

Karácsony Veronika

Nők a haderőben, 2008

Az SVKI stratégiai és védelmi kutatócsoportja 2008 őszén kérdőíves vizsgálatot folytatott, mely azt igyekezett feltárni, hogy a Magyar Honvédségben szolgáló katonák hogyan vélekednek a katonanők szervezeten belüli szerepéről, miként ítélik meg helyzetüket. Az alábbiakban e vizsgálat legfontosabb eredményeit adjuk közre, remélve, hogy időről időre lehetőségünk nyílik majd az adatfelvétel megismétlésére és ennek révén a változások nyomon követésére. Az eredmények öt helyőrség – Budapest, Debrecen, Győr, Szentendre, Szolnok – hét katonai szervezete szerződéses és hivatásos állományú katonáinak véleményét tükrözik. A kutatás, melynek mintája – alakulat, állománycsoport, lakóhely jellege, állománykategória és életkorcsoport szerinti súlyozást követően – 445 főt tett ki, releváns információkkal szolgált.

Honvédség kontra polgári szervezetek

Elsőként azt vizsgáltuk meg, hogy a civil munkahelyekhez képest a Magyar Honvédség alkalmazottai milyenek ítélik meg a munkakörülményeiket. A válaszadók nem fogalmaztak meg szignifikáns különbségeket a honvédségi és a polgári szervezetek belső viszonyait illetően. Igaz, a munkavállalók érdekvédelmét biztosítottabbnak ítélték meg a katonai szervezetekben, a munkakörülményeket azonban a válaszadóknak csak negyede tartotta kedvezőbbnek. Az állomány mintegy

harmada szerint a honvédségben ugyan kedvezőbbek az előmeneteli lehetőségek, mint a polgári életben, de az anyagi megbecsültség helyzetét már negatívabban ítélték meg, jóllehet, a nők ebben a kérdésben inkább derűlátók. E jelenség legkézenfekvőbb magyarázata az, hogy a katonai szervezetekben nincsenek speciálisan női és férfi beosztások, így nem alakulhatott ki a társadalomban érzékelhető különbség a fizetésekben. A nagyobb arányú pozitív állásfoglalás oka pedig az lehet, hogy a nők számára a katonai szervezetekben elérhető fizetések – bár az utóbbi években sokat veszítettek előnyükből – még mindig vonzóbbak, mint a munkaerőpiac egyéb szegmenseiben. Mivel a munkahelyi emberi kapcsolatok hosszú idő óta a katonai szervezetek pozitív elemei, nem meglepő, hogy a honvédségi dolgozók munkahelyi emberi kapcsolatait egyértelműen jobbnak gondolják válaszadóink a polgári szervezetekben tapasztalhatónál, hasonlóan a szociális ellátottsághoz. Mindez annak köszönhető, hogy e két elem a Magyar Honvédségben – a szervezeti leépítések, átszervezések, diszlokációk vagy éppen az anyagi eszközök és feltételek hiánya ellenére – mindig is nagy hangsúlyt kapott.

A munkatársakkal való viszony

Ahhoz, hogy megértsük a nemek eltérő szerepének működését a katonai szervezetben, meg kell vizsgálnunk az egyének önmagukról kialakított képét, önértékelé-

sét, és ebből következően a motivációs hatásokat. Válaszadóink meghatározó többsége – 74 százaléka – elégedett önmagával, mint férfival, illetve nővel. Az ember életében nagyon fontos a családi szerepek betöltése és az azokból eredő elvárások teljesítése is. Ez az állítás a férj, feleség, de az apa, anya szerepekre szintén igaz, mindazok ellenére, hogy a fiatalabbak körében több a kétely, a bizonytalanság, az életkor növekedésével azonban határozottan nő a pozitív értéktételek aránya.

A fenti két alapvető aspektus mellett kérdés az is, hogy milyen katonának tartja magát valaki, azaz milyen sikerességgel teljesíti a szervezeti elvárásokat. A válaszadók túlnyomó többsége, 75 százaléka elégedett szervezeti szerepének teljesítésével, de csak 16 százaléka elégedett teljes mértékben önmagával. Megjegyzendő, hogy a nők kevésbé elégedettek önmagukkal (63 százaléuk elégedett, 35 százaléuk közepesen elégedett), mint a férfiak (78 százaléuk elégedett).

Fontos információkat hordoz a munkatársi minőség megítélése és a kollegiális kapcsolatok. A katonai szervezet alapja az együttműködés, így lényeges, hogy ki mennyire tud hasznos tagja lenni a kollektívának. A megkérdezettek 87 százaléka elégedett önmagával mint munkatárssal,

és a válaszadók nagy többsége jó állampolgárnak, jó közösségi embernek és jó szakembernek tartja magát. Amikor tehát önmagukról kell véleményt alkotniuk a megkérdezetteknek, akkor lényegében egyfajta elégedettség tapasztalható.

