

## 5. HIPOTEESES

In die lig van hoofstukke 2 en 4 kan die aanname gemaak word dat vrouepolisiebeamptes sedert hulle toelating tot die polisie diens as ongeskik vir die hantering van sekere polisieëringstake beskou is. Histories is vrouepolisiebeamptes wel vir spesifieke take aangestel, soos onder andere huishoudelike take (bv. kos voorberei vir gevangenes) en slagofferondersteuning (bv. kinder- en vroueslagoffers). Mettertyd is vrouepolisiebeamptes toegelaat om alle polisieëringstake uit te voer. Hoewel teenkanting vanuit die geledere van manlike beamptes steeds aanwesig is, is daar wel diegene wat besef dat vrouepolisiebeamptes sekere take (bv. konfliktonthouing) net so goed en selfs beter as hulle kan uitvoer. Ondanks teenkanting met betrekking tot vroue in sogenaamde manlike beroepe het die feminisme, drukgroepe (bv. "Equal Opportunities Commission") en wetgewing (bv. arbeidswetgewing) vrouepolisiebeamptes se posisie in polisieëring verbeter.

Ten einde vas te stel wat die aard van vroulike en manlike polisiebeamptes se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte is, is toetsbare hipoteses geformuleer. Die hipoteses wat uit die teorie en literatuurstudie voortspruit, is hoofsaaklik rigtinggewende ( $H_1$ ) oftewel alternatiewe hipoteses. Indien geen betekenisvolle verskille tussen die betrokke groepe se houdings voorkom nie ( $H_1$ ), sal die nulhipotese ( $H_0$ ) aanvaar word. Heiman (1996:285-289) wys daarop dat indien  $H_0$  ondersteun word

we have nonsignificant results (note that we don't say insignificant). Nonsignificant means that our results are not too unlikely to accept as resulting from sampling error. Nonsignificant implies that the differences reflected by our results were likely to have occurred by chance if our data represents no difference in the population. Because we do not have convincing evidence of a real relationship, we play it safe and do not conclude that we have demonstrated a relationship.

Hipoteses wat geformuleer is, sal van 'n rasionaal voorsien word. Volgens Huysamen (1976:205-206) moet elke hipotese van 'n rasionaal voorsien word aan die hand van die inligting wat uit teorieë en die bestaande literatuur verkry is. Inligting wat moontlik toevallig aan die lig kom, sal ook geïnterpreteer word. Dit word geregverdig op grond daarvan dat toevallige bevindings die basis kan vorm vir die generering van hipoteses vir verdere navorsing.

Die volgende hipoteses is geformuleer:

**Hipotese 1: Vroulike polisiebeamptes se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte sal betekenisvol positiewer wees as dié van manlike polisiebeamptes.**

**Hipotese 1.1: Manlike polisiebeamptes wat 'n negatiewe houding teenoor die SAPD het, sal 'n betekenisvol negatiewer houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte huldig as die manlike polisiebeamptes wat positief is teenoor die SAPD.**

**Hipotese 1.2: Vrouepolisiebeamptes wat 'n negatiewe houding teenoor die SAPD het, sal 'n betekenisvol negatiewer houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte huldig as die vrouepolisiebeamptes wat positief is teenoor die SAPD.**

#### **Rasionaal vir hipoteses 1, 1.1 en 1.2**

Tradisioneel word polisiëring as 'n manlike domein beskou. Mans het die vrou se rol in die verlede as 'n huishoudelike rol gedefinieer. Dit impliseer dat vroue nie in die polisie tuishoort nie. Verskeie navorsers (Flowers, 1987; Grennan, 2000; Jacobs, 1987; Lunnenborg, 1989; Martin & Jurik, 1999; Muro, 1980; Roberg & Kuykendall, 1993; Thibault et al., 1995; Shusta et al., 1995; Tracy-Stratton, 1986; <http://www.feminist.org/police/copgap.html>) wys daarop dat vroue sedert die ontstaan van georganiseerde polisiëring en hulle toelating tot hierdie beroepsveld as ondergeskik aan manlike polisiebeamptes beskou word. Fisieke, emosionele en psigologiese verskille tussen mans en vroue word meestal gebruik om argumente te staaf dat vroue nie ware polisiebeamptes kan wees nie.

'n Verdere aspek wat hier ter sprake is, is dat manlike polisiebeamptes se sosiale en persoonlike identiteit van 'n hipermanlike ("macho") polisieman bedreig word wanneer vroue hulle domein betree. Die SIT wys daarop dat die dominante groep, prototipes van die uit-groeplede konstrueer. Een rolmodel word dus as verwysingsraamwerk gebruik (Tajfel, 1981). Hierdie prototipe van 'n vrouepolisiebeampte word meestal voorgestel as iemand wat fisiek swak en emosioneel onstabiel is en nie huishoudelike take soos kos voorberei en kinders opvoed, nakom nie. Volgens die SIT kan afgelei word dat vrouepolisiebeamptes deur manlike polisiebeamptes volgens hierdie prototipe gedefinieer sal word ten einde hulle identiteit in stand te hou.

Manlike polisiebeamptes wat negatief teenoor die SAPD is, se identiteit is meestal in so 'n mate geaffekteer dat hulle negatief teenoor kollegas is. Hierdie polisiebeamptes ervaar gewoonlik werkstres, as gevolg van omstandighede soos howe wat onkonsekwent is met skuldigbevindings en die "sagte benadering" wat gehandhaaf word teenoor misdadigers wat deur hulle aangekeer is, onbetrokkenheid van topbestuur by grondvlakpolisiëring, voorraad tekorte en gebreke, negatiewe gemeenskapsverhoudinge en 'n gebrek aan gemeenskaps-ondersteuning, lang werksure, skofte, onvoldoende bevorderingsgeleenthede, swak salarisse, gevaarlike werksomstandighede, beleid en regulasies wat nie die polisieman in ag neem nie asook 'n swaar administratiewe lading. Die meeste manlike polisiebeamptes wat as gevolg van hierdie faktore 'n negatiewe ingesteldheid (Vetter & Silverman, 1986:482) teenoor die polisie ontwikkel, sal oor die algemeen negatief teenoor die polisiëringsrol staan. Aangesien vrouepolisiebeamptes se rolle in 'n groot mate deur manlike polisiebeamptes voorgeskryf word, sal sommige vrouepolisiebeamptes mettertyd hulle toepaslike plek in polisiëring bevraagteken. Hulle bevraagteken ook hulle vroulike aard en identiteit. In die verband meld Tracy-Stratton (1986:314)

they may begin to question whether a female can do a male job ... they may become overwhelmed. If their disillusionment is not addressed they will become disenchanted, becoming angry rather than assertive, closed-mouthed rather than communicative, and will not live up to their potential.

Hieruit word afgelei dat vrouepolisiebeamptes wat ontnugter is deur onder andere die skofte wat hulle moet werk, vooroordeel, fisieke uitdagings en hulle manlike kollegas se houding, 'n negatiewe ingesteldheid teenoor sowel die SAPD as die rol van polisiebeamptes sal ontwikkel. Foley (1993:136) beklemtoon dit deur te meld dat manlike en vrouepolisiebeamptes dieselfde sienings huldig rakende die vrouepolisiebeamptes se fisieke onvermoë en gebrek aan selfgelding tydens onlustebeheer en ander situasies wat fisieke krag vereis. Daar is egter take wat oor die algemeen beter deur vrouepolisiebeamptes uitgevoer word soos slagofferondersteuning en konfliktlonting. Hieruit word gepostuleer dat vroue ongeag hulle ontnugtering in die polisie steeds meer positief is as mans teenoor hulle rol sal staan.

**Hipotese 2: Manlike polisiebeamptes afkomstig uit verskillende rassegroepe se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte verskil nie betekenisvol nie.**

## Rasionaal vir hipotese 2

Volgens Martin en Jurik (1996:100) is manlike polisiebeamptes geneig om aan polisievrue van dieselfde ras voor te skryf, hulle rol en plek te definieer en hulle te beskerm oftewel te "beheer". Dit hou verband met die universele neiging van mans om vroue van hulle eie ras te beskerm. Volgens die feminisme het dit te make met mans se geneigdheid om vroue wat tot hulle groep behoort te domineer hetsy in die huis of werk. Hierdie siening sal dus meer gereedelik onder manlike polisiebeamptes van 'n bepaalde ras teenoor vrouepolisiebeamptes van dieselfde ras gehuldig word, as deur die vrouepolisiebeamptes teenoor mekaar. Verder is die manlike subkultuur in 'n groot mate negatief teenoor vrouepolisiebeamptes ingestel wat daartoe bydra dat hulle vrouepolisielede as nie-geskik vir die polisiëringsrol beskou.

Swart vrouepolisiebeamptes ervaar meestal drieledige onderdrukking, naamlik op grond van hulle ras, geslag en sosiale stand (Bryson, 1999:32). Verder is swart mans geneig om op ander wyses as blanke mans teenoor swart vroue te diskrimineer (bv. poligamie, net mans mag erf en vroue mag net tradisionele huishoudelike rolle vervul) (CEDAW, 1995:23). Mans uit swart kulture - veral diegene uit Derdewêreldlande en die platteland huldig spesifieke houdings teenoor vroue wat daartoe kan bydra dat swart vroue 'n drievoudige marginalisering ervaar deur swart manlike kollegas wat steeds aan hierdie spesifieke idees verknog is. Die swart feminisme benadruk hierdie stelling en postuleer dat swart vroue die ergste mate van diskriminasie ervaar aangesien diegene met mag, naamlik mans uit hulle eie ras hulle sowel tuis as in die beroepsopset as ondergeskik behandel. Dit is veral swart vrouepolisiebeamptes wat aan dubbelstandaarde en dubbele marginaliteit blootgestel word deur hulle manlike kollegas. Manlike polisiebeamptes beskou swart vrouepolisiebeamptes bloot as "swart" of as "vroue" en nie as "polisiebeamptes" wat 'n betekenisvolle rol kan speel in polisiëring nie (Cox & Fitzgerald, 1992:150; Martin & Jurik, 1996:59) (vgl. ook afd. 3.1 rakende swart feminisme).

Die meeste wit en swart mans word gesosialiseer om te glo dat vroue ondergeskikte posisies in vergelyking met mans in die samelewing beklee. Derhalwe word gepostuleer dat daar nie 'n betekenisvolle verskil tussen die houdings van manlike polisiebeamptes uit die verskillende rassegroepe teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes sal wees nie.

**Hipotese 3: Polisiebeamptes afkomstig uit verskillende taalgroepe se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte verskil betekenisvol.**

**Hipotese 4: Polisiebeamptes afkomstig uit verskillende ouderdomsgroepe se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte verskil betekenisvol.**

#### **Rasionaal vir hipotese 3 en 4**

Stevens en Yach (1995:2-3) meen dat van die grootste struikelblokke vir die SAPD die eng siening van ouer polisiebeamptes is wat uit die apartheidsera afkomstig is. Dit impliseer dat ouer Afrikaanssprekende polisiebeamptes spesifieke idees het oor hoe 'n polisiemag/-diens veronderstel is om te funksioneer en wat elkeen se rol is. Van Rooyen (1994:155) glo dat veral diegene wat vertrou is met 'n sisteem rigied daaraan sal vasklou wanneer hulle met verandering gekonfronteer word. Derhalwe word gepostuleer dat ouer polisiebeamptes (45 jaar en ouer) se houding teenoor die rol van die vrou sal verskil van dié van polisiebeamptes wat jonger is. Verder word gepostuleer dat Afrikaanssprekende polisiebeamptes se houding teenoor die rol van die vrou sal verskil van polisiebeamptes wat uit ander taalgroepe afkomstig is.

**Hipotese 5: Manlike polisiebeamptes met 'n tersiêre kwalifikasie se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte sal nie betekenisvol verskil van dié van manlike polisiebeamptes wat nie oor 'n tersiêre kwalifikasie beskik nie.**

#### **Rasionaal vir hipotese 5**

Navorsing (Foley, 1993:135; Grennan, 2000:395; Hale & Menniti, 1993:178; Tracy-Stratton, 1986:314) het aan die lig gebring dat manlike polisiebeamptes wat 'n bepaalde houding huldig nie maklik hulle houding verander nie. Indien 'n negatiewe houding dus jeens vrouepolisiebeamptes gehuldig word, sal tersiêre opleiding, sensitiverings- of diversiteitskursusse nie noodwendig hierdie houding positief beïnvloed nie.

Sherif en Sherif (1969:334) meld dat 'n houding daardeur gekenmerk word dat dit 'n redelik permanente eienskap van die individu word sodra dit gevestig is. Tersiêre opleiding gaan dus nie noodwendig 'n effek op 'n gevestigde houding wat deur onder andere sosialisering gevorm is, verander nie. Dit beteken egter nie dat houdings nie kan verander nie. Houdingverandering kan wel plaasvind, maar anders as die homeostatiese prosesse in die liggaam wat vinnig wissel as gevolg van nuwe stimuli wat op die individu inwerk, vereis houdingverandering 'n dinamiese proses wat die teendeel voortdurend bewys van dit wat die

individu glo. Mans wat negatief teenoor vroue ingestel is, sal nie noodwendig deur tersiêre opleiding verander word nie. Manlike polisiebeamptes (met of sonder tersiêre opleiding) wat negatief ingestel is teenoor die vrouepolisiebeamptes moet dus oor 'n lang tydperk met feite gekonfronteer word dat vroue net so bekwaam soos hulle is voordat hulle sal verander.

Die proses van verandering oftewel konfrontering met feite wat anders is as wat geglo word, bring gewoonlik konflik mee. Volgens Tajfel (1981) sal die individu wat met teenstrydige feite gekonfronteer word, pogings aanwend om sy of haar persoonlike en groeidentiteit te beskerm. Vermydingstrategieë, emosies en irrasionele denke is hier van toepassing en dit sal in die meeste gevalle 'n sterker invloed uitoefen as die invloed van tersiêre opleiding. Derhalwe word gepostuleer dat daar nie 'n betekenisvolle verskil tussen die houdings van manlike polisiebeamptes bestaan wat tersiêre opleiding gehad het of dié wat dit nie gehad het nie.

**Hipotese 6: Die houding van manlike polisiebeamptes wat langer as 10 jaar in diens van die SAPD is, sal betekenisvol negatiewer teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte wees as diegene wat minder as 10 jaar in diens van die SAPD is.**

#### **Rasionaal vir hipotese 6**

In hoofstuk 4 is aangedui dat die manlike subkultuur in 'n groot mate polisiebeamptes se gedrag rig. Verder is daarop gewys dat manlike polisiebeamptes dikwels na 10 jaar aggressiewe sinisme ontwikkel. Tydens hierdie fase van polisiebeamptes se loopbaan is hulle meer afkeurend en vyandig. Hierdie fase staan inderwaarheid as 'n subkultuur van sinisme bekend. Manlike polisiebeamptes wat dus langer as 10 jaar diens het, is hiervolgens meer vyandig en negatief teenoor die sisteem asook veranderinge wat in die sisteem plaasvind.

Van Rooyen (1994:165) wys daarop dat hierdie veranderinge daartoe bydra dat die ouer garde polisiebeamptes moet herbesin oor "hoe ons dinge doen" rakende reëls, organisasiestandaarde en verwagtinge, sodat organisatoriese doelwitte nagestreef kan word. Dit dien ook gemeld te word dat die wyse en doelwitte van polisiëring tydens die apartheidsjare dramaties verskil van die SAPD se veranderde benadering. Verder meld van Rooyen (1994:158) dat dit noodsaaklik is om te beseef dat organisasieverandering en spesifiek organisatoriese kultuurverandering by elke individu in die organisasie begin. Stevens en Yach (1995:88) sluit hierby aan deur daarop te wys dat die ouer garde

polisiebeamptes, veral diegene wat tydens die apartheidsjare gepolisieer het, 'n lae moraal het. Die lae moraal, moontlike gevaar in die beroep, veranderende en swak werksomstandighede dra daartoe by dat ervare polisiebeamptes onseker, onveilig en bedreig voel. Die gevolg hiervan is dat hulle negatief teenoor die sisteem is en veral teenoor nuwe tendense, soos byvoorbeeld die toelating van vrouepolisiebeamptes tot alle vlakke van polisiëring of verandering van die rangstruktuur. Hierdie groep manlike polisiebeamptes sal dus hulle groeidentiteit herdefinieër en pogings aanwend om hulle groep se superioriteit te beklemtoon. Die postmodernistiese feministe postuleer in die verband dat die instandhouding van die dominante groep se posisie nie oornag met nuwe beleid en verandering geneutraliseer kan word nie.

In die lig hiervan word gepostuleer dat daar 'n betekenisvolle verskil bestaan tussen die houdings van manlike polisiebeamptes wat langer as 10 jaar polisiediens verrig, teenoor diegene wat minder as 10 jaar in diens van die SAPD is rakende die rol van vrouepolisiebeamptes.

**Hipotese 7: Vrouepolisiebeamptes se houding sal betekenisvol positiewer wees teenoor regstellende aksie praktyke in vergelyking met manlike polisiebeamptes.**

**Hipotese 7.1: Betekenisvol meer vroulike- as manlike polisiebeamptes is van mening dat vrouepolisiebeamptes makliker by die onderhawige transformasieproses as manlike polisiebeamptes aanpas.**

#### **Rasionaal vir hipotese 7 en 7.1**

Aangesien regstellende aksiepraktyke ten doel het om groepe waarteen voorheen gediskrimineer is (bv. vroue) se posisie te verbeter, sal hierdie groepe waarskynlik 'n meer positiewe ingesteldheid teenoor dié inisiatiewe hê. Sowel die Konstitusie as wetgewing wat gemik is op die arbeidspraktyk het ten doel om alle vorme van diskriminasie uit die weg te ruim en gelyke geleenthede aan alle individue te verseker (Van Jaarsveld, 1999:295-298). Inteendeel, regstellende aksieinisiatiewe vereis dat lede van groepe waarteen voorheen gediskrimineer is, op alle vlakke van 'n organisasie gelyke geleenthede gebied moet word. Hoewel sommige vroue van mening is dat regstellende praktyke die man nog steeds bevoordeel, is 'n groot aantal van mening dat nuwe inisiatiewe ten doel het om vroue asook ander groepe teen wie voorheen gediskrimineer is se omstandighede te verbeter (Brown & Heidensohn, 2000:104).

**Hipotese 8: Getroude vrouepolisiebeamptes sal betekenisvol meer negatief teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte wees as dié wat ongetroud is.**

**Hipotese 8.1: Getroude manlike polisiebeamptes sal betekenisvol meer negatief teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte wees as dié wat ongetroud is.**

#### **Rasionaal vir hipotese 8 en 8.1**

Volgens die feminisme ervaar die meeste werkende getroude vroue dubbel diskriminasie aangesien hulle in sowel die werksopset as by hulle huise onderdanig aan mans moet wees. Indien hierdie stelling geldig is ten opsigte van getroude vrouepolisiebeamptes in die SAPD kan gepostuleer word dat hulle negatief teenoor hulle beroepsrol sal wees (Curran & Renzetti, 1994:271-273; Levin, 1987:20; McKay 1994:340-343; Williams & McShane, 1999:256).

Volgens die feminisme asook die sosiale identiteits- en die geslagsteorieë voel mans bedreig deur vroue wat in hulle domein in beweeg of op gelyke vlak met hulle saamwerk. Dit geld veral ten opsigte van getroude mans wat volgens tradisionele persepsies gesosialiseer word om as die broodwinners en versorgers van hulle gesinne op te tree. Wanneer vroue as hulle gelykes aangestel word, word hulle geslagsrol bedreig. Dit kan hulle negatief instel teenoor die rol van die vrou in "hulle" domein (Baron & Byrne, 1997:182; Bartollas, 1997:202; McKay, 1994:344; Millet, 1971:25; Tajfel, 1981:295; Worchel et al., 1988:112).

**Hipotese 9: Betekenisvol meer vroulike- as manlike polisiebeamptes is van mening dat vrouepolisiebeamptes spesifieke take meer effektief as hulle manlike eweknieë kan uitvoer.**

**Hipotese 9.1: Betekenisvol meer vroulike- as manlike polisiebeamptes is van mening dat vrouepolisiebeamptes net so bekwaam soos hulle manlike eweknieë is.**

**Hipotese 9.2: Betekenisvol meer vroulike- as manlike polisiebeamptes is van mening dat hulle 'n beter diens aan die publiek lewer as hulle manlike eweknieë.**



## Rasionaal vir hipotese 9, 9.1 en 9.2

Die belangrikste bevindings rakende manlike en vroulike polisiebeamptes se prestasies wat na vore gekom het in die meeste studies wat na 1973 onderneem is, toon die volgende (Aleem, 1991:40; Cox & Fitzgerald, 1992:147; Flowers, 1987:170; Grennan, 2000:394; <http://www.feminist.org/police/ncwpAbout.html>; Martin & Jurik, 1996:86; Roberg & Kuykendall, 1993:381-382; Shusta et al., 1995:51; Tracy-Stratton, 1986:312-313; Thibault et al., 1995:254-255):

- Vroulike polisiebeamptes presteer net so goed soos manlike polisiebeamptes in die uitvoering van polisiëringstake.
- Vroulike polisiebeamptes reageer net so effektief op oproepe om gevaarsituasies te ontfont soos mans en tree net so bekwaam in hierdie situasies op.
- Vroulike polisiebeamptes doen patrolliewerk net so effektief soos manlike polisiebeamptes.
- Die aantal arrestasies wat deur manlike en vroulike polisiebeamptes uitgevoer word begin toenemend dieselfde mate van sukses vertoon hoewel vroue steeds minder persone as mans arresteer.
- Die publiek beskou vrouepolisiebeamptes as net so bekwaam soos manlike polisiebeamptes.

In die lig van die bogenoemde word gepostuleer dat vrouepolisiebeamptes van mening is dat hulle net so bekwaam soos hulle manlike eweknieë is en dat hulle 'n beter diens aan die publiek lewer aangesien hulle onder andere meer sensitief as mans is en minder van geweld gebruik maak (Martin & Jurik, 1996:97). Vroulike polisiebeamptes hanteer sekere take, soos onder andere konflikoplossing en slagofferbystand (bv. verkragtingslagoffers en kinderslagoffers), met meer gemak as manlike polisiebeamptes.

**Hipotese 10: Betekenisvol meer manlike as vroulike polisiebeamptes is van mening dat vrouepolisiebeamptes hulle vroulikheid gebruik om beter voordele in die werksituasie te kry.**

## Rasionaal vir hipotese 10

Hal Brown (<http://www.geocities.com/~halbrown/bogshrink7.htm>) het gevind dat vrouepolisiebeamptes soms hulle seksualiteit gebruik om hulle doelwitte te verwesenlik. 'n Swart respondent in Bezuidenhout en Theron (2000:16) se studie, wat in sowel stedelike as plattelandse areas diens gedoen het, het aangedui dat hy daarvan bewus is dat sommige swart vrouepolisiebeamptes seksuele gunsies aan hulle swart manlike toesighouers bied vir voordele soos om 'n middag af te kry of om nie skofte te werk nie. 'n Verdere probleem is dat sommige bekwame vrouepolisiebeamptes "go along to get along" oftewel hulle aanvaar seksuele teistering en speel soms saam om bepaalde gunsies in ruil daarvoor te kry. 'n Algemene tendens is ook dat topbestuur, wat hoofsaaklik uit mans bestaan, aanvaar dat seksuele teistering en gepaardgaande aksies die individu en nie die organisasie se probleem is nie. Derhalwe word gepostuleer dat die manlike aard van polisiëring die nodige ruimte laat dat vroue hulle vroulikheid kan gebruik om beter behandeling te ontvang en dat mans daarvan bewus is dat vroue hierdie "taktiek" gebruik.

**Hipotese 11: Betekenisvol meer manlike as vroulike polisiebeamptes is van mening dat vrouepolisiebeamptes nie die vermoë het om dieselfde mate van outoriteit af te dwing as hulle manlike eweknieë nie.**

**Hipotese 11.1: Betekenisvol meer manlike as vroulike polisiebeamptes is van mening dat vrouepolisiebeamptes nie gehoor gee aan outoriteit nie.**

## Rasionaal vir hipotese 11 en 11.1

'n Observasiestudie (Grennan, 2000:395) wat in Atlanta, VSA oor die bestek van 'n jaar gedoen is, het getoon dat wanneer oproepe ontvang word om potensiëel gevaarlike situasies te ondersoek, manlike polisiebeamptes in die meeste gevalle die leiding neem op die tonele ondanks die teenwoordigheid van vrouepolisiebeamptes. Ongeag mans se aanvaarding van die dominante of leiersrol het vrouepolisiebeamptes aangedui dat hulle verkies om saam met 'n manlike kollega in plaas van 'n vroulike kollega te werk. Hierdie voorkeur word deur die meeste vrouepolisiebeamptes wat aan die studie deelgeneem het, verklaar op grond daarvan dat hulle meer vertrouwe in manlike polisiebeamptes se polisiëringsvaardighede het as in dié van vroue. Manlike polisiebeamptes het weer op hulle beurt aangedui dat beskerming onvoldoende was wanneer vrouepolisiebeamptes saam met hulle gevaarlike polisiëringstake moes uitvoer (Remington, 1981:167).

Die rede waarom veilige rolle meer gereeld aan vrouepolisiebeamptes toegeken word en hulle dit ook aanvaar, kan toegeskryf word aan geslagsrolstereotipes en die feit dat sowel vroue as mans gesosialiseer is om die man as beskermers te sien (vgl. afd. 3.3). Swart respondente het aangedui dat vroue gesosialiseer word om huishoudelike take te verrig, terwyl mans gesosialiseer word om manlike take te verrig en binne die huishouding as die hoof beskou moet word (Bezuidenhout & Theron, 2000:26). Verder wys Flowers (1989:170) daarop dat sowel manlike onderoffisiere as offisiere se probleme om vrouepolisiebeamptes met dieselfde rang, as hulle gelykes te aanvaar, voortspruit uit hulle kulturele rol as beskermers van vroue. Indien hulle die vrou as gelyke aanvaar, moet dié rol prysgegee word. Egalitêre dissiplinerings is ook 'n probleem aangesien sommige navorsers (Grennan, 2000:393) bevind het dat vrouepolisiebeamptes nie op dieselfde wyse as mans behandel word nie en dat vroue volgens tradisionele geslagsrolle optree wanneer hulle aan dissiplinerings onderwerp word. Verder toon navorsing (Bezuidenhout & Theron, 2000:27) dat vroulike toesighouers geneig is om die vrede te bewaar deur probleme nie direk aan te spreek nie. Hierdeur poog hulle ook om hulle gewildheid te behou. Derhalwe word gepostuleer dat mans die mening huldig dat vroue nie dieselfde mate van mag as hulle kan uitoefen nie.

**Hipotese 12: Betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes is van mening dat meer vroue in die SAPD se topbestuur aangestel moet word.**

**Hipotese 12.1: Betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes is van mening dat die SAPD se topbestuur in voeling is met die behoeftes van vrouepolisiebeamptes**

**Hipotese 12.2: Betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes is van mening dat vrouepolisiebeamptes beperkte besluitnemingsmag het.**

**Rasionaal vir hipotese 12, 12.1 en 12.2**

Vroue poog sedert die aanvang van die twintigste eeu om hulle rolle drasties te verander (feminisme). Dit wil voorkom of hierdie pogings of sosiale aksies suksesvol was, en veral moontlik is, omdat vroue teenswoordig dieselfde regte en in sommige gevalle selfs beter geleenthede as mans het en deur wetgewing beskerm word. Die SAPD beleef teenswoordig in 'n groot mate sosiale verandering, sowel intern as ekstern. Om polisiëring te bedryf vanuit 'n rigiede manlike perspektief is verder onwettig volgens onder andere die Konstitusie van Suid-Afrika, die Arbeidswet en die Wet op Billike Werksgeleenthede (Employment Equity Act,

Act 55 of 1998). Die Polisie se beleidsdokument rakende regstellende aksie benadruk dat gepoog moet word om die polisie verteenwoordigend op alle gebiede te maak. Dit beteken dat die SAPD persentasie gewys verteenwoordigend van die populasie moet wees wat gedien word (South African Police Service, 1996:5). Derhalwe word gepostuleer dat vrouepolisiebeamptes hoofsaaklik positief teenoor die veranderinge wat plaasvind staan en dat hulle makliker as mans by die onderhawige transformasieproses inskakel.

Ongeag die veranderinge is daar steeds vrouepolisiebeamptes wat van mening is dat die manlike aard van polisiëring dit vir hulle moeilik maak om hulle eie diskresie te gebruik. Volgens Grennan (2000:393) is mans geneig om volgens geslagsrolle op te tree en ongeag wetlike voorskrifte vas te hou aan dit wat hulle glo. Die implikasie hiervan is dat mans hulleself as die versorgers en broodwinners sien en nie geredelik 'n vrou se dominansie of outoriteit kan aanvaar nie. In die lig hiervan word gepostuleer dat vrouepolisiebeamptes sal vind dat hulle outoriteit nie geredelik deur manlike polisiebeamptes aanvaar word nie.

**Hipotese 13:** **Polisiebeamptes wat amptelike polisieopleiding gehad het, is betekenisvol negatiewer teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte as diegene wat nie amptelike polisieopleiding gehad het nie.**

**Hipotese 13.1:** **Manlike polisiebeamptes wat by polisiestasies (operasioneel) gestasioneer is, is betekenisvol negatiewer teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte as dié wat by hoofkantoor gestasioneer is.**

**Hipotese 13.2:** **Betekenisvol meer manlike as vroulike polisiebeamptes is van mening dat dit 'n veiligheidsrisiko is om operasionele werk saam 'n vrouepolisiebeamptes te doen.**

#### **Rasionaal vir hipotese 13, 13.1 en 13.2**

Polisiemanne se fokus is meestal op hulle gespierde voorkoms, netjiese uniforms, seksueel-simboliese wapens (bv. vuurwapens en knuppels) en die aura van mag wat aanwesig is, wanneer 'n polisieman in uniform is. Gesien teen hierdie agtergrond pas 'n vrou nie in by die simboliese rolmodel van hoe 'n polisiebeampte behoort te wees nie. Hierdie stelling geld veral ten opsigte van diegene wat operasioneel werksaam is soos om patrolliewerk in die wyke van polisiestasies te verrig of om openbare-orde-polisiëring te onderneem waartydens

skares in bedwang gehou moet word. Volgens Tracy-Stratton (1986:317) het sowel die gemeenskap as manlike polisiebeamptes in haar studie aangevoer dat polisiewerk tradisioneel fisieke krag vereis waarvoor vroue nie beskik nie en dat hulle liefes tuis moet bly en werk verrig wat by die vrou se fisieke vermoëns pas. Muro (1980:43) meen dat twee stereotipe beskouings hiertoe bydra. Eerstens word vroue oor die algemeen as te swak (emosioneel en fisiek) en besluitloos beskou. Tweedens word polisiebeamptes as taai, manlik en fisiek dominerend geëtiketteer. Hierdie sienings wat op die geslagsteorie berus, word gestaaf deur Mayhall et al. (1995:130) wat bevestig dat die meeste polisie-organisasies tydens rekrute-opleiding hoofsaaklik op die fisieke aspek van polisiëring fokus.

Die klem met opleiding is dus op die fisieke aspek van polisiëring en nie soseer op die uitvoer van administratiewe pligte nie. Tydens opleiding word meestal verwys na gevallestudies waar die oortreder sterk, groot of onder die invloed van sekere dwelmmiddels (bv. kokaiene) is en nie maklik onder beheer gebring kan word nie. Opgeleide polisiebeamptes heg dus gewoonlik meer waarde aan dié “manlike” komponent van polisiëring as diegene wat nie amptelike opleiding deurloop het nie.

Barkan (1997:492) wys daarop dat manlike polisiebeamptes geneig is om eerder ‘n ander manlike kollega saam met hulle te laat werk wanneer hulle ‘n gevaarlike toneel ondersoek. Die rede hiervoor is dat mans van mening is dat die waarskynlikheid altyd bestaan dat ‘n polisiebeampte hom in ‘n gevaarsituasie kan bevind met verdagtes of oortreders. Vrouepolisiebeamptes moet volgens manlike kollegas eers hulle eie twyfel oorkom om sodanige situasies te hanteer en dan moet mans hulle in elk geval oor hul vrouekollegas bekommer.

Vrouepolisiebeamptes is geneig om minder as hulle manlike eweknieë by voorkomende aksies betrokke te raak (bv. om ‘n verdagte voetganger of bestuurder van ‘n motorvoertuig voor te keer). Voorkomende inisiatiewe is veral van belang by polisiestasies. Hiervolgens word alle polisiëringstake deur manlike polisiebeamptes as “manlik” geïnterpreteer en glo hulle dat vroue nie in staat is om hulle domein te betree nie. Hierdie mans se definiering van polisiëring is aksiegeoriënteerd, gewelddadig, onvoorspelbaar en bring mee dat hulle “werklike polisiëring” bloot sien as misdadbekamping oftewel operasioneel.

‘n Uitvloeisel hiervan is dat manlike polisiebeamptes gewoonlik vyandig is teenoor vroue wanneer patrolliewerk en arrestasies ter sprake is. Sodra ‘n vrou dus saam met ‘n man toegewys word om patrolliediens te verrig, voel die man dat sy fisieke krag as irrelevant beskou word (persoonlike en groeidentiteit word dus bedreig) en indien hy in ‘n fisieke

konfrontasie betrokke raak, die vrou hom in sy optrede sal strem. Vrouepolisiebeamptes is volgens manlike polisiebeamptes nie betroubaar in gevaarlike situasies nie. In die lig hiervan word gepostuleer dat mans wat amptelike opleiding ondergaan het en betrokke is by operasionele polisiëring oor die algemeen negatiewer is teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte as mans wat nie operasionele polisiëring verrig soos hoofkantoorpersoneel, of nie amptelike opleiding ondergaan het nie. Hoofkantoorpersoneel kry hoofsaaklik te doen met administratiewe aangeleenthede, beleidsimplementering en beleidsformulering en nie soseer met operasionele aktiwiteite wat deur mans as ware polisiëring beskou word nie.

Manlike polisiebeamptes beskou vroue dikwels as die swakker geslag derhalwe bestaan die neiging om paternalisties (vaderlik) teenoor vrouekollegas op te tree. Dit beteken dan ook dat hierdie mans bekommerd is oor hulle vrouekollegas se veiligheid in gevaarsituasies (Martin & Jurik, 1996:68). Hierdie "beskerming" van vroue word beskou as die man se plig, ridderlike optrede en 'n integrale deel van 'n man se sosialisering.

**Hipotese 14: Manlike polisiebeamptes is betekenisvol meer as vrouepolisiebeamptes van mening dat polisiëring nie 'n beroep vir vroue is nie.**

#### **Rasionaal vir hipotese 14**

Vroue word as fisiek ongeskik en oormatig emosioneel beskou om by die manlike aard van polisiëring aan te pas. Verder word gepostuleer dat vroue slegs geskik is om huishoudelike pligte in die polisie te verrig (Brown & Heidensohn, 2000:56).

**Hipotese 15: Betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes is van mening dat daar 'n manlike subkultuur in die SAPD bestaan.**

#### **Rasionaal vir hipotese 15**

Volgens Tracy-Stratton (1986:317) kan die polisie as 'n "subculture of males in the prime of their life" beskryf word. Die vrou sukkel gewoonlik om deel van hierdie subkultuur of ethos te word, aangesien dit spesifieke rolle en vermoëns voorskryf. Vroue wat wel in die "brotherhood" of sogenaamde "cop culture" aanvaar word, moet "een van die ouens" word (dit geld veral vir die ou generasie polisiebeamptes). Shusta et al. (1995:49) noem in die verband dat die meeste vrouepolisiebeamptes oorkompenseer deur hulle optrede om deur die manlike lede van die subkultuur aanvaar te word. Hulle word gewoonlik as hard, koud en onemosioneel beskryf. Gesien teen hierdie agtergrond pas die vrou nie in by die simboliese

rolmodel van hoe 'n polisiebeampte behoort te wees nie. Die afleiding word hieruit gemaak dat die polisiesubkultuur dus hoofsaaklik manlik gedomineerd is.

