

VROUWEN IN DE PRIVATE VEILIGHEID: DE ROL EN ERVARING VAN VROUWEN IN DE BEWAKINGSSECTOR

Masterproef neergelegd tot het behalen van
de graad Master in de Criminologische Wetenschappen
door **01904998 Marthe Reynaert**.

Academiejaar: 2023 – 2024

Promotor:
Prof. dr. Leloup Pieter

Commissaris:
Stevens Anse

Aantal woorden: 14.344

Abstract

The Belgian private security or private guarding sector has experienced a remarkable growth in recent years, with the share of women increasing as well. Yet, women remain a notable minority in the sector. As a result, the private security sector is often regarded as a male only or male dominated profession by the general public. However, a higher share of women in the security sector brings several advantages. Given that the sector is predominantly male, it is sometimes assumed that women are taken less seriously than their male colleagues. Women can also be taken less seriously due to – incorrect – stereotypical images surrounding masculinity and femininity. These misconceptions, and the fact that the security sector continues to be dominated by white men, can further establish a foundation for a cult of masculinity within the private security sector. Nevertheless, research into the employment role and work experiences of women in the private security is scarce, so one cannot be certain of this assumption. This research paper will therefore aim to provide an answer to these research gaps and literary lacuna. To achieve this, several research questions were posed, consisting of two main questions and three sub-questions: (1) What are the primary roles of women working in the private security sector? (2) What are the work experiences of women in the private security sector? (2.1) Do women in private security experience problems, tensions or challenges? (2.2) If tensions are experienced, what are they? (2.3) What is the attitude towards women in the private security sector? This was examined through own empirical research. This empirical study primarily involves a survey that examines the roles and experiences of women working in the private guarding sector. Additionally, this research includes an interview that delves more deeply into this theme. This study shows, in short, that, according to the surveyed women, various stereotypes are no longer present in the sector. Nevertheless, gender inequality – and some of the challenges associated with it – remains a significant issue within the private security sector.

Key words

Women in private security – role – experiences

Vrouwen in private bewakingssector – rol – werkervaringen

Voorwoord

Deze masterproef ‘Vrouwen in de private veiligheid: de rol en ervaringen van vrouwen in de bewakingssector.’ komt tot stand met het oog op het behalen van de graad van Master in de Criminologische wetenschappen in het academiejaar 2023-2024.

Dit woord vooraf is tevens de ideale gelegenheid om enkele personen te bedanken. Ten eerste wens ik mijn respondenten te bedanken voor hun bereidwillige medewerking aan deze masterproef. Tijdens de enquête en interviews namen zij, op basis van hun kennis en expertise, de Belgische private bewakingssector onder loep. Hierbij wil ik ook de heer Filip Smeets bedanken om mij te helpen een zo goed mogelijke enquête op te stellen en te verspreiden onder verschillende bewakingsondernemingen in België. Verder wil ik mijn waardering tonen aan mijn familie en vrienden voor hun onvoorwaardelijke steun tijdens mijn onderzoek, wat ervoor zorgde dat ik bleef doorzetten.

Het laatste woord van oprechte dank gaat uit naar mijn promotor Prof. dr. Pieter Leloup. Doorheen dit academiejaar stuurde hij mij in de goede richting bij het schrijven van deze masterproef. Daarnaast was hij altijd bereikbaar voor vragen en met positieve kritiek probeerde hij ervoor te zorgen dat mijn kritische blik op deze thesis niet verloren ging.

Marthe Reynaert

Gent, augustus 2024

Inhoudstafel

Abstract	III
Key words	III
Voorwoord	IV
1. Inleiding	1
1.1. Situering	1
1.2. Probleemstelling	2
2. Onderzoeksmethodologie	4
2.1. Onderzoeksvragen	4
2.2. Operationalisering	4
2.3. Onderzoeksopzet	5
2.4. Dataverzameling	5
2.4.1. Literatuuronderzoek	5
2.4.2. Survey	6
2.4.3. Semigestructureerde interviews	7
2.4.4. Ethische aspecten	7
2.4.5. Rol als onderzoeker	8
2.5. Data-analyse	8
2.6. Opbouw van de thesis	9
3. Literatuurstudie	10
3.1. Begripsbepaling private bewaking	10
3.2. De evolutie van vrouwen bij de private veiligheid	10
3.2.1. De evolutie in aantallen	10
3.2.2. De evolutie van de rol van vrouwen	13
3.2.3. Beroepscultus	14
4. Empirische resultaten	16
4.1. Demografische gegevens	16
4.1.1. Leeftijd	16
4.1.2. Opleidingsniveau	17
4.1.3. Dienstverband en functies	18
4.2. De rol van vrouwen	19
4.2.1. De perceptie van de rol en positie	19
4.2.2. Rol en meerwaarde	22
<i>Tussentijds besluit</i>	27
4.3. De ervaring van vrouwen	27

4.3.1.	Algemeen.....	27
4.3.2.	Vormen van intimidatie.....	33
	<i>Tussentijds besluit</i>	36
4.4.	Stereotypes	37
4.4.1.	Machismo	43
	<i>Tussentijds besluit</i>	47
5.	Conclusie.....	48
5.1.	Beperkingen en aanbevelingen.....	49
6.	Bibliografie	50
7.	Perstekst	58
8.	Bijlagen.....	I
8.1.	Bijlage 1: Vragenlijst enquête	I
8.2.	Bijlage 2: Interviewleidraad	XI
8.3.	Bijlage 3: Informatiebrief.....	XV
8.4.	Bijlage 4: Informed consent formulier	XVI
8.5.	Bijlage 5: Data management plan	XVII

1. Inleiding

1.1. Situering

De private veiligheids- en bewakingssector kende de voorbije jaren een markante groei. Onze hedendaagse complexe maatschappij heeft immers nood aan een meer pluralistische bescherming aangezien de veiligheidsuitdagingen, -risico's, en leefbaarheidsvraagstukken steeds uiteenlopende zijn. De publieke veiligheidsinstanties – de politie – blijken niet steeds te voldoen aan de behoeften van de huidige samenleving waardoor er meer vraag is naar *community policing*, alsook naar private veiligheidsorganisaties. De private veiligheidssector kan bijgevolg een aanvullende rol spelen naast de traditionele publieke veiligheidssector. Wetenschappers stellen daarom dat politiewerk niet langer het exclusieve domein is van de politie, dit wordt dan ook vaak aangeduid als 'pluralisering' van politiewerk. Samenwerkingsverbanden tussen de politie en de private veiligheid kunnen dus een grote meerwaarde hebben om deze hedendaagse uitdagingen aan te pakken (Dozy, 2012; Devroe, 2019; Leloup & White, 2023).

Om deze complexe veiligheidsuitdagingen het hoofd te bieden is het van belang dat de veiligheidssector een weerspiegeling vormt van de huidige diverse samenleving. Minister Annelies Verlinden zegt dat de sector dichtbij de mensen dient te staan. Hierbij is het dan ook noodzakelijk dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen huidskleur, etniciteit, levensbeschouwing, en ook geslacht (Verlinden, 2021). Dit haalde minister Verlinden (2023, 4 mei) ook aan in een gastcollege genaamd leiderschap in de veiligheidswereld, tijdens het vak management in de strafrechtsbedeling.

Vrouwen nemen een steeds groter aandeel in van de arbeidsmarkt. In België groeide de werkgelegenheidsgraad van vrouwen immers van 50% in 1995 naar 67% in 2021 (Ghysels & Van Lancker, 2009; *Hoge Raad voor de Werkgelegenheid*, 2023). In de private veiligheidssector wordt het aandeel vrouwen ook steeds groter (Gill & Hart, 1997; Suby, 2015; NVB, 2022; RSZ, 2023). Volgens Suby (2015) kenmerkt zich dat als een kantelpunt waarbij de sector conventionele of traditionele genderrollen tegengaan en plaats maakt voor een meer inclusieve veiligheidszorg. Toch wijst onderzoek uit dat vrouwen een opvallende minderheid blijven in de sector, met als resultaat dat het vak of de sector in de maatschappij, door het algemene publiek, als een mannelijk beroep wordt beschouwd (Chisholm & Stachowitsch, 2016; Tennant, 2020).

Een groter aandeel aan vrouwen in de veiligheidsbranche – zowel de publieke als de private – is nochtans noodzakelijk en brengt positieve effecten met zich mee. Voorbeelden uit de publieke veiligheid tonen aan dat vrouwen immers bijdragen aan meer op gerechtigheid gerichte organisaties die beter inspelen op publieke behoeften (Gill & Hart, 1997; Schuck, 2018). Volgens Brown en Silvestri (2019) bouwen meer vrouwen bij de politie ook een betere relatie op met gemeenschappen en fungeren ze als katalysator voor organisatorische verandering. Dit is volgens Schulz & Yeung (2008) ook het geval bij de private veiligheidssector (*zie infra*).

Ondanks de genoemde voordelen, tonen verschillende studies aan dat er op de arbeidsmarkt nog steeds een ongelijke behandeling van vrouwen tegenover mannen geldt. Er wordt bijvoorbeeld nog vaak van uitgegaan dat vrouwen zwakker zijn dan mannen. Dit soort stereotype opvattingen over mannen en vrouwen zorgt voor een verschil in behandeling op het werk en resulteert dikwijls in machtsverhoudingen (Doorne-Huiskes & Schippers, 2010; Baert et al., 2015; Eichler, 2015). Verder is deze sector niet aangepast aan de noden van hun vrouwelijke werknemers, waardoor ze meer stress ervaren tijdens de werkuren dan mannelijke collega's (Yoo & Franke, 2010; Andrew et al., 2016). Vrouwen worden nog steeds minder betaald dan hun mannelijke collega's voor dezelfde job of het uitvoeren van dezelfde taken. Er is dus nog steeds sprake van een genderloonkloof, al is die de afgelopen jaren gelukkig wel gedaald (Derks et al., 2023; STATBEL, 2023).

In de huidige samenleving waarbij gendergelijkheid¹, non-discriminatie² en inclusie centraal staan, zouden dergelijke situaties in principe niet meer mogen voorkomen.

In het volgend onderdeel van deze thesis wordt de probleemstelling besproken in verband met de arbeidsrol en de (werk)ervaring van vrouwen die werken bij private veiligheidsondernemingen, en wat kort de doelstelling vormt van deze thesis.

1.2. Probleemstelling

Hieronder wordt de probleemstelling toegelicht aan de hand van informatie aangehaald in de inleiding. Uit de probleemstelling wordt vervolgens de doelstelling getrokken.

Vandaag de dag blijkt er, in tegenstelling tot vrouwen bij de politie, weinig onderzoek te bestaan naar vrouwen in de Belgische private veiligheidssector en is de kennis hierover dus erg schaars. Het is onduidelijk wat hun rol in het werkveld of in de sector inhoudt, wat hun functies zijn en of deze sterk verschillen van de rol en functies die hun mannelijke collega's uitoefenen. Tevens is het weinig tot niet gekend wat de werkervaringen zijn van vrouwen binnen de private veiligheidssector, of meer bepaald de bewakingssector (Abrahamsen & Leander, 2015; Eichler, 2016; Reynaert, 2023).

Vervolgens toont onderzoek aan dat er nog steeds een verkeerde beeldvorming bestaat over vrouwen die werkzaam zijn bij de private en publieke veiligheid doordat er te veel nadruk ligt op fysieke kracht in de veiligheidssector, wat bijgevolg bijdraagt aan het ontstaan van typologieën zoals 'sterke heldenstrijders' (Joachim & Sneiker, 2012; Chisholm & Stachowitsch, 2016). Hierdoor worden vrouwen in zulke sectoren minder serieus genomen dan mannelijke collega's en dit was gedurende een lange tijd ook de reden waarom vrouwen, die tot ongeveer 30 jaar geleden in de (publieke) veiligheid werkzaam waren, andere rollen en taken werden opgelegd (Heidensohn, 1992; Archbold & Schulz, 2012; De Kimpe, 2021). Ondanks een nog steeds bestaand glazen plafond bij de politie (Kanko, 2015), voeren vrouwen ondertussen wel dezelfde taken uit als hun mannelijke collega's

¹ Art. 11bis Grondwet, BS 17 februari 1994, 4054.

² Art. 11 Grondwet, BS 17 februari 1994, 4054.

(zie *infra*) (Federale Politie, 2018). Desalniettemin blijft de publieke veiligheid oververtegenwoordigd door blanke mannen en zijn er weinig tot geen bewijzen van volledig geïntegreerde politiediensten (Silvestri, 2017).

Deze – verkeerde – eerder stereotype beeldvorming draagt bijkomend bij tot de instandhouding van typologieën rond mannelijkheid en vrouwelijkheid, wat op haar beurt de basis kan vormen voor een mannelijkheidscultus bij de private veiligheid (Joachim & Sneiker, 2012). Een mannelijkheidscultus kan een invloed hebben op de beroepscultuur gezien deze vasthangt aan een bepaald beroep met specifieke beroepswaarden en -normen die voortvloeien uit specifieke beroepsdoelstellingen (Dozy, 2012). Een beroepscultuur heeft een impact op onder meer de werktevredenheid en het algemeen welzijn van de werknemers, wat tevens een impact heeft op hoe zij zich naar hun werk begeven, hoe zij de taken aanpakken en hoe ze omgaan met hun collega's (Mok, 2001). Volgens Hendriks (2010) gaat deze beeldvorming, maar ook de manier waarop de veiligheidssector geprofileerd wordt, vaak gepaard met een lagere verticale doorstroom van vrouwen, wat resulteert in een ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies. Bepaalde posities lijken voor vrouwen moeilijker haalbaar omdat de sociale netwerken complex en moeilijk doordringbaar zijn (Hendriks, 2010). Bijgevolg worden de mannelijkheidscultus en de machocultuur dan ook gezien als boosdoeners voor het gebrek aan vrouwelijke gendervertegenwoordiging bij de veiligheidssector (Silvestri, 2017).

Er dringen zich bijgevolg enkele vragen op: “Hebben vrouwen het gevoel minder serieus genomen te worden dan hun mannelijke collega's?” Indien vrouwen voelen dat ze minder serieus genomen worden, is dit dan door de algemene bevolking, door de cliënt of door hun werkgever?; “Hebben vrouwen wel degelijk andere functies of rollen?”; “Hebben vrouwen het gevoel minder betrokken te worden bij de besluitvorming binnen de onderneming waar ze werkzaam zijn?”; “Voelen vrouwen in de bewakingssector zich begrepen?”; “Hoe veilig voelen vrouwen zich in de bewakingssector tijdens de uitoefening van hun beroep?”; “Hoe gerespecteerd voelen vrouwen zich in de sector?”; “Ervaren vrouwen een mannelijkheidscultus in de sector?”; en talrijke andere vragen.

In de volgende paragraaf wordt de methodologie van deze onderzoekspaper besproken waarvan het onderzoeksopzet deel uitmaakt. Aangezien de huidige literatuur omtrent dit thema summier is, betreft één van de doelen van deze masterproef trachten een antwoord te bieden op bovenstaande vragen door middel van een survey. De doelstelling van deze paper wordt in het komend onderdeel meer uitvoerig besproken. Aan de hand van de resultaten die dit onderzoek met zich meebrengt, wordt er getracht meer duiding en inzicht te krijgen op de hogervermelde vragen.

2. Onderzoeksmethodologie

Hieronder wordt de onderzoeksmethode besproken die gehanteerd werd voor dit onderzoek. Eerst worden de onderzoeksvragen behandeld, gevolgd door de operationalisering van de belangrijkste termen van dit onderzoek. Daarna wordt het opzet en de gehanteerde dataverzamelingsmethoden besproken en ten laatste wordt de dataverwerkings- en analysemethode behandeld.

2.1. Onderzoeksvragen

Deze thesis probeert de ontoereikende kennis betreffende de rol en ervaringen van vrouwen in de private veiligheidssector aan te vullen. Hiervoor wordt er geprobeerd een antwoord te bieden op onderstaande onderzoeksvragen en deelvragen.

- Wat zijn de voornaamste rollen van vrouwen werkzaam in de private bewakingssector?
- Wat zijn de werkervaringen van vrouwen in de private bewakingssector?
 - o Ervaren vrouwen in de private bewaking uitdagingen of spanningen?
 - o Indien er spanningen ervaren worden, welke zijn deze dan?
 - o Wat is de houding tegenover vrouwen in de private bewakingssector?

2.2. Operationalisering

Deze paragraaf beschrijft wat er in dit onderzoek bedoeld wordt met de rol en ervaringen van vrouwen in de private bewakingssector, en wat er verstaan wordt onder – de eventuele – spanningen, problemen of uitdagingen die vrouwen in deze sector ervaren.

In dit onderzoek wordt onder ‘rol’ de professionele rol begrepen van de vrouwen werkzaam in de private bewakingssector. Dit is dus de arbeidsrol of dit zijn de taken en functies die de vrouwen in de sector uitoefenen, of kortweg de positie vrouwen binnen bewakingsondernemingen of -diensten. Binnen de bewakingssector gaat het dan voornamelijk om specifieke bewakingsactiviteiten, maar eveneens om de meerwaarde van vrouwen en of ze deze erkennen en hoe ze hun rol en positie percipiëren.

Verder wordt er met ‘werkervaringen’ bedoeld hoe vrouwen in de private bewakingssector bepaalde situaties percipiëren of aanvoelen. Dit wordt gemeten op basis van interacties met verschillende groepen: (1) leidinggevendenden of collega’s; (2) klanten; of (3) burgers, maar ook aan de hand van verschillende stellingen waarmee de respondenten al dan niet akkoord kunnen gaan.

Als laatste wordt er onder ‘spanningen’ of ‘uitdagingen’ bepaalde situaties verstaan waarin vrouwen zich bevinden of die vrouwen moeten doorstaan of meemaken omwille van hun geslacht. Deze spanningen zijn situaties die hun mannelijke collega’s niet ervaren. Dit kan ook aangeduid worden als barrières of problemen waarmee vrouwen in de sector geconfronteerd worden.

2.3. Onderzoeksopzet

Voor het onderzoek van deze masterproef werd er gekozen voor een *mixed-methods research approach*, waarbij er werd getracht bovenvermelde onderzoeksvragen te beantwoorden. Deze studie is bovenal kwantitatief, maar werd aangevuld met kwalitatief onderzoek zoals een literatuuronderzoek en een interview.

Om de onderzoeksvragen zo goed mogelijk te beantwoorden wordt er in eerste instantie een beknopte literatuurstudie uitgevoerd naar de kennis over de rol en de werkervaringen van vrouwen bij de private bewaking en de publieke veiligheidssector, met name, de politie. Vervolgens is de doelstelling van deze masterproef om te proberen de hiaten in het huidige schaarse onderzoek naar vrouwen binnen de Belgische private veiligheids- of bewakingssector op te vullen. Het onderzoek van deze paper houdt derhalve een eigen empirisch onderzoek in, door middel van een enquête bedoeld voor vrouwen werkzaam bij bewakingsondernemingen en interne bewakingsdiensten. Vervolgens is het tevens het doel om meer diepgaande – semigestructureerde – interviews met vrouwen werkzaam bij de private bewakingssector uit te voeren, om eventuele bias van de survey tegen te gaan. Meer bepaald tracht dit onderzoek te achterhalen wat de rollen zijn van vrouwen in de bewakingssector, welke functies zij uitvoeren en wat hun (werk)ervaringen hieromtrent zijn.

2.4. Dataverzameling

Het verzamelen van de data voor deze masterproef gebeurde in verschillende stappen. Eerst werd er een uitvoerig literatuuronderzoek uitgevoerd in mijn bachelorproef omtrent dit onderwerp (zie Reynaert, 2023). Hieronder wordt er een beknopte, meer actuele literatuurstudie gevoerd van het verdere onderzoek in verband met vrouwen werkzaam in de private veiligheidssector en meer bepaald bewakingsondernemingen. Deze diende ook als inspiratie voor de opmaak van de enquêtevragen voor een volgende fase van het onderzoek.

Vervolgens werd er via een *mixed-methods* onderzoeksbenadering nieuwe eigen empirische data verzameld aan de hand van een *survey* om een algemene blik te krijgen van de rollen en ervaringen van vrouwen. Tevens werd er een semigestructureerde interview afgenomen om een meer diepgaand inzicht te krijgen in de ervaringen van vrouwen werkzaam in de private bewaking.

2.4.1. Literatuuronderzoek

Het eerste deel van deze studie is opgesteld volgens de structuur van een literatuuronderzoek. Deze specifieke vorm van bureau-onderzoek spoort bestaande onderzoeken op of verzamelt bijdragen en evalueert, analyseert, bundelt en rapporteert over het verzamelde materiaal zodat er heldere conclusies kunnen getrokken worden naar het einde van het onderzoek toe. De verzamelde kennis wordt vanuit een kritisch wetenschappelijk oogpunt geïntegreerd in een omschrijving van de reeds bestaande literatuur omtrent vrouwen binnen de private veiligheidssector, meer bepaald private bewaking, wat hun rollen en taken inhouden en wat hun werkervaringen zijn (Hardyns, 2021).

Weber (2011) stelt dat er hiervoor best een zoekstrategie wordt vastgelegd, hetgeen gebeurt in volgende paragraaf.

De literaire kennis in verband met het onderwerp van deze thesis werd verzameld door gebruik te maken van verscheidene databanken zoals Google Scholar, ProQuest, Social Science Research Network, Springer, SageJournals, Web of Science en de universiteitsbibliotheek van de Universiteit van Gent (lib.ugent en biblio.ugent). Tevens werden databanken van relevante tijdschriften doorzocht zoals die van *Panopticon*, *American Journal of Criminal Justice* en *European journal of criminology*.

Naast dit gerichte zoeken, opende de bibliografie van relevante artikels een poort naar meer relevante literatuur. Dit was voor deze thesis veruit de belangrijkste vindstrategie voor literatuur. Zo werd er volgens de sneeuwbalmethode (Kleemans et al., 2008) een verzameling artikels bijeengebracht in een persoonlijke EndNote-bibliotheek, om vervolgens de relevante bronnen te kunnen selecteren die daadwerkelijk gebruikt zouden worden in deze studie. Daarnaast werd er ook gezocht naar bruikbare nieuwsartikelen via de database Belga Press.

De voornaamste zoektermen voor deze thesis, naar analogie met de onderzoeksvragen die worden behandeld, omvatten: vrouwen, private veiligheid, private bewaking, (werk)ervaringen, rollen, positie, en taken. Er werd eveneens gezocht naar Engelstalige literatuur waarbij de essentiële zoektermen bestaan uit: *women, private security, private guarding, (employment)experiences, roles, position and tasks*.

2.4.2. Survey

Als eerste onderzoeksmethode voor deze empirische studie werd er gekozen om een online enquête op te stellen. Hierbij werden er verschillende vragen uiteengezet in verband met de rol van vrouwen binnen de private veiligheidssector, waarbij er ook werd bevraagd of de rollen verschillen met die van hun mannelijke collega's. Er werd gepeild naar de functies die vrouwen uitvoeren, en of vrouwen binnen de verschillende niveaus van de private veiligheid vertegenwoordigd worden. Verder werd er onderzocht hoe vrouwen hun rol in de sector percipiëren. Daarnaast werd er ook gepeild naar de werkervaringen van vrouwen in deze sector. Dit gebeurde grotendeels aan de hand van opgemaakte stellingen waarmee de respondenten al dan niet akkoord konden gaan via een Likert-schaal³. Het is belangrijk te vermelden dat – om een representatief beeld te kunnen krijgen voor dit onderzoek – er een minimumgrens werd bepaald van 150 deelnemers. De survey was actief van 19 maart tot en met 10 juli.

³ Een Likert-schaal is een reeks stellingen of items die worden aangeboden voor een werkelijke of hypothetische situatie die wordt bestudeerd. Aan deelnemers (van een enquête) wordt gevraagd om hun mate van overeenstemming – meestal gaande van helemaal oneens tot helemaal eens – met de gegeven items op een metrische schaal aan te geven. Hierbij onthullen de stellingen de specifieke dimensie van de houding van de deelnemers ten opzichte van het onderwerp, en zijn daarom noodzakelijkerwijs met elkaar verbonden (Chandel et al., 2015, p.397). Met andere woorden bieden Likert-schalen een handige manier om niet-waarneembare constructen te meten (Jebb et al., 2021).

Deze enquête werd opgesteld via de online *survey-making tool* ‘Qualtrics’. De antwoorden op deze enquête worden gezien als de verzamelde data en zullen gedocumenteerd en bijgehouden worden door de Qualtrics software.

De enquête werd verdeeld via Filip Smeets, de CEO van de toenmalige Beroepsvereniging van de Bewakingsondernemingen (BVBO) en nu de CEO van Arxia⁴, en opgestuurd naar de verschillende ondernemingen die hierbij aangesloten zijn.

2.4.3. Semigestructureerde interviews

Om bijkomende, meer kwalitatieve informatie te vergaren over specifieke perspectieven en ervaringen van vrouwen binnen de private veiligheid was het de bedoeling, zoals eerder vermeld, om interviews af te nemen. Hier bleek echter weinig interesse voor te zijn, met als resultaat dat er slechts één geslaagd interview heeft kunnen plaatsvinden. Het interview werd afgenomen aan de hand van een semigestructureerde interviewbrief. Dit is een vragenlijst met vooraf opgestelde open vragen die dient als leidraad voor het gesprek/interview, maar waarbij de vragen kunnen afwijken, afhankelijk van hoe het interview verloopt (Rubin & Rubin, 2012). Deze interviewleidraad (zie bijlage 2) werd opgesteld door de auteur van deze thesis met behulp van Prof. dr. Leloup en Filip Smeets. Verder werd er eveneens een *informed consent* formulier opgesteld dat werd voorgelegd aan de respondent. Indien er met alle voorwaarden akkoord werd gegaan, werd er een geluidsopname van het interview opgenomen via de dictafoon applicatie van de smartphone. Op deze manier kon het gesprek volledig en gemakkelijker worden getranscribeerd. Idealiter gaan interviews *face-to-face* door, maar indien de respondent dit wil, kan er ook een *e-interview* plaatsvinden. De laatste methode wordt steeds vaker gebruikt bij het verzamelen van kwalitatieve data (Adams & van Staa, 2010).

2.4.3.1. Selectiecriteria voor de respondenten

Het is belangrijk om geen personen te kiezen die men kent gezien men anders de neiging heeft om persoonlijke vragen te vermijden. De respondenten werden op een selectieve manier uitgekozen. Deze moeten immers aan bepaalde voorwaarden voldoen om relevante en betrouwbare informatie te verkrijgen. Allereerst moet het gaan om vrouwen werkzaam in de private bewakingssector, bij voorkeur bewakingsagenten. Om van een goede selectie te spreken, moet er bovendien voldoende variatie zijn, met name heterogeniteit en extreme gevallen. Verder zal ook de plaats van het onderzoek vastgelegd worden (de setting) (Plochg et al., 2007). Gezien de grote terughoudendheid omtrent de interviews heeft er slechts één interview kunnen plaatsvinden, dit met een vrouwelijke leidinggevende bij een interne bewakingsdienst van een museum.

2.4.4. Ethische aspecten

Volgens DiCicco-Bloom en Cabtree (2006) zijn er verschillende ethische kwesties waarmee er rekening moet gehouden worden tijdens het interviewproces. Ten eerste dient het risico op

⁴ De BVBO maakt ondertussen deel uit van Arxia, de werkgeversfederatie of beroepsvereniging van de private veiligheidssector (Arxia, 2024).

onvoorziene schade zo klein mogelijk gehouden worden. Ten tweede moeten de informatie en de persoonsgegevens van de geïnterviewde beschermd te worden. Verder dient de respondent zo correct en volledig mogelijk geïnformeerd te worden over de aard en de bedoeling van het onderzoek. Ten slotte mogen de respondenten niet het gevoel hebben dat ze uitgebuit worden (DiCicco-Bloom & Cabtree, 2006). Het garanderen van de anonimiteit aan de deelnemers in zowel de survey als het interview is cruciaal. De enquête werd bijgevolg volledig anoniem afgenomen en bij de transcriptie van het interview werd de naam en werkplaats van de geïnterviewde achterwege gelaten.

