

Katarzyna Leszczyńska  
AGH w Krakowie

**ŚWIECCY MĘŻCZYŹNI I KOBIETY W INSTYTUCJI  
KOŚCIOŁA RZYMSKOKATOLICKIEGO W POLSCE.  
SEGREGACJA WERTYKALNA I HORYZONTALNA  
W KOŚCIELNYCH ORGANIZACJACH ADMINISTRACYJNYCH\***

W artykule przedstawiam wyniki badań ilościowych i jakościowych, dotyczące umiejscowienia świeckich kobiet i mężczyzn w organizacjach Kościoła rzymskokatolickiego w Polsce na poziomie partykularnym oraz centralnym. Analizując typowe pozycje zajmowane przez laikat kobiety i mężczyźni w kuriach diecezjalnych, organizacjach współpracujących z kuriami, a także w strukturach Konferencji Episkopatu Polski, podejmuję próbę rekonstrukcji rozmieszczenia różnych kategorii płciowych oraz zjawisk segregacji wertykalnej i horyzontalnej w obrębie instytucji kościelnych. W analizach przyjmuję socjologiczne rozumienie Kościoła jako instytucji społecznej i organizacji. Płeć w prowadzonych analizach definiuję również jako kategorię społeczną, zinstytucjonalizowaną i intersekcyjną, wykraczającą poza biologiczne i dychotomiczne jej rozumienie.

Główne pojęcia: płeć kulturowa; kobiecość i męskość; segregacja wertykalna i horyzontalna; świeccy; instytucja religijna; Kościół rzymskokatolicki.

### **Wstęp**

Problematyka relacji między płcią kulturową a polem religijnym (np. instytucjami i organizacjami religijnymi, religijnością i kulturą religijną) jest jednym z głównych zagadnień, podejmowanych w socjologii religii ostatnich dwóch dekad. Co jednak podkreśla Linda Woodhead (2008: 188), aż do końca XX wieku kategoria *gender* w socjologicznych analizach religii pojawiała się okazjonalnie, systematyczne badania uwzględniające znaczenie płci kulturowej jako determinującej lub determinowanej przez zagadnienia religijne były prowadzone sporadycznie i jeśli już miały miejsce, odnosiły się przede wszystkim do kontekstu muzułmańskiego. Badania socjologiczne nad relacją płci kulturowej i pola religijnego chrześcijaństwa zaczęły być prowadzone dopiero w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku przez badaczy północnoamerykańskich. Badacze ci koncentrowali się szczególnie na sprawczości zaangażowanych religijnie kobiet, których działania miały reprodukować porządki religijne, umacniać je lub przekształcać.

---

Wydział Humanistyczny, e-mail: [kaleszcz@agh.edu.pl](mailto:kaleszcz@agh.edu.pl)

\*Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2011/01/B/HS6/01753

Wśród pierwszych analiz chrześcijańskich instytucji religijnych dominowały badania obejmujące liberalne Kościoły protestanckie, które dopuściły ordynację kobiet (zob. np. Chaves 1996; Hargrove, Schmidt i Davaney 1985). W badaniach zajmowano się poszukiwaniem różnic w praktykach kobiecego i męskiego duchowieństwa, a także procesami stratyfikacji i nierówności płciowych w obrębie formalnie egalitarnych instytucji religijnych. Z kolei pierwsze badania instytucji Kościoła rzymskokatolickiego dotyczyły roli kontekstu społecznego w przemianach wewnątrzinstytucjonalnych, zwłaszcza sekularyzacji (systemu społecznego, świadomości społecznej i tożsamości jednostek) oraz aktywności feministycznych ruchów społecznych w kształtowaniu się nowych wzorów kobiecości w instytucjach religijnych. Przywołać tu należy prace Ruth Wallace, jednej z pierwszych autorek, która przeprowadziła systematyczne analizy nad wzorami aktywności kobiet w parafiach Kościoła rzymskokatolickiego w Stanach Zjednoczonych. W książce pod znamienym tytułem *They Call Her Pastor: A New Role for Catholic Women* (Wallace 1992) dowiodła, że w sytuacji kryzysu męskich powołań i nasilających się problemów obyczajowych, z którymi musi radzić sobie Kościół rzymskokatolicki w USA, wzrosła liczba zaangażowanych i sprawczych kobiet, które zaczęły pełnić funkcje tradycyjnie zarezerwowane nie tylko dla świeckich mężczyzn, ale i dla księży. Kobiety w sytuacji kryzysu zaczęły więc kierować parafiami, które nie miały stałego proboszcza, zarządzać nimi nie tylko pod względem administracyjnym, ale i religijnym, wygłaszać homilie, a nawet udzielać sakramentów w wyjątkowych sytuacjach. Warunki potencjalnie trudne dla Kościoła stawały się więc szansą dla kobiet i możliwością realizacji ich sprawczości.

Wśród innych badaczek analizujących pozycje i działania kobiet w strukturach Kościoła rzymskokatolickiego warto wskazać na autorki takie jak Vanessa Urch Druskat (1994), Helen Rose Ebaugh (1993), Christine Gervais (2012), Eleine Howard Ecklund (2003 2006, 2005) czy Christel Manning (1997), zajmujące się badaniami nad reinterpretacjami reguł płciowych dokonywanymi przez amerykańskie katolickie w różnych wspólnotach religijnych, zarówno w obrębie Kościoła w grupach fundamentalistycznych, konserwatywnych i liberalnych, jak i poza nim – w schizmatycznych. Warto zaznaczyć, że i dziś większość badań socjologicznych nad związkami płci kulturowej i instytucji religijnych jest prowadzona przede wszystkim przez badaczy w Stanach Zjednoczonych i dotyczy społeczeństwa północnoamerykańskiego. W Europie ten temat badań jest podejmowany przez badaczy z Francji i Wielkiej Brytanii (zob. np. De Gasquet 2010), w Polsce zaś w obrębie socjologii analizowany jest niezwykle rzadko i to dopiero od kilku ostatnich lat (zob. Borowik 2012; Szwed 2009; Leszczyńska i Zych 2011)<sup>1</sup>. Warto zaznaczyć również, że ważne inicjatywy

<sup>1</sup> Konstytuowanie się norm płciowych w Kościele rzymskokatolickim bywa również tematem dyskusji teologicznych (Adamiak, Chrzastowska, Methuen i Sobkowiak 2009; Adamiak 1999), publicystycznych (Makowski 2007) czy feministycznych (Graff 2008, 2010; Środa 2010). W opracowaniach tych dominują dwa kierunki poszukiwań: hermeneutyczny, który jest próbą odczytania na nowo nauczania kościelnego pod kątem renegocjacji miejsca kobiet w doktrynie, rytuałach czy organizacji Kościoła rzymskokatolickiego oraz krytyczny, opisujący instytucję religijną jako mechanizm utrwalania nierówności płciowych i opresji.

badawcze są podejmowane nie tylko przez socjologów akademickich, ale także na zlecenie organizacji religijnych, w tym Kościoła rzymskokatolickiego. Przykładem są badania z 1999 roku zrealizowane na zlecenie Konferencji Episkopatu Kościoła rzymskokatolickiego w Australii (Australian Episcopal Conference, 1999). Badania te bazowały zarówno na jakościowej, jak i ilościowej metodologii, i były przeprowadzone wśród pracowników zatrudnionych w ważnych instytucjach kościelnych różnych szczebli pod kątem poszukiwania głównych barier ograniczających aktywność kobiet w Kościele<sup>2</sup>.

Odnotować warto, że socjologiczne analizy Kościoła rzymskokatolickiego koncentrują się na różnych zagadnieniach dotyczących wzorów kobiecości w obrębie instytucji religijnych, a często pomijają naukową refleksję nad męskością w tym kontekście. W badaniach tych zazwyczaj analizując miejsce kobiet w Kościele rzymskokatolickim grupą odniesienia czyni się wyłącznie duchownych, a tym samym wskazuje się na ich zróżnicowane role, które nie zawsze (bezpośrednio) wynikają z płci. Analiz uwzględniających zróżnicowanie działań płciowych, wielowymiarowość umiejscowienia kobiet i mężczyzn różnych stanów (duchownego i świeckiego) nie prowadzi się generalnie w ogóle. Jak dowodzą badania, których wyniki po części zostaną zaprezentowane w niniejszym tekście, a co stanowi ważną tezę artykułu, spojrzenie na instytucję kościelną wyłącznie przez pryzmat polaryzacji płciowej jest upraszczające, bowiem kobiecość, podobnie jak męskość w przestrzeni instytucjonalnej Kościoła są heterogeniczne i interseksjonalne, to znaczy różnicują się i wklęają w relacje z innymi kategoriami: np. stanem i zajmowaną pozycją.

W prowadzonych badaniach Kościół rzymskokatolicki i płęć kulturową definiuję jako instytucje społeczne, czyli swoiste ograniczenia działań oraz sposoby realizacji tych ograniczeń, to znaczy utrwalone reguły i zasoby, zarówno sformalizowane (konstytucje, kodeksy, prawo), jak i nieformalne (zwyczaje, tabu, tradycje, nieformalne kodeksy zachowań), które są praktykowane i interpretowane przez działające jednostki (Chmielewski 2011: 201; March i Olsen 2006; Meyer i Rowan 2006; Nee 2006; North 2006; Scott 2008: 94–120). Organizacje kościelne definiuję jako skoordynowane i kontrolowane działania, które są wyrazem tego, jakie są reguły i zasoby instytucjonalne (zob. np. Meyer i Rowan 2006: 583; North 2006: 556). W tym ujęciu Kościół<sup>3</sup> konceptualizuję wychodząc poza jego teologiczne rozumienie jako wspólnoty, widzę w nim zaś instytucję, którą współtworzą i w której działają różni aktorzy społeczni. Co zaznacza Susan Starr Sered (Sered 2000: 193–194), o ile w interpretacjach teologicznych czy mitoznawczych kobiecość i męskość analizuje się zazwyczaj poszukując dotyczących ich konstrukcji symbolicznych, metafor

<sup>2</sup> Wyniki badań były podstawą sformułowanych rekomendacji przez Konferencję Episkopatu Australii i Kardynała Clancy'ego, które miały aktywizować i wyrównywać szanse kobiet, które jak potwierdziły wyniki badań, są wykluczone z ważnych pozycji w Kościele. Jednym z działań było powołanie przy Episkopacie the Council for Australian Catholic Women oraz National Office for the Participation of Women, które odpowiadają za monitorowanie pracy kobiet w Kościele pod kątem nierówności i doświadczanej dyskryminacji (zob. <http://www.opw.catholic.org.au/>).

<sup>3</sup> W artykule używając pojęcie Kościoła bez przymiotnika określającego wyznanie, mam na uwadze zawsze Kościół rzymskokatolicki.

i alegorii, o tyle w badaniach społecznych w kobietach i mężczyznach widzi się działających aktorów (*agents*), którzy reprodukują struktury instytucji religijnych.

Płeć kulturowa w prowadzonych analizach to „kategoria ujmująca kompleks mechanizmów organizujących życie społeczne” (Titkow 2007: 30), wielowymiarowa i nieredukowalna do doświadczeń wyłącznie tożsamościowych, jednostkowych czy dyskursywnych. Płeć jest instytucją społeczną, to znaczy jest stwarzana i reprodukowana przez cykliczne, powtarzalne praktyki, strukturyzujące porządki społeczne i rozmieszczające w różnych przestrzeniach i pozycjach kategorie kobiet i mężczyzn. Płeć jako instytucja społeczna, co szczególnie istotne z perspektywy niniejszego tekstu, ma siłę – mimo istnienia indywidualnych różnic między kobietami czy między mężczyznami – kształtowania stratyfikacji i podziałów społecznych i determinuje dostęp do kapitałów różnego typu (zob. instytucjonalne definicje płci kulturowej: Martin 2006: 255; Martin 2004: 1259; Ridgeway 2008: 145–147; Risman i Davis 2013: 10; Risman 2004: 429–430; Ridgeway i Correll 2004: 510–511; Connell 2009: 10; Wharton 2006: 65; Lorber 1994).

Mając na uwadze powyższe rozumienie płci jako kategorii społecznej, za cel artykułu przyjmuję odpowiedź na pytanie, jak płeć różnicuje się w organizacji Kościoła rzymskokatolickiego w Polsce. Analiza objęła typowe pozycje zajmowane przez świeckie<sup>4</sup> kobiety i mężczyzn w jego instytucjach w Polsce. Podczas badań wzięłam pod uwagę organizacje władzy administracyjnej Kościoła rzymskokatolickiego w Polsce na poziomie partykularnym (kurie diecezjalne) i centralnym (organizacje Konferencji Episkopatu Polski), które są nie tylko przestrzeniami związanymi z wiarą religijną, ale bywają również miejscami pracy zarobkowej osób świeckich i duchownych. Organizacje te określam mianem administracyjno-ewangelizacyjnych, z jednej strony bowiem odpowiadają one za administrowanie Kościołem, z drugiej zaś pełnią rolę duszpasterską i decydują o jego aktywności ewangelizacyjnej.

