

**Jelige : „Arte et marte!**

**Egy speciális munkaerőpiac  
alkalmazhatósági scenáriói az  
andragógiában**

**(nők és férfiak a rendőrségen)**

## TARTALOMJEGYZÉK

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| I. Bevezetés                                                         | 3  |
| II. A kutatás bemutatása                                             | 6  |
| 2.1. Kutatási kérdések                                               | 8  |
| 2.2. Hipotézisek                                                     | 9  |
| III. A rendészet mint tudományterület és mint speciális munkaerőpiac | 14 |
| IV. A rendőrség mint maszkulin szervezet                             | 17 |
| V. Az esélyegyenlőség értelmezése a rendőri szakmában                | 19 |
| VI. Az esélyegyenlőség értelmezése nemzetközi kontextusban           | 25 |
| VII. A nők helyzete a magyar rendőrségen belül                       | 34 |
| VIII. A kutatás eredményeinek bemutatása                             | 39 |
| IX. Összefoglalás                                                    | 50 |
| X. Bibliográfia                                                      | 53 |
| XI. MELLÉKLETEK                                                      | 57 |

*"Nem tudom, hogy a nők jobbak-e a férfiaknál - abban viszont biztos vagyok, hogy nem rosszabbak." (Golda Meir)*

## I. Bevezetés

A XXI. század számos, újszerű kihívása mellett több, már nagyon réginek tűnő kérdéskör is újra napirendre kerül. A személyes biztonság meglétét vagy hiányát, illetve a közbiztonság minőségét mindenki a saját bőrén érzi, mely a rendőrség, a rendvédelem területe. Napjainkra már egyáltalán nem számít annyira kirívónak, „megbotránkoztatónak” az a tény, hogy egy nő nem óvónő, eladónő akar lenni, hanem rendőrtiszt. Néhány évvel ezelőtt ez még így volt<sup>1</sup>. Elsősorban a szociológia foglalkozik azzal a témakörrel, hogy egy alapvetően maszkulin struktúrában milyen módon érvényesülnek a nők, milyen karrierutak valósulnak meg, és milyen megoldási módok, válaszok születnek az egyén részéről.<sup>2</sup> Kutatásomban arra keresem a választ, hogy hogyan és milyen módon valósul meg az „egyenlő esélyek” irányelve a magyar rendőrségen belül. Céloom, hogy egy konkrét, általam vizsgált szerv, a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság állományán keresztül mutassam be, hogy milyen előrelépések történtek az elmúlt tíz évben a nők foglalkoztatása terén, és ezt milyen eszközök tették lehetővé. Dolgozatom célja, hogy az általános foglalkoztatáspolitikai és humánerőforrás menedzsment számára is fogalmazzak meg szélesebben értelmezett előmutató lépéseket.

Kutatásomban bemutatom e speciális munkaerőpiacon a magyar rendőrnők jelenlegi helyzetét egy rendőri területi szerv, a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság illetve az illetékeségébe tartozó hat rendőrkapitányság, helyi szervek tekintetében. Feltárom, hogyan is állja meg a helyét egy nő mint rendőr, illetőleg egy rendőr mint nő a „harctéren”, a mindennapokban, és ehhez milyen esélyegyenlőséget célzó jogszabályi, gyakorlati háttértár adott, illetve ez a „konkrét munkavállaló”, a szolgálatot teljesítő rendőr, rendőrnő életében ez hogyan érvényesül. Mindezzel a rendőrség történetének gazdagítását és általánosságban az esélyegyenlőséghez kapcsolódó elméleti kutatási megállapítások gyarapítását szeretném elérni, amellyel közvetetten a mai magyar gyakorlat pozitív irányú változtatását is célzom. A vizsgálat által megállapítottak esetlegesen hozzájárulhatnak a modern humánerőforrás

---

<sup>1</sup> Sárközi Irén: Nők a rendészetben (Doktori PhD értekezés) Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola Budapest, 2008.

<sup>2</sup> Linda Haas: Post-Fordist Work: A Man's World? Gender and Working Overtime in the Netherlands Gender & Society 2009 április. 188-214., Joann Keyton: Communication and organizational culture. Key to understanding. California, India, Singapore, UK: Sage, 2011.

menedzsment optimálisabb működéséhez a mai magyar rendőrségen belül, és tágabban a humánerőforrás menedzsment tudománya számára.<sup>3</sup> Az utóbbi néhány év kulturális, politikai változásai, de a gazdasági élet alakulása mindenképpen megindokolja a nők munkaerőpiaci helyzetének, munkavállalásának, tanulási lehetőségeinek és ezek következményeinek vizsgálatát. E terület egy speciális, de nagyon erőteljes szelete a rendészetben<sup>4</sup> dolgozó nők helyzete.

Dolgozatomban hazai és külföldi példák alapján Fejér megye rendőri hivatásos állomány női tagjainak helyzetét vizsgálom, elsősorban kérdőíves felmérés segítségével. Azonban a rendőri munka nem értelmezhető, nem értékelhető pusztán önmagában, szükséges hozzá a környezet, a társadalom véleménye. Emiatt a kutatásom első fázisában egy feltáró- és indokló kutatást végeztem, melyben a vizsgált területen szolgálatot teljesítő rendőrökkel szembeni attitűdökre fókuszáltam. Tudományos munkák sokasága foglalkozott és foglalkozik, egészen a kormányzati politika szintjéig, a nők beilleszkedésével a munka világába,<sup>5</sup> esélyegyenlőségük megteremtésének lehetőségével, tehetségük kibontakoztatásának megteremtésével.<sup>6</sup> Ezen a téren a rendvédelem területe speciálisnak számít, jóllehet a félkatonai jelleg sok mindennek eleve gátat szab, szoros jogszabályi kötöttséggel, szolgálati érdekekkel és a rendőrszakma írott és íratlan szabályainak sokaságával. E tudományos munkák, külföldi és hazai szakirodalmi elemzése képeik dolgozatom elméleti keretét. Éppen ezért a téma egyrészt átfogó, nagyobb ívű bemutatása mellett, az aktuális, nemzetközi viszonylatban is újabb kutatási eredményeit is tárgyalom. A részletekbe menően tárgyalt elméleti

---

<sup>3</sup> Érdekes adat pl. hogy 1970-ben a Belügyminisztérium és az irányítása alá tartozó összes szerv, így a rendőrség szerveinél is mindösszesen 2 fő női osztályvezető látott el szolgálatot. Ezt a torz szemléletet, mi szerint ezen szerveknél a rendőrszakmai vezetői státuszokat kizárólag férfiak tölthetik be, akkor pártpolitikai eszközökkel igyekeztek megoldani. Bobák Artúr: Nők a rendőrségnél 1945-1985. Új Rendészeti Tanulmányok különkiadás. 1985.

<sup>4</sup> A rendészet meghatározásához lásd: Kun József-Sárközi Irén: A rendőrség humánerőforrás helyzete. Belügyi Szemle 2005/12 67-81., Prof. Dr. Finszter Géza: 2011 évi kutatási jelentése a rendészettudományokról Budapest: Belügyi Tudományos Tanács, 2011., Prof. Dr. Finszter Géza: A rendészeti rendszer alkotmányos és közjogi alapjai. A Rendőrség Tudományos Technológiai és Innovációs Tanácsa (munkaanyag) Budapest, 2011. 5. „A modern polgári jogállamban rendészeti rendszer alatt mindazoknak a jogszabályoknak, állami szervezeteknek, társadalmi szervezeteknek és vállalkozásoknak, továbbá feladatoknak és funkcióknak az összességét értjük, amelynek rendeltetése a társadalom egészének, a közösségeknek és az egyeseknek a védelme a jogellenes emberi magatartásokkal szemben.” Szamel Lajos: Jogállamiság és rendészet. Rendészeti Szemle. 1992, 3. szám. 11. „a rendészet, ami a közrendnek a közjog által jogsértőnek minősített emberi magatartásoktól való közjogi eszközökkel történő oltalmazásával azonos”

<sup>5</sup> Női esélyegyenlőség Európában Szerk.: Pető Andrea Balassi kiadó Budapest, 2003., Dr. Sárközi Irén: Rendőrnek lenni. 2004-es kutatási összefoglaló. Rendőrtiszt Főiskola Budapest, 2004., Nők a pályán. Közéleti tudnivalók politizáló nőknek Szerk.: Bonifertné Szigeti Márta. Budapest, K&F kiadó, 2006., Dr. Sárközi Irén: Nők a rendészetben (Doktori Phd értekezés kézirat) Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola. Budapest, 2008.

<sup>6</sup> Magyar Köztársaság Kormánya Közli: Magyar Közlöny A Kormány 1004/2010. (I. 21.) Korm. Határozata a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és Célok 2010–2021.

csomópontok után következik a kérdőíves vizsgálat, melynek keretében a Nemzetközi Rendőrszervezet közreműködésével egy egységes kérdőívet küldtem körbe a vizsgált országok (Észtország, Franciaország, Spanyolország) rendőri vezetősége felé, amely módot ad arra, hogy a megbízhatóság mellett, tökéletes összehasonlítható, értékelhető adatokkal dolgozhassak.

Dolgozatom második részében a magyar rendvédelem hasonló szempontú elemzését végzem el, szem előtt tartva azon megállapítást, hogy egy hierarchikus szervezet reagálási potenciálja a legalacsonyabb szintű szervezeti egységen belül érzékelhető igazán. Ezért vizsgálatom tárgya a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság szervezeti egysége, az illetékességébe tartozó hat rendőrkapitányság és az ott szolgálatot teljesítő rendőri állomány. 2012-ben a nagy létszámú rendőri, tábournoki kar mindösszesen kettő női taggal rendelkezik. Mik azok az okok, amelyek e tényeket eredményezik? Fontos kérdés az, hogy a rendőrnők, bekerülve a szervezetbe, melyik szakterületen lehetnek igazán sikeresek? A mai modern, XXI. századi magyar rendőrségen milyen elfogadottsággal rendelkeznek társadalmi és saját rendőrkollégáik részéről? Dolgozatom címe „Egy sajátos munkaerőpiac alkalmazhatósági scenáriói az andragógiában” ezeket a bizonytalanságokat, értelmezési, alkalmazási félreértéseket, gyakorlati nehézségeket mutatják be. A pontos értelmezés, már csak amiatt is nehézségekbe ütközhetett, mivel a rendészettudomány maga is igazán fiatal tudomány, sajátos módszertanával és tárgykörével, még mindig alakuló terminológiájával.<sup>7</sup> Dolgozatom szerkezetét tekintve két nagy egységre tagozódik. Első rész az „elméleti keret”, melyben szerepel a téma történeti, tudományos munkák általi megalapozása, a szakirodalmi áttekintés. Itt kerül vizsgálat alá a területet érintő legfontosabb jogszabályi háttér, speciális munkaerőpiaci helyzet, esélyegyenlőség, rendőrnők speciális helyzete, valamint nemzetközi kérdőív alapján rövid kitekintés néhány mai, európai rendőrség eltérő, de jól működő nemipolitikájára. Második részben található az elvégzett kutatás elemzése, feltevések, hipotézisek alátámasztása illetőleg a kutatás eredményeinek alapján cáfolata, a kutatási kérdések megválaszolása, következtetések levonása.

<sup>7</sup>

A Magyar Tudományos Akadémia IX. Gazdasági- és Jogtudományi Osztályának 2003.szeptember 17-i ülésén, Szabó András akadémikus, a Jogtudományi Bizottság elnökének előterjesztése nyomán döntés született a rendészettudomány befogadásáról. „A bűntudomány, a bűnügyi tudományokban mozaikszerűen rejtőzködő, de tárgyánál fogva mégis markánsan elkülönülő rendőrségi-rendészeti ismeretek megérdemlik az önállóságot.”

## II. A kutatás bemutatása

Az alkotmányos jogállamban a közbiztonság össztársadalmi produktum. A közbiztonság állapotának szemléltetéséhez abszolút objektív mérőszámok állnak rendelkezésünkre, hiszen a rendőrségi statisztikák (ENYÜBS)<sup>8</sup> naprakészen produkálják a releváns bűnügyi mutatókat. Objektív jó a közbiztonság ott, ahol a lakosságot legjobban irritáló bűncselekmények száma 100 ezer lakosra vetítve nem haladja meg a 3000-3500-at. Ugyanakkor a közbiztonság szubjektív megítélése nagymértékben kapcsolódik a rendőri fellépés, intézkedés mennyiségi, minőségi paramétereire. Az objektív mérőszámokhoz mérten szubjektív a lakosság közbiztonság érzete lehet sokkal rosszabb. Ez abból adódhat, hogy ezt az érzetet nem csak a bűncselekmények száma határozza meg, hanem sok minden egyéb, a rendőrségi munkától független, de például a lakóközösségek minőségétől, a sajtótól nagymértékben függő tényező is. Tehát a közbiztonság nem más, mint amit a szó jelent: a „köz” biztonsága, vagyis az állampolgárok mindenkori közbiztonság-érzete, amely általában szubjektív, ugyanakkor ezt a szubjektivitást jellemzően a különböző – a közbiztonságérzetet befolyásoló - objektív események és állapotok határozzák meg. E gondolatmenetben a bűnügyi tényezőket a szűkebb és tágabb lakóhelyen történt (lakosság-közeli) bűncselekményszám alakulása, valamint a bűncselekmények „minősége” jelenti. Érdekes megállapítás, hogy a szubjektív biztonságérzetet nagyban befolyásoló tényező a közlekedési helyzet, morál állapota is, amelybe beletartozik a közvetlen lakóhelyen, valamint az egyén által a legtöbbet használt útvonalak közlekedési állapota. Tapasztalatok szerint a lakosság „közbiztonsági hangulatát” legjobban az emberölés, a betöréses lopás, egyéb lopásfajták (pl. trükkös lopások), a jármű önkényes elvitele (továbbiakban gépkocsi-lopás), a gépkocsi-feltörés, vagyis az egyént és az egyén tulajdonát fenyegető cselekmények befolyásolják. Ezeket a cselekményeket nevezzük „lakosság-közeli” cselekményeknek. Természetesen van több ilyen bűncselekményi tényállás is, de – szerencsére – ezek száma nem releváns (szemérem elleni cselekmények, testi sértés stb.) A bűncselekmények minősége és száma tehát alapvetően befolyásolja a közbiztonság-érzetet. Minél több lakosság-közeli bűncselekmény történik, annál rosszabb a közérzet. (Ha egy területen gyakori az útonállásszerű, fegyveres rablás, ráadásul többségük közterületen történik, akkor az azon a területen élők nem érzik biztonságban magukat, még akkor sem, ha

---

<sup>8</sup> ENYÜBS Egységes nyomozóhatósági és ügyészégi bűnügyi statisztika. <http://crimestat.b-m.hu/Default.aspx>

nem őket érte a támadás. Ugyanez igaz a betörésekre is.) Érdekes módon a közbiztonság-érzetet befolyásoló tényező a közlekedési helyzet, illetve a közlekedési morál alakulása, a balesetek számának alakulása, a parkolás rendje is. Különösen érdekes, hogy ahol egyébként kevés bűncselekmény történik, ott a közlekedéssel és a parkolással kapcsolatos problémák határozzák meg elsősorban az egyén közbiztonság-érzetét.

Dolgozatomat megalapozó, témát feltérképező kutatásomban ezen alapelemek segítségével határoztam meg, egy területi szerv vonatkozásában a közbiztonságra, a rendőrségre és munkájára érvényes állampolgári megítélés ismérveit, azokra hatással lévő okokat és körülményeket. A kutatást 2011. október-november hónapokban végeztem, amelynek egyik alapeleme a közbiztonságérzet személyes vonatkozása volt, melynek a keretében a rendőrök megítélését vizsgáltam két korosztály tekintetében. Ezen kutatás témája arra is kiterjedt, hogy milyen andragógiai, tematikai, didaktikai, retorikai elveknek kell megfelelnie egy rendőrelőadó által, különböző korosztályok részére tartott bűnmegelőzési témájú előadásnak ahhoz, hogy az elérhető legjobb hatékonysággal működjék. A megállapítások egyik fontos eleme szerint, az állampolgárok tudatában vannak azon elvnek, hogy a közbiztonság össztársadalmi produktum, ám gyakorlati alkalmazása hiányos. Kutatásom alátámasztotta, hogy a bűncselekmények számának alakulása nem lehet kizárólagosan a rendőri erők produktuma, ahogy azt is, hogy a társadalom tagjai részéről már egyáltalán nem kizárólagosan férfi rendőrök tevékenységét látják a rendőri fellépésben. Éppen ezen elvből kiindulva, már nem értékelhető a rendőri munka pusztán represszív tevékenységek folyamatának, amelyben a legitim fizikai erőszak alkalmazásához kizárólag férfias attitűdök köthetők. A rendőrség hármas alapfeladata a bűncselekmények megelőzése, megszakítása és felderítése, amely meghatározza a közbiztonsági stratégia alakulását is.<sup>9</sup> Az ezen feladatok megoldásához rendelt rendőri állomány összetétele pedig már korántsem csak kriminálpolitikai kérdés. Ez a „közösségi rendőrség” filozófiája, amelyben a bűnügyi tevékenység triumvirátusában nem a deliktumok felderítése, hanem a prevenciója az elsődleges. Ez pedig megköveteli a társadalom nagyobb aktivitását, bevonását, tevőleges magatartását a közbiztonság megteremtésében és így a nemekhez kapcsolódó előítéletek is kevésbé kapnak hangsúlyt. Ezt alátámasztja az a tény is, hogy a rendőrség személyi állománya

---

<sup>9</sup> 1994. évi XXXIV. Törvény a rendőrségről: I. fejezet. 1. § „(1) A rendőrség feladata az Alaptörvényben meghatározott feladatok mellett a határforgalom ellenőrzése, a terrorizmus elleni küzdelem és az e törvényben meghatározott bűnmegelőzési, bűnfelderítési célú ellenőrzés. (2) A rendőrség az Alaptörvényben, az e törvényben és törvény felhatalmazása alapján más jogszabályban meghatározott bűnmegelőzési, bűnüldözési, államigazgatási és rendészeti feladatkörében: 1. általános bűnügyi nyomozó hatósági jogkört gyakorol, végzi a bűncselekmények megelőzését, megakadályozását és felderítését”

összetételének alakulásában, tíz év alatt néhány százalékosról 30%-ra emelkedett a női hivatásos szolgálatot ellátók köre.<sup>10</sup>

A fenti megállapításokra alapozva került lebonyolításra egy, az előbbire ráépülő kutatás, amelyben a magyar rendőrök sajátos szubkultúrájú munkaerő-piaci helyzetével foglalkozom. A másik ember feletti „korlátlan” hatalom szabadságával, tökéletes ellentétben áll a feltétlen engedelmesség követelménye. Ez a hierarchikus szervezet alapeleme, mivel e nélkül a rendőri egység is csak szervezetlen tömeggé válna. A feladatellátás pedig, egyetlen másik munkahelyen egyébként tökéletesen teljesítő munkaerővel sem helyettesíthető tudást, képességeket kíván meg. Biztosítja a törvényi megalapozottságú, legitim erőszakot, amely célirányos kihallgatásokat, egy másik ember személyi szabadságának korlátozását, házkutatást, intim magánéletében való kutakodást, esetleg vértől csöpögő helyszínek tételes átvizsgálását, hullák helyszíni szemlét teszi lehetővé és kötelezővé a rendőrnek. Ugyanakkor a jogszabályok alkalmazása, kihallgatási taktika, házkutatási, helyszínelési metodika olyan, egyedi, szigorúan irányított tematikát, rendet követ, mely kizárólag erre felhatalmazott, de csakis alkalmas egyén számára ad eredményes munkára lehetőséget. Mindezek mellett óriási mentális teherként van jelen a korrumpálódás lehetőségének bélyege. Ezt a mentális ambivalenciát kevés jellem tudja torzulás nélkül kezelni. Nem véletlen, hogy a már kiképzést szerzett, rendőr szakközépiskolát végzett tanulók közül, kiképzésük végére 30%-uk meg is válik az egyenruhától.<sup>11</sup> Hátránya pedig éppen ebből kifolyólag az, hogy ezzel a speciális tudással, innen kilépni kívánó munkaerő külső munkapiacra való elhelyezkedési lehetősége szinte kilátástalan. Természetesen a képzettségének nem megfelelő helyekre lehetséges az elhelyezkedés, ám a szakmai tudást alkalmazni szándékozók számára egyetlen „zsákutca” létezik, a magánbiztonsági szektor: biztonsági cégek, biztonsági szolgálatok keretein belül. Ez a terület azonban napjainkra, teljesen telítődött, gyorsulalpó tanfolyamokon, sebtében kiképzett, önjelölt „serifekkel”.

## 2. 1. Kutatási kérdések

A társadalomtudomány már több aspektusból vizsgálta a nemek egyenlőségének a kérdését, de kevés kutatás foglalkozik a rendőrségen belüli nemi egyenlőség kérdésével, különösen

---

<sup>10</sup> BM belső adattár; ORFK Rendészeti Igazgatóság belső statisztikai adatállománya

<sup>11</sup> ORFK belső, személyzeti adattára BM belső adattár; ORFK Rendészeti Igazgatóság belső statisztikai adatállománya

annak a humánerőforrás menedzsment területére vonatkozó megállapításaival.<sup>12</sup> A téma időszerűsége vitathatatlan, időtlensége megkérdőjelezhetetlen, hiszen a mindenkori társadalom nőtagjainak jólléte, hangulata, lehetőségei az egész társadalomra hatással van. Dolgozatomban ennek a sajátos „munkaerőpiac” nemek szerinti vertikális és horizontális szegregációját vizsgálom, és ennek hatásait mind az egyén, mind a az egyén, mind a szervezet tekintetében.

Az Európai Unióhoz való csatlakozás utáni éveket követően, az átalakuló társadalmi, gazdasági, kulturális struktúra és az ezt szorosan követő közgondolkodás, közhangulat eredményeképp mára egy igazán új, egyedi, a rendészetről,<sup>13</sup> a nőkről is más véleményt formáló társadalomban élünk. Ebben az új világban elengedhetetlen a nők saját magukról, képességeikről, elképzeléseikről, alkotott képének tisztázása, illetőleg annak az elvárásnak és értékrendnek a tisztán látása, amelyet magukkal a nőkkel szemben támasztunk. Ebbe beletartozik a korszerű humánerőforrás menedzsment ugyanúgy, mint a nők munkahelyi, családi, társadalmi feladatainak összeegyeztethetősége is, melynek egy igazán speciális, de a többségi társadalom számára nagyon meghatározó szelete a rendvédelemben dolgozó nők helyzete.

Mindezek alapján, több szempont szerint felvetett kutatási kérdéseim a következők:

1. Milyen okok játszanak elsődlegesen közre a nők rendőri pályára lépésénél, és ez mennyiben befolyásolja munkájuk, munkahelyi mentális állapotuk minőségét?
2. Érvényesül-e a kompetencia alapú humánerőforrás menedzsment a rendőrségen, a rendőrnők tekintetében, illetőleg megfelelően standardizált-e a követelmény és értékelési rendszer, amelynek megléte esetén mindkét nem azonos eséllyel pályázhat és láthatja el szolgálati feladataikat, léphetnek vezetői pozícióba?

---

<sup>12</sup> Sárközi Irén: Nők a férfiak munkavilágában – avagy nők a rendőrségen Munkaügyi Szemle 2002. 46.évf. 6. szám. 21., Jürgen Storbeck: A szabadság, a biztonság és az igazságosság övezete [Ein Raum der Freiheit, der Sicherheit und das Rechts.] Ford.: Böröcz Helga. Belügyi szemle 2004. LII. évf. 107–136., Finszter Géza: Rendőrségek a XXI. században. Belügyi Szemle XLVIII. évf. 2000 1. szám. 64–74., Bárdi Nándor– Tóth Ágnes: Asszimiláció, integráció szegregáció (párhuzamos értelmezések és modellek a kisebbségkutatásban) Budapest, Argumentum Tudományos Kiadó, 2010., Ronald J. Burk– Astrid M. Richardsen – Monica Martinussen 2006 Gender differences in policing: reasons for optimism? International Journal of Police Strategies & Management 29. 513-523., Sue Carter Collins: Sexual harassment and police discipline: Who's policing the police? International Journal of Police Strategies & Management 2003. 27. 12-538., Ken Dowler - Bruce Arai: Stress, gender and policing: the impact of perceived gender discrimination on symptoms of stress. International Journal of Police Science & Management 2006. 10. 123-135., Mangai Natarajan: Women Police in a Traditional Society: Test of a Western Model of Integration. 2002. Kononklijke Brill NV Leiden IJCS XLII. 1-2., Mangai Natarajan: Women Police in a Changing Society Backdoor to Equality. International Journal of Police Science & Management 2009. 11. 518-520.

<sup>13</sup> Szabó András: Helyet kér a rendészettudomány. Előterjesztés a IX. Osztály részére a rendészeti tudomány befogadására. Magyar Rendészet 2004. 1. szám. 21–26.

3. Milyen feladatformákban alkalmazzák a mai magyar rendőrségen a női hivatásos állományt, illetve a női rendőrök alkalmazásában mekkora szerepet játszik az iskolai végzettség?
4. Nőtt-e a nők karrierépítési vágya, amely a szakmai tapasztalat és iskolai végzettség megalapozta, beosztás elnyerését jelenti?
5. Milyen viszonyulás tapasztalható a jelenlegi szervezet férfitagjai részéről a női rendőrkollégák irányában?
6. Mennyiben változott a női állomány szolgálatellátásban való helyzete, feladatellátásának érdekében felvállalt szerepei, saját állapotának megítélése, szakmai jövőjével kapcsolatos képzei a mai gyakorlatban?

## 2. 2. Hipotézisek

Hipotéziseim ezek alapján a következők:

- I. *A rendőrnők ma elsődlegesen szakmai elhivatottságból, a karrierlehetőség, elismerés miatt választják a rendőri pályát.*

Teljesen átrendeződött a rendőrség szerkezete az 1990-es 2000-es állapotokhoz képest. Az akkori nagy munkaerő-mozgásnak több oka volt, például, hogy számos feladatot elvettek a rendőrség hatásköréből.<sup>14</sup> Ilyen volt a személyi okmányokkal, útlevelemmel, személyi igazolvánnyal, majd a közlekedési igazgatással kapcsolatos ügyintézés, melyet az alakuló okmányirodák vettek át. A feladattal együtt a személyi állomány is áttételre került, akiket tekintve szinte egyöntetűen nők voltak. Ennek ellenére az 1994-ben 8%-os női arány a rendőrségen 2004-re megduplázódott és 16%-ot ért el. Ma, majdnem szintén tíz év elteltével ez az arány ismételtelen megduplázódni látszik.

- II. *A rendőrnők számának nagy arányú növekedése mögött a munkakörök betöltéséhez előírt szakmai végzettség, szakképesítés játszik elsődleges szerepet.*

A rendőri pályán való előbbre jutás lényegi eleme az iskolai végzettség, és ezzel összefüggésben elmondható, hogy a tradicionális oktatási keretekben a nők jobb

---

<sup>14</sup> 1992. évi LXVI tv. a polgárok személyi adatainak és lakcímének nyilvántartásáról; 1990. évi XCIII. tv. az illetékről; 146/1993. (X.26) Korm. rendelet a polgárok személyi adatainak és lakcímének; nyilvántartásáról szóló 1992. évi LXVI. törvény végrehajtásáról; 58/1999. (XII.30) BM rendelet az okmányirodák működésének személyi és tárgyi feltételeiről

teljesítményt produkálnak. A speciális, nőkre szabott pszichológiai, fizikai, egészségügyi feltételeknek is könnyedén megfelelnek. Ez meg is mutatkozik a kétéves tiszthelyettes-képzőre jelentkezők 40-50 %-os női arányszámán, amiből 30% felvételt is nyer. A főiskolai képzésben ennél magasabb arányszámmal kalkulálhatunk. Az országban több hely közül jelenleg Székesfehérváron is folytatott belügyi rendészeti ismereteket oktató, középiskola rendvédelmi osztályaiba felvételt nyert hallgatók nemi aránya pedig 50-50%<sup>15</sup>.