2.4.5. Rol als onderzoeker

De onderzoeker zelf speelt een grote rol bij eigen empirisch onderzoek. De interpretatie van de onderzoeker hangt deels af van diens persoonlijkheid en de ervaringen die hij/zij al heeft meegemaakt. De onderzoeker moet in principe altijd open staan en onbevooroordeeld aan het onderzoek, of in dit geval de interviews, beginnen. Verder dient de onderzoeker zich in te leven in de situatie en moet tegelijk haar/zijn onderzoek vanop een afstand proberen te bekijken. Hierbij wordt er steeds een onafhankelijke houding aangenomen door de onderzoeker (De Pelsmacker & Van Kenhove, 2013, Verhoeven, 2018). Vervolgens dient de rol van de onderzoeker zo zichtbaar mogelijk gemaakt te worden om bias in de onderzoeksresultaten tegen te gaan (van Zwieten & Willems, 2004). In dit onderzoek zal er volgens *complementary reciprocity* gewerkt worden, hetgeen inhoudt dat de interviewer hulp biedt aan de respondenten. Met andere woorden zullen de respondenten geholpen worden hun verhaal te brengen zonder dat de interviewer al te veel interpreteert of oordeelt en waarbij hij/zij steeds *open-minded* blijft. Als interviewer is het eveneens belangrijk responsief, flexibel en geduldig te zijn (Evers, 2004; Diehl et al., 2011).

2.5. Data-analyse

Het analyseren van de verzamelde survey-data verliep voornamelijk via de beschikbare Qualtrics software. Indien bepaalde analyses niet door middel van Qualtrics konden worden gegenereerd, werden deze eigenhandig in een Excel-document berekend.

De analyse van de verzamelde kwalitatieve data, door middel van een interview, verliep enigszins anders. Vooreerst werd het interview getranscribeerd, waarna de transcripten grondig werden doorgenomen. Hierdoor ontstond er een overzicht van de belangrijkste inhoud van de interviews, wat bijgevolg de rode draad vormde. Vervolgens werden de interviewtranscripties geanalyseerd en werden de relevante passages voorzien van specifieke codes om de inhoud te markeren en te categoriseren. Daarna werd er axiaal gecodeerd. Dit betekent dat er gezocht werd naar terugkerende aspecten en patronen door alle, eerder toegekende, codes met elkaar te vergelijken (Mortelmans, 2017). Geleid door deze vergelijkingen werden aan elkaar verwante codes samengevoegd en kregen deze een overkoepelende code om de samenhang tussen de verscheidene concepten te benadrukken. Hierdoor kwam er een duidelijk overzicht naar voor van alle bruikbare informatie, opgedeeld per topic. Deze verschillende categorieën van bevindingen en einduitkomsten worden in de paragraaf *Empirische resultaten* besproken.

2.6. Opbouw van de thesis

Deze thesis omvat drie hoofddelen zijnde: een theoretisch kader, een empirisch gedeelte en een conclusie.

In de inleiding werd reeds aangegeven wat het belang is van het betreffende thema op criminologisch vlak. Vooreerst werd er in de situering kort ingegaan op: de (private) veiligheidssector in België, wat de rol en ervaring inhoudt van vrouwen bij de politie en welke impact een mannelijke beroepscultus kan hebben. Hieruit werd de probleemstelling gehaald. In paragraaf 2. *Onderzoeksmethodologie* werden de onderzoeksvragen beschreven en de meest essentiële termen uitgelegd, alsook het onderzoeksopzet of de doelstelling, de dataverzameling, de data-analyse en de opbouw van deze onderzoekspaper.

Vervolgens wordt er in paragraaf 3 een beknopte literatuurstudie gedaan naar de rol van vrouwen binnen de private veiligheidssector, meer bepaald de private bewaking. In deze paragraaf wordt eerst een begripsbepaling aangehaald, waarna de evolutie van het aandeel vrouwen werkzaam binnen de private veiligheid, alsook hun rol wordt besproken. Deze evoluties worden vergeleken met die van vrouwen bij de politie.

Verder worden in paragraaf 4 de resultaten besproken van het eigen empirische onderzoek. Hierbij wordt er voornamelijk stil gestaan bij de rol van vrouwen bij de private bewakingssector en wat hun werkervaringen zijn. De resultaten worden behandeld door middel van de verschillende stellingen en thema's die bevraagd werden in de enquête.

Tot slot wordt er een conclusie getrokken uit het onderzoek in paragraaf 5 waarbij er een discussie wordt aangeboden met enkele aanbevelingen. Hierbij zal een sluitend antwoordt worden gegeven op de onderzoeksvragen. Hier wordt ook een perstekst weergegeven. Daarna volgen nog de bibliografie en verschillende bijlagen.

3. Literatuurstudie

3.1. Begripsbepaling private bewaking

Alvorens de evolutie van de rol van vrouwen in de private bewaking te bespreken, is het belangrijk te vermelden dat er in de literatuur gebruik gemaakt wordt van verscheidene begrippen die door elkaar gebruikt worden (Cools, 2015). Private veiligheid kan echter gedefinieerd worden als een geheel van activiteiten bestaande uit: preventie; ordehandhaving; informatie-inwinning en adviesverlening inzake criminaliteit; opsporing; overlast en onveiligheidsgevoelens die op de vrije markt complementair alsook concurrentieel tegen betaling worden aangeboden door de private personen worden aan private en publieke personen (Cools, 2002, p.137; Cools & De Raedt, 2015). Met andere woorden omvat private veiligheid een breed scala aan diensten en maatregelen die gericht zijn op het beschermen van personen, eigendommen, en informatie in de private sector. Dit kan onder andere gaan over risicomanagement, beveiligingsadvies, persoonlijke beveiliging, evenals cybersecurity, en installatie en/of onderhoud van beveiligingssystemen inhouden (Loyear, 2024; *Vigilis*, z.d.b). Private bewaking daarentegen richt zich specifiek op de aanwezigheid van beveiligingspersoneel om bepaalde locaties, goederen, evenementen, of personen te beschermen (*Vigilis*, z.d.a; *vvsg*; z.d.). Dit omvat dertien te onderscheiden bewakingsactiviteiten waaronder: winkelinspectie; waardentransport; de bewaking van het uitgaansmilieu; de bescherming van, het toezicht op en controle van personen; het beheer van alarmcentrales; het doorzoeken van, de statische bewaking en mobiele bewaking van roerende of onroerende goederen; evenementenbewaking; het verrichten van vaststellingen; de bediening van technische middelen; en de begeleiding van groepen van personen met het oog op verkeersveiligheid ⁵.

Kortom, terwijl private bewaking een onderdeel kan zijn van private veiligheid, is private veiligheid een bredere term die meerdere aspecten van beveiliging in de private sector kan omvatten.

Net als in voorgaande bachelorproef (Reynaert, 2023), wordt er in deze thesis onder private veiligheid verstaan de private veiligheid zoals voorzien in de wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid⁶, of kortweg Wet private veiligheid. Private bewaking valt eveneens onder de wet private veiligheid (*Vigilis*, z.d.b).

3.2. De evolutie van vrouwen bij de private veiligheid

3.2.1. De evolutie in aantallen

Uit cijfergegevens blijkt dat de Belgische bewakingssector steeds groter wordt. Het bewakingspersoneel steeg in aantal namelijk van 12.892 medewerkers in 2007 naar 18.884 medewerkers in 2023. Zoals in de meeste sectoren, nam ook het aantal vrouwen toe in de steeds groter wordende private veiligheidssector: in het tweede kwartaal van 2023 waren er in totaal 18.884 personeelsleden werkzaam bij de private bewakingssector waarvan 15.697 mannen en 3.187

⁵ Art. 3 Wet tot regeling van de private en bijzondere veiligheid, BS 31 oktober 2017, 96776.

⁶ Wet tot regeling van de private en bijzondere veiligheid, BS 31 oktober 2017.

vrouwen. Hierbij moet wel de volgende opdeling worden gemaakt: er waren 2.448 vrouwen en 13.820 mannen werkzaam als arbeider (zie *diagram 1*) en 739 vrouwen en 1.877 mannen werkzaam als bediende (zie *diagram 2*) (RSZ, 2023).

Het aantal vrouwen dat werkzaam is in de sector blijkt hoger te zijn dan literatuur aangeeft, maar het blijft slechts 16,88% van het totale aantal werknemers in de private bewaking. Wanneer er gekeken wordt naar de evolutie van de voorbije tien jaar, is het totaal aantal vrouwen (arbeiders én bedienden) dat werkzaam is in de private bewaking gestegen met 2,51% sinds 2013. Er was dan 14,23% vrouwen werkzaam in de sector. In vergelijking met de cijfers van het laatste kwartaal van 2007 is het aandeel vrouwen met 2,65% gestegen. Tussen 2007 en 2013 steeg het aantal vrouwen in de sector echter gering. In absolute cijfers betekent dit dat het aantal vrouwen gestegen is van 1.968 in 2007 (laatste kwartaal) naar 3.187 in 2023 (tweede kwartaal) (zie *diagram 3*). Wat ook opvalt is dat het aantal arbeiders tijdens het eerste kwartaal van het jaar telkens lager is dan in het vierde kwartaal van datzelfde jaar, dit is zowel bij de mannelijke als vrouwelijke werknemers (RSZ, 2023).

Diagram 1: Evolutie arbeiders in de bewaking 2013-2023

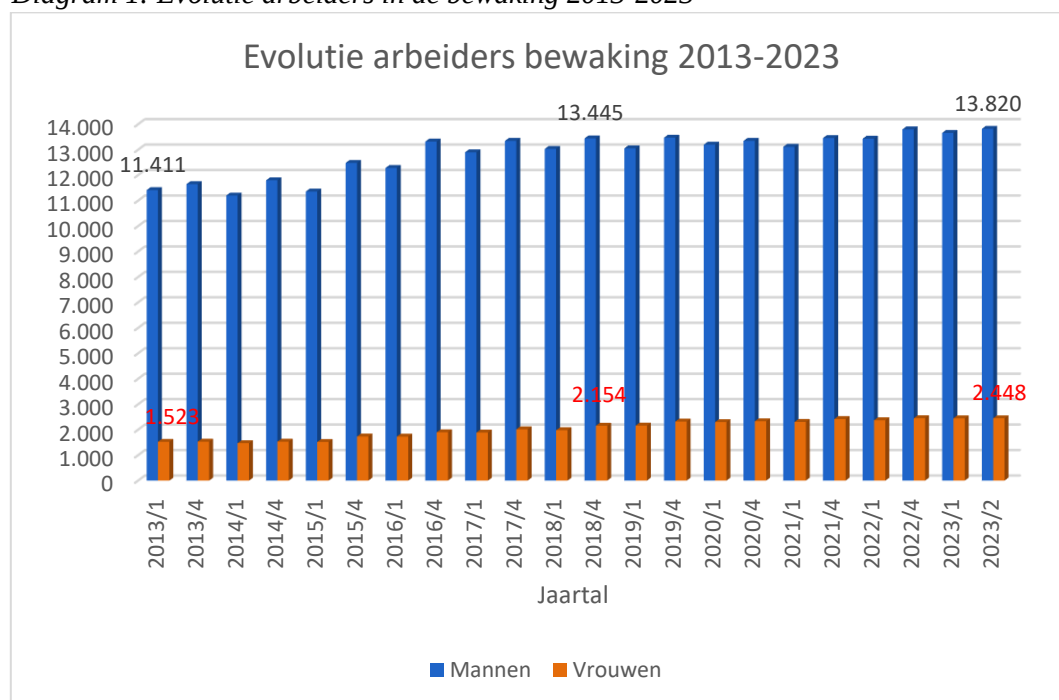


Diagram opgemaakt aan de hand van cijfergegevens van <https://www.rsz.be/stats/evolutie-van-de-arbeidsplaatsen-naar-paritair-comite>.

Diagram 2: Evolutie bedienden in de bewaking 2013-2023

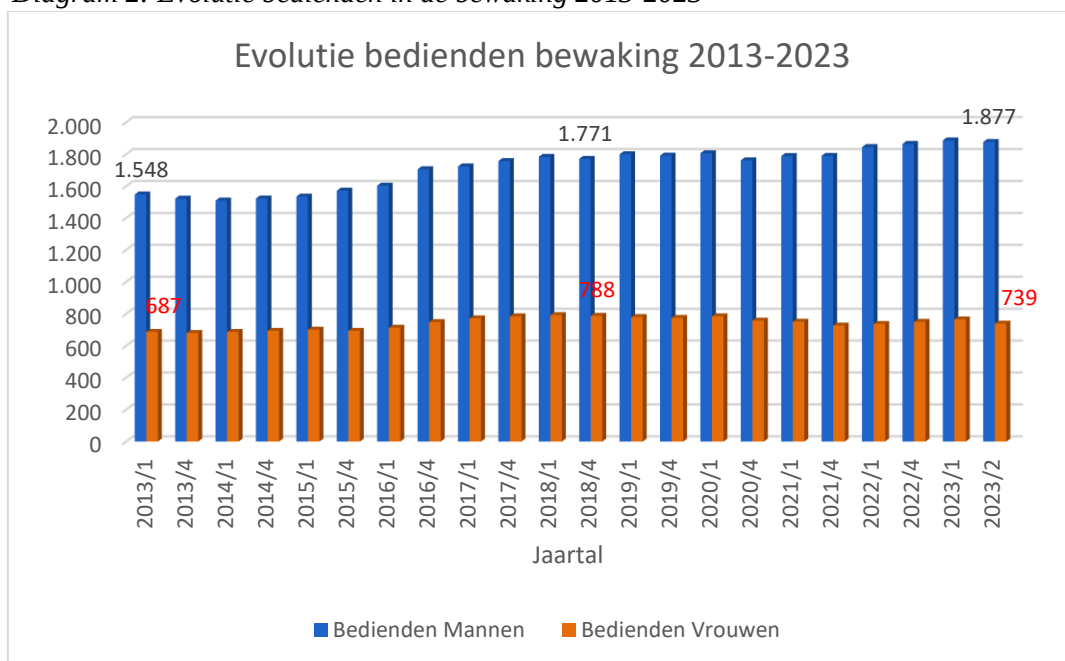


Diagram opgemaakt aan de hand van cijfergegevens van <https://www.rsz.be/stats/evolutie-van-de-arbeidsplaatsen-naar-paritair-comite>.

Diagram 3: Totale evolutie bewakingspersoneel 2007-2023

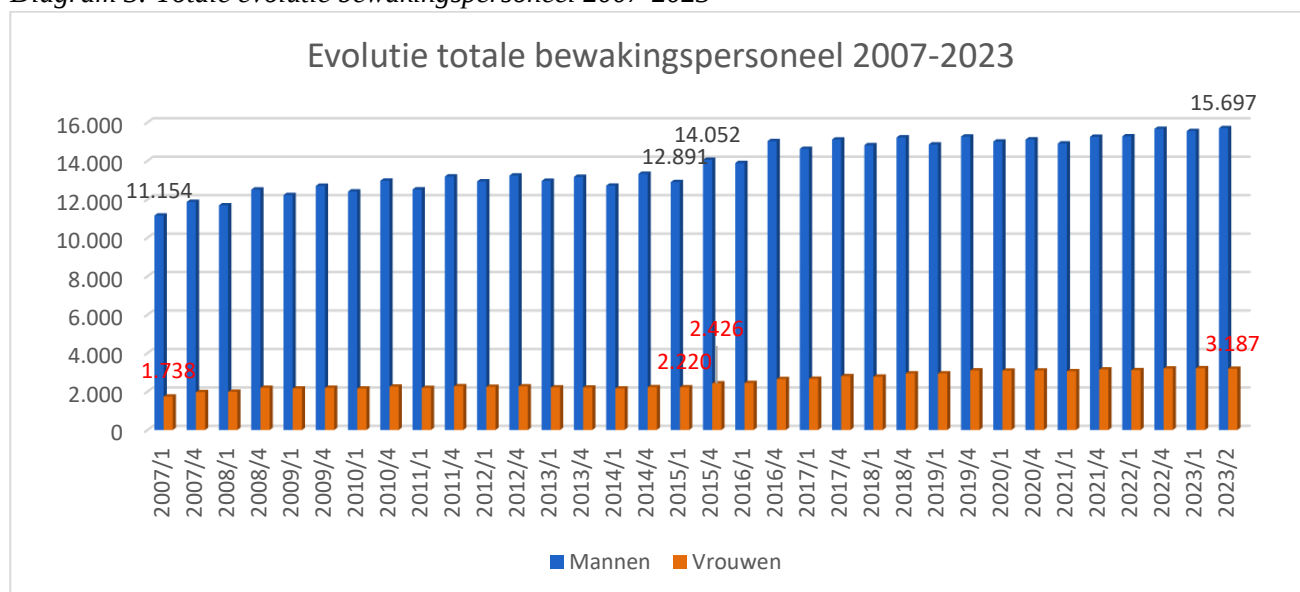


Diagram opgemaakt aan de hand van cijfergegevens van <https://www.rsz.be/stats/evolutie-van-de-arbeidsplaatsen-naar-paritair-comite>.

Als we dit vergelijken met cijfers van bijvoorbeeld de Nederlandse private veiligheidssector dan is het aandeel vrouwen daar 8,12% hoger (25% in Nederland en 16,88% in België). (NVB, 2023), en dit ondanks de verscheidende campagnes om meer vrouwen aan te werven binnen de Belgische (private) veiligheidssector (IGVM, 2022).

Dit genderverschil is opmerkelijk kleiner bij de politie. Cijfers van eind 2023 tonen aan dat er namelijk 4.292 vrouwen van de 13.909 werknemers bij de Belgische federale politie werkten, of dus zo een 30,86% (Federal Police, z.d.). Deze percentages lopen ongeveer gelijk met bijvoorbeeld cijfers uit Engeland en Wales waar er eveneens rond de 30% vrouwen werkzaam zijn bij de politie (Brown & Silvestri, 2019). Voor Nederland ligt het percentage vrouwen bij de politie ook hoger: zo'n 34% in 2019 en 42% in 2021. In Nederland ligt het percentage vrouwen op leidinggevende posities nog hoger, ongeveer 45% (Bennink & Peeters, 2019; NOS, 2022). Met andere woorden betekent dit dat er voor België bijna dubbel zoveel vrouwen werkzaam zijn bij de politie als bij de private bewaking. Hieruit kan afgeleid worden dat het aantal vrouwen werkzaam bij de private bewakingssector een kleine minderheid betreft en dat de sector dus overwegend mannelijk is (Gill & Hart, 1997). Ook volgens Sanders et al. (2022) vormen vrouwen een minderheid in de publieke en private veiligheidssectoren én voornamelijk in leidinggevende functies en bij gespecialiseerde eenheden. De cijfergegevens zijn derhalve gelijklopend met wat de literatuur aangeeft.

3.2.2. De evolutie van de rol van vrouwen

Uit voorgaande paragraaf blijkt dat er zowel bij de politie als bij de private bewaking een oververtegenwoordiging is van mannelijke werknemers. Bij de private bewaking ligt het aantal vrouwelijke werknemers echter bijna de helft lager dan bij de politie.

Een tekort aan vrouwen bij de (publieke en private) veiligheidssector kan volgens Huff & Todak (2023) echter implicaties met zich meebrengen. Bij de politie wordt er – wanneer er een ondervertegenwoordiging is van vrouwelijke politiemedewerkers – onder andere meer geweld en/of meer wangedrag vastgesteld. Dit soort gedrag kan zowel door mannelijke werknemers gesteld worden als door burgers tegenover de politie (Huff & Todak 2023).

Daar staat tegenover, zoals aangehaald in de inleiding, dat vrouwen bij de (publieke) veiligheid een grote impact en verscheidene voordelen kunnen hebben (*zie supra*). Het aanwerven van meer vrouwen bij de private veiligheid is van belang om de operationele effectiviteit van de sector te verhogen. Bijkomend ervaart de bevolking vrouwelijke medewerkers van veiligheidsdiensten in het algemeen als minder bedreigend en meer benaderbaar (Schulz & Yeung, 2008). Uit onderzoek blijkt dat vrouwen ook communicatief sterker zijn dan hun mannelijke collega's en dat vrouwen zich (van nature) gastvrij opstellen tegenover anderen. Dit wordt ook wel *hospitality* genoemd: vrouwen hebben een grotere aantrekkingskracht naar derden toe dan mannen waardoor personen zich sneller welkom voelen en vrouwen sneller durven te benaderen om eventuele problemen aan te halen (Schulz & Yeung, 2008; *Securitas*, 2019).

Onderzoek toont aan dat – ondanks de vele voordelen die vrouwelijke medewerkers met zich meebrengen – vrouwen op de arbeidsmarkt in veel situaties nog steeds anders worden behandeld (Eichler, 2015; De Kimpe, 2021). Zo worden vrouwen in de veiligheidssector minder serieus genomen bij de uitoefening van hun job. Dit kan bijgevolg resulteren in het geven of opleggen van andere taken in vergelijking met die van mannen (De Kimpe, 2021). Dit was vroeger althans het

geval. Wanneer er bijvoorbeeld gekeken wordt naar de vroege jaren 1900, toen vrouwen voor het eerst in beeld kwamen bij de politie, hadden de eerste vrouwelijke benoemingen betrekking op rollen omtrent het maatschappelijk werk gerelateerd aan vrouwen en kinderen (Heidensohn, 1992; Archbold & Schulz, 2012). Volgens Ward & Prenzler (2016) werd de benoeming van vrouwelijke politieofficieren en de uitbreiding van hun rol dan ook vaak fel bestreden door hun mannelijke collega's. Het verzet tegen vrouwelijke politieofficieren duurde tot in de jaren zeventig (Ward & Penzler, 2016). Pas in 1978 nam de gemeentepolitie vrouwen aan die volledig dezelfde taken uitvoeren als mannen bij de politie. Bij de gerechtelijke politie konden vrouwen pas vanaf 1980 solliciteren naar de functie van agent-inspecteur (Federale Politie, 2018). Hoewel onderzoek aantoonde dat bij de publieke veiligheid vrouwen op alle niveaus vertegenwoordigd worden, blijkt het bij de leidinggevende functies toch te gaan over een zeer kleine minderheid (Silvestri & Tong, 2022). Daarnaast hebben vrouwen bij de politie niet altijd dezelfde (goede) ervaringen als hun mannelijke collega's. Vrouwelijke politiebeambten krijgen nog steeds te maken met seksuele intimidatie of seksistische "grapjes" waarbij er bovendien sprake zou zijn van een onderrapportering of *dark number* (Cunningham & Ramshaw, 2020; De Kimpe, 2021; Lamboo, 2012). Hierdoor zouden vrouwen bij de politie meer stress ervaren (*zie infra*) (Andrew et al., 2016).

Hoe dit precies zit bij vrouwen in de private veiligheid is onduidelijk gezien het huidige onderzoek, zoals al eerder gezegd, summier is. Om deze reden werden zowel de werkervaringen van vrouwen als welke rollen zij uitoefenen dan ook bevraagd tijdens het eigen empirische onderzoek.

3.2.3. Beroepscultus

Elk beroep heeft een bepaalde beroepscultuur. In de huidige bestaande literatuur is er echter weinig te vinden omtrent de beroepscultuur van de private bewaking of private veiligheid. Hierdoor wordt de politionele beroepscultuur dikwijls als ijkpunt gebruikt. De politiesector en de bewakingssector hebben immers bepaalde gelijkenissen met betrekking tot de aard van het werk dat wordt uitgevoerd, en de beide sectoren hebben het waarborgen van de veiligheid van burgers tot doel (Collins & Scarborough, 2002; Algemene Directie Veiligheid en Preventie, 2013; Santos, 2023). Zoals in paragraaf 3.2.1. *Evolutie in aantallen* aangetoond werd, zijn vrouwen in beide sectoren nog steeds ondervertegenwoordigd.

Bijkomend kan een oververtegenwoordiging van mannen in een bepaald beroep een impact hebben op de beroepscultuur (*zie supra*). In het geval van de private veiligheidssector of de private bewaking betekent dit volgens Joachim & Sneiker (2012) dat deze oververtegenwoordiging bepaalde typologieën rond de mannelijkheid van de sector in stand houdt. Hierbij kan er gesproken worden van mannen als 'ethische heldenstrijders' of 'echte professionals'⁷. Vrouwelijkheid of vrouwelijke werknemers in een sector die als mannelijk wordt gezien of erkend, worden dan als ondergeschikt beschouwd. Het aanwerven van meer vrouwen houdt een werkelijke feminisering in van de sector. Een feminisering betekent in principe het toekennen van (meer) vrouwelijke

⁷ Ethische heldenstrijder of *ethical warrior hero* wordt gezien als een maatstaf voor mannelijkheid, die (vroeger) aan de veiligheidssector werd opgelegd. Echte ethische heldenstrijders zijn echter niet alleen toegewijd aan ethisch en moreel gedrag maar zijn ook bezorgd over vrede en orde over de hele wereld (Joachim & Sneiker, 2012).

eigenschappen, waaronder empathie, compassie, flexibiliteit en zorg. Dit is iets dat algemeen wordt aangenomen als ondergeschikt aan mannelijkheid of mannelijke karakteristieken (Joachim & Sneiker, 2012). Een eerder negatieve vorm van feminisering is wanneer deze gebruikt wordt om hegemonische mannelijkheid⁸ te degraderen, bijvoorbeeld wanneer nieuwe rekruten in het leger worden uitgescholden voor ‘pussies’ of ‘mietjes’ (Barrett, 2001).

Vandaag is een feminisering van de private veiligheid of private bewaking echter een positieve zaak. De hogergenoemde vrouwelijke karakteristieken vormen een meerwaarde want, zoals eerder al werd aangehaald, worden vrouwen als meer benaderbaar beschouwd (Schulz & Yeung, 2008). Deze vrouwelijke eigenschappen waarvan men vroeger vond of dacht dat ze ‘minder waard’ waren, worden tegenwoordig dus steeds vaker gebruikt om een meer aanvaardbare en betere vorm van ‘mannelijkheid’ te creëren waarbij er sprake is van meer empathie en *hospitality* is (Joachim & Sneiker, 2012; *Securitas*, 2019).

Volgens Brown et al. (2019) kan de beroepscultuur een kenmerkende invloed uitoefenen op vrouwelijke politiewerknemers. Hierdoor zouden ze meer stress ervaren, wat een impact kan hebben op hun prestaties en ervoor kan zorgen dat vrouwen bij de politie vaker en/of sneller te kampen hebben met een burn-out, en hindernissen ervaren wanneer ze hogere functies (willen) bekleden (Andrew et al., 2016; Brown et al., 2019).

Gezien het onderzoek naar de beroepscultuur van de private bewaking summier is, is het dus onduidelijk of er sprake is van een mannelijke beroepscultus binnen de sector. Het private beveiligingswerk is niet volledig gelijk aan dat van de politie en de opvattingen of ervaringen van bewakers over hun werk kan dus ook verschillen. Hierbij is het dus de vraag in hoeverre de private bewakingssector zich kenmerkt door een eigen cultuur (Terpstra, 2012).

Dit werd dan ook bevraagd aan de hand van de hoger vernoemde survey en interviews. In het volgend onderdeel worden de resultaten van dit empirisch onderzoek uitvoerig besproken.

⁸ Hegemonic masculinity wordt gezien als de superieure vorm van mannelijkheid. Volgens De Kimpe (2021) is deze soort mannelijkheid aanwezig bij de politie en betekent dit dat vrouwelijke werknemers zich meer moeten bewijzen dan hun mannelijke collega's en zich meer moeten inzetten alvorens ze *au sérieux* worden genomen door hun leidinggevers en/of werkgevers. Vrouwelijke politiemedewerkers moeten hun competenties harder bewijzen wat er toe leidt dat veel politiemensen er nog steeds niet in slagen zich genderneutraal op te stellen tegenover vrouwelijke collega's. Op zijn beurt betekent dit dat (veel) mannelijke werknemers “flauwe” seksistische grapjes of seksueel getinte opmerkingen maken (De Kimpe, 2021).

4. Empirische resultaten

Deze paragraaf geeft de resultaten van het eigen empirisch onderzoek weer. De resultaten worden zo objectief mogelijk omschreven zodat deze vervolgens in paragraaf 5. *Conclusie* gekoppeld kunnen worden aan de kennis uit de literatuurstudie. Daarbij worden de cruciale thema's gehanteerd die zijn voortgekomen uit de analyse van de verzamelde data, door middel van de enquête en het interview. Bevroagde stellingen uit de survey worden aangehaald om de bevonden resultaten te verhelderen. Verder worden, met hetzelfde doel, ook citaten van de respondent van het interview gebruikt.

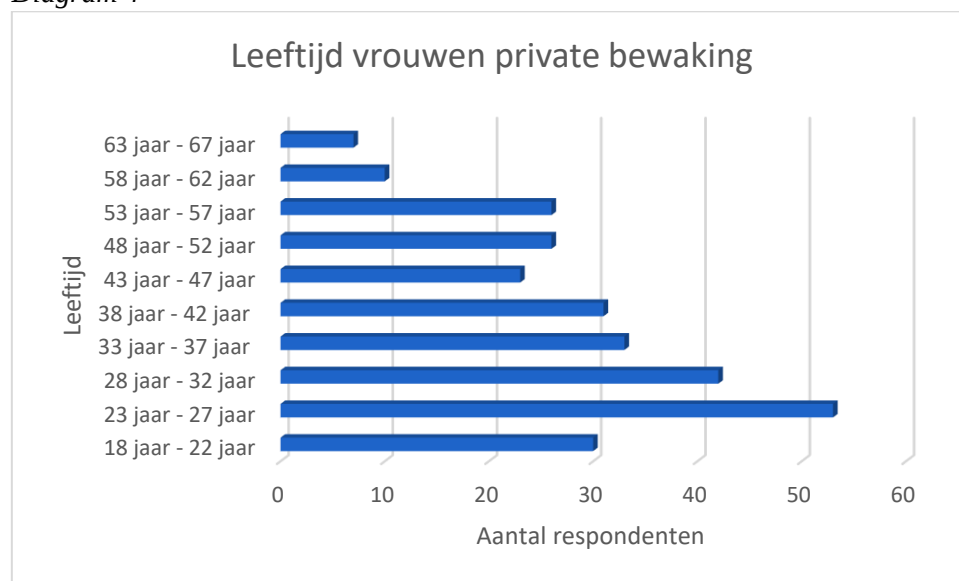
In totaal startten er 320 vrouwen de survey op. Hoewel in totaal 320 vrouwen deelnamen aan de survey, hebben ze niet allemaal alle vragen behandeld of beantwoord. Van de 320 deelnemers die de enquête opstartten, waren er uiteindelijk 172 deelnemers die alle vragen hebben ingevuld. Dit betekent dat doorheen de survey, voornamelijk de latere vragen – om ongekende reden – werden open gelaten door sommige deelnemers. Als afsluiter van de enquête werd er een open vraag gesteld waarbij er nog meer respondenten afhaakten. Bij de verschillende onderdelen en vragen die hieronder worden uitgelicht, zal daarom het aantal respondenten vermeld worden.

4.1. Demografische gegevens

De doelgroep van de survey was vrouwen werkzaam in de private veiligheid, meer bepaald de bewakingssector. Desondanks hebben er veertien mannen de enquête geopend en ook één persoon die zich als X identificeerde.

4.1.1. Leeftijd

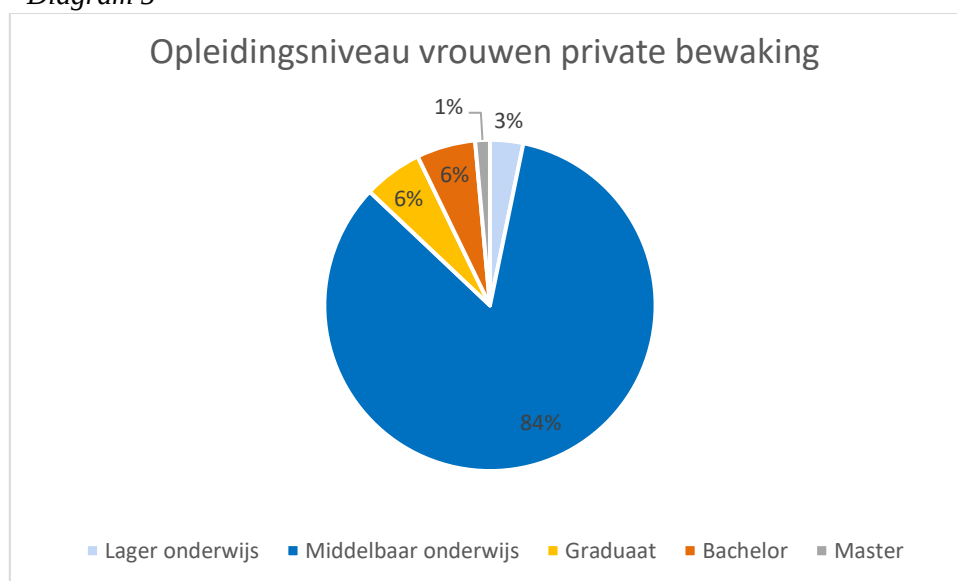
Diagram 4



Van de 320 gestarte respondenten hebben er 281 hun leeftijd opgegeven. Deze zijn mooi gespreid over de verschillende leeftijdscategorieën. 30 respondenten hebben de categorie 18 jaar – 22 jaar aangeduid, 53 de categorie 23 jaar – 27 jaar en 42 de categorie 28 jaar – 32 jaar. Verder hebben er 33 respondenten de categorie 33 jaar – 37 jaar en 31 hebben de categorie 38 jaar – 42 jaar aangeduid. 23 deelnemers duiden de categorie 43 jaar – 47 jaar aan. De leeftijdscategorieën 48 jaar – 52 jaar en 53 jaar – 57 jaar werden beide 26 maal aangeduid. De categorie 58 jaar – 62 jaar werd tien maal aangeduid. Laatstens werd de categorie 63 jaar - 67 jaar zeven keer aangeduid (zie *diagram 4*).

4.1.2. Opleidingsniveau

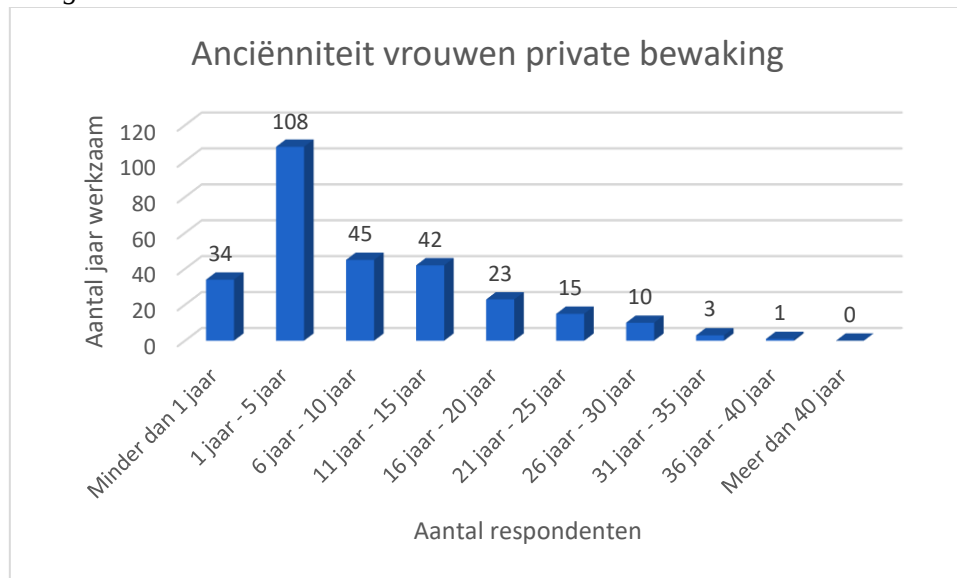
Diagram 5



De vraag “Wat is uw hoogste opleidingsniveau?” werd door 278 respondenten beantwoord. Hierbij hebben negen personen een diploma lager onderwijs als hoogste opleidingsniveau. Verder hebben 233 respondenten (84%) aangeduid dat middelbaar onderwijs (ASO, TSO, BSO, Buso) hun hoogste opleidingsniveau is. Een graduaatsdiploma en een bachelorsdiploma werden beide zestien keer aangeduid als hoogste opleidingsniveau. Vier respondenten hebben een masterdiploma als hoogste opleidingsniveau. Doctoraat werd geen enkele keer aangeduid en werd daarom niet opgenomen in het bovenstaand *diagram 5*.

4.1.3. Dienstverband en functies

Diagram 6

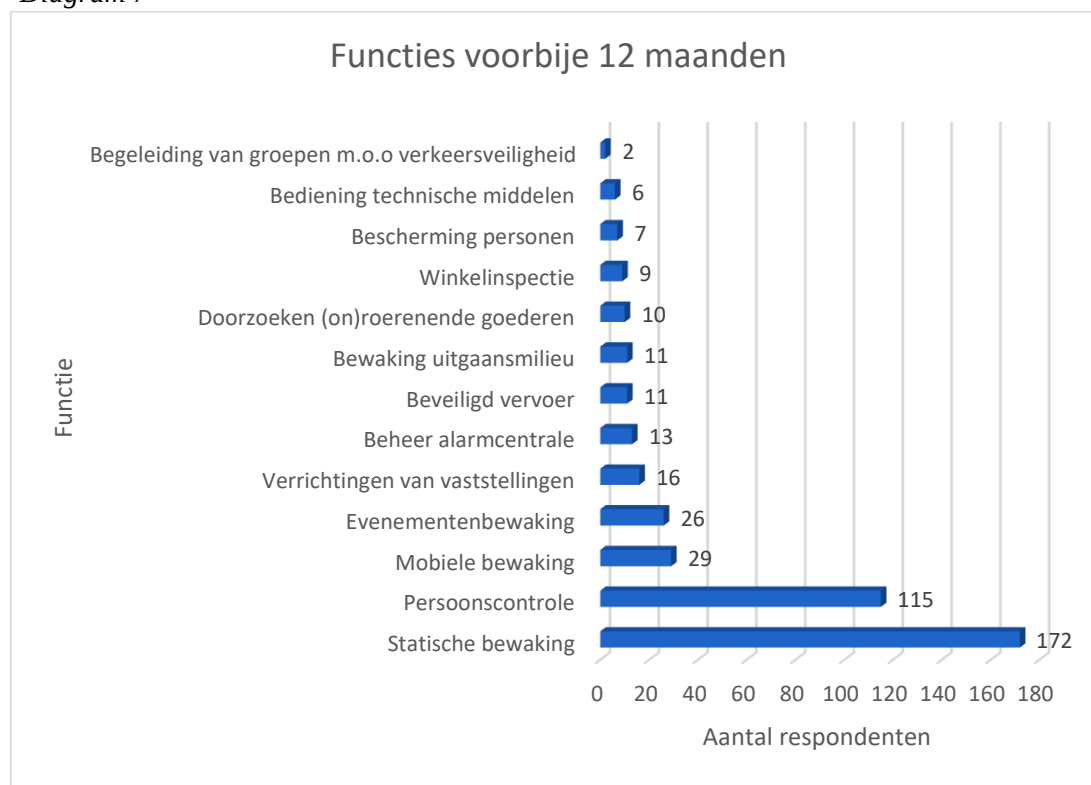


In *diagram 6* worden de resultaten weergegeven op de vraag “Hoelang bent u al werkzaam in de private veiligheidssector?”. Deze werd in totaal door 281 personen ingevuld waarvan 34 respondenten minder dan één jaar in de sector werken. 108 personen (38,43%) hebben de categorie één jaar – vijf jaar aangeduid en 45 respondenten hebben de categorie zes jaar – tien jaar aangeduid. De categorie elf jaar – vijftien jaar werd 42 maal aangeduid. Verder zijn er 23 respondenten zestien jaar – twintig jaar werkzaam in de sector. De categorie 21 jaar – 25 jaar werd vijftien keer aangeduid en de categorie 26 jaar – 30 jaar werd tien keer aangeduid. De categorieën 31 jaar – 35 jaar werd drie maal aangeduid en 36 jaar – 40 jaar één maal. De hoogste categorie meer dan 40 jaar werd niet aangeduid.

Vervolgens werd er gepeild naar de functie(s) die de respondenten de laatste twaalf maanden voornamelijk hebben uitgeoefend. Hierbij waren de antwoordopties: statische bewaking; mobiele bewaking; beveiligd vervoer of waardentransport; beheer van alarmcentrale; bescherming van personen; winkelinspectie; evenementenbewaking; bewaking van het uitgaansmilieu; doorzoeken van roerende of onroerende goederen; verrichtingen van vaststellingen; begeleiding van groepen personen met het oog op verkeersveiligheid; bediening van technische middelen; en persoonscontrole. Bij deze vraag konden de respondenten meerdere antwoordopties aanduiden waardoor het aantal antwoorden (427 antwoorden) hoger is dan het aantal respondenten. Deze resultaten worden weergegeven in *diagram 7*. Statische bewaking wordt het meest aangeduid, namelijk 172 maal, wat gelijk is aan 40,30 %. De tweede functie die het meest werd uitgevoerd betreft persoonscontrole die 115 keer aangeduid (26,90%). Daarna komt mobiele bewaking met 6,80% (29 maal aangeduid) en evenementenbewaking met 6% (26 maal aangeduid). Verder wordt verrichtingen van vaststellingen zestien keer aangeduid (3,75 %) en het beheer van een alarmcentrale dertien keer (3%). Zowel bewaking van het uitgaansmilieu en beveiligd vervoer of

waardentransport worden elf keer aangeduid. De overige opties worden het minst aangeduid: het doorzoeken van roerende of onroerende goederen tien maal; winkelinspectie negen maal; bescherming van personen zeven keer; bediening van technische middelen zes maal; én begeleiden van groepen personen met het oog op verkeersveiligheid slechts twee maal.

Diagram 7



4.2. De rol van vrouwen

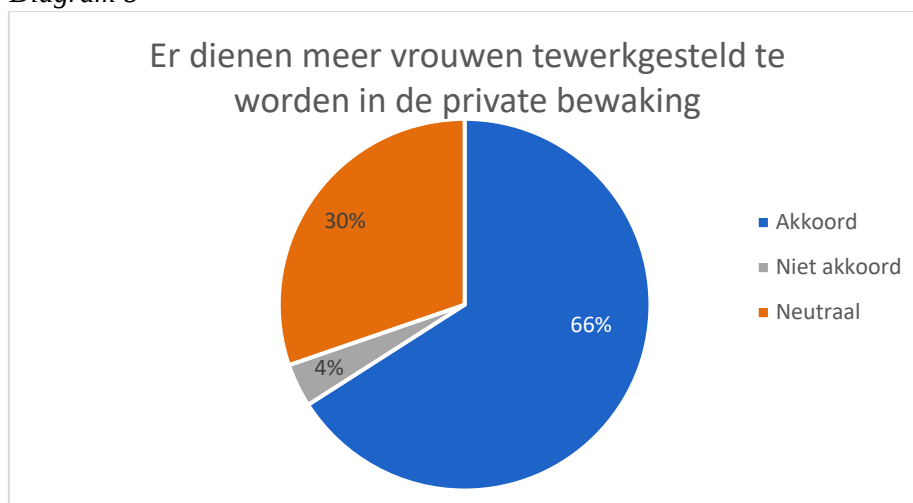
In deze paragraaf wordt de (arbeids)rol van vrouwen werkzaam in de private bewaking besproken. In de survey werden er verschillende stellingen en vragen opgesteld in verband met de rol van vrouwen en hoe zij hun rol percipiëren. De meerwaarde van vrouwen in de branche wordt bevraagd en of zij die meerwaarde erkennen.

4.2.1. De perceptie van de rol en positie

In dit onderdeel van de paper wordt de (arbeids)rol van vrouwen werkzaam in de private bewaking besproken. In de survey werden er verschillende stellingen en vragen opgesteld in verband met de rol van vrouwen en hoe zij hun rol percipiëren. Dit werd bevraagd aan de hand van een Likert-schaal met als antwoordopties: helemaal niet akkoord, niet akkoord, neutraal, akkoord en helemaal akkoord. Er werden acht stellingen weergegeven, alle stellingen, op één na, werden door 185 respondenten beantwoord.

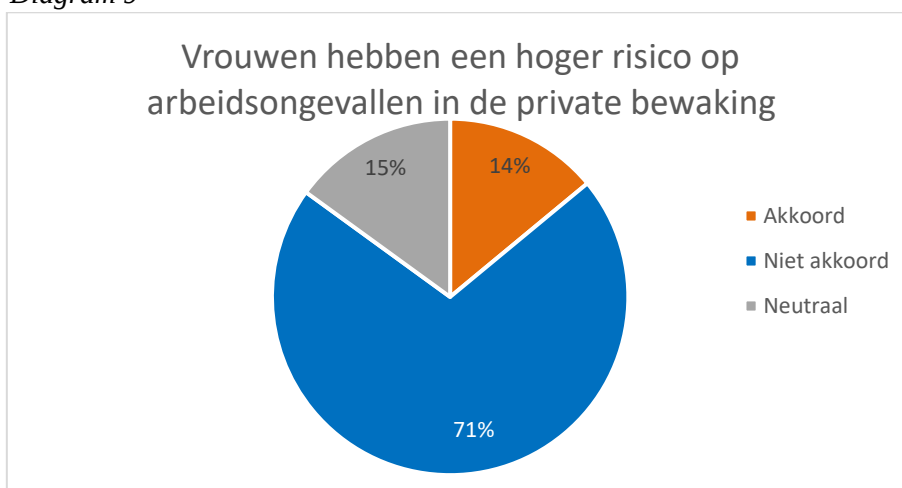
Met de eerste stelling “Er dienen meer vrouwen tewerkgesteld te worden in de private bewakingssector.” gaat de meerderheid van de respondenten (helemaal) akkoord. Meer specifiek gaat er 37,30% akkoord en 28,70% ging helemaal akkoord. Ongeveer 2% is het niet eens en 1,60% is het helemaal niet eens met de stelling. Er blijft echter 30,30%, of 56 respondenten, neutraal (zie *diagram 8*).

Diagram 8



De grote meerderheid van de respondenten (71%) is niet akkoord met de stelling dat vrouwen een hoger risico op arbeidsongevallen hebben dan mannen in de bewakingssector. 15% stelt zich neutraal op, 10% is het eens met de stelling en 4% is het er helemaal mee eens, samen goed voor 14% (zie *diagram 9*).

Diagram 9

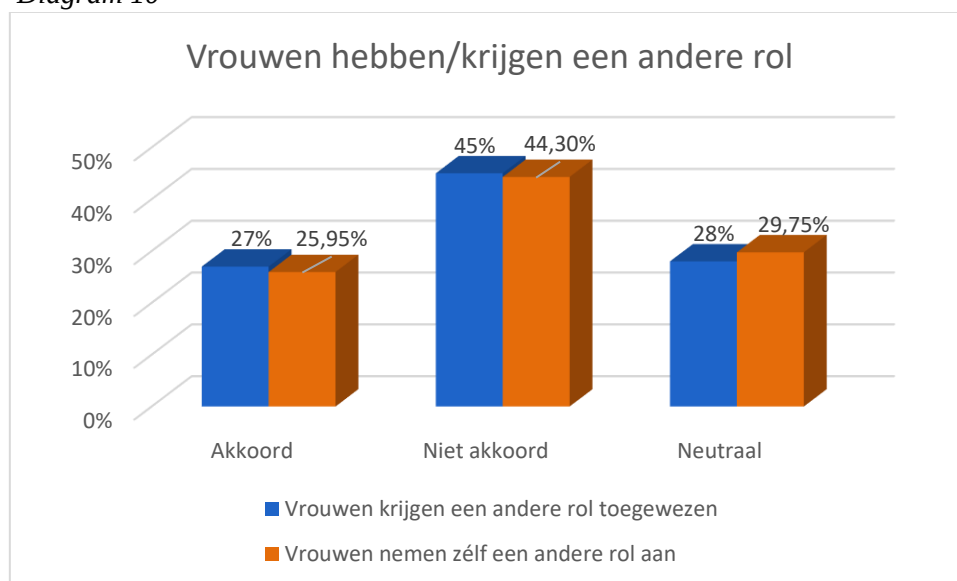


In *diagram 10* is te zien dat in totaal 45% van de respondenten het (helemaal) niet eens is met de stelling: “Vrouwen krijgen een andere rol toegewezen in de sector dan hun mannelijke collega’s.”. Daarentegen gaat een kleine 27% (helemaal) akkoord. Bij deze stelling valt het op dat 28% voor de

optie “neutraal” kiest. De meningen lijken hier dus enigszins uiteen te lopen. Desondanks kan er wel aangenomen worden dat de meeste respondenten niet akkoord gaan met deze stelling.

Vervolgens zijn de meningen ook eerder verdeeld bij de stelling “Vrouwen nemen zélf een andere rol op in de private bewakingssector dan hun mannelijke collega’s.”. Hoewel 25,95% (helemaal) akkoord gaat met de stelling, gaat 44,30% er (helemaal) niet mee akkoord. Wederom is het opmerkelijk dat 29,75% neutraal blijft bij deze stelling (zie *diagram 10*).

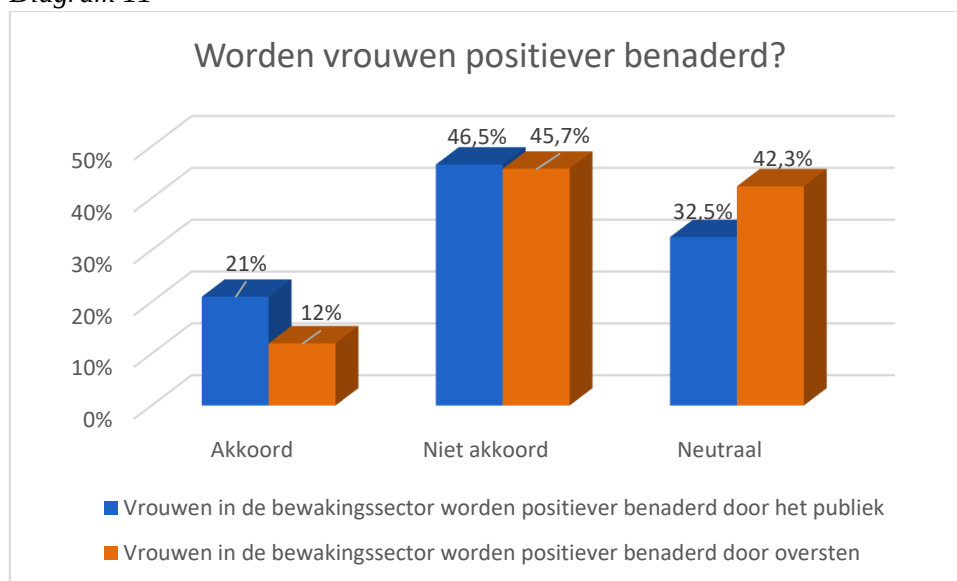
Diagram 10



Met betrekking tot de stelling dat vrouwen in de (private) bewakingssector door het publiek positiever worden benaderd dan hun mannelijke collega’s gaat in totaal slechts 21% (helemaal) akkoord. Anderzijds is 46,50% het (helemaal) niet eens met de stelling. Hierbij blijft maar liefst 32,50% van de respondenten neutraal, maar er kan wel aangenomen worden dat de meeste respondenten het niet eens zijn met de stelling. Dit is terug te vinden in *diagram 11*.

Met de zesde stelling “Vrouwen in de (private) bewakingssector worden door hun oversten positiever benaderd dan hun mannelijke collega’s.” gaat in totaal 45,70% (helemaal) niet akkoord en gaat 12% (helemaal) akkoord. Bij deze stelling blijft er echter een zeer groot aandeel van de respondenten neutraal, namelijk 42,30%. *Diagram 11* geeft ook deze resultaten weer. Deze laatste stelling werd door 184 personen beantwoord terwijl de zeven andere stellingen door 185 deelnemers werden beantwoord.

Diagram 11



4.2.2. Rol en meerwaarde

Bij een volgend onderdeel van de enquête werd er verder gepeild naar de rol van vrouwen werkzaam bij de private bewaking. Hierbij werd hun meerwaarde in de private bewakingssector bevraagd en of zij zelf deze meerwaarde erkennen tijdens hun dagelijkse werkactiviteiten. In de eerste plaats werd dit bevraagd aan de hand van een Likert-schaal met als antwoordopties: helemaal niet akkoord, niet akkoord, neutraal, akkoord en helemaal akkoord. In *diagrammen 12* en *13* worden de antwoordopties helemaal niet akkoord en niet akkoord samengenomen in één antwoord, net zoals akkoord en helemaal akkoord.

Daarnaast werden er vervolgens vier stellingen omtrent dit thema geponeerd waarbij de respondenten hun mening konden aanduiden op een schaal van 0 tot 5. Hierbij stond 0 gelijk aan helemaal niet akkoord en 5 aan helemaal akkoord. Aan de hand van de eerste twee stellingen wordt er nagegaan of vrouwen het gevoel hebben minder snel agressie uit te lokken. De overige twee stellingen gaan na of de *hospitality*-theorie⁹ van vrouwen in de publieke veiligheid ook wordt bewaarheid in de private veiligheidssector.

In *diagram 12* is te zien dat er meer eensgezindheid bestaat in verband met de stelling dat de inzet van vrouwen in de (private) bewaking in de praktijk effectief ten goede komt. In totaal gaat 73% van de respondenten (volledig) akkoord gaat met de stelling. Daar staat tegenover dat 3,80% er niet mee akkoord gaat en 23,20% neutraal blijft.

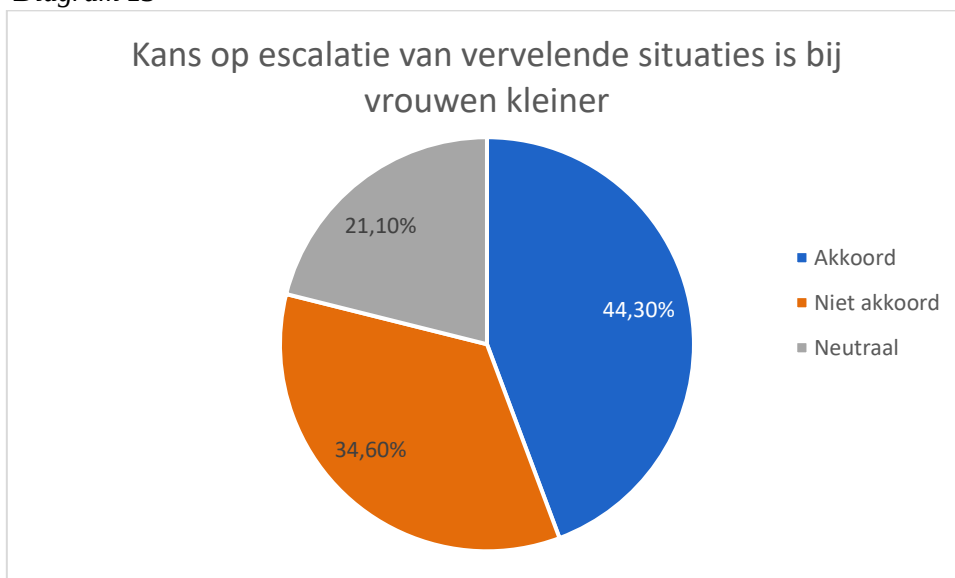
⁹ De *hospitality*-theorie zegt dat vrouwen zich van nature gastvrij opstellen tegenover anderen, dat vrouwen een grotere aantrekkingskracht hebben tegenover derden waardoor personen zich sneller welkom voelen en vrouwen sneller durven benaderen om problemen of klachten aan te halen, én dat vrouwen over het algemeen meer empathisch zijn dan mannen (Schulz & Yeung, 2008; *Securitas*, 2019).