**Hipotese 16: Vrouepolisiebeamptes is betekenisvol meer as manlike polisiebeamptes van mening dat hulle vroulik voorkom as hulle 'n uniform dra.**

**Hipotese 16.1: Betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes is van mening dat hulle hulle sensitiwiteit moet prysgee om te kan byhou (“cope”).**

### **Rasionaal vir hipotese 16 en 16.1**

Volgens Shusta et al. (1995:49) moet die meeste vrouepolisiebeamptes wat ware polisie-werk (operasioneel) verrig op so 'n wyse optree dat hulle deur die manlike lede van die subkultuur aanvaar word. Hulle moet dus met hulle optrede oorkompenseer. Hulle word gewoonlik as hard, koud en onemosioneel beskryf. Hierdie vrouepolisiebeamptes staan as “Jane Waynes” bekend aangesien hulle mans met vloekery probeer oortref en meer aggressief as mans wil voorkom. Sommige vrouepolisiebeamptes gebruik net soveel alkohol of net soveel kru taal as hulle manlike kollegas om te wys dat hulle wel lid van die subkultuur kan wees (Bezuidenhout & Theron, 2000:27). Sodoende moet hulle hul vroulikheid prysgee om aanvaar te word. Verder is die uniforms wat teenswoordig deur vroue in die SAPD gedra word, gebaseer op die uniforms van mans. Hoewel eenvormige kleredrag 'n tendens is wat wêreldwyd voorkom, dra hierdie inisiatief nie noodwendig by tot die bevoordeling van die vrou se beroepsidentiteit en vroulikheid nie. Die rede hiervoor is dat die uniforms van polisiebeamptes spesifiek ontwerp word om die forse voorkoms van die man te beklemtoon (Martin & Jurik, 1996:87). Die simboliese karakter en manlike aard van polisiëring word dus hierdeur in stand gehou.

Hoewel die verwagtinge en standaarde rakende die vrouepolisiebeampte toenemend besig is om te verander en vroue teenswoordig meer ruimte het om vroulik te wees, moet hulle steeds versigtig wees oor hoe hulle hulself laat geld in die polisie en watter oorlewingsmeganisme hulle gebruik. In die verband meld Tracy-Stratton (1985:317) dat manlike polisiebeamptes “cannot accept a woman who rejects her own feminine nature to become one of the boys”. In 'n studie (Bezuidenhout & Theron, 2000:28) het 'n manlike respondent aangedui dat vrouepolisiebeamptes hoegenaamd nie as vroulik beskou kan word nie. Indien hierdie ingesteldheid steeds onder sommige manlike polisiebeamptes bestaan, word gepostuleer dat vroue in 'n groter mate as mans van mening sal wees dat vroue hulle

sensitiwiteit en vroulikheid moet prysgee om aanvaar te word en te kan byhou. Die omgewing, tipe polisiëringstake asook die eenheid waarin gewerk word, speel 'n rol in hoe 'n vrou haar vroulikheid kan uitleef en in hoe 'n mate sy sensitief kan wees.

**Hipotese 17: Betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes is van mening dat daar teen vroue gediskrimineer word in die SAPD.**

**Hipotese 17.1: Betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes is van mening dat vroue aan seksuele teistering blootgestel word in die SAPD.**

### **Rasionaal vir hipotese 17 en 17.1**

Navorsers (Champion & Rush, 1997:151) wys daarop dat die seksuele teistering van vroue in die beroepswêreld daagliks toeneem en toegeskryf kan word aan die feit dat vroue sedert die 1970's toenemend die huishouding vir 'n beroep verruil het. Verskeie outeurs wys daarop dat vrouepolisiebeamptes, net soos ander vroue wat beroepe beoefen, deur hulle manlike eweknieë seksueel geteister word (Barkan, 1997:492; Grennan, 1993:173; Koss et al., 1994:133; Shusta et al., 1995:47; Thibault et al., 1995:269). Ter ondersteuning hiervan word in 'n internetartikel (<http://www.feminist.org/police/stats.html>) gemeld dat meer as 90% polisievrue aan seksuele teistering blootgestel word.

Aleem (1991:v) is van mening dat gelyke status in polisiëringsrolle fundamenteel is in suksesvolle polisiëring. Daar is egter steeds weerstand, veral as vroue goed presteer of 'n hoër rang as 'n man beklee. Verskeie mans is van mening dat vroue nie ware polisiëring kan verrig nie aangesien hulle nie oor die fisieke vermoëns beskik en nie verstandelik opgewasse is om dit te doen nie. Derhalwe diskrimineer mans steeds teen vroue ten opsigte van opleiding, bevordering en polisiëringsrolle (Martin & Jurik, 1996:65). In die lig hiervan word gepostuleer dat 'n betekenisvolle aantal vroue van mening is dat daar ongeag verandering teen hulle gediskrimineer word op sowel seksuele as beroepsvlak.

**Hipotese 18: Onderoffisiere sal betekenisvol meer negatief teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes in die SAPD wees as offisiere.**

**Hipotese 18.1: Manlike onderoffisiere sal betekenisvol meer negatief teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes in die SAPD wees as manlike offisiere.**



## Rasionaal vir hipotese 18 en 18.1

Volgens buitelandse navorsers (<http://www.geocities.com/~halbrown/bogshrink7.htm>; Flowers, 1989:170; Grennan, 2000:393) is onderoffisiere van beide geslagte meestal meer in kontak met mekaar op 'n funksionele vlak aangesien hulle byvoorbeeld saam in die aanklagkantoor oftewel die gemeenskapdienssentrum werk. Hulle doen gewoonlik ook saam patrollies of werk skofte saam. Polisiebeamptes van beide geslagte is derhalwe meer bewus van mekaar se rolle en optredes. Aspekte soos fisieke tekortkominge by die vrou in sekere situasies of oorkompensering deur die vrou om aanvaar te word deur haar manlike eweknieë is dus 'n meer algemene verskynsel by onderoffisiere as by offisiere. Onderoffisiere kan oor die algemeen as die werkerskorps van SAPD beskou word, terwyl offisiere as die middel- en topvlakbestuurders van die organisasie gesien kan word. Die bestuurskader is in 'n mindere mate betrokke by die sogenaamde "donkiewerk" as onderoffisiere. Dit beteken dat interne sanksionering en 'n eenheidsgevoel (kameraadskap) veral onder manlike polisiebeamptes in die laer range kenmerkend raak. Sekere basiese reëls of kriteria geld gewoonlik ten opsigte van hoe onder sekere omstandighede opgetree en watter "straf" opgelê moet word indien 'n lid nie hierdie interne sanksionering respekteer nie. Vroue word gewoonlik nie as geskik beskou vir geharde polisiëring (bv. moordtoneel besoek) nie, vanweë hulle vroulike eienskappe. Bepaalde optredes soos hoe 'n persoon van 'n hoër rang gerespekteer en teenoor opgetree moet word, geld ook by hierdie groep en kan direk gekoppel word aan dit wat die subkultuur voorskryf (Conklin, 1998:439). In die lig hiervan word gepostuleer dat 'n betekenisvolle aantal onderoffisiere meer negatief as offisiere teenoor die rol van vroue-polisiebeamptes is. Hierdie postulaat is veral ter sprake by manlike onderoffisiere.

### 5.1 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is 'n aantal hipoteses en subhipoteses geformuleer wat voortgespruit het uit die teoretiese perspektief en bestaande navorsing. Vervolgens word die navorsingsontwerp in Hoofstuk 6 uiteengesit.

## **6. NAVORSINGSONTWERP**

Die toetsing van die hipoteses wat in die voorafgaande hoofstuk gestel is, vereis nadere verklaring van die metodologie wat gebruik moet word om dit te toets. Vervolgens word dus aandag geskenk aan die meetinstrumente wat ontwikkel is, die aard en kenmerke van die steekproef, die prosedure wat gevolg is om die data in te win en die statistiese tegnieke wat gebruik is om die data te ontleed.

### **6.1 MEETINSTRUMENTE**

Nadat goedkeuring by die SAPD gekry is om die onderhawige studie te onderneem (Bylae 1) is daar by die beplanning van die navorsingsprojek besin oor die geskikste wyse waarop data ingesamel kon word om die doelwitte wat gestel is, te kan bereik. Hierdie oorweging was veral van belang aangesien die studie as sensitiewe navorsing beskou word vanweë die feit dat twee groepe se houdings rakende een spesifieke groep se rol gemeet word (Babbie, 1990:348-350).

Ten einde die nodige oriëntering te kon doen, is besluit om 'n rigtinggewende vooraftoets, wat kwalitatief (gefokusde onderhoudvoering) van aard is, te onderneem. Die rede hiervoor is dat die navorsingsarea braak lê in Suid Afrika en Bailey (1994:191) aanbeveel dat sodanige studie gedoen moet word ten einde 'n beter begrip van die veld en die veranderlikes te kan vorm. In aansluiting by die voorafgaande voer Oppenheim (1972:25) aan dat dit belangrik is dat die navorser 'n vooraftoets moet doen indien 'n houdingstudie onderneem word. 'n Verdere aspek wat deur die outeur aangeraak word, is dat dit essensieel is dat die navorser self die onderhoude met die geselekteerde groep moet voer. Sodoende sal die navorser bewus raak van enige probleme, tekortkominge en sensitiewe aangeleenthede wat in die navorsing na vore kan kom. Verder gee vooraftoetsing rigting aan die beoogde navorsingsprojek (Babbie, 1990:97).

#### **6.1.1 Rigtinggewende vooraftoets**

Aangesien daar nie 'n standaard vraelys opgespoor kon word wat die onderhawige studie komplementeer of daarmee verband hou nie, is 'n kwalitatiewe tegniek, naamlik semi-gestruktureerde onderhoudvoering ("focused interview technique") gebruik. Hierdie tegniek

stel die navorser in staat om vas te stel watter aspekte in die beoogde ondersoek rakende die houdings van manlike en vroulike polisiebeamptes teenoor die rol van vroue-polisiebeamptes in die SAPD geïnkorporeer moet word. Volgens Bailey (1994:191) word insigte bekom wat andersins nie verkry sou word indien 'n houdingskaal direk na afhandeling van die literatuurstudie, ontwikkel en data ingesamel sou word nie. Hagan (1982:72) verwys na die vooraftoets as die "reconnaissance operation or exploratory testing of the instrument using subjects who are similar to the group to be studied". Verder wys Holdaway en Parker (1998:42) daarop dat dit nodig is om sowel die houdings van mans as vroue te meet wanneer die houding teenoor die een groep (in die geval vroue) gemeet word. In die verband meld hy dat "if male officers, who are numerically and in many other aspects dominant in all constabularies, define the role of their female colleagues in particular ways, they are implicitly and explicitly defining themselves".

Aan die hand van die literatuurstudie en informele gesprekke met verskeie polisiebeamptes, is tien hoofemas geïdentifiseer wat tydens die onderhoud aangespreek is. Bailey (1994:191) wys in die verband daarop dat navorsers na afhandeling van 'n literatuurstudie sekere hoofemas tydens die onderhoud kan aanspreek of hipoteses kan formuleer, wat dan tydens die onderhoud bespreek word. Die voordeel verbonde hieraan is dat elke geselekteerde respondent die geleentheid gebied word om elke tema of hipotese volledig toe te lig. Dit bied aan die navorser die nodige rigtingwysers om die amptelike studie te rig. Na aanleiding hiervan is 'n bevelvoerder van 'n polisiestase in Pretoria genader om 10 vrywilligers (verteenwoordigend van die polisiepopulasie) te identifiseer om aan die vooraftoetsing deel te neem. Dit was van belang om vrywilligers te gebruik aangesien lede wat gedwing word om deel te neem waarskynlik nie eerlike en opregte response sou gee nie. Twaalf polisiebeamptes (ses mans en ses vroue) het ingestem om deel te neem aan die studie en die onderhoud.

In Tabel 7 word 'n uiteensetting gegee van die samestelling van hierdie groep.

Tabel 7  
*Demografiese Eienskappe van die Vooraftoetsgroep*

N	Ouderdom	Geslag	Huwelik status	Ras	Huistaal	Amptelike Opleiding	Afdeling	Jare Diens	Rang
1	23	V	G	Wit	Afr.	Ja	Uniformtak	5	Sers
2	25	V	O	Wit	Afr.	Ja	Uniformtak	8	Sers.
3	31	V	O	Wit	Afr.	Ja	Uniformtak	13	Konst.
4	32	V	O	Swart	N/Sotho	Ja	Uniformtak	4	Konst.
5	32	V	O	Swart	N/Sotho	Ja	Uniformtak	8	Sers.
6	37	V	G	Wit	Afr.	Ja	Menslike Hulpbronne	17	Kapt.
7	27	M	O	Wit	Afr.	Ja	Uniformtak	8	Sers.
8	28	M	G	Wit	Afr.	Ja	Misdaad-ondersoek (MOD)	10	Speur-Sers.
9	28	M	G	Wit	Afr.	Ja	Misdaad-voorkoming	11	Kapt.
10	32	M	O	Swart	N/Sotho	Ja	Sindikaat-bedrogtak	9	Insp.
11	40	M	G	Swart	Zulu	Ja	Uniformtak	15	Sers.
12	55	M	G	Swart	N/Sotho	Ja	Misdaad-ondersoek (MOD)	33	Insp.

Bostaande tabel toon dat geen Asiërs en Kleurlinge aan die vooraftoetsing deelgeneem het nie. Die rede hiervoor is dat daar nie lede van hierdie bevolkingsgroepe by die betrokke polisiestasie werksaam was nie. Dit is 'n tendens wat landwyd by verskillende polisiestasies voorkom aangesien sowel manlike as vroulike lede van hierdie bevolkingsgroepe ondervteenwoordig is in die SAPD (vgl. Hfst. 2).

#### 6.1.1.1 Semigestruktureerde onderhoudskedule

Die onderhoudskedule het uit 10 vrae bestaan wat na afhandeling van die literatuurstudie asook na aanleiding van persoonlike mededelings van polisiebeamptes geformuleer is. Hierdie vrae word vervolgens weergegee:

**Vraag 1:** Behandel die publiek vrouepolisiebeamptes dieselfde as manlike polisiebeamptes?/*Does the public treat female police officers similarly to male police officers?*

**Vraag 2:** Voer manlike en vroulike polisiebeamptes dieselfde polisetake uit?/*Do male and female police officers perform the same policing tasks?*

**Vraag 3:** Kan vroue sekere take beter uitvoer as hulle manlike eweknieë en andersom?/*Can females perform certain tasks better than their male counterparts and vice versa?*

- Vraag 4:** Beïnvloed tradisionele vroulike karaktereienskappe vroue in die uitvoering van polisiëringstake?*/Do traditional female characteristics interfere with the execution of policing tasks?*
- Vraag 5:** In watter mate verbeter of beperk 'n vrou se seksualiteit haar geleenthede in die SAPD?*/To what extent does a female's sexuality enhance or limit her opportunities in the SAPS?*
- Vraag 6:** Kan 'n vroulike toesighouer dieselfde outoriteit as 'n manlike toesighouer afdwing?*/Can a female supervisor command the same authority as a male supervisor?*
- Vraag 7:** Bestaan daar 'n "polisiekultuur" in die SAPD?*/Does a "cop-culture" exist within the SAPS?*
- Vraag 8:** Beïnvloed die vrouepolisiebeampte se werksomgewing haar funksionering?*/Does the female police officer's working environment influence her functioning?*
- Vraag 9:** Moet 'n vrou meer doen as 'n man om dieselfde erkenning of posisie te verkry?*/Does a woman have to do more than a man to gain the same recognition or position?*
- Vraag 10:** Pas vrouepolisiebeamptes met dieselfde gemak aan by transformasie as manlike polisiebeamptes?*/Do female police officers adjust to transformation with the same ease as male police officers?*

Hierdie 10 vrae is in die vorm van oop vrae individueel aan die respondente gestel. Elke vraag is in diepte ondersoek wat meegebring het dat verskeie aspekte tydens die onderhoude na vore gekom het. 'n Voorbeeld hiervan is vraag vier. Aspekte wat hier na vore gekom het, was onder andere fisieke krag, swangerskap, premenstruele spanning, menstruasie en emosionaliteit wat elk afsonderlik deur die meeste respondente aangevoer is.

Die bevindings van hierdie voorafstudie, is in hoofstuk 4 van hierdie studie gerapporteer (Bezuidenhout & Theron, 2000). Verder is die bevindings op die volgende wyses gebruik:

- 'n Publikasie het in die wetenskaplike tydskrif *Acta Criminologica: South African Journal of Criminology*, 2000, 13(3), 19-31 verskyn.
- Bevindings is as basis gebruik vir 'n referaat wat gedurende Augustus 1998 by die 12de Internasionale Kriminologiekongres in Seoul, Korea gelewer is.
- Inligting wat deur die studie bekom is, is ook gedissemineer tydens 'n tweedagseminaar wat op 2-3 Oktober 2000 by die SAPD Opleidingskollege Pretoria vir 600 vrouelede van

die onderskeie magte/dienste aangebied is. Die tema van die seminaar was “Empowered women in the forces: Reality or myth?”

- Die inligting is ook aangewend om rigting aan die onderhawige studie te gee.

## **6.2 Ontwikkeling van die posvraelys**

Aan die hand van die inligting wat tydens die voorafstudie bekom is, is 'n posvraelys (houdingskaal) ontwikkel waarmee data ingesamel kon word vir die onderhawige studie. Die riglyne wat deur Babbie (1990), Bailey (1994), Bezuidenhout (1994), Brodsky en Smitherman (1983) asook Judd, Smith en Kidder (1991) gegee word vir houdingskaal-konstruksie is gebruik in die ontwikkeling van die houdingskaal. Die posvraelys as geheel bestaan uit 'n dekbrief en vier afdelings.

### **6.2.1 Dekbrief**

Die dekbrief (Bylae 3) wat volgens Bailey (1994:138-140) se riglyne opgestel is, het die voorblad van die posvraelys gevorm. Aangesien die finale vraelys in pakkies versprei is, is daar 'n alternatiewe inligtingsnota saam met elke pakkie vraelyste versprei. Die dekbrief, vraelyste en inligtingsnota is slegs in Engels opgestel aangesien polisiebeamptes Engels magtig moet wees en omdat dit die taal van kommunikasie tussen die meeste polisiebeamptes is wat uit verskillende kulture afkomstig is. Dit sou ook 'n te groot administratiewe las op die navorser geplaas het om die vraelys in al die oorblywende landstale (10) volgens wetenskaplike vereistes te laat vertaal. Slegs twee respondente het aangedui dat hulle 'n Afrikaanse vraelys sou verkies het, maar het nie beswaar gehad om wel die Engelse vraelys in te vul nie.

#### **6.2.1.1 Inligtingsnota**

'n Inligtingsnota (Bylae 2) is opgestel om riglyne aan persone wat verantwoordelikheid vir die verspreiding van die vraelyste geneem het, te bied. Inligting ten opsigte van die administratiewe reëlins en hoe respondente geselekteer moes word, is vervat in die inligtingsnotas wat elke pakkie vraelyste vergesel het. Tydens die Area-kommissaris se maandelikse vergadering is 'n pakkie van 10 vraelyste aan elke Stasiebevelvoerder/ verteenwoordiger en eenheids-/afdelingshoof oorhandig. Die navorser het 'n 15 minute spreekbeurt tydens dié vergadering gehad. Nadat die groep toegesprek en die aard van die navorsing aan hulle verduidelik is, is die inligtingsnota volledig toegelig. Die betrokke partye

(stasiebevelvoerders, eenheids-/afdelingshoofde of die onderskeie kommunikasie-beamptes) is noukeurig ingelig wie hulle moes selekteer vir die navorsing om die steekproef so verteenwoordigend as moontlik te kry, in watter omstandighede die vraelyste voltooi moes word en hoe die vraelyste weer ingesamel sou word. Na afloop hiervan het die Area-kommissaris 'n vriendelike beroep gedoen dat almal hulle volle samewerking moes gee en die navorser moes kontak indien daar enige probleme of onduidelikhede was.

## 6.2.2 Vraelys

Die vraelys (Bylae 4) sluit die volgende in:

- **A. Biografiese inligting**

Vrae wat in hierdie afdeling gestel word, is daarop gerig om die nodige inligting in te samel om die steekproef te kan beskryf. Aspekte wat ter sprake is, is onder andere ras, huwelikstatus en geslag. Hierdie afdeling het uit 12 vrae bestaan.

- **B. Algemene persepsie van polisiebeamptes**

Hierdie afdeling bestaan uit 30 vrae en is ingesluit om vas te stel of die polisiebeamptes wat negatief teenoor die polisediens is, ook negatief teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte staan. Sodoende kan die verband tussen 'n negatiewe ingesteldheid van polisiebeamptes teenoor hulle beroep vergelyk word met hulle houding teenoor die vrouepolisiebeampte.

Op grond van die literatuurstudie, aanbevelings uit die vooraftoets, eie oordeel en ervaring wat verkry is met 'n vorige navorsingsprojek in verband met houdings (Bezuidenhout, 1994:123) is houdingskale vir hierdie afdeling en die afdeling (sien hierna) wat handel oor die persepsies rakende die rol van die vrou in die SAPD, opgestel. Albei skale is volgens die riglyne van die Likert-tipe skaal opgestel aangesien dit een van die algemeenste en geskikste metodes is om houdings te meet (Babbie, 1990:164). Die tipe skaal bestaan uit 'n aantal items wat op 'n vyfpuntskaal beoordeel moet word. Dit impliseer dat die respondent by elke item aandui in welke mate met 'n stelling saamgestem ("strongly agree") of nie saamgestem ("strongly disagree") word nie (Babbie, 1990:127; Judd et al., 1991:164). Die Likert-metode bied aan respondente met uiteenlopende houdings die geleentheid om hulle verskillende sienings duidelik op die skaal aan te dui (Bezuidenhout, 1994:123).

Hierdie afdeling van die vraelys bestaan uit 30 items waarvan 15 positief en 15 negatief gestel is. Hoe hoër 'n telling, hoe positiewer is die respondent se houding teenoor die polisie diens in die algemeen. Indien 'n respondent dus sterk saamstem met al die stellings kan 'n maksimum telling van 150 (30 x 5) behaal word. Die laagste telling wat behaal kan word, is 30 (30 x 1). Die laagste telling wat in die onderhawige studie behaal is, is 51 terwyl die hoogste telling 141 is. In tabelle 8 en 9 (kyk p. 205, 206) word onderskeidelik die standaardafwykings en korrelasie-analises van elke item in die "*Algemene Persepsie van die Polisiebeampesskaal*" weergegee. In tabelle 10 en 11 (kyk pp. 207 en 208) word die standaardafwykings en korrelasie-analises van elke item in die "*Persepsie rakende vroue-polisiebeampeskaal*" onderskeidelik weergegee.

- **C. Persepsie rakende die vrouepolisiebeampte**

Soos reeds vermeld, is daar ook 'n Likert-tipe skaal vir hierdie afdeling van die vraelys saamgestel. Hierdie skaal bestaan uit 56 items, waarvan 30 negatief en 26 positief gestel is. Die hoogste telling wat behaal kan word, is 280 (56 x 5), terwyl die laagste telling 56 (56 x 1) is. Die laagste telling wat behaal is, is 106, terwyl die hoogste telling 251 is.

- **D. Algemene opmerkings**

Hierdie gedeelte is as 'n oop vraag aan die einde van die vraelys gestel. Dié gedeelte is bygevoeg om aan die respondente die geleentheid te bied om enige inligting wat volgens hulle nie deur die navorsing aangespreek is nie, te vermeld. Die responskoers was egter nie betekenisvol genoeg om te interpreteer nie. 'n Algemene tendens onder diegene wat wel gereageer het, was dat "vroue nie oor die fisieke krag beskik om polisie werk ten volle te kan verrig nie" en "omstandighede het so verander dat vroue aanvaar moet word".

### 6.2.3 Loodsstudie

Die eerste konsep van die dekbrief en vraelys is aan twee kollegas binne die Departement Kriminologie, wat vertrou is met vraelyskonstruksie, voorgelê vir beoordeling. Nadat die wysigings wat deur hulle voorgestel is aangebring is, is 'n loodsstudie met 10 polisiebeamptes onderneem. Tydens die loodsstudie is daar gelet op die tyd wat vir die invul van die vraelys nodig word en probleme wat ondervind is. Na afloop van die loodsstudie is die vraelys met die betrokke groep bespreek. Geen probleme is geïdentifiseer nie en die groep het te kenne gegee dat hulle die vraelys met gemak kon invul.



'n Loodsstudie is veral van belang in die geval van 'n posvraelys aangesien respondente sekere items of die hele vraelys kan ignoreer indien hulle probleme daarmee ondervind. Volgens Babbie (1990:220) dra 'n loodsstudie daartoe by dat 'n navorser meer beheer het oor onvoorsiene probleme wat in die praktyk kan verskyn. Anders gestel, 'n loodsstudie dra daartoe by dat die waarskynlikste probleme uitgestryk word voordat die amptelike ondersoek begin. Na afloop van die ondersoek was dit ook duidelik dat die respondente nie probleme met die vraelys ondervind het nie. Nadat enkele wysigings aangebring is na aanleiding van die loodsstudie, is die vraelys aan Mev. M.C. Mauer, Departement Inligtingstechnologie: Netwerk en Gebruikersondersteuning, Universiteit van Pretoria voorgelê vir beoordeling. Sy het sekere wysigings voorgestel waarna die vraelys dienoreenkomstig aangepas is.

Tabel 8  
*Gemiddeldes en Standaardafwykings vir die Items in die Algemene Persepsie van Polisiebeampteskaal (Afdeling B van posvraelys)*

Item	$\bar{X}$	s
1	3,52	0,92
2	3,58	0,99
3	3,54	1,24
4	3,27	1,26
5	3,50	1,15
6	3,45	1,35
7	3,50	1,17
8	3,47	1,09
9	3,40	0,98
10	3,51	0,97
11	2,97	1,14
12	2,75	1,31
13	2,91	1,04
14	3,04	1,11
15	3,28	1,03
16	3,39	1,11
17	3,35	0,97
18	2,48	1,19
19	3,49	1,10
20	3,49	1,04
21	3,07	1,10
22	3,50	1,01
23	2,85	1,20
24	3,58	1,14
25	2,85	1,29
26	3,19	1,03
27	2,80	1,03
28	2,59	0,94
29	2,59	1,25
30	2,00	1,03

Tabel 9

*Pearson-produktmomentkorrelasies tussen Individuele Items en Berekende Totaal van die Algemene Persepsie van Polisiebeampteskaal (Afdeling B van posvraelys)*

Item	N	r
1	248	0,0005**
2	248	0,0002**
3	248	0,6861
4	248	0,0083**
5	248	0,0250*
6	248	0,5542
7	248	0,0009**
8	248	0,0001**
9	248	0,0009**
10	248	0,0001**
11	247	0,0012**
12	248	0,0001**
13	247	0,2296
14	248	0,1026
15	248	0,0001**
16	248	0,0001**
17	248	0,0001**
18	248	0,0001**
19	248	0,0003**
20	248	0,0001**
21	248	0,0142*
22	248	0,0013**
23	248	0,0001**
24	248	0,0086**
25	248	0,0001**
26	248	0,0001**
27	248	0,0005**
28	248	0,0177*
29	248	0,0090**
30	248	0,0047**

\* =  $P \leq 0,05$

\*\* =  $P \leq 0,01$

*Nota:* Aangesien soortgelyke bevindings verkry is met die Spearman-korrelasietoets is slegs die Pearson-toets se resultate aangedui.

Tabel 10

*Gemiddeldes en Standaardafwykings vir die Items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal (Afdeling C van posvraelys; veranderlikes 45-100)*

Item	$\bar{X}$	s
1	4,06	1,13
2	3,50	1,08
3	3,33	1,20
4	3,72	0,97
5	3,62	1,21
6	3,34	1,13
7	3,63	1,09
8	3,66	0,99
9	3,38	1,14
10	3,60	1,16
11	3,84	1,09
12	2,96	1,16
13	3,07	1,29
14	3,70	1,10
15	4,01	1,00
16	4,27	0,97
17	2,53	1,17
18	3,73	1,21
19	3,72	1,12
20	3,15	1,17
21	2,98	1,10
22	3,71	1,16
23	3,90	0,77
24	3,74	1,05
25	3,68	0,99
26	3,53	1,11
27	3,00	1,17
28	3,94	1,14
29	3,88	1,08
30	3,52	1,14
31	3,53	1,08
32	3,13	1,22
33	3,59	1,05
34	4,30	0,84
35	3,36	1,23
36	3,54	1,17
37	3,51	0,85
38	3,07	1,15
39	3,36	1,24
40	4,10	1,06
41	3,96	1,22
42	3,55	1,17
43	2,89	1,11
44	3,80	1,12
45	3,39	1,17
46	3,49	1,16
47	3,61	1,04
48	2,59	0,98
49	3,15	0,87
50	3,62	0,91
51	2,34	1,10
52	3,14	1,05
53	3,45	0,85
54	3,28	0,96
55	3,63	1,00
56	3,41	1,01

Tabel 11

*Pearson-produktmomentkorrelasies tussen Individuele Items en Berekende Totaal van die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal (Afdeling C van posvraelys; veranderlikes 45-100)*

Item	N	R
1	248	0,0001**
2	248	0,0002**
3	247	0,9573
4	248	0,0001**
5	248	0,0001**
6	248	0,0001**
7	248	0,0001**
8	248	0,0001**
9	248	0,0001**
10	248	0,0001**
11	248	0,0001**
12	248	0,0001**
13	248	0,0001**
14	248	0,0001**
15	248	0,0001**
16	248	0,0001**
17	247	0,0009**
18	248	0,0031**
19	248	0,2813
20	248	0,2119
21	248	0,1181
22	248	0,0001**
23	247	0,0001**
24	247	0,0001**
25	247	0,0001**
26	247	0,0001**
27	247	0,0009**
28	247	0,0001**
29	247	0,3118
30	247	0,0001**
31	247	0,0132*
32	247	0,0001**
33	247	0,0001**
34	247	0,0006**
35	247	0,0001**
36	247	0,0001**
37	247	0,0001**
38	247	0,0001**
39	247	0,0001**
40	246	0,0001**
41	247	0,0001**
42	247	0,0001**
43	247	0,8396
44	249	0,0001**
45	249	0,0002**
46	249	0,0001**
47	249	0,0057**
48	249	0,0001**
49	249	0,1396
50	248	0,0001**
51	249	0,0115*
52	249	0,0051**
53	249	0,1418
54	249	0,0001**
55	249	0,0003**
56	249	0,0001**

\* =  $P \leq 0,05$

\*\* =  $P \leq 0,01$

*Nota:* Aangesien soortgelyke bevindings verkry is met die Spearman-korrelasietoets is slegs die Pearson-toets se resultate aangedui.

Ten opsigte van beide skale kan aangevoer word dat die Spearman- en Pearson-korrelasies daarop dui dat die interne betroubaarheid van skale of meetinstrumente as bevredigend beskou kan word (Heiman, 1996; Huysamen, 1976, mnr. R.J. Grimbeek, Departement Statistiek, Universiteit van Pretoria, persoonlike mededeling, Maart 30, 2000).

### **6.3 STEEKPROEFBESKRYWING EN METODE VAN DATA-INSAMELING**

Die onderhawige studie sou aanvanklik as 'n landswye projek onderneem word. Verskeie faktore het egter daartoe bygedra dat die studie slegs in die Pretoria-polisiëringsarea onderneem is. Indien 'n 10% steekproef van die SAPD-populasie getrek word, impliseer dit dat daar ongeveer 14 000 respondente in 'n landwye studie aan die navorsing sou deelneem. Die finansiële en administratiewe omvang van sodanige studie is vir die enkel navorser problematies tensy finansiële en navorsingshulp bekom kan word. Verskeie pogings is aan die begin van die studie aangewend om met behulp van die interne posstelsel van die SAPD, polisiebeamptes landwyd by die studie te betrek. 'n Skrywe aan die destydse hoof van die "Equity"-komponent (voorheen REOP), Assistent Kommissaris Zelda Holtzman het nie enige vrugte afgewerp nie. 'n Vergadering met Assistent Kommissaris Holtzman asook ander verteenwoordigers van die afdeling het daartoe gelei dat toestemming verleen is om respondente uit die Pretoria-area vir die navorsing te nader. Faktore wat deur hulle aangevoer is waarom die trek van 'n landwye steekproef nie kon plaasvind nie, is onder andere dat dit op daardie stadium so te sê onmoontlik was om 'n landswye verteenwoordigende steekproef van die SAPD te trek en dat polisiebeamptes gebombardeer word met nuwe kursusse asook prosesse wat deur die demokratiseringsproses teweeggebring is. Verder is daar ook verskeie nuwe afdelings begin wat meebring dat die personeel hulle voete moet vind en nie tyd het om aan buiteprojekte deel te neem nie. In die lig hiervan is besluit om die studie te verklein en dit slegs in die Pretoria-area te onderneem.

Ten einde die studie in die Pretoria-area te kon onderneem, is Senior Superintendent Johan Smal, Senior Kommunikasiebeampte, Menslikehulpbronbestuur, SAPD-hoofkantoor, genader om die aard van die steekproeftrekking te bespreek. Daar is besluit om tydens 'n maandelikse arearaadsvergadering van die Area-kommissaris op 25 Januarie 2000 die navorsing aan die betrokke partye bekend te stel. Die vergadering is bygewoon deur die Area-kommissaris, die Area-skakelbeampte, 28 Stasiebevelvoerders/-verteenwoordigers, die bevelvoerders van die spesiale eenhede/afdelings asook die bevelvoerders van die onderskeie ondersteunings-dienste soos onder andere Logistiek.

Nadat die doel van die navorsing uiteengesit is, is die versoek gerig dat diegene wat verantwoordelikheid vir 'n pakkie vraelyste neem, die respondente volgens die instruksies op die inligtingsnota (kyk par. 6.2.1.1) moes selekteer. Hiervolgens moes daar gepoog word om persone te kies wat verteenwoordigend van die totale polisiepopulasie is. Faktore soos ouderdom, geslag, ras, huistaal en diensjare moes in ag geneem word. Tien vraelyste per polisiestase is aan elke Stasiekommisaris/-verteenwoordiger (bv. die skakelbeampte) oorhandig. Vyftien vraelyste is aan die skakelbeampte van die Area-kommisaris oorhandig terwyl 70 vraelyste aan die hoof van die spesiale eenhede (bv. Suid-Afrikaanse Narkotiese Buro) oorhandig is. 'n Versoek van die Bevelvoerder van Openbare Orde Polisiëring ('n spesiale eenheid) om 'n volle skof aan die navorsing te laat deelneem, het daartoe bygedra dat 50 vraelyste in plaas van 10 vraelyste aan hierdie eenheid oorhandig is. Dertig vraelyste is aan Senior Superintendent Johan Smal, Senior Kommunikasiebeampte, Menslikehulpbronbestuur, SAPD-hoofkantoor oorhandig met die versoek om vraelyste onder hoofkantoorlede te versprei. Ten einde topbestuur te betrek, is Mnr Johan Schnetler (Hoof van die navorsingsafdeling, SAPD) genader om 15 vraelyste aan polisiebeamptes met seniorrange te oorhandig. Daar is telkens na die inligtingsnota verwys ten einde die steekproef so verteenwoordigend as moontlik van die polisiepopulasie te kon saamstel. Verder is 'n totaal van 40 vraelyste aan die onderskeie ondersteuningsafdelings oorhandig. 'n Totaal van 500 vraelyste is versprei wat ongeveer 10% van die polisiepopulasie in Pretoria verteenwoordig aangesien daar nagenoeg 5 000 polisiebeamptes in Pretoria gestasioneer is.

Hierdie metode van steekproeftrekking kan as 'n aangepaste doelgerigte teoretiese tegniek (Babbie, 1990:97-98) beskou word omdat die populasie bekend en bereikbaar is vir die navorser. Die trek van 'n verteenwoordigende steekproef van die polisiepopulasie was egter nie moontlik nie aangesien sekere polisiestasies byvoorbeeld geen swart vroue-polisiebeamptes of Kleurling en Asiër polisiebeamptes het nie. Pretoria het hoofsaaklik wit en swart polisiebeamptes, terwyl Asiërs meer algemeen in Natal (bv. Durban en Pietermaritzburg) en Kaapstad diens doen. Daar is ook 'n groter aantal Kleurling polisiebeamptes in Kaapstad (bv. Belville en Kaapse vlakte) (Kommisaris L. Stander, Afdelingskommisaris: Personeeldienste, Persoonlike mededeling Oktober 12, 2000).