III. *A szakmai képzettség, feladatellátás profizmusa sokkal nagyobb arányban bizonyul a női munkaerő esetében is elégnek a ranglétrán való előbbre jutáshoz, ám ehhez nőként sokszoros munkateljesítmény kell, hogy társuljon.*

1986. júniusában a vizsgált rendőr-főkapitányság legnagyobb rendőrkapitányságának állományában, a bűnügyi területet tekintve egyetlen női rendőrtiszt teljesített szolgálatot, 22 évesen. 2004-ben az aktív rendőrök átlagéletkora 32,8 év volt. A fiatal életkor, a tapasztalatlanság, a nagyarányú női munkaerő több szempontból már akkor is problémákat generált. A nők, mivel átlagosan egy korosztályt képviseltek, hasonló magánéleti szakaszokban jártak. Legtöbbjüknek kisgyermek volt, vagy éppen akkor született. Mivel azonban a rendőrségi jóléti szolgáltatások időközben teljes mértékben annulálódtak, így a rendőrségi bölcsődék és óvodák is megszűntek, a kisgyermek betegsége sok munkából kieső időt jelentett. Ez a szakmai előmenetelnek, a kollegiális légkörnek és a munkaintenzitásnak sem kedvezett. Az eltelt évek női foglalkoztatottsági arányszám növekedése pedig csak még inkább elmélyítette ezeket a feszültségeket. Viszont az évek alatt megszerzett munkatapasztalat, elvárásokhoz való sikeres alkalmazkodás a nők esetében azt eredményezte, hogy napjainkra rugalmasabban, több lehetőséget kihasználva oldják meg a munka és a családi szerepek egyeztetését, a két területen sokasodó feladataik megoldásában. Ezt a tényt a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság forrányomos szolgálati beosztása is igazolni látszik, amelyben az egy hetes ügyeleti rendszerben a női rendőrtisztek aránya 40%-os.<sup>16</sup> Márpedig az egyhetes, folyamatos szolgálat alatt, amennyiben az illetékességbe

---

<sup>15</sup> 2012-es belső rendőrségi adattár a Székesfehérvári Árpád Szakképző Iskola rendvédelmi szakos hallgatóinak felvételi adatairól: 36 felvételt nyert személyből 19 férfi, 17 nő.

<sup>16</sup> 2012. november havi forrányomos beosztásban 7 csoport tekintetében 38% a nők aránya.

tartozó bűncselekményt követnek el, előfordulhat több napos, éjszakai távollét is a családotól.

IV. *A megfelelő hazai és Európai Unió jogszabályi meghatározottság tükrében kijelenthetjük, hogy a nemek formális jogi egyenlősége szinte teljes mértékben megvalósult, mindez a gyakorlatban is érvényesülni látszik.*

Elég csak egy pillantást vetni a tíz évvel ezelőtti és a mai állománytáblára, női-férfi rendőr-megosztottság tekintetében. Bűnügyi területen a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányságon 2002-ben a nők aránya 15%-os volt, 2012-ben 30%-os, de vannak kapitányságok, illetőleg tevékenységek, ahol 50%-os. Ugyanakkor, a nem szorosan rendőrszakmai területeken pl. igazgatásrendészet, 80-90%-os, konkrétan a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság Igazgatásrendészeti Osztályának állománya 100%-osan nőkből áll.<sup>17</sup>

V. *A rendőrség humánpolitikájának működésében, a nők vonatkozásában érzékelhetően vannak kezdeményezések, de még kevésbé épült be a munkaerő-tervezés és a munkaerővel való tudatos, tervszerű gazdálkodás.*

Ugyan magasabb a női rendőri állomány iskolai végzettsége, amelyhez azonban elmarad annak állománytáblában meghatározottak szerinti beosztása. Tehát elmondhatjuk, hogy vannak nők, akiknek magasabb iskolai, szakmai képzettséggel egy náluk alacsonyabb képzettséggel rendelkező férfi parancsait kell teljesíteni, ám a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság kötelékében teljesítenek szolgálatot nők úgy is, hogy férfi kollégával azonos végzettséggel, de kevesebb szolgálati idővel is parancsnoki állományba kerültek.

VI. *A rendőri feladatellátásban már nem a nemek közötti különbség a mérvadó, hanem a szakmai profizmus, ugyanakkor sok rendőrnő „beilleszkedik ugyan a struktúrába, de a kultúrába nem kapnak bebocsátást”...Az egyes szakmai munkafeladatok teljesítése kapcsán tanúsított szakmai profizmus a nők esetében kevésbé nyer elismerést.*

Úgy is fogalmazhatnánk, vannak még hiányosságok, mint például a IV. pontban kifejtett 100%-os igazgatásrendészetben dolgozó női beosztotti állomány

---

<sup>17</sup> 2012. december 1-jei adat a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság Humánigazgatási Szolgálatától: az Igazgatásrendészeti Osztály állománytáblájában meghatározott felállása 1+ 4 fő, melynek nemi megoszlását tekintve 1 főférfi vezető, 4 fő női beosztott.

elégedettségre adhat okot, mindaddig, míg nem szembesülünk a ténnyel, hogy az osztályvezető természetesen férfi. Tehát, ahol a munkát tökéletesen el tudja végezni a női hivatásos rendőr, még azért egy kicsit nehezebben válik belőle vezető.

### III. A rendészet mint tudományterület, és mint sajátos munkaerőpiac

A rendészeti tárgyú kutatásoknak Magyarországon több mint száz éves hagyománya van. Számos jelentős szerző mellett, köztük jogtudósok Magyary Zoltán, Tomcsányi Móric vagy Concha Győző munkái foglalkoznak a kérdéssel.<sup>18</sup> Az 1948 előtti időszak legmeghatározóbb műve a rendészetről átfogó képet rajzoló Tóth József tanulmánya.<sup>19</sup>

Maga a rendőrség kifejezés a görög politeia szóból származik, jelentése az állam helyes kormányzásának tudománya.<sup>20</sup> E speciális területen történő kutatás megalapozásaként elengedhetetlen meghatározni a rendészeti, rendvédelmi terület jelentését, vagyis a rendőrség tevékenységi körének pontosítását ahhoz, hogy érdemben tudjunk a területen dolgozók tekintetében megállapításokat tenni. Van olyan megközelítés, mely szerint még az is tisztázandó, hogy a rendőri munka felfogható-e hivatásnak.<sup>21</sup> Tulajdonképpen a modern rendőrségek múltja Európában alig háromszáz éves, mindemellett ez volt a közigazgatás első valóban hivatásszerűen működő intézménye.<sup>22</sup> (Természetesen maga a rend fenntartása korántsem újkeletű találmány, hiszen az emberiség története során ilyen vagy olyan eszközökkel, de mindig fenntartotta a rendet maga körül.)

A rendőri „mesterség” az európai polgárosodás több száz éves folyamata során született meg, több tényező eredőjeként: ipari fejlődés, piacgazdaság, nagyvárosok kialakulása, közélet és magánélet kategorikus elkülönülése. Egyáltalán a jogállami rendőrség létét két alapelemnek köszönheti, melyek a szabadság és a biztonság szükségletei. A személyes szabadság euforizmusát azonban beárnyékolja a vele párhuzamosan megszülető számtalan biztonsági veszélyforrás is, amelynek kezelése sok esetben csak „hatósági önkény megfékezésével” lehetséges. Meg kell említeni azt az angol rendőri kézikönyvet, amely 747

<sup>18</sup> Christján László: Alternatív rendészet. Közjogi Szemle 2010. 2. szám. 35.

<sup>19</sup> Tóth József: A rendészeti ténykedés alakjai, különös tekintettel a közigazgatási aktusokra. Eger, Szent János nyomda, 1939.

<sup>20</sup> A rendőr, rendőrség szavak a nyelvújítás szülöttei. A rendőr szó első alkalommal 1823-ban, Márton József nyelvész lexikonában jelent meg, mint a német Polizei-Landreiter kifejezés magyar megfelelője. A rendőrség szó 1836-ban, Fogarasi János nyelvész zsebszótárában található, jogszabályban pedig először a mezei rendőrségről szóló 1840. évi IX. törvénycikkben látott napvilágot. Márton József: Német-magyar-deák lexicon. A mai legjobb szókönyvek, különösen Kraft német-deák lexiconja szerint A Trilingue lexicon második része 1821-1823., Fogarasi János: Német és magyar Zsebszótár (1–2. köt.) Pest, 1836.

<sup>21</sup> „A rendészet az államigazgatásnak az a területe, ami a leginkább van kiszolgáltatva a napi rögtönzéseknek, politikai csatározásnak és a legjobban nélkülözi a stratégiai szemléletet, a közszolgálat szakmaként való elismerését.” Finszter Géza: A rendészet elmélete. Budapest, KJK Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó, 2003. 13.

<sup>22</sup> Finszter Géza: A rendészet elmélete. Budapest, KJK-KERSZÖV, OKRI, 2003.

oldalnyi szakterületenkénti alaptudnivalót tartalmaz e témában.<sup>23</sup> Értelmezésében a régmúltat tekintve először csak négy hivatás létezett: jogtudomány, a gyógyítás, az egyházi szolgálat és a katonaság. A könyv végkövetkeztetése szerint, a rendőr hivatást gyakorol. Külön témaként tárgyalja azt is, mi minden szól a rendőri hivatás választása mellett.<sup>24</sup> Megkülönböztet külső és belső okokat: vonzó fizetés, karrierlehetőség (mind rendfokozati, mind beosztási), korai nyugdíjba vonulás tisztességes nyugdíjjal - elszántság, igény a társadalom előbbre jutásában, védelmében történő munkálkodásban; hasznos, érdekes és izgalmas munka; fontos és felelősségteljes „hatalomgyakorlás mások felett”.

A Magyar Köztársaság alapokmányában a következők állnak: „A Magyar Köztársaság elismeri az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait, ezek tiszteletben tartása és védelme az állam elsőrendű kötelessége. A Magyar Köztársaságban az alapvető jogokra és kötelességekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg, alapvető jog lényeges tartalmát azonban nem korlátozhatja”<sup>25</sup> Ezen jogoknak a biztosítása, betartatása alapfeladata a rendőrség szervezetének, ez azonban sok esetben csak és kizárólag alapvető jogok korlátozásával realizálható, ám ezeknek az intézkedéseknek is alapvető követelménye a törvényesség. Ez a kettősség maga a rendészet egyik paradoxona: alapjogvédelem, alapjog korlátozás árán. Ám ki az, aki magában a rendészeti terület illetve a rendőrség szervezetén belül dolgozók tekintetében vizsgálhatja, biztosíthatja ezen alapvető jogok érvényesülését?<sup>26</sup>

A Legfelsőbb Bíróság 1/1999. sz. közigazgatási jogegységi határozata kimondja, hogy a Rendőrségről szóló törvényben foglalt rendészeti feladatok ellátása közigazgatási jellegű tevékenység, ugyanis a rendőri szerv közhatalmi jogosítványát felhasználva, egyoldalú akaratnyilvánítással intézkedik, melynek során az ügyfélre nézve kötelezettséget állapít meg, és ennek maga szerez érvényt.<sup>27</sup>

Mindemellett azt, hogy a rendészet szakmai monopóliumát túlhaladva külön tudománnyá is vált, a 2004. május 24-én, 116 alapító taggal megalakult Magyar Rendészettudományi Társaság, és az általuk felvázolt célok mutatják legszemléletesebben. A Magyar Rendészettudományi Társaság célja a rendészettudománnyal és a rendészettel kapcsolatos tudományos ismeretek fejlesztése, az egyes rendészeti problémák tudományos vizsgálata.

---

<sup>23</sup> Bryan Caless – Kevin Lawton-Barett – Robert Underwood – Dominic Wood, Robin Bryant (Szerk.): Blackstone’s Student Police Officer Handbook 2. kiadás. Oxford, Oxford University Press. 2007. 91–94.

<sup>24</sup> Bryan Caless – Kevin Lawton-Barett – Robert Underwood – Dominic Wood, Robin Bryant (Szerk.): Blackstone’s Student Police Officer Handbook 2. kiadás. Oxford, Oxford University Press. 2007. 36–37.

<sup>25</sup> A Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény 8. §.

<sup>26</sup> Finszter Géza fogalmazott a rendőrséggel kapcsolatosan úgy, hogy nem más, mint a „jog hadserege”. Finszter Géza: A rendészet elmélete. Budapest, KJK-KERSZÖV, OKRI, 2003.

<sup>27</sup> Legfelsőbb Bíróság 1/1999. számú Közigazgatási Jogegységi Határozata.

További célja a rendészettel összefüggő és más kapcsolódó szakterületek iránt érdeklődő, azokkal tudományos igénnyel foglalkozó vagy foglalkozni kívánó állampolgárok összefogása, a rendészettudomány fejlődésének szolgálata, a tudományos eredmények gyakorlati alkalmazásának segítése, valamint a megfelelő fórum biztosítása a társaság tagjai részére ismereteik bővítésére, kutatásaik segítésére, szakmai eredményeik terjesztésére, publikálására, szakmai színvonaluk emelésére, továbbá érdekeik védelmére.

Összefoglalva tehát, az alábbiak azok az ismérvek, amelyek alapján meghatározhatjuk magát a rendőrséget, illetőleg a legitimációs működési alapját, mint rendvédelmi szervet: a rendvédelmi szervnek van közigazgatási hatósági (rendészeti) hatásköre, a rendvédelmi szerv rendelkezik a legitim fizikai erőszak alkalmazásának a monopóliumával, a rendvédelmi szervnek van rendészeti felderítő, és nyomozóhatósági jogköre.

## IV. A rendőrség mint maszkulin szervezet

A téma vizsgálatához elengedhetetlen, hogy az e területen dolgozók munkafadatait, attitűdjét, tőlük elvárt viselkedés- és gondolkodásmódot, egyedi szemléletmódot megismerhessük. Fentiekhez elsődlegesen a félkatonai jelleg, fegyveres szolgálat, szigorú függelmi rend, vagyis a szolgálati út betartása, parancsuralmi rendszer, egyes alapvető állampolgári jogok korlátozásának elfogadása szolgáltatja a hátteret.<sup>28</sup>

Az előbbieken vázolt körülmények között való ambiciózus munkaképesség meglétéhez eleve speciális személyiségre van szükség. Ezért is volt sokáig megütközést keltő az, ha valaki nőként szeretett volna erre a kemény lelket és fizikumot igénylő területre kerülni. Természetesen szociológiai, pszichológiai kutatások sokasága foglalkozik az ilyen jellegű munkakörülmények, feladatok mentális deformitást előidéző voltával,<sup>29</sup> ám jelen munka tárgyát ez nem képezi. Ebben a sajátos munkakörnyezetben pedig, sajátos munkafeladatok között ugyanolyan férfiak és nők végzik a dolgukat, akik a társadalomból merítették nemi identitásukat, felfogásukat, értékítéletüket. Fontos kérdés, hogy hogyan realizálódik ezen elemek összessége a rendőrségi szervezeten belüli folyamatokban.

A szervezetek és a nemek egymásra hatását számos társadalomkutató igyekezett tisztázni.<sup>30</sup> Alapvetően három megközelítést lehet elkülöníteni. Az első esetben a

---

<sup>28</sup> 1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról.

<sup>29</sup> Mangai Natarajan: Women Police in a Changing Society Backdoor to Equality. International Journal of Police Science & Management 2009. 11. 518-520., Dr. Szabó Erika: A munkahelyi egészségpszichológia és egészségfejlesztés rendszere a Magyar Köztársaság Rendőrségén, valamint a szubjektíve észlelt munkahelyi stresszterheltség jellegzetességei – különös tekintettel az idői tényezőre – a hivatásos állományú rendőrök körében Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola Debrecen 2009., Dr. Sárközi Irén: Nők a rendészetben Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola Budapest 2008.

<sup>30</sup> Sárközi Irén: Nők a férfiak munkavilágában – avagy nők a rendőrségen. Munkaügyi Szemle 2002. 46.évf. 6. szám. 21-24.; Dr. Szabó Erika: A munkahelyi egészségpszichológia és egészségfejlesztés rendszere a Magyar Köztársaság Rendőrségén, valamint a szubjektíve észlelt munkahelyi stresszterheltség jellegzetességei – különös tekintettel az idői tényezőre – a hivatásos állományú rendőrök körében Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola Debrecen 2009., Ronald J. Burk– Astrid M Richardsen.– Monica Martinussen: Gender differences in policing: reasons for optimism? International Journal of Police Strategies & Management 2006. 29. 513-523., Sue Carter Collins: Sexual harassment and police discipline: Who's policing the police? International Journal of Police Strategies & Management 2004. 27. 512-538.; Ken Dowler - Bruce Arai: Stress gender and policing: the impact of perceived gender discrimination on symptoms of stress. International Journal of Police Science & Management 2006. 10. 123-135., Mangai Natarajan: Women Police in a Traditional Society: Test of a Western Model of Integration. Kononklijke Brill NV Leiden IJCS XLII. 2001. 1-2., Mangai Natarajan: Women Police in a Changing Society Backdoor to Equality. International Journal of Police Science & Management 2009. 11. 518-520.

szervezeteket „nem-semleges” (gender neutral) rendszereknek tekintették.<sup>31</sup> Elismerik ugyan, hogy előfordulhatnak nemi hovatartozásból eredő különbözőségek, egyenlőtlenségek, hiszen viselkedhetnek eltérően a férfiak és a nők a szervezeten belül, de ez egyáltalán nem a bürokráciák alapismérve. A másik elmélet szerint- a szervezet alapvetően „maszkulin” konstrukció. Tehát a bürokratikus szervezetek alapsajátosságaként megállapítható, hogy férfias attitűdökhöz köthetők. Éppen ebből következik, hogy csak olyan egyén tölthet be vezető pozíciót ezen szervezetekben, aki alkalmazkodik ehhez a férfias kultúrához. A harmadik felfogás szerint a szervezetek nem „légüres térben” működnek, már alapvetően, nemi egyenlőtlenségektől átitatott kulturális környezettel vannak körülvéve, és a már kialakult nemi identitásoktól vezérelt környezet sajátosságai kiiktathatatlanul, nemcsak hogy visszatükröződnek a szervezetek belső struktúrájában, hanem ezen egyenlőtlenségek újra is termelődnek. Ez a szervezeten belüli kialakult „nemi szubkultúra” több területen is eklatánsan érvényesül: munkamegosztásban, munkahelyi írott és íratlan szabályok, öltözködés, nyelvhasználat.<sup>32</sup>

A rendőrség szervezetét tekintve a kezdeti évtizedek a gender neutral vezetési, működési stílust képviselték, amelyben „nemsemleges” gondolkodás, viselkedés, vezetési stílus volt megtalálható. Ez azért is volt evidens, mivel a nők aránya az akkori magyar rendőrség soraiban elenyésző volt, ők is inkább adminisztratív területeken dolgoztak. A mai rendőri állomány összetételéből adódó női jelenlét azonban visszavonhatatlanul bizonyítja, hogy a rendőrség sem képes a környezettől elszakadva működni. Sőt a környezeti hatások, így a nemi orientációk alapvetően alakítják a szervezeten belüli szubkulturális folyamatokat. Jóllehet a szigorúan kötött, belső működési metódusok nagy mértékben „szelídítik” ezen folyamatokat, ám a női munkaerő egyre nagyobb térnyerésével ezek erőteljesebbé válnak. Ezek az új, ám nagy jelentőségű folyamatok a rendőrségen belül elengedhetlenné teszik új kutatások lebonyolítását a területen dolgozók munkahelyi, mentális, szociális körülményeinek optimalizálása érdekében. Ezen vizsgálandó területek egyike az esélyegyenlőség is.

---

<sup>31</sup> Kürtösi Zsófia: Nők a felsővezetésben - hozhat-e újat a kapcsolati-háló megközelítés? Szociológiai Szemle 2004. 2. szám. 77-95. Szervezet, menedzsment és nemek. Szerk.:Nagy Beáta. Bologna – Tankönyvsorozat. Budapest, Aula Kiadó, 2007., Kürtösi Zsófia: Nők és férfiak társadalmi kapcsolathálózatának eltérései a munkaszervezetben phd. Értekezés Budapesti Corvinus Egyetem Társadalomtudományi Kar Szociológiai Doktori Iskola Budapest 2008.

<sup>32</sup> Susan Halford – Mike Savage – Anne Witz : Gender Careels and Organizations London – Macmillan, 1997., Joan Acker: Hierarchies, Jobs. Bodies : A Theory of Gendered Organizations Gender and Society. 1990. Vol.4. 2. 139-158.

## V. Az esélyegyenlőség értelmezése a rendőri munkában

A XX. század filozófusai közül alapvető axiómát fogalmaz meg az esélyegyenlőség témakörében John Rawls. Rawls az arisztotelészi igazságosság-felfogásból<sup>33</sup> indul ki, és megállapítja, hogy az igazságosság az méltányosság. Vélekedése szerint a hasonló helyzeteket hasonlóan, a különböző helyzeteket különbözően kell kezelni annak megfelelően, ahogyan a különbség mutatkozik. Ehhez pedig, elsődlegesen az egyéni szabadságelv megvalósulása kell, ezt követően kell vizsgálni a társadalmi különbségek igazságosságát. Végző konklúzióként kijelenthetjük, hogy ha a méltányos egyenlőség megvalósul, az egyenlőtlenségek csak ekkor igazságosak.<sup>34</sup>

Globális szinten már 1998-ban az Európai Bizottság által elfogadott foglalkoztatáspolitikai irányelvek, az ún. „pillérek” mentén alapvető célként határozták meg az esélyegyenlőség erősítését,<sup>35</sup> mely alapjog, és az Európai Unió alapkövének is tartják. Ugyanakkor a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségre vonatkozó politikát elsősorban a vonatkozó irányelvek határozzák meg. Ezek az irányelvek 1975-től kezdve kerültek elfogadásra, fokozatosan kiterjesztve a nemek közötti egyenlőség elvét a foglalkoztatás és a szociális biztonság egyre nagyobb területére, melynek minden tagország és csatlakozó ország jogszabályaiban érvényesülnie kell.<sup>36</sup>

Az alapelvekhez fűződő jogok közül alapvető fontosságú a „hozzáférhetőség” joga, mivel a társadalmi hatékonyság fő biztosítója is. Ezen belül egyik legnagyobb jelentőségű az esélyegyenlőség elve. Az Európai Bizottság az „Education and Training 2010” program eredményességét mérő teljesítménymutatókkal és mérőszámokkal foglalkozó, szakemberekből álló, állandó munkacsoportot hozott létre 2002-ben. Az általuk a teljesítménymutatók meghatározásában megjelölt, egyik legfontosabb kritérium a résztvevők

---

<sup>33</sup> Arisztotelész szerint igazságos az, ami törvényes. Ez az úgynevezett osztó igazságosság elmélete. Arisztotelész: Nikomakhoszi etika. Budapest, Magyar Helikon Könyvkiadó, 1973. 39.

<sup>34</sup> John Rawls: Az igazságosság elmélete. Budapest, Osiris Kiadó, 1997. 23.

<sup>35</sup> A foglalkoztathatóság javítása, vállalkozói szellem erősítése, vállalatok és dogozók alkalmazkodóképességének fejlesztése mellett.

<sup>36</sup> A témában létrehozott irányelvek céljait az Európai Unió azáltal is megpróbálja hatékonyabban érvényesíteni, hogy 2009. augusztus 15-i hatállyal a területre vonatkozó korábbi hét direktívát egy egységes szövegbe foglaló 2006/54/EK számú irányelvet vezet be. Az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/Ek irányelve (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról.

kor és nem szerinti megoszlása volt. Az itt felmerülő egyenlő bánásmód elve nem korlátozódik csak a nők egyenlő esélyeinek biztosítására, hanem általánosan a nemek alapján történő megkülönböztetés tilalmát jelenti.

2004. október 29-én aláírták Rómában Az európai alkotmány létrehozásáról szóló szerződést, melynek több része is kiemelten foglalkozik a hátrányos megkülönböztetés tilalmával. A szerződés II. részének II. címében az unió alapjogi chartája szól az egyenlőség elvéről, míg a III. rész II. címében a szerződés „A megkülönböztetés tilalma és az uniós polgárság” címszó alatt fejt ki álláspontját a diszkrimináció elleni határozott fellépésről.

Mindenekelőtt meg kell különböztetnünk az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség fogalmát. A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód biztosítása a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés, azaz a diszkrimináció tilalmát jelenti. Az egyenlő bánásmóddal szemben az esélyegyenlőségi politika (gender mainstreaming) azt kívánja meg a tagállamoktól, hogy tegyenek lépéseket a nők tényleges egyenjogúsítása érdekében az élet legkülönbözőbb területein – oktatás, egészségügy, munkaerőpiac, szociális biztonság stb.<sup>37</sup>

A Magyar Köztársaság jogrendszerében már az Alaptörvényben megfogalmazottak szerint kinyilvánításra kerül az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye: „Magyarország az esélyegyenlőség megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. Magyarország külön intézkedésekkel védi a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.”<sup>38</sup> A 2004. január óta hatályban lévő, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) pedig az a jogszabály, amely a nemek egyenlőségének normáit meghatározza Magyarországon. A törvény többek között a nemen, a családi állapoton, az anyaságon (terhességen) és apaságon, illetve a foglalkoztatási jogviszonynak vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak részmunkaidős jellegén, illetve határozott időtartamán alapuló hátrányos megkülönböztetést tiltja, és az egyenlő bánásmód követelményének betartását írja elő természetes személyekkel, azok csoportjával, és jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben. A törvény értelmében, a fenti tulajdonságokon alapuló, hátrányos megkülönböztetés elrendelését a többi kapcsolódó jogszabályban, többek között a munkajogban is érvényesíteni kell.

Mindezen elvek<sup>39</sup> érvényesüléséről azonban – mutatva a kérdés alapvető fontosságú voltát - már a rendőrségre vonatkozó alapjogszabály is rendelkezik, a rendőrség szolgálati

---

<sup>37</sup> 2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról.

<sup>38</sup> Alaptörvény XV. Cikk (4) – (5)

<sup>39</sup> Gyulavári Tamás - Könczei György: Európai szociális jog - A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség, Budapest, Osiris Kiadó, 2000., Kovács Krisztina: Az egyenlőség elvéből fakadó általános követelmények. In: Emberi jogok. Szerk.: Halmai Gábor és Tóth Gábor Attila, Budapest, Osiris Kiadó, 2003.

szabályzata második fejezetében kimondja: „A hátrányos megkülönböztetés tilalmának a nemzetközi gyakorlattal összhangban történő kimondása azt jelenti, hogy ezt az elvet érvényesíteni kell a szolgálati viszony létesítésénél, megszüntetésénél, a jogok és kötelezettségek meghatározásánál csak úgy, mint a felelősség megállapításánál.”<sup>40</sup> Ugyanezen jogszabály 6.§. (4) bekezdése garantálja, hogy „A fegyveres szerv megkülönböztetés nélkül biztosítja – kizárólag a szakma képességek, a gyakorlat és a teljesítmény továbbá a szolgálatban eltöltött idő alapján a rendfokozati és a beosztási kötöttségekre figyelemmel – a hivatásos állomány tagjainak előmeneteli lehetőségét.”