Diagram 12



Bij de stelling “De kans op escalatie van vervelende situaties is bij vrouwen kleiner dan bij hun mannelijke collega’s.” is er opnieuw onenigheid. In totaal is 44,30% het er (helemaal) mee eens, 34,60% is het (helemaal) niet eens met bovenstaande stelling en opnieuw blijft meer dan twintig procent (21,10%) van de respondenten neutraal. Deze resultaten zijn te vinden in *diagram 13*.

Diagram 13



Op de volgende stelling: “Heeft u het gevoel dat u als vrouw minder snel fysieke agressie uitlokt bij burgers dan uw mannelijke collega’s?”, beantwoord door 182 respondenten, wordt door de meerderheid van de respondenten positief gereageerd. In totaal geeft 66,50% deze stelling een drie tot vijf op vijf. Met andere woorden 66,50% van de respondenten gaat (eerder) akkoord met deze

stelling. De overige 33,50% gaat dus (eerder) niet akkoord. Dit wordt weergegeven in *diagram 14* in totale aantallen.

De volgende these: “Heeft u het gevoel dat u als vrouw minder snel verbale agressie uitlokt bij burgers dan uw mannelijke collega’s?” wordt ook eerder positief beantwoord. Er gaat namelijk 55% van de respondenten (eerder) akkoord met de stelling. 14,90% van de deelnemers beoordeelt de stelling met een twee op vijf, 18,60% beoordeelt deze met één op vijf en 11,50% met nul op vijf. Dit goed is voor in totaal 45% van de respondenten die (eerder) niet akkoord gaan met de these. Deze vraag werd door 181 respondenten beantwoord. Ook deze gegevens worden, in totale aantallen, opgenomen in *diagram 14*.

Diagram 14

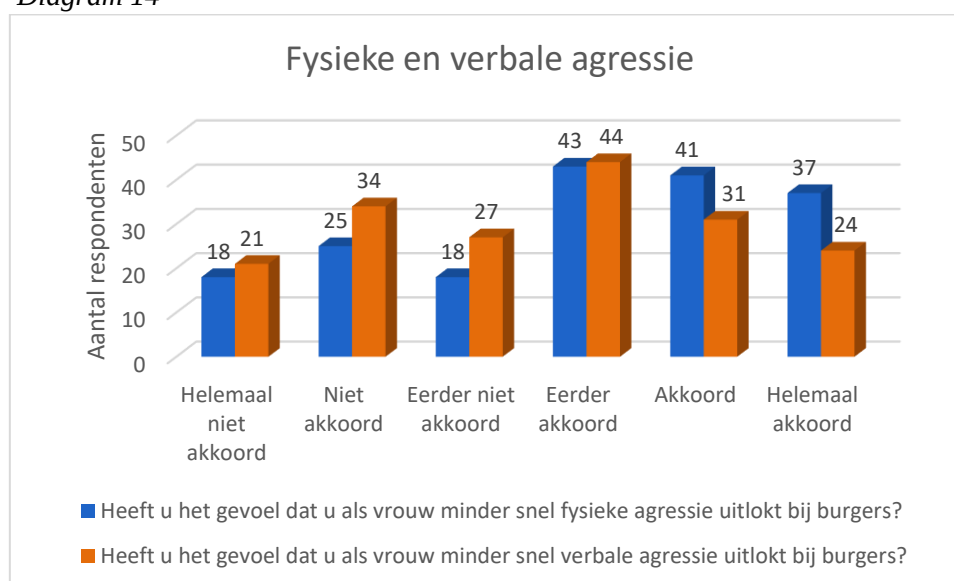
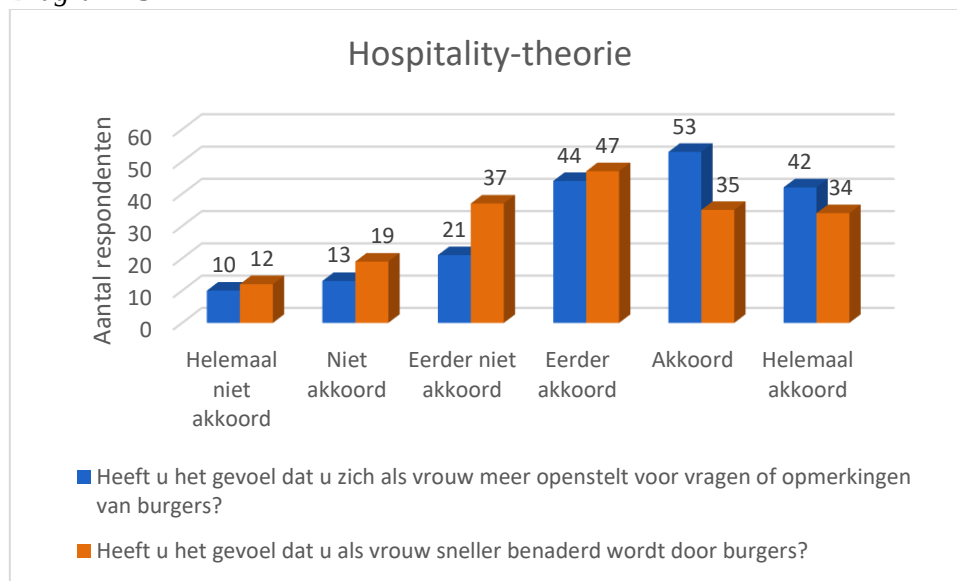


Diagram 15 geeft de resultaten weer van de stelling: “Heeft u het gevoel dat u als vrouw sneller benaderd wordt door burgers dan uw mannelijke collega’s?”. Een grote meerderheid van de respondenten gaat opnieuw (eerder) akkoord, meer bepaald iets meer dan 63%. Anderzijds kant betekent dit dat een kleine 37% (eerder) niet akkoord is. Meer specifiek beoordeelt 20,10% de stelling met een twee op vijf, 10,30% geeft één op vijf en 6,50% beoordeelt de stelling met nul op vijf. Bovenstaande stelling werd beantwoord door 184 respondenten.

Bij de laatste stelling: “Heeft u het gevoel dat u zich als vrouw meer openstelt voor vragen of opmerkingen van burgers dan uw mannelijke collega’s?” is er een grote eensgezindheid en gaat de grote meerderheid (eerder) akkoord. 76% van de respondenten gaat akkoord met de stelling en 24% is het (eerder) niet eens. Deze vraag werd beantwoord door 183 personen. Deze resultaten zijn ook te zien in *diagram 15*, in totale waarden.

Diagram 15



Als afsluiter voor dit onderdeel van de enquête omtrent de arbeidsrol van vrouwen bij de private bewaking werd de vraag gesteld aan de respondenten welke toekomstige rol er volgens hun is weggelegd voor vrouwen in de private bewakingssector. Dit was een open vraag en werd beantwoord door 125 respondenten. Hierbij antwoorden de meeste respondenten dat elke mogelijke rol is weggelegd voor vrouwen, én dat vrouwen elke rol aankunnen. Sommige deelnemende vrouwen geven aan dat ze vinden dat vrouwen beter zijn in het stilleggen van disputen en in bepaalde situaties beter kunnen reageren en beter kunnen communiceren. Verder vinden ze dat vrouwen een geruststellend effect hebben, zorgzamer zijn en beter kunnen luisteren naar de bevolking. Dit wordt ook duidelijk in het interview met een vrouwelijke leidinggevende van een interne bewakingsdienst van een museum:

“Vrouwen zijn meer empathisch en nauwkeuriger met hun woordgebruik (...) mannen zijn vaak rechttoe rechtaan. Dat is toch de tendens die je ziet.”.

Een respondent uit de enquête schrijft:

“Ik denk dat vrouwen tijdens verschillende veranderingen een pacifistische reactie teweegbrengen. Ze spelen de rol van een stille kracht en maken een groot aantal ‘mogelijke’ ruzies onschadelijk.”.

Nog iemand haalt aan:

“Vrouwelijke bewakers zijn erg belangrijk bij vele gevallen van (seksuele) intimidatie bij klanten / slachtoffers.”.

Bovenstaande uitspraak heeft te maken met de geruststellende en zorgzame kant die vrouwelijke bewakingsagenten met zich meedragen. Verder wordt er ook aangehaald:

“Het is bij ons goed geweten dat vrouwen bij de bewaking voordelen met zich mee brengt en agressiviteit door burgers en cliënten doet dalen.”

Enkele respondenten vinden ook dat vrouwen een betere teamspirit hebben en kritisch kunnen denken wat verschillende voordelen met zich mee brengt. Sommigen hopen dan ook dat, mits er meer vrouwelijke leidinggevendenden worden ingezet, deze talenten dieper te laten doorwerken in het werkveld. De overgrote meerderheid van de respondenten hopen op een volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het werk. Velen zijn dan ook zeker dat dit in de toekomst goedkomt. Anderzijds geven twaalf respondenten toch aan dat ze vinden dat vrouwen niet voldoende serieus genomen worden en worden gezien als ‘reservewiel’. Deze respondenten hebben het idee dat men denkt dat vrouwen enkel werkzaam zijn in de sector omdat er een bepaalde diversiteit dient te zijn. Ze hopen echter wel dat dit zal veranderen. Bijna de helft van deze respondenten geeft dan ook aan dat er te weinig vrouwelijke leidinggevendenden zijn, alsook te weinig vrouwelijke medewerkers in het algemeen. Een respondent haalt onder meer aan:

“Zolang de grote bedrijven niet strenger optreden tegen seksisme, zullen de vrouwen blijven weglopen uit de sector.”

Een andere deelnemer geeft een gelijkaardige opmerking:

“Vrouwen kunnen deze job even goed doen, maar de noden zijn te veel afgestemd op de mannen.”

Een andere opvallende opmerking van de geïnterviewde respondent:

“Vrouwelijke leidinggevendenden zijn ook sneller geneigd meer vrouwelijke werknemers aan te nemen.”

21 respondenten halen aan dat een grotere aanwezigheid van vrouwelijke bewakingsagenten en – leidinggevendenden een positiever beeld kan scheppen over de rol van bewaking. Een groter aandeel vrouwen kan er eveneens voor zorgen dat de positie van bewakingsagent aantrekkelijk wordt bij vrouwen die twijfelen om de stap te zetten naar de private bewaking. Bijkomend geven verschillende respondenten aan dat vrouwen onmisbaar zijn in de sector.

Bij deze vraag is het relevant te vermelden dat een vergelijkbaar aantal Nederlandstaligen en Franstaligen opmerkingen hebben gegeven. Hierbij valt het ook op dat de deelnemers in Vlaanderen enigszins negatiever zijn over de sector dan die in Wallonië. Deze vraag behaalde het minimumaantal van 150 respondenten echter niet, waardoor het mogelijk is dat deze waarneming niet volledig representatief is voor de werkelijkheid.

Tussentijds besluit

In de eerste plaats is het opmerkelijk dat bij zes van de acht eerste stellingen veel respondenten een neutrale houding aannamen. Verder is het belangrijk te vermelden dat de meerderheid van de bevraagde vrouwen (66%) vindt dat er meer vrouwen zouden moeten worden tewerkgesteld in de private bewakingssector. Ongeveer 71% van de respondenten vindt dan weer dat vrouwen in de private bewakingssector geen hoger risico hebben op arbeidsongevallen dan hun mannelijke collega's. Vervolgens vindt 73% dat de inzet van vrouwen in de (private) bewaking de praktijk effectief ten goede komt. Een grote meerderheid heeft het gevoel als vrouw minder snel fysieke agressie uit te lokken bij de burger. Iets minder respondenten, namelijk 55%, heeft dan weer het gevoel als vrouw minder snel verbale agressie uit te lokken. Verder heeft 63% het gevoel dat ze als vrouw sneller benaderd worden door burgers. Ongeveer 76% van de respondenten heeft het gevoel zich als vrouw meer open te stellen – voor vragen of opmerkingen – dan hun mannelijke collega's. Verschillende respondenten vinden dan ook dat vrouwen effectief beter zijn in communicatie waardoor bepaalde zaken gemakkelijker, sneller en soms beter worden afgehandeld. Dit komt dan ook overeen met studies die aantonen dat de inzet van vrouwen bij de politie en de private veiligheid een grote meerwaarde kan bieden zoals besproken in de literatuurstudie van deze paper. Anderzijds blijven sommige respondenten toch ontevreden met de positie van vrouwen in de sector, waarbij gehoopt wordt op verandering.

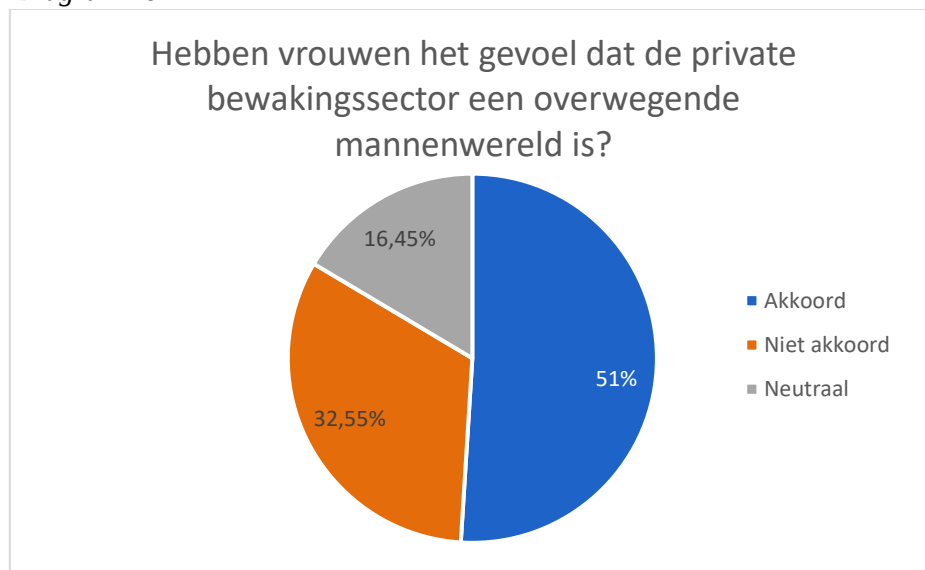
4.3. De ervaring van vrouwen

4.3.1. Algemeen

De algemene ervaringen van vrouwen in de private bewakingssector werden bevraagd aan de hand van dertien vragen. Per vraag of stelling had men vijf antwoordmogelijkheden: helemaal niet akkoord, niet akkoord, neutraal, akkoord en helemaal akkoord. De meningen omtrent deze stellingen worden hieronder uitvoerig besproken. Voor de diagrammen worden de resultaten voorgesteld in 'akkoord', 'niet akkoord' en 'neutraal'. Dit betekent dat de gegevens van de antwoordcategorieën 'akkoord' en 'helemaal akkoord', en van 'niet akkoord' en 'helemaal niet akkoord' werden samengevoegd.

De eerste vraag "Heeft u het gevoel dat de private bewakingssector een overwegende mannenwereld is?" werd beantwoord door 243 personen waarvan 29 respondenten (11,90%) helemaal akkoord gaan met de stelling. 95 respondenten (39,10%) gaan akkoord, 65 respondenten (26,75%) zijn niet akkoord en veertien helemaal niet akkoord (5,80%). 40 personen (16,45%) blijven neutraal. De meerderheid van de respondenten gaat dus akkoord met bovenstaande stelling. Deze resultaten worden weergegeven in *diagram 16*.

Diagram 16



Met de vraag “Heeft u het gevoel minder betrokken te worden bij de besluitvorming dan uw mannelijke collega’s?” gaan de meeste respondenten niet akkoord (40,35%) of helemaal niet akkoord (25,10%). 27 respondenten (11,10%) zijn het eens met de stelling en negentien respondenten (7,80%) gaan helemaal akkoord. 38 respondenten (15,65%) antwoorden neutraal op deze stelling. Ook deze stelling werd door 243 personen beantwoord (zie *diagram 17*).

Diagram 17



Bij de derde vraag “Heeft u het gevoel dat u minder kansen krijgt dan uw mannelijke collega’s, bv. om hogerop te geraken?”, weergegeven in *diagram 18*, gaat de meerderheid van de respondenten (helemaal) niet akkoord. Concreet is 57,60% of 140 van de 243 respondenten niet akkoord met de

stelling. De stelling wordt 51 keer beantwoord met akkoord (21%), 27 maal met helemaal akkoord (11,10%) en 25 maal (10,30%) met neutraal.

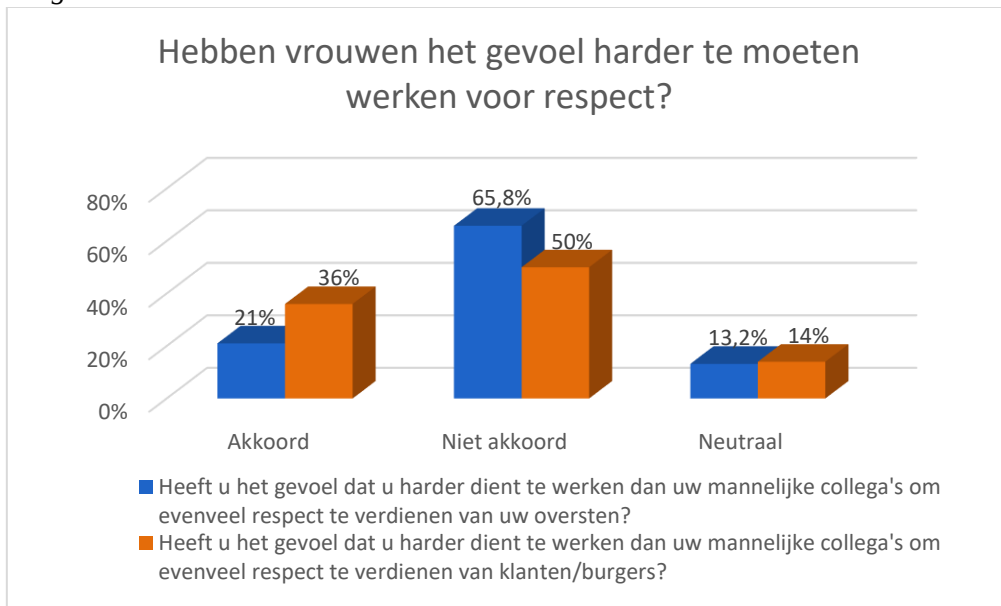
Diagram 18



Vervolgens gaat net 50% van de 243 respondenten (helemaal) niet akkoord met de vraag “Heeft u het gevoel dat u harder dient te werken dan uw mannelijke collega's om evenveel respect te verdienen van klanten/burgers omdat u een vrouw bent?”. 59 personen (24%) gaan akkoord en 30 respondenten zijn het helemaal eens (12%) met deze stelling. 33 personen of 14% van de respondenten blijven neutraal. Hier kan er gesteld worden dat de meningen enigszins verdeeld zijn. Dit is duidelijk te zien in *diagram 19*.

Met de stelling “Heeft u het gevoel dat u harder dient te werken dan uw mannelijk collega's om evenveel respect te verdienen van uw oversten?” gaan er 99 van de 243 respondenten niet akkoord (40,70%). 61 respondenten zijn helemaal niet akkoord (25,10%) met de stelling terwijl 34 personen (14%) wel akkoord zijn met de stelling. Verder gaat slechts 7% helemaal akkoord met de stelling en blijven er 32 personen (13,20%) neutraal. Deze resultaten zijn eveneens weergegeven in *diagram 19*.

Diagram 19



De zesde vraag “Heeft u het gevoel dat u minder geïnformeerd wordt over de carrièremogelijkheden in uw onderneming dan uw mannelijke collega’s?” wordt door de meerderheid van de respondenten negatief beantwoord. Zoals *diagram 20* weergeeft, gaan namelijk 101 respondenten (42%) niet akkoord met de stelling en 23% gaat helemaal niet akkoord. Anderzijds gaan 22 respondenten, of ongeveer 9%, akkoord en slechts ca. 5% gaat helemaal akkoord. Er zijn 52 personen (21%) die zich neutraal opstellen. Deze vraag werd beantwoord door 242 respondenten.

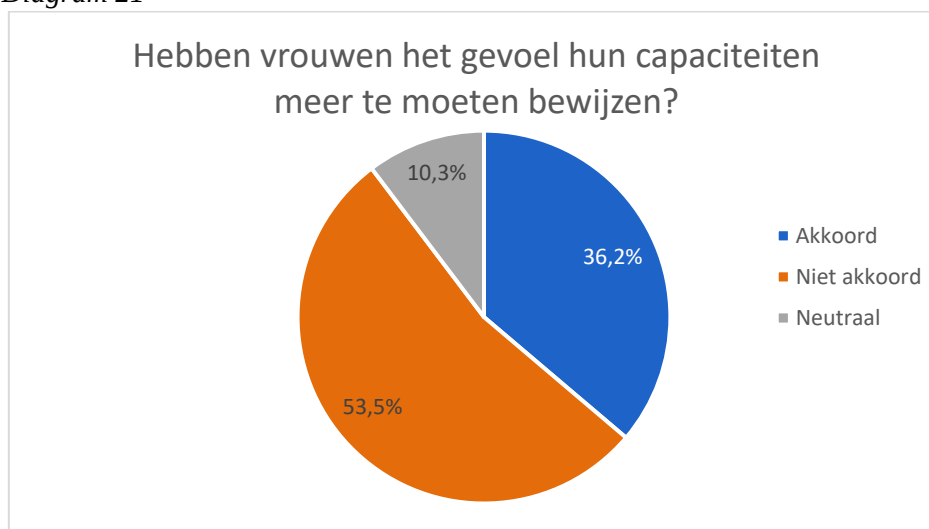
Diagram 20



Verder gaan er 92 respondenten (37,90%) niet akkoord met de vraag “Heeft u het gevoel dat u uw capaciteiten meer moet bewijzen dan uw mannelijke collega’s?” én 38 personen (15,60%) gaan

helemaal niet akkoord. Anderzijds zijn 62 personen (25,50%) het eens met de stelling en 26 respondenten (10,70%) zijn helemaal akkoord. Er blijven ook 25 respondenten (10,30%) neutraal. Deze vraag werd wederom beantwoord door 243 personen. Deze resultaten worden weergegeven in onderstaand *diagram 21*.

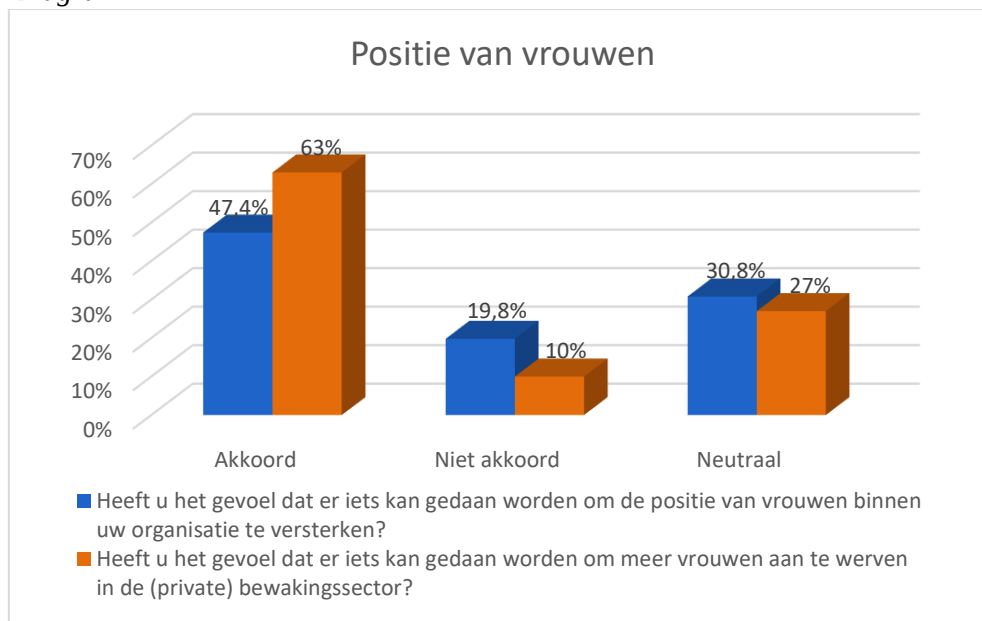
Diagram 21



Met de vraag "Heeft u het gevoel dat er iets kan gedaan worden om de positie van vrouwen binnen uw organisatie te versterken?" gaan de meeste respondenten akkoord (35%). Verder zijn er 30 respondenten (12,40%) het helemaal eens met de stelling, 39 personen (16%) zijn het niet eens met de stelling en 14 respondenten (5,80%) gaan helemaal niet akkoord. Er blijven echter 75 respondenten (30,80%) neutraal (zie *diagram 22*).

Verder is er ook te zien in *diagram 22* dat er 104 personen van de 243 respondenten (43%) akkoord gaan met de vraag "Heeft u het gevoel dat er iets kan gedaan worden om meer vrouwen aan te werven in de (private) bewakingssector?". Daarnaast gaan er 48 respondenten (20%) volledig akkoord met de stelling. Daar staat tegenover dat er achttien respondenten (7%) niet akkoord zijn en slechts zeven personen (3%) helemaal niet akkoord zijn met de stelling. Er blijven ook 66 respondenten (27%) neutraal.

Diagram 22



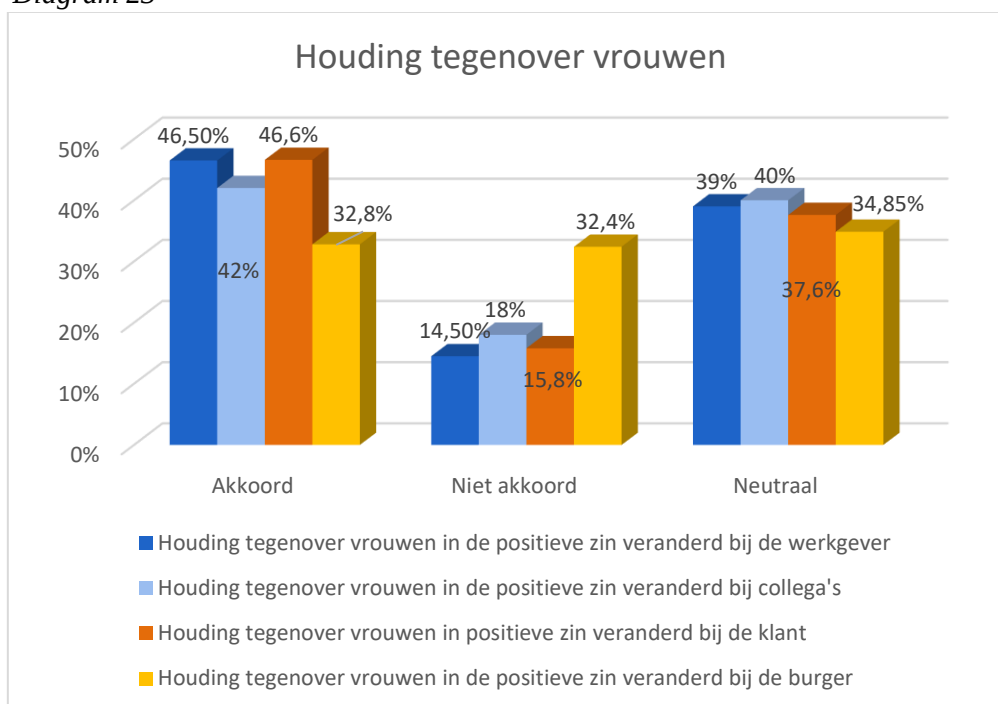
De vraag “Heeft u het gevoel dat er tijdens uw carrière de houding tegenover vrouwen in de bewakingssector in positieve zin veranderd is bij de werkgever?” wordt over het algemeen positief beantwoord. 90 personen van de 243 respondenten (37%) waren akkoord en 23 personen (9,50%) zijn het volledig eens met de stelling. Dit in tegenstelling tot 11,50% van de respondenten die het niet eens is én opnieuw 3% van de respondenten die het helemaal niet eens is met de stelling. Wat zeer opvallend is, is dat er echter wel 95 personen waren die neutraal blijven (39%). Deze gegevens zijn te vinden in *diagram 23*.

De volgende vraag betreft: “Heeft u het gevoel dat tijdens uw carrière de houding tegenover vrouwen in de bewakingssector in de positieve zin veranderd is bij collega’s?”. Hierbij is het wederom opvallend dat de meeste respondenten zich onthouden, er zijn namelijk 96 personen van de 242 respondenten (40%) die deze vraag neutraal beantwoorden. 82 personen (34%) zijn het eens en 20 respondenten (8%) zijn het helemaal eens. Daarentegen gaan 35 personen (14%) niet akkoord en gaan er slechts negen respondenten (4%) helemaal niet akkoord met de stelling. Dit wordt ook verduidelijkt in *diagram 23*.

Daarnaast gaat iets minder dan de helft van de respondenten akkoord met de stelling “Heeft u het gevoel dat tijdens uw carrière de houding tegenover vrouwen in de bewakingssector in de positieve zin veranderd is bij de klant?”. In cijfergegevens betekent dit dat 91 van de 242 respondenten of 37,60% akkoord gaat met de stelling, en 21 respondenten (9%) het er helemaal eens mee zijn. 31 respondenten (12,80%) zijn het oneens met de stelling en slechts 3% geeft aan het helemaal niet eens te zijn. Weer opmerkelijk is dat ook 91 respondenten (37,60%) neutraal blijven (zie *diagram 23*).

Bij de laatste vraag “Heeft u het gevoel dat tijdens uw carrière de houding tegenover vrouwen in de bewakingssector in de positieve zin veranderd is bij de burger?” zijn de meningen verdeeld. Deze meningen worden ook weergegeven in *diagram 23*. 241 deelnemers hebben deze vraag beantwoord, waarvan 64 respondenten (26,60%) akkoord gaan en 15 respondenten (6,20%) volledig instemmen met deze stelling. Langs de andere kant gaan ook 64 personen niet akkoord en 14 personen (5,80%) gaan helemaal niet akkoord met de stelling. Er blijven opnieuw zeer veel respondenten neutraal, wat neerkomt op bijna 35%.

Diagram 23



4.3.2. Vormen van intimidatie

In dit onderdeel van de paper wordt er besproken in hoeverre vrouwen werkzaam in de private bewakingssector al het gevoel hebben gehad vormen van seksuele intimidatie, pesten of geweld te hebben meegemaakt in de laatste twaalf maanden.

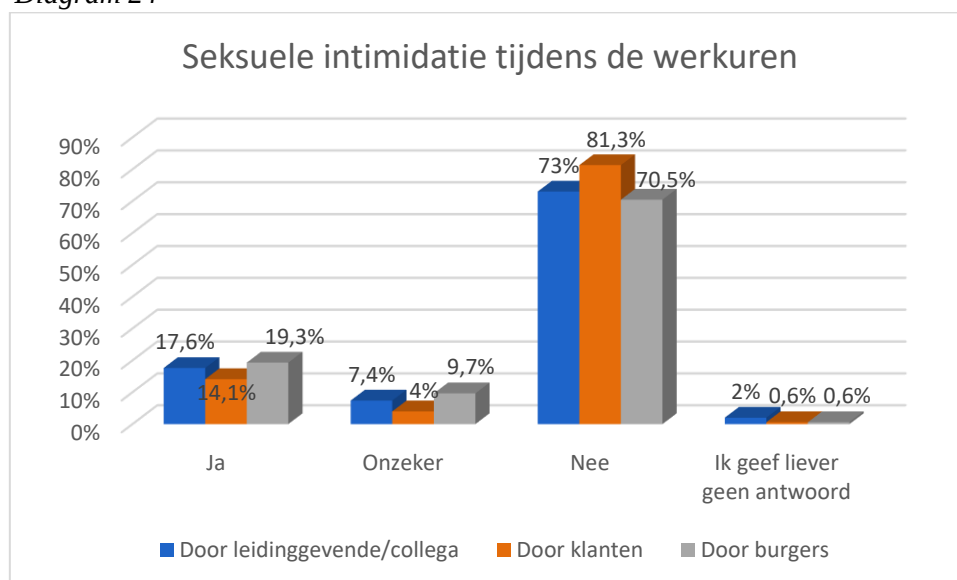
Hierbij werd de vraag gesteld of de respondenten het gevoel hebben gehad vormen van seksuele intimidatie, pesten of geweld te hebben ervaren door (1) leidinggevenden of collega's, (2) door klanten of (3) door burgers, waarbij men kon antwoorden met: ja; onzeker; nee of; ik zeg het liever niet. Deze vragen werden telkens beantwoord door 176 respondenten.

4.3.2.1. Seksuele intimidatie

In onderstaande alinea wordt er gepeild naar het aantal vrouwen die reeds het gevoel hadden seksueel geïntimideerd te zijn geweest tijdens de werkuren.

In *diagram 24* wordt weergegeven dat (1) de grote meerderheid van de respondenten (73%) met “nee” antwoordt op de vraag of men al het gevoel heeft gehad de voorbije twaalf maanden seksueel geïntimideerd te zijn door een leidinggevende of een collega. Dit is goed voor 128 van de 176 respondenten. Echter, 18% van de respondenten heeft wel al het gevoel gehad seksueel geïntimideerd te zijn geweest in het voorbije jaar. Verder is er ca. 7% onzeker en is er ook 2% van de respondenten die liever geen antwoord geeft. (2) Daarnaast werd er gevraagd of men al het gevoel heeft gehad seksueel geïntimideerd te zijn geweest door klanten. Hierbij geeft iets meer dan 81%, of 143 respondenten, aan niet het gevoel te hebben gehad seksuele intimidatie te hebben meegemaakt door klanten. Anderzijds heeft 14% wel het gevoel gehad seksueel geïntimideerd te zijn geweest, 4% is onzeker dit al te hebben meegemaakt en 0,6%, één respondent, duidt de antwoordoptie “Ik zeg het liever niet” aan. (3) De volgende vraag had betrekking op het gevoel seksuele intimidatie te hebben ervaren door burgers. Hierop antwoordt 70,5%, 124 respondenten, met “nee”. Toch heeft 19% wel al dit gevoel gehad. 17 respondenten (ca. 10%) duiden “onzeker” aan en opnieuw geeft minder dan 1% aan liever niet te antwoorden.

Diagram 24



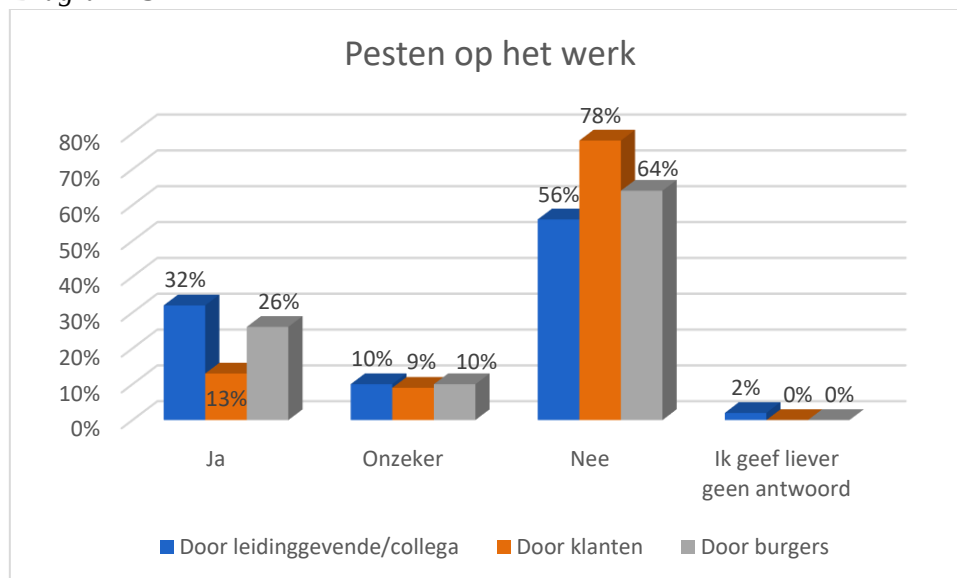
4.3.2.2. Pesten op het werk

Hieronder worden de resultaten weergegeven op de vraag of dat de respondenten reeds het gevoel hebben gehad gepest te zijn op het werk in de voorbije twaalf maanden.

(1) 56% van de respondenten heeft nog niet het gevoel gehad gepest te zijn geweest door leidinggevend en/of collega's. 32% antwoordt echter met “ja”, 10% is onzeker dit al te hebben meegemaakt en 2% geeft liever geen antwoord. (2) Vervolgens werd er gevraagd of de respondenten al het gevoel hebben gehad gepest te zijn geweest door klanten. Op deze vraag antwoordt 78% negatief, 13% geeft aan wel al dit gevoel te hebben gehad en 9% is onzeker dit al te hebben meegemaakt. Niemand duidt “Ik zeg het liever niet” aan. (3) Uiteindelijk werd er gepeild naar het gevoel al gepest te zijn geweest door burgers. 64% duidt hierbij “nee” aan. 26% heeft echter wel al

dit gevoel gehad en opnieuw is 10% onzeker of ze al dit gevoel reeds hadden ervaren. Wederom duidt niemand de laatste antwoordoptie aan. Deze resultaten zijn weergegeven in onderstaande *diagram 25*.

Diagram 25

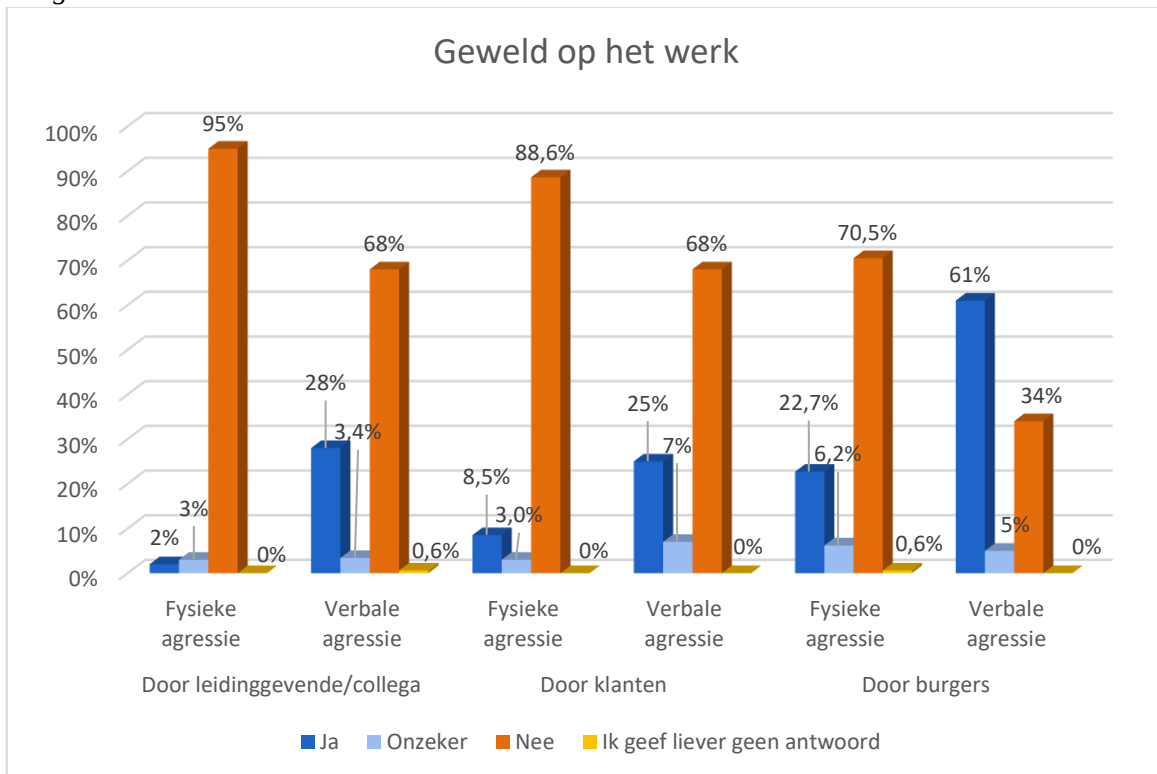


4.3.2.3. Geweld op het werk

Deze paragraaf bespreekt hoeveel vrouwen reeds (het gevoel hebben gehad) geweld (te) hebben ervaren tijdens de werkuren, en dit zowel in de vorm van fysieke als verbale agressie. Onderstaande resultaten zijn opgenomen in *diagram 26*.

(1) In de eerste plaats heeft 95% van de respondenten de afgelopen twaalf maanden niet het gevoel gehad geweld te hebben meegemaakt door leidinggevend en/of collega's in de vorm van **fysieke agressie**. Ongeveer 2% van de respondenten geeft aan wel al dit gevoel te hebben gehad en 3% is onzeker. Bij geweld in de vorm van **verbale agressie** vindt 28% van de respondenten "ja" aan, terwijl 68% niet het gevoel had dit al te hebben meegemaakt. Zes respondenten (3,40%) zijn onzeker en 0,60% ofwel één persoon geeft liever geen antwoord. (2) Vervolgens heeft bijna 89% van de respondenten nog niet het gevoel gehad geweld te hebben ervaren door cliënteel in de vorm van **fysieke agressie**. Ongeveer 9% heeft wel al dit gevoel gehad en 3% heeft aangeduid onzeker te zijn. Geweld in de vorm van **verbale agressie** door klanten heeft 68% van de deelnemers ook nog niet meegemaakt. 25% geeft aan wel al het gevoel te hebben geweld in deze vorm te hebben meegemaakt en 7% is onzeker dit al te hebben ervaren. (3) Ten laatste duidt 70,50% van de respondenten aan nog niet het gevoel te hebben ervaren van geweld door burgers in de vorm van **fysieke agressie**. Anderzijds vindt 22,70% aan dit gevoel wel al te hebben meegemaakt. Verder is ca. 6% onzeker en minder dan 1% van de respondenten geeft liever geen antwoord. Geweld in de vorm van **verbale agressie** door burgers blijkt vaker voor te komen aangezien 61% van de respondenten namelijk aangeeft al het gevoel geweld in deze vorm te hebben ervaren. 34% antwoordt dan weer met "nee" en 5% is onzeker.

Diagram 26



Tussentijds besluit

Wat uit dit hoofdstuk kan worden afgeleid, is dat vrouwen in de private bewakingssector in het algemeen ervaren dat de houding tegenover vrouwen in positieve zin is veranderd, althans bij werkgevers, collega's en de klanten. Wat betreft de houding van burgers tegenover vrouwen in de private bewaking zijn de meningen echter sterk verdeeld, wat kan gezien worden als één van de uitdaging waarmee vrouwen in de sector te maken krijgen. De meerderheid van de respondenten vindt eveneens nog steeds dat de private bewakingssector een overwegende mannenwereld is. Ongeveer 54% van de bevroagde vrouwen vindt dat ze hun capaciteiten ook nog steeds harder moeten bewijzen dan hun mannelijke collega's. Daartegenover heeft 65% van de respondenten niet het gevoel minder geïnformeerd te worden over de carrièremogelijkheden in hun onderneming dan hun mannelijke collega's. Tevens vindt de grote meerderheid van de respondenten niet dat ze minder betrokken worden bij de besluitvorming binnen hun organisatie. Vervolgens heeft ook meer dan 65% van de respondenten niet het gevoel harder te moeten werken om evenveel respect te verdienen door oversten. Laatstens heeft de grote meerderheid niet het gevoel seksueel geïntimideerd of gepest te worden. Fysieke agressie komt ook zeer weinig voor, terwijl verbale agressie frequenter voorkomt, voornamelijk door burgers.

4.4. Stereotypes

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre verschillende stereotypen vandaag de dag nog aanwezig zijn in de private bewakingssector. Hiervoor werd de ervaring van de respondenten bevraagd aan de hand van elf, al dan niet, stereotype stellingen omtrent vrouwen in de bewakingssector. Hierbij kon de mening aangeduid worden op een schaal van 0 tot 5 waarbij 0 gelijk stond aan helemaal niet akkoord en 5 gelijk stond aan helemaal akkoord. Alle stellingen werden door 210 respondenten beantwoord.

De eerste stelling “Als vrouw word je minder *au sérieux* genomen in de private bewaking door de cliënt.” wordt door 38 personen van de 210 respondenten (18%) beoordeeld met nul. 43 respondenten (20,50%) geven de stelling een één en ook 38 respondenten beoordeelden de stelling met een twee. Verder zijn er 46 personen (22%) die de stelling een drie geven, deze optie werd dus het meest aangeduid. 29 personen (13,80%) gaan akkoord met de stelling en 16 deelnemers (7,60%) waren het er volledig mee eens. Deze resultaten – en die van de volgende drie stellingen – worden in detail weergegeven in *diagram 27* én in *diagram 28*. Hierbij worden de gegevens van de antwoordcategorieën ‘helemaal akkoord’, ‘akkoord’ en ‘eerder akkoord’ opgeteld, alsook die van ‘helemaal niet akkoord’, ‘niet akkoord’ en ‘eerder niet akkoord’.

Vervolgens werd de stelling “Als vrouw word je minder serieus genomen in de private bewaking door de burger.” bevraagd. Hierbij gaan 18 personen (8,60%) helemaal niet akkoord met de stelling, 36 respondenten (17%) beoordeelden de stelling met één, 24 respondenten (11,40%) geven de stelling een twee en 51 personen (24%) beoordeelden de stelling met een drie. Daartegenover gaan 48 respondenten (23%) akkoord met de stelling en tevens gaan 33 respondenten (16%) helemaal akkoord (zie *diagrammen 27* en *28*).

Wanneer er gesteld wordt: “Als vrouw word je minder serieus genomen in de private bewaking door de onderneming waarvoor je werkt.” gaat de grote meerderheid van de respondenten niet akkoord. In cijfergegevens betekent dit dat 65 respondenten (31%) de stelling beoordelen met nul, 61 (29%) met één en 31 (15%) met twee. Ook 31 respondenten beoordelen de stelling met een drie en zestien respondenten (7%) met een vier. Slecht 6 personen (ca. 3%) geven deze stelling een vijf, wat als zeer positief kan worden aangenomen (zie *diagrammen 27* en *28*).

De vierde stelling: “Als vrouw word je minder *au sérieux* genomen in de private bewaking door mannelijke collega's.” wordt door de meerderheid (58%) goed beoordeeld (zie *diagram 28*). Er gaan 47 respondenten (22%) helemaal niet akkoord met de stelling, 41 respondenten (20%) gaan niet akkoord en 33 (16%) geven aan eerder niet akkoord te zijn. Er zijn echter wel 42 respondenten (20%) die eerder wel akkoord gaan met de stelling. 26 respondenten (12%) beoordelen de stelling met vier en 21 respondenten (10%) met een vijf (zie *diagram 27*).

Diagram 27

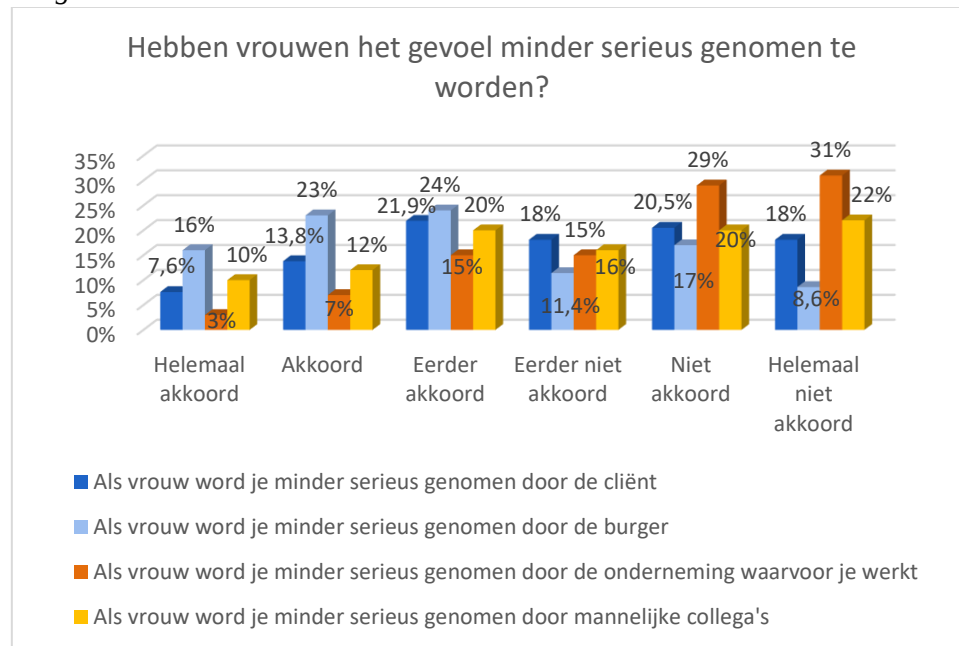
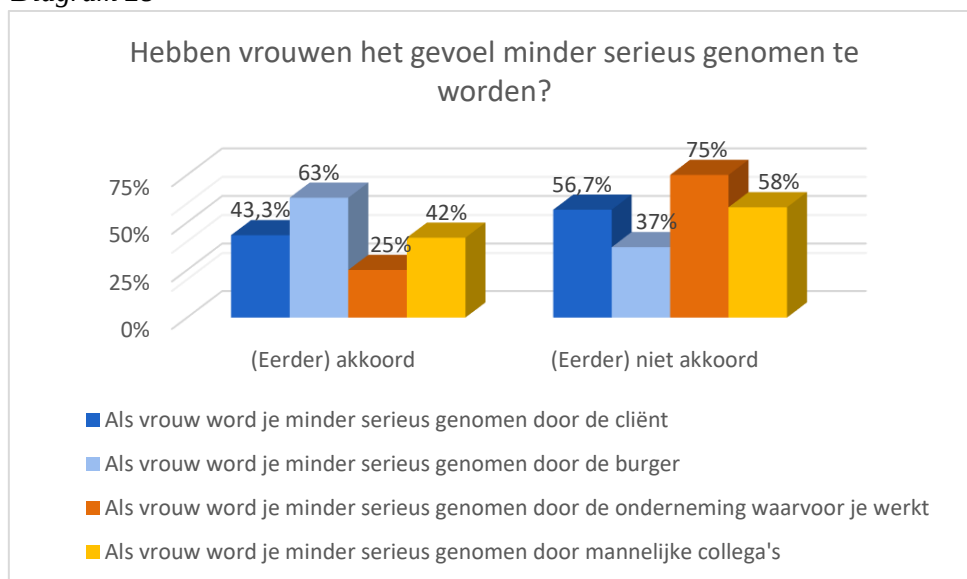


Diagram 28

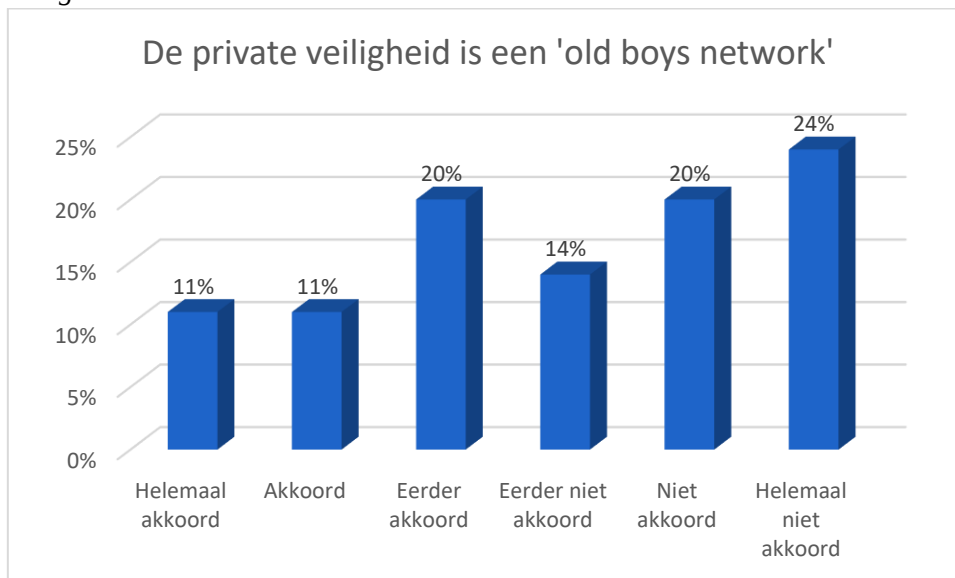


Bij de stelling “De private veiligheidssector is een ‘old boys network’¹⁰.”, weergegeven in *diagram 29*, gaat de meerderheid van de respondenten (eerder) niet akkoord. Meer in detail gaat 24% helemaal niet akkoord met de stelling, 20% (42 respondenten) is niet akkoord met de stelling en

¹⁰ Een 'old boys network' verwijst specifiek naar wanneer het netwerk van sociale en zakelijke connecties uitsluitend toegankelijk is voor mannen. Mannen helpen elkaar onderling: mannelijke werknemers maken sneller promotie dan vrouwen indien ze onder mannelijke managers staan, terwijl mannelijke en vrouwelijke werknemers een gelijke promotionele behandeling krijgen onder vrouwelijk management (Ghazali et al., 2012; Raymaekers, 2018; Howell et al., 2019).

14% is het er eerder niet mee eens. Daartegenover is er ook 20% die het eerder wel eens is met de stelling, 11% (23 respondenten) die het ermee eens is en nog eens 11% die helemaal akkoord gaat.

Diagram 29



Met stelling zes: “Als vrouw in de private bewaking krijg je minder respect dan mannelijke collega’s.” is de meerderheid van de respondenten het niet (volledig) eens. 22,40% (47 respondenten) gaat namelijk helemaal niet akkoord, 25,30% gaat niet akkoord en 11,40% gaat eerder niet akkoord (zie *diagram 30*). In totaal is dit ca. 59% die het (eerder) niet eens is met bovenstaande stelling (zie *diagram 31*). Daarnaast gaat echter 21,40% eerder wel akkoord met de stelling. 10,50% beoordeelt de stelling met vier op vijf en negentien personen (9%) is het volledig eens met de stelling (zie *diagram 30*). Er kan dus aangenomen worden dat de meerderheid van de vrouwen vindt dat ze evenveel respect krijgen dan hun mannelijke collega’s.

Diagram 30



Diagram 31



De stelling “Als vrouw heb ik het gevoel dat ik een meerwaarde lever in de private bewaking.” wordt bij de grote meerderheid van de respondenten positief beoordeeld. Hierbij gaat in totaal net geen 82% (volledig) akkoord. Veertien respondenten (6,70%) beoordelen de stelling met twee, dertien (6,20%) met één en twaalf respondenten (5,70%) beoordelen de stelling met nul, of in totaal 18,60% (zie *diagram 32*).

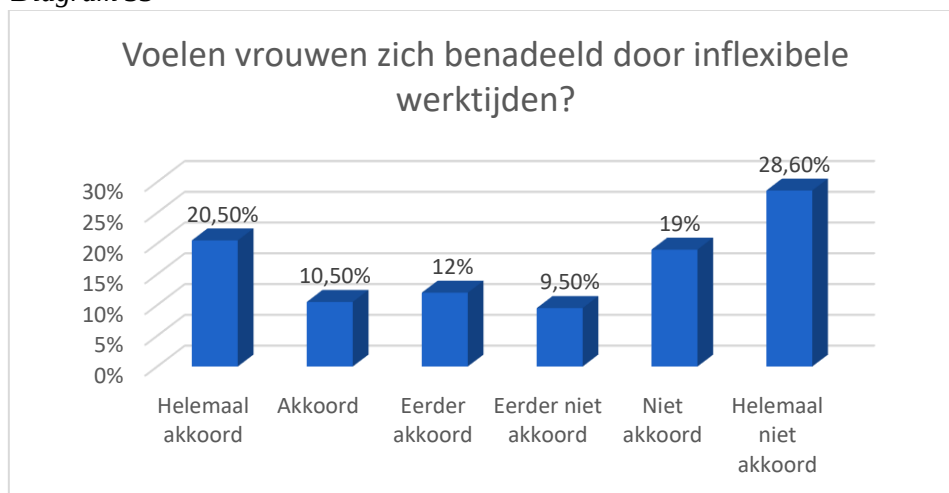
Diagram 32



Verder is de meerderheid het (helemaal) niet eens met de these “Als vrouw voel ik me benadeeld door inflexibele werktijden die het evenwicht tussen werk en privéleven verstoren.”. In cijfergegevens is dit goed voor 120 van de 210 respondenten of 57%. In *diagram 33* wordt namelijk weergegeven dat 28,60% het helemaal niet eens is, 19% het niet eens is, en 9,50% het eerder niet

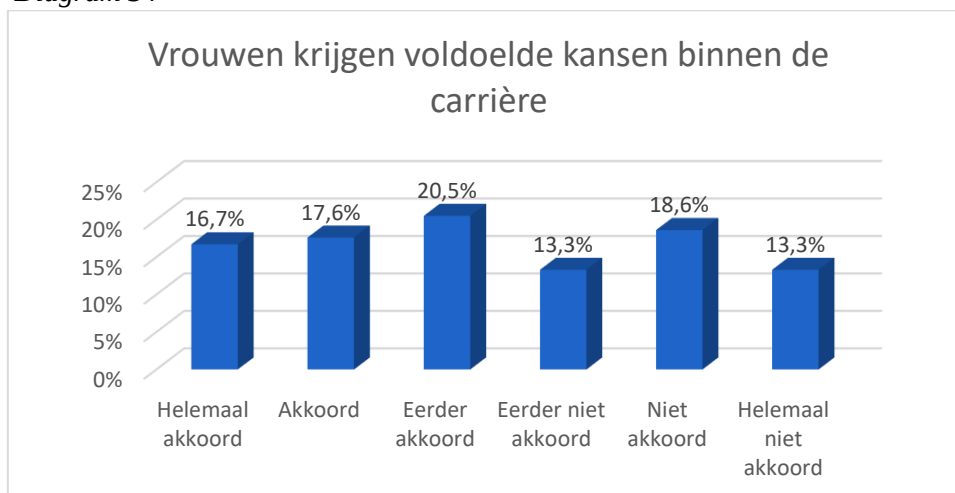
eens is. Daar staat tegenover dat 25 respondenten (12%) eerder wel akkoord zijn, 22 respondenten (10,50%) akkoord zijn en ook 43 respondenten (20,50%) helemaal akkoord zijn. Tijdens het interview werd er echter aangehaald dat door een tekort aan vrouwen in de sector, vrouwen veelal veeleisende werktijden kunnen hebben: “(...) voor bepaalde functies moet je een vrouw hebben, en ook al hebben ze al drie, vier dagen twaalf-uren shiften gedraaid, dan wordt er soms nog gevraagd om extra shiften te doen. Het is al een knelpuntberoep en dan heeft men voor bepaalde wettelijke gronden nog meer vrouwen nodig. Tja, dan kom je er niet.”

Diagram 33



Bij de stelling “Als vrouw krijg ik voldoende kansen binnen mijn carrière (om hoger op te geraken).” zijn de meningen lichtelijk verdeeld. 28 respondenten (13,30%) gaan helemaal niet akkoord met de stelling, 39 respondenten (18,60%) zijn het er niet mee eens en ook 28 respondenten zijn het eerder niet eens. Daarnaast gaan 43 respondenten (20,50%) eerder akkoord, 37 personen (17,60%) gaan akkoord en 35 respondenten (16,70%) zijn het helemaal eens met de stelling (zie diagram 34). De meerderheid van de respondenten gaat dus (eerder) akkoord.

Diagram 34



De stelling “In de bewakingssector kan je als vrouw even goed een professional zijn als een man.” wordt zeer positief ontvangen aangezien in totaal bijna 90% (volledig) akkoord gaat met de stelling (zie *diagram 35*). Dit is goed voor 187 personen van de 210 respondenten. Meer bepaald is ongeveer 67% het volledig eens, 18% is het eens en 4% is het eerder eens met bovenstaande stelling. Er gaan slechts zeven personen (3,30%) helemaal niet akkoord met de stelling, 10 personen (4,80%) zijn het niet eens en zes personen (2,90%) duiden eerder niet eens aan (zie *diagram 36*).

Diagram 35



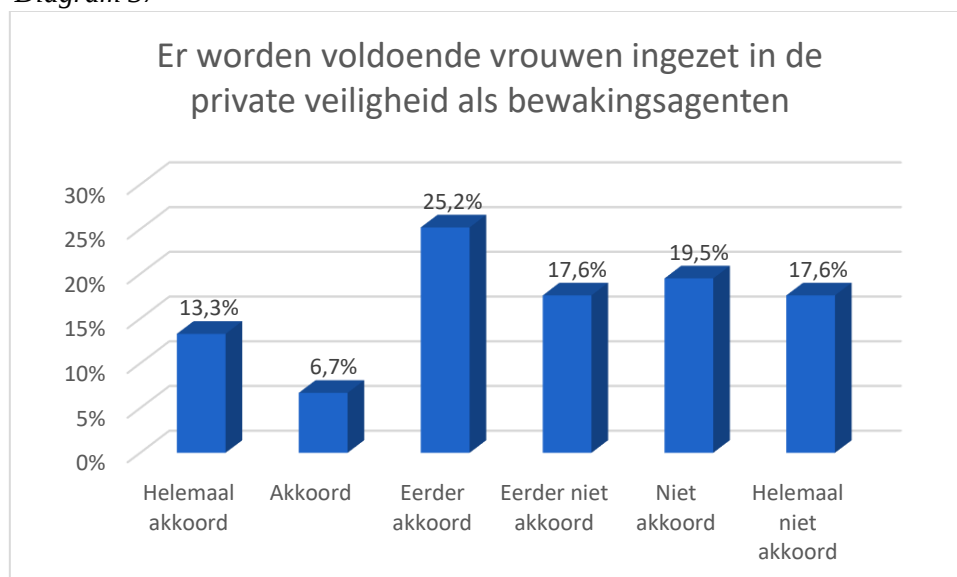
Diagram 36



De elfde stelling “Er worden voldoende vrouwen ingezet in de private veiligheid als bewakingsagenten.”, weergegeven in *diagram 37*, is opnieuw een stelling waarbij de respondenten een eerder verdeelde mening hebben. De meerderheid van de respondenten (55%) gaat (eerder) niet

akkoord met de stelling en vindt dus dat er onvoldoende vrouwen werkzaam zijn als bewakingsagent. 17,60% (37 respondenten) is het volledig niet eens met de stelling, 19,50 % (41 respondenten) is niet akkoord en ook 17,60 % is het eerder niet eens. Daartegenover gaat 25,20 % (53 personen) eerder wel akkoord met de stelling, gaat 6,70 % (14 personen) akkoord en gaat 13,30 % (28 respondenten) helemaal akkoord.

Diagram 37



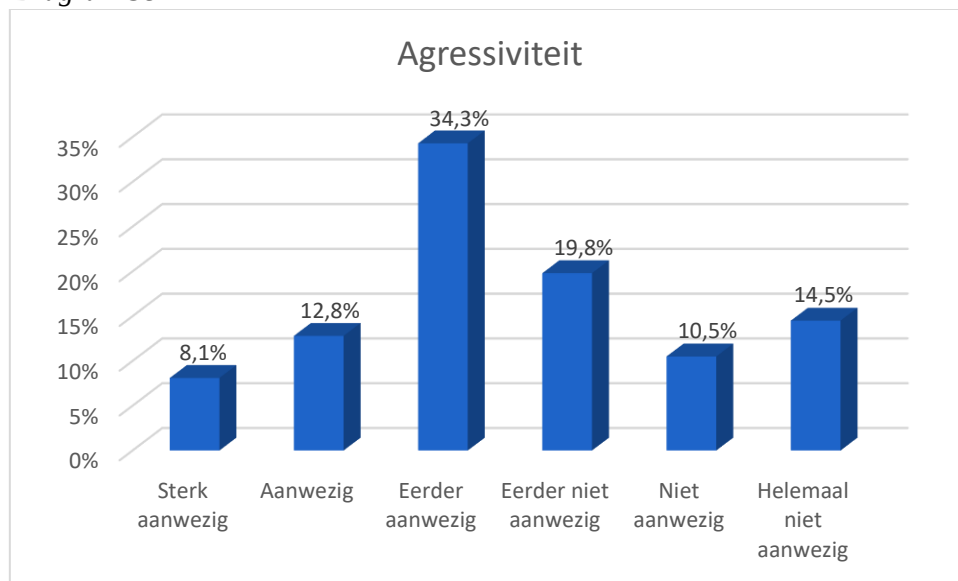
Een laatste stelling die als stereotiep kan worden besproken, is dat vrouwen een hoger risico lopen op arbeidsongevallen. Aangezien deze stelling echter al is behandeld in het hoofdstuk over de rol van vrouwen (4.2.1.), zal deze hier niet verder worden toegelicht.

4.4.1. Machismo

Deze paragraaf bespreekt in hoeverre vrouwen werkzaam in de private bewakingssector vinden dat ‘machismo’ aanwezig is in de sector. Hiervoor werden er zes kenmerken van machogedrag of van een machocultuur voorgesteld en konden de respondenten hun mening geven aan de hand van een schaal van 0 tot en met 5, waarbij 0 gelijk is aan helemaal niet aanwezig en 5 gelijk staat aan zeer sterk aanwezig. Elke vraag werd beantwoord door 172 respondenten.

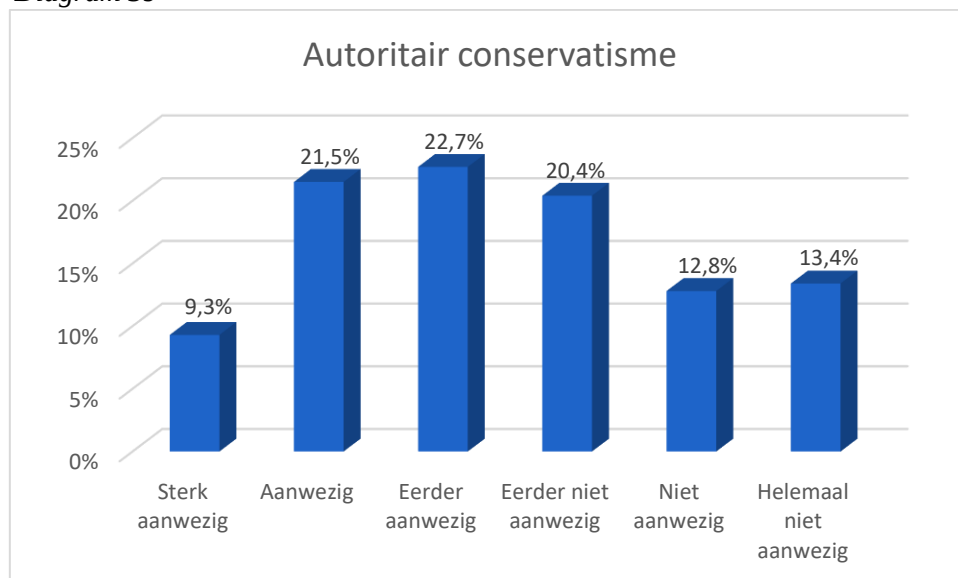
Vooreerst werd er gevraagd aan de respondenten in welke mate zij vinden dat het kenmerk ‘agressiviteit’ aanwezig is binnen de sector. Volgende resultaten zijn te vinden in *diagram 38*. 44,80% van de respondenten vindt dat dit kenmerk helemaal niet tot eerder niet terug te vinden is in de private bewakingssector. Het totaalcijfer van de respondenten dat vindt dat deze eigenschap eerder aanwezig tot helemaal aanwezig is, is dus 55,20%. Meer specifiek betekent dit dat 34,30% deze eigenschap als eerder aanwezig beoordeelt, 12,80% vindt dat het kenmerk aanwezig is en 8,10% vindt dat het kenmerk volledig aanwezig is.

Diagram 38



Vervolgens werd het kenmerk ‘autoritair conservatisme’ bevraagd. De meerderheid van de respondenten (53,50%) vindt dat deze eigenschap (eerder) wel aanwezig is. 20,40% van de respondenten vindt dat het kenmerk eerder niet aanwezig is, 12,80% vindt dat het niet aanwezig is en 13,40% vindt dat deze eigenschap helemaal niet aanwezig is (zie *diagram 39*). De meningen zijn dus enigszins verdeeld.

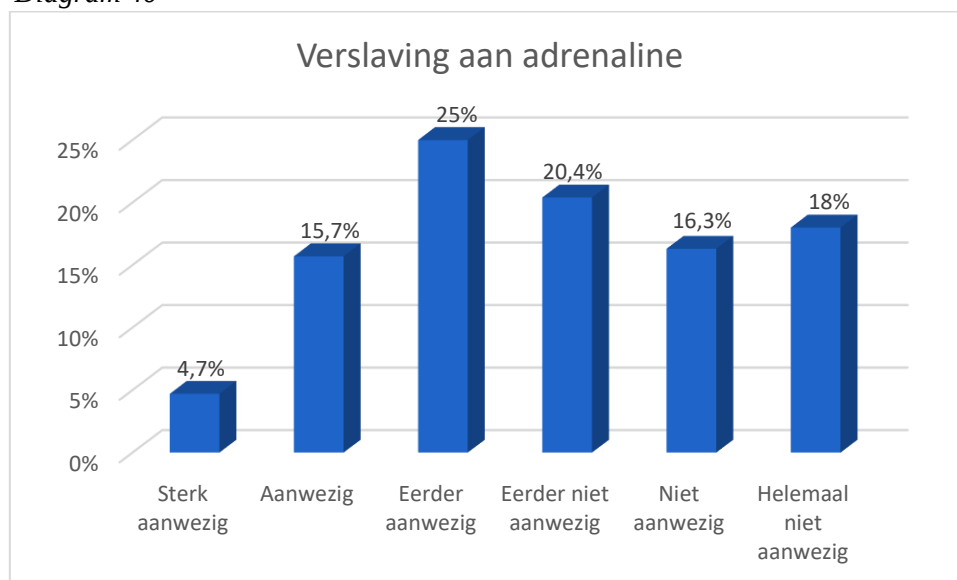
Diagram 39



Daarna werd er gevraagd of men vindt dat ‘verslaving aan adrenaline’ aanwezig is in de sector, dit is weergegeven in *diagram 40*. In totaal vindt net geen 55% het kenmerk (eerder) niet aanwezig terwijl ca. 45% vindt dat deze eigenschap (eerder) wel aanwezig is binnen de private bewakingssector. Meer bepaald vinden 35 van de 172 respondenten (20,40%) dat dit kenmerk eerder

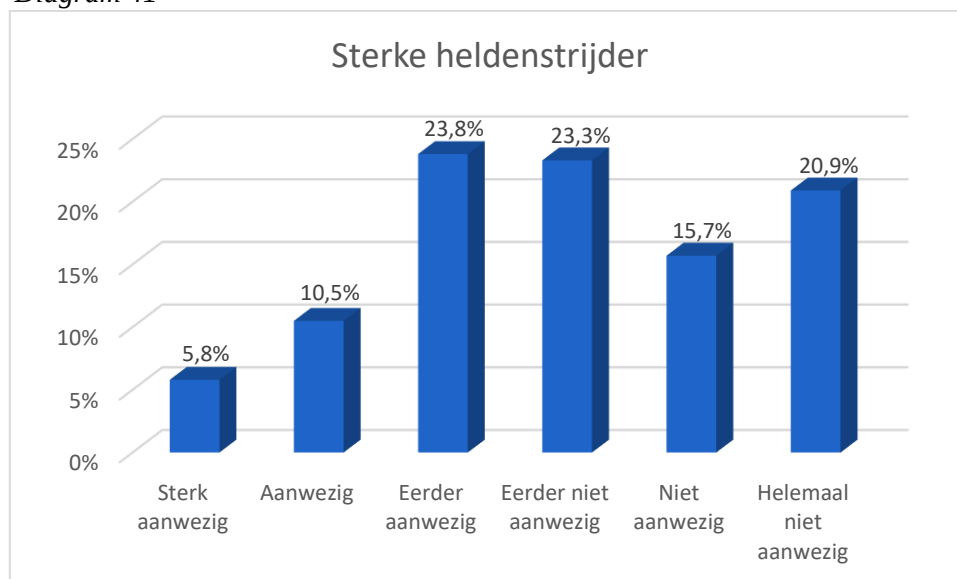
niet aanwezig is, 28 respondenten (16,30%) vinden het kenmerk niet aanwezig en 31 respondenten (18%) vinden dat het kenmerk helemaal niet aanwezig is. Desalniettemin zijn er 43 respondenten (25%) die vinden dat het kenmerk eerder aanwezig is, 27 respondenten (15,70%) vinden dat de eigenschap aanwezig is en acht personen vinden dat het helemaal aanwezig is.

Diagram 40



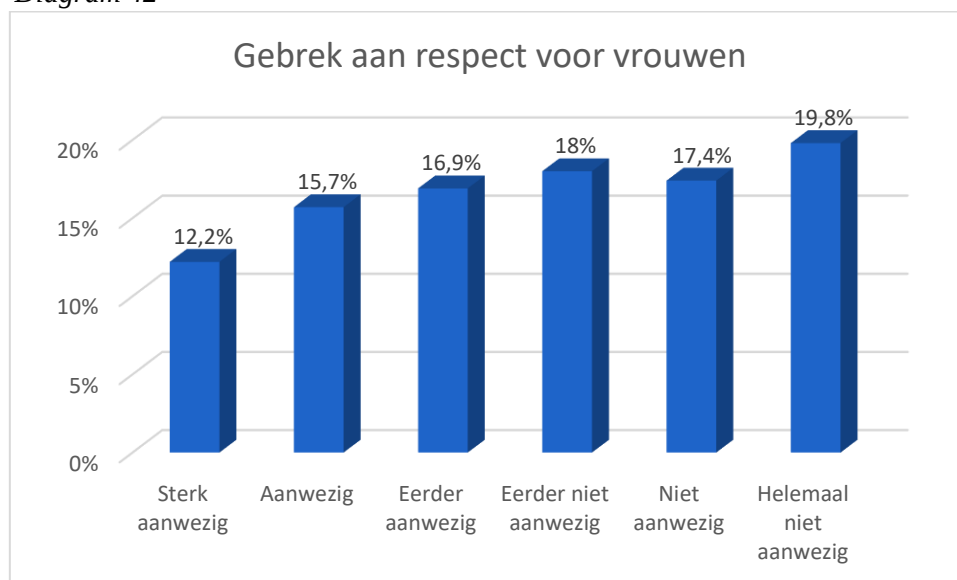
Het volgende kernmerk 'sterke heldenstrijder' (zie *supra*) kende wat meer eensgezindheid. Hierbij vindt bijna 60% van de respondenten dat dit (eerder) niet aanwezig is. Het gaat hierbij over 103 van de 172 respondenten. Anderzijds vinden dus in totaal 69 respondenten dat de eigenschap wel aanwezig is in de private bewakingssector. De exacte cijfergegevens zijn terug te vinden in *diagram 41*.

Diagram 41



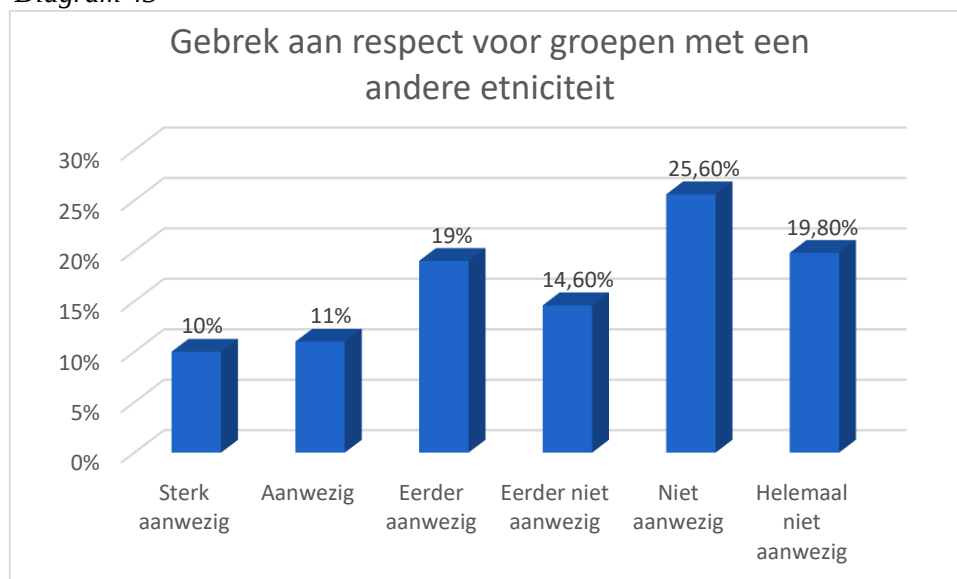
Verder ging de survey na of de respondenten vinden dat het kenmerk ‘gebrek aan respect voor vrouwen’ heerst binnen de sector. Hierbij vindt namelijk 55,20% dat het (eerder) niet aanwezig is in de private bewakingssector. Toch vindt bijna 27,90% van de respondenten dat het wel (sterk) aanwezig is. 16,90% vindt dat het kenmerk eerder aanwezig is binnen de sector (zie diagram 42).

Diagram 42



Bij het laatste kenmerk ‘gebrek aan respect voor groepen met een andere etniciteit’ is 60% van de respondenten het ermee eens dat dit kenmerk (eerder) niet aanwezig is binnen de sector. 19% vindt dat deze eigenschap eerder wel present is, 11% vindt dat het aanwezig is en ook 10% vindt dat het helemaal aanwezig is. Deze resultaten zijn weergegeven in diagram 43.

Diagram 43



Tussentijds besluit

Samengevat vindt de overgrote meerderheid van de respondenten dat vrouwen in de bewakingssector even goed een professional kunnen zijn als mannen. Vervolgens vindt het (grote) merendeel van de deelnemers dat ze als vrouw in de private bewaking niet minder *au sérieux* genomen wordt door de onderneming waarbij ze werkzaam zijn, door de cliënt, en door mannelijke collega's. Echter heeft 63% van de respondenten het gevoel dat je als vrouw toch minder serieus wordt genomen door de burger in het algemeen. Wat nog opmerkelijk is, is dat ongeveer 82% van de bevraagde vrouwen het gevoel heeft een meerwaarde op te leveren binnen de sector. Verder heeft circa 57% van de respondenten (eerder) niet het gevoel benadeeld te worden door inflexibele werktijden. Ongeveer 59% heeft niet het gevoel minder respect te krijgen. Vervolgens vindt 55% dat ze echter niet voldoende kansen krijgen om tijdens hun carrière hogerop te geraken binnen de bevraagde bewakingsondernemingen. Ten slotte vindt de meerderheid van de respondenten dat de kenmerken agressiviteit en autoritair conservatisme (eerder) wel aanwezig zijn binnen de sector. De overige eigenschappen van machismo zoals verslaving aan adrenaline, de sterke heldenstrijder-typologie en een gebrek aan respect voor vrouwen en/of groepen met een andere etniciteit zijn volgens de meerderheid van de respondenten dan weer niet te vinden in de private bewakingssector.

5. Conclusie

In het kader van aanhoudende inspanningen voor inclusie en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, focuste deze thesis zich op de rol die vrouwen spelen binnen de private bewakingssector, welke meerwaarde zij daar opleveren, en de spanningen of uitdagingen waarmee vrouwen in de branche te kampen hebben. Het opzet van dit onderzoek was om een omvattend beeld weer te geven van de genderverhoudingen, de ervaringen van vrouwen in de sector, en hoe zij hun positie in de sector percipiëren. Naast een beknopte literatuurstudie, werd deze studie uitgevoerd via een survey die werd verdeeld onder vrouwen werkzaam bij private bewakingsondernemingen of interne bewakingsdiensten.

Het literatuuronderzoek en de survey bevestigen dat een volledige gendergelijkheid nog altijd niet aanwezig is in de private bewakingssector. Op de vraag wat de voornaamste rollen zijn van vrouwen in de private bewaking, blijkt uit de enquête dat de rol en functies van vrouwen in de sector gelijkaardig zijn aan die van hun mannelijke collega's. De bevraagde vrouwen geven aan geen andere rollen opgelegd te krijgen, maar stellen wel dat er meer vrouwelijke bewakingsagenten nodig zijn en dat er een tekort is aan vrouwelijke leidinggevendenden. Eén van de voornaamste rollen van vrouwen in de sector is dat ze vaak een geruststellende en zorgende rol opnemen wat volgens de deelnemende vrouwen noodzakelijk is voor cliënten en burgers. De verzamelde literatuur en de enquête tonen ook aan dat vrouwen in de bewaking een grotere aantrekkingskracht hebben en zich meer openstellen voor het publiek, meer empathie tonen en beter zijn in communicatie. Dit zorgt er bijgevolg voor dat vrouwen het idee hebben minder vaak geconfronteerd te worden met fysieke agressie dan hun mannelijke collega's, verbale agressie komt echter wel frequent voor en dit vooral door de burger.

De werkervaringen van vrouwen in de private bewakingssector lijken – aan de hand van de survey – over het algemeen positief te zijn. Het merendeel van bevraagde vrouwen vindt bijvoorbeeld niet dat ze minder betrokken worden bij besluitvorming in de onderneming of minder geïnformeerd worden over carrièremogelijkheden. De meeste deelnemers vinden niet dat vrouwen in de private bewaking minder respect krijgen en uit de enquête blijkt ook dat vrouwen hun meerwaarde die ze leveren binnen de sector erkennen. Uit de survey blijkt tevens dat vrouwen in de sector over het algemeen het gevoel hebben dat de houding van werkgevers, collega's en cliënten tegenover hen in de positieve zin veranderd is. Seksuele intimidatie en pesten op het werk komen bijvoorbeeld weinig voor. De houding van burgers tegenover vrouwen in de bewaking is echter minder positief. Dit is ook één van de spanning waar vrouwen in de sector mee te maken hebben.. Volgens de literatuur worden vrouwen in de sector over het algemeen minder serieus genomen wat bijdraagt aan de stereotype beeldvorming omtrent vrouwen in de sector en wat op zijn beurt een mannelijkheidscultus in de hand werkt. De meeste stereotypen worden echter ontkracht door de bevraagde vrouwen. Uit de enquête blijkt onder meer dat vrouwen niet vinden dat ze minder serieus worden genomen, toch niet door cliënten en de onderneming waarvoor ze werken. Dat vrouwen minder serieus worden genomen door burgers blijkt wel zo ervaren te worden door de deelnemende vrouwen. Het vak lijkt ook steeds minder een *old boys network* te vormen. Van machogedrag of een

mannelijkheidscultuur blijkt er weinig tot geen sprake meer te zijn, alleen de kenmerken agressiviteit en autoritair conservatisme zijn volgens de respondenten nog aanwezig.

Kortom, dit onderzoek toont aan dat stereotype beelden en mannelijkheidscultuur in de private bewakingssector plaats maken voor meer inclusie en gendergelijkheid, hoewel volledige gelijkheid nog niet is bereikt en vrouwen nog steeds aanzienlijke uitdagingen ondervinden.

5.1. Beperkingen en aanbevelingen

Hieronder worden er enkele mogelijke beperkingen van het onderzoek aangehaald en eventuele aanbevelingen besproken.

Gezien de eerder terughoudende instelling van vrouwen in de sector hebben er onvoldoende interviews kunnen plaatsvinden om de ervaringen van vrouwen bij de private bewaking diepgaand te kunnen bespreken. Ondanks het feit dat er verschillende e-mailuitnodigingen werden verspreid, was het aandeel vrouwen dat wenste deel te nemen aan de interviews erg beperkt. Vrouwen die in aanmerking kwamen om deel te nemen aan dit onderdeel van het onderzoek hadden mogelijks onvoldoende tijd om zich vrij te maken voor een interview. Vrouwen in de private bewaking hebben immers vaak veeleisende verplichtingen en werktijden. Een andere mogelijkheid is dat de vrouwen die in aanmerking kwamen het onderwerp van het onderzoek als gevoelig ervaarden. Ze kunnen misschien wel aarzelen om vrijuit te praten over discriminatie, spanningen, uitdagingen of andere struikelblokken.

