

Nők a büntetés-végrehajtási szervezet személyi állományában

A nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség a közösségi jog egyik alapelve. Az Európai Uniónak a nemek közötti esélyegyenlőség terén kitűzött céljai között található az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód megteremtése a férfiak és nők számára, valamint a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés minden formájának eltörlése. Magyarországon több jogszabály is tartalmaz az egyenlő bánásmód követelményéről szóló általános elveket és rendelkezéseket. Így az egyenlő bánásmód követelményét és a hátrányos megkülönböztetés tilalmát előírja az Alaptörvény, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, az egészségügyi törvény, a Polgári Törvénykönyv valamint a Munka Törvénykönyve is.

Európában és más földrészek fejlett társadalmában az utóbbi évszázadokban a nőknek sikerült elérniük, hogy meglehetősen széleskörű jogokkal rendelkezzenek, de a gyakorlatban a jogok érvényesülése még viszonylagos. Ám ma már nem megy csodaszamba, ha egy nő nem hagyományos női foglalkozást választ, nem óvónő, orvos, tanítónő szeretne lenni, hanem rendőrtiszt, katonanő vagy éppen büntetés-végrehajtási tiszt vagy tiszthelyettes. Ugyanakkor érdekes véleményt fogalmaz meg Sándor Bea a nők társadalmi egyenlőtlenségéről: *„A Földnek gyakorlatilag valamennyi létező társadalma patriarchális jellegű, vagyis a férfiaknak biztosított előnyökre és hatalomra épül, és ennek a berendezkedésnek a gyökerei nagyon távoli időkhig nyúlnak vissza. Olyannyira, hogy a patriarchális (férfiuralom) alapelve tökéletes alibire talál abban, hogyhogya ezt a történelmileg kialakult társadalmi berendezkedést a lehető legtermészetesebbként állítja be, ezért lehetséges az, hogy még a hatalomból kiszorítottak (nők) tömegei is természetesnek vélik működését, hatalom elosztását.”¹*

Felmerül a kérdés, hogy egy speciális munkaerő-piacon, az olyan köztudottam maskulin struktúrában, mint a rendvédelem, hogyan érvényesülnek a nők, milyen karrierutakat járhatnak be, hogyan tudnak alkalmazkodni olyan környezetben, ahol jószerint férfias normák uralkodnak, illetve a nők szerepének szervezeten belüli kiterjesztése okoz-e valamilyen problémát, illetve milyen területen okozhat problémát a szervezet működési mechanizmusában.

A téma aktualitását a modern humánerőforrás-menedzsment optimálisabb működésének elősegítése is indokolja, hiszen minden rendvédelmi szervnél emelkedik a női alkalmazottak száma, és hatékony beillesztésük a rendszerbe mind a szervezet, mind az egyén szempontjából fontos.

Míg a rendőrségnél 2004-ben 17% volt a hivatásos szolgálatot ellátó női állomány aránya, addig ez 2012-re 30%-ra nőtt.² A honvédségnél hasonló trend fi-

1 Sándor Bea: Nők. – mek.niif.hu/03400/03477/pdf.4_nok.pdf

2 Földesi Krisztina: Férfiak és nők a rendőrségen. – www.pecshor.hu/periodika/XIV/foldesik.pdf

gyelhető meg.³ A büntetés-végrehajtás szervezetében 2003-ban a férfi és női állománytagok aránya 73–27% volt, 2013-ban ez 70–30%-ra változott.⁴ A női munkaerő arányának növekedése nálunk tehát kevésbé látványos, mint a többi fegyveres szervnél, igaz a szervezet funkciójából adódóan (női fogvatartottak kezelése, az elítéltek egészségügyi ellátása, oktatása stb.) mindig is magasabb létszámú női munkaerő alkalmazását kívánta meg.

Úgy vélem, hogy a vezetők férfi-női aránya érdekes összehasonlításra ad alkalmat, ezért adatokat kértem erre vonatkozóan a büntetés-végrehajtási intézetektől, intézményektől. A 29 válaszadó intézetet, intézményt tekintve a női vezetők aránya átlagosan 35%. Az egészségügyi és oktatási intézményekben kiemelkedően magas a női vezetők aránya: a Büntetés-végrehajtás Központi Kórházban 66%, az IMEI-ben 61%, a Büntetés-végrehajtási Szervezet Oktatási Központjában 50%, a Büntetés-végrehajtási Szervezet Továbbképzési és Rehabilitációs Központjában pedig 44%. Ez alátámasztja azt a feltételezést, hogy a hagyományosan női szakmai szerepekben (oktatás, egészségügy) a nők alkalmazása magasabb arányú és nagyobb a karrierlehetőségük. Ugyanakkor Kalocsán, a köztudottan női börtönben, 25%, Kecskeméten pedig, ahol fiatalkorúak és női fogvatartottak egyaránt vannak, valamint anya-gyermek részleg is működik, 14% a női vezetők aránya, ami az utóbbi esetben annyit jelent, hogy hét vezetőből egy nő van. A nagy hagyományú fegyházakban, ahol valószínűleg a férfias normák még mindig erősen tartják magukat az állomány körében, mint pl. Sopronkőhida és Sátoraljaújhely, 17%. Tehát a női vezetők aránya csak részben függ attól, hogy női vagy férfi fogvatartottak vannak elhelyezve az adott intézetben.