In die inligtingsnota asook in die dekbrief is versoek dat die ingevulde vraelyste op 1 Februarie 2000 gereed moes wees om afgehaal te word by die persoon wat dit versprei het. Al die vraelyste is in onverseelde A-4 koeverte aan respondente oorhandig. Die versoek is gerig dat dit geseël moes word nadat die vraelyste ingevul is. Verder is instruksie gegee dat geen name, nommers of enige identifiserende besonderhede van respondente op die koevert of vraelyste aangebring moes word nie. Sodoende is anonimiteit verseker. Ongeag die

versekering wat gegee is dat die navorsing anoniem hanteer sou word, het verskeie polisiebeamptes die navorser geskakel om seker te maak dat daar nie teen hulle gediskrimineer sou word indien hulle die vraelyste sou invul nie. Versoeke deur sommige van die persone wat die vraelyste versprei het om die datum van afhandeling (1 Februarie 2000) te verleng, het daartoe bygedra dat 'n week langer toegestaan is en dat die pakkies vraelyste via die interne posstelsel na Area-hoofkantoor gestuur kon word.

Aangesien die Universiteit van Pretoria naby Brooklyn Polisiestasie geleë is, is 'n reëling met die skakelafdeling getref om ingevulde vraelyste wat geseël is via die interne posstelsel vanaf Area-hoofkantoor na Brooklyn Polisiestasie te stuur. Aangesien al die vraelyste nie teen die sperdatum ontvang is nie, is opvolgversoeke gerig om die vraelyste te versprei, te laat invul en so gou as moontlik terug te stuur. Die navorser het deur middel van persoonlike besoeke aan stasies/afdelings en telefoonoproepe opvolgversoeke gerig. Die Brooklyn Polisiestasie se skakelafdeling was ook hiermee behulpsaam. Vraelyste wat nie aangestuur is via die interne posstelsel nie, is self afgehaal. Aangesien daar nog vraelyste op die tweede sperdatum uitstaande was, is 'n verdere twee weke grasië verleen. Die rede hiervoor was dat verskeie stasies en eenhede laat weet het dat dit moeilik is om die vraelyste in te samel aangesien sommige polisiebeamptes skofte werk of soms afwesig is omdat hulle af dae kry om te rus of weens mediese redes nie aan diens is nie.

Hoewel die verantwoordelike persone soos onder andere skakelbeamptes en stasie-bevelvoerders gereeld aangemoedig is om die ingevulde vraelyste terug te stuur, is slegs 265 (53%) vraelyste terug ontvang. Van hierdie vraelyste was 249 (49,8%) bruikbaar. 'n Verdere 15 vraelyste is drie maande na die verlengde afsnytyd ontvang. Die vraelyste kon egter nie gebruik word nie omdat die data reeds verwerk was. Ten opsigte van diegene wat nie deelgeneem het nie, kan gerapporteer word dat twee polisiestasieverteenwoordigers geskakel het om te verneem of dit teen hulle sou tel as hulle stasie nie deelneem nie. Hoewel die belang van die navorsing aan hulle verduidelik is, het hulle besluit om nie deel te neem nie. Verder was daar 'n stasie wat aangedui het dat hulle nie belangstel om deel te neem nie. 'n Stasieverteenwoordiger wat geskakel is met die versoek om hulle vraelyste aan te stuur, het die navorser meegedeel dat hulle nie bewus was van die navorsing nie en dat hulle nie van 'n alternatiewe pakkie vraelyste voorsien moes word nie aangesien hulle nie sou belangstel om deel te neem nie. Die afleiding kan gemaak word dat diegene wat nie gereageer het nie waarskynlik van oordeel was dat die ondersoek teen hulle kon tel en dat hulle daarom besluit het om nie deel te neem nie.

Ten opsigte van die responskoers van 49,8% (aantal bruikbare vraelyste meld Judd et al., (1991:217) dat posvraelyste gewoonlik die laagste responskoers van die drie tegnieke naamlik, pos-, telefoon- en onderhoudvraelyste het. Responskoerse is gewoonlik onder 50% vir posvraelyste. Bailey (1994:149) staaf die aanname en voer aan dat responskoerse van tot 10% te wagte kan wees. In aansluiting hierby meld Babbie (1990:182) dat “a response rate of at least 50% is generally considered *adequate* for analysis and reporting”. Dit beteken dat die responskoers goed was volgens die kriteria wat vir posvraelyste gestel word.

Vervolgens word die biografiese kenmerke van die steekproef uiteengesit:

Tabel 12  
*Ouderdomsverspreiding*

Ouderdom	Mans		Vroue		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
18-29	38	15,26	55	22,09	93	37,35
30-44	76	30,52	51	20,48	127	51,01
45-56	18	7,23	3	1,21	21	8,43
Nie aangedui	6	2,41	2	0,80	8	3,21
Totaal	138	55,42	111	44,58	249	100,00

Hoewel daar in die inligtingsnotas wat saam met elke pakkie vraelyste versprei is, versoek is dat die deelnemers wat geselekteer word ook verteenwoordigend van die bogenoemde ouderdomsverspreiding moet wees, blyk dit uit bostaande tabel dat dit nie moontlik was nie. Verskeie redes kan hiervoor verantwoordelik wees soos onder andere dat vroue eers sedert 1972 tot die polisie toegelaat is en daar eers sedert 1994 na aanleiding van die Konstitusie aktiewe pogings aangewend word om vroue as polisiebeamptes te werf. Die feit dat 'n groter aantal vroue in die ouderdomskategorie 18-29 jaar as mans aan die navorsing deelgeneem het, kan waarskynlik aan die werwingsprosedures van vroue toegeskryf word.

Ten opsigte van die ander ouderdomskategorieë is die vroue egter onderverteenvoerdig in vergelyking met die mans. 'n Rede hiervoor is dat vroue ongeag werwingsprosedures persentasie gewys in vergelyking met mans steeds onderverteenvoerdig in die SAPD is. Daar is dus heelwat minder vroue by polisiestasies werksaam as mans. Dit was derhalwe moeilik om die twee groepe ten opsigte van ouderdom, gelyk teenoor mekaar in te deel. Verskeie stasiebevelvoerders en skakelbeamptes het hierdie probleem gestaaf. Buitelandse navorsers (Brown & Heidensohn, 2000; Grennan, 2000; Schmallegger, 1999) bevestig ook hierdie probleem en is van mening dat dit moeilik is om manlike en vroulike polisiebeamptes groeps-gewys op grond van ouderdom gelyk aanmekaar te stel aangesien vroue wêreldwyd onderverteenvoerdig in polisiemagte is. Brown en Heidensohn (2000:126) voer in die verband aan dat hulle gebruik gemaak het van gefokusde onderhoudvoering ten einde hulle



proefgroep demografies gelyk aanmekaar te stel. Dit het egter geïmpliseer dat hulle twee alternatiewe navorsers gebruik het in hulle studie waarby slegs 56 respondente betrek is.

Die jongste respondent was 18 jaar, terwyl die oudste respondent wat deelgeneem het 56 jaar was. Die gemiddelde ouderdom van die respondente is 33,4 jaar. Die lae responskoers van respondente ouer as 50 jaar is te wagte aangesien ouer polisiebeamptes meestal bestuursposisies bekleë en ondervteenwoordig by polisiestasies is. Verder voer Bailey (1994:149) aan dat ouer persone met ondervinding en tersiëre opvoeding meestal van oordeel is dat hulle hulself beter deur middel van spraak as deur middel van skryf kan uitdruk. Derhalwe is hulle nie geneë om posvraelyste in te vul nie.

Tabel 13  
*Geslagsverspreiding*

Geslag	N	%
Manlik	137	55,02
Vroulik	111	44,58
Nie aangedui	1	0,40
Totaal	249	100,00

In die onderhawige studie is 44,58% van die responsgroep vrouepolisiebeamptes. Aangesien vroue minder as 20% van die amptelike polisiepopulasie uitmaak, kan hierdie responssyfer deur vrouepolisiebeamptes as bevredigend beskou word. Die inligtingsnota waarin die verlangde steekproefsamstelling uiteengesit word, het waarskynlik meegehelp dat die twee groepe (manlik en vroulik) redelik gelyk aan mekaar is.

Tabel 14  
*Taalverspreiding*

Taal	Mans		Vroue		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Afrikaans	68	27,31	74	29,72	142	57,03
Engels	10	4,02	7	2,81	17	6,83
Swart tale	58	23,30	30	12,04	88	35,34
Nie aangedui	2	0,80	-	-	2	0,80
Totaal	138	55,43	111	44,57	249	100,00

Uit Tabelle 15 en 16 (hierna) blyk dit dat wit Afrikaanssprekende polisiebeamptes die grootste groep verteenwoordig wat aan hierdie studie deelgeneem het. Hoewel swart polisiebeamptes die grootste groep (58,3%) en wit polisiebeamptes die tweede grootste groep (29,5%) van die amptelike polisiepopulasie uitmaak, dien gemeld te word dat daar meer wit Afrikaanssprekende polisiebeamptes in Pretoria en omgewing gestasioneer is as elders in Suid-Afrika (kommisaris L. Stander, Afdelingskommisaris: Personeeldienste,

persoonlike mededeling, Oktober 12, 2000). Dit verklaar waarskynlik waarom daar meer wit polisiebeamptes aan die onderhawige studie deelgeneem het.

Tabel 15  
*Rasseverspreiding*

Ras	Mans		Vroue		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Asiër	5	2,01	1	0,40	6	2,41
Kleurling	3	1,21	2	0,80	5	2,01
Swart	59	23,70	30	12,04	89	35,74
Wit	70	28,11	78	31,33	148	59,44
Nie aangedui	1	0,40	-	-	1	0,40
Totaal	138	55,43	111	44,57	249	100,00

Tabel 16  
*Rasseverspreiding in die SAPD: Julie 2000*

Ras	N	%
Asiër	4 498	3,7
Kleurling	10 404	8,5
Swart	71 558	58,3
Wit	36 267	29,5
Totaal	122 727	100

(kommisaris L. Stander, Afdelingskommisaris: Personeeldienste, persoonlike mededeling, Oktober 12, 2000).

Soos vermeld in paragraaf 6.3 is polisiebeamptes oneweredig versprei ten opsigte van hulle verteenwoordiging in die verskillende provinsies in Suid Afrika. Dit kon daartoe bygedra het dat dit die verteenwoordiging in die onderhawige studie beïnvloed het. Soos reeds vermeld in die verduideliking na Tabel 15, is daar meer blanke Afrikaanssprekende polisiebeamptes as swart polisiebeamptes in die Pretoria-omgewing gestasioneer wat waarskynlik 'n invloed op die steekproeftrekking gehad het.

Tabel 17  
*Verspreiding van Huwelikstatus*

Huwelikstatus	Mans		Vroue		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Ongetroud	16	6,43	19	7,63	35	14,06
Getroud	110	44,18	65	26,10	175	70,28
Ander	12	4,82	27	10,84	39	15,66
Totaal	138	55,43	111	44,57	249	100,00

Die meeste respondente val in die ouderdomskategorie 30-44 jaar (kyk Tabel 12). Hierdie ouderdomsgroep is ook meestal dié groep wat getroud is in die samelewing. Dit verklaar waarskynlik waarom die grootste groep getroud is. Volgens Meyer (1988:170) het die mens vanaf die ouderdom 25 jaar die behoefte om sinvol aan die ontwikkeling van die mensdom

mee te doen en te versorg. Dit impliseer dat die mens 'n behoefte het om in die huwelik te tree en generatiewe behoeftes te bevredig.

Verder dien gemeld te word dat geen amptelike opleiding van polisierekrute vanaf 1994 tot 1998 by die Polisiekollege, Pretoria plaasgevind het nie. Hoewel poste reeds in 1996 geadverteer is, het die eerste inname vir opleiding eers gedurende Junie 1998 plaasgevind. Dit impliseer dat daar nie 'n jong groep ongetroude polisiebeamptes in die polisiepopulasie gedurende hierdie tydperk ingeneem is nie. Hierdie toedrag van sake kon meegebring het dat die polisiepopulasie oor die algemeen verouder het en dat dit gereflekteer word in die steekproef se huwelikstaat.

Tabel 18  
*Opvoedkundige Kwalifikasies*

Kwalifikasie	Mans		Vroue		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Graad 8-11 (standerd 6-9)	13	5,22	1	0,40	14	5,62
Graad 12 (standerd 10)	64	25,70	50	20,09	114	45,79
Diploma	50	20,09	48	19,27	98	39,36
Graad	7	2,81	12	4,81	19	7,62
Nie aangedui	4	1,61	-	-	4	1,61
Totaal	138	55,43	111	44,57	249	100,00

Die meeste respondente (92,77%) het hulle hoërskoolloopbaan voltooi. Verder het 98 (39,36%) respondente 'n diploma voltooi, terwyl 19 (7,62%) grade verwerf het. Uit Tabel 11 blyk dit ook dat meer vroue (4,81%) as mans (2,81%) in die steekproef oor grade beskik. Hierdie tendens kan moontlik verklaar word aan die hand daarvan dat daar sedert 1996 werwingsveldtogte geloods is om vroue na die polisie diens te lok (Kommisaris L. Stander, Afdelingskommisaris: Personeeldienste, Persoonlike mededeling, Oktober 12, 2000). Nuwe kriteria vir seleksie soos onder andere opvoedkundige kwalifikasie kon ook daartoe bygedra het dat vroue wat vir die SAPD gewerf word, toenemend oor tersiëre kwalifikasies beskik.

Aangesien die steekproef 'n aantal manlike en vrouepolisiebeamptes betrek het wat by hoofkantoor werkzaam is en die SAPD hulle beywer om polisiebeamptes te werf wat oor meer vaardighede en beter kwalifikasies as in die verlede beskik, kon dit bygedra het dat 'n groot komponent van hierdie steekproef (46,98%) oor naskoolse kwalifikasies beskik. Verder is meer as twee derdes van die steekproef langer as 10 jaar aan die SAP/SAPD verbonde (kyk Tabel 20) In die verlede was 'n diploma in Polisiekunde van die Technikon van Suid-Afrika of 'n graad in Polisiekunde van die Universiteit van Suid Afrika 'n belangrike kriteria vir bevordering in die destydse SAP. Dit verklaar waarskynlik waarom 39,36% van die steekproef oor diplomas en 7,62% oor graadkwalifikasies beskik. Daar moet ook in ag

geneem word dat die SAPD sekere spesialiteitsafdelings het en dat lede hulleself spesifiek bekwaam om in hierdie afdelings werksaam te kan wees.

Die 5,62% wat nie hulle skoolloopbane voltooi het nie, is waarskynlik polisiebeamptes wat volgens die nuwe beleid by die polisiediens geïnkorporeer is nadat al die polisiemagte/-dienste in Suid-Afrika geamalgameer is. Met ander woorde, die destydse Tuislande se polisiemagte is na demokratisering by die SAPD ingesluit. Verskeie van hierdie "spesiale konstabels" het nie oor 'n matriekkwalifikasie beskik nie. Voor demokratisering was skolastiese vereistes vir werwing in die SAP slegs 'n standaard agt. Na 1994 is die Polisiewet as werwingsvereistes gewysig. Nuwe rekrute moet sedert 1994 oor minstens 'n matriekkwalifikasie en 'n bestuurslisensie beskik (Mev. A.L. Wessels: Senior Personeelbeampte, Werwing SAPD, persoonlike mededeling, Februarie 12, 2001).

Tabel 19  
*Amptelike Polisie-opleiding*

Opleiding	Mans		Vroue		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Opleiding deurloop	132	53,01	99	39,76	231	92,77
Opleiding nie deurloop	1	0,40	10	4,02	11	4,42
Nie aangedui	5	2,01	2	0,80	7	2,81
Totaal	138	55,42	111	44,58	249	100,00

Die meeste polisiebeamptes (92,77%) in die steekproef het amptelike polisie-opleiding deurloop. In die verlede was dit beleid dat alle lede in die mag polisie-opleiding moes deurloop. Aangesien die meerderheid proefpersone langer as 10 diensjare het, verklaar dit moontlik waarom die meeste polisie-opleiding ondergaan het. Volgens die ouderdomsverspreiding van die steekproef en die feit dat daar vir 'n aantal jare nie amptelike polisie-opleiding by polisiekolleges plaasgevind het nie (kyk verduideliking na Tabel 20), kan die afleiding ook gemaak word dat die bestaande polisiepopulasie grootliks amptelike opleiding ontvang het. Dit dien egter gemeld te word dat die polisie toenemend personeel werf om in spesiale afdelings of in bestuursposte diens te doen sonder dat amptelike opleiding ondergaan is.

Tabel 20  
*Verspreiding van Diensjare*

Aantal diensjare	Mans		Vroue		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
4-9	29	11,65	46	18,47	75	30,12
10-15	64	25,70	50	20,08	114	45,78
16-24	31	12,45	12	4,82	43	17,27
25-37	11	4,42	1	0,40	12	4,82
Nie aangedui	3	1,21	2	0,80	5	2,01
Totaal	138	55,43	111	44,57	249	100,00

Meer as twee derdes van die steekproef het langer as 10 jaar diens in die SAP/SAPD. Aangesien daar 'n moratorium op indiensneming vanaf Augustus 1994 tot 1996 was en die eerste inname vir opleiding gedurende Junie 1998 plaasgevind het, kon dit daartoe bygedra het dat meer persone wat langer as 10 jaar diens het by die studie betrek is as diegene wat minder as 10 diensjare het. Hoewel amptelike polisie-opleiding weer gedurende Junie 1998 hervat is, duur opleiding slegs ses maande. Hierna moet rekrute 'n spesiale kursus voltooi en moet hulle ses maande praktiese werk in die veld verrig alvorens hulle amptelik as konstabels aangestel word. Die implikasie hiervan is dat daar sedert 1994 tot 1999 nie polisiebeamptes wat amptelike opleiding deurloop het, by die polisediens ingeneem is nie (Mev. A.L. Wessels: Senior Personeelbeampte, Werwing SAPD, persoonlike mededeling, Februarie 12, 2001; Stevens & Yach, 1995:20).

Tabel 21  
*Verspreiding van Afdeling/Seksie/Stasie*

Seksie/Stasie	Mans		Vroue		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Hoofkantoor	7	2,81	8	3,21	15	6,02
Polisiestasies	91	36,55	79	31,72	170	68,27
Spesiale eenhede	31	12,45	12	4,82	43	17,27
Nie aangedui	9	3,62	12	4,82	21	8,44
Totaal	138	55,43	111	44,57	249	100,00

Tabel 22  
*Vraelyste aan die Onderskeie Seksies uitgestuur en Responskoerse*

	Uitgestuur	Ontvang
Hoofkantoor/ondersteuningsdienste	100	15
Polisiestasies	280	170
Spesiale eenhede	120	43
Nie aangedui		21
Totaal	500	249

Die rede waarom hoofkantoorlede nie 'n goeie respons gelever het nie, kan moontlik toegeskryf word aan die volgende redes wat deur Bailey (1994:149) voorgehou word:

- Individue met tersiêre opleiding verkies om inligting verbaal weer te gee.
- Diegene wat tersiêre opleiding ondergaan het, is soms te lui om vraelyste in te vul.
- Persone wat tersiêre opleiding ondergaan het of in afdelings werk wat 'n hoër status (hoofkantoor) as hulle kollegas (polisiestasies) het, is soms huiwerig om vraelyste in te vul aangesien hulle bang is dat hulle foute (bv. spelfoute) sal maak en dit hulle sal verneder.
- Diegene wat redelik mobiel (rondbeweeg) in hulle werksituasie is, is dikwels onwillig om aan navorsing deel te neem.

Aangesien hoofkantoorpersoneel in die SAPD met die demokratiseringsproses redelik mobiel was om onder andere nuwe programme nasionaal, provinsiaal en plaaslik te implementeer kan die afleiding in die lig van die bogenoemde gemaak word dat hierdie polisielede te besig en mobiel was om aan die navorsing deel te neem. 'n Verdere verklaring waarom die responskoers van die onderskeie seksies/stasies as gemiddeld beskou kan word, is dat die navorsing as sensitiewe navorsing beskou kan word. Die rede hiervoor is dat die rol van vroue in die polisie gemeet en die houdings van mans en vroue teenoor hierdie rol getoets word. Volgens Bailey (1994:116) veroorsaak sensitiewe navorsing dat respondente soms nie eerlik is nie of glad nie reageer nie. Ter motivering voer hy aan dat bepaalde sosiale norme bestaan rakende wat aanvaarbaar en nie-aanvaarbaar is nie. Indien 'n individu dus reageer op 'n vraag wat handel oor 'n sensitiewe aangeleentheid soos sy of haar houding teenoor 'n kollega kan dit vrees en onsekerheid veroorsaak. Hierdie vrees hou verband met aspekte soos "die navorser sal my aangee by seniors" of "daar sal teenoor my gediskrimineer word op grond van my siening". Hoewel anonimiteit deurgaans gewaarborg is, byvoorbeeld tydens die samespreking met die Area-kommisaris en in die dekbrieff, het sommige respondente tog telefonies geskakel om vas te stel wat die doel van die navorsing is en of daar teen hulle gediskrimineer kan word. 'n Aantal respondente het ook geskakel en aangedui dat hulle nie gemaklik voel om aan hierdie tipe navorsing deel te neem nie. Hierdie onsekerheid om aan die navorsing deel te neem, word ook gereflekteer deurdat 'n aantal individue (4,82%) nagelaat het om aan te dui by watter stasie/seksie hulle werksaam is.

Tabel 23  
*Verspreiding van Operasionele en Administratiewe Personeel*

Funksie	Mans		Vroue		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Operasioneel	64	25,70	29	11,65	93	37,35
Administratief	66	26,51	78	31,32	144	57,83
Nie aangedui	8	3,21	4	1,61	12	4,82
Totaal	138	55,42	111	44,58	249	100,00

Die groter responskoers deur administratiewe personeellede kan daaraan toegeskryf word dat operasionele lede meestal skofte werk en nie gereedlik by stasies/seksies beskikbaar is nie. Indien stasiebevelvoerders en toesighouers vraelyste tydens kantoorure aan polisiebeamptes uitgedeel het, mag persone wat wel sou wou deelneem, afwesig gewees het. Hierdie aanname word ondersteun deur die feit dat meer vroulike administratiewe personeel die vraelyste ingevul het. Volgens Brown en Heidensohn (2000:57-75) is vroue deur die jare grootliks vir administratiewe pligte en slagofferondersteuning aangewend. Dit ondersteun die aanname dat die vraelyste tydens kantoorure aan administratiewe personeel uitgedeel is. Die gemiddelde responskoers van operasionele personeel kan waarskynlik toegeskryf word aan die feit dat 50 vraelyste in plaas van 10 tydens 'n skof van openbare polisiëring ('n operasionele komponent) uitgedeel is (kyk par. 6.3).

Tabel 24  
*Rangverspreiding*

Rang	Mans		Vroue		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Onderoffisier	104	41,77	76	30,52	180	72,29
Middelvlakbestuur	26	10,44	26	10,44	52	20,88
Topbestuur	6	2,41	8	3,21	14	5,62
Nie aangedui	2	0,80	1	0,40	3	1,21
Totaal	138	55,42	111	44,57	249	100,00

Nota. Desimale veroorsaak dat persentasies vir mans en vroue nie tot 100% someer nie.

Ten einde die interpretasie van die rangverspreiding te vergemaklik, is alle onderoffisiers-, middelvlakbestuurs- en topbestuursrange in hierdie drie kategorieë ingedeel. Die onderskeie kategorieë vergelyk sinvol met verspreiding van die algemene rangindeling in die SAPD. Hoewel vrouepolisiebeamptes ondervteenwoordig in sowel middelvlak- as topvlakbestuursposisies is, het daar net soveel vroue in middelvlakbestuursposisies as mans aan die onderhawige studie deelgeneem. Verder het meer vroue, wat topbestuursposisies beklee, as mans aan die studie deelgeneem. Dit kan waarskynlik toegeskryf word aan die inligtingsnota wat die vraelyste na die onderskeie seksies/stasies vergesel het en die feit dat die onderhawige studie spesifiek op die vrouepolisiebeamptes fokus. Bailey (1994:425) wys daarop dat navorsing waarby vroue betrek word, en meer spesifiek op vroue in verskillende

hiërargiese posisies (bv. bestuurshiërargieë) fokus, neig om nie 'n verteenwoordigende steekproef te kan trek nie of 'n beperkte aantal respondente insluit. Die rede hiervoor is dat gewone steekproefmetodes gewoonlik nalaat om vroue in bestuursposisies by steekproewe in te sluit. Topbestuur versprei vroue meestal doelbewus sosiaal en geografies in die organisasie om verteenwoordiging in alle afdelings te probeer verseker. Die verteenwoordiging van vrouepolisiebeamptes in bestuursposte in die onderhawige studie kan toegeskryf word aan die unieke wyse waarop die steekproef getrek is.

#### **6.4 STATISTIESE TEGNIEKE VIR DIE ONTLEDING VAN DIE DATA**

Beskrywende maatstawwe soos gemiddeldes, standaardafwykings en frekwensietabelle is gebruik om die ingesamelde data te verken en te beskryf. Vergelyking van twee onafhanklike groepe (bv. mans teenoor vroue) is ondersoek deur gebruik te maak van die verdelingsvrye Wilcoxon-rangsomtoets. Nie-parametriese (Kruskal-Wallis) asook parametriese variansie-analiseprosedures (ANOVA) is aangewend om skale tussen groepe (bv. ouderdom) te vergelyk. Die Algemene Liniêre Model ("General Linear Models") oftewel GLM vir ANOVA ten opsigte van ongebalanseerde data is ook aangewend. Spearman- en Pearson-korrelasies is verrek om die interne betroubaarheid van skale vas te stel (Heiman, 1996; Huysamen, 1976, mnr. R.J. Grimbeek, Departement Statistiek, Universiteit van Pretoria; SAS Institute Inc., 1990).

Aangesien die meetinstrument uniek is, is dit moeilik om ware betroubaarheid te meet. Dit is die eerste meting en betroubaarheid kan eers na 'n aantal metings werklik bepaal word. Die korrelasies wat wel gedoen is, dui daarop dat die meetinstrument as betroubaar en geldig beskou kan word. Geldigheid kon nie werklik getoets word deur vergelykings met bestaande instrumente nie, maar die terugvoer wat van kollegas, polisiebeamptes, respondente en navorsingsdeskundiges verkry is, dui daarop dat die instrument gemeet het wat dit veronderstel was om te meet en dat dit telkens dieselfde sal meet wanneer dit herhaaldelik toegepas word.

#### **6.5 SAMEVATTING**

Ofskoon daar wysigings aan die oorspronklike navorsingsontwerp aangebring moes word vanweë onvoorsiene probleme, is die onderhawige studie volgens wetenskaplike riglyne beplan en uitgevoer. Die studie bestaan uit sowel 'n kwalitatiewe (gefokusde onderhoudvoering met semigestruktureerde onderhoudskedule) as 'n kwantitatiewe komponent (houdingskale in die vorm van 'n posvraelys). Die kwalitatiewe komponent was



rigtinggewend ten einde die kwantitatiewe komponent van die onderhawige studie te kon onderneem. Die data wat aan die hand van die posvraelys ingewin is, is statisties geanaliseer. Die bevindings word in hoofstuk 7 uiteengesit.

## 7. **BESPREKING VAN RESULTATE MET BETREKKING TOT DIE HIPOTESES**

Die hipoteses wat in hoofstuk 5 gestel is, het ten doel om die doelwitte van die studie empiries te verifieer. In hierdie hoofstuk word die bevindings aan die hand van die hipoteses bespreek.

### 7.1 **BESPREKING VAN RESULTATE**

#### 7.1.1 **Hipotese 1**

In hipotese 1 word gepostuleer dat vroulike polisiebeamptes se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte betekenisvol positiewer sal wees as dié van manlike polisiebeamptes. In Tabel 25 word die resultate van die Wilcoxon-rangsomtoets vir die vergelyking van die geslagte se gemiddelde tellings met behulp van die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal weergegee.

Tabel 25

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van die Geslagte se Gemiddelde Tellings met behulp van die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Geslag	N	$\bar{X}$	s	p
Manlik	132	3,32	0,41	
Vroulik	99	3,72	0,32	0,0001**

\* =  $p \leq 0,05$

\*\* =  $p \leq 0,01$

Tabel 25 toon dat daar 'n betekenisvolle verskil tussen manlike en vroulike polisiebeamptes se houding teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes bestaan. Die mans se houding kan volgens die skaal as "neutraal" beskryf word, terwyl vroue se houding "positief" is. Derhalwe word die hipotese (H1) ondersteun.

Hierdie bevinding strook met navorsers (Flowers, 1987; Grennan, 2000; <http://www.feminist.org/police/copgap.html>; Jacobs, 1987; Lunnenborg, 1989; Martin & Jurik, 1999; Muro, 1980; Roberg & Kuykendall, 1993; Thibault et al., 1995; Shusta et al., 1995; Tracy-Stratton, 1986) se bevindings en sienings, naamlik dat vroue se rol sedert die ontstaan van georganiseerde polisiëring as ondergeskik aan manlike polisiebeamptes beskou is. Die neutraliteit van die manlike respondente dui daarop dat die toetrede van vroue tot polisiëring nog nie ten volle

aanvaar is nie. Hierdie houding asook veranderde sienings oor wat vroue behoort te kan doen (Die Konstitusie, 1996; Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995; Wet op Basiese Diensvoorwaardes; Wet op Billike Werkseleenthede, 1998; Wet op Vaardighedsontwikkeling), het moontlik daartoe bygedra dat tradisionele sienings rakende vroue se onvermoë om tot manlike beroepe toe te tree en dit op 'n bekwame wyse uit te voer, aanleiding daartoe gegee het dat vroeëre negatiewe houdings wat by mans voorgekom het (Brown & Heidensohn, 2000:104) in so 'n mate verander het dat dit teenswoordig as neutraliteit manifesteer. Volgens Babbie (1990:164-165) impliseer "neutraliteit" gewoonlik dat "ek my eerder nie daaroor wil uitlaat nie" of "ek is negatief maar voel nie gemaklik om dit te erken nie". Hiervolgens kan die neutraliteit van die manlike respondente moontlik daarop dui dat hulle steeds die houding handhaaf dat vroue nie geskik is vir polisiëringstake nie.

Die positiewe houding van die vroue impliseer dat hulle nie meer die tradisionele huishoudelike rolle wat deur mans as tipies vroulike take gedefinieer word aanvaar nie en wel oortuig is dat vroue in die polisie tuishoort en 'n rol kan vervul. Die bevinding is verder ook in ooreenstemming met geslagsteoretici se benadering dat ongeag biologiese verskille asook kulturele en sosiale definisies van hoe mans en vroue veronderstel is om op te tree, vroue nie meer hulle rolle in terme van biologiese verskille, kulturele voorskrifte en sosiale verwagtinge beoordeel nie. Die positiewe houding van die vrouepolisiebeamptes asook die neutrale houding van die manlike beamptes kan volgens die SIT verklaar word in terme van kategorisering en stereotipes. In teenstelling met vrouepolisiebeamptes wat as gevolg van die transformasieproses binne die SAPD (May, 2000:48-49; Van Rooyen, 1994:155) hulle as deel van die in-groep kan identifiseer (Tajfel, 1981), mag manlike beamptes wat aanvanklik die in-groep was, nou bedreig voel omdat 'n vroeëre uit-groep hulle sosiale identiteit bedreig.

Deur neutraal voor te kom, kan hulle enersyds hulle identiteit beskerm en andersyds verseker dat hulle nie komplikasies veroorsaak deur die transformasieproses teen te staan nie. Volgens Tajfel kan hierdie vorm van beskerming as 'n intellektuele filtrasieproses beskou word wat persone in staat stel om hulle identiteit te beskerm, terwyl hulle 'n uit-groep as gelykes moet erken. Deur neutraal te staan teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte kan selfkategorisering, naamlik "ek is 'n man" en "ek is 'n goeie polisiebeampte", steeds gehandhaaf word sonder om die rol van die uit-groep (vroue) positief te beoordeel. Dit kan daartoe bydra dat manlike polisiebeamptes ongeag verandering, wetgewing en meer liberale denke nie hulle sosiale identiteit en die sosiale wêreld wat vir hulle sin maak, hoof prys te gee nie. Hierdie optrede kan as 'n vorm van selfversterking beskou word. Selfversterking impliseer dat die persoon wat die oordeel fel, poog om die groep waaraan hy of sy behoort se sosiale identiteit positief te verdedig en te versterk. 'n Positiewe sosiale identiteit is van belang

aangesien dit aan 'n persoon 'n gevoel van selfversekering (positiewe selfbeeld en selfwaarde) gee. Verder bied dit aan die persoon 'n gevoel van "behoort" aan die sosiale wêreld. In die geval van manlike polisiebeamptes is hulle meer neutraal teenoor die vrouepolisiebeampte aangesien hulle dominansie bedreig word, gesosialiseerde houdings nie strook met dit wat deur wetgewing en verandering verplig word nie asook die feit dat daar steeds biologiese verskille tussen mans en vroue bestaan. Vrouepolisiebeamptes word hierteenoor voortdurend deur aktiviste, feminisme, wetgewing en sosiale verandering daarvan bewus gemaak dat bevryding binne hulle bereik is. Mans is dus neutraal omdat hulle sosiale identiteit bedreig word, terwyl vroue se sosiale identiteit versterk word en hulle toenemend saamstaan om hulle sosiale posisie te verbeter (Bryson, 1999:9). Vroue handhaaf derhalwe 'n positiewe siening van hulle rol.

Ten einde bogenoemde te ondersoek, is twee spesifieke items uit die skaal gekies om die verskil in mans en vroue se sienings rakende die rol van die vrou te illustreer.

Tabel 26

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Geslagte se Gemiddelde Tellings op grond van bepaalde Veranderlikes met behulp van Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Veranderlike	Manlik			Vroulik			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
V59 (SAPD nie beroep vir vrou)	136	3,74	1,06	111	4,34	0,80	0,0001**
V100 (vroue verwaarloos nie werk vir familie)	137	3,14	1,02	111	3,76	0,91	0,0001**

\* =  $p \leq 0,05$

\*\* =  $p \leq 0,01$

Volgens bogenoemde items is dit duidelik dat mans en vroue die vrou se rol op verskillende wyses sien. Hoewel mans nie negatief teenoor die stellings staan nie, is hulle houding steeds betekenisvol minder positief as dié van vroue. Dit blyk uit Tabel 26 dat mans in 'n groter mate as vroue van mening is dat die polisie nie 'n beroep vir vroue is nie (V59) (kyk ook hipotese 12) en ook hulle werk verwaarloos ten koste van hulle gesinne (V100). In teenstelling met die mans wat van mening is dat vrouepolisiebeamptes hulle werk verwaarloos en die gesinsverpligtinge bo hulle beroep stel, huldig die vroue die mening dat hulle dit nie doen nie.

Volgens die liberale feministe bring die verval van die huisvrourol asook gesins- en geslagsrolle nie 'n verandering in die *status quo* mee nie. Vroue word dus nie as gelykes deur mans erken nie. Dit beteken dat ongeag politieke veranderinge wat vroue bevoordeel en gedwonge wysigings in die beroepsposisie van vroue, mans hulle steeds primêr as die vervullers van huishoudelike pligte sien, terwyl hulle hulself as die broodwinners beskou

(Oakley, 1978:238). Die neutraliteit van die mans kan daarop dui dat hulle ongeag politieke herdefiniëring van sosiale beroepsrolle nie noodwendig hulle sosiale persepsies van vroue verander het nie. Indien dit wel die geval is, kan dit gebeur dat faktore soos sosialisering, persepsies, mites, biologiese verskille en stereotipe sienings van die vrou se rol na vore tree. Sodoende sal die vrou steeds gesien word as ontoereikend om rolle te vervul wat tradisioneel as “manlik” gedefinieer word.

