

**Janusz Gierszewski\***

Uniwersytet Pomorski w Słupsku

## MIĘDZY RÓWNOŚCIĄ FORMALNĄ A FUNKCJONALNĄ. KONCEPCJE REPREZENTACJI KOBIEŃ W POLICJI I ICH PRAKTYCZNE IMPLIKACJE

### BETWEEN FORMAL AND FUNCTIONAL EQUALITY: CONCEPTS OF WOMEN'S REPRESENTATION IN THE POLICE AND THEIR PRACTICAL IMPLICATIONS



**ABSTRAKT:** Celem artykułu jest uporządkowanie i krytyczna analiza koncepcji reprezentacji kobiet w policji z perspektywy rozróżnienia pomiędzy równością formalną a równością funkcjonalną. Punktem wyjścia jest założenie, że wzrost udziału kobiet w strukturach policyjnych – ujmowany jako reprezentacja deskryptywna – nie musi automatycznie przekładać się na ich realny wpływ na procesy decyzyjne, praktyki organizacyjne i operacyjne oraz rezultaty funkcjonowania policji, określane jako reprezentacja substancjalna. Artykuł analizuje relację między instrumentami normatywno-instytucjonalnymi a faktyczną pozycją kobiet w organizacji policyjnej, ze szczególnym uwzględnieniem alokacji do zadań, przebiegu karier i awansów oraz dostępu do ról o wysokim znaczeniu operacyjnym. Uwzględniono również ustalenia badań empirycznych dotyczących potencjalnych efektów zróżnicowania płci w policji, m.in. w zakresie reagowania na przemoc ze względu na płeć, poziomu skarg obywatelskich oraz stosowania środków przymusu bezpośredniego. Zastosowaną metodą badawczą jest krytyczny przegląd literatury (*narrative review*), obejmujący klasyczne ujęcia teoretyczne oraz wybrane badania empiryczne z zakresu socjologii organizacji, studiów nad policją i teorii biurokracji reprezentatywnej. Wnioski wskazują, że równość formalna stanowi warunek konieczny, lecz niewystarczający dla osiągnięcia równości funkcjonalnej, ponieważ o przejściu od reprezentacji deskryptywnej do substancjalnej decydują mechanizmy pośredniczące, takie jak kultura organizacyjna, tokenizm, struktura awansów oraz faktyczna dystrybucja zadań i ról. Artykuł identyfikuje luki badawcze oraz formułuje kierunki dalszych badań empirycznych i implikacje dla projektowania polityk równościowych w policji.

**SŁOWA KLUCZOWE:** równość formalna; równość funkcjonalna; reprezentacja kobiet; policja; bezpieczeństwo publiczne

**ABSTRACT:** The aim of this article is to systematize and critically examine the concept of women's representation in policing through the analytical distinction between formal equality and functional equality. The point of departure is the assumption that an increase in women's participation in police structures—understood as descriptive representation—does not automatically translate into their actual influence on decision-making processes, organizational and operational practices, or the outcomes of police activity, referred to as substantive representation. The article analyzes the relationship between normative-institutional instruments and the actual position of women within police organizations, with particular attention paid to task allocation mechanisms, career trajectories, promotion processes, and access to roles of high operational significance. It also incorporates findings from empirical studies on the potential effects of gender diversity in policing, including responses to gender-based violence, levels of citizen complaints, and the use of coercive measures. The study employs a critical narrative literature review, drawing on classical theoretical approaches as well as selected empirical research from the fields of organizational sociology, police studies, and representative bureaucracy theory. The findings indicate that formal equality constitutes a necessary but insufficient condition for achieving functional equality, as the transition from descriptive to substantive representation is mediated by organizational culture, tokenism, promotion structures, and the actual distribution of tasks and roles. The article identifies key research gaps and outlines directions for further empirical inquiry, along with implications for the design of equality policies in policing.

**KEYWORDS:** formal equality; functional equality; women's representation; police; public security

\***prof. dr hab. Janusz Gierszewski**, Pomeranian University in Słupsk, Poland

 <https://orcid.org/0000-0002-8420-7900>  [janusz.gierszewski@upsl.edu.pl](mailto:janusz.gierszewski@upsl.edu.pl)

Copyright (c) 2025 Janusz Gierszewski. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

## WPROWADZENIE

### Sytuacja problemowa

Problematyka obecności kobiet w policji od kilku dekad stanowi przedmiot zainteresowania badaczy zajmujących się bezpieczeństwem publicznym, administracją publiczną oraz socjologią organizacji. Wzrost udziału kobiet w strukturach policyjnych, obserwowany w wielu państwach europejskich i pozaeuropejskich, bywa interpretowany jako wskaźnik postępu w zakresie równości płci, profesjonalizacji służb mundurowych oraz modernizacji instytucji odpowiedzialnych za bezpieczeństwo publiczne. Tendencja ta znajduje odzwierciedlenie zarówno w politykach publicznych, jak i w dokumentach strategicznych, w tym w krajowych planach równościowych oraz programach zarządzania zasobami ludzkimi w formacjach policyjnych<sup>1</sup>. Jednocześnie coraz wyraźniej ujawnia się napięcie pomiędzy równością formalną, rozumianą jako zapewnienie kobietom równych praw dostępu do służby, szkoleń i awansu, a równością funkcjonalną, oznaczającą ich realny udział w istotnych zadaniach, procesach decyzyjnych oraz wpływ na praktyki i rezultaty działań policyjnych.

Analiza reprezentacji kobiet w policji może być w tym kontekście prowadzona w świetle klasycznej typologii Hanny F. Pitkin, rozróżniającej formalny, symboliczny, deskryptywny i substancjalny wymiar reprezentacji. Sama obecność kobiet w strukturach organizacyjnych – nawet jeśli prowadzi do wzrostu reprezentacji deskryptywnej – nie gwarantuje reprezentacji substancjalnej, o ile nie przekłada się na rzeczywistą sprawczość instytucjonalną oraz współkształtowanie polityk i praktyk organizacyjnych<sup>2</sup>.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że zwiększenie udziału kobiet w policji, nawet do poziomu kilkunastu czy kilkudziesięciu procent osób zatrudnionych, nie musi prowadzić do jakościowych zmian w sposobie funkcjonowania organizacji. Zjawisko to opisywane jest jako rozbieżność między reprezentacją deskryptywną a substancjalną, a także analizowane w ramach teorii tokenizmu, koncepcji „doing gender”, badań nad kulturą organizacyjną oraz teorii biurokracji reprezentatywnej. W takim ujęciu wzrost liczby kobiet może współistnieć z ich ograniczonym dostępem do ról o wysokim znaczeniu operacyjnym, stanowisk kierowniczych oraz pełnych ścieżek awansu, co sprzyja utrwalaniu symbolicznej obecności zamiast realnej integracji funkcjonalnej<sup>3</sup>. Z perspektywy bezpieczeństwa publicznego problem ten ma znaczenie szczególne. Policja, jako wiodąca instytucja w tym obszarze, funkcjonuje w warunkach wysokiej presji operacyjnej, silnej hierarchii organizacyjnej oraz trwałych wzorców kulturowych, które mogą działać jako mechanizmy selektywne i filtrujące. W tym ujęciu wzrost liczby kobiet w strukturach policyjnych może współistnieć z ich ograniczonym dostępem do ról o wysokim znaczeniu operacyjnym, stanowisk decyzyjnych czy ścieżek awansu, co rodzi pytanie o warunki, w jakich równość formalna może zostać przełożona na równość funkcjonalną, a tym samym na rzeczywiste

<sup>1</sup> T. Prenzler, G. Sinclair, *The Status of Women Police Officers: An International Review*, „International Journal of Law, Crime and Justice” 2013, t. 41, nr 2, s. 115–131.

<sup>2</sup> H.F. Pitkin, *The Concept of Representation*, Berkeley. Los Angeles 1967.

<sup>3</sup> B. Loftus, *Police Culture in a Changing World*, Oxford 2009.

wzmocnienie potencjału instytucji bezpieczeństwa<sup>4</sup>. W takich warunkach mechanizmy alokacji do zadań, struktury awansów oraz nieformalne normy organizacyjne mogą skutecznie ograniczać funkcjonalną integrację kobiet, nawet przy formalnie zagwarantowanej równości praw. Jednocześnie rosnąca liczba badań empirycznych sugeruje, że reprezentacja kobiet może mieć znaczenie dla wybranych obszarów działania policji, w szczególności w zakresie reagowania na przemoc ze względu na płeć, relacji z obywatelami, poziomu skarg obywatelskich oraz stosowania środków przymusu bezpośredniego<sup>5</sup>.

W konsekwencji zasadniczym problemem badawczym pozostaje nie samo pytanie o skalę reprezentacji kobiet w policji, lecz o warunki instytucjonalne, organizacyjne i kulturowe, w których równość formalna może zostać przełożona na równość funkcjonalną. To przesunięcie akcentu analitycznego pozwala traktować obecność kobiet nie wyłącznie jako wskaźnik modernizacji organizacyjnej, lecz jako potencjalny zasób wpływający na jakość i skuteczność działań w obszarze bezpieczeństwa publicznego.

## **CELE BADAŃ**

### **Cel główny badań**

Celem głównym badań jest rekonstrukcja i uporządkowanie dorobku literatury naukowej dotyczącej obecności kobiet w policji poprzez rozróżnienie między równością formalną a równością funkcjonalną oraz wskazanie warunków, w których reprezentacja kobiet uzyskuje znaczenie dla funkcjonowania instytucji bezpieczeństwa publicznego.

### **Cele szczegółowe badań**

- Uporządkowanie sposobów konceptualizacji reprezentacji kobiet w policji występujących w literaturze naukowej, ze szczególnym uwzględnieniem rozróżnienia pomiędzy reprezentacją deskryptywną a substancjalną.
- Identyfikacja i systematyzacja wskazywanych w literaturze mechanizmów wyjaśniających, które sprzyjają lub ograniczają przechodzenie od równości formalnej do równości funkcjonalnej w organizacjach policyjnych.
- Rekonstrukcja głównych nurtów ustaleń empirycznych dotyczących potencjalnych skutków funkcjonalnej reprezentacji kobiet dla wybranych obszarów działania policji, z uwzględnieniem zróżnicowania kontekstów organizacyjnych i instytucjonalnych.

## **PROBLEMY BADAWCZE**

### **Główny problem badawczy**

W jaki sposób literatura naukowa wyjaśnia relację pomiędzy wzrostem formalnej reprezentacji kobiet w policji a możliwością osiągnięcia równości funkcjonalnej, rozumianej jako realna

<sup>4</sup> S. Childs, M.L. Krook, *Analysing Women's Substantive Representation*, „Government and Opposition” 2009, nr 44(2), s. 125–145.

<sup>5</sup> A.R. Miller, C. Segal, *Do Female Officers Improve Law Enforcement Quality?*, „Review of Economic Studies” 2019, t. 86, nr 5, s. 2220–2276; A.M. Schuck, C.E. Rabe-Hemp, *Women Police: The Use of Force by and Against Female Officers*, „Women & Criminal Justice” 2005, t. 16, nr 4, s. 91–117. [https://doi.org/10.1300/J012v16n04\\_05](https://doi.org/10.1300/J012v16n04_05)

sprawczość zawodowa, dostęp do ról o wysokim znaczeniu operacyjnym oraz wpływ na praktyki i rezultaty działań policyjnych?

### **Szczegółowe problemy badawcze**

- Jakie definicje i modele reprezentacji kobiet w policji dominują w literaturze naukowej i w jaki sposób różnicują one pojęcia równości formalnej i równości funkcjonalnej?
- Jakie mechanizmy pośredniczące (np. tokenizm, kultura organizacyjna, procesy socjalizacji, struktura awansów) są wskazywane w literaturze jako istotne dla przejścia od reprezentacji deskryptywnej do substancjalnej?
- W jaki sposób badania empiryczne opisane w literaturze wiążą funkcjonalną reprezentację kobiet z wybranymi efektami działania policji oraz jakie ograniczenia tych ustaleń są najczęściej identyfikowane?

### **HIPOTEZY BADAWCZE**

#### **Hipoteza główna**

Dominujący nurt literatury naukowej wskazuje, że wzrost formalnej reprezentacji kobiet w policji stanowi warunek konieczny, lecz niewystarczający dla osiągnięcia równości funkcjonalnej, która zależy od mechanizmów organizacyjnych, kulturowych i instytucjonalnych pośredniczących między strukturą zatrudnienia a praktykami działania.

#### **Hipotezy szczegółowe**

- Literatura konsekwentnie rozróżnia reprezentację deskryptywną i substancjalną, wskazując, że sama obecność kobiet w strukturach policyjnych nie gwarantuje ich realnego wpływu na procesy decyzyjne i operacyjne.
- Badania i analizy teoretyczne identyfikują tokenizm, kulturę organizacyjną oraz nieformalne kryteria alokacji do zadań i awansów jako mechanizmy ograniczające przejście od równości formalnej do równości funkcjonalnej.
- Ustalenia empiryczne przywoływane w literaturze sugerują, że potencjalne efekty funkcjonalnej reprezentacji kobiet dla działania policji (np. w obszarze przemocy ze względu na płeć, relacji z obywatelami czy skarg) mają charakter kontekstowy i nie są ani automatyczne, ani uniwersalne.

### **METODY BADAWCZE**

Badanie ma charakter teoretyczno-analityczny i opiera się wyłącznie na analizie źródeł wtórnych. Zastosowaną strategią badawczą jest krytyczny przegląd narracyjny literatury<sup>6</sup> (*critical narrative review*), ukierunkowany na identyfikację, porównanie oraz konceptualne uporządkowanie podejść badawczych dotyczących reprezentacji kobiet w policji, ze szczególnym uwzględnieniem rozróżnienia pomiędzy równością formalną a równością funkcjonalną.

---

<sup>6</sup> J. Gierszewski, A. Pieczywok, *Metodologiczne podstawy badania problemów bezpieczeństwa*, Warszawa 2020, s. 134–139.

Przyjęcie przeglądu narracyjno-krytycznego jest uzasadnione przedmiotem analizy. Artykuł nie aspiruje do metaanalizy ani do systematycznego przeglądu w sensie protokołów PRISMA, lecz koncentruje się na identyfikacji mechanizmów wyjaśniających, pojęć analitycznych oraz wzorców interpretacyjnych obecnych w literaturze naukowej z zakresu studiów nad policją, administracją publiczną i socjologią organizacji. W tym sensie badanie ma charakter konceptualno-syntetyzujący, a nie porównawczo-empiryczny.

Proces wyszukiwania literatury został przeprowadzony w sposób celowy i etapowy. Kwerendę zrealizowano w międzynarodowych bazach danych obejmujących recenzowane publikacje naukowe, w szczególności: Scopus, Web of Science, EBSCO oraz JSTOR, przy wykorzystaniu Google Scholar jako narzędzia uzupełniającego. Wyszukiwanie objęło publikacje w języku angielskim oraz – pomocniczo – w języku polskim, co odpowiada strukturze dominującego dorobku badawczego w analizowanym obszarze.

W procesie wyszukiwania zastosowano łącznie 12 kombinacji słów kluczowych i fraz, m.in.: *women in policing, gender representation, representative bureaucracy, formal equality, substantive representation, police organizational culture, tokenism, doing gender, gender-based violence policing*. W pierwszym etapie identyfikacji uzyskano łącznie 186 rekordów bibliograficznych. Po eliminacji duplikatów oraz publikacji niespełniających kryteriów tematycznych do dalszej analizy zakwalifikowano 64 teksty. Ostateczny korpus analityczny obejmuje 32 publikacji, w tym artykuły w czasopiśmie naukowych, monografie oraz rozdziały w pracach zbiorowych<sup>7</sup>.

Należy podkreślić, że obecność w korpusie literatury prac klasycznych, powstałych przed rokiem 2000, ma charakter celowy i wynika z przyjętej strategii badawczej. Publikacje te nie pełnią funkcji empirycznego punktu odniesienia dla współczesnych praktyk policyjnych, lecz stanowią fundamenty pojęciowe i teoretyczne, niezbędne do rekonstrukcji ram analitycznych wykorzystywanych w badaniach nad reprezentacją, tokenizmem, biurokracją reprezentatywną oraz „upłciowieniem” organizacji. Bez odwołania do tych koncepcji niemożliwe byłoby spójne rozróżnienie pomiędzy równością formalną a równością funkcjonalną, które stanowi oś interpretacyjną niniejszego artykułu. Jednocześnie zasadniczy trzon ustaleń empirycznych opiera się na badaniach prowadzonych w ciągu ostatnich dwóch dekad, obejmujących zarówno analizy ilościowe oparte

<sup>7</sup> Identyfikacja: N = 186 - po usunięciu duplikatów: N = 154 *Screening* (tytuł/streszczenie): wykluczono N = 90 - pełne teksty: N = 64 Ocena pełnych tekstów: wykluczono N = 32. Włączenie do korpusu: N = 32. W korpusie przeglądu (N = 41) uwzględniono pozycje klasyczne porządkujące pojęcie reprezentacji i biurokracji reprezentatywnej (Pitkin 1967; Kingsley 1944; Mosher 1968; Dovi 2006) oraz prace rozwijające mechanizmy przejścia od reprezentacji deskryptywnej do substancjalnej (Childs, Krook 2008; 2009; Dahlerup, Freidenvall 2005). Istotną część stanowią analizy organizacyjne wyjaśniające trwałość nierówności funkcjonalnej mimo równości formalnej, w tym tokenizm, „doing gender”, kultura policyjna i wzorce przywództwa (Kanter 1977; West, Zimmerman 1987; Rabe-Hemp 2009; Loftus 2010; Silvestri, Tong, Brown 2013). Trzon empiryczny tworzą głównie badania ilościowe z kontekstów anglosaskich, testujące wpływ reprezentacji kobiet na reakcje wobec przemocy domowej i przemocy ze względu na płeć, użycie siły, skargi obywatelskie i legitymizację policji (Andrews, Johnston 2013; Miller, Segal 2019; Schuck, Rabe-Hemp 2005; 2016; Riccucci i in. 2014). Uzupełniająco włączono przeglądy międzynarodowe i raporty syntetyczne dotyczące statusu policjantek oraz efektów organizacyjnych różnorodności (Prenzler, Sinclair 2013; Lonsway 2000). Kontekst Europy Środkowo-Wschodniej i Polski reprezentują prace wskazujące na bariery awansu, alokacji zadań i uwarunkowania kulturowe (Gasztold, Oblińska 2021; Basińska, Wiciak 2015; Rudnicka 2017; Natywo 2025). Zestawienie to umożliwia analizę reprezentacji kobiet na poziomie struktury, mechanizmów organizacyjnych i efektów funkcjonalnych działania policji.

na danych administracyjnych, jak i badania jakościowe oraz przeglądy porównawcze. Wybór literatury nie miał na celu dokumentowania bieżących reform instytucjonalnych ani porównań międzynarodowych *sensu stricto*, lecz identyfikację trwałych mechanizmów organizacyjnych i kulturowych, które warunkują przechodzenie od reprezentacji deskryptywnej do substancjalnej. Z tego względu artykuł nie aspiruje do charakteru ewaluacyjnego ani prognostycznego, lecz lokuje się w nurcie badań przeglądowo-teoretycznych, typowych dla nauk o bezpieczeństwie i administracji publicznej. Przyjęta perspektywa pozwala na integrację ustaleń pochodzących z różnych okresów i kontekstów instytucjonalnych bez naruszania spójności metodologicznej. Ograniczenia temporalne i geograficzne analiz empirycznych zostały zatem podporządkowane celowi konceptualnemu, a nie porównawczemu. Takie rozwiązanie odpowiada standardom krytycznego przeglądu literatury i uzasadnia dobór korpusu badawczego.

Do analizy włączono prace spełniające następujące kryteria: (1) recenzowany charakter naukowy, (2) bezpośrednie odniesienie do policji lub porównywalnych służb porządku publicznego, (3) wyraźne zakotwiczenie w problematyce reprezentacji, równości płci lub funkcjonowania organizacji policyjnych, (4) znaczenie teoretyczne (teksty klasyczne) lub empiryczne (badania często cytowane). Wykluczono opracowania publicystyczne, raporty o charakterze *stricte* ewaluacyjnym oraz teksty o charakterze wyłącznie normatywnym lub aktywistycznym.

Przegląd obejmuje publikacje powstałe od lat siedemdziesiątych XX wieku do badań z ostatnich dwóch dekad. Tak dobrany zakres czasowy nie służy wykazaniu „braku” nowszych badań, lecz umożliwia uchwycenie ciągłości i ewolucji sposobów konceptualizacji reprezentacji kobiet w policji – od ujęć klasycznych po współczesne analizy kultury organizacyjnej i mechanizmów sprawczości instytucjonalnej.

Analiza literatury przebiegała w trzech powiązanych etapach. W pierwszym dokonano analizy konceptualnej, identyfikując definicje reprezentacji (formalnej, deskryptywnej i substancjalnej) oraz równości (formalnej i funkcjonalnej). W drugim etapie zrekonstruowano mechanizmy wyjaśniające przejście – lub jego brak – od reprezentacji deskryptywnej do substancjalnej, w szczególności w ramach teorii biurokracji reprezentatywnej, tokenizmu, kultury organizacyjnej oraz podejścia *doing gender*. W trzecim etapie zestawiono ustalenia badań empirycznych dotyczących alokacji do zadań, przebiegu karier oraz wybranych rezultatów funkcjonowania policji, traktując je jako ilustracje działania mechanizmów teoretycznych, a nie jako podstawę do oceny konkretnego systemu policyjnego.

Efekt procedury jest syntetyczna rama analityczna porządkująca dotychczasowy dorobek badawczy w trzech wymiarach: strukturalnym (reprezentacja formalna), organizacyjnym (mechanizmy pośredniczące) oraz funkcjonalnym (reprezentacja substancjalna). Rama ta stanowi podstawę dalszej dyskusji teoretycznej oraz wskazania kierunków przyszłych badań empirycznych, w tym badań porównawczych, które wykraczają poza zakres niniejszego artykułu.

## KONCEPCJE REPREZENTACJI KOBIEŃ W INSTYTUCJACH PUBLICZNYCH

Punktem wyjścia dla analizy obecności kobiet w policji jest wieloznaczność samej kategorii „reprezentacji” oraz fakt, że w badaniach nad instytucjami bezpieczeństwa pojęcie to funkcjonuje równoległe w wymiarze normatywnym (równość, legitymizacja, sprawiedliwość proceduralna) oraz funkcjonalnym (skuteczność działania, jakość praktyk organizacyjnych, efektywność operacyjna). W tym sensie reprezentacja nie jest wyłącznie kategorią opisową, odnoszącą się do struktury zatrudnienia, lecz stanowi narzędzie analizy relacji między składem organizacji a jej zdolnością do realizacji zadań w obszarze bezpieczeństwa publicznego<sup>8</sup>.

Klasyczne ujęcie H.F. Pitkin porządkuje to pole pojęciowe poprzez rozróżnienie kilku typów reprezentacji, spośród których znaczenie kluczowe dla analiz instytucjonalnych mają reprezentacja formalna, deskryptywna oraz substancjalna. Pierwsza odnosi się do reguły upoważnienia i rozliczalności, druga do podobieństwa cech reprezentantów i reprezentowanych, trzecia natomiast do realnego „działania w imieniu” interesów i doświadczeń określonych grup. W kontekście policyjnym rozróżnienie to ujawnia napięcie pomiędzy samym udziałem liczbowym kobiet w strukturach organizacyjnych a ich faktycznym wpływem na procesy decyzyjne, alokację ról, priorytety operacyjne oraz mierzalne rezultaty działań policji<sup>9</sup>.

W odniesieniu do policji szczególnie użyteczne okazuje się ujmowanie reprezentacji nie jako statycznego wskaźnika strukturalnego, lecz jako procesu wytwarzania obecności określonych perspektyw w praktykach instytucjonalnych. Oznacza to, że reprezentacja kobiet realizuje się nie tylko poprzez formalne zatrudnienie, lecz przede wszystkim poprzez dostęp do tych ról, zadań i stanowisk, w których kształtowane są decyzje strategiczne, normy postępowania oraz standardy operacyjne. W tym ujęciu pytanie o reprezentację kobiet w Policji nie sprowadza się do kategorii ilościowych („ile kobiet służy”), lecz do analizy ich usytuowania organizacyjnego i sprawczości („gdzie”, „w jakich pionach”, „na jakich stanowiskach” i „z jakim wpływem”)<sup>10</sup>.

Przesunięcie akcentu z reprezentacji deskryptywnej na reprezentację substancjalną pozwala lepiej uchwycić mechanizmy, poprzez które obecność kobiet może – lecz nie musi – przekładać się na zmiany w sposobie funkcjonowania policji. Jednocześnie otwiera ono pole do analizy barier strukturalnych i kulturowych, które mogą neutralizować potencjalne efekty równości formalnej, utrzymując dysproporcje w dostępie do władzy organizacyjnej i kapitału operacyjnego.

### REPREZENTACJA DESKRYPTYWNA I SUBSTANCJALNA: OD „LICZB” DO „WPŁYWU”

W literaturze poświęconej organizacjom policyjnym utrzymuje się ugruntowana konstatacja, że wzrost odsetka kobiet w formacji nie musi prowadzić do ich proporcjonalnego udziału w zadaniach o wysokim prestiżu i znaczącym „kapitale operacyjnym”, takich jak działania operacyjno-rozpoznawcze, prowadzenie spraw wiodących czy pełnienie funkcji dowódczych. Analogicznie, zwiększenie reprezentacji liczbowej nie przekłada się automatycznie na symetryczne ścieżki

<sup>8</sup> F.C. Mosher, *Democracy and the Public Service*, New York–Oxford 1968, s. 9–32.

<sup>9</sup> H.F. Pitkin, *op. cit.*, s. 38–59.

<sup>10</sup> S. Dovi, *Political Representation*, w: *Stanford Encyclopedia of Philosophy*, red. E. N. Zalta (i in.), Stanford University, 2006.

awansu i dostęp do stanowisk decyzyjnych. W analizach tego typu użyteczne okazuje się odwołanie do teorii biurokracji reprezentatywnej, która rozróżnia reprezentację pasywną, rozumianą jako demograficzny skład organizacji, oraz reprezentację aktywną, odnoszącą się do wzorców działania i rezultatów sprzyjających grupom reprezentowanym. Rozróżnienie to pozwala konceptualnie powiązać „liczby” z „wpływem” w instytucjach publicznych, w tym w policji<sup>11</sup>.

Międzynarodowe przeglądy badań wskazują na trwałość barier ograniczających funkcjonalną integrację kobiet, obejmujących zarówno czynniki strukturalne, takie jak wzorce alokacji do zadań, kryteria awansu czy dostęp do szkoleń o wysokim znaczeniu operacyjnym, jak i czynniki kulturowe, w tym normy organizacyjne, nieformalne sieci wsparcia oraz stereotypowe wyobrażenia kompetencji. Bariery te utrzymują się również w organizacjach, w których formalnie wdrożono polityki równościowe, co sugeruje, że reprezentacja deskryptywna stanowi warunek konieczny włączenia kobiet do policji, lecz bywa niewystarczająca dla osiągnięcia reprezentacji substancjalnej, rozumianej jako realny wpływ na praktyki, decyzje i rezultaty działania instytucji<sup>12</sup>.

Powyższe ustalenia wzmacniają analityczne rozróżnienie pomiędzy równością formalną a równością funkcjonalną. Równość formalna dotyczy dostępności „reguł gry”, obejmujących rekrutację, szkolenia, awanse oraz procedury antydyskryminacyjne. Równość funkcjonalna odnosi się natomiast do rzeczywistego rozkładu władzy, zadań i możliwości sprawczych w organizacji.

W badaniach nad policją „funkcjonalność” reprezentacji kobiet operacjonalizuje się najczęściej poprzez: (a) dystrybucję stanowisk i ról (w tym ról o wysokim znaczeniu operacyjnym), (b) przebieg kariery i wyniki awansów, (c) praktyki organizacyjne w kontakcie z obywatelami (np. skargi, stosowanie siły), oraz (d) mierzalne wyniki w obszarach szczególnie wrażliwych społecznie, takich jak przemoc domowa i przemoc ze względu na płeć<sup>13</sup>. Taka operacjonalizacja pozwala odróżnić sytuacje, w których kobiety są obecne w strukturze w sposób głównie deskryptywny, od przypadków, w których ich udział współkształtuje standardy działania i rezultaty instytucji, a więc przyjmuje wymiar substancjalny.

## **BIUROKRACJA REPREZENTATYWNA: MECHANIZM „PASYWNA – AKTYWNA REPREZENTACJA”**

Najbardziej instytucjonalnie zakorzenionym podejściem teoretycznym wyjaśniającym potencjalne przejście od reprezentacji deskryptywnej do substancjalnej jest nurt biurokracji reprezentatywnej. Jego klasyczne ujęcia, rozwijane m.in. przez Johna D. Kingsleya oraz Fredericka C. Moshera, opierają się na założeniu, że skład administracji publicznej powinien w pewnym stopniu odzwierciedlać strukturę społeczeństwa, a takie „odzwierciedlenie demograficzne” może – w określonych warunkach instytucjonalnych – wpływać na wzorce decyzyjne oraz praktyki działania instytucji.

<sup>11</sup> F.C. Mosher, *Democracy and the Public Service*, New York–Oxford: Oxford University Press 1968, s. 9–32; N.M. Riccucci, G.G. Van Ryzin, C.F. Lavena, *Representative Bureaucracy in Policing: Does It Increase Perceived Legitimacy?*, „Journal of Public Administration Research and Theory” 2014, t. 24, nr 3, s. 537–551.

<sup>12</sup> T. Prenzler, G. Sinclair, op. cit.

<sup>13</sup> A.M. Schuck, C.E. Rabe-Hemp, op. cit.

W literaturze współczesnej przyjęło się rozróżnienie pomiędzy reprezentacją pasywną, rozumianą jako zbieżność struktury demograficznej organizacji ze strukturą społeczną, oraz reprezentacją aktywną, odnoszącą się do sytuacji, w której działania, decyzje i priorytety instytucji odzwierciedlają interesy, potrzeby lub bezpieczeństwo grup reprezentowanych<sup>14</sup>. Rozróżnienie to ma szczególną wartość analityczną w odniesieniu do policji, ponieważ pozwala oddzielić samą „obecność” kobiet w strukturze zatrudnienia od ich realnego „wpływu” na standardy działania, alokację zasobów oraz rezultaty operacyjne. Tym samym teoria biurokracji reprezentatywnej dostarcza narzędzi do konceptualnego uchwycenia mechanizmu przechodzenia od równości formalnej, gwarantowanej przez procedury i regulacje, do równości funkcjonalnej, wyrażającej się w faktycznej sprawczości instytucjonalnej.

W badaniach nad policją podejście to było szczególnie intensywnie testowane w obszarze reagowania na przemoc domową i przemoc ze względu na płeć. Wynika to z założenia, potwierdzonego w części analiz empirycznych, że obecność kobiet – zwłaszcza w rolach decyzyjnych – może sprzyjać odmiennemu rozkładowi wrażliwości instytucjonalnej, priorytetów działania oraz sposobów kwalifikowania i obsługi zdarzeń w tej kategorii<sup>15</sup>.

Rhys Andrews i Karen Johnston wykazali, że wzrost udziału kobiet w organizacji policyjnej może wiązać się ze zmianami reakcji instytucjonalnej na przemoc domową, przy czym istotne znaczenie mają warunki organizacyjne, takie jak zakres uznaniowości w działaniu, charakter powierzanych ról oraz pozycja kobiet w strukturze władzy. Z kolei Karen Johnston i Jencine Houston rozwijają ten argument, analizując wpływ kobiecego przywództwa na wskaźniki reakcji na przemoc ze względu na płeć i wskazując na istnienie tzw. „kanałów wpływu”, poprzez które obsada stanowisk kierowniczych oddziałuje na praktyki organizacyjne, a pośrednio na obserwowalne wyniki działania policji<sup>16</sup>.

Jednocześnie literatura przedmiotu konsekwentnie podkreśla, że teoria biurokracji reprezentatywnej nie zakłada automatycznego przejścia od reprezentacji pasywnej do aktywnej. Wskazuje się na szereg warunków brzegowych, wśród których szczególne znaczenie mają procesy socjalizacji organizacyjnej, dominujący etos zawodowy, presja konformizmu oraz ryzyko sankcji w silnie hierarchicznych strukturach. Mechanizmy te mogą prowadzić do sytuacji, w której wzrost udziału kobiet w policji nie przekłada się na wzrost ich sprawczości, a w skrajnych przypadkach sprzyja strategiom adaptacyjnym ograniczającym ujawnianie odmiennych perspektyw, takim jak internalizacja dominujących norm czy unikanie ról postrzeganych jako konfliktogenne<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> F.C. Mosher, op. cit., s. 11–19.

<sup>15</sup> Por. N.M. Riccucci, G.G. Van Ryzin, C.F. Lavena, *Representative Bureaucracy in Policing: Does It Increase Perceived Legitimacy?*, „Journal of Public Administration Research and Theory” 2014, t. 24, nr 3, s. 537–551.

<sup>16</sup> K. Johnston, J. Houston, *Representative Bureaucracy: Does Female Police Leadership Affect Gender-Based Violence Arrests?*, „International Review of Administrative Sciences” 2018, t. 84, nr 2, s. 339–355, DOI: 10.1177/0020852315619222.

<sup>17</sup> Por. F.C. Mosher, op. cit., s. 19–32; R.M. Kanter, *Men and Women of the Corporation*, New York 1977, s. 206–242.

## MECHANIZMY PRZEJŚCIA OD RÓWNOŚCI FORMALNEJ DO NIERÓWNOŚCI FUNKCJONALNEJ W POLICJI: TOKENIZM, „DOING GENDER” I ORGANIZACJA „UPŁCIOWIONA”<sup>18</sup>

Drugim nurtem wyjaśniającym rozbieżność pomiędzy równością formalną a równością funkcjonalną jest perspektywa organizacji „upłciowionej”, obejmująca w szczególności koncepcje tokenizmu oraz „doing gender”. Teoria tokenizmu, sformułowana przez Rosabeth Moss Kanter, wskazuje, że w sytuacji niskiej liczebności przedstawicieli grupy mniejszościowej w organizacji dochodzi do nasilonej widoczności, stereotypizacji oraz presji asymilacyjnej. Mechanizmy te ograniczają sprawczość jednostek „tokenowych”, zwiększają koszty ich funkcjonowania oraz redukują możliwości wywierania realnego wpływu na praktyki organizacyjne. W warunkach policyjnych tokenizm bywa dodatkowo wzmocniony przez dominujący wzorzec „dobrego funkcjonariusza”, silnie zakorzeniony w etosie zawodowym, hierarchicznej strukturze dowodzenia oraz repertuarze codziennych praktyk operacyjnych<sup>19</sup>. W warunkach policyjnych tokenizm bywa dodatkowo wzmocniony przez normatywny wzorzec „dobrego funkcjonariusza”, silnie osadzony w etosie zawodowym, hierarchicznej strukturze dowodzenia oraz repertuarze codziennych praktyk operacyjnych.

Perspektywa „doing gender”<sup>20</sup>, zaproponowana przez Candace West i Dona H. Zimmermana, przesuwa akcent z traktowania płci jako cechy jednostki na analizę płci jako procesu nieustannie wytwarzanego w interakcjach społecznych i praktykach pracy. W tym ujęciu płeć nie stanowi jedynie tła funkcjonowania w organizacji, lecz jest aktywnie konstruowana, oceniana i sankcjonowana w codziennych sytuacjach zawodowych. Zastosowanie tej koncepcji w badaniach nad policją pozwala uchwycić, w jaki sposób normy płciowe przenikają rutynowe działania, kryteria oceny kompetencji oraz nieformalne mechanizmy alokacji do zadań i ról.

Badania Carrie E. Rabe-Hemp pokazują, że funkcjonariuszki w policji funkcjonują w warunkach podwójnego napięcia tożsamościowego, polegającego na konieczności jednoczesnego „doing policing” i „doing gender”. Oznacza to ciągłe negocjowanie pozycji zawodowej poprzez strategie adaptacyjne, które z jednej strony mają potwierdzać kompetencje policyjne, a z drugiej – zarządzać oczekiwaniami wynikającymi z norm płciowych. Strategie te obejmują zarówno dystansowanie się od zachowań stereotypowo uznawanych za „kobiece”, jak i ich selektywne wykorzystywanie w określonych kontekstach operacyjnych. W dłuższej perspektywie wpływa to na styl pracy, relacje zespołowe, ocenę przydatności operacyjnej oraz dostęp do ról generujących wysoki kapitał organizacyjny<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> Organizacja upłciowiona to taka, w której normy, wartości i praktyki faworyzują jedną płeć (najczęściej mężczyzn), nawet jeśli nie jest to wyrażone wprost. Zob. J. Acker, *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, „Gender & Society” 1990, t. 4, nr 2, s. 139–158.

<sup>19</sup> R.M. Kanter, *Men and Women of the Corporation*, New York 1977, s. 206–242.

<sup>20</sup> „Doing gender” – koncepcja C. West i D. H. Zimmermana, według której płeć jest wytwarzana w codziennych interakcjach społecznych jako ciągły proces odgrywania i podtrzymywania norm płciowych.

<sup>21</sup> C.E. Rabe-Hemp, *POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing Gender and Police Work*, „Feminist Criminology” 2009, t. 4, nr 2, s. 114–129, DOI: 10.1177/1557085108327659.

W rezultacie równość formalna może współistnieć z trwałą nierównością funkcjonalną, reprodukowaną poprzez codzienne praktyki organizacyjne, nieformalne kryteria oceny oraz dominujące wzorce kulturowe. Nawet przy formalnie równych zasadach rekrutacji i awansu mechanizmy tokenizmu i „doing gender” sprzyjają utrwalaniu segregacji ról, ograniczaniu sprawczości kobiet oraz neutralizowaniu potencjalnych efektów ich obecności w strukturach policyjnych. Analiza tych procesów pozwala lepiej zrozumieć, dlaczego wzrost reprezentacji deskryptywnej kobiet nie musi automatycznie prowadzić do jakościowej zmiany w funkcjonowaniu policji ani do osiągnięcia równości funkcjonalnej.

### **KULTURA ORGANIZACYJNA I PRZYWÓDZTWO: WARUNKI BRZEGOWE RÓWNOŚCI FUNKCJONALNEJ**

Kolejny istotny wątek konceptualny dotyczy kultury organizacyjnej policji oraz wzorców przywództwa jako mechanizmów selekcji, socjalizacji i dystrybucji szans zawodowych. Badania etnograficzne Bethan Loftus wskazują na znaczną trwałość rdzeniowych elementów kultury policyjnej – takich jak silna solidarność wewnętrzna, pragmatyzm operacyjny, orientacja na „praktyczną skuteczność” oraz selektywna nieufność wobec otoczenia – utrzymujących się nawet w warunkach formalnych reform modernizacyjnych oraz presji instytucjonalnej związanej z równością i różnorodnością<sup>22</sup>. Dla reprezentacji kobiet oznacza to, że rozwiązania normatywne i polityki równościowe mogą mieć ograniczoną skuteczność, jeśli nie towarzyszą im zmiany w codziennych praktykach organizacyjnych, kryteriach oceny pracy oraz mechanizmach awansu.

Z perspektywy równości funkcjonalnej istotne znaczenie ma zatem nie tyle sam wzrost liczby kobiet w policji, ile ich usytuowanie w obszarach generujących władzę organizacyjną oraz współkształtujących standardy działania instytucji. Dotyczy to w szczególności dostępu do szkoleń o wysokiej stawce decyzyjnej („high-stakes training”), udziału w procesach decyzyjnych, obsady stanowisk dowódczych oraz obecności w pionach o największym znaczeniu operacyjnym i symbolicznym. To właśnie w tych przestrzeniach rozstrzyga się, czy reprezentacja kobiet przyjmuje charakter wyłącznie deskryptywny, czy też przekłada się na realną sprawczość instytucjonalną.

Współczesne analizy relacji między płcią a policyjnym przywództwem podkreślają, że bariery ograniczające równość funkcjonalną rzadko mają charakter wyłącznie formalny. Znacznie częściej wynikają one z mechanizmów niejawnych, takich jak selektywna alokacja do zadań, funkcjonowanie nieformalnych sieci wsparcia i rekomendacji, oczekiwania wobec nieograniczonej dyspozycyjności oraz definicje kompetencji zakotwiczone w tradycyjnych, maskulinizowanych wzorcach skuteczności i przywództwa. W efekcie nawet przy formalnie równych procedurach awansowych kobiety mogą być systematycznie kierowane do ról o niższym kapitale operacyjnym, co ogranicza ich możliwości kumulowania doświadczeń kluczowych z punktu widzenia dalszego rozwoju kariery.

Analiza kultury organizacyjnej i przywództwa pozwala tym samym wskazać warunki brzegowe równości funkcjonalnej, tj. bez zmiany nieformalnych norm, dominujących wzorców przywództwa oraz mechanizmów dystrybucji prestiżu zwiększenie reprezentacji kobiet pozostaje

<sup>22</sup> B. Loftus, *op. cit.*, s. 1–32.

działaniem o ograniczonym potencjale transformacyjnym. Z perspektywy bezpieczeństwa publicznego oznacza to konieczność łączenia polityk równościowych z refleksją nad kulturą instytucjonalną oraz nad tym, w jaki sposób przywództwo policyjne współkształtuje – lub blokuje – przejście od równości formalnej do równości funkcjonalnej.

## PERSPEKTYWA BADAŃ NAD MECHANIZMAMI KWOTOWYMI

Istotnym uzupełnieniem ramy pojęciowej reprezentacji kobiet w policji jest perspektywa badań nad mechanizmami kwotowymi jako narzędziami wzmacniania równości formalnej. Przeglądy literatury poświęconej kwotom płci wskazują, że analizy w tym obszarze koncentrują się wokół kilku powtarzalnych perspektyw: poziomu reprezentacji deskryptywnej kobiet, stopnia przełożenia tej reprezentacji na wymiar substancjalny, roli aktorów selekcyjnych oraz skuteczności instrumentów kwotowych jako mechanizmów zwiększania udziału kobiet w strukturach władzy. Ustalenia te są względnie spójne: mechanizmy kwotowe i pokrewne rozwiązania instytucjonalne zazwyczaj skutecznie podnoszą poziom reprezentacji deskryptywnej, natomiast ich wpływ na reprezentację substancjalną pozostaje bardziej złożony i silnie zależny od kontekstu instytucjonalnego oraz działania mechanizmów pośredniczących<sup>23</sup>.

Z perspektywy analizy instytucji publicznych – w tym organizacji bezpieczeństwa – szczególnie istotne jest przeniesienie tej logiki poza domenę polityki *sensu stricto*. Kwoty oraz inne mechanizmy tzw. „szybkiej ścieżki” (*fast track*) można traktować jako instrumenty formalnej reprezentacji, które zwiększają udział kobiet w strukturach organizacyjnych, lecz nie determinują automatycznie ich wpływu na treść decyzji, praktyki operacyjne ani rezultaty działania instytucji. W tym kontekście znaczenia nabiera spór pomiędzy teorią „krytycznej masy” a podejściem „krytycznych aktorów”. Jak pokazują analizy Sarah Childs i Mony L. Krook, o zmianie instytucjonalnej nie przesądza sama liczebność kobiet, lecz ich usytuowanie w strukturach władzy, dostęp do ról decyzyjnych oraz zdolność do inicjowania i utrwalania zmian organizacyjnych<sup>24</sup>.

Badania nad mechanizmami kwotowymi uwydatniają również znaczenie instytucji selekcyjnych oraz tzw. aktorów bramkujących (*gatekeepers*). W systemach politycznych funkcję tę pełnią przede wszystkim partie i liderzy partyjni, natomiast w instytucjach publicznych – w tym w policji – analogiczną rolę odgrywają komórki kadrowe, przełożeni, komisje kwalifikacyjne oraz formalne i nieformalne reguły dotyczące awansów i obsady stanowisk. W konsekwencji mechanizmy równościowe mogą skutecznie zwiększać obecność kobiet w organizacji, lecz jednocześnie generować zjawiska adaptacyjne, takie jak kompensacyjne przypisywanie kobiet do ról peryferyjnych lub o niższym kapitale decyzyjnym, bez naruszania głębszych barier kulturowych i strukturalnych<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> B. Kijewska, *Kwoty płci w polityce: przegląd badań*, „Studia Polityczne” 2021, t. 49, nr 1, s. 11–27, DOI: 10.35757/STP.2021.49.1.05; D. Dahlerup, L. Freidenvall, *Quotas as a “Fast Track” to Equal Representation for Women*, „International Feminist Journal of Politics” 2005, t. 7, nr 1, s. 26–48.

<sup>24</sup> S. Childs, M.L. Krook, *Analysing Women’s Substantive Representation: From Critical Mass to Critical Actors*, „Government and Opposition” 2009, t. 44, nr 2, s. 125–145; S. Childs, M.L. Krook, *Critical Mass Theory and Women’s Political Representation*, „Political Studies” 2008, t. 56, nr 3, s. 725–736.

<sup>25</sup> B. Kijewska, op. cit.; K. Celis, S. Childs, J. Kantola, M.L. Krook, *Rethinking Women’s Substantive Representation*, „Journal of Representative Democracy” 2008, t. 44, nr 2, s. 99–110.

Z punktu widzenia analiz reprezentacji kobiet w policji wniosek ten ma znaczenie zasadnicze. Mechanizmy kwotowe i pokrewne rozwiązania należy traktować jako instrumenty równości formalnej, których efekty funkcjonalne są pochodną konfiguracji warunków organizacyjnych, kultury instytucjonalnej oraz rzeczywistej dystrybucji władzy i prestiżu. Dlatego analiza reprezentacji kobiet w policji powinna konsekwentnie rozdzielać trzy poziomy: (a) mechanizmy formalne, (b) mechanizmy organizacyjne oraz (c) efekty funkcjonalne (substancjalne), unikając uproszczonego utożsamiania wzrostu udziału liczbowego kobiet z automatyczną zmianą jakościową funkcjonowania instytucji.

## **IMPLIKACJE DLA RAMY RÓWNOŚCI FORMALNEJ I FUNKCJONALNEJ**

Syntetyczna analiza literatury pozwala wyróżnić trzy komplementarne logiki interpretacyjne obecności kobiet w policji. Po pierwsze, logikę normatywno-instytucjonalną, w której reprezentacja pełni funkcję legitymizacyjną i odnosi się do równości formalnej, rozumianej jako zapewnienie równych praw dostępu do służby, szkoleń i awansu. Po drugie, logikę mechanizmów organizacyjnych, obejmującą takie procesy jak tokenizm, „doing gender” oraz oddziaływanie kultury organizacyjnej i wzorców przywództwa. Po trzecie, logikę rezultatów, w której reprezentacja aktywna oceniana jest poprzez zmiany praktyk organizacyjnych oraz mierzalne efekty funkcjonowania policji.

Konsekwencją takiego ujęcia jest potrzeba równoległej analizy trzech poziomów: (1) wskaźników strukturalnych, obejmujących udział kobiet w organizacji oraz ich usytuowanie w hierarchii i segmentach służby; (2) mechanizmów organizacyjnych, takich jak alokacja do zadań, przebieg karier, kryteria awansu, oceny okresowe, wzory socjalizacji i dominujące normy kultury służby; oraz (3) rezultatów działania, m.in. sposobu reagowania na przemoc domową i przemoc ze względu na płeć, liczby i charakteru skarg obywatelskich czy praktyk stosowania środków przymusu bezpośredniego. Taka rama pojęciowa porządkuje krytyczny przegląd literatury i umożliwia mapowanie ustaleń empirycznych bez redukcji ich do jednego wymiaru analizy.

W tym kontekście szczególnie użyteczna okazuje się teoria biurokracji reprezentatywnej, która rozróżnia reprezentację pasywną, rozumianą jako sama obecność liczebna kobiet w organizacji (odpowiadającą równości formalnej), oraz reprezentację aktywną, odnoszącą się do ich realnego wpływu na decyzje, praktyki i rezultaty działania instytucji (równość funkcjonalna). Choć w wielu krajach formalne otwarcie policji na kobiety nastąpiło już kilka dekad temu, badania konsekwentnie wskazują, że faktyczna integracja i sprawczość kobiet ujawniają się jedynie w określonych warunkach organizacyjnych. Klasyczna koncepcja Rosabeth M. Kanter zakłada, że dopiero po osiągnięciu tzw. krytycznej masy (ok. 15–20% udziału) słabną mechanizmy tokenizmu, a kobiety przestają funkcjonować jako symboliczne wyjątki w zmaskulinizowanym środowisku<sup>26</sup>.

Jednocześnie wyniki badań empirycznych prowadzonych w różnych systemach policyjnych wskazują, że bariery te nie wynikają z deficytów kompetencyjnych kobiet. Przeciwnie, policjantki osiągają wyniki porównywalne, a w niektórych obszarach wyższe niż ich koledzy, zwłaszcza

<sup>26</sup> F.C. Mosher, *op. cit.*, s. 9–32; N.M. Riccucci, G.G. Van Ryzin, C.F. Lavena, *Representative Bureaucracy in Policing: Does It Increase Perceived Legitimacy?*, „Journal of Public Administration Research and Theory” 2014, t. 24, nr 3, s. 537–551.

w zakresie komunikacji, deeskalacji konfliktów oraz pracy z ofiarami przemocy. Analizy dotyczące użycia siły pokazują ponadto, że niższy poziom agresji fizycznej nie wiąże się z obniżeniem skuteczności działań operacyjnych, co podważa argumenty odwołujące się do fizyczności jako kluczowego kryterium efektywności służby<sup>27</sup>.

Poniżej tego progu policjantki częściej doświadczają negatywnych konsekwencji tokenizmu: izolacji w zmaskulinizowanym środowisku, wzmożonej presji ciągłego udowadniania kompetencji, stereotypizacji osiągnięć oraz przypisywania do ról zgodnych z oczekiwaniami płciowymi (tzw. *role entrapment*), takich jak praca z ofiarami przemocy domowej czy nieletnimi. Mechanizmy te sprawiają, że równość formalna nie przekłada się automatycznie na równość faktyczną w dostępie do wszystkich ról operacyjnych i ścieżek kariery<sup>28</sup>.

Badania empiryczne z różnych systemów policyjnych wskazują ponadto, że bariery te nie wynikają z deficytów kompetencyjnych kobiet. Przeciwnie, policjantki osiągają porównywalne – a w niektórych obszarach wyższe – wyniki niż ich koledzy, zwłaszcza w zakresie komunikacji, deeskalacji konfliktów oraz pracy z ofiarami przemocy. Jednocześnie analizy użycia siły pokazują, że niższy poziom agresji fizycznej nie przekłada się na niższą skuteczność działań operacyjnych, podważając argumenty odwołujące się do fizyczności jako istotnego kryterium efektywności służby<sup>29</sup>.

W konsekwencji zasadniczą barierą przejścia od równości formalnej do równości funkcjonalnej pozostają nie indywidualne zdolności funkcjonariuszek, lecz kultura organizacyjna, wzorce przywództwa oraz instytucjonalne mechanizmy dystrybucji prestiżu, władzy i dostępu do istotnych ról operacyjnych. To właśnie w tych obszarach rozstrzyga się, czy wzrost reprezentacji kobiet ma charakter wyłącznie deskryptywny, czy też przekłada się na realną zmianę jakościową funkcjonowania policji.

## **WYNIKI PRZEGLĄDU BADAŃ NAD REPREZENTACJĄ KOBIEC W POLICJI**

Wpływ kobiet na funkcjonowanie policji stanowi przedmiot badań empirycznych co najmniej od lat 70. XX wieku. Wyniki tych analiz w dużej mierze potwierdzają, że wzrost reprezentacji kobiet może prowadzić do zmiany stylu pracy policji oraz do modyfikacji określonych rezultatów jej działania.

Przekrojowe przeglądy literatury wskazują jednoznacznie, że funkcjonariuszki realizują zadania służbowe co najmniej równie skutecznie jak ich koledzy, a zwiększenie udziału kobiet przynosi korzyści zarówno samej organizacji, jak i relacjom policji z obywatelami<sup>30</sup>.

Jednym z najczęściej analizowanych obszarów jest stosowanie środków przymusu bezpośredniego. Już w badaniach z lat 90. XX wieku odnotowano, że styl interwencji policjantek jest

<sup>27</sup> R.M. Kanter, *Men and Women of the Corporation*, New York 1977, s. 206–242.

<sup>28</sup> C.E. Rabe-Hemp, op .cit.

<sup>29</sup> A.M. Schuck, C.E. Rabe-Hemp, *Women Police: The Use of Force by and Against Female Officers*, „Women & Criminal Justice” 2005, t. 16, nr 4, s. 91–117; A.R. Miller, C. Segal, *Do Female Officers Improve Law Enforcement Quality?*, „Review of Economic Studies” 2019, t. 86, nr 5, s. 2220–2276.

<sup>30</sup> K.A. Lonsway, *Hiring and Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*, National Center for Women & Policing, Los Angeles 2000.

przeciętnie mniej konfrontacyjny i w większym stopniu oparty na komunikacji, negocjacjach oraz deeskalacji konfliktu<sup>31</sup>. Współczesne analizy empiryczne potwierdzają te ustalenia: kobiety istotnie rzadziej sięgają po fizyczne formy przymusu oraz wysokie poziomy eskalacji siły, nawet przy kontroli zmiennych sytuacyjnych, takich jak charakter interwencji czy poziom zagrożenia<sup>32</sup>. Co istotne, badania te nie wskazują, aby policjantki działały „łagodniej” kosztem skuteczności – przeciwnie, mierzą się one z porównywalnym poziomem oporu i ryzyka, lecz częściej rozwiązują problemy bez użycia siły.

Konsekwencją tych różnic są wyraźnie odmienne wzorce odpowiedzialności dyscyplinarnej i skarg obywatelskich. Analizy prowadzone w dużych amerykańskich departamentach policyjnych wykazały, że policjantki są proporcjonalnie znacznie rzadziej stroną skarg dotyczących nadużycia uprawnień oraz postępowań dyscyplinarnych związanych z nadmiernym użyciem siły. Niezależnie od przyjętej miary – liczby skarg mieszkańców, potwierdzonych zarzutów dyscyplinarnych czy wartości wypłaconych odszkodowań – kobiety pozostają istotnie niedoreprezentowane w statystykach nadużyć<sup>33</sup>. Wyniki te stanowią jedno z najmocniejszych empirycznych potwierdzeń tezy, że reprezentacja kobiet może mieć funkcjonalne znaczenie dla jakości działań policji, zwłaszcza w obszarach bezpośredniego kontaktu z obywatelami.

Mniejsza skłonność policjantek do eskalacji przemocy przekłada się również na niższy poziom urazów po obu stronach interwencji. Badania prowadzone w Kanadzie i Stanach Zjednoczonych wskazują, że interwencje realizowane przez kobiety rzadziej kończą się poważnymi obrażeniami osób zatrzymanych, choć w niektórych analizach odnotowano nieco wyższy odsetek drobnych urazów po stronie samych funkcjonariuszek. Zjawisko to bywa interpretowane jako konsekwencja częstszego podejmowania strategii deeskalacyjnych i opóźniania użycia „twardej” siły, nawet kosztem zwiększonego ryzyka osobistego<sup>34</sup>.

Obecność kobiet w policji wiąże się również z korzyściami dla relacji instytucji ze społeczeństwem. Styl pracy oparty na komunikacji, empatii i rozwiązywaniu konfliktów sprzyja realizacji założeń *community policing*, a badania pokazują, że funkcjonariuszki częściej angażują się w działania ukierunkowane na współpracę z lokalną społecznością i budowanie zaufania<sup>35</sup>. W tym sensie reprezentacja kobiet może wzmacniać społeczną legitymizację policji, zwłaszcza w środowiskach dotkniętych konfliktami lub niskim poziomem zaufania do instytucji państwowych.

Szczególnie silne i spójne ustalenia empiryczne dotyczą reakcji policji na przemoc domową i przemoc ze względu na płeć. Historycznie w wielu krajach rekrutacja pierwszych policjantek

<sup>31</sup> R.M. Worden, *The Attitudes of Women and Men in Policing: Testing Conventional and Contemporary Wisdom*, „Criminology” 1993, t. 31, nr 2, s. 203–241.

<sup>32</sup> A.M. Schuck, C.E. Rabe-Hemp, *Women Police: The Use of Force by and Against Female Officers*, „Women & Criminal Justice” 2005, t. 16, nr 4, s. 91–117.

<sup>33</sup> K.A. Lonsway, M. Wood, *Men, Women, and Police Excessive Force: A Tale of Two Genders*, National Center for Women & Policing, Los Angeles 2002; por.: A.R. Miller, C. Segal, *Do Female Officers Improve Law Enforcement Quality?*, „Review of Economic Studies” 2019, t. 86, nr 5, s. 2220–2276.

<sup>34</sup> A.M. Schuck, C.E. Rabe-Hemp, op. cit.

<sup>35</sup> K.A. Lonsway, op. cit.

była uzasadniana potrzebą polepszenia poziomu ochrony ofiar tego typu przestępstw oraz przeciwdziałania ich bagatelizowaniu. Współczesne analizy ilościowe potwierdzają istnienie efektu aktywnej reprezentacji w tym obszarze. Przełomowe badanie Amalii R. Miller i Camit Segal, obejmujące dane z USA z lat 1977–1993, wykazało, że wzrost udziału kobiet w policji istotnie zwiększał liczbę zgłoszeń przypadków przemocy wobec kobiet, zwłaszcza przemocy domowej. Autorzy interpretują ten wzrost nie jako eskalację zjawiska, lecz jako efekt zwiększonego zaufania ofiar do organów ścigania i większej gotowości do poszukiwania pomocy<sup>36</sup>.

Co istotne, jednocześnie odnotowano spadek najbardziej drastycznych form przemocy domowej, w tym liczby zabójstw partnerek oraz powtarzających się aktów poważnego pobicia w rodzinie. Efekt ten był specyficzny dla przemocy wobec kobiet – wzrost reprezentacji policjantek nie wpływał w analogiczny sposób na zgłaszanie przemocy wobec mężczyzn. Wskazuje to, że nie chodzi o ogólną zmianę praktyk raportowania, lecz o szczególną wrażliwość i skuteczność kobiet w reagowaniu na przestępstwa dotyczące inne kobiety. Mechanizm ten autorzy wiążą z poważniejszym traktowaniem pierwszych incydentów, częstszym uruchamianiem procedur ochronnych oraz konsekwentniejszym ściganiem sprawców<sup>37</sup>.

Dodatkowo badania eksperymentalne nad percepcją instytucji policyjnych pokazują symboliczny wymiar reprezentacji płciowej. Obywatele oceniają policję jako bardziej sprawiedliwą, wiarygodną i godną zaufania w sytuacjach, gdy widoczny jest wyższy udział kobiet, zwłaszcza w jednostkach zajmujących się przemocą domową i przestępstwami seksualnymi<sup>38</sup>. Oznacza to, że reprezentacja kobiet może wzmacniać nie tylko efektywność operacyjną w wybranych obszarach, lecz także społeczną legitymizację działań policji w kontekście bezpieczeństwa publicznego.

W literaturze polskiej pojawiają się opracowania, które sytuują rozwój zawodowy policjantek w szerszym kontekście transformacji ustrojowej i zmian społecznych po 1989 r., akcentując stopniowe poszerzanie ról kobiet w grupach dyspozycyjnych. Autorki tych analiz wskazują równoległe na znaczenie instrumentów równości formalnej – programów antydyskryminacyjnych, działań edukacyjnych oraz rozwiązań systemowych ukierunkowanych na wczesne reagowanie na niepożądane zachowania w organizacji. Jednocześnie podkreśla się, że mimo poprawy wskaźników udziału kobiet w formacji, utrzymują się bariery w dostępie do stanowisk kierowniczych i pełnej ścieżki awansowej, co sugeruje rozbieżność między formalną integracją a równością funkcjonalną. W konsekwencji polski kontekst badawczy pozostaje istotny dla testowania mechanizmów przejścia od reprezentacji deskryptywnej do substancjalnej w warunkach odmiennych niż typowe dla literatury anglosaskiej<sup>39</sup>.

<sup>36</sup> A.R. Miller, C. Segal, op. cit.

<sup>37</sup> N.M. Riccucci, G.G. Van Ryzin, C.F. Lavena, *Representative Bureaucracy in Policing: Does It Increase Perceived Legitimacy?*, „Journal of Public Administration Research and Theory” 2014, t. 24, nr 3, s. 537–551.

<sup>38</sup> Ibidem.

<sup>39</sup> M. Rudnicka, *Specyfika rozwoju zawodowego kobiet w Policji – rola płci w strukturach dyspozycyjnych*, „Społeczeństwo. Edukacja. Język” 2017, t. 5, s. 251–259; J. Natywo, *Bezpieczeństwo wewnętrzne a rola kobiet w szeregach Policji*, „Zeszyty Naukowe WSKM” 2025, nr 2, s. 15–32; A. Gasztold, K. Oblińska (red.), *Kobiety w systemie bezpieczeństwa państwa*, Wydawnictwo Elipsa, Warszawa 2021.

Plan Równości Płci w Policji na lata 2023–2026 ujmuje równość płci przede wszystkim jako zadanie instytucjonalne realizowane poprzez narzędzia równości formalnej: standaryzację procedur, działania szkoleniowo-komunikacyjne, monitoring oraz coroczną sprawozdawczość. Dokument wskazuje na potrzebę wzmocnienia inkluzywnej kultury organizacyjnej i ograniczania uprzedzeń (w tym nieświadomych), a zarazem zakłada upowszechnianie danych statystycznych dotyczących reprezentacji kobiet i mężczyzn w strukturach, w tym na stanowiskach kierowniczych. Jednocześnie diagnoza oparta na danych zastanych pokazuje trwałą asymetrię udziału kobiet w istotnych segmentach służby oraz relatywnie niski odsetek kobiet w kadrze kierowniczej funkcjonariuszy, co wskazuje na rozbieżność między formalnym równym dostępem a równością funkcjonalną w przebiegu kariery. Z perspektywy mechanizmów wyjaśniających istotne jest, że Plan akcentuje obszary „pośredniczące” (rekrutacja, rozwój i awanse, *work-life balance*, edukacja/szkolenia, procedury antydyskryminacyjne oraz ochrona przed przemocą ze względu na płeć), które mogą warunkować przejście od reprezentacji deskryptywnej do substancjalnej. W praktyce oznacza to, że sam wzrost liczebności policjantek nie jest traktowany jako cel wystarczający, jeśli nie towarzyszy mu wzmocnienie kanałów wpływu (obecność w gremiach decyzyjnych, transparentne kryteria doboru, korekty praktyk alokacji zadań i awansów). Polski kontekst, opisany w Planie, tworzy tym samym empiryczną podstawę do testowania hipotez biurokracji reprezentatywnej i tokenizmu, szczególnie w zakresie tego, czy instrumenty równości formalnej przekładają się na mierzalne zmiany w strukturze władzy organizacyjnej i w rezultatach funkcjonowania policji<sup>40</sup>.

Analiza literatury pozwala zidentyfikować względnie trwałe wzorce ustaleń dotyczących relacji między obecnością kobiet w policji a funkcjonowaniem organizacji. Dotychczasowe wyniki badań układają się w trzy komplementarne domeny: alokację do zadań i przebieg karier, mechanizmy organizacyjne warunkujące równość funkcjonalną oraz związki między reprezentacją kobiet a wybranymi miernikami działań policyjnych. Taki podział porządkuje zarówno ustalenia empiryczne, jak i argumenty teoretyczne, umożliwiając równoległą analizę struktury (kto i gdzie pełni służbę), procesów (jak działają mechanizmy selekcji, socjalizacji i awansu) oraz efektów (jak zmieniają się praktyki i mierzalne rezultaty działania policji).

## **ALOKACJA DO ZADAŃ I ŚCIEŻKI KARIERY**

Zdecydowana większość badań empirycznych potwierdza utrzymywanie się segregacji poziomej i pionowej w strukturach policyjnych. Kobiety – nawet przy rosnącym udziale liczbowym – są relatywnie częściej alokowane do zadań o niższym prestiżu operacyjnym oraz ograniczonym znaczeniu awansowym, takich jak prace administracyjne, profilaktyka, edukacja prewencyjna czy wybrane role wsparcia w służbie prewencyjnej, rzadziej natomiast do zadań operacyjno-rozpoznawczych, stanowisk dowódczych oraz wyspecjalizowanych ról o wysokiej „stawce” decyzyjnej. Co istotne, zjawisko to obserwuje się również w organizacjach, w których formalne bariery dostępu zostały zniesione, co przesunęło ciężar wyjaśnienia na mechanizmy nieformalne

<sup>40</sup> Komenda Główna Policji, Plan Równości Płci w Policji na lata 2023–2026, Warszawa 2023, dokument dostępny w Biuletynie Informacji Publicznej Komendanta Głównego Policji (dostęp: 17.12.2025).

i organizacyjne, w tym selektywną dystrybucję prestiżu, uznaniowość przełożonych oraz działanie sieci rekomendacji<sup>41</sup>.

Badania porównawcze i przeglądowe wskazują, że różnice w alokacji zadań mają w znacznym stopniu charakter strukturalny, a nie wyłącznie indywidualny. Oznacza to, że nawet przy porównywalnym stażu, wykształceniu oraz wynikach szkoleniowych kobiety rzadziej uzyskują dostęp do ról generujących tzw. kapitał operacyjny, tj. doświadczeń i ekspozycji uznawanych w organizacji za kluczowe dla oceny kompetencji, „sprawdzalności” w sytuacjach wysokiego ryzyka oraz gotowości do dowodzenia. Ponieważ to właśnie kapitał operacyjny jest w praktyce jednym z głównych filtrów selekcyjnych w awansach i nominacjach, konsekwencją bywa „wydłużanie” ścieżek kariery kobiet, mniejsza liczba nominacji na stanowiska kierownicze oraz utrzymywanie się dysproporcji między udziałem kobiet w ogólnej strukturze zatrudnienia a ich reprezentacją w segmentach decyzyjnych<sup>42</sup>.

W literaturze podkreśla się ponadto, że mechanizm ten wzmacnia sprzężenie zwrotne o charakterze kumulatywnym. Mniejsza obecność kobiet w pionach o najwyższym kapitale operacyjnym oraz w organach „centralnych” ogranicza ich widoczność instytucjonalną, dostęp do mentorów i sponsorów, a także uczestnictwo w nieformalnych sieciach rekomendacji, które w organizacjach hierarchicznych pełnią funkcję istotnego kanału dystrybucji szans. W efekcie utrwała się selekcja do ról peryferyjnych, a jednocześnie reprodukowany jest wzorzec, w którym stanowiska o wysokim prestiżu i wysokiej stawce decyzyjnej pozostają domeną mężczyzn, niezależnie od formalnie równych procedur rekrutacji i awansu<sup>43</sup>.

## **MECHANIZMY ORGANIZACYJNE A RÓWNOŚĆ FUNKCJONALNA**

Drugi obszar ustaleń empirycznych dotyczy mechanizmów organizacyjnych, które pośredniczą między równością formalną a faktycznymi rezultatami integracji kobiet w policji. Zarówno badania jakościowe, jak i ilościowe konsekwentnie wskazują na znaczenie kultury organizacyjnej, nieformalnych norm oraz procesów socjalizacji zawodowej. W wielu formacjach policyjnych dominujące wzorce „dobrego funkcjonariusza” pozostają silnie zakorzenione w tradycyjnych, maskulinizowanych definicjach kompetencji, dyspozycyjności i odporności psychofizycznej, co ogranicza możliwość pełnej realizacji równości funkcjonalnej mimo formalnie równych zasad dostępu do służb<sup>44</sup>.

W tym kontekście często obserwuje się adaptacyjne strategie funkcjonariuszek polegające na minimalizowaniu widoczności różnic płciowych lub dystansowaniu się od ról postrzeganych jako „kobiece”. Strategie te mogą ułatwiać codzienne funkcjonowanie w zmaskulinizowanym środowisku, lecz jednocześnie sprzyjają reprodukcji dominujących wzorców organizacyjnych i osłabiają potencjał reprezentacji substancjalnej. Mechanizmy tokenizmu dodatkowo wzmacniają

<sup>41</sup> T. Prenzler, G. Sinclair, op. cit., s. 115–131.

<sup>42</sup> C.E. Rabe-Hemp, s. 114–129.

<sup>43</sup> M. Silvestri, S. Tong, J. Brown, *Gender and police leadership: time for a paradigm shift?*, „International Journal of Police Science and Management” 2013, t. 15, nr 1, s. 61–72.

<sup>44</sup> T. Prenzler, G. Sinclair, op. cit. s. 124–127.

presję konformizmu, ostrożność decyzyjną oraz skłonność do unikania zachowań odbiegających od norm większości, zwłaszcza w jednostkach, w których udział kobiet pozostaje niski<sup>45</sup>.

Badania Beaty Basińskiej i Izabeli Wiciak pokazują, że przy porównywalnym poziomie obciążeń organizacyjnych kobiety i mężczyźni funkcjonują w odmiennych warunkach uznania oraz wsparcia ze strony przełożonych, co wskazuje na znaczenie nieformalnych mechanizmów oceny pracy. Szczególnie istotne są różnice w postrzeganiu barier organizacyjnych oraz deficytu docenienia przez kadrę kierowniczą, które nie wynikają z kompetencji ani zakresu obowiązków, lecz z utrwalonych wzorców kultury organizacyjnej i relacji władzy. Oznacza to, że równość formalna w dostępie do służby i stanowisk nie przekłada się automatycznie na równość funkcjonalną rozumianą jako realny wpływ na przebieg kariery i system awansowy. W tym sensie praktyki zarządcze, styl przywództwa oraz niejawne kryteria oceny pracy pełnią kluczową rolę w utrwalaniu bądź redukowaniu nierówności płci w policji<sup>46</sup>.

Jednocześnie literatura wskazuje, że warunki organizacyjne mogą istotnie modyfikować działanie tych mechanizmów. Dostęp do szkoleń o wysokim znaczeniu decyzyjnym, transparentne i konsekwentnie stosowane kryteria awansu, a także aktywne wsparcie instytucjonalne ze strony przełożonych sprzyjają przejściu od integracji formalnej do równości funkcjonalnej. W organizacjach, w których elementy te są nieobecne lub funkcjonują selektywnie, nierówności ulegają reprodukcji mimo deklarowanej równości polityk kadrowych i procedur antidyskryminacyjnych. Wyniki te potwierdzają, że zasadniczą barierą równości funkcjonalnej nie jest sam brak regulacji formalnych, lecz sposób ich osadzenia w codziennych praktykach organizacyjnych oraz w kulturze instytucjonalnej policji<sup>47</sup>.

## **REPREZENTACJA KOBIEC A MIERNIKI OCENY DZIAŁAŃ POLICYJNYCH**

Trzeci, szczególnie istotny z perspektywy równości funkcjonalnej nurt badań koncentruje się na wpływie reprezentacji kobiet na mierzalne efekty działań policji. Najsilniej udokumentowane empirycznie zależności dotyczą obszaru reagowania na przemoc domową oraz przemoc ze względu na płeć. Badania prowadzone w różnych systemach policyjnych wskazują, że wyższy udział kobiet – zwłaszcza na stanowiskach decyzyjnych oraz w rolach o wysokim znaczeniu operacyjnym – wiąże się z intensywniejszą reakcją instytucjonalną, lepszą zgodnością z obowiązującymi procedurami oraz wyższą jakością obsługi ofiar. W tym sensie obszar GBV/DV (przemoc ze względu na płeć/przemoc domowa) stanowi jeden z najbardziej jednoznacznych empirycznych testów koncepcji reprezentacji aktywnej w policji, ponieważ pozwala bezpośrednio powiązać strukturę organizacyjną z obserwowalnymi rezultatami działania instytucji<sup>48</sup>.

<sup>45</sup> R.M. Kanter, op. cit., s. 114–129.

<sup>46</sup> B. A. Basińska, I. Wiciak, *Kobiety w wydziałach logistyki policji*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu” 2015, nr 41, t. 1, s. 223–235

<sup>47</sup> M. Silvestri, op. cit., s. 45–78.

<sup>48</sup> R. Andrews, K. Johnston, *Representative Bureaucracy, Gender and Policing: The Case of Domestic Violence Arrests in England*, „Public Administration” 2013, t. 91, nr 4, s. 998–1014; K. Johnston, J. Houston, *Representative Bureaucracy: Does Female Police Leadership Affect Gender-Based Violence Arrests?*, „International Review of Administrative Sciences” 2018, t. 84, nr 2, s. 339–355.

Równolegle rozwijany jest nurt badań analizujących relacje między płcią funkcjonariuszy a skargami obywatelskimi oraz stosowaniem środków przymusu bezpośredniego. Część analiz wskazuje na niższe wskaźniki skarg oraz mniejszą eskalację użycia siły w jednostkach i zespołach o wyższym udziale kobiet. Jednocześnie autorzy podkreślają konieczność ostrożnej interpretacji tych wyników, zwracając uwagę na wpływ kontekstu interwencji, rodzaju powierzanych zadań oraz selektywnej alokacji funkcjonariuszy do określonych ról operacyjnych<sup>49</sup>. W literaturze akcentuje się, że efekt „płci” nie ma charakteru automatycznego ani uniwersalnego, lecz jest silnie zależny od struktury organizacyjnej, kultury jednostki oraz zakresu decyzyjnej autonomii funkcjonariuszek.

W ujęciu syntetycznym ustalenia empiryczne wskazują, że reprezentacja kobiet może mieć realne znaczenie funkcjonalne, jednak wyłącznie wówczas, gdy towarzyszą jej warunki umożliwiające sprawczy udział w kształtowaniu praktyk i decyzji organizacyjnych. Sama obecność kobiet w strukturze policji, pozbawiona dostępu do istotnych ról, zasobów oraz kanałów decyzyjnych, rzadko prowadzi do trwałych zmian w mierzalnych rezultatach działania instytucji. Tym samym wskaźniki efektów działań – takie jak sposób reagowania na przemoc ze względu na płeć, poziom skarg obywatelskich czy praktyki stosowania przymusu – pełnią rolę swoistego „testu granicznego” równości funkcjonalnej, ujawniając, czy reprezentacja deskryptywna została rzeczywiście przełożona na reprezentację aktywną<sup>50</sup>.

## PODSUMOWANIE

Przeprowadzony krytyczny przegląd literatury pozwala na bezpośrednie odniesienie ustaleń do sformułowanego celu głównego badań, którym była rekonstrukcja i uporządkowanie dorobku naukowego dotyczącego obecności kobiet w policji poprzez rozróżnienie między równością formalną a równością funkcjonalną oraz identyfikacja warunków, w których reprezentacja kobiet uzyskuje znaczenie dla funkcjonowania instytucji bezpieczeństwa publicznego. Analiza potwierdza, że dominujące w debacie publicznej i części dokumentów instytucjonalnych utożsamianie wzrostu udziału kobiet z automatycznym postępowaniem równościowym ma charakter uproszczony i analitycznie niewystarczający.

Wyniki przeglądu potwierdzają hipotezę główną, zgodnie z którą wzrost formalnej reprezentacji kobiet w policji nie prowadzi automatycznie do równości funkcjonalnej. Literatura jednoznacznie wskazuje, że reprezentacja deskryptywna stanowi warunek konieczny integracji kobiet w strukturach policyjnych, lecz pozostaje niewystarczająca dla osiągnięcia reprezentacji substancjalnej. Nawet w systemach charakteryzujących się relatywnie wysokim udziałem kobiet utrzymują się mechanizmy segregacji poziomej i pionowej, które ograniczają dostęp do ról o wysokim

<sup>49</sup> A.M. Schuck, C.E. Rabe-Hemp, *Citizen Complaints and Gender Diversity in Police Organizations*, „Policing and Society” 2016, t. 26, nr 8, s. 859–874; por. A.M. Schuck, C.E. Rabe-Hemp, *Women Police: The Use of Force by and Against Female Officers*, „Women & Criminal Justice” 2005, t. 16, nr 4, s. 91–117.

<sup>50</sup> F.C. Mosher, *Democracy and the Public Service*, New York–Oxford 1968, s. 9–32; N.M. Riccucci, G.G. Van Ryzin, C.F. Lavena, *Representative Bureaucracy in Policing: Does It Increase Perceived Legitimacy?*, „Journal of Public Administration Research and Theory” 2014, t. 24, nr 3, s. 537–551.

znaczeniu operacyjnym i decyzyjnym, a tym samym hamują realne przekształcenie struktury władzy organizacyjnej<sup>51</sup>.

Ustalenia te odnoszą się bezpośrednio do pierwszego celu szczegółowego, polegającego na identyfikacji różnic pomiędzy równością formalną a funkcjonalną w analizach obecności kobiet w policji, oraz potwierdzają hipotezę szczegółową, zgodnie z którą formalne otwarcie dostępu do służby, awansu i szkoleń nie gwarantuje symetrycznego przebiegu karier zawodowych ani równoważnego udziału w kluczowych segmentach organizacji.

W odniesieniu do drugiego celu szczegółowego, dotyczącego rekonstrukcji mechanizmów organizacyjnych pośredniczących pomiędzy równością formalną a efektami integracji kobiet, przegląd literatury potwierdza istotną rolę kultury organizacyjnej, tokenizmu, procesów socjalizacji zawodowej oraz nieformalnych kryteriów oceny kompetencji. Mechanizmy te – co pozostaje spójne z przyjętą hipotezą – mogą neutralizować potencjalne efekty polityk równościowych, prowadząc do sytuacji, w której policjantki adaptują się do dominujących wzorców organizacyjnych kosztem ujawniania odmiennych perspektyw. W tym sensie równość formalna może współistnieć z trwałą nierównością funkcjonalną, reprodukowaną w codziennych praktykach organizacyjnych.

Z kolei trzeci cel szczegółowy, odnoszący się do analizy związku pomiędzy reprezentacją kobiet a wybranymi miernikami działań policyjnych, znajduje częściowe potwierdzenie w literaturze empirycznej. Przegląd badań wskazuje, że funkcjonalna reprezentacja kobiet – rozumiana jako ich obecność w rolach o realnym znaczeniu decyzyjnym – może wiązać się z odmiennymi wzorcami reakcji instytucjonalnej, zwłaszcza w obszarach społecznie wrażliwych, takich jak reagowanie na przemoc ze względu na płeć, relacje z obywatelami czy poziom skarg.

Jednocześnie literatura konsekwentnie podkreśla, że zależności te nie mają charakteru automatycznego ani uniwersalnego, co potwierdza hipotezę zakładającą silną zależność efektów od kontekstu organizacyjnego, struktury władzy oraz zakresu decyzyjnej autonomii funkcjonariuszek.

Wkładem analizowanego nurtu badań – i jednocześnie rezultatem realizacji celu głównego – jest przesunięcie akcentu analitycznego z pytania „czy kobiety powinny być reprezentowane w policji?” na pytanie „w jaki sposób, gdzie i z jakim skutkiem są reprezentowane?”. Takie ujęcie pozwala traktować reprezentację policjantek nie wyłącznie jako problem normatywny, lecz jako element funkcjonalnej zdolności instytucji bezpieczeństwa publicznego do reagowania na złożone zagrożenia społeczne oraz utrzymania legitymizacji publicznej.

Jednocześnie przegląd literatury ujawnia wyraźne luki badawcze, istotne z punktu widzenia przyjętych hipotez. Dotychczasowe badania koncentrują się głównie na doświadczeniach państw zachodnich, co ogranicza możliwość weryfikacji mechanizmów przechodzenia od równości formalnej do funkcjonalnej w odmiennych kontekstach kulturowych i instytucjonalnych, w tym w Europie Środkowo-Wschodniej. Brakuje również badań podłużnych, które pozwoliłyby ocenić trwałość zmian kultury organizacyjnej oraz rzeczywisty wpływ osiągnięcia określonego poziomu reprezentacji kobiet na strukturę władzy i praktyki policyjne.

<sup>51</sup> H.F. Pitkin, op. cit.

Ograniczeniem niniejszego artykułu pozostaje jego przeglądowy charakter oraz oparcie analizy wyłącznie na źródłach wtórnych, co było jednak konsekwencją świadomie przyjętej strategii badawczej. Jednocześnie uzyskane wyniki wskazują jednoznacznie na potrzebę dalszych badań empirycznych ukierunkowanych na operacjonalizację równości funkcjonalnej, analizę mechanizmów alokacji do zadań oraz długookresowe skutki reprezentacji kobiet dla efektywności i legitymizacji instytucji policyjnych.

## BIBLIOGRAFIA

- ALEXANDER J., *Under-representation of Women in Policing: Persistent Barriers and Gender Differences in Career Advancement*. Portsmouth: University of Portsmouth, 2023 online (dostęp: 17.12.2025).
- ANDREWS R., JOHNSTON K., *Representative Bureaucracy, Gender and Policing: The Case of Domestic Violence Arrests in England*, „Public Administration” 2013, t. 91, nr 4, s. 998–1014. DOI: 10.1111/padm.12002.
- BASIŃSKA, B. A.; WICIAK, I., *Kobiety w wydziałach logistyki policji*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu” 2015, nr 41, t. 1, s. 223–235. DOI: 10.18276/pzfm.2015.41/1-18.
- CELIS K., CHILDS S., KANTOLA J., KROOK M.L., *Rethinking Women’s Substantive Representation*, „Journal of Representative Democracy” 2008, t. 44, nr 2, s. 99–110.
- CHILDS S., KROOK M.L., *Analysing Women’s Substantive Representation: From Critical Mass to Critical Actors*, „Government and Opposition” 2009, t. 44, nr 2, s. 125–145.
- CHILDS S., KROOK M.L., *Critical Mass Theory and Women’s Political Representation*, „Political Studies” 2008, t. 56, nr 3, s. 725–736.
- DAHLERUP D., FREIDENVALL L., *Quotas as a “Fast Track” to Equal Representation for Women*, „International Feminist Journal of Politics” 2005, t. 7, nr 1, s. 26–48.
- DOVI S., *Political Representation* [w:] „Stanford Encyclopedia of Philosophy” online, Stanford University, Stanford 2006 (hasło; wersje aktualizowane) (dostęp: 17.12.2025).
- GASZTOLD A., OBLIŃSKA K., (red.), *Kobiety w systemie bezpieczeństwa państwa*, Wydawnictwo Elipsa, Warszawa 2021.
- GIERSZEWSKI J., PIECZYWOK A., *Metodologiczne podstawy badania problemów bezpieczeństwa*, Difin, Warszawa 2020.
- GIERSZEWSKI J., SOKOŁOWSKI M., GUDZBELER G., *Tożsamość zawodowa policjantów*, „Barometr Regionalny. Analizy i Prognozy” 2023, t. 19, nr 2, s. 125–134. DOI: 10.56583/br.2245.
- JOHNSTON K., HOUSTON J., *Representative Bureaucracy: Does Female Police Leadership Affect Gender-Based Violence Arrests?*, „International Review of Administrative Sciences” 2018, t. 84, nr 2, s. 339–355. DOI: 10.1177/0020852315619222.
- KANTER R.M., *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York 1977.
- KIJEWSKA B., *Kwoty płci w polityce: przegląd badań*, „Studia Polityczne” 2021, t. 49, nr 1, s. 11–27. DOI: 10.35757/STP.2021.49.1.05.
- KINGSLEY J.D., *Representative Bureaucracy: An Interpretation of the British Civil Service*, Antioch Press, Yellow Springs (Ohio) 1944.
- KOMENDA GŁÓWNA POLICJI, *Plan Równości Płci w Policji na lata 2023–2026*, Warszawa 2023, online (dostęp: 17.12.2025).
- LOFTUS B., *Police Culture in a Changing World*, Oxford University Press, Oxford 2010.
- LONSWAY K.A., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*, National Center for Women & Policing, Los Angeles 2000, online (dostęp: 17.12.2025).
- LONSWAY K.A., WOOD M., *Men, Women, and Police Excessive Force: A Tale of Two Genders*, National Center for Women & Policing, Los Angeles 2000, online (dostęp: 17.12.2025).
- MILLER A.R., SEGAL C., *Do Female Officers Improve Law Enforcement Quality? Effects on Crime Reporting and Domestic Violence Escalation*, „Review of Economic Studies” 2019, t. 86, nr 5, s. 2220–2276.
- MOSHER F.C., *Democracy and the Public Service*, Oxford University Press, New York–Oxford 1968.
- NATYWO J., *Bezpieczeństwo wewnętrzne a rola kobiet w szeregach Policji*, „Zeszyty Naukowe WSKM” 2025, nr 2, s. 15–32. DOI: 10.5281/zenodo.14953513.

- PITKIN H.F., *The Concept of Representation*, University of California Press, Berkeley–Los Angeles 1967.
- PRENZLER T., SINCLAIR G., *The Status of Women Police Officers: An International Review*, „International Journal of Law, Crime and Justice” 2013, t. 41, nr 2, s. 115–131. DOI: 10.1016/j.ijlcj.2012.12.001.
- RABE-HEMP C.E., *POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing Gender and Police Work*, „Feminist Criminology” 2009, t. 4, nr 2, s. 114–129. DOI: 10.1177/1557085108327659.
- RICCUCCI N.M., VAN RYZIN G.G., LAVENA C.F., *Representative Bureaucracy in Policing: Does it Increase Perceived Legitimacy?*, „Journal of Public Administration Research and Theory” 2014, t. 24, nr 3, s. 537–551.
- RUDNICKA M., *Specyfika rozwoju zawodowego kobiet w Policji – rola płci w strukturach dyspozycyjnych*. „Społeczeństwo. Edukacja. Język” 2017, t. 5, s. 251–259. DOI: 10.19251/sej/2017.5(18).
- SCHUCK A.M., RABE-HEMP C.E., *Citizen Complaints and Gender Diversity in Police Organizations*, „Policing and Society” 2016, t. 26, nr 8, s. 859–874. DOI: 10.1080/10439463.2014.989161.
- SCHUCK A.M., RABE-HEMP C.E., *Women Police: The Use of Force by and Against Female Officers*, „Women & Criminal Justice” 2005, t. 16, nr 4, s. 91–117.
- SILVESTRI M., TONG S., BROWN J., *Gender and police leadership: time for a paradigm shift?*, „International Journal of Police Science and Management” 2013, t. 15, nr 1, s. 61–72. DOI: 10.1350/ijps.2013.15.1.303.
- WEST C., ZIMMERMAN D.H., *Doing Gender*, „Gender & Society” 1987, t. 1, nr 2, s. 125–151. DOI: 10.1177/0891243287001002002.
- WERTSCH T.L., *Walking the Thin Blue Line: Policewomen and Tokenism Today*, „Women & Criminal Justice” 1998, t. 9, nr 3, s. 23–61.
- WORDEN R.M., *The Attitudes of Women and Men in Policing: Testing Conventional and Contemporary Wisdom*, „Criminology” 1993, t. 31, nr 2, s. 203–241.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy*, “Political Representation”, Stanford University, <https://plato.stanford.edu> (dostęp: 15.12.2025).



Copyright (c) 2026 Janusz Gierszewski



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.