



Marek R. Kalaman

dr, Wyższa Szkoła Lingwistyczna w Częstochowie

Maciej A. Kalaman

mgr, Służba Więzienna

Medialny obraz praktycznej realizacji emancypacji żołnierzy-kobiet i funkcjonariuszy-kobiet w grupach dyspozycyjno-mundurowych

Wprowadzenie

Posiadanie przez kobiety prawa do samostanowienia, praw wyborczych, prawa do zarządzania własnym majątkiem, prawa do podejmowania autonomicznych decyzji dotyczących własnego życia i swoich dzieci, a nade wszystko ich aktywność zawodowa, społeczna i publiczna wydają się być dziś oczywiste dla każdego człowieka¹. Można było przypuszczać, że postępująca demokratyzacja życia społecznego w Polsce po 1989 r. poczyni w tej kwestii spore postępy, to jednak otaczający świat nadal zdominowany jest głównie przez mężczyzn². Konstatacja ta dotyczy również grup dyspozycyjno-mundurowych, czyli instytucji, których źródłem egzystencji jest przynależność do zorganizowanych grup o szczególnym charakterze (militarnym i niemilitarnym)³.

¹ J. Truskolaska, *Sytuacja społeczno-ekonomiczna i demograficzna współczesnej rodziny polskiej*, „Społeczeństwo i Rodzina” 2009, nr 21, s. 87 i n.

² Zob. B. Budrowska, D. Duch, A. Titkow, *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, <http://www.isp.org.pl/files/18928511860411162001134735655.pdf> [dostęp: 18.08.2017].

³ Zob. np. Z. Morawski, *Prawne determinanty pozycji, roli i statusu warstw dyspozycyjnych społeczeństwa Polski na przykładzie trzech organizacji formalnych*, Wrocław 2005, s. 9 i n.; Z. Zagórski, *Grupy*

Dyspozycyjność to w praktyce poddanie się rozkazodawstwu, hierarchii, dyscyplinie, musztrze, ewentualnemu skoszarowaniu, umundurowaniu i znacznemu ograniczeniu życia rodzinno-osobistego na rzecz pełnienia segmentacyjnych ról społecznych. Są one tworzone przez państwo m.in. dla utrzymania władzy państwowej, spokoju publicznego, zapobiegania i zwalczania przestępczości itp. Istotą służby w tych grupach jest poddanie się ich członków (żołnierzy, funkcjonariuszy) władzy zwierzchniej i pozostawanie do jej dyspozycji, czyli zachowanie gotowości do podporządkowania się jej ogólnym wymaganiom i bieżącym dyspozycjom. Cechy te czynią grupy dyspozycyjno-mundurowe istotnym elementem systemu bezpieczeństwa państwa, wewnętrznego i zewnętrznego.

Przez lata różne zawody postrzegane były, jako typowo kobiece oraz jako typowo męskie, i to zarówno w odniesieniu do kryteriów zawodowych, jak i kierowniczych. Męskie zawody wymagały siły, umiejętności logicznego myślenia oraz kierowania. Kobięce natomiast związane były z kompetencjami miękkimi, gdzie można było godzić obowiązki zawodowe z domowymi. Pogląd ten ulegał zmianom poprzez stopniowe wkraczanie kobiet w sfery zawodowe typowo męskie, jakimi są m.in. grupy dyspozycyjno-mundurowe. Grupy te, wzbogacone o udział kobiet w ich strukturach, włączyły się w nurt równouprawnienia, tym bardziej, że obecność w nich kobiet jest faktem coraz bardziej zauważalnym, tak w literaturze naukowej⁴, jak i w mediach. Ich pojawienie się spowodowało również potrzebę uruchomienia działalności równościowej – emancypacyjnej (łac. *emancipatio*, dosł. wypuszczenie z rąk – wyzwolenie się z czyjejs dominacji, uzyskanie równouprawnienia⁵) w tych grupach. Warto jednocześnie zwrócić uwagę, że użyte w tekście pojęcie emancypacja jest nie tylko synonimem pojęcia równouprawnienie (a za taki się go głównie uważa), ale również oznacza zdobycie lepszej pozycji w strukturze społecznej⁶, co tym bardziej jest istotne dla dalszych rozważań. W związku z tym autorzy zamierzają używać obu pojęć zamiennie.

Zamiarem badawczym będzie ukazanie medialnego obrazu praktycznej realizacji emancypacji funkcjonariuszy-kobiet w wybranych grupach dyspozycyjno-mundurowych (Sił Zbrojnych, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, Służby Wywiadu Wojskowego i Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Biura Ochrony Rządu, Policji, Służby Celnej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej i Centralnego Biura Antykorupcyjnego)⁷, a zarazem źródła, które umożliwiły

dyspozycyjno-mundurowe w toku transformacji. Struktura segmentacyjna a kondycja społeczeństwa Trzeciej Rzeczypospolitej, [w:] *Wojsko i inne grupy dyspozycyjne, w perspektywie socjologicznej*, red. T. Leczykiewicz, Z. Zagórski, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Oficerskiej im. T. Kościuszki we Wrocławiu. Poglądy i Doświadczenia”, Wrocław 2000, s. 9 i n. Według tych autorów stosowane w prawie administracyjnym takie pojęcia, jak: *służby mundurowe*, czy też *formacje mundurowe*, nigdy nie doczekały się legalnej definicji. Zakres tych pojęć dalece odbiega od pojęcia *grupa dyspozycyjno-mundurowa* i jest w praktyce w stosunku do nich podrzędny.

⁴ J. Maciejewski, *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Wybrane aspekty socjologiczne*, [w:] *Kobieta jako funkcjonariusz bezpieczeństwa publicznego*, red. R.M. Kalina, P. Łapiński, Kalisz 2008, s. 10.

⁵ Zob. np. *Popularny słownik języka polskiego*, red. B. Dunaj, Warszawa 1999, s. 129.

⁶ Zob. np.: *Słownik wyrazów obcych*, red. Z. Rysiewicz i in., Warszawa 1963, s. 188; *Słownik języka polskiego PWN*, www.sjp.pwn.pl/sjp/emancypacja,2457164.html [dostęp: 18.08.2017].