Die neutrale houding van die mans in teenstelling met die positiewe houding van die vroue kan volgens die radikale feministe toegeskryf word aan die klassistiese wat in die samelewing bestaan. Veral in tradisionele patriargale instansies soos die polisie sal hierdie sisteem moeilik verdwyn omdat die klassistiese wat op geslag berus, die eerste vorm van sosiale stratifikasie is wat ooit bestaan het. Hiervolgens sou die neutraliteit van die mans gewyt kan word aan ongelykhede wat veral ten opsigte van die rolle wat mans en vroue mag beklee bestaan. Dit hou dus verband met die dominansie wat een groep oor 'n ander groep kan handhaaf (bv. in-groep teenoor 'n uit-groep) (Bartollas 1997:202; McKay 1994:344).

### 7.1.2 Hipoteses 1.1 en 1.2

Hipotese 1.1 stel dat manlike polisiebeamptes wat 'n negatiewe houding teenoor die SAPD het, se persepsie van die rol van die vrouepolisiebeampte betekenisvol sal verskil van dié van manlike polisiebeamptes wat positief teenoor die SAPD is. Hipotese 1.2 postuleer dat vroulike polisiebeamptes wat 'n negatiewe houding teenoor die SAPD het se persepsie van die rol van die vrouepolisiebeampte betekenisvol sal verskil van dié van vrouepolisiebeamptes wat positief teenoor die SAPD is. In Tabel 27 word die resultate van die Wilcoxon-rang-somtoets vir die vergelyking van die geslagte se gemiddelde tellings met behulp van die Algemene Persepsie van die Polisiebeampteskaal en Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal weergegee.

Tabel 27

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van die Geslagte se Gemiddelde Tellings met behulp van sowel die Algemene Persepsie van Polisiebeampteskaal en Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Geslag	Positief			Negatief			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
Manlik	38	3,49	0,48	99	3,25	0,35	0,0019**
Vroulik	23	3,87	0,36	87	3,67	0,31	0,0082**

\* =  $p \leq 0,05$

\*\* =  $p \leq 0,01$

Tabel 27 toon dat 'n betekenisvolle verband bestaan tussen manlike en vrouepolisiebeamptes wat 'n negatiewe houding teenoor die SAPD koester. Diegene wat negatief teenoor die SAPD is, huldig 'n neutrale houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte, terwyl polisiebeamptes wat positief teenoor die SAPD is, 'n betekenisvol positiewer houding teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes openbaar. In die lig hiervan word die afleiding gemaak dat diegene wat negatief teenoor die SAPD is minder positief teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte sal wees as diegene wat positief teenoor die SAPD ingestel is. Derhalwe word hipoteses 1.1 en 1.2 ondersteun.

Verskeie faktore kan veroorsaak dat polisiebeamptes negatief teenoor die SAPD is. Volgens Vetter en Silverman (1986:482) word die meeste polisiebeamptes negatief teenoor die polisiëringsrol as gevolg van faktore soos werksontevredenheid of organisatoriese verandering. Die grootskaalse verandering wat die SAPD ondergaan het sedert demokratisering in 1994 kan moontlik hier ter sprake wees. Hierdie aanname behoort egter in diepte bestudeer te word alvorens 'n finale uitspraak gelewer kan word. Sodanige verandering het dus 'n impak op sowel die manlike as die vrouepolisiebeamptes. 'n Moontlike rede waarom sommige vroue wat negatief teenoor die SAPD is neutraal staan ten opsigte van hulle rol is dat vroue se rolle in 'n groot mate deur manlike polisiebeamptes voorgeskryf word (Martin & Jurik, 1996:64). Die feit dat mans aan vroue voorskryf en hulle intimideer veroorsaak volgens die feminisme dat neutraliteit by vroue te wagte kan wees ten opsigte van hulle eie rol. In die verband benadruk die feminisme dat dit 'n sprekende voorbeeld van geslagsongelykheid is en dat dit verskillende invloede soos neutraliteit oor hulle belang in 'n beroepsrol sal hê (Curran & Renzetti, 1994:271-273; Levin, 1987:20; McKay 1994:340-343; Williams & McShane, 1999:256). Hierdie neutraliteit dra daartoe by dat sommige vrouepolisiebeamptes mettertyd hulle toepaslike plek in polisiëring bevraagteken. Nuwe uitdagings vanweë verandering en hulle manlike kollegas se neutrale houdings, kan tot 'n negatiewe ingesteldheid teenoor sowel die SAPD as hulle rol as polisiebeamptes aanleiding gee.

### **7.1.3 Hipotese 2**

Hipotese 2 postuleer dat manlike polisiebeamptes wat uit verskillende rasse-groepe afkomstig is se houdings teenoor die rol van die vrouepolisiebeamptes nie betekenisvol sal verskil nie. Uit Tabel 28 blyk dit dat geen betekenisvolle verskille voorgekom het nie. Die hipotese word dus ondersteun.

Tabel 28

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Rasgroepe se Gemiddelde Tellings met behulp van die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Geslag	Ander rasse			Wit			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
Manlik	67	3,33	0,41	70	3,30	0,41	0,6204
Vroulik	33	3,79	0,32	78	3,68	0,33	0,0565

Hierdie bevinding kan verklaar word op grond van die universele verskynsel dat mans vroue van hulle eie ras "beskerm". Volgens die feministiese benaderings (Williams & McShane, 1999:251-252) speel twee sosiale kenmerke by hierdie beskerming 'n rol, naamlik paternalisme en seksisme. Dit impliseer dat vroue universeel deur mans op grond van paternalisme as die swakker geslag beskou word en dat mans na hulle moet omsien. Seksisme het betrekking op die houdings en gebruike wat bepaal dat die vrou die mindere van die man is. Hierdie siening wat in die meeste rasse geld, veroorsaak dat dubbelstandaarde ten opsigte van mans en vroue in die meeste kulture gehandhaaf word (Williams & McShane, 1999:251-252). Vanuit die radikale feminisme dui die bevinding daarop dat mans 'n stel sosiale verhoudings, wat deur hulle geskep is, in stand hou om die vrou te onderdruk. Mans het dus 'n kollektiewe persepsie van vroue en daarom sal hulle houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte nie betekenisvol verskil nie. 'n Moontlike gevaar wat hierdie ooreenstemming in houding tussen mans van verskillende rasse inhou, is dat dit gebruik kan word om vroue te beheer en te domineer (Bartollas, 1997:202; McKay, 1994:344).

Die sosialistiese feministe is van mening dat 'n koalisie tussen mans in die samelewing en kapitalisme bestaan. Dit bring mee dat hulle dieselfde houding ten opsigte van die rol van die vrou openbaar wat weer tot universele onderdrukking van vroue aanleiding kan gee (McKay 1994:354). Die swart feministe beskou mans uit verskillende rasse as een groep ten opsigte van sekere eienskappe soos geslag en dominansie in die huishouding of werkplek. Dit beteken dat mans ongeag die feit dat hulle uit verskillende rasse afkomstig is dieselfde houding ten opsigte van die vrou se rol in die beroepswêreld sal openbaar (McKay, 1994:356-357; Rogers, 1998:289-308).

Volgens bostaande sienings sou die ooreenstemming van manlike polisiebeamptes se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte daarop kan dui dat, ondanks die transformasieproses in die SAPD en Grondwetlike bepalings, mans steeds hulle meerderheidstatus teenoor vroue in stand probeer hou. Hierdie moontlikheid behoort deur verdere navorsing onder die loep geneem word.

Die feit dat daar nie 'n verskil tussen die mans se houdings voorkom nie, sou ook aan die volgende postulate van die SIT toegeskryf kan word. Volgens Brown (1986:560-561) hou 'n positiewe sosiale identiteit verband met lidmaatskap van 'n dominante groep soos onder andere die geslagsgroep. Die in-groep (mans in hierdie geval) word in vergelyking met die uit-groep (vroue) as gunstig beoordeel deur sowel die in-groep as deur die meerderheid van die samelewing. Tajfel (1981:256-259) is van mening dat mense oor die algemeen 'n behoefte daaraan het om hulleself positief te evalueer of in 'n positiewe lig gesien te word. Die behoefte kan slegs bevredig word indien die persoon aan 'n groep/kategorie behoort wat deur die individu in 'n positiewe lig beskou word. Dit is dus vir die persoon van belang dat sy of haar groep 'n positiewe sosiale identiteit moet hê aangesien dit weer aan die persoon 'n positiewe persoonlike identiteit bied (Aronson, 1995:144).

Die mens is verder geneig om binne enige situasie bepaalde attribute (kenmerke) en ooreenstemming wat tussen groeplede bestaan, onmiddellik as 'n bron van identifikasie te gebruik. Dit beteken dat geslag in die verband ter sprake is en nie soseer ras nie. Gross (1994:204) meld dat mense geneig is om binne groepkonteks en kompetisie mense te kies wat dieselfde as hulle is. Dit beteken dat die respondente hulleself in terme van die etiket "manlike" en "vroulike" polisiebeamptes kon gedefinieer het, in plaas van die sosiale etiket "Asiër", "Kleurling", "Swart" of "Wit" polisiebeampte.

Hierdie bevinding kan ook in verband gebring word met die geslagsrolle wat in die samelewing bestaan. Ondanks die emansipering van die vrou is die meeste mans steeds van mening dat vroue nie opgewasse is om sekere take te verrig nie, terwyl vroue nog in 'n groot mate verantwoordelik gehou word vir kinderopvoeding en huishoudelike take. Ongeag die feit dat vroue op verskillende vlakke as die gelykes van mans diens lewer en selfs bekwaam is, veroorsaak gesosialiseerde rolle dat vroue van alle rasse steeds meer tyd aan huishoudelike take as mans spandeer (Baron & Byrne, 1997:182; Worchel et al., 1988:112). Laasgenoemde kon daartoe bydra dat die manlike respondente se houding ten opsigte van die rol van die vrouepolisiebeampte nie verskil nie.

#### **7.1.4 Hipotese 3**

In hipotese 3 is gestel dat polisiebeamptes uit verskillende taalgroepe se houdings teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte betekenisvol sal verskil. Die bevinding wat op grond van die Kruskal-Wallis variansie-ontleding ten opsigte van taalgroepe se persepsie rakende die rol van die vrouepolisiebeampte gemaak is, word in Tabel 29 weergegee.



Tabel 29

*Kruskal-Wallis Variansie-ontleding vir Vergelyking van Gemiddelde Tellings ten opsigte van Huistaal tussen groepe met behulp van die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Huistaal	N	$\bar{X}$	s	p
Afrikaans	143	3,48	0,42	
Engels	17	3,55	0,39	
Ander	88	3,49	0,44	0,7959

In die lig daarvan dat die selle te klein sou wees vir statistiese ontleding indien al die taalgroepe afsonderlik vergelyk is, is taalgroepe op aanbeveling van 'n statistikus slegs in drie kategorieë ingedeel, naamlik Afrikaans, Engels en Ander wat wel statistiese vergelyking moontlik gemaak het. Sodoende is al die amptelike landstale asook buitelandse tale ingesluit (Mnr. R.J. Grimbeek, Departement Statistiek, Universiteit van Pretoria, persoonlike mededeling, Maart 30, 2000). Tabel 29 toon dat daar geen verband tussen huistaal en houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte gevind is nie. Hipotese 3 word dus nie ondersteun nie.

Die rasionaal vir die hipotese het op Stevens en Yach (1995:2-3) se stelling berus, naamlik dat die eng siening van Afrikaanssprekende polisiebeamptes oor hoe 'n polisiemag/-diens veronderstel is om te funksioneer en wat elkeen se rol behoort te wees 'n struikelblok vir die SAPD skep. Die bevinding mag daarop dui dat Stevens en Yach se aanname foutief is. 'n Moontlike verklaring mag ook wees dat die ouer garde Afrikaanssprekende polisiebeamptes (>48 jaar) uitdienstredingpakette aangebied is en dat 'n groot aantal reeds die diens verlaat het. Die jonger garde sal volgens bogenoemde outeurs nie dieselfde eng sienings handhaaf nie. Die invloed van demokratisering en verandering mag in so 'n mate 'n effek op jonger polisiebeamptes gehad het dat tradisionele sienings nie meer 'n noemenswaardige rol speel nie. Wetgewing en verpligte maatstawwe rakende vrouepolisiebeamptes kon dus in so 'n mate 'n impak gehad het dat die algemene aanvaarding van vroue en ander groepe waarteen voorheen gediskrimineer is, besig is om te verander. 'n Verdere moontlikheid mag wees dat die bevinding rakende taalverskille verdere herbevestiging bied vir die ooreenstemming van die houdings wat by mans uit verskillende kulture ten opsigte van die rol van die vrou voorkom (kyk hipotese 2). Tot tyd en wyl verdere navorsing met groter groepe uit die verskillende taalgroepe onderneem is, kan uitsluitsel nie oor hierdie aspek gegee word nie.

#### 7.1.5 Hipotese 4

Hipotese 4 postuleer dat polisiebeamptes wat uit verskillende ouderdomsgroepe afkomstig is se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte betekenisvol sal verskil. Die

bevindings wat volgens die Kruskal-Wallis variansieontleding verkry is, word in Tabel 30 weergegee.

Tabel 30

*Kruskal-Wallis Variansie-ontleding vir Vergelyking van Gemiddelde Tellings ten opsigte van Ouderdom tussen groepe met behulp van die Persepsie rakende die Vroue-polisiebeampteskaal*

Ouderdom	N	$\bar{X}$	s	p
<30 jaar	93	3,50	0,43	
31-44 jaar	128	3,49	0,42	
45> jaar	21	3,45	0,36	0,6940

Volgens Tabel 30 het geen betekenisvolle verskil voorgekom nie, dus word hipotese 4 nie ondersteun nie.

Hoewel buitelandse studies (Thibault et al., 1995:25) daarop dui dat polisiebeamptes uit verskillende ouderdomskategorieë se persepsies van sowel die polisdieners/-mag asook groepe waarteen gediskrimineer word/was te wagte kan wees, kon dit nie in die onderhawige studie gestaaf word nie. 'n Moontlike rede hiervoor kan wees dat die ouderdomsverspreiding nie in dieselfde mate voorgekom het as in buitelandse studies nie. Sedert 1994 tot 1998 het daar nie amptelike opleiding van polisierekrute by die Polisiekollege in Pretoria plaasgevind nie wat tot 'n versteuring in die ouderdomsbalans aanleiding gegee het. Ter bevestiging dat die ouderdomsbalans versteur is, kan gemeld word dat hoewel die eerste poste reeds in 1996 geadverteer is, het die eerste inname eers gedurende Junie 1998 plaasgevind het. 'n Jong groep polisiebeamptes is dus nie gedurende hierdie tydperk in die polisiepopulasie ingeneem nie met die gevolg dat die ouderdomsverspreiding in die SAPD nie met polisdienste in die buiteland vergelykbaar is nie (kommisaris L. Stander, Afdelings-kommisaris: Personeeldienste, persoonlike mededeling, Oktober 12, 2000; mev. A.L. Wessels: Senior Personeelbeampte, Werwing SAPD persoonlike mededeling Februarie 12, 2001).

Hierdie toedrag van sake het meegebring dat die polisiepopulasie oor die algemeen verouder het. Die grootste komponent (52,9%) polisiebeamptes in die onderhawige studie val in die ouderdomskategorie 31-44 jaar. Verder het 'n groot groep ouer manlike blanke polisiebeamptes (45 jaar en ouer) reeds pakkette aanvaar in die lig van regstellende aksiepraktyke. Hierdie faktore het meegebring dat 'n indeling in tienjaar intervalle nie moontlik was nie. Mnr. R.J. Grimbeek, Departement Statistiek, Universiteit van Pretoria (persoonlike mededeling, Maart 30, 2000) het aanbeveel dat die groep in drie ouderdomskategorieë soos uiteengesit in Tabel 30 ingedeel moes word. Aangesien hierdie

indeling 'n invloed op die bevinding kon gehad het, word aanbeveel dat toekomstige navorsers steekproewe op so 'n wyse moet trek dat ouderdomsverspreiding meer eweredig sal wees.

'n Verdere afleiding wat gemaak kan word, is dat diegene wat aan die onderhawige navorsing deelgeneem het moontlik in 'n groot mate die demokratiseringsproses (reeds 7 jaar aan die gang) aanvaar het, meer volwasse is (149 oftewel 61,57% van die respondente is ouer as 31 jaar) en dat hulle die rol van die vrouepolisiebeampte as fundamenteel ("neutrale ingesteldheid" - hipotese 1) tot polisiëring beskou. Toekomstige navorsers behoort vergelykende studies te onderneem waarin bepaal word in hoe 'n mate demokratisering tot houdingsverandering kon bygedra het

### 7.1.6 Hipotese 5

In hipotese 5 is gepostuleer dat die houdings van manlike polisiebeamptes met 'n tersiëre kwalifikasie teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes nie betekenisvol sal verskil van dié van manlike polisiebeamptes wat nie oor 'n tersiëre kwalifikasie beskik nie.

Tabel 31

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Gemiddelde Tellings ten opsigte van Tersiere Kwalifikasies van al die respondente met behulp van die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Kwalifikasie	N	$\bar{X}$	s	p
Nee	128	3,48	0,40	
Ja	117	3,51	0,44	0,5758

Tabel 32

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Gemiddelde Tellings ten opsigte van Tersiere Kwalifikasie en Geslag met behulp van die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Geslag	Nie-tersiër			Tersiër			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
Manlik	77	3,33	0,39	57	3,29	0,42	0,5554
Vroulik	51	3,70	0,30	60	3,72	0,36	0,9976

Uit Tabele 31 en 32 blyk dit dat daar nie betekenisvolle verskille tussen die houdings van polisiebeamptes met en sonder tersiëre kwalifikasies teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes voorgekom het nie. Hipotese 5 word dus ondersteun.

Die rede vir bostaande bevinding kan daaraan toegeskryf word dat individue wat 'n bepaalde persepsie huldig, nie maklik hulle houding sal verander nie (Foley, 1993:135; Grennan,

2000:395; Hale & Menniti, 1993:178; Tracy-Stratton, 1986:314). Indien 'n bepaalde houding jeens vrouepolisiebeamptes bestaan, sal tersiêre opleiding, sensiterings- of diversiteitskursusse nie noodwendig hierdie houding positief beïnvloed nie.

Die rede waarom daar nie 'n verskil voorkom in die houdings van manlike polisiebeamptes wat oor tersiêre kwalifikasies beskik en diegene wat nie daarvoor beskik nie, sou volgens Sherif en Sherif (1969:334) se realistiese konflikteorie toegeskryf kan word aan die feit dat 'n houding 'n redelik permanente eienskap van die individu word sodra dit gevestig is (Bezuidenhout, 1994:72). Tersiêre opleiding gaan dus nie noodwendig 'n effek hê op 'n gevestigde houding wat deur byvoorbeeld, sosialisering gevorm is nie. 'n Bepaalde ingesteldheid waaroor 'n persoon beskik, het eerder te make met die aard van die kategorisering waaraan die individu gewoond is en dit wat gemaklik vir die persoon is.

### 7.1.7 Hipotese 6

In hipotese 6 is gestel dat manlike polisiebeamptes wat langer as 10 jaar in diens van die SAPD is se houding betekenisvol negatiewer teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte sal wees as diegene wat minder as 10 jaar in diens in die SAPD het.

Tabel 33

*Kruskal-Wallis Variansie-ontleding vir Vergelyking van Gemiddelde Tellings ten opsigte van Diensjare tussen groepe met behulp van die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Diensjare	N	$\bar{X}$	s	p
4-9 jaar	75	3,57	0,41	
10-15 jaar	115	3,48	0,41	
16-24 jaar	43	3,37	0,43	
25> jaar	12	3,46	0,44	0,0828

Uit Tabel 33 blyk dit dat die hipotese nie ondersteun word nie. Ho word dus aanvaar.

Volgens buitelandse studies (Thibault et al., 1995:25) kom betekenisvolle verskille tussen rekrute en beamptes met langer diens voor aangesien eersgenoemdes tydens opleiding meestal geïndoktrineer word oor hoe die ideale polisiebeampte moet optree en wat van die ideale polisiebeampte verwag word. Hulle vind egter gou uit dat die ideale optrede wat voorgedhou word nie strook met die optrede van ervare polisiebeamptes in die praktyk nie. Dit veroorsaak dan dat daar verskillende persepsies tussen die diensjarekategorieë ontwikkel ten opsigte van wat van 'n polisiebeampte verwag word. Die teenstrydige bevinding in die onderhawige studie kan moontlik daaraan toegeskryf word dat daar sedert 1994 tot 1998 nie

amptelike opleiding van polisierekrute by die Polisiekollege in Pretoria plaasgevind het nie. Die eerste inname vir basiese opleiding het eers gedurende Junie 1998 plaasgevind, derhalwe is daar teenswoordig 'n klein groep jong onervare polisiebeamptes in die SAPD. Verder dien dit gemeld te word dat Suid-Afrika reeds sewe jaar besig is met demokratisering en transformasie binne die SAPD. Verskeie sensiterings- en verrykings- asook diversiteitskursusse is sedert 1994 in die SAPD aangebied. Dit asook die beklemtoning van menseregte in Suid-Afrika sedert 1992 kon ower polisiebeamptes in so 'n mate gesensiteer het dat hulle ten volle aan die proses wil deelneem en hulle persepsie rakende die rol van die vrouepolisiebeampte meer akkommoderend is as wat deur buitelandse studies gerapporteer word.

'n Groot aantal ower garde manlike polisiebeamptes het die diens sedert 1992 verlaat derhalwe vorm die aantal ower polisiebeamptes wat lang diensjare het 'n relatiewe klein groepie in die SAPD. Hierdie ower generasie is diegene wat binne die sogenaamde aggressiewe sininstiese groep val. Tydens hierdie fase in 'n polisiebeampte se beroep is wrewel en vyandigheid gewoonlik opvallend (Thibault et al., 1995:25). Polisiebeamptes wat in die fase is, is negatief teenoor topbestuur, gebruik meestal eie diskresie, voel hulle ken die sisteem en voer die rol wat die subkultuur as die ideale voorskryf, op 'n rigiede wyse uit. Derhalwe is hulle houdings ook negatiewer teenoor die rol van die vrou as mans met 'n korter dienstydpark.

Aangesien die moontlikheid bestaan dat diegene wat vyandige sinisme ervaar ook geredeliker pakkette sal aanvaar, bestaan die moontlikheid dat polisiemanne wat die negatiefste was reeds die diens verlaat het. Die moontlikheid dat diegene wat aggressiewe sinisme vertoon reeds die diens verlaat het, kan toegeskryf word aan die feit dat 'n organisasie wat met verandering gekonfronteer word, volgens die 20%; 60%; 20% beginsel funksioneer (Human Rights Workshop: Policing and diversity: South African Police Service, SAP College, Pretoria, 1995-01-11 tot 1995-01-12; Gender empowerment and transition in SA, Human Sciences Research Council, 1999-02-25). Hierdie beginsel berus daarop dat 20%, veral ower manlike polisiebeamptes, nie by verandering sal kan aanpas nie. Dit is dié groep wat gewoonlik pakkette aanvaar en die diens verlaat. Sestig persent polisiebeamptes aanvaar verandering en doen alles in hulle vermoë om die proses van aanvaarding, versoening en gelykheid te laat slaag, terwyl die ander 20% vatbaar is vir verandering deur byvoorbeeld hulle uitgediende persepsies te wysig. Indiensopleiding is 'n metode om hierdie oorblywende 20% se houding te verander. Die ower komponent manlike polisiebeamptes wat volgens buitelandse studies (Thibault et al., 1995:25) "negatief" staan teenoor vrouepolisiebeamptes kan volgens hierdie beginsel reeds die SAPD verlaat het. Dit kon derhalwe 'n invloed op die bevinding

gehad het. 'n Opvolgstudie wat meer respondente betrek om beter verteenwoordiging van die "diensjare"-kategorie te verseker, is nodig om hierdie hipotese verder te ondersoek.

### 7.1.8 Hipoteses 7 en 7.1

Hipotese 7 postuleer dat vroulike polisiebeamptes se houding teenoor regstellende aksiepraktyke betekenisvol positiewer sal wees as dié van manlike polisiebeamptes. Hipotese 7.1 maak die aanname dat betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes van mening is dat hulle makliker as manlike polisiebeamptes by die transformasieproses in die SAPD aanpas.

Tabel 34

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Geslagte se Gemiddelde Tellings op grond van bepaalde Items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Veranderlike	Manlik			Vroulik			p
	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	s	
V62 (gelyke bevordering) [H7]	136	3,84	1,24	111	3,59	1,16	0,0366*
V66 (vroue het meer voordele) [H7]	136	3,40	1,24	111	4,10	0,93	0,0001**
V96 (vroue pas beter aan) [H7.1]	137	2,89	1,07	111	3,45	0,94	0,0001**

\* =  $p \leq 0,05$

\*\* =  $p \leq 0,01$

Ten einde hierdie hipoteses te toets, is spesifieke items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal gekies om mans en vroue se houdings te meet. Uit Tabel 34 (V62; V66) blyk dat mans betekenisvol meer van oordeel is dat regstellende aksiepraktyke vroue bevoordeel as wat vroue hierdie mening huldig. Die nulhipotese word dus aanvaar aangesien hipotese 7 nie ondersteun is nie. Hipotese 7.1 wat getoets is met behulp van V96 toon 'n betekenisvolle verband in die voorspelde rigting en word dus ondersteun.

Item 18 (V62) stel dat vroue gelyke geleentheid tot bevordering as mans het. Mans was meer positief as vroue in verband met hierdie stelling, terwyl die vroue neutraal daarteenoor staan. Die afleiding wat hieruit gemaak word, is dat vroue steeds van mening is dat hulle nie beter bevorderingsgeleentheid as mans het nie. 'n Moontlike rede vir die bevinding is dat vroue ongeag die veranderinge wat in die SAPD plaasvind, glo dat teen hulle gediskrimineer word ten opsigte van bevordering of dat hulle geleentheid nie beter as dié van manlike eweknieë is nie. Dit strook met buitelandse bevindings, naamlik dat spesifieke rolvoorskrifte wat deur manlike toesighouers neergelê word tweeledige diskriminasie veroorsaak. Enersyds word polisiebeamptes geëvalueer aan die hand van arrestasiesyfers en

misdadbekampingsinisiatiewe wat meebring dat vroulike polisiebeamptes nie 'n positiewe verandering ten opsigte van geleentehede gebied word nie. Grennan (2000:396) meld in die verband dat vrouepolisiebeamptes proporsioneel minder as mans bevorder word en dat ondervteenwoordiging wêreldwyd veroorsaak dat vroue nie so geredelik bevorder word om bestuursposte te vul nie (<http://www.feminist.org/police/ncweAbout.html>). Tabelle 1 en 2 (Hfst. 2) toon dan ook dat die proporsionele verhouding van vroulike offisiere teenoor manlike offisiere in die SAPD nie verband hou met die manlik-vroulik-verhouding in die samelewing nie.

Item 22 (V66) postuleer dat vrouepolisiebeamptes meer voordele as hulle manlike eweknieë geniet. Ten opsigte van hierdie item was vroue veral negatief en het 'n betekenisvolle aantal "nie saamgestem" met die stelling nie. Die bevinding dat vroue van mening is dat hulle minder voordele in die nuwe bestel as mans geniet, impliseer dat hulle wetgewing wat gelyke regte verseker en regstellende aksieinisiatiewe nie noodwendig as tot voordeel van vroue beskou nie.

Die mans se siening dat vroue in 'n groter mate as hulle deur regstellende aksiepraktyke bevoordeel word, kan moontlik toegeskryf word aan die bepaling van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet 108 van 1996, artikel 181(1)(d) asook verskeie ander wette soos die Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995 en die Wet op Billike Werksgeleentehede, Wet 25 van 1998 wat vroue beskerm en bo mans bevoordeel. Hoewel hierdie inisiatiewe ten doel het om vroue en diegene teen wie voorheen gediskrimineer is te beskerm, veroorsaak dit ook dat vroue bo mans bevoordeel word (Brown & Heidensohn, 2000:104; Van Jaarsveld, 1999:295-298).

Hipotese 7.1 postuleer dat vroulike polisiebeamptes beter as manlike polisiebeamptes (item 52, V96) by transformasie aanpas. Vrouepolisiebeamptes was meer neutraal oor hierdie stelling, terwyl mans betekenisvol negatief was. Hierdie bevinding kan volgens Brown et al. (1996:198) verklaar word op grond daarvan dat vroue meer ontvanklik is vir verandering as mans. Die rede waarom mans negatief is, kan toegeskryf word aan verskansde belange (van Rooyen, 1994:155). Aangesien die manlike domein en manlike organisasie deur verandering bedreig word, verskans (projekteer na ander groep) mans hulle eie onsekerhede en negatiewe houding deur middel van 'n ander groep, in die geval is dit vroue. Sowel die *status quo* as hulle sogenaamde ivoortoring wat oor baie jare opgebou is, word nou bedreig. Derhalwe reageer hulle deur negatiewe houding (hulle sukkel met aanpassing) op 'n ander wyse uit te spreek, naamlik deur middel van 'n negatiewe houding teenoor die vroue se aanpassing by transformasie.

Ter afsluiting dien gemeld te word dat 67% van die respondente wat aan die voorafstoets deelgeneem het van mening was dat albei geslagte ewe goed by die transformasieprosesse wat teenswoordig in die SAPD aan die gang is aanpas en dat transformasie vroue die geleentheid bied om polisiebeamptes in die ware sin van die woord te word (Bezuidenhout & Theron, 2000:28). Volgens Brown et al. (1996:198) is vroue meer geneig as mans om te reageer op formele en informele sosiale aksies om gedrag te rig. Vroue het ook 'n hoër agting vir wetgewing as mans. Die bevindings rakende hierdie hipoteses dui daarop dat verdere studies nodig is ten einde die geslagte se houding jeens transformasie beter te kan verstaan.

### **7.1.9 Hipotese 8 en 8.1**

Hipotese 8 postuleer dat getroude vroulike polisiebeamptes betekenisvol negatiewer teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte sal wees as dié wat ongetroud is, terwyl hipotese 8.1 postuleer dat getroude manlike polisiebeamptes betekenisvol meer negatief teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte sal wees as dié wat ongetroud is.

Die nie-parametriese statistiese tegniek, Wilcoxon-rangsomtoets is gebruik om te bepaal of daar 'n betekenisvolle verskil tussen die sentrale waardes van getroudes en ongetroudes (slegs twee groepe) voorkom. Kruskal-Wallis eenrigting-variensieontleding is gebruik om vas te stel of daar 'n betekenisvolle verskil tussen die drie groepe, naamlik, "nooit getroud", "getroud" en "ander" bestaan.

Die opsies waaruit die respondente kon kies was: enkellopend, getroud, geskei, weduwee/wewenaar, woon saam en vervreem ("separated"). Die grootte van die selle ten opsigte van die groep se huwelikstatus het dit moeilik gemaak om elke sel se respons statisties te ontleed. Die grootste aantal respondente is getroud en ten opsigte van die saamwoonopsie het slegs agt respondente aangedui dat hulle saamwoon, terwyl net een respondent aangetoon het dat hy/sy vervreem is. Mnr. R.J. Grimbeek (persoonlike mededeling, Maart 30, 2000) het aanbeveel dat die groepe in drie kategorieë ingedeel word, naamlik "nooit getroud", "getroud" en "ander". Ander het al die selle ingesluit wat nie by "nooit getroud" en "getroud" pas nie. Sodoende kon 'n vergelyking getref word. Die bevindings vir hipoteses 8 en 8.1 word in Tabel 35 weergegee.



Tabel 35

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Gemiddelde Tellings ten opsigte van Huwelikstatus en Geslag met behulp van die Persepsie rakende die Vroue-polisiebeampteskaal*

Geslag	Getroud			Ongetroud			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
Manlik	110	3,32	0,52	27	3,27	0,52	0,4552
Vroulik	65	3,70	0,31	46	3,72	0,36	0,5276

Tabel 35 toon dat geen betekenisvolle verskil tussen die groepe voorgekom het nie. Hipotese 8 en 8.1 word dus nie ondersteun nie.

'n Moontlike verklaring vir die nie-ondersteuning van die hipoteses is dat 'n houding permanent van aard is en nie noodwendig deur die huwelik beïnvloed sal word nie. Aangesien polisiebeamptes hulle rol as uniek en waarskynlik in 'n mate as losstaande van ander rolle beskou (Grennan, 2000:395), kon dit 'n invloed op hulle houding gehad het. Polisiebeamptes sien hulleself as individue met 'n unieke beroep, rol en plek in die samelewing. Hierdie houding kan daartoe bydra dat hulle hul rol eng definieer en hulle bestaan in terme van "polisiebeamptes" omskryf en nie die uitdagings, invloed en verwagtinge van ander rolle insien nie. Dit impliseer dat hulle houding gefokus is op die rol van die polisiebeampte en dat ander invloede of veranderlikes nie in berekening gebring is met die invul van die vraelyste nie. 'n Veranderlike soos huwelikstatus sal hiervolgens nie 'n bepalende invloed op die individu se houding hê nie, aangesien die konteks van hulle rol in verband met hulle polisie-identiteit omskryf word.

'n Vergelyking van die kategorieë "getroud" en "ongetroud" toon dat geen betekenisvolle verskil voorgekom het nie. Uit Tabel 36 word afgelei dat getroude en ongetroude polisiebeamptes se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte in 'n groot mate dieselfde is. Dit staaf die verduideliking by Tabel 35.

Tabel 36

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Gemiddelde Tellings ten opsigte van Huwelikstatus van al die respondente met behulp van die Persepsie rakende die Vroue-polisiebeampteskaal*

	N	$\bar{X}$	s	p
Getroud	176	3,46	0,39	
Ongetroud	73	3,56	0,48	0,0758

Tabel 37

*Kruskal-Wallis Variansie-ontleding vir Vergelyking van Gemiddelde Tellings ten opsigte van Huwelikstatus tussen groepe met behulp van die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

	N	$\bar{X}$	s	p
Nooit getroud	35	3,53	0,41	
Getroud	176	3,46	0,39	
Ander	38	3,58	0,54	0,1842

Met behulp van Kruskal-Wallis variansie-ontleding is daar ook geen betekenisvolle verskil tussen die drie selle "nooit getroud", "getroud" en "ander" se persepsies gevind nie. Die bevinding in Tabel 37 hou dus verband met die verklaring wat by Tabel 35 gebied is. Aangesien 176 (71%) van die 249 respondente getroud is, moet verdere studies waarby meer gebalanseerde groepe ten opsigte van huwelikstatus betrek word, onderneem word. Sodoende bestaan die moontlikheid dat ander bevindinge blootlê sal word. Aangesien die selle saamgegroepeer moes word as gevolg van die selgroottes kon dit 'n invloed op die bevindings gehad het.

#### 7.1.10 Hipotese 9, 9.1 en 9.2

Vervolgens word hierdie drie hipoteses en die bevindings in verband daarmee uiteengesit.

Tabel 38

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Geslagte se Gemiddelde Tellings op grond van bepaalde Items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Veranderlike	Manlik			Vroulik			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
V49 (net so geskik om polisiebeamptes te wees) [H9.1]	136	3,24	1,24	111	4,10	1,00	0,0001**
V52 (enige afdeling In SAPD diens verrig) [H9.1]	136	3,38	1,05	111	4,00	0,77	0,0001**
V54 (net so bekwaam soos mans) [H9.1]	136	3,18	1,28	111	4,11	0,73	0,0001**
V 56 (beter interpersoonlike vaardighede)[H9]	136	2,58	1,10	111	3,43	1,05	0,0001**
V71 (beter diens aan publiek) [H9.2]	137	2,72	1,17	109	3,32	1,10	0,0001**
V92 (meer bekwaam as mans) [H9]	137	2,21	0,91	111	3,07	0,86	0,0001**

\* =  $p \leq 0,05$

\*\* =  $p \leq 0,01$

- **Hipotese 9**

Hipotese 9 postuleer dat betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes van mening sal wees dat vrouepolisiebeamptes spesifieke take meer effektief as hulle manlike eweknieë kan uitvoer. Items 12 (V56) en 48 (V92) is gebruik om hipotese 9 te toets. Item 12 (V56) postuleer dat vroue beter interpersoonlike vaardighede as mans het, terwyl item 48 (V92) stel dat vrouepolisiebeamptes meer bekwaam as hulle manlike eweknieë is. Ten opsigte van sowel V56 as V92 was die mans negatief volgens die skaal en die vroue neutraal. Uit Tabel 38 blyk dit dat daar 'n betekenisvolle verskil tussen mans en vroue se houdings ten opsigte van dié twee items bestaan. In die lig hiervan word hipotese 9 ondersteun.