Ha azonban a munkatársak szemüvegén keresztül közelítünk az egyénhez, merőben más értéktételeket regisztrálhatunk. A válaszadók kétharmada úgy érzi, hogy szakmailag nem fogadják el a munkatársai, s ugyanennyien vannak, akiket sem szakmailag, sem nőként/férfiként nem fogadnak el. A nők sikeresebbeknek érzik magukat, közel felük első helyen jelölte, hogy szakmailag és nőként is elfogadják a munkatársai, míg a férfiaknak csupán a negyede választotta ezt. A hivatásos katonák túlnyomó többsége (77 százaléka) első helyen jelölte, hogy munkatársai szakmailag nem fogadják el, ezzel szemben ez a szerződéses katonák körében csupán 57 százalék. A véleményeket természetesen az életkor és a lakóhely is differenciálta. Az idősebb korosztály érzi leginkább úgy, hogy jó kapcsolata van a munkatársival. A lakóhely szerinti összevetés alapján pedig minél nagyobb városban él valaki, annál nagyobb arányban választotta első helyen, hogy a munkatársai elviselik mint kollégát.

Mennyire fontos Önnek a munkatársaival kapcsolatban? (a válaszadók százalékában, 2008)

Lényegtelen	Minősítési szempont	Fontos
2	A munkatársak segítsenek egymásnak a munkában	97
9	Az azonos beosztásban lévő női és férfi beosztottak azonos nehézségű feladatot kapjanak	80
6	A teljesítményértékelés azonos mérce alapján történjen	79
1	Súrlódásmentes munkahelyi légkör legyen	94
2	Kölcsönös tisztelet és bizalom légköre legyen	93
1	Veszélyhelyzetben lehessen rá számítani	97

A munkatársakkal való kapcsolat vizsgálatkor a válaszok egyértelműen tükrözték, hogy a katonai szervezetekben ma is változatlanul nagyon fontos a munkahelyi légkör, a munkatársak közötti segítségnyújtás, a kölcsönös tisztelet és bizalom a munkahelyen. Ezek az értékek mindig fontos vonzerőt jelentettek a katonai szervezet és pálya iránt érdeklődőknek, és az egyik legnagyobb erőssége volt a katonai szervezetek állománymegtartó képességének.

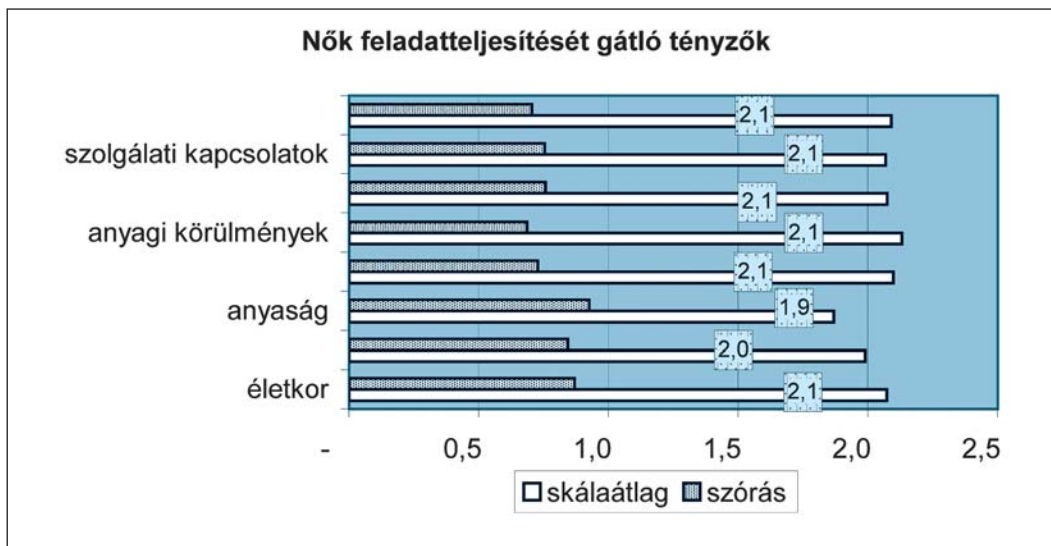
A nők és a férfiak kapcsolata

A megkérdezés során nemcsak a nőkre vonatkozó sztereotípiákra, a munkahelyen róluk kialakult képre, teljesítményükre, fizikai és szellemi képességükre, alkalmasságuk megítélésre voltunk kíváncsiak. Igyekeztünk felmérni általánosságban is a munkahelyi kapcsolatokat, az elégedettséget, a nőkkel, romákkal vagy éppen a nagycsaládosokkal szembeni előítéleteket, vagyis az elmarasztaló sztereotípiák legérintettebb csoportjait a lehetőségekhez mérten együtt kezelve egyfajta összetetésre próbáltunk lehetőséget teremteni. A következőkben a nők és férfiak közötti munkakapcsolatokról kialakított képet, valamint a nők haderőben történő érvényesülésének lehetőségeit mutatjuk be.

A női munkavállalók nemiségükből kifolyólag a Magyar Honvédség kötelékében a feladatok teljesítése során számtalan akadályba ütközhetnek. Természetesen az a tény, hogy nő valaki, nemcsak hátránnyal járhat: a „gyengébbik” nem számtalan előnyt is élvezhet a haderőben. A feladat teljesítését mind a férfiaknál, mind a nőknél gátolhatják, de segíthetik is bizonyos általános jellemzők, mint az életkor, nem, családi állapot, anyaság/apaság, a munkahellyel összefüggő hatások, a munkahelyi körülmények, szolgálati, illetve szakmai kapcsolatok. A szervezetekben tevékenykedő emberek helyzetét a demográfiai jellemzők mellett befolyásolhatják a szervezetben elfoglalt helyük, a tevékenységük jellege, fontossága, a helyettesíthetőség, a szervezeti értékek és kultúra. Kérdéseinkkel olyan helyzeteket igyekeztünk feltárni, amelyek nem a szervezeti létből, tevékenységekből fakadó különbségeket, hanem egyéb demográfiai jellemzőkből fakadó előnyöket és/vagy hátrányokat jelentenek. Mivel a nők a Magyar Honvédségben 1974 után a továbbszolgálat lehetőségének megvalósulásával jelentek meg fokozatosan növekvő arányban, hogy mára már úgynevezett harcoló beosztásokat is szép számmal töltsenek be, nem állítható egyértelműen, hogy a nőket a katonai szervezetben csak negatív

Tapasztalata szerint az Ön munkahelyén a jogszabályokban előírtak ellenére van-e hátránya annak, ha valaki katonanő?

Válasz	Nem		Összesen
	férfi	nő	
Igen, ez bevett	0%	1%	0%
Igen, gyakran előfordul	4%	9%	5%
Ritkán előfordul, de nem jellemző	20%	35%	24%
Nem tud ilyenről	76%	55%	71%
Összesen	100%	100%	100%



diszkrimináció övezi. Mint a válaszadók állítják, helyenként előnyöket élvez a „gyengébbik nem” női mivolta okán (8 százalék), s minden ötödik válaszadó (21 százalék) úgy véli, a nők emiatt gyakorta előnyhöz jutnak. E véleményeket inkább férfiak fogalmazták meg, a nőknek csupán harmada tapasztalt „ritkán előforduló, de nem jellemző” kedvezményeket (31 százalék). Azonban az, hogy valaki nő, sokszor hátrányt is jelenthet.

Összességében válaszadóink mintegy negyede-harmada találkozott olyan helyzetekkel, amelyben hátrányt jelentett valakinek, hogy katona és nő. A férfi válaszadók kevesebb, mint negyede (23 százaléka), a nők közel fele (47 százaléka) tud – *élt meg* – ilyen helyzetet. A hivatásos és szerződéses katonák véleménye sem egyezik: a hivatásos állományban lévők 22, a szerződéses állománynak viszont 33 százaléka találkozott valamilyen szinten a nők negatív megkülönböztetésével. Megjegyzendő azonban, hogy ez utóbbi állománykategóriában több nő teljesít szolgálatot.

A válaszadók a diagramban vázolt jellemzőket osztályozhatták aszerint, hogy

mennyire tartják őket gátló tényezőnek (az alacsony érték – 1 – jelentette, hogy igen gátolja, a magas érték – 3 – pedig, hogy egyáltalán nem). A fenti diagramból kitűnik, hogy lényegében csak az anyaságról gondolták a megkérdezettek, hogy gátolhatja a nőt a feladatteljesítés során, a többi állításra középutas (2-es érték) válaszokat adtak.

Az ún. főkomponens-elemzés során két véleménycsoportot különítettünk el, melyek segítségével a vélemények fő áramlatait tudtuk megragadni. Az így létrejött *Általános jellemzők* főkomponens esetében a leginkább befolyásoló tényező a családi állapot és az anyaság, a *Munkahelyi viszonyok* főkomponens esetében a szakmai és

Általános jellemzők főkomponens

életkor	0,661
családi állapot	0,802
anyaság	0,800
maga az, hogy nő	0,660

Munkahelyi viszonyok főkomponens

munkahelyi körülmények	0,736
szolgálati kapcsolatok	0,901
szakmai kapcsolatok	0,912

a szolgálati kapcsolatok tartoznak leginkább hozzá annak megítéléséhez.

Mivel az eredeti skála magas értékei azt jelentették, hogy a nőket nem gátló tényezőkről van szó, az alacsony értékek esetében pedig kifejezetten gátló tényezőkkel szembesülhetünk, ezért a főkomponens alacsony értékei ugyancsak a gátló erőt jelezték, a magas értékek pedig annak hiányát. Minden érték alapvetően pozitív és nagy értéket vett fel, tehát egyik jellemzőt sem tekintik a megkérdezettek a nők esetében gátló tényezőnek a feladatteljesítés során. Itt meg kell jegyeznünk, hogy a kifejezetten a női létre mint hátráltató tényezőre vonatkozó állítás értéke mögött az alacsony szórások alapján is világosan kirajzolódó középutas válaszok állnak. A középutas, bizonytalanságra utaló válaszok nemtől, kortól, településtípustól, rendfokozattól függetlenül átlagosan 30 százalékos arányban szerepelnek, jelezve, hogy a válaszadók vagy nem akarnak, vagy nem tudnak határozott véleményt nyilvánítani. A válaszadóknak átlagosan 50 százaléka áll ki az *inkább nem* mellett – tehát amellett, hogy a nők esetében inkább nem befolyásolja a munkavégzést az, hogy nők, és csak a válaszadók ötöde van ezzel ellentétes véleményen.

Felmerül a kérdés, hogy a tisztek, illetve a legénységi állomány hogyan vélekedik a felsorolt állításokról. Hipotézisünk szerint a legénységi állomány inkább tartja gátló tényezőnek a felsoroltakat, mint a magasabb rendfokozatúak. A vizsgálat során kiderült, hogy a katonai tanintézeti hallgatókban a legerősebbek a sztereotípiák. Vélhetően ők még nem rendelkeznek tényleges tapasztalattal a Magyar Honvédség mindennapjairól, ezért inkább hajlanak arra az álláspontra, hogy a munkavégzés során a nők hátráltató tényezőkkel kénytelenek szembenézni. A szervezet életét ille-

tően több tapasztalattal rendelkező legénység szintén gátló tényezőnek gondolja a nők általános jellemzőit, vagy a munkahelyi körülmények együttesét kifejező főkomponensek elemit. A tiszthelyettesek csak a női léteket tekintik hátráltató erőnek a munkavégzés során, szerintük a munkahely által támasztott feltételek ezt nem befolyásolják annyira. A zászlósok és a tisztek alapvetően pozitívan gondolkodnak, ami azt jelentheti, nem gondolják, hogy a női lét (különösen a tisztek esetében) egyáltalán befolyásolhatja a munkavégzést, valamint a munkahelyi körülmények, kapcsolatok sem gátolhatják jobban a nőket, mint a férfiakat a munkavégzés során (inkább a zászlósok gondolják így).

A megkérdezettek közel egyenlő arányban gondolták, hogy vannak, illetve nincsenek olyan beosztások, amelyekre a nők nem alkalmasak. A nők katonai szolgálata számára kevésbé alkalmas beosztások között leginkább a harcoló és a komolyabb fizikai igénybevétellel járó beosztásokat tüntették fel (például lövész, harcokcsizó, tűzér, felderítő, aknavető, légvédelmi lövész, gépkocsivezető, vadászrepülő és helikopterpilóta, tűzszerész stb.). Az alapvető okok között sorolták fel a fokozottabb fizikai igénybevételt, ami a nőknek nagyobb megterhelést jelent, valamint a gyermekvállalást is veszélyezteti.

Többen gondolták, hogy a nők nemcsak fizikailag alkalmatlanok a felsorolt feladatok ellátására, hanem pszichikailag, mentálisan is felkészületlenebbek a fokozott igénybevételre. Így inkább humán, illetve irodai feladatok ellátására tartják alkalmasnak a nőket, és semmiképpen sem vezető, parancsnoki munkakörben. A 21–30 év közötti korosztály vélekedik úgy, hogy a nőknek „nincs helye” bizonyos munkakörökben a Magyar Honvédségben, valamint a 31–40 év közöttiek, akik nagyon

megosztottak a kérdésben (50–50 százalék). A minta legnagyobb hányadát – 68 százalékát – adó korosztályok (a 21–40 év közöttiek) vélik úgy, hogy vannak olyan katonai beosztások, amelyekre a nők valamilyen oknál fogva alkalmatlanok. Ez nem meglepő, mivel a 21–30 év közötti korcsoportban a teljes mintához viszonyítva a nők alulreprezentáltak, csupán 12 százalékuk nő (a teljes minta 25 százaléka nő).

