



Tom 5/2017, ss. 251-259
ISSN 2353-1266
e-ISSN 2449-7983
DOI: 10.19251/sej/2017.5(18)
www.sej.pwsplock.pl

Magdalena Rudnicka

Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach

SPECYFIKA ROZWOJU ZAWODOWEGO KOBIEC W POLICJI – ROLA PŁCIC W STRUKTURACH DYSPOZYCYJNYCH

THE SPECIFICITY OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF WOMEN IN THE POLICE – THE ROLE OF GENDER IN THE DISPOSITIONAL STRUCTURES

Abstrakt

Niniejszy artykuł został poświęcony specyfice rozwoju zawodowego kobiet policjantek. Artykuł przedstawia charakterystykę kobiet w policji z perspektywy zmian, zachodzących na gruncie ustrojowym i społecznym. Przedstawiono programy, powstałe na rzecz zwalczania dyskryminacji w służbach mundurowych. Artykuł zawiera również opis kobiety, jako jednostki rynku pracy.

Słowa kluczowe: Policja, grupa dyspozycyjna, kobieta, dyskryminacja, praca

Abstract

This article is devoted to the specifics of the professional development of women police officers. The article presents the characteristics of female police officers from the perspective of the changes taking place on the grounds of the political and social system. This article presents programs created to combat discrimination in the uniformed services. The article also describes women as individuals in the labour market.

Keywords: Police, a group of disposable, woman, discrimination, work

1. Wstęp

Przełamywanie stereotypów, podnoszenie standardów sprawowania polityki antydyskryminacyjnej czy prowadzenie strategii równych szans to działania, które w ostatnim czasie podejmuje się coraz częściej. Wraz ze zmieniającą się rzeczywistością, zmienia się współczesna rola kobiety. Rozwój nauki, oświaty, unowocześnianie gospodarki narodowej powodują, że ramy funkcjonujących tradycji ulegają zdecydowanym przeobrażeniom. Przez setki lat sfery, takie jak rodzinna, społeczna, publiczna czy zawodowa przynależne kobietom, opierały się na stałym gruncie. Po szczegółowej analizie roli kobiet na przestrzeni wieków można skonstatować, że nie dysponowały one takimi prawami jak mężczyźni, a osiągnięta przez nie pozycja, zdecydowanie była gorsza. Kobiety były dyskryminowane niemal w każdym wymiarze ich życia. Szeroko rozumiany postęp stanowi czynnik decydujący o wychodzeniu kobiet z tradycyjnych ról, w których musiały do tej pory funkcjonować. Kobiety coraz częściej wchodziły w zawody, które były zarezerwowane tylko dla mężczyzn. Artykuł ma na celu analizę rozwoju zawodowego kobiet w Policji. Sytuacja kobiet w służbach mundurowych sukcesywnie się poprawia. W praktyce policjantki wspólnie z policjantami patrolują ulice miast, dbają o bezpieczeństwo w ruchu drogowym, są przewodniczkami psów służbowych, zajmują się nieletnimi sprawcami czynów karalnych oraz wykonują szereg działań dochodzeniowo-śledczych. To zdecydowany progres. Celem artykułu jest przybliżenie sytuacji kobiet, pracujących w służbach mundurowych.

2. Kobiety w Policji

W państwach o ustroju demokratycznym proces wkraczania kobiet w sfery typowo męskie rozpoczął się w drugiej połowie XX w. W Polsce tę tendencję możemy zaobserwować po 1989 roku. Predyktor owych zmian stanowi transformacja w społeczeństwie, gospodarce, a przede wszystkim w polityce, gdzie doszło do rozszerzenia dostępności do pewnych zawodów oraz procesów rynkowych. Niewątpliwie prestiż społeczny jednostki zależy od funkcji, jaką piastuje. Problematyka kobiet w zawodach usług społecznych była wielokrotnie poruszana, jednak idąc za stereotypowym sposobem postrzegania tej kwestii, tylko niektóre zawody są kwalifikowane, jako zawody odpowiednie dla płci żeńskiej [Dębska, Kloczkowski i Maciejewski (red.), 2001]. Z pewnością do tego typu profesji nie należą zawody związane z prowadzeniem polityki czy sprawowaniem władzy, jak również pełnienie służby w Policji oraz wojsku. Jednakże w ostatnich latach można zaobserwować wzrost partycypacji kobiet w życie publiczne, jak też w zawody usług społecznych. Kobieta – policjant coraz częściej występuje w naszych realiach, a najważniejsze jest to, że nikogo to już nie dziwi. Zapewnienie bezpieczeństwa wewnętrznego czy obronność kraju zarezerwowane były dla mężczyzn, jednak silna motywacja, jaka cechuje kobiety podejmujące obowiązki służbowe pozwala im na wkraczanie w sfery typowo męskie. Liczba kobiet pracujących w Policji stosunkowo nie jest wielka, na 96.586 pełniących służbę funkcjonariuszy Policji 13.280 - stanowią kobiety [www 1]. Pierwsze polskie policjantki służbę rozpoczęły 26 lutego 1925 r. w Policji Państwowej. Pierwotnie pracowały bez munduru w służbie kryminalnej. Charakteryzowały

się wysokim przygotowaniem do zawodu. Głównie zajmowały się przestępstwami, które były skierowane przeciwko kobietom. Obecnie sprawują różnorodne zadania niemal we wszystkich pionach Policji: prewencyjnej, kryminalnej, wspomagającej. Poświęcają się ochronie życia i zdrowia ludzi, organizują działania ukierunkowane na zapobieganie zjawiskom kryminogennym, wykrywają sprawców wykroczeń i przestępstw, współdziałają z policjantami innych państw. W celu prowadzenia polityki antydyskryminacyjnej oraz przygotowania strategii równych szans w czerwcu 2013 r. w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych powołano pełnomocnika rządu do spraw równego traktowania w służbach mundurowych. Narodziła się pierwsza w historii resortu, całościowa diagnoza utrudnień występujących w kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn w służbach mundurowych. Badanie, które przeprowadzono na reprezentatywnej grupie osób nie wykazało uchybień w tym obszarze. Na podstawie wyników skonstatowano, że należy zwiększyć systemowe podejście do edukacji w obrębie równego traktowania płci w służbach mundurowych. Zgodnie z raportem, kobiety w formacjach o charakterze dyspozycyjnym nie są gorzej traktowane pod względem wynagrodzeń finansowych, awansowania czy przyznawania stopni służbowych, jednakże wskazano na pejoratywne dla kobiet różnicowanie przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych.

3. Edukacja na rzecz zwalczania dyskryminacji w służbach mundurowych

Każdy z kandydatów do służby w Policji pochodzi z różnego typu rodziny. Rodzina stanowi swoistego rodzaju małą grupę społeczną, w której każdy człowiek przechodzi wstępny proces socjalizacji. Rodzina charakteryzuje się silnymi więzami emocjonalnymi. Możemy rozróżnić rodziny tradycyjne, patriarchalne, z silnym akcentem kładzionym na rolę mężczyzny, rodziny matriarchalne, gdzie kluczową rolę odgrywa matka, czy rodziny egalitarne, w których nie ma dominacji kobiety ani mężczyzny, a podział praw i obowiązków jest równy. Pomimo tego, że do formacji wstępują ludzie dorośli z ukształtowanym systemem wartości, którzy stanowią odbicie całego społeczeństwa, postępowanie edukacyjne w Policji rozpoczyna się już na etapie doboru. Policja w zakresie edukacji antydyskryminacyjnej wyróżnia się podejściem kompleksowym i systemowym, które swoje odzwierciedlenie znajduje w analizie systemu edukacji powszechnej, badaniach społecznych prowadzonych na rzecz aktualnych trendów w postawach młodzieży, jak również w czynnikach polityczno-ekonomicznych. Czynniki o przedmiotowym charakterze zasadniczo wpływają na relacje społeczne, również te, które sprzyjają tworzeniu lub powielaniu stereotypów na temat różnych grup społecznych. Wszystkie, wymienione elementy stanowią system, który jest konieczny do budowania istotnych procesów organizacyjnych w Policji. Do tych procesów zaliczyć możemy dobór do służby w Policji, szkolenie podstawowe, kursy specjalistyczne, aż po działania dyscyplinarne i inne formy reagowania na niekompetentne zachowania policjantek i policjantów. W ramach koncepcji edukacyjnej w latach 2012 -2013 pojawił się poradnik środowiskowy dla funkcjonariuszy Policji „Po pierwsze człowiek”. W poradniku poruszano kwestie różnic płci w służbach mundurowych, zjawiska molestowania seksualnego i seksizmu. W 2013 r. w Komendzie Głównej Policji powołano także pełnomocnika komendanta Głównego

Policji ds. systemu wczesnej interwencji (SWI), którego zadaniem jest sprawowanie nadzoru nad procesem wdrażania we wszystkich jednostkach Policji środków zapobiegających powstawaniu problematycznych sytuacji w formacji [www 4]. W każdej Komendzie Wojewódzkiej Policji oraz Komendzie Stołecznej Policji działają zespoły SWI. Mechanizm systemu opiera się na założeniu, że wzorce w organizacji modelują przełożeni, a więc niemal wszystkie działania SWI skierowane są do kadry kierowniczej Policji. SWI pełni funkcję sygnalisty. Do jego priorytetów należy monitorowanie oraz reagowanie na oznaki nieprawidłowych zachowań występujących w formacji. Sygnały te płyną zarówno ze źródeł wewnętrznych jak też zewnętrznych. Narzędzia SWI stanowią warsztaty oraz newsletter, zdecydowanie dają możliwość podejmowania bezzwłocznych działań o charakterze profilaktycznym. Problematyka niepożądanych zachowań skupia się w obszarze: poniżającego traktowania, nierównego traktowania (ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, wyznanie), dyskryminacji, niepożądanych zachowań o podłożu seksualnym, nepotyzmu, zachowań niezgodnych z zasadami etyki zawodowej. Cel projektu stanowi podnoszenie profesjonalnych praktyk oraz kształtowanie odpowiedzialności zawodowej na wysokim poziomie. Zamierzone działania realizowane są poprzez wprowadzanie mechanizmów tzw. organizacji uczącej się. Ich interdyscyplinarna postać pozwala na objęcie swym zakresem jednostek w całej Polsce. Umiejętne wykorzystanie informacji o nieprawidłowościach z pewnością pozwala na jej efektywniejsze wykorzystanie w procesie kształtowania standardów, zgodnie z którymi, najważniejsza jest sprawna komunikacja wewnętrzna.

4. Kobieta jako jednostka rynku pracy

Zagadnienia pertraktujące o sytuacji społeczno – ekonomicznej kobiet, w tym również uwarunkowań ich aktywności zawodowej, stanowią jeden z najważniejszych dylematów współczesnej socjologii, ekonomii czy zarządzania. Coraz częściej podnosi się dyskusję w zakresie łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Biorąc pod uwagę znaczący niż demograficzny czy zmniejszanie się zasobów pracy, problematyka ta nabiera szczególnego znaczenia. Priorytetowym działaniem staje się utrzymanie aktywności zawodowej pośród różnych zbiorowości zasobów siły roboczej, w tym także i kobiet.

Praca jest nieodłącznym elementem życia każdego człowieka, ma widoczny oraz znaczący wpływ na ludzki organizm, jak też środowisko zewnętrzne jednostki. Idąc za internetowym słownikiem języka polskiego praca jest zdefiniowana jako „wiadoma, celowa działalność człowieka służąca zaspokajaniu potrzeb lub polegająca na wytwarzaniu dóbr, wykonywaniu czynności za wynagrodzenie” [www 5]. Jednak idąc za powszechnym rozumieniem terminu „praca” mamy na myśli głównie wartości materialne, które są wytworem procesu produkcji, powstałemu przy pomocy aktywności zawodowej. W taki sposób powstaje proces konsumpcji i użytkowania.

Każdy z nas realizowane przez siebie zadania określa w konkretny sposób, proces nadawania symbolicznego znaczenia i klasyfikowanie określonych czynności związanych z procesem pracy staje się oczywisty. Zatem praca stanowi podstawowe kryterium środków, które precyzują egzystencję człowieka na poziomie społeczeństwa, jak

również indywidualnego rozwoju psychofizycznego. Pozycja zawodowa, pomimo tego, iż nadal stanowi sferę, w której sytuacja kobiet jest zróżnicowana w porównaniu z sytuacją mężczyzn, traci wartość wyłącznego warunku określającego sukces życiowy. Aktualnie może o nim świadczyć zarówno udane życie prywatne, jak też stabilizacja na płaszczyźnie osobistej. Poszukiwanie harmonii pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym stanowi problem o złożonej naturze, z którym zmagają się współczesne kobiety. Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a osobistym przynosi ze sobą nie tylko komfort psychiczny, ale również lepszą jakość wykonywanych obowiązków.

Podział ról życiowych w rozróżnieniu na płęć, z pewnością wiąże się z polemiką prowadzoną na rzecz podobieństw pomiędzy kobietami a mężczyznami. Erich Fromm uważał, że już w Starym Testamencie można się doszukać wzmianki w kwestii różnic oraz podobieństw. Ta kwestia nie została jednoznacznie rozstrzygnięta [Wawrowski 2007]. Aktualnie te różnice określane są jako kulturowe. Do końca XIX wieku dostrzegano jedynie różnice fizjologiczne i biologiczne.

Początek XX wieku był czasem, w którym zagadnienie podobieństw i różnic pomiędzy płciami rozpatrywano z punktu widzenia psychologii, zaś w drugiej połowie wieku kwestia ta pojawiła się w socjologii i politologii. Przewagę obejmowało podejście funkcjonalistów, którzy wskazywali wyłącznie na różnice biologiczne i psychologiczne w kontekście determinantów pełnienia kreślonych ról społecznych. Należy podkreślić powstanie ruchów feministycznych, które znacząco wpłynęły na zmianę stereotypów i założenia dotyczące ról społecznych wypełnianych przez kobiety. Ten punkt sporny w dalszym ciągu pozostaje tematem otwartej dyskusji, która w szczególności odbywa się w kręgach feministycznych. Dylemat ten został rozłożony na frakcje poparcia dwóch odmian feminizmu, w których jedna eksponuje równość, druga natomiast różnice. Zatem aby uzyskać równowagę, tę kwestię należy rozpatrywać pod kątem potrzeby jej uzyskania. Jednym z motywów tych dążeń jest rozróżnianie ról społecznych. Powyższe zagadnienie prezentują trzy sposoby postrzegania tego zróżnicowania [Wawrowski 2007]:

- biologiczna koncepcja płci kulturowej: podstawę stanowią biologiczne różnice pomiędzy płciami, do których zaliczyć możemy wpływ genów, hormonów, budowę mózgu, jak również możliwości rozrodcze kobiet;
- socjalizacyjna koncepcja płci kulturowej: odwołuje się do przekazywania pomiędzy pokoleniami ról społecznych;
- biologiczno-społeczna koncepcja płci kulturowej: stanowi połączenie dwóch poprzednich rozważań, nawiązuje zarówno do różnic o podstawie biologicznej, fizjologicznej, jak również wywodzących się z procesów kulturowych, w jakich kształtuje się jednostka.

Pogląd, mówiący o tym, że kobieta ma prawo do podejmowania pracy zawodowej, doceniania w postaci awansów oraz zajmowania stanowisk kierowniczych, otrzymywania niezróżnicowanego wynagrodzenia na takich samych zasadach jak mężczyźni mieści się w polityce Organizacji Narodów Zjednoczonych. Polska, jako członek tej wspólnoty, jest zobowiązany do wprowadzania tych standardów w życie. Bardzo ważnym elementem, prowadzącym do równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku

pracy jest opracowywanie dokumentów, takich jak np. Konwencja w prawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 18 grudnia 1979r. [www 6]. Natomiast z treści, których twórcą jest Unia Europejska wynika, iż kobiety i mężczyźni mają takie samo prawo do odpoczynku, wykorzystywania zabezpieczeń społecznych oraz warunków do opieki nad dziećmi. Aby ustalone prawa oraz sankcje miały swoje odbicie w rzeczywistości, koniecznym jest powołanie instytucji, które sprawowałyby kontrolę nad przestrzeganiem ustalonych praw [Lisowska i Musiał-Karg (red.), 2009]. Wdrażanie zaleceń międzynarodowych do praw krajowych do jeden z kroków, prowadzących do równouprawnienia [Lisowska i Musiał-Karg (red.), 2009]. Należy zacząć od zmian w świadomości społecznej, w tym świadomości samych kobiet, w zakresie praw, z jakich mogą korzystać, oraz poparcie tych praw przez męską część społeczeństwa. W grupach, jakie stanowią rodzina czy środowisko pracy powinno dominować partnerstwo. Osiągnięcie symetrii jest istotnym czynnikiem, prowadzącym do osiągnięcia zadowalającego poziomu indywidualnego spełnienia [Dziubińska-Michalewicz i Karpowicz (red.), 2007].

Zjawisko dyskryminacji w obecnej rzeczywistości jest dostrzegalne zarówno w miejscu pracy, jak też podczas procesu rekrutacji czy selekcji nowych pracowników. Na takie oddziaływania w szczególności narażone są kobiety, które poddaje się segregacji nie tylko ze strony potencjalnych pracodawców, lecz również wzorców panujących w społeczeństwie. Ważnym jest dostrzeżenie, że dyskryminacja ze względu na płeć wynika bezpośrednio z istnienia stereotypów płci [Lisowska 2008].

5. Partycypacja kobiet w struktury grup dyspozycyjnych

Optymizmem napawają zmiany, które zachodzą na wielu płaszczyznach życia społecznego. Możemy powiedzieć o zmianach w gospodarce, polityce, kulturze czy tradycji. Aby dopasować się do zachodzących zmian należy podnosić ludzką aktywność niemal w każdej dziedzinie życia. Często jest ona związana z dużą dynamicznością życia społecznego. Aby dopasowywać się do zachodzących zmian, niezbędna jest kreatywność, umiejętność podejmowania nowych wyzwań, a nawet konieczność szybkiej adaptacji. Jednostka ludzka, dostrzegając nowe możliwości znanych mu już zagadnień, nie tylko podnosi poziom rozwoju swojej osobowości, lecz również umacnia swoją pozycję w konkretnej grupie społecznej. Normy i postawy, które są głęboko zakorzenione, stopniowo ulegają przemianom. To trudny proces, rozłożony w czasie, a do tego nieprzewidywany w rezultatach. Zasadna jest konstatacja, mówiąca o tym, że głównymi bohaterkami tegoż procesu są kobiety oraz ich aktywność na gruncie zawodowym. Coraz częściej kobiety podejmują zawody, które do tej pory zarezerwowane były dla męskiej części społeczeństwa.

Grupy dyspozycyjne coraz chętniej przyjmują w swoje szeregi kobiety. Jest to zagadnienie otwarte, które z pewnością skłania do podjęcia refleksji w tym zakresie.

Postrzeganie kobiet pracujących w środowisku służb mundurowych uległo radykalnej zmianie w ciągu ostatnich lat. Jest to odbicie przemian, zachodzących w świecie, nie wyłączając Polski. Odnosi się to głównie do ostatniej transformacji ustrojowej,

o której wspomniano we wcześniejszej części artykułu, oraz integracji europejskiej. Jednak zmiany ustrojowe postępują znacznie wolniej aniżeli zmiany w mentalności, która jednoznacznie określa rolę kobiety oraz jej przynależność zawodową. Kobiety, które decydują się na podjęcie pracy w zawodach usług społecznych często spotykają się z wieloma przeszkodami [Kalina, Łapiński i Kaczmarek (red.), 2009].

Jedną z nich z pewnością stanowi stereotypowy sposób myślenia. Kobiety, które pracują w grupach dyspozycyjnych iluzorycznie cieszą się coraz większym szacunkiem i uznaniem. Jednakże rozpatrując zagadnienie z punktu widzenia bezpieczeństwa wewnętrznego, istnieją argumenty mówiące o tym, że kobiety nie są w stanie zapewnić porządku czy ochrony z uwagi na brak określonych predyspozycji fizycznych i psychicznych. Różnice biologiczne i psychiczne pomiędzy kobietami i mężczyznami absolutnie nie podlegają dyskusji. Jednak czy należy twierdzić, że działają na niekorzyść kobiet? Biorąc pod uwagę negatywne czynniki, które mają wpływ na postrzeganie kobiet w formacjach mundurowych, należy podkreślić zjawisko dyskryminacji. Zdawałoby się, że równouprawnienie oraz szacunek do drugiej osoby są powszechne w obecnej rzeczywistości. Kobiety, które decydują się na pracę w grupie dyspozycyjnej nie spotykają się bezpośrednio z dyskryminacją, ale droga, którą muszą przejść, aby mieć możliwość rozwoju zawodowego, nie jest już tak łatwa. Zdecydowanie mają utrudniony dostęp do stanowisk kierowniczych. Kobieta, pomimo przemian w świadomości społecznej, nadal jest przedstawicielką słabszej płci. Dyskryminacja to zjawisko bardzo złożone, dotyczy nie tylko zawodów mundurowych [Kalina, Łapiński i Kaczmarek (red.), 2009].

Przemiany opowiadające się za swoistą emancypacją kobiet, które decydują się na podjęcie pracy w strukturach mundurowych, można zestawić z trzema falami rozwoju cywilizacyjnego autorstwa Alvina Tofflera. Zgodnie z jego teorią, w dziejach ludzkości doszło już do dwóch fal, które przyniosły przemiany. Obejmowały one wprost kulturę i tradycję społeczną, a nawet cały dorobek cywilizacyjny. W czasie pierwszej fali kobiety nie wykazywały aktywności zawodowej, wręcz było to im zakazane. Były na przegranej pozycji, na którą składało się wiele determinantów, zarówno fizycznych, jak i obyczajowych czy kulturowych. Druga fala dotyczyła zmian zachodzących w sferze technologicznej, które były związane z masową produkcją broni, a także łatwością jej obsługi. Trzecia fala wiązała się ze zwróceniem większej uwagi na predyspozycje osobowościowe jednostki. Obejmowało to także poszczególne cechy charakteru, które musiał posiadać funkcjonariusz publiczny, czy osoba podejmująca służbę w wojsku. Motyw zwrotu ku cechom osobowości stanowi fakt, że działania mające na celu zapewnienie porządku i bezpieczeństwa publicznego koncentruje się na umiejętności przewidywania oraz stwarzania relacji w grupie, opartej na wzajemnym zaufaniu, zaangażowaniu i poświęceniu. Tymi cechami najczęściej charakteryzują się kobiety [Kalina, Łapiński i Kaczmarek (red.), 2009].

Społeczeństwa, oparte na patriarchalnym modelu rodziny, oraz o zaadoptowanych tylko dla niego grup zawodów, będą sukcesywnie ewoluować. Ma to głęboki związek z dążeniem do tworzenia struktur, które biorą pod uwagę płeć człowieka. Wyzwolenie kobiet ma progresywną postać. Oznacza to, że one same wykazują chęć podejmowania

pracy, nie tylko ze względów finansowych, ale również po to, aby podnieść swój prestiż, pozycję społeczną, a przede wszystkim po to, aby wzmocnić poczucie własnej wartości. Organizacje, które charakteryzuje nowoczesność, reorganizują swoje struktury, odchodzą od paradygmatu instytucji zamkniętej w okowach tradycji i stereotypów. Bardzo dobrym przykładem tego, jest coraz większa liczba kobiet wchodzących w struktury policyjne czy wojskowe. Na wybór takiej profesji wpływa nie tylko wynagrodzenie finansowe, ale również poczucie bezpieczeństwa, stabilności zatrudnienia oraz stałych dochodów, ponieważ te cechy z pewnością opisują zależność służbową w jednostkach mundurowych [Kordaczuk-Wąs, Dojwa i Maciejewski (red.), 2007].

Pomimo przemian ustrojowych, społeczeństwo wciąż darzy mundur sentymentem oraz szacunkiem. Struktury mundurowe są dla kobiet symbolem spokoju i bezpieczeństwa zatrudnienia. Dzięki satysfakcji zawodowej, kobiety mogą w zupełności realizować się w innych rolach, a zwłaszcza w rolach matek. Jednak praca w grupach dyspozycyjnych ma również swoje wady. Pełnienie służby często wiąże się ze zmianowym charakterem pracy, jeśli kobieta ma rodzinę, uporządkowania wymaga wiele kwestii. Zdecydowanie można powiedzieć, że kobiety nie są słabą płcią, wykazują duże zdolności organizacyjne i przystosowawcze do nowego środowiska. Skutecznie radzą sobie z prywatnymi i zawodowymi wyzwaniami, jakie stawia przed nimi objęcie pełnionej funkcji [Makarko, Dojwa i Maciejewski (red.), 2007].

6. Zakończenie

Potencjał zawodowy kobiet bardzo często ma związek z wykształceniem, cechami charakteru oraz grupą społeczną, z jakiej się wywodzi. Płeć żeńska charakteryzuje się dobrą organizacją i umiejętnościami zarządzania czasem. W sferze zawodowej bardzo widoczna jest ich odmiennność, zwłaszcza pod względem priorytetów życiowych. To pozwala kobietom na umiejętne łączenie aspiracji zawodowych z życiem prywatnym. Zatem uzyskanie harmonii w życiu zawodowym i prywatnym jest możliwe. Jednak wymaga to poniesienia pewnych kosztów.

Postrzeganie roli kobiet w szeregach struktur mundurowych, z punktu widzenia kultury i obyczajów, jest zjawiskiem różnorodnym, które wciąż ulega przemianom i wymaga permanentnej analizy. Różnice, które bierze się pod uwagę nie mogą być jedynie odzwierciedleniem danych statystycznych, odnoszących się do liczby zatrudnionych kobiet. Przede wszystkim należy skupić się na czynnikach jakościowych. Perspektywa socjologiczna pozwala na dostrzeżenie zmian zachodzących w funkcjonowaniu kobiet nie tylko na płaszczyźnie samego rynku pracy, ale przede wszystkim w konkretnych grupach zawodowych, m.in. w grupach dyspozycyjnych. Globalizacja, postępująca na całym świecie odsłania wiele negatywnych zjawisk związanych ze stereotypami i uprzedzeniami wobec płci żeńskiej. Najbardziej krzywdzące jest traktowanie ich jak pracowników drugiej kategorii. Awans zawodowy kobiety na drabinie stanowisk hierarchicznych w Policji, w dalszym ciągu zależy głównie od decyzji mężczyzny kierownika. W obecnych czasach kobiety są przygotowane do pełnienia odważnych ról, związanych z zarządzaniem. W kwestii sprawowania stanowisk kierowniczych w Policji, kobiet nie trzeba

sztucznie promować. Wystarczy obiektywnie, bez żadnych uprzedzeń, oceniać jakość ich pracy. Kobiety, efektami w służbie pełnionej na kierowniczym stanowisku, wielokrotnie już udowodniły, że zasłużyły na zaufanie. Bariery, które wciąż istnieją, nie są nie do pokonania, a zaobserwowane w ostatnim czasie dyspozycje, wskazują kierunek pozytywnych zmian, nie tylko na gruncie czysto zawodowym, ale również w mentalności społecznej.

Bibliografia:

- Dębska Anna, Kloczkowski Marian. 2001. Kobieta w wojsku. Wyzwanie dla wojska i socjologii. W *Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego*. red. Jan Maciejewski. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Dziubińska-Michalewicz Małgorzata. 2007. Kobieta na rynku pracy. W *Rynek pracy. Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu*, red. Ewa Karpowicz. Warszawa: BAS.
- Kalina Roman Maciej. 2009. Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego. W *Wizerunek kobiety pełniącej funkcję wychowawcy w zakładzie karnym w opinii skazanych*, red. Piotr Łapiński, Adam Kaczmarek. Kalisz: COSW.
- Kordaczuk-Wąs Marzena. 2007. Kobieta – funkcjonariusz policji. Motywy, oczekiwania i rola kobiety w służbie społeczeństwu. W *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, red. Katarzyna Dojwa, Jan Maciejewski. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Lisowska Ewa. 2009. Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość? W *Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, red: Magdalena Musiał-Karg. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Lisowska Ewa. 2008. *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa: SGH.
- Makarko Julita. 2007. Postrzeganie roli i miejsca kobiet w grupach dyspozycyjnych w perspektywie międzykulturowej. W *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, red. Katarzyna Dojwa, Jan Maciejewski. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Wawrowski Łukasz. 2007. *Polityka równych szans: instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- [www 1]. www.policja.pl (dostęp: 01.03.2017).
- [www 2]. www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl (dostęp: 01.03.2017).
- [www 3]. www.policja.pl (dostęp: 01.03.2017).
- [www 4]. www.isp.policja.pl (dostęp: 28.02.2017).
- [www 5]. www.sjp.pwn.pl (dostęp: 28.02.2017).
- [www 6]. www.isap.sejm.gov.pl (dostęp: 01.03.2017).