⁷ Problem ten, w odniesieniu do Służby Więziennej, był przedmiotem badań w trakcie realizacji autorskiego projektu badawczego nr WSB/BAD_I/PED/2014/02, pn. *Aktywność zawodowa kobiet w Służ-*

sporządzenie niniejszego opracowania. Warto przy tym wyjaśnić, co w optyce autorów składa się na ów medialny obraz. Słownikowo pojęcie to jest trudne do wytyśnienia, właściwie niedefiniowalne, przy czym najczęściej zamiennie operuje się tu pojęciem „środków masowego przekazu”, zaś w praktyce wymienia się jedynie media, które na pojęcie to się składają. Owo pojęcie jest również dalece nieostre i trudne do zdefiniowania. W słownikach się ono nie wyjaśnia, wskazując jedynie takie urządzenia i instytucje, za pomocą których kieruje się pewne treści do bardzo licznych i zróżnicowanych adresatów⁸. Zwykle przydaje się im następujące funkcje: informacyjną (przekazującą masowemu odbiorcy określone informacje); opiniotwórczą (kształtującą opinię odbiorcy); kontrolną (pozwalającą ocenić postępowanie jednostek); kulturotwórczą (upowszechniającą współczesną kulturę); edukacyjną (poszerzającą wiedzę odbiorców); rekreacyjną (dostarczającą odbiorcy rozrywkę). Ze względu na przepływ informacji omawiane środki dzieli się na media tradycyjne, gdzie komunikowanie się z adresatem informacji odbywa się w jednym kierunku – od nadawcy do odbiorcy (film, książka, radio, telewizja), oraz media interaktywne, gdzie możliwy jest przepływ informacji w przeciwnym kierunku (internet). Ze względu na dowolność interpretacji przekazu przez odbiorcę media dzielimy na gorące, przekazujące jednoznaczne informacje i narzucające ich interpretację (np. radio, prasa) oraz zimne, stosujące wielokanałowy przekaz i tym samym pozostawiające dowolność interpretacji odbieranych informacji (np. telewizja, internet)⁹. Sam internet, w zależności od tego, jak jest użytkowany, raz jest medium interaktywnym, a raz pełni rolę medium informacyjnego, która to cecha charakterystyczna jest dla mediów tradycyjnych. Autorzy zamierzają więc ukazać, jakie media, w jaki sposób i w jakim zakresie poruszają treści równościowe w grupach dyspozycyjno-mundurowych. Pragną też zwrócić uwagę na to, że daty dostępu do linków w zasobach internetowych, w oparciu o które sporządzono niniejsze opracowanie, nie zawsze będą dotyczyły roku, w którym je opracowano. Podkreślenie to wynika z doświadczenia jednego z autorów przy wcześniejszym opracowywaniu podobnej problematyki, gdy dostrzeżono, że wiele z nich zostało usuniętych przez administratorów. W związku z tym posłużono się ustaleniami z wcześniejszych badań, z odpowiednią adnotacją: „plik usunięty przez administratora”.

Prawne uwarunkowania działalności emancypacyjnej w grupach dyspozycyjno-mundurowych w aktach prawa powszechnie obowiązującego

Zasada równości płci na gruncie prawa międzynarodowego wpisana jest w Kartę Narodów Zjednoczonych z 1945 r.¹⁰; Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Ekonomicznych z 1966 r., zakładający podstawowe prawa i wolności człowieka

bie Więzienniej – ujęcie wieloaspektowe, realizowanego w Wyższej Szkole Biznesu w Dąbrowie Górniczej w latach 2014–2015 oraz odrębnie w roku 2016.

⁸ Zob. np. J. Rawicz i in., *Encyklopedia Gazety Wyborczej*, Warszawa 2005, t. 18, s. 228.

⁹ H. Milewska, *Sztuka porozumiewania się. Rola mediów*, Warszawa 2008, s. 99.

¹⁰ Karta Narodów Zjednoczonych (Dz.U. z 1947 r. Nr 23, poz. 90).

oraz zobowiązania państwa wobec obywateli¹¹; oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1947 r., którego regulacje dotyczyły m.in. kwestii równości wszystkich grup społeczeństw wobec stanowionego prawa¹². Na uwagę zasługuje również konwencja w sprawie zniesienia wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r.¹³ W swej treści zawarła ona m.in. definicję pojęcia dyskryminacja kobiet, które oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, jakie powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji, bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

Od czasu wstąpienia do Unii Europejskiej Polskę obowiązują wszelkie jej dyrektywy dotyczące równości kobiet i mężczyzn. Ustawa z grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹⁴ dopuściła do obrotu prawnego następujące dyrektywy Wspólnot Europejskich: dyrektywę 86/613/EWG z grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa¹⁵; dyrektywę 2000/43/WE z czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne¹⁶; dyrektywę Rady 2000/78/WE z listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹⁷; dyrektywę Rady 2004/113/WE z grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług¹⁸; dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania

¹¹ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Ekonomicznych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

¹² Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

¹³ Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71).

¹⁴ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. Nr 254, poz. 1700).

¹⁵ Dyrektywa Rady Wspólnot Europejskich 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 roku w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (Dz. Urz. WE L 359 z dnia 19 grudnia 1986 roku, s. 56; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, s. 330).

¹⁶ Dyrektywa Rady Wspólnot Europejskich 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 roku wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z dnia 19 lipca 2000 roku, s. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, s. 23).

¹⁷ Dyrektywa Rady Wspólnot Europejskich 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 roku, s. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 79).

¹⁸ Dyrektywa Rady Wspólnot Europejskich 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 roku wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373 z dnia 21 grudnia 2004 r., s. 37).

kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy¹⁹. Wymienione wyżej dyrektywy zostały implementowane do prawa polskiego, zyskując tym samym moc obowiązującą. Ich regulacje jednak nie mogły stanowić wystarczającej podstawy prawnej do sformułowania przepisów wewnętrznych regulujących struktury równościowe w grupach mundurowo-dyspozycyjnych. Taka możliwość wyniknęła dopiero z przyjętej przez Polskę dyrektywy 76/207/EWG z lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy²⁰, zmienionej Dyrektywą 2002/73/WE z września 2002 r. w tej samej sprawie²¹ oraz wspomnianej wyżej konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet.

Podstawowym aktem prawnym w tym względzie, w krajowym porządku prawnym, jest Konstytucja RP z 1997 r.²² Zagwarantowano w niej wszystkim obywatelom równość wobec prawa oraz równe traktowanie przez władze publiczne, a także zagwarantowano, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32). Stwierdza się w niej ponadto, że kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym oraz, w szczególności, równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji, a także użytkowania godności publicznych i odznaczeń (art. 33).

Szczegółowo kwestie równościowe reguluje również ustawa z czerwca 1974 r. kodeks pracy²³, w którym zagadnienia te odniesiono głównie do równego traktowania w zatrudnieniu. Stanowi on, że pracownicy powinni być jednakowo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W tym przypadku równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wyżej wymienionych. Przejawem dyskryminowania jest także: działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

¹⁹ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z dnia 26 lipca 2006 r., s. 23).

²⁰ Dyrektywa Rady Wspólnot Europejskich 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. UE L 39–40 z dnia 14 lutego 1976 roku, s. 187).