Ugyan a nők alulreprezentáltsága életkori sajátossággal magyarázható, gondolunk itt a gyermekvállalás időszakára, emellett a 21–40 év közötti korcsoport az, amely a karrierépítés legdinamikusabb szakaszát éli meg, így sokkal erősebb benne a másik, potenciálisan rivális nem leminősítése, mégis jelentősnek mondható az eltérés a nők és a férfiak válaszainak arányában. Amíg a férfiak 70 százaléka gondolja úgy, hogy vannak olyan beosztások, amelyre a nők nem alkalmasak, addig a nőknek csak a fele. A 31–40 év közöttiekénél már nincs ekkora eltérés, a nők a korcsoport 27 százalékát teszik ki, és a férfiakhoz közel hasonló arányban vélekednek a kérdéstről.

A vezető nemének megválasztása terén már nem volt ennyire megosztott az állomány. A megkérdezettek 81 százaléka fogadna el inkább férfit főnökének/parancsnokának, és csak 19 százaléka választana női vezetőt. Akik férfi vezetőt látnának szívesen, azzal indokolták, hogy a férfiak magabiztosabbak, fegyelmezettebbek, határozottabbak mind kiállásban, mind döntéshozatalban, a beosztottak jobban elfogadják őket vezetőnek, tekintélyt parancsolóbbak, mint a nők. A válaszadók a nőkről nemcsak negatívumokat (rivalizálnak egymással, hangulatemberek, érzelemvezéltek, komolytalanok a férfiak szemében), hanem pozitívumokat is felsoroltak (empatikusabbak, szorgalmasabbak, többet kell

teljesíteniük, így többet is követelnek, emberségesebbek). Természetesen sokan írták, hogy mindegy, nem a *nem* számít, hanem a képességek, a felkészültség. Megjegyzendő, hogy a válaszadó férfiak 84 százaléka választana férfit főnökének, míg a nőknek csak 71 százaléka – tehát a nőknek csak kevesebb, mint harmada választana női főnököt két azonos képességű, de különböző nemű jelölt közül.

Rákérdeztünk arra, hogy a nőknek milyen nehézségekkel kell szembenézniük a munkájuk során, és nemükből kifolyólag milyen magatartásformának kell megfelelniük. Az állításokra adott válaszok kialakította skálaátlagok alapján rangsort állítottunk fel, ahol a magas értékek az *egyét nem értést*, az alacsony értékek pedig a *teljesen egyetértést* jelölik. A megkérdezettek leginkább azzal az állítással értettek egyet, hogy egy nőnek elsőként *a családdal kell elfogadtatni a nem hagyományos szerep- és feladatvállalást*. A vélemények alapján *a nők érzékenyebben reagálnak a konfliktusokra, meg kell tanulniuk a szexuális háritás módszereit*. Ugyanakkor elutasították, hogy *a nőknek jobban kell félniük az állásuk elvesztésétől, valamint azt, hogy ők csak pótlólagos munkaerők*. A többi állításra középutas értékeket kaptunk.

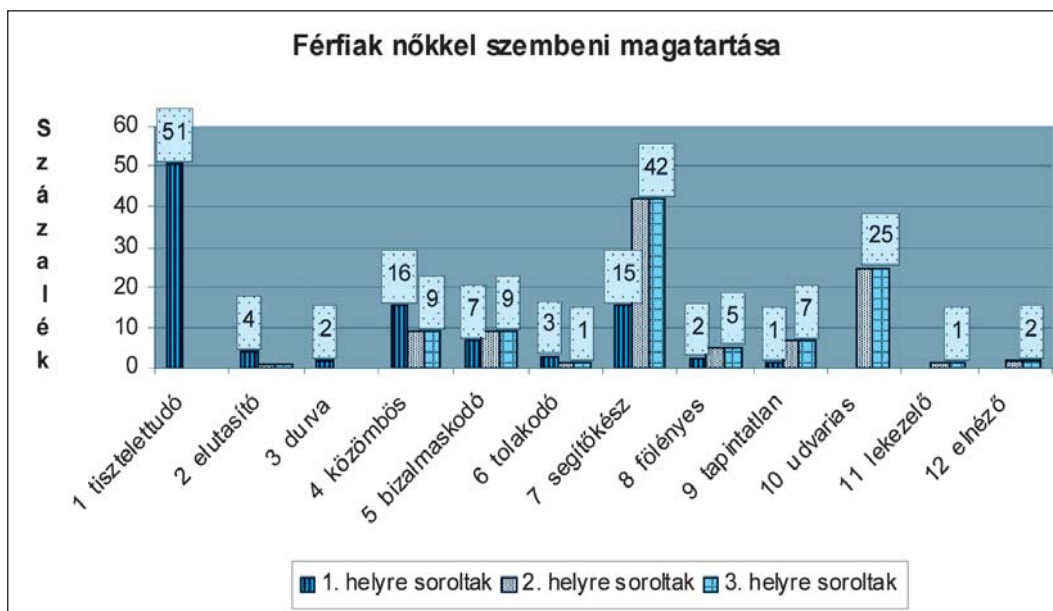
E kérdésblokk után némileg meglepő eredményeket mutatott a női szerepekről alkotott vélemények rangsora. A válaszadók elsőként úgy gondolják, hogy a nő legfontosabb feladata *a családdal való foglalkozás*: ezt a megkérdezettek 40 százaléka sorolta első helyre, és csak 31 százalékuk nem jelölte meg. *A családdal, munkával és önmagával* is való foglalkozást a válaszadók negyede sorolta az első és a második helyre, a harmadik helyre pedig a családdal és munkával egyaránt foglalkozó nő került. A megengedőbb, liberális felfogást tükröző állítások,

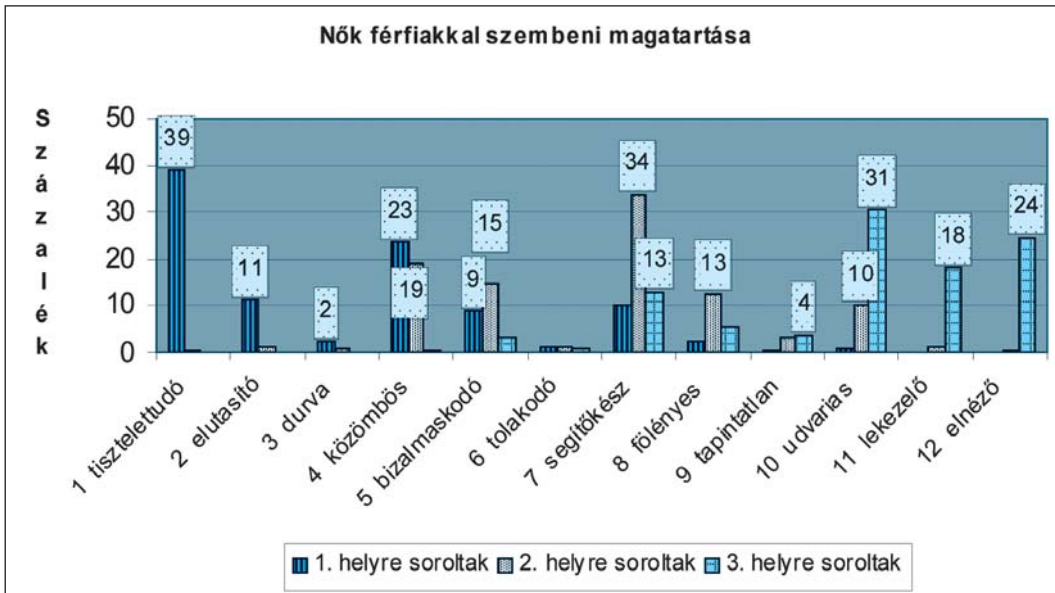
például az általa leginkább kedvelt hivatással foglalkozás; saját életet; személyes karrierrel törődés; családdal és önmagával foglalkozás lényegesen lemaradt az első kettőtől. A megkérdezettek egyértelműen elutasítják, hogy egy nő ne a családjával foglalkozzék, 80 százalékuk egyáltalán nem jelölte meg az önmagával és a munkával foglalkozó nőt, és a csak az anyagiakat szembe előtt tartó nőt. Azt váránk, hogy a fenti vélemények a mintában szereplő férfiak véleményét tükrözik, és a nők inkább a megengedőbb kategóriákat támogatják. Ezzel szemben a férfiak 60, a nők 53 százaléka jelölte első helyre a csak a családdal foglalkozó nőt, míg második helyre a férfiak 13 százaléka jelölte, addig ez a nőknél a duplája, a harmadik helyen viszont közel egyenlő arányban szerepelnek.

Azt hihetnénk, hogy a haderőben a férfiak nem kezelik egyenrangú félként nőkolégáikat, katonatársukat, bajtársukat, esetleg lekezelően viselkednek velük, a társadalom által elvárt általános udvarias visel-

kedésmintákon felül nem tanúsítanak tiszteletet nőtársaik iránt a munka során, nem annyira segítőkészek egy nő kollégával, mint egy férfival. De a férfi és nő egymás közötti kapcsolatát firtató kérdésekre adott válaszok alapján az előzetesen feltételezett sztereotípiák teljes ellentéte rajzolódott ki.

A válaszadók 51 százaléka jelölte első helyre azt, hogy a férfiak tiszteletudóan viselkednek női munkatársaikkal, ezen kívül a segítőkészség és a közömbösség figyelhető meg e kapcsolatban (16 és 15 százaléknál). A férfiak segítőkészsége a nők iránt nagyon erős, második és harmadik helyre a megkérdezettek 42 százaléka jelölte. Az udvarias magatartás sem elhanyagolható, 25–25 százalékos arányban (2–3. hely). A negatívnak tekinthető viselkedésminták sorra alacsony arányban szerepeltek, a lekezelő, durva, elutasító és tovakodó magatartás szinte nem is jellemzi a férfiakat, ennek ellenére a válaszok azt jelzik, előfordulhat kis arányban, hogy bizalmaskodók, fölényesek és tapintatlanok. Ami meglepő,





hogyan a férfiak egyáltalán nem *elnézőek* női kollégáik munkájával kapcsolatban, az esetleges hibákat vélhetően nem tolerálják, nemtől függetlenül ugyanazt a teljesítményt várják el minden kollégától.

A nők ezzel szemben sokkal *elnézőbbek* a férfiakkal (24 százalékuk sorolta 3. helyre), ugyanakkor sokkal *lekezelőbbek* (18 százalék), *bizalmaskodóbbak* (kilenc százalékuk az első helyre, 15 százalékuk a második helyre), és *fölényesebben* viselkednek (13 százalékuk jelölte a második helyre). A *közömbösség* szintén a nőkre jellemzőbb a válaszok alapján (az első helyre 23, a második helyre 19 százalékos arányban jelölték). A nők a férfiakkal szemben kevésbé *udvariasak*, mint a férfiak a nőkkel szemben, a *tisztelettudó* és *segítőkész* viselkedés sem jellemző rájuk annyira, mint a férfiakra. *Az előzetes sztereotípiák teljes ellentéte rajzolódott ki tehát: a haderőben a kérdőív alapján a nőkkel szemben úriemberként viselkedő férfiak és nehezebben alkalmazkodó hölgyek szolgálnak.*

Érdekes jobban a válaszok mögé nézni: vajon a férfiak értékelték-e túl önmagukat és a nőket állították be negatívan, vagy a kapott eredmények a nők hasonló arányú véleményeit is tükrözik? A férfiak nőekkel szembeni viselkedése kapcsán első helyre jelölt tulajdonságokra adott válaszok nemenkénti aránya alapján elmondható, hogy a nők által adott értékekhez viszonyítva a férfiak a pozitív jellemzőknél sorra magasabb, a negatív jellemzőknél sorra alacsonyabb értékeket adtak önmaguknak. Ugyanez mondható el a nőkről kialakított képnél. A nők szintén hajlamosak voltak túlértékelni a maguk viselkedését a férfiak által megállapított szinthez képest. Például, míg a férfiak csak 32 százalékos arányban állították elsősorban, hogy a nők tisztelettudóan viselkednek férfi társaikkal szemben, addig ez az arány a nőknél 60 százalék. Ugyanez a tendencia figyelhető meg a második helyre sorolt állításoknál: saját magát mindkét nem általában pozitívabban látja, néhány eset kivételével, amikor hol egyik, hol másik fél kritikusabb ön-

magával, vagy elnézőbb a másik nemmel szemben.

A képet finomítva azt mondhatjuk, hogy a haderőben a két nem közötti kapcsolat semmiben sem különbözik a társadalomban általában tapasztalhatóétól. Ennek alapja a kölcsönös tisztelet, a segítőkészség és az udvariasság. A katonai hivatás nem torzítja el a viselkedést, sőt a férfiak és a nők – meglehetősen éppen az e hivatással járó fegyelem és életvitel miatt – toleránssabbak egymással.

A megkérdezettek szöveges véleményei

A kérdőív végén, mint minden alkalommal, lehetőség volt a személyes vélemények kifejtésére. A kérdőív megosztotta a válaszadókat, többen üdvözölték a kutatást, és egyetértettek azzal, hogy a Magyar Honvédség nagy hangsúlyt fektet az esélyegyenlőség előmozdítására. („A Honvédség nagy hangsúlyt fektet az esélyegyenlőségre és az egyenlő bánásmódra, eredményesen.” „Jó kezdeményezésnek tartom, remélem, használ is valamit!” „Fontosak az ilyen típusú kérdőívek, rávilágítanak az ellentétekre, segítik átlátni a megkülönböztetéseket.” „Érzelmileg felkavart!”) A válaszadók kifejezték nemtetszésüket is. („Az esélyegyenlőség nem köthető etnikai csoportokhoz, felekezetekhez.” „Esélyegyenlőség folyamatos felügyelete kell!”; „Jobban kellene alkalmazni a hatalmi és az egyenlő bánásmód, az egyenlő esélyek szabályát.” „Az esélyegyenlőség egy része a cigány kisebbségről szól, de nem csak cigány kisebbségiek vannak.”; „Az esélyegyenlőség megvalósítása nem ugyanaz a hadseregben, mint egy civil munkahelyen.”)

A nők és a haderő kérdésköre váltotta ki a legnagyobb indulatokat. Több vitapont sorolható fel.

Az első ilyen a nők jelenléte a hadseregben. A többség szerint a nőket a haderőn belül elismerik, részei annak. („Nők alkalmazása a honvédségben elfogadott.” „Nőkre szükség van a Magyar Honvédségben.” „A nőket igyekeznek a honvédségen belül elismerni, mint katonákat.”) Néhányan viszont nem tartják itt kívánatosnak a nőket, úgy gondolják, csak csökkentik a munkájuk értékét.

A második vitapont a nemek esélyegyenlőségének kérdése. A férfiak úgy vélik, hogy az ő esélyegyenlőségükkel senki sem foglalkozik, az ő érdekeiket nem veszik figyelembe. („A pozitív diszkriminációról annyit, hogy nekünk is jó lenne a plusz támogatás.”) Túlzottan erőltetik a haderőben a nők mint kisebbség ideológiát („Fellelőlegesen erőltetik a témát, aki nő, vagy megküzd a helyzettel, vagy nem.” „Ha a kisebbség nem akarja, hogy megkülönböztetve legyen, nem kell engedményt tenni neki!”), de ezt nemcsak a többségnek tituláltak gondolják így, hanem a kisebbség jelzővel megbélyegezettek is („A hátrányos helyzetűek, mint ahogy én is, nem tartunk igényt semmilyen segítségre.”).

A harmadik vitapont a nő helytállása, teljesítménye. Úgy gondolják, hogy a nők fizikai adottságaik miatt nem tölthetnek be harcoló beosztásokat, ugyanakkor kérdéseket fogalmaznak meg a jelenlegi rendszer működésével kapcsolatban („A nők fizikai adottságaik miatt nem képesek el látni bizonyos feladatokat.” „A nők fennálló problémái a viselkedésük miatt van.” A nők aránya magas bizonyos kor fölött és harci beosztásban nehéz megfelelniük az elvárásoknak.” „Harcoló alakulatoknál a nők miatt vannak bűjtött beosztásokban?”).

Mivel a vizsgálat elején csak annyit jeleztünk, hogy az esélyegyenlőségről folyó kutatásban vesznek részt a válaszadók, ezért a megkérdezettek saját, egyéni esélyeiket gátló tényezőket is jeleztek, mint például a jövőkép hiányát, az alacsony fizetést, különösen a szerződéses katonák esetében („*Miért ígérek támogatást és magasabb bért a katonáknak, ha nem teljesítik? Miért nincs jövőkép még tíz év szolgálat után sem?*”), a munkavégzéshez nem elégséges haditechnikai-technikai ellátottságot („*Szükség lenne a honvédség állapotával és felszereltségével kapcsolatos kérdőívre is!*” „*Rendes felszerelés és technikai eszközök?*”). Szintén szerződéses katonák írták a korlátozott lakhatási körülményeket, a hitelképesség, a munkáltatói kölcsön hiányát („*Nincs lakhatási támogatás, munkáltatói kölcsön, üdülési támogatás.*” „*Szerződéses katonák nem kapnak lakhatási kölcsönt. Lehet-e ezen változtatni?*”), valamint a szerződéses és a hivatásos katonák közötti megkülönböztetést („*Szerződéses és hivatásos katonának egyenlő feltételek biztosítása.*”).

Emellett kötelességünk jelezni, hogy a válaszadók kíváncsiak az eredményekre („*Közzéteszik-e, és mikor?*”), ugyanakkor

nem bíznak abban, hogy valóban hasznosítani fogják a véleményüket a jövőben („*Nem fog változni semmi.*” „*Nem igazán látom át a kérdőív értelmét és rendeltetését.*”) és több megbecsülést várnak szolgálatukért („*Nagyobb megbecsülést a fegyveres erők tagjainak, nem csak a fizetés tekintetében!*”)

Összegzés helyett

A vizsgálat legfőbb eredményének tekintjük, hogy miközben a nők esélyegyenlőségének kérdése a társadalom sok területén olykor aggodalomra ad okot, a honvédség sajátos világában a katonanők helyzete – *nem kizrészt a munkakörök zömének nemi semlegessége okán* – a kértelkedő alapállású előfeltevésekkel szemben korántsem nevezhető hátrányosnak. Önképük, szervezeten belül elfoglalt helyük, kollegiális kapcsolatrendszerük alapvetően pozitív jellemzőkkel írható le. Szervezeti szerepeikben nem látják és nem látatják magukat férfitársaiknál kedvezőtlenebb helyzetűnek. Éppen ellenkezőleg, a szervezet őket óvó törekvéseit is hajlamosak elutasítani. ■