A honvédelem és a rendvédelem területén a nők helyzetét vizsgáló tanulmányok közül az „első fecske” dr. Gyekinczkyné dr. Kormos Zsuzsanna és dr. Bolgár Judit kandidátusi disszertációja volt 1995-ben „Nők a hadseregben” címmel. Ezt követően számos tanulmány és PhD-dolgozat született a katonaság és a rendőrség állományára, a katonaság és a rendőrnők szervezeten belüli helyzete, az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód érvényesülésére vonatkozóan.

A „nők a büntetés-végrehajtási szervezetben” témakört illetően hazai szakirodalom nem áll rendelkezésre. Mindösszesen három olyan írást találtam, ami a témámat hozzátétőlegesen érinti:

- Hevényi Attila cikke, mely 1983-ban jelent meg „Nődolgozóink lehetőségei” címmel.⁵
- A Börtönügyi Szemle egyik külföldi börtönhíre szerint Dániában a női munkaerő aránya a büntetés-végrehajtásban 40%-ot tesz ki, ami főleg adminisztratív, pártfogó felügyelői, vezetői funkciókat, illetve oktatási és egészségügyi tevékenységet takar. 2000-ben akcióprogramot indítottak a női munkaerő számának növelése érdekében, és minden üres beosztást

3 Sándor Attila: Nők a katonai pályán: egy szociológiai felmérés tapasztalatai. Humán Szemle, 2003. 2. 34–60. o.

4 Az adatok a BVOP Személyügyi- és Szociális Főosztálytól származnak.

5 Hevényi Attila: Nődolgozóink lehetőségei. Módszertani Füzetek, 1983. 2. szám, 46–48. o.

nőkkel töltöttek be, természetesen, ha megfeleltek az alkalmazás feltételeinek. Azóta évente vizsgálják és értékelik a nők helyzetének alakulását.⁶

- Forgács Judit vizsgálata szerint a büntetés-végrehajtásban a nevelés területén „kiegyenlített a férfiak és nők aránya (50–50%-os), ami megakadályozza, hogy a nevelői szerepkör nemi jelleghez köthetõ egyensúlya felboruljon.”⁷

Felmérés a Fővárosi Bv. Intézetben

Miután szakirodalmi adatok nem álltak rendelkezésemre, úgy gondoltam, hogy a legilletékesebbeket, a nőket kérdezem meg arról, milyennek találják helyzetüket a büntetés-végrehajtás szervezetében. Vizsgálatomat kérdőíves módszerrel végeztem a Fővárosi Büntetés-végrehajtási Intézet állományára kiterjesztve, ahol a női dolgozók aránya 33%.

Két női célcsoport – tisztnök (21 fő), tiszthelyettes nők (30 fő) – mellett férfi kontrollcsoportokat – férfi tiszt (21 fő), férfi tiszthelyettes (30 fő) – vontam be a válaszadásba. A minta tehát korántsem reprezentatív az egész büntetés-végrehajtásra vonatkoztatva. Vizsgálatom inkább csak a tájékozódást szolgálta, azonban érdemes és hasznos lenne ezeket a vizsgálatokat a teljes állományra kiterjeszteni, annál is inkább, mert a büntetés-végrehajtás szervezetében – más rendvédelmi szervekkel ellentétben – olyan kutatás, mely a nők helyzetét vizsgálja, még nem készült.

A kérdőívben összesen 15, többségükben zárt, feleletválasztásos kérdéskör szerepelt, de a válaszadóknak lehetőségük volt a saját véleményük megfogalmazására is. A kérdőív kitöltése anonim és önkéntes volt.

A kérdőív alapvetően három nagy téma köré csoportosult:

- személyes adatok és a pályaválasztás motivációja;
- a szervezet elfogadottsága, a nők szervezeten belüli helyzetének megítélése;
- a személyes elégedettség egyes célcsoportokon (munkakategóriákon) belül.

A tisztnök átlagéletkora a vizsgálati csoportban 42 év, szolgálati idejük átlaga 11 év, a férfi tisztek átlagéletkora 38 év, a szolgálati idő átlaga 13,2 év volt. A tiszthelyettes nők átlagéletkora 34 évet, a szolgálati idejük átlaga 10 évet, a tiszthelyettes férfiak átlagéletkora 33 évet, a szolgálati idő átlaga nem egészen 7 évet tett ki. Mint láthatjuk: az életkort tekintve a tiszthelyettesek a fiatalabbak, és a szolgálati idejük is kevesebb.

Arra a kérdésre, hogy van-e büntetés-végrehajtási dolgozó a családban vagy a tágabb rokonságban a tisztnök 38%-a, a férfi tisztek szintén 38%-a a tiszthelyettes nők 46%-a, míg a tiszthelyettes férfiak 19%-a válaszolt igennel. Tehát a nők pályaaorientációjában jelentős mértékben játszik szerepet a családi hagyomány,

6 Király Klára: Hírek a börtönvilágból. [A nők helyzete a dán Börtön- és Pártfogó Felügyelői Szolgálaton belül.] Börtönügyi Szemle, 2006. 2. 104–105. o.

7 Forgács Judit: Merre tart a nevelés? A nevelői profil vizsgálata Börtönügyi Szemle, 2012. 1. 65. o.

feltehetőleg védettebb közegnek érzik azt a munkahelyet, ahol már nagyszüleik, szüleik dolgoztak, férjük vagy testvérük dolgozik vagy dolgozott. Köztudott, hogy az intézetekben a fluktuációt elsősorban a tiszthelyettesi állomány mozgása adja. Vajon van-e összefüggés azzal, hogy a szervezeti identitás kialakítását családi tényezők is segíthetik?

A kérdőív következő részében a motivációs bázisra kérdeztem, amellyel kapcsolatban mindkét női csoportnál 56%-ban a „biztos munkahely, kiszámítható viszonyok” válasz szerepelt. Ezen kívül a „korai nyugdíj” (amely ma már nem motivációs tényező) és a „továbbtanulási lehetőségek” mellett az „előmeneteli lehetőség” és „a hivatásos munka vonzása”, illetve „a végzettségnek megfelelő munka” került megemlítésre. A biztos, kiszámítható, törvényes munka lehetősége a tiszthelyettes férfiak esetében is nagy százalékban (50%) motivációs tényező, míg a férfi tisztek inkább hivatásból választják a büntetés-végrehajtást.

A fenti két eredményt összehasonlítva a rendőrségnél⁸ és a katonaságnál⁹ végzett vizsgálatokkal, hasonló trendnek vagyunk tanúi, azzal a kivétellel, hogy magasabb százalékban jelenik meg a hivatás, szakmai elkötelezettség ténye a pályaválasztásban, azonban úgy tűnik, hogy a rendvédelem a munkavállalók számára a maga kiszámítható, törvényes és biztos munkalehetőségével jelentős motivációs tényező. Ezt a vizsgálati eredményt erősítik meg a felvételi interjúk során szerzett tapasztalatok is.

A büntetés-végrehajtás megítélése a civil munkahelyekhez viszonyítva

	kedvezőbb		kedvezőtlenebb		nincs különbség	
	tiszt nők	tiszt. nők	tiszt nők	tiszt. nők	tiszt nők	tiszt. nők
munkakörülmény	33%	33%	29%	27%	38%	40%
anyagi megbecsülés	43%	16%	38%	45%	19%	39%
előmenetel	52%	35%	10%	39%	38%	26%
munkahelyi kapcsolatok	19%	19%	19%	29%	62%	52%
szociális ellátás	38%	58%	26%	26%	38%	16%
érdekvédelem	38%	42%	19%	26%	43%	32%
munkaidő	29%	29%	29%	26%	42%	45%
szabadidő	24%	29%	47%	35%	29%	36%

Míg a tiszt nők az anyagi megbecsülést 43%-ban, az előmeneteli lehetőséget 52%-ban, addig a tiszthelyettes nők az anyagi megbecsülést csak 16%-ban, az előmeneteli lehetőséget 35%-ban ítélik meg kedvezőbbnek. Úgy tűnik tehát, hogy a tiszthelyettes nők a karrierépítés és az anyagi megbecsülés vonatkozásában

8 Sárközi Irén: Nők a rendészetben. Doktori (PhD) értekezés. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2008. - uni-ke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2009/sarkozi_iren.pdf

9 Sándor Attila: i. m.

elégedetlenebbek, mint tiszt társaik, ugyanakkor a szociális ellátással és az érdekvédelemmel elégettebbek.

A tiszthelyettes nőknek és férfiaknak egyaránt, ha felsőfokú végzettséggel nem rendelkeznek, valóban korlátozott az előmeneteli lehetősége az elérhető rendfokozat és beosztás tekintetében, illetve –miután az anyagi juttatás az előzőekhez igazodik – az anyagi előrejutás terén is. Ez részben adódik a büntetés-végrehajtási intézetek szervezeti felépítéséből, nevezetesen abból, hogy a börtönök piramisszerűen felépülő hierarchikus szervezetek, a piramis csúcsa felé haladva egyre fogy az elérhető beosztások száma, így korlátozott az anyagi és a karrierlehetőség. Előfordulhat, különösen a korkedvezményes nyugdíj eltörlése után, hogy egy húszas éveiben felszerelt tehetséges tiszthelyettes a munkája hátralévő negyven évéből húsz év alatt eljut pályája csúcsára, s a további húsz évében nem kap igazán motiváló erőt az intézet részéről. Már Sárközi Irén is megállapította a rendőrségnél tapasztalható fluktuációval kapcsolatban: „A pályaelhagyás legdöntőbb tényezője... az előmenetel korlátozott lehetősége.”¹⁰ Meggondolandó lenne tehát a jövőre nézve, hogyan lehetne differenciáltabbá tenni a tiszthelyettesek előmeneteli lehetőségét.