A Magyar Köztársaság Rendőrsége 2003-ban megalkotott Humán stratégiája az alábbi hosszú távú célokat fogalmazta meg: a társadalmi és szakmai elvárásoknak egyaránt megfelelő, rugalmasan alakítható szervezeti struktúra létrehozása; a stabil működéshez szükséges feltételek folyamatos biztosítása; az állománykategóriák – rendőrségi feladatoknak megfelelő, a szolgálati ágak szerint meghatározott – optimális arányának kialakítása; a munkaerő kiválasztása, megtartása; feladatorientált létszámgazdálkodás; a fluktuáció szakmailag elfogadható szinten tartása; az állomány képzése, továbbképzése, a képesítési követelmények következetes érvényesítése; a szakmai karrier lehetőségének biztosítása; a teljesítményértékelés hatékonyságának növelése; a munkaképesség szinten tartása, megőrzése; a testi és lelki egészség, valamint a fizikai állapot megőrzésének és lehetőség szerinti fejlesztésének elősegítése.

A témában elsődleges fontosságú dokumentum, az Európai Bizottság által kiadott, „A nők és férfiak egyenlőségéről szóló útiterv 2006-2010” (a továbbiakban: Roadmap). E dokumentum prioritásaira épülve, még szóhasználatát is átvéve készült el a 1004/2010. (I. 21.) Kormányhatározat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia - Irányok és Célok 2010-2021. E stratégia kormányzati szinten hat prioritást határozott meg.

1. Egyenlő mértékű gazdasági függetlenség a két nem tekintetében, fizetési és foglalkoztatási aránytalanságok nélkül
2. A szakmai, a magán- és a családi élet fokozottabb összehangolásának támogatása.
3. A politikai-, gazdasági-, tudományos döntéshozatalban a férfi-nő részvételi arány kiegyenlítettebbé tétele.
4. Az erőszak elleni hatékony fellépés, illetve a megelőző intézkedések elősegítése.

---

<sup>40</sup> 1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról

5. A nemekhez kötődő sztereotípiák visszaszorításának támogatása.
6. Fenti változások szakmai megalapozása a képzéssel, intézményrendszerrel, nemekre érzékeny költségvetéssel.

Az elméletben felvázolt irányelvekre reflektálva fogalmazódik meg: „A Magyarországról szóló hazai és külföldi országjelentések is észlelik az EU-s jogharmonizáció eredményeit, de a gyakorlati megvalósítás ellentmondásait egyaránt.”<sup>41</sup> A következő részben azt tárgyalom, hogyan valósul meg az esélyegyenlőség a rendőrségen belüli gyakorlatban.

Ahhoz, hogy a nők helyzetében a megfelelő lehetőségek adottak legyenek, a következő konkrét területek kelljenek: munkavállalási lehetőségek a nők, és férfiak részére egyaránt, egyenlő lehetőség a képzéshez, a munkához és az előrelépéshez, egyenlő értékű munkáért egyenlő munkabér. Konkretizálva ezen elveket a mai rendőri gyakorlatra, jogszabályok, törvények, rendeletek, helyi intézkedések sokaságát kell figyelembe vennünk. Az 1. pontban meghatározott egyenlő lehetőségeket már a szolgálati viszony létesítésének esetén korlátozni látszik a törvény. Hiszen kimondja, hogy elsődlegesen a katonai és a rendvédelmi oktatási intézményekben végzetteknek kell elsőbbséget kapniuk a hivatásos pályára lépésnél, illetve a polgári pályázók esetében meghúzza a negyvenhét év korhatárvonalat is.<sup>42</sup> Mindezekhez hozzáveszi a kifogástalan életvitel, a jó hírnév követelményét, melynek előzetes vizsgálatát, leplezett ellenőrzését is engedélyezi. Ezt pedig követi a konkrét pszichológiai, fizikai és egészségügyi felvételi eljárás,<sup>43</sup> Természetesen ezek csak látszólagosan diszkriminatív esetek, hiszen amennyiben azt az adott foglalkozás, szakma jellege indokolja, minden további nélkül szabhatók belépési feltételek a jelentkezők számára.

A rendőrség tekintetében, a mára megvalósult belső szabályozások, jogszabályok, hatályos törvények miatt, amennyiben ezek gyakorlati alkalmazása realizálható, a diszkriminációnak csak a közvetett formájával találkozhatunk.<sup>44</sup> Ám rögtön annak klasszikusként értékelhető esetével a felvételi szakaszában, hiszen ennek egyik legtipikusabb példája az egyes munkakörökhöz rendelt magassági korlátok. Itt látszólag ugyanannak a feltételnek kell megfelelni, ám egy bizonyos csoport nyilvánvalóan kisebb számban képes ezt

---

<sup>41</sup> 1004/2010. (I. 21.) Kormányhatározat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia - Irányok és Célok 2010-2021. Stratégiai elvek 6. pont

<sup>42</sup> 1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról 37.§.

<sup>43</sup> A beosztáshoz szükséges fizikai alkalmasság évenkénti, kötelező ellenőrzését pedig a 43/2010. (OT 24.) ORFK utasítás szabályozza.

<sup>44</sup> Az Európai Unió 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelvében foglalt, kivételekről is rendelkező közvetett diszkriminációfogalom: „Közvetett megkülönböztetés áll fenn, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egy faji vagy etnikai származású személyeket más személyekhez képest különösen hátrányosan érint, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal, objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.”

teljesíteni. Ennek negatív diszkriminatív voltát azonnal pozitívvá is konvertálja az a körülmény, hogy a teljesítendő feltételek alapvetően női és férfi paraméterek figyelembevételével, a pályázó nemének figyelembevételével, két szinten történnek megállapításra. Minden tényt értékelve, a rendőrséghez való felvételi eljárás kereteit tekintve, mindenképpen egyenlő feltételrendszert állapíthatunk meg, hiszen a különböző, kedvezőbb, női teljesítményt figyelembe vevő mérőszámok megadásával a férfi-női fizikumbeli különbségek teljes mértékben kiiktatódnak. Ugyanez érvényes az évenkénti fizikai alkalmassági vizsgálatok esetében is, ahol férfi-női és ezt tovább cizelláló korcsoportonkénti teljesítendő norma szerepel, ám ennek nem teljesítése az alkalmazás feltétele is egyben, tehát nem teljesítése automatikus szolgálati viszony megszüntetésével jár.

Nagy fontossággal bír a második pontban foglalt képzési lehetőségek köre. Ezen belül a felnőttképzés fő funkciója – az egyéni életpálya szempontjából szükséges – folyamatos szakmai képzés, illetve a magasabb szintű szakképesítés megszerzésének segítése (continuing vocational training). „A fejlett piacgazdaságokban ez a fejlesztő képzés általában a munkaadói igények alapján, a munkaadó szervezésében és támogatásával történik.”<sup>45</sup> – állapítja meg Zrinszky László. Ez a mai magyar rendőrségen tökéletes szervezettségben valósul meg. Szakvonalak és szervezeti egységek szintjén is működik, az át- és a továbbképzés tekintetében is, éves oktatási tervek keretében. Ezen oktatások a különböző szakvonalak, szakirányok, szolgálati ágak specializációinak megfelelő tematikával kerülnek összeállításra, és minden szolgálatot teljesítőre kötelező jelleggel vonatkoznak. Mindenkinek kötelező az ezeken való részvétel, speciálisan a saját munkaterületét tekintve, például az egy év alatt bekövetkezett, szakterületet érintő jogszabályi változásokról. Ugyanakkor, abban az esetben, amikor nem szakirányú képzettséggel, tehát valamilyen civil diplomával kerül felvételre valaki, automatikus az egy éven belüli szakirányú képzésre való delegálása, amely az Ady-ligeti kiképzőközpontban valósul meg. Amikor pedig vezetői beosztásba kerül kinevezésre valaki, kötelező jelleggel kell teljesítenie a rendészeti vezetőképzőt illetőleg a mestervezető-képzőt is. Egy igen fontos momentum a képzések minőségének terén, hogy 2008 szeptemberétől a rendészeti szakközépiskolákban már a gyakorlatban is elindult a kompetencia alapú moduláris képzés. Az Rendőrtiszti Főiskolán 2006-ban indult BA és 2008-ban MA képzés, amely szakalapítási dokumentációjában<sup>46</sup> foglaltak szerint, szintén kompetencia alapú, ám a működő gyakorlat még nem mindenben tudja követni a helyes elméletet.

---

<sup>45</sup> Zrinszky László: A felnőttképzés tudománya. Budapest, OKKER Kiadó  
<sup>46</sup> Lásd a 15/2006. sz. OM rendeletet

Már a Római Szerződés 119. cikke deklarálja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, mely elvet kiegészíti az 1975-ben elfogadott irányelv<sup>47</sup> azzal, hogy az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér jár. Márpedig a rendőrség szervezetét tekintve a legmesszebbmenőkig érvényesül ezen kötelezettség, hiszen amennyiben egy bizonyos beosztást valaki betölt, teljesen függetlenül attól, hogy az illető nő vagy férfi, szigorú szabályozás alá esik az annak megfelelő bér számításának mértéke. Ennek kiszámításában az adott beosztásnak megfelelő alapilletményen túl a szolgálati időpótlék (amellyel a szolgálati helyen eltöltött időt és tapasztalatot igyekeznek dotálni), rendfokozati pótlék, nyelvpótlék (középfokú nyelvvizsgától számítva) és egyéb pótlékok szolgálnak alapul. Ezeknek megadása nem képez mérlegelési alapot egyik vezető számára sem.

Érdemes megvizsgálni az „üvegplafon” és „üvegfal” jelenségek megvalósulását,<sup>48</sup> amely azzal foglalkozik, hogy a nők felsővezetői pozíciókba való jutását milyen láthatatlan tényezők gátolják. A „plafon” megfogalmazás nem jeleníti meg azokat a sajnálatos eseteket, amikor nem kifejezetten a felsővezetővé válás lehetetlen, hanem a szervezeti szintek bármelyikének dolgozói, vagy vezetői pozíciója válik elérhetetlenné. Már az első szintre való bejutás is nehézségekbe ütközhet (styci floor), ugyanakkor a vertikális mellett, az üvegfal-hatás lehetetlenné teszi a horizontális mozgást is. Más nézőpont szerint a kifejezés passzív volta sem szerencsés, mivel nem utal arra, hogy a nők milyen stratégiákat alkalmaznak e plafon áttörésére. Végso soron pedig, az üvegplafon terminus egyáltalán nem tudja megjeleníteni a valóságban a nők körül fellelhető összetett akadályokkal, falakkal teli rendszert, amely egy „labirintushoz” hasonlatosabb, amelyben a nők különböző stratégiákat, „megoldási utakat” keresve igyekeznek a helyes utat megtalálni.<sup>49</sup>

Jóllehet a rendőri szervezet előre láthatólag még hosszú ideig, vélhetően véglegesen maszkulin alapokon fog nyugodni, ám a nők érvényesülése és térnyerése tagadhatatlan e területen. Ezt a szolgálatot teljesítők aránya egyértelműen mutatja. Azt, hogy a szervezeten belül betöltött szerepükben hogyan, milyen minőségben, milyen elismertséggel és a speciális feladatrendszerhez mennyire asszimilálódva működnek jelen kutatás egyértelműen prezentálja.

---

<sup>47</sup> 75/117/EGK irányelv.

<sup>48</sup> Maga az „üvegplafon” kifejezés a Wall Street Journal 1986-os cikkéből származik: Hymowitz, Carol – Timothy D. Schellhardt, 1986: The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from top jobs. The Wall Street Journal, March 24, 1986, special supplement, 1, 4

<sup>49</sup> Linda L. Carli. – Alice Eagly: A társas befolyásban és a vezetővé válásban mutakozó nemi eltérések Szervezet, menedzsment és nemek. Budapest, Aula, 2007., Frey Mária: Nők a munkaerőpiacon Szerepváltozások Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI - Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviseleti Titkársága, 1999.

## VI. Az esélyegyenlőség értelmezése nemzetközi kontextusban

Ahhoz, hogy a rendőrök mai helyzetét megérthessük, szükség van arra, hogy kutatási területünket, a legfontosabb momentumokat kiemelve, a rendőrségen belüli nemzetközi szakirodalomban és a gyakorlatban is megvizsgáljuk. Minden államot megelőzve, a „rég”i demokráciák mindenképpen az élen járnak e téren, Kanadában és az Amerikai Egyesült Államokban ugyanis már a hetvenes években lehetővé vált, hogy a nők nagyobb számban jelenhettek meg a rendőri kötelékben. Ezen országok rendőri történetét vizsgálva kiemelkedik az Amerikai Egyesült Államok az 1910-es évszámmal, amikor is kinevezésre került az első egyenruhás rendőrnő a szervezetben. Ez azonban korántsem jelentette azt, hogy a nők ezt követően teljes jogú rendőrként funkcionálhattak. Rengeteg akadályba, főleg személyi jellegű ellenállásba ütköztek, és felvételüket sok egység esetében lehetetlenné tették. Rendőri feladatok végzésére való alkalmasságukat folyamatosan és minden egység tekintetében bizonyítani voltak kénytelenek.<sup>50</sup> Az Egyesült Királyságban is 1914 volt az az év, amikor megalakult az első Női Rendőri Szolgálat, igaz ez még önkéntes alapon működött, és elsődleges feladatának azon nők és gyermekek megsegítését, pontosabban esélyegyenlőségének biztosítását tartotta, akik bármilyen okból kifolyólag szembekerültek az igazságszolgáltatással.

A kezdeti időkben pontosan ez a női „alaptulajdonság” volt az, amelyet sok ellenző felhozott érvként, hogy miért nem valók a nők rendőrnek. Szerintük az érzékenység, bizonytalanság, erőszak esetében megnyilvánuló döntésképtelenség, önbizalomhiány alkalmatlanná teszi őket a sok esetben „brutalitást, férfierőt igénylő” rendőrfeladatok ellátására. Ezt a területet a nők rendőrségen való megjelenése kezdetétől vizsgálatok tárgyává tették.<sup>51</sup> Ugyanakkor az időközben megvalósuló, hathatós női munkavégzés nagy hatással volt a férfiak gondolkodásmódjára is. Bár a hetvenes években a megítélésük nagyon negatív és a férfikollégák női rendőrökhöz való hozzáállása is egyértelműen elutasító volt, némi pozitívumként értékelhető, hogy megjelent egy új szemlélet is. Ebben a férfiak úgy gondolták,

---

<sup>50</sup> Marcel-Eugene Lebeuf: Three Decades of Women in Policing. A Literature Review. Ottawa, Canadian Police College, 1996.

<sup>51</sup> Laura Crites: Women in Law Enforcement. Management Information Service Report , 1973., Armat Virginia: Policewomen in Action In: Police Human Relations. Szerk. George Henderson. Springfield, Charles C. Thomas, 1975.

hogy bár alkalmasak a nők rendőrnek, azonban szigorúan meghatározott, behatárolt kereteken belül. Tehát rendőrnő csakis fiatalkorú elkövetőkkel, áldozatokkal illetve bűnmegelőzéssel foglalkozhat.<sup>52</sup> Végül is, pontosan a nők „nőiessége” folytán tudták rendőri szolgálatukat pozitívvá, hatékonyvá és elismertté tenni. Már nem az a kérdés, hogy a nők gyengébbek-e fizikailag, mint a férfiak, hanem hogy ez a különbség hogyan befolyásolja a munkavégzésüket. A feladat végrehajtások során kiderült, hogy a nők nagy erőssége az, hogy sok esetben egyszerűen le tudják szerelni a potenciális erőszakoskodót anélkül, hogy fizikai kényszert kellene alkalmazniuk. Ami pedig a nők általános kompetenciáját, képességeit illeti, a kutatások egyértelműen azt a konklúziót eredményezték, hogy ugyanolyan alkalmasak a nők is bármilyen rendőri szolgálati ág munkafeladatainak elvégzésére, feltéve, hogy megkapták a szükséges kiképzést, és megfelelő ellenőrzés alatt végzik munkájukat.<sup>53</sup>

Mindezek fényében, megállapítható, hogy az amerikai szemléletmód sem változott „varázsütésre”, hiszen az Amerikai Egyesült Államok rendőrségében 1978-ban szolgálatot teljesítő 9000 rendőrnő beosztását tekintve, 1989-re csak néhány százalékuk kapott előléptetést a közrendőri státuszból. Ugyanitt került megállapításra egy vizsgálat eredményeként<sup>54</sup> azon tény is, hogy diszkriminációval a rendőrnők elsősorban a szervezeten belül találkoznak. Vagyis a saját kollégáik, vezetőik részéről kapnak behatárolt feladatköröket, megnehezített előrelépési körülményeket, elutasítást bizonyos munkakörökben, míg a közvélemény teljesen elfogadja őket.

A kilencvenes évekre tehető az, hogy kijelenthettük, a nők már egyértelműen a rendőrség szervezetéhez tartoznak, beilleszkedtek, és bizonyos fokig kivívták maguknak az elismerést, a szervezeti integrálódást. Ennek az évtizedek hosszú során át kizárólagosan maszkulin világnak a kellős közepén már a kutatások is egyértelműen a rendőrnők saját magukról alkotott képére kezdtek koncentrálni. Megállapításra került, hogy minél kevesebb rendőrnő szolgál egy rendőri egységen belül, annál valószínűbb, hogy nőként tekintenek rájuk és nem rendőrkollégaként. Ez az arány kb. 10% körül mozog. Az is kiderült e kutatásból, hogy óriási jelentősége van a rendőrszakmai gyakorlatnak, tehát minél hosszabb ideje dolgozik rendőrként egy nő, annál inkább tekintik „igazi” rendőrnek és nem „csak” nőnek.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> Jay Johns: Trouble With Women in Policing. Attitudes Aren't Changing. Criminal Justice Review 1979. 4. 1. 33-40.

<sup>53</sup> Harold W. Bartlett - Arthur Rosenblum: Policewoman Effectiveness Denver: Denver Police Department, Denver Civil Service Commission, 1977.

<sup>54</sup> Lewis Burwell: Women Behind the Badge. Police Product news, 1983. September 33-34.

<sup>55</sup> Joanne Belknap ; Jill Kastens Schelley (1993) New Lone Ranger : Policewomen on Patrol. American Journal of Police 12, 2:45-75

A mai napig helytálló az a vizsgálati eredmény, amely arra kereste a választ, miért van több pályaelhagyó nő a rendőrök között, mint férfi.<sup>56</sup> Megállapításai szerint ezen okok a következők lehetnek: a férfi kollégák és a főnökök magatartása, családi konfliktusok, a családdal és az anyasággal kapcsolatos konfliktusok, valamint szexuális zaklatás.

Annak ellenére, hogy számos vizsgálat, kutatás, diszkrimináció ellenes tréning igyekszik szolgálni az érdekeiket, megítélésükben a helyzet alig változott. Silvestri (2003)<sup>57</sup> például megjegyezte, hogy annak ellenére, hogy sok nemzet lépéseket tesz a nők bejutását akadályozó elemek megszüntetése érdekében, és annak elérésére, hogy a férfiak által uralt rendőrségen ők is karriert futhassanak be, a struktúrák még egyáltalán nem sikerült átalakítani. Vannak ugyan részeredmények, ez a nők számának öröndetes emelkedésében prognosztizálható, ám az egyáltalán nem igaz, hogy örömmel fogadják el a nőket e téren. Ő is ekkor mutatott rá mint számszerű bizonyítékra arra a tényre, hogy az arány a rendőrszervezői felső pozíciókban egyik nemzet tekintetében sem „nőbarát”. Például Ausztráliában, az általuk elfoglalt rendőri helyeken mindössze 6,3 százaléka nő a felsővezető, míg az USA nemzeti rendőrség felső vezetése 5 százalékos női képviselettel rendelkezik. Ezért jelenti ki, hogy a diszkrimináció a nőket még mindig érinti a rendőrségeken belül, de kevésbé látványos és finomabb, amely mintegy diszkrétan, megfogalmazása szerint „földalattiként, gerillaszerűen” működik.

Hasonló megállapításra jutott Natarajan<sup>58</sup> is, aki számos nemzetközi tanulmány elemzése kapcsán mutatott rá arra, hogy tulajdonképpen nincs olyan nemzet, ahol a nőket teljes jogú rendőrként elfogadnák. A teljes beilleszkedést, integrációt gátló körülményeknek több okát állapította meg: a férfi kollégák, és tisztviselők előítélete, társadalmi hozzáállás és meglévő hiedelmek a nőkkel kapcsolatosan, illetve alapvető még a fizikumbeli anomáliák szerepe. Fontos szempont volt részéről, hogy azt is vizsgálat alá vette, miért nem elégedettek a nők rendőri pályafutásukkal, mely azok közé tartozott például, hogy nem kaptak elég lehetőséget, elismerést, mindemellett a háztartás, család és a rendőri feszes munkarend nehéz összeegyeztetése, sok esetben emiatt a családalapítás idejének extrém kitolódása nagyon aránytalan megterhelést jelentenek a nők számára.

---

<sup>56</sup> Christine Silverberg: *The Challenges of Women in Policing*. Police Association of Ontario, 1994.

<sup>57</sup> Marisa Silvestri: *Women in Charge: Policing, Gender and Leadership*. The Australian and New Zealand Journal of Criminology 2003. 304-307.

<sup>58</sup> Mangai Natarajan: *Women Police in a Traditional Society: Test of a Western Model of Integration*. 2001. Koninklijke Brill NV, Leiden, IJCS XLII, 1-2.

Silvestri<sup>59</sup> 2005-ben megállapította, hogy az angliai és a welsi rendőrnők tekintetében az „üvegplafon kezd repedezni”, bár a legmagasabb vezetői pozíciókban lévő nők aránya, itt is kiábrándítóan alacsony. Egyben veszélyesnek és rossznak tartja azt, hogy a felső, rendőri vezetés között végzett felmérés szerint még e körben is mindig tartja magát az a szemlélet, hogy a nőknek kisebb a tudásuk és a speciális rendőri feladatokat egyébként sem képesek, tökéletesen megoldani. Hasonló eredményre jutott Dowler és Arai (2006)<sup>60</sup> vizsgálatában is, ahol hangsúlyozták, hogy különösen a férfi nyomozók és bűnügyes kollégák körében óriási a fenntartás, férfisovinizmus a női rendőrök kompetenciáival, megfelelőségével kapcsolatosan. Mindezen okok stresszterheltségéhez azonban, a nők esetében még egy óriási elem is társul McCarty, Zhao és Garland 2007-es vizsgálata szerint.<sup>61</sup> A fentebb említett negatív körülmények, kettős mérce, irreális elvárások, alulértékeltség sokkal elviselhetőbb volna, kevésbé okozna stresszterhet a női állománynak, ha meg tudná osztani valakivel a munkakörnyezetéből. Ám mivel olyan kicsi a nők aránya a rendőrségeken belül, ez szinte lehetetlen elvárás.

A teljesebb kép feltárása érdekében a Nemzetközi Rendőrszervezet, az International Police Assotiation IFC delegátusának segítségével, elektronikusan körbeküldtem a nemzetek kapcsolattartóinak egy kérdőívet,<sup>62</sup> amelyből pontos képet alkothatunk az egyes nemzetek rendőrségen belüli „nőpolitikájáról”.

Az első rendőrnő alkalmazása az észt rendőrség szervezetében 1929. november 15-én már megtörtént. Egyenruhás tiszté első ízben azonban csak 1991. január 3-án válhatott nő. A 2012. júliusi, rendőrség által közölt adatok szerint, a 4450 egyenruhás rendőr közül 1507 nő, tehát 34% a nők aránya. Ugyanakkor a felsővezetők között már csak 10%-os a nők reprezentáltsága. Itt is találkozhatunk a jól ismert gátakkal, amelyek azért még mindig megtalálhatók a nők vezetővé válásának folyamatában. Már megvalósult az érdekérvényesítés kezdeményezése a rendőrnők között, hiszen megalakult az Észt Rendőrnők Szervezete. Külön felvételi szabályok, felvételt elősegítő, motiváló politikája azonban nincs az észt rendőrségnek. Esélyegyenlőségi terv, program sem található a szervezeten belül, ám a

---

<sup>59</sup> Marisa Silvestri: Doing time': Becoming a police leader. International Journal of Police Science & Management. 2005. 8. 4. 266-288.

<sup>60</sup> Ken Dowler – Bruce Arai: Stress, gender and policing: the impact of perceived gender discrimination on symptoms of stress. International Journal of Police Science & Management 2006. 123-135.

<sup>61</sup> William McCarty – Jihong Zhao - Brett Garland: Occupational stress and burnout between male and female Police officers: Are there any gender differences? International Journal of Police Strategies & Management 2007. 672-691.

<sup>62</sup> 2., 3., 4. számú melléklet

munkaidő rugalmas kezelése megvalósul, amely minden bizonnyal pozitívumként jelentkezik a nők családi, társadalmi és munkahelyi feladatainak összeegyeztetése során.

Franciaországban a nők rendőri feladatokban való szerepvállalását az első világháború tette lehetővé. A társadalomban, a háború által generált férhihiány folytán munkaerőhiány is fellépett. Ennek következtében 1918-ban Párizsban, a rendőrségi prefektus 12 női rendőr toborzását rendelte el. Az ezt követő évtizedekben is a női rendőrök toborzása vált általánossá. Az 1930-1935 közötti években felvételre került rendőrnők még csak korlátozott feladatokat kaphattak, mégpedig a közutakon dolgoztak, illetve a kiskorúakat érintő vizsgálatokban működtek közre. A második világháború után, az ún. Vichy-rezsim idején már nagyobb számban kerülnek felvételre nők a rendőri egységekhez. A kiképzésük több helyen, pl. a School of Vourles-ben zajlott, Lyon közelében, ahol az első időkben kizárólag fegyvertelen szolgálatra kerültek beosztásra, ám később lőfegyver-kiképzésük is megtörtént. Feladataik közé tartozott a piacok ellenőrzése, kiemelten a fekete-kereskedelem megakadályozása is. Az '50-es években már fő feladatuk a fiatalkori bűnözés megelőzése, és a gyermekekkel kapcsolatos jogsértések vizsgálata is volt. A rendőri hivatás Franciaországban teljesen egységes kritériumrendszerrel 1958-ban nyílt meg véglegesen a nők számára is, bár még mindig korlátozott területeken. A különböző szolgálati ágakban való szereplés lehetősége fokozatosan adatott meg a francia rendőrnőknek, 1972-ben nyomozói státuszok, 1997-ben már a biztonsági szolgálatok is nyitva álltak előttük. Ugyanakkor a témában már 1983. július 13-án hatályba lépett alaptörvény 6. cikkelye megtilt bármiféle, nemi alapon nyugvó, hátrányos megkülönböztetést a munkavállalók tekintetében, amely intézkedés természetesen a rendőri hivatásra is vonatkozik. Másrészt törvényi szinten került szabályozásra, munkaerő stabilizáció címszó alatt, a Francia Rendőrség finansziális intézkedései keretében, a nemek közötti egyenlőség biztosításának elve. Mindez a 2012-es költségvetési törvény, költségvetési stabilizációt célzó paragrafusaiban is megfogalmazásra került.<sup>63</sup> A téma aktualitását és fontosságát példázandó, 2009. március 12-13-án, a Reims-i OE (National Police Academy) által megrendezésre került nemzetközi konferencia és vitafórum témája is e köré szerveződött "Nők helye a nemzeti rendőrségen" címmel. A fórum közvetlen apropója a kiemelt helyzetű, első női békefenntartók rendőrségi alkalmazásának 30. évfordulója volt. Napjainkra megállapításként került közlésre, hogy a rendőri hivatás egyes területei Franciaországban kissé elnőiesedetté váltak, különös tekintettel az adminisztratív és tudományos beosztásokra,

<sup>63</sup>

N° 3810 Assemblée Nationale Constitution Du 4 octobre 1958 Treizième Législature Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 12 octobre 2011. AVIS Présenté Au Nom De La Commission Des Lois Constitutionnelles, De La Législation Et De L'Administration Générale De La République Sur Le Projet De loi de finances pour 2012 (n° 3775), TOME VIII SÉCURITÉ PAR M. Guy Geoffroy, Député.

területekre.<sup>64</sup> Ezt jól mutatja, hogy az országos adatokat tekintve a 2011-ben 143.461 hivatásos szolgálatot ellátó rendőr közül a rendőrnők aránya 46,7% volt, amely azt jelentette, hogy egyes területeken pl. bűnügyi laborokban 76,4% -os, gazdasági területen pedig 81%-os a női arány. A nemzetközi kérdőívet kitöltő francia területi rendőri szerv adatai alapján pl. a 8 felsővezető közül mindannyian férfiak, a 25 középvezetőből egy a nő, az alsóbb szintű vezetők közötti arány pedig 65-4, tehát még itt is csak 0,06% a nők aránya. Az alkalmazotti szinten a nők aránya azonban már 32%-os. A rendőrségen belül nincsen politikai sokszínűség, nincsenek speciális érdekvédelmi szervezetek és nincsen a rendőrnők felvételére, illetve állományban tartására vonatkozó egyedi szabályozások. Meglátásuk szerint az utóbbi időben nagyobb arányú a nők érdeklődése a rendőri szakma iránt, ugyanakkor a nemi arány a rendőrségen belül, az elvárásoknak megfelelő. Bár célként megfogalmazódott, hogy optimális lenne a női vezetők arányának növelése, ám igazán kevés jelentkező akadt. Ez azzal függ össze, hogy amire már egy rendőrnő megszerzi a kellő szakmai tapasztalatot ahhoz, hogy a többiek által elfogadott, legitim vezetővé válhasson, nem tud pluszmunkaidőt vállalni az otthoni, családi okok miatt. Pontosabban a háztartási feladatok, gyereknevelés lehetetlenné teszik, hogy nagyobb felelősséget vállaljon. Amikorra pedig már lehetősége lenne erre, 10-15 év elteltével legtöbbször már nem vállalkoznak a vezetői feladatokra, vagy nem azon a területen dolgoznak. A területen belül egyébiránt vezetői szinten nem „engedélyezett” semmiféle munkaidő kedvezmény vagy részmunkaidő igénybevétele. Erre, kivételes esetekben, és kizárólag terhes nők esetében van példa.

A spanyol rendőrséget legjobban reprezentáló Madridi Városi Rendőrség adataira alapozva tekintettem át az un. Atenea Projektet, amelyben a spanyol rendőrnők helyzetének javítását célozták.<sup>65</sup> 2004. évi adatok alapján a madridi rendőrség kötelékében 2609 hivatásos rendőr teljesített szolgálatot. Ebből a nő 166 fő volt, ami 6%-ot jelent. Ebben az évben a felvételre jelentkezők közül a nők 50%-át, míg a férfiak 20%-át utasították el, ami alátámasztja, hogy mindenképpen szükség van bizonyos pozitív diszkriminációs politikára a nők arányának javítása érdekében. Ilyen például az antropometriai meghatározottságon belül a magassági kritériumok átdolgozása. A spanyol rendőrségen a jelentkező nőknek minimum magasságként 1,65 m-t határoztak meg, amely természetesen a népesség nagy arányát kizárja

<sup>64</sup> Situation des femmes dans la police nationale 11 ème législature Question écrite n° 10988 de Mme Marie-Claude Beaudeau (Val-d'Oise - CRC) publiée dans le JO Sénat du 24/09/1998 - page 3041

<sup>65</sup> Az Atenea Projekt keretében vizsgálat alá vetették a rendőri szervezetben szolgálatot ellátó nők helyzetének teljes keresztmetszetét: szervezeti szinten (bekerülési feltételek, szolgálat ellátási körülmények és követelmények) egyéni szinten (egyenruha minősége, megfelelősége, munkatársakkal-előljárókkal fenntartott viszony alakításában, javításában közrejátszó elemek). Ezen intézkedések nagymértékben járultak hozzá a rendőri szervezeten belüli esélyegyenlőség megvalósulásához: esélyegyenlőségi bizottság felállítása, hosszú távú stratégia kidolgozása.

a jelentkezők köréből. Példaként említi a spanyol szakanyag, hogy Angliában, Portugáliában egyáltalán nincs magassági határ illetve, hogy Franciaországban és Belgiumban jelentősen csökkentették ezt. Ez azért is látszik logikusnak, mivel az országos női átlagmagasság 1,61 m. A szervezetbe bekerülve is óriási gondot okoz a szakmai és a magánélet összeegyeztetése. Felső-, vagy középvezetői pozícióban éppen ebből kifolyólag csak néhány nő található, ami 0%-os arányt produkál. Ám ennél jóval nagyobb problémát jelent, hogy a rendszeresített rendőregyenruha egy unisex mintát követ, a női anatómiai jellemzőket teljes mértékben figyelmen kívül hagyja, melynek felülvizsgálata alapvető feladat. A pszichológiai tesztek tanúsága szerint ennek a kényelmetlen viseleten túlmenően egy sérült külső énkép is az eredménye lesz, melyből kifolyólag a női rendőrök személyisége is torzul. A rendőrszakmai területek tekintetében, bár teljesen nyitottak a nők számára is, vannak olyan területek, amelyek kevesebb arányban adják be jelentkezésüket, ilyen például a tömegosztatás, motoros járőr, lovas járőr, alagutak rendőri feladatai. Javaslatként fogalmazódott meg a nők számára részmunkaidő, vagy munkaterület-változtatás lehetőségének megteremtése, illetőleg speciálisan női rendőröknek indítandó továbbképzések, tanfolyamok szervezése is. Felállításra került egy esélyegyenlőségi bizottság, amely javaslatokat fogalmazott meg a rendőri vezetés felé annak érdekében, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség a legnagyobb mértékben megvalósulhasson. Elkészült „A nők és férfiak esélyegyenlőségét biztosító stratégia Madrid 2011-2015”, melyben célként fogalmazódott meg az is, hogy az Európai Rendőrnők Hálózatában nagyobb szerepet kell vállalniuk.

Megállapítható, hogy legyen az bármilyen régi demokrácia, a társadalmi szemléletváltás, a nők mint teljes jogú rendőrök elfogadása hosszú és küzdelmes folyamat. Már nem kérdés, hogy egy nő is tökéletesen el tudja látni a rendőri feladatokat, ám két területen kell a szignifikáns különbséget érzékelni. A személyiségnek, attitűdnek és a felkészültségnek megfelelő feladatszabással megteremteni azokat a körülményeket, amelyek között, a megfelelő előjárói ellenőrzés alatt a rendőrből, legyen az nő vagy férfi a legmagasabb színvonalú munkát lehessen kihozni. Már csak amiatt is szükséges ez, mivel világszerte megállapítható a nők egyre nagyobb arányú részvétele a rendvédelmi munkában, a rendőrség szervezetén belül.<sup>66</sup> Tehát legnagyobb felelősség a rendőri vezetőkön van, akiknek kötelességük és jól felfogott érdekük is lenne a nők speciális tulajdonságainak maximális kihasználása, esélyegyenlőségük biztosítása, tehát azoknak a feltételeknek a megteremtése, hogy a karrierépítésben ugyanolyan pálya állhasson előttük, mint férfikollégáiknak. Fontos e

<sup>66</sup>

Lásd a mellékelt nemzetközi statisztikai táblák 2., 3., 4. számú mellékletét.

tekintetben az emberi kapcsolatok terén tanúsított kiemelkedő érzékenység, empátia, erőszakosság hiánya, aminek eredményeként az ügyfelek részéről kevesebb is a női rendőrök elleni panasz. A dolog ambivalenciája azonban, hogy éppen ezen tulajdonságok miatt szorulnak ki a szervezetből, a férfias közeg emiatt veti ki őket.

Sajnálatos tény, hogy a mai rendőrszakmai gyakorlat, minden pozitív eleme dacára, néhány esetben tartalmazza még azt a „női attitűd-hozzáállást”, amely szerint a rendőrnőket szűkebb munkafeladatok ellátására tartják alkalmasnak. Talán ez is oka annak a negatív jelenségnek, amelyet már a hetvenes években is vizsgálat tárgyává tettek,<sup>67</sup> de a mai magyar gyakorlatban egyértelműen érzékelhető. A kérdés az, hogy valójában mit jelent, hogy a rendőrnők „beilleszkednek ugyan a struktúrába, de nem a kultúrába”. Ezen elv szerint, a nők között kétfajta rendőrt lehet megkülönböztetni: az egyik minden eszközzel igyekszik megfelelni a speciális foglalkozás követelményeinek, elvárásainak, írott-íratlan szabályainak azt remélve, hogy a kollégák és a külvilág teljes jogú rendőrként ismerik el ezáltal, és mintegy legalizálhatja tevékenységét. A másik női rendőr tulajdonképpen pusztán jövedelemforrásként tekint a rendőri munkára és „klasszikus nőies attitűdjét” megtartva, csak a bevételi forrást látja benne.

Az a kérdés, hogy „van-e helyük a nőknek a rendőrségen” mára egyértelműen megválaszoltta vált: igen van. Ám a gyakorlatban a női rendőrök helyzete korántsem ilyen pozitív, hiszen még ma is élő és aktív társadalmi sztereotípiákkal, előítéletekkel a kell megküzdenniük, rátermettségüket, tudásukat, alkalmasságukat minden egyes feladattal, teljesített szolgálat alkalmával újra és újra bizonyítaniuk szükséges.

Célom szerint e munka is hozzájárulhat ahhoz, hogy a rendőrnők szervezeten belüli és társadalmi megbecsültsége, elismertsége, erőfeszítéseik ebben a marginális szakmában javuljon, és az előjárók pontosabb képet alkothassanak arról, hogy e maszkulin világban speciálisnak számító női munkaerő speciális képességeit hogyan lehet a feladatok legoptimálisabb megoldása érdekében tökéletesen aktivizálni.

---

<sup>67</sup> Martin Susan Ehrlich: Policewomen-Occupational Role Dilemmas and Choices of Female Officers. Journal of Police Science Administration 1979. 314-323



## VII. A nők helyzete a magyar rendőrségen belül – Esélyegyenlőség a gyakorlatban

A magyarországi „rendőrhelyzetre” jellemző, hogy 1940-től 1957-ig semmiféle adat nincs arra vonatkozóan a rendőrségi iratanyagokban, hogy hány nő is dolgozott az akkori állományban, mivel ilyen irányú statisztikákat nem készítettek. Bár a Magyar Királyi Állami Rendőrségnél 1920-tól voltak alkalmazásban nők, ám ők csakis, mint gépíró tevékenykedhettek, később pedig, vagy takarítónők, vagy szolgák lehettek. Az első 18 nőt, a Magyar Állami Rendőrség 1946-ban iskolázta be rendőrképzőbe és a szigorúan leszabályzott alkalmazási területük a forgalomirányítás, fogdaórzés és a gyermekvédelem volt.<sup>68</sup> A 70-es, 80-as éveket tekintve gyakorlatilag megmaradt a nemek közötti megkülönböztetés a magyar rendőrség szervezetén belül, amely megjelent a bérezésben, nyugdíj-, korkedvezményben és beiskolázásban egyaránt. Ennek társadalmi vetülete, vagyis a rendőrnők társadalmi elismertsége sem mutatott pozitívabb képet.<sup>69</sup>

Számos tényező játszott szerepet abban, hogy az évtizedek mégis a nők számának növekedését eredményezték a rendőrségen: nők iskolázottságának nagymértékű javulása, rendőri hivatás fokozatos degradálódása, megbecsültség globális, társadalmi szintű hiánya, mind anyagi mind erkölcsi értelemben véve. Végeredményben, 1988-ban, egy belső BM jelentés megállapítása szerint az összes Belügyminisztériumi állomány 24,7 %-a már nő volt. Ekkor már vizsgálatok, intézkedések, kutatások sora kezdett foglalkozni a nők helyzetével ezen „extrém” munkahelyként aposztrofált helyen.<sup>70</sup> A civil társadalom különböző területein időközben megjelenő, női egyenjogúsítási, egyenlő bánásmód iránti „heves harcok” a rendőrségen belül egyáltalán nem voltak érzékelhetők, melyeknek oka hogy, bármilyen kezdeményezést végletekig annulált a szigorú, parancsuralmi rendszer. Az állományba került nők esetében inkább a bármi áron történő, feladatoknak való, tökéletes megfelelés vágya jellemző. Ezt egyértelműen támogatta a „gender neutral” vezetési stílus uralma.

---

<sup>68</sup> Bobák Artúr : Nők a rendőrségnél 1945-1985. Új Rendészeti Tanulmányok Különkiadás. 1985. 15.

<sup>69</sup> Személyzeti Főcsoportfőnök 2/1984.számú intézkedése új feladatokat határozott meg a nők politikai, szociális és gazdasági helyzetével kapcsolatosan.

<sup>70</sup> Sárközi Irén : A rendőrnők magyarországi helyzete (Egy empirikus kutatás lefolytatásának menete és eredményei ) Új Rendészeti Tanulmányok Különkiadás. 1995. 34.

Az egyik legátfogóbb elemzést, kifejezetten a rendőrök helyzetével foglalkozva dr. Sárközi Irén készítette 2008-ban.<sup>71</sup> Megállapításai szerint a rendőrök szervezeten belüli saját helyzetének megítélését, hangulatát, munkakedvét szignifikánsan négy dolog határozta meg: parancsnokai támogatják-e előrejutását, képességének megfelelő feladatokkal látják-e el, jövedelmét arányosnak találja-e teljesítményével, és előjárói mennyire elégedettek munkájával. Alapvetően pozitív kicsengésű helyzetelemzése a rendőrök helyzetében, hiányosságokat a vezetővé válás, előmenetel, megbecsültség, belső szervezeten belüli elismertség tekintetében állapított meg. Talán egyik legfontosabb konklúzióként megfogalmazott elem volt a kutatásban, hogy a rendőrség szervezetén belül érzékelhetővé vált egy új, eddig elképzelhetetlen jelenség, mégpedig az, hogy az állomány tagjai közül egyre többen merik felvállalni és hangoztatni a saját véleményüket. Ezt az is indokolta, hogy az anonimként kezelt kérdőívet sokan egyértelműen aláírták. Jóllehet, mind a mai napig szigorúan szabályozás alatt van a testület tagjainak véleménynyilvánítása, egészen a baráti beszélgetések szintjéig. Ugyanakkor, a szervezeten belüli kommunikációban, a mai vezetésnek már fel kell készülnie ezen különvélemények megfelelő kezelésére is. A minden felvetett kérdéskörben alapos elemzés során azonban egy terület átfogóbb értékelése elmaradt, mégpedig az extrém stresszhelyzeteket generáló munkakörülmények, munkafeladatok kérdése. Ennek pedig mindenképpen nagy jelentősége van, mivel hosszú ideig, éppen e körülmények miatt sem kerültek felvételre nők a rendőrség szervezetéhez.

E kérdéskörnek a két nemre vonatkozó alaposabb vizsgálatára csak az utóbbi időben került sor. A megállapítások pedig egészen új következtetéseket eredményeztek, ideértve azt a sokaknak meglepő dolgot is, hogy a stresszterheltséget tekintve, a két nem között a Magyar Rendőrség kötelékében szolgálatot teljesítők tekintetében nincs olyan szignifikáns különbség, mint sokáig feltételezték. Ezt tárta fel egy 2009-es kutatás is<sup>72</sup>. Az igen széleskörű vizsgálat megállapítása szerint nincs tendenciaszerű különbség a két nem képviselői között az észlelt stresszterheltségi profiljukra vonatkozóan. Ezek a különbségek csak a nemi szerepekből fakadóan észlelhetők. Ennek fényében a férfiak az anyagi megbecsültség hiányát tartották legfontosabbnak, a nők pedig, a rendőri munka sajátosságából fakadó egyéni felelősség által okozott megterhelést. A vizsgálat eredményei tehát alátámasztják a Magyar Köztársaság Rendőrségén belül a férfi és női hivatásos rendőrök egyenjogúságát, azonos helyzetét.

---

<sup>71</sup> Dr. Sárközi Irén: Nők a rendészetben, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola Budapest, 2008.

<sup>72</sup> Dr. Szabó Erika: A munkahelyi egészségpszichológia és egészségfejlesztés rendszere a Magyar Köztársaság Rendőrségén, valamint a szubjektíve észlelt munkahelyi stresszterheltség jellegzetességei Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola. 2009.

Azonban e munka cáfolja is azt, hogy a nőket teljesen más jelleggel és nagyobb fokban éri a stressz, bár természetesen az ő esetükben a nemi szerepekből adódó egyéb családi és háztartási feladatok is nyomasztólag hatnak. Éppen ellenkezőleg, a megállapítottak értelmében ezek a családi, otthoni problémák a férfirendőrökre is ugyanolyan stresszterheltséget jelentenek. Kiemelten igaz ez a család ellátásában alapszerepet játszó anyagi megbecsültség hiányosságának megterhelő voltára, és minden olyan negatív tényezőre, amely közvetlenül vagy közvetve hatással lehet a család életére, rájuk fordított időt, energiát von el, vagy fokozottabb munkaterhelés, elvárások, nem támogató vezetői hozzáállás.

Kutatásomban egy konkrét rendőri egységre, a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság<sup>73</sup> szervezetére koncentrálok. A Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság (továbbiakban FMRFK) illetékességi területe a bűnügyileg közepesen fertőzött megyék közé tartozik, jelen adatok szerint átlagosan 26.000-es regisztrált, éves bűncselekményszámmal. Budapest közelsége miatt mindig kiemelt területnek számított. Az aktuális állapotokat tekintve, Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság állományában 2011. december 31-én 924 hivatásos állományú rendőr teljesített szolgálatot. A hivatásos állomány összetételét nemek szerint vizsgálva megállapítható, hogy a nők aránya 23,4%. Átlagéletkorukat tekintve 32,2 év volt, amelyből a férfiaké 32,1, a nőké 32,7 év. Iskolai végzettség tekintetében a hivatásos rendőrök 1,0%-a szakmunkás iskolai végzettséggel, 62,6%-a érettségivel és 31,2%-a főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezett. Az előző években a beosztáshoz előírt iskolai végzettséggel a hivatásos állomány 8,4 %-a nem rendelkezett. A végzettség megszerzésére irányuló beiskolázásokra, a Főkapitányság vezetősége kiemelt figyelmet fordít. A hivatásos állomány 28,7%-a főtiszt és tiszt, 71,2%-a tiszthelyettes. Az állomány 31,2%-a bűnügyi, 64,6%-a közbiztonsági, és 4,2%-a funkcionális szakterületen teljesít szolgálatot. A vezetői beosztások a hivatásos státuszok 4,9%-át tették ki. A felsővezetők számarányában a nők 10 %-ot képviselnek. A szakmai középvezetők, akik a rendőrkapitányok, bűnügyi- és közrendvédelmi helyetteseik, hivatalvezetők női arányszáma 0,2 %.

Az FMRFK vezetősége folyamatosan igyekszik a munkafeltételeket, munkakörülményeket, a munkatársak mindennapi kapcsolatait, a lehetőségekhez képest javítani. Ennek érdekében már 1998-ban, az országban első rendőri egységként külső, független auditációra vállalkozott, amelyet azóta is, sikerrel megújít. 2012. januárjában is az esedékes megújító, ISO 9001:2008 szabvány szerint, megtörtént a minőségbiztosítási rendszer belső auditja. Főkapitányi utasításra, 2011-ben kérdőíves módszerrel társadalmi

<sup>73</sup> Az adatok a 2012. novemberi állapotok szerint a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság Humánigazgatási Szolgálatától származnak.

hatásvizsgálat is történt a Székesfehérvár város és a Székesfehérvári Kistérségben. A vizsgálatban települési önkormányzatok, óvodák, általános- és középiskolák, egészségügyi intézmények, egyházi intézmények, valamint kis- és középvállalkozások, gazdálkodó és szolgáltató szervezetek vettek részt. Véleményük 5 fokozatú skálán súlyozott átlagszámítással került értékelésre. A megállapítottak szerint, a felmérésben résztvevő kistérségek önkormányzatai szerint a lakosság bizalommal fordul a helyi rendőrökhöz, mert azok magabiztosak (e.index: 4,88), becsületesek (e.index: 4,8), segítőkészek (e.index: 4,81). Elégedettségük a helyi rendőri munkával: jó (e.index: 4,69). A felmérésben résztvevő többi intézmény és gazdálkodó, szolgáltató szervezet, illetve az egyházak véleménye szerint a rendőrök kulturáltak és udvariasak (e.index: 4,34), becsületesek (e.index: 4,55), segítőkészek (e.index: 4,4). Elégedettségük a helyi rendőri munkával ugyancsak jó (e.index: 4,57). Folyamatosan zajlik az ún. SERVQUAL módszerrel történő, külső ügyfél-elégedettségi index mérése is. 22 kérdést, öt csoportba foglalva tesznek fel a rendészeti félfogadásokon, valamint a panasz-felvevőknél a szolgáltatást igénybe vevő ügyfelek elégedettségének mérésére. Az éves minőségcélok meghatározásánál folyamatosan kitűzésre kerül egy elégedettségi indexérték, amelynek a teljesülését 2001. óta ellenőrizzük. Az elégedettségi index megyei értéke fokozatosan javuló tendenciát mutat, 2011. évben sikerült elérni a 5,87 indexértéket. Számítógéppel támogatott dolgozói elégedettségmérést két kategóriában végez a Főkapitányság – a vezetői, parancsnoki magatartásról és a munkakörülményekről – kérdőíves módszerrel. A felmérés eredménye a vezetőkre vonatkozó kérdéscsoportban emelkedést mutat, amint ezt az 1. táblázat tartalmazza.<sup>74</sup> Mindezen adatok alátámasztják azt a törekvést, amelyből látható, hogy az FMRFK vezetősége minden eszközt igyekszik bevetni a munkakörülmények, munkavégzés minőségének emelésére, az itt dolgozók helyzetének külső és belső megítélésének javítására.

2009-ben elvégzett telefonos kutatás<sup>75</sup> szerint, a Fejér megyében dolgozó rendőrökkel szemben teljes a bizalom, az intézkedésekben udvariasak, szakszerűek. Ezen felmérési eredmények még nem tartalmazták azt az általam 2011-ben lefolytatott kutatásban már érzékelt jelenséget, hogy az intézkedő rendőrök között az állampolgárok szükségesnek látják a nemek szerinti különbségtételt.

---

<sup>74</sup> 7. számú melléklet.

<sup>75</sup> Echo Innovációs Műhely telefonos kutatási beszámolója a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság megbízásából, a rendőrség és a lakosság kapcsolatáról 2009. (belső, rendőrségi adattár)

Kifejezetten az esélyegyenlőség javítása érdekében született meg a Rendőr-főkapitányság esélyegyenlőségi terve,<sup>76</sup> amelyben a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének javítását célozták. Ennek értelmében, pl. a két tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermekét egyedül nevelő munkavállalót havonta négy óra munkaidő kedvezmény illeti meg.

Azt a tényt, hogy egy szervezet leoptimálisabb működéséhez és hatékonyságának hosszú távú megtartásához az elégedett, megfelelően motivált munkatársakra van szükség, számtalan kutatás igazolta.<sup>77</sup> Éppen ebből kifolyólag a belső elégedettségi vizsgálatok tökéletes képet szolgáltatnak a helyzetfeltáráshoz, és nagy segítséget nyújtanak a vezetői, szervezeti célok megvalósításában. Az elégedett dolgozó saját lojális, hatékony, produktív munkavégzése az állomány többi tagjára, és így a szervezeti hatékonyságra is pozitív hatást gyakorol. Ezért is tartom fontosnak, hogy a rendőrségen belül, egyre nagyobb számban szerepet vállaló nők munkahelyen való elégedettségét, illetve ennek hiányosságait is feltárjam, ezt a vezetőség rendelkezésére bocsáthassam, és ezzel végső soron az egész szervezet optimálisabb működéséhez járulhassak hozzá. Ebben a témában folyamatos a főkapitánysági munka, vezetői utasítások, belső intézkedések születnek. A vezetőség, az esélyegyenlőség, szociális érzékenység elvét az adott lehetőségek keretein belül igyekszik biztosítani, biztosítani a rendőrségi vezetőkkel.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> FMRFK vezetőjének 07000-604/22/2007. számú intézkedése

<sup>77</sup> Magura Ildikó: A dolgozói elégedettségmérés lehetőségei. Figyelőnet 2008. május 5. 2.

<sup>78</sup> 29000/16423-2/2012.ált. országos rendőrfőkapitányi feladatterv 7.pontja és az ennek szellemében kiadott 07000-115/5/2012.ált. számú FMRFK éves feladatterv, amelynek végrehajtásában konkrétan meghatározásra került, hogy „a parancsnokok figyeljenek a parancsnoki gondoskodás keretében a beosztottak egyéni, szociális problémáira és életkörülményeire”.

## VIII. A kutatás eredményeinek bemutatása

Kutatásomban kérdőíves módszerrel és félig strukturált interjúkkal vizsgáltam a felvetett kérdéseket és a nemi esélyegyenlőség kérdéskörét a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság illetékességébe tartozó hat rendőrkapitányság vonatkozásában. A kérdőíves vizsgálat önkéntes és anonim volt, melyben női válaszadók mellett férfi kontrollcsoportot is bevontam. A kérdőívet, főkapitányi engedélyezést követően valamennyi Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság hivatásos rendőri állományában szolgálatot teljesítő rendőr megkapta a belső intranetes hálózat segítségével. A kérdőíves kutatást félig strukturált interjúkkal egészítettem ki, melyeket felsővezetőkkel végeztem.<sup>79</sup>

A kérdőív 2012. szeptember 03. dátummal került a hivatásos állomány részére elektronikusan elküldésre és 2012. október 31. volt az adatfelvétel utolsó napja. A kérdőívben összesen 38, többségükben zárt, feleletválasztós kérdés szerepelt. A válaszadóknak természetesen lehetőségük volt saját, felmerült gondolataik prezentálására is. A következtetések minél árnyaltabb jellege, és az alaposabb kép elérése érdekében létrehoztam egy férfiak alkotta kontrollcsoportot is, amely elengedhetetlen a helyzet objektív értékelhetőségéhez. A megadott időszakban összesen 372 fő töltöttek ki a kérdőívet (924 fő szolgálatot ellátó rendőr alkotta alapsokaságból<sup>80</sup>). A kérdőíves módszer lehetővé tette, hogy valamennyi szolgálati ág és terület vizsgálat tárgyát képezhesse, bemutatásra kerülhetett tehát a rendőri szerv teljes szolgálatellátó állománya. A kérdőív alapvetően két részre tagolódott. Tartalmazott egy személyes alapadatokat felölelő kérdéssort: nem, életkor, családi állapot, végzettség, nyelvtudás, rendőri pályaválasztás oka. A második részében általánosabb, szociális, szociológiai, szociálpszichológiai, andragógiai összefüggések láttatására is alkalmas kérdéssor szerepelt: nemek szerinti viszonyulás a munkatársakhoz, elöljárókhöz, elégedettség, megbecsültség-érzés, szervezeti elkötelezettség, szakterületi továbbképzés, oktatás megléte illetőleg igénye, ennek hatása a szervezeten belüli működés különböző szintjeire, esetleges jövőkép. A kérdőíves felmérés eredményeinek ellenőrzése céljából 2012. november hónapban 3 db kontrollinterjút készítettem női rendőri vezetőkkel.<sup>81</sup> Az interjúkban a rendőrszakmai vezetők konkrét, témához való hozzáállására, erről alkotott véleményére, saját tapasztalataira, esetleges nézeteire az ok-okozati összefüggésekről és a helyzet javításában alkalmazható

<sup>79</sup> A kérdőívet a 5. számú melléklet tartalmazza.

<sup>80</sup> Az adatok a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság Humánigazgatási Szolgálatától származnak.

<sup>81</sup> A kontrollinterjú kérdéseit a 6. számú melléklet tartalmazza.

elképzeléseire fókuszáltam. A kapott válaszok egyetlen esetben sem váltak sztereotippá, a világos, egyértelmű és valóságű értékítéletek azonban több kérdés tekintetében maszkulin identitású kijelentéseket eredményeztek (lásd interjúk elemzése), mellyel egyértelműen támasztották alá felvetett hipotéziseimet.

A mintában a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság állományában 2012. novemberében szolgáló 924 hivatásos rendőrből 256 férfi és 116 nő szerepel. (1. számú ábra) A vizsgált minta nemi megoszlását tekintve egyértelműen tükrözi az alapsokaság megegyező ugyanezen összesített jellemzőit, hiszen a rendőrségen belül a férfi-nő arány ugyancsak 70-30%.

A minta szolgálati ágak szerinti megoszlása, jellemzői is teljes mértékben tükrözik az alapsokaság ugyanezen jellemzőit (2. számú ábra). Legnagyobb arányú, 70% a közrendvédelmi, közlekedési területről kitöltők aránya, ez a szolgálati ágak létszámhelyzetéből következik, mivel a közterületen szolgálatot ellátók a legnagyobb a létszámú egység.

A nők, szolgálati ágankénti megoszlása már teljesen eltér ettől, mivel a női állomány legnagyobb arányban a bűnügyi területen teljesít szolgálatot (3. számú ábra), tehát az általános szakmai megoszlási arányokat egyáltalán nem tükrözi. Ez már nem magyarázható az egyéb adminisztratív területeken való munkák ellátásával, amit az igazgatásrendészet testesít meg és 2008-ban<sup>82</sup> még a nők zöme ezeken a területeken dolgozott. Eltűnt már a klasszikusan női feladatkör a rendőrségen belül, feladat van „genderneutral” értelemben, és ezt teljes mértékben pozitív elemként értékelhetjük. A szervezeten belül a rendőrnői vezetők alulreprezentáltsága az országos trendet tükrözi 10%-os.

A beosztással való elégedettség tekintetében azonban már szignifikánsabb különbség mutatkozik a két nem között (4. és 5. számú ábra). A nők között 15% volt azok aránya, akik teljes mértékben elégedettek, ez a válaszadó férfi rendőrök között 32%. Akik azért még elégedettnek érzik magukat a nők körében 36%, a férfiaknál szintén 36%. Összességében a nők 50%-a eléggé elégedettnek érzi magát a beosztásában, a férfiaknál ez az arány majdnem 70%-os. Meg kell említenünk a maszkulin struktúra tipizálhatóan férfias értékítéletét, amelyben a női megoldások, bármennyire hatékonyak legyenek is, kevésbé számíthatnak elismerésre. Márpedig a munkatevékenység értékelése alapvető fontossággal bír az önértékelésre, a hangulatra, a további munkateljesítményre, ez a munkahelyi mentális lét

---

<sup>82</sup> Sárközi Irén: Nők a rendészetben (Doktori PhD értekezés) Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola Budapest 2008.

meghatározó alapeleme. A helyzet nagy mértékű romlására hívja fel a figyelmet ez az adat, amely 2008-ban a rendőrök körében több mint 80%-os elégedettséget produkált.<sup>83</sup>

Vizsgálatom az angol rendőrségen belüli folyamatokhoz hasonló eredményeket tárt fel,<sup>84</sup> mivel megállapítható a magyar rendőrök esetében is a mentális válság, amelynek eredményeként a kiábrándultság, szervezeti kultúrában való egyfajta marginálódás, saját munka értékének degradálása érzékelhető. Ezt támasztották alá az interjúkban közöltek is, amelyek szerint, a kiadott feladatok tökéletes, ám igazán nőies, finomabb megoldása nem eredményez tökéletes elismerést.

Hipotézisemet támasztja alá a rendőrpályára való belépés inspirációjaként megjelölt elem, mivel a válaszadó nők 80%-a nyilatkozott úgy, hogy szakmai érdeklődés, elhivatottság játszott közre a rendőrré válásában. Ez az arány teljesen megegyezik a férfi kontrollcsoport által adott válaszokéval. Ezt a hipotézist erősíti az a tény is, hogy a nők 90%-a egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy nehézségek nélkül egyeztetni tudja a munkahelyi és a családi feladatait (6. számú ábra). Ebben szerepet játszik a szakterület, a munkafeladatok pontos ismerete, az a tény, hogy nem véletlenszerű volt a pályaválasztás, a nők pontosan tudatában voltak és vannak az itt tapasztalható leterheltségnek. Természetesen a család támogató attitűdje elengedhetetlen. A férfiak tekintetében ez az arány ugyancsak 90%-os volt.

Az elégedettség megítélése, szolgálati áganként új adalékot szolgáltat a vizsgált helyzethez (7. és 8. számú ábra). A közlekedési szakterületen a nők elégedettsége 70%-os. A bűnügyi területen a nők 13%-a értékelte teljes mértékben elégedettnek magát, 36% eléggé elégedettnek, ami szintén 50% körüli érték. A közrendvédelemben azonban már az elégedettek köre csak 35%-ot tesz ki, és az igazgatásrendészeten senki nem volt teljesen elégedett. Összességében a rendőrök 48%-a nem volt elégedett a beosztásával. Válaszukat a végzettségüknek nem megfelelő beosztással, túlképzettséggel, illetőleg nagy mértékben az elismerés hiányával indokolták. Többen értékelték úgy, hogy az elvártnál többre lennének képesek, más részről pedig voltak, akik azt fogalmazták meg, hogy a teljesítményüket nem ismerik el, a munkaterhek ugyan egyformák a két nem számára, ám az ehhez társuló elismerés

---

<sup>83</sup> Sárközi Irén i. m.

<sup>84</sup> Toby Helm: Newly qualified police Observer, Saturday 14. July 2012. 19.18. Newly qualified police A vizsgálatot Jennifer Brown, a London School of Economics kriminológia professzora 2012-ben, újonnan képzett rendőrtisztek között, végezte Hendon, Észak-Londonban Megállapította, az eredmény tükrözi "a félelmetes mélységű mentális válságot, nyugtalanságot" a rendőrök körében, akik úgy érezték "nem részei az új irányba haladó rendőrségnek és úgy érzik, kiveti őket a szolgálat." A kiábrándultság közöttük akkora, hogy 80%-uk komolyan fontolóra vette a testület elhagyását. Hiába ragyogó rendőrtisztek, akik sok esetben beszélnek az agresszorok közé és fizikai erőszak nélkül, megoldják a helyzetet, ténylegesen elmarad értékelésük. A rendőrök között meglévő morális válságot sürgősen kezelni kell, a nemek közötti kérdés égető fontosságúvá vált.

már kevésbé jelenik meg. Nagyobb fokban voltak azonban elégedettek az azonosan nehéz munkakörülmények ellenére is azok, akik bármiféle visszajelzést kaptak munkájukról, akik úgy érezték, hogy főnökeik számítanak munkájukra és elégedettek velük. Szignifikáns összefüggést állapítottam meg a mentális jóllét, elégedettség foka és a vezetői ösztönzés, képességeknek megfelelő munkával való megbízás között is. Ugyanakkor nem ilyen mértékű az összefüggés az elégedettség és a jövedelem teljesítmény arányos volta között. Sokkal nagyobb mértékben voltak elégedettek a helyzetükkel, beosztásukkal azok, akiket érzésük szerint főnökük elismert, mint azok, akik úgy érezték, jövedelmük teljesítményükkel arányos, de a főnökük nem ismeri el munkájukat. A munkateljesítmény-elismerése tekintetében kiemelkedő jelentőséggel bírt a válaszadók véleményének formálásában akár a legegyszerűbb szóbeli elismerés is. Bár a két nem elégedetlenségi okként nagyrészt megegyező elemeket jelölt meg, kiemelkedő eltérés a férfiak és nők között egy kérdésben volt megállapítható. A férfiak 94%-ban voltak elégedetlenebbek akkor, amikor úgy ítélték meg, hogy a teljesítményükkel nem arányos a bérezésük, a nők ezen ok miatt, sokkal kisebb elégedetlenségről számoltak be. Abban az esetben pedig, amikor a jövedelmet nem a teljesítményével arányosnak gondolták, de a vezetői elismerést bármilyen szinten megkapták, sokkal elégedettebbnek ítélték magukat.

A vezetői visszajelzésekkel mutatott korrelációt a beosztáshoz szükséges továbbképzés, szakmai képzés kívánalma is. Akiknél az előljárói figyelem, elismerés, vagy csak szóbeli visszajelzés megtalálható 95%-ban úgy érezték, szükségük van a rendszeres oktatásra, képzésre. Kutatásomban tehát igazolódik kiemelkedően erősebb motiváció, igyekezet, a munka minőségének javítására irányuló igény azok esetében, akik tisztában vannak vezetőik elvárásával, rendszeres visszajelzést kapnak tevékenységükről. Ugyanakkor, amely szakterületen a feladatot ellátók részére rendszeresek voltak a továbbképzések, szakmai képzések ott a válaszadók elégedettebbnek, elismertebbnek érezték magukat, és mindenképpen igényelték, szükségesnek vélték a további oktatási lehetőségeket is. Ez a férfi és a női válaszadók esetében egyaránt érvényes megállapítás, az andragógia alapaxiómáját fogalmazza meg: az egyén permanens szellemi fejlesztése, a permanens többlettudásra törekvést is eredményezi, amelynek fizikális és mentális pozitívumai mind a magánéletben, mind a szakmai munkában egyértelműen fellelhetők.<sup>85</sup>

Iskolai végzettség tekintetében a női állomány magasabban kvalifikált, főiskolai, egyetemi végzettséggel nagyobb arányban rendelkezik, a minta 31%-ban főiskolai, egyetemi

---

<sup>85</sup> Időskori tanulás és generációk közötti együttműködés tudományos konferencia ELTE Budapest Kazinczy utca 23-27. 2012. november 30.

végzettségűeket tartalmazott, amely teljes mértékben megegyezik az alapsokaság 31,2%-os hasonló jellemzőivel. Ezt lebontva azonban a rendőrök között a főiskolai, egyetemi végzettségűek aránya 64%-os.

A vezetői reprezentáltság tekintetében az országos átlaghoz hasonlóan 10%-ot jelent a női rendőrzetűk között. Ezt a számot azonban mindenképpen árnyalni kell a tekintetben, hogy kivesszük a funkcionális területeket a vizsgált körből. A szakmai (bűnügyi, közrendvédelmi, közlekedési szakterület) rendőrzetűk között így a női arány 0,2%-os.

Perspektívtalan, bizonytalan hangulatot tükröz az a megállapítás, amelyben a rendőrök 80%-a nyilatkozott úgy, hogy nem vállalna vezetői beosztást (9. számú ábra). A vállalók nagyon alacsony aránya nem a szakképzettség hiányából fakad, hiszen a nők képzettség tekintetében megelőzik a férfiakat. Ez a szervezeti struktúra eredménye, a rendőrök saját magukat is leértékelik, nem merik felvállalni kvalitásaikat, mivel nem kapnak kellő visszajelzést, megerősítést, és egyes esetekben teljes elfogadottságot sem. Azok között, akik a vezetői beosztást vállalnák, a nyilatkozatok szerint mindenki kap visszajelzést az előljárójától, tudja és úgy is érzi, hogy a főnöke meg van a munkájával elégedve, az elmúlt időben legalább szóbeli dicséretet kapott. Ez a legalább szóbeli dicséret, visszajelzés szintén 100%-os volt azok esetében, akik elégedettek beosztási helyükkel. Ezen megállapítások alátámasztják azt a tézist, hogy óriási felelősség van az előljárók vállán a tekintetben, hogy a beosztottak milyen mentális állapotban vannak, jól érzik-e magukat szolgálati helyükön, megvan-e a kellő motiváltságuk a jó teljesítményű munkához. Ehhez járul még a két nem közötti motivációs metodikák eltérő volta, tehát az a felismerés, hogy a nők tekintetében másra van szükség a kvalitások tökéletes kibontakoztatásához. Ezt a jövőkép-nélküliséget vázolja annak az eredménye, hogy a rendőrök 75%-a nem támogatja, hogy gyermeke a rendőri pályára lépjen. (10. számú ábra) Ebből a nők 88%-a, és a férfiak 66%-a nyilatkozott így.

A rendőri állomány kormegoszlását vizsgálva megállapítható, hogy a nők 46%-a 41-50 év közötti, a férfiak 40%-a 30-40 év közötti. Ebből következően, mivel a férfiak aránya az alapsokaságban 70%-os látható, hogy a jelenleg szolgálatot ellátó állomány igen fiatal. Emellett kiemelkedően fontos adat, hogy a nők 22%-a 20-30 év közötti, a férfiak 44%-a is 20-30 év közötti. Ebből kibontakozni látszik egy lehetséges jövőkép, amely a „nőkérdést” még akutabbá teszi. Amennyiben az a tendencia folytatódik, aminek következtében négy év alatt, 2008 és 2012 között a rendőrségen megduplázódott a nők aránya, a jelenlegi 30% könnyen lehet 50% is. Ezen megállapítások egyértelműsítik, hogy a kérdést nem lehet a szőnyeg alá söpörni, a problémával foglalkozni kell, mely további kutatásokat tesz indokolttá.

Kutatásom legfontosabb eredményeként megállapítható, hogy a Magyar Köztársaság Rendőrségén belül tökéletesen megvalósuló gender mainstreaming (gender-politika) légkörében a nők, hipotézisemet alátámasztva, szakmai elhivatottságból, karrierépítés miatt választják ezt a maszkulin hivatást. A nemi arányok nagymérvű átrendeződése, a nők 30%-os képviselte a hivatásos állományban a szakmai végzettség, szakképesítés megszerzésének eredménye.

A rendőrségre a férfiakkal való teljesen megegyező feltételrendszer alapján történő bekerülést követően a nők előtt a karrier-utak, karrier-lehetőségek szintén azonosságot mutatnak. Itt azonban, a kutatási eredmények is alátámasztják azt, hogy a két nem számára nem azonos ezen utak „minősége”, tehát a nők több nehézségről, problémáról számolnak be karrierjük során. Bár megállapítható a nők előnye az iskolai végzettség tekintetében, tehát a nők magasabb iskolai végzettséggel, szakképesítéssel rendelkeznek. Ez azonban az állománytáblában, vezetői kinevezésekben, előléptetésekben, százalékos arányaiban sem érhető tetten. Ugyanakkor, mind a kérdőíves kutatás, mind az interjúk alátámasztják azt a hipotézisemet, hogy a nőknek e férfias struktúrában többszörös teljesítményt kell ahhoz produkálniuk, hogy elismertséget szerezzenek. Ám ezen elismertség akkor lesz egyre komolyabb a rendőrkollégák részéről, minél hosszabb ideje szolgált az illető a szervezetben. Tehát nem elég a munkateljesítmény mennyisége, minősége az elismerés megszerzéséhez, a nők egy kicsit mindig alulértékelttséget, kirekesztettséget élnek meg, ami a szolgálati idő növekedésével egyenes arányban növekszik.

A hivatásos rendőrök körében az öt évvel ezelőtt tapasztalható elégedettség<sup>86</sup> már nem érvényesül, e tekintetben megállapítható a nemek közötti eltérés is. A férfiak elégedettebbek a munkájukkal, ám a női rendőrök nagyobb fokú elégedetlensége több okból is eredeztethető. A munkakörülmények tekintetében az anyagi megbecsültség hiánya a férfiak számára jelent nagyobb megterhelést, míg a munkahelyi személyi körülmények, munkaeszközök nem megfelelőisége, esetleges komfortbeli hiányosságok a nők számára. Ugyanakkor a munkakörülmények okozta stresszorok mindkét nem esetében jóval megterhelőbbek a munkafeladat által okozott stresszorokhoz képest. A kutatásomban a nemzetközi vizsgálatokhoz hasonló eredményeket állapítottam meg, mely szerint a férfiak nagyobb stresszhelyzetként élik meg a család fenntartásának anyagi nehézségeit, ami a munkahelyi elégedettségükben a legjelentősebb faktort eredményezi, és magában foglalja a magánéletre gyakorolt negatív hatásokat is. Ezek a kevesebb szabadidő, ebből következően a családdal,

<sup>86</sup>

dr. Sárközi Irén i.m. 92%-os elégedettséget állapított meg.

gyermekkel töltött kevesebb idő is, amely a férfiak esetében is negatívan hat a magánélet minőségére, és mint ilyen stresszorként működik. A kutatás e tekintetben feltárt eredményeiben megállapíthatjuk a „változó szerep perspektíva”<sup>87</sup> nemek közötti jelenlétét, tehát, hogy a férfiak ugyanolyan mértékben értékelik stresszorként a családtól elvett időt, energiát, mint a nők. Ugyanakkor a nők családi kötelezettségei teljesítésében ezen férfiaktól sokkal több empátiát és fizikai segítséget is kapnak. A nők esetében az elégedetlenséget fokozó tényezőként állapítható meg a munkahelyi társas környezet esetenkénti problémás volta, az elismertség hiánya, így a főnöki visszajelzések elmaradása, amelyet jól szemléltet, hogy a visszajelzést nem kapó nők jóval elégedetlenebbnek ítélik magukat azokhoz képest, akik bármilyen visszajelzést kapnak. A női rendőrök számára kiemelkedően nagy megterhelést eredményez a munkakörrel járó egyéni felelősség, döntéskényszer. Viszont a családi feladatok ellátása és a munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetése terén feltárt eredmények nagy változást mutatnak. Míg előző vizsgálatok<sup>88</sup> kategorikus megállapítása volt, hogy a női rendőrök nehezen egyeztetik össze a munkahelyi és otthoni feladataikat, jelen kutatásban azt állapítottam meg, hogy a nők 80%-a e két területen meglévő feladatait könnyen megoldja. Ehhez természetesen elengedhetetlen a családi háttér, elsősorban a férj segítő hozzáállása, és az a munkaszemlélet, amely már a felvételnél él a nőkben. Ez tartalmazza a munkafeladatok pontos ismeretét, a leterheltség nagy fokát, és nagy mértékben a feladatnak való megfelelni vágyást is. Minél régebben dolgozik valaki rendőrként, a feladatok egyeztetése egyenes arányban válik könnyebbé, persze ez a rutin, tapasztalat, magabiztosság megszerzésével is magyarázható.

A fenti megállapítások is alátámasztják, hogy a munkahelyet érintő, nemek közötti egyenlőség teljes mértékben megvalósul. Ezt bizonyítja a nők esetében 53%-os arányban adott válasz is, amely szerint könnyű volt bekerülni a rendőrségre. Ez a válasz a férfiak esetében 58%-ot tett ki. A kutatási eredmények azt mutatják, hogy a férfiak és nők is hasonlóképpen élik meg a speciális munkahely okozta stresszhelyzeteket, és nem tapasztalható a nők számára súlyosabb fokú, teljesen más jellegű terheltség. Pontosan az ellenkezőjét igazolja kutatásom, miszerint a férfiak is stresszként élik meg az eddig inkább nők számára teherként értékelt helyzeteket is.

---

<sup>87</sup> Joseph H. Pleck: Men's Power With Women, Other Men, and Society: A Men's Movement Analysis, In The American Man, E. H. Pleck–J. H. Pleck Szerk., Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1980, 427-428., Joseph H. Pleck: The Work-Family Role System, Social Problems 1977. április. 417–427., Joseph H. Pleck: Men's Family Work: Three Perspectives and Some New Data, The Family Coordinator 1979. október. 481–488.

<sup>88</sup> Lásd dr. Sárközi Irén és dr. Szabó Erika i.m.

Ugyanezen szempontok vizsgálata a rendfokozati skálán nem eredményez szignifikáns különbséget. A magasabb rendfokozathoz járó vezetői státusz azonban már eltérő eredményeket produkál. Az ő esetükben az elégedettség mértéke magasabb, ám a munkaterheket nagyobb mértékűnek ítélik, a hozzáállásuk kritikusabb, bár a megbecsültséggel nagyobb arányban vannak megelégedve. A munkával kapcsolatos ítéletüket az ő esetükben elsősorban a nagyfokú felelősség, mind a szervezeti elvárások, a szakszerűség, törvényesség, mind a beosztotti állomány tekintetében alakítja. Sokkal rosszabb eredményeket, elégedetlenségi fokot, megbecsültség hiányát és a munkaterhek nagyságát érzékelik a középvezetői szinten lévő tiszthelyettesi állományban. A kutatás eredményei szerint mind az anyagi, erkölcsi megbecsültség, mind a kedvezőtlen munkakörülmények, esetleges negatív munkatársi viszony az ő esetükben jelentkezik legnagyobb fokban. Azonban ez egyenesen következik a „felfele teljesítés és a lefele motiválás, irányítás” kettős kényszeréből is.

A rendőrnők jelenlegi helyzetének vizsgálata alapján megállapítottam, hogy a nők a rendőri szakterületet, beosztást tekintve, természetesen egyéni alkalmasság megléte esetén, bármelyik területen láthatnak el szolgálatot. A vizsgált időszakban a nők számának alakulása a rendőri testületben szignifikáns összefüggést mutat a globális munkaerőpiaci helyzettel, a társadalmi szintű rendőri megítéléssel. Az illetmény, a különböző járandóságok fokozatos megvonása, a szociális intézkedések hiánya (kezdő rendőrök lakáshoz jutása támogatásának elmaradása, rendőr gyerekek részére fenntartott óvodák felszámolása) egyértelmű hatást gyakorol a rendőrség humán erőforrás helyzetére. Ezzel kapcsolatban érvényesül itt is az a megállapítás,<sup>89</sup> hogy azokon a területeken, ahol rosszabbak a kereseti lehetőségek, vagy társadalmi presztizsvesztés alakul ki, a férfiak nagyszámban elhagyják a pályát és nők veszik át a helyüket. A nők pedig zömében csak olyan szektorokban tölthetnek be vezető szerepeket, ahol a női dolgozók vannak túlsúlyban. A nők munkaerőpiacon való tömeges megjelenésével ugyanis egyes szakmák feminizálódtak, ilyen a pedagógia is. Emellett az is elég gyakran megfigyelhető, ha egy tanári karban a sok nő között akad mégis egy férfi, akkor elég nagy valószínűséggel övé lesz az igazgatói szék. Erre szolgáltat példát a vizsgált rendőri szerv Igazgatásrendészeti Osztály összetétele, ahol a beosztotti állomány kizárólag nőkből áll, míg az osztályvezetői megbízatást férfi látja el. A rendőrségen belüli nemi arányok alakulásának perspektívikus jövőképe eredményezheti ugyanezt.

---

<sup>89</sup> Györfly Zsuzsa – Ádám Szilvia: Szerepkonfliktusok az orvosnői hivatásban Orvosi Szociológia 2003. 13. 59-64., Dávid János – Horváth Gergely: Munkapiaci esélyek és pályaelhagyás Szakképzési Szemle 2004. 4. 267-287.

A kutatási eredmények pontosítása érdekében felvett interjúk<sup>90</sup> tovább árnyalták a rendőrségen jelenleg tapasztalható gender-helyzetet.

Az interjúalanyok a vizsgált szerv állományában, vezető beosztásban lévő rendőrtiszt nők voltak. Elsőszámú alanyom 38 éves nő, megyei szervnél, Bűnügyi Igazgatóság Bűnügyi Osztályának életvédelmi osztályvezető helyettese, házasságban, rendőr őrnagyi rangban; második alany 45 éves nő, megyei szervnél Rendészeti Igazgatóság, Közlekedérendészeti Osztály osztályvezető helyettes, rendőr alezredesi rangban; harmadik meginterjúvoltam 39 éves nő, városi szervnél, a Székesfehérvári Rendőrkapitányságon, Bűnügyi Osztály, Bűnmegelőzési Alosztály alosztályvezetője, rendőr őrnagyi rangban. Az interjúalanyok, már a betöltött státuszaikkal is alátámasztják hipotézisemet, tehát hogy a nők bármelyik szakmai egységben tökéletes feladatellátást valósítanak meg. Ugyanakkor a másik hipotézisem is igazolódni látszik, amely szerint bármilyen mértékben igaz ezen előbbi állítás, a kompetenciaalapú humánerőforrás menedzsment a rendőrségen a vezetői alkalmazás területén csorbát szenved. E hipotézis mindhárom rendőrnői vezető interjújában igazolást kap a „nekem minden nap minden területen kétszer annyit kell teljesítenem és folyamatosan bizonyítanom alkalmasságomat” érzés megfogalmazásával. Mégis leegyeztelműbb, eklatáns példáját szolgáltatja a második interjúalanyom kissé már lemondó nyilatkozata a beosztottak és a saját előjárói hozzá való viszonyulásáról, azon esetekben, amikor osztályvezető-helyettesként főnökét helyettesítve és egyébiránt minden felmerülő problémát azonnal tökéletesen megoldva, mégis kénytelen érezni a „de mégis csak egy nő” érzését, amit egyébként konkrét esetet említve, közöltek is vele. Legnagyobb mértékben azon hipotézisem látszik igazolódni, hogy a szakmai ranglétrán való előmenetelhez a nők esetében is a szakmai feladatellátás profizmusa, szakmai képzettség az egyetlen mérvadó elem. Ezen megállapítás mellett sajnos hozzá kapcsolódó hipotézisem is egyértelműen igazolódott, hogy az előrelépéshez a nők esetében sokszoros munkateljesítménynek kell járulnia. Azon hipotézis is igazolást kapott, hogy a formális jogi egyenlőség mindkét nem esetében megvalósul a szervezeten belül. Ugyanakkor a kompetenciaalapú humánerőforrás menedzsment teljes egészében nem tudja betölteni szerepét. Azonban hatodik hipotézisem a struktúrába való beilleszkedésről ám a kultúrából való kimaradásról tökéletesen igazolást kap, mégpedig szervezeti és csoportszinten is, hiszen egyértelműen elkülönítésre, mintegy stigmatizációra kerül az interjúk során is az ún. „megélhetési rendőrnők” szegmense. Hipotézisemet megerősítve úgy vélik, hogy a mai magyar rendőrségen a nemek tekintetében azonos feltételrendszer, a szervezetbe való belépés,

---

<sup>90</sup>

8. számú melléklet

előbbre jutás és a jogi egyenlőség minden tekintetében megvalósult. Teljesen egyértelműen és magától értetődően viszonyultak azonban a nők más tekintetben meglévő megkülönböztetésének kérdéséhez a testületen belül, tehát egyszersmind természetesnek veszik azt. Úgy gondolják, az életben más munkahelyeken is megtalálható a nemi megkülönböztetés, ami nem jelent egyértelműen problémát. Kiemelték, hogy ennek természetesen vannak negatív, de pozitív következményei is. Fontosnak tartották, hogy az egyenlő felvételi, szolgálat ellátási feltételek mellett, aki igényli segítséget kap a családi feladatokban, tehát amennyiben nem tudja megoldani nem kell forrónyomos szolgálatot ellátni, amelyben éjszakai munkavégzés, illetve előre nem látható ideig tartó munkafolyamatok is vannak. Sőt, egy vélemény szerint a zárt, függelmi rend miatt védettebb, és megfogalmazásuk szerint egyenesen jobb a nők helyzete, jogainak érvényesülése, mint más munkahelyen.

Saját helyzetük megítélésében, alakulásában három elemet tartanak alapvetőnek, melynek tekintetében alátámasztják a megfogalmazott hipotézisemet a szakmai előrejutás terén, és leszűkítik azt a tizenkét elemet, amely korábbi kutatások során<sup>91</sup> meghatározásra került a rendőrnők szakmai struktúrába való sikeres integrálódása érdekében. Ezek az elkötelezett, profi munkavégzés; előjárói támogatás; de a legfontosabb mindezek közül a férfi kollégák elfogadó attitűdje. Kiemelésre került a munkavégzésen belül a szakma szeretete, elkötelezett hozzáállás fontossága.

Az eddigi kutatások során megállapítottaktól teljesen eltérő eredményt produkált a változtatásra szoruló elemek meghatározása. A korábbi, rendőrnők helyzetével foglalkozó kutatások<sup>92</sup> megállapították, hogy nagyon jó hatással van a szervezetre a nők megjelenése. Saját karrierjük gátját látták a rosszul teljesítő, nem elkötelezett, megfogalmazásuk szerint „nem a testületbe való” rendőrnőkben. Itt elsőszámú presztizsromboló elemként fogalmazódott meg, hogy egyes esetekben kifejezetten rossz fényt vet a testületre, és így a nők megítélését is rombolja ezen rendőrnők hozzáállása. 1. számú interjúalanyom szerint egy dolgon változtatna a szervezeten belül, mégpedig szigorúbb fegyelmi rendben tartaná a női rendőröket, illetve szigorúbb feltételhez kötné belépésüket. Szerinte több esetben visszaélnék a kiváltságaikkal, nőiségük alkalmazásával igyekeznek előbbre jutni, nem tartják be a szabályokat. Ehhez hozzátartozik az öltözködési szabályok súlyos áthágása, amely a „túl rövid, túl kivágott” kérdéskörét jóval meghaladja, mivel ez eredményezi többek között azt a

---

<sup>91</sup> Patricia Lunneborg Wells: Women Police Officers: Current Career Profile Springfield, Csarles C. Thomas, 1989.

<sup>92</sup> dr. Sárközi Irén i.m.

szakmailag egyáltalán nem elfogadható momentumot, hogy a kihallgatásra érkező gyanúsított feljogosítva érzi magát arra, hogy letegezze a rendőrtisztet. Hiszen metakommunikációjával nem a hivatali helyzetet, hanem a nő-férfi viszonyt erősíti. Ez pedig a többi, szolgálatot ellátó rendőr nő tekintetében is negatív hatást gyakorol megítélésükre.

Megfogalmazott hipotézisem igazolását adták, ám teljesen eltérő ok okozati viszonyt felvázolva akkor, amikor ugyancsak a nők belépésének szigorítását szorgalmazták más okból. A nők nagyobb mértékű térnyerésével a rendőrségen, egyre nagyobb arányban tapasztalható a rendőr nők körében a struktúrába való beilleszkedés, ám a kultúrából való kimaradás. Az én feltételezésem szerint ez a férfi kollégák részéről történő be nem fogadás eredménye, de kutatásom más okokat tárt fel e tekintetben. Ezt az interjúalanyok szavaival „megélhetési rendőrnek” nevezett jelenséget érhetjük tetten abban az egyre szélesebb rétegben, aki hivatalnokként tekint magára, viselkedik és éli napjait, délután négykor pedig „kiesik a kezéből a toll” és elfelejti, hogy rendőr. Ez az a réteg, akinek nem számítana a többi fizetés, nagyobb megbecsültség, soha nem válna „igazi” rendőrré sem az elkötelezettség, sem a kollégák tekintetében. Ezeknek a nőknek a meglazult felvételi szabályozás tette lehetővé a szervezetbe való bejutást, miután a felvételizők között a tanulmányi átlag magasabb szintjét preferálva, a szakma iránti elkötelezettség háttérbeszorult. Az interjúk origójaként egyetlen közös nevező emelhető ki: mindannyian egyetértettek abban, hogy bár e szervezeten belül a tökéletes férfi női egyenjogúság megvalósul, de az egyenrangúság csak alakulófélben van.

Egyértelműen alátámasztották az interjúk azt a rendőrnői, rendőrzvezető női szemléletet, amely a szervezettel teljes mértékben lojális, szakmailag jól felkészült, elkötelezett rendőrnői attitűd mellett, a rendőri karrierúton szabad közlekedést látnak biztosítva a nők számára. 1. számú interjúalanyom megfogalmazásában ő is egy „hobbirendőr”, aki mindent alárendel a hobbijának, sokszor a családi életet is, ám csak ezzel a hozzáállással válhatott sikeres rendőrzvezetővé. Ez az út mindenki előtt nyitva áll, nemtől függetlenül, csakis mindenkinek saját magán múlik, hogy meddig akar és tud eljutni a nehézségekkel, buktatókkal, „fekvőrendőrökkel” nehezített terepen. Egy azonban bizonyos, érdemes rálépni.

## IX. Összefoglalás

Kutatásomban bemutattam a vizsgált szervnél hivatásos szolgálati viszonyban lévők nemi összetételének alakulását, a rendőrnők szolgálati ágak, beosztások szerinti, a szervezetben vertikálisan és horizontálisan elfoglalt helyét, foglalkoztatásuk rendjét.

Külföldi és magyar szakirodalmi anyagok, kutatások feldolgozásával feltártam, hogy társadalmi berendezkedéstől, struktúrától függetlenül megállapítható, hogy egy alapvetően maszkulin struktúra, szervezet nagy nehézségek árán befogadja ugyan a nőket, ám a szervezeten belüli elfogadás sok esetben nem teljes. Bizonyítottam, hogy a nők rendőri pályára lépésének, a vizsgálat időpontjában a szakmai elkötelezettség, karrierépítés vágya az elsőszámú oka, amelyben azonban a társadalmi megítélés, a munkaerőpiaci helyzet is szerepet játszik.

Empirikus vizsgálattal és kontrollinterjúkkal feltártam, hogy a rendőrség szervezetében a kompetencia alapú humánerőforrás-menedzsment jelen van ugyan, ám nem minden esetben érvényesül. A vizsgált szerv állományában a gender-politika jogi szinten megvalósítja a teljes egyenlőséget, amelyet egyes esetekben maguk a nők szigorítanak a nők irányában. Kutatásom feltárta, hogy a rendőrnői réteg alapjaiban kettévált, egy elkötelezett, szakmailag jól képzett, a testülettel lojális, a munka érdekében egyéni áldozatokat is hozó rétegre, és egy munkáját pusztán pénzkeresetként értékelő, kultúrán kívül maradó, hivatalnok rétegre. E kettősség okozza egyrészt a nők szervezeten belüli, férfikollégák részéről megnyilvánuló nem teljes elfogadottságát. Ebből is eredeztethető a nők vezetői szinten tapasztalható kis mértékű reprezentáltsága is.

Kutatásommal alátámasztottam a rendőrzetők kiemelt felelősségét az állomány mentális jóllétére vonatkoztatva, és ebből kifolyólag az általuk végzett munka minősége szempontjából, és a szervezethez fűződő lojalitást tekintve is. A rendőrkollégák igénylik a visszajelzést, a tevékenységükkel, elvégzett feladataikkal, munkájukkal kapcsolatos értékelést. A vizsgálat feltárta, hogy a parancsnokok nem megfelelő munkája minden szempontból negatívan hat a beosztotti állományra nézve. Továbbá megerősítésre került a permanens, belső, szakirányú képzés alapvető szerepe a munkavállaló mentális állapota, teljesítménye, szervezeti lojalitása, belső társas kapcsolatainak alakításában.

A kutatás lebonyolítása során megállapíthattam, hogy az előzőekben<sup>93</sup> feltárt értékválság a rendőrség szervezetén belül elmélyült. A szervezet által nyújtott jövőkép homályos, nem egyértelmű, ez kihatással van a belső struktúra, rend, feladatellátás, személyi állomány összetételére egyaránt. Ugyanezen okok játszanak közre a rendőrség hivatásos szolgálatot ellátó állományának saját magára, kollégákra vonatkozó értékítéletében, fellépésében, legyen az nő vagy férfi.

A rendőri állomány helyzetét, elégedettségét a rendőri vezetés általában, folyamatosan figyelemmel kíséri. A szolgálatot ellátók pszichológiai szűrése ugyancsak folyamatos. A megállapítottak alapján azonban fontosnak tartom kutatásom továbbfolytatásaként a rendőrségen szolgáló rendőrnők korcsoportonkénti elemző vizsgálatát. Ugyancsak jelentős eredményeket produkálna a kérdésben a rendőri középvezetők, osztályvezetők és alosztályvezetők átfogó, elemző vizsgálata, mivel a megállapításaim szerint ők azok, akik releváns változást indikálhatnak e tekintetben. Tovább vizsgálandó terület a belső, szakmai és egyéb jellegű képzések hatása a munkavégzésre illetve a belső szervezeti kultúrára, lehetőség szerinti felhasználhatósága a munkaerőpiac speciális szegmensei humántőkéjének hatékonyságnövelésében.

---

<sup>93</sup>

dr. Sárközi Irén i.m.

# XI. Bibliográfia

1. Acker Joan: Hierarchies, Jobs. Bodies : A Theory of Gendered Organizations Gender and Society. 1990. Vol.4. 2. 139-158.
2. Alaptörvény XV. Cikk (4) – (5)
3. Albrecht, Hans-Jörg: A biztonságkonceptió átalakulása és ennek következményei az európai bel- és jogpolitikára, Belügyi Szemle, /2. 2006.
4. Antoniou, Alexander-Stamatios: Occupation-specific precursors of stress among Greek police officers: the roles of rank and gender. International Journal of Police Science & Management, 11(3), pp. 334-344.
5. Arisztotelész: Nikomakhoszi etika. Magyar Helikon Könyvkiadó, 1973. 39. o.
6. Armat Virginia: Policewomen in Action In: Police Human Relations. Szerk. George Henderson. Springfield, Charles C. Thomas, 1975.
7. Az Európai Parlament és a Tanács 771/2006/EK határozata (2006. május 17.) az Esélyegyenlőség mindenki számára európai évéről (2007) – az igazságos társadalom irányában
8. Barta Sándor (1977) Harminc éves a rendőrképzés 1947-1977. -Bp.: BM Tanulmányi és Propaganda Csoportfőnökség, 1977.
9. Bartlett Harold W. - Rosenblum Arthur: Policewoman Effectiveness Denver: Denver Police Department, Denver Civil Service Commission, 1977.
10. Beccaria Cesare (2011) A bűnökről és büntetésekről Eötvös József Kiadó 2011.
11. Belknap Joanne ; Schelley J.K. (1993) New Lone Ranger : Policewomen on Patrol. American Journal of Police 12, 2:45-75
12. Bobák Artúr: Nők a rendőrségnél 1945-1985 Új Rendészeti Tanulmányok különkiadás 1985.
13. Burk J. Roland – Richardsen Astrid M. – Martinussen Monica (2006) Gender Differences in policing: reasons for optimism? International Journal of Police Strategies & Management 29. 513-523.
14. Burwell Lewis : Women Behind the Badge. Police Product news, 1983. September 33-34.
15. Caless Bryan –Lawton-Barett Kevin –Underwood Robert –Wood Dominic, Bryant Robin (Szerk.): Blackstone's Student Police Officer Handbook 2. kiadás. Oxford, Oxford University Press. 2007. 91–94.
16. Carli Linda L. – Eagly Alice: A társas befolyásban és a vezetővé válásban mutatkozó nemi eltérések Szervezet, menedzsment és nemek. Budapest, Aula, 2007
17. Christián László: Alternatív rendészet. Közjogi Szemle 2010. 2. szám. 35
18. Collins Sue Carter (2003) Sexual Harrassment and police discipline: Who's policing the police? International journal of Police Strategies & Management 27. 512-538.
19. Conselho Nacional dos Direitos da Mulher Pesquisa nacional sobre as condicoes defuncionamento das delegacias especializadas no atendimento as mulheres: Relatorio final. Brasilia 2001.
20. Crites Laura: Women in LawEnforcement. Management Information Service Report , 1973
21. Csoma Gyula: Andragógiai szemelvények Bevezetés a felnőttképzés tanulmányozásába Nyitott könyv, Budapest 2005.

22. Dávid János – Horváth Gergely: Munkapiaci esélyek és pályaelhagyás Szakképzési Szemle 2004. 4. szám 267-287.
23. Dowler Ken & Arai Bruce: Stress gender and policing: the impact of perceived gender discrimination on symptoms of stress. International Journal of Police Science & Management 10. 123-135. 2006.
24. Dr. Kozáry Andrea: A rendőrség társadalmi szerepe - rendőrségi reform: aktuális kérdések. Rendvédelmi Füzetek 2009 3. szám 7-13. oldal
25. Dr. Sárközi Irén (2004) Rendőrnek lenni 2004-es kutatási összefoglaló Rendőrtiszti Főiskola Budapest, 2004.
26. Dr. Sárközi Irén (2008)Nők a rendészetben (Doktori Phd értekezés kézirat) Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola. Budapest, 2008.
27. Dr. Szabó Erika (2009) A munkahelyi egészségpszichológia és egészségfejlesztés rendszere a Magyar Köztársaság Rendőrségén, valamint a szubjektíve észlelt munkahelyi stresszterheltség jellegzetességei – különös tekintettel az idői tényezőre – a hivatásos állományú rendőrök körében Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola Debrecen
28. ENYÜBS Egységes nyomozóhatósági és ügyészégi bűnügyi statisztika elérhetőség: <http://crimestat.b-m.hu/Default.aspx>
29. Finszter Géza: Rendőrségek a XXI. században. Belügyi Szemle, XLVIII.
30. Fogarasi János: Német és magyar Zsebszótár (1–2. köt.) Pest, 1836.
31. Frey Mária: Nők a munkaerőpiacon Szerepváltozások Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI-Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviseleti Titkársága, 1999.
32. Györffy Zsuzsa – Ádám Szilvia: Szerepkonfliktusok az orvosnői hivatásban Orvosi Szociológia 2003. 13. 59-64
33. Gyulavári Tamás - Könczei György: Európai szociális jog - A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség, Budapest, Osiris Kiadó, 2000., Kovács Krisztina: Az egyenlőség elvéből fakadó általános követelmények. In: Emberi jogok. Szerk.: Halmai Gábor és Tóth Gábor Attila, Budapest, Osiris Kiadó, 2003.
34. Haas Linda: Post-Fordist Work: A Man's World? Gender and Working Overtime in the Netherlands Gender & Society 2009. April 23. 188-214.
35. Halford Susan –Savage Mike –Witz Anne (1997) Gender Careels and Organizations London
36. Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila /szerk./ Emberi Jogok, Osiris Kiadó, Budapest
37. Helm Toby : Newly qualified police Observer, Saturday 14. July 2012. 19.18.
38. Hunt Jennifer: The logic of sexism among police. Women and Criminal Justice, 1. 3-30. 1990.
39. Hymowitz, Carol – Schellhardt, D. Timothy: The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from top jobs. The Wall Street Journal, March 24, 1986, special supplement, 1, 4
40. Időskori tanulás és generációk közötti együttműködés tudományos konferencia ELTE Budapest Kazinczy utca 23-27. 2012. november 30.
41. Iván László: Öregedés: Örök Ifjúság? Mindentudás Egyeteme 4. kötet Kossuth Kiadó 2005.
42. Johns Jay: Toruble With Women in Policing. Attitudes Aren't Changing. Criminal Justice Review 1979. 4. 1. 33-40.
43. Joseph H. Pleck, Men's Power With Women, Other Men, and Society: A Men's Movement Analysis, in The American Man, E. H. Pleck–J. H. Pleck szerk., Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1980, 427-428.

44. Keyton Joann : Communication and organizational culture. Key to understanding. Sage, California, India, Singapore, UK, 2011.
45. Kirk, B. Thompson & Brown, F. David: Work based support, emotional exhaustion, and spillover of work stress to the family environment: A study o f policewomen. Stress and Health, 2005. 21 199-207. John Wiley & Sons.
46. Karoliny Mártonné - Poór József: Korszerű emberierőforrás-menedzsment a közsférában Rendészeti Szemle 2007/2. 3-24.
47. Kocsis Mihály: A felnőttek tanulási motivációi In Koltai Dénes – Lada László: Az andragógia korszerű eszközeiről és módszereiről Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest. 2006.
48. Konik Julie & Cortina Lilia M. (2008) Policing Gender at Work: Intersections of Harassment Based on Sex and Sexuality. Soc Just Res (2008) 21: 313-337.
49. Kovács Krisztina: Az egyenlőség elvéből fakadó általános követelmények. In: Emberi jogok. Szerk.: Halmai Gábor és Tóth Gábor Attila, Budapest, Osiris Kiadó, 2003.
50. Kun József - Sárközi Irén: A rendőrség humánerőforrás helyzete Belügyi Szemle 2005/12 67-81
51. Kürtösi Zsófia: Nők és férfiak társadalmi kapcsolathálózatának eltérései a munkaszervezetben phd. Értekezés Budapesti Corvinus Egyetem Társadalomtudományi Kar Szociológiai Doktori Iskola Budapest 2008.
52. Kürtösi Zsófia: Nők a felsővezetésben - hozhat-e újat a kapcsolati-háló megközelítés? Szociológiai Szemle 2004/2. 77-95.
53. Kürtösi Zsófia: Nők és férfiak társadalmi kapcsolathálózatának eltérései a munkaszervezetben phd. Értekezés Budapesti Corvinus Egyetem Társadalomtudományi Kar Szociológiai Doktori Iskola Budapest 2008.
54. Lebeuf Marcel-Eugene: Three Decades of Women in Policing. A Literature Review. Ottawa, Canadian Police College, 1996.
55. Lunneborg Patricia Wells: Women Police Officers: Current Career Profile 1989 Sprongfield:Csarles C. Thomas 1989.
56. Magly Vicki: Copong with sexual harassment: Reconceptualizing women 's resistance Journal of Personality and Social Psychology 2002. 83. 930-946.
57. Magura Ildikó: A dolgozói elégedettségmérés lehetőségei. Figyelőnet 2008. május 5. 2.
58. Martin Susan Ehrlich: Policewomen-Occupational Role Dilemmas and Choices of Female Officers. Journal of Police Science Administration 1979. 314-323
59. Magyar Köztársaság Kormánya Közli: Magyar Közlöny A Kormány 1004/2010. (I. 21.) Korm. Határozata a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és Célok 2010–2021
60. McCarty, William - Zhao, Jihong & Garland, Brett (2007) Occupational stress and burnout between male and female Police officers: Are there any gender differences? International Journal of Police Strategies & Management 30 (4) 672-691.
61. Morash, Merry & Kwak, Dae-Hoon: Gender differences in the predictors of police stress. An International Journal of Police Strategies & Management 2003. 29(3) 541-563.
62. Morvai Krisztina: A nemek közötti esélyegyenlőség- a diszkrimináció tilalma Egyenlő esélyek és jogharmonizáció Kiad. Egyenlő Esélyek Titkársága 1997 131.
63. Natarajan Mangai: Women Police in a Traditional Society: Test of a Western Model of Integration. Kononklijke Brill NV Leiden 2001. IJCS XLII. 1-2.
64. Natarajan Mangai: Women Police in a Changing Society Backdoor to Equality. International Journal of Police Science & Management 2009. 11. 518-520.

65. Női esélyegyenlőség Európában Szerkesztette: Pető Andrea Balassi kiadó Budapest, 2003
66. Nők a pályán. Közéleti tudnivalók politizáló nőknek Szerkesztette: Bonifertné Szigeti Márta K&F kiadó Budapest, 2006.
67. Nyikos Eszter: Európai gondolkodás az európai kriminológiáról, *Belügyi Szemle* 10. szám 2005.
68. Pleck H. Joseph : Men's Family Work: Three Perspectives and Some New Data, *The Family Coordinator* 28 (1979. október), 481–488.
69. Pleck H. Joseph (1977) The Work-Family Role System, *Social Problems* 24 (1977. április), 417–427.
70. Prof. Dr. Finszter Géza: A rendészeti rendszer alkotmányos és közjogi alapjai A Rendőrség Tudományos Technológiai és Innovációs Tanácsa (munkaanyag) Budapest 2011. 5.
71. Prof. Dr. Finszter Géza: 2011 évi kutatási jelentése a rendészettudományokról Belügyi Tudományos Tanács Budapest, 2011.
72. Prof. Dr. Finszter Géza (2011) A rendészeti rendszer alkotmányos és közjogi alapjai A Rendőrség Tudományos Technológiai és Innovációs Tanácsa (munkaanyag) Budapest 2011.
73. Rawls John: Az igazságosság elmélete. 1997. Osiris Kiadó 23.
74. Salgó László (1994) Az új típusú biztonság, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest 1994
75. Santos, M. (2004). En-gendering the Police: Women's Police Stations and Feminism in Sao Paulo. University of San Francisco.
76. Sárközi Irén: Nők a rendészetben (Doktori PhD értekezés) Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola Budapest 2008.
77. Sárközi Irén: A közösségi rendőri filozófiáról, *ORFK Tájékoztató*, 110/4 1999
78. Sárközi Irén: A rendőrök magyarországi helyzete (Egy empirikus vizsgálat lefolytatásának menete és eredményei.) *Rendészeti Tanulmányok Különkiadás Rendőrtisztviselői Főiskola Rendészeti Vezetőképző és Kutatóintézet Budapest* 1995. 1-34.
79. Seklecki, Richard & Paynich, Rebecca: A National Survey of Female Police Officers: An Overview of Findings. *Police Practice and Research* 2007. 8(1) 17-30.
80. Shaw, F. (2000) *Coping with Sexual Harassment and Gender Bias*. New York: The Rosen Publishing Group
81. Silvestri, Marisa: Women in Charge: Policing, Gender and Leadership. *The Australian and New Zealand journal of criminology* 2003. 304-307.
82. Silvestri, Marisa (2005) Doing time': Becoming a police leader. *International Journal of Police Science & Management* 8(4) 266-288.
83. Silverberg Christine: The Challenges of Women in Policing. *Police Association of Ontario*, 1994.
84. Situation des femmes dans la police nationale 11<sup>ème</sup> législature Question écrite n° 10988 de Mme Marie-Claude Beaudeau (Val-d'Oise - CRC) publiée dans le JO Sénat du 24/09/1998 - page 3041
85. Storbeck Jürgen. A szabadság, a biztonság és az igazságosság övezete [Ein Raum der Freiheit, der Sicherheit und das Rechts.] Ford.: Böröcz Helga. *Belügyi szemle* LII. évf. (2004) 107–136
86. Sun, Ivan & Chu, Doris: Gender Differences in policing: an analysis of Taiwanese officers' attitudes. *Police Practice and Research* 2008. 9(5) 431-443.
87. Szabó András: Bűnözés – ember – társadalom, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest 1980.

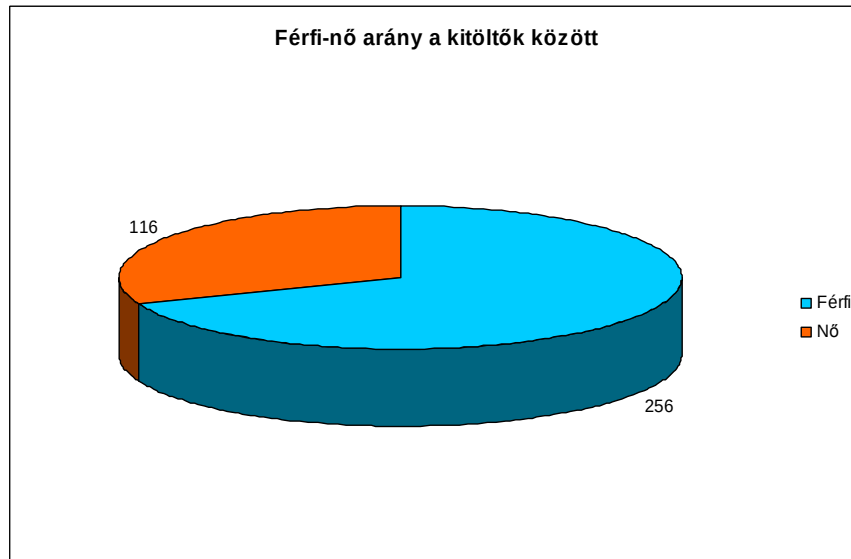
88. Szabó András: Helyet kér a rendészettudomány. Előterjesztés a IX. Osztály részére a rendészeti tudomány befogadására. Magyar Rendészet 2004. 1. szám. 21–26.
89. Szamel Lajos: Jogállamiság és rendészet. Rendészeti Szemle, 3. szám 1992, 11.
90. Szamel Lajos: A rendészet és a rendőrség jogi szabályozásának elméleti alapjai, MTA, Államtudományi Kutatások Programirodája, Budapest 1990
91. Szamel Lajos: Jogállamiság és rendészet. Rendészeti Szemle, 3. szám 1992
92. Szervezet, menedzsment és nemek szerk.: Nagy Beáta Aula Kiadó Bologna – Tankönyvsorozat 2007.
93. Tauber István: A közrend fogalmával kapcsolatos vélemények kritikája. Belügyi Szemle, 4. szám 2002.
94. Timmins William M.; Hainsworth Brad E.: Attracting and Retaining females in Law Enforcement: Sex Based Problems of Women Cops in 1998 Internaional Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology., 1998 33,3:197-205.
95. Tougas, Francine & Beaton, Ann: Policewomen Acting in Self-Defense: Can Psychological Disengagement Protect Self-Esteem From the Negative Outcomes of Relative Deprivation? Journal of Personality and Social Psychology. 2005. 88 (5), 790-800.
96. Tóth József: A rendészeti ténykedés alakjai, különös tekintettel a közigazgatási aktusokra. Eger, Szent János nyomda, 1939.
97. Várfalvi Dénes: Főiskolát végzett járőrök? -In. Belügyi Szemle, 2001/10.
98. Yim, Youngiol & Bryan, Schafer: Police and their perceived image: how community influence officers' job satisfaction. Police Practice and Research, 2009. 10(1), 17-29
99. N° 3810 Assemblée Nationale Constitution Du 4 octobre 1958 Treizième Législature Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 12 octobre 2011. AVIS Présenté Au Nom De La Commission Des Lois Constitutionnelles, De La Législation Et De L'Administration Générale De La République Sur Le Projet De loi de finances *pour* 2012 (n° 3775), TOME VIII SÉCURITÉ PAR M. Guy Geoffroy, Député.
100. ZMNE Kossuth Lajos Hadtudományi Kar Tudományos On-line Kiadványa
101. Zrinszky László: A felnőttképzés tudománya OKKER Kiadó, Budapest 2005.
102. 11/1992. ORFK vezetői utasítás
103. 11/1997. (II. 17.) BM rendelet
104. 1994. évi XXXIV. Törvény a rendőrségről
105. 1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról
106. 2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról
107. 27/1996. számú ORFK vezetői utasítás az egységes „Központi Tanterv” módosítására
108. 30/1999. (VIII. 24.) BM-OM együttes rendelet
109. 38/1997. (VI. 27.) BM rendelet
110. 804/1993. számú ORFK vezetői Alapító Okirat
111. 9/1997. (II. 17.) BM rendelet
112. A Kormány 1004/2010. (I. 21.) Korm. Határozata a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és Célok 2010–2021
113. 1994. évi XXXIV. Törvény a rendőrségről
114. 2004. évi CXL. tv. a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól;
115. 1992. évi LXVI tv. a polgárok személyi adatainak és lakcímének nyilvántartásáról;
116. 1990. évi XCIII. tv az illetékről;
117. 146/1993. (X.26) Korm. rendelet a polgárok személyi adatainak és lakcímének; nyilvántartásáról szóló 1992. évi LXVI. törvény végrehajtásáról;

118. 256/2000. (XII.26) Kormányrendelet az okmányirodák kijelöléséről és illetékességi területéről; 168/1999. (XI.24) Korm. rendelet a személyazonosító igazolvány kiadásáról és nyilvántartásáról
119. 1840. évi IX. törvénycikk a mezei rendőrségről
120. Legfelsőbb Bíróság 1/1999. számú Közigazgatási Jogegységi Határozata.
121. A Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény
122. 2006/54/EK számú irányelv
123. Európai Parlament és a Tanács 2002/73/Ek irányelve (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról
124. 43/2010. (OT 24.) ORFK utasítás a beosztáshoz szükséges fizikai alkalmasság évenkénti, kötelező ellenőrzéséről
125. Európai Unió 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelve
126. 15/2006. sz. OM rendeletet
127. Személyzeti Főcsoportfőnök 2/1984.számú intézkedése a nők politikai, szociális és gazdasági helyzetével kapcsolatosan
128. FMRFK vezetőjének 07000-604/22/2007. számú intézkedése: Esélyegyenlőségi terv
129. 29000/16423-2/2012.ált. országos rendőrfőkapitányi feladatterv: állományról történő parancsnoki gondoskodás alkalmazásáról
130. 07000-115/5/2012.ált. számú FMRFK éves feladatterv: állományról történő parancsnoki gondoskodás alkalmazásáról

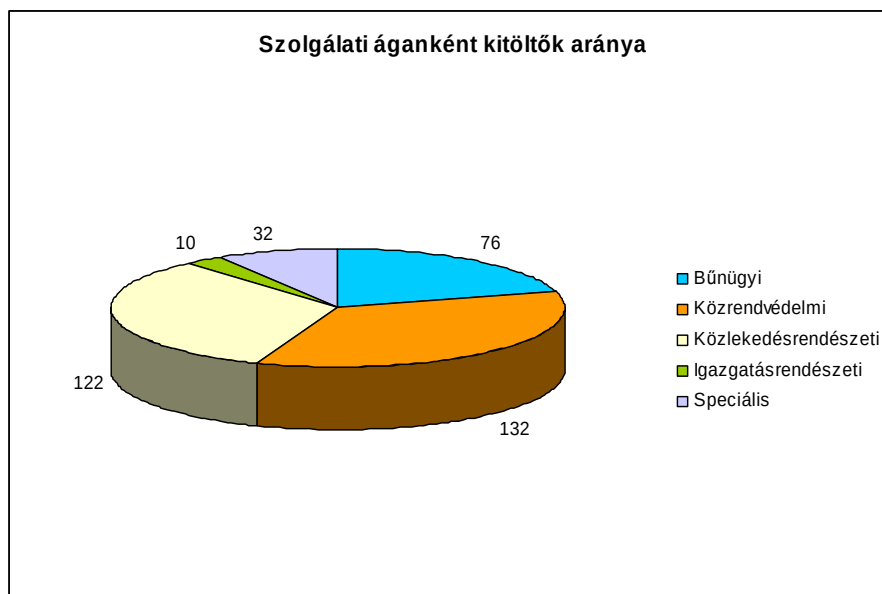
## **X. MELLÉKLETEK**

## 1. sz. melléklet: A kutatás diagrammjai

1. ábra



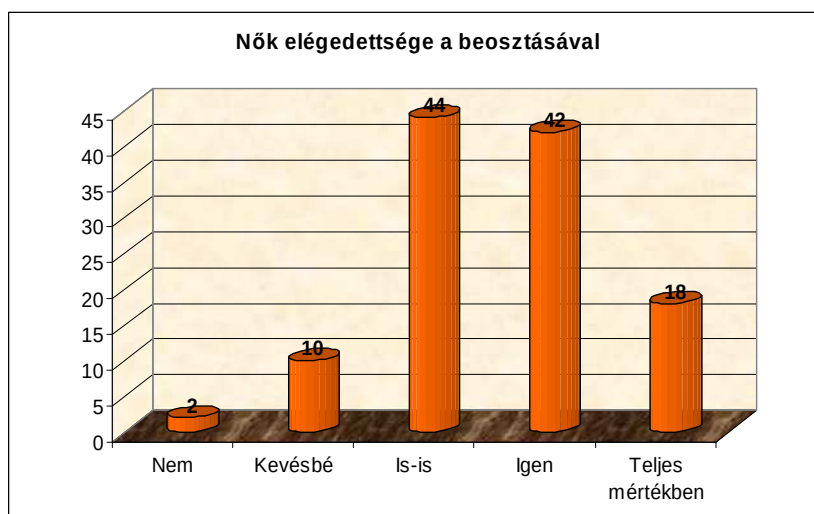
2. ábra



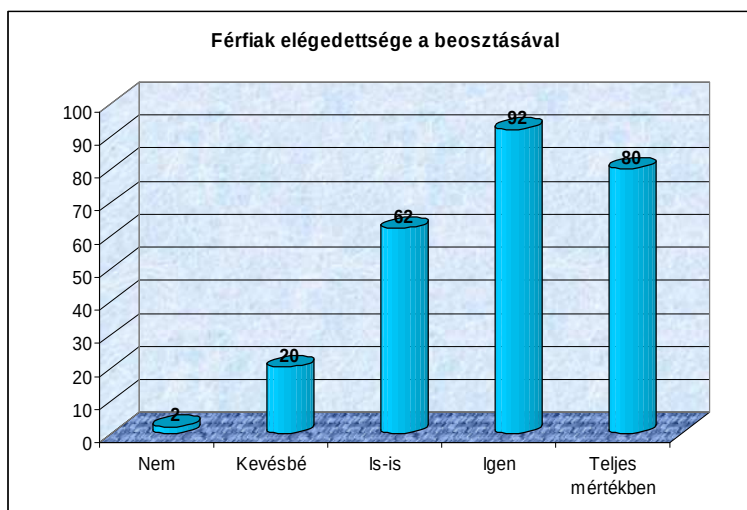
3. ábra



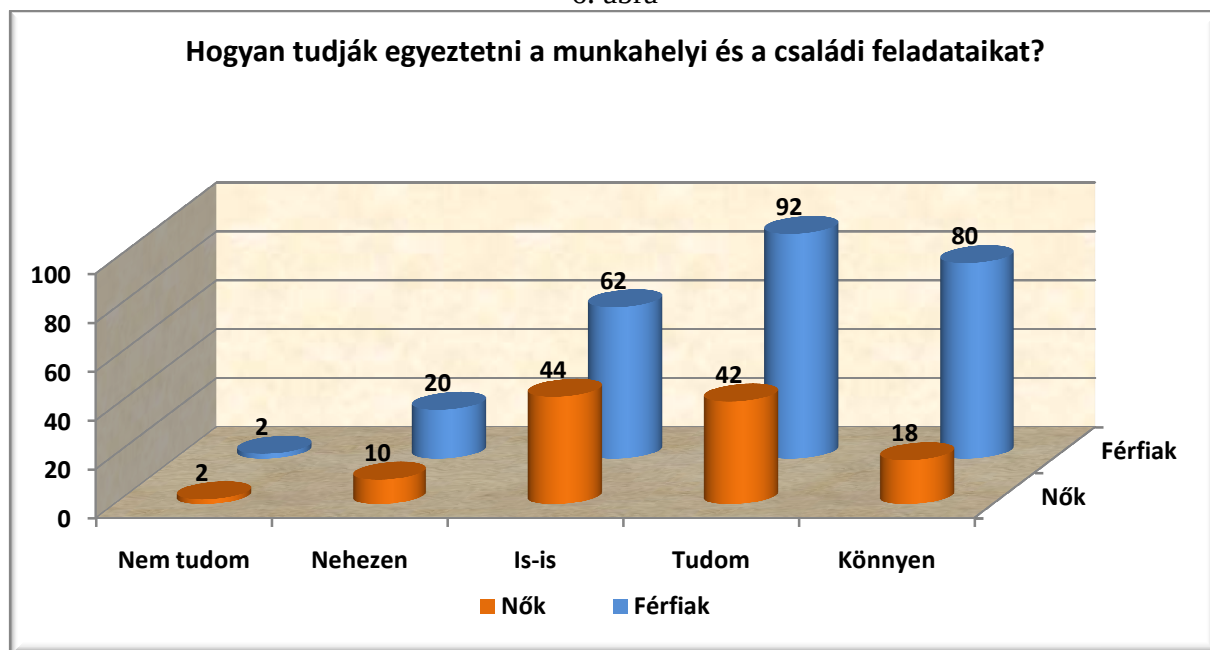
4. ábra



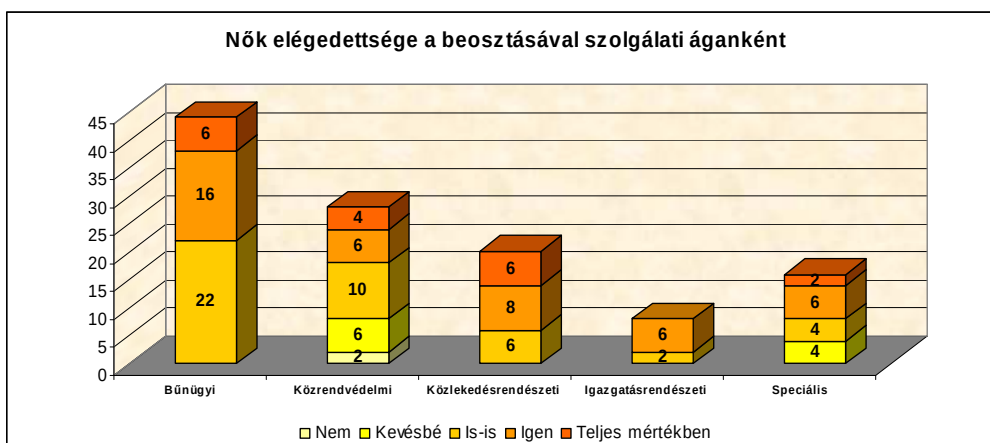
5. ábra



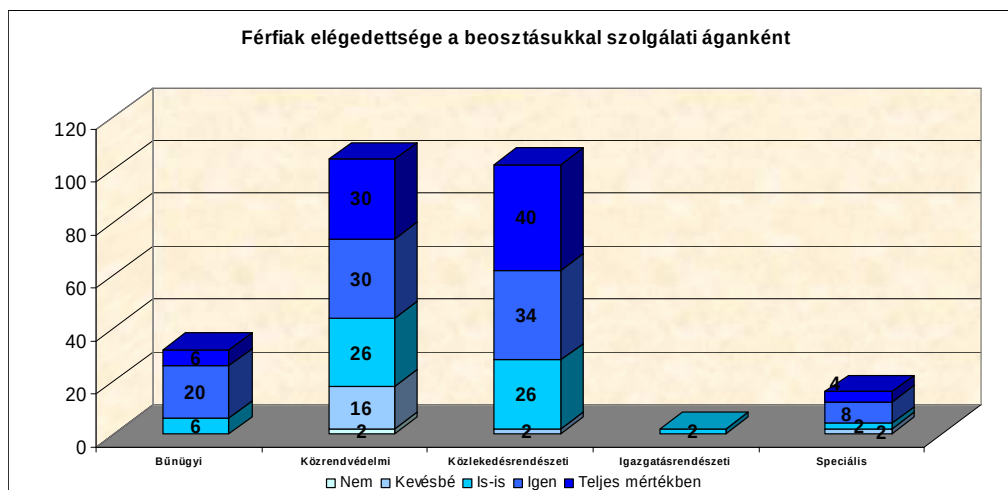
6. ábra



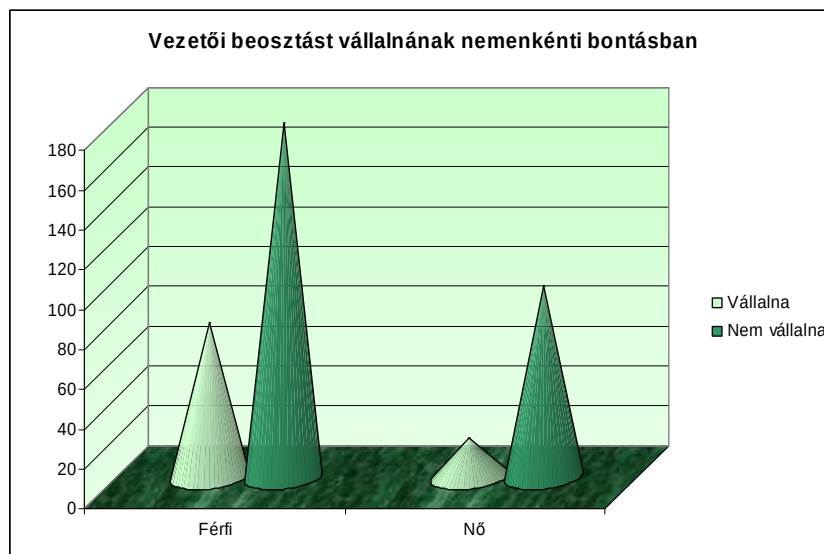
7. ábra



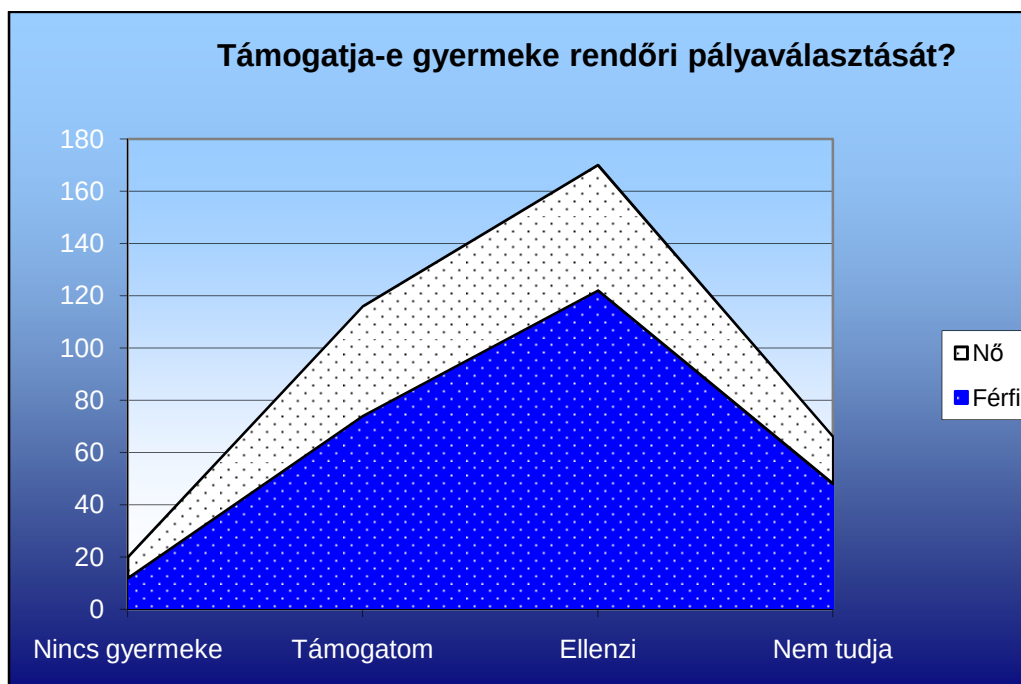
8. ábra



9. ábra



10. ábra



## 2. számú melléklet: Észk kérdőív

### Women in Policing in the EU – Facts & Figures 2012

| <b>1) Please state the total number of uniformed and non-uniformed staff in your police force:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                           |                |              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------|--------------|
| Uniformed Staff / Officers                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 450                       |                |              |
| Non-uniformed Staff / Civilians                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 45                        |                |              |
| <b>2) Please give the total number of female uniformed and non-uniformed staff in your police forces:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                           |                |              |
| Female Uniformed Staff / Officers                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 56                        |                |              |
| Female Non-uniformed Staff / Civilian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 17                        |                |              |
| <b>3) Please give the total number of male and female staff (uniformed and non-uniformed) by rank / grade using a 5 category scale: Top, Superior, Medium or Lower ranks and Officers (first grade in the profession).</b><br><br><b>Please state the names of the ranks/grades you include in each category</b><br><br><b>Top ranks : Chief of police – Captains – First leutnant</b><br><b>Superior ranks : Leutnant – Adjutant</b><br><b>Medium ranks : Sergeant-major – Group leader</b><br><b>Lower ranks : Sergeant – Caporal – Appointé - Gendarme</b> |                           |                |              |
| Rank / Grade by category                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Uniformed / Non-uniformed | Female Numbers | Male Numbers |
| <b>Top ranks:</b><br><i>(leaders)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 8                         | 0              | 8            |
| <b>Superior ranks:</b><br><i>(chief specialists)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 25                        | 1              | 23           |
| <b>Medium ranks:</b><br><i>(leading specialists)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 65                        | 4              | 61           |
| <b>Lower ranks:</b><br><i>(senior specialists)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 242                       | 16             | 226          |
| <b>Officers</b><br><i>(junior specialists)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 110                       | 35             | 85           |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |  |  |
| <b>4) Please give the date when women were first employed as police officers/uniformed officers.</b><br><br>1958                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |  |  |
| <b>5) Does your police force have a Diversity Policy? If so, please list the strands/areas it covers, i.e. gender, age, black and minority ethnics, etc.</b><br><br>No diversity policy                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |  |  |
| <b>6) Does your police force have a gender target (at any level) which is set by law? If so, when was this law passed?</b><br><br>No gender target                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |
| <b>7) Does your country's police force have any other gender networks / organisations?</b><br><br>No                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |  |  |
| <b>8) Does your country's police force have a central diversity unit? Please supply contact details.</b><br><br>No                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |
| <b>9) What initiatives are currently in place within your police force in relation to recruitment, retention and progression of women?</b><br><br>No particular initiative. We notice a larger interest lately from the women for joining the police. Anyway, the actual ratio is good. It could increase a little in a near future. As for the leading position, women are welcome to apply but so far, we must say that only a very few are showing interest for having a leading position. It is certainly related to the fact that most of the woman, when ready to take a leading position, ask to reduce their working time, often due to family reasons. They do it for 10 or 15 years and when ready to increase their working time, it is either too late or they don't show the same interest anymore. |  |  |  |
| <b>10) Does your police force have a flexible working policy or opportunities for all officers / staff to work part time, job share, etc.</b><br><br>Not really. We facilitate part time job for women especially but not really for men. And we don't accept at superior ranks people with part time job.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |

**Many thanks for completing this short questionnaire!**

**3. számú melléklet: Lengyel kérdőív**  
**Woman In Policing in the EU – Facts & Figures 2012**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                  |                       |                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|---------------------|
| <b>1) Please state the total number of uniformed and non-uniformed staff in your police force:</b>                                                                                                                                                                                                               |                                  |                       |                     |
| Uniformed Staff/Officers                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 96693                            |                       |                     |
| Non-uniformed Staff/Civilians                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 24968                            |                       |                     |
| <b>2) Please give the total number of female uniformed and non-uniformed staff in your police Forces:</b>                                                                                                                                                                                                        |                                  |                       |                     |
| Female Uniformed Staff/Officers                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 13280                            |                       |                     |
| Female Non-uniformed Staff/Civilians                                                                                                                                                                                                                                                                             | 17495                            |                       |                     |
| <b>3) Please give the total number of male and female staff (uniformed and non-uniformed) by rank / grade using a 5 category scale: Top, Superior, Medium or Lower ranks and Officers (first grade in the proffesion).</b><br><br><b>Please state the names of the ranks/grades you include in each category</b> |                                  |                       |                     |
| <b>Rank / Grade by category</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Uniformem – Non-uniformed</b> | <b>Female Numbers</b> | <b>Male Numbers</b> |
| <b>Top ranks:</b><br>(leaders)                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 1785                             | 50                    | 1735                |
| <b>Superior ranks:</b><br>(chief specialists)                                                                                                                                                                                                                                                                    | 2034                             | 172                   | 1862                |
| <b>Medium ranks:</b><br>(experts/specialists)                                                                                                                                                                                                                                                                    | 2785                             | 610                   | 2175                |
| <b>Lower ranks:</b><br>(senior specialists)                                                                                                                                                                                                                                                                      | 9187                             | 1810                  | 7377                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                  |                       |                     |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>4) Please give the date when women were first employed as Police officers/uniformed officers.</b></p> <p>No date available, but more than 50 years.</p>                                                                                                                                               |
| <p><b>5) Does your Police force have a Diversity Policy? If so, please list the strands/areas it covers, i.e. gender, age, black and minority ethnics, etc.</b></p> <p>No policy in force. The candidate has to fulfill requirements and conditions mentioned in the Act of Police.</p>                     |
| <p><b>6) Does your police force have a gender target (at any level) which is set by law? If so, when was this law passed?</b></p> <p>Polish Police has no law but traditionally our target is European standard – 15%.</p>                                                                                  |
| <p><b>7) Does your country's Police force have any other gender networks / organisations?</b></p> <p>No.</p>                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>8) Does your country's police force have a central diversity unit? Please supply contact details.</b></p> <p>No unit set up. The cases are dealt by Staff Department HQ.</p>                                                                                                                          |
| <p><b>9) What initiatives are currently in place within your police force in relation to recruitment, retention and progression of women?</b></p> <p>Media campaign, promotions of Police profession.</p>                                                                                                   |
| <p><b>10) Does your Police force have a flexible working policy or opportunities for all officers / staff to work part time, job share, etc.</b></p> <p>There is a policy allowing to work part time or less hours but decision is made by supervisor on the case by case basis in the legal framework.</p> |

#### 4. számú melléklet: Francia kérdőív

### Women in Policing in the EU – Facts & Figures 2012

| <b>1) Please state the total number of uniformed and non-uniformed staff in your police force:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                           |                |              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------|--------------|
| Uniformed Staff / Officers                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 450                       |                |              |
| Non-uniformed Staff / Civilians                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 45                        |                |              |
| <b>2) Please give the total number of female uniformed and non-uniformed staff in your police forces:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                           |                |              |
| Female Uniformed Staff / Officers                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 56                        |                |              |
| Female Non-uniformed Staff / Civilian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 17                        |                |              |
| <b>3) Please give the total number of male and female staff (uniformed and non-uniformed) by rank / grade using a 5 category scale: Top, Superior, Medium or Lower ranks and Officers (first grade in the profession).</b><br><br><b>Please state the names of the ranks/grades you include in each category</b><br><br><b>Top ranks : Chief of police – Captains – First leutnant</b><br><b>Superior ranks : Leutnant – Adjutant</b><br><b>Medium ranks : Sergeant-major – Group leader</b><br><b>Lower ranks : Sergeant – Caporal – Appointé - Gendarme</b> |                           |                |              |
| Rank / Grade by category                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Uniformed / Non-uniformed | Female Numbers | Male Numbers |
| <b>Top ranks:</b><br><i>(leaders)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 8                         | 0              | 8            |
| <b>Superior ranks:</b><br><i>(chief specialists)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 25                        | 1              | 23           |
| <b>Medium ranks:</b><br><i>(leading specialists)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 65                        | 4              | 61           |
| <b>Lower ranks:</b><br><i>(senior specialists)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 242                       | 16             | 226          |
| <b>Officers</b><br><i>(junior specialists)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 110                       | 35             | 85           |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |  |  |
| <b>4) Please give the date when women were first employed as police officers/uniformed officers.</b><br><br>1958                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |  |  |
| <b>5) Does your police force have a Diversity Policy? If so, please list the strands/areas it covers, i.e. gender, age, black and minority ethnics, etc.</b><br><br>No diversity policy                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |  |  |
| <b>6) Does your police force have a gender target (at any level) which is set by law? If so, when was this law passed?</b><br><br>No gender target                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |
| <b>7) Does your country's police force have any other gender networks / organisations?</b><br><br>No                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |  |  |
| <b>8) Does your country's police force have a central diversity unit? Please supply contact details.</b><br><br>No                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |
| <b>9) What initiatives are currently in place within your police force in relation to recruitment, retention and progression of women?</b><br><br>No particular initiative. We notice a larger interest lately from the women for joining the police. Anyway, the actual ratio is good. It could increase a little in a near future. As for the leading position, women are welcome to apply but so far, we must say that only a very few are showing interest for having a leading position. It is certainly related to the fact that most of the woman, when ready to take a leading position, ask to reduce their working time, often due to family reasons. They do it for 10 or 15 years and when ready to increase their working time, it is either too late or they don't show the same interest anymore. |  |  |  |
| <b>10) Does your police force have a flexible working policy or opportunities for all officers / staff to work part time, job share, etc.</b><br><br>Not really. We facilitate part time job for women especially but not really for men. And we don't accept at superior ranks people with part time job.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |

**Many thanks for completing this short questionnaire!**

## 5. számú melléklet: A kérdőív szövege

Tisztelt Kolléga, Kolléganő!

Jelen kérdőív a képzésem részét jelenti, melyhez segítségemet kérem, e kérdőív kitöltésével. A vizsgálat objektivitásához mind a férfi és mind a női kollégákat kérem, hogy töltsék ki a kérdőívet. Természetesen vezetői engedéllyel, a belső groupwise rendszer segítségével minden megyei kollégához eljuttathatom ezt a kérdőívet. **A kérdőív kitöltése önkéntes és név nélküli. A kérdőívekbe kitöltésük után csak a dolgozat készítője és a munkáját segítők – témavezető, tanszékvezető – tekinthetnek be, azokat bizalmasan kezeljük, s a tudományos feldolgozás után megsemmisítjük!** Amennyiben megtisztelsz bizalmaddal, kérem, hogy a kitöltött kérdőívet 2012. 10. 31-ig töltsd ki. Ha bármilyen kérdés, probléma merülne fel a teszttel kapcsolatban, vagy egyéb megjegyzésed lenne, kérlek, tedd meg a megadott email címre!

Kérem, segítsd munkámat a kérdőív kitöltésével és saját, szubjektív véleményednek, tapasztalataidnak megosztásával. A kérdésekre adott válaszokon túl, szívesen fogadok minden észrevételt, javaslatot, megjegyzést. Kérem, ezeket a kérdőív végén mindenképpen tedd meg!

Válaszaidat köszönöm szépen!

1. **Életkora:** (Kérem, hogy aláhúzással jelölje meg a kategóriáját!)