²¹ Dyrektywa Rady Wspólnot Europejskich 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. UE L 269/15 z dnia 5 października 2002 roku, s. 255).

²² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. Nr 144, poz. 1137).

²³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.).

lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady, niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy, np. molestowanie seksualne (art. 18^{3a} k.p.). Kodeks pracy jednoznacznie więc zobowiązuje pracodawców do równego traktowania kobiet i mężczyzn w każdej sytuacji.

Wśród regulacji dotyczących równego traktowania należałoby też wymienić ustawę z kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁴, w której zawarto unormowania nakazujące równe traktowanie, a także zawierające zakaz dyskryminacji i nakazujące równe traktowanie wszystkich osób bezrobotnych, m.in. poprzez rzetelne informowanie wszystkich zainteresowanych, bez względu na płeć i inne czynniki, o dostępnych ofertach pracy (np. art. 2a, art. 36 ust. 4 pkt 3). Chodzi tu głównie o to, by pracodawca określając w swojej ofercie płeć potencjalnego kandydata do zatrudnienia, nie sugerował jednocześnie swoich preferencji.

Regulacje prawne to podstawowe media o charakterze informacyjnym i edukacyjnym. Ze względu na formę to media tradycyjne, przybierające standardową postać papierową lub pliku elektronicznego, odnajdowanego w odpowiedniej wyszukiwarce internetowej. Są to jednocześnie tzw. media gorące, przekazujące jednoznaczne, oczywiście dla prawników, informacje. Przepisy w omawianym wyżej zakresie są dostępne w: Dzienniku Ustaw (pełna nazwa: Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej), najważniejszym polskim dzienniku urzędowym, jedynym oficjalnym źródle poznania powszechnie obowiązującego prawa w Polsce, którego wydawanie jest wyłączną kompetencją Prezesa Rady Ministrów, oraz Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej (*Official Journal of the European Union*), do wejścia w życie traktatu nicejskiego znanym pod nazwą „Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich”, wydawany przez Urząd Oficjalnych Publikacji w Luksemburgu. Są one również dostępne w sieci internetowej w postaci elektronicznej w sejmowym internetowym systemie aktów prawnych (ISAP) lub z komentarzami, glosami, odniesieniami do literatury w jednej z wielu płatnych platform zawierających systemy lub serwisy informacji prawnej, np. *Lex*, *Legalis*, *Lex Polonica*, *LexLege*, *LexisNexis*, *Inforlex*.

²⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001).

Prawne uwarunkowania działalności emancypacyjnej w przepisach szczególnych wybranych grup dyspozycyjno-mundurowych

Grupy dyspozycyjno-mundurowe to nader specyficzne grupy zawodowe. Ich ustrój regulują przepisy szczególne, tzw. pragmatyki służbowe²⁵. Pragmatyka jest zwykle ustawą, która w sposób szczegółowy oraz różny od powszechnego ustawodawstwa pracy reguluje więzi wynikające ze stosunku pracy określonej kategorii pracowników, tzn. kompetencje, zasady hierarchii służbowej, a także prawa i obowiązki pracowników administracji publicznej (także wyodrębnionej ich kategorii, zatrudnionych w danego rodzaju służbie). Przepisy te w zakresie przez siebie regulowanym wyłączają stosowanie odpowiednich przepisów powszechnego ustawodawstwa pracy. Unormowania pragmatyk służbowych nie powielają w swych postanowieniach regulacji zawartych w aktach wyższego rzędu, lecz jedynie regulują sprawy ściśle ustrojowe danej służby. W zakresie problematyki równościowej odzwierciedlają jedynie zasadę równości płci posługując się pojęciem „żołnierz” lub „funkcjonariusz”, a jedynie w kwestiach związanych z ciążą lub macierzyństwem posługują się sformułowaniem „żołnierz-kobieta” lub „funkcjonariusz-kobieta”. W przepisach pragmatycznych grup dyspozycyjno-mundurowych trudno jednak było doszukać się odniesień równościowych wynikających z konieczności stosowania prawa unijnego w tej materii, a konkretnie realizacji wspomnianej wyżej ustawy z grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Jest to tym bardziej zaskakujące, że ustawa ta weszła w życie na długo przed wdrożeniem wymienionych wyżej pragmatyk.

Minister Obrony Narodowej decyzją z listopada 2014 r. powołał Koordynatora do Spraw Równego Traktowania w resorcie obrony narodowej²⁶, powierzając mu m.in.: monitorowanie przestrzegania w resorcie obrony narodowej zasady równego traktowania; identyfikowanie incydentów i zjawisk związanych z dyskryminacją; upowszechnianie i koordynowanie w resorcie obrony narodowej zadań wynikających z Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania oraz problematyki dotyczącej aspektów równościowych wynikających z regulacji międzynarodowych; opracowywanie i inicjowanie resortowych programów antydyskryminacyjnych i szkoleń w tym zakresie; kontakty w sprawach równościowych z organami wewnętrznymi

²⁵ Zob. ustawa z dnia 24 maja 2002 roku o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz.U. z 2010 r. Nr 29, poz. 154, z późn. zm.); ustawa z dnia 9 czerwca 2006 roku o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego (Dz.U. z 2014 r. poz. 253, z późn. zm.); ustawa z dnia 16 marca 2001 roku o Biurze Ochrony Rządu (Dz.U. z 2014 r. poz. 170, z późn. zm.); ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 roku o Policji (Dz.U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687, z późn. zm.); ustawa z dnia 12 października 1990 roku o Straży Granicznej (Dz.U. z 2014 r. poz. 1402, z późn. zm.); ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 roku o Państwowej Straży Pożarnej (Dz.U. z 2013 r. poz. 1340, z późn. zm.); ustawa z dnia 11 września 2003 roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1414 z późn. zm.); ustawa z dnia 9 czerwca 2006 roku o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz.U. z 2014 r. poz. 1411, z późn. zm.).

²⁶ Decyzja nr 463/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 listopada 2014 roku w sprawie powołania Koordynatora do Spraw Równego Traktowania w resorcie obrony narodowej (Dz. Urz. Min. Obr. Nar. z 2014 r., poz. 375).

i zewnętrznymi oraz organizacjami międzynarodowymi; wypowiedanie się w mediach w sprawach dotyczących równego traktowania (po uprzednim uzyskaniu zgody Rzecznika Prasowego Ministra Obrony Narodowej).

Decyzją z czerwca 2013 r.²⁷ Minister Spraw Wewnętrznych utworzył stanowisko Pełnomocnika ds. Równego Traktowania w Służbach Mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych. Powierzył mu m.in.: współpracę z komendantami i szefami Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej oraz Biura Ochrony Rządu lub ich pełnomocnikami w zakresie wypracowania standardów czy procedur postępowania w sprawach, gdzie mogło dojść do nierównego traktowania kobiet i mężczyzn, w szczególności ze względu na płeć; wzmacnianie działań prowadzonych przez te podmioty w zakresie realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, w szczególności poprzez monitoring i wprowadzanie koniecznych rozwiązań w zakresie równego dostępu do ścieżek rozwoju zawodowego i awansu; przyjmowanie zgłoszeń dotyczących informacji o przypadkach nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w służbach mundurowych podległych albo nadzorowanych przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji. W oparciu o tę decyzję szefowie niektórych służb powołali podobne struktury mające w obszarze swego działania zbliżone kompetencje. Dotyczyło to takich służb, jak: Straż Graniczna²⁸, Państwowa Straż Pożarna²⁹, Biuro Ochrony Rządu³⁰.

Wśród służb podległych resortowi spraw wewnętrznych i administracji (w latach 2011–2015 resortowi spraw wewnętrznych) odrębną drogą poszła Policja. Już w 2009 r. powołano tam stanowisko Pełnomocnika do spraw równego statusu kobiet i mężczyzn w Policji³¹, którego zadaniem m.in. była: współpraca z instytucjami krajowymi i międzynarodowymi w zakresie upowszechniania idei równego traktowania; monitorowanie i rozpowszechnianie w Policji standardów oraz zaleceń, w tym organizacji międzynarodowych, w zakresie równego traktowania; opracowywanie opinii i stanowisk dotyczących spraw związanych z równym traktowaniem; promowanie w Policji działań na rzecz równego traktowania wszystkich funkcjonariuszy, poprzez inspirowanie, monitorowanie i koordynowanie działań szkoleniowych oraz popularyzacyjnych i wydawniczych; reprezentowanie szefa Policji w krajowych i międzynarodowych przedsięwzięciach poświęconych równemu traktowaniu; przedstawianie tematów z zakresu równego traktowania do realizacji w ramach doskonalenia zawodowego policjantów oraz opiniowanie programów szkolenia z tego zakresu. Jego

²⁷ Decyzja nr 49 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 13 czerwca 2013 roku w sprawie powołania Pełnomocnika ds. Równego Traktowania w Służbach Mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych (Dz. Urz. Min. Spraw Wewn. 2013 r., poz. 53).

²⁸ Zob. Decyzja Komendanta Głównego Straży Granicznej nr 150 z dnia 13 września 2013 roku w sprawie powołania Pełnomocnika Komendanta Głównego Straży Granicznej do spraw Ochrony Praw Człowieka i Równego Traktowania oraz stałego nieetatowego Zespołu do spraw Ochrony Praw Człowieka i Równego Traktowania [niepublikowane].

²⁹ Zob. pismo Komendanta Głównego Państwowej Straży Pożarnej z dnia 2 kwietnia 2015 roku, l.dz. BK-III-078/35/15 w sprawie wyznaczenia Pełnomocnika Komendanta Głównego Państwowej Straży Pożarnej do Spraw Równego Traktowania w Państwowej Straży Pożarnej [niepublikowane].

³⁰ Zob. Zarządzenie nr 50/2013 z dnia 16 lipca 2013 roku Szefa Biura Ochrony Rządu w sprawie powołania Pełnomocnika do Spraw Równego Traktowania w Biurze Ochrony Rządu [niepublikowane].

³¹ Decyzja nr 132 Komendanta Głównego Policji z dnia 26 marca 2009 roku w sprawie powołania Pełnomocnika do spraw równego statusu kobiet i mężczyzn w Policji (Dz. Urz. KGP Nr 5, poz. 26).

obowiązki przejął Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji do Spraw Ochrony Praw Człowieka ustanowiony decyzją Komendanta Głównego Policji z maja 2013 r.³² Do jego zadań, w zakresie problematyki równościowej, należy m.in.: opracowywanie i aktualizowanie koncepcji oraz narzędzi wewnętrznej kontroli z zakresu ochrony praw człowieka w Policji; współdziałanie w procesie opracowywania oraz aktualizacji programów szkolenia i doskonalenia zawodowego w zakresie problematyki praw człowieka w Policji na wszystkich poziomach szkolnictwa policyjnego; opracowywanie i upowszechnianie materiałów edukacyjnych w zakresie systemowej ochrony praw człowieka w Policji; nawiązywanie i prowadzenie współpracy z krajowymi i międzynarodowymi podmiotami, zajmującymi się systemową ochroną praw człowieka oraz realizacją zasady równego traktowania; koordynowanie działań Policji w zakresie realizacji zaleceń krajowych i międzynarodowych organizacji i instytucji powołanych do ochrony praw człowieka oraz przestrzegania zasady równego traktowania; współdziałanie z jednostkami organizacyjnymi Policji w realizacji zadań z zakresu ochrony praw człowieka w Policji, przestrzegania zasad etyki zawodowej oraz realizacji zasady równego traktowania; jak również koordynowanie pracy pełnomocników komend wojewódzkich oraz szkół policyjnych do spraw ochrony praw człowieka. Nie sposób też nie wspomnieć o powołanym w 2014 r., w Komendzie Głównej Policji, Zespole Komendanta Głównego w Policji ds. strategii równych szans w Policji³³. Wśród głównych celów zespołu znalazło się m.in. kreowanie polityki równościowej w formacji i niwelowanie nieprawidłowości w zakresie równych szans dla kobiet i mężczyzn, osób niepełnosprawnych, starszych itp. Na forum zespołu omawiane są m.in. zagadnienia wymagające gruntownej zmiany lub modyfikacji, w tym w zakresie zarządzania organizacją, ze szczególnym uwzględnieniem zasobów ludzkich. Następnie wypracowane wnioski oraz rekomendacje są przedstawiane i omawiane z kierownictwem Policji np. w zakresie zmian w przepisach mundurowych, zasad doboru do służby, komunikacji itp., co pozwala na sprawne wdrażanie oczekiwanych zmian. Istotnym obszarem działalności Zespołu jest systematyczne prowadzenie kampanii informacyjnej, mającej na celu m.in. zachęcanie kobiet zatrudnionych w Policji do podejmowania nowych wyzwań, także w zakresie przywództwa, m.in. poprzez promowanie pozytywnego wizerunku kobiet na stanowiskach kierowniczych czy zachęcanie kobiet do startowania w konkursach na tego typu stanowiska.

Od stycznia 2012 r. w Służbie Więziennej funkcjonował Koordynator ds. Równego Traktowania w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej³⁴, odpowiedzialny m.in. za monitoring zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w więziennictwie; zgłaszanie propozycji zmian wewnętrznych oraz organizacyjnych aktów prawnych, a także propozycji zawierania porozumień lub podejmowania innych form współpracy z partnerami zewnętrznymi w zakresie przeciwdziałania naruszeniom zasad równego traktowania; upowszechnianie problematyki równego traktowania

³² Decyzja nr 211 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 maja 2013 roku w sprawie Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji do Spraw Ochrony Praw Człowieka [niepublikowane].

³³ Decyzja nr 201 Komendanta Głównego Policji z dnia 27 maja 2014 roku w sprawie powołania Zespołu Komendanta Głównego Policji do Spraw Strategii Równych Szans w Policji [niepublikowane].

³⁴ Zarządzenie nr 3/2012 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 13 stycznia 2012 roku w sprawie powołania i zadań Koordynatora ds. Równego Traktowania w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej [niepublikowane].

oraz inspirowanie przedsięwzięć edukacyjnych w omawianym zakresie. W kwietniu 2016 r. szef więziennictwa powołał Pełnomocnika Dyrektora Generalnego Służby Więziennej ds. Ochrony Praw Człowieka i Równego Traktowania, zlecając mu jednocześnie przejęcie zadań dotychczasowego Koordynatora ds. Równego Traktowania w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej³⁵. Zakres obowiązków Pełnomocnika z grubsza przypominał zakres obowiązków dotychczasowego Koordynatora.

Omówione regulacje, prócz pragmatyk służbowych, są z legislacyjnego punktu widzenia aktami prawnymi podustawowymi, które przybierają postać zarządzeń lub decyzji organów zarządczych (szefów służb, komendantów głównych, dyrektorów generalnych) w grupach dyspozycyjno-mundurowych. Są one publikowane, często bez podstawy prawnej, w dziennikach urzędowych tych instytucji, lub w ogóle nie trafiają do publicznego obiegu. Część z nich pozyskano z oficjalnych stron internetowych omawianych instytucji, część z ogólnodostępnych zasobów internetowych, część od rzeczników prasowych lub komórek prawnych badanych instytucji, czasem odmawiano takich informacji. Nieliczne z nich zamieszczane są w wymienionych wyżej systemach lub serwisach informacji prawnej. W przypadku jednej z omawianych instytucji organ równościowy, jak zauważono wyżej, powołano decyzją administracyjną mającą właściwie charakter polecenia służbowego.

Nie wszystkie służby udostępniły autorom informacje na temat instytucji równościowych w swoich strukturach organizacyjnych, lub też nie we wszystkich je rzeczywiście powołano. Takich informacji na swoich stronach internetowych, prócz Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, nie miała większość ze służb, także tych podległych temu organowi. W Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz w Służbie Celnej, podległej Ministrowi Finansów, zarówno stanowisk, jak i instytucji równościowych w ogóle nie powołano. Służby wymienione powyżej udzielenia takich informacji odmówiły lub też wnioszek o informację w tej kwestii pozostawiły bez odpowiedzi, czy też jakiegokolwiek reakcji. Również na ich stronach internetowych informacji takich nie zamieszczono.

Organizacje przedstawicielskie żołnierzy-kobiet i funkcjonariuszy-kobiet w grupach dyspozycyjno-mundurowych oraz uwarunkowania prawne ich działalności

Mniejszościowy udział kobiet we wszystkich niemal grupach dyspozycyjno-mundurowych spowodował konieczność powołania organów przedstawicielskich, których celem byłoby reprezentowanie interesów samych kobiet w ramach danej organizacji. Prekursorem tego typu działalności było wojsko, gdzie decyzją z listopada 1999 r. powołano Radę ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych RP, jako społeczny, nieetatowy organ

³⁵ Zarządzenie Dyrektora Generalnego Służby Więziennej nr 20 z dnia 19 kwietnia 2016 roku w sprawie ustanowienia i zadań Pełnomocnika Dyrektora Generalnego Służby Więziennej ds. Ochrony Praw Człowieka i Równego Traktowania [niepublikowane].

doradcy kierownictwa resortu obrony narodowej³⁶, między innymi w odpowiedzi na zapotrzebowanie reprezentowania środowiska polskich kobiet żołnierzy i podjęcia współpracy z bliźniaczą strukturą funkcjonującą w sojuszu północnoatlantyckim od 1973 r. jako *Committee on Women in NATO Forces* (Komitet ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych NATO), zaś od 2009 r. jako *NATO Committee on Gender Perspectives* (Komitet NATO ds. Równości Płci)³⁷. Powstanie tego organu ułatwiło władzom wojskowym monitorowanie spraw związanych z odbywaniem służby zawodowej przez kobiety. W 2004 r. decyzją administracyjną utworzono stanowisko starszego specjalisty ds. wojskowej służby kobiet. Po dwóch latach funkcjonowania, w kwietniu 2006 r., stanowisko to podniesiono do rangi Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej do spraw Wojskowej Służby Kobiet³⁸. Z uwagi na zmiany strukturalno-organizacyjne w wojsku, w maju 2009 r., decyzją ministerialną powołano Radę do spraw Kobiet w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej³⁹ w nowych uwarunkowaniach prawnych, jako organ opiniotwórczo-doradczy Ministra Obrony Narodowej, a zarazem organ przedstawicielski (obieralny). Radę zobowiązano do podejmowania działań polegających na systematycznym włączaniu problematyki płci do wszystkich strategii i działań na etapie planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji oraz formułowania ogólnej polityki zarządzania zasobami osobowymi w Siłach Zbrojnych R.P. Kolejne decyzje Ministra Obrony Narodowej w sprawie utworzenia i funkcjonowania Rady do Spraw Kobiet w resorcie obrony narodowej, z listopada 2014 r. i sierpnia 2016 r.⁴⁰, uszczegółowiły zasady jej powoływania, strukturę organizacyjną, zadania i kompetencje, podporządkowanie służbowe, etatyzację niektórych stanowisk, zasady współpracy z enumeratywnie wymienionymi organami resortowymi. Do 2016 r. kilkakrotnie łączono lub rozdzielano stanowisko przewodniczącej Rady ze stanowiskiem pełnomocnika do spraw wojskowej służby kobiet. Obecnie są one rozdzielone i każdy z tych organów funkcjonuje w przypisanym sobie zakresie.

Aktualnie Rada do Spraw Kobiet w resorcie obrony narodowej działa w oparciu o decyzję Ministra Obrony Narodowej z sierpnia 2016 r. Do zadań Rady należy m.in.: przedstawianie stanowiska, w formie uchwał, w zakresie spraw związanych z pełnieniem przez kobiety służby wojskowej; przygotowywanie analiz dotyczących pełnienia

³⁶ Decyzja nr 22 Podsekretarza Stanu ds. Społecznych i Parlamentarnych z dnia 25 listopada 1999 roku w sprawie powołania Rady ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych R.P. [niepublikowane].

³⁷ B. Drapikowska, *Militarna partycypacja kobiet w Siłach Zbrojnych R.P.*, „Zeszyty Naukowe Akademii Obrony Narodowej” 2013, nr 2(91), s. 169; A. Jędro, *Zmiana pozycji zawodowej kobiet w służbie wojskowej w ciągu lat*, [w:] *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, red. K. Dojwa, J. Maciejewski, Wrocław 2006, s. 187.

³⁸ Decyzja nr 102/MON/Ministra Obrony Narodowej z dnia 3 kwietnia 2006 roku w sprawie powołania Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej do Spraw Wojskowej Służby Kobiet [niepublikowane].

³⁹ Decyzja nr 157/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 6 maja 2009 roku w sprawie utworzenia i funkcjonowania Rady ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. Urz. Min. Obr. Nar. Nr 9, poz. 111).

⁴⁰ Decyzja Nr 464/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 listopada 2014 roku w sprawie utworzenia i funkcjonowania Rady do Spraw Kobiet w resorcie obrony narodowej (Dz. Urz. Min. Obr. Nar. 2014 r. poz. 376) oraz inne akty prawne niższego rzędu lub decyzje administracyjne; Decyzja nr 258/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 10 sierpnia 2016 roku w sprawie utworzenia i funkcjonowania Rady do Spraw Kobiet w resorcie obrony narodowej (Dz. Urz. Min. Obr. Nar. 2016 r. poz. 145).

przez kobiety służby wojskowej; identyfikowanie czynników mających wpływ na pełnienie przez kobiety służby wojskowej; współpraca z Pełnomocnikiem Ministra Obrony Narodowej do Spraw Wojskowej Służby Kobiet oraz z Koordynatorem do Spraw Równego Traktowania w resorcie obrony narodowej w zakresie spraw związanych z pełnieniem przez kobiety służby wojskowej; promowanie służby wojskowej żołnierzy zawodowych – kobiet oraz wiele innych. Co ciekawe, decyzja z 2016 r. w zakresie kompetencji Rady skopiowała niemal dosłownie dotychczasowy zakres jej zadań z decyzji z 2014 r., usuwając z niego jedynie zapis dotyczący współpracy z organami pozarządowymi.

Powstanie Rady do Spraw Kobiet w resorcie obrony narodowej było koniecznością wynikającą z potrzeby dostosowania się do standardów NATO. W stosunku do innych grup dyspozycyjno-mundurowych, które są przecież w każdym kraju służbami autonomicznymi, takich wymagań nie było. Służba Więzienna była pierwszą formacją, w której podjęto tę inicjatywę. Na oddolny wniosek grupy inicjatywnej warszawskiego środowiska funkcjonariuszy-kobiet, w lutym 2010 r., Dyrektor Generalny Służby Więziennej powołał Radę ds. Kobiet, jako swój organ doradczy i opiniodawczy⁴¹. Zarządzenie dokładnie określało zasady funkcjonowania Rady, powoływania wewnętrznych organów, sposobów i form procedowania w sprawach statutowych, a przede wszystkim jej zadania⁴².

W samej strukturze organizacyjnej Rady raził: brak wskazania jej kadencyjności; brak rzeczywistej reprezentacji środowisk kobiecych poszczególnych okręgów oraz poszczególnych rodzajów korpusów i służb; brak też możliwości powoływania Rady w drodze wolnych wyborów oraz ograniczenie jej składu wyłącznie do środowiska warszawskich jednostek organizacyjnych więziennictwa. Ten brak próbowano usunąć w pierwszych miesiącach funkcjonowania Rady, określając uchwałą okres jej funkcjonowania w składzie założycielskim na 3 lata oraz zwracając się z apelem, do kobiet pełniących służbę i pracujących w terenie, do włączenia się w działalność Rady. Analizując język obu wymienionych wyżej aktów prawnych i użyte tam sformułowania można zauważyć, że w regulacji dotyczącej Rady do Spraw Kobiet, w resorcie obrony narodowej, wspomina się jedynie o służbie kobiet w wojsku. Regulacja dotycząca

⁴¹ Zarządzenie Nr 3/2010 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 4 lutego 2010 r. w sprawie powołania Rady ds. Kobiet [niepublikowane].

⁴² Do zadań Rady należy: formułowanie wniosków w sprawie statusu kobiet-funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej, kierowanych do Dyrektora Generalnego i mających na celu zagwarantowanie równego traktowania ze względu na płeć osób pełniących służbę albo zatrudnionych w Służbie Więziennej; opracowywanie rozwiązań systemowych, organizacyjnych i prawnych, uwzględniających specyfikę służby albo pracy kobiety w Służbie Więziennej; opiniowanie projektów aktów prawnych i innych dokumentów, mających znaczenie dla równego traktowania ze względu na płeć osób pełniących służbę albo zatrudnionych w Służbie Więziennej; podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania ze względu na płeć w Służbie Więziennej; przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań systemowych i prawnych, pod kątem respektowania równego traktowania ze względu na płeć funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej; monitorowanie sytuacji w Służbie Więziennej w zakresie równego traktowania ze względu na płeć funkcjonariuszy i pracowników; wnioskowanie w sprawach wyróżnień dla osób szczególnie zasłużonych dla problematyki równego traktowania ze względu na płeć funkcjonariuszy i pracowników w Służbie Więziennej; promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania ze względu na płeć funkcjonariuszy i pracowników w Służbie Więziennej.

Rady ds. Kobiet w Służbie Więziennej niemal każdy z obszarów działania okrasza przymiotem równego traktowania ze względu na płeć. Można tu domniemywać, że tworząc uregulowania wojskowe trzeba je było dostosować do wymagań międzynarodowych. Analizując rozwiązania zastosowane w więziennictwie można jednak mieć pewien niedosyt polegający na tym, iż podnosząc treści równościowe użyto jedynie sformułowań wskazujących na węższe rozumienie tego pojęcia, bez odniesienia się do dostępu do wszystkich stanowisk i stopni służbowych w Służbie Więziennej.

Organem swego rodzaju przedstawicielskim, w omawianym zakresie, był powołany w kwietniu 2014 r. Zespół opiniodawczo-doradczy „Kobiety w Służbach Mundurowych” przy Pełnomocniku Rządu do Spraw Równego Traktowania⁴³. Do Zespołu powołano reprezentantki różnych grup dyspozycyjno-mundurowych, m.in. Wojska Polskiego, Policji, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Biura Ochrony Rządu i Państwowej Straży Pożarnej. Zadaniem zespołu było m.in.: analizowanie obowiązujących aktów prawnych i rozwiązań proceduralnych stosowanych w służbach mundurowych, pod kątem równego traktowania kobiet i mężczyzn; wypracowanie propozycji rozwiązań legislacyjnych i organizacyjnych wpływających na realizację zasady równości płci w służbach mundurowych; upowszechnianie i promowanie problematyki równości płci i ochrony praw kobiet w służbach mundurowych; wymiana wiedzy m.in. w zakresie badań, regulacji prawnych i dobrych praktyk dotyczących funkcjonowania kobiet oraz inicjatyw podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe w tym temacie.

Źródła prawno-ustrojowe dotyczące wymienionych wyżej organów były dość skąpe. Jako akty prawne podstawowe, przybrały one postać zarządzeń lub decyzji organów zarządczych w grupach dyspozycyjno-mundurowych. Podobnie jak akty prawne cytowane w poprzedzającym podrozdziale są one publikowane, często bez podstawy prawnej, w dziennikach urzędowych tych instytucji lub w ogóle nie trafiają do publicznego obiegu. Są one również dostępne na oficjalnych stronach internetowych omawianych instytucji, bądź na ogólnodostępnych zasobach internetowych, część od rzeczników prasowych lub komórek prawnych badanych instytucji.

Institutionalna działalność organów do spraw równego traktowania w grupach dyspozycyjno-mundurowych w przekazach medialnych

Mimo postępującej demokratyzacji naszego państwa polityka informacyjna w różnych jego obszarach pozostawia wiele do życzenia. Sytuacja ta znacznie pogłębia się w przypadku, gdy mamy do czynienia z grupami dyspozycyjno-mundurowymi. Ich istnienie oraz znacząca pozycja w życiu społecznym nie zawsze przekłada się na powszechny dostęp do informacji na temat zjawisk społecznych, jakie w nich zachodzą.

⁴³ Decyzja nr 1 Pełnomocniku Rządu ds. Równego Traktowania z dnia 8 kwietnia 2014 roku w sprawie powołania zespołu opiniodawczo-doradczego Kobiety w Służbach mundurowych [niepublikowane]; zob. również: <http://www.spoleczenstwo-obywatelskie.gov.pl/zespół-opiniodawczo-doradczy-kobiety-w-sluzbach-mundurowych> [dostęp: 20.08.2017].

Podobnie rzecz ma się z działalnością o charakterze równościowym. Mimo że w omawianym zakresie zajmują się nią instytucje państwowe, jak i różnego rodzaju organizacje pozarządowe – daleka, a wręcz niemożliwa jest droga do uzyskania pełnej wiedzy na ten temat. Fakt ten zmusza więc badacza do wzmożonej eksploracji przy wykorzystaniu bardzo różnych źródeł, przy jednoczesnym wrażeniu niedosytu spowodowanego niemożnością dotarcia do wszystkich z nich. Dlatego też trudno precyzyjnie ustalić, czy omówione dotychczas instytucje rzeczywiście prowadzą działalność w zakresie: równości płci i w jakim zakresie; dostępu do zatrudnienia w nich kobiet; stwarzania odpowiednich warunków do pracy kobiet na wszystkich stanowiskach, możliwości obejmowania wszystkich stanowisk i mianowania na wszystkie stopnie służbowe.

W obrębie literatury dotyczącej problematyki działania grup dyspozycyjno-mundurowych problematyce kobiecej poświęcono dotychczas w sumie niewiele miejsca (ożywienie edycyjne w tej materii odnotowano jedynie w 2008 r. w rezultacie konferencji naukowej pn. „Służba kobiet w formacjach mundurowych XXI wieku”⁴⁴). Działalność organów przedstawicielskich kobiet w tych formacjach potraktowano jeszcze bardziej zdawkowo⁴⁵. Na zaledwie wzmianki dotyczące działalności opisywanego wyżej ciała działającego w strukturach wojskowych natrafiono w bardzo nielicznych opracowaniach. Zwykle miały one jedynie charakter informacyjny⁴⁶, bądź w sposób ogólny sygnalizowały jego działalność, zauważając przy tym jednocześnie, że władze – tak państwowe, jak i resortowe – niewielką wagę przykładają do jego działalności⁴⁷. Walor całościowy miało tu jedynie opracowanie jednego z autorów poświęcone partycypacji zawodowej funkcjonariuszy-kobiet w Służbie Więziennej, opisującej m.in. tę działalność w latach 2010–2016⁴⁸. Inne służby nie doczekały się jakichkolwiek opracowań w opisywanym zakresie. Podobne konstatacje dotyczyły periodyków naukowych i resortowych. Periodyki naukowe w ogóle nie podjęły tematyki równościowej i nie przedstawiały badań na ten temat. Z kolei periodyki resortowe natychmiast, dość zdawkowo, sygnalizowały ją, jednak tematyka kobieca rzadko tam gościła i miała zwykle charakter sztamkowy. Zwykle uaktywniały się w okolicach marca, aby zaakcentować obchody Dnia Kobiet, a jedyny udział tzw. problematyki kobiecej ograniczał się do dość rzadkiego przedstawiania sylwetek kobiet w mundurach, rzadko też

⁴⁴ *Służba kobiet w formacjach mundurowych XXI wieku*, red. A. Skrabacz, Warszawa 2008.

⁴⁵ E. Petruk, *Wizerunek kobiety-funkcjonariusza grup dyspozycyjnych państwa kreowany przez internet*, [w:] *Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego*, op. cit., s. 110; A. Piotrowski, *Wizerunek medialny Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67–68, s. 88; I. Wolman, *Więziennictwo (nie) musi być medialne*, „Forum Penitencjarne” 2008, nr 2, s. 24.

⁴⁶ Zob. np. B. Drapikowska, *Militarna partycypacja kobiet...*, op. cit., s. 169; A. Jędro, *Zmiana pozycji zawodowej...*, op. cit., s. 187.

⁴⁷ Zob. np. B. Czuba, *Od perspektywy androcentrycznej do gender mainstreaming. Wprowadzanie perspektywy gender w wojsku na tle transformacji ustrojowej*, [w:] *Teraźniejszość i przyszłość grup dyspozycyjnych*, red. J. Maciejewski, I. Wolska-Zogata, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 2013, nr 3518, s. 127 i n. Autorka w swoim artykule datowanym na 2013 rok zauważyła, że ostatnie posiedzenie sejmowej komisji obrony narodowej poświęcone sprawom kobiet w wojsku odbyło się w 2008 r.

⁴⁸ M.R. Kalaman, *Partycypacja zawodowa funkcjonariuszy-kobiet w Służbie Więziennej*, Dąbrowa Górnicza 2017.

poruszały tematy równościowe w służbie⁴⁹. Wyjątkiem było tu „Forum Penitencjarne”, miesięcznik Służby Więziennej, gdzie w latach 2010–2015 zamieszczono kilkadziesiąt artykułów i doniesień na temat działalności Rady i sylwetek samych kobiet. W tej sytuacji podstawowym medium informacyjnym stał się internet i wspomniany periodyk powielający treści wcześniej ogłaszane na stronach internetowych.

Jak wspomniano wyżej, implementacja po 2010 r. do polskiego systemu prawnego różnego rodzaju rozwiązań unijnych zaowocowała powstawaniem, zwłaszcza w instytucjach państwowych, szeregu organów – nie tylko o charakterze równościowym, ale również antymobbingowym, antyprzemocowym itp. Brak tradycji demokratycznych w Polsce, niewykształcone społeczeństwo obywatelskie, brak lub niedoskonałość szkoleń pracowników, żołnierzy i funkcjonariuszy w tych kwestiach – wszystko to spowodowało niską świadomość społeczną w omawianym obszarze. W rezultacie, jak wynika z wcześniejszych badań, wiele z nich, również w grupach dyspozycyjno-mundurowych, pozostawało ciałami fasadowymi. Konstatacja ta dotyczyła również organów o charakterze równościowym. Większość pełnomocników ds. równego traktowania w czasie kontaktu z autorami twierdziła, że żołnierze i funkcjonariusze zwracają się do nich niechętnie, obawiając się przy tym przełożonych, dość rzadko i najczęściej w sprawach nie należących do zakresu ich działania. W rezultacie nie odnotowano zbyt licznych faktów analizowania w ramach resortów podnoszonych wyżej spraw.

Były oczywiście inne próby dotarcia do wiedzy na ten temat, np. w postaci anonimowych badań ankietowych na ten temat, w oparciu o warsztat naukowy. Jedynymi do tej pory szerszymi i ogólnodostępnymi opracowaniami dostępnymi w przestrzeni publicznej są: „Raport na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn w służbach mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych” z lutego 2014 r., opracowany przez Pełnomocnika ds. Równego Traktowania w Służbach Mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych⁵⁰ (obecna na wielu stronach internetowych, ale nieobecna na oficjalnej stronie ministerstwa), oraz opracowana z 2015 r., w ramach pozarządowej Fundacji im. Róży Luksemburg, analiza pn. „Zasady równego traktowania w służbach mundurowych”⁵¹.

W Raporcie za obszary narażone na ryzyko wystąpienia nierównego traktowania w Policji, Biurze Ochrony Rządu, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej uznano awanse i mianowania; stosunek ilościowy kobiet i mężczyźni w poszczególnych korpusach; obsadę stanowisk kierowniczych; wysokość wynagrodzeń; dostępność nagród; dostęp do kursów oficerskich; nabór do służby. Poddano je odpowiedniej analizie, która nie wykazała większych naruszeń w omawianych obszarach. W dalszej części raportu zaprezentowano informację na temat działalności

⁴⁹ Zob. np. P. Ostaszewski, *Kwiaty, życzenia, występy – Dzień Kobiet w Policji*, „Policja 997” 2017, nr 4, s. 22–23; E. Szlęzak-Kawa, *Szpilki wkładam po pracy*, „Forum Penitencjarne” 2011, nr 3(154), s. 10; s. 11–12; B. Romanowski, *Najważniejsza jest edukacja*, „Przegląd Pożarniczy” 2014, nr 5, s. 8–9.

⁵⁰ M. Sapieżyńska, *Raport na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn w służbach mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych*, <https://mswia.gov.pl/pl/aktualnosci/11895.html> [dostęp: 12.08.2017].

⁵¹ S. Spurek, *Zasada równego traktowania w służbach mundurowych*, <http://www.ptpa.org.pl/public/files/publikacje/zasada-rownego-tractowania-w-sluzbach-mundurowych> [dostęp: 12.08.2017]. Autorka jest od września 2015 r. zastępczynią Rzecznika Praw Obywatelskich ds. równego traktowania.

Pełnomocnika, z której wynikało, że analiza spraw zgłaszanych przez funkcjonariuszy wykazała, że w większości z nich u podstaw problemów nie leżało nierówne traktowanie czy też dyskryminacja, lecz niezrozumienie specyfiki stosunku administracyjnoprawnego podległości służbowej funkcjonariusza, a także istoty służby w formacjach mundurowych, jak również niska świadomość tego, czym w zasadzie jest służba w formacjach mundurowych. Przedstawione w kolejnej części wyniki badań ankietowych wśród funkcjonariuszy wymienionych służb wykazały, że tylko niewielka ich część odczuwa nierówne traktowanie ze względu na różne czynniki (najczęściej dotyczyło ono wysokości uposażenia, dostępności premii, nagród i innych gratyfikacji pieniężnych oraz dostępności awansów). Badani najczęściej czuli się gorzej traktowani, głównie ze względu na niedyspozycyjność lub niechęć do pracy po godzinach. Z kolei powszechna wśród badanych niechęć do komunikowania przełożonym kwestii nierównego traktowania pokazuje, że konieczne jest systemowe opracowanie procedur oraz akcja edukacyjna wśród przełożonych w zakresie reakcji na sygnały dotyczące nierównego traktowania pochodzące od podwładnych. Raport kończy przegląd rozwiązań organizacyjno-proceduralnych w zakresie przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania w analogicznych służbach wybranych siedmiu państw Unii Europejskiej. Wśród nich należy wymienić: ustanowienie strategii równouprawnienia/planu działań/polityk; powołanie ciała/organu do spraw równouprawnienia; przeprowadzanie szkoleń/warsztatów; opracowanie odpowiednich podręczników/poradników; ustanowienie procedur zgłaszania nieprawidłowości; umocowanie podejmowanych działań na szczeblu krajowym; raportowanie wyników podejmowanych działań. Ten raport to, jak na razie, jedyny tego typu dokument opracowany w ramach grup dyspozycyjno-mundurowych.

Kolejna analiza, sporządzona przez organizację pozarządową, poświęcona była kształtom i pragmatyce służbowej w poszczególnych rodzajach służb oraz ich przepisom wykonawczym. Badania przeprowadzone w tym zakresie, w oparciu o regulacje prawne większości grup dyspozycyjno-mundurowych, niezbitnie wykazały nieobecność w nich, *expressis verbis*, takich pojęć, jak dyskryminacja i równe traktowanie. Analizowano również, czy – a jeśli tak, to w jaki sposób – odmiennie dla określonych grup funkcjonariuszy danej służby, np. ze względu na płeć, przepisy regulują sytuację tych grup i z jakich względów te grupy są różnicowane w przepisach. Z analizy tej wynika niezbitnie, że przepisy ustaw oraz rozporządzeń nie naruszają zasad równościowych, różnicują jedynie sytuację funkcjonariuszy w zakresie zaledwie trzech obszarów. Te obszary to: uprawnienia związane z rodzicielstwem oraz z ciążą, stanowiące w tym zakