

Kobieta w formacji mundurowej policji

4.1. Reprezentacja kobiet w policji – analiza porównawcza

W ostatnich latach, a szczególnie po roku 2005, kiedy zmieniono zasady naboru do policji, odnotowano znaczący wzrost liczby kobiet starających się o przyjęcie do służby w formacji, jak i już zatrudnionych w jej szeregach.

Dwa lata temu w policji pracowało blisko 2 tys. mniej policjantek, dziewięć lat temu blisko 4 tys., natomiast w roku 2000 było ich mniej o ponad 5 tys. niż obecnie.

Poniżej przedstawiono procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie funkcjonariuszy pełniących służbę w całym kraju w poszczególnych, wybranych do analizy porównawczej latach:

- rok 1999 – 9% (9227 kobiet / 99 826 wszystkich funkcjonariuszy),
- rok 2000 – 10% (9653 kobiety / 99 502 wszystkich funkcjonariuszy),
- rok 2005 – 11% (11 137 kobiet / 99 915 wszystkich funkcjonariuszy)²⁷,
- rok 2010 – 13% (12 645 kobiet / 96 727 wszystkich funkcjonariuszy),
- rok 2012 – 14% (13 239 kobiet / 95 146 wszystkich funkcjonariuszy)²⁸,
- rok 2014 – 15% (14 984 kobiety / 98 861 wszystkich funkcjonariuszy)²⁹.

Wzrost przyjęć kobiet do policji związany był ze wzrostem zainteresowania kobiet pracą w tej formacji mundurowej.

²⁷ Na podstawie danych zawartych w artykule: Kordaczuk-Wąs (2006: 125) – dane statystyczne Komendy Głównej Policji, www.kgp.gov.pl, www.ifp.pl z okresu: 15 kwietnia - 5 maja 2006 roku oraz dane statystyczne udostępnione przez Zespół Prasowy Komendy Głównej Policji 2 stycznia 2006 roku.

²⁸ Na podstawie danych pochodzących z Wydziału Analiz Komendy Głównej Policji (przesłanych dla potrzeb pracy doktorskiej 21 września 2012 roku). Stan na dzień 1 lipca 2010 roku oraz 1 lipca 2012 roku.

²⁹ Na podstawie danych pochodzących z Zespołu Prasowego Komendy Głównej Policji (przesłanych dla potrzeb książki 9 czerwca 2015 roku). Stan na dzień 31 grudnia 2014 roku.

Poniżej w wersji tabelarycznej przedstawiono dane statystyczne dotyczące liczby kobiet i mężczyzn, którzy starali się o przyjęcie do pracy w policji w latach 2007–2012, z informacją, ile kobiet i ilu mężczyzn przyjęto, jak również w latach 2013–2014. Zestawienie zostało przesłane przez Gabinet Komendanta Głównego Policji w dniu 20 lipca 2012 roku (dane za lata 2007–2012) oraz przez Zespół Prasowy Komendy Głównej Policji w dniu 9 czerwca 2015 roku (dane za lata 2013–2014).

Tabela 4. Liczba osób starających się o pracę w policji i liczba osób przyjętych

Dane za okres	Liczba podań zarejestrowanych w CRDK		Liczba osób przyjętych do służby w policji	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Rok 2007	15 496	23 406	1196	5548
Rok 2008	12 696	16 675	1804	6672
Rok 2009	10 589	26 180	601	2944
Rok 2010	9131	20 825	422	2464
Rok 2011	13 763	27 660	958	4516
Rok 2012	7239	14 510	229	917
Rok 2013	–	–	1079	4708
Rok 2014	–	–	697	3318

Źródło: Gabinet Komendanta Głównego Policji i Zespół Prasowy Komendy Głównej Policji.