1=20-25 év; 2=26-30 év; 3= 31-40 év; 4= 41-50 év; 5= 51 év felett

2. **Neme:**

férfi (1)

nő (2)

3. **Tényleges családi helyzete**

Házasságban, élettársi közösségben él (1)

Egyedülálló - nőtlen, hajadon (2)

Egyedülálló —özvegy, elvált (3)

4. **Közös háztartásban élő párja rendvédelmi szervnél dolgozik?**

Igen (1)

Nem (2)

5. **A háztartásában eltartott gyermekek száma:** **nincs (0)**

- egy gyermek (1)  
két gyermek (2)  
három gyermek (3)  
négy, vagy több gyermek (4)
- 6. Legmagasabb iskolai végzettsége:**  
Középiskola (szakmunkásképző) (1)  
Főiskola (2)  
Egyetem (3)
- 7. Nyelvismerete:**
- |                   |          |           |           |
|-------------------|----------|-----------|-----------|
| <b>Angol:</b>     | Alap (1) | Közép (2) | Felső (3) |
| <b>Német:</b>     | Alap (1) | Közép (2) | Felső (3) |
| <b>Francia:</b>   | Alap (1) | Közép (2) | Felső (3) |
| <b>Más' .....</b> | Alap (1) | Közép (2) | Felső (3) |
- 8. Hány éve dolgozik a Rendőrségen?**
- 0-3 év (1)  
4-6 év (2)  
7-10 év (3)  
11-20 év (4)  
21-25 év (5)  
26 évnél több (6)
- 9. Mióta dolgozik jelenlegi beosztásában?**
- 0-1 év (1)  
2-4 év (2)  
5-10 év (3)  
10 évnél több (4)
- 10. A Rendőrség hivatásos állományába történt kinevezése előtt hol dolgozott?**
- Középiskolai, főiskolai, egyetemi tanulmányokat folytattam (1)  
Polgári munkahelyen (2)  
Rendőrségen közalkalmazottként (köztisztviselőként) (3)  
Más belügyi szervnél (4)  
Belügyi tárcán kívüli fegyveres szervnél (5)
- 11. Milyen állománycsoportban szolgál?**
- Tábornok (1)  
Főtiszt(őrnagy, alezredes, ezredes) (2)  
tiszt (hadnagy, főhadnagy, százados) (3)  
Zászlós (4)  
Tiszthelyettes (5)

- 12. Beosztási helye**  
Megyei Rendőr-főkapitányság (1)  
Városi rendőrkapitányság (2)  
Rendőrőrs (3)
- 13. Végzettsége megfelel az előírt képesítési követelménynek?**  
Igen (1) Nem (2) Az előírtnál magasabb (3)
- 14. Hány ember dolgozik a közvetlen irányítása alatt?**  
Férfi ..... fő  
Nő.....fő
- 15. Kérem jelölje meg, hogy a Rendőrség mely szolgálatánál dolgozik?**  
Bűnügyi szolgálati ág (1)  
Közrendvédelmi szolgálati ág (2)  
Közlekedésrendészeti szolgálati ág (3)  
Igazgatásrendészeti szolgálati ág (4)  
Speciális szolgálatnál (gazdasági (pénzügyi, anyagi-technikai)-, információ technikai (tájékoztatási)-, személyügyi (oktatási, kiképzési, szervezési)-, hivatali (jogi, egészségügyi, titkársági, ügykezelési) szolgálat (5)
- 16. Mennyire elégedett jelenlegi beosztásával, munkakörével?**  
(Kérem, hogy elégedettségét az alábbi ötfokozatú skálán jellemezze, ahol 1= nem, 2 = kevésbé, 3= is-is, 4= igen, 5= teljes mértékben)  
1---2---3---4---5
- 17. Véleménye, tapasztalata alapján parancsnokai támogatták, támogatják az Ön szakmai fejlődését, előmenetelét?**  
(Kérem, hogy véleményét az alábbi ötfokozatú skálán jellemezze, ahol 1= nem, 2 = kevésbé, 3= is-is, 4= igen, 5= teljes mértékben)  
1---2---3---4---5
- 18. A jelenlegi munkaköre ellátásához mennyiben tartja szükségesnek szakmai ismeretének a bővítését?** (Kérem, hogy véleményét az alábbi ötfokozatú skálán jellemezze, ahol 1= nem szükséges, 2 = kevésbé szükséges, 3=alkalmanként, 4= gyakran, 5= nagyon)  
1---2---3---4---5
- 19. Kérem, hogy jellemezze közvetlen vezetőjével, munkatársaival való viszonyát az alábbi ötfokozatú skálán!**  
(1= nem megfeleld, 2 = változó, 3 megfeleld, 4= korrekt, 5= harmonikus)  
A közvetlen vezetőjével 1---2---3---4---5  
A férfi munkatársaival 1---2---3---4---5  
A női munkatársaival 1---2---3---4---5

|                                                            |                    |
|------------------------------------------------------------|--------------------|
| Más rendőri szerv (saját szolgálaton belül) munkatársaival | 1 ---2---3---4---5 |
| Más szolgálatok munkatársaival                             | 1---2---3---4---5  |
| Ha vezető, a közvetlen vezetőtársaival                     | 1---2---3---4---5  |

**20. Véleménye szerint parancsnokai, elöljárói milyen mértékben vannak megelégedve az Ön munkájával?**

(Kérem, hogy véleményét az alábbi ötfokozatú skálán jellemezze, ahol  
1= nincsenek, 2 = kevésbé, 3= is-is, 4= igen, 5= teljes mértékben)  
1---2---3---4---5

**21. Munkáját az elmúlt két évben miként ismerték el vezetői? (Több választ is jelölhet.)**

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| Nem ismerték el              | (1) |
| Szóbeli elismerés            | (2) |
| Dicséret és jutalom          | (3) |
| Kitüntetés                   | (4) |
| Soron kívüli előléptetés     | (5) |
| Magasabb beosztásba helyezés | (6) |

**22. Az elmúlt két évben részesült-e negatív értékelésben? (Több választ is jelölhet.)**

|                                                 |     |
|-------------------------------------------------|-----|
| Nem                                             | (1) |
| Feddés                                          | (2) |
| Megrovás                                        | (3) |
| Pénzbírság                                      | (4) |
| Egy fizetési fokozattal 1 évre való visszavetés | (5) |
| Alacsonyabb szolgálati beosztásba helyezés      | (6) |
| Egyéb.....                                      | (7) |

**23. Munkája során van-e közvetlen kapcsolata civil személyekkel?**

|       |     |
|-------|-----|
| Van   | (1) |
| Nincs | (2) |

**24. Ha igen: Szolgálati feladatai ellátása során milyennek ítéli meg a kapcsolatát a férfi ügyfelekkel:**

1---2---3---4---5

**női ügyfelekkel:**

1---2---3---4---5

(Kérem, hogy véleményét az ötfokozatú skálán jellemezze, ahol  
1=nem megfelelő, 2= éppen megfelelő, 3= elfogadható 4=jó 5= harmonikus)

**25. Ha Ön vezető**

**Érzése, tapasztalatai alapján mennyire fogadják el Önt a beosztottjai?**

1---2---3---4---5

**Mennyire fogadják el vezetőtársai?**

1--2---3---4---5

(Kérem, hogy véleményét az ötfokozatú skálán jellemezze, ahol  
1 = nem 2 = nem mindig 3 = is-is 4 = döntően igen 5 = teljes mértékben)

**26. Ha Ön nem vezető, vállalna-e vezetői beosztást?**

Igen (1)

Nem (2)

**27. Ha Ön vezető, vállalna-e magasabb vezetői beosztást?**

Igen (1)

Nem (2)

**28. A családjában volt-e, van-e rendőr, illetve Rendőrségen dolgozó családtag?**

Igen (1)

Nem (2)

**29. Pályaválasztását az alább felsorolt szempontok mennyiben befolyásolták, határozták meg?** Kérem, hogy az ötfokozatú skálán jelölje meg, hogy az adott szempont mennyiben befolyásolta a döntését! (Az 1= a legcsekélyebb, 5= a legmeghatározóbb értéket jelenti!)

Családi minta 1---2---3---4---5

Baráti javaslat, minta 1---2---3---4---5

A biztos munkahely reménye 1---2---3---4---5

Szakmai érdeklődés 1---2---3---4---5

Figyelemfelkeltő toborzás 1---2---3---4---5

**30. Ha van gyermeke, vagy ha lenne, mit szólna ahhoz, ha a rendőri pályát választaná?**

Támogatom (1)

Ellenzem (2)

Nem tudom eldönteni (3)

**31. Hogyan tudja egyeztetni a munkahelyi és a családi feladatait?**

(Kérem, hogy véleményét az ötfokozatú skálán jellemezze, ahol  
1= nem tudom 2 = nehezen 3 = is-is 4 = tudom 5= könnyen)

1---2---3---4---5

**Kérem, hogy ötfokozatú skálán jellemezze Önnel kapcsolatban az alábbi állításokat!**

**32. Minden információt megkapok ahhoz, hogy munkám jól elvégezzem**

(1= nem 2= néha 3= is-is 4 = igen 5= maximálisan) 1---2---3---4---5

**33. Jövedelmem a teljesítményemmel arányos**

(1= nem 2= kevésbé 3 = többé-kevésbé 4 = igen 5 = maximálisan) 1---2---3---4---5

**34. Vezetőim ösztönöznék arra, hogy szakmai tudásomat folyamatosan fejlesszem**  
(1= nem 2= kevésbé 3 = többé-kevésbé 4 = igen 5 = maximálisan) 1---2---3---4---5

**35. Vezetőim a képességeimnek megfelelő feladattal bíznak meg**  
(1= nem 2= kevésbé 3 = többé-kevésbé 4 = igen 5 = maximálisan) 1---2---3---4---5

**36. Barátaimnak is szívesen ajánlanám a Rendőrséget munkahelyként**  
(1= nem 2= kevésbé 3 = többé-kevésbé 4 = igen 5 = maximálisan) 1---2---3---4---5

**37. Ha újra kezdhetném, újra a rendőri pályát választanám**  
(1=nem 2= nem tudom 3 = talán 4 = valószínű 5 = igen) 1--2--3--4--5

**38. Nehéz volt bekerülni a Rendőrségre**  
(1= nem 2= kevésbé 3 = többé-kevésbé 4 = igen 5 = nagyon nehéz) 1---2---3---4---5

**Köszönöm a válaszait! Bizonyára több kérdés, észrevétel vetődött fel Önben a kérdőív kitöltése során. Örömmel veszem, és a dolgozatomban felhasználok, ha gondolatait, észrevételeit leírja!**

## **6. számú melléklet: A félig strukturált interjúk kérdései**

1. Mi volt az érzése, amikor megkapta a kérdőívet, és elolvasta, miről szól?
2. Az Ön életében reális kérdésekről szólt?
3. Tapasztalt már diszkriminációt a neme miatt?  
Tudna rá példát mondani?
4. A rendőrség szervezetében, Ön szerint rosszabb vagy jobb a helyzet az esélyegyenlőség szempontjából, mint a munkaerőpiac egyéb területein?  
Miért gondolja ezt, tudna rá példát mondani?
5. Karrierjében mi volt az, ami leginkább segítette, ami az előmenetelét támogatta!  
Tudna konkrét példát mondani erre? (meghatározó részletek a karrierjéből)
6. Ön szerint érdemes foglalkozni ezzel a kérdéskörrel?
7. Mi javíthatna a helyzeten?
8. Beszéljen saját karrierútjáról, mit tart a legfontosabbnak, kiemelendőnek a saját példájában?

## 7. számú melléklet: Táblázatok

**1. Táblázat : Számítógéppel támogatott dolgozói elégedettségmérés eredményei a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányságon**

|                     | 2008. | 2009. | 2010. | 2011. |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|
| Vezetőkről          | 3,72  | 3,56  | 3,72  | 3,84  |
| Munkakörülményekről | 2,76  | 2,83  | 2,91  | 2,91  |

## 8. számú melléklet: Az interjúk szövegei

**Interjú készítésének időpontja: 2012.12.04.**

**Helye: Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság**

**Interjú alany: nő 38 éves, rendőr őrnagy, életvédelmi alosztályvezető megyei szervnél**

1. Jó, hogy foglalkoznak velünk, mint nő. A tisztánlátás végett kell, hogy foglalkozzanak velünk. Nem szabad képmutatónak lenni, mint minden más munkahelyen itt is tesznek különbséget köztünk. Ez viszont pozitív és negatív értelemben is igaz. Tehát olyan dolgok pozitívak, hogy ha nőként nem tudod megoldani, nem kell forrónyomot adnod, négykor hazamehetünk a gyerekért, ünnepek alatt előbb mehetünk haza. Ez a szakma ugyanis nem „nyolcórás” keretekben működik. Mert azért az én férjem is olyan, hogy megcsinálja ha kell, de nem annyira természetes, hogy ő csinálja a vacsorát, ő foglalkozzon a gyerekekkel. Nálam is pontosan ilyen a helyzet, amikor forrónyom-parancsnok vagyok, haza kell telefonálnom, hogy a férjem mit csináljon meg, tanuljanak stb. Sajnos a férfiak elfelejtik ezeket a feladatokat és mi nők a kollégáink részéről is sokszor megkapjuk, hogy te miért mehetsz haza előbb. Pedig az ő feleségük is egyedül oldja meg a háztartási problémákat és lehet, hogy van mosogatógép, de abba se repülnek be az edények.
2. Abszolút reális, ezért is örültem és üdvözöltem a kezdeményezést.
3. Kirívó esetet nem tudok mondani. Ehhez viszont az egyén hozzáállása is kell, mi hogyan közelítjük meg a problémát. A pályám elején csak jó vagy rossz rendőrök voltak. Tehát vagy nagyon jól dolgoztak és mintarendőrök voltak vagy egyáltalán nem idevalók voltak. Most már abszolút kialakult az a rendőrnői réteg, akinek négykor kiesik a kezéből a toll és hazamegy. Amikor még Székesfehérváron voltam nyomozó előfordult, hogy egy bűnügyben kihallgatás során a kapitány nehezményezte, hogy én, egy nő vagyok az ügygazda. Amikor életes (életvédelmi) alosztályvezető lettem, ott az akkori vezető megkérdezte, hogy hogy egy nő ilyen beosztásba kerülhet– rendőrfővezetőtől függ az egész, ezek az esetek is egyetlen vezetőhöz köthetők. Viszont az akkori, közvetlen férfikollégáktól nagy támogatást kaptam, lelkiileg és szakmailag is, így igazából ellensúlyozta ezt a hatást. Hosszú évekig a bűnügyi területen egyedül voltam rendőrnő, csak a vizsgálaton voltak nők. 2003. után kezdődött a terület elnőiesedése. Bár a főnökeim mindig mellettem álltak és támogattak a kezdeményezéseimben, mivel legalább kétszer-háromszor annyit dolgoztam, mint a fiúk. Ezt el is várták tőlem, de az erőfeszítéseimet talán felében értékelték. És amikor bármi olyan helyzet adódott azonnal az ember fejéhez vágták, hogy persze szabad neki, mert nő. Például már életes alosztályvezető voltam, gyerekeim még nem volt, napi tizenöt órát dolgoztam és el akartam menni angol nyelvtanfolyamra, hetente kétszer délután, munka után. Az engedélyt megkaptam, de amikor egyik héten pont akkor volt egy postarablásban forrónyom, és én jeleztem, hogy most nem tudok menni azonnal megkaptam, hogy persze nem dolgozik, kihúzza magát, „rihonya” nő. Hozzá kell tennem, hogy hiába álltak mellettem a főnökeim,

engedélyem volt a tanfolyamra, ezt a munkát nem lehet magányosan végezni. Azt akarom ezzel mondani, hogy elengedhetetlen a kollégák támogatása, mentális és szakmai értelemben is. Ezért akkor nekem sokkal jobban fájtak ezek a megjegyzések, és nagyobb fokban vetették vissza a megítélésemet, mint bármilyen főnöki ítélet.

4. Mindig itt dolgoztam, de úgy gondolom, hogy mindenhol ilyen a helyzet. Mindenhol emberek dolgoznak, nők és férfiak. Azt gondolom, hogy ahol a pénz számít, a maszek világban sokkal erősebben vannak jelen ezek a hatások, a nőket sokkal jobban kihasználják. A rendőrségen, éppen a kemény fegyelmi rend, a fegyveres szolgálat miatt sokkal jobb helyzetben vagyunk, mi nők. Szóval egyáltalán nem rosszabb. Sőt, mivel kategorizálva vagyunk állománytáblában, amihez kapcsolatosan meghatározott a fizetés is, így ez fix. Ugyanúgy az objektív értékelés, számadatokon alapuló része lehetetlen, nem lehet összehasonlítani a munkaköröket, a leterheltséget.
5. Egyértelműen a főnökeim. Úgy érzem, hogy még az is mindegy volt, hogy a nagyfőnök mit akart, kiálltak mellettem a közvetlen főnökeim, és vezetőt csináltak belőlem. Ez a városi rendőrkapitányságon is így volt, és itt a megyén is így volt. Én mindig igyekeztem a beosztási helyeimen a munkahelyi kapcsolataimat, emberi kapcsolataimat ápolni, rengeteget beszélgettünk, egymásról sokat tudtunk. Ez is segített abban, hogy az erőfeszítéseimet siker koronázta. Úgy érzem e nélkül egyetlen munkahelyen sem lehet a társas légkör, kapcsolati rendszer jó, nem érezheti magát jól az ember, akár férfi, akár nő.
6. Az a véleményem, hogy sokat javult a helyzet ebben a tekintetben. Kirívó eseteket nem is tudnék mondani, bár nem látok rá a másik szakterületekre. Bár pletykaszinten sok minden eljut hozzám, főleg arról, hogy egyes kolleginák kihasználják a nőiség adta előnyöket. Az bizonyos, hogy bárhogy szerezzen is meg egy nő egy beosztást, ott teljesíteni, bizonyítani kell, egyébként hamar repül, leesik a piederasztárlól.
7. Kicsit szigorúbb lennék a lányokkal, nőkkel, mivel azt tapasztalom, hogy a kiváltságokkal visszaélnek. Például öltözködés, viselkedés: letegezi a gyanúsított, de nem is véletlen, hiszen olyan szoknyában van, hogy a fogtömése is látszik. A nők nagyon fegyelmezetlenek tudnak lenni, sajnos ők azok, akik a renoménkat lerontják, akik miatt olyan az értékítéletük az embereknek a rendőrnők felé.
8. Ha szereted a munkádat, és szívvvel lélekkel csinálod, akkor lehet jó eredménye, kaphatsz elismerést. 1992. szeptemberében a Bicskei Rendőrkapitányságon, járőrként kezdtem, három évet dolgoztam ott. Ezt követően lettem bűnügyes, ami a rendőrszakma krémje. Ott 1998-ig voltam, ezt követően az akkori Főkapitány úr mellett lettem titkár, és utána a Székesfehérvári Rendőrkapitányságon dolgoztam a bűnügyön Itt lettem nyomozó, kiemelt főnyomozó és alosztályvezető. Én még hat hónapos terhesen is dolgoztam, csak akkor mentem szabira 2003-ban. Három év elteltével a megyei rendőr-főkapitányságra jöttem vissza a bűnügyi területre, ahol 2010-ben alosztályvezető lettem az élet elleni bűnügyek terén.

A munkához való hozzáállás a legfontosabb, hogy szeresd, ez legyen az életed. Azt kell mondanom, hogy ezt a család rovására csinálom, de máshogy nem megy.

Sajnos a család meg is issza a levét, de azért nagy segítséget kapok a férjemtől, bejárónőt és azt a nagy segítséget, hogy a gyereket viszi-hozza, mivel maszek és ő rendelkezik az idejével.

A kiemelkedő az én életemben a genetika, az egész felmenő seregem rendőr, katona, csendőr. Én egy laktanyában nőttem fel. Talán ezért is természetes számomra a férfikollégák megléte, nem érdekel, hogy férfiak, csak kollégák.

Egyszerűen szeretni kell, amit csinálsz. Én úgy fogalmaznék, hogy „hobbirendőr” vagyok, akkor is ezt csinálnám, ha nem is fizetnének érte!

**Interjú készítésének időpontja: 2012.12.05.**

**Helye: Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság**

**Interjú alany: nő 45 éves, rendőr alezredes, közlekedési osztályvezető-helyettes megyei szervnél**

1. Mi volt az érzése, amikor megkapta a kérdőívet, és elolvasta, miről szól?  
Úgy éreztem nem én vagyok a legmegfelelőbb személy, mivel a munkaviszonyom eltöltött ideje alatt nem „futottam be” karriert.
2. Az Ön életében reális kérdésekről szólt?  
Igen, a kérdések reálisak, hiszen valós problémákat feszeget.
3. Tapasztalt már diszkriminációt a neme miatt?  
Sajnálatosan tapasztaltam, pár évvel ezelőtt, amikor női mivoltommal indokolták, hogy az összevont osztályvezetői beosztás ellátása nem nőnek való. Igaz, az elvégzett munka minőségével messzemenően elégedettek voltak, de hát mégis csak nő!
4. Miért gondolja ezt? Tudna rá példát mondani?  
A fenti eset volt rá, a legjobb példa.

A rendőrség szervezetében, Ön szerint rosszabb vagy jobb a helyzet az esélyegyenlőség szempontjából, mint a munkaerőpiac egyéb területein?

Nem tudom összehasonlítani, mivel más munkahelyem sosem volt. A rendőrség szervezetében minden nap meg kell küzdeni, és bizonyítani az alkalmasságomat.

Ez a napi tapasztalat. Gyakran helyettesítem a vezetőt, és tapasztalom, hogy mindig akkor találunk meg olyan problémákkal, amik egyébként napi szinten nem jelentkeznek. Ezeket is meg kell tudnom oldani, hiszen „egy helyettesnek is olyan felkészültnek és döntésképesnek kell lennie, mint a vezetőjének”.

5. Karrierjében mi volt az, ami leginkább segítette, ami az előmenetelét támogatta?  
Vezetői támogatás, információ csere, sok-sok kommunikáció.

Tudna konkrét példát mondani erre? (meghatározó részletek a karrierjéből)

Amikor „csak a saját munkámat végzem” gyakran kihagynak olyan események, információk ismertetéséből, hogy gyakorta olyan érzésem van, hogy háttal ülök a mozinak.

6. Ön szerint érdemes foglalkozni ezzel a kérdéskörrel?  
Biztosan érdemes, csak abban nem vagyok biztos, hogy elkövetkező néhány évtizedben ennek lesz valami pozitív eredménye.
7. Mi javíthatna a helyzeten?  
Teljesen új szemlélet, aminek a realitása most 0.
8. Beszéljen saját karrierútjáról, mit tart a legfontosabbnak, kiemelendőnek a saját példájában?  
Nem volt karrier utam, csak próbálkozások, aminek hosszú éveken át „ittam a levét”, hiszen nagyon sok kedves kollégának szúrta a szemét, amikor vezetői megbízást kaptam. Szinte mindenki úgy gondolta, hogy ezt a beosztást, nem a tudásommal, rátermettségemmel szereztem meg. Drága árat fizettem érte, ennél a cégnél, soha többet nem fogadok el, semmiféle vezetői megbízást. Jelenleg ott tartok, hogy hagyjanak nyugodtan dolgozni. Ezt elvégzem becsülettel, de többet ne várjanak.

**Interjú készítésének időpontja: 2012.12.08.**

**Helye: Székesfehérvári Rendőrkapitányság**

**Interjú alany: nő 39 éves, rendőr alezredes, bűnmegelőzési alosztályvezető városi szervnél**

1. Meglepődtem, hogy ilyen vizsgálat készül.
2. Teljes mértékben.
3. Igen. Amikor először jelentkeztem a rendőri pályára, akkor egy női személyzetis azt mondta, hogy nem kellene női rendőrök, mert ők szülnek, ezért eltanácsoltak. (1991. évben)  
Kizárólag belügyi szerveknél dolgoztam, így ezt nehezen tudnám megítélni. Úgy gondolom, hogy ebben a katonai jellegű, hierarchikus szervezetben rosszabb a helyzet. Bár az is igaz, hogy az elmúlt 14 év alatt javulás folyamatát tapasztaltam.  
Előmeneteletem a szakmai ismereteimnek, tudásomnak, a szervezethez való nagyfokú lojalitásomnak, megbízhatóságomnak és az új lehetőségek, megoldások állandó keresésének köszönhettem.
4. A rendőrségtől távol álló gyermekvédelmi feladatok rendőrségen belüli megoldásainak, lehetőségeinek felismerése, alkalmazása. Az új kihívásoknak való folyamatos megfelelés, megfelelő megoldások megtalálása.  
Igen – Bizonyára nagyon érdekes szociológiai tanulmány készíthető belőle.  
A rendőrségen belüli szemléletváltás.

5. 14 éve dolgozom a rendőrségen. Minden beosztást betöltöttem (segédelőadó – alosztályvezető), amit jelen helyemen betölthetek.  
Szerencsémre egyetemi tanulmányaimat (szociális munkás, igazságügyi szakirányú végzettséggel) szakirányú végzettségnek elfogadták, így amióta felszereltem bűnmegelőzéssel foglalkozom. Az egyetemen tanultakat sokszor hasznosítottam munkám során. Nagyon szeretek Székesfehérváron dolgozni. Személyes sikeremnek érzem, hogy a gyermekvédelmi jelzőrendszer kiépítésében fontos szerepet játszottam. Sikert a rendőrségen (Székesfehérvári Rk.) elérni, hogy a bűnmegelőzés fontos feladat, illetve a gyermekvédelmi feladatok is lehetnek ugyanolyan fontosak, mint a bűnüldözési feladatok.
6. Azt is tudomásul kell venni, hogy a rendőrségen belül soha nem lesz egyenértékű a bűnmegelőzés a többi szolgálati ággal, de ennek ellenére lehet szép és hasznos feladatokat végrehajtani.
7. Karrierem szempontjából jelentős állomás, hogy Székesfehérvárra kerültem 1999. szeptember 1-jén. Ezen a kapitányságon bizonyíthattam szakmai tudásomat, rátermettségemet, lojalitásomat a szervezethez. Ezek nélkül nem kerülhettem volna magasabb beosztásba, és nem neveztek volna ki alosztályvezetőnek. 2004. november 16-ával megbíztak a Székesfehérvári Rendőrkapitányság Bűnmegelőzési Alosztályának vezetésével. Számomra és a Rk. életében ez egy kiemelkedő állomás, mert ezidáig női vezető/alosztályvezető még nem volt bűnügyi területen. (Ebben az időben az alosztályvezető még vezetői beosztásnak minősült.) Ebben az időben többször hallottam azt, hogy „minden szempontból alkalmas vagy a beosztás betöltésére, de nő vagy”. Nagyon boldog voltam, amikor 2005. február 1-jével kineveztek alosztályvezetőnek, azóta is ebben a beosztásban dolgozom.
8. Az elmúlt időben sok változás történt a rendőrségen belül, illetve több feladat is hárul a bűnmegelőzési területre. A jogszabályi változások következtében újabb feladatok kerültek a bűnmegelőzés körébe. Ezeket az új feladatokat is igyekszem a legjobb tudásom szerint elvégezni.

Kiemelném, hogy a bűnmegelőzési alosztályon egyetemi/főiskolai hallgatók szakmai terepgyakorlatukat töltötték/töltik. Végzettségem alapján én lettem kijelölve a tereptanári feladatok végrehajtására. Nagyon büszke vagyok arra, hogy egy esetben gyakorlati államvizsgát szervezhettem és hajtottam végre az Apor Vilmos Katolikus Főiskola kérésére. Az elmúlt 14 évben többször kaptam jutalmat, illetve soron kívüli kinevezést. Az őrnagyi és az alezredesi rendfokozatomat jutalomból soron kívül kaptam meg, míg 2008. évben az „Év D.A.D.A. rendőre” lettem.

Büszke vagyok arra, amit elértem, de tudom, hogy a családom támogatása nélkül nem sikerült volna. Félek, hogy a gyermekeim egyszer majd számomra kérik tőlem, hogy kevés időt töltöttem velük.

Sokszor bántottak meg, sokszor sírtam, de soha nem adtam fel. Mindig be akartam bizonyítani, hogy alkalmas vagyok rendőrnek és alosztályvezetőnek.

Ebben a férfias szakmában nehéz egy nőnek sikereket elérnie, de nem lehetetlen.

Úgy gondolom, hogy még van mit fejlődnie a rendőrségnek, mert magas beosztású női rendőri vezető még nagyon ritka a szervezeten belül.