Tekst ten podzielony jest na trzy podstawowe części. W pierwszej wyjaśniam, jak w świetle literatury przedmiotu kształtuje się podział pracy w chrześcijańskich organizacjach religijnych. W drugiej, przybliżam treść głównych norm formalnych Kościoła rzymskokatolickiego dotyczących umiejscowienia kobiet i mężczyzn w organizacji (zwłaszcza administracji) kościelnej. W trzeciej przedstawiam wyniki badań własnych, skupiając uwagę przede wszystkim na podziale pracy i segregacji w Kościele rzymskokatolickim w Polsce: poziomej, poszukując typowych pozycji zajmowanych w strukturze kościelnej przez różne kategorie kobiet i mężczyzn, analizując zjawiska maskulinizacji i feminizacji instytucji kościelnych oraz pionowej, rozpatrując obsadę pozycji władzy w organizacjach Kościoła. Badania były przepro-

<sup>4</sup> Kategoria laikatu w dyskursie religijnym ma szeroką konotację, do świeckich bowiem kwalifikują się formalnie osoby konsekrowane, zakonnice oraz bracia zakonni, którzy złożyli śluby (jednak nie święcenia). W moich analizach posługując się kategorią świeckich odnoszę ją wyłącznie do osób, które nie żyją w stanach kapłańskim i zakonnym. Z kolei do kategorii kapłanów w prowadzonych analizach kwalifikowani są przede mnie również zakonnicy, którzy mają święcenia kapłańskie (*ojcowie*), a co za tym idzie, prawo do udzielania sakramentów; do kategorii *braci* kwalifikowani są zakonnicy składający śluby, ale nie święcenia.

wadzone za pomocą triangulacji metod i technik badawczych, zarówno ilościowych, jak i jakościowych.

### Segregacja płciowa w instytucjach religijnych

Instytucje i organizacje religijne, tak jak inne instytucje i organizacje społeczne nie są rzeczywistościami neutralnymi płciowo<sup>5</sup>. Jak zaznacza Michelle Stewart-Thomas (2009: 432) instytucje religijne na różnych płaszczyznach aktywności – niezależnie czy to obszar praktyk i kultu religijnego, doktryny, czy organizacji – nierzadko w sposób celowy i intencjonalny podkreślają różnicę płciową, konstatając jej uniwersalizm, ponadczasowość i niezmiennosc. Esencjalizując i sakralizując płciowość jednostki (wyprowadzając ją od boskich źródeł), dyskursy wielu instytucji religijnych (szczególnie tych konserwatywnych) formułują różne oczekiwania wobec kobiet i mężczyzn, co w konsekwencji przekłada się na ich odmienne umiejscowienie w przestrzeni instytucjonalnej. Różnicowanie i dychotomizowanie płciowości, legitymizowane sakralną argumentacją, staje się więc podstawą organizowania instytucji, stratyfikacji i nierzadko wykluczenia kobiet z funkcji przywódczych.

Różnicowanie płci w przestrzeni instytucjonalnej religii może przybierać różne formy. Badacze tacy jak Michelle Stewart-Thomas (2009: 408) czy Jose Casanova (2009) twierdzą, że płeć jako kategoria społeczna wytwarzająca różnicę między kobietami a mężczyznami, po pierwsze, reprodukowana jest w języku i dyskursie religijnym, który buduje symboliczne obrazy męskości i kobiecości. Obrazy te konstruowane dyskursywnie stają się podstawą legitymizacji umiejscowienia kobiet i mężczyzn na różnych pozycjach w strukturze instytucjonalnej religii. Jose Casanova i Susan Starr Sered, interpretując główne normy strukturyzujące miejsce kobiety w instytucji Kościoła rzymskokatolickiego podkreślają szczególną wagę czynnika symbolicznego, konstytuowanego przez obecne stereotypy i wizerunki świętych, zwłaszcza zaś przez interpretacje postaci Maryi w dyskursie religijnym (Casanova 2009: 17; Sered 2000: 193). Po drugie, płeć kulturowa jako różnica jest produkowana i reprodukowana w interakcjach w przestrzeni organizacji i instytucji religijnej, w których kształtują się i utrwalają wzory dominacji i podległości (zob. Acker 1990: 146–147). Po trzecie, reprodukowanie płci zachodzi w obrębie wzorów zachowań emocjonalnych, intymnych, określanych jako właściwe lub niepożądane dla kobiet i mężczyzn. Znajdują się tu również oczekiwania dotyczące upłciowionych sposobów interpretacji świata. Ten poziom jest szczególnie istotny, gdyż jest najczęściej podejmowany we współczesnych dyskusjach różnych nurtów teologii feministycznych, rekonceptualizujących oficjalne nauczanie hierarchii Kościoła rzymskokatolickiego. I w końcu, co szczególnie istotne z perspektywy niniejszego artykułu, płeć w instytucji religijnej kształtowana jest właśnie w podziale pracy w organizacji (Casanova 2009: 17), który przejawia się w segregacji, horyzontalnej i wertykalnej.

<sup>5</sup> Zob. analizy związku płci kulturowej i organizacji, np. Acker 1990, 2006; Alvesson i Billing 1992; Martin 2006; Mumby i Ashcraft 2006.

Segregacja w instytucji religijnej często bywa legitymizowana teologicznie, choć również jest uwarunkowana innymi, niereligijnymi czynnikami.

Segregacja płciowa jest złożonym procesem, który umiejscawia w różnych obszarach instytucji społecznej, kobiety i mężczyzn (zob. analizy: Titkow 2003a; Zwiech 2007: 29). Przyczyny tego umiejscowienia nie wynikają z kompetencji podmiotów, z determinantów merytokratycznych i indywidualnych cech jednostek. Segregacja posiada złożone źródła i jest konsekwencją tego, jakie wzory płci kulturowej są reprodukowane w obrębie struktury instytucji i organizacji. Jak zaznaczono, płęć kulturowa nie jest traktowana wyłącznie jako właściwość jednostkowa czy kategoria tożsamościowa, ale jest definiowana właśnie jako rzeczywistość zinstytucjonalizowana, wytwarzana w rutynowych, powtarzalnych praktykach społecznych.

Według Joan Acker wertykalna segregacja płciowa ujawnia stratyfikującą siłę płci kulturowej, to znaczy płęć jest czynnikiem determinującym ulokowanie jednostek w hierarchii społecznej. Najczęściej wskazywane przejawy segregacji wertykalnej w różnych instytucjach społecznych to feminizacja niskich pozycji w strukturze instytucji, maskulinizacja władzy czy marginalizacja, która w sytuacji formalnego równouprawnienia sprowadza np. kobiety do ról symbolicznych reprezentantek (Acker 1990; Stewart-Thomas 2009: 408). Przykładowo, w instytucjach religijnych liberalnych Kościołów protestanckich, aktywnych w społeczeństwach pluralistycznych, segregacja wertykalna przejawia się w tym, że choć formalnie kobiety mogą pełnić funkcje kapłańskie, to w rzeczywistości, jak pokazują liczne badania, kobiety dłużej aniżeli mężczyźni czekają na awans i na przydzielenie funkcji pastora parafii, rzadziej też zajmują stanowiska kierownicze (Adams 2007; Sullins 2000).

Segregacja horyzontalna przejawia się w umiejscowieniu kobiet i mężczyzn w odrębnych sektorach życia społecznego, przy czym różnica ta nie jest neutralna, to znaczy kobiety i mężczyźni zajmują pozycje społeczne o różnym prestiżu i społecznej atrakcyjności. W przypadku instytucji religijnych segregacja ta może przejawiać się w zatrudnianiu kobiet w strukturach nastawionych na opiekę (ośrodki charytatywne, przedszkola kościelne) czy w parafiach nieprzynoszących zysku, duchownych mężczyzn zaś w instytucjach generujących wysoki kapitał ekonomiczny (De Gasquet 2010; Bagilhole 2003; Adams 2007; Robbins 2012; Stewart-Thomas 2009). Kobiety, jak wykazują różne badania Kościołów chrześcijańskich, są – podobnie jak w świeckich instytucjach – częściej zatrudniane na umowy czasowe, częściowe etaty, pracują w małych i biedniejszych aniżeli mężczyźni kongregacjach (Stewart-Thomas 2009: 408).

Do głównych barier, które utrudniają kobietom awans w organizacjach religijnych kwalifikowany jest przez socjologów tzw. sufit z witrażu (*stained-glass ceiling*), który w odróżnieniu do szklanego sufitu jest widoczny, nierzadko wprost eksponowany i legitymizowany odwołaniami do ideologii religijnej (zob. Adams 2007: 99–100). Co istotne, argumenty blokujące lub utrudniające działalność kobiet w instytucji religijnej odwołują się do logiki uzasadniającej ograniczenia w sferze praktyk religijnych, przenoszone są zaś na sferę organizacji i administracji, która pod względem formalnym, jak wskazują w dalszej części tekstu, w Kościele rzymskokatolickim jest najbardziej egalitarna.

### Instytucja Kościoła rzymskokatolickiego a formalne reguły dotyczące ról płciowych

Płeć jest czynnikiem różnicującym formy obecności w instytucji Kościoła rzymskokatolickiego, różnicowanie to zaś na poziomie formalnym realizuje się w dwóch podstawowych wymiarach. Po pierwsze, oficjalne dokumenty i formalne normy Kościoła odróżniają wyraźnie funkcje, które mogą być pełnione przez świeckie kobiety i mężczyźni od tych pełnionych przez osoby duchowne, którymi zgodnie z oficjalnym nauczaniem kościelnym mogą być wyłącznie biologiczni mężczyźni. To, co odróżnia przede wszystkim funkcje kapłana od roli świeckich w przestrzeni instytucji religijnej, to prawo tego pierwszego do udzielania sakramentów i rola w rytuale religijnym. Kapłan-mężczyzna na zasadzie zasady *ex opere operato*, czyli mocy działającej z racji pełnionego przez niego urzędu, udziela sakramentów, które zachowują ważność niezależnie od osobowości, grzeszności czy wiary wyświęconego duchownego<sup>6</sup>.

Po drugie, formalne normy kościelne różnicują płciowo także samą zbiorowość świeckich, przy czym treść tego zróżnicowania zależy w dużym stopniu od lokalnego Kościoła i regulacji poszczególnych episkopatów oraz biskupów diecezjalnych. Od czasów Soboru watykańskiego II kobiety są dopuszczone do wielu urzędów i praktyk, wcześniej zarezerwowanych wyłącznie dla kapłanów, wciąż jednak regulacje kościelne dotyczące świeckich ograniczają aktywność kobiet w porównaniu z możliwościami działania mężczyzn (zob. Wallace 1992: 2–8). Kobiety zatem, tak jak mężczyźni świeccy mogą brać udział w aktywnościach administracyjnych Kościoła rzymskokatolickiego na różnym poziomie organizacji kościelnej (diakonia), ewangelizacyjnych, katechetycznych i edukacyjnych (martyria) czy liturgicznych (Adamiak 1999: 132–148) i wspólnotowych (koinonia). Najmocniej pod względem kodeksowych regulacji płciowych zróżnicowana jest sfera liturgiczna Kościoła, najbardziej zaś egalitarne zdają się sfera organizacji (a dokładnie administracji) i wspólnoty. Przykładowo funkcję lektora i akolity (zajmującego się służbą ołtarza) mogą pełnić wyłącznie świeccy mężczyźni (Kan. 230, Kodeks Prawa Kanonicznego, *dalej*: KPK), choć w wyjątkowych na poziomie formalnym okolicznościach dopuszczeni są do tych ról wszyscy świeccy, czyli również kobiety (Kan. 230 par. 2. KPK).

Wiele rozstrzygnięć liturgicznych pozostaje w gestii lokalnego Kościoła i biskupów diecezjalnych. Na podstawie paragrafu 2. kanonu 230 KPK, który podkreśla rolę „wyjątkowych okoliczności”, kobiety mogą być ministrantkami, jeśli taka będzie wola biskupów lokalnych. Warto jednak zaznaczyć, że dokumenty Komisji Kultu Bożego i Dyscypliny Sakramentów przy Konferencji Episkopatu Polski, która reguluje obecność ministrantów podczas liturgii, akcentują swoje pierwszeństwo chłopców w czasie posługi liturgicznej (Adamiak 1999: 135–136). Obecnie, jak podaje Joanna Petry-Mroczkowska (2012: 103) w Polsce zgodę na posługę kobiet-ministrantek

<sup>6</sup> Pomijam w artykule kwestię dyskusji o ordynacji kobiet, ponieważ jest zbyt złożona i zasługuje na odrębny artykuł.

wydało 20 diecezji (na 41), natomiast w praktyce posługa liturgiczna kobiet realizuje się w pełni wyłącznie w dwóch diecezjach (zielonogórsko-gorzowskiej i opolskiej oraz w pojedynczych parafiach pozostałych diecezji). Podobnie w niektórych diecezjach (np. lubelskiej, krakowskiej, poznańskiej, łódzkiej itd.) Kościół od kilku lat umożliwia pełnienie żonatom mężczyznom funkcji nadzwyczajnego szafarza wiary (udzielającego sakramentów) czy akolity, kobiet świeckich żyjących w związkach sakramentalnych zaś do tych funkcji nie dopuszcza (zgodnie z Kodeksem Prawa Kanonicznego kobiety jednak mogą stanowiska te zajmować również w „wyjątkowych okolicznościach”). Za zgodą biskupa funkcję szafarza wiary mogą pełnić kobiety: świeckie konsekrowane oraz zakonnice (Konferencja Episkopatu Polski, 2006), choć w praktyce szafarki w Kościele w Polsce nie występują (Petrowa-Wasilewicz bdw).

