



Marek R. Kalaman

Wyższa Szkoła Lingwistyczna w Częstochowie

Zawodowa partycypacja funkcjonariuszy-kobiet w strukturze organizacyjnej Służby Więziennej

Wprowadzenie

Zmiany ustrojowe, jakie miały miejsce w Polsce po 1989 r., nie doprowadziły do znaczącej zmiany jakościowej, którą byłby istotny statystycznie wzrost ilości kobiet w życiu społecznym, zawodowym i publicznym. W badaniach podsumowujących pierwsze dziesięciolecie transformacji ustrojowej często stwierdza się zaniedbywanie przez kolejne ekipy rządowe polityki równościowej, mającej na celu przeciwdziałanie dyskryminacji w tym względzie i w rezultacie nieprzybliżanie Polski do standardów obowiązujących oraz przestrzeganych w Unii Europejskiej¹.

Stanowiska służbowe w Służbie Więziennej nie są oznaczone w taryfikatorach jako nadające się, lub nienadające się dla kobiet czy mężczyzn. O ich ostatecznej obsadzie decydują odpowiednie unormowania prawne oraz, albo przede wszystkim, kierownicy jednostek organizacyjnych więziennictwa. W opracowaniu problematykę tę przedstawiono na tle struktury organizacyjnej więziennictwa (i omówienia jej składowych), w oparciu o dane statystyczne na koniec 2015 r. oraz własne badania autora w tym względzie, co będąc głównym celem opracowania, pozwoliło na rzetelne przedstawienie partycypacji² zawodowej funkcjonariuszy-kobiet w Służbie

¹ J. Braciak, *Konstytucyjna zasada równości a sytuacja prawna kobiety w poglądach doktryny i orzecznictwa*, [w:] *Kobiety w służbach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, red. K. Dojwa, J. Maciejewski, Wrocław 2007, s. 42 i n.

² Partycypacja – (łac. *particeps* – biorący udział; ang. *participation* – uczestniczenie) to uczestnictwo, udział jednostek w większej grupie, formacji, projekcie czy instytucji.

Więziennej, ich rzeczywiste usytuowanie w tejże strukturze oraz pozycję zawodową i służbową. Celem dociekań naukowych było również zbadanie skuteczności norm prawnych oraz przepisów określających ten problem. Ograniczony zakres niniejszej publikacji zmusza autora do przedstawienia wyników, w głównej mierze w postaci procentowej. Sposób przedstawienia tych danych ma również umożliwić czytelnikowi ich samodzielną analizę.

Struktura organizacyjna więziennictwa i jej prawne implikacje

Do właściwego funkcjonowania oraz należytego realizowania przypisanych sobie zadań służbowych każda instytucja, w tym także penitencjarna, musi mieć własną strukturę organizacyjną. Podstawową funkcją każdej instytucji jest funkcja regulacyjna, zwana też porządkującą³. Polega ona na porządkowaniu przez rozczłonkowanie struktury na pionowy organizacyjny i stanowiska pracy oraz na poszczególne szczeble hierarchii organizacyjnej. Struktura organizacyjna, spełniając funkcję regulacyjną, klasyfikuje cele, jakie ma osiągnąć jednostka organizacyjna, umożliwia tworzenie stanowisk i komórek porządkowych, kształtuje zależności funkcjonalne i hierarchiczne, wreszcie tworzy człony kierownicze. W rezultacie struktura organizacyjna instytucji określa organy zarządzające i stanowiska kierujące instytucją, komórki organizacyjne oraz samodzielne stanowiska pracy, zakresy działania stanowisk, komórek, a także określa więzi organizacyjne pomiędzy poszczególnymi stanowiskami pracy i komórkami organizacyjnymi⁴. Podstawowymi elementami każdej struktury organizacyjnej są takie jej składowe, jak: stanowiska organizacyjne, komórki organizacyjne oraz jednostki organizacyjne. Stanowisko organizacyjne to miejsce zajmowane przez pracownika w danej organizacji, określone przez: zakres realizowanych funkcji – obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności; więzi organizacyjne, czyli relacje z innymi stanowiskami; rodzaj i wielkość przydzielonych zasobów niezbędnych do realizacji powierzonych zadań.

Jednostkami organizacyjnymi Służby Więziennej, w świetle ustawy o Służbie Więziennej⁵, są: Centralny Zarząd Służby Więziennej; okręgowe inspektoraty Służby Więziennej; zakłady karne i areszty śledcze; ośrodki szkolenia i ośrodki doskonalenia kadr Służby Więziennej (art. 8 u.s.w.). Organami zarządzającymi w wymienionych jednostkach organizacyjnych są: Dyrektor Generalny Służby Więziennej; dyrektorzy okręgowi Służby Więziennej; dyrektorzy zakładów karnych i aresztów śledczych; komendanci ośrodków szkolenia i ośrodków doskonalenia kadr (art. 7 u.s.w.). W ramach jednostek

³ M. Pietraszewski, *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*, Poznań 1995, s. 50.

⁴ A. Peszko, *Elementy organizacji i zarządzania przedsiębiorstwem*, „Skrypty Uczelniane Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie” 1995, nr 1499, s. 19; W. Kieżun, *Sprawne zarządzanie organizacją. Zarys teorii i praktyki*, Warszawa 1997, s. 286 i n.; M.R. Kalaman, *Struktura organizacyjna zakładu karnego i aresztu śledczego (próba stworzenia modelu uniwersalnego)*, [w:] *Wokół archeologii słów i ich funkcjonowania: księga jubileuszowa ofiarowana Profesorowi Andrzejowi Bańkowskiemu*, red. S. Podobiński, M. Lesz-Duk, Częstochowa 2001, s. 758 i n.

⁵ Ustawa z dnia 10 kwietnia 2010 roku o Służbie Więziennej (Dz.U. Nr 79, poz. 523 z późn. zm.), dalej: u.s.w.

organizacyjnych mogą też być tworzone służby, działy, zespoły i stanowiska prowadzące działalność w różnych dziedzinach (art. 9 u.s.w.). Ani ustawa, ani żaden inny przepis wykonawczy nie poczyniły jednak w tej kwestii żadnych konkretnych ustaleń, co uprawnia do wniosku, że w kwestii tej kierownicy jednostek organizacyjnych więziennictwa mogą podejmować autonomiczne decyzje dostosowując strukturę organizacyjną swoich jednostek do miejscowych warunków (np. rodzaj jednostki organizacyjnej, rodzaj wykonywanych zadań, uwarunkowania architektoniczne) oraz wypełnianych zadań służbowych w obrębie swojej jednostki.

Centralny Zarząd Służby Więziennej w Warszawie jest aparatem wykonawczym Dyrektora Generalnego Służby Więziennej, który jest przełożonym wszystkich funkcjonariuszy Służby Więziennej, a także bezpośrednio kieruje Centralnym Zarządem Służby Więziennej i podległymi jednostkami organizacyjnymi tejże Służby (art. 4 ust. 1 i 2 u.s.w.). Do jego zadań należy m.in. ustalanie kierunków prowadzenia oddziaływań penitencjarnych i pełnienie nadzoru nad ich realizacją; tworzenie warunków prawidłowego i praworządnego wykonywania kar pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania; ustalanie zasad technicznego zabezpieczenia ochronnego i bezpieczeństwa w jednostkach organizacyjnych; nadzorowanie działalności wszystkich jednostek organizacyjnych więziennictwa i sprawowanie nad nimi nadzoru (art. 11 u.s.w.). Zadania te Dyrektor Generalny realizuje poprzez komórki organizacyjne⁶, takie jak: Biuro Budżetu (w jego składzie również: Zespół Kontroli Zarządczej i Zespół Rozliczeń Projektów Realizowanych z Funduszy Europejskich); Biuro Dyrektora Generalnego Służby Więziennej (w jego składzie również: Zespół Prasowy oraz Redakcja „Przeglądu Więziennictwa Polskiego” i „Forum Penitencjarnego”); Biuro Dozoru Elektronicznego (w jego składzie również: Zespół Obsługi Centrali Monitorowania); Biuro Informacji i Statystyki (w jego składzie: Zespół Informacji i Zespół Operatorów Baz Danych); Biuro Informatyki i Łączności; Biuro Kadr i Szkolenia; Biuro Kwatermistrzowsko-Inwestycyjne (w jego składzie również: Inspekcja Gospodarki Energetycznej Służby Więziennej); Biuro Ochrony i Spraw Obronnych; Biuro Penitencjarne (w jego składzie również Zespół Funduszy Europejskich); Biuro Prawne (w jego składzie również Zespół Legislacyjny); Biuro Służby Zdrowia; Biuro Spraw Wewnętrznych (w jego składzie również Zespół ds. Skarg Osób Pozbawionych Wolności); Zespół Służby Medycyny Pracy i BHP; Zespół Ochrony Informacji Niejawnych; Audytor Wewnętrzny.

Okręgowe inspektoraty⁷ stanowią strukturę pośrednią pomiędzy Centralnym Zarządem Służby Więziennej a podstawowymi jednostkami organizacyjnymi więziennictwa (zakłady karne i areszty śledcze). Okręgowym inspektoratem kieruje dyrektor okręgowy Służby Więziennej. Do zadań dyrektora okręgowego należy m.in. koordynowanie oddziaływań penitencjarnych prowadzonych w podległych jednostkach organizacyjnych i sprawowanie nadzoru nad nimi; koordynowanie sposobu i nadzorowanie warunków prawidłowego i praworządnego wykonywania kar pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania w podległych jednostkach organizacyjnych oraz kontrolowanie przestrzegania w nich praw osób pozbawionych wolności

⁶ Zarządzenie Nr 32/15 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 2 lipca 2015 roku w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego Centralnemu Zarządowi Służby Więziennej [niepublikowane].

⁷ Obecnie funkcjonuje 15 inspektoratów usytuowanych w: Białymstoku, Bydgoszczy, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Koszalinie, Lublinie, Łodzi, Opolu, Olsztynie, Poznaniu, Rzeszowie, Szczecinie, Warszawie i Wrocławiu.

(art. 12 u.s.w.). Struktura organizacyjna okręgowego inspektoratu obejmuje dyrektora okręgowego oraz funkcjonariuszy i pracowników w ustalonej dla okręgowego inspektoratu liczbie stanowisk. W praktyce oznacza to brak komórek organizacyjnych w jego strukturze organizacyjnej.

Areszty śledcze i zakłady karne, to podstawowe jednostki organizacyjne więziennictwa⁸, którymi kieruje dyrektor. Do jego zakresu działania należy m.in.: koordynacja oddziaływań penitencjarnych, prowadzonych w podległej jednostce organizacyjnej i nadzór nad nimi; zapewnienie prawidłowego i praworządnego wykonywania kar pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania oraz zapewnienie bezpieczeństwa i porządku w podległej jednostce organizacyjnej; nadzorowanie działających w ramach zakładu karnego i aresztu śledczego szkół oraz podmiotów leczniczych (art. 13 u.s.w.). W zakładach karnych i aresztach śledczych tworzy się komórki organizacyjne realizujące zadania penitencjarne, ochronne, ewidencyjne, finansowe, kwatermistrzowskie, ochrony informacji niejawnych oraz służby zdrowia. Komórki organizacyjne, w zależności od realizowanych zadań, pojemności jednostki oraz liczby zatrudnionej kadry, mogą realizować swoje działania jako oddziały penitencjarne, działy, zespoły i samodzielne stanowiska (np. ds. terapeutycznych, inwestycji, techniki i łączności, kadr, organizacyjno-prawnych, zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny służby oraz pracy, ochrony przeciwpożarowej, obronnych, a także informatyki. W ramach zakładu karnego lub aresztu śledczego działają również zakłady opieki zdrowotnej.

Ośrodki szkolenia i ośrodki doskonalenia kadr Służby Więziennej zostały powołane do prowadzenia szkolenia i doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy oraz pracowników jednostek organizacyjnych Służby Więziennej⁹. Do zakresu zadań Komendanta Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej, komendantów ośrodków szkolenia Służby Więziennej, komendanta ośrodka doskonalenia kadr Służby Więziennej należy m.in.: zapewnienie właściwych warunków szkolenia oraz doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy i pracowników; koordynacja, nadzór i odpowiedzialność za prowadzone w podległym ośrodku szkolenia oraz doskonalenie zawodowe; zapewnienie odpowiedniego do potrzeb doboru i wykorzystania kadry, stałego podnoszenia jej kwalifikacji (art. 14 ust. 3 u.s.w.). Strukturę organizacyjną Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej¹⁰ tworzą komórki organizacyjne: w postaci za-

⁸ Obecnie funkcjonuje 67 aresztów śledczych i 87 zakładów karnych (a w ramach niektórych z nich 37 oddziałów zewnętrznych), w których łącznie na dzień 31 grudnia 2015 roku przebywało 4162 tymczasowo aresztowanych, 65 664 skazanych i 1010 ukaranych. Zob. szerzej: http://www.przeznaczenie_zakladow_karnych_i_aresztow_slעדczych_04_07_2016.pdf [dostęp: 15.08.2016]; *Roczna informacja statystyczna za rok 2015*, Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Warszawa 2016, <http://www.sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/rok-2015.pdf> [dostęp: 15.08.2016].

⁹ W więziennictwie funkcjonują obecnie: Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kulach, z oddziałem zamiejscowym w Sulejowie; Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Popowie oraz Ośrodek Doskonalenia Kadr Służby Więziennej w Suchej, z oddziałem zamiejscowym w Zwartowie. W 2015 roku przeszkoliły one łącznie 2047 słuchaczy w ramach tzw. szkół Służby Więziennej (oficerskich, chorążych i podoficerskich) oraz 5461 słuchaczy w ramach kursów przygotowawczych i doskonalących. Zob. szerzej: *Roczna informacja statystyczna za rok 2015...*, op. cit.

¹⁰ Zarządzenie nr 15/2012 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 21 lutego 2012 roku zmieniające zarządzenie w sprawie nadania statutu Centralnemu Ośrodkowi Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu [niepublikowane].

kładów (administracyjno-logistycznych; szkolenia ochronnego; szkolenia penitencjarnego; technologii informatycznych i edukacyjnych; technik interwencyjnych; szkolenia strzeleckiego), działów (finansowego; kwatermistrzowskiego; ochrony; organizacji i obsługi szkolenia, kadr, szkolenia i spraw socjalnych) oraz samodzielnych stanowisk (ds. bhp i zatrudnienia; ds. inwestycji; ds. obsługi sekretariatu; ds. obronnych; ds. ochrony informacji niejawnych; ds. obsługi prawnej) i inne komórki organizacyjne (Centralna Biblioteka Więziennictwa, Centralna Składnica Uzbrojenia). Pozostałe rodzaje ośrodków szkolenia i ośrodków doskonalenia kadr mają strukturę organizacyjną, przypominającą strukturę zakładów karnych i aresztów śledczych¹¹.

Obiektywne i subiektywne czynniki wpływające na partycypację funkcjonariuszy-kobiet w strukturze organizacyjnej więziennictwa

Rozbudowana i wysokospecjalistyczna struktura organizacyjna więziennictwa wymaga odpowiednio przygotowanej kadry, tak pod względem wykształcenia ogólnego, zawodowego, jak i specjalistycznego. Problem wykształcenia ogólnego rozstrzyga ustawa pragmatyczna stanowiąc, że funkcjonariusz winien legitymować się wykształceniem, co najmniej średnim (art. 38 pkt 7 u.s.w.) i odpowiednim do zajmowanego stanowiska (art. 29 pkt 4 u.s.w.). Przeszkolenie zawodowe leży już w kompetencji pracodawcy. Z omówionymi wyżej wymogami wyraźnie korespondują przepisy szczególne, w których kierownik resortu sprawiedliwości określił stanowiska służbowe w jednostkach organizacyjnych więziennictwa, stopnie służbowe, jakie docelowo można osiągnąć na poszczególnych stanowiskach służbowych, dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, o ile są rzeczywiście wymagane na danym stanowisku służbowym, oraz uposażenie zasadnicze na tych stanowiskach¹². Czynniki te są, jak się okazuje, zróżnicowane i uzależnione od rodzaju jednostki organizacyjnej, rodzaju stanowiska i przynależności do określonego korpusu (oficerskiego, chorążych i podoficerów), ten zaś uzależniony jest od posiadanego wykształcenia. Tak też, jak się wydaje, należy odczytać intencje ustawodawcy, który we wspomnianych

¹¹ Zob. np. Zarządzenie nr 15/2012 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 21 lutego 2012 roku w sprawie nadania statutu Ośrodkowi Szkolenia Służby Więziennej w Kulach [niepublikowane]; Zarządzenie nr 45/2012 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 30 maja 2012 roku w sprawie nadania statutu Ośrodkowi Szkolenia Służby Więziennej w Popowie [niepublikowane]; Zarządzenie nr 68/2012 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 19 grudnia 2012 roku w sprawie utworzenia siedziby oraz określenia siedziby oraz nadania statutu Ośrodkowi Doskonalenia Kadr Służby Więziennej w Suchej [niepublikowane].

¹² Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 lutego 2011 roku w sprawie stanowisk służbowych oraz stopni funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz.U. Nr 36, poz. 189 z późn. zm.); Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 27 stycznia 2011 roku w sprawie uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz.U. Nr 22 poz. 119 z późn. zm.). Obecnie obowiązujący tekst jednolity tego aktu prawnego zamieszczony jest w Obwieszczeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 21 lutego 2013 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz.U. 2013, poz. 1305).

regulacjach określił wymogi dla poszczególnych stanowisk, w poszczególnych jednostkach organizacyjnych, bądź rodzajach tych jednostek. Regulacje te w ogóle nie wprowadzają wymogów płci do żadnych z określonych przez siebie stanowisk.

Procentowa partycypacja funkcjonariuszy-kobiet w strukturze organizacyjnej więziennictwa jest również wypadkową wielu różnych, nie zawsze uświadamianych sobie do końca, czynników i niekoniecznie musi wynikać ze stanu świadomości samych przełożonych kształtujących politykę kadrową w powierzony sobie jednostce organizacyjnej. Niemniej jednak pozwoliła autorowi na postawienie szeregu, w tej materii, wniosków. Otóż subiektywnie, zdaniem autora, na stopień partycypacji funkcjonariuszy-kobiet mają wpływ również takie czynniki, jak:

- pozycja jednostki organizacyjnej w strukturze organizacyjnej więziennictwa – spostrzeżenie to dotyczy głównie Centralnego Zarządu Służby Więziennej i okręgowych inspektoratów Służby Więziennej. Zdaje się ona wynikać z rodzaju działalności tych instytucji, gdyż prowadzą one w stosunku do podległych jednostek organizacyjnych działalność o charakterze zarządczym, nadzorczym i kontrolnym. Ta zaś sprawowana jest głównie przez kadrę kierowniczą tych jednostek, natomiast reszta personelu stanowi ich urzędniczy aparat wykonawczy, w którym lepiej sprawdzają się kobiety;
- rodzaj jednostki organizacyjnej więziennictwa, architektura tej jednostki, jej wiek oraz usytuowanie terenowe – większość jednostek penitencjarnych w kraju to budowle nienowoczesne, powstałe w innej rzeczywistości: historycznej, prawnej i świadomościowej. Wspomniane czynniki stanowią uciążliwość nie tylko dla więźniów, ale również i dla samych funkcjonariuszy. W jednostkach, które w opinii społecznej uchodzą za tzw. jednostki ciężkie lub przeznaczonych dla specyficznej populacji więziennej (np. dla więźniów niebezpiecznych)¹³, funkcjonariusze-kobiety z reguły procentowo stanowią zdecydowaną mniejszość;
- rodzaj populacji więziennej – z sytuacją taką mamy do czynienia w jednostkach penitencjarnych przeznaczonych dla kobiet, lub w których znajdują się oddziały dla kobiet;
- kadra dowódcza – w okręgach, którymi dowodzą funkcjonariusze-kobiety polityka kadrowa w samym okręgowym inspektoracie, jak i w podległych jednostkach penitencjarnych, względem kobiet jest zdecydowanie bardziej pro kobieca;
- terytorialne usytuowanie jednostek penitencjarnych – tworząc swoistą, popartą badaniami, penitencjarną mapę Polski można zauważyć, że na jej wschodnich obszarach rzeczywista partycypacja funkcjonariuszy-kobiet jest znacznie niższa, niż na pozostałych obszarach kraju;
- rozmiar i pojemność jednostki penitencjarnej – badania wykazały, że w jednostkach o niewielkiej pojemności partycypacja funkcjonariuszy-kobiet jest dość wysoka.

¹³ Określenie takie wydaje się być wysoce nieuprawnione. Zwyczajowo odnosi się ono do jednostek penitencjarnych, w których zbiegły się jednocześnie określona populacja więźniów (niebezpieczni, recydywiści itp.) oraz architektura (wiek obiektu, infrastruktura, stan budynków, wielkość pomieszczeń dla więźniów itp.).

Zawodowa partycypacja funkcjonariuszy-kobiet Służby Więziennej w ujęciu statystycznym

Sprawozdawczość statystyczna więziennictwa jest dość mocno spłaszczona, jeśli chodzi o kadrowe unaocznienie rzeczywistej partycypacji poszczególnych płci w osobowej rzeczywistości jednostek organizacyjnych tego resortu. Roczne sprawozdania statystyczne¹⁴, w części dotyczącej sytuacji kadrowej, są dość zdawkowe i nie oddają w pełni sytuacji w omawianym zakresie. W związku z tym autor posłużył się ankietą, a właściwie ankietami opracowanymi dla każdego z rodzajów wspomnianych jednostek organizacyjnych. Pozwoliły one na zbadanie rzeczywistej sytuacji kadrowej funkcjonariuszy-kobiet (choć nie zawsze w zadowalającym autor stopniu – stosowny komentarz przy omawianiu niektórych badań). Ankiety dotyczyły: proporcji ilości funkcjonariuszy-kobiet do ilości funkcjonariuszy-mężczyzn w poszczególnych jednostkach organizacyjnych; kryterium wieku; kryterium stażu służby; kryterium wykształcenia; kryterium stopni służbowych; kryterium stanowisk kierowniczych; kryterium niekierowniczych stanowisk służbowych oraz kryterium komórek organizacyjnych, na których zatrudnione są funkcjonariusze-kobiety. Na uwagę zasługuje fakt, że dane przesłane przez poszczególne jednostki organizacyjne, w zakresie ilościowym, okazały się zgodne z danymi zawartymi w resortowych arkuszach statystycznych.

Partycypacja funkcjonariuszy-kobiet w jednostkach organizacyjnych więziennictwa

Chcąc ustalić rzeczywistą partycypację funkcjonariuszy-kobiet w strukturze organizacyjnej Służby Więziennej poddano analizie roczne sprawozdania statystyczne, sporządzane przez Centralny Zarząd Służby Więziennej za ostatnie piętnastolecie (wcześniejsze sprawozdania roczne nie zawierały informacji dotyczących funkcjonariuszy i pracowników więziennictwa)¹⁵. Uzyskane stamtąd dane jednoznacznie wskazują, że ilość funkcjonariuszy-kobiet sukcesywnie, z roku na rok, rośnie, podobnie jak i udział procentowy ich populacji. I tak na koniec 2001 r. w Służbie Więziennej zatrudnionych było 3232 funkcjonariuszy-kobiet (co stanowiło 14,62% tej populacji); 2002 r. – 3247 (14,59%); 2003 r. – 3302 (14,65%); 2004 r. – b.d.¹⁶; 2005 r. – 3526 (14,85%); 2006 r. – 3679 (15,05%); 2007 r. – 4030 (15,65%); 2008 r. – 4374 (16,23%); 2009 r. – 4481 (16,26%); 2010 r. – 4559 (16,54%); 2011 r. – 4648 (16,86%); 2012 r. – 4793 (17,38%); 2013 r. – 4883 (17,71%); 2014 r. – 4930 (17,89%); 2015 r. – 4930 (17,89%). Partycypację funkcjonariuszy-kobiet w strukturze organizacyjnej poszczególnych jednostek organizacyjnych więziennictwa przedstawiono w poniższej tabeli.

¹⁴ *Roczna informacja statystyczna za rok 2015...*, *op. cit.*

¹⁵ <http://www.sw.gov.pl/pl/o-sluzbie-wieziennej/statystyka/statystyka-roczna> [dostęp: 27.07.2016].

¹⁶ W sprawozdaniu dane dotyczące funkcjonariuszy-kobiet były podane nierzetelnie i nie sumowały się.

Tabela 1. Procentowa partycypacja funkcjonariuszy-kobiet w strukturze organizacyjnej poszczególnych jednostek organizacyjnych więziennictwa

Skala procentowa	Jednostki organizacyjne więziennictwa
grupa I powyżej 50,00%	<ul style="list-style-type: none"> • okręgowe inspektoraty w: Warszawie (64,51%); • zakłady karne w: Lublińcu (58,51); Grudziądzu, Nr 1 (52,96%).
grupa II 40,00% – 49,99%	<ul style="list-style-type: none"> • Centralny Zarząd Służby Więziennej (47,90%); • okręgowe inspektoraty w: Opolu (48,14%); Koszalinie (47,82%); Bydgoszczy (44,82%); Lublinie (42,85%); • areszty śledcze w: Warszawie-Grochowie (49,72%); Ostródzie (41,66%); • zakłady karne w: Krzywańcu (40,79%).
grupa III 30,00% –39,99%	<ul style="list-style-type: none"> • okręgowe inspektoraty w: Gdańsku (34,61%); Łodzi (30,76%); Olsztynie (30,76%); Rzeszów (30,43%); Wrocławiu (30,00%); • areszty śledcze w: Lesznie (36,17%); Kamieniu Pomorskim (31,88%); Chojnicach (31,68%); Bydgoszczy (31,31%); • zakłady karne w: Łodzi, Nr 2 (36,16%).
grupa IV 20,00% – 29,99%	<ul style="list-style-type: none"> • okręgowe inspektoraty w: Białymstoku (28,57%); Poznaniu (28,57%); Szczecinie (26,92%); Krakowie (25,00%); Katowicach (20,00%); • areszty śledcze w: Opolu (27,45%); Bytomiu (26,58%); Nisku (26,50%); Katowicach (25,71%); Krakowie (25,54%); Gdańsku (25,20%); Poznaniu (25,20%); Warszawie-Mokotowie (23,99%); Szczecinie (23,33%); Warszawie-Stużewcu (22,07%); Wrocławiu (22,00%); Ostrowie Wielkopolskim (20,55%); Warszawie-Białoleścu (20,46%); Lublinie (20,31%); • zakłady karne w: Łodzi, Nr 2 (27,54%); Krakowie-Nowej Hucie (26,74%); Warszawie-Białoleścu (24,84%); Wrocławiu, Nr 1 (24,40%); Opolu (24,24%); Potulicach (22,41%); Koziegłowach (21,29%); Zamościu (21,11%); Grądach-Woniecku (20,31%); Białymstoku (20,22%); Włocławku (20,16%); Gdańsku (20,13); • ośrodki szkolenia i ośrodki doskonalenia kadr w: Kaliszu (29,45%), Popowie (28,57%); Kulach (23,58%); Suchej (22,53%).
grupa V 10,00% – 19,99%	<ul style="list-style-type: none"> • areszty śledcze w: Krakowie-Podgórzu (19,38%); Koszalinie (19,23%); Wałbrzychu (19,11%); Płońsku (19,11%); Sierakowie Śląskim (18,79%); Kielcach (18,49%); Słupsku (18,18%); Białymstoku (17,50%); Toruniu (17,33%); Zielonej Górze (16,66%); Zabrzu (16,51%); Lubsku (16,27%); Grójcu (15,23%); Starogardzie Gdańskim (15,20%); Łodzi (15,09%); Lubaniu (15,06%); Sosnowcu (14,75%); Częstochowie (14,51%); Gliwicach (14,50%); Środzie Wielkopolskiej (14,47%); Koronowie (14,34%); Hajnówce (13,95%); Nowej Soli (13,97%); Kędzierzynie-Koźlu (13,79%); Śremie (13,63%); Świdnicy (13,59%); Sanoku (13,33%); Bielsku-Białej (13,28%); Giżycku (13,23%); Radomiu (13,03%); Olsztynie (13,01%); Choszczynie (12,63%); Suwałkach (12,61%); Międzyrzeczu (12,59%); Bartoszczach (12,50%); Złotowie (12,30%); Działdowie (12,06%); Mysłowicach (11,57%); Wejherowie (11,34%); Elblągu (11,13%); Dzierżoniowie (11,11%); Krasnymstawie (10,63%); Tarnowskich Górach (10,60%); Szamotułach (10,00%);

<p>grupa V 10,00% – 19,99%</p>	<ul style="list-style-type: none"> zakłady karne w: Oleśnicy (18,88%); Trzebini (18,88%); Żytkowicach (18,84%); Wrocławiu, Nr 2 (18,79); Łupkowie (18,79); Herbach (18,57%); Koszalinie (18,38%); Siedlcach (18,30%); Czarnem (17,78%); Rzeszowie (17,25%); Malborku (17,20%); Płocku (16,81%); Czerwonym Borze (16,74%); Zarebie (16,26%); Dębicy (16,25%); Medyce (16,21%); Uhercach Mineralnych (16,21%); Wierzchowie (16,00%); Łowiczu (15,94%); Opolu Lubelskim (15,90%); Starem Bornem (15,59%); Wronkach (15,52%); Kluczborku (15,07%); Jaśle (15,00%); Wojkowicach (14,90%); Tarnowie (14,88%); Sieradzu (14,80%); Włocławku (14,74%); Dublinach (14,66%); Przytułach Starych (13,87%); Zabrze (13,84%); Hrubieszowie (13,52%); Bydgoszczy-Fordonie (13,52%); Stargardzie (13,45%); Głubczycach (13,38%); Szczecinku (13,25%); Gorzowie Wielkopolskim (13,20%); Strzelinie (13,13%); Strzelcach Opolskich, Nr 1 (12,94%); Garbalinie (11,98%); Kwidzynie (11,95%); Cieszynie (11,92%); Grudziądzu, Nr 2 (11,83); Raciborzu (11,76%); Kłodzku (11,70%); Sztumie (11,67%); Jeleniej Górze (11,44%); Cieszynie (11,19%); Goleniowie (11,18%); Kamińsku (11,15%); Głogowie (11,11%); Barczewie (11,04%); Włodawie (11,02%); Przemyślu (10,98%); Gębarzewie (10,91%); Tarnowie-Mościcach (10,78%); Strzelcach Opolskich, Nr 2 (10,58%); Nowym Wiśniczu (10,56%); Rawiczu (10,48%); Nowym Sączu (10,42%); Chetmie (10,05%); Nowogardzie (10,05%); Iławie (10,03%).
<p>grupa VI poniżej 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> areszty śledcze w: Świnoujściu (9,52%); Piotrkowie Trybunalskim (7,56%); Szczytnie (6,94%); Prudniku (5,08%); zakłady karne w: Pińczowie (9,95%); Brzegu (9,31%); Nysie (9,18%); Wadowicach (8,83%); Braniewie (7,50%); Wołowie (7,00%); Białej Podlaskiej (5,83%).

Źródło: opracowanie własne autora.

Analiza danych statystycznych za rok 2015 wskazuje, że w większości jednostek organizacyjnych więziennictwa (43 areszty śledcze i 63 zakłady karne) partycypacja funkcjonariuszy-kobiet mieściła się w obszarze 10–19,99% (grupa V), a więc w granicach średniej krajowej w opisywanym zakresie. W przedziale 20–29,99% (grupa IV) odnotowano 5 okręgowych inspektoratów (w Białymstoku, Katowicach, Krakowie, Poznaniu i Szczecinie), 14 aresztów śledczych, 13 zakładów karnych oraz wszystkie ośrodki szkolenia i ośrodki doskonalenia kadr. W przedziale 30–39,99% (grupa IV) odnotowano kolejnych 5 okręgowych inspektoratów (w Gdańsku, Łodzi, Olsztynie, Rzeszowie i Wrocławiu), 4 areszty śledcze i 1 zakład karny. W przedziale 40–49,99% (grupa II) odnotowano jedynie Centralny Zarząd Służby Więziennej, kolejne 4 inspektoraty (w Opolu, Koszalinie, Bydgoszczy, i Lublinie), 2 areszty śledcze i 1 zakład karny. Partycypację przekraczającą 50% (grupa I) odnotowano jedynie w jednym okręgowym inspektoracie (w Warszawie) oraz w dwóch zakładach karnych przeznaczonych dla skazanych kobiet. Natomiast partycypację poniżej 10% odnotowano jedynie w 4. aresztach śledczych i 7. zakładach karnych.

Funkcjonariusze-kobiety Służby Więziennej według kryterium wieku

Celem określenia wieku funkcjonariuszy-kobiet pełniących służbę w jednostkach organizacyjnych więziennictwa posłużono się, stosowanym również w więziennictwie, schematem kategoryzacyjnym, polegającym na podziale populacji na osiem grup

wiekowych, gdzie grupy skrajne stanowili najmłodszy i najstarszy, reszta natomiast była skategoryzowana według okresów pięcioletnich¹⁷. Tę metodologię stosuje się również w więziennictwie i jego sprawozdaniach statystycznych.

Z zestawień statystycznych wszystkich rodzajów jednostek organizacyjnych więziennictwa wynika niezbicie, że kadra Służby Więziennej jest stosunkowo młoda. Stwierdzenie to dotyczy również populacji funkcjonariuszy-kobiet. Ich ilość w poszczególnych grupach wiekowych została tu przedstawiona na tle danych statystycznych całej Służby Więziennej, które zostaną zamieszczone w nawiasach (w sprawozdawczości statystycznej więziennictwa ten obszar nie jest objęty odrębnymi obliczeniami dla funkcjonariuszy-kobiet). Analiza sprawozdań statystycznych pozwoliła przede wszystkim na stwierdzenie, że w żadnej z jednostek organizacyjnych więziennictwa nie odnotowano osób poniżej 20 r.ż. Funkcjonariusze-kobiety w przedziale 21–25 r.ż. stanowiły 1,24% badanej populacji (w całej Służbie Więziennej odpowiednio 4,29%); 26–30 r.ż. – 13,41% (18,03%); 31–35 r.ż. – 22,78% (27,49%); 36–40 r.ż. – 26,13% (25,49%); 41–45 r.ż. – 20,89% (15,02%); 46–50 r.ż. – 10,23% (6,81%); 51–55 r.ż. – 3,97% (2,31%); 56–60 r.ż. – 1,11% (0,46%); powyżej 60 r.ż. – 0,24% (0,05%). Jak wynika z tych obliczeń ilość funkcjonariuszy-kobiet jest zbliżona z danymi krajowymi jedynie w obszarze 26–45 r.ż. badanych.

Z danymi w poszczególnych grupach wiekowych w całym więziennictwie korespondują dane wyliczone dla jednostek penitencjarnych, gdzie proporcje ułożyły się dość podobnie i w sposób dość zbliżony do całego resortu (dane te zaznaczono w nawiasach). Osoby w przedziale 21–25 r.ż. stanowiły bowiem 1,34% badanej populacji (we wszystkich jednostkach organizacyjnych więziennictwa odpowiednio – 1,24%); 26–30 r.ż. – 14,05% (13,41%); 31–35 r.ż. – 23,79% (22,78%); 36–40 r.ż. – 26,21% (26,13%); 41–45 r.ż. – 20,45% (20,89%); 46–50 r.ż. – 9,79% (10,23%); 51–55 r.ż. – 3,42% (3,97%); 56–60 r.ż. – 0,82% (1,11%); powyżej 60 r.ż. – 0,13% (0,24%). Nieco inaczej proporcje te rozłożyły się w pozostałych rodzajach jednostek organizacyjnych Służby Więziennej. W jednostkach centralnych, okręgowych i szkoleniowych krzywa wieku funkcjonariuszy-kobiet wyraźnie przesuwają się do góry, co wydaje się zrozumiałe samo przez się, gdyż zadania służbowe przez nie realizowane cechuje większa specjalizacja i większy stopień skomplikowania, niewątpliwie wymagający większego i dłuższego doświadczenia zawodowego, a co za tym idzie, wieku badanych. Warto tu jednocześnie zauważyć, że w jednostkach tych w ogóle nie odnotowano osób poniżej 26 r.ż. W Centralnym Zarządzie Służby Więziennej osoby w przedziale wieku 26–30 r.ż. stanowiły 3,98% badanej populacji; 31–35 r.ż. – 6,35%; 36–40 r.ż. – 25,39%; 41–45 r.ż. – 29,36%; 46–50 r.ż. – 15,87%; 51–55 r.ż. – 10,32%; 56–60 r.ż. – 8,74%; powyżej 60 r.ż. – nie odnotowano tu żadnego przypadku. W okręgowych inspektoratach Służby Więziennej osoby w przedziale wieku 26–30 r.ż. stanowiły 3,55% badanej populacji; 31–35 r.ż. – 10,64%; 36–40 r.ż. – 23,41%; 41–45 r.ż. – 27,65%; 46–50 r.ż. – 16,31%; 51–55 r.ż. – 11,34%; 56–60 r.ż. – 3,55%; powyżej 60 r.ż. – 3,55%. Natomiast w ośrodkach szkolenia osoby w przedziale wieku 26–30 r.ż. stanowiły 8,98% badanej populacji; 31–35 r.ż. – 11,53%; 36–40 r.ż. – 26,93%; 41–45 r.ż. – 20,51%; 46–50 r.ż. – 15,38%; 51–55 r.ż. – 12,83%; 56–60 r.ż. – 2,56%; powyżej 60 r.ż. – 1,28%. Powyższe badanie wyraźnie wskazuje, że wektor wieku funkcjonariuszy-kobiet znacząco przesuwają

¹⁷ Zob. np. *Kryminologia*, red. W. Świda, Warszawa 1989, s. 137–138.

się do góry w miarę wzrostu stopnia skomplikowania obowiązków służbowych i rangi instytucji, w których są one realizowane.

Staż służby funkcjonariuszy-kobiet w Służbie Więziennej

Kryterium czasu służby w Służbie Więziennej to zmienna o tyle istotna, że unaocznia ona także okres zatrudnienia badanej populacji, a tym samym również stopień jej doświadczenia zawodowego. Ponadto sam staż służby określa rzeczywisty status funkcjonariusza Służby Więziennej. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje bowiem na podstawie: mianowania na okres służby przygotowawczej oraz mianowania na stałe (art. 40 ust. 1 u.s.w.). Służba przygotowawcza jest pełniona zwykle przez okres 2. lat i ma na celu przygotowanie oraz wyszkolenie funkcjonariusza, a także sprawdzenie czy cechy osobiste, charakter i zdolności uzasadniają jego przydatność do służby. Okres ten może być skrócony lub przedłużony. Po odbyciu służby przygotowawczej kierownik jednostki organizacyjnej mianuje go na stałe, jeżeli uzyska on pozytywną opinię służbową potwierdzającą osiągnięcie celów służby przygotowawczej (art. 42 u.s.w.). W Służbie Więziennej przepisy emerytalne¹⁸ nie określają maksymalnego czasu służby uprawniającego do otrzymania świadczeń emerytalnych, określając jedynie zasady naliczania emerytury. Wynika z nich m.in., że podstawa wymiaru emerytury wynosi 40% za 15 lat służby i wzrasta o określony w ustawie wskaźnik podstawy jej wymiaru, ewentualnie o inne wskazane w ustawie dodatki. Praktycznie więc od funkcjonariusza i od stażu jego służby zależy wymiar przyszłej emerytury, pod warunkiem wypracowania minimalnego jej rozmiaru. Biorąc jednak pod uwagę, że kwota emerytury, bez uwzględnienia dodatków, zasiłków i świadczeń pieniężnych, nie może przekroczyć 75% podstawy wymiaru emerytury, przeto średni okres służby, uprawniający funkcjonariusza do emerytury, wynosi ok. 28 lat. Służba pełniona ponad ten wymiar nie podnosi w realny sposób wysokości przyszłej emerytury funkcjonariusza. Jednocześnie ustawa pozwala (fakultatywnie) zwolnić funkcjonariusza ze służby m.in. w przypadku osiągnięcia 30-letniego stażu służby w Służbie Więziennej (art. 96 ust. 2 pkt 3 u.s.w.). Nierzadkie są jednak sytuacje, że niektórzy funkcjonariusze, pomimo przekroczenia tego progu, nadal pozostają w służbie. Doświadczenie zawodowe autora wskazuje, że najczęściej konstatacja ta dotyczy osób zatrudnionych przy pracach typowo biurowych. A w tej kategorii, jak wskażą kolejne badania, najczęściej zatrudnione są funkcjonariusze-kobiety.

W Służbie Więziennej, w badanym okresie, stażem służby poniżej 5 lat wykazało się w sumie 24,47% funkcjonariuszy-kobiet; stażem 5–9 lat – 37,37%; stażem 10–14 lat – 17,88%; stażem 15–19 lat – 13,12%; stażem 20–24 lat – 5,61%; stażem 25–29 lat – 1,28% i stażem powyżej 30 lat – 0,27% badanej populacji. Podobne proporcje zaobserwowano przy analizie stażu służby funkcjonariuszy-kobiet w jednostkach penitencjarnych. I tak stażem służby poniżej 5 lat wykazało się w sumie 24,34% funkcjonariuszy-kobiet; stażem 5–9 lat – 38,95%; stażem 10–14 lat – 18,69%; stażem 15–19

¹⁸ Zob. art. 12, 15 i 18 ust. 1 Ustawy z dnia 18 lutego 1994 roku o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz.U. Nr 53, poz. 214 z późn. zm.).

lat – 12,39%; stażem 20–24 lat – 3,66%; stażem 25–29 lat – 1,48% i stażem powyżej 30 lat – 0,50% badanej populacji. Bardzo zbliżone proporcje w zakresie stażu służby badanych zaobserwowano w okręgowych inspektoratach oraz w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej. I tak stażem służby w okręgowych inspektoratach poniżej 5 lat wykazało się w sumie 9,92% funkcjonariuszy-kobiet; stażem 5–9 lat – 17,73%; stażem 10–14 lat – 22,69%; stażem 15–19 lat – 20,58%; stażem 20–24 lat – 20,58%; stażem 25–29 lat – 5,67% i stażem powyżej 30 lat – 2,5% badanej populacji. Natomiast w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej stażem służby poniżej 5 lat wykazało się w sumie 9,52% funkcjonariuszy-kobiet; stażem 5–9 lat – 10,33%; stażem 10–14 lat – 16,68%; stażem 15–19 lat – 28,57%; stażem 20–24 lat – 23,80%; stażem 25–29 lat – 9,52% i stażem powyżej 30 lat – 1,58% tej populacji. Najbardziej zrównoważone kategorie wiekowe funkcjonariuszy-kobiet autor odnotował w ośrodkach szkolenia i ośrodku doskonalenia kadr Służby Więziennej. Dla poszczególnych kategorii wiekowych były one następujące: stażem służby poniżej 5 lat wykazało się w sumie 20,52% funkcjonariuszy-kobiet; stażem 5–9 lat – 23,08%; stażem 10–14 lat – 19,23%; stażem 15–19 lat – 17,94%; stażem 20–24 lat – 7,69%; stażem 25–29 lat – 6,42% i stażem powyżej 30 lat – 5,12% tej populacji.

Podobnie jak w poprzednim badaniu dała się zaobserwować wyraźna tendencja do obsady stanowisk służbowych w jednostkach nadrzędnych (Centralny Zarząd Służby Więziennej, okręgowe inspektoraty) kadrą bardziej dojrzałą i doświadczoną zawodowo, co łączy się również z większym stażem służby. W jednostkach penitencjarnych natomiast, jak wynika to z badań, istnieje częstsza rotacja kadr. Z kolei w ośrodkach szkolenia i doskonalenia kadr średnia stażu służby jest bardziej zrównoważona. Wynika to z faktu, że rotuje jedynie kadra ochronna i obsługa szkolenia, natomiast kadra dydaktyczna cechuje się dłuższym stażem służby.

Funkcjonariusze-kobiety Służby Więziennej według kryterium wykształcenia

Stanowiska służbowe w Służbie Więziennej dzielą się na oficerskie, chorążych i podoficerskie. Na stanowiskach oficerskich wymagane jest posiadanie tytułu zawodowego magistra lub równorzędnego, ukończenia szkolenia zawodowego zakończonego złożeniem egzaminu na pierwszy stopień oficerski oraz ukończenia szkolenia specjalistycznego. Na stanowiskach chorążych wymagane jest posiadanie tytułu zawodowego licencjata lub równorzędnego, ukończenia szkolenia zawodowego zakończonego złożeniem egzaminu na pierwszy stopień chorążego oraz ukończenia szkolenia specjalistycznego. Na stanowiskach podoficerskich wymagane jest posiadanie wykształcenia średniego, ukończenie szkolenia zawodowego zakończonego złożeniem egzaminu na pierwszy stopień podoficerski oraz ukończenie szkolenia specjalistycznego (art. 41 u.s.w.). Wspomniana regulacja wyraźnie określa przyporządkowanie stosownym pułapom wykształcenia funkcjonariuszy odpowiednich korpusów, w których mogą być zatrudnieni. Co więcej, ustawa pragmatyczna pozostaje tu w pełnej zgodzie z przyjętym w polskim szkolnictwie wyższym systemem bolońskim¹⁹. Oczywiście twierdzenie, że ukończenie odpowiedniego stopnia wykształcenia automatycznie zmienia status zawodowy funkcjonariusza byłoby zbytym uproszczeniem.

¹⁹ Zob. E. Kula, M. Pękowska (wybór i oprac.), *Europejski obszar szkolnictwa wyższego. Antologia dokumentów i materiałów*, Kielce 2006, s. 129–132.

Wszak możliwość awansu na wyższe stanowisko służbowe, czy też zmiana korpusu uzależniona jest niemal zawsze od aktualnej sytuacji kadrowej w jednostce organizacyjnej i rzeczywistych potrzeb w tym zakresie. Z doświadczeń zawodowych autora wynika, że dość często funkcjonariusze, którzy ukończyli studia wyższe, nadal pozostają w swoich dotychczasowych korpusach i na dotychczasowych stanowiskach służby, mimo że stopień ich wykształcenia z naddatkiem przekracza wymagania określone w przepisach pragmatycznych.

W polskim więziennictwie wykształceniem wyższym magisterskim legitymuje się aż 75,73% funkcjonariuszy-kobiet (w skali całego resortu współczynnik ten osiąga zaledwie 43,33%); wykształceniem licencjackim – 11,46% (odpowiednio 12,90%); średnim – 11,92% (41,81%); zawodowym – 0,87% (1,96%); podstawowym i gimnazjalnym – 0,2% (0,004%). W rozbiciu na rodzaje jednostek organizacyjnych można śmiało stwierdzić, że funkcjonariusze-kobiety, jako grupa zawodowa, generalnie legitymowała się lepszym wykształceniem niż funkcjonariusze-mężczyźni. I tak: wykształceniem wyższym magisterskim w: obrębie wszystkich jednostek penitencjarnych w kraju legitymowało się 74,53% badanej populacji, okręgowych inspektoratach – 95,74%; ośrodkach szkolenia i doskonalenia kadr – 79,48%; Centralnym Zarządzie Służby Więziennej – 94,44%. Wykształceniem wyższym zawodowym w: obrębie wszystkich jednostek penitencjarnych w kraju legitymowało się 12,19% badanej populacji, okręgowych inspektoratach – 2,13%; ośrodkach szkolenia i doskonalenia kadr – 2,57%; Centralnym Zarządzie Służby Więziennej – 0,79%. Wykształceniem średnim w: obrębie wszystkich jednostek penitencjarnych w kraju legitymowało się 12,32% badanej populacji, okręgowych inspektoratach – 2,13%; ośrodkach szkolenia i doskonalenia kadr – 17,59%; Centralnym Zarządzie Służby Więziennej – 11,92%. Śladowa ilość funkcjonariuszy-kobiet legitymująca się wykształceniem zawodowym i podstawowym wystąpiła jedynie w jednostkach penitencjarnych – odpowiednio 0,94% i 0,02%.

Funkcjonariusze-kobiety Służby Więziennej według kryterium korpusów i stopni służbowych

Ustawa pragmatyczna ustanowiła cztery korpusy szeregujące funkcjonariuszy według stopni służbowych: szeregowych, podoficerów, chorążych oraz oficerów Służby Więziennej. Korpus szeregowych obejmuje stopnie służbowe: szeregowego i starszego szeregowego; korpus podoficerów – kaprała, starszego kaprała, plutonowego, sierżanta, starszego sierżanta, sierżanta sztabowego, starszego sierżanta sztabowego; korpus chorążych – młodszego chorążego, chorążego, starszego chorążego; korpus oficerów – podporucznika, porucznika, kapitana, majora, podpułkownika, pułkownika i generała Służby Więziennej (art. 49 u.s.w.). Docelowy stopień służbowy i przynależność do danego korpusu warunkowana jest obejmowanym przez funkcjonariusza stanowiskiem służbowym oraz posiadanym wykształceniem.

Badając partycypację funkcjonariuszy-kobiet w poszczególnych korpusach Służby Więziennej zauważono, że we wszystkich rodzajach jednostek organizacyjnych kadra oficerska stanowiła najliczniejszą grupę: w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej – 91,27% badanej populacji; w jednostkach okręgowych – 86,51%; w jednostkach penitencjarnych – 37,70%; w jednostkach szkoleniowych – 61,55%; a w skali całego

więziennictwa – 42,77%. W korpusie chorążych funkcjonariusze-kobiety stanowiły odpowiednio: 28,72%; 7,09%; 26,55%; 1,58% i 27,34% badanej populacji; w korpusie podoficerów – odpowiednio: 18,57%; 0,72%; 8,96%; 3,97% i 17,55%; oraz w korpusie szeregowych: 13,01%; 5,68%; 3,84%; 3,18% i 12,41%. Jednocześnie warto zauważyć, że w omawianym zakresie prymat funkcjonariuszy-kobiet również wydaje się być bezsprzeczny. Do takiego stwierdzenia niewątpliwie uprawnia fakt, że w obszarze całego więziennictwa procentowy udział wszystkich funkcjonariuszy w poszczególnych korpusach przedstawiał się następująco: korpus oficerski obejmował 29,78% całej populacji, korpus chorążych – 12,57%, zaś korpus podoficerów 57,65%. Porównanie tych wielkości pozwala na wniosek, że w przypadku korpusu oficerów i chorążych funkcjonariusze-kobiety stanowią grupę zawodową zdecydowanie górującą nad grupą funkcjonariuszy-mężczyzn. Powodem przewagi funkcjonariuszy-mężczyzn w korpusie podoficerskim był ich ilościowy prymat w działach ochrony.

Funkcjonariusze-kobiety Służby Więziennej według kryterium stanowisk służbowych

Sytuacja etatowa i powiązanie z nią warunki kadrowe funkcjonariuszy Służby Więziennej związane są m.in. z ustaloną w ustawie budżetowej na dany rok liczbą etatów funkcjonariuszy Służby Więziennej, przy uwzględnieniu takich kryteriów, jak: potrzeba zapewnienia bezpieczeństwa jednostek organizacyjnych i bezpieczeństwa osobistego funkcjonariuszy oraz pracowników; zakresem i stopniem złożoności realizowanych przez funkcjonariuszy oraz pracowników ustawowych zadań Służby Więziennej; liczbą, typ i rodzaj jednostek organizacyjnych nadzorowanych przez właściwe organy Służby Więziennej; terytorialny zasięg działania jednostek organizacyjnych oraz liczbą współpracujących z nimi organów ścigania i wymiaru sprawiedliwości; liczbą, typ i rodzaj posiadanych budowli oraz urządzeń. Przy naliczaniu liczby etatów uwzględnia się ponadto następujące kryteria szczególne: liczbę funkcjonariuszy i pracowników niezbędnych do zapewnienia realizacji zadań wynikających z celów wykonywania kary pozbawienia wolności oraz tymczasowego aresztowania; rodzaj realizowanych systemów wykonywania kary pozbawienia wolności i programów oddziaływań wobec osób pozbawionych wolności; typ, rodzaj i przeznaczenie zakładu karnego oraz aresztu śledczego; ich strukturę organizacyjną; liczbę podległych oddziałów zewnętrznych; liczbę miejsc zakwaterowania dla osób pozbawionych wolności oraz ruch osób pozbawionych wolności; liczbę działających szkół, ośrodków diagnostycznych, podmiotów leczniczych, aptek i przywieziennych zakładów pracy. W ośrodkach szkolenia i doskonalenia kadr ponadto uwzględnia się: liczbę miejsc zakwaterowania, a także harmonogram szkoleń oraz doskonalenia zawodowego (art. 9 u.s.w.).

Wymienione powyżej czynniki powodują, że kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych są często zmuszani do racjonalizowania sytuacji etatowej i do swojej ekwilibrystyki kadrowej, umożliwiającej w rezultacie właściwe funkcjonowanie powierzonej sobie instytucji. To powoduje, że mimo dość bogatej oferty stanowisk, zawartej w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 lutego 2011 r., kierownicy jednostek organizacyjnych zmuszeni są do swego rodzaju spłaszczania tabel stanowisk, by osiągnąć kompromis pomiędzy możliwościami finansowymi jednostki

organizacyjnej, a jej rzeczywistymi potrzebami kadrowymi umożliwiającymi w rezultacie niezakłóconą działalność jednostki organizacyjnej.

Osoby zatrudnione na stanowiskach w przedziale młodszy referent – starszy inspektor (obejmujących również stanowiska instruktorskie), to aż 41,86% badanej kadry. W sumie kanalizują one większość kadry jednostek organizacyjnych więziennictwa, utrudniając zarazem możliwość odczytania właściwej pozycji badanych w strukturze zarówno swoich jednostek organizacyjnych, jak i w skali całego więziennictwa. Nadto w obszarze tych stanowisk zatrudniani są przedstawiciele różnych specjalności, mimo że w taryfikacjach mają swoje odrębne pozycje. Kolejną grupą, sięgającą 18,00% w skali więziennictwa, to osoby na etatach pielęgnarskich (można tu jeszcze doliczyć średni personel medyczny – 0,65%). Osoby zatrudnione na stanowiskach psychologów (10,04%) i wychowawców (12,84%) to w sumie 22,88% badanej populacji. Dość znaczną grupę stanowią też osoby zatrudnione w działach ochrony na stanowiskach strażniczych (4,58%) i oddziałowych (5,03%). Osoby te, prócz pełnienia ról typowo ochronnych w więzieniach kobiecych, obsługują m.in. aparaturę kontrolną, bramy, furtki sterowane elektrycznie, dokonują przeszukań osób tej samej płci (m.in. odwiedzających) itp. Udział pozostałych rodzajów stanowisk w skali kraju nie przekracza 1%. W okręgowych inspektoratach, ośrodkach szkolenia, ośrodkach doskonalenia kadr i Centralnym Zarządzie Służby Więziennej siatka stanowisk ogranicza się głównie do stanowisk referenckich, instruktorskich i inspektorskich oraz specjalistów – w okręgowych inspektoratach (odpowiednio: 26,66% i 65,00%); w ośrodkach szkolenia i doskonalenia kadr (odpowiednio: 66,66% i 4,54%); w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej (odpowiednio: 33,05% i 66,10%).

Partycypacja funkcjonariuszy-kobiet Służby Więziennej w komórkach i stanowiskach organizacyjnych jednostek organizacyjnych więziennictwa

Ustawa pragmatyczna oraz przepisy szczególne, określając jednostki organizacyjne więziennictwa, nie określiły jednoznacznie rodzajów komórek, ani stanowisk organizacyjnych realizujących powierzone im działania służbowe. Mimo tego niektóre przepisy szczególne przypisują określone działania służbowe ustalonym tam z nazwy komórkom organizacyjnym. Ustawa zawarła jedynie stwierdzenie, że w jednostkach organizacyjnych mogą być tworzone służby, działy, oddziały, zespoły i stanowiska prowadzące działalność w szczególności w zakresie oddziaływania penitencjarnego, specjalistycznego oddziaływania terapeutycznego, nauczania i szkolenia, działalności duszpasterskiej, zatrudnienia, czynności administracyjnych związanych z wykonywaniem kary pozbawienia wolności, ochrony, spraw obronnych, zwalczania czynów mogących zagrozić porządkowi i bezpieczeństwu, zapewnienia stosownych warunków bytowych oraz pomocy socjalnej, opieki zdrowotnej i sanitarnej, a także składnice mundurowe i magazynowe (art. 8 ust. 3 u.s.w.). Wydaje się, że było to działanie umyślne mające na celu dostosowanie wewnętrznej struktury jednostek organizacyjnych do rodzajów nakładanych na nie zadań. W praktyce to rodzaj działalności jednostki organizacyjnej sprawia, że określone zadania realizuje albo określona komórka organizacyjna, albo określone stanowisko organizacyjne, tym bardziej, że każda jednostka organizacyjna dysponuje statutem organizacyjnym nadawanym przez stosowne przepisami jednostki nadrzędne, tj. Dyrektora Generalnego Służby Więziennej

lub dyrektora okręgowego. To one decydują o ostatecznym kształcie jednostki organizacyjnej ustalając, jaka działalność wymaga udziału komórki organizacyjnej, a jaka jedynie stanowisk organizacyjnych.

W wymienionych wyżej jednostkach organizacyjnych największą grupę zawodową stanowiły funkcjonariusze-kobiety zatrudnione w komórkach penitencjarnych (21,27%) i dalej kolejno w służbie zdrowia (20,35%), w komórkach: finansowych (12,45%), ochronnych (9,96%), ewidencyjnych (9,93%), kadrowych (6,41%), kwatermistrzowskich (4,87%), terapeutycznych (4,75%), prawnych (3,78%); na stanowiskach samodzielnych (3,38%), w komórkach zatrudnieniowych (1,42%). Udział funkcjonariuszy-kobiet nieprzekraczający 1% miał jedynie miejsce w domach matki i dziecka, placówkach diagnostycznych i aptecznych (zdaniem autora, z uwagi na niewielką ilość tego typu placówek w skali całego więziennictwa).

Układ procentowy funkcjonariuszy-kobiet zatrudnionych w poszczególnych komórkach i na stanowiskach organizacyjnych w jednostkach penitencjarnych był niemal identyczny z tym wykazany dla całego więziennictwa. Ewentualne różnice nie przekraczały tu 0,5%. W pozostałych jednostkach organizacyjnych układ komórek i stanowisk organizacyjnych wynikał ze specyfiki realizowanych przez nie zadań służbowych. W okręgowych inspektoratach do chwili obecnej nie było potrzeby zorganizowania odrębnych komórek organizacyjnych realizujących funkcje zarządcze i kontrolne w stosunku do swych odpowiedników w jednostkach penitencjarnych i innych pozostających pod ich zarządem, lub zespołów o takim charakterze. Działalność ta jest obecnie realizowana przez osoby zatrudnione na stanowiskach organizacyjnych, którym powierzono nadzór nad odpowiednimi komórkami organizacyjnymi jednostek penitencjarnych. Spośród całej populacji funkcjonariuszy-kobiet, zatrudnionych w poszczególnych komórkach organizacyjnych okręgowych inspektoratów, najliczniejszą grupę stanowiły osoby zatrudnione na stanowiskach związanych z: obsługą prawną i załatwianiem próśb, skarg i wniosków osób pozbawionych wolności – 21,98%; problematyką finansową – 14,90%; problematyką kadrową – 14,18%; służbą zdrowia – 8,52%; problematyką penitencjarną – 7,80%; problematyką zatrudnieniową – 3,54%; problematyką ochronną – 0,71%; problematyką kwatermistrzowską – 0,71%. Sporą grupę, bo sięgającą aż 22,70% populacji, były osoby zatrudnione np. na stanowiskach rzeczników prasowych, stanowiskach rewidenckich, w medycynie pracy, stanowiskach związanych z organizacją szkoleń, specjalistów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Odnotowano tu również przypadek osoby zwolnionej z pełnienia obowiązku pracy z tytułu sprawowania wysokiej funkcji w resortowym związku zawodowym. Z całej populacji funkcjonariuszy-kobiet zatrudnionych w ośrodkach szkolenia i doskonalenia kadr aż 37,09% zatrudniona jest w komórkach organizacyjnych zajmujących się szkoleniami oraz organizacją szkoleń; w komórkach finansowych – 25,81%; w komórkach kwatermistrzowskich – 19,36%; w komórkach kadrowych – 9,68%; na stanowiskach samodzielnych – 4,84%; w komórkach prawnych – 1,61%.

Funkcjonariusze-kobiety Służby Więziennej na stanowiskach zarządczych i kierowniczych

W Służbie Więziennej mamy do czynienia z kadrą zarządzającą i kadrą kierowniczą. Kadrę zarządzającą stanowią funkcjonariusze pełniący wyższe stanowiska kierownicze

w Służbie Więziennej (kategoria ustawowa). W myśl ustawy pragmatycznej są to osoby pełniące stanowiska: Dyrektora Generalnego i jego zastępców; dyrektora okręgowego i jego zastępców; dyrektora zakładu karnego i aresztu śledczego, Komendanta Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej, komendanta ośrodka szkolenia Służby Więziennej i komendanta ośrodka doskonalenia kadr Służby Więziennej i ich zastępców (art. 63 ust. 1 u.s.w.). Pozostałe stanowiska związane z zawiadywaniem określoną komórką organizacyjną to stanowiska kierownicze.

W Centralnym Zarządzie Służby Więziennej dość złożona struktura organizacyjna powoduje, że stanowiskami kierowniczymi są stanowiska dyrektorów biur i kierowników zespołów (w ramach biur działa jeden lub kilka zespołów podległych dyrektorowi biura; istnieją też zespoły niewchodzące w skład żadnego biura i podległe bezpośrednio Dyrektorowi Generalnemu). W żadnym z okręgowych inspektoratów nie powołano do tej pory działów, niemniej za stanowiska *quasi* kierownicze można uznać stanowisko głównego księgowego i stanowisko naczelnego lekarza zawiadującego służbą zdrowia w podległych jednostkach penitencjarnych. W tych ostatnich jednostkach organizacyjnych funkcjonują m.in. działy takich służb, jak: ochronna, penitencyjna, ewidencyjna, finansowa, kwatermistrzowska, kadrowa, prawna, służba zdrowia, terapeutyczna, ośrodek diagnostyczny, szpital, pracownia analityczna, apteka okręgowa, dom matki i dziecka, oddział zewnętrzny. W ośrodkach szkolenia i doskonalenia kadr, prócz Centralnego Ośrodka Służby Więziennej, w którym funkcjonują zakłady i działy, w ogóle nie powołano komórek organizacyjnych.

Stanowisko Dyrektora Generalnego Służby Więziennej lub zastępcy Dyrektora Generalnego (etat docelowo generalski) do tej pory nie zostało obsadzone przez funkcjonariusza-kobietę. W Centralnym Zarządzie Służby Więziennej 4 kobiety zajmowały stanowiska dyrektorskie (1 – dyrektora biura, 3 – zastępcy dyrektora biura) oraz 4 kobiety – stanowiska kierowników zespołów. W okręgowych inspektoratach: 2 kobiety zajmowały *stanowiska dyrektora okręgowego*; 2 – stanowiska zastępców dyrektora okręgowego; 10 – stanowiska naczelnego lekarza; 7 – stanowiska głównego księgowego. W jednostkach penitencjarnych – 9 kobiet zajmowało stanowiska ich dyrektorów i 31 – stanowiska zastępców dyrektorów; 317 – stanowiska kierowników działów i 53 – stanowiska zastępców kierowników działów. W ośrodkach szkolenia i doskonalenia kadr – 2 kobiety pełniły stanowiska komendantów tych ośrodków; 3 – stanowiska zastępców komendanta; 1 – stanowisko kierownika zakładu; 6 – stanowiska kierownika działu.

W Centralnym Zarządzie Służby Więziennej funkcjonuje 13 biur i 12 zespołów, zatem reprezentacja funkcjonariuszy-kobiet nie jest tu zbyt wysoka. Okręgowym inspektoratom przypisano 15 stanowisk dyrektora okręgowego i 5 stanowisk zastępców dyrektora okręgowego. Proporcje obsady tych stanowisk przez funkcjonariuszy-kobiety są również niewysokie. Dość duża obsada stanowisk naczelnego lekarza i głównego księgowego w okręgach nie jest, jak się wydaje, przejawem polityki resortu, ale raczej potrzebą obsadzenia tych stanowisk osobami o specjalnych kwalifikacjach. Wyjątkowo duża reprezentacja funkcjonariuszy-kobiet, jak na niezbyt skomplikowaną strukturę organizacyjną (z wyjątkiem Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej), dała się natomiast zauważyć w ośrodkach szkolenia i doskonalenia kadr (tylko w jednym z ośrodków nie powołano etatu zastępcy komendanta).

Osobnego omówienia wymaga kadra kierownicza jednostek penitencjarnych. Jak wyżej podano w polskim więziennictwie funkcjonuje obecnie 67 aresztów śledczych i 87 zakładów karnych, więc 154 jednostki penitencjarne. Mimo dość niejednorodnej ich struktury organizacyjnej można śmiało stwierdzić, że w każdej z nich funkcjonuje co najmniej 6–7 komórek organizacyjnych (nie licząc komórek specjalistycznych funkcjonujących w wybranych jednostkach organizacyjnych), co w rezultacie ustawia liczbę stanowisk kierowniczych na poziomie 1200. Tymczasem funkcjonariuszami-kobietami obsadzono zaledwie 304 stanowiska kierowników działów i 53 stanowiska zastępców kierowników działów (łącznie 357 osób). Z tej liczby największa reprezentacja dotyczyła osób zatrudnionych w: komórce finansowej – 97 osób (27,17% badanej populacji); ewidencyjnej – 59 (16,53%); penitencjarnej – 44 (12,32%); terapeutycznej – 43 (12,04%); kadrowej – 26 (7,28%); medycznej – 24 (6,72%); prawnej – 20 (5,60%); kwatermistrzowskiej – 17 (4,76%); diagnostycznej – 12 (3,36%); ochronnej – 7 (1,96%) oraz w: oddziałach zewnętrznych – 3 (0,84%); szpitalu – 2 (0,56%); oraz domach matki i dziecka – 2 (0,56%); aptece okręgowej – 1 (0,28%); pracowni analitycznej – 1 (0,28%). Teza, że stanowiska w Służbie Więziennej, przynajmniej mentalnie, dzielą się na męskie i na kobiece wydaje się być w pełni uprawniona.

Podsumowanie

W historii polskiego więziennictwa, przynajmniej tego po 1918 r., trudno doszukać się swoistego, a zarazem nadmiernego szowinizmu prezentowanego przez władze więziennictwa w stosunku do funkcjonariuszy-kobiet i postrzegania zawodu więziennika, jako wybitnie męskiego. Oczywiście daje się on zauważyć w codziennej praktyce, ale nie ma on raczej charakteru wykluczającego. Wszak w każdej epoce, w każdym ustroju i w powiązanych z nimi stosunkami społeczno-gospodarczymi, część stanowisk w placówkach więziennych tradycyjnie pełniły kobiety. Stanowiska strażnicze i wychowawcze w jednostkach kobiecych, stanowiska pielęgniarskie, niektóre stanowiska kwatermistrzowskie itp., tradycyjnie były zastrzeżone dla kobiet. Nadto kobiety doskonale sprawdzały się w pracach biurowych, zwłaszcza na stanowiskach sekretarskich, w księgowości, ewidencji, w kadrach. Nigdy więc wzrastającej reprezentacji kobiet w więziennictwie nie traktowano jako czegoś szczególnego, tak jak to miało miejsce w innych grupach dyspozycyjno-mundurowych po transformacji w 1989 r., do tego zresztą stopnia, że problematyka ta stała się odrębnym obszarem poszukiwań badawczych.

Niemniej jednak sytuację w omawianym zakresie trudno uznać za zadowalającą. Ilość funkcjonariuszy-kobiet, choć spora, od szeregu lat utrzymuje się na więcej mniej tym samym poziomie i trudno tu odnotować jakiś znaczący wzrost. Co więcej w więziennictwie nadal istnieje szereg barier stawianych przed kobietami w działach i służbach uchodzących do tej pory za typowo męskie, z uwagi na bezpośredni dostęp do więźniów lub wymagające siły fizycznej (np. w działach ochrony). W dobie technycyzacji, również na gruncie penitencjarnym, ten argument zdaje się upadać. Przecież funkcjonariusze-kobiety mogą zdalnie obsługiwać niektóre techniczne urządzenia ochronne (np. bramy, furtki, kraty przejściowe itp.), obsługiwać zakładowy monitoring, skanery bagażu ręcznego lub paczek, przeszukiwać osoby wchodzące do

jednostek penitencjarnych, pełnił obowiązki dowódców zmian (na ok. 700 etatów tylko 4 kobiety pełnią taką funkcję) lub też kierowników działów ochrony (tylko 5 kobiet pełni taką funkcję) itp.

Problemem jest również awansowanie funkcjonariuszy-kobiet na wyższe stanowiska kierownicze. Wynika on, jak się wydaje, głównie ze stereotypów kwestionujących ich kompetencje, umiejętności i zdolności przywódcze. Istnieje wręcz społeczne przyzwolenie na dyskryminację kobiet w tym zakresie, co znacznie ułatwia i usprawiedliwia tego rodzaju praktyki, szczególnie w zawodach postrzeganych jako typowo męskie. A przecież przyczyn nieawansowania kobiet należy szukać nie w braku kwalifikacji, a w czynnikach kulturowych. Nowe czasy wymagają nowych przywódców. Dziś zadaniem kierownika jednostki organizacyjnej więziennictwa nie jest walka z buntującymi się więźniami, odpieranie napadu z zewnątrz, z powietrza, czy też przed bronią masowego rażenia (to niektóre sformułowania z dawnych przepisów), ale nowoczesne, menadżerskie zarządzanie tymi jednostkami. A w tym aspekcie niektóre kobiety zdają się przerastać mężczyzn. Rynek pracy wręcz udowadnia, że zwiększenie udziału kobiet wśród liderów firm ma korzystne znaczenie dla działalności całej organizacji, jej efektywności oraz budowania dojrzałej równowagi pomiędzy poszczególnymi pracownikami²⁰.

Zawodowa partycypacja funkcjonariuszy-kobiet w strukturze organizacyjnej Służby Więziennej

Streszczenie

Sytuację zawodową funkcjonariuszy-kobiet w Służbie Więziennej implikuje wiele różnych czynników, takich m.in., jak: zatrudnienie w określonym typie jednostki organizacyjnej więziennictwa (centralna, okręgowa, podstawowa, czy też szkoleniowa), zróżnicowanie uciążliwości związanych z pełnieniem służby w poszczególnych komórkach organizacyjnych jednostek organizacyjnych i na poszczególnych stanowiskach służbowych, rodzaj wykonywanych obowiązków służbowych, a w przypadku jednostki penitencjarnej dodatkowo sytuacja socjodemograficzna populacji więziennej, architektura tej jednostki, jej wiek, usytuowanie terenowe i tym podobne czynniki. Politykę kadrową kreują sami kierownicy jednostek organizacyjnych więziennictwa preferując jedną z płci dla obsady określonych stanowisk służbowych. Problematyka ta została przedstawiona na tle struktury organizacyjnej więziennictwa, w oparciu o dane statystyczne na koniec 2015 roku oraz własne badania autora.

Słowa kluczowe: Służba Więzienna, funkcjonariusz-kobieta, partycypacja zawodowa

Professional Participation of Female Officers in the Organizational Structure of the Prison Service

Abstract

Professional situation of women-officers in the Prison Service is influenced by a number of different factors: employment in a specific type of organizational unit of the prison (central, provincial, basic training), the different burden of service in the individual organizational units and positions, the type of professional tasks and duties, and in the case of

²⁰ T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009, s. 32 i n.

a penitentiary facility also the sociodemographic situation of the prison population, the architecture of the unit, its age, its geographic location, and the like. The HR policy is created by the heads of organizational units of the prison, with a preference for one gender, when it comes to recruiting employees for specific jobs. The issue has been presented against the background of the prison's organizational structure, based on the statistical data at the end of 2015, and on the author's own research.

Key words: Prison Service, women-officers, professional participation

*Профессиональное участие женщин-офицеров
в организационной структуре Пенитенциарной службы
Резюме*

На профессиональное положение женщин-сотрудников Пенитенциарной службы в Польше влияет целый ряд факторов, в том числе: занятость в определенном организационном виде пенитенциарных учреждений (центральной, региональной, основной или учебной); дифференциация нагрузок, связанных с несением службы в отдельных организационных учреждениях, занимаемой должностью; тип выполняемых служебных обязанностей, а в случаи работы в пенитенциарном учреждении дополнительно следует учесть: социально-демографическую ситуацию тюремного населения, архитектуру зданий, время их строительства, местоположение и тому подобные факторы. Кадровую политику ведут руководители пенитенциарных учреждений и это они решают, представители какого пола будут занимать конкретные должности. В статье эта проблематика представлено на фоне организационной структуры Пенитенциарной службы, на основании статистических данных конца 2015 года, а также собственных исследований автора.

Ключевые слова: Пенитенциарная служба, офицер-женщина, профессиональная работа