



JULIA NATYWO¹

BEZPIECZEŃSTWO WEWNĘTRZNE A ROLA KOBIET W SZEREGACH POLICJI

Internal security and the role of women in the ranks of the polish police

Pojęcie bezpieczeństwa państwa

Strona | 15

Zapewnienie bezpieczeństwa jako jednej z podstawowych potrzeb człowieka, nie miałyby znaczenia bez kobiet. Na przestrzeni wieków kobiety wpływały na politykę, rozwój szkolnictwa oraz zawieranie sojuszy między państwami. Wystarczy wspomnieć o Elżbiecie I Tudor, cesarzowej Elżbiecie Bawarskiej, królowej Jadwidze Andegaweńskiej, a także o Margaret Thatcher i Madeleine Albright (Gasztold, Oblińska 2021: 11). Rola kobiet w systemie bezpieczeństwa państwa była i jest zróżnicowana.

Bezpieczeństwo w języku łacińskim to *sine cura* (łac. *securitas*). Słownik definiuje to słowo jako stan dający poczucie pewności, gwarancję jego utrzymania oraz szansę na doskonalenie, niezależność polityczną, a także poprawę jakości życia społeczeństwa (Rekowski 2008: 14). Bezpieczeństwo wewnętrzne naszego kraju zmagają się z zagrożeniami, które są pierwotne i stanowią jedną z jego podstawowych kategorii. Mają one charakter nieprzewidywalny, różnią się siłą oddziaływania oraz skalą zasięgu, a ich źródła pochodzenia są zróżnicowane.

System bezpieczeństwa to precyzyjnie zaprojektowany zbiór elementów organizacyjnych wywodzących się z różnych dziedzin, którego celem jest przeciwdziałanie zagrożeniom kraju. Jego struktura opiera się na szeregu instytucji i podmiotów realizujących zróżnicowane zadania przy użyciu odmiennych kompetencji (Grosicki 2013: 41). Jednym z organów administracji publicznej jest Policja – umundurowana i uzbrojona formacja służąca społeczeństwu, przeznaczona do ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego. Policja została powołana do ochrony bezpieczeństwa

¹ Absolwentka Wyższej Szkoły Kadr Menedżerskich, funkcjonariuszka Policji, mgr bezp. wewn. Artykuł powstał na podstawie pracy magisterskiej napisanej pod kierunkiem mł. insp. dr. Mariusza Jaworskiego.

ludzi oraz utrzymania porządku publicznego, co stanowi niezbędny element systemu bezpieczeństwa wewnętrznego. W ramach swojej struktury służba ta odpowiada za bezpieczeństwo publiczne i powszechne.

Do podstawowych zadań policji w sferze utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego należy:

- ochrona życia i zdrowia ludzi oraz mienia przed bezprawnymi zamachami naruszającymi te dobra;
- ochrona bezpieczeństwa i porządku publicznego;
- inicjowanie i organizowanie działań mających na celu zapobieganie popełnianiu przestępstw i wykroczeń oraz zjawiskom kryminogennym i współdziałanie w tym zakresie z organami państwowymi, samorządowymi i organizacjami społecznymi;
- prowadzenie działań kontrterrorystycznych;
- wykrywanie przestępstw i wykroczeń oraz ściganie ich sprawców;
- ochrona obiektów stanowiących siedziby członków Rady Ministrów; współdziałanie z policjami innych państw oraz ich organizacjami międzynarodowymi, a także z organami i instytucjami Unii Europejskiej na podstawie umów i porozumień międzynarodowych oraz odrębnych przepisów.

Realizując powyższe zadania, Policja wykonuje czynności administracyjno-porządkowe, dochodzeniowo-śledcze oraz operacyjno-rozpoznawcze, m.in. w celu rozpoznawania, zapobiegania i wykrywania przestępstw i wykroczeń, a także poszukiwania osób ukrywających się przed organami ścigania lub wymiarem sprawiedliwości. Policja jest formacją służącą zapewnieniu bezpieczeństwa wewnętrznego społeczeństwa (Dz.U. 2020, poz. 360).

Zarys historyczny powstania polskiej kobiecej w Polsce

W Polsce pojawienie się funkcjonariuszek pełniących służbę w Policji związane było ze zwalczaniem handlu kobietami i dziećmi oraz prostytucją. W marcu 1923 roku Komisja Doradcza Ligi Narodów podjęła uchwałę dotyczącą głównego postulatu walki z handlem kobietami i dziećmi, co doprowadziło do utworzenia Policji, w której miały służyć także kobiety. Od tego czasu na posiedzeniach Komisji zapadały w większości uchwały podnoszące rolę kobiet w walce z prostytucją i handlem dziećmi. Tak ważne zadanie, jakim było tworzenie polskiej Policji kobiecej, powierzono Komendzie Głównej Policji Państwowej (Chodźko 1938: 20).

Pierwszy kurs dla kobiet odbył się 15 kwietnia 1925 roku w Głównym Ośrodku Szkoleniowym Policji Państwowej w Warszawie i trwał trzy miesiące. W 1939 roku służba funkcjonariuszek polskiej Policji opierała

się na pracy konspiracyjnej pod dowództwem Stanisławy Paleolog. To właśnie ten okres przyczynił się do gwałtownego wzrostu liczby kobiet zasiłających szeregi formacji zbrojnych. Pełniły one funkcje sanitariuszek i opiekunek rannych żołnierzy. Zakończenie II wojny światowej przyniosło wiele zmian, w tym powstanie Milicji Obywatelskiej. Kobiety w tym czasie stanowiły 6–8% funkcjonariuszy. Ich rola na przestrzeni lat ewoluowała, dostosowując się do współczesnych realiów, gdzie pełnią funkcje na każdym szczeblu organizacyjnym. Spektrum i zakres ich obowiązków stopniowo się poszerzały, a służba stawiała przed nimi nowe wyzwania (Winiarczyk-Kossakowska 2018: 81).

Po 1989 roku w Polsce zaszły zmiany ustrojowo-gospodarcze związane z transformacją polityczną. Kluczowym wydarzeniem tamtego okresu było zlikwidowanie Milicji Obywatelskiej. Zmiany zapoczątkowała ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 roku, która powołała Policję jako „umundurowaną i uzbrojoną formację służącą społeczeństwu i przeznaczoną do ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego”. W 1990 roku w Policji zatrudniono 424 kobiety. W okresie 15 lat odsetek funkcjonariuszek wzrósł do 11%. W porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej odsetek kobiet w polskiej Policji nie był wysoki. Dla przykładu, w 2012 roku w Estonii wynosił on 33,9%, na Litwie 28,5%, w Niemczech 22,5%, a we Francji 18%. W 2018 roku w polskiej Policji służyło 15 843 kobiety, co stanowiło 16% funkcjonariuszy. Udział kobiet w różnych rodzajach służby jest zróżnicowany – w 2018 roku największy odsetek odnotowano w nielicznej służbie wspomagającej, a najniższy w najliczniejszej służbie prewencji (Dz.U. 2020, poz. 360).

