

Hanna Karaszewska*, Maciej Muskała**

Kobiety w służbie więziennej

Wprowadzenie

Podjęcie problematyki kobiet-funkcjonariuszek porządku publicznego świadczy nie tylko o żywym zainteresowaniu tą formą aktywności¹, ale także o tym, że w przypadku miejsca kobiet na rynku pracy – bo wszak nie idzie tylko o funkcjonariuszki – wciąż mamy do czynienia z nierównością traktowania pracowników ze względu na płeć. Dotyczy ona nie tylko dostępu do zatrudnienia, ale także dyskryminacji płacowej czy segregacji zawodowej w postaci poziomej – podziału zawodów na męskie i żeńskie, i pionowej – związanej z hierarchią stanowisk². I choć w polskiej rzeczywistości trudno byłoby obronić tezę, iż kobiety należą do grup zagrożonych wykluczeniem³, że „zostały zdegradowane do peryferyjnego statusu w wyniku zdominowania przez grupy centralne”⁴, to przyglądając się tylko procentowemu udziałowi kobiet na rynku pracy, mimo wspomnianej feminizacji niektórych zawodów, można mówić o swoistej nierówności. Swoistej, bo wynikającej bardziej

* Dr Hanna Karaszewska, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

** Dr Maciej Muskała, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

¹ J. Maciejewski, O. Nowaczyk (red.). *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2005; J. Maciejewski (red.). *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2006; K. Dojwa, J. Maciejewski (red.). *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2007.

² I. Reszke. *Nierówność płci w teoriach*. IFiS PAN, Warszawa 1991.

³ Por. klasyfikację grup zagrożonych wykluczeniem w: H. Silver. *Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms*. „International Labour Review” 1994, Vol. 133, No. 5–6.

⁴ Definicja marginalizacji F. Mahlera por. *Insights into Maldevelopment, Reconsidering the Idea of Progress*, J. Danecki (red.), Warszawa 1993.

niż z prawnych uregulowań⁵, z czynników ekonomicznych, historycznych, ideologicznych i społecznych⁶.

Trudno jednak nie dostrzec poważnych zmian na tej płaszczyźnie. Nie jest przedmiotem niniejszych rozważań dociekanie, jakie są tego przyczyny – w literaturze można znaleźć wiele koncepcji z teorią emancypacji⁷ na czele – niemniej należy skonstatować fakt, iż coraz więcej kobiet podejmuje aktywność zawodową, w tym także w grupach dyspozycyjnych.

O ile jednak dysponujemy dość obszerną literaturą na temat kobiet pełniących czynny zabronione⁸, to o kobietach pełniących rolę funkcjonariuszek porządku publicznego, przynajmniej w polskiej literaturze, napisano jak dotychczas niewiele⁹. A przecież można je spotkać w Policji, gdzie pełnią najróżniejsze funkcje, na etapie orzekania, a także w roli funkcjonariuszek Służby Więziennej. I choć ich liczba w grupach dyspozycyjnych jest wciąż niewielka¹⁰, to jednak można dostrzec wyraźną tendencję wzrostową. Pamiętać jednak trzeba, że „procentowy udział kobiet w grupach dyspozycyjnych nie jest jedynym wymiarem pozwalającym scharakteryzować pozycje kobiet w poszczególnych służbach mundurowych. Istotny jest również katalog stanowisk, które mogą obejmować kobiety, wstępujące do służby. W wielu przypadkach brakuje takich jednoznacznych koncepcji. Nominalnie istnieją takie

⁵ Zob. m.in. J. Braciak, *Konstytucyjna zasada równości a sytuacja prawna kobiety w poglądach doktryny i orzecznictwa*. W: K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), dz. cyt., s. 41–56; M. Filar, *Wiosenna molestacja*, „Palestra” 2002, nr 7–8, s. 103–104.

⁶ Dynamika wynikająca z nierówności związanych z płcią kulturową i historyczną działa na rzecz mężczyzn, którzy mieli nieznaczną, ale decydującą przewagę, by kontrolować zasoby ekonomiczne, a także w znacznej mierze polityczne i ideologiczne. J.H. Turner. *Struktura teorii socjologicznej*. PWN, Warszawa 2004; zob. także: A. Giddens, *Socjologia*. PWN, Warszawa 2005; M. Bogucka, *Gorsza płeć. Kobiety w dziejach Europy od antyku po wiek XXI*. Wydawnictwo Trio, Warszawa 2005; S. Ortner. *Czy kobieta ma się tak do mężczyzny jak 'natura' do 'kultury'?* W: *Nikt nie rodzi się kobietą*. T. Hołówna (wyb. i przekł.). Wydawnictwo Czytelnik, Warszawa 2003; E. Hyży, *Kobieta, ciało, tożsamość. Teorie podmiotu w filozofii feministycznej końca XX wieku*. Universitas, Kraków 2003; H.L. Moore. *Płeć kulturowa i status – wyjaśnienie sytuacji kobiet*. W: M. Kempny, *Badanie kultury. Elementy teorii antropologicznej*, PWN, Warszawa 2003.

⁷ Por. J. Bator. *Feminizm, postmodernizm, psychoanaliza*. Słowo Obraz Terytoria, Gdańsk 2001.

⁸ Odnośnie zakresu etiologii zachowań przestępczych jak i ich funkcjonowania przed wymiarem sprawiedliwości lub w zakładach karnych zob. m.in.: M. Leśniak. *Kobieta i przestępstwo*. W: B. Urban. *Problemy współczesnej patologii*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1998; T. Kolarczyk, J.R. Kubiak, P. Wierzbicki. *Przestępczość kobiet. Aspekty kryminologiczne i penitencjarne*. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1984; J. Błachut. *Kobiety recydywistki w świetle badań kryminologicznych*. Ossolineum, Kraków 1981; I. Pospiszył, R. Szczepanik (red.). *Zachowania dewiacyjne dziewcząt i kobiet*. Wydawnictwo WSHE, Łódź 2007; J. Błachut. *Sądowy wymiar kary wobec kobiet*. Ossolineum, Kraków 1988; A. Devlin. *Invisible Women: What's Wrong with Women's Prisons?*. Waterside Press, Winchester 1998.

⁹ Patrz przypis 1.

¹⁰ W polskiej Policji pracuje 13 060 kobiet, stanowią ok. 14% ogółu pełniących służbę funkcjonariuszy, <http://www.policja.pl/z dnia 10.02.2012>. Zawodową służbę wojskową w Siłach Zbrojnych RP we wszystkich trzech korpusach osobowych (korpus: oficerski, podoficerski, szeregowych) w 2011 r. pełniły 1954 kobiety, stanowiły zatem 2,11% żołnierzy pełniących służbę, <http://www.mon.gov.pl/>. Natomiast w Straży Granicznej w dniu 31.01.2012 r. pracowały 3153 kobiety, zaś w Służbie Więziennej stanowią 16% funkcjonariuszy (na 24 437 funkcjonariuszy kobiet jest 3679) <http://www.czsw.gov.pl/>.

rozwiązania formalnoprawne, które pozwalają kobietom w grupach dyspozycyjnych funkcjonować i awansować. Realnie przyjmowanym do służby kobietom są przydzielane specyficzne stanowiska, np. w administracji lub logistycy¹¹. Poza zgłębianiem przyczyn takiego stanu rzeczy należy zdawać sobie sprawę z faktu, iż liczba kobiet w grupach dyspozycyjnych będzie z roku na rok wzrastać. Wymaga to z jednej strony poznania biologicznych, psychologicznych i społecznych uwarunkowań przydatności zawodowej kobiet pełniących rolę funkcjonariuszek porządku publicznego, z drugiej zaś zgłębienia tych „idei” odnoszących się do kobiet, które przejawiają się w zachowaniach, które prowadzą do dyskryminacji ich i tworzą nieprzyjazne czy wręcz wrogie im środowisko pracy. Zgadza się również ze stwierdzeniem, że nie każda kobieta ze względów osobowościowych jest zdolna pełnić rolę zawodową w służbie mundurowej, ale przecież również z tych samych powodów można wykluczyć mężczyzn.

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn akcentowane jest w zasadach prawa europejskiego. Jak podkreśla J. Dzieńdziora zasady te zagwarantowane są we wszystkich podstawowych międzynarodowych dokumentach praw człowieka, które zostały podpisane i ratyfikowane przez Polskę, a zasada równego traktowania zapisana została w Traktacie Amsterdamskim z 1997 roku oraz w wielu aktach wykonawczych Wspólnoty¹². Unormowania mówiące o zakazie dyskryminacji znalazły się w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Kodeksie Pracy, Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Konwencji ONZ o Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji oraz Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy¹³. Również w informacji Prezesa Rady Ministrów na temat polityki na rzecz równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji z powodu płci przeczytać można, iż „polityka równości płci jest jedną z podstawowych polityk Unii Europejskiej i zakłada włączanie perspektywy równości płci do wszelkich działań politycznych, społecznych i ekonomicznych [...]. Równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji z jakiego-

¹¹ J. Makaro. *Postrzeganie miejsca i roli kobiet w grupach dyspozycyjnych w perspektywie międzykulturowej*. W: K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), dz. cyt., s. 292.

¹² J. Dzieńdziora. *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*. www.sbc.org.pl/Content/19351 z dnia 21.01.2012, s. 177, 179.

¹³ Istotne w postrzeganiu problematyki kobiecej jest zagadnienie tzw. *gender mainstreaming* – wprowadzania perspektywy wyrównywania sytuacji obu płci w różnych dziedzinach życia, równości szans dla kobiet i mężczyzn w instytucjach, organizacjach czy polityce. Rezultatem Światowej Konferencji w sprawach Kobiet, która odbyła się w 1995 roku w Pekinie, było pojawienie się szeregu inicjatyw na rzecz zwiększenia równości kobiet i mężczyzn. Pekinńska Platforma Działania jest pierwszym dokumentem międzynarodowym, w którym po raz pierwszy pojawia się zasada *gender mainstreaming*. Obecnie jest strategią Unii Europejskiej i została ujęta zgodnie z rozporządzeniem Komisji Europejskiej w Traktacie Amsterdamskim z 1997 roku. Strategia ta obejmuje działania dotyczące zwiększania liczby kobiet na stanowiskach decyzyjnych. Zakłada również wprowadzanie kategorii wpływu na sytuację płci jako aspektu oceny przyjętej bądź projektowanej polityki, np. linii postępowania konkretnego resortu. A. Czarnaćka. *Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć*. W: *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*. Warszawa 2004, s. 31. Publikacja powstała w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jako część projektu „Przewycięzanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce” realizowanego w ramach Programu dot. Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci 2001–2006.

kolwiek powodu jest istotnym czynnikiem zapewniającym zrównoważony rozwój społeczny i sprawiedliwy dostęp do dóbr i usług dla wszystkich obywateli¹⁴. Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn w latach 2010–2015 obejmuje między innymi obszary związane z równą płacą za tę samą pracę i pracę o równej wartości, równość w procesach decyzyjnych, godność i integralność. Ponadto Rada EPSCO¹⁵ przyjęła Europejski Pakt na Rzecz Równości Płci na lata 2011–2020, w którym zobowiązuje się państwa do poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn między innymi w obszarze rynku pracy, w którym niwelować należy różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn i zwalczać segregację zawodową.

Kobiety w służbie więziennej

Więzienie, jako środowisko funkcjonowania człowieka czy to w kontekście społecznych reakcji zachodzących pomiędzy samymi osadzonymi, czy też z punktu widzenia oddziaływań wychowawczych jest przedmiotem zainteresowań badawczych od wielu dziesięcioleci. Natomiast stosunkowo niedawno zakład karny stał się obiektem zainteresowań jako miejsca pracy. Dotychczas personel więzienny był zazwyczaj elementem środowiska społecznego w jakim funkcjonuje osadzony. Bardzo rzadko natomiast stawał się on „niezależnym” podmiotem analiz. Wyraźnie widać to w objętości literatury rozpatrującej aspekt zawodowego funkcjonowania pracowników Służby Więziennej¹⁶. Kolejnym naturalnym krokiem w analizie tego zagadnienia, stało się podjęcie problematyki miejsca kobiet wśród pracowników zakładów karnych. Wraz ze wzrostem liczebności kobiet zatrudnionych w Służbie Więziennej rośnie ich wpływ na funkcjonowanie zakładu karnego, jako miejsca wykonywania kary pozbawienia wolności, ale także jako miejsca pracy¹⁷.

¹⁴ Informacja Prezesa Rady Ministrów na temat polityki na rzecz równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji z powodu płci, <http://www.rownetraktowanie.gov.pl>, z dnia 21.01.2012, s. 3.

¹⁵ Rada ta w skrócie określana jest jako EPSCO, a skrót ten pochodzi od angielskiej nazwy: Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council.

¹⁶ Zob. m.in.: W. Ambroziak, P. Stępiak (red.). *Problemy organizacji i zarządzania więzieniem*. COSSW, Poznań–Kalisz–Warszawa 1999; H. Machel. *Psychospołeczne uwarunkowania pracy resocjalizacyjnej personelu więziennego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2001; W. Ambroziak, P. Stępiak (red.). *Służba więzienna wobec problemów resocjalizacji penitencjarnej*. Wydawnictwo Wolumin, Poznań–Warszawa–Kalisz 2004; *Nabór i szkolenie funkcjonariuszy służby więziennej w polskim systemie penitencjarnym. Diagnoza, ocena, prognoza*. COSSW, Kalisz 1995; J. Szałański (red.). *Wina – Kara – Przemiana – Nadzieja*, COSSW, Łódź 1998. Trochę inaczej wygląda to w dorobku światowym – tylko w ostatnich kilku latach ukazało się szereg bardzo interesujących pozycji na ten temat zob.: C.A. Cripe, M.G. Pearlman. *Legal Aspects of Corrections Management*. Jones & Bartlett Publishers, Sudbury 2004; P.M. Carlson, J.S. Garrett, *Prison and jail administration. Practice and Theory*. Jones & Bartlett Publishers, Sudbury 2005; T.R. Clear, G.F. Cole. *American Corrections*. Thomson Wadsworth 2005; E. Crawley. *Doing Prison Work: The Public and Private Lives of Prison Officers*. Willan Publishing 2004.

¹⁷ Prawdopodobnie jako pierwsza na temat funkcjonariuszek zakładów karnych pisała w poł. lat 80. XX w. N. Jurik. *Individual and organizational determinants of correctional officer attitudes towards inmate*. „Criminology” no 23, 523–539, od tego czasu ukazało się wiele pozycji poruszających tę problematykę, zob.m.in.:

Jak donosi L. Zupan¹⁸ już w 1832 roku w zakładzie karnym w Auburn otwarto odrębne skrzydło dla kobiet, gdzie po raz pierwszy w roli funkcjonariusza ochrony zatrudniono kobietę. Można powiedzieć, że ten typ zatrudnienia stał się na długie lata tradycyjną formą pracy kobiet w służbie więziennej. Bardzo długo właśnie oddziały czy zakłady karne dla kobiet, a trochę później także więzienna służba medyczna, były jedynym miejscem zatrudniania kobiet w ramach struktury więziennictwa.

Sytuacja zaczęła się zmieniać, początkowo w USA, co w zasadniczej mierze było spowodowane wprowadzeniem w życie regulacji prawnych uniemożliwiającej wykluczenie kobiet, między innymi z zawodów związanych z nadzorowaniem przestrzegania prawa. Inne czynniki, które przyczyniły się do wzrostu zatrudnienia kobiet w jednostkach penitencjarnych były wspólne wszystkim systemom, w tym także naszemu. Głównie dotyczyło to przekonania o pozytywnym, łagodzącym wpływie kobiet na skazanych, co mogłoby przyczynić się do bardziej humanitarnego ich traktowania¹⁹. Z badań E. Szockyja prowadzonych nad jakością i skutecznością komunikacji wynika, iż w przypadku funkcjonariuszek i więźniów są one bardziej zrelaksowane i spokojne niż funkcjonariusze w relacji ze skazanymi. Demonstrują także większą empatyczność i asertywność²⁰. O zatrudnieniu kobiet w jednostkach penitencjarnych mogą decydować również czynniki bardziej prozaiczne, jak chociażby niemożność znalezienia chętnych mężczyzn na dane stanowisko²¹. Należy jednak podkreślić, iż z sytuacją taką (na terenie naszego kraju) nie mamy do czynienia. Źródeł tego rodzaju zmian można doszukiwać się w fakcie ustania lub zniesienia wielu barier, zwłaszcza nieformalnych, blokujących dotychczas dostęp kobiet do Służby Więziennej. Trzeba jednak wyraźnie zaznaczyć, że pewne „subtelne” bariery pozostały, tak w zakresie wzrostu zatrudnienia, jak i w kwestii możliwości rozwoju zawodowego²². Tendencja wzrostowa w zatrudnianiu kobiet trwa do dziś, niestety w Polsce, w porównaniu z innymi krajami jest na dość niskim poziomie²³.

C. Hemmens, M.K. Stohr, M. Schoeler, B. Miller. *One step up, two steps back The progression of perceptions of women's work in prisons and jails*. "Journal of Criminal Justice" 2002, no 30, 473–489; J.M. Pollock. *Prisons*. Jones & Bartlett Publishers 1997; I.L. Moyer. *The Changing Roles of Women in the Criminal Justice System: Offenders, Victims, and Professionals*. Waveland Press 1985; D.A. Josi, Dr D.K. Sechrest. *The Changing Career of the Correctional Officer: Policy Implications for the 21st Century*, Elsevier 1998.

¹⁸ L. Zupan. *The progress of women correctional officers in all-male prisons*. In: I. Moyer (Ed.). *The changing roles of women in the criminal justice system* (pp. 230–249). Prospect Heights, IL: Waveland 1992.

¹⁹ Por. C.M. Renzetti, D.J. Curran. *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*. PWN, Warszawa 2005, s. 374; A. Pilarska-Jakubczak. *Bez grzebień na kogucie*. „Forum Penitencjarne” 2007, nr 3.

²⁰ E. Szockyj. *Working in Mans Wold Women Correctional Officers in an Institution for Men*. „Canadian Journal of Criminology July” 1989, s. 319–327. Podajemy za D. Sikorski. *Znaczenie relacji osobowych w warunkach zakładu karnego*. W: J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.). *Autorytet i godność Służb Penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*. Wydawnictwo KUL, Lublin 2004.

²¹ Por. C.M. Renzetti, D.J. Curran, *Kobiety...*, s. 374; A. Pilarska-Jakubczak, dz. cyt.

²² M. McMahon. *Discrimination and harassment In corrections*. University of Toronto Press, Totonto 1999, za: C.M. Renzetti, D.J. Curran, *Kobiety...*

²³ W dniu 31 grudnia 2007 r. służbę pełniło 2 5917 funkcjonariuszy – z tego 4030, tj. 15,66%, to kobiety. W dniu 30 września 2010 r. liczba funkcjonariuszy wynosiła 27 515 – z tego 4538, tj. 16,49%, to kobiety.

Przyjęcie do Służby Więziennej nie jest uzależnione od płci, ale od wymagań wobec osoby pełniącej służbę. Ustawa o Służbie Więziennej²⁴ w treści artykułu 38 wskazuje, iż jest to osoba:

- 1) posiadająca obywatelstwo polskie;
- 2) posiadająca uregulowany stosunek do służby wojskowej;
- 3) korzystająca z pełni praw publicznych;
- 4) która daje rękojmię prawidłowego wykonywania powierzonych zadań;
- 5) która nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne lub umyślne przestępstwo skarbowe albo wobec której nie został wydany prawomocny wyrok warunkowo umarzający postępowanie karne o takie przestępstwo, a także nie toczy się przeciwko niej postępowanie karne o takie przestępstwo;
- 6) dająca rękojmię zachowania tajemnicy stosownie do wymogów określonych w przepisach o ochronie informacji niejawnych;
- 7) posiadająca co najmniej średnie wykształcenie;
- 8) posiadająca zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia służby.

Kandydaci do służby w Służbie Więziennej, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, przechodzą identyczny proces rekrutacji, począwszy od rozmowy kwalifikacyjnej (dotyczącej umiejętności formułowania myśli, nawiązywania i podtrzymywania kontaktu, autoprezentacji oraz motywacji kandydata do służby), poprzez test psychologiczny, test sprawności fizycznej, aż do komisji lekarskiej i postępowania sprawdzającego. Zrozumiałe jest, iż w testach sprawności fizycznej znajdują się zmienione normy dla kobiet, wykonujących zadania/ćwiczenia sprawnościowe dostosowane do możliwości fizycznych.

Status kobiet w więzieniu, jakość funkcjonowania w zawodzie jest szczególnie ważna dla samych funkcjonariuszek. Zaznaczyć należy, iż w Polsce w dniu 4 lutego 2010 roku na wniosek kobiet pełniących służbę została powołana Rada do Spraw Kobiet. Stanowi ona organ doradczy i opiniodawczy Dyrektora Generalnego Służby Więziennej. Do jej zadań należy:

- „1. formułowanie wniosków w sprawie statutu kobiet-funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej kierowanych do centralnych organów administracji rządowej,
2. opracowywanie rozwiązań systemowych, organizacyjnych i prawnych uwzględniających specyfikę służby albo pracy kobiet w Służbie Więziennej,
3. opiniowanie projektów aktów prawnych i innych dokumentów mających znaczenie dla równego traktowania ze względu na płeć osób pełniących służbę albo zatrudnionych w Służbie Więziennej,
4. podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania ze względu na płeć w Służbie Więziennej;

W USA istnieją rozbieżności pomiędzy poszczególnymi stanami i pomiędzy zatrudnieniem kobiet na poziomie stanowym i federalnym, chcąc jednak podać uśrednioną wartość dla całych Stanów byłoby to blisko 30%, por. Imogene L. Moyer. *The Changing Roles of Women in...* (exhibit 4-4).

²⁴ Ustawa o Służbie Więziennej z dnia 9 kwietnia 2010 r. (Dz.U. Nr 79, poz. 523).

5. przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań systemowych i prawnych, pod kątem respektowania równego traktowania ze względu na płeć funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej;
6. monitorowanie sytuacji w Służbie Więziennej w zakresie równego traktowania ze względu na płeć funkcjonariuszy i pracowników.
7. wnioskowanie w sprawach wyróżnień dla osób szczególnie zasłużonych dla problematyki równego traktowania ze względu na płeć funkcjonariuszy i pracowników w Służbie Więziennej;
8. promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania ze względu na płeć funkcjonariuszy i pracowników w Służbie Więziennej²⁵.

Powstanie Rady do Spraw Kobiet świadczy z jednej strony o zapotrzebowaniu na poruszanie kwestii kobiet w służbach mundurowych – zarówno dotyczących problemów, jak i sukcesów zawodowych, z drugiej strony wynika z konieczności zaakcentowania, iż pojawiające się problemy nie wynikają tylko z relacji z osadzonymi, ale również z konieczności udowodnienia swojej przydatności i kompetencji do pracy w tym zawodzie.

Trzeba mieć jednak nadzieję, że zainteresowanie tą problematyką, przybliżenie jej, rozwianie wielu mitów towarzyszących pracy kobiet w jednostkach penitencjarnych i wykazanie ich rzeczywistego wpływu, i znaczenia na funkcjonowanie zakładów karnych przyczyni się do rychłego wzrostu i zniwelowania tej różnicy²⁶. Dziś wśród funkcjonariuszy Służby Więziennej w naszym kraju mamy ok. 16% kobiet, ale jak było powiedziane wcześniej, ich „rozłożenie” nie jest równomierne w zakładach karnych ani ze względu na płeć osadzonych, ani formację, w której służą. Bo o ile w pionie penitencjarnym w wielu zakładach widać skutki neutralnej polityki zatrudnienia, to pion ochrony w zasadzie nadal pozostaje domeną mężczyzn. Kobiety stanowią tu niewiele ponad 8% zatrudnionych, co jest tożsame z systemami penitencjarnymi innych krajów. R. Poklek i A. Leśniak-Jarecka wskazują, że choć stanowiska zajmowane przez kobiety-funkcjonariuszki wiążą się z wykonywaniem takich samych zadań co przez mężczyzn, to jednak skuteczność ich oddziaływań będzie większa w przypadku oddziaływań o charakterze resocjalizacyjnym, niż w przypadku wykonywania pracy w dziale ochrony²⁷. Z kolei P. Łapiński i A. Kaczmarek badając opinię osób pozbawionych wolności na temat kobiet pełniących funkcję wychowawcy w zakładzie karnym dla mężczyzn zwrócili uwagę na fakt, iż „płeć wychowawcy nie stanowi istotnego czynnika wpływającego na jego kompetencje zawodowe, czy też sprawiedliwe traktowanie podopiecznych [...]. Płeć wychowawców miała dla badanych dużo większe znaczenie

²⁵ www.sw.gov.pl, z dnia 19.01.2012.

²⁶ Na ciekawą zależność zwrócili uwagę C.A. Cripe i M.G. Pearlman. Według nich wzrasta zatrudnienie kobiet w zakładach karnych dla mężczyzn, w zakładach dla kobiet od zawsze był wysoki, natomiast odsetek mężczyzn zatrudnianych w jednostkach dla kobiet pozostaje na stałym, trzeba dodać, niskim poziomie, według badań ww. osiąga on poziom 3,5%. Zob. tychże: *Legal Aspects of Corrections...*, s. 406.

²⁷ R. Poklek, A. Leśniak-Jarecka. *Rola kobiety funkcjonariusza Służby Więziennej w zakładzie karnym dla mężczyzn w opinii studentek i funkcjonariuszek*. W: R.M. Kalina, P. Łapiński (red. naukowa). *Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego*. COSSW, Kalisz 2008, s. 74.

podczas dociekania kwestii istotnych cech wychowawców. Najwięcej badanych upatrywało w kobietach większej wrażliwości i gotowości pomagania skazanym²⁸. Autorzy ci wskazują, że wybór kobiety-funkcjonariuszki dotyczy przeważnie relacji, w których decydują się oni na rozmowę na tematy prywatne, uczuciowe i związane z relacjami skazanego z innymi kobietami. Według skazanych płeć wychowawcy nie ma znaczenia w przypadku poruszania tematów związanych z uzależnieniem czy potrzebą zmiany składu celi. Ciekawy wydaje się więc fakt, że w grupie tej skazani uznali jednak, że woleliby, aby większość wychowawców stanowili mężczyźni²⁹. Przedstawione przez autorów wnioski z badań pozwalają na odniesienie ich do sytuacji kobiet-funkcjonariuszy Służby Więziennej ponieważ wskazują, że aby zapewnić odpowiednie oddziaływania o charakterze resocjalizacyjnym należy zatrudniać wychowawców obu płci, a także fakt, że więźniom potrzebne są relacje interpersonalne z kobietami-funkcjonariuszami ponieważ stanowią one element życia społecznego, a zatem relacje te mogą mieć wpływ na proces readaptacji skazanych³⁰.

Wykonywanie przez kobiety zawodu funkcjonariusza Służby Więziennej nie stanowi bariery zarówno dla przeprowadzenia procesu resocjalizacji, jak i w codziennych kontaktach z osadzonymi. Powstaje zatem pytanie dlaczego jest to nadal zawód zdominowany przez mężczyzn? Odpowiedź można odnieść zarówno do kwestii związanej z przewagą siły fizycznej mężczyzn nad kobietami i niemożliwością poradzenia sobie w sytuacji zagrożenia ze strony osadzonych; braku wiary w możliwości wpływania na osoby odbywające karę pozbawienia wolności; niewielkiej liczby kandydatek do podjęcia pracy w Służbie Więziennej lub po prostu utrwalenia w świadomości społecznej wizerunku funkcjonariusza-mężczyzny. J. Maciejewski stwierdził, iż „w Polsce mamy niestety głęboko zakorzeniony kulturowo pogląd, w którym kobietom przyporządkowane są zajęcia o pewnym charakterze związane z niskimi zarobkami i brakiem prestiżu. Pomimo transformacji ustrojowej naszego państwa, która przyczyniła się do powolnej zmiany tego poglądu, socjalizacja ról związanych z płcią w dalszym ciągu trwa i jest okupiona ciężką pracą kobiet w procesie wyrównywania ich szans społeczno-zawodowych [...]. Podstawowym problemem na gruncie zawodowym jest dla kobiet segregacja zawodowa. Przez wiele lat postrzegano zawody jako kobiece i męskie, w kryteriach umiejętności zawodowych i kierowniczych. Męskie wymagające siły, umiejętności logicznego myślenia i kierowania, natomiast kobiece związane z umiejętnościami miękkimi, gdzie można było godzić obowiązki domowe z zawodowymi”³¹. Nierówność płci

²⁸ P. Łapiński, A. Kaczmarek. *Wizerunek kobiety pełniącej funkcję wychowawcy w zakładzie karnym w opinii skazanych*. W: R.M. Kalina, P. Łapiński (red. naukowa), *Kobieta jako funkcjonariusz...*, s. 83–86.

²⁹ P. Łapiński, A. Kaczmarek podają również uzasadnienia dotyczące odpowiedzi badanych na pytania o znaczenie płci funkcjonariuszy podczas wykonywania obowiązków związanych ze skazanymi. „Z wychowawcą – mężczyzną wszystko się załatwi, ale nie mam nic do kobiet – wychowawczyń; Są sprawy o których lepiej porozmawiać z mężczyzną, ale są sprawy, które lepiej załatwi kobieta np. sercowe; Wszystko zależy od kwalifikacji i stażu pracy, jak również od indywidualnego podejścia; Myślę, że są bardziej skupione na swojej pracy i po prostu słuchają”. P. Łapiński, A. Kaczmarek. *Wizerunek kobiety...*, s. 86.

³⁰ Ibidem, s. 87–88.

³¹ J. Maciejewski. *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Wybrane aspekty socjologiczne*. W: R.M. Kalina, P. Łapiński (red. naukowa). *Kobieta jako funkcjonariusz...*, s. 10.

występująca w przypadku dostępu do organów decyzyjnych, związana jest z faktem, iż sfery życia publicznego nie są zróżnicowane pod względem płci. W organach decyzyjnych istnieje przewaga mężczyzn, którzy wybierając nowe osoby na wysokie stanowiska często nie biorą pod uwagę kobiet³².

Tak więc pomimo przyrostu żeńskiego personelu, polski system penitencjarny nadal zdominowany jest przez mężczyzn, którzy nie zawsze entuzjastycznie odnoszą się do obecności kobiet na terenie zakładu karnego³³. Zgłaszają oni szereg obaw, co do możliwości wywoływania konfliktów czy wręcz dezorganizacji pracy jednostek³⁴. A przecież w pracy z osadzonymi (szczególnie w relacji wychowawca–skazany) ważna nie jest płeć, a fakt czy osoba ta, potrafi swoją wiedzę wykorzystać w konkretnych zawodowych sytuacjach, czy w ogóle posiada odpowiednią wiedzę, zarówno „naukową”, jak i praktyczną, czy ma pozytywny i właściwy obraz siebie, a także wysokie kompetencje interpersonalne oraz czy potrafi posługiwać się środkami resocjalizacji³⁵.

Dylematy funkcjonowania

Badania³⁶ wykazały, że funkcjonariuszki Służby Więziennej spotykają się z wieloma zachowaniami utrudniającymi im pełną integrację w miejscu pracy. A tylko taka więź może korzystnie wpłynąć na dalsze niwelowanie barier i przeszkód w zatrudnieniu, jakie stoją przed kobietami. Jak zostało zauważone wcześniej, nie dysponujemy zbyt liczną literaturą na temat funkcjonowania kobiet pracujących w systemie penitencjarnym. Niniejsza prezentacja wyników zwiadu badawczego ma na celu choćby w stopniu minimalnym zapełnić tę lukę. Chcielibyśmy jednak dodać, że ze względu na małą grupę badawczą, nie pretenduje

³² J. Tomaszewska. *Dyskryminacja ze względu na płeć*. W: *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*. Warszawa 2004, s. 7. Publikacja powstała w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jako część projektu „Przewyciężanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce” realizowanego w ramach Programu dot. Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci 2001–2006.

³³ E. Żywucka-Kozłowska i K. Bronowska po przeprowadzonych badaniach na temat przydatności kobiet jako funkcjonariuszy służb mundurowych w grupie osób związanych ze służbą mundurową i wykonujących tzw. inne zawody (143 respondentów) stwierdziły, iż w badanej grupie mężczyźni są przeciwni służbie kobiet, gdyż zawód taki nie jest dla nich odpowiedni. Szerzej na ten temat: E. Żywucka-Kozłowska i K. Bronowska. *Spoleczna ocena przydatności kobiet jako funkcjonariuszy służb mundurowych – komunikat wstępny*. W: R.M. Kalina, P. Łapiński (red. naukowa). *Kobieta jako funkcjonariusz...*, s. 63.

³⁴ Zob. J. Belknap. *Women in conflict: analysis of women correctional officers*. In: B.R. Price & N.J. Sokoloff (Eds.). *The criminal justice system and women: offenders, victims and workers* (2nd ed.) (pp. 195–227). McGraw-Hill, New York 1995.

³⁵ J. Rejman. *Programy oddziaływania a zawodowy model wychowawcy zakładu penitencjarnego przyszłości*. W: B. Hołyst, W. Ambrozik, P. Stępiak (red.). *Więziennictwo. Nowe wyzwania*, UAM, CZSW, Warszawa–Poznań–Kalisz 2001, s. 819.

³⁶ Wiele interesujących wyników badań prezentują C.M. Renzetti, D.J. Curran. *Kobiety...*, s. 374–377.

do miana reprezentatywnej, a zatem należy zachować ostrożność w uogólnianiu wniosków do całej populacji. W badaniach społecznych zastosowano metodę jakościowej orientacji – pogłębiony wywiad indywidualny.

Badania obrazujące położenie funkcjonariuszek systemu penitencjarnego zgodnie wskazują na podobieństwo ich sytuacji do kobiet pracujących w innych grupach dyspozycyjnych. Zaznaczyć należy, że skoncentrowano się tutaj na analizie położenia i funkcjonowania kobiet zatrudnionych w pionach ochrony i penitencjarnym. Pominęto natomiast więzienną służbę zdrowia i administrację, gdzie sytuacja uwarunkowana wieloma innymi czynnikami niż w analizowanych grupach wydaje się kształtować zgoła odmiennie.

Przykładowo, tak jak w innych służbach, w zakładach karnych akceptacja ich przez męską część środowiska pracowniczego, i to zarówno przez przełożonych jak i kolegów, wymaga zwiększonego wysiłku w przełamywaniu stereotypu jakoby kobiecość była synonimem braku kompetencji.

Ja akceptację sobie wypracowałam, każda kobieta, która przychodzi do służby musi przejść taki okres, że albo ją zaakceptują albo nie i o to trzeba powalczyć [...]. Ja muszę wykazać, że się sprawdzę lepiej niż facet, muszę wykazać więcej cech... i organizacyjnych i merytorycznych przede wszystkim, bo w czymś musi się to wszystko kompensować. Nie jesteśmy w stanie fizycznie, no bo taki jest układ, no to na ogół musimy być lepsze merytorycznie. Żeby zostać zaakceptowana muszę więc się wykazać. (w-2).

Istnieje tu poważne niebezpieczeństwo zabrnięcia „w ślepią uliczkę: jeśli będą konformistyczne wobec męskiej koncepcji «dobrej» kobiety, to uzna się, iż są zbyt słabe psychicznie, aby w sposób kompetentny wykonywać pracę [...], jednak jeśli będą zachowywać się tak jak mężczyźni”³⁷, to mogą im być nadane równie negatywne w skutkach etykiety.

A wszak cechy, które tradycyjnie uważa się za kobiece: zdolność do konstruktywnego rozwiązywania problemów, umiejętność nawiązywania relacji niejednokrotnie są atutem w warunkach więziennych. Ponadto, o czym była mowa, były one niejednokrotnie przyczyną zmiany nastawienia kadr kierowniczych co do możliwości zatrudnienia kobiet.

Ja jestem ostra, nie matkuję im, ale jak biorę na rozmowę to ja ich o mamę, o tatę pytam, kogo bardziej kochał. Ja im działałam na emocjach, tych takich elementarnych powiedziałabym. I oni zaczynają mówić, zaczynają się otwierać (w-2).

Kobiety też w trochę inny kontakt z tymi petentami wchodzi, są trochę łagodniejsze, a tam łatwo człowieka wyprowadzić z równowagi, a często jest tak, że to facet nie wytrzyma. Trudni są ludzie, którzy przychodzą: rodzice, żony, konkubiny (w-1).

Kobiecość to potencjalnie mniejsza siła fizyczna, a zatem większe zagrożenie w prawidłowym realizowaniu funkcji związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa. Nie ma jednak dowodów na taki stan rzeczy. Zapewne fakt braku zapewnienia bezpieczeństwa odnosi się

³⁷ C.M. Renzetti, D.J. Curran, *Kobiety...*, s. 372.

zarówno do relacji: kobieta-funkcjonariuszka a osadzony, ale także może wynikać z ugruntowanego przekonania, iż kobietę należy chronić, a zatem najpierw zadbać o jej bezpieczeństwo w sytuacji zagrożenia ze strony np. skazanego, a potem dopiero o swoje. Niewielki odsetek kobiet pracujących w pionie ochrony w zakładach dla mężczyzn wynika raczej z innych czynników, jak chociażby kwestii przeszukań osobistych³⁸. Niejednokrotnie jednak strażnicy płci męskiej odczuwają większe zagrożenie, gdy pracują na zmianie z kobietami. Nie znajduje to potwierdzenia w stanie faktycznym, gdyż jak widać z analiz funkcjonariuszki nie są obiektem agresji częściej niż mężczyźni, a nawet jak donosi J.R. Rowan funkcjonariusze stawali się ofiarami 3,6 razy częściej³⁹. Polskie zakłady karne nie różnią się pod tym względem od jednostek penitencjarnych innych krajów.

Moi stali oddziałowi czują się ze mną bezpiecznie, ja z nimi a oni ze mną (w-3).

Myszę, że moi oddziałowi nie mają takich obaw, ale gdyby przyszła kobieta w zastępstwie, której zbyt nie znają, będą tacy osadzeni, których doprowadzą i będą kontrolować, będą się kręcić albo nawet będą stali (w-2).

Prawdą jest, że eksponowanie tak cech, jak i wizerunku kobiety w zakładzie karnym może pociągać za sobą niekorzystne skutki. W skrajnej formie poprzez wejście w głębokie relacje emocjonalne z więźniem⁴⁰ lub też przez utratę autorytetu u osadzonych i kolegów, i dezorganizację pracy zakładu. Kobiety zdają sobie z tego sprawę i w większości unikają takich sytuacji.

Nie można sobie pozwalać na kokietowanie (w-3).

Trzeba było zabrać więźniów z oddziału bo mówią, że wychowawczynie chodzi w obcisłych spodniach, albo że siada niewiedomo jak, albo że patrzy na nich takim wzrokiem, albo że jest wyzywająca w swoim zachowaniu czy gestach. I wtedy robi się problem (w-2).

Odmienne standardy oceniania, które dość powszechnie wychodziły w badaniach amerykańskich, nie znalazły potwierdzenia w Polskiej rzeczywistości. Zatem wydaje się, że istotniejsze w tej kwestii jest posiadane doświadczenie, mierzone latami pracy na danym stanowisku pracy.

Zagadnienie to wiąże się ze zjawiskiem, które już w połowie lat 70. ub. wieku w literaturze amerykańskiej określono mianem: szklany sufit⁴¹. Chodzi o nieformalne bariery utrudniające kobietom pracującym w grupach dyspozycyjnych, choć nie tylko, funkcjonować i awansować. Formalnie nie istnieją rozwiązania formalnoprawne, które by to utrud-

³⁸ Zob. J. Chynoweth Burnham, J. F. Spillane, W.R. Wilkinson. *Prison Work: a tale of thirty years in the California Department of Corrections*. Ohio State University Press, 2005, p. 173.

³⁹ J.R. Rowan, *Who is safer in male maximum security prisons?*. "Corrections Today" 1996, no 58 (2): 186–189.

⁴⁰ J. Chynoweth Burnham, J.F. Spillane, W.R.Wilkinson, *Prison Work...*, pp. 172–173.

⁴¹ I.L. Moyer, *The Changing Roles...*

niały, realnie jednak na pewnym etapie kariery kończy się możliwość awansowania. Funkcjonariuszki uczestniczące w wywiadach nie dostrzegają tego zjawiska w tak jednoznaczny sposób.

Jak już pracujesz jakiś czas, to jesteś tak samo oceniany (w-2).

Jak ktoś jest dobry to będzie awansował (w-3).

Jest coś takiego, ale nie wiem z czego to wynika, może z tego, że jest więcej facetów (w-4).

Wiąże to się też z tym, że kobiety są mniej dyspozycyjne i to się też stąd bierze. A są mniej dyspozycyjne, bo na ogół są obciążone rodziną i często dla rodziny nie decydują się na pewne stanowiska (w-2).

Osobną, bodaj najważniejszą kwestią związaną z funkcjonowaniem kobiet w roli pracownika Służby Więziennej, a zarazem chyba najbardziej tożsamą z wynikami badań amerykańskich, jest zagadnienie zachowań seksistowskich, także w ich skrajnej postaci molestowania seksualnego. I to, co należy podkreślić na samym początku, w dużo większym stopniu ze strony współpracowników niż skazanych. Seksualne żarty, komentarze, zachowania, choć trzeba przyznać, że w naszym kraju jeszcze zupełnie inaczej postrzegane niż w USA, są na porządku dziennym. Ich nasilenie ze strony kolegów, ale i przełożonych jest znaczne. Stosunek funkcjonariuszek do tego typu zachowań jest w większości przypadków wyrozumiały.

To takie koleżeńskie żarty (w-2).

Ja im nie zostaję dłużna (w-1).

Musimy być odporne na wszelkiego rodzaju złośliwości, na żarty różnego rodzaju (w-3).

Także w polskich zakładach karnych dochodzi do innej postaci molestowania seksualnego – niechcianego kontaktu fizycznego. I choć w opinii funkcjonariuszek wraz z pokoleniową zmianą kadr tego typu zachowania są coraz rzadsze, to jednak wciąż występują na terenie jednostek penitencjarnych.

Jak się przechodziło obok niego to nie mógł ręk utrzymać przy sobie, a to obejmował, a to łapał w pól czy nawet klepnął w tyłek (w-4).

Przyjęcie do służby kobiety związane jest także z prawdopodobieństwem wystąpienia absencji wynikającej z macierzyństwa i choć brzmi to absurdalnie, może stanowić o decyzji zatrudnienia przede wszystkim mężczyzn. Prawo reguluje zarówno kwestie związane z ciążą, porodem czy urlopem macierzyńskim i opieką nad dzieckiem stanowiąc zabezpieczenie sytuacji zawodowej dla kobiety, ale także dla pracodawcy, a zatem ta kwestia nie powinna stanowić przeszkody.

Jak podkreśla J. Tomaszewska „czasami trudno jest określić, kiedy odmienne traktowanie jest «uzasadnione obiektywnie», a kiedy nie. Ponadto wiele mechanizmów dyskryminacyjnych jest tak mocno osadzonych w powszechnym myśleniu, sposobie patrzenia na świat, a nawet w języku, że ludzie nie zdają sobie sprawy z ich istnienia i wpływu, jaki

wywierają na ich działania. Dlatego często dyskryminacja wypływa z nieświadomości, a nie ze złej woli osoby dyskryminującej. Przeciwdziałanie dyskryminacji wymaga zatem zarówno konkretnych działań legislacyjnych i administracyjnych, jak i stałego zwiększania świadomości wszystkich uczestników życia społecznego i wyczulenia ich na przejawy dyskryminacji ze względu na płeć⁴².

Podsumowanie

Na podstawie tej krótkiej prezentacji można mówić o postępie w kwestii zatrudnienia, a przede wszystkim funkcjonowania kobiet w Służbie Więziennej. Tę poprawę należy przypisać nie tyle zmianom formalnym, co raczej likwidacji szeregu barier mentalnych. Wiele jeszcze zostało do zrobienia, wszak jak wynika z analizy wyników zwiadu badawczego, kobiety uznaje się nadal za płeć słabą. Pracując w więziennictwie muszą swoją pracę, trzeba dodać wzmoczoną, gdyż tego właśnie się od nich oczekuje, udowodnić, że mogą być takimi samymi pracownikami jak mężczyźni. Ponadto muszą zwracać większą uwagę na swoje zachowanie, dostosowując je do reguł jakie panują w tym ciągle męskim środowisku. Zjawisko seksizmu, nie jest pomocne w pełnej integracji kobiet z ich miejscem pracy, gdyż tylko praca w przyjaznym środowisku może korzystnie wpłynąć na dalsze niwelowanie barier i przeszkód w zatrudnieniu, jakie stoją przed kobietami.

Zawód funkcjonariusza Służby Więziennej nie należy do łatwych. Związany jest przecież z „koniecznością” funkcjonowania w świecie ludzi izolowanych, o specyficznym poczuciu wartości, norm i zasad społecznych. Wejście w rolę zawodową i prawidłowe jej wypełnianie w tak charakterystycznym środowisku jakim jest jednostka penitencjarna, nie powinno być dodatkowo – negatywnie potęgowane zjawiskiem dyskryminacji kobiet-funkcjonariuszek.

Zmieniająca się rzeczywistość, z jej negatywnymi zjawiskami, takimi jak trudności na rynku pracy, skłaniają oczywiście do postawienia pytania czy poszukiwanie przez kobiety pracy w służbach mundurowych jest spowodowane tylko zainteresowaniami, czy także chęcią posiadania stabilnej pracy? Podobnie jak i u mężczyzn w grę wchodzi przecież kalkulowanie swojej przyszłości. Bez względu na motyw wstąpienia do służby, bez względu na płeć, rzeczywistość więzienna zweryfikuje osoby przydatne do wykonywania roli funkcjonariusza Służby Więziennej. Niech zatem będzie to sprawiedliwa konkurencja, zdrowa rywalizacja w drodze do służby i w jej trakcie.

Streszczenie

Artykuł porusza problematykę związaną z pracą kobiet w służbach mundurowych ze szczególnym uwzględnieniem wykonywania przez nie zawodu Funkcjonariusza Służby Więziennej.

⁴² J. Tomaszewska. *Dyskryminacja ze względu na płeć*. W: *Dyskryminacja ze względu na płeć...*, s. 3.

Zaprezentowane w nim zostały kwestie prawne dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, formalnych czynników wpływających na ich zatrudnienie, statusu kobiet w więzieniu, a także problemów ich funkcjonowania w roli zawodowej. Artykuł prezentuje także wyniki badań przeprowadzonych w Polsce i na świecie, dotyczące funkcjonowania kobiet w zakładzie karnym i ich relacji z funkcjonariuszami Służby Więziennej, a także osadzonymi.

Abstract

Women in service uniforms

The article discusses the problems of women who work in the uniformed services with the particular emphasis on the performing of the occupation of the prison service. It presents the legal issues relating to equal treatment of men and women in the workplace, formal factors influencing their employment, the status of women in prison, and the problems of their conducting in the professional role. The article also presents the results of research conducted in Poland and all over the world, on the functioning of women in prison and their relations with officers of the Prison Service, as well as with inmates.

Bibliografia

- Ambrozik W., Stępnik P. (red.). (2004). *Służba więzienna wobec problemów resocjalizacji penitencjarnej*. Poznań–Warszawa–Kalisz: Wyd. Wolumin.
- Bator J. (2001). *Feminizm, postmodernizm, psychoanaliza*. Gdańsk: Słowo Obraz Terytoria.
- Belknap J. (1995). Women in conflict: analysis of women correctional officers. In: B.R. Price & N.J. Sokoloff (Eds.). *The criminal justice system and women: offenders, victims and workers* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Błachut J. (1981). *Kobiety recydywistki w świetle badań kryminologicznych*. Kraków: Ossolineum.
- Błachut J. (1988). *Sądowy wymiar kary wobec kobiet*. Kraków: Ossolineum.
- Bogucka M. (2005). *Gorsza pleć. Kobiety w dziejach Europy od antyku po wiek XXI*. Warszawa: Wyd. Trio.
- Braciak J. (2007). Konstytucyjna zasada równości a sytuacja prawna kobiety w poglądach doktryny i orzecznictwa. W: K. Dojwa, J. Maciejewski (red.). *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*. Wrocław: Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Burnham J.Ch., Spillane J.F., Wilkinson W.R. (2005). *Prison Work: a tale of thirty years in the California Department of Corrections*. Ohio State University Press.
- Carlson P.M., Garrett J.S. (2005). *Prison and jail administration. Practice and Theory*. Sudbury: Jones & Bartlett Publishers.
- Clear T.R., Cole G.F. (2005). *American Corrections*. Thomson Wadsworth.
- Crawley E. (2004). *Doing Prison Work: The Public and Private Lives of Prison Officers*. Willan Publishing.
- Cripe C.A., Pearlman M.G. (2004). *Legal Aspects of Corrections Management*. Sudbury: Jones & Bartlett Publishers.

- Czarnacka A. (2004). Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. W: Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie. Warszawa. Publikacja powstała w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jako część projektu „Przezwyciężanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce” realizowanego w ramach Programu dot. Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci 2001–2006.
- Devlin A. (1998). *Invisible Women: What's Wrong with Women's Prisons?* Winchester: Waterside Press.
- Dojwa K., Maciejewski J. (2007). *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.
- Filar M. (2002). Wiosenna molestacja. *Palestra*, nr 7–8.
- Giddens A. (2004). *Socjologia*. Warszawa: PWN.
- Hemmens C., Stohr M. K., Schoeler M., Miller B. (2002). One step up, two steps back The progression of perceptions of women's work in prisons and jails. *Journal of Criminal Justice*, No. 30.
- Hyży E. (2003). *Kobieta, ciało, tożsamość. Teorie podmiotu w filozofii feministycznej końca XX wieku*. Kraków: Wyd. Universitas.
- Insights into Maldevelopment, Reconsidering the Idea of Progress*. (2003). Red. J. Danecki. Warszawa.
- Josi D.A., Sechrest D.K. (1998). *The Changing Career of the Correctional Officer: Policy Implications for the 21st Century*. Elsevier.
- Jurik N. (1985). Individual and organizational determinants of correctional officer attitudes towards inmate. *Criminology*, No. 23.
- Kolarczyk T., Kubiak J.R., Wierzbicki P. (1984). *Przestępczość kobiet. Aspekty kryminologiczne i penitencyjne*. Warszawa: Wyd. Prawnicze.
- Leśniak M. (1998). Kobieta i przestępstwo. W: B. Urban, Problemy współczesnej patologii. Kraków: Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Łapiński P., Kaczmarek A. (2008). Wizerunek kobiety pełniącej funkcję wychowawcy w zakładzie karnym w opinii skazanych. W: R.M. Kalina, P. Łapiński (red. naukowa). *Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego*, Kalisz: COSSW.
- Machel H. (2001). *Psychospołeczne uwarunkowania pracy resocjalizacyjnej personelu więziennego*. Gdańsk: Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego.
- Maciejewski J., Nowaczyk O. (red.). (2005). *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*. Wrocław: Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Maciejewski J. (red.). (2006). *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*. Wrocław: Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Maciejewski J. (2008). Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Wybrane aspekty socjologiczne. W: R. M. Kalina, P. Łapiński (red. naukowa). *Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego*. Kalisz: COSSW.
- Makaro J. (2007). Postrzeganie miejsca i roli kobiet w grupach dyspozycyjnych w perspektywie międzykulturowej. W: K. Dojwa, J. Maciejewski (red.). *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*. Wrocław: Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego.

- Moore H.L. (2003). Płeć kulturowa i status – wyjaśnienie sytuacji kobiet. W: M. Kempny, *Badanie kultury. Elementy teorii antropologicznej*. Warszawa: PWN.
- Moyer I.L. (1985). *The Changing Roles of Women in the Criminal Justice System: Offenders, Victims, and Professionals*. Waveland Press.
- Ortner S. (2003). Czy kobieta ma się tak do mężczyzny jak 'natura' do 'kultury'? W: T. Hołowska (wyb. i przekł.). *Nikt nie rodzi się kobietą*. Warszawa: Czytelnik.
- Pilarska-Jakubczak A. (2007). Bez grzebienia na kogucie. *Forum Penitencjarne*, nr 3.
- Poklek R., Leśniak-Jarecka A. (2008). Rola kobiety funkcjonariusza Służby Więziennej w zakładzie karnym dla mężczyzn w opinii studentek i funkcjonariuszek. W: R.M. Kalina, P. Łapiński (red. naukowa). *Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego*. Kalisz: COSSW.
- Pollock J.M. (1997). *Prisons*. Jones & Bartlett Publishers.
- Pospiszyl I., Szczepaniak R. (2007). *Zachowania dewiacyjne dziewcząt i kobiet*. Łódź: Wydawnictwo WSHE.
- Rejman J. (2001). Programy oddziaływania a zawodowy model wychowawcy zakładu penitencjarnego przyszłości. W: B. Hołyst, W. Ambrozik, P. Stępiak (red.). *Więziennictwo. Nowe wyzwania*. Warszawa–Poznań–Kalisz: Wyd. UAM, COSSW.
- Renzetti C.M., Curran D.J. (2005). *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*. Warszawa: PWN.
- Reszke I. (1991). *Nierówność płci w teoriach*. Warszawa: IFiS PAN.
- Rowan J.R. (1996). Who is safer in male maximum security prisons? *Corrections Today*, No 58(2).
- Sikorski D. (2004). Znaczenie relacji osobowych w warunkach zakładu karnego. W: J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.). *Autorytet i godność Służb Penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*. Lublin: Wyd. KUL.
- Silver H. (1994). Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms. *International Labour Review*, Vol. 133, No 5–6.
- Szałański J. (red.). (1998). *Wina – Kara – Przemiana – Nadzieja*. Łódź: COSSW.
- Szockyj E. (1989). Working in Mans Wold Women Correctional Officers in an Institution for Men. *Canadian Journal of Criminology*, July.
- Tomaszewska J. (2004). Dyskryminacja ze względu na płeć. W: Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie, Warszawa 2004. Publikacja powstała w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jako część projektu „Przezwyciężanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce” realizowanego w ramach Programu dot. Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci 2001–2006.
- Turner J.H. (2004). *Struktura teorii socjologicznej*. Warszawa: PWN.
- Ustawa o Służbie Więziennej z dnia 9 kwietnia 2010 r. (Dz.U. Nr 79, poz. 523).
- Zupan L. (1992). The progress of women correctional officers in all-male prisons. In: I. Moyer (Ed.). *The changing roles of women in the criminal justice system*. Prospect Heights, IL: Waveland.
- Żywucka-Kozłowska E., Bronowska K. (2008). Społeczna ocena przydatności kobiet jako funkcjonariuszy służb mundurowych – komunikat wstępny. W: R.M. Kalina, P. Łapiński (red. naukowa). *Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego*. Kalisz: COSSW.

Strony internetowe: <http://www.czsw.gov.pl/>; <http://www.mon.gov.pl/>; <http://www.policja.pl/>; <http://www.sbc.org.pl/Content/19351>; <http://www.rownotraktowanie.gov.pl>