Szczególnie istotna z perspektywy niniejszego tekstu jest organizacja Kościoła rzymskokatolickiego w jej wymiarze administracyjno-ewangelizacyjnym. Wymiar ten pod względem formalnym i oficjalnym słabo różnicuje funkcje ze względu na płeć członków zbiorowości świeckich. Zgodnie z Kodeksem Prawa Kanonicznego kobiety świeckie, tak jak i świeccy mężczyźni i mężczyźni duchowni mogą pełnić funkcje w Kościele na poziomie służby teologiczno-duszpasterskiej, to znaczy brać udział w różnych radach duszpasterskich (Kan. 512), uczestniczyć w soborze powszechnym (Kan. 339, par. 2), w synodzie diecezjalnym (463, par. 2) czy konsultować wybór biskupa diecezjalnego (Kan. 377 par. 3). Kodeks Prawa Kanonicznego zezwala również kobietom, tak jak świeckim mężczyznom zajmować stanowiska w sądach kościelnych (być asesorami, audytorami, notariuszami, rzecznikami sprawiedliwości i obrońcami węzła), a także pełnić funkcje sędziów sądów kościelnych, pod warunkiem akceptacji mianowania przez lokalne Konferencje Episkopatu<sup>7</sup>. Kobiety i mężczyźni świeccy mogą również zajmować najważniejsze pozycje w kuriach diecezjalnych, to znaczy: pełnić funkcje kanclerza kurii diecezjalnej (kierującego kancelarią biskupią), rzecznika biskupa, notariuszy, dyrektorów wydziałów kurialnych, archiwów lub muzeów diecezjalnych, ekonoma (zarządzającego majątkiem diecezjalnym) czy być członkami diecezjalnych rad różnego typu (Kan. 492, par. 1). Kobiety, jak i mężczyźni świeccy mogą obejmować również stanowiska w komisjach, referatach przy kuriach diecezjalnych, a także w strukturach przy centralnej organizacji lokalnego Kościoła, to znaczy w Zespołach, Komisjach, Radach i w Sekretariacie Konferencji Episkopatu Polski. Choć formalne normy Kościoła rzymskokatolickiego stwarzają możliwość równorzędnego udziału świeckich kobiet, jak i mężczyzn w organizacji Kościoła, to jak wskazuję dalej, w praktyce zróżnicowanie płciowe laikatu jest w niej widoczne.

Warto zaznaczyć również, że aktywność kobiet i mężczyzn świeckich w sferze organizacyjnej Kościoła rzymskokatolickiego na poziomie instytucji (diecezjalnych i centralnych) jest regulowana nie tylko normami religijnymi, ale regułami typowymi dla organizacji pracy zarobkowej. Organizacje administracyjne na poziomie cen-

<sup>7</sup> W Polsce osoby świeckie nie są dopuszczone przez Konferencję Episkopatu do funkcji sędziów sądów kościelnych.



tralnym Kościoła są miejscami, w których świeccy, jak i duchowni są zatrudniani na etaty lub na podstawie innych umów cywilnoprawnych, zatrudnienie zaś wiąże się z formalnym powołaniem do wykonywania obowiązków przez biskupa danej diecezji. Powołanie do pracy odbywa się zawsze w sposób bardziej lub mniej scentralizowany. Zatrudnienie odbywa się poza konkursem i jest wynikiem wskazania przez kierownika lub dyrektora danej instytucji (który jest zazwyczaj osobą duchowną); ostatecznego wyboru pracownika zazwyczaj zaś dokonuje biskup. Osoby zatrudniane w instytucjach diecezjalnych muszą być religijne i być członkami Kościoła rzymskokatolickiego, zazwyczaj wywodzą się z różnych wspólnot religijnych, składają również niekiedy (w zależności od diecezji i zajmowanego stanowiska) przysięgę biskupowi i zobowiązanie lojalności.

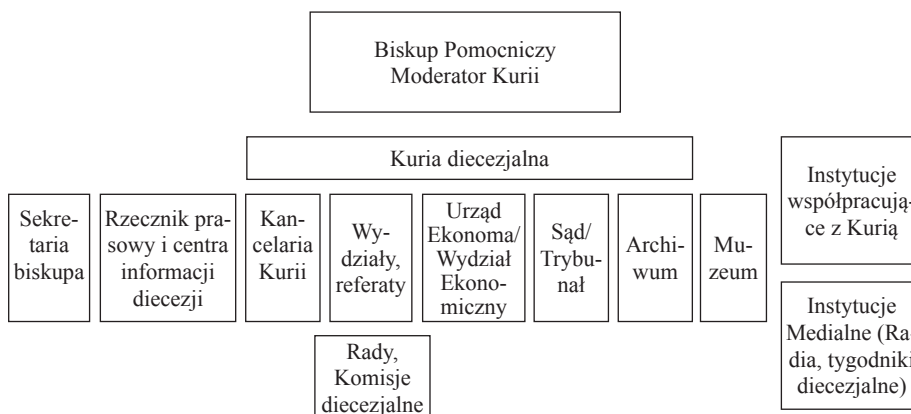
### **Wyniki badań nad segregacją horyzontalną i wertykalną w kościelnych organizacjach administracyjno-ewangelizacyjnych**

Jak już zaznaczono, segregacja płciowa w organizacjach społecznych, w tym organizacjach religijnych, może przybierać różne oblicza. Może realizować się w pionowym, wertykalnym podziale pracy, który ujawnia stratyfikację w obrębie struktur *gender*. Może przejawiać się także w wymiarze poziomym, horyzontalnym, to znaczy w rozdzieleniu tematycznym funkcji i dystrybucji zasobów pomiędzy różne kategorie płciowe.

Analizując zjawisko segregacji płciowej w organizacji Kościoła rzymskokatolickiego w Polsce zastosowałam triangulację metod badawczych. Poszukując pozycji zajmowanych przez świeckie kobiety i mężczyzn, przeanalizowałam pod kątem ilościowym składy osobowe wszystkich 41 diecezji Kościoła rzymskokatolickiego w Polsce oraz instytucji Konferencji Episkopatu Polski. Brałam pod uwagę te stanowiska, które formalnie mogą być zajmowane przez świeckie osoby, kobiety i mężczyzn. Składy te są publikowane na oficjalnych stronach internetowych Kościoła. Analiza objęła składy publikowane od listopada 2012 do lutego 2013 roku<sup>8</sup>. Mając na uwadze centralistyczną i hierarchiczną strukturę Kościoła rzymskokatolickiego, w analizach skupiłam się na organizacjach realnej władzy kościelnej – centralnej i partykularnej, w których zapadają decyzje dotyczące katolików w Polsce. Składy osobowe zamieszczane na stronach internetowych bazują na oficjalnych, wydawanych co kilka lat i drukowanych schematach diecezjalnych (czyli wykazach pracowników diecezji), przy czym w odróżnieniu od nich są one aktualizowane na bieżąco.

Uproszczony schemat analizowanych instytucji diecezjalnych został przedstawiony na rysunku 1, a instytucji Konferencji Episkopatu na rysunku 2.

<sup>8</sup> Analiza składów osobowych była jedynym sposobem na uzyskanie reprezentatywnych wyników dla Kościoła w Polsce. Pierwsza analiza składów została zrealizowana w grudniu 2010 roku, aktualna z 2012–2013 nie wykazała żadnych znaczących zmian.

**Rysunek 1.** Struktura instytucji diecezjalnych Kościoła rzymskokatolickiego w Polsce

Źródło: opracowanie własne

**Rysunek 2.** Struktura instytucji Konferencji Episkopatu Polski

Źródło: opracowanie na podstawie [http://episkopat.pl/struktura\\_kep/4627.1,Struktura\\_Konferencji\\_nbsp\\_Episkopatu\\_nbsp\\_Polski.html](http://episkopat.pl/struktura_kep/4627.1,Struktura_Konferencji_nbsp_Episkopatu_nbsp_Polski.html), dostęp 30.04.2013)

W analizie ilościowej skoncentrowałam się na głównych i powtarzalnych dla wszystkich diecezji instytucjach kurialnych oraz instytucjach współpracujących z kuriami diecezjalnymi. Były to: 1) sekretariaty biskupów, 2) centra informacji diecezji z kluczową pozycją rzecznika diecezji, 3) kancelarie kurii, 4) wydziały i referaty kurialne (w tym Urząd Ekonomy), czyli wyspecjalizowane jednostki organizacyjne kurii, zajmujące się zarówno tematyką *stricte* religijną (duszpasterską), jak i ekonomiczną i administracyjną, 5) diecezjalne sądy kościelne, które według regulaminów kurialnych są niekiedy częścią kurii, niekiedy zaś są instytucjami współpracującymi, 6) archiwa i muzea, 7) rady i komisje diecezjalne, które są instytucjami doradczymi i najczęściej są częścią wydziałów kurialnych, 8) instytucje medialne takie jak diecezjalne tygodniki i radio, które są organami informacyjnymi diecezji, są zależne od biskupa diecezjalnego, niekiedy stanowią organizacyjną część wydziałów

środków przekazu w kurii, czasami są organami współpracującymi z kuriami. Obok powyższych instytucji w diecezjach funkcjonują również inne jednostki organizacyjne, takie jak Caritas, uczelnie czy szkoły katolickie, które zazwyczaj posiadają odrębną osobowość prawną i nie są one bezpośrednio powiązane z administracją kościelną. W badaniach instytucje te zostały pominięte, uwaga została skupiona na organizacjach, które są ściśle związane z kurią i władzą biskupa.

Na czele kurii stoi biskup, który ma możliwość obsadzania urzędów kurialnych i podejmowania ostatecznych decyzji dotyczących diecezji, funkcję najbliższych współpracowników pełni zaś biskupi pomocniczy. Kurią oraz instytucjami z nią współpracującymi zarządza moderator kurii, którym zawsze jest osoba duchowna.

Analizując strukturę Konferencji Episkopatu Polski (KEP) skoncentrowałam się na tych instytucjach, które mogą być formalnie współtworzone przez świeckich. Są to przede wszystkim: sekretariat KEP, gremia statutowe, w których świeccy mogą być konsultorami i członkami oraz inne gremia, w których świeccy uczestniczą jako członkowie.

W prowadzonych badaniach wsparłam się również na metodologii jakościowej, której celem było odkrycie interpretacji i znaczeń towarzyszących pozycjom w strukturach kościelnych. W analizach założyłam, że osoby świeckie są nie tylko biernymi odbiorcami reguł kościelnych dotyczących płci, ale także ich aktywnymi interpretatorami, którzy w praktykach społecznych (samo)reprodukują i współtworzą instytucję Kościoła. W związku z tym postanowiłam oddać głos osobom świeckim, kobietom i mężczyznom, pracującym w przestrzeniach kierowanych przez księży.

Za zgodą księży kanclerzy, którzy zazwyczaj swoją decyzję konsultowali z biskupami diecezjalnymi, przeprowadziłam 43 wywiady z osobami zatrudnionymi w polskich diecezjach, z czego 31 z kobietami świeckimi, a 19 z mężczyznami świeckimi. Z konsultorami i członkami organizacji Konferencji Episkopatu Polski zrealizowałam 7 wywiadów. Pracują oni równocześnie w innych instytucjach związanych z Kościołem. O zgodę na wywiady w diecezjach zwracałam się do księży kanclerzy drogą listowną, do konsultorów i członków instytucji KEP zaś kierowałam się bezpośrednio. Odpowiedź uzyskałam z 31 diecezji (na 37 wysłanych listów), z czego ostatecznie zgodę na badania wyraziło 17 diecezji Kościoła w Polsce; odpowiedzi odmowne otrzymałam z 13, jedna natomiast do końca badań była niezdecydowana. Wywiady ostatecznie przeprowadziłam w 15 diecezjach Kościoła rzymskokatolickiego<sup>9</sup>. Wywiady pilotażowe z osobami duchownymi i świeckimi znajdującymi specyfikę instytucji Kościoła w Polsce zrealizowałam w czerwcu 2012 roku, a wywiady ze świeckimi kobietami i mężczyznami przeprowadzałam od 1 sierpnia 2012 roku do końca marca 2013 roku. Dobór próby był celowy i był determinowany dostępnością rozmówców. Niektórzy z nich, pracujący w diecezjach, byli wskazywani przez

<sup>9</sup>Proces uzyskiwania zgody na wywiady był długotrwały. Do mojej prośby (przesyłanej z opisem badań) o wyrażenie aprobaty na wywiady dołączał się również mój przełożony (kierownik i dziekan wydziału, w którym realizowane są badania). Zazwyczaj również po wstępnym wyrażeniu zainteresowania, byłam proszona o przesłanie zagadnień do akceptacji przez księdza kanclerza. Prośbę na badania skierowałam do 37 diecezji Kościoła w Polsce, 4 zaś pominęłam, ponieważ w kuriach tych diecezji na stałe nie pracują prawie w ogóle osoby świeckie.

księży kanclerzy, niekiedy księży przedstawiali mi listę pracowników kurii, z których mogłam wybrać osoby do rozmowy, w kilku przypadkach dostałam zgodę na przeprowadzenie badań i mogłam sama dowolnie dobrać osoby do wywiadu spośród pracowników kurii.

Dobierając rozmówców i rozmówczynię starałam się uwzględnić kategorie pracowników świeckich zajmujących trzy grupy stanowisk. Wśród badanych byli więc: 1) kierownicy i dyrektorzy (np. wydziałów i referatów) oraz urzędnicy wysokiego rangą szczebla, 2) specjaliści (np. obrońcy wężła, notariusze sądowi, doradcy życia rodzinnego, konsultorzy Konferencji Episkopatu Polski), 3) pracownicy biurowi (pracownicy sekretariatów). Wśród moich rozmówców 8 osób można zakwalifikować do pierwszej, kierowniczej kategorii, 32 osoby do drugiej (specjaliści różnego typu), 10 zaś do trzeciej (pracownicy biurowi). Większość z nich, niezależnie od zajmowanego stanowiska, posiada wykształcenie wyższe (46 osób ukończyło studia, 1 osoba wciąż studiuje, 3 osoby mają wykształcenie średnie lub niższe). Instytucje diecezjalne, w których pracowali moi rozmówcy i rozmówczynię, to sądy kościelne, kancelarie i sekretariaty biskupów, kurialne wydziały i referaty (ekonomiczne, duszpasterskie, rodzinne, katechetyczne, młodzieżowe), instytucje medialne i archiwa diecezjalne. Wywiady z osobami świeckimi w diecezjach były nagrywane za zgodą rozmówców; były one również zazwyczaj poprzedzane moimi spotkaniami z księżmi kanclerzami lub rzecznikami danej diecezji. Wywiad przybierał formę rozmowy, która zbudowana była z dwóch podstawowych etapów, pierwszego – biograficzno-faktograficznego, w którym prosiłam o opowiedzenie o pracy, obowiązkach i zadaniach, które podejmuje mój rozmówca w Kościele, wyzwaniach i punktach zwrotnych w drodze zawodowej oraz drugiego – interpretacyjnego, w którym podejmowałam się prób wspólnej z rozmówcą interpretacji zebranych danych i ustalenia znaczeń, które pomogłyby wyjaśnić procesy zachodzące w Kościele (zob. Wyka 1993). Wywiady średnio trwały dwie godziny, następnie były transkrybowane i analizowane programem do jakościowej analizy tekstu MAXQDA10. Ponieważ świeckich pracujących w instytucjach kościelnych nie jest wielu i wykonują oni charakterystyczną pracę, łatwo na podstawie treści rozmów odszyfrować ich tożsamości. W związku z tym, aby zapewnić im anonimowość, w przywoływanych cytatach zostały usunięte wszystkie dane (nazwy funkcji, instytucji, miejscowości i szczegóły dotyczące diecezji), które by pomogły rozpoznać moich rozmówców.

Część poświęcona prezentacji wyników analizy empirycznej, podzielona jest na trzy zasadnicze partie. Pierwsze dwie dotyczą poziomego wymiaru segregacji między różnymi kategoriami kobiet i mężczyzn. Staram się wykazać, że w zależności od interpretacji kobiecości, a zwłaszcza męskości w Kościele, w instytucjach kościelnych można dostrzec różne, poniekąd sprzeczne procesy. Definiując męskość w kategoriach biologicznych można mówić o maskulinizacji struktur kościelnych, uwzględniając zaś jej zróżnicowanie, wielowymiarowość i relacje ze stanem faktycznym, można z kolei postawić tezę o feminizacji instytucji diecezjalnych. Ostatni fragment dotyczy segregacji pionowej i kształtowania się relacji władzy w analizowanych strukturach.

### Kościół zmaskulinizowany – Kościół sklerykalizowany. Kobiety i mężczyźni w instytucjach kościelnych

Biorąc pod uwagę umiejscowienie biologicznie rozumianych kobiet i mężczyzn w strukturach Kościoła rzymskokatolickiego w Polsce, można stwierdzić, że typowa jest maskulinizacja instytucji kościelnych. W sumie mężczyźni (duchowni i świeccy) w strukturach diecezjalnych stanowią 73,8% wszystkich pracowników, a dokładnie zajmują 2989 pozycji. Kobiety (świeckie i konsekrowane) zajmują 26,2% pozycji w strukturach kościelnych, co odpowiada 1063 stanowiskom<sup>10</sup>. Ilościowy rozkład pozycji zajmowanych przez kobiety i mężczyzn w rzymskokatolickich diecezjach w Polsce bez rozróżnienia na stan duchowny i świecki przedstawia mapa 1.

**Mapa 1.** Kobiety i mężczyźni w instytucjach diecezjalnych Kościoła rzymskokatolickiego w Polsce\*\*



\*\* Mapy zostały przygotowane na podstawie badań przeprowadzonych przez autorkę tekstu, przez Michała Krężółka w programie Quantum GIS 1.8 Lisboa udostępnianym na licencji GPL (GNU General Public License).

<sup>10</sup> Liczba ta jest zbliżona do liczby kobiet w instytucjach publicznych w Polsce – np. w sejmie kobiety polityczki stanowią 23% wybranych osób.

Również w instytucjach Konferencji Episkopatu Polski charakterystyczna jest maskulinizacja, a kobiety są mniejszością (duchowni i świeccy mężczyźni zajmują 478 stanowisk, kobiety zaś 46, co stanowi odpowiednio 91,2% i 8,8% wszystkich pozycji w Konferencji Episkopatu Polski).

Procesem wpływającym na maskulinizację struktur jest ich klerykalizacja. Księża rzymskokatolicki w instytucjach diecezjalnych stanowią 58,9% pracowników, w niektórych specjalistycznych instytucjach kurialnych ich liczba dochodzi do ponad 90%; osoby świeckie (niezakonne) – łącznie kobiety i mężczyźni stanowią nieco ponad 34% obsady diecezjalnej. Podział ten można traktować jako pośrednią konsekwencję regulacji płciowych (kobiety w rzymskim katolicyzmie nie są dopuszczone do ordynacji), bezpośrednio wynika on jednak z centralizacji i hierarchizacji Kościoła oraz podrzędnej roli laikatu, która ugruntowała się w Kościele w Polsce. Należy zaznaczyć, że choć świeccy i duchowni są na równi powołani do pracy i zaangażowania w Kościele, wiele badań ukazuje nikłą rzeczywistą rolę świeckich w różnych aspektach życia religijnego (zob. Firlit 2010). W przestrzeni administracji kościelnej, jak wspominałam, księża i świeccy mają formalnie, prócz kilku wyjątków, podobne możliwości, w praktyce jednak rzadko zdarza się, aby świecki pełnił funkcję nadrzędną wobec duchownych. Wynika to niewątpliwie z utrwalonego w Kościele w Polsce przekonania o naturalności hierarchicznej relacji między laikatem a duchowieństwem, nie tylko w instytucji, ale także we wspólnocie (zob. Królikowska 2010). Nie jest to jednak reguła uniwersalna; coraz częściej w Europie Zachodniej zdarza się, że to świeccy zajmują pozycje władzy administracyjnej w Kościele, duchowni zaś skupiają się przede wszystkim na aktywności duchowej. Przykładowo, w Austrii w diecezji Feldkirch kanclerzem kurii została w roku 2000 świecka kobieta (Gabriele Köberl).

Choć dominacja księży katolickich determinuje maskulinizację Kościoła, ta nie oznacza, że wszyscy mężczyźni zatrudnieni są na pozycjach dominujących w kościelnych instytucjach. Nie oznacza to również współniczości i „patriarchalnej dywidendy”, o której pisała Raewyn Connell (2005: 79), polegającej na współuczestnictwie mężczyzn nieposiadających atrybutów władzy w zyskach wynikających z generalnie uprzywilejowanej męskiej pozycji w strukturze społecznej. Mężczyźni świeccy, jak wykazały moje analizy, są zbiorowością, która – tak jak świeckie kobiety – czuje się mocno wykluczana ze struktur instytucji kościelnych, ma ograniczony dostęp do różnych zasobów i niskie poczucie sprawczości. Poczucie wykluczenia jednak jest uzasadniane przez świeckich mężczyzn w inny sposób niż przez świeckie kobiety.

Na podległą rolę swoją, jak i całego laikatu, bez rozróżnienia na pozycje kobiet i mężczyzn wskazuje większość moich rozmówców-mężczyzn, zajmujących stanowiska specjalistyczne i kierownicze. Płeć w ich doświadczeniach jawi się jako drugorzędna w przestrzeni kościelnej lub neutralna i bez znaczenia w określaniu ich własnej pozycji. Być może wynika to z samej conceptualizacji męskości w strukturach organizacyjnych (jako swoistej oczywistości i „przezroczyści”), być może, jak twierdzi Patricia Y. Martin, płeć w przestrzeni pracy jest bardziej odczuwana przez osoby, które z jej powodu doświadczają ekskluzji (Martin 2006: 255). Roz-

mówcy-mężczyźni, zajmujący wysokie stanowiska podkreślają zatem swoje podzędne umiejscowienie w strukturach kościelnych:

R12/M. Tak jak mówię Pani, nie znalazłem żadnego, żadnego dowodu na to, że są traktowani jako świeccy kobiety inaczej niż mężczyźni, myślę, że tak jest w innych [instytucjach kościelnych – K.L.] również. Natomiast ta cezura duchowieństwo-świeccy – bardzo wyraźnie ją widzę, bardzo wyraźnie ją widzę [...]. Myślę, że podobnie jest – myślę na gruncie moich doświadczeń spoza [nazwa instytucji kościelnej, w której pracuje rozmówca] – w Kościele jest tak samo. Mężczyźni [świeccy], kobiety [świeckie] są traktowani równie kiepsko.

R26/M. Znaczący wiadomo, że jestem jakimś tam członkiem, znaczący członkiem, jestem częścią, częścią jakiejś tam korporacji i swoje miejsce znam i jestem tylko świeckim. I wie Pani, wie Pani, zna Pani doskonale taką zasadę, że najgorszy klecha zawsze jest lepszy od najlepszego świeckiego. Więc zdaje sobie z tego sprawę. Natomiast ponieważ już się wyleczyłem z tego, że generalnie będę zbawiał świat, więc generalnie..

Kobiety współpracujące z księżmi, zajmujące stanowiska specjalistyczne i kierownicze – inaczej niż moi rozmówcy-mężczyźni – akcentują swoją wielowymiarowość umiejscowienia i opowiadają o poczuciu podwójnego wykluczenia wynikającego równocześnie ze stanu świeckiego i kobiecości. Co istotne, reguła ta zauważalna jest w badaniach innych instytucji społecznych; jak pisze Anna Titkow, analizy amerykańskich korporacji ujawniają, że kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają szklany sufit i jego powiązanie z płciowością (Titkow 2003b: 11). Kobiecość – w doświadczeniach moich rozmówczyń – jest barierą krzyżującą się ze świeckością (czyli kategorią zakorzenioną w normach religijnych), którą można zakwalifikować do sufitu z witrażu, o którym pisał Jimi Adams (2007). Krzyżowanie to widać wyraźnie w poniższych wypowiedziach:

R38/K. Tak, ja nie jestem sama tutaj, jest jeszcze ksiądz [nazwa stanowiska], on też jest [nazwa funkcji], czyli jest moim kolegą z pracy, no i ten drugi nasz szef, czyli ksiądz [imię nazwisko], więc jest dwóch księży i ja jedna, między nimi. I powiem Pani, że lata doświadczenia i to dzisiaj tak jest. Ksiądz jest inaczej traktowany niż ja mimo wszystko. Po pierwsze, że jestem osobą świecką to mimo wszystko jestem niżej niż osoba duchowna, a poza tym jestem kobietą, to też jestem niżej niż osoba duchowna i czasami jeżdżąc na spotkania spotykamy się z różną reakcją księży. Do księdza się inaczej podchodzi. Wszędzie mu można, inaczej go się traktuje, jakoś dba się o tę osobę.

R1/K. Niestety gros duchowieństwa tak postrzega kobietę. To jest ta pani, która ma umyć okno, ma ugotować smacznie, ma umyć okno, ma zadbać o garderobę, dlatego nie powiem, że kiedy zajęłam tu stanowisko, które zajęłam, musiałam też oznaczyć swój teren.

KL. To znaczy?

R1/K. Był pewien konflikt, który się po kilku miesiącach, po roku, pojawił. [...] To znaczy to była tendencja do podporządkowania mnie sobie i traktowania mnie jako kolejnej osoby na posyłki.

KL. A jak myślisz z czego to wynikało?

R1/KL. Z tego, że jestem świecką kobietą, która jest znana, która jest znana.

### **Świeccy „żeńsko-katolicy” – Kościół sfeminizowany? Segregacja płciowa w zbiorowości świeckich w instytucjach kościelnych i jej uwarunkowania**

Na podstawie wywiadów pogłębionych analizowane organizacje w obrębie diecezji uszeregowałam w trzy główne kategorie. Punktem wyjścia w systematyzacji było uwzględnienie umiejscowienia instytucji w strukturach diecezji i relacje z centralną władzą (biskupem). Wyodrębnione zostały zatem instytucje stałe, które odpowiadają kuriom diecezjalnym i zajmują się aktywnością regulowaną przez Kodeks Prawa Kanonicznego. Podlegają one władzy kościelnej (nadrzędnej biskupa i poszczególnych dyrektorów jednostek) i są zorientowane na kwestie bezpośrednio dotyczące diecezji. Do instytucji stałych kwalifikują się sądy kościelne, kancelarie i sekretariaty biskupa, wydziały i referaty (np. rodzinne, ekonomiczne, katechetyczne, budowlane, duszpasterskie, muzyczne, młodzieżowe), archiwa i muzea diecezjalne. Instytucje te oferują swoim pracownikom stałe zatrudnienie i regularne dochody.

Po drugie, wyodrębniłam instytucje medialne (radia, oddziały diecezjalne tygodników ogólnopolskich oraz lokalne czasopisma kurialne), które często przynależą do wydziałów kurialnych zajmujących się promocją i komunikacją, ich aktywność bywa (choć nie jest to regułą) finansowana ze środków diecezji. Nierzadko jednak są instytucjami współpracującymi z kurią, starają się być one choć częściowo samowystarczalne ekonomicznie i konkurują one na rynku z innymi mediami niekościelnymi i komercyjnymi. Są one własnością diecezji, korzystają z infrastruktury kurialnej (często oddział tygodnika lub radio mieści się w budynku kurii) i podlegają ostatecznie biskupowi diecezjalnemu, który ma wpływ na treści emitowane i publikowane w medium. Osoby pracujące w instytucjach medialnych również są zatrudnione na stałe i pobierają regularne dochody.

Po trzecie, wyodrębniłam instytucje, takie jak rady i komisje diecezjalne, które są często instytucjami doradczymi, zbierającymi się i obradującymi maksymalnie kilka razy do roku (zazwyczaj raz lub dwa razy), niemającymi wielkiego wpływu na aktywność kurii i diecezji. Ich uczestnikami są osoby uznane w społeczności lokalnej, zatrudnione zazwyczaj poza Kościołem, niepobierające za swoje uczestnictwo w radzie lub komisji wynagrodzenia albo pobierające je tylko za uczestnictwo w posiedzeniach. Członkowie komisji i rad, choć podlegają również ostatecznie biskupowi, są zazwyczaj powoływani na niższym szczeblu przez przewodniczących i od nich bezpośrednio zależą.

Rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w instytucjach diecezjalnych prezentuje tabela 1. Prócz instytucji medialnych, faktycznie we wszystkich pozostałych dominują księża katolicy, najmniej liczną kategorią są bracia zakonni.

Uwzględnienie zróżnicowania zbiorowości świeckich ukazuje dominację liczbową kobiet w różnych przestrzeniach kościelnych. Kobiety świeckie stanowią 19,2% wszystkich pracowników w instytucjach Kościoła rzymskokatolickiego w Polsce (co odpowiada 778 stanowiskom), a mężczyźni świeccy 14,8% (co stanowi 598 pozycji). Kobiety świeckie dominują liczbowo nad mężczyznami świeckimi (acz i tak stanowią mniejszość względem księży) w instytucjach stałych w kuriach, to znaczy w:



kancelariach (17/12<sup>11</sup>), instytucjach ekonomicznych (35/12), duszpasterskich (18/9), katechetycznych (49/7), wśród stałych pracowników sądów kościelnych (47/9), w muzeach (25/15), archiwach (10/4), instytucjach promocyjnych (13/9), młodzieżowych (8/4), formacyjnych (zajmujących się kształceniem duchowym księży i świeckich) (7/2), w radiach diecezjalnych (118/106), oddziałach diecezjalnych tygodników katolickich (39/32), lokalnych czasopismach kurii diecezjalnych (28/13). Jedynie w instytucjach zajmujących się rodziną (wydziały, referaty rodzinne, duszpasterstwa) kobiety stanowią bezwzględną ilościową większość wobec wszystkich mężczyzn (w tym również duchownych). Kobiety świeckie zajmują tam 70 pozycji, mężczyźni świeccy 7, księża 49, zakonnice zaś 1. Ważną funkcją w instytucjach zajmujących się rodziną jest stanowisko diecezjalnego doradcy życia rodzinnego (odpowiadającego za politykę rodzinną Kościoła w diecezji), które może zajmować wyłącznie osoba świecka bez względu na płeć. W diecezjach Kościoła w Polsce 29 pozycji doradcy jest zajmowanych przez kobiety, a jedynie 4 przez mężczyzn. Kobiety świeckie najliczniej są obecne w instytucjach, których tematyka stereotypowo kojarzona jest z rolami kobiecymi, rodzinną, edukacyjną (jednostki katechetyczne, młodzieżowe) oraz komunikacyjną.

**Tabela 1.** Rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w instytucjach diecezjalnych

Rodzaj instytucji	Księża	Zakonnice	Mężczyźni świeccy	Kobiety świeckie	Bracia zakonni	Suma wszystkich pracowników do 100 %
Wszystkie instytucje (liczba osób)	2385	285	598	778	6	4052
%	58,9	7,0	14,8	19,2	0,1	100,0
Instytucje stałe kurialne	1208	222	154	349	6	1939
%	62,4	11,4	7,9	18,0	0,3	100,0
Instytucje medialne	103	6	151	185	0	445
%	23,2	1,3	33,9	41,6	0,0	100,0
Rady i komisje	1074	57	293	244	0	1668
%	64,4	3,4	17,6	14,6	0,0	100,0

Źródło: badania własne

Analizując organizacje Konferencji Episkopatu Polski (KEP) pod kątem rozmieszczenia kobiet i mężczyzn świeckich można również, na wzór organizacji diecezjalnych, wyodrębnić struktury stałe, konstytuujące Sekretariat Konferencji Episkopatu oraz instytucje, które pełnią funkcje doradcze, czyli gremia statutowe czy

<sup>11</sup> W nawiasach podaję liczby odnoszące się do zajmowanych stanowisk. Liczby dotyczą kolejno kobiet świeckich i mężczyzn świeckich.

komisje konkordatowe<sup>12</sup>. Choć generalnie w instytucjach KEP mężczyzn świeckich jest więcej aniżeli kobiet, zauważalna jest reguła, lokująca kobiety świeckie częściej w strukturach stałych, centralnych (Sekretariat KEP), bezpośrednio zależnych od biskupów, świeckich mężczyzn zaś częściej w strukturach doradczych (zob. tabela 2).

**Tabela 2.** Rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w instytucjach Konferencji Episkopatu Polski

Rodzaj instytucji	Księża	Siostry	Mężczyźni świeccy	Kobiety świeckie	Bracia	Suma wszystkich pracowników
Komisje, Rady i Zespoły KEP (liczba osób)	426	7	43	25	2	503
%	84,5	1,5	8,5	5	0,5	100%
Sekretariat KEP	6	10	1	4	0	21
%	28	47	5	20	0	100%
SUMA	432	17	44	29	2	524
%	82,2	3,3	8,5	5,5	0,5	100%

Źródło: badania własne

Mężczyźni świeccy w porównaniu z kobietami świeckimi zajmującymi pozycje w instytucjach kościelnych dominują liczbowo zatem jedynie w czterech typach instytucji, a mianowicie: w diecezjalnych instytucjach zajmujących się architekturą i budownictwem kościelnym (7/9), w instytucjach adwokatów kościelnych (44/54), w diecezjalnych instytucjach doradczych Kościoła (radach, komisjach, 293/244) oraz w doradczych instytucjach Konferencji Episkopatu Polski, takich jak rady, komisje i zespoły.

Wyjaśnienie tego stanu rzeczy można szukać w różnych uwarunkowaniach, których analiza wykracza poza możliwości tego artykułu, jak wskazują jednak moi rozmówcy, główne źródła takiego umiejscowienia świeckich mężczyzn są ekonomiczne. Część kobiet i generalnie mężczyźni (prócz jednego) wskazywali na bardzo niskie zarobki świeckich osób w organizacjach kościelnych w porównaniu do dochodów osób duchownych. Niska płaca była wielokrotnie interpretowana jako bariera, na którą trafiają mężczyźni świeccy w Kościele. Jak podkreślał jeden z moich rozmówców, działający jako specjalista w wielu kościelnych instytucjach:

R22/M. I ja bym tutaj widział. Ja bym tutaj widział to źródło tej różnicy.

KL. Ale to w diecezjach są osoby pracujące na etatach w pełnym wymiarze.

R22/M. Które zarabiają psie pieniądze. W związku z tym żaden facet poważnie traktujący samego siebie się na to nie zgodzi. On się zgodzi, że może przyjść podradzać – proszę bardzo.

KL. Czyli przyczyną jest ekonomia?

R22/M. To znaczy ja myślę, że to jest i ekonomia i też, no nie wiem, psychologia też. Znaczący, myślę, że dla mężczyzny typowego, ja zupełnie nie jestem typowym mężczyzną pod tym

<sup>12</sup> Obok instytucji takich jak Sekretariat KEP, rady, komisje czy zespoły, w Konferencji Episkopatu Polski istnieją inne instytucje, do których jednak nie są dopuszczani świeccy (np. Rada Stała KEP).

względem, ale dla zwykłego mężczyzny właśnie źle opłacana praca jest poniżeniem godności, prawda? [...] A ponieważ w Kościele niczego innego nie można się spodziewać to też trudno się dziwić, że się tam nie garną [mężczyźni – K.L.], tak bym to powiedział. A znowu ci, którzy są w tych radach, komisjach doradzających, to są dobierani, są jakby wybierani przez decydentów, prawda? I wtedy znowu jest jakby patriarchalizm, czyli wtedy wybiera się przede wszystkim facetów.

Mężczyźni świeccy dominują liczbowo w strukturach tematycznie stereotypowo męskich (budownictwo), w których zarządzają lub współuczestniczą w zarządzaniu zasobami o charakterze alokacyjnym (np. nieruchomości kościelne). Po drugie, uczestniczą oni w instytucjach słabo absorbujących czas swoich członków, obradujących od czasu do czasu, a równocześnie stosunkowo autonomicznych w porównaniu do stałych instytucji kurialnych czy mediów. Mężczyźni świeccy obecni w radach i komisjach diecezjalnych czy w jednostkach Episkopatu (które również działają niesystematycznie) są zatrudnieni na stałe w innych instytucjach (np. w katolickich mediach, uczelniach wyższych czy w organizacjach politycznych), cieszących się wysokim prestiżem społecznym i/lub dostępem do kapitałów różnego typu. Po trzecie, mężczyźni świeccy o wiele częściej są zatrudnieni na stanowiskach specjalistycznych na zasadzie współpracy z kurialnymi instytucjami stałymi (nie zaś stałego etatu), przy czym ich główne miejsce zatrudnienia, przynoszące wysokie dochody, znajduje się poza Kościołem. Przykładem są tu adwokaci kościelni, którzy współpracują z sądami biskupimi, ale ich podstawowe zatrudnienie znajduje się w prywatnej kancelarii.

Prawdopodobieństwo feminizacji instytucji kościelnych z kolei rośnie, gdy te są ukierunkowane na tematykę stereotypowo kobiecą (rodzina, edukacja), gdy oferują stałe zatrudnienie i podlegają bezpośredniej kontroli diecezjalnego biskupa. Co również wynika z treści wywiadów, centralizacja instytucji kościelnych jest doświadczana przez moje rozmówczynie, zatrudnione na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych, jako czynnik wspierający ich działalność i ją ułatwiający.

Ich aktywność jako kobiet spotyka się z akceptacją środowiska kościelnego w sytuacji, gdy posiadają one wsparcie ze strony diecezjalnego biskupa. Ze względu na hierarchiczność, centralizację i silną kontrolę społeczną w organizacji Kościoła, wzór wychodzący od centralnego autorytetu, którym jest biskup, jest traktowany przez innych pracowników kurii jako niepodważalny i obowiązujący. Jak skonstatawała jedna z moich rozmówczyń, opowiadając o zmianach, które zaszły po zmianie biskupa w jej miejscu pracy:

R31/K. Krótco mówiąc, jak arcybiskup widzi sprzątaczkę – to dobrze. I dla sprzątaczkę i dla biskupa i całej tej masy ludzi, którzy gdzieś tam zauważają ten moment i coś im tam „zaskakuje”: „Aha – czyli nie ignorujemy”. [...] Tak, zmieniło się wiele osób tutaj na różnych takich stanowiskach, które mają wpływ na codzienne funkcjonowanie tej instytucji i to trochę tak, jakby ktoś pootwierał okna, wpuścił świeże powietrze i – jak mówię – zauważył sprzątaczkę.

Najwięcej barier, związanych z ich pozycją jako świeckich kobiet moje rozmówczynie doświadczają w relacjach z księżmi parafialnymi lub duchownymi z małych wspólnot religijnych. Pracując w instytucjach kurialnych (np. ekonomicznych, kate-

chetycznych lub rodzinnych) nierzadko wykonują pracę w „terenie”, reprezentując diecezję i kurię, wchodzą w relacje z księżmi z lokalnych organizacji kościelnych i jak konstatują, to tam udowodnienie ich kompetencji w pracy wymaga najwięcej wysiłku. Nierzadko, jak zaznaczają, jedynym sposobem na rozwiązanie trudności w relacjach z księżmi z mniejszych organizacji, jest wsparcie osób duchownych zajmujących wysokie stanowiska w kurii:

R43/K. Dwie panie, jedna, która się zajmuje [opis funkcji], świecka pani. I druga pani, która od strony [opis funkcji] się tym zajmowała. Mieliśmy ogromny problem z proboszczami, oni nie chcieli z nami rozmawiać.

KL. Dlaczego?

R43/K. „A, że jakieś baby tam wydzwanają”. [...] no nieraz żeśmy niemiłych słów usłyszały mnóstwo bardzo, jakieś takie środowisko, nikt nie chciał z nami rozmawiać. [...] Sytuacja zmieniła się diametralnie, kiedy inicjatywę przejął ksiądz dyrektor. On dzwonił do proboszczów. Umawiał nas, robił za kierownicę, wprowadzał nas. Wtedy zupełnie inna rozmowa była.

Centralizacja struktur zatrudnienia, na co wskazują badania organizacji pracy pod względem kształtowania się wzorów płciowych, w tym również instytucji kościelnych, sprzyja wprowadzaniu równouprawnienia i zwiększa liczbę kobiet (De Gasquet 2010: 28–33). Jeśli wzór działania wychodzi od centralnej władzy, zmiany są efektywniejsze. Z drugiej strony, centralizacja w sytuacji oporu wobec pracy kobiet, stwarza większe trudności w ich pokonywaniu aniżeli w zdecentralizowanych organizacjach.