Hierdie bevinding strook met bevindings wat in verskeie buitelandse studies (Aleem, 1991:40; Cox & Fitzgerald, 1992:147; Flowers, 1987:170; Grennan, 2000:394; <http://www.feminist.org/police/ncwpAbout.html>; Martin & Jurik, 1996:86; Roberg & Kuykendall, 1993:381-382; Shusta et al., 1995:51; Tracy-Stratton, 1986:312-313; Thibault et al., 1995:254-255) gerapporteer is, naamlik dat vrouepolisiebeamptes sekere take soos konfliktoplossing oor die algemeen effektiewer as mans verrig aangesien hulle oor beter interpersoonlike vaardighede beskik. Navorsing (Grennan, 2000:394; <http://www.feminist.org/police/ncwpAbout.html>; Martin & Jurik, 1996:86) het ook getoon dat vroue net so bekwaam en soms bekwaamer as mans is in die uitvoer van sekere polisiëringstake. Wanpersepsies wat by mans oor die fisieke, emosionele en psigologiese vermoëns van vroue bestaan, word meestal deur hulle aangevoer as verklaring waarom vroue nie in polisiëring tuishoort nie. Dié mans se negatiewe houding ten opsigte van vroue se vermoë om polisiëringstake uit te voer, hou waarskynlik met die persepsie dat vroue nie aggressief of sterk genoeg is om polisiewerk te doen nie verband (Grennan, 2000:395).

Volgens Brown en Heidensohn (2000:117) ondervind vrouepolisiebeamptes probleme om as gelykes aanvaar te word deur hulle manlike eweknieë aangesien die polisie-subkultuur en die mans se sienings van hulle die houding teenoor die vrouepolisiebeampte kontamineer. As gevolg hiervan wou die mans nie na hulle voorstelle luister om byvoorbeeld 'n probleem op te los nie. Selfs in gevalle waar dit 'n beter oplossing was, het hulle manlike kollegas nie daarvan gebruik gemaak nie. Die navorsers bevind ook dat sommige vroue hulle vroulike kollegas benadeel aangesien hulle verstrengel is in die mans se persepsies en dat dit daartoe bydra dat vroue 'n negatiewe houding teenoor hulle vermoë ontwikkel. In teenstelling met bostaande studie is die vroue wat aan die onderhawige studie deelgeneem het positief oor hulle vermoë en is hulle selfs van mening dat hulle sommige take beter as hulle manlike eweknieë kan uitvoer. Hierdie positiewe houding kan volgens Tajfel (1981) toegeskryf word

aan 'n positiewe sosiale en persoonlike identiteit. Dit impliseer dat die vrouepolisiebeamptes wat by die studie betrek is positief staan teenoor hulle vermoë en status as vroue in die SAPD en dat hulle hulself nie as minder belangrik as mans beskou nie. Indien hulle nie 'n positiewe identiteit as groep gehad het nie, sou hulle negatief teenoor hierdie stellings gereageer het.

- **Hipotese 9.1**

Hipotese 9.1 postuleer dat betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes van mening is dat vrouepolisiebeamptes net so bekwaam soos hulle manlike eweknieë is.

Volgens item 5 (V49 in Tabel 38) wat gebruik is om die hipotese te toets, meen betekenisvol meer vroue as mans dat hulle net so geskik soos mans is om polisiebeamptes te wees. Die hipotese word dus ondersteun.

Hierdie bevinding strook met buitelandse bevindings (Grennan, 2000:394; <http://www.feminist.org/police/ncwpAbout.html>; Martin & Jurik, 1996:86; Roberg & Kuykendall, 1993: 381-382; Shusta et al., 1995:51; Tracy-Stratton, 1986:312-313; Thibault et al., 1995:254-255) wat ook toon dat vroue net so geskik soos mans is om polisiebeamptes te wees. Verdere steun vir die bevinding word deur items 8 (V52) en 10 (V54) gebied. Veranderlike 52 bevestig dat vroue glo dat hulle oor die vermoë beskik om in enige afdeling in die SAPD diens te verrig, terwyl veranderlike 54 ook bevestig dat vroue hulleself as net so bekwaam soos manlike polisiebeamptes beskou.

Die bevinding hou verband met die postmoderne feministe se siening dat sowel vroue as mans sekere essensiële of kerneienskappe besit wat eie aan hulle geslag is. Hierdie eienskappe en die gepaardgaande houding oor die "self" of die groep sal van die omstandighede afhang waarbinne gefunksioneer word. Aangesien mense binne verskillende situasies funksioneer, varieer hulle sosiale identiteit in elke situasie. 'n Vrou se vroulikheid of persepsie van haarself of vrouekollegas sal dus sterker in sekere situasies na vore kom, terwyl dit in ander situasies nie werklik ter sprake sal wees nie. In teenstelling met die tradisionele feministe voer die postmoderne feministe aan dat die vestiging van 'n mens se sosiale identiteit nie 'n eenmalige proses is nie. 'n Vrou se sosiale identiteit verander dus na gelang van die konteks waarin sy is, die instansie waarvoor sy werk en groepe waaraan sy behoort. As in ag geneem word dat die SAPD oor die afgelope sewe jaar besig is met grootskaalse transformasie, wetgewing die vrou bevoordeel en vroue spesiaal gewerf word vir die SAPD, bestaan die moontlikheid dat dit tot voordeel van die vrou se sosiale

identiteitsontwikkeling strek. Dit impliseer dat vroue se persepsie van hulleself in die SAPD asook hulle gepaardgaande identiteit oor die afgelope tyd in so 'n mate verbeter het dat hulle die siening kon ontwikkel het dat hulle sekere take beter as mans verrig.

Die vrouerespondente se houding in die onderhawige studie hou ook verband met sekere eienskappe wat op 'n unieke wyse met geslag verband hou soos om versorgend en met sagtheid ("gentleness") op te tree. Hierdie eienskappe stel vroue onder andere in staat om beter slagofferondersteuning as mans te bied. Die kenmerke dra ook daartoe by dat manlike polisiebeamptes geneig is om spesifieke take soos die hantering van jeugprobleme of gesinsgeweldsake aan vrouepolisiebeamptes op te dra. Vrouepolisiebeamptes moet gewoonlik ook tydens vergaderings die notules neem en huishoudelike take vervul soos om tee en koffie te maak aangesien dit mans se persepsie is dat vroue dit beter as hulle kan verrig of dat dit tradisioneel die rol van die vrou is.

Die bevinding kan ook in verband gebring word met vrouepolisiebeamptes in die SAPD se sosiale identiteit (Babad, Birnbaum & Benne, 1983:224). Aangesien persoonlike identiteit verband hou met groeplidmaatskap of groepaffilasie, kan die afleiding gemaak word dat die groep waaraan 'n mens behoort in 'n positiewe lig beskou sal word (Brown, 1996:547). Aansluitend hierby streef die mens daarna om eerder 'n positiewe selfkonsep (siening van die self) as 'n negatiewe selfkonsep te hê (Tajfel, 1981:256-259). Die vrouerespondente se positiewe houding ten opsigte van hulle geskiktheid vir polisiewerk kan dus volgens Die SIT gesien word as 'n uitbreiding van hulle persoonlike identiteit. Hulle positiewe response ten opsigte van veranderlikes 49, 52 en 54 staaf hierdie postulaat van die SIT.

Die bevinding dat die vroue betekenisvol positiewer as die mans is, kan ook lig werp op hoe manlike polisiebeamptes transformasie beleef en die invloed wat dit op hulle persoonlike identiteit het. Manlike polisiebeamptes se sosiale en persoonlike identiteit van die hipermanlike ("macho") polisieman word bedreig (Tajfel, 1981) wanneer vroue hulle domein betree of hulle gedwing word om hulleself met hul vrouekollegas te vergelyk (ons teenoor hulle). Volgens die SIT sal die dominante groep (steeds mans in hierdie geval) prototipes van die uit-groeplede (vroue) konstrueer. In die geval van vrouepolisiebeamptes word die prototipe meestal voorgestel as iemand wat fisiek swak en emosioneel onstabiel is en nie tradisionele huishoudelike verpligtinge soos kos voorberei en kinders opvoed, nakom nie (Grennan, 2000:394). Hierdie prototipe en die gepaardgaande houding dra daartoe by dat mans die vrou as ongeskik vir polisetake beskou (Holdaway & Parker, 1998:45-46) en dat die manlike respondente nie die positiewe houding van die vroue deel nie.

- **Hipotese 9.2**

In hipotese 9.2 is gestel dat betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes van mening is dat vroue 'n beter diens aan die publiek lewer as hulle manlike eweknieë.

Tabel 38 toon dat betekenisvol meer vroue as mans die houding toegedaan is dat hulle 'n beter diens as mans aan die publiek lewer. Hipotese 9.2 wat op V71 gebaseer is, word dus ondersteun.

Hierdie bevinding strook met buitelandse bevindings (Aleem, 1991:40; Cox & Fitzgerald, 1992:147; Flowers, 1987:170; Grennan, 2000:394; <http://www.feminist.org/police/ncwpAbout.html>; Martin & Jurik, 1996:86; Roberg & Kuykendall, 1993:381-382; Shusta et al., 1995:51; Tracy-Stratton, 1986:312-313; Thibault et al., 1995:254-255) rakende die bekwaamheid van vrouepolisiebeamptes. In die verband is getoon dat vrouepolisiebeamptes 'n minder aggressiewe polisiëringstyl as manlike polisiebeamptes handhaaf en meer effektief is tydens die ontlooting van potensiële gewelddadige situasies. Vrouepolisiebeamptes hanteer oproepe om dienste aan die gemeenskap te lewer en versoeke om probleme te hanteer (bv. familietwis) gewoonlik beter as hulle manlike eweknieë. Die vrouepolisiebeamptes wat by die onderhawige studie betrek is se siening van hulle bekwaamheid hou ook verband met die algemene publiek se siening dat hulle aangener en bekwaamer as manlike polisiebeamptes is. Bogenoemde navorsers het ook bevind dat vrouepolisiebeamptes met meer respek as manlike polisiebeamptes deur die gemeenskap behandel word. Polisiestasies word gewoonlik hoër aangeslaan nadat 'n klaer kontak met 'n vrouepolisiebeampte gehad het as wanneer die kontak met 'n manlike polisiebeampte was. Vrouepolisiebeamptes is minder geneig as mans om 'n lid van die publiek ernstig te beseer en hulle word as meer sensitief en hulpvaardig teenoor gemeenskapslede se behoeftes beskryf as hulle manlike kollegas. Hierdie bevindings bied steun vir die vrouepolisiebeamptes se houding in die onderhawige studie, naamlik dat hulle die publiek beter dien as hulle manlike eweknieë.

Die verwagtinge wat aan die moderne polisiebeampte gestel word, en die pogings wat die SAPD aanwend om 'n diensgerigte instansie te wees, kon 'n invloed op die vrouepolisiebeamptes se houding gehad het. Daagliks word daar aan polisiebeamptes gepropageer dat hulle sensitief moet wees, probleme en konflik op 'n menswaardige wyse moet oplos, persoonlike stres moet kan hanteer, neutraal moet wees en as arbiter kan optree, asook om die vereistes wat aan die polisierol gestel word met takt uit te voer. Verdere aspekte wat kenmerkend van die nuwe polisiefilosofie (gemeenskapspolisiëring) is,

is die handhawing van gesonde interpersoonlike verhoudinge, wedersydse vertrouwe, probleemoplossing, konsultasie, beskerming van menseregte, deursigtigheid, verandering van polisiëringstyl (proaktief i.p.v. reaktief), spanwerk, deelnemende bestuur, breër polisierol, delegasie van gesag, wedersydse aanspreeklikheid, uitruil van inligting en sensitiewe mensgerigte polisiëring (Champion & Rush, 1997:97; Stevens & Yach, 1995:9; Trojanowicz et al., 1998:5; Van Rooyen, 1995:22; Watson et al., 1998:29). Die meeste van hierdie eienskappe is eienskappe wat tradisioneel met die vrou geassosieer word. Vrouepolisiebeamptes pas dus beter by hierdie polisiëringstyl in as hul manlike kollegas en dit verklaar moontlik waarom hulle houding positief is ten opsigte van die diens wat hulle aan die publiek lewer. Verdere navorsing behoort onderneem te word om te bepaal hoe manlike en vroulike polisiebeamptes se rapport met die gemeenskap verskil.

### 7.1.11 Hipotese 10

Hipotese 10 postuleer dat betekenisvol meer manlike as vroulike polisiebeamptes die houding huldig dat vrouepolisiebeamptes hulle vroulikheid gebruik om beter voordele in die werksituasie te kry. Wilcoxon-rangsomtoets is gebruik om te bepaal of daar 'n betekenisvolle verskil tussen die sentrale waardes van die geselekteerde items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal ten opsigte van geslag voorgekom het. Die bevindings word in Tabel 39 weergegee.

Tabel 39

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Geslagte se Gemiddelde Tellings op grond van bepaalde Items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Veranderlike	Manlik			Vroulik			p
	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	s	
V72 (word bevorder want gee toe tot seksuele toenadering)	137	3,66	1,24	109	4,28	0,89	0,0001**
V76 (meer voordele ten opsigte van werkverdeling)	137	2,80	1,27	109	3,53	1,03	0,0001**
V79 (gebruik vroulikheid vir meer voordele)	137	2,94	1,24	109	3,90	1,00	0,0001**

\* =  $p \leq 0,05$

\*\* =  $p \leq 0,01$

Tabel 39 toon betekenisvolle verskille tussen die houdings van vroulike en manlike respondente ten opsigte van die veranderlikes aan. In die lig hiervan word hipotese 10 ondersteun.

Hierdie bevinding is in ooreenstemming met Hal Brown (<http://www.geocities.com/~halbrown/bogshrink7.htm>) se standpunt dat vrouepolisiebeamptes hulle seksualiteit gebruik om hulle doelwitte te verwesenlik en beter voordele in die werksituasie te bekom. Bezuidenhout en Theron (2000:16) se studie het ook aan die lig gebring dat die mening bestaan dat sowel swart as wit vroue hulleself skuldig maak aan hierdie praktyk. Die houding van manlike polisiebeamptes is ook in ooreenstemming met die siening dat vrouepolisiebeamptes "go along to get along" oftewel dat hulle seksuele teistering aanvaar en hulle seksualiteit gebruik om bepaalde gunste in ruil daarvoor te kry. Gevalle is ook gedokumenteer waar polisievroue seksuele teistering uitgelok het ten einde hulle posisie te verbeter of om na 'n hoër rang bevorder te word (Shusta et al., 1995:47). Aangesien nie alle vrouepolisiebeamptes hulle aan hierdie optrede skuldig maak nie en manlike polisiebeamptes se persoonlike en sosiale identiteit (Tajfel, 1981) bedreig kan word, is dit nie noodwendig so dat die manlike respondente se houding op objektiewe gronde gebaseer is nie. Derhalwe moet indringende navorsing onderneem word oor die moontlike rol wat vrouepolisiebeamptes se seksualiteit in hulle beroepsvordering kan speel.

#### 7.1.12 Hipotese 11 en 11.1

Hipotese 11 postuleer dat betekenisvol meer manlike as vroulike polisiebeamptes die houding huldig dat vrouepolisiebeamptes nie die vermoë het om dieselfde mate van outoriteit af te dwing as hulle manlike eweknieë nie. Hipotese 11.1 stel dat betekenisvol meer manlike as vrouepolisiebeamptes van mening is dat vrouepolisiebeamptes nie gehoor gee aan outoriteit nie. Die resultate word in Tabel 40 weergegee.

Tabel 40

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Geslagte se Gemiddelde Tellings op grond van bepaalde Items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Veranderlike	Manlik			Vroulik			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
V69 (vroue onderwerp hulle nie aan outoriteit) [H11.1]	137	3,34	1,02	109	4,11	0,79	0,0001**
V80 (vroue kan nie dieselfde outoriteit afdwing) [H11]	137	3,26	1,22	109	3,89	1,00	0,0001**
V89 (mans respek- teer nie outoriteit van vroue met hoër rang) [H11]	137	3,63	1,15	111	3,09	1,12	0,0002**

\* =  $p \leq 0,05$

\*\* =  $p \leq 0,01$



- **Hipotese 11**

Veranderlike 80 (item 36), naamlik dat vrouepolisiebeamptes nie oor die vermoë beskik om dieselfde mate van outoriteit af te dwing as hulle manlike eweknieë nie, is gebruik om hierdie hipotese te ondersoek. Hoewel 'n betekenisvolle verskil voorkom, is die mans "neutraal" oor die stelling, terwyl die vroue "nie saam stem nie". Hipotese 11 word dus nie ondersteun nie.

Die paradoksale bevinding, naamlik dat vroue "neutraal" is en mans "nie saamstem" met die stelling dat manlike polisiebeamptes nie die outoriteit van vroue met 'n hoër rang as hulle respekteer nie (V89), dui daarop dat onsekerheid oor die outoriteit van vroue by polisiebeamptes bestaan.

Die neutrale houding van mans ten opsigte van veranderlike 80 hou verband met Grennan (2000:395) se bevinding, dat manlike polisiebeamptes in die meeste gevalle die leiding neem op tonele of in werksituasies ondanks die teenwoordigheid van vrouepolisiebeamptes met 'n hoër rang. Hiervolgens sou gesê kon word dat ongeag die mans se aanvaarding van vroue in dominante of leiersrolle, mans hulle nog nie sien as persone wat hulle toegewese posisie op 'n betekenisvolle wyse volstaan nie. Ter ondersteuning hiervan kan gewys word op die bevinding dat vrouepolisiebeamptes verkies om saam met 'n manlike kollega in plaas van 'n vroulike kollega te werk (Remington, 1981:167). Hierdie toedrag van sake kan daartoe bydra dat hoewel vroue die geleentheid het om outoriteitsposte te beklee hulle self daarvoor verantwoordelik is dat hulle nie leiding neem in situasies wat dit vereis nie. Dit kan weer 'n rol speel in vroue se siening dat hulle outoriteit nie erken word nie. Rolle word ook dikwels aan vroue toegeken wat "veilig" is of waar daar nie leiding geneem moet word nie. Die neiging om veilige rolle vir vroue voor te skryf en hulle aanvaarding daarvan, kan toegeskryf word aan geslagsrolstereotipes en dat sowel vroue as mans gesosialiseer is om die man as beskermmer te sien (vgl. afd. 3.3). Veral swart respondente het in die voorafstudie aangedui dat vroue gesosialiseer word om huishoudelike take te verrig, terwyl mans gesosialiseer word om manlike take te verrig en as die hoof, wat in alle gevalle die outoriteitsfiguur is, beskou moet word (Bezuidenhout & Theron, 2000:26). Hierdie bevinding en moontlike verklarings moet deur verdere navorsing in diepte ondersoek word.

Die neutraliteit van mans in die onderhawige studie kan betrekking hê op die invloed van sosialisering en geslagsrolvoorskrifte. Enersyds word mans gesosialiseer om leiers of outoriteitsfigure te wees en andersyds word manlike dominansie en outoriteit deur wetgewing geneutraliseer. Ter staving hiervan meld Flowers (1989:170) dat sowel manlike onder-offisiere as offisiere probleme ondervind om vrouepolisiebeamptes met dieselfde rang, as

hulle gelykes te aanvaar. Aangesien dit teenstrydig met kulturele voorskrifte rakende die rol van vroue is en die tradisionele beskermingsrol van die man negeer. Indien die vrou as gelyke aanvaar word, moet dié tradisionele rol prysgegee word, terwyl nie-aanvaarding wetlike en konstitusionele voorskrifte verbreek. Gevolglik reageer mans met neutraliteit of met gedrag wat as paradoksaal bestempel kan word.

Vroue wat na bestuursposisies bevorder word, ervaar meestal owerde of kovertede teenkanting van manlike bestuurders wat bedreig voel deur vroue wat in die bestuurskader inbeweeg. Hierdie mans se dilemma is dat hulle meestal die bevordering of aanstelling moet goedkeur en dus instrumenteel is in vroue se oorname van hulle plek as "outoriteitsfigure". Sowel mans se sosialisering (mans is die hoof) as hulle identiteit (sosiale en persoonlike identiteit as leier en lid van die in-groep word bedreig) is hier ter sprake. Veranderde geslagsrolle oor die aanvaarding van vroue in outoriteitsposisies en respek wat aan vroue vertoon moet word, kan dus 'n groter rol speel as die vermoëns waaroor vroue beskik (Baron & Byrne, 1997:183; Sabini, 1995:135; Worchel et al., 1988:109). Aangesien sosiale verwagtinge ten opsigte van manlike optrede teenoor vroue 'n invloed op die manlike respondente se response kon gehad het, behoort verdere navorsing onderneem te word om te bepaal in watter mate sosiale verwagtinge gedrag teenoor vrouepolisiebeamptes en die aanvaarding van die vrou in outoriteitsposisies beïnvloed.

Volgens Horowitz en Bordens (1995:215) word vrouetoetsighouers nie deur hulle manlike eweknieë of juniors gerespekteer nie. Sodra vroue in topbestuursposisies aangestel word, laat geld hulle hulself op 'n tipiese manlike militaristiese styl (neem manlike bestuurstyl oor) van bestuur om meer outoriteit af te dwing wat veroorsaak dat hulle nie aanvaar word nie (Baron & Byrne, 1997:183; Brown & Heidensohn, 2000: 117; Grennan, 2000:395; Sabini, 1995:135; Worchel et al., 1988:109). Die teenstrydige bevinding in die onderhawige studie, naamlik dat manlike polisiebeamptes wel die outoriteit van 'n vrou met 'n hoër rang respekteer, kan in die lig van transformasie in die SAPD verklaar word. Die oogmerke met die transformasieproses is om geslag as kriterium uit te wis en 'n benadering te vestig waar 'n persoon gerespekteer word vir die bekwaamheid waarmee diens gelewer word. In die voorafstudie is gevind dat die meerderheid polisiebeamptes (92%) van mening is dat vrouebevelvoerders dieselfde outoriteit as manlike bevelvoerders afdwing en dat bestuurstyl en nie soseer geslag, die houding van ondergeskiktes teenoor die bevelvoerder sal bepaal. Diegene wat nie hiermee saamgestem het nie (6%), was van mening dat vroue se selfbeeld nie genoegsaam ontwikkel is om gesag af te dwing nie (Bezuidenhout & Theron, 2000:27). Die bevinding in die voorafstudie asook ten opsigte van V89 in die hoofstudie strook dus nie met buitelandse bevindings nie. Verdere navorsing oor die effek van transformasie op

houdings teenoor vrouepolisiebeamptes in gesagsposisies en in hoe 'n mate bekwame rolvervulling stereotipe sienings kan uitwis, moet in opvolgende navorsing ondersoek word.

- **Hipotese 11.1**

Hipotese 11.1 wat stel dat vroue hulleself nie aan outoriteit onderwerp nie, is met behulp van item 25 (V69) ondersoek. Hoewel die mans "neutraal" met betrekking tot die stelling staan, het die vroue "nie saamgestem" daarmee nie. Aangesien die betekenisvolle verskil nie in die voorspelde rigting is nie, word hipotese 11.1 nie ondersteun nie.

Die neutraliteit van die mans kan volgens Grennan (2000:393) verklaar word op grond daarvan dat egalitêre dissiplinerings van die geslagte 'n probleem is, omdat manlike toesighouers ridderlik en paternalisties optree. Hulle poog dus om eerder die vrou te beskerm as om haar te tug en kan derhalwe neutraliteit handhaaf in plaas van standpunt inneem. Navorsing (Bezuidenhout & Theron, 2000:27) toon dat vroulike toesighouers eerder poog om die vrede te bewaar en probleme nie direk aan te spreek nie. Hiervolgens kan afgelei word dat vroue hulle nie teen outoriteit sal verset nie. Dit sluit aan by Brown et al. (1996:198) se verklaring dat vroue geneig is om positief te reageer op formele en informele sosiale aksies wat gedrag en 'n hoër agting vir wetgewing as mans koester. Hierdie geneigdheid wat aan biologiese en sosialiseringfaktore toegeskryf kan word, mag ook 'n verklaring bied vir die bevinding rakende die vroue se houding. Aangesien hierdie bevinding die feministiese sienings rakende manlike onderdrukking van die vrou steun, behoort verdere navorsing onderneem te word om te bepaal in hoe 'n mate vroue se gehoorsaamheid aan outoriteit aangebore of aangeleerde gedrag is. Die vergelyking van mans se wyse van dissiplinerings teenoor hoe vroue te werk gaan, behoort deur sowel kwalitatiewe as kwantitatiewe studies ondersoek te word.

#### **7.1.13 Hipotese 12, 12.1 en 12.2**

Hipotese 12 voorspel dat betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes die houding toegedaan is dat meer vroue in die SAPD se topbestuur aangestel moet word. Verder is die aanname in hipotese 12.1 gemaak dat betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes glo dat die SAPD se topbestuur in voeling met die behoeftes van vrouepolisiebeamptes is. In hipotese 12.2 is gepostuleer dat betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes van mening is dat vrouepolisiebeamptes beperkte besluitnemingsmagte het. Die bevindings van die Wilcoxon-rangsomtoets waarmee spesifieke items ondersoek is, word in Tabel 41 weergegee.

Tabel 41

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Geslagte se Gemiddelde Tellings op grond van bepaalde Items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Veranderlike	Manlik			Vroulik			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
V75 (vroue het beperkte besluitnemingsmag) [H12.2]	137	3,74	1,00	109	3,26	1,12	0,0005**
V86 (meer vroue in topbestuur aanstel) [H12]	137	3,12	1,20	109	4,09	0,90	0,0001**
V87 (SAPD topbestuur in voeling met vrou) [H12.1]	137	3,11	1,10	109	2,61	1,07	0,0006**

\* =  $p \leq 0,05$

\*\* =  $p \leq 0,01$

- **Hipotese 12**

Uit Tabel 39 (V86/item 42) blyk dit dat hipotese 12 ondersteun word aangesien betekenisvol meer vroue as mans meen dat meer vroue in die topbestuur van die SAPD aangestel moet word. Waar vroue se houding positief was, ten opsigte van die stelling, was die mans se houding neutraal.

Die positiewe respons van die vrouerespondente kan volgens die postmodernistiese feminisme toegeskryf word aan 'n kollektiewe bewustheid wat onder vroue bestaan dat daar nie meer teen hulle gediskrimineer mag word nie en dat vroue dieselfde geleentheid as mans gebied moet word. Wetgewing en aksies (soos werwing van vroue, aanstel van vroue in senior bestuursposte asook spesiale sensiteringsindiensopleidingskursusse) deur die topbestuur van die SAPD dra by tot hierdie kollektiewe identiteit. Topbestuur se "akkommoderende optrede" kan volgens die SIT daartoe bydra dat vroue se sosiale identiteit (in hierdie konteks hulle groeidentiteit) verbeter en dat hulle toenemend in hulle self begin glo (Tajfel, 1981). Die sogenaamde dominante groep (mans) word nie meer as 'n bedreiging gesien nie en vroue is bewus daarvan dat hulle geworf en voorkeur bo mans geniet om in topbestuursposte aangestel te word.

Aangesien vroue steeds op alle vlakke van die SAPD ondervteenwoordig is, kan die houding ook betrekking hê op vroue se frustrasie omdat hulle ondanks wetgewing nog nie van manlike dominansie en diskriminasie bevry is nie (Levin, 1987:20; McKay 1994:340-343; Williams & McShane, 1999:256).

Vrouepolisiebeamptes se sienings dat hulle getalle vermeerder moet word, kan ook hulle strewe na 'n positiewe identiteit in die SAPD benadruk. Deur groter verteenwoordiging kan groepsamehorigheid versterk word (McKay, 1994:359-360). 'n Verdere moontlikheid is dat indien meer vroue in die topbestuur aanwesig is vroue se belange beter verstaan en bevorder sal word. Horowitz en Bordens (1995:215) waarsku egter dat vroue wat in topbestuursposisies aangestel word mettertyd dieselfde bestuurstyl as mans aanvaar en kollektief dink ten opsigte van die belange van die organisasie en nie noodwendig in terme van geslag nie. Toekomstige studies behoort hierdie terrein meer breedvoerig te ondersoek en veral te fokus op die invloed van die vrou se kollektiewe bewussyn op identiteit en op beroepsroloervulling asook in hoe 'n mate vroue in bestuursposte hierdie bewussyn kan bevorder of benadeel.

- **Hipotese 12.1**

Hipotese 12.1 is ondersoek met behulp van item 43 (V87) wat postuleer dat die SAPD se topbestuur in voeling is met die behoeftes van vrouepolisiebeamptes. Volgens Tabel 39 word hipotese 12.1 nie ondersteun nie aangesien die mans "neutraal" was, terwyl die vroue "nie saamgestem" het met die stelling nie.

Vroue word deur spesifieke wetgewing (Die Konstitusie van Suid-Afrika, die Arbeidswet en die Wet op Billike Werkseleenthede) beskerm. Hierbenewens word die SAPD aan sowel interne as eksterne sosiale verandering blootgestel. Derhalwe is op grond van die veranderinge, wetgewing en demokratisering geantisipeer dat vroue die houding toegedaan sou wees dat topbestuur in voeling met hulle behoeftes is. Die bevinding dat dit nie die geval is nie, is in ooreenstemming met buitelandse studies (Grennan, 2000:394; <http://www.feminist.org/police/ncwpAbout.html>; Martin & Jurik, 1996:86; Roberg & Kuykendall, 1993:381-382; Shusta et al., 1995:51; Tracy-Stratton, 1986:312-313).

Suid-Afrikaanse vrouepolisiebeamptes se siening dat die SAPD topbestuur nie in voeling met hulle behoeftes is nie, kan moontlik daaraan toegeskryf word dat vroue steeds ondervteenwoordig is op alle vlakke van die SAPD. Hoewel dit parlementêr aangekondig is en wetgewing instansies verplig om verteenwoordigend van die populasie op alle vlakke te wees, is dit nie die geval in die SAPD nie aangesien vroue teenswoordig minder as 20% van die polisiepopulasie uitmaak (kommisaris L. Stander, Afdelingskommisaris: Personeeldienste, Persoonlike mededeling, Oktober 12, 2000). Vroue se houding met betrekking tot topbestuur se sensitiwiteit ten opsigte van vroue kan dus deur die bevinding gereflekteer word ongeag demokratisering, beleid rakende regstellende aksie en gelyke diensvoor-

waardes. In die lig van vroue se onderverteening bestaan die moontlikheid dat hulle twyfel ervaar of die SAPD-bestuur werklik hulle belange op die hart dra. Ongelyke verteenwoordiging mag inderwaarheid geïnterpreteer word as 'n voortsetting van diskriminasie teen vroue binne die manlike domein van polisieëring. Verder kon die sosialisering van vroue om ondergeskik aan die man te wees, hier ook 'n rol gespeel het. Volgens die geslagsteoretici kan vroue frustrasie ervaar omdat hulle gesosialiseer is om te aanvaar dat mans vir hulle besluite neem. Dit kan daartoe lei dat diegene wat in top poste is nie vertrou word om na hulle as gelykes om te sien nie. Vroue wat hierdie sosiale voorskrifte sonder meer aanvaar, sal nie probleme ontwikkel nie. Binne Suid-Afrika waar 'n menseregtekultuur sedert 1994 beslag gekry het en gelykheid verkondig word, sal twyfel oor die bedoelings van diegene in magposisies voorkom as gelyke beregtiging nie ondubbelsinnig waarneembaar is nie. Verwarring oor wetlike voorskrifte wat nie duidelik in die praktyk geïmplementeer word nie (bv. gelyke verteenwoordiging), kan lei tot wantroue in die topbestuur se vermoë om in voeling met vroue se behoeftes te wees.

- **Hipotese 12.2**

Die resultate in Tabel 41, naamlik dat vrouepolisiebeamptes beperkte besluitnemingsmag het bied nie steun vir hipotese 12.2 nie. Ten opsigte van item 31 (V75) het mans "nie saamgestem" met die stelling nie en was die vroue se houding "neutraal".

Ondanks bewyse dat die SAPD steeds manlik gedomineerd is (kyk Tabela 1 en 2) dui hierdie bevinding op die moontlikheid dat manlike polisiebeamptes die veranderinge van die afgelope sewe jaar as ingrypend beskou. Dit sluit aan by Grennan (2000:393) se siening dat mans geneig is om aan geslagsrolle vas te hou en dat wetlike voorskrifte wat die rolle verander hulle persoonlike en sosiale identiteit kan bedreig (Tajfel, 1981). Verder impliseer dit dat mans wat hulleself as die in-groep identifiseer nie 'n tradisionele uit-groep (vroue) se dominansie of outoriteit sonder meer aanvaar nie. Hierdie mans glo dat hulle die besluite namens die vrou moet neem aangesien hulle sosialisering dit so vereis. Volgens die geslagsteorie skryf die samelewing aan vroue voor om meer gereserveerd te wees en dat hulle besluitneming minder belangrik geag word as dié van mans. Vroue wat hierdie sosialisering aanvaar, sal dus eerder neutraal staan, as om 'n pertinente standpunt te handhaaf. Verdere steun kan verkry word van die buitelandse bevindings (Grennan, 2000:393; Martin & Jurik, 1996:86; Roberg & Kuykendall, 1993:381-382; Shusta et al., 1995:51; Tracy-Stratton, 1986:312-313) wat toon dat die vrou eerder saam met manlike kollegas werk.

Mans se houding dat die vroue wel genoeg besluitnemingsmag het, kan moontlik verband hou met onsekerheid oor die implikasies wat die nuwe demokratiese samelewing vir mans inhou. In teenstelling met tradisionele samelewingsverwagtings, waar mans selfgeldend moes optree en broodwinners was, word daar nie alleen binne die moderne Suid-Afrikaanse samelewing gepropageer dat almal gelyk is nie, maar dat vroue net so selfgeldend as mans moet wees en selfs by die vul van of aanstel in poste voorkeur bo mans moet geniet. Mans kan hierdeur bedreig voel veral waar vroue toenemend eie diskresie kan gebruik om besluite te neem. Mans wat universeel grootgemaak word om namens die vrou besluite te neem en volgens godsdienstige voorskrifte (bv. Bybel en Koran) die rol toegesê is om na die vrou om te sien en as die hoof van die huishouding op te tree, staan dus voor 'n dilemma. Vroue wat wel aan die voorskrifte gehoor gee sal eerder geneig wees om neutraal te staan as om sogenaamde manlike magte vir hulle toe te eien (Baron & Byrne, 1997:183; Sabini, 1995:135; Worchel et al., 1988:109). Verdere navorsing moet egter oor hierdie onderwerp onderneem word om te bepaal wat die aard van manlike en vrouepolisiebeamptes se siening is rondom die besluitnemingsmagte wat onderskeidelik aan hulle toegeken moet word.

#### 7.1.14 Hipotese 13, 13.1 en 13.2

Hipotese 13 postuleer dat polisiebeamptes wat amptelike polisieopleiding gehad het 'n betekenisvol negatiewer houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte sal openbaar as diegene wat nie amptelike polisieopleiding gehad het nie. Verder voorspel hipotese 13.1 dat manlike polisiebeamptes wat by polisiestasies/operasioneel gestasioneer is, betekenisvol negatiewer teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte sal wees as diegene wat by hoofkantoor gestasioneer is. Hipotese 13.2 postuleer dat betekenisvol meer manlike as vrouepolisiebeamptes van mening is dat dit 'n veiligheidsrisiko is om operasionele werk saam 'n vrouepolisiebeampte te doen.

- **Hipotese 13**

Die bevinding ten opsigte van hipotese 13 word in Tabel 42 weergegee.

Tabel 42

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Gemiddelde Tellings ten opsigte van Amptelike Polisie-opleiding van al die respondente met behulp van die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Opleiding	N	$\bar{X}$	s	p
Ja	231	3,49	0,42	
Nee	11	3,45	0,27	0,6721

Uit Tabel 42 blyk dit dat hipotese 13 nie ondersteun word nie. 'n Moontlike rede waarom betekenisvolle verskille nie voorgekom het nie, is dat die meerderheid respondente wat by die onderhawige studie betrek is, opleiding deurloop het. Slegs 11 respondente het nie opleiding gehad nie. Aangesien die meeste polisiebeamptes in die SAPD amptelike opleiding ondergaan, was dit moeilik om onopgeleide polisiebeamptes by die studie te betrek. Dit sou ook nie sinvol gewees het om siviele persone wat vir die SAPD werk se houdings met dié van polisiebeamptes te vergelyk nie, aangesien die persone hulleself as siviele persone of staatsamptenare identifiseer.

- **Hipotese 13.1**

Die bevindings met betrekking tot hipotese 13.1 word in Tabel 43 uiteengesit.

Tabel 43

*Kruskal-Wallis Variansie-ontleding vir Vergelyking van Gemiddelde Tellings ten opsigte van Operasionele/Nie-operasionele lede met behulp van die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Stasie/Afdeling	N	$\bar{X}$	s	p
Polisiestasies	170	3,49	0,45	
Hoofkantoor	15	3,63	0,35	
Spesiale eenhede	43	3,42	0,37	0,2437

Uit Tabel 43 blyk dit dat daar geen betekenisvolle verskil tussen die houdings van polisiebeamptes wat by verskillende seksies/afdelings gestasioneer is voorgekom het nie. Hipotese 11.1 word dus nie ondersteun nie.

'n Moontlike rede waarom die hipotese nie ondersteun is nie, kan volgens die SIT toegeskryf word aan die aard van mans se bevooroordeelde houding rakende die rol van vroue in die polisie. Volgens die SIT kan geredeneer word dat manlike polisiebeamptes oor die algemeen negatief ingestel sal wees teenoor vrouepolisiebeampte se vermoë om as volwaardige polisiebeampte op te tree as gevolg van depersonalisasie. Hiervolgens word vrouepolisiebeamptes nie beoordeel op grond van hulle vermoë as unieke individue nie, maar as lede van 'n bepaalde groep, naamlik vroue wat nie tuishoort in aktiewe polisiëring nie. Volgens die mans is hulle net geskik vir take in die polisie wat met hulle groeptipe (vrou) verband hou soos om huishoudelike take te verrig, slagofferondersteuning te bied en administratiewe werk te doen. Tajfel (1981:257) benadruk dat die aksentueringseffek hier ter sprake is en dat 'n persoon se gedrag mettertyd sodanig gerig word sodat dit ooreenstem met die groepnorm. Die groepnorm hou in hierdie opsig verband met mans se persepsie en nie die afdelings waar hulle werksaam is nie. 'n Groep mans wat van mening is dat vroue nie



dieselfde vermoëns as hulle het nie, sal hierdie groepnorm voortdurend deur middel van aksentuasie in stand hou. Die kans dat hulle 'n teenoorgestelde, gepolariseerde siening of norm sal ontwikkel, is onwaarskynlik. Hierdie proses verseker individuele konformiteit aan die norm.

In aansluiting by bostaande postuleer geslagsrolteoretici dat die gemeenskap sekere optredes as toepaslik of tipies van mans of vroue beskou. Die drie belangrikste veranderlikes wat hier ter sprake is, is rolvoorskrifte, opvoedingswyses en stereotipes. In die verband meld Shoemaker (1996:229) dat eienskappe soos om 'n man of 'n vrou te wees biologiese eienskappe is, terwyl manlikheid en vroulikheid as aangeleerde sosiale rolle beskou kan word. Hierdie bevinding is dus in lyn met wat die geslagsteoretici propageer, naamlik dat sekere handeling en houdings inherent deel is van die geslagte.

Die bevinding kan verder toegelig word met die aanname van die geslagsrolteoretici, naamlik dat sekere eienskappe (biologies en sosiaal) dié eienskappe is wat as kriteria deur opponerende groepe gebruik word om mekaar te beskryf. Die wyse waarop mense dus binne 'n sosiale konteks optree, hou verband met die verwagtinge wat deur die gemeenskap daargestel word en nie noodwendig met die individu se ingebore geneigdheid nie. Mans sal oor 'n bepaalde siening van vroue beskik en hierdie siening sal nie maklik deur die omgewing waarin hulle funksioneer, verander word nie. Manlike polisiebeamptes by hoofkantoor word gewoonlik eerste gekonfronteer met wetgewing, is nou betrokke by beleidsformulering en die implementering daarvan. Hulle is ook nie direk betrokke by operasionele werk nie. Dit is dus te wagte dat hulle houding verskil van die van hulle manlike kollegas wat nie direk by wetgewing betrokke is nie en operasioneel werk. Die bevinding staaf dus dat houdings en geslagsrolvoorskrifte redelik permanent is en nie deur kunsmatige veranderinge soos wetgewing verander sal word nie.

- **Hipotese 13.2**

Hipotese 13.2 is getoets deur gebruik te maak van spesifieke items uit die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal. Die hipotese postuleer dat betekenisvol meer manlike as vrouepolisiebeamptes van mening is dat dit 'n veiligheidsrisiko is om operasionele werk saam 'n vrouepolisiebeamptes te doen.

Tabel 44 (item13, V57)toon dat 'n betekenisvolle verskil in die houdings van mans en vroue voorkom. Mans het "saamgestem" terwyl vroue "nie saamgestem" het nie. In die lig van die betekenisvolle verskil in die houdings word die hipotese ondersteun.

Tabel 44

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Geslagte se Gemiddelde Tellings op grond van 'n bepaalde Item in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Veranderlike	Manlik			Vroulik			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
V57 (vroue veiligheidsrisiko vir mans)	136	2,58	1,25	111	3,68	1,06	0,0001**

\* =  $p \leq 0,05$

\*\* =  $p \leq 0,01$

Hierdie bevinding kan verklaar word op grond daarvan dat mans gewoonlik op simboliese vlak die polisiebeampte voorstel as iemand wat gespierd en manlik is. Hy is iemand wat 'n netjiese uniform dra en vaardig met wapens (bv. vuurwapens en knuppels) is. Verder kan die bevinding in verband gebring word met die aura van mag wat aanwesig is wanneer 'n polisieman in uniform is en 'n vuurwapen dra. Die bevinding stem ooreen met buitelandse bevindings (Cox & Fitzgerald, 1992:147; Flowers, 1987:170; Grennan, 2000:394; <http://www.feminist.org/police/ncwpAbout.html>; Martin & Jurik, 1996:86; Roberg & Kuykendall, 1993:381-382; Shusta et al., 1995:51; Tracy-Stratton, 1986:312-313; Thibault et al., 1995:254-255), naamlik dat polisiemanne as goeie beskermers geëtiketteer word. Gesien teen hierdie agtergrond pas 'n vrou nie in by die simboliese ideëeltipe van hoe 'n polisiebeampte behoort te wees nie. Hierdie stelling geld veral ten opsigte van diegene wat operasioneel optree soos om patrolliewerk in die wyke van polisiestasies te doen of om by openbare-orde-polisiëring betrokke te wees waartydens skares in bedwang gehou moet word. Fisieke krag is meestal die enigste bron van beskerming vir diegene wat operasioneel polisieer, derhalwe kan iemand wat fisiek swak is as 'n veiligheidsrisiko beskou word. Tracy-Stratton (1986:317) meld in die verband dat daar tradisioneel op fisieke krag gefokus is en dat vaardighede met wapens 'n vereiste was - eienskappe waarvoor vroue volgens die gemeenskap en manlike polisiebeamptes nie beskik nie. Twee stereotipes dra tot hierdie siening by. Eerstens word vroue van kleins af as te swak (emosioneel en fisiek) en besluitloos beskou om gevaarlike werk te doen of om vuurwapens te hanteer. Tweedens word polisiebeamptes as taai, manlik en fisiek dominerend geëtiketteer (Muro, 1980:43).

Hierdie sienings wat op die geslagsteorie berus, word deur Mayhall et al. (1995:130) gestaaf. Volgens hulle fokus die meeste polisie-organisasies tydens rekrute-opleiding hoofsaaklik op die fisieke aspekte en wapenhantering. Hierdie tradisionele houding rakende die belang van fisieke vermoëns vir polisiëring is veral hier ter sprake aangesien daar vir 'n geruime tyd nie rekrute-opleiding in die SAPD plaasgevind het nie. Die manlike polisiebeamptes wat dus aan die navorsing deelgeneem het, is waarskynlik volgens die tradisionele benadering opgelei wat ook 'n invloed sal hê op die houding teenoor die vrouepolisiebeampte se vermoë om te

polisieer. Sodra mans in die praktyk polisieer, sien hulle polisiëring as aksiegeoriënteerd, gewelddadig en onvoorspelbaar wat meebring dat hulle “werklike polisiëring” of vroeë wyses van polisiëring as misdaadbekamping oftewel operasioneel sien. Enige ander polisiëringsinisiatiewe word as futiel beskou. 'n Uitvloeisel hiervan is dat manlike polisiebeamptes gewoonlik vyandig staan teenoor vroue wanneer patrolliewerk en arrestasies ter sprake is - aksies wat veral ter sprake is by operasionele polisiëring in 'n stasiewyk. Sodra 'n vrou dus saam met 'n man toegewys word om patrolliediens te verrig, kan die man voel dat sy fisieke krag as irrelevant beskou word (persoonlike en groepidentiteit word bedreig) en dat 'n vrou hom in sy optrede sal strem indien hy in 'n fisieke konfrontasie betrokke raak. Vrouepolisiebeamptes is volgens manlike polisie-beamptes nie betroubaar in gevaarlike situasies nie, 'n houding wat deur die bevinding in Tabel 44 gestaaf word.

In teenstelling met manlike polisiebeamptes beskik vrouepolisiebeamptes nie oor die fisieke krag om 'n situasie waar die oortreder sterk, groot of onder die invloed van sekere dwelmmiddels (bv. kokaiene of alkohol) is, onder beheer te bring nie. Hierdie gebruik van fisieke krag is volgens 'n groot aantal manlike polisiebeamptes 'n ernstige probleem tydens operasionele polisiëring. Ter staving van die bevinding dat mans vroue as 'n veiligheidsrisiko beskou, meld Barkan (1997:492) dat manlike polisiebeamptes geneig is om eerder 'n ander manlike kollega saam met hulle te laat werk wanneer hulle 'n gevaarlike toneel ondersoek. Vrouepolisiebeamptes is volgens manlike beamptes ongeskik vir die taak omdat hulle huiwerig is in gevaarsituasies en hulle altyd oor vrouekollegas bekommerd moet wees. Volgens die feminisme is ridderlikheid en paternalisme hier ter sprake. Hoewel die feminisme poog om die vrou as onafhanklik en selfstandig uit te beeld (Bartollas 1997:202; McKay 1994:344), word mans steeds gesosialiseer om na vroue as die sogenaamde swakker geslag om te sien (Horowitz & Bordens, 1995:214). In aansluiting hierby meld Martin en Jurik (1996:68) dat “beskerming” van vroue as die man se plig beskou word. As gevolg van hierdie sosialisering sou die bevinding geïnterpreteer kan word as ooreenstemmend met geslagsrolvoorskrifte aangesien die meeste mans outomaties na die vrou omsien en haar beskerm in gevaarlike situasies. Die moontlikheid bestaan dus dat sy eerder as 'n las in plaas van 'n volwaardige medewerker beskou sal word.

#### **7.1.15 Hipotese 14**

Hipotese 14 postuleer dat betekenisvol meer manlike polisiebeamptes as vroulike polisiebeamptes van mening sal wees dat polisiëring nie 'n beroep vir 'n vrou is nie. Hierdie hipotese is met behulp van spesifieke items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal getoets. Item 1 (V45) stel dat vroue slegs huishoudelike take in die

SAPD moet verrig. Item 15 (V59) gee te kenne dat die SAPD nie 'n beroepsopsie vir vroue moet wees nie, terwyl item 24 (V68) stel dat vroue te emosioneel onstabiel is om polisie-werk te verrig. Die laaste item wat vir hierdie hipotese gebruik is, naamlik item 54 (98), stel dat vroue nie oor die vermoë beskik om aan te pas by die tradisioneel manlike aard van polisieëring nie. Die resultate van die onderskeie items wat aan die hand van die Wilcoxon-rangsomtoets verkry is, word in Tabel 45 weergegee.

Tabel 45

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Geslagte se Gemiddelde Tellings op grond van bepaalde Veranderlikes met behulp van Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampeskaal*

Veranderlike	Manlik			Vroulik			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
V45 (slegs huishoudelike pligte)	136	3,82	1,23	111	4,34	0,91	0,0004**
V59 (SAPD nie beroep vir vrou)	136	3,74	1,06	111	4,34	0,80	0,0001**
V68 (vrou te emosioneel onstabiel)	137	3,33	1,06	109	4,25	0,78	0,0001**
V98 (polisieëring te manlik vir vrou)	137	3,07	1,02	111	3,55	0,83	0,0001**

\* =  $p \leq 0,05$

\*\* =  $p \leq 0,01$

Uit Tabel 45 blyk dit dat mans se houding van dié van vroue verskil aangesien daar betekenisvolle verskille ten opsigte van al vier die items voorgekom het. H1 word dus ondersteun.

'n Uiteensetting van die respondente se response word vervolgens aangebied:

- Item 1 (v45) - mans se gemiddelde respons lê tussen "neutraal" en "stem nie saam nie", terwyl vroue "nie saamgestem" het met die stelling nie.
- Item 15 (V59) - mans se gemiddelde respons lê tussen "neutraal" en "stem nie saam nie", terwyl vroue "nie saamgestem" het met die stelling nie.
- Item 24 (V68) - mans was "neutraal" teenoor hierdie stelling, terwyl vroue "nie saamgestem" het met die stelling nie.
- Item 54 (98) - mans was "neutraal" teenoor hierdie stelling, terwyl vroue "nie saamgestem" het met die stelling nie.

Die bevindings kan met die geslagsrolle wat in die samelewing geld in verband gebring word. Geslagsrolle bepaal in 'n groot mate watter handeling van mans en vroue in die samelewing verwag word. Hierdie verwagtinge is ter sprake in sowel die huishouding as in beroepe. In sommige gevalle word daar benewens beroepsverantwoordelikhede ook huishoudelike pligte, wat volgens tradisionele geslagsrolle aan die vroue toegewys word, as vroue se verantwoordelikheid beskou. Mans word ondanks die emansipasie van die vrou steeds verantwoordelik gehou vir die sogenaamde manlike take in die huishouding en binne die werksomgewing. Ongeag daarvan dat vroue op verskillende vlakke as die gelykes van mans en selfs as hulle meerderes binne beroepsverband beskou word, spandeer hulle tuis en binne beroepsverband oor die algemeen meer tyd aan huishoudelike take as mans (Baron & Byrne, 1997:182). Hierdie tweeledige rol van vroue word deur die bevinding ondersteun.

Ten opsigte van die bevinding kan gemeld word dat die sosialistiese feministe postuleer dat lede binne die huishoudelike sisteem meestal gewoon raak aan en afhanklik word van die man se inkomste en die vrou se vrywillige vervulling van huishoudelike pligte. Deur die eeue word hierdie verwagting in stand gehou deur sosialisering. Hierdie toedrag van sake het daartoe gelei dat 'n universele ideologie ontwikkel het, naamlik dat die verdeling van arbeid in die gesin of werkplek 'n normale, natuurlike en aanvaarbare praktyk is. Die onderdrukking van vroue, soos dit teenswoordig daar uitsien, het dus 'n aanvaarde funksie van die kapitalisme geword. Martin en Jurik (1996:26) meen dat hierdie ideologie vroue meestal beperk tot die uitvoer van huishoudelike pligte en hulle uitsluit van sogenaamde "manswerk" soos polisiëring. Hiervolgens moet vroue eerder huishoudelike pligte verrig aangesien dit van hulle verwag word. Dit strook dus met die manlike respondente se houding in die onderhawige studie.

Tajfel (1981:256) meld in aansluiting hierby dat die mens daaglik aan 'n groot hoeveelheid stimuli blootgestel word, derhalwe moet 'n mens jou sosiale wêreld vereenvoudig deur middel van kategorisering. Spesifieke konstruksies word van kleins af in spesifieke kategorieë geplaas en die mens dink nie sommer weer anders daaroor nie aangesien dit die mens se sosiale konteks te kompleks sal maak. Dit beteken dat indien die vrou en wat van haar verwag word in 'n spesifieke kategorie geplaas word, dit volgens die SIT 'n proses is wat redelik permanent en afgehandel is vir die man en andersom. Mans kategoriseer dus vroeg in hulle lewe tot watter groep 'n vrou behoort en wat van haar verwag word binne sowel die huishouding as die beroepswêreld. Wetlike voorskrifte wat mans verplig om vroue as gelykes in hulle domein toe te laat, kan onsekerheid ervaar omdat hulle sosialisering en sosiale voorbeeld nie noodwendig hiermee strook nie. Volgens die sosiale rolle teorie van Alice Eagly gebruik die meeste mense bewustelik en onbewustelik 'n volwasse man as hulle

verwysingsraamwerk wanneer sosiale rolle vervul word. Dit is veral ter sprake in 'n tradisioneel manlike beroep soos polisiëring. In die verband meld Horowitz en Bordens (1995:214) dat die stereotipe siening van 'n volwasse en bedrewe persoon, simbolies dié van 'n volwasse en bedrewe man en nie van 'n vrou is nie. Die mans wat aan die studie deelgeneem het, gebruik moontlik steeds hierdie verwysingsraamwerk as vertrekpunt om 'n polisiebeampte te definieer, terwyl die omgekeerde vir vroue geld.

Ter afsluiting kan gemeld word dat hierdie bevinding buitelandse navorsers se aannames staaf, naamlik dat mans vroue in hokkies (kategorieë) plaas en meestal van vroue verwag om sekere take (bv. huishoudelike take) te verrig wat as vroulik geëtiketteer word. Manlike optrede soos om polisiëring te wil verrig, is hiervolgens onaanneemlik. Vroue wat met mans meeding in hierdie tradisioneel manlike arena oortree 'n kulturele stereotipe, naamlik dat vroue nie aggressief en gehard of taai mag wees nie en nie die vermoë besit om mans in 'n gevaarsituasie te beskerm nie. In vergelyking met mans word vroue as meer emosioneel en selfs emosioneel onstabiel beskou. Hulle is veronderstel om vroulik te wees en moet liefsvol nie beroepe volg wat tradisioneel manlik is nie. Vroue is hiervolgens meer aangewese om na die gesin om te sien en nie met mans in die beroepswêreld mee te ding nie. Vroue wat wel meeding, word meestal geëtiketteer as vroue wat nie hulle vroulike rol in die samelewing wil nakom nie en gevolglik tradisionele geslagsvoorskrifte oortree (<http://www.feminist.org/police/stats.html>).

#### **7.1.16 Hipotese 15**

Hierdie hipotese postuleer dat betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes van mening is dat daar 'n manlike subkultuur in die SAPD bestaan. Hipotese 15 is getoets met behulp van spesifieke items (geskoei op geïdentifiseerde kenmerke van die subkultuur) in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal. 'n Uiteensetting van die bevindings word in Tabel 46 weergegee.

Tabel 46

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Geslagte se Gemiddelde Tellings op grond van bepaalde Items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Veranderlike	Manlik			Vroulik			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
V51 (net soveel alkohol soos mans)	136	3,59	1,08	111	3,69	1,12	0,4241
V55 (kru taal maak vrou meer aanvaarbaar)	136	3,78	1,14	111	3,91	1,01	0,5045
V61 (subkultuur is meer manlik )	136	2,65	1,26	110	2,35	1,03	0,0902
V67 (vroue kan ook deel word van die "cop culture")	137	3,84	0,84	109	3,97	0,66	0,3869
V99 (vroue hoef nie een van die "manne" te word nie)	137	3,52	1,02	111	3,77	0,96	0,0612

Uit tabel 46 blyk dit dat daar geen betekenisvolle verskil tussen die houdings van vroue en mans voorgekom het ten opsigte van die manlike aard van die subkultuur in die SAPD nie. Die hipotese word dus nie ondersteun nie.

Hoewel vroue en mans volgens item 17 (V61) "saamgestem" dat die subkultuur manlik van aard is, het hulle volgens item 23 (V67) bevestig dat vroue dieselfde geleentheid as mans het om deel van die sogenaamde "police cop culture" te word. Aangesien mans meer as 80% van die SAPD uitmaak, kan bogenoemde aan die hand hiervan verklaar word. Dit impliseer dat die subkultuur volgens die respondente manlik gedomineer is omdat mans die grootste persentasie van die SAPD vorm. Vroue het volgens wetgewing die volste reg om aan enige polisieaksie, groep, subkultuur of inisiatief deel te hê. Die feit dat die respondente van mening is dat vroue dieselfde geleentheid as die mans het om deel van hierdie subkultuur te wees staaf die aanname.

In teenstelling met buitelandse studies (Shusta et al., 1995:26; Thibault et al., 1995:24) impliseer die bevindings ten opsigte van items 7 (V51), 11 (V55) en 55 (V99) dat Suid-Afrikaanse polisievroute nie ekstreme handeling (oormatig alkohol of krutaal gebruik) hoef te gebruik om binne die subkultuur aanvaar te word nie. Hulle het ook nie nodig om "een van die manne" te word om aanvaar te word nie. Dit kan verklaar word aan die hand van Conklin (1998:439) se siening dat polisiebeamptes *per se* en nie mans of vroue leer hoe om take as polisiebeamptes te verrig nie. Hoewel polisie-subkulture van area tot area en Diens/Mag tot Diens/Mag kan verskil, het dit waarde omdat dit bydra tot konformiteit en outoriteit wanneer met die groter gemeenskap onderhandel word, terwyl spesifieke eie waardes soos om die

polisiebeampte se beeld ten alle koste te beskerm algemeen geld en bydra tot positiewe identiteitsvorming. Binne die subkultuur ontwikkel persepsies van wie as kollegas beskou kan word, wie die publiek is (ons en hulle) en hoe gepolisieer moet word. Verskeie navorsers verwys na hierdie kenmerk van die subkultuur as die werkpersoonlikheid van die polisiebeampte (Barkan, 1997:26; Thibault et al., 1995:28). Skeiding tussen die publiek en polisiebeamptes (ons vs. hulle) is dus hier in 'n groter mate ter sprake as tussen polisiebeamptes onderling. Dit verklaar moontlik waarom mans en vroue volgens V67 deel kan word van die subkultuur in die SAPD.

Hierdie "nuwe" beroepspersoonlikheid van polisiebeamptes (mans en vroue) kan volgens Tamber (1967:98) toegeskryf word aan die neiging onder polisiebeamptes om hulle te isoleer van die publiek en sodoende hulle funksionering meer draaglik te maak. Dit bied ook aan hulle die ruimte om self 'n waarde-oordeel oor 'n persoon te vorm. Sowel die gevaar van polisiebeamptes se werk as die gemeenskap se vyandigheid teenoor hulle dra daartoe by dat die subkultuur 'n "mentaliteit" van onbetrokkenheid voorskryf. Aanvaarding van die beroepspersoonlikheid beteken ook selfaanvaarding as 'n polisiebeampte en die instandhouding van 'n polisie-identiteit wat geslagblind is (Barkan, 1997:466; Champion & Rush, 1997:72; Conklin, 1998: 439).

Die rol van die moderne polisiebeampte wat veronderstel is om vry van subkultuur-beïnvloeding of enige ander invloede te wees, is dus hier ter sprake. Skynbaar het die veranderinge wat na 1994 in SAPD geïmplementeer is reeds 'n effek op die tradisionele manlike subkultuur gehad aangesien 'n nuwe beroepspersoonlikheid, naamlik probleem-oplosser oftewel gemeenskapspolisieringsbeampte die lig gesien het. Hierdie beroepspersoonlikheid het die plek van 'n geharde manlike beroepspersoonlikheid vervang (Stevens & Yach, 1995:9; Van Rooyen, 1995:22). Dit is waarskynlik ook een van die redes waarom respondente aangedui het dat vroue deel van die subkultuur kan word sonder om gedragsveranderinge of -aanpassings te maak.

#### **7.1.17 Hipotese 16 en 16.1**

Hipotese 16 postuleer dat betekenisvol meer vrouepolisiebeamptes as mans van mening sal wees dat vroue vroulik voorkom as hulle 'n uniform dra. Hipotese 16.1 berus op die aanname dat betekenisvol meer vrouepolisiebeamptes as mans van mening is dat hulle hul sensitiwiteit moet prysgee om te kan byhou ("cope"). Hierdie hipoteses is aan die hand van twee items in Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal getoets. Item 2 (V46) stel dat vroue in uniform vroulik bly, terwyl item 9 (V53) postuleer dat vroue hulle sensitiwiteit moet



prysgee om met die uitdagings van die polisiediens tred te hou. In Tabel 45 word die bevindings aangebied.

Tabel 47

*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Geslagte se Gemiddelde Tellings op grond van bepaalde Items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Veranderlike	Manlik			Vroulik			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
V46 (vroue in uniform bly vroulik)	136	3,30	1,07	111	3,74	1,05	0,0006**
V53 (moet sensitiwiteit prysgee)	136	3,12	1,16	111	3,70	1,02	0,0001**

\* =  $p \leq 0,05$

\*\* =  $p \leq 0,01$

Uit Tabel 47 blyk dit dat daar 'n betekenisvolle verskil tussen die persepsies van vroue en mans ten opsigte van hipotese 16 voorkom. Mans was "neutraal", terwyl vroue "saamgestem" het. Hipotese 16 word dus ondersteun. Hipotese 16.1 word nie ondersteun nie aangesien die vrouerespondente "nie saamgestem" het met die aanname nie.

#### • Hipotese 16

Ten opsigte van hipotese 16 kan geredeneer word dat die veranderinge wat na demokratisering in 1994 plaasgevind het, die vrouepolisiebeampte se "oorlewing" en vooruitgang bevorder. In die verband kan gemeld word dat daar met die aanvanklike aanstelling van vroue in die SAPD 'n spesifieke romp, baadjie, bloes, pet, skoene, handsak en handskoene voorgeskryf is wat hulle moes dra. Hierdie drag was onprakties vir polisiëring (Polisie-doedies bêre handskoene, 1990:2). Aangesien algemene kleredrag in die Westerse samelewing toenemend ontwerp word om aan gemaksvorskrifte te voldoen en nie om 'n spesifieke geslag aan te dui nie, kon hierdie benadering 'n invloed op vroue se persepsie van hulle huidige uniforms gehad het. Die uniforms wat teenswoordig deur vroue in die SAPD gedra word, is gebaseer op die uniforms wat mans dra en is ontwerp om die uitvoering van die polisiëringstaak te vergemaklik. Die simboliese manlike karakter word egter hierdeur in stand gehou (Martin & Jurik, 1996:87). Die afleiding wat gemaak kan word, is dat die ontwerp van die klere vroue aanmoedig om met die etiket "polisiebeampte" te identifiseer en nie soseer met die van "polisievrou" nie. Deur die uniform te dra, gee die vrou nie haar vroulikheid prys nie, maar sien haarself as 'n polisiebeampte wat 'n taak moet uitvoer en nie as 'n vrou wat 'n manlike uniform moet dra nie. Toekomstige studies behoort die verband tussen uniformontwerp en die vestiging van 'n persoonlike en groepsidentiteit binne die SAPD onder die loep neem.

- **Hipotese 16.1**

Die vrou se houding dat hulle nie hulle sensitiviteit moet prysgee om die vereistes wat polisiëring stel na te kom nie, hou waarskynlik verband met Bezuidenhout en Theron (2000:28) se aanname dat die omgewing, tipe polisiëringstake asook die eenheid waarin diens gedoen word 'n rol speel ten opsigte van hoe die vrou haar vroulikheid kan uitleef. Tracy-Stratton (1985:317) sluit hierby aan deur te postuleer dat vroue soms hulle sensitiviteit en vroulikheid moet prysgee om met die uitdagings van polisiëring tred te hou.

Die bevinding in die onderhawige studie, naamlik dat vroue nie hulle sensitiviteit hoef prys te gee om by die verwagtinge van polisiëring aan te pas nie, strook ook met Tajfel (1981) se postulaat dat diegene wie se sosiale posisie sodanig verbeter het na onder andere verandering (demokratisering in SA) hulleself in terme van die sosiale aksiestrategie "voice" omskryf. Volgens Tajfel (1981:289) kan hierdie strategie as 'n sosiale of groepaksie gesien word waarmee 'n groep op kollektiewe wyse begin om hulle verbeterde posisie uit te dra en selfs nog verder te verbeter. Hulle begin dus kollektief dink en poog om hulle groep op te hef.

Vrouepolisiebeamptes wat pogings aanwend om die vrou se rol in die polisie te verbeter en hulleself beskou as 'n unieke groep wat nie onderdanig is of teen gediskrimineer sal word nie, maak gebruik van hierdie strategie. Sodoende word die groep se sosiale identiteit bevorder. Dit kan selfs daartoe lei dat die gevoel by groeplede ontwikkel dat hulle meerderwaardig teenoor die bestaande in-groep (in die geval manlike polisiebeamptes) is. Indien dit gebeur, sal sommige vrouepolisiebeamptes aanvaar dat hulle net so goed en selfs beter polisiebeamptes as mans is. Hulle vroulikheid is dus net so aanvaarbaar in polisiëring as manlikheid. Gevolglik hoef hulle nie hulle vroulikheid prys te gee om tred te hou met die verwagtinge van polisiëring nie. Hierdie strategie hou ook verband met die radikale feministe se siening dat vroue moet fokus op bewustheidsontwikkeling om hulle posisie in die samelewing te verbeter. Hierdie bewustheidsontwikkeling het waarskynlik onder vroue in die SAPD begin posvat en kon 'n invloed op die bevinding gehad het. Dit kan ook in verband gebring word met die postmodernistiese feministe wat aanvoer dat kollektiewe optrede en onderhandeling met die opponerende groep mettertyd tot verbetering in 'n groep se eie posisie aanleiding kan gee en dat tipiese eienskappe soos vroulikheid nie meer die fokuspunt word nie. In die lig hiervan word die afleiding gemaak dat vrouepolisiebeamptes se sosiale identiteit in so 'n mate ontwikkel en verbeter het, dat hulle die sensitiewe aard van vroulikheid as fundamenteel tot hulle polisiëringsrol beskou.

### 7.1.18 Hipotese 17 en 17.1

Hipotese 17 postuleer dat betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes van mening is dat daar teen vroue gediskrimineer word in die SAPD, terwyl hipotese 17.1 stel dat betekenisvol meer vroulike as manlike polisiebeamptes van mening is dat vroue aan seksuele teistering blootgestel word in die SAPD. Hierdie hipoteses is met behulp van items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal getoets. Item 3 (V47) is gebruik om hipotese 17 te toets, terwyl hipotese 17.1 getoets is met behulp van item 20 (V64). Die resultate word in Tabel 48 weergegee.

Tabel 48  
*Wilcoxon-rangsomtoets vir Vergelyking van Geslagte se Gemiddelde Tellings op grond van bepaalde Items in die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal*

Veranderlike	Manlik			Vroulik			p
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s	
V47 (gediskrimineer teen vroue)	136	3,62	1,23	110	2,97	1,06	0,0001**
V64 (seksuele diskriminasie teen vroue)	136	3,32	1,23	111	2,93	1,06	0,0062**

\* =  $p \leq 0,05$

\*\* =  $p \leq 0,01$

Hipotese 17 word ondersteun aangesien daar 'n betekenisvolle verskil tussen mans en vroue voorkom rakende seksuele teistering. Mans het "nie saamgestem" met hierdie stelling nie, terwyl vroue "saamgestem" het. Aangesien die mans "neutraal" was en die vroue "saamgestem" het met die stelling dat vroue aan seksuele diskriminasie blootgestel word, word hipotese 17.1 ook ondersteun. Moontlike verklarings vir dié bevindings geniet vervolgens aandag.

- **Hipotese 17**

Die rede waarom vroue ondanks die grootskaalse verandering in die SAPD van mening is dat daar teen hulle gediskrimineer word, kan moontlik toegeskryf word aan die tradisionele sienings van mans dat polisiewerk fisieke krag vereis. Hierdie aspek word in baie gevalle steeds as kriteria gebruik waaraan effektiewe polisiëring gemeet word. In Afdeling D van die vraelys het verskeie (43) manlike polisiebeamptes vroue se gebrek aan fisieke krag vermeld as 'n rede waarom vroue nie volwaardige polisiebeamptes kan wees nie. Derhalwe bestaan die moontlikheid dat daar teen vroue gediskrimineer word op grond daarvan dat hulle nie oor "genoegsame" fisieke krag beskik om polisiëringstake soos manlike eweknieë uit te voer nie. Hierdie "neutrale" houding van die mans kan in verband gebring word met die

geslagsteoretici se siening wat postuleer dat manlike kriteria meestal in 'n manlik gedomineerde instansie geld. Mayhall et al. (1995:130) bevestig hierdie aanname deur daarop te wys dat die meeste polisie-organisasies hoofsaaklik op die fisieke aspek van polisiëring fokus. Die temas wat gewoonlik van belang is, is selfverdediging, fisieke vermoëns, wapengebruik, voertuighantering (bestuurvaardighede), eerste hulp, polisieprosedures en strafreg. Die fisieke aspek van polisiëring geniet ook deurlopend aandag sodra polisiebeamptes na opleiding begin veldwerk doen. Hoewel die gemiddelde polisiebeampte minder as 20% van sy of haar tyd aan polisiëringstake spandeer wat groot fisieke uitdagings bied en vaardighede in selfverdediging, fiksheid, wapengebruik, voertuighantering (bestuurvaardighede) en eerste hulp verlang, geld dit steeds as een van die belangrikste gronde waarop daar teen vroue gediskrimineer word. Ongeag bewyse dat vroue net so goed in polisiëring as mans vaar, word daar steeds teen vroue gediskrimineer op hierdie terrein.

Hierdie bevinding kan teoreties in verband gebring word met die geslagsrolle wat voorgeskryf word en die siening dat vroue dikwels 'n bedreiging vir mans is wanneer hulle die manlike domein betree (SIT) (verbeterde posisie van vroue). Die enigste aspek waarop mans teenswoordig kan terugval wanneer hulle domein bedreig word, is hulle fisieke krag. Hierdie vermoë dien dan as 'n verdedigingsmeganisme om hulle identiteit te beskerm. Diegene wat negatief teenoor vrouepolisiebeamptes is op grond van hulle fisieke vermoëns voer dikwels aan dat vroue nie "ware" polisiewerk kan doen nie en dat diegene (bv. owerhede) wat nuwe rolle voorskryf en verandering inisieer, nie weet wat polisiëring werklik behels nie. Mans ervaar waarskynlik onsekerheid in die nuwe bedeling (Barkan, 1997:492) en moet derhalwe hulle identiteit in stand hou (Tajfel, 1981). As gevolg hiervan kan 'n neutrale houding vertoon word omdat dit die bedreiging wat direkte konfrontasie kan meebring (bv. erken dat die vrou is net so goed of beter), afweer. Aangesien neutraliteit nie noodwendig aanvaarding beteken nie (Babbie, 1990:348-350), kan dit verklaar waarom vrouepolisiebeamptes van mening is dat hulle aan diskriminerende praktyke blootgestel word, wanneer hulle aangespreek word as "liefie", "poppe" en "my meisietjie". In die toekoms kan die aard en redes vir hierdie negatiewe houding onder vroue ondersoek word.

- **Hipotese 17.1**

Die bevinding ten opsigte van seksuele diskriminasie strook met buitelandse navorsingsbevindings (Champion & Rush, 1997:151) wat daarop dui dat die seksuele teistering van vroue in die polisie 'n daaglikse verskynsel is. Ten spyte van die deurbraak wat die feminisme gemaak het om gelyke beroepsgeleenthede vir vroue moontlik te maak, word

hierdie gelykheid afgetakel deur blootstelling aan seksuele teistering. Verskeie outeurs (Barkan, 1997:492; Grennan, 1993:173; Koss et al., 1994:133; Shusta et al., 1995:47; Thibault et al., 1995:269) bevestig dan ook dat vrouepolisiebeamptes, net soos ander vroue wat beroepe beoefen, deur hulle manlike eweknieë seksueel geteister word. Die omvang van die seksuele teistering waaraan vrouepolisiebeamptes blootgestel word, is kommerwekkend wanneer in ag geneem word dat meer as 90% polisievrue hieraan blootgestel word (<http://www.feminist.org/police/stats.html>). Die rede wat hiervoor aangebied word, is dat wetstoepassingsagente steeds grootliks manlik gedomineerd is en dat vroue deur seksuele teistering “in hulle plek” gehou word. Die manlike karakter en die “macho”-beeld van die polisie word as die oorsaak van seksuele teistering voorgelou aangesien manlike polisiebeamptes hulle identiteit in 'n groot mate in stand hou deur vrouekollegas onder andere seksueel te teister en sodoende hulle ondergeskikte posisie beklemtoon. Navorsingsbevindings (<http://www.feminist.org/police/stats.html>) ondersteun hierdie stelling en toon dat seksuele teistering 'n intrasessieskynsel is aangesien mans veral hulle manlikheid en dominansie aan die vroue van hulle eie rasgroep wil bewys. Die SAPD is hoofsaaklik manlik gedomineerd derhalwe kan die bevinding in verband gebring word met die redes wat hierbo aangebied word.

Bestaande bevindings toon dat ongeag die demokratisering van die polisie, vroulike polisiebeamptes se effektiewe taakverrigting gedwarsboom kan word deur dubbelstandaarde wat ten opsigte van vrouepolisiebeamptes gehandhaaf word. Een van die belangrikste wyses waarop hierdie dubbelstandaarde geopenbaar word, is deur vroue enersyds as kollegas te erken en om hulle andersyds aan seksuele teistering in die werksituasie bloot te stel (Barkan, 1997:492; Shusta et al., 1995:27; Thibault et al., 1995:41; Tracy-Sratton, 1986:307).

Verdere navorsing in verband met die aard, omvang en voorkoming van seksuele teistering in die SAPD is nodig.

#### **7.1.19 Hipotese 18 en 18.1**

In hipotese 18 word gepostuleer dat onderoffisiere betekenisvol meer negatief teenoor die rol van vroue in die SAPD is, as offisiere. Met hipotese 18.1 is die aanname getoets of manlike onderoffisiere betekenisvol meer negatief teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes in die SAPD is as manlike offisiere. Ten einde hierdie aannames te toets, is 'n spesifieke GLM prosedure vir ANOVA gebruik. Die rede hiervoor is dat verskeie kategorieë wat ongebalanseerd is, met mekaar vergelyk moes word. Die bevindings word in Tabela 49 en 50 weergegee.

Tabel 49

GLM Prosedure van ANOVA vir die Vergelyking van Range se Gemiddelde Tellings met behulp van Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal

Rang	N	$\bar{X}$	s	p
Onderoffisier	180	3,48	0,42	
Offisier	58	3,53	0,44	0,7100

Tabel 50

GLM Prosedure van ANOVA vir die Vergelyking van Geslagte en Range se Gemiddelde Tellings met behulp van Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal

Rang	Manlik			Vroulik		
	N	$\bar{X}$	s	N	$\bar{X}$	s
Onderoffisier	104	3,29	0,39	76	3,74	0,31
Offisier	31	3,39	0,45	27	3,69	0,37

Nota: Die interaksie tussen rang en geslag is met behulp van die Persepsie rakende die Vrouepolisiebeampteskaal getoets, maar geen beduidende bevinding ( $p = 0,1883$ ) is tussen onderoffisiere en offisiere by sowel mans as vroue gevind nie. Die p waarde ten opsigte van die geslagte is egter betekenisvol ( $p = 0,0001^{**}$ ). Hierdie bevinding ondersteun die bevinding in Tabel 23 ten opsigte van hipotese 1, naamlik dat manlike polisiebeamptes se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte in die SAPD betekenisvol ( $p = 0,0001^{**}$ ) van dié van vroue verskil.

- **Hipotese 18**

Uit tabel 49 blyk dit dat daar nie 'n betekenisvolle verskil tussen die persepsies van onderoffisiere en offisiere is nie. Die hipotese word derhalwe nie ondersteun nie.

Volgens die SIT is dit te wagte dat twee groepe wat negatief teenoor of in kompetisie met mekaar staan meestal vyandig teenoor mekaar sal wees. Ongeag die feit dat onderoffisiere meestal in noue kontak met mekaar is en redelik geïsoleerd van die offisiere funksioneer is die twee groepe se persepsies nie verskillend in die onderhawige studie nie. Twee verklarings kan vir hierdie bevinding aangebied word. Eerstens postuleer die SIT dat indien 'n groep se identiteit nie bedreig word nie, hulle nie volskaalse negatieweit teenoor die ander groep sal toon nie. Wanneer daar in ag geneem word dat 88,63% van die SAPD se onderoffisierskorps manlik is en net 11,37% vroulik (Hfst. 2, Tabel 4), kan die afleiding gemaak word dat die mans nie bedreig voel deur hulle vroulike eweknieë nie.

Tweedens word die afleiding gemaak dat manlike en vroulike onderoffisiere in die SAPD hulleself as 'n enkele groep sien (geen betekenisvolle verskil in hulle houding nie - kyk Tabel 50), naamlik diegene wat die organisasie se hoofsaak verrig. Binne hierdie konteks behels dit beveiliging van die gemeenskap en misdaadvoorkoming, arrestasie, kommunikasie, algemene lynfunksies soos administrasie asook slagofferbystand. Volgens buitelandse navorsingsbevindings (<http://www.geocities.com/~halbrown/bogshrink7.htm>; Flowers, 1989: 170; Grennan, 2000:393) is onderoffisiere van albei geslagte meestal meer in kontak met

mekaar op 'n funksionele vlak aangesien hulle byvoorbeeld saam in die aanklagkantoor oftewel die gemeenskapdienssentrum werk. Hulle doen gewoonlik ook saam patrollies of werk saam skofte. Polisiebeamptes van beide geslagte is gevolglik meer bewus van mekaar se rolle en optredes. Aspekte soos fisieke tekortkominge by die vrou in sekere situasies of oorkompensering deur die vrou om deur haar manlike eweknieë aanvaar te word, is dus 'n meer algemene verskynsel by onderoffisiere as by offisiere. Onderoffisiere kan oor die algemeen as die werkerskorps van SAPD beskou word, terwyl offisiere as die middel- en topvlakbestuurders van die organisasie gesien word. Die bestuurskader is dus in 'n mindere mate betrokke by die sogenaamde "donkiewerk" as onderoffisiere. Die eenheidsgevoel (kameraadskap) waarna deur bogenoemde outeurs verwys word, is hier ter sprake ten opsigte van albei geslagte. Bepaalde optredes soos hoe 'n persoon van 'n hoër rang gerespekteer en teenoor opgetree moet word, geld ook by die groep in die algemeen aangesien hulle hulself in terme van een identiteit omskryf, naamlik polisiebeampte (Conklin, 1998:439).

- **Hipotese 18.1**

Ten opsigte van hipotese 18.1 is daar ook nie 'n betekenisvolle verskil gevind nie en word die hipotese nie ondersteun nie. In die lig van die bevinding kan die afleiding gemaak word dat polisiebeamptes in die SAPD in 'n groot mate 'n gemeenskaplike polisie-identiteit aanvaar het en dat faktore soos rang, kwalifikasie of huwelikstatus nie 'n betekenisvolle effek op hierdie identiteit het nie. Offisiere en onderoffisiere handhaaf met ander woorde dieselfde houding in verband met die rol van die vrouepolisiebeampte. Die vrouepolisiebeampte word eerder deur manlike polisiebeamptes in terme van 'n algemene prototipe omskryf. Aangesien manlike onderoffisiere en offisiere se persepsies nie van mekaar verskil nie, maar dat mans as groep se houding teenoor vroue verskil, kan gekoppel word aan die bevinding ten opsigte van hipotese 1. Mans huldig 'n bepaalde persepsie wat deur verskeie aspekte soos biologiese verskille, kultuur, ras, opvoeding, kategorisering, stereotipes, ondervinding en eie oordeel beïnvloed word. Die feit dat mans as groep "neutraal" is teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes ondersteun die aanname dat mans ongeag wetgewing en regstellende praktyke nog betekenisvol meer verteenwoordigend as vroue in die SAPD is en dat hulle dominante identiteit nie bedreig of geaffekteer is nie.

## **7.2 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is bevindings rakende manlike en vroulike polisiebeamptes se houding teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes in die SAPD weergegee. Verklarings gegrond op

bestaande navorsing en teoretiese perspektiewe is sover moontlik aangebied om die bevindings toe te lig. In Hoofstuk 8 word die bevindings in verband gebring met die doelwitte wat vir hierdie studie gestel is en word aanbevelings vir verdere navorsing en die implementering van die bevindings gemaak.



## 8. AANBEVELINGS EN SLOTBESKOUIING

Hoewel daar in die buiteland navorsing in verband met die prestasies van vrouepolisiebeamptes onderneem is, bestaan daar nie studies wat die houding van sowel manlike as vroulike polisiebeamptes teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes ondersoek het nie. Verwysings na die meeste van hierdie studies beslaan bloot 'n hoofstuk in 'n boek of word in die vorm van 'n navorsingsartikel gedissemineer. Die beperkte omvang van hierdie studies kan nie op alle aspekte van die vrou in polisiëring fokus nie, wat dikwels daartoe bydra dat belangrike aspekte (bv. rigtinggewing d.m.v. teorie) wat fundamenteel tot navorsing is, afgeskeep word. Verder toon die meeste studies wat die afgelope 20 jaar onderneem is, teenstrydige bevindings. Enersyds word daar gerapporteer dat vroue aan ernstige diskriminasie binne die manlike domein van polisiëring blootgestel word en dat hulle nie deur hulle manlike eweknieë aanvaar word nie (Brown & Heidensohn, 2000). Andersyds word gerapporteer dat vroue oor die algemeen goed vaar as polisiebeamptes en veral uitstyg in sekere polisiëringstake soos die ontlont van potensieël gevaarlike situasies, nie oormatige geweld te gebruik nie, beter gemeenskapsverhoudinge opbou en meer effektief as mans optree in die oplos van insidente waar vroue die slagoffers van geweld is (ongeveer 50% van die sake waarvoor 911 in die VSA geskakel word) (<http://www.feminist.org/police/ncwpAbout.html>).

In die onderhawige studie is gepoog om nie dieselfde foute (bv. geen teoretiese onderbou) as sommige buitelandse navorsers te maak nie. Sleutelkonsepte is operasioneel gedefinieer, terwyl die vrou se historiese posisie in polisiëring vanaf eerste toetrede tot op datum geskets is. Verskeie teoretiese perspektiewe is gebruik om die studie te rig en hierdie teorieë is ook uitgebou deur hulle bruikbaarheid vir die verklaring van houdings teenoor vrouepolisiebeamptes aan te toon. Verskillende feministiese benaderings is gebruik om die vrou se posisie in die samelewing aan te dui, terwyl die sosiale identiteitsteorie van Henri Tajfel aangewend is om identiteitsvorming en prosesse wat te wagte kan wees by die vrou wanneer haar lidmaatskap van 'n beroepsgroep deur die man geopponeer word te verklaar. Aspekte uit die geslagrolsteorie is gebruik om geslagsrolvoorskrifte tussen mans en vroue toe te lig en die vrou se tradisionele rol in sowel die huishouding as die werkplek te omskryf. Bogenoemde teorieë is ook krities geëvalueer.

Ten einde die geskikste metodologie vir die navorsing te identifiseer, is verskeie

gesaghebbende metodologieboeke (Babbie, 1990; Bailey, 1994; Heiman, 1996; Huysamen, 1976) bestudeer. Hierbenewens is kundiges in die navorsingsveld gekonsulter om rigting aan die metodiek wat gevolg is, te bied. Aangesien 'n standaard vraelys nie vir die studie gevind kon word nie, is daar van vooraftoetsing gebruik gemaak ten einde sekere riglyne vir die opstel van 'n vraelys te kon bepaal. Na aanleiding van die vooraftoetsing, eie oordeel en konsultasie met navorsers asook statistici is 'n posvraelys volgens die Likert-metode opgestel. Nadat die nodige loodsstudie gedoen is, is die vraelys gefinaliseer. Statistiese ontleding van die items in die vraelys het volgens sowel die Pearson-produkthemoment-korrelasiekoëffisiënt as Spearman se rangorde-korrelasiekoëffisiënt getoon dat die meetinstrument as betroubaar beskou kan word en derhalwe aan die wetenskaplike vereistes vir 'n houdingskaal voldoen. Deur middel van statistiese ontleding van die onderskeie groepe (vroue en mans) se response is bepaal dat hulle wel vergelykbaar is vir navorsingsdoeleindes (mnr. R.J. Grimbeek, Departement Statistiek, Universiteit van Pretoria, persoonlike mededeling, Maart 30, 2000). Hoewel die steekproeftrekkingsmetode aangepas moes word en 'n gewysigde doelgerigte teoretiese steekproeftrekking gebruik is, is die nodige wetenskaplike prosedures (Bailey, 1994:86-104) gevolg om 'n steekproef te trek wat wel die eienskappe van die polisiepopulasie sou vertoon. Verder is gepoog om sover as moontlik afgehandelde studies wat met die onderhawige studie verband hou, te gebruik vir rigtinggewing en hipoteseformulering.

Na aanleiding van die gegewens wat deur middel van die vraelyste ingewin is, die teoretiese onderbou en afgehandelde navorsing word vervolgens aangedui in welke mate daarin geslaag is om die doelwitte van die studie te verwesenlik. Voortspruitend hieruit word aanbevelings gemaak wat toekomstige studies kan rig en aan die SAPD en polisiebeamptes riglyne kan bied om probleme rondom die rol van die vrouepolisiebeampte aan te spreek.

## **8.1 GEVOLGTREKKING RAKENDE DOELWITBEREIKING EN AANBEVELINGS OM DIE ONDERHAWIGE NAVORSING UIT TE BOU**

- **Doelwit 1 en 2**

Die eerste doelstelling was om vas te stel of manlike en vroulike polisiebeamptes se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte verskil. Die tweede doelwit is geformuleer om vas te stel wat die aard van die bestaande houdings teenoor vrouepolisiebeamptes is. Uit die bevindings blyk dit dat daar wel 'n betekenisvolle verskil tussen die houdings van mans en vroue voorkom ten opsigte van die rol van die vrouepolisiebeampte. Mans is meestal "neutraal" teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte, terwyl vroue oor die algemeen

positief staan teenoor hulle rol. Dit kan daarop dui dat mans óf nog nie ten volle gemaklik is met die rol van die vrouepolisiebeampte nie óf dat hulle die vrou in so 'n mate aanvaar in die SAPD dat hulle die rol van die vrou as 'n gegewe beskou en derhalwe neutraal daarteenoor staan. Opmerkings wat algemeen in Afdeling D (Algemene Kommentaar) van die vraelys gemaak is, is dat vroue nie oor die fisieke vermoëns beskik om effektief as polisiebeamptes te funksioneer nie. Navorsers behoort hierdie aspek in die toekoms deeglik onder die loep neem, veral in die lig van die transformasieproses wat in die SAPD plaasvind en ten opsigte van die wêreldwye veranderde rol van die moderne polisiebeampte. Fisieke krag en aggressie is vereistes wat nie meer algemeen in moderne polisiëring geld en gebruik behoort te word nie. Die belang van hierdie veranderde benadering asook hoe dit die vrouepolisiebeampte in die uitvoering van haar rol as moderne polisiebeampte bevoordeel, kan ondersoek word.

Verder is bevind dat diegene (sowel mans as vroue) wat negatief teenoor die SAPD staan (Algemene Persepsie van Polisiebeampteskaal) ook negatief teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte is, terwyl diegene wat positief teenoor die SAPD ingestel is 'n positiewe houding teenoor die vrouepolisiebeampte openbaar. As gevolg van hulle negatiewe houding teenoor die SAPD bestaan die waarskynlikheid dat hulle hul eie rol negatief omskryf en dit hulle persepsie van die vrouepolisiebeampte beïnvloed. Op grond van hierdie bevinding word aanbeveel dat toekomstige opleidingsprogramme so gekonstrueer moet word dat aspekte soos negatiewe gevoelens teenoor die werkplek en die invloed daarvan op medewerkers met meer erns aangespreek word. Dit kan daartoe bydra dat werkers meer positief teenoor hulle werk en kollegas ingestel raak. Verhoogde produktiwiteit en werkstevredenheid kan hieruit voortspruit wat weer 'n positiewe invloed het op die negatiewe houding wat teenoor die SAPD gekoester word. In toekomstige studies moet daar ook in diepte gefokus word op aspekte wat negatiewe houding onder lede veroorsaak en hoe dit aangespreek kan word.

In die lig van die bogenoemde word aanvaar dat sowel doelwit een as twee bereik is.

- **Doelwit 3**

Doelwit 3 is geformuleer om vas te stel of daar 'n polisie subkultuur in die SAPD bestaan en indien wel, of dit met houdings wat teenoor vrouepolisiebeamptes gekoester word, verband hou. Volgens die navorsingsdeelnemers bestaan daar wel 'n subkultuur in die SAPD wat manlik gedomineerd is. Hierdie subkultuur is egter nie geslote nie en dit bring mee dat vroue ook deel daarvan kan word. Dit blyk dat hierdie subkultuur vir die polisiebeamptes as groep meer betekenis inhou as uitsluitlik vir mans of vroue.

Die subkultuur wat in die SAPD bestaan, bied aan alle lede die moontlikheid om deel daarvan te word. Volgens die bevinding hoef vroue nie van ekstreme handeling (bv. om meer kruit te gebruik of meer alkohol as manlike kollegas te drink) gebruik te maak, om deel van hierdie subkultuur te word nie. Hulle lidmaatskap en funksionering hou in 'n groot mate verband met hulle werkpersoonlikheid, naamlik "polisiebeampte".

Hoewel daar nie 'n betekenisvolle verskil tussen mans en vroue se siening oor die bestaan van 'n eksklusiewe polisie-subkultuur bestaan nie, is die ondersoekgroep wel van mening dat die bestaande subkultuur manlik gedomineerd is. Dit hou waarskynlik verband met die ondervertegenwoordiging van vroue in die SAPD. Die houding wat teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte bestaan, het hiervolgens eerder te make met individuele se eie ingesteldheid en persoonlike sienings as met subkulturele voorskrifte rakende die vrouepolisiebeampte. Verdere studie behoort onderneem te word om die impak van die subkultuur op die moderne polisiebeampte se funksionering en persepsies te peil en te bepaal in hoe 'n mate die subkultuur inisiatiewe soos gemeenskapspolisiëring in die wiele kan ry. Buitelandse studies (Watson et al., 1998; Trojanowicz et al., 1998) dui daarop dat die meerderheid "ou generasie" polisiebeamptes gemeenskapspolisiëring met negatiewe bejeen. Die polisie-subkultuur word as een van die hoofoorake hiervoor blameer. Aangesien buitelandse bevindings nie noodwendig na Suid-Afrikaanse omstandighede veralgemeen kan word nie, is dit noodsaaklik dat hierdie aspek binne Suid-Afrikaanse verband nagevors word. 'n Studie ter plaatse sal dus meer duidelikheid rakende die Suid-Afrikaanse konteks bied. Derhalwe behoort al die veranderinge wat demokratisering meebring het asook die meganismes wat aangewend word om die proses van verandering te monitor, betrek word. Die rede hiervoor is dat demokratisering aangrypende veranderinge aan die polisie se organisasiekultuur meebring het (Van Rooyen, 1994:160). 'n Ander wyse van "hoe dinge gedoen moet word", is hier ter sprake wat lei tot onsekerheid, verandering van gesindhede en ontwrigting. Meestal is individue nie voorberei of reg vir hierdie verandering nie. Die invloed van verandering op die polisie-kultuur en die subkultuur wat daarmee verband hou, behoort dus volledig bestudeer te word.

In die lig van die bevindinge word aanvaar dat doelwit 3 verwesenlik is.

- **Doelwit 4**

Met doelwit 4 is gepoog om vas te stel of mans teen vroue diskrimineer op grond van hulle geslag. Verskeie aannames is getoets soos onder andere dat vroue seksueel geteister word en dat die outoriteit van die vrou genegeer word. Vroue was van mening dat daar wel op

grond van hulle geslag teenoor hulle gediskrimineer word en dat veral seksuele teistering 'n metode is om dit te doen. Mans was van mening dat hulle wel die outoriteit van vroue met 'n hoër rang as hulle respekteer en aan opdragte gehoor gee. Ondanks hierdie aanvaarding van vroue meen die mans dat vroue in sekere situasies bevoordeel word op grond van hulle geslag soos om byvoorbeeld nie skofte te werk nie, terwyl 'n man in dieselfde situasie dit wel moet doen. Vroue was in 'n groter mate as mans van mening dat hulle hul vroulikheid behou as hulle uniforms dra en dat hulle nie hulle sensitiwiteit as vroue hoof prys te gee om te kan polisieer nie. Vroue is ook betekenisvol meer as mans van mening dat hulle spesifieke take beter as mans kan verrig, dat hulle net so bekwaam soos hulle manlike eweknieë is en 'n beter diens aan die publiek lewer as manlike polisiebeamptes.

Indien alle veranderlikes in ag geneem word, wil dit voorkom asof daar in 'n kleiner mate as wat verwag is (buitelandse studies) teen die vrou op grond van haar geslag deur mans gediskrimineer word. Hoewel die afleiding gemaak word dat vroue soms die slagoffers van diskriminasie is, soos onder andere seksuele teistering, wil dit voorkom of vroue geredelik deur mans as polisiebeamptes aanvaar word aangesien mans in die meeste gevalle "neutraal" staan teenoor die spesifieke items in die vraelys wat hierdie aspekte gemeet het. Indien hulle wel negatief teenoor die vrouepolisiebeampte was, kan gepostuleer word dat hulle respons op die items wat hulle houding teenoor die vrou gemeet het, dit sou openbaar.

Die doelwit is op 'n tweeledige wyse verwesentlik. Enersyds diskrimineer mans in sekere situasies teenoor vroue op grond van hulle geslag maar andersyds beskou mans vroue as hulle gelykes en diskrimineer hulle byvoorbeeld nie teen vroue se outoriteit nie. Toekomstige studies behoort aandag te skenk aan die aard en omvang van seksuele teistering in die SAPD en moet ook gebruik maak van meer verteenwoordigende steekproewe. Aangesien seksuele teistering wêreldwyd 'n ernstige probleem is, behoort navorsers nie net die verskynsel te ondersoek nie, maar ook oplossings vir die probleem te soek. Verder moet vasgestel word watter meganismes die SAPD in plek het om die probleem te bekamp en indien nodig, aanbevelings maak oor watter meganismes geïmplementeer moet word om dit te voorkom of dissiplinêr te hanteer. Kwalitatiewe studies oor die verskille tussen getroudes en ongetroudes se persepsies van die rol van die vrouepolisiebeampte sal ook hierdie doelwit beter toelig en aspekte soos die impak wat polisiebeamptes se werk op hulle privaatlewe het aan die lig bring.

Seksuele teistering is 'n praktyk waaraan sommige mans hulle skuldig maak en deur sekere vroue vir persoonlike gewin uitgelok word. Derhalwe is wetgewing in Suid-Afrika op so 'n wyse geformuleer dat geen persoon 'n slagoffer van enige vorm van seksuele teistering hoef

te wees nie. Volgens kommissaris L. Stander, Afdelingskommissaris: Personeeldienste (persoonlike mededeling, Oktober 12, 2000) is daar genoeg meganismes in plek wat verseker dat vroulike en manlike polisiebeamptes nie hoef te swyg wanneer hulle seksueel geteister word nie. Dit beteken dat 'n vrou of man nie hoef in te gee wanneer sekere seksuele gunste van haar of hom verwag word of hy of sy gedreig word met die weerhou van bevordering nie. Die arbeidsverhoudingkomponent van die SAPD het 'n griewe-prosedure en indien 'n persoon skuldig bevind word aan seksuele teistering word daar deur middel van hierdie dissiplinêre komponent teen die persoon opgetree. Toekomstige studies kan die effektiwiteit van die bestaande meganismes ondersoek en indien nodig aanbevelings vir verbetering maak.

Hierdie doelwit is verwesenlik aangesien dit aan die lig gebring het dat vroue aan seksuele teistering oftewel diskriminasie op grond van hulle geslag blootgestel word.

- **Doelwit 5**

Hierdie doelwit is geformuleer om vas te stel of bestaande meganismes (bv. regstellende aksiepraktyke) in die SAPD 'n impak op tradisionele houdings van manlike polisiebeamptes teenoor vrouepolisiebeamptes het. Die bevinding dui daarop dat betekenisvol meer mans as vroue van mening is dat strategieë soos onder andere arbeidswetgewing en vaardigheidsontwikkeling vrouepolisiebeamptes bevoordeel. Hoewel die bevinding strydig is met dit wat gepostuleer is, bestaan daar aanduidings dat mans wel 'n sekere mate van aanvaarding vir vroue in die SAPD ontwikkel het. In dié verband wil dit voorkom of strategieë, soos diversiteitsopleiding en veranderingsbestuur manlike beamptes reeds in so 'n mate beïnvloed het dat hulle vroue as essensieel in demokratiese polisiëring beskou. 'n Verdere afleiding wat op grond van die SIT gemaak kan word, is dat mans se aanvaarding van vroue in polisiëring 'n poging is om hulle groepgrense te herdefinieer. Hulle voel waarskynlik bedreig deur die vernuwingsmeganismes, maar hanteer dit psigologies op so 'n wyse dat vroue nie direk gesien word as die persone wat hulle posisie bedreig nie. Sodoende speel mans vir tyd om hulleself weer binne groepkonteks te herdefinieer en mettertyd hulle posisie te verbeter. Aan die hand van die SIT kan die volgende afleiding gemaak word: In die lig van die doelwit wat met demokratisering gestel is, het mans rede om meer onseker as vroue te wees oor die meganismes wat geïmplementeer word om gelykheid in die werkplek te verseker. Die rede hiervoor is dat tradisioneel benadeelde groepe soos vroue nou hoofsaaklik deur hierdie meganismes bevoordeel word. Mans is dus meer bekommerd oor hulle dominante posisie as om hulle tradisionele persepsies en rolle af te dwing.

In die lig van die voorafgaande word aanvaar dat mans bewus is van die meganismes wat daarop gemik is om diskriminasie te elimineer. Hulle besef ook dat dié meganismes ten doel het om tradisionele groepe teen wie voorheen gediskrimineer is te bevoordeel. Doelwit 5 is dus verwesenlik

- **Doelwit 6**

Doelwit 6 is gestel om te bepaal of wit polisiebeamptes se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte van dié van swart polisiebeamptes verskil. Geen betekenisvolle verskil tussen die mans uit die verskillende rassegroepe se houding teenoor die rol van vrouepolisiebeamptes het na vore gekom nie. Vroue se houding het wel betekenisvol van dié van mans verskil. Tydens die steekproeftrekking is daar gepoog om genoegsame verteenwoordiging van al die rassegroepe te kry. Verskeie redes soos byvoorbeeld die areas, afdelings en stasies waar polisiebeamptes gestasioneer is, asook algemene onderverteenvoordiging van sekere rasse in die SAPD het dit moeilik gemaak om gelyke verteenwoordiging in die steekproef te kry. Hierdie doelwit is dus nie ten volle verwesenlik nie. Die profiel van die verskillende rasse het 'n invloed op hierdie doelwit gehad. Aangesien die selle in die onderhawige studie nie ewe groot was nie, word aanbeveel dat hierdie doelwit met toekomstige makronavorsing aangevul word ten einde polisiebeamptes van alle rassegroepe landswyd te betrek. Navorsingsinstansies wat navorsing binne die gedragswetenskappe onderneem, kan saam met die SAPD se navorsingskomponent en Universiteitsdepartemente (bv. Kriminologie en Sielkunde) 'n landswye ondersoek loods waarby alle rasse en etniese groepe in die SAPD ingesluit word.

- **Doelwit 7**

Die sewende doelwit was om te bepaal of offisiere se houding rakende die rol van die vrouepolisiebeampte van dié van onderoffisiere verskil. Geen betekenisvolle verskil het tussen die houdings van offisiere en onderoffisiere voorgekom nie. Mans as groep en vroue as groep se houding het betekenisvol verskil.

Hierdie bevindings kan as betekenisvol gesien word aangesien verdere navorsing in hierdie verband van belang is om te bepaal waarom daar nie 'n verandering in houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte plaasvind sodra 'n polisiebeampte 'n offisier word nie. Daar word toenemend gedentraliseer in die SAPD en derhalwe word daar meer verantwoordelikheid op middelvlakbestuur geplaas om leiers en bestuurders te wees. Die persepsies van leiers wat hulle mense bestuur, is dus hier ter sprake. Manlike toesighouers

en vroue wat dieselfde bestuursidentiteit as mans ontwikkel se persepsies is veronderstel om sodanig te verander dat hulle mense kan lei en bestuur en nie uitsluitlik mans of vroue nie. 'n Buite-organisasie behoort die aard van sowel offisiere- as onderoffisierekursusse in die era van veranderingsbestuur nader te ondersoek. Deeglike evaluering en monitering van die kursusse is essensieel. Indien nodig kan die nodige aanbevelings gemaak word om die kursusse in lyn met soortgelyke kursusse in die openbare sektor te bring.

Aangesien die houdings tussen offisiere en onderoffisiere met betrekking tot die rol van die vrouepolisiebeampte nie verskil nie is die doelwit nie verwesenlik nie.

- **Doelwit 8**

Hierdie doelwit was om vas te stel of polisiebeamptes wat langer as 10 jaar diens in die polisie het, se houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte verskil van diegene wat minder as 10 jaar diens het. Geen betekenisvolle verskille het voorgekom nie. Verskeie redes, byvoorbeeld dat daar vir die grootste gedeelte van die 1990's nie amptelike innames in die SAPD was nie en dat daar teenswoordig nie 'n "jong generasie" polisiebeamptes beskikbaar is om aan die navorsing deel te neem nie, is aangevoer as rede waarom verskille nie voorgekom het nie.

Aangesien 'n "jong generasie" (18-25 jaar) nie vir die navorsing beskikbaar was nie word aanbeveel dat hierdie doelwit weer getoets moet word met 'n groter steekproef waarby die jong generasie polisiebeamptes ingesluit word.

Verdere navorsing behoort ook aandag te skenk aan die impak van polisie-opleiding op die houdings van polisiebeamptes aangesien die meeste respondente wat aan die onderhawige studie deelgeneem het, opleiding ondergaan het. Groter steekproewe waarby net soveel onopgeleide polisiebeamptes betrek word, is dus nodig om die houdings van opgeleide met dié van onopgeleide beamptes te vergelyk.

In die lig van die ongelykheid in die groepe is die doelwit nie verwesenlik nie.

- **Doelwit 9**

Doelwit 9 is geformuleer ten einde te bepaal of opvoedkundige kwalifikasie 'n rol speel in die houdings wat teenoor vrouepolisiebeamptes gehuldig word. In sowel die manlike as vroulike polisiebeamptes se geval het daar nie betekenisvolle verskille voorgekom tussen diegene



wat tersiêre opleiding ontvang en diegene wat nie tersiêre opleiding gehad het se houdings ten opsigte van die rol van die vrouepolisiebeampte nie. Aangesien die mans en vroue redelik eweredig verdeel was, kan aanvaar word dat die nie-betekenisvolheid tussen die groepe se houdings 'n akkurate weerspieëling van die respondente se houdings is. Dit wil voorkom of persone se houdings grootliks verband hou met sosialisering (geslagsrolteorieë) asook persoonlike en sosiale identiteit (SIT). Tersiêre opleiding speel volgens hierdie bevinding nie 'n deurslaggewende rol in die houdings van polisiebeamptes rakende die vrouepolisiebeampte se rol nie.

Aangesien daar geen bevindings in die literatuurstudie gevind kon word rakende tersiêre kwalifikasie en die houding teenoor die rol van die vrouepolisiebeampte nie, kan aanvaar word dat daar met hierdie studie in die doel geslaag is. Hoewel daar nie betekenisvolle verskille voorgekom het nie, bied die SIT en geslagsrolteorieë wel verklarings waarom hierdie bevinding gemaak is.

## **8.2 AANBEVELINGS**

Algemene aanbevelings wat voortspruit uit die onderhawige studie geniet vervolgens aandag.

### **8.2.1 Bestaande wetgewing**

Na meer as honderd jaar se wêreldwye pogings van vroue om onderdrukking deur mans te beëindig, kan vroue in Suid-Afrika met redelike sekerheid aanvaar dat bestaande wetgewing hulle sedert 1994 in alle opsigte beskerm teen diskriminasie op grond van geslag. In hierdie verband het oudpresident Nelson Mandela op 21 Maart 2001 (Menseregtedag) benadruk dat daar nooit weer in Suid-Afrika teen mense gediskrimineer sal word nie en dat seksisme en rassisme nooit weer in Suid-Afrika geduld sal word nie (Oprah-geselsprogram, e tv, 21 Maart 2001).

Suid-Afrika staan ook bekend as die land met die beste Grondwet in die wêreld aangesien alle mense se regte op gelyke vlak beskerm word. "*Die Nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge*" wat gedurende 1995 gepromulgeer is (Van Jaarsveld et al., 1999:29), gee ingevolge artikel 27 van die Grondwet uitvoering aan die fundamentele regte van alle mense en reguleer dit ook. Die doel van hierdie wet is om enige vorm van diskriminasie aan die hand van spesifieke wetgewing aan te spreek (May, 2000:48-49). Wette wat hier ter sprake is, sluit onder andere die volgende in:

- Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995).
- Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet 75 van 1997).
- Wet op Vaardigheidsontwikkeling (Wet 97 van 1998).
- Wet op Billike Werksgeleenthede (Wet 55 van 1998).

Hierdie wette het ten doel om alle groepe (soos vroue) teen wie voorheen gediskrimineer is, gelyke geleenthede te bied in die arbeidsmark. Indien daar op **enige** manier teen 'n vrou gediskrimineer word, maak die wette voorsiening dat stappe teen die oortredende party, hetsy 'n organisasie of 'n individu, geneem kan word. Tydraamwerke is ook aan werkgewers in sowel die staatsdiens as openbare sektor gestel om hierdie wette en die meganismes om die wette werkbaar te maak, te implementeer. Dit beteken dat geen individu teenswoordig enige vorm van diskriminasie hoef te verdra nie. Benewens die wetlike prosedures wat in werking gestel is om diegene teen wie voorheen gediskrimineer is groter verteenwoordiging in die arbeidsmark te gee, is inisiatiewe soos regstellende praktyke oftewel gelykheidsbeplanning ("Equity Planning") ook geïmplementeer. Hierdeur word aan persone soos vroue teen wie daar voorheen gediskrimineer is, voorkeur gegee om in geadverteerde of nuwe poste aangestel te word.

Navorsers behoort die impak van hierdie proses te bestudeer. Aspekte wat aangespreek kan word, sluit onder andere in om die effektiwiteit van die wetlike voorskrifte te meet, houdings wat hieroor bestaan na te vors en te bepaal hoe diegene wat probleme met die veranderinge ondervind, geakkommodeer kan word.

### **8.2.2 Regstellende aksiepraktyke**

Die hoofdoel met regstellende aksie oftewel gelykheidsbeplanning "is to ensure that the SAPS has the *right numbers* of personnel, with the *right competencies* in the *right places*" (South African Police Service, 1996:5). Verder word daar in die Polisie se beleidsdokument rakende regstellende aksie benadruk dat gepoog moet word om alle diskriminasie in die SAPD uit te wis. Tans is dit die SAPD se oogmerk om hulle samestelling op alle vlakke verteenwoordigend van die populasiesamestelling, van Suid-Afrika te maak

Die volgende teikens, kwotas en tydraamwerke is gestel om regstelling ten opsigte van ras en geslag te verseker. Die SAPD se strewe was volgens die bestaande dokument om 50%

swart persone op bestuursvlak en 30% vroue op middel- en seniorbestuursvlak aangestel te hê teen die jaar 2000. In die dokument word die aanname gemaak dat hierdie doelwitte haalbaar is en dat daarna gestrewe moet word om die Polisie diens verteenwoordigend van die populasiesamestelling volgens die 1996 Nasionale Sensusopname te maak. Hierdie doelwitte is egter nog nie bereik nie (kyk Tabele 3 en 4 in Hfst. 2). Hoewel vroue meer as 50% van die Suid-Afrikaanse populasie uitmaak is hulle verteenwoordiging in die SAPD steeds minder as 20% van die polisiepopulasie. Volgens buitelandse navorsers (<http://www.feminist.org/police/ncwpAbout.html>) sal hierdie doelwit moeilik bereik word. Strukture en bestaande meganismes sal dus hersien moet word alvorens hierdie doelwitte bereik sal kan word. Die onderhawige studie kan as vertrekpunt gebruik word vir verdere navorsing om te bepaal of 'n polisie diens wat uit 50% vroue bestaan, haalbaar is.

'n Aspek wat hier ter sprake is, is "tokenism" (kentekens of oëverblindery) oftewel die gebruik om mense aan te stel bloot omdat die wetgewer dit vereis en omdat kwotas en teikendatums bereik moet word. Heidensohn en Brown (2000:77) waarsku teen hierdie gebruik en maak die aanname dat sodra die getalle van die onderverteenvoordigde groep kunsmatig vermeerder word, sonder dat die aanstellings behoorlik deurdag is, vroue inderwaarheid verder benadeel sal word. Aanstellings wat sonder die nodige motivering en verdienste gedoen word, bring mee dat die verhoudinge tussen die dominante groep en die "kentekengroep" vertroebel word. In die verband toon Wertsch (1998:23-61) se navorsing dat indien vroue in die minderheid óf die meerderheid binne 'n tradisioneel manlike beroepsveld is daar teen hulle gediskrimineer word. Die verklarings wat hiervoor aangebied word, is dat die diskriminasie deur mans gewoonlik geregverdig word deur die argument dat die vroue slegs as "kentekens" aangestel is en nie omdat hulle oor die bekwaamheid beskik om spesifieke poste te vul nie. Indien mans na die toepassing van regstellende praktyke in die minderheid is, word hulle diskriminerende gedrag ook toenemend meer. Een van die redes hiervoor is dat hulle met hierdie optrede poog om die gevoel van verlies aan beheer te herstel. Hulle poog dus om toegang tot die kantien of ander organisatoriese instellings te behou deur dit as eksklusief manlik te definieer. Navorsers (Wertsch, 1998:23-61) het bevind dat diskriminasie en teistering tussen die geslagte die minste is wanneer daar 'n gelyke verspreiding ten opsigte van hulle getalle is.

Hoewel Suid-Afrika teenswoordig een van die lande met die hoogste persentasie vrouepolisiebeamptes is, is vroue steeds onderverteenvoordig. Hierdie probleem, wat 'n wêreldwye probleem is, behoort aangespreek te word. Navorsers behoort dus vas te stel hoe die probleem oorbrug kan word. Die onderhawige studie bied onder meer 'n oplossing vir die probleem. Die rol van die vrouepolisiebeamptes moet geherdefinieer word aangesien rigiede

rolomskrywings daartoe kan bydra dat vroue nie gereedlik deur die polisie in diens geneem en tot bestuursposte toegelaat sal word nie. Die ideaal is dat daar 50% mans en 50% vroue in die polisie moet wees. In Suid-Afrika is dit egter moeilik haalbaar aangesien ras en etniese diversiteit ook in gedagte gehou moet word. Toekomstige studies kan die haalbaarheid van gelyke verteenwoordiging ten opsigte van geslag asook rasse en etniese verhoudings vasstel.

Ten einde die probleem met kwotas te oorkom, kan nuwe werwings- en opleidingsinisiatiewe ontwikkel en aangewend word. Vervolgens sal hieraan aandag geskenk word.

### **8.2.3 Werwing, opleiding en indiensopleiding**

Polisiëring het wêreldwyd drasties verander sedert Europese lande en die VSA hulle wette gewysig het om die regsplegingberoepe meer toeganklik vir vroue te maak. Volgens Martin en Jurik (1996:53) is verskeie Polisie departemente in die VSA byvoorbeeld gedurende die 1970's gedagvaar omdat hulle traag was om die stipulasies van die regstellende wetgewing (bv. die "Equal Opportunity Act of 1972") na te kom. Hierdie probleem is opgelos deur middel van spesiale werwingsinisiatiewe, veranderde opleidingstandaarde en gereelde indiensopleiding.

Aangesien regstellende-aksies teenswoordig in Suid-Afrika onderneem word, kan soortgelyke inisiatiewe gevolg word. Daar kan egter ook uit ander lande se foute geleer word, soos om nie oordrewe streng toelatingsvereistes te stel ten opsigte van ouderdom, lengte, gewig, vaardigheid, fisieke vermoëns, keuringskriteria en toelatingseksamens nie. Werwingsinisiatiewe kan aangepas en werwingsbeamptes spesiaal opgelei word om werwing volgens 'n standaardkriteria, wat vooroordeel sal uitskakel, te onderneem. 'n Probleem wat moeilik uit die weg geruim word, is die neiging van opgeleide beamptes om aspirant polisiebeamptes steeds volgens kwaliteite, standaard en attribute te keur wat met manlikheid geassosieer word (bv. atletiese vermoëns en fisieke krag). In die lig hiervan is dit duidelik dat keuringstandaarde so aangepas moet word dat 'n persoon se geslag en ras nie 'n diskwalifiserende faktor is nie. Ter staving hiervan meld Shusta et al. (1995:68) dat slegs een uit elke vier aanstellings in die toekoms 'n wit man sal wees.

In Suid-Afrika is die nodige wetgewing (May, 2000:48-49) reeds in plek om nie dieselfde foute as buitelandse polisie-instellings te maak nie. Verder word alle instansies in Suid-Afrika aangemoedig om volgens 'n prestasiebestuurmodel te werk. Dit beteken dat individue op grond van hulle vaardigheid, prestasie en vermoëns beoordeel word vir bevordering,

verhoging, of om personeel addisioneel te kompenseer vir uitstaande bydraes en doelwitte wat bereik is. Prestasiebestuur kan slegs nut vir alle personeellede hê as hulle inkoop in die proses en indien die organisasie personeellede op so 'n wyse bestuur dat sowel die organisasie, as die personeel voordeel uit die prestasiebestuurmodel trek. Die opleiding van bestuurders is veral van belang ten einde hulle te bemagtig om hierdie proses te kan dryf. Indien dit nie korrek bestuur word nie, kan ongeruimdheid ten opsigte van bevordering of prestasietoekenning voorkom. Dit kan aanleiding gee tot ontevredenheid, onprofessionele diens en swak produksie

Indien lede nie 'n sekere aspek van hulle werk effektief kan uitvoer nie, moet hulle toepaslike indiensopleiding ontvang om hulle vermoëns te ontwikkel. 'n Deeglike behoeftebepaling moet op 'n gereelde basis deur toesighouers gedoen word om te bepaal waar leemtes is en hoe dit aangespreek kan word. Deurlopende monitering is ook essensieel om vas te stel of individue die nodige vordering maak. Toesighouers en hoofde moet op 'n soortgelyke wyse poog om hulle eie potensiaal te verbeter. Duidelike oogmerke van wat en wanneer dit bereik wil word, is dus fundamenteel tot hierdie proses. Verder is dit van belang dat meetbare uitsette en uitkomste vir hierdie oogmerke gestel word. Hierdie inisiatiewe moet sodanig ontwikkel word dat elke individu maksimaal daarby sal baat. Dit sal daartoe lei dat die SAPD uitnemende dienste kan lewer en oor gemotiveerde werkers sal beskik. Regstellende aksie en vaardigheidsontwikkeling het nie bloot ten doel om manlike polisiebeamptes met vroue te vervang nie, maar om elke individu deur 'n volgehoue proses ten volle te ontwikkel en maksimaal te benut.

Die "geharde polisieman"-benadering (reaktiewe polisiëring) moet plek maak vir 'n diensleweringbenadering asook pro-aktiewe polisiëring. Die moderne polisiebeampte is 'n persoon wat deur middel van deurlopende opleiding en ontwikkeling daarna moet streef om die veranderde rol van die polisiebeampte ten volle te kan uitleef. Dit impliseer dat geslag of ras nie 'n kriteria vir polisiëring is nie, maar eerder bekwaamheid. In die moderne polisdienste moet vroue dieselfde geleenthede en in sommige gevalle selfs beter geleenthede as mans gebied word om hulleself as volwaardige polisiebeamptes te vestig en te bewys.

Tydens basiese en indiensopleiding moet diegene wat probleme ondervind om vroue as volwaardige polisiebeamptes te aanvaar en as sodanig te hanteer, aan sensiteringsprogramme blootgestel word. Dit kan daartoe bydra dat negatiewe gevoelens, ideologieë en houdings rondom geslagsrolvoorskrifte en die vrou se rol in moderne polisiëring geneutraliseer word. Deurlopende hoëvlakaankondigings kan meewerk dat negatiewe

gevoelens uit die weg geruim word en aandui dat die topbestuur van die polisie in voeling is met die behoeftes van sowel manlike as vroulike polisiebeamptes. Dit is veral van belang aangesien 'n groot aantal polisievrue op 'n stadium in hulle loopbaan byvoorbeeld swanger gaan word. Volgens Martin en Jurik (1996:53) is swangerskap en gebrek aan fisieke krag (biologiese attribute), ongeag wetlike bepalings, steeds die algemeenste gronde waarop mans teen vroue diskrimineer en vroue laat voel dat hulle nie sogenaamde "manswerk" kan doen nie.

Ongeag wetlike voorskrifte dat diskriminasie nie op grond van geslag of ras mag plaasvind nie, moet dit steeds te wagte wees. In die voorafstudie (Bezuidenhout & Theron, 2000) is hierdie aanname bevestig. Pagon en Lobnikar (1996) se studie (<http://www.ncjrs.org/unojust/policing/rea641.htm>) het aan die lig gebring dat vroue wat by die polisie aansluit positief is oor polisiëring, aangesien hulle van mening is dat dit 'n diverse beroep is wat geleenthede bied om onder andere met mense te werk, die gemeenskap te dien en geleentheid tot persoonlike groei bied. Die meeste van hierdie vroue het egter na hulle opleiding aangedui dat hulle ontnugter en sinies was oor 'n beroep in die polisie. Die rede wat hulle hiervoor aanvoer, is dat die opleiding militaristies van aard is en nie verband hou met die beroepsvervulling wat hulle geantisipeer het nie. Dié probleem kan oorbrug word tydens die werwing van vrouepolisiebeamptes en deur gedurende hulle opleiding meer te fokus op diversiteit, die sosiale dimensies van polisiëring en die geleentheid om persoonlik te groei. 'n Positiewe opleidingservaring sal ook tot 'n meer positiewe houding teenoor die rol van die vrou in die polisie bydra.

Manlike opleidingsbeamptes wat nog nie hulle vooroordeel teenoor die vrou (subkultuur) verwerk het nie, moet sensiteringskursusse deurloop, aangesien vroue wat waarskynlik goed sal vaar in ander polisiëringstake soos konflikoplossing en slagofferondersteuning negatief deur die mans se houding beïnvloed kan word. Dit kan weer 'n nadelige uitwerking op hulle polisiëringstaak hê. Muro (1980:101) benadruk dat die moontlikheid bestaan dat 'n vrou wat nie goed in een aspek van die werk vaar nie (bv. fisieke optrede in 'n gevaarlike situasie) moontlik beter diens in 'n ander faset van die werk sal kan lewer. In die verband meld sy dat sommige opleidingsinstansies hulle vereistes hersien het aangesien die vereistes vir fisieke krag nie meer verband hou met die uitdagings wat aan die moderne polisiebeampte gestel word nie. Polisie-opleidingsinstansies fokus meer op diversiteit, aangesien sowel manlike as vroulike polisiebeamptes bepaalde rolle het om ten opsigte van diversiteit te vervul. Opleiding moet derhalwe op so 'n manier gestruktureer word dat die legio uitdagings wat die moderne polisiebeampte konfronteer, aangespreek word. Tradisionele opleidingskriteria het meegebring dat vroue voorheen nie aan al die vereistes kon voldoen nie. Deur die kwaliteit

van opleiding te verbeter, sal vroue se sogenaamde ontnugtering of siniese ingesteldheid na opleiding in 'n groot mate uitgewis kan word. Dit sal weer bydra tot die bevordering van die polisievrue se selfbeeld. Opleiding moet dus aangepas word om te verseker dat die spesifieke behoeftes en eienskappe van vroue geakkommodeer word (<http://www.ncjrs.org/unojust/policing/rea641.htm>). In samehang hiermee moet 'n "oop" bevorderingstelsel deur die SAPD aanvaar word. Gereelde assessering en aanpassing van hierdie stelsel is fundamenteel tot die werksbevrediging en motivering van beamptes. Sodanige stelsel sal mettertyd historiese "filters" soos seksisme asook formele en informele beheermeganismes om vroue in 'n onderdrukte posisie te hou, neutraliseer.

Die vrae wat uit die voorafgaande voortspruit, is: Wat kan vroue teen diskriminasie doen?, Wat kan vroue wat steeds onderverteenwoordig is doen om hulle persoonlike en sosiale identiteit te ontwikkel?, Wat kan vroue doen om hulleself te beskerm teen diskriminasie?

'n Antwoord op die bogenoemde vrae is om een nasionale gekoördineerde inisiatief in die lewe te roep. In die VSA is die National Center for Woman and Policing gestig. Hierdie sentrum inisieer nasionale projekte, navorsingsprogramme en allerlei aksies om die vrou in die polisie op te hef en met vaardighede te bemagtig om professioneel te kan polisieer. Plaaslik sou so 'n sentrum ook kan meehelp om vrouepolisiebeamptes te bemagtig vir beter polisiëring. Verder moet vrouepolisiebeamptes ingelig word met betrekking tot amptelike prosedures of kanale wat gevolg kan word wanneer hulle diskriminasie ervaar asook hoe vroue meer selfgeldend kan wees in die tradisioneel manlike domein van die SAPD.

#### **8.2.4 Amptelike prosedures**

Verskeie amptelike prosedures en organisasies soos vakbonde bestaan in die werkplek om persone te beskerm. In die SAPD kan lede wat vrees dat daar teen hulle gediskrimineer sal word, aansluit by een van twee amptelike vakbonde, naamlik Police and Prison Civil Rights Union (POPCRU) of South African Police Union (SAPU). Vakbonde het ten doel om namens lede te beding vir voordele en op te tree indien daar onregverdige arbeidspraktyke soos diskriminasie voorkom. Verder kan daar volgens arbeidswetgewing bedingings- en statutêre rade en werkplekforums gestig word om na die welsyn van lede om te sien. Kollektiewe bedinging oftewel groepaksies is ook meestal meer effektief as wanneer een persoon om 'n bepaalde voordeel beding soos gelyke mediese voordele en salarisse of onbillike arbeidspraktyk bevraagteken soos nie-bevordering wanneer dit verdien word volgens prestasiebestuurskriteria. Vrouepolisiebeamptes moet dus van hierdie meganismes gebruik maak indien daar onregverdige arbeidspraktyke teen hulle gepleeg word.

### 8.2.5 Sosiale aksiestrategieë

Kollektiewe bedinging hou verband met sosiale optredes en kan in verband gebring word met die oorlewingstrategie “voice” wat deur Henri Tajfel (1981) geïdentifiseer is. Hierdie strategie kan as 'n sosiale of groepaksie gesien word waartydens 'n groep kollektief poog om hulle groep op te hef. Indien vroue saamstaan en as't ware hulle stem dik maak teenoor 'n ander mededingende groep ten einde bepaalde seggenskap of 'n beter sosiale posisie te bekom, word daar van “voice” gebruik gemaak.

Sodra vroue kollektief begin optree en daarvan bewus is dat hulle deur die Konstitusie en verskeie wette beskerm word, sal hulle, as 'n verenigde groep, hulle identiteit bevorder. Dit kan daartoe lei dat 'n gevoel ontwikkel waar groeplede selfs 'n meerderwaardige houding teenoor die bestaande in-groep (in die geval manlike polisiebeamptes) ontwikkel. Wanneer dit gebeur, sal sommige vrouepolisiebeamptes aanvaar dat hulle net so goed en selfs beter polisiebeamptes as mans is. Hierdie strategie hou ook verband met die radikale feministe se siening, naamlik dat vroue moet fokus op bewustheidsontwikkeling om hulle posisie in die samelewing en veral in die arbeidsmark te verbeter (kyk afd. 3.1.3). Dit kan ook in verband gebring word met die postmodernistiese feministe wat aanvoer dat kollektiewe optrede en onderhandeling wenslik is as 'n groep poog om hulle posisie in die samelewing te verbeter (kyk afd. 3.1.7). Verder dui navorsing (Baron & Byrne, 1997:182) in die verband daarop dat vroue meestal versoek word om take te verrig wat deur die gemeenskap aan hulle geslag gekoppel word soos huishoudelike take (bv. teemaak) of administratiewe werk (bv. neem van 'n notule wat as 'n vroulike taak beskou word). Indien aan vroue te kenne gegee word dat hulle geslag die hoofrede is waarom hierdie take aan hulle opgedra word, evalueer hulle hulleself as minder bekwaam. Hierteenoor ontwikkel hulle 'n positiewe selfsiening wanneer spesifieke take aan hulle toegewys word op grond van meriete en die bydrae wat dit lewer. In hierdie gevalle evalueer hulle hulself positief en as bekwame werkers. Dit kan meehelp dat hulle makliker sal saamstaan en van “voice” gebruik sal maak. Manlike polisiebeamptes moet poog om hulle vroulike eweknieë as gelykes te hanteer. Om aan te neem dat vroue graag die notule wil neem, is 'n vorm van diskriminasie wat gebaseer is op stereotipe geslagsrolle. Take soos om 'n notule af te neem, kan op 'n roteerbasis gedoen word sodat vroue nie voel dat daar teen hulle gediskrimineer word nie. Vroue moet ook aangemoedig word om meer gereeld patrollievoertuie te bestuur. Die implikasie is dat alle polisiebeamptes die geleentheid moet kry om meer divers in hulle rol te wees en vaardighede aan te leer wat hulle as 'n bedreiging of moeilik beskou.



Vier veranderlikes moet in gedagte gehou word alvorens vroue van “voice” gebruik wil maak, naamlik:

- Bestaan daar 'n moontlikheid vir sosiale mobiliteit of opwaartse beweging?
- Hoe duidelik is die groep wat as die uit-groep behandel word se grensomskrivings?
- Hoe geldig of bereikbaar is die waargenome nuwe alternatief wat nagestreef sal word?
- Hoeveel sekerheid (is dit die beste opsie) bestaan daar rondom die waargenome alternatief ? (Brown, 1986:562; Tajfel, 1981:298).

In die lig van demokratisering en die feit dat spesifieke wette gepromulgeer is om groepe soos vroue teen wie voorheen gediskrimineer is op te hef, is die tyd ryp vir vrouepolisiebeamptes om van “voice” gebruik te maak. Enige kollektiewe of wetlike aksies wat aangewend word om tot die vrouepolisiebeampte se opheffing by te dra, is dus hier ter sprake. Die probleem is egter dat vroue nie altyd geneë is om “voice” te gebruik nie. Hierdie onvermoë om saam te staan, word deur Martin en Jurik (1996:97) se aanname gestaaf, naamlik dat vroue gewoonlik nie kollektiewe pogings in die werkplek aanwend om hulle posisie te verbeter nie. In die verband waarsku Heidensohn en Brown (2000:17) dat vroue “not only have a lower sense of self-efficacy than policemen but also assume that their male counterparts perceive this to be so”. Ten einde hierdie persepsie te voorkom of uit te wis, moet vroue saamstaan en 'n kollektiewe identiteit ontwikkel as polisiebeamptes. Verder meld bogenoemde outeurs dat vroue wat selfgeldend is gewoonlik nie-tradisionele beroepe soos polisiëring nastreef en dat die korrekte opleiding en leiding aan hierdie vroue gebied moet word. Die rede hiervoor is dat hulle net so effektief as manlike polisiebeamptes kan wees, maar dat hulle as gevolg van bogenoemde persepsie en onsekerhede dikwels nie optimaal funksioneer nie.

Tajfel (1981:291) meen verder dat die magtigste vorm van groepopheffing deur middel van voorbeeld geskied. Vroue in Suid-Afrika, en meer spesifiek polisievrue, wat probleme in die werkplek ervaar, moet dus nie wag dat iets gebeur om hulle posisie te verbeter nie, maar moet saamstaan en as 'n groep optree om hulle sosiale identiteit as polisiebeamptes te bevorder. Vroue moet derhalwe verantwoordelikheid vir hulleself neem en poog om deur middel van sosiale aksiestrategieë hulle rol en belangrikheid binne die SAPD te omlin. Sosiale aksiestrategieë is veral in Suid-Afrika wenslik om die volgende redes:

- Vroue is seker van hulle groepgrense asook hulle status en belangrikheid as groep in die samelewing.
- Die in-groep (mans se dominante mag) kan as onwettig beskou word.
- Mans is volgens die Konstitusie nie meer die dominante mag soos in die verlede nie (patriargale stelsel).
- Die in-groep se mag is vaag of onseker (die grense of impak van mans se mag asook die houvas daarvan raak diffuus) (Brown, 1986:562).

Die vraag wat hieruit voortvloei, is: Hoe kan vroue as 'n eenheid funksioneer? Aangesien die polisie 'n landwye organisasie is, is dit moeilik om alle vroue gelyktydig te betrek om hulle in te lig in verband met kollektiewe aksies of watter veranderinge plaasgevind het. Spesifieke strategieë kan gebruik word om hierdie probleem te oorkom. Vervolgens word 'n aantal van hierdie strategieë kortliks bespreek en ook aanbeveel vir toepassing deur vrouepolisie-beamptes.

- **Opvoedkundige veldtogte**

Hierdie veldtogte het ten doel om beleidmakers en die publiek te betrek deur middel van toesprake. Hulle word ingelig ten opsigte van wat vroue bereik het in die SAPD en watter voordele dit vir die polisie-organisasie inhou om die aantal vrouepolisiebeamptes te vermeerder. Vroue word tydig ingelig en gemotiveer om hierdie opvoedkundige veldtogte by te woon aangesien hulle teenwoordigheid op kollektiewe optrede dui. Volgens 'n internetartikel (<http://www.feminist.org/police/copgap.html>) is hierdie veldtogte suksesvol en dra dit by tot die ontwikkeling van vrouepolisiebeamptes se sosiale identiteit.

- **Innoverende leierskapsopleiding, konferensies en werkwinkels**

Die National Center for Woman and Policing inisieer en borg verskeie plaaslike en nasionale inisiatiewe ten einde vrouepolisiebeamptes se vaardighede te ontwikkel. Innoverende leierskapsopleidingseminare waarby lede uit die privaatsektor betrek word, is 'n voorbeeld hiervan. Die doel met hierdie inisiatiewe is om vrouepolisiebeamptes in kontak met mekaar te bring, hulle 'n kollektiewe identiteit te laat kweek en hulle vaardighede te ontwikkel.

Die Bemagtiging van Vroue in die Magte-seminaar, met die tema "Women in the Forces:

Reality or Myth” was ‘n inisiatief van die Technikon Suider-Afrika in samewerking met die verskillende verdedigingsmagte soos die SAPD en die Suid-Afrikaanse Nasionale Lug- en Weermag. Die doel van die seminar was om vroue in die magte by mekaar uit te bring ten einde aspekte rondom hulle beroep in tradisioneel manlike domeine te deel. Soos in hoofstuk 4 vermeld, is daar tydens die seminaar gerapporteer oor fasette van die onderhawige studie. Hierdie tipe seminare behoort meer gereeld aangebied te word. Dit is ook wenslik dat ‘n organisasie soos die National Center for Woman and Policing gestig word om hierdie seminare en werkwinkels te reël. ‘n Inisiatief wat hieruit kan voortvloei, is die vestiging van ‘n netwerk onder vroue in die SAPD.

- **Netwerk en leiding deur ander polisiebeamptes**

‘n Netwerk onder vrouepolisiebeamptes sal daartoe bydra dat inisiatiewe rondom die vrou en suksesverhale soos byvoorbeeld ‘n hofsak wat gewen is ten opsigte van seksuele teistering algemeen bekend gemaak word. Navorsingsbevindings rondom vrouepolisiebeamptes (soos die onderhawige studie) kan op Intra-/Internet aan polisiebeamptes beskikbaar gestel word. Die National Center for Woman and Policing rapporteer nie net navorsingsbevindings op hulle webwerf nie, maar ook wat die implikasie is van te min vroue in die polisie, wat die aard van die diskriminasie teenoor vroue in die polisie behels en wat onnodige aggressiewe optrede deur veral manlike polisiebeamptes die belastingbetaler per jaar kos. Verder word aspekte soos die kostes aan hofsake weergegee ten opsigte van seksuele teistering, uitbetalings wat deur individue gemaak word as gevolg van teistering en diskriminasie of uitbetalings deur organisasies wat nie uitvoering gee aan wetlike voorskrifte, soos om ‘n bepaalde kwota vroue in ‘n afdeling aan te stel nie (<http://www.feminist.org/police/copgap.html>).

Ondersteuningsnetwerke kan gestig word om bystand te verleen aan vroue wat dit moeilik vind om aan te pas in sekere afdelings. Die International Association of Women Police wat in New York City gestasioneer is, getuig van die behoefte aan en behoefte om kollektiewe bestaansreg te kry as vrouepolisiebeamptes (Schmallegger, 1999:257). Hierdie inisiatiewe sal daartoe bydra dat vroue se groeidentiteit verbeter en dat hulle nie bedank (“exit”) as hulle ongelukkig in ‘n pos is nie. Dit is veral van belang aangesien buitelandse studies (<http://www.feminist.org/police/copgap.html>) daarop dui dat vrouepolisiebeamptes eerder bedank as om voortdurende diskriminasie te ervaar. Dit is kontra-produktief om die aantal vrouepolisiebeamptes te probeer vermeerder, terwyl die personeelomset van vroue uitermate hoog is. Toekomstige studies kan hierdie probleem onder die loep neem ten einde vas te stel wat die aard daarvan in die SAPD is en, indien nodig, maatreëls in werking te stel

om dit te voorkom.

Verder kan vroue in middel- en topbestuur nuweling vrouepolisiebeamptes of vroue wat probleme in 'n afdeling ervaar, ondersteun. Hierdie bestuurders tree dan as tutors op en poog om nie net 'n voorbeeld vir ander te wees nie, maar om ander vroue gemaklik met hulle werkomgewing te maak. Schmalleger (1999:257) wat na dié tutors as mentors verwys, meen dat hulle 'n semi-formele verhouding met nuweling vrouepolisiebeamptes moet ontwikkel en hulle deur voorbeeld kan lei. Sodoende kan toesighouers ingelig word oor wat die aard van die vrouepolisiebeampte se probleme is en watter aksies geneem kan word om dit reg te stel.

- **Inisiatiewe om vroue optimaal aan te wend**

Ofskoon daar sedert vroue se toelating tot polisiëring gepropageer word dat hulle slegs in spesifieke poste aangewend moet word soos slagofferondersteuning, administrasie en waar hulle konfliktlonting moet doen, het verskeie studies (<http://www.feminist.org/police/copgap.html>) getoon dat vrouepolisiebeamptes enige polisiëringstake net so bekwaam soos mans kan uitvoer. Verder word benadruk dat vroue minder geneig is om onnodige geweld te gebruik en dat hulle gewoonlik beter gemeenskapsverhoudinge as hulle manlike eweknieë opbou. Ongeag hierdie vermoëns word vroue steeds anders as mans aangewend. Mans word gewoonlik vir misdaadondersoek gebruik, terwyl vroue in gemeenskapdienssentrums aangewend of vir patrolliewerk gebruik word. Dit dra by tot stagnasie. Vroue wat belangstel moet die geleentheid gebied word om ook aan misdaadondersoeke deel te neem. 'n Rotasiestelsel kan geïmplementeer word om vrouepolisiebeamptes ten volle op te lei om hierdie werk op 'n bekwame wyse te hanteer. Hierdie benadering pas ook aan by gemeenskapspoliëring, naamlik dat polisiebeamptes oor die vaardighede moet beskik om enige probleem te kan hanteer. Verskeie studies (Schmalleger, 1999:257) dui daarop dat vrouepolisiebeamptes meestal onproduktief aangewend word. Dit beteken dat daar toenemend gepoog moet word om sowel vroue as mans op so 'n wyse op te lei dat hulle optimaal as bekwame moderne polisiebeamptes kan funksioneer. Periodieke monitering deur toesighouers is dus essensieel om te verseker dat vroue nie onproduktief aangewend word nie en om aan alle polisiebeamptes gelyke geleenthede te bied om hulle vaardighede op enige gebied te ontwikkel.

- **Teoretiese aannames rakende die verbetering van die vrouepolisiebeampte se posisie**

Op grond van die teorieë wat in Hoofstuk 3 bespreek is, word 'n aantal aanbevelings geïdentifiseer. Die **SIT** asook die **geslagsrolteorie** is reeds in die voorafgaande gedeelte geïnkorporeer. Vervolgens word aanbevelings wat uit die ander teorieë voortvloei uiteengesit:

Volgens die **liberale feministe** moet seksisme (toeken van 'n minderwaardige rol op grond van geslag) op alle vlakke in die samelewing uitgewis word. Dit kan gedoen word deur die mobilisering van bestaande politieke en wetlike kanale wat geskep word om verandering te bewerkstellig. Dit is veral van belang dat nie-seksistiese wetgewing aanvaar en dat houdingsverandering op 'n aktiewe wyse gepropageer moet word. Verder is die verandering van houdings noodsaaklik aangesien dit tot sosiale verandering sal lei. Sodoende kan voorkom word dat mans en vroue op 'n rigiede wyse gesosialiseer word om gekompartementaliseerde geslagsrolle te aanvaar. Hierdie toedrag van sake sal vroue in staat stel om dieselfde toegang as mans tot tradisioneel manlike beroepe te hê en om die hoër status te geniet wat dié beroepe bied. Suid-Afrika het reeds hierdie prosesse in plek en sedert 1994 is seksisme nie veronderstel om op enige vlak van die samelewing voor te kom nie. 'n Aspek wat steeds kommer wek, is dat Suid-Afrika as 'n Eerste- en Derdewêreldland beskou word (CEDAW, 1995:3-4). Dit is dus moeilik om tradisionele geslagsrolsosialisering wat in Derdewêreldgebiede soos die platteland of plakkerskampe voorkom, ongedaan te maak (Hansson & Hofmeyer, 1992:3-10). Ouer- en onderwyserbegeleidingsprogramme kan ontwikkel word om sosialisering in Suid-Afrika ooreenkomstig die Konstitusie se bepalings te laat plaasvind. Indien opvoeding nie in lyn met hierdie voorskrifte plaasvind nie, sal diskriminasie op grond van geslag onverpoosd voortgaan. Die voorafgaande impliseer dat kinders grootgemaak sal word met die idee dat seuns en meisies nie noodwendig verskillende beroepe moet volg nie. Aangesien 'n mens se psigoseksuele identiteit tydens die kinderjare geïnternaliseer word, kan sosialisering wat vry van seksisme en diskriminasie is, meisies in staat stel om sonder huiwering 'n beroep te kies wat tradisioneel as manlik beskou is. Vroue se keuse van polisiëring as 'n beroep asook hoe hulle hulself beoordeel en hoe hulle deur manlike kollegas aanvaar sal word, sal dus geaffekteer word deur die aard van die sosialisering waaraan mans en vroue blootgestel word (Bryson, 1999:9).

Gelyke werkgeleenthede vir sowel vroue as mans moet geskep word. Die **sosialistiese feministe** is van oordeel dat beleid geformuleer moet word om te voorkom dat vroue 'n sogenaamde dubbelskof moet werk. Dit beteken dat vroue wat wel tot die tradisionele

manlike sisteem toegelaat word, nie werkstake en huishoudelike take moet verrig bloot omdat hulle vroue is nie. Verder moet die vrou in die aande na werk deur haar man of lewensmaat bygestaan word met huishoudelike pligte. Sodoende sal die man meehelp dat die vrou ekonomies onafhanklik kan word. Die ideologie rondom mans en vroue se rolle moet dus verander ten einde aan mense die ruimte te bied om hulle volle potensiaal te bereik. Dit impliseer dat konformering aan manlikheid en vroulikheid in die hedendaagse samelewing nie meer dieselfde betekenis moet hê as in die verlede nie (Bartollas, 1997:201; Martin & Jurik, 1996:26; McKay, 1994:355; Rogers, 1998:304; Williams & McShane, 1994:239).

Die **postmodernistiese feministe** is van mening dat die totale wêreldgemeenskap alle fasette wat met vroulikheid te make het, sal moet hersien. Aspekte soos onder andere sosialiseringpatrone, die funksionering van gemeenskapsinstansies, sienings rondom geslagsrolle, identiteitsvorming, groeppvorming, rassisme, opvoedkundige kwalifikasie, sosiale klas en geslag moet aandag te geniet. Dit behoort volgens hulle daartoe by te dra dat alle mense gelyke behandeling sal ontvang. Tradisionele sienings en instansies wat vroue as ongeskik vir sekere rolle in die samelewing beskou en as die swakker geslag identifiseer, sal mettertyd teenkanting van vroue kry aangesien hulle kollektief sal optree. Ten einde dit te voorkom, sal alle manlike magsbasiswaar en sienings jeens vroue as 'n ondergeskikte groep volgens die **Foucaultiese benadering** geneutraliseer moet word. Volgens hierdie aanname is die tyd in Suid-Afrika ryp om alle magsbasiswaar te neutraliseer en vir onderdrukte groepe om kollektief op te tree indien hulle teenkanting ervaar. Dit sluit aan by die "voice"-strategie van die **SIT**.

### 8.3 SLOTBESKOUIING

Die Polisiewese ervaar daagliks, wêreldwyd kritiek met betrekking tot verskillende aangeleenthede. Die SAPD het meer as 120 000 werknemers derhalwe is dit te wagte dat daar probleme in die funksionering van so 'n groot organisasie sal voorkom. Hierdie studie fokus slegs op 'n enkele aspek, naamlik die rol van die vrouepolisiebeampte in die SAPD. Die meeste vroue in die onderhawige studie is positief oor hulle rol as polisiebeampte en sommige is selfs van mening dat hulle sekere take beter as mans kan verrig. Mans is oor die algemeen akkommoderend teenoor vrouepolisiebeamptes en respekteer hulle outoriteit. Net soos in buitelandse studies word kenmerke soos fisieke krag en wapenhantering, wat tradisioneel met mans geassosieer word, ook deur die mans wat plaaslik aan hierdie studie deelgeneem het, beskou as polisiëringstake waarvoor vroue nie opgewasse is nie.

Die suksesvolle implementering van sosiale verandering (bv. gelyke regte vir vroue) wat teenswoordig behoort plaas te vind, kan deur negatiewe houdings van sommige manlike polisiebeamptes belemmer word. In die lig hiervan kan gepostuleer word dat manlike polisiebeamptes (topbestuur ingesluit) wat die tradisionele houding huldig dat vroue nie oor byvoorbeeld die fisieke vermoë beskik om 'n polisiebeampte te wees nie, die demokratisering van die polisie belemmer asook die houding van rekrute en jong polisiebeamptes negatief kan beïnvloed. Verder kan dit 'n negatiewe invloed hê op die bevordering van sosiale of gemeenskapshoudings teenoor die vrouepolisiebeampte. Indien manlike beamptes nie hulle vroulike eweknieë vertrou nie, sal dit ook vir die gemeenskap moeilik wees om 'n vertrouensverhouding met vrouepolisiebeamptes op te bou. In die lig van die veranderde rol van die polisiebeampte is dit belangrik dat die vrou haar regmatige plek in die polisie sonder teenkanting moet inneem. Ten einde te verseker dat dit gebeur, behoort verskeie aangeleenthede in die samelewing aandag te geniet en moet die Suid-Afrikaanse samelewing alle fasette wat met vroulikheid te make het, hersien. Aspekte soos sosialiseringpatrone, die funksionering van gemeenskapsinstansies, sienings rondom geslagsrolle, identiteitsvorming, groepvorming, rassisme, opvoedkundige kwalifikasies, sosiale klas en geslag moet aandag geniet. Dit behoort daartoe by te dra dat alle persone in diens van die SAPD gelyke behandeling ontvang. Tradisionele sienings en instansies wat vroue as ongeskik vir sekere rolle in die samelewing beskou en as die swakker geslag identifiseer, sal teenkanting van vroue ondervind. Vrouepolisiebeamptes sal dus toenemend kollektief begin optree op grond van hulle sosiale identiteit wat verbeter en omdat hulle deur wetgewing beskerm word.