Verder werd er op voorhand rekening gehouden met uitval tijdens de enquête, maar was deze – om ongekende reden – nog hoger dan verwacht waardoor het opgelegde minimum deelnemers op het einde van de survey met slechts een 20-tal respondenten werd overschreden. Bij de enquête viel het ook op dat veel respondenten voor de antwoordoptie ‘neutraal’ kozen. Dit kan de representativiteit van het onderzoek beïnvloeden. Veel respondenten zijn immers geneigd om neutraal of sociaal wenselijk (zie *infra*) te antwoorden.

Een laatste mogelijke beperking van dit onderzoek zou sociale wenselijkheid kunnen zijn. Dit heeft een invloed op de manier waarop deelnemers vragen beantwoorden, waardoor ze hun ervaringen positiever doen uitschijnen dan ze effectief zijn (Hornsveld et al., 2019).

Hoewel dit onderzoek aantoont dat de private bewaking stappen zet in de goede richting en stereotypen vervangen worden door meer inclusie, blijft er nog aanzienlijke ruimte voor verbetering. Jaarlijkse peilingen bij Belgische private bewakingsondernemingen en interne bewakingsdiensten over de ervaringen en percepties van vrouwen in de sector kunnen de nog bestaande ongelijkheden blootleggen. Dit stelt de bedrijven in staat om knelpunten te identificeren en gerichte acties te ondernemen om ongelijkheden te verminderen. Verschillende respondenten gaven immers aan dat er nog veel verandering nodig is en dat er nog te veel wordt afgestemd op de noden van mannelijke werknemers.

6. Bibliografie

- Abrahamsen, R., & Leander, A. (2015). Routledge Handbook of Private Security Studies. In *Routledge eBooks*. Informa. <https://doi.org/10.4324/9781315850986> .
- Adams, S. & van Staa, A. (2010). Ten geleide. Internet & kwalitatief onderzoek. *KWALON*, 15(2). <https://doi.org/10.5117/2010.015.002.001>.
- Algemene Directie Veiligheid en Preventie (2013). *De publieke en private veiligheidsberoepen* [Brochure]. Geraadpleegd op 6 maart 2024, van <https://www.yumpu.com/nl/document/read/20264512/de-publieke-en-private-veiligheidsberoepen-algemene-directie-> .
- Andrew, M.E., Burchfiel, C. M., Charles, L. E., Fekedulegn, D., Hartley, T. A., Ma, C. C. & Violanti, J. M. (2016). Highly Rated and most Frequent Stressors among Police Officers: Gender Differences. *American Journal of Criminal Justice*, 41(4), 645–662. <https://doi.org/10.1007/s12103-016-9342-x>.
- Archbold, C. A., & Schulz, D. M. (2012). Research on Women in Policing: A look at the past, present and future. *Sociology Compass*, 6(9), 694–706. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2012.00501.x> .
- Arxia: Beroepsvereniging Private veiligheidssector. (2024). Arxia. Geraadpleegd op 2 juli 2024, van <https://www.arxia.be/>.
- Baert, S., De Pauw, A. S., & Deschacht, N. (2015). It's a men's world? Vrouwen maken minder kans op een eerste jobpromotie door werkgeversdiscriminatie. *Over. werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(3), 31-35.
- Barrett, F.J. (2001). The organizational construction of hegemonic masculinity: The case of the US Navy. In: Whitehead SM and Barrett FJ (eds), *The Masculinities Reader*. Cambridge: Polity, 77–99.
- Bennink, J., & Peeters, H. (2019). *Jaarverslag Politie 2019*. <https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/nieuws/2020/00-km/infographic-politiecijfers-2019-150-dpi.pdf> .
- Brown, J., Fleming, J., Silvestri, M., Linton, K., & Gouseti, I. (2019). Implications of police occupational culture in discriminatory experiences of senior women in police forces in England and Wales. *Policing and society*, 29(2), 121-136. Geraadpleegd op 27 juli 2023, van <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10439463.2018.1540618> .

- Brown, J., & Silvestri, M. (2019). A police service in transformation: implications for women police officers. *Police Practice And Research*, 21(5), 459–475. <https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1611206> .
- Chandel, S., Joshi, A., Kale, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British journal of applied science & technology*, 7(4), 396-403.
- Chisholm, A. & Stachowitsch, S. (2016). Everyday matters in global private security supply chains: A feminist global political economy perspective on Gurkhas in private security. *Globalizations*, 13(6), 815–829. <https://doi.org/10.1080/14747731.2016.1155796>.
- Cools, M. (2002). De onderstromen in de private veiligheidszorg. *Panopticon*, Antwerpen, Kluwer, 134 – 155.
- Cools, M. (2015). Het is niet de economie die het politie- en veiligheidsbeleid bepaalt, maar de belastingbetalende burger. *Orde van de dag*, 71, 50-57. Geraadpleegd op 4 november 2023, van <https://core.ac.uk/download/pdf/186568351.pdf#page=50>.
- Cools, M. & De Raedt, E. (2015). Het outsourcen van politietaken naar de private veiligheid in een stroomversnelling?. In P. Ponsaers, E. De Raedt, L. Wondergem, & L.G. Moor (eds.), *Outsourcing policing* (pp. 33-45). Maklu.
- Collins, P. A., & Scarborough, K. E. (2002). *Women in public and private law enforcement*. Butterworth-Heinemann.
- Cunningham, E., & Ramshaw, P. (2020). Twenty-three women officers' experiences of policing in England: the same old story or a different story? *International Journal Of Police Science And Management*, 22(1), 26–37. <https://doi.org/10.1177/1461355719868490>.
- De Kimpe, S. (2021). Hill street blues: Reflectie over de politie als studieobject. In K. Beyens, D. Humblet, H. Tublex, A.-S. Vanhouche, & K. Verfaillie, *Sonja Snacken: Een redelijk eigenzinnige humanisatie* (pp. 192–203). VUBPRESS.
- De Pelsmacker, P., & Van Kenhove, P. (2014). *Marktonderzoek: methoden en toepassingen* (4th ed.). Amsterdam, Nederland: Pearson Education Benelux.
- Derks, F., Nesrien, A. G., & Van de Pol, M. (2023). De bevordering van de economische zelfstandigheid door en voor vrouwen bij Vrouw en vaart: De belemmerde en helpende factoren. In *kenniscentrumongelijkheid*. <https://www.kenniscentrumongelijkheid.nl/wp2023/wpcontent/uploads/2024/02/Onderzoekrapport-Vrouw-en-Vaart.pdf> .

- Devroe, E. (2019). Politie in de open stad. In E. Devroe, A. Schmidt, L. Gunther Moor & P. Ponsaers (Reds.) *De essentie van politiewerk, Cahiers Politiestudies*, 1(50), 73-80. https://basvanstokkom.eu/wpcontent/uploads/publications/2019_01_AN_herstelgerichtpoli-tiewerk.pdf#page=73.
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314–321. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x>.
- Diehl, D. C., Guion, L. A., & McDonald, D. (2011). *Conducting an In-depth Interview*. EDIS, 2011(8). <https://doi.org/10.32473/edis-fy393-2011>.
- Doorne-Huiskes, A. & Schippers, J. (2010). Vrouwen op de arbeidsmarkt: een succesvolle worsteling. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26(4), 400–416. <https://doi.org/10.5117/2010.026.004.006>.
- Dozy, M. (2012). *Samenwerken tussen politie en partners. Specifieke kenmerken, knelpunten en aanknopingspunten voor oplossingen*. Politieacademie. <https://mediatheek.politieacademie.nl/pdf/88250.PDF>.
- Eichler, M. (2015). *Gender and private security in global politics*. Oxford University Press, New York.
- Eichler, M. (2016). Private security and gender. In R. Abrahamsen & A. Leander (Reds.), *Routledge handbook of private security studies*. (pp. 158–167). Routledge.
- Evers, J. (2004). Interviewen, interviewen, interviewen. *KWALON*, 9(1). <https://doi.org/10.5117/2004.009.001.012>.
- Federale Politie. (2018, 8 maart). *De man die u zoekt is misschien een vrouw*. Federale Politie. Geraadpleegd op 1 maart 2024, van <https://www.politie.be/5998/nl/nieuws/de-man-die-u-zoekt-is-misschien-een-vrouw#:~:text=Pas%20vanaf%201978%20nam%20de,de%20functie%20van%20agent%20Dinspecteur>.
- Federal Police. (z.d.). *Steun achter de schermen aan de Geïntegreerde Politie: Annual report of the Federal Police*. Federal Police. Geraadpleegd op 1 maart 2024, van <https://www.police.be/annualreport-federalpolice/en/node/4729#:~:text=Het%20aantal%20vrouwen%20bij%20de,4292%20vrouwen%20en%209617%20mannen>.

- Ghazali, N., Sumarjan, N., & Chik, C. T. (2012). The influence of old boys' network, glass ceiling phenomenon and work life balance towards women's career development. In *3rd International Conference on Business and Economics research Proceedings*.
- Ghysels, J., & Van Lancker, W. (2009). *Emancipatie in twee snelheden opnieuw bekeken: laaggeschoolde vrouwen in België en Europa*.
- Gill, M. & Hart, J. (1997). Policing as a business: The organisation and structure of private investigation. *Policing & Society*, 7(2), 117-141. <https://doi.org/10.1080/10439463.1997.9964768>.
- Hardyns, W. (2021). *Onderzoeksontwerp in de criminologie*.
- Heidensohn, F. (1992). *Women in control? The role of women in law enforcement*. Oxford University Press.
- Hendriks, S. S. M. (2010). *Doorstroomintentie van vrouwen De invloed van zelfbeeld op de verticale doorstroomintentie van vrouwen* (scriptie).
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2023). *De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen*. Geraadpleegd op 7 november 2023, van <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagenadviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023>.
- Hornsveld, R., Kraaimaat, F., Muris, P., Nijman, H., Roza, S., Van Marle, H., & Zwets, A. (2019). Het gebruik van zelfrapportage vragenlijsten in de forensische psychiatrie. *Tijdschrift Voor Gedragstherapie*, 2017(4), 277–291. https://www.tijdschriftgedragstherapie.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/TG-2017-4-5/Het-gebruik-van-zelfrapportage-vragenlijsten-in-de-forensische-psychiatrie .
- Howell, C., McGeer, C., Gill, M., & Ramm, J. (2019). Exploring the Experience of Women in Security and Identifying Key Areas for Industry Development. *Tunbridge Wells: Perpetuity Research and Consultancy International*.
- Huff, J. & Todak, N. (2023). Promoting Women Police Officers: Does Exam Format Matter? *Police Quarterly*, 26(2), 169–193. <https://doi.org/10.1177/10986111221101892> .
- IGVM. (2022). *Vierde Nationaal Actieplan 'Vrouwen, Vrede, Veiligheid' (2022-2026)*. Instituut Voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen. Geraadpleegd op 3 maart 2024, van https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/1325_napwps4_nl.pdf .

- Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A review of key Likert scale development advances: 1995–2019. *Frontiers in psychology*, 12, 637547.
- Joachim, J. & Scheiker, A. (2012). Of ‘true professionals’ and ‘ethical hero warriors’: A gender-discourse analysis of private military and security companies. *Security Dialogue*, 43(6), 495-512. <https://doi.org/10.1177/0967010612463488> .
- Kanko, A. (2015). *De tweede helft: tijd voor een nieuw feminisme*. Lannoo Meulenhoff-Belgium.
- Kleemans, E., Korf, D., & Staring, R. (2008). Mensen van vlees en bloed: Kwalitatief onderzoek in de criminologie. *Tijdschrift Voor Criminologie*, 50(04), 323–336. <https://dare.uva.nl/search?field1=dai;value1=073497584;docsPerPage=1;startDoc=4> .
- Lamboo, T. (2012). Verantwoording afleggen over disciplinaire onderzoeken: de Nederlandse politie. *Cahiers Politiestudies*, 3(3), 55. <http://www.maklu-online.eu/nl/tijdschrift/cahiers-politiestudies/jaargang-2012/24-integriteit-en-deontologie/verantwoording-afleggen-over-disciplinaire-onderzoek/>.
- Leloup, P., & White, A. (2023). Questioning Anglocentrism in plural policing studies: Private security regulation in Belgium and the United Kingdom. *European journal of criminology*, 20(2), 548-567. <https://doi.org/10.1177/14773708211014853> .
- Loyear, R. (2024, 24 juli). Resilience in Turbulent Times: ESRM solutions for businesses facing social upheaval. *ASIS International: Advancing security worldwide*. Geraadpleegd op 28 juli 2024, van <https://www.asisonline.org/publications--resources/news/blog/2024/resilience-in-turbulent-times-esrm-solutions-for-businesses-facing-social-upheaval/>.
- Mok, A. L. (2001). Het beroep, een levenslange identiteit. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17(3), 252-264. Geraadpleegd op 7 november 2023, van <https://ugp.rug.nl/arbeidsvraagstukken/article/download/27980/25375>.
- Mortelmans, D. (2017). *Kwalitatieve analyse met Nvivo* (p. 319). Leuven: Acco. https://accoshop-assets-prod.s3.eu-west-1.amazonaws.com/content_excerpt/9789462927858/Kwalitatieve%20analyse%20met%20NVivo_62927858_18-04-17_Web-2.pdf.
- Nederlandse Veiligheidsbranche (NVB). *Ontwikkelingen in de beveiligingsbranche. Kwantitatieve branchescan beveiligingssector 2021*. (2022). Ilisia Research.
- Nederlandse Veiligheidsbranche (NVB). *Ontwikkelingen in de beveiligingsbranche. Kwantitatieve branchescan beveiligingssector 2022*. (2023). Ilisia Research.

- NOS. (2022, April 13). *Politie steeds diverser, maar het is nog niet genoeg*.
<https://nos.nl/artikel/2424967-politie-steeds-diverser-maar-het-is-nog-niet-genoege> .
- Plochg, T., Juttman, R.E., Klazinga, N.S., Mackenbach, J.P. (2007). *Handboek gezondheidsonderzoek*. Bohn Stafleu van Loghum.
https://books.google.be/books?hl=nl&lr=&id=kl5QBCFpvN4C&oi=fnd&pg=PA77&dq=rol+onderzoeker+diepte+interview&ots=eTP5IPAvE&sig=joNLptIuU1oea_7UcFvaEwfb-to#v=onepage&q=rol%20onderzoeker%20diepte%20interview&f=true.
- Raymaekers, I. (2018). *Voorwaarden en criteria voor toegankelijk en efficiënt netwerken vanuit een gendersensitief oogpunt: De case 'Baloise Insurance'* [Masterscriptie].
https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/508/154/RUG01-002508154_2018_0001_AC.pdf .
- Reynaert, M. (2023). *De rol en ervaringen van vrouwen binnen de private veiligheidssector* [Bachelorproef]. Universiteit Gent.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2012). *Qualitative interviewing: The art of hearing data*. Sage Publications.
- RSZ | *Evolutie van de tewerkstelling volgens Paritair Comité*. (2023, 6 december). RSZ. Geraadpleegd op 27 februari 2024, van <https://www.rsz.be/stats/evolutie-van-de-arbeidsplaatsen-naar-paritair-comite#data> .
- Sanders, C. B., Gouweloos, J., & Langan, D. (2022). Gender, Police Culture, and Structured Ambivalence: Navigating 'Fit' with the Brotherhood, Boys' Club, and Sisterhood. *Feminist Criminology*, 17(5), 641–660. <https://doi.org/10.1177/15570851221098040> .
- Santos, L. (2023). *De rollen en ervaringen van vrouwen in de private veiligheidssector* [Masterscriptie]. Vrije Universiteit Brussel.
- Schuck, A. M. (2018). Women in policing and the response to rape: Representative bureaucracy and organizational change. *Feminist Criminology*, 13(3), 237–259.
- Schulz, S., & Yeung, C. (2008). *Private military and security companies and gender*. DCAF.
- Securitas. (2019, 17 juli). *Trend: meer vrouwen in beveiliging*. Securitas Nieuws & Opinie. Geraadpleegd op 11 december 2023, van <https://nieuws.securitas.nl/trend-meer-vrouwenin-beveiliging/> .

- Silvestri, M. (2017). Police Culture and Gender: Revisiting the ‘Cult of Masculinity’. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(3), 289–300. <https://doi.org/10.1093/police/paw052> .
- Silvestri, M., & Tong, S. (2022). Women police leaders in Europe: A tale of prejudice and patronage. *European journal of criminology*, 19(5), 871-890. <https://doi.org/10.1177/1477370820931867> .
- STATBEL. (2023, 8 maart). *Loonkloof*. Statbel. België in Cijfers. Geraadpleegd op 3 maart 2024, van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/loonkloof> .
- Suby, M. (2015). *Women in Security: Wisely Positioned for the Future of InfoSec*.
- Tennant, J. (2020). *It's not a woman's job: an exploration of the gendered nature of employment in the South African private security industry* [Doctoral dissertation, Stellenbosch University]. Geraadpleegd op 1 juni 2024, van <https://scholar.sun.ac.za/server/api/core/bitstreams/67bbc91e-f4b1-48b7-83b3-4a4512392499/content> .
- Terpstra, J. (2012). Cultuur en werkstijlen van private beveiligers: een vergelijking met politiecultuur. *Recht Der Werkelijkheid*, 33(3), 7–29. <http://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/124149/124149.pdf> .
- van Zwieten, M., & Willems, D. (2004). Waardering van kwalitatief onderzoek. *Huisarts en wetenschap*, 47(13), 38-43. <https://doi.org/10.1007/BF03083653>.
- Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek?: Praktijkboek voor methoden en technieken* (6th ed.). Boom uitgevers Amsterdam. https://www.boompsychologie.nl/media/16/9789024406937_-_nel_verhoeven_-_wat_is_onderzoek_zesde_druk_-_inkijkexemplaar.pdf .
- Verlinden, A. (2021, 9 februari). Kinderen en jongeren schreven mij brieven om etnische profilering aan te kaarten. *Verlinden.belgium.be*. <https://verlinden.belgium.be/nl/amnestyinternational> .
- Verlinden, A. (2023, 4 mei). *Leiderschap in de veiligheidswereld*. Management in de Strafrechtsbedeling, Gent, Oost-Vlaanderen, België.
- Vigilis | *Private veiligheid*. (z.d.) Vigilig.ibz. Geraadpleegd op 13 november 2023, van <https://vigilis.ibz.be/Pages/Home.aspx?pageid=home&culture=nl> .
- Vigilis | *SPV*. (z.d.). Vigilis.ibz. Geraadpleegd op 2 oktober 2023, van <https://vigilis.ibz.be/Pages/main.aspx?Culture=nl&pageid=bewaking/onderneming> .

Ward, A., & Prenzler, T. (2016). Good practice case studies in the advancement of women in policing. *International Journal Of Police Science And Management*, 18(4), 242–250. <https://doi.org/10.1177/1461355716666847> .

Weber, M. (2011). Systematisch literatuuronderzoek en onderzoekssynthese. In J. Van Aken & D. Andriessen (Reds.), *Handboek ontwerpgericht wetenschappelijk onderzoek. Wetenschap met effect*. (pp. 177–202). Boom Lemma.

Yoo, H., & Franke, W. D. (2010). Stress and cardiovascular disease risk in female law enforcement officers. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 84(3), 279–286. <https://doi.org/10.1007/s00420-010-0548-9> .

Juridische bronnen

De gecoördineerde grondwet van 17 februari 1994, *BS* 27 februari 1994.

Wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid, *BS* 31 oktober 2017.

7. Perstekst

De weg naar gendergelijkheid in de private bewakingssector

In het licht van voortdurende inspanningen voor inclusie en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt werd er aan de Universiteit van Gent een studie uitgevoerd naar vrouwen werkzaam binnen de Belgische private bewaking hun posities, ervaringen en percepties in de sector. Dit onderzoek werd gerealiseerd door een studente criminologie in het kader van een thesis in het academiejaar 2023-2024. Literatuur toont aan dat een gebrek aan gendergelijkheid, en stereotype opvattingen in de private en publieke veiligheidssector nog steeds aanwezig zijn. Uit deze studie blijkt echter dat verschillende stereotypen volgens de bevraagde vrouwen niet meer aanwezig zijn. Maar genderongelijkheid – en enkele uitdagingen die hieraan vasthangen – is zeker nog niet uit het beeld verdwenen.

In de context van de thesis in de criminologische wetenschappen aan de UGent werd er een studie uitgevoerd naar de rol en de positie van vrouwen in de private bewakingssector, wat hun ervaringen zijn en hoe ze hun positie binnen de sector percipiëren. Uit de huidige literatuur blijkt immers dat vrouwen in de veiligheidssector nog vaak te maken hebben met genderongelijkheid en stereotypen wat conventionele genderrollen in de hand werkt. Een stereotype beeldvorming draagt immers bij tot de instandhouding van typologieën rond mannelijkheid en vrouwelijkheid, hetgeen op haar beurt een mannelijkheidscultuur of machocultus bij de private veiligheid in de hand kan werken. Deze soort beroepscultuur kan een impact hebben op onder meer de werktevredenheid en het algemeen welzijn van de werknemers. Bijkomend gaat deze beeldvorming vaak gepaard met een lagere verticale doorstroom van vrouwen. Het resultaat? Een ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies. De mannelijkheids- en de machocultuur worden hierbij dan gezien als boosdoeners voor het gebrek aan vrouwelijke vertegenwoordiging binnen de veiligheidssector. Houden stereotypen stand? Uit de resultaten van de enquête blijkt dat de meeste stereotypen omtrent de veiligheidssector niet meer opgaan. Vrouwen kunnen evengoed een professional zijn in de private bewaking en het vak lijkt steeds minder een ‘old boys network’ te vormen. Een echte ‘machocultuur’ lijkt ook niet echt aanwezig te zijn. Maar vrouwelijke bewakingsagenten en vrouwelijke leidinggevendenden zijn wel effectief ondervertegenwoordigd.

Doelgroep en enquête

Om een beter inzicht te krijgen in de rol van vrouwen in de private bewakingssector, hun percepties hieromtrent en hun werkervaringen werd er een enquête opgemaakt en uitgestuurd naar vrouwen werkzaam bij verschillende bewakingsondernemingen en interne bewakingsdiensten over gans België. Dit gebeurde met de hulp van Arxia, de werkgeversfederatie van de private veiligheidssector van België. De enquête bestond uit verscheidene stellingen waarmee de deelnemende vrouwen al dan niet akkoord konden gaan. De werkervaringen werden gemeten aan de hand van interacties met verschillende groepen, namelijk: leidinggevendenden en/of collega's, klanten, of burgers.

Resultaten

De enquête bevestigt dat volledige gendergelijkheid nog steeds ontbreekt in de private bewakingssector. De functies van vrouwen en mannen blijken vergelijkbaar te zijn, hoewel er een tekort is aan vrouwelijke leidinggevenden en er behoefte is aan meer vrouwelijke bewakingsagenten. Vrouwen vervullen vaak een eerder geruststellende rol, wat essentieel lijkt te zijn voor burgers en cliënten. Daarnaast blijkt dat vrouwen zich opener opstellen voor het publiek en meer empathie tonen. Dit resulteert in de perceptie van vrouwen dat ze minder vaak fysieke agressie ervaren, hoewel verbale agressie, vooral door burgers, nog vaak voorkomt. De werkervaring van de bevroagde vrouwen in de sector lijkt over het algemeen positief te zijn, de meeste deelnemers ervaren bijvoorbeeld geen tekort aan respect, behalve van de burger. Verder blijkt dat vrouwen het gevoel hebben dat de houding van werkgevers, collega's en cliënten positief is veranderd, hoewel de houding van burgers tegenover vrouwen minder gunstig is. De meeste nadelige stereotypen worden weerlegd, en het beroep lijkt onder andere steeds minder een 'old boys network' te vormen. Ten laatste is er weinig tot geen sprake van een mannelijkheids- of machocultuur, slechts twee van de zes kenmerken – agressiviteit en autoritair conservatisme – zijn volgens de respondenten nog aanwezig.

Het pad naar de toekomst

Dit onderzoek toont aan dat stereotype beeldvorming en machocultuur in de private bewakingssector plaats ruimen voor meer inclusie en gendergelijkheid. Van volledige gendergelijkheid in de sector is er echter nog geen sprake en vrouwen hebben nog vaak te kampen met uitdagingen die daaraan vasthangen. Jaarlijkse peilingen bij Belgische private bewakingsondernemingen over de ervaringen en percepties van vrouwen in de sector kunnen de verschillende, nog steeds bestaande, ongelijkheden aankaarten. Hierdoor zijn de ondernemingen op de hoogte van de knelpunten binnen de sector en kunnen zij hier gerichte acties ondernemen om ongelijkheden zo veel mogelijk tegen te gaan.

Reynaert Marthe

Student Master in de Criminologische Wetenschappen, Faculteit Recht en Criminologie –
Universiteit Gent

marthe.reynaert@ugent.be

8. Bijlagen

8.1. Bijlage 1: Vragenlijst enquête

Survey rollen en ervaringen vrouwen in de private bewakingssector

Pour la version française de cette enquête, vous devez changer la langue dans la barre en haute à droite.

Introductie

Geachte,

Aan de Universiteit Gent, Faculteit Recht en Criminologie, worden de rol en de ervaringen van vrouwen binnen de Belgische private bewakingssector onderzocht. Op basis van een enquête die wordt verdeeld onder vrouwelijke bewakingsagenten die in België zijn tewerkgesteld, wenst dit onderzoek een beter zicht te krijgen op hun functie, positie, werkervaring en -beleving, tevredenheid, percepties, verwachtingen en noden op de werkvloer. In het licht van dit onderzoek en het formuleren van beleidsaanbevelingen inzake deze aspecten, is het belangrijk dat de enquête waarheidsgetrouw wordt ingevuld.

De enquête is volledig anoniem en neemt vijf tot tien minuten in beslag.

Alvast heel erg bedankt voor de tijd die u hieraan wilt besteden.