Inny czynnik, który wydaje się sprzyjać feminizacji struktur kościelnych, jak wynika z przeprowadzonych analiz, to sekularyzacja przejawiająca się w spadku religijności na poziomie parametru rytualnego. Tematyka związku procesu sekularyzacji (rozumianej szeroko jako rozdział Kościoła od państwa, jako słabnięcie znaczenia religii instytucjonalnej zarówno na poziomie świadomościowym czy systemowym, ale także sakralizacja, przejawiająca się we wzroście popularności nowych ruchów religijnych) z egalitaryzacją płciową zajmuje ważne miejsce w badaniach socjologii religii (zob. Woodhead 2008; Voicu 2009; Flere 2007; Miller i Stark 2002; Ecklund 2003, 2006, 2005; Sherkat 2000). Badania prowadzone w społeczeństwach wielokulturowych wskazują, że sekularyzacja (wyrażająca się np. spadkiem męskich powołań, który można odczytywać między innymi w kategoriach osłabienia identyfikacji z instytucją religijną i generalnie ze spadającym społecznym znaczeniem Kościołów, zob. interpretacja koncepcji sekularyzacji za: Dobbelaere 2008: 189) sprzyja egalitaryzacji i zjawisku luźnego sprzężenia (*loose coupling*) między tym, co oficjalnie uznane i nakazane a rzeczywistą praktyką w obrębie instytucji religijnej (Chaves 1996: 840; Adams 2007: 99; De Gasquet 2010: 25). Nierzadko zatem zdarza się tak w Kościele rzymskokatolickim w USA lub w Europie Zachodniej, że kobiety w parafiach, w których brakuje duchownych, pełnią dokładnie te same funkcje co księża, jednakże nieformalnie, bez oficjalnego „namaszczenia” ze strony biskupa (choć za jego nieformalną zgodą) i bez wynagrodzenia. Mimo oficjalnych zakazów ze strony Kościoła, w lokalnych instytucjach kościelnych świeckie kobiety aktywizują się i w praktyce zajmują się nawet *stricte*

religijnymi czynnościami, choć wyłącznie w kularach kościelnych, nie zaś w przestrzeni publicznej religii. Kobiety więc nierzadko przygotowują liturgię, jednak później są nieobecne w samej ceremonii, przygotowują kazania, ale ich nie głoszą (Wallace 1992; De Gasquet 2010: 26).

Jak sugerują wyniki analiz, ważne w zrozumieniu uwarunkowań obecności świeckich kobiet w instytucjach kościelnych są dane dotyczące powołań męskich oraz praktyk religijnych w obrębie danej diecezji. Biorąc pod uwagę wskaźnik powołań w Kościele rzymskokatolickim w Polsce charakterystyczny jest ich spadek przez ostatnie 6 lat, choć i tak wciąż liczba kleryków w seminariach diecezjalnych i zakonnych w Polsce jest najwyższa w Europie. W roku 2006 kleryków w seminariach było 4498, w roku 2012 ich liczba spadła o ponad tysiąc (3037), co stanowi spadek o ponad 30% (Konferencja Episkopatu Polski 2013)<sup>13</sup>. Niższy wskaźnik powołań zdaje się jeszcze nie mieć wpływu na wzrost aktywności kobiet w strukturach Kościoła (obsada instytucji kościelnych w diecezjach z niskim wskaźnikiem powołań jest wciąż wysoko sklerykalizowana), jednak jak przewidują moi rozmówcy, za kilka lat niedobór duchownych stanie się faktem, co wpłynie na otwarcie się stanowisk specjalistycznych (np. w sądach czy w urzędzie ekonomów) i kierowniczych na osoby świeckie:

R16/K. Ale nawet w przekroju naszego [nazwa instytucji] to ja mogę powiedzieć, że prędzej czy później będzie [biskup] musiał to zrobić [zatrudnić świeckich na stanowiska]. Bo naprawdę brakuje nam księży. [...] I teraz z [nazwa instytucji] to mogę powiedzieć, że u nas jest kilku tych księży [nazwa funkcji], oni są obłożeni robotą, zawaleni są po prostu robotą.

Związek między feminizacją stanowisk kościelnych i procesami sekularyzacji jest widoczny, gdy weźmiemy pod uwagę relację zachodzącą między obsadą instytucji kościelnych a poziomem praktyk religijnych danej diecezji (parametr rytualny religijności). Analiza tych własności sugeruje, że liczba kobiet zatrudnionych w kościelnych instytucjach rośnie zazwyczaj w kuriach, działających w diecezjach, w których liczba praktyk spada (zob. mapa 2 i 3), zmniejsza się zaś w diecezjach religijnych, to znaczy w: łomżyńskiej, drohiczyńskiej, siedleckiej, radomskiej, kieleckiej, sandomierskiej, zamojsko-lubaczowskiej, tarnowskiej, przemyskiej, poznańskiej, wrocławskiej, gnieźnieńskiej, kaliskiej. Co interesujące, związek taki nie jest zauważalny, gdy weźmiemy pod uwagę relację między parametrem rytualnym religijności a obsadą mężczyzn świeckich w instytucjach stałych; znaczenie zdaje się tu mieć przede wszystkim czynnik przestrzenny, wyraźnie segmentujący polskie diecezje pod kątem świeckiej-męskiej obsady (zob. mapa 4) na szeroko rozumiany Zachód i Wschód.

<sup>13</sup> Choć oficjalne dane nie są jeszcze dostępne, według Konferencji Rektorów Wyższych Seminarium Duchownych w 2013 roku zauważalny jest wzrost liczby powołań, który ma być przejawem „efektu Franciszka”, czyli wpływu obecnego papieża na religijność (*W seminariach widac »efekt Franciszka«*, <http://www.niedziela.pl/artykul/5999/W-seminariach-widac-»efekt-Franciszka«>, dostęp 3.11.2013).

Niska liczba kobiet (od 0 do 13% wszystkich pracowników kościelnych) w instytucjach kurialnych jest więc typowa dla diecezji wschodniego pogranicza, które są bardziej konserwatywne, mniej zurbanizowane, tradycyjne i religijne (zob. Rychard 2008: 458)<sup>14</sup> oraz dla archidiecezji zachodniej Polski: gnieźnieńskiej, czyli siedziby prymasów Polski i historycznej metropolii oraz poznańskiej, blisko z nią związanej. Przywiązaniem do tradycji można wyjaśniać niechęć do zatrudniania kobiet na stanowiskach kojarzonych z Kościołem instytucjonalnym, jednak zdaje się mieć tu znaczenie również inny czynnik. Praca w kuriach z diecezji o wysokim wskaźniku praktyk religijnych może być interpretowana jako bardziej prestiżowa, aniżeli praca w instytucjach istniejących w środowisku słabo przywiązanym do Kościoła. Moi rozmówcy z diecezji wysoko religijnych podkreślali wysoki status miejsca, w którym są zatrudnieni (R28/M, R45/M), z kolei ci, zatrudnieni w instytucjach z diecezji o niższym parametrze praktyk religijnych (i poniekąd słabszym związku z religią instytucjonalną) zaznaczali, że dla księdza praca w takiej kurii może być swoistą degradacją (R40/K).

R28/M. Praca w kurii odbierana jest jako bardzo prestiżowa. Taka, która nie jest dostępna z powiatowego urzędu pracy, ale no i też wśród księży, w garniturze, i takie biuro w ogóle, i kawiarenka na dole. No i to jest właśnie tak po królewsku odbierane.

R45/M. Nie wiem, jak to w badaniach tutaj Pani wyjdzie, ale praca w kurii jest pewnym prestiżem dla księdza. [...] To tak jest, że ci duchowni, kapłani, którzy pracują w kurii jakieś nabywają, powiedzmy, respekt w tym, tym swoim środowisku, bo proboszczem wiadomo, można zostać super parafii, można zostać w parafii, która liczy tam osiemset dusz i żyją tam z rolnictwa, ale praca w kurii jest swoistym respektem tutaj.

R40/K. Przecież nie są skazani na kurię, mają taki dekret, muszą tu pracować ale od nich zależy co z tym zrobią. Czy uznają to za skazanie czy spróbują zrobić z tego coś dobrego także dla swojego kapłaństwa. [...] Niektórzy może i będą to traktować jako zaszczyt. Wydaje mi się, że jak tak naprawdę kochają Kościół to mogą to, i mają takie poczucie kompetencji, to mogą to tak traktować. Ale wielu może to traktować jak, jak zesłanie.

Diecezje o niższym wskaźniku praktyk religijnych zazwyczaj charakteryzują się wyższą liczbą zatrudnionych świeckich kobiet (powyżej 20% obsady kurialnej) i są one ulokowane na pograniczu zachodnim, mniej tradycyjnym i słabiej religijnym, bardziej zurbanizowanym (zob. Rychard 2008: 655) (tzn. diecezje: legnicka, zielonogórsko-gorzowska, szczecińsko-kamieńska) oraz w centralnej Polsce. Można więc mieć wrażenie, że niższy prestiż pozycji w Kościele i słabsza pozycja Kościoła w przestrzeni społecznej, wzmacniane bardziej liberalnym światopoglądem (który mocniej charakteryzuje zachodnie pogranicze) sprzyjają feminizacji stanowisk kościelnych.

<sup>14</sup> Wyjątkiem jest tu archidiecezja białostocka, w której liczba zatrudnionych świeckich kobiet stanowi prawie 19% wszystkich pracowników.

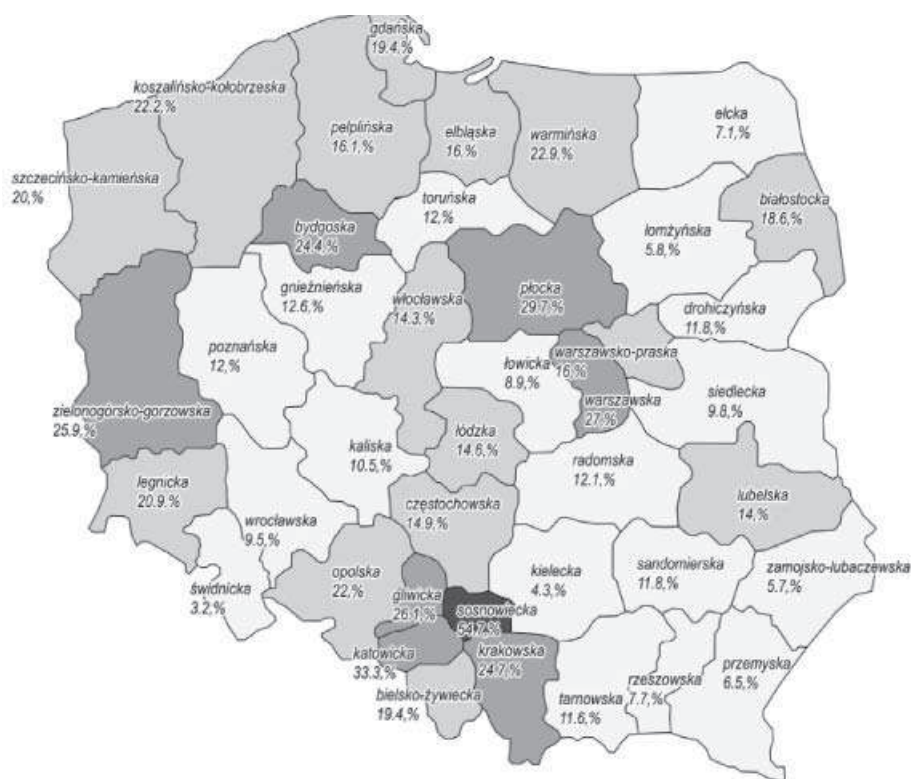
**Mapa 2.** Praktyki religijne w Polsce w 2011 roku

Źródło: opracowanie na podstawie danych Instytutu Statystyki Kościoła Katolickiego, za: Wiśniewska 2011.

Wyjątkiem od tej reguły są diecezje południowej Polski, które charakteryzują się bardzo wysokim wskaźnikiem praktyk religijnych a równocześnie znacznym stopniem feminizacji kadr kurialnych (diecezje: katowicka, krakowska, bielsko-żywiecka, gliwicka, opolska). W kuriach tych, jak wykazuje analiza składów osobowych, świeccy (zwłaszcza kobiety) są stosunkowo często dopuszczeni do stanowisk dyrektorskich. Szukając odpowiedzi na pytanie o źródła wysokiej liczby kobiet w tych diecezjach, można znaleźć inspirację w analizach prowadzonych w społeczeństwach wielokulturowych. Feminizacja, jak zaznaczają różni badacze, ma miejsce zatem nie tylko w tych instytucjach, które istnieją w środowisku zsekularyzowanym, czynnikiem jej sprzyjającym jest również kontekst pluralistyczny, który może determinować otwartość na zmiany (zob. Ecklund 2006). Analizy Kościoła rzymskokatolickiego w USA wykazują, że otwartość na kobiety na stanowiskach kościelnych wzrasta w tych parafiach, które funkcjonują blisko liberalnych Kościołów protestanckich i współpracują z nimi. Bielsko Biała i Katowice (siedziby kurii rzymskokatolickich) są miastami, w których znajdują się centra Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego (diecezja cieszyńska i katowicka). Na poziomie instytucji,

a także w wymiarze personalnym diecezje te prowadzą ze sobą dialog i organizują ekumeniczne przedsięwzięcia. W diecezji opolskiej istnieje odrębne specjalistyczne duszpasterstwo poświęcone mniejszościom narodowym, a przygraniczne diecezje (bielsko-żywiecka, katowicka, opolska) współpracują także w diecezjami Kościołów Czech i Niemiec, w których kobiety zajmują strategiczne stanowiska. Warto odnotować, że w Kościołach rzymskokatolickich w Czechach i w Niemczech świeckie kobiety są lub były rzecznikami centralnej organizacji Kościoła, czyli Konferencji Episkopatów (Petrowa-Wasilewicz). Wyjaśnienie o związku feminizacji z pluralizmem kulturowym w odniesieniu do polskich diecezji można jednak traktować wyłącznie w kategoriach ostrożnie sformułowanej hipotezy, która wymaga dalszej i gruntownej weryfikacji.

