mechanismen achter grensoverschrijdend gedrag inzicht gevend zijn. Door de historische context kunnen ze deze in een groter perspectief plaatsen. Samen met het bewust stilstaan bij de pijn van uitsluiting, deze benoemen en (h)erkennen, gaf dit veel steun. Tijdens de training werd ruim aandacht besteed aan de mogelijkheden voor het aankaarten van ongewenst gedrag binnen de procedures van de politieorganisatie. De deelnemers kregen handvatten om de dynamiek in groepsprocessen te herkennen, feedback te geven en conflicten beter te hanteren. Uit de evaluatie komt naar voren dat de vrouwen zich krachtiger en weerbaarder voelen door de training en in staat om (vervolg)stappen te zetten.

### **Vuile handen**

Er waren echter ook kritische geluiden; waarom moeten politievrouwen empowered worden en pakken we niet de daders aan? Een terechte vraag, echter in een organisatie waar daders niet of onvoldoende worden aangepakt en er onvoldoende ruimte is om misstanden te bespreken, heb je als organisatie de plicht om slachtoffers te ondersteunen. Het één sluit het ander niet uit. De daderkant is nu nog onderbelicht en vraagt daadkracht van leidinggevenden om zaken in het licht te zetten en vuile handen te durven maken.

De NPB heeft hiermee een rol opgepakt die eigenlijk bij de politieorganisatie hoort. Daarbij is het van essentieel belang is dat de training vanuit een onafhankelijke positie voor iedereen toegankelijk is. De leidinggevenden die bepalen wie aan een cursus deelneemt zijn immers vaak genoeg óók onderdeel van het probleem.

Esther Neven is loopbaancoach, trainer en spreker. Zij onderzoekt diversiteit

en inclusie in de politieorganisatie aan de Universiteit van Groningen (promotieonderzoek). [www.neven.pro](http://www.neven.pro).

Shielta Ramautarsing is transformatiecoach, –trainer en spreker. Als gedragsdeskundige zet zij zich in voor inclusief- en vrouwelijk leiderschap. Tevens is zij auteur van het boek ‘De kracht van zijn wie ik ben’. [www.wijzijenik.nl](http://www.wijzijenik.nl).

### **Over de training**

‘De ongehoorde stem van de vrouw’ is een vierdaagse trainingsmodule voor politievrouwen die te maken hebben met ongewenst gedrag en/of machtsmisbruik van collega’s of leidinggevenden. Veel van deze politievrouwen voelen zich er alleen voor staan of krijgen onvoldoende gehoor, wat kan leiden tot uitval, ziekte of het verlaten van de organisatie. De groepen zijn klein en bestaan uitsluitend uit vrouwen. De volgende trainingsmodule start weer op 15, 16 oktober, 5 & 6 november 2020. Aanmelden kan via [info@neven.pro](mailto:info@neven.pro) (Esther Neven) of [info@wijzijenik.nl](mailto:info@wijzijenik.nl) (Shielta Ramautarsing)

[1] James Gruber wordt in die verband genoemd in De Haas, S., Timmermans, G. (2010). Sexual harassment in the context of double male dominance. *Organizational Psychology/ Vol 19*

[2] Dat hoort en nu eenmaal bij... Aard en omvang van ongewenst omgangsvormen bij de Nederlandse politie. Liesbeth Eikenaar, 1993

[3] Nisso: Nederlands Instituut voor Sociaal Seksuologisch Onderzoek

[4] Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie over sociale minderheden: vrouwen, homoseksuelen, allochtonen en mensen met een handicap

[5] Bron: Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2005

[6] Bestaansrechttrauma gedefinieerd in het boek “De kracht van Zijn wie ik ben”, Shielta Ramautarsing; 2017