Marthe Reynaert en Prof. dr. Pieter Leloup (Universiteit Gent)

1. Wat is uw geslacht?

- ☐ Man
- ☐ Vrouw
- ☐ X

2. Wat is uw leeftijd?

- ☐ 18 jaar – 22 jaar
- ☐ 23 jaar – 27 jaar
- ☐ 28 jaar – 32 jaar
- ☐ 33 jaar – 37 jaar
- ☐ 38 jaar – 42 jaar
- ☐ 43 jaar – 47 jaar
- ☐ 48 jaar – 52 jaar
- ☐ 53 jaar – 57 jaar
- ☐ 58 jaar – 62 jaar
- ☐ 63 jaar – 67 jaar

3. Wat is uw hoogste opleidingsniveau?

- ☐ Lager onderwijs

- Middelbaar onderwijs (BuSO, BSO, TSO, ASO)
- Hoger onderwijs (graduaat)
- Hoger onderwijs (Bachelorsdiploma)
- Hoger onderwijs (Masterdiploma)
- Hoger onderwijs (doctoraat)

4. Hoelang bent u al werkzaam in de private veiligheidssector?

- Minder dan één jaar
- 1 jaar – 5 jaar
- 6 jaar – 10 jaar
- 11 jaar – 15 jaar
- 16 jaar – 20 jaar
- 21 jaar – 25 jaar
- 26 jaar – 30 jaar
- 31 jaar – 35 jaar
- 36 jaar – 40 jaar
- Meer dan 40 jaar

5. In welke functie stond u de laatste 12 maanden het meest ingepland?

- Statische bewaking
- Mobiele bewaking
- Beveiligd vervoer/Waardentransport
- Beheer van een alarmcentrale
- Bescherming van personen
- Winkelinspectie
- Evenementenbewaking
- Bewaking uitgaansmilieu
- Doorzoeken van roerende of onroerende goederen
- Verrichten van vaststellingen
- Begeleiding van groepen personen met het oog op verkeersveiligheid
- Bediening van technische middelen
- Persoonscontrole

6. In hoeverre gaat u akkoord met onderstaande vragen omtrent uw ervaring binnen de private veiligheid?

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Neutraal	Akkoord	Helemaal akkoord
Heeft u het gevoel dat de private bewakingssector een overwegende mannenwereld is?	☐	☐	☐	☐	☐
Heeft u het gevoel minder betrokken te worden bij de besluitvorming dan uw mannelijke collega's?	☐	☐	☐	☐	☐
Heeft u het gevoel dat u minder kansen krijgt dan uw mannelijke collega's, bv. om hogerop te geraken?	☐	☐	☐	☐	☐
Heeft u het gevoel dat u harder dient te werken dan uw mannelijke collega's om evenveel respect te verdienen van klanten/burgers omdat u een vrouw bent?	☐	☐	☐	☐	☐
Heeft u het gevoel dat u harder dient te werken dan uw mannelijke collega's om evenveel respect te verdienen van uw oversten?	☐	☐	☐	☐	☐
Heeft u het gevoel dat u uw capaciteiten meer moet bewijzen dan uw mannelijke collega's?	☐	☐	☐	☐	☐
Heeft u het gevoel dat u minder geïnformeerd wordt over de carrièremogelijkheden in uw onderneming dan uw mannelijke collega's?	☐	☐	☐	☐	☐
Heeft u het gevoel dat er iets kan gedaan worden om de positie van vrouwen binnen uw organisatie te versterken?	☐	☐	☐	☐	☐
Heeft u het gevoel dat er iets kan gedaan worden om meer vrouwen aan te werven in de (private) bewakingssector?	☐	☐	☐	☐	☐
Heeft u het gevoel dat er tijdens uw carrière de houding tegenover vrouwen in de bewakingssector in positieve zin veranderd is bij de werkgever?	☐	☐	☐	☐	☐
Heeft u het gevoel dat er tijdens uw carrière de houding tegenover vrouwen in de bewakingssector in de positieve zin veranderd is bij collega's?	☐	☐	☐	☐	☐
Heeft u het gevoel dat tijdens uw carrière de houding tegenover vrouwen in de bewakingssector in de positieve zin veranderd is bij de klant?	☐	☐	☐	☐	☐
Heeft u het gevoel dat tijdens uw carrière de houding tegenover vrouwen in de bewakingssector in de positieve zin veranderd is bij de burger?	☐	☐	☐	☐	☐

7. In hoeverre gaat u akkoord met volgende stellingen omtrent de private bewakingssector (0 zijnde niet akkoord en 5 zijnde volledig akkoord)?

	0	1	2	3	4	5
Als vrouw wordt je minder au sérieux genomen in de private bewaking door de cliënt.						
Als vrouw word je minder serieus genomen in de private bewaking door de burger.						
Als vrouw word je minder serieus genomen in de private bewaking door de onderneming waarvoor je werkt.						
Als vrouw word je minder au sérieux genomen in de private bewaking door mannelijke collega's.						
De private veiligheidssector is een "old boys network"**.						
Als vrouw in de private bewaking krijg je minder respect dan mannelijke collega's.						



**Met een 'old boys network' verwijst deze survey specifiek naar wanneer het netwerk van sociale en zakelijke connecties uitsluitend voor mannen toegankelijk is. Mannen helpen elkaar onderling: mannelijke werknemers maken sneller promotie dan vrouwen indien ze onder mannelijke managers staan, terwijl mannelijke en vrouwelijke werknemers een gelijke promotionele behandeling krijgen onder vrouwelijk management.

8. In hoeverre gaat u akkoord met onderstaande stellingen omtrent de rol van vrouwen in de private bewakingssector?

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Neutraal	Akkoord	Helemaal akkoord
Er dienen meer vrouwen tewerkgesteld te worden in de private bewakingssector.	☐	☐	☐	☐	☐
Vrouwen hebben een hoger risico op arbeidsongevallen dan mannen in de (private) bewakingssector.	☐	☐	☐	☐	☐
Vrouwen krijgen een andere rol toegewezen in de sector dan hun mannelijke collega's.	☐	☐	☐	☐	☐
Vrouwen nemen zélf een andere rol aan in de private bewakingssector dan hun mannelijke collega's.	☐	☐	☐	☐	☐
Vrouwen in de (private) bewakingssector worden positiever benaderd dan hun mannelijke collega's door het publiek.	☐	☐	☐	☐	☐
Vrouwen in de (private) bewakingssector worden positiever benaderd dan hun mannelijke collega's door oversten.	☐	☐	☐	☐	☐
De inzet van vrouwen in de (private) bewaking komt in de praktijk effectiever ten goede.	☐	☐	☐	☐	☐
De kans op escalatie van vervelende situaties is bij vrouwen kleiner dan bij hun mannelijke collega's.	☐	☐	☐	☐	☐

9. In hoeverre gaat u akkoord met volgende vragen in verband met de rol van vrouwen in de private bewaking (0 zijnde helemaal niet akkoord en 5 zijnde volledig akkoord)?



Heeft u het gevoel dat u als vrouw sneller benaderd wordt door burgers dan uw mannelijke collega's?	
Heeft u het gevoel dat u zich als vrouw meer openstelt voor vragen of opmerkingen van burgers dan uw mannelijke collega's?	

10. Heeft het gevoel dat u reeds één van de onderstaande soorten misbruik meegemaakt binnen de sector in de laatste 12 maanden?

- Seksuele intimidatie door een leidinggevende of collega's
 - ☐ Ja
 - ☐ Onzeker
 - ☐ Nee
 - ☐ Ik zeg het liever niet
- Seksuele intimidatie door klanten
 - ☐ Ja
 - ☐ Onzeker
 - ☐ Nee
 - ☐ Ik zeg het liever niet
- Seksuele intimidatie door burgers
 - ☐ Ja
 - ☐ Onzeker
 - ☐ Nee
 - ☐ Ik zeg het liever niet
- Pesten op het werk door een leidinggevende of collega's
 - ☐ Ja
 - ☐ Onzeker
 - ☐ Nee
 - ☐ Ik zeg het liever niet
- Pesten op het werk door klanten

- ☐ Ja
 - ☐ Onzeker
 - ☐ Nee
 - ☐ Ik zeg het liever niet
- Pesten op het werk door burgers
 - ☐ Ja
 - ☐ Onzeker
 - ☐ Nee
 - ☐ Ik zeg het liever niet
- Geweld op het werk door een leidinggevende of collega's in de vorm van fysieke agressie
 - ☐ Ja
 - ☐ Onzeker
 - ☐ Nee
 - ☐ Ik zeg het liever niet
- Geweld op het werk door klanten in de vorm van fysieke agressie
 - ☐ Ja
 - ☐ Onzeker
 - ☐ Nee
 - ☐ Ik zeg het liever niet
- Geweld op het werk door burgers in de vorm van fysieke agressie
 - ☐ Ja
 - ☐ Onzeker
 - ☐ Nee
 - ☐ Ik zeg het liever niet
- Geweld op het werk door een leidinggevende of collega's in de vorm van verbale agressie
 - ☐ Ja
 - ☐ Onzeker
 - ☐ Nee
 - ☐ Ik zeg het liever niet
- Geweld op het werk door klanten in de vorm van verbale agressie
 - ☐ Ja
 - ☐ Onzeker
 - ☐ Nee
 - ☐ Ik zeg het liever niet

- Geweld op het werk door burgers in de vorm van verbale agressie

- ☐ Ja
☐ Onzeker
☐ Nee
☐ Ik zeg het liever niet

11. In welke mate vindt u dat er kenmerken van machismo of machogedrag te vinden zijn in de beroepscultuur van de private veiligheidssector (0 zijnde helemaal niet aanwezig en 5 zijnde sterk aanwezig)?



12. Welke rol is er volgens u weggelegd voor vrouwen in de private veiligheidssector in de toekomst?

.....

.....
.....

13. Wilt u graag op de hoogte blijven van de resultaten van dit onderzoek?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

➔Indien ja: gelieve hier dan uw e-mail adres achter te laten

14. Heeft u interesse om deel te nemen aan een interview om dit thema meer diepgaand te bespreken?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

➔indien ja: gelieve uw e-mail adres in te geven

8.2. Bijlage 2: Interviewleidraad

Semigestructureerd interview “Vrouwen in de private bewakingssector” **Interviewleidraad**

Inleiding

- Geïnterviewde bedanken om deel te nemen aan het onderzoek en om hiervoor tijd vrij te maken.
- Kort vertellen wat het onderzoek inhoudt (zie informatiebrief). Het onderzoek betreft: een onderzoek naar de rol en ervaringen van vrouwen in de private bewakingssector. Met deze wetenschappelijke studie richten we ons specifiek tot vrouwelijke bewakingsagenten, of vrouwen werkzaam in de bewakingssector (als arbeider of bediende, die ons meer informatie kunnen en willen verschaffen over hun rol in en ervaringen met private veiligheid). Ondanks het toegenomen aandeel van vrouwen in de bewakingssector, blijft het wetenschappelijk onderzoek naar hun percepties, (werk)ervaringen, (arbeids)rollen en taken onvoldoende, zeker voor België en dit in tegenstelling tot het buitenland. Voor ons onderzoek is dan ook belangrijk te achterhalen wat de positieve inbreng kan zijn van vrouwen in de bewakingssector, hoe zij hun eigen rol en positie percipiëren, met welke eventuele barrières zij te maken krijgen en hoe we deze in de toekomst kunnen aanpakken indien er problemen ervaren worden. Het doel van dit onderzoek is dus om deze aspecten beter in kaart te brengen, om die later ook te kunnen laten dienen als instrument voor een wetenschappelijk onderbouwde aanpak.
- Vermelden dat het gesprek zal opgenomen worden zodat het nadien getranscribeerd kan worden.
- Vermelden dat de deelname volledig anoniem is zoals u kon terug vinden op het *informed consent* formulier.
- *Informed consent* (2x) formulier voorleggen en vragen dit te lezen en indien met alles akkoord tweemaal te tekenen. Een van de formulieren is voor de geïnterviewde, de andere voor de interviewer.
- Opbouw van het interview uitleggen. Vooreerst zal er gepeild worden naar demografische informatie, daarna zal de rol van vrouwen in de private veiligheidssector/bewakingssector bevraagd worden. Tenslotte zal er gepeild worden naar de persoonlijke ervaringen in de private bewakingssector en werkervaringen.
- Vermelden dat indien men de enquête heeft afgenomen de vragen bekend zullen voorkomen, maar in dit geval mag er een echte persoonlijke mening gegeven worden en dat het interview geen meerkeuzevragen inhouden, wat wel zo was bij de enquête.
- Indien er vragen zijn waarop de respondent liever niet antwoordt dan mag men dit aangeven.

Start van het effectieve interview en de geluidsopname starten

Demografische informatie / achtergrond informatie

1. *Kunt u zichzelf even kort voorstellen alsjeblief?*
 - Leeftijd
 - Opleidingsniveau
 - Aantal jaren werkervaring in de private veiligheid bevragen
 - Huidige functie/positie en type tewerkstelling bevragen EN wat waren uw eerdere functies bij de private veiligheid

- De meest bekende functies zijn statische bewaking, mobiele bewaking, beveiligd vervoer/waardentransport, beheer van een alarmcentrale, bescherming van personen, winkelinspectie, evenementenbewaking, bewaking uitgaansmilieu, doorzoeken van roerende of onroerende goederen, verrichtingen van vaststellingen, begeleiding van groepen personen m.o.o. verkeersveiligheid, bediening van technische middelen en persoonscontrole

Rol

2. *Welke rol spelen vrouwen heden ten dage in de private veiligheidssector volgens u?*
3. *Vindt u dat er een verandering is geweest in de rol van vrouwen in de private veiligheid de voorbije jaren?*
4. *Wat is volgens u de impact van de inzet van vrouwen in de private veiligheid/ als bewakingsagenten (naar het publiek toe)?*
 - Uit de literatuur blijkt dat vrouwen een grote meerwaarde bieden in de veiligheidssector (bv. kunnen beter luisteren, zijn meer empathisch, staan meer open voor vragen door burgers, hebben een hoger *hospitality* niveau (men voelt zich meer welkom, veiliger, spreken vrouwen gemakkelijker aan)). Heeft u het idee dat deze dingen bij u ook kloppen? Wordt u vaker of makkelijker aangesproken dan uw mannelijke collega's?
 - Heeft u het idee dat u als vrouw deze soort meerwaarde levert in de private bewaking?
5. *Heeft u het gevoel dat u als vrouw positiever benaderd wordt dan uw mannelijke collega's door het publiek / door cliënten / door uw oversten?*
 - **Waarom** wel/niet?
6. *Vindt u dat vrouwen een andere rol hebben / aannemen / toegewezen krijgen dan hun mannelijke collega's?*
7. *Heeft u het gevoel dat u even goed geïnformeerd wordt/werd over carrièremogelijkheid (bv. om door te groeien) in uw onderneming dan uw mannelijke collega's?*
 - Indien niet: hoe is u dit te weten gekomen? Hoe heeft u dit ervaren?
8. *Heeft u het gevoel dat u evenveel kansen krijgt als uw mannelijke collega's in de sector?*
 -
9. *Vindt u dat vrouwen werkzaam in de sector een hoger risico hebben op arbeidsongevallen dan mannelijke collega's?*
 - **Waarom** wel/niet?
10. *Vindt u dat er voldoende vrouwen werkzaam zijn in de sector?*
 - **Waarom** wel/niet?
11. *Welke functie of rol is er, volgens u, voor vrouwen weggelegd in de toekomst?*

Ervaringen

12. *Wat is uw ervaring in de private veiligheidssector in het algemeen?*
13. *Doet u uw job graag?*
 - Kunt u hier een cijfer op plakken op een schaal van 1 tot 10?
14. *Vindt u dat de private bewaking een dominante mannenwereld is?*
 - **Waarom** wel/niet?
15. *Heeft u het gevoel dat u anders behandeld wordt dan uw mannelijke collega's door het cliënteel?*

- Zo ja, in welk opzicht?
- 16. *Heeft u het gevoel dat u anders behandeld wordt dan uw mannelijke collega's door de burgers?*
 - Zo ja, in welk opzicht?
- 17. *Heeft u het gevoel dat u anders behandeld wordt dan uw mannelijke collega's door oversten?*
 - Zo ja, in welk opzicht?
- 18. *Vindt u dat u meer/evenveel/minder respect krijgt dan uw mannelijke collega's door cliënteel/burgers/mannelijke collega's/oversten?*
 - **Waarom?**
- 19. *Vindt u dat u harder moet werken om respect te krijgen/te verdienen dan uw mannelijke collega's (van uw oversten / van het publiek)?*
 - Indien ja; **waarom?** Op welke manier uit zich dit?
- 20. *Vindt u dat u voldoende betrokken wordt bij besluitvorming binnen de onderneming waarvoor u werkt?*
 - Indien niet; **Waarom** niet?
- 21. *Ervaart u dat u minder kansen krijgt om door te groeien in de onderneming waar u werkt dan uw mannelijke collega's?*
 - Indien niet; **Waarom** niet en op welke manier ervaart u dit dan?
- 22. *Heeft u het idee dat u uw capaciteiten meer moet bewijzen dan uw mannelijke collega's tegenover uw oversten?*
 - Indien ja; op welke manier ervaart u dit?
 - Heeft u het gevoel dat dit van uw mannelijke collega's vanzelfsprekend wordt beschouwd?
- 23. *Heeft u het gevoel dat er iets kan gedaan worden om de positie van vrouwen in de organisatie waarvoor u werkt te versterken?*
 - Zo ja; op welke manier zou u dit graag zien verwezenlijkt worden?
- 24. *Heeft u het gevoel dat tijdens uw carrière de houding tegenover vrouwen in de positieve zin veranderd is (bij de cliënt/ bij de burger/ bij collega's / bij de werkgever)?*
 - Hoe ervaart u dit?
- 25. *Uit de literatuur blijkt er ook dat vrouwen minder snel agressie uitlokken, ten minste fysieke agressie. Heeft u het gevoel dat deze aanname klopt in de sector?*
 - Wat met verbale agressie?
- 26. *Vrouwen blijken ook opener te zijn en blijken makkelijker benaderd te worden door burgers met problemen of vragen? Vindt u dat dit klopt?*
- 27. *Vindt u dat er een mannelijke beroeps cultuur/ machocultuur geldt in de private veiligheid?*
 - *In welke mate is er agressiviteit aanwezig (door uw mannelijke collega's)?*
 - *Vindt u dat er autoritair conservatisme aanwezig is?*
 - *In welke mate is er een gebrek aan respect aanwezig voor vrouwen?*
 - *In welke mate is er een gebrek aan respect aanwezig voor samenlevingsgroepen met een andere etniciteit?*
 - *In welke mate is er een gebrek aan respect aanwezig voor samenlevingsgroepen met een beperking?*
 - *Kan er sprake zijn van een ethische heldenstrijder principe?*
 - Wordt gezien als een maatstaf voor mannelijkheid in de veiligheidssector: echte ethische heldenstrijders zijn niet alleen toegewijd aan ethisch en moreel gedrag, maar zijn ook echt bezorgd over vrede en orde over de hele wereld.

Einde van het interview

- Aangeven dat we aan het einde van dit interview zijn aangekomen en vragen of de respondent nog iets wilt vertellen/toevoegen of opmerkingen heeft.
- De geluidsopname stoppen
- Respondent opnieuw bedanken voor haar deelname

8.3. Bijlage 3: Informatiebrief

E-mail: marthe.reynaert@UGent.be

Marthe Reynaert

Gent, maart 2024

INFORMATIEBRIEF

Betreft: onderzoek naar de rol en ervaringen van vrouwen in de private bewakingssector

Geachte,

Met deze wetenschappelijke studie richten we ons specifiek tot vrouwelijke bewakingsagenten, werkzaam in de bewakingssector als arbeider of bediende, die ons meer informatie kunnen en willen verschaffen over hun rol in en ervaringen met private veiligheid.

Ondanks het toegenomen aandeel van vrouwen in de bewakingssector, blijft het wetenschappelijk onderzoek naar hun percepties, (werk)ervaringen, rollen en taken immers onvoldoende, zeker voor België en dit in tegenstelling tot het buitenland. Het is immers belangrijk te achterhalen wat de positieve inbreng kan zijn van vrouwen in de bewakingssector, hoe zij hun eigen rol en positie percipiëren, met welke eventuele barrières zij te maken krijgen en hoe we deze toekomstig kunnen aanpakken. Het doel van dit onderzoek is dus om net die aspecten beter in kaart te brengen, teneinde later ook te kunnen dienen als instrument voor een wetenschappelijk onderbouwde aanpak.

Om deze informatie te verzamelen wordt zowel een anonieme enquête afgenomen als interviews uitgevoerd. In de eerste plaats wensen we de beknopte enquête breed te verdelen in de bewakingssector om zoveel mogelijk vrouwelijke bewakingsagenten te bereiken.

De enquête is hier terug te vinden: https://ugent.qualtrics.com/jfe/form/SV_1M2qF3nmg1h5WM6.

Daarnaast hopen we ook enkele vrouwelijke bewakingsagenten te interviewen om meer specifiek in te gaan op de bepaalde aspecten. Deze interviews nemen hooguit één uur in beslag en kunnen zowel fysiek als online doorgaan.

We garanderen dat alle verkregen informatie, zowel uit de enquête als uit de interviews, volledig anoniem wordt verwerkt. De resultaten worden eveneens volledig conform aan de deontologische vereisten, eigen aan elk wetenschappelijk onderzoek, verwerkt.

Indien u interesse heeft of meer informatie wenst, mag u gerust contact opnemen via bovenstaand e-mailadres.

Alvast onze oprechte dank om deze oproep zo ruim mogelijk te verspreiden en/of deel te nemen aan deze bevraging.

Hoogachtend,
Marthe Reynaert en Prof. dr. Pieter Leloup,

Vakgroep Criminologie, Strafrecht & Sociaal recht

Universiteit Gent

8.4. Bijlage 4: Informed consent formulier



Gent, maart 2024

Onderzoek naar de rol en ervaringen van vrouwen in de private bewakingssector

INFORMED CONSENT

Ik, ondertekende, verklaar
hierbij,

- (1) dat ik duidelijk ben ingelicht over de aard en methode van het onderzoek, zoals uiteengezet in de informatiebrief;
- (2) dat ik geheel vrijwillig deelneem aan het onderzoek;
- (3) dat ik op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten en dit zonder opgave van reden;
- (4) dat ik op de hoogte ben dat op aanvraag meer informatie over het onderzoek kan verkregen worden
- (5) dat ik toestemming geef aan de onderzoeker(s) om het gesprek op band op te nemen;
- (6) dat ik toestemming geef aan de onderzoeker(s) om de resultaten op vertrouwelijke wijze te bewaren en verwerken en anoniem te rapporteren.

Geeft u ons toestemming om uw gegevens op vertrouwelijke wijze te verzamelen, verwerken en te gebruiken, en delen in ons (inter)nationale onderzoek?

☐ Ja, ik ga akkoord

Gelezen en goedgekeurd op (datum)

De deelnemer,

..... (handtekening)

8.5. Bijlage 5: Data management plan

Masterproef: VROUWEN IN DE PRIVATE VEILIGHEID: DE ROL EN ERVARING VAN VROUWEN
IN DE BEWAKINGSSECTOR

Creator: Marthe Reynaert

Affiliation: Ghent University (UGent - UZ Gent)

Template: Generic DMP +

Project abstract:

The Belgian private security or private guarding sector has experienced a remarkable growth in recent years, with the share of women increasing as well. Yet, women remain a notable minority in the sector. As a result, the private security sector is often regarded as a male only or male dominated profession by the general public. However, a higher share of women in the security sector brings several advantages. Given that the sector is predominantly male, it is sometimes assumed that women are taken less seriously than their male colleagues. Women can also be taken less seriously due to - incorrect - stereotypical images surrounding masculinity and femininity. These misconceptions - and the fact that the security sector continues to be dominated by white men - can further establish a foundation for a cult of masculinity within the private security sector. Nevertheless, research into the employment role and work experiences of women in the private security is scarce, so one cannot be certain of this assumption. This research paper will therefore aim to provide an answer to these research gaps and literary lacuna. To achieve this, several research questions were posed, consisting of two main questions and three sub-questions: (1) What are the primary roles of women working in the private security sector? (2) What are the work experiences of women in the private security sector? (2.1) Do women in private security experience problems, tensions or challenges? (2.2) If challenges are experienced, what are they? (2.3) What is the attitude towards women in the private security sector? This was examined through own empirical research. This empirical study primarily involves a survey that examines the roles and experiences of women working in the private guarding sector. Additionally, this research includes an interview that delves more deeply into this theme. This study shows, in short, that, according to the surveyed women, various stereotypes are no longer present in the sector. Nevertheless, gender inequality - and some of the challenges associated with it - remains a significant issue within the private security sector.

Last modified: 09-08-2024

Copyright information:

The above plan creator(s) have agreed that others may use as much of the text of this plan as they would like in their own plans, and customise it as necessary. You do not need to credit the creator(s) as the source of the language used, but using any of the plan's text does not imply that the creator(s) endorse, or have any relationship to, your project or proposal

Generic DMP +
Administrative Data

Date of first version

18 december 2023

Date of last update

9 augustus 2024

1. Data Collection

1.1. What data will you collect or create?

Kwantitatieve en kwalitatieve data: de rol, ervaringen en percepties van de respondenten

1.2. How will the data be collected or created?

De data zal gecollecteerd worden aan de hand van een survey opgemaakt via Qualtrics: (preview link: https://ugent.qualtrics.com/jfe/preview/previewId/ac6ea143-edf4-4fba-b423-026e62c15002/SV_1M2qF3nmg1h5WM6?Q_CHL=preview&Q_SurveyVersionID=current) De link zal verspreid worden met behulp van de CEO van de BVBO - ondertussen Arxia. Interview afgenomen via video-call, Microsoft Teams.

2. Data Documentation and Metadata

2.1. How will you document the data?

De data van de enquête zal gedocumenteerd worden door de Qualtrics software. De data van het interview zal worden verzameld door middel van een geluidsopname, deze wordt verwijderd na het transcriberen ervan.

3. Ethical and Legal Issues

3.1. How will you manage any ethics and confidentiality issues?

Met betrekking tot vertrouwelijkheid zullen er geen namen of contactgegevens worden verzameld en/of bijgehouden. Alleen de geanonimiseerde gegevens zullen worden verwerkt. Voor interviews wordt er een informed consent formulier ondertekend.

3.2. How will you manage intellectual property rights issues?

Question not answered.

4. Data Storage and Backup during Research

4.1. How will you store and backup data during research?

Gegevens zullen worden opgeslagen in SharePoint.com (zowel UGent als online). De gegevens worden bewaard in mijn persoonlijke Microsoft 365-omgeving, beveiligd met een wachtwoord, en in mijn UGent OneDrive als back-up. Gevoelige informatie, de geluidsopname, wordt zo snel mogelijk verwijderd.

4.2. How will you ensure that stored data are secure?

De data en de bestanden zijn beveiligd met een wachtwoord. De gebruikte laptop is beveiligd met een wachtwoord, de data is opgeslagen in SharePoint en OneDrive, beide beveiligd met een wachtwoord.

5. Data Selection and Preservation after Research

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

Relevante data uit de enquête en interview zal worden meegedeeld in de Masterproef. Nadat de onderzoeker slaagt voor de masterproef wordt de data verwijderd.

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

Er zijn geen plannen voor langdurige bewaring van de gegevens. De gegevens zullen niet in een data-archief worden bewaard.

6. Data Sharing

6.1. Are any restrictions on data sharing required?

Op dit moment is het delen van gegevens niet gepland.

6.2. How will you share data selected for sharing?

Dit is op dit moment niet van toepassing. Indien relevant in de toekomst, zullen de gegevens waarschijnlijk via SharePoint.com worden gedeeld. Als de gegevens in een archief of andere opslagplaats terechtkomen, zal ervoor worden gezorgd dat de gegevens permanente identificatoren hebben.

7. Responsibilities and Resources

7.1. Who will be responsible for data management?

De onderzoeker is verantwoordelijk voor data management (Marthe Reynaert - Masterstudente)

7.2. Will you need additional resources to implement your DMP?

Nee

GDPR Record

Collection and processing of personal data

1. Are you collecting or processing personal data?

Yes

Gender

Leeftijd

Opleidingsniveau

Huidige werksituatie

(e-mail adres indien men wil deelnemen aan een interview)

(voor de interviews ook de naam van de respondent)

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

Digital

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

Primary personal data

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?

No

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?

Anonymised (explain below)

Raw personal data, i.e. non-pseudonymised or non-anonymised (explain below)

De namen van de respondenten van de interviews zullen weggelaten worden in de transcriptie (geanonimiseerd). De e-mail adressen zullen niet worden bijgehouden, gedeeld of verwerkt in het onderzoek. Deze zullen alleen gebruikt worden voor het verzenden van e-mails omtrent de interviews. Na het onderzoek zullen de e-mail adressen verwijderd worden. De enquête wordt anoniem afgenomen. De persoonlijke data die verwerkt zal worden in de masterproef is leeftijd, gender, werksituatie, opleidingsniveau.

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.

Niet van toepassing

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)...)

Education and training

Occupation and profession

Age

Sex

10. Whose personal data are you collecting/processing?

Volwassenen: Een steekproef van Belgische vrouwen werkzaam bij de private bewakingssector.

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 data die verwerkt zal worden in de thesis zijn het geslacht, de leeftijd, het opleidingsniveau en de huidige werksituatie. Dit zijn demografische gegevens, bedoeld om een achtergrond te schetsen van de doelgroep/van de respondenten. Namen en e-mail adressen zullen niet verwerkt worden in de thesis. Namen zullen geanonimiseerd worden bij de interviews. De enquête wordt anoniem afgenomen.

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?

Question not answered.

GDPR responsibility

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

Ghent University

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.

Question not answered

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?

Question not answered.

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

Question not answered.

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.

Question not answered.

Retention period

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

Tot het behalen van een geslaagde score op deze masterproef, zal de data bijgehouden worden zodat de nodige toevoegingen en/of aanpassingen kunnen gedaan 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.

Question not answered.

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

Question not answered.

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.

Question not answered.

A Data Management Plan created using DMPonline.be