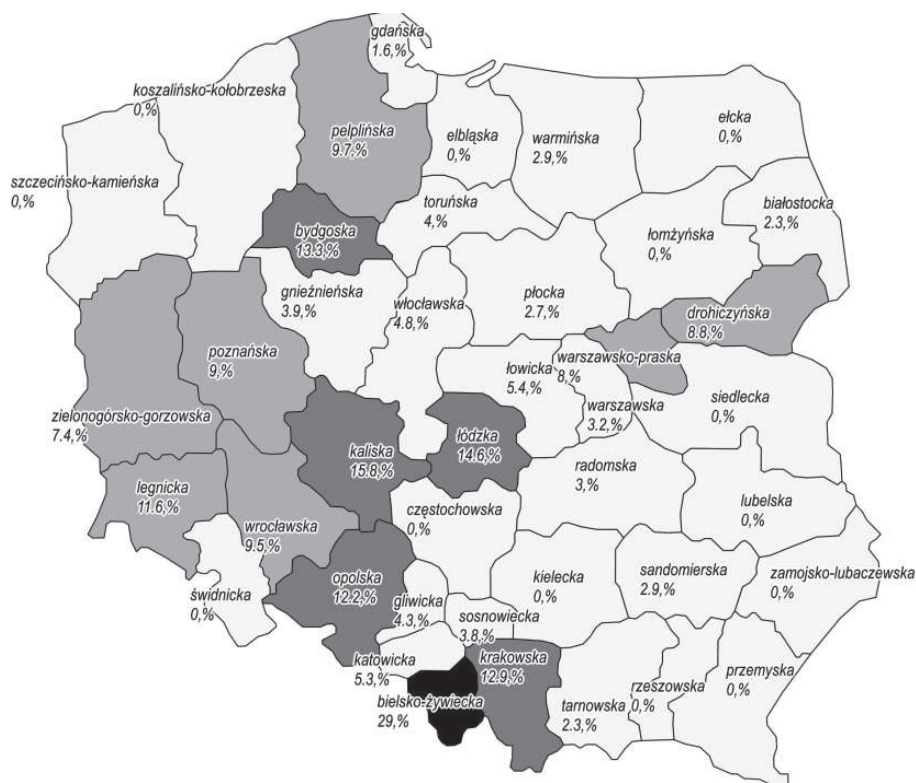
**Mapa 3.** Kobiety świeckie w stałych instytucjach kurialnych względem wszystkich pracowników (bez adwokatów kościelnych)



Źródło: badania własne.



**Mapa 4.** Mężczyźni świeccy w instytucjach kurialnych względem wszystkich pracowników (bez adwokatów kościelnych)



Źródło: badania własne.

### Kobiety, mężczyźni a pozycje władzy – segregacja pionowa w instytucjach kościelnych

Prócz segregacji poziomej, która lokuje kobiety i mężczyzn świeckich w różnych przestrzeniach instytucji kościelnych, ma miejsce również segregacja pionowa, w której płeć w relacji ze stanem świeckim staje się kategorią stratyfikującą umiejscowienie kobiet i mężczyzn.

Kształtowanie się relacji władzy może być rozpatrywane pod różnymi kątami. To z jednej strony procesy zachodzące w obrębie formalnych pozycji, z drugiej zaś procesy w obrębie relacji niesformalizowanych, choć rutynowych, zinstytucjonalizowanych i cyklicznych interakcji. W artykule skupię się na pierwszym aspekcie, choć jak wykazały wywiady pogłębione, relacje władzy w obrębie kategorii duchownych-mężczyzn, świeckich mężczyzn, świeckich kobiet i zakonnice kształtują się w różnych doświadczeniach i kontekstach, w codziennych interakcjach i niewerbalnej oraz ucieleśnionej komunikacji.

Analiza obsady stanowisk kierowniczych w Kościele również wskazuje na wysoki poziom klerykalizacji pozycji władzy. Choć jak podkreślałam, świeccy mogą zgodnie z Kodeksem Prawa Kanonicznego pełnić funkcje kierownicze w instytucjach kościelnych, to w rzeczywistości zajmują je oni w Polsce bardzo rzadko. Funkcje te w obrębie kurii (to znaczy funkcje dyrektorów i kierowników wydziałów, referatów, dyrektorów instytucji medialnych) najczęściej pełnią księża, zajmując 363 pozycji kierowniczych, co oznacza, że aż 15% z wszystkich księży posiada stanowiska formalnie wobec innych nadrzędne. Liczba kobiet świeckich i liczba mężczyzn świeckich zajmujących w kuriach stanowiska dyrektorskie są zbliżone – 20 kobiet świeckich pełni funkcje kierownicze, mężczyzn zaś 17 (to znaczy 2,4 % kobiet świeckich i 2,8 % mężczyzn świeckich zajmuje pozycje nadrzędne). Liczba ta jest na tyle niewielka, że, jak sugerują wyniki badań jakościowych, osoby świeckie zajmujące kierownicze stanowiska w różnych częściach Polski, znają się albo osobiście, albo z nazwiska i sprawowanej funkcji. Spośród siostr zakonnych tylko jedna pełni funkcję dyrektorską, a wśród braci zakonnych ani jedna osoba nie pracuje na stanowisku kierowniczym. Warto zaznaczyć, że stanowiska kierownicze zajmowane przez osoby świeckie, kobiety i mężczyzn, prócz jednego wyjątku (dyrektorka wydziału ewangelizacji na południu Polski) nie decydują bezpośrednio o polityce religijnej, nie dotyczą spraw egzystencjalnych i eschatologicznych, ani nie mają uprawnień do rozstrzygania problemów związanych np. z doktryną religijną. Obowiązki świeckich mężczyzn-kierowników dotyczą przede wszystkim zagadnień ekonomicznych i budowlanych, kobiet zaś problematyki rodzinnej i duszpasterskiej. Równie często kobiety, jak i mężczyźni świeccy stoją na czele instytucji medialnych, choć w porównaniu z mężczyznami duchownymi kierują mediami bardzo rzadko (67 funkcji kierowniczych w mediach pełnią księża, ani jedna siostra zakonna i brat zakonny nie kierują mediami, 11 mężczyzn świeckich zajmuje pozycje dyrektorskie, kobiet świeckich 8). W Kościele rzymskokatolickim w Polsce ani jedna osoba z grona laikatu nie jest kanclerzem czy ekonomem, choć formalnie i zgodnie z prawem kanonicznym funkcje te mogą być pełnione przez świeckich. Do prestiżowych i ważnych stanowisk można zakwalifikować również funkcję rzecznika diecezji. W Polsce pozycja ta jest także sklerykalizowana, tylko w jednej diecezji w centralnej Polsce jest ona zajmowana przez świecką kobietę.

O ile więc na poziomie najwyższych stanowisk w kontekście zbiorowości laikatu możemy mówić o segregacji poziomej, to znaczy o podobnej liczbie kobiet świeckich i mężczyzn świeckich zajmujących pozycje dominujące, które jednak różnicują się tematycznie wpisując w stereotypowe dziedziny kobiece i męskie, o tyle zestawiając kategorię biologicznych mężczyzn (duchownych i laikat) z kobietami, ma miejsce zjawisko segregacji pionowej. Na 401 stanowisk kierowniczych i dyrektorskich, 380 zajmowanych jest przez mężczyzn (17 świeckich, 363 księży), 21 zaś przez kobiety.

To, co różnicuje pozycje kierownicze zajmowane przez kobiety i mężczyzn w organizacjach diecezjalnych, to także liczba osób w zespołach, którymi zarządzają. Analiza liczbowa składów osobowych dowodzi, że choć liczba świeckich mężczyzn i kobiet na stanowiskach kierowniczych jest podobna, to ci pierwsi kierują większymi zespołami aniżeli kobiety i mężczyźni duchowni (to znaczy księża zarządzają

średnio czterema osobami, zakonnice jedną, mężczyźni świeccy ponad pięcioma, kobiety świeckie nieco ponad trzema). Nie zdarza się również prawie w ogóle, aby kobieta świecka kierowała zespołem złożonym z duchownych; zazwyczaj zarządza grupą samych osób świeckich. Mężczyźni świeccy natomiast kierują bardziej zróżnicowanymi zbiorowościami, złożonymi także z kapłanów.

Segregacja pionowa ujawnia się również, gdy uwzględnione zostaną obsady najniższych stanowisk w administracji kościelnej (pracowników sekretariatów). Pracownicy sekretariatów to przede wszystkim kobiety – zakonne (70 pracowniczek biurowych) i świeckie (42 pracowniczki). Wśród księży 28 osób zajmuje stanowiska w sekretariatach, przy czym warto podkreślić, że większość z nich to sekretariaty centralne, czyli samych biskupów. Tylko 6 pracowników biurowych w diecezjach Kościoła rzymskokatolickiego w Polsce to mężczyźni świeccy. Podobnie kształtuje się obsada sekretariatu Konferencji Episkopatu Polski, w którym sekretarkami są wyłącznie kobiety (5 siostr zakonnych i 1 kobieta świecka).

### Zakończenie

Analiza stratyfikacji płciowej w Kościele rzymskokatolickim definiowanym jako instytucja i organizacja wymaga uwzględnienia złożoności płci i wykroczenia wyłącznie poza biologiczne jej konotacje. Aby zinterpretować pozycje kobiet w strukturach kościelnych nie wystarczy zestawić i porównać pełnione przez nich funkcje z tymi, które są podejmowane przez osoby duchowne. Uwzględnienie zróżnicowania zbiorowości świeckich ukazuje zatem, że niska relatywnie pozycja kobiet w Kościele rzymskokatolickim w Polsce jest konsekwencją wielowymiarowego umiejscowienia, czyli jest zarówno rezultatem regulacji i ograniczeń dotyczących płci, jak i skutkiem wysokiej klerykalizacji struktur kościelnych oraz wykluczenia laikatu z przestrzeni władzy.

Dychotomiczne potraktowanie płci i postrzeganie kobiet jako jedynej kategorii wykluczonych w instytucjach kościelnych jest uproszczeniem. Starłam się wykazać w artykule, że męskość w Kościele nie jest homogeniczna i nie zawsze jest dominująca w relacji do kobiecości. Również mężczyźni świeccy, tak jak kobiety, choć formalnie mają możliwości w organizacji kościelnej porównywalne z duchownymi, rzadko awansują, nie są zatrudniani na nadrzędnych stanowiskach, doświadczają ograniczeń będących konsekwencją szklanego sufitu. Doświadczenie to nie wiąże się – w odczuciu rozmówców – bezpośrednio z ich płciowością, a przede wszystkim z brakiem święceń. Jak sugerują przeprowadzone analizy, marginalizacja świeckich zdaje się pośrednio jednak powiązana z płciowością. Choć klerykalizacja i niska pozycja świeckich w przestrzeni kościelnej władzy mają złożone i historyczne źródła (zob. np. Meslin 2011; Świeżawski 1999), przyczyny tej ekskluzji można widzieć także w znaczącej feminizacji laikatu, która zdaje się obniżać jego znaczenie w Kościele. Liczba kobiet wśród wiernych świeckich, zwłaszcza wśród aktywnej, praktykującej i zaangażowanej zbiorowości zazwyczaj bywa znacząco większa od liczby mężczyzn (choć, co należy zaznaczyć, to kobiety współcześnie są kategorią, która najintensywniej podlega sekularyzacji, zob. Borowik 2012).

Należy podkreślić, że dopuszczenie formalne kobiet do ordynacji (i co się z tym wiąże do przestrzeni dziś wysoce skleryzowanych), nie oznacza automatycznego wyrównania szans. Jak dowodzą liczne badania przeprowadzone w obrębie Kościołów protestanckich, po wprowadzeniu ordynacji kobiet liczba mężczyzn i kobiet duchownych wyrównała się (nawet przeważa na korzyść tych drugich), ale obsada pozycji prestiżowych i władzy wciąż jest wysoce zmaskulinizowana (jak podaje Jimi Adams, dziś w USA 85% wysokich stanowisk w kongregacjach protestanckich zajmowanych jest przez mężczyzn, 15% przez kobiety – Adams 2007: 81). Wyjaśniając procesy segregacyjne w obrębie instytucji Kościoła, konieczna jest więc pogłębiona refleksja nad przyczynami i uwarunkowaniami zaistniałych podziałów, wychodząca poza interpretację formalnych ograniczeń i doktrynalnych regulacji. Kilka z tropów, sugerujących wagę uwarunkowań strukturalnych i kulturowych, determinujących miejsce kobiet świeckich i mężczyzn świeckich w Kościele rzymskokatolickim, zasygnalizowano w artykule. Problem ten jednak ze względu na swoją złożoność i obszerność wykracza poza możliwości rzetelnej analizy w niniejszym tekście. Warto mieć na uwadze, że równie ważnymi uwarunkowaniami miejsca kobiet i mężczyzn w Kościele są formalne normy i obostrzenia, ograniczające miejsce laikatów i kobiet, a zakorzenione w regulacjach religijnych, oraz nieformalne reguły, na których wspierają się kościelne instytucje, determinujące dostęp do zasobów i strukturę organizacji kościelnej.

### Literatura

- Acker, Joan. 1990. *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*. „Gender & Society” 2, vol. 4: 139–158.
- Acker, Joan. 2006. *Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations*. „Gender & Society” 4, vol. 20: 441–464.
- Adamiak, Elżbieta. 1999. *Milcząca obecność. O roli kobiety w Kościele*. Warszawa: Biblioteka Więzi.
- Adamiak, Elżbieta, Małgorzata Chrzastowska, Charlotte Methuen i Sonia Sobkowiak (red.). 2009. *Gender and Religion in Central and Eastern Europe*. Poznań: Adam Mickiewicz University.
- Adams, Jimi. 2007. *Stained Glass Makes the Ceiling Visible: Organizational Opposition to Women in Congregational Leadership*. „Gender & Society” 1, vol. 21: 80–105.
- Alvesson, Matt i Yvonne Billing. 1992. *Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding*. „Organization Studies” 1, vol. 13: 73–103.
- Australian Episcopal Conference. 1999. *Woman and Man, One in Christ Jesus, Report on the Participation of Women in the Catholic Church in Australia*. East Melbourne: Harper Collins Religious.
- Bagilhole, Barbara. 2003. *Prospects for Change? Structural, Cultural and Action Dimensions of the Careers of Pioneer Women Priests in the Church of England*. „Gender, Work and Organization” 3, vol. 10: 361–377.
- Borowik, Irena. 2012. *Religijność w Polsce okresu transformacji – na tropach zmian*. W: P. Sztompka i K. Frysztański (red.). *Polska początku XXI wieku: przemiany kulturowe i cywilizacyjne*. Warszawa: PAN, s. 333–348.
- Casanova, José. 2009. *Religion, Politics And Gender Equality Public Religions Revisited*. Geneva: Draft Working Document, s. 1–28.

- Chaves, Mark. 1996. *Ordaining Women: The Diffusion of an Organizational Innovation*. „The American Journal of Sociology” 4, vol. 101: 840–873.
- Chmielewski, Piotr. 2011. *Homo agens: instytucjonalizm w naukach społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Poltext.
- Connell, Raewyn. 2005. *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, Raewyn. 2009. *Gender, Short Introduction*. Cornwall: Polity Press.
- Dobbelaere, Karel. 2008. *Sekularyzacja. Trzy poziomy analizy*. Kraków: Nomos.
- Druskat, Vanessa Urch. 1994. *Gender and Leadership Style: Transformational and Transactional Leadership in the Roman Catholic Church*. „Leadership Quarterly” 2, vol. 5: 99–119.
- Ebaugh, Helen R. 1993. *Patriarchal Bargains And Latent Avenues Of Social Mobility. Nuns in the Roman Catholic Church*. „Gender & Society” 3, vol. 7: 400–414.
- Ecklund, Elaine Howard. 2003. *Catholic Women Negotiate Feminism: A Research Note*. „Sociology of Religion” 4, vol. 64: 515–524.
- Ecklund, Elaine Howard. 2006. *Organizational Culture and Women's Leadership. A Study of Six Catholic Parishes*. „Sociology of Religion” 1, vol. 67: 81–98.
- Ecklund, Elaine Howard. 2005. *Different Identity Accounts for Catholic Women*. „Review of Religious Research” 2, vol. 47: 135–149.
- Firlit, Elzbieta. 2010. *Asymetryczność relacji laikatu i duchowieństwa w polskim kontekście społeczno-kulturowym*. W: J. Baniak (red.). *Laikat i duchowieństwo w Kościele katolickim w Polsce. Problem dialogu i współistnienia*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe WNS UAM, s. 271–290.
- Flere, Sergej. 2007. *Gender and Religious Orientation*. „Social Compass” 2, vol. 54: 239–253.
- De Gasquet, Béatrice. 2010. *The Barrier and the Stained-glass Ceiling. Analyzing Female Careers in Religious Organizations*. „Sociologie du Travail” 52: 22–39.
- Gervais, Christine M. 2012. *Canadian Women Religious' Negotiation of Feminism and Catholicism*. „Sociology of Religion” 4, vol. 73: 384–410.
- Graff, Agnieszka. 2008. *Rykoszetem. Rzecz o płci, seksualności i narodzie*. Warszawa: W.A.B.
- Graff, Agnieszka. 2010. *Efekt magmy, czyli o szczególnej roli Kościoła katolickiego w Polsce*. W: A. Ostolski (red.). *Kościół, państwo i polityka płci*. Warszawa: Heinrich Böll Stiftung, s. 10–23.
- Hargrove, Barbara, Jean Miller Schmidt i Sheila Davaney. 1985. *Religion and the Changing Role of Women*. „The Annals of the American Academy of Political and Social Science” 1, vol. 480: 117–131.
- Konferencja Episkopatu Polski. 2006. *Wskazania Konferencji Episkopatu Polski odnośnie do nadzwyczajnego szafarza Komunii świętej* (<http://www.duszpasterski.pl/1106,11.html>, dostęp 2.04.2013).
- Konferencja Episkopatu Polski. 2013. *Liczba kleryków w seminariach diecezjalnych 2012/2013* ([http://episkopat.pl/kosciol/kosciol\\_w\\_polsce/statystyki/5024.1,Liczba\\_klerykow\\_w\\_seminariach\\_diecezjalnych\\_2012\\_2013.html](http://episkopat.pl/kosciol/kosciol_w_polsce/statystyki/5024.1,Liczba_klerykow_w_seminariach_diecezjalnych_2012_2013.html), dostęp 1.05.2013).
- Królikowska, Anna. 2010. *Jakie jest miejsce laikatu w Kościele katolickim?* W: J. Baniak (red.). *Laikat i duchowieństwo w Kościele katolickim w Polsce. Problem dialogu i współistnienia*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe WNS UAM, s. 65–80.
- Leszczyńska, Katarzyna i Łukasz Zych. 2011. *Wzory kobiecości w dyskursie Kościoła rzymskokatolickiego w Polsce*. W: K. Slany, B. Kowalska i M. Ślusarczyk (red.). *Kalejdoskop genderowy*. Kraków: WUJ, s. 201–216.
- Lorber, Judith. 1994. *Paradoxes of Gender*. New Haven, London: Yale University Press.
- Makowski, Jarosław. 2007. *Kobiety uczą Kościół*. Warszawa: W.A.B.
- Manning, Christel J. 1997. *Women in a Divided Church: Liberal and Conservative Catholic Women Negotiate Changing Gender Roles*. „Sociology of Religion” 4, vol. 58: 375–390.

- March, James G. i Johan P. Olsen. 2006. *Nowy instytucjonalizm – organizacyjne podstawy polityki*. W: M. Ziółkowski, A. Jasińska-Kania, L.M. Nijakowski i J. Szacki (red.). *Współczesne teorie socjologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 566–582.
- Martin, Patricia Yancey. 1983. *Advancement for Women in Hierarchical Organizations: A Multilevel Analysis of Problems and Prospects*. „The Journal of Applied Behavioral Science” 19(1): 19–33.
- Martin, Patricia Yancey. 2006. *Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity*. „Gender, Work and Organization” 3, vol.13: 254–276.
- Martin, Patricia Yancey. 2004. *Gender As Social Institution*. „Social Forces” 4, vol.82: 1249–1273.
- Meslin, Michel. 2011. *Instytucje kościelne i klerykalizacja w Kościele starożytnym*. W: F. Adamski (red.). *Socjologia religii*. Kraków: Petrus, s. 114–128.
- Meyer, John W. i Brian Rowan. 2006. *Organizacje zinstytucjonalizowane: struktura formalna jako mit i ceremonia*. W: M. Ziółkowski, A. Jasińska-Kania, L.M. Nijakowski i J. Szacki (red.). *Współczesne teorie socjologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 583–599.
- Miller, Alan S. i Rodney Stark. 2002. *Gender and Religiousness : Can Socialization Explanations Be Saved?* „The „American Journal of Sociology” 6, vol.107: 1399–1423.
- Mumby, Dennis K. i Karen Lee Ashcraft. 2006. *Studies and Gendered Organization: A Response to Martin and Collinson*. „Gender, Work and Organization” 1, vol.13: 68–90.
- Nee, Victor. 2006. *Instytucje jako forma kapitału*. W: M. Ziółkowski, A. Jasińska-Kania, L.M. Nijakowski i J. Szacki (red.). *Współczesne teorie socjologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 563–565.
- North, Douglass C. 2006. *Efektywność gospodarcza w czasie*, W: M. Ziółkowski, A. Jasińska-Kania, L.M. Nijakowski i J. Szacki (red.). *Współczesne teorie socjologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 553–562.
- Petrowa-Wasilewicz, Alina. *Czy Kościół traci kobiety?* [http://laboratorium.wiez.pl/teksty.php?kwk\\_czy\\_kosciol\\_traci\\_kobiety](http://laboratorium.wiez.pl/teksty.php?kwk_czy_kosciol_traci_kobiety), dostęp 1.05.2011.
- Petry-Mroczkowska, Joanna. 2012. *Feminizm – antyfeminizm. Kobieta w Kościele*. Kraków: WAM.
- Ridgeway, Cecilia L. 2008. *Framed Before We Know It: How Gender Shapes Social Relations*. „Gender & Society” 2, vol. 23: 145–160.
- Ridgeway, Cecilia L. i Shelley J. Correll. 2004. *Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations*. „Gender & Society” 18: 510–531.
- Risman, Barbara J. i Georgiann Davis. 2013. *From Sex Roles to Gender Structure*. „Current Sociology” (<http://csi.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/0011392113479315>, dostęp 16.03.2013).
- Risman, Barbara J. 2004. *Gender As a Social Structure: Theory Wrestling with Activism*. „Gender & Society” 4, vol. 18: 429–450.
- Risman, Barbara J. 2011. *Gender as Structure or Trump Card?* „Journal of Family Theory & Review” 1, vol. 3: 18–22.
- Robbins, Mandy. 2012. *Clergy women in the Church of England and the Gender Inclusive Language Debate*. „Review of Religious Research” 4, vol. 42: 405–414.
- Rychard, Andrzej. 2008. *Socjologiczne uwarunkowania rozwoju przestrzennego Polski*. W: K. Saganowski, M. Zagrzejewska-Fiedorowicz i P. Żuber (red.). *Ekspertyzy do koncepcji przestrzennego zagospodarowania kraju 2008–2033*. Tom IV. Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, s. 449–469, [http://www.mrr.gov.pl/rozwoj\\_regionalny/poziom\\_krajowy/polska\\_polityka\\_przestrzenna/prace\\_nad\\_KPZK\\_2008\\_2033/Documents/Rychard.pdf](http://www.mrr.gov.pl/rozwoj_regionalny/poziom_krajowy/polska_polityka_przestrzenna/prace_nad_KPZK_2008_2033/Documents/Rychard.pdf).
- Scott, Richard W. 2008. *Institutions and Organizations*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage Publications.

- Sered, Susan S. 2000. *Woman as Symbol and Women as Agents*. W: M.M. Ferree, J. Lorber i B.B. Hess (red.). *Revisioning Gender*. Walnut Creek, Lanham, New York, Oxford: Altamira, s. 193–221.
- Sherkat, Darren E. 2000. *That They Be Keepers of the Home': The Effect of Conservative Religion on Early and Late Transitions into Housewifery*. „Review of Religious Research” 3, vol. 41: 344–358.
- Stewart-Thomas, Michelle. 2009. *Gendered Congregations, Gendered Service: The Impact of Clergy Gender on Congregational Social Service Participation*. „Gender, Work & Organization” 4, vol. 17: 406–432.
- Sullins, Paul. 2000. *The Stained Glass Ceiling: Career Attainment for Women Clergy*. „Sociology of Religion” 3, vol. 61: 243–266.
- Sullins, Paul D. 2006. *Gender and Religion: Deconstructing Universality, Constructing Complexity*. „American Journal of Sociology” 3, vol. 112: 838–880.
- Szwed, Anna. 2009. *Kościół rzymskokatolicki o kobiecie. Między teorią i praktyką*. W: B. Kowalska, K. Zielińska i B. Koschalka (red.). *Gender. Kobieta w kulturze i społeczeństwie*. Kraków: Rabid, s. 19–34.
- Środa, Magdalena. 2010. *Polska, Kościół, etyka*. W: A. Ostolski (red.). *Kościół, państwo i polityka płci*. Warszawa: Heinrich Böll Stiftung, s. 25–39.
- Świeżawski, Stefan. 1999. *Rewolucja w Kościele. Rozmowa z prof. S. Świeżawskim*. „Civitas” 3: 7–10.
- Titkow, Anna. 2003a. *Szklany sufit, Bariery i ograniczenia karier kobiet*. Warszawa: ISP.
- Titkow, Anna. 2003b. *Wstęp: Co pomaga dostrzec „szklany sufit”? W: A. Titkow (red.). Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*. Warszawa: ISP, s. 7–16.
- Titkow, Anna. 2007. *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Voicu, Malina. 2009. *Religion and Gender across Europe*. „Social Compass” 2, vol. 56: 144–162.
- Wallace, Ruth A. 1992. *They Call Her Pastor: A New Role for Catholic Women*. Albany: State University of New York Press.
- Wharton, Amy S. 2006. *The Sociology of Gender. An Introduction to Theory and Research*. Malden-Oxford: Blackwell Publishing.
- Woodhead, Linda. 2008. *Gendering Secularization Theory*. „Social Compass” 2, vol. 55: 187–193. *W seminariach widać »efekt Franciszka«*, <http://www.niedziela.pl/artykul/5999/W-seminariach-widac-efekt-Franciszka>, dostęp 3.11.2013).
- Wyka, Anna. 1993. *Badacz społeczny wobec doświadczenia*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Zwiech, Patrycja. 2007. *Segregacja zawodowa kobiet w Polsce*. W: M. Gawrycka, J. Wasilczuk i P. Zwiech (red.). *Szklany sufit i ruchome schody, Kobiety na rynku pracy*. Warszawa: CeDeWu, s. 29–44.

### **Lay Men and Lay Women in the Institution of the Roman Catholic Church in Poland. Vertical and Horizontal Segregation in the Church Administrative Organizations**

#### Summary

This paper presents the results of quantitative and qualitative research, concerning lay women's and lay men's positions in the particularistic and central structures of organization of the Roman Catholic Church in Poland. By an analysis of typical positions of lay women

and lay men in the diocesan curias, institutions linked with curias, as well as the structures of Polish Episcopal Conference, I have made an attempt to reconstruct the vertical and horizontal segregation in the church organizations. Church in my analysis is understood as a social institution and organization. I define gender as social category, institutionalized and intersectional, going beyond its biological and dichotomous understanding.

Key words: gender; femininity and masculinity; vertical and horizontal segregation; lay men; religious institution; Roman Catholic Church.