Dr. Huszár László és Sponga István 1997-ben vizsgálta a büntetés-végrehajtás személyi állományának szociális helyzetét. Tanulmányukban azt állítják, vizsgálati eredményeik azt igazolták, hogy: „A nők anyagilag megbecsültebbnek érzik magukat, noha nettó fizetésük átlagosan alacsonyabb. (...) Vagyis a nők – mint általában – nem jellemzően a család »fő keresői«, a férjük többet keres.”¹¹

Azt gondolom, hogy az elmúlt 25 év politikai, társadalmi változásai sokat változtattak a nők helyzetén, ha csak előző szempontokat vizsgáljuk is. Ma már a bértábla egységes minden hivatásosra, másfelől viszont a nőkre nehezedő terhek megnöttek azáltal, hogy a munkanélküliség és a férfiak alacsony bérezése már sok családban kényszeríti őket „fő keresői” szerepre, nem beszélve a gyermeküket egyedül nevelő vagy az idős szüleiket gondozó nőkről.

Arra a kérdésre, hogy van-e valamilyen kedvezménye a munkahelyén azért, mert nő: a tiszt nők 85%-a, a tiszthelyettesek 80%-a nemmel válaszolt. A fennmaradó százalékokban „a kisgyermekes anyáknál figyelembe veszik a kisgyermeket” válasz, valamint az ünnepek előtti korábbi hazamenetel és a nőnap megjelölések szerepeltek a felsorolások között.

Az „Adódik-e hátránya abból, hogy nő?” kérdésre a tiszt- és a tiszthelyettes nők egyaránt 94%-ban válaszoltak nemmel, a fennmaradó válaszok elsősorban higiénés körülmények elégtelenségét és azt hangsúlyozták, hogy a nőknek többet kell dolgozniuk ahhoz, hogy elismerjék a munkájukat. A szakmai kihívások mellett meg kell küzdeniük a férfi kollégák és vezetőjük elismeréséért, illetve azzal, hogy önmaguk számára is bizonyítsák: éppen olyan alkalmasak a szolgálat ellátására, mint férfi társaik. Különösen így van ez azokon a munkaterületeken,

10 Sárközi Irén: i. m. 50. o.

11 Huszár László – Sponga István: Életminőség? A személyi állomány szociális helyzete. Börtönügyi Szemle, 1998. 2. szám, 4. o.

amelyekhez hagyományosan ma is maszkulin sztereotípiák, értékek és normák fűződnek, mint például a biztonsági szakterület több beosztásához is.

A következő kérdéscsoportban arra kérdeztem rá, hogy a női szerepek okoznak-e konfliktust a hivatás betöltésében.

A munkahelyi feladatok teljesítését gátló tényezők

	igen		nem		részben	
	tiszt nők	tiszth. nők	tiszt nők	tiszth. nők	tiszt nők	tiszth. nők
életkor	24%	20%	66%	60%	10%	20%
családi állapot	10%	20%	76%	70%	14%	10%
anyaság	28%	30%	24%	40%	48%	30%
maga az a tény, hogy nő	0%	2%	95%	84%	5%	14%
munkahelyi körülmények	14%	20%	72%	70%	14%	10%
szakmai és szolgálati kapcsolatok	10%	20%	76%	70%	14%	10%

A válaszadók jelentős százalékban egyetértettek abban, hogy nem okoznak a női szerepek problémát a munkájuk ellátása közben. A tiszt nők vélik úgy, hogy az anyaság gátolja, vagy részben gátolja őket a hivatás betöltésében, ami összecseng a szabadidő hiányának érzetével. A tiszt helyettes nők szintén jelentős mértékben, de kevésbé erősen jelzik ezt a problémát. A munka, karrier és a gyermekvállalás összeegyeztetése valóban nem egyszerű feladat, és szinte nem is lehetséges adekvát foglalkozáspolitikai eszközök alkalmazása nélkül. Összességében megállapítható, hogy az összes vizsgált szempont közül leginkább az anyaság jelent a hivatás ellátásában gátló, a munkával nehezen összeegyeztethető tényezőt. Hasonló eredményt jelez a már korábban hivatkozott két tanulmány is. A nők a rendvédelemben, de talán bármely munkahelyen az anyai szerep és a hivatás-karrier egyensúlyban tartásával küzdenek meg legnehezebben.

Hogyan viszonyulnak a férfiak a női kollegákhoz?

	Nők		Férfiak	
	tisztek	tiszt helyettesek	tisztek	tiszt helyettesek
Szakmailag és nőként is elfogadják	19%	19%	24%	22%
Elviselik	0%	10%	0%	20%
Sem szakmailag, sem nőként nem tudják elfogadni	5%	5%	0%	15%
Mindegy milyen a neme, ha szakmailag és emberileg megfelelő	76%	66%	76%	43%

A táblázatból megállapítható, hogy mind a tiszt- és tiszthelyettes nők, mind a férfi tisztek és tiszthelyettesek úgy vélik, hogy nemtől függetlenül, a szakmai és emberi kompetenciák a meghatározóak a szervezetben. Ugyanakkor a férfi tiszthelyettesek 20%-a elviseli, 15%-a szakmailag és nőként sem tudja elfogadni a másik nemet kollégaként, amit a tiszthelyettes nők hasonlóképpen érzékelnek az adott válaszok alapján – ugyan kisebb arányban: 10% és 5%-ban.

A maskulin értékrendhez és normákhoz való ragaszkodás a tiszthelyettes férfiak egy csoportját jellemzi leginkább, amely egyrészt szakmai elvárás, másrészt identitásképző tényező, valamint legnagyobb számban ők látják el a biztonsági terület feladatait.

Arra a kérdésre, hogy vannak-e olyan beosztások, amelyre nő nem alkalmas, érdekes eredmény született. A tiszt nők 76%-a, a tiszthelyettes nők 66%-a, a férfi tisztek 62%-a, a tiszthelyettes férfiaknak pedig 66%-a a kérdésre azzal felelt, hogy nincsen ilyen beosztás. Az előző kérdésre adott válaszoknak az eredmény ellentmond, mivel a férfi tisztek részéről negatív, a tiszthelyettes férfiak részéről pedig pozitív irányba változtak a mutatók, illetve a százalékok.

A fentiek szerint a férfi tisztek 38%-a véli azt, hogy van olyan beosztás, melyek betöltésére nő nem alkalmas. Az egyes válaszok közötti ellentmondások valószínűsíthetően abból adódnak, hogy a férfi tisztek nyíltan nem vállalják, igyekeznek elfedni a nőekkel szembeni diszkriminatív attitűdjüket, ez a válaszadás során mégis burkoltan felszínre kerül, és ambivalens válaszadáshoz vezet.

A fennmaradó százalékokban alkalmatlannak találták a nőket mind a négy vizsgálati csoportban a következő beosztásokra: műveleti csoport tagja, biztonsági osztályvezető, biztonsági tiszt, kutyás felügyelő, férfi fogvatartottak körletén felügyelő, nevelő, és vannak elenyésző százalékokban olyanok is, akik minden, a fogvatartottakkal közvetlenül kapcsolatba kerülő beosztásra alkalmatlannak találják a nőket.

Ezek a válaszok elég jól mutatják a nőekkel szembeni diszkriminációt olyan munkaterületen, amelynek értékei és sztereotípiái egyértelműen a férfiakhoz kötődnek. Felmerül a kérdés, hogy egy női körleten, ahol nagy valószínűséggel a felügyelők és főfelügyelők is nők, miért ne lehetne nő a biztonsági tiszt. És ha női körleten férfi felügyelő szolgálhat, egy nő miért nem szolgálhatna férfi körleten? Még meglepőbb, hogy a nevelési területen is van, aki alkalmatlannak találja a nőket ennek a feladatnak az ellátására. Pedig a nevelői tevékenység több szociális munkát tartalmaz, mint az a módszer, melynek központjában a kemény rendteremtés és a legitim agresszió áll. A nők nemi szerepeik révén alkalmasabbak a konfliktuskezelő, együttműködő munkastílusra.

Sárközi Irén megállapítása szerint „a nők legfőbb erőssége abban a képességben rejlik, hogy számos helyzetben le tudják szerelni a potenciális erőszakot. A megfigyelések azt igazolják, hogy a nők értéke a rendőri munkában pontosan abban áll, hogy ők nők.”¹² Így van ez a büntetés-végrehajtás szervezetében is. Azt hiszen, jó okkal állíthatjuk, hogy a nők munkájukkal, jelenlétükkel humanizálják a rendvédelmet.

12 Sárközi Irén: i. m. 45. o.

Arra a kérdésre, hogy mi lenne a büntetés-végrehajtás érdeke abban a vonatkozásban, hogy milyen beosztást töltsenek be a nők, leggyakrabban mind a férfiak, mind a nők a következő válaszokat adták gyakorisági sorrendben:

- bármely beosztást, ha szakmailag, fizikailag és emberileg megfelel az illető (49%),
- elsősorban adminisztratív munkakört,
- egészségügyi munkakört,
- női körleten való szolgálatot,
- nevelő,
- KTK (központi technikai kezelő),
- jó ügy, ahogy van.

A vizsgált Fővárosi Bv. Intézetben a biztonsági osztályokon a beosztást betöltők 20%-a nő, a büntetés-végrehajtási osztályokon 62%, a nyilvántartási osztályon 48%, a gazdasági osztályon 35%, az egészségügyi osztályon 89%, a pszichológiai osztályon 66%, az informatikán 60%, a titkársági és személyügyi osztályon pedig 100% a nők aránya.

Az előző kérdéshez viszonyítva megállapítható, hogy magasabb százalékban jelölték meg a válaszadók: nincs olyan beosztás, amit nő nem tölthetne be, ugyanakkor a bv. érdekében betöltendő beosztásoknál szinte leképezték az intézetnél fennálló jelenlegi helyzetet.

Ha Ön választhatna egy nő és férfi között, hogy a főnöke legyen, ki mellett döntene?

	Tiszt nő	Tiszt helyettes nő	Férfi tiszt	Férfi tiszt helyettes
Férfi	67%	66%	71%	76%
Nő	33%	27%	29%	13%
Míndegy	0%	7%	0%	11%

A szervezet maskulin jellegét mutathatja az is, hogy mind a nők, mind a férfiak férfi főnököt képzelnek el inkább vezetőnek – legnagyobb százalékban a tiszt helyettes férfiak gondolják így. Meglepő, hogy a nők is férfi vezetőt választanának, feltételezhető, hogy a nőkben is élnek bizonyos sztereotípiák, miszerint egy női vezető labilisabb, döntéseiben subjektívebb, pillanatnyi hangulatai befolyásolják.

A női és a férfi vezetőkkel kapcsolatos sztereotípiákra számtalan tanulmány mutat rá, mint ahogy a következők is: „A sztereotíp dimenziók mentén különböző értékelési mechanizmusokat alkalmazunk: a férfiak jobb vezetők, mint a nők – legalábbis a vezetőség tradicionális értelmezésében (Eagly és Johannesen-Schmidt, 2001); a férfiak állítólag kompetensebbek, ambiciózusabbak és magasabban képzettek, mint a nők (Fiske és Stevens, 1993)...”¹³ „Amikor egy nő vezető pozícióba kerül, főleg, ha ez egy férfias pozíció, nagy valószínűséggel érik ellenséges megnyilvánulások, hiszen eltér a számára előírt nemi szerep

13 Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában. Alapfogalmak, fejlődési trendek. Szerk. Kövér Ágnes. Budapest, 2012, ETLÉ TÁTK, 2012. 334. o. Elektronikus kiadvány.

elvárásaitól. Különösen ellenségesek ezek a megnyilvánulások az olyan női vezetők esetében, akik hagyományosan férfi dominanciájú területen dolgoznak, és akik szívesen adnak utasításokat, vagyis férfiasan viselkednek (Eagly, Makhijani és Klonsky, 1992).¹⁴

Úgy tűnik, hogy a női, illetve a férfi vezetőhöz fűződő sztereotípiák mind a nők, mind a férfiak választását erőteljesen befolyásolják. Ugyanakkor a humán-erőforrás-menedzsment a vezetők kiválasztásában az egyik lényeges szempontnak találja az érzelmi intelligencia fokát, amely feltételezhetően a nőknél szerepeikből adódóan is fejlettebb.

Bár jelen esetben nem vizsgáltuk, de több tanulmány is foglalkozik a nők stresszre adott válaszaival. Bíró Mónika szerint a nők bizonyos tényezőkre érzékenyebben reagálnak, érzelmi bevonódásuk erősebb, ugyanakkor adaptívabb, eredményesebb megküzdési stratégiákkal bírnak.¹⁵ Huszár László és Sponga István már említett tanulmánya is a nők jobb stressztoleranciáját jelzi.¹⁶

A stressznek kitett nők „proszociálisabban viselkednek”, mint férfi társaik – állítja Claus Lamm, a Bécsi Egyetem munkatársa. A nők minél stresszesebbek, annál inkább alkalmazzák szociális stratégiáikat.¹⁷ Ez némileg összecseng Bíró Mónika vizsgálati eredményeivel.

A következő kérdéssel arra kerestem a választ, hogy a vizsgálatban részt vevők mennyire értenek egyet az alábbi kijelentésekkel.

A női munkavállalók megítélése a büntetés-végrehajtás szervezetében

	Igen		Nem		Részben	
	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak
A nőknek többet kell teljesíteniük	15%	6,5%	62%	91%	23%	2,5%
Jobban kell félniük az állásvesztéstől	11,5%	6%	78,5%	90,5%	10%	3,5%
A nők csak pótlólagos munkaerők	7,5%	10%	86,5%	73%	6%	17%
Elkötelezettek munkájuk iránt	68%	51%	11,5%	18%	20,5%	31%
A nőknek le kell mondan- niuk a hagyományos női szerepekről	15,5%	6,5%	49,5%	67%	35%	26,5%
A nők nehezebben jutnak előre a ranglétrán	23%	7,5%	49,5%	76,5%	27,5%	16%

A nők és a férfiak nem ítélik meg egyformán a nők helyzetét a büntetés-végrehajtás szervezetében, a táblázatból látható, hogy a férfiak kedvezőbbnek tartják azt, mint maguk a nők. A férfiak szerint egyértelműen nem kell többet teljesítenie egy nőnek az érvényesüléshez, nem kell jobban félnie az állásvesztéstől, a nőknek nem kell lemondaniuk a hagyományos női szerepekről, a nők nem jutnak

14 Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség... 335. o

15 Bíró Mónika: A stressz és kiegészítő vizsgálata a büntetés-végrehajtás dolgozói körében. Börtönügyi Szemle, 2009. 1. szám, 27. o.

16 Huszár László – Sponga István: i. m. 9–10. o.

17 Mindennapi pszichológia. VI. évfolyam, 2. szám, 5. o.

nehezebben előre a ranglétrán, nem pótlólagos munkaerők, ugyanakkor magas százalékban elkötelezett munkaerők tartják őket.

A nők ezt a kérdést néhány vonatkozásban másképp látják, mert nagyobb százalékban tartják magukat elkötelezetteknek a munkájuk iránt, mint férfi társaik, úgy érzik, részben le kell mondaniuk a hagyományos női szerepekről, részben többet kell teljesíteniük, és részben nehezebben jutnak előre a ranglétrán. Kutatási eredmények igazolják, hogy a nőket nem valós teljesítményük alapján értékelik, többet és elkötelezettebben kell dolgozniuk ahhoz, hogy a diszkriminációt leküzdjék.¹⁸

A mostani felmérés eredményeiből az tűnik ki, hogy ezt a többlet-erőfeszítést a férfiak nem érzékelik. Pozitív képet mutat azonban az a tény, hogy a férfiak is elkötelezett munkaerők tartják a nőket.

A férfiaknak a nőekkel szembeni magatartását a büntetés-végrehajtásnál a négy vizsgálati csoport a következőképpen jellemezte (a válaszok gyakorisági sorrendben szerepelnek):

- tisztelettudó
- udvarias
- segítőkész
- bizalmaskodó
- közömbös
- fölényes
- tapintatlan
- szakmai féltékenység
- tolakodó

A megkérdezettek az első három tulajdonságra adták a legtöbb „szavazatot”, tehát szerintük alapvetően tisztelettudó, udvarias és segítőkész magatartás jellemzi a férfiakat a nőekkel szemben. Ugyanakkor csökkenő találati sorrendben negatív magatartási jellemzőket is megjelöltek, de elmondható, hogy ezek már alacsony százalékban fordultak elő.

A személyes elégedettséget 12 kategóriában mértem 9 fokú skálán – az „egyáltalán nem” és a „nagyon elégedett” válaszlehetőségek között. A kérdések túlnyomó többsége (1-8.) általában véve a megkérdezettek saját munkájára, kollégáival való kapcsolatára, négy kérdés (9-12.) pedig az előjáróhoz fűződő kapcsolatokra vonatkozott. A válaszokat átlagoltam.

18 Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség... 334. o.

Elégedettségi mutatók az átlagolt válaszok alapján

		Tiszt nők	Tiszt helyettes nők	Férfi tisztek	Tiszt helyettes férfiak
1.	az önállóság lehetősége	6,6%	6,5%	6,9%	5,8%
2.	kezdeményezés	6,0%	5,3%	6,5%	5,3%
3.	a munka szervezettsége	5,9%	4,4%	5,9%	4,6%
4.	fizikai igénybevétele	5,7%	5,7%	4,8%	5,7%
5.	a képességek fejlesztése, továbbképzések	5,4%	5,4%	5,9%	4,6%
6.	a saját munka hasznossága	6,3%	6,0%	6,8%	5,3%
7.	a kollégák segítsége	5,7%	6,7%	7,1%	6,2%
8.	a kollégák nem tesznek különbséget férfi és nő között	5,7%	6,5%	5,0%	5,3%
9.	bizalom az elöljáró felé	6,5%	6,7%	7,8%	6,5%
10.	főnöke mennyi önállóságot biztosít	7,8%	7,1%	7,4%	7,1%
11.	főnöke figyelembe veszi-e a véleményét	5,5%	6,8%	6,9%	4,9%
12.	főnöke különbséget tesz-e férfi és nő között	5,4%	6,6%	6,2%	5,2%

A felmérés eredménye nem meglepő. A szervezetben a legelégedettebbek a férfi tisztek, őket a tiszt nők, majd a tiszt helyettes nők követik, és a sort a tiszt helyettes férfiak zárják. A tiszt nők és a tiszt helyettes nők elégedettségüket tekintve a vizsgált pontok 50%-ában egyezőséget mutatnak. A kezdeményezés lehetőségével és a munka szervezettségével a tiszt helyettes nők elégedetlenebbek tiszt társaiknál, viszont több segítséget kapnak a kollégáiktól, főnökük jobban figyelembe veszi a véleményüket, és kevésbé érzik, hogy a kollégáik, illetve az elöljáróik különbséget tennének férfi és női munkaerő között.

A vezető által biztosított önállóság mutatója a férfi tisztek kivételével a többi kategóriában a legmagasabb volt. (A férfi tisztek legmagasabb elégedettségi mutatója a vezető felé irányuló bizalom kérdésénél adódott.)

A tiszt helyettesek, mind a nők, mind a férfiak, a legelégedetlenebbek a munka szervezettségével. A férfi tisztek egyik legalacsonyabb elégedettségi mutatója a férfiak és nők közötti különbségtétel esetében található. Vajon igaz lehet a következő megállapítás: „A férfiak fenyegetve érzik magukat, különösen akkor, ha meg kell osztaniuk a hatalmat”?¹⁹

19 Sárközi Irén: i. m. 52. o.

Összefoglalás

A férfi és a női munkavállalók aránya a többi rendvédelmi szervhez hasonlóan a büntetés-végrehajtásnál is 70–30%. A vezetői beosztások aránya átlagosan 65–35%, amely egyes intézetekben alul-, illetve felülreprezentált; a hazai nagyvállalatokhoz és intézményekhez képest ez az arány nem mondható rossznak.

A büntetés-végrehajtási szervezetnél jellemzően azokban a beosztásokban dolgoznak főleg nők, amik a hagyományos női szerepekkel összeegyeztethetők, mint az egészségügy, az adminisztráció, az oktatás és nevelés.

A vizsgálat eredményei alapján megállapítható, hogy lényegesen nem tér el a férfiak véleménye attól, ahogy a nők saját helyzetüket látják a büntetés-végrehajtásnál, ugyanakkor a nőknek többet kell teljesíteniük ahhoz és kevesebbet hibáznuk, hogy elismerjék munkájukat.

Abban is egyezés mutatkozik, hogy a nők karrierlehetőségei elsősorban szakmai és emberi kompetenciájukon múlik, vagyis nemi hovatartozásuk lényegében nem akadályozza hivatásuk ellátását és előrejutási lehetőségeiket, kivéve azokat a területeket, ahol a munkaterület normái és sztereotípiái egyértelműen és hagyományosan a férfiakhoz kötődnek. Az anyai szerep összeegyeztetése a munkával és karrierrel a büntetés-végrehajtásban dolgozó nőknek is nehéz feladat. Ennek ellenére, véleményem szerint, a büntetés-végrehajtási szervezetben jobb a helyzet, mint a civil szférában, de szervezetünkben is van még tennivaló a nők esélyegyenlőségének megteremtésében.

Végezetül két vizsgálati alanytól idéznék szó szerint, kijelentéseiket együtt, egymást kiegészítve tartom helytállóknak: *„Véleményem szerint a büntetés-végrehajtásban dolgozó nők nincsenek kitéve olyan megkülönböztetésnek, mint a civil szférában. A bértábla egységes minden hivatásosra, a közalkalmazotti bérek is azonosak férfi és női kollégák között azonos feladatkör esetén.”* *„A munkakörnyezet kialakításában, a munkakörülmények, higiéniai tényezők javításában, a szabadidő biztosításában, a rugalmas munkaidő bevezetésében a gyermekes anyák esetében nagyobb odafigyelésre, törődésre lenne szükség a nőket illetően.”*

Irodalom

- Bíró Mónika: A stressz és kiégés vizsgálata büntetés-végrehajtás dolgozói körében. Börtönügyi Szemle, 2009. 1. szám, 11–30. o.
- Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában. Alapfogalmak, fejlődési trendek. Szerk. Kövér Ágnes. Budapest, 2012, ETLÉ TátK, 2012. Elektronikus kiadvány.
- Forgács Judit: Merre tart a nevelés? A nevelői profil vizsgálata. Börtönügyi Szemle, 2012. szám, 1. szám, 63–72. o.
- Földesi Krisztina: Férfiak és nők a rendőrségen. – www.pecskor.hu/periodika/XIV./foldesik.pdf
- Hevényi Attila: Nődolgozóink lehetőségei. Módszertani Füzetek, 1983. 2. szám, 46–48. o.
- Huszár László – Sponga István: Életminőség? A személyi állomány szociális helyzete. Börtönügyi Szemle, 1998. 2. szám, 1–16. o.
- Király Klára: Hírek a börtönvilágból. Börtönügyi Szemle, 2006. 2. szám, 101–106. o.
- Sándor Attila: Nők a katonai pályán: egy szociológiai felmérés tapasztalatai. Humán Szemle, 2003. 2. szám, 34–60. o.
- Sárközi Irén: Nők a rendészetben. Doktori (PhD) értekezés. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2008. – uni-ke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2009/sarkozi_iren.pdf