Z powyższej analizy wynika, że w latach 2007–2012 o pracę w policji starało się 68 914 kobiet i 129 256 mężczyzn, przy czym z tej liczby do służby przyjęto jedynie 5210 kobiet i 23 061 mężczyzn. Podobna sytuacja wystąpiła w latach 2013–2014, kiedy do służby przyjęto znacznie mniej kobiet niż mężczyzn. W zestawieniu zwraca również uwagę liczba starających się o tę pracę kobiet, która w pewnych latach była zbliżona do liczby mężczyzn.

Początkowo kobiety zatrudniano w policji ze względu na posiadane przez nich, preferowane w niektórych sytuacjach tzw. miękkie cechy, jak łagodność czy empatia, które gwarantowały właściwe traktowanie kobiet i dzieci – ofiar, świadków czy sprawców zdarzeń – podczas przesłuchania lub wywiadu terenowego. To właśnie policjantki miały okazać się szczególnie uważne i wrażliwe na problemy dzieci i kobiet będących ofiarami przemocy w rodzinie, przestępstw na tle seksualnym czy handlu ludźmi.

Zwiększenie liczby kobiet zatrudnionych w policji jest również działaniem skierowanym na wyrównanie ich szans na rynku pracy, respektowaniem unijnych wymogów antydyskryminacyjnych oraz wykorzystaniem ich wykształcenia, umiejętności i predyspozycji do tej pracy.

4.2. Statystyczna charakterystyka funkcjonariuszek policji w Polsce

Jak wynika z danych udostępnionych przez Wydział Analiz i Zespół Prasowy Komendy Głównej Policji, statystyczna policjantka w Polsce w latach 2012–2013 to osoba w przedziale wieku 31–40 lat, z wykształceniem wyższym, służąca w policji od 3 do 10 lat.

W roku 2012 na 10 policjantek aż 6 posiadało wykształcenie wyższe – 66,78% (wśród mężczyzn około 30% mężczyzn), natomiast w roku 2014 – już co siódma (72,52% – stan na dzień 1 października 2014 roku). Na 14 682 policjantki, aż 10 647 legitymuje się wyższym wykształceniem, a w przypadku mężczyzn – na 83 877 zatrudnionych – 35 922 posiada wykształcenie wyższe (stan na dzień 31 grudnia 2014 roku). Mężczyźni w większości legitymują się wykształceniem średnim (46 018), a następnie policealnym (1862) oraz zawodowym i podstawowym (75). W przypadku kobiet wykształcenie średnie posiada 3 685 policjantek, a 468 – policealne. Nie ma wśród nich osób z wykształceniem zawodowym lub podstawowym³⁰.

Poniżej w wersji graficznej przedstawiono szczegółowe dane dotyczące statystycznej policjantki w Polsce w roku 2012 (stan na dzień 1 lutego 2012 roku) i 2013 (stan na dzień 31 grudnia 2013 roku), a w przypadku wykształcenia również w roku 2014 (stan na dzień 1 października 2014 roku).

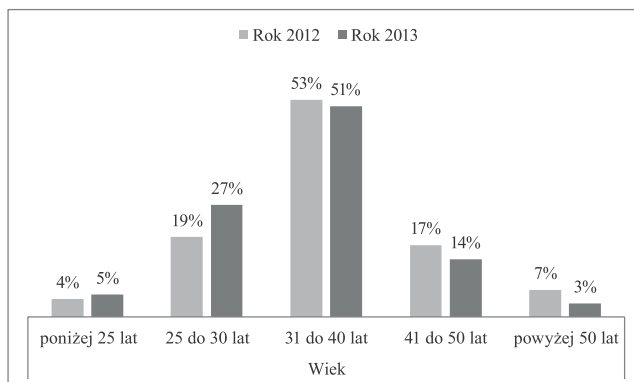
Tabela 5. Charakterystyka policjantek ze względu na wiek

Rok	Wiek					Razem
	poniżej 25 lat	25 do 30 lat	31 do 40 lat	41 do 50 lat	powyżej 50 lat	
2012	572	2558	6972	2310	868	13 280
2013	776	3929	7332	2022	470	14 529

Źródło: Wydział Analiz i Zespół Prasowy Komendy Głównej Policji.

³⁰ Dane przesłane z KGP w dniu 22 maja 2012 roku oraz w dniu 20 czerwca 2015 roku.

Wykres 1. Charakterystyka policjantek ze względu na wiek



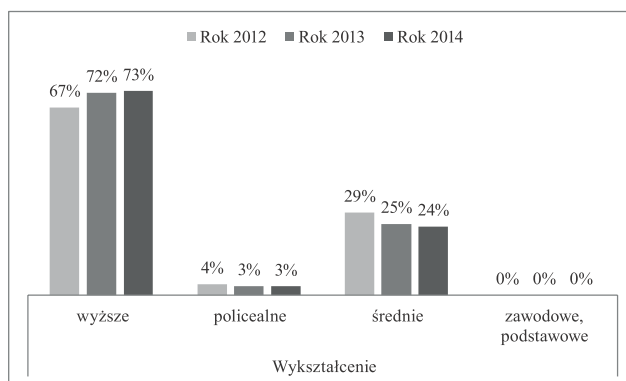
Źródło: Wydział Analiz i Zespół Prasowy Komendy Głównej Policji.

Tabela 6. Charakterystyka policjantek ze względu na wykształcenie

Rok	Wykształcenie				Razem
	wyższe	policealne	średnie	zawodowe, podstawowe	
2012	8868	515	3897	–	13 280
2013	10 376	468	3685	–	14 529
2014	10 647	450	3585	–	14 682

Źródło: Wydział Analiz i Zespół Prasowy Komendy Głównej Policji.

Wykres 2. Charakterystyka policjantek ze względu na wykształcenie



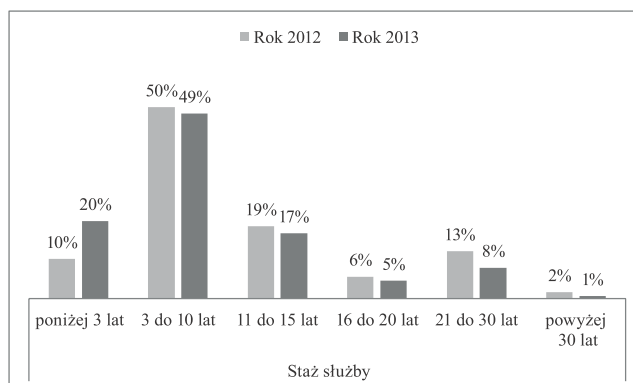
Źródło: Wydział Analiz i Zespół Prasowy Komendy Głównej Policji.

Tabela 7. Charakterystyka policjantek ze względu na staż służby

Rok	Staż służby						Razem
	poniżej 3 lat	3 do 10 lat	11 do 15 lat	16 do 20 lat	21 do 30 lat	powyżej 30 lat	
2012	1388	6695	2535	773	1660	229	13 280
2013	2974	7085	2503	682	1186	99	14 529

Źródło: Wydział Analiz i Zespół Prasowy Komendy Głównej Policji.

Wykres 3. Charakterystyka policjantek ze względu na staż służby



Źródło: Wydział Analiz i Zespół Prasowy Komendy Głównej Policji.

Natomiast szczegółowe dane dotyczące podziału na stopnie służbowe i stanowiska, które sprawują kobiety w policji (stan na dzień 1 lutego 2010 roku, 1 lutego 2012 roku oraz 1 stycznia 2015 roku), przedstawiają się następująco³¹:

³¹ Prezentowane dane uwzględniają policjantki w dyspozycji komendantów policji, przebywające na urloпах bezpłatnych (wychowawczych) oraz pełniące służbę na stanowiskach finansowanych przez samorzady lokalne.

Tabela 8. Charakterystyka policjantek ze względu na stopnie służbowe w roku 2010, 2012 i 2015

Liczba policjantek o określonym stopniu służbowym				
Korpus policji	stopień służbowy	w latach		
		2010	2012	2015
szeregowych policji	post.	1945	1430	1275
	st. post.	595	205	1056
podoficerów policji	sierż.	2856	2377	1854
	st. sierż.	769	2063	1524
	sierż. szt.	364	561	2536
aspirantów policji	mł. asp.	2476	1719	1008
	asp.	691	1748	1533
	st. asp.	112	333	1158
	asp. szt.	1057	802	911
oficerów młodszych policji	podkom.	304	412	397
	kom.	457	421	478
	nadkom.	637	598	609
oficerów starszych policji	podinsp.	487	522	525
	mł. insp.	82	83	106
	insp.	4	6	14
generałów policji	nadinsp.	0	0	0
	gen. insp.	0	0	0
Razem		12 836	13 280	14 984

Źródło: Wydział Analiz i Zespół Prasowy Komendy Głównej Policji.

Najmniej kobiet służy w korpusie policjantów szeregowych (w roku 2012 – 1635, a w 2015 – 2331), natomiast najwięcej w korpusie podoficerów (w roku 2012 – 5001, a w 2015 – 5914) i aspirantów (w roku 2012 – 4602, a w 2015 – 4610). W roku 2012 ponad 15% (2042) pełniło służbę w korpusie oficerskim, w tym 6 dosłużyło się stopnia inspektora, natomiast w roku 2015, korpus oficerski reprezentowało już o 87 pań więcej (2129), z czego 14 w stopniu inspektora.

Funkcjonariuszki są wyraźnie niedoreprezentowane wśród kadry kierowniczej. Na 13 280 policjantek w roku 2012 tylko 50 zajmowało wysokie stanowiska kierownicze (24 na stanowisku komendanta i 26 na stanowisku jego zastępcy). 172 policjantki zajmowały stanowiska kierownicze niskiego i średniego szczebla (naczelnik wydziału, główny księgowy, radca prawny), natomiast 610 pracowało na stanowisku eksperta, co prezentuje tabela 9.

Tabela 9. Charakterystyka policjantek ze względu na wybrane stanowiska pracy w roku 2010 i 2012

Wybrane stanowiska	Liczba policjantek	
	2010	2012
detektyw/ asystent/ instruktor	1089/ 2076/ 14	1213/ 2316/ 21
specjalista	1780	1810
dyżurny, z-ca dyżurnego, pomocnik dyżurnego	38	208
ekspert	573	610
naczelnik wydziału (główny księgowy – naczelnik w., naczelnik w. – radca prawny)	137	172
z-ca/ I z-ca komendanta wojewódzkiego/ powiatowego (miejskiego, rejonowego) policji, z-ca komendanta komisariatu	11	26
komendant wojewódzki/ powiatowy (miejski, rejonowy) policji, komendant komisariatu	5	24

Źródło: Wydział Analiz i Zespół Prasowy Komendy Głównej Policji.

Jednak sytuacja kobiet pod względem awansu ulega znacznemu polepszeniu, ponieważ jeszcze w roku 2010 tylko 16 kobiet (a nie 50, jak w roku 2012) zajmowało wysokie stanowiska kierownicze (w tym 5 komendanta, a 11 jego zastępcy). O 35 mniej kobiet pracowało na stanowisku naczelnika wydziału (137) i o 37 mniej na stanowisku eksperta (573).

Zatem mimo faktu, że tylko nieznaczna liczba bardzo dobrze wykształconych policjantek piastuje wysokie rangą stanowiska, pocieszające jest, że sytuacja kobiet w policji ulega sukcesywnemu polepszeniu. Potwierdzeniem jest między innymi wręczenie nominacji generalskiej Komendant Wojewódzkiej Policji w Opolu – insp. Irenie Doroszkiewicz (mianowanej na stopień nadinspektora policji 23 lipca 2015 roku). W historii policji jest to moment przełomowy, ponieważ jest to pierwsza w formacji kobieta generał. Historyczny moment nastąpił też w Centralnym Biurze Śledczym Policji, ponieważ od grudnia 2015 roku, przez około pół roku, po raz pierwszy kierowała nim kobieta (inspektor Renata Skawińska), oraz w Komendzie Głównej Policji, poprzez powołanie inspektor Heleny Michalak na stanowisko zastępcy komendanta głównego policji (w styczniu 2016 roku). Jest to druga w formacji kobieta generał, mianowana na stopień nadinspektora Policji we wrześniu 2016 roku.

4.3. Sytuacja i pozycja kobiet w policji

„Uczestnictwo kobiet w grupach dyspozycyjnych jest faktem. Niemniej jednak zarówno kształtowane przez wieki stereotypy, jak i sama funkcjonalność obu płci w grupach dyspozycyjnych implikuje katalog interesujących kwestii. Mają one zarówno wymiar problemów charakterystycznych dla równości – bądź jej braku – statusu obu płci w kontekście globalnym, ale także odnoszą się do specyficznego kontekstu społecznego – kontekstu grup dyspozycyjnych” (Dojwa 2008: 94).

Zacznijmy od tego, że sama policja jest specyficzną organizacją społeczną, w której „kluczowe znaczenie zdaje się przypadać owej «dyspozycyjności» jako pewnemu specyficznemu stosunkowi społecznemu, który nie pozwala ograniczyć profesji policjanta [...] tylko i wyłącznie do sfery zawodu” (Dojwa 2008: 95). Funkcjonowanie policji reguluje ustawa oraz inne akty normatywne, które w sposób szczegółowy określają jej zadania i kompetencje zawodowe policjantów. Wykonywanie tej profesji wiąże się z funkcjonowaniem w obrębie biurokratycznej struktury hierarchicznej, w której więź formalna dominuje nad więzią personalną, a specyficzne środowisko społeczne zorientowane jest na sferę bezpieczeństwa publicznego.

„Na zagadnienie zatrudnienia kobiet w Policji należy spojrzeć dwuaspektowo. Po pierwsze, obserwuje się ostatnio coraz większą dostępność dla kobiet pewnych zawodów i funkcji, które wcześniej były z różnych powodów «zarezerwowane» tylko dla mężczyzn. Po drugie, praca w Policji, podobnie jak w przypadku innych grup dyspozycyjnych, ma charakter służby – nie tylko wiąże się z określonymi specyficznymi obowiązkami, lecz i pracą w wyjątkowych warunkach” (Dojwa i Stańska 2005: 327).

Zastanawiające jest więc nie tylko to, co stanowi temat książki (czy i w jakim stopniu adaptują się do tych warunków kobiety), ale również jaka jest ich sytuacja i pozycja w środowisku i zawodzie zdominowanym przez mężczyzn.

Na pewno słabszym fizycznie kobietom trudniej dostać się do policji, w związku z ujednoliceniem w roku 2007 wymogów dotyczących oceny poziomu sprawności fizycznej kandydatów na policjantów, co sprawiło, że kobiety i mężczyźni zdają taki sam egzamin sprawnościowy (Bukowiecka i Bukowiecki 2008: 107), a „pozytywne przejście procesu rekrutacyjnego stało się łatwiejsze dla mężczyzn” (Dojwa 2008: 98). Po wprowadzeniu tych zmian, rzecznik formacji tłumaczył, że zaostrzenie kryteriów doboru nie miało na celu dyskryminowania kobiet, ale wyrównanie szans kandydatów. Jednak „pokonanie toru w wyznaczonym limicie czasowym nie sprawia większego kłopotu mężczyznom: aż 95 % mężczyzn zdaje bez problemu ten etap postępowania kwalifikacyjnego (wśród kobiet zdawalność tego testu występuje na poziomie 34%” (Bukowiecka i Bukowiecki 2008: 107–108). „W przy-

padku pierwszego procesu rekrutacyjnego [w roku 2005 – przyp. I.G.-D.] wymagania sprawności fizycznej dla mężczyzn i kobiet były inne i uwzględniały naturalne różnice biologiczne wynikające z płci. W przypadku kolejnych zrezygnowano z preferencji dla kobiet, co wynikało bezpośrednio z faktu, że to one głównie przeszły proces pozytywnie rekrutacyjny” (Dojwa 2007: 96). Ponadto „w 2012 roku przygotowano projekt zmian rozporządzenia w sprawie postępowania kwalifikacyjnego do służby w Policji, zakładający podwyższenie wymogów sprawności fizycznej przez skrócenie czasu na zaliczenie (test jest taki sam dla kobiet i mężczyzn) oraz obniżenie wartościowania testu wiedzy (na którym kobiety zyskiwały często więcej punktów od swoich kolegów). Warto pamiętać, że po roku służby policjantki i policjanci zaliczają coroczne testy sprawności fizycznej, ale z odrębnymi normami, czyli z podziałem na płeć i wiek” (Zimoń 2013: 7). Zresztą sami przedstawiciele obu płci raczej sceptycznie podchodzą do zwiększenia liczby kobiet w policji (Dojwa i Stapińska 2005: 327). Kobiety przyznają też, że to, co mężczyźni jest z góry należne, kobieta musi opłacić ciężką pracą, kwalifikacjami i wykształceniem, udowadniając nie tylko sobie, ale przede wszystkim innym, że też potrafi, podczas gdy niejednokrotnie od mężczyzny nikt nie wymaga udowodnienia czegośkolwiek (Szubińska 2008: 22).

Inne z problemów dotyczących policjantki to pogodzenie wymagań służby z życiem rodzinnym. „Służba na stanowiskach liniowych trwa przez całą dobę i przez wszystkie dni w tygodniu, a od kobiety wymaga się wzięcia na siebie odpowiedzialności za dzieci w czasie, gdy szkoły i przedszkola są zamknięte. [...] Inny problem wiąże się ze zjawiskiem «szklanego sufitu»: w trakcie kariery zawodowej kobiety awansują (początkowo, m.in. ze względu na przewagę w wykształceniu, nawet szybko), lecz wkrótce napotykać na niewidzialne bariery, uniemożliwiające dalszą wspinaczkę po szczeblach kariery” (Trzcinińska 2009: 440). „W systemie organizacyjnym policji, jako instytucji państwowej brakuje *sensu stricto* ograniczeń formalnych dotyczących pracy i awansu kobiet. Jednak badania empiryczne pokazują, że policjantki są zdania, iż nie mają takich samych szans zawodowych, jak ich koledzy, zarówno w sferze awansu, jak i w przypadku wykonywania tych samych czynności” (Dojwa 2006: 127).

„Chociaż ani w Polsce, ani w większości innych krajów nie ma formalnych ograniczeń w dostępie kobiet do określonych służb czy stanowisk, istnieją męskie enklawy, w których kobiety spotyka się rzadko. Są to grupy antyterrorystyczne, oddziały likwidujące masowe zakłócenia porządku publicznego, grupy interwencyjne; czasem policja wodna, lotnicza, kierowcy radiowozów; w niektórych państwach – przewodnicy psów i policja konna. Z jednej strony wynika to z faktu, że praca w niektórych komórkach wymaga bardzo dużej sprawności fizycznej, rzadko osiągananej przez panie, z drugiej – źródeł należy szukać w uwarunkowaniach kulturowych. W krajach Europy Zachodniej i USA więcej kobiet służy w prewencji

(zwłaszcza pieszych patrolach) niż w prestiżowych służbach kryminalnych; w Polsce jest raczej odwrotnie, to służbę patrolową uważa się za «niekobiecą» (Trzczińska 2008: 89–90).

I tu pojawia się kolejny problem policjantek, a mianowicie umundurowanie, które w zasadzie dostosowane jest wyłącznie do mężczyzn, bez uwzględnienia drobnych czy filigranowych kobiet. „Bywa, że w należnych sortach mundurowych policjantki otrzymują męskie slipki (tak zdarzyło się np. w Katowicach i w Warszawie)” (Zimoń 2013: 7). Niektórym kobietom problem może sprawiać również obsługa nieergonomicznego sprzętu policyjnego, z którym problemy miewają też mężczyźni. Nawet „język sprzyja wzmocnieniu i utrwalaniu wizerunku służby w grupach dyspozycyjnych jako zajęcia typowo męskiego” (Makaro 2007: 291), ponieważ „w żadnym akcie prawnym nie ma słowa *policjantka*. Oficjalnie używane formy stanowisk, stopni, funkcji są tylko męskie” (Zimoń 2013: 7). „W świetle opinii kobiet zatrudnionych w grupach dyspozycyjnych potwierdza się występowanie dyskryminacji ze względu na płeć” (Dzieńdziora 2007: 117). „I wreszcie temat, który często bywa przemilczany – mobbing i molestowanie seksualne. W Polsce na ogół mówi się o obu zjawiskach w tonie kpiącym; minimalizując ich rozmiary i lekceważąc ich destrukcyjny wpływ na atmosferę pracy, a co za tym idzie, jakość pracy” (Trzczińska 2008: 90). Jednak w polskiej policji mobbing czy molestowanie nie są problemami powszechnymi czy nazbyt często występującymi.

Mimo niedogodności związanych z dostosowaniem do trudnych warunków pracy czy nierównym traktowaniem funkcjonariuszek pod względem awansu, „kobiety pracujące w policji w mniejszym stopniu deklarują niezadowolenie z sytuacji, w jakiej muszą odbywać służbę. [...] Z punktu widzenia przełożonych, kobiety mogą wydawać się dużo atrakcyjniejszymi pracownikami niż mężczyźni, przy czym ta atrakcyjność nie jest wyznaczana przez wygląd zewnętrzny – chodzi raczej o pewien typ pracownika” (Dojwa 2006: 127–128). Katarzyna Dojwa (2006: 127–128) twierdzi, że „pomimo obiektywnie dość niskich zarobków, mniej narzekają na nie niż mężczyźni, bardziej akceptują system szkoleń, mniej narzekają na zmiany organizacyjne, mniej im przeszkadza nadmierna biurokratyzacja”. Autorka zauważa nawet, że wizerunek podwładnego w policji ma zdecydowanie więcej walorów pozytywnych w przypadku kobiet niż mężczyzn. Zatem „nie tylko wyłącznie siła fizyczna, lecz odpowiednie cechy charakteru powinny stanowić o ocenie przydatności funkcjonariuszki do służby i stać się jej atutami zawodowymi” (Sikorska 2008: 146). Zdaniem Lucyny Sikorskiej są nimi: wytrwałość, skrupulatność, pracowitość, brak obaw przed zmianami, większa odporność na stres, ambicja, cierpliwość, umiejętność nawiązywania poprawnych relacji zawodowych, intuicja, opiekuńczość, odporność na zmęczenie, empatia, przenikliwość w odczytywaniu intencji drugiego człowieka, dbałość o estetykę oraz adaptacja do nowych warunków.

Nie chodzi zatem o to, by w polskiej policji „równać zawsze i wszędzie do wytworzonej już normy męskiej, ale o wypracowanie normy kobiecej równoważnej normie męskiej” (Zimoń 2013: 7), ponieważ różnice między kobietami i mężczyznami mają charakter fizjologiczny, wrodzony i są bezsprzecznym faktem. „Świadomość ich istnienia pozwala nam lepiej rozumieć różnice w aktywności kobiet i mężczyzn bądź to w kontekście grup dyspozycyjnych, bądź też we współczesnym społeczeństwie. Charakter tych różnic nie pozwala natomiast na różnicowanie, gradację obu płci, co – jak pokazują badania socjologiczne i praktyka społeczna – ma miejsce w społeczeństwie” (Winkler 2007: 472).