W 2004 roku przeprowadzono badania dotyczące zwiększenia liczby kobiet pełniących służbę w Policji na przykładzie dolnośląskich funkcjonariuszy. Wyniki wykazały, że większość z nich uważała, iż nie ma potrzeby zwiększania liczby kobiet w Policji, a ich obecna liczba jest wystarczająca. Badania pokazały, że pomysł zwiększenia liczby kobiet w służbie spotkałby się z chłodnym przyjęciem. W latach 2013–2014 liczba funkcjonariuszek wzrosła o 451. Najwięcej kobiet pracowało wówczas w garnizonie stołecznym (1775), śląskim (1278) oraz poznańskim (1236). Najczęściej pełniły służbę w pionie prewencji (62%) i pionie kryminalnym (33%). Kobiety policjantki odnajdują się na każdym szczeblu – patrolują ulice miast, prowadzą dochodzenia. Obecnie służbę oficera łącznikowego w Moskwie pełni mł. insp. Kinga Badeńska, która jest pierwszą kobietą w 20-letniej historii funkcjonowania sieci oficerów łącznikowych polskiej Policji (Waśko-Owsiejczuk 2018: 86). W 2016 roku po raz pierwszy w historii kobieta została zastępcą komendanta głównego Policji. Kobiety służą m.in. jako funkcjonariuszki Biura Operacji Antyterrorystycznych KGP, a jedna z nich jest pilotem w Lotnictwie Policji (Kulpa 2018).

Współczesne kobiety w służbach mundurowych są często lepiej wykształcone niż mężczyźni. Świetnie wykonują obowiązki służbowe, realizując zadania równie dobrze, jak koledzy. Są potrzebne tej formacji, wyróżniają się dużą odpornością na stres i silnym charakterem. Służba jest dla nich pasją, dzięki czemu swoje obowiązki wypełniają z zaangażowaniem, chroniąc i pomagając innym.

Predyspozycje psychofizyczne kobiet do służby w policji

Role społeczne w kontekście płci są tematem licznych dyskusji. Badania nad różnicami płci uwzględniają zarówno aspekty biologiczne, jak i psychologiczne. Różnice te wynikają z odmiennych wzorców zachowań przypisywanych poszczególnym płciom. Rozwój społeczny kobiet nastąpił, gdy zaczęły podejmować zawody tradycyjnie preferowane dla mężczyzn. Podłoże różnic między kobietami a mężczyznami opiera się zarówno na warunkach fizycznych, jak i psychologicznych. Jednym z najczęściej przywoływanych aspektów są warunki fizyczne – ze względu na specyfikę działań służb mundurowych kobiety postrzegane są jako słabsze, co z punktu widzenia fizyczności jest faktem. Kobiety reagują inaczej niż mężczyźni w różnych sytuacjach, a ich reakcje często bywają bardziej emocjonalne – tego nie da się ukryć.

Za umiejętności werbalne, językowe oraz przetwarzanie informacji odpowiada lewa półkula mózgu (odpowiedzialna za czytanie, mówienie, pisanie). Prawa półkula kontroluje myślenie abstrakcyjne i emocjonalne, a także funkcje wizualne, takie jak odbiór kształtów i schematów. Kobiety wykorzystują obie półkule mózgu, podczas gdy u mężczyzn poszczególne funkcje są zazwyczaj przypisane do jednego obszaru. Prowadzi to do różnic w sposobach myślenia i rozwiązywania problemów między kobietami a mężczyznami (Hryszkiewicz, Kubiak).

Niezbędnym elementem służby w Policji jest wizerunek, czyli sposób, w jaki dana osoba, instytucja lub przedsiębiorstwo jest postrzegana i przedstawiana. Wizerunek stanowi kompozycję wielu elementów zewnętrznych, wywodzących się zarówno z bezpośrednich obserwacji, jak i opinii innych osób. Policja to jedna z instytucji, w której wizerunek odgrywa ogromną rolę, ponieważ jest nieustannie poddawany ocenie społeczeństwa. Na tę ocenę wpływają przede wszystkim funkcjonariusze poprzez podnoszenie jakości swojej pracy. Wizerunek kobiet w Policji nie jest jednoznaczny. Często spotykamy się z opiniami, że kobiety nie do końca nadają się do tego zawodu, a nierzadko są krytykowane przez społeczeństwo. Z drugiej strony coraz częściej dowiadujemy się, że obejmują stanowiska kierownicze. W mediach „policyjnych” kreowany jest obraz kobiet, które odnajdują się w każdej dziedzinie pracy policyjnej – nie ograniczają się jedynie do spraw związanych z przemocą domową, ale działają

także w służbie dochodzeniowej, kryminalnej czy laboratoriach kryminalistycznych. Nie da się ukryć, że kobiety w Policji coraz częściej stają się tematem spekulacji dotyczących ich wizerunku, potencjału oraz kompetencji w zakresie wykonywanej służby.

Dotychczas można zaobserwować wyraźny wzrost liczby kobiet w strukturach polskiej Policji. Jednak nasze społeczeństwo potrzebuje zmiany w postrzeganiu kobiet w rolach społeczno-zawodowych. Rosnące oczekiwania społeczne wobec instytucji publicznych wpływają na przemianę wizerunku kobiet w służbach mundurowych. W ostatnich latach dokonała się pewna zmiana w sposobie postrzegania kobiet w służbach (Dojwa 2005: 339–341).

Spoleczne uprzedzenia wobec kobiet pełniących służbę w Policji

Człowiek uczy się przez całe życie i pragnie poznawać mechanizmy rządzące światem społecznym. Największym czynnikiem umożliwiającym precyzyjną ocenę otaczającej nas rzeczywistości jest doświadczenie życiowe. Częstym zjawiskiem, wynikającym z ograniczeń naszego umysłu, jest korzystanie z doświadczeń innych ludzi, co prowadzi do powstawania stereotypów. We współczesnym świecie stereotypy często okazują się nieuzasadnione. W konsekwencji szybka ocena może wiązać się z krzywdzącym postrzeganiem osoby, która została w ten sposób oceniona. Takie sytuacje nierzadko dotyczą środowiska zawodowego, gdzie niewłaściwe osoby obejmują dane stanowiska. Do najpopularniejszych stereotypów należą te związane z płcią. Cechy przypisywane stereotypowemu wizerunkowi kobiet to m.in. opiekuńczość, empatia, ciepło, wrażliwość i zdolność do poświęceń. Kobiety postrzegane są jako mniej inteligentne w porównaniu z mężczyznami, mające problemy z logicznym myśleniem i mniej zaradne. Stereotypy związane z rodziną obejmują opiekę nad dziećmi i dbałość o dom. XXI wiek przyniósł rozwój na płaszczyźnie społecznej i kulturowej, co sprawia, że różnice między kobietami a mężczyznami zacierają się. Podział ról między płciami jest nadal zachowany, ale mniej rygorystycznie przestrzegany. Współczesne kobiety coraz lepiej radzą sobie z obowiązkami społeczno-zawodowymi. Same organizują swoje życie osobiste, zawodowe i naukowe, a sprzyjają temu coraz korzystniejsze uwarunkowania społeczne. Aktywność zawodowa wiąże się zarówno ze stereotypami, jak i rolami pełnionymi w społeczeństwie (rola kobiety i rola mężczyzny) (Dojwa 2009: 55–56).

Profesor Julita Makaro z Uniwersytetu Wrocławskiego przeprowadziła badania dotyczące postrzegania kobiet w Policji. Uczestnicy badania opisywali policjantki jako osoby atrakcyjne fizycznie, zdyscyplinowane, umiejące nawiązywać kontakt z ludźmi. Wykazują one cechy charakteru typowo przypisywane kobietom, takie jak wrażliwość, rozwaga i toleran-

cja. Dokładnie analizują każdy problem, by podjąć słuszną decyzję. Respondenci wskazywali te cechy jako pozytywne, ale zwracali uwagę także na negatywne aspekty. Jednym z najczęściej wymienianych było słabe przygotowanie fizyczne (Królikowska, Sklepkowska 2015: 301). Argument ten nie znajduje jednak zastosowania w odniesieniu do stanowisk innych niż służba patrolowo-interwencyjna. Wśród wad podkreślano nadmierną wrażliwość, ufność i brak zdecydowania. Potwierdza to stereotyp „słabej płci” oraz braku twardego charakteru, który zwiększałby odporność na wpływy, a tym samym budził szacunek i uznanie w oczach społeczeństwa. Respondenci zauważyli, że kobiety w grupach dyspozycyjnych nigdy nie będą traktowane poważnie. Kobieta w służbie postrzegana jest jako słabsza fizycznie i psychicznie. Zdaniem mężczyzn ten zawód nie wymaga wiedzy ani umiejętności, lecz siły fizycznej i odporności psychicznej. Funkcjonariusze, pełniąc służbę z kobietą, uważają, że mają pod opieką dodatkową osobę i w efekcie zdani są sami na siebie (Królikowska, Sklepkowska 2015: 304).

Dyskryminacja ze względu na płeć jest jednym z istotnych zagadnień w kontekście stereotypowego postrzegania kobiet w Policji. Podstawę prawną zakazującą dyskryminacji w środowisku zawodowym stanowi art. 33 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej:

Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia, awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

W Policji równość płci reguluje Ustawa o Policji, w której zarówno kobieta, jak i mężczyzna określane są mianem „policjanta”. Termin „policjant” odnosi się do osoby posiadającej uprawnienia i predyspozycje do wykonywania zawodu, niezależnie od płci. Równość płci wspierają także inne przepisy wykonawcze, takie jak rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych oraz zarządzenia Komendanta Głównego Policji. Nad problematyką tą czuwa Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. Ochrony Praw Człowieka. W polskiej Policji nie istnieją formalne bariery ograniczające awans kobiet, jednak w przeprowadzonych badaniach policjantki wskazują, że ich szanse zawodowe są znacznie mniejsze niż mężczyzn. Kobietom trudniej zdobyć wyższe stanowisko służbowe. Mężczyźni są zdecydowanie częściej delegowani na kursy i szkolenia umożliwiające awans, co skutkuje niską reprezentacją kobiet w kadrze kierowniczej.

Zmiany w stereotypach dotyczących kobiet i ich postrzeganiu w społeczeństwie to proces bardzo powolny. Ich rozwój zależy od wielu czynników, z których najważniejszym jest postęp zawodowy kobiet i ich samorealizacja. Przez wiele lat kobiety nie były znacząco aktywne w życiu

publicznym, co sprawiło, że brakowało wzorców kobiet sukcesu, które mogłyby inspirować współczesne pokolenia. Podsumowując, stereotyp policjantki jako „słabej płci” wciąż dominuje w społeczeństwie. Choć widoczne są pewne zmiany w postrzeganiu kobiet – jest ich coraz więcej w służbach – przebiegają one bardzo powoli. Kluczowa byłaby zmiana świadomości osób odpowiedzialnych za rekrutację i awanse, by kierowały się kompetencjami i kwalifikacjami, a nie uprzedzeniami (Kuśmierczyk-Balcerek 2018: 46).

Plan Równości Płci w Policji na lata 2023-2026

Art. 32 i 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej mówią, że

wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

O równości płci możemy usłyszeć również w Strategii Unii Europejskiej, która stanowi kontynuację działań na rzecz przewyższania problemów związanych z przemocą, stereotypami i dyskryminacją ze względu na płeć.

Rzeczywistość w służbach mundurowych, z którą mamy do czynienia, zmienia się w bardzo szybkim tempie. Dlatego ulepszanie i poprawa warunków pracy w obszarach logistycznym czy technologicznym wymagają szybkich działań. W dobie postępu równie ważne dla funkcjonariuszy jest wzmacnianie środowiska służby, aby dążyć do jak największej efektywności w wypełnianiu obowiązków związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa i porządku publicznego społeczeństwa.

Plan Równości Płci w Policji na lata 2023–2026 został stworzony, by sprostać wyzwaniom zarządzania różnorodnością kompetencji policjantek, policjantów oraz wszystkich pracowników Policji, a także, aby stworzyć odpowiednie środowisko dla każdego. W związku z tym w naszym kraju podejmowane są następujące działania:

Utrzymywanie najwyższych standardów etycznych, także w kształtowaniu relacji interpersonalnych, stanowczo sprzeciwiając się uprze-

dzeniom i dyskryminacji, tworzenie odpowiednich warunków dla kobiet i mężczyzn pełniących służbę i pracujących w Policji do realizacji ich pełnego potencjału zawodowego i rozwoju, uwzględniania niejednokrotnie innych potrzeb kobiet i mężczyzn przy planowaniu i realizacji projektów oraz podejmowaniu decyzji, realizacji zasady równego traktowania (Krasuska, K. Łaskiewicz 2023: 4).

Proces tworzenia Planu Równości Płci na lata 2023–2026 opierał się głównie na analizie danych dotyczących liczby zatrudnionych osób na poszczególnych stanowiskach, z podziałem na korpusy i uwzględnieniem płci. Uwzględniono także rozpoznanie innych planów równości płci w środowisku międzynarodowym, analizę programów szkoleń związanych z tematyką równości płci oraz przegląd dokumentów antymobbingowych, antydyskryminacyjnych i programów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w Komendzie Głównej Policji.

Analiza tych dokumentów dostarczyła wiedzy niezbędnej do rozwoju i kształtowania równościowego środowiska służby i pracy w Policji. Jednym z kluczowych aspektów jest zrozumienie stanu zatrudnienia w Policji oraz jego podziału ze względu na płeć, co w kontekście tej pracy stanowi cenny element (Krasuska, K. Łaskiewicz 2023: 5).

Plan Równości Płci w Policji na lata 2023–2026 jest niezwykle istotny, ponieważ zawiera statystyki dotyczące podziału płciowego funkcjonariuszy i pracowników Policji. Wśród funkcjonariuszy kobiety stanowią 18,6%, a mężczyźni 81,4%. W służbie cywilnej proporcje są odwrotne: kobiety to 81,4% członków korpusu służby cywilnej, a mężczyźni 18,6%. Wśród pracowników niebędących członkami tego korpusu kobiety stanowią 65,2%, a mężczyźni 34,8%. W latach 2020–2022 zaobserwowano trend wzrostu liczby kobiet zatrudnionych w służbie kryminalnej, śledczej, spraw wewnętrznych i zwalczania cyberprzestępczości (z 20,84% do 21,88%), w służbie prewencyjnej (z 14,42% do 16,20%) oraz w szkołach policyjnych (z 23% do 24,62%). Liczba policjantek w służbie wspomagającej w latach 2021–2022 pozostała na stałym poziomie 31,17%.

Dane procentowe dotyczące funkcjonariuszy Policji według korpusów z podziałem na płeć w 2022 roku przedstawiają się następująco:

- Korpus szeregowych stanowiło 13,02% funkcjonariuszy, czyli 13 154 osoby, w tym kobiety 25,50%, a mężczyźni 74,50%.
- Korpus aspirantów to 50,02% funkcjonariuszy, czyli 50 525 osób, z czego kobiety 15,62%, a mężczyźni 84,38%.
- Korpus podoficerów obejmował 22,94% funkcjonariuszy, czyli 23 169 osób, w tym kobiety 20,43%, a mężczyźni 79,57%.
- Korpus oficerów stanowił 14,01% funkcjonariuszy, czyli 14 152 osoby, z czego kobiety 19,64%, a mężczyźni 80,36% (Krasuska, K. Łaskiewicz 2023: 6–12).

Jak widać, podział ze względu na rodzaj służby i korpusy pokazuje, że

kobiety są nieodzownym elementem instytucji, jaką jest Policja.

Dla kontynuacji tych statystyk warto wspomnieć o kobietach na stanowiskach kierowniczych w Policji. W latach 2020–2022 liczba kobiet i mężczyzn na tych stanowiskach utrzymywała się na zbliżonym poziomie. W 2020 roku stanowiska kierownicze zajmowało 744 kobiet i 5827 mężczyzn. W 2021 roku liczba kobiet wzrosła o 31, osiągając 775, podczas gdy mężczyzn było 5847. W 2022 roku stanowiska kierownicze zajmowało 814 kobiet i 5852 mężczyzn (Krasuska, K. Łaszkiwicz 2023: 12–14).

Członkowie zespołu opracowującego Plan Równości Płci nie zauważyli żadnych nieprawidłowości w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn na podstawie przeprowadzonych analiz dokumentów i danych statystycznych. Odnieśli jednak wrażenie, że warto udoskonalić niektóre obszary, aby utrzymać dotychczasową pozytywną tendencję. Głównym zadaniem Planu Równości jest wzmocnienie i kształtowanie środowiska służby. W tym celu wyznaczono sześć celów:

- Podniesienie wiedzy i świadomości na temat równości, niedyskryminacji oraz wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności i równości płci.
- Zapewnienie równowagi płci w kadrze kierowniczej, gremiach decyzyjnych, strukturach organizacyjnych i przedsiębiorstwach.
- Wdrażanie rozwiązań wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
- Uwzględnienie perspektywy płci w rozwoju zawodowym i ścieżce awansowej.
- Włączenie perspektywy płci w projekty i treści nauczania.
- Wzmocnienie działań na rzecz ochrony przed przemocą ze względu na płeć, w tym przed molestowaniem seksualnym (Krasuska, K. Łaszkiwicz 2023: 23).

Plan jest realizowany we wszystkich jednostkach organizacyjnych Policji oraz komórkach organizacyjnych Komendy Głównej Policji, zgodnie z ich właściwością. Działania przewidziane w planie są monitorowane co roku i przedstawiane w formie sprawozdań. Jeśli któreś zadanie nie zostanie zrealizowane, wymaga to uzasadnienia. Pierwsze sprawozdanie miało miejsce 31 grudnia 2023 roku. Informacje te przekazywano Pełnomocnikowi Komendanta Głównego Policji ds. Wdrażania Planu Równości Płci na lata 2023–2026, a następnie Komendantowi Głównemu Policji. Wszystkie dane dotyczące realizacji planu będą publikowane w cyklach rocznych, do 30 kwietnia każdego roku w latach 2024–2027. Plan Równości Płci na lata 2023–2026 może zostać poddany przeglądowi i aktualizacji w przypadku:

- Istotnych zmian organizacyjnych w Policji.
- Zmian w otoczeniu legislacyjnym.
- Rekomendacji, zaleceń lub wytycznych podmiotów krajowych

i międzynarodowych.

- Zidentyfikowania istotnych nowych wyzwań lub problemów w zakresie równości płci w Policji.

Za powyższe działania odpowiada wyłącznie Komendant Główny Policji (Krasuska, K. Łaszkiewicz 2023: 37).

Plan Równości Płci na lata 2023–2026 został stworzony, aby doskonalić i doprecyzować warunki pełnienia służby. Koncentruje się na dogłębnej analizie dotychczasowych schematów, aby usprawnić obowiązujący porządek. Temat równości płci zyskuje na znaczeniu w kontekście współczesnego rozwoju społeczeństwa. Ma ogromny wpływ na funkcjonowanie różnych dziedzin życia, dlatego jego rozwój jest tak istotny.

Strona | 24

Służba i rodzina w życiu policjantki, czyli rola społeczno zawodowa

Znaczenie rodziny i pracy w życiu przeciętnego człowieka dawniej nie podlegało dyskusji, jednak współczesne zmiany społeczno-kulturowe sprawiają, że te dwa obszary życia coraz bardziej się przenikają. Współpraca między życiem zawodowym a rodzinnym może prowadzić do fizycznego i psychicznego dobrostanu oraz samorozwoju, co przekłada się na lepsze funkcjonowanie w obu tych sferach. Korzyści płynące z takiej harmonii obejmują poprawę jakości życia społecznego na różnych płaszczyznach, choć osiągnięcie jej nie zawsze jest łatwe – zwłaszcza w zawodach o wysokich wymaganiach, takich jak praca w Policji.

Służba w mundurze, szczególnie w Policji, stanowi atrakcyjną ścieżkę kariery zawodowej dla kobiet z wielu powodów. Jednym z najważniejszych atutów tej profesji jest stabilność zatrudnienia, która nabiera szczególnego znaczenia w dzisiejszych czasach, gdy rynek pracy jest dynamiczny i często niepewny (Milewska 2011: 225). W kontekście planowania rodziny i życia osobistego pewność zatrudnienia pozwala na spokojniejsze podejmowanie decyzji dotyczących przyszłości. W tym środowisku pracownicy mogą liczyć na transparentność procedur i regulaminów, które są ściśle przestrzegane. Ponadto długoterminowe perspektywy kariery w Policji są wyraźnie zarysowane, co umożliwia planowanie ścieżki zawodowej od samego początku. Stabilność ta jest szczególnie istotna w obliczu globalnych zawirowań ekonomicznych, gdzie bezpieczeństwo zatrudnienia staje się jednym z kluczowych aspektów życia zawodowego (Królikowska, Sklepkowska 2015: 317).

Kolejnym ważnym atutem pracy w Policji jest jej społeczna wartość, która przyciąga wiele kobiet. Zawód ten postrzegany jest jako misja o dużym znaczeniu społecznym, co daje poczucie satysfakcji i spełnienia zawodowego. Świadomość, że ich działania bezpośrednio wpływają na życie innych ludzi, wzmacnia u funkcjonariuszek poczucie realizacji. W ten sposób praca w Policji zaspokaja potrzeby altruistyczne i społeczne, często

silnie rozwinięte u kobiet. Ich zaangażowanie i determinacja w wykonywaniu obowiązków przyczyniają się do budowania zaufania społecznego do Policji jako instytucji. Dzięki swojej pracy kobiety w Policji stają się nie tylko strażniczkami prawa, ale także ważnymi członkiniami społeczności, promującymi wartości takie jak sprawiedliwość, równość i bezpieczeństwo.

Różnorodne możliwości rozwoju zawodowego w Policji to kolejny istotny atut tej profesji. Hierarchiczna struktura, mimo pewnych ograniczeń, umożliwia awans i rozwój kariery. Decyzje o szkoleniach i awansach podejmuje przełożeni, co teoretycznie powinno zapewniać obiektywizm i sprawiedliwość. Znając swoich podwładnych, mogą oni lepiej ocenić ich możliwości i potencjał, co sprzyja efektywnemu zarządzaniu zasobami ludzkimi. Jednak homogeniczność kadry kierowniczej, zdominowanej przez mężczyzn, może stanowić barierę dla kobiet w awansach. Dlatego konieczne są dalsze działania na rzecz równości, aby zapewnić kobietom równe szanse na rozwój kariery. Możliwość uczestniczenia w kursach i szkoleniach wewnętrznych, finansowanych przez Policję, motywuje funkcjonariuszki do podnoszenia kwalifikacji i awansu. System awansów oparty na merytokracji pozwala kobietom osiągać wyższe stanowiska na podstawie ich osiągnięć i kompetencji, wspierając tworzenie równościowych warunków pracy (Dojwa-Turczyńska 2019: 24).

Policja oferuje również szeroki zakres świadczeń socjalnych, atrakcyjnych dla kobiet. Terminowe wypłaty wynagrodzeń oraz dodatkowe świadczenia materialne, takie jak ubezpieczenia zdrowotne, emerytury czy inne formy wsparcia, są istotnym elementem tej profesji. Stałość zatrudnienia jest szczególnie ważna dla kobiet planujących macierzyństwo, zapewniając im pewność zatrudnienia i stabilność finansową. Policja umożliwia także korzystanie z różnych form urlopów macierzyńskich i rodzicielskich, co ułatwia godzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym. W kontekście planowania rodziny i kariery możliwość elastycznych form pracy, takich jak praca w niepełnym wymiarze godzin czy zdalnie, stanowi dodatkowy atut (Leśniewska 2015: 119).

Specyfika pracy w służbach mundurowych często utrudnia wprowadzanie nowatorskich rozwiązań ułatwiających łączenie życia rodzinnego z zawodowym. Funkcjonariusze muszą sprostać licznym zadaniom, co często prowadzi do zaniedbania jednej roli na rzecz drugiej. Konflikt między życiem zawodowym a rodzinnym może wynikać z braku czasu, konieczności dyspozycyjności czy intensywności obowiązków. Dla wielu kobiet pełniących funkcję policjantek jest to szczególnie trudne wyzwanie. Rozwój kobiet w służbach mundurowych to proces złożony, wymagający zarówno wsparcia systemowego, jak i indywidualnych działań na rzecz równowagi między tymi sferami. Współcześnie kobiety odgrywają coraz istotniejszą

rolę, wzbogacając te instytucje swoimi unikalnymi umiejętnościami i perspektywami. Ich praca obejmuje różnorodne obszary – od operacyjnych zadań terenowych po strategiczne stanowiska kierownicze (Leśniewska 2015: 212).

Kobiety pełnią również ważne funkcje w jednostkach specjalistycznych, takich jak oddziały antyterrorystyczne, jednostki zwalczające przestępczość zorganizowaną czy sekcje kryminalistyczne. Praca w tych obszarach wymaga specjalistycznych umiejętności i szkoleń, a kobiety często wyróżniają się w zadaniach wymagających precyzji, analizy i skrupulatności (Rudnicka 2017: 255). Na przykład w jednostkach kryminalistycznych mogą zajmować się analizą dowodów, badaniem miejsc zbrodni czy pracą laboratoryjną – ich dokładność i dbałość o szczegóły są nieocenione w procesach dochodzeniowych. W oddziałach antyterrorystycznych i jednostkach specjalnych uczestniczą w planowaniu operacji, analizie zagrożeń oraz bezpośrednich akcjach terenowych, przyczyniając się do bezpieczeństwa narodowego i międzynarodowego (Maciej 2009: 117).

Kolejną istotną rolą kobiet w służbach mundurowych jest wsparcie psychologiczne i doradcze. Dzięki empatii i umiejętnościom interpersonalnym często pełnią funkcje psychologów policyjnych, mediatorów czy doradców. Pomagają rozwiązywać konflikty wewnątrz organizacji, wspierają funkcjonariuszy w radzeniu sobie ze stresem zawodowym oraz prowadzą programy wsparcia dla ofiar przestępstw (Maciej 2009: 113). Funkcjonariuszki coraz częściej angażują się także w rozwój innowacji i technologii. Ich perspektywa i kompetencje mogą przyczynić się do wprowadzania nowoczesnych, efektywnych rozwiązań w służbach mundurowych. Praca nad innowacjami wymaga interdyscyplinarnej wiedzy i umiejętności, które kobiety wnoszą do zespołów projektowych. Innowacje technologiczne zwiększają nie tylko efektywność operacyjną, ale także bezpieczeństwo i jakość pracy funkcjonariuszy, co bezpośrednio wpływa na skuteczność tych instytucji (Drapikowska 2013: 166).

Rola zawodowa kobiet w służbach mundurowych jest wszechstronna i zróżnicowana. Wnoszą one unikalne umiejętności i perspektywy, które wzbogacają i uzupełniają pracę tych służb. Funkcjonariuszki Policji odznaczają się szczególnymi osiągnięciami, stając się symbolami siły, odwagi i determinacji. Swoimi działaniami pokazują, że możliwe jest łączenie kariery zawodowej z życiem osobistym, co stanowi ważne przesłanie dla młodych kobiet. Sukces zawodowy nie musi odbywać się kosztem życia prywatnego. Funkcjonariuszki pełniące funkcję mentorek wspierają młodsze koleżanki w adaptacji do specyfiki służby (Drapikowska 2010: 20).

Ważnym aspektem roli społecznej kobiet w służbach mundurowych jest ich wkład w budowanie zaufania publicznego do tych instytucji. Często postrzegane jako bardziej empatyczne i komunikatywne, przyczyniają

się do lepszej współpracy między służbami a społecznością. W sytuacjach kryzysowych, takich jak interwencje policyjne czy działania ratunkowe, ich obecność może łagodzić napięcia i budować pozytywne relacje z obywatelami (Archbold, Schulz 2012: 694).

Kobiety odgrywają także kluczową rolę w działaniach na rzecz praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji. Prowadzą szkolenia z zakresu równości, kampanie przeciwko przemocy domowej oraz wspierają ofiary przestępstw. Ich zaangażowanie ma ogromne znaczenie dla tworzenia bardziej sprawiedliwych i inkluzywnych instytucji (Palczewska, Drapikowska 2014: 107).

Badania na temat roli kobiet w szeregach Policji

Przedmiotem moich badań było bezpieczeństwo wewnętrzne oraz rola kobiet w Policji. Celem tych badań jest analiza roli kobiet w służbach mundurowych, przeprowadzona za pomocą ankiety, która pozwoli określić ich znaczenie w tym obszarze oraz ustalić, z jaką świadomością społeczeństwo ocenia predyspozycje kobiet do pełnienia obowiązków związanych z bezpieczeństwem wewnętrznym. Tematyka poruszana w niniejszej pracy dotyczy bezpieczeństwa wewnętrznego państwa – istotnego zagadnienia dla naszego społeczeństwa – oraz roli kobiet, które pełniąc służbę w Policji, narażają swoje życie i zdrowie.

Problem badawczy, sformułowany na potrzeby ankiety przeprowadzonej wśród funkcjonariuszy i mieszkańców powiatu konińskiego, brzmi: Jaką rolę odgrywają kobiety w Policji w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego? Hipoteza główna zakłada, że rola kobiet w strukturach bezpieczeństwa wewnętrznego jest bardzo istotna i wiąże się z wieloma pozytywnymi aspektami, a kobiety – mimo licznych wyzwań napotykanych w trakcie służby – są w stanie skutecznie zapewniać społeczeństwu bezpieczeństwo.

Tabela 1. Analiza ankiety przeprowadzonej na funkcjonariuszach oraz społeczeństwie powiatu konińskiego: „Bezpieczeństwo wewnętrzne a rola kobiet w szeregach Policji”.

Pytanie	Odpowiedzi	Wyniki
Czy Pana(i) zdaniem na terenie Pana(i) miejsca zamieszkania żyje się bezpiecznie?	Zdecydowanie tak, Raczej tak, Nie mam zdania, Raczej nie, Zdecydowanie nie	Zdecydowanie tak, Raczej tak, Nie mam zdania, Raczej nie, Zdecydowanie nie
Co wpływa na poczucie bezpieczeństwa w pobliżu Pana(i) miejsca zamieszkania?	Widok patroli Policji, Znajomość okolicy, Spokojna okolica, Brak negatywnych doświadczeń	54 proc. Widok patroli Policji, 16 proc. Znajomość okolicy, 15 proc. Spokojna okolica, 10 proc. Brak negatywnych doświadczeń
Jak określa Pan(i) pracę policjantów pełniących służbę w okolicy Pana(i)	Dobrze, Nie mam zdania, Źle	79 proc. Dobrze, 15 proc. Nie mam zdania, 6 proc. Źle

miejsca zamieszkania?		
Czy na poczucie bezpieczeństwa w pobliżu Pana(i) miejsca zamieszkania wpływa rodzaj osobowy patrolu Policji (mieszany, męski, kobiecy)?	Tak, Nie, Nie mam zdania	50 proc. Tak, 38 proc. Nie, 12 proc. Nie mam zdania
Czy czuje się Pan(i) bezpiecznie widząc podczas służby w patrolu kobietę, która jest funkcjonariuszką Policji?	Tak, Nie, Nie mam zdania	43 proc. Tak, 43 proc. Nie, 15 proc. Nie mam zdania
Czy według Pana(i) kobiety powinny pracować w Policji?	Tak, Nie, Nie mam zdania	47 proc. Tak, 48 proc. Nie, 6 proc. Nie mam zdania
Kto według Pana(i) lepiej sprawdza się jako funkcjonariusz Policji?	Mężczyzna, Kobieta, Nie ma znaczenia	57 proc. Nie ma znaczenia, 25 proc. Mężczyzna, 18 proc. Kobieta
Czy według Pana(i) liczba kobiet w Policji jest:	Wystarczająca, Za duża, Za mała, Nie mam zdania	59 proc. Wystarczająca, 23 proc. Za duża, 13 proc. Za mała, 5 proc. Nie mam zdania
Jak Pan(i) ocenia pracę kobiet w Policji?	Bardzo dobrze, Dobrze, Nie mam zdania, Źle	30 proc. Bardzo dobrze, 59 proc. Dobrze, 12 proc. Nie mam zdania, 0 proc. Źle
Czy według Pana(i) kobiety mają trudniej w pracy jako funkcjonariuszki Policji?	Tak, Nie, Nie mam zdania	39 proc. Tak, 19 proc. Nie, 42 proc. Nie mam zdania
Czy uważa Pan(i), że w polskim społeczeństwie istnieją stereotypy odnoszące się do roli kobiety policjantki?	Tak, Nie, Nie mam zdania	65 proc. Tak, 11 proc. Nie, 24 proc. Nie mam zdania
Z jakimi stereotypami dotyczącymi kobiet miał Pan(i) styczność?	Kobieta słabsza fizycznie i psychicznie, Gospodyni domowa, Matka, Mniej inteligentna, Nie nadająca się na kierownicze stanowiska, Brak	46 proc. Kobieta słabsza fizycznie i psychicznie, 16 proc. Gospodyni domowa, 12 proc. Matka, 10 proc. Mniej inteligentna, 6 proc. Nie nadająca się na kierownicze stanowiska, 11 proc. Brak
Czy według Pana(i) kobiety pracujące w Policji pracują tak samo efektywnie jak mężczyźni?	Tak, Nie, Nie mam zdania	59 proc. Tak, 30 proc. Nie, 12 proc. Nie mam zdania
Z jakimi wyzwaniem według Pana(i) muszą na co dzień mierzyć się kobiety w Policji?	Stereotypy, Konieczność udowadniania kompetencji, Słabość fizyczna, Lekceważenie ze strony mężczyzn, Dyskryminacja, Żadne, Nie mam zdania	22 proc. Stereotypy, 12 proc. Konieczność udowadniania kompetencji, 10 proc. Słabość fizyczna, 10 proc. Lekceważenie, 6 proc. Dyskryminacja, 5 proc. Żadne, 24 proc. Nie mam zdania
W jakim rodzaju służby według Pana(i) kobiety pracujące w Policji spełniają się najlepiej?	Psycholog policyjny, Rzecznik prasowy, Dzielnicowy, Wydział Kadr, Patrolowo-Interwencyjny, Nietletnich i Patologii Społecznej, Służba Śledcza, Służba Kryminalna, Brak zdania	23 proc. Psycholog policyjny, 11 proc. Rzecznik prasowy, 7 proc. Dzielnicowy, 6 proc. Wydział Kadr, 6 proc. Patrolowo-Interwencyjny, 6 proc. Nietletnich i Patologii Społecznej, 6 proc. Służba Śledcza, 5 proc. Służba Kryminalna, 32 proc. Brak zdania
Która z cech według Pana(i) najlepiej oddaje charakter pracy policjantki?	Sprawiedliwość, Pracowitość, Empatia, Inteligencja, Sprawność fizyczna,	25 proc. Sprawiedliwość, 23 proc. Pracowitość, 20 proc. Empatia, 14

	Energia, Inne, Żadne, Nie mam zdania	proc. Inteligencja, 8 proc. Sprawność fizyczna, 8 proc. Energia, 0 proc. Inne, 0 proc. Żadne, 0 proc. Nie mam zdania
Które z cech według Pana(i) najlepiej oddaje charakter pracy policjanta?	Sprawiedliwość, Sprawność fizyczna, Energia, Inteligencja, Empatia, Spryt, Inne, Żadne, Nie mam zdania	30 proc. Sprawiedliwość, 22 proc. Sprawność fizyczna, 19 proc. Energia, 13 proc. Inteligencja, 6 proc. Empatia, 2 proc. Spryt, 0 proc. Inne, 0 proc. Żadne, 0 proc. Nie mam zdania
Czy Pana(i) zdaniem kobiety w Policji są dobrymi przywódcami?	Tak, Raczej tak, Raczej nie, Nie, Nie mam zdania	13 proc. Tak, 47 proc. Raczej tak, 3 proc. Raczej nie, 3 proc. Nie, 35 proc. Nie mam zdania
Czy Pana(i) zdaniem, kobiety w Policji mogą tak samo jak mężczyźni zajmować stanowiska kierownicze?	Tak, Raczej tak, Raczej nie, Nie, Nie mam zdania	48 proc. Tak, 22 proc. Raczej tak, 11 proc. Raczej nie, 9 proc. Nie, 10 proc. Nie mam zdania

Źródło: Opracowanie własne.

Praca i zaangażowanie kobiet w Policji mają dalekosiężne konsekwencje dla całego społeczeństwa, przyczyniając się do pozytywnych zmian oraz promowania wartości kluczowych dla zrównoważonego rozwoju. Kobiety w służbach mundurowych, pełniąc różnorodne role i podejmując liczne działania, dowodzą, że równość płci i różnorodność są nie tylko możliwe, ale wręcz niezbędne dla efektywnego funkcjonowania tych instytucji. Dzięki swoim umiejętnościom, wiedzy i zaangażowaniu wzbogacają one służby mundurowe, poprawiając ich działanie i zwiększając poziom bezpieczeństwa publicznego.

Badanie potwierdziło słuszność głównej hipotezy, wskazując, że według mieszkańców powiatu konińskiego oraz funkcjonariuszy z tego regionu kobiety odgrywają istotną rolę w systemie bezpieczeństwa wewnętrznego. Przyczyniają się do łagodzenia obyczajów i ocieplenia wizerunku Policji jako formacji. Ich cechy osobowości wnoszą wiele pozytywnych aspektów do pełnionej służby. Kobiety wielokrotnie zmagają się ze stereotypami, udowadniając swoje kompetencje i przeciwstawiając się powszechną dyskryminacją ze względu na płeć. Wzbudzają zaufanie w trakcie realizowanych zadań, co sprawia, że obywatele czują się bezpieczniej w swoim miejscu zamieszkania.

Streszczenie: Praca koncentruje się na analizie roli kobiet w systemie bezpieczeństwa wewnętrznego państwa, ze szczególnym uwzględnieniem ich udziału w polskiej Policji. Omawia historyczne uwarunkowania powstania kobiecej służby w Policji, ewolucję ich roli od czasów II Rzeczypospolitej po współczesność, a także społeczne postrzeganie i stereotypy związane z ich pracą. Podkreśla znaczenie predyspozycji psychofizycznych kobiet, ich wkład w różnorodność kompetencji oraz wyzwania, takie jak dyskryminacja płciowa czy trudności w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym. W pracy przedstawiono również założenia Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026, który ma na celu promocję równouprawnienia i poprawę warunków służby. Badania przeprowadzone w powiecie konińskim potwierdzają istotną rolę kobiet w Policji, wskazując na ich pozytywny wpływ na bezpieczeństwo i wizerunek tej instytucji.

Słowa kluczowe: kobiety w Policji, bezpieczeństwo wewnętrzne, równość płci, stereotypy płciowe, Plan Równości Płci, służby mundurowe, rola społeczno-zawodowa, dyskryminacja, predyspozycje psychofizyczne, historia Policji kobiecej.

Abstract: This study focuses on analyzing the role of women in the internal security system of the state, with particular emphasis on their participation in the Polish Police. It discusses the historical background of the emergence of women's service in the Police, the evolution of their role from the Second Polish Republic to the present day, and the societal perceptions and stereotypes associated with their work. The paper highlights the importance of women's psychophysical predispositions, their contribution to competency diversity, and challenges such as gender discrimination and balancing professional and family life. It also presents the objectives of the Gender Equality Plan in the Police for 2023–2026, aimed at promoting equality and improving service conditions. Research conducted in Koniński County confirms the significant role of women in the Police, pointing to their positive impact on security and the institution's image.

Keywords: women in the Police, internal security, gender equality, gender stereotypes, Gender Equality Plan, uniformed services, socio-professional role, discrimination, psychophysical predispositions, history of women's Police service.

Bibliografia

- Archbold, C., Schulz, D. M. (2012). Research of women in policing: A look at the past, present and future. *Sociology Compass*, 6(9), 694–706.
- Chodźko, W. (1938). *Handel kobietami*. Wydawnictwo: Lekarz Polski.
- Dojwa, K. (2005). Policjanci: Motywy podjęcia służby, wady i zalety pracy w Policji. W: J. Maciejewski & O. Nowczyk (red.), *Problemy bezpieczeństwa narodowego a grupy dyspozycyjne* (s. 339–341). Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Dojwa, K. (2009). Kobiety w Policji: Rzeczywistość a oczekiwania społeczne. *Acta Universitatis Wratislaviensis. Sociologia*, t. XLV, 36, 55–56.
- Dojwa-Turczyńska, K. (2019). Socjologiczny wgląd w służbę kobiet w polskiej policji. *Polityka Społeczna*, 5(6), 24–29.
- Drapikowska, B. (2010). *Kulturowy model kobiecości a funkcjonowanie kobiet w wojsku*. Uniwersytet Łódzki.
- Drapikowska, B. (2013). Militarna partycypacja kobiet w siłach zbrojnych RP. *Zeszyty Naukowe AON*, 2(91), 166–181.
- Gasztold, A., Oblińska, K. (2021). *Kobiety w systemie bezpieczeństwa państwa*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Grosicki, K. (2013). *Organizacja i kierowanie instytucjami bezpieczeństwa wewnętrznego państwa*. Akademia Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztora.
- Hryszkiewicz, D., Kubiak, J. (b.d.). *Kobiety w policji*. (Brak wydawcy i miejsca publikacji).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
- Krasuska, M., Łaszkiewicz, K. (2023). *Plan równości płci w Policji na lata 2023–2026*. Wydawca: Policja.
- Królikowska, A., Sklepkowska, K. (2015). Miejsce kobiet w policji w opinii policjantek i policjantów. W: I. Nowicka, D. Hryszkiewicz (red.), *Zarządzanie kompetencjami kobiet w Policji* (s. 301–317). Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie.
- Kulpa, D. (2018, 14 marca). *Płeć piękna w mundurze, czyli ponad 21 tysięcy kobiet funkcjonariuszek*. Wartowiedzieć.pl. <https://wartowiedziec.pl/serwis-glowny/styl-zycia/45813-plec-piekna-w-mundurze-czyli-ponad-21-tysiecy-kobiet-funkcjonariuszek>
- Kuśmierczyk-Balcerek, M. (2018). Służba kobiet przed II wojną światową. W: E. Waśko-Owsiejczuk (red.), *Kobiety w polskich służbach mundurowych: Role, zadania i wyzwania* (s. 46–56). Oficyna Wydawnicza Aspra, Uniwersytet w Białymstoku.
- Leśniewska, G. (2015). Stres a równowaga życiowa. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, 40, 119–212.
- Maciej, K. R. (2009). Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego. W: P. Łapiński & A. Kaczmarek (red.), *Wizerunek kobiety pełniącej funkcję wychowawcy w zakładzie karnym w opinii skazanych* (s. 113–117). COSW.
- Milewska, K. (2011). Policyjny genotyp – identyfikacja stróża państwa z organizacją. W: M. Koster (red.), *Etnografia organizacji: Badania polskich firm i instytucji* (s. 225–240). GWP.
- Misiuk, A. (1992). Policja kobieca w II Rzeczypospolitej na tle międzynarodowym. *Przegląd Policyjny*, 4, 92–102.
- Obwieszczenie Komendanta Głównego Policji z dnia 25 czerwca 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu zarządzenia Komendanta Głównego Policji w sprawie szczegółowych zasad organizacji i zakresu działania komend, komisariatów i innych jednostek organizacyjnych Policji.

- Palczewska, M., & Drapikowska, B. (2014). Służba wojskowa kobiet wyzwaniem dla Sił Zbrojnych RP. *Obronność. Zeszyty Naukowe*, 3, 107–120.
- Rekowski, M. (2008). *Słownik z terminów doskonalenia bezpieczeństwa narodowego*. Akademia Obrony Narodowej.
- Rudnicka, M. (2017). *Specyfika rozwoju zawodowego kobiet w Policji – rola płci w strukturach dyspozycyjnych*. Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach.
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, Dz.U. 2020 poz. 360.
- Waśko-Owsiejczuk, E. (red.). (2018). *Kobiety w polskich służbach mundurowych: Role, zadania i wyzwania*. Wydawnictwo ASPRA.
- Winiarczyk-Kossakowska, M. (2018). Kobiety w służbach mundurowych RP: Historia, teraźniejszość, specyfika przeciwdziałania dyskryminacji w grupach dyspozycyjnych. W: E. Waśko-Owsiejczuk (red.), *Kobiety w polskich służbach mundurowych: Role, zadania, wyzwania* (s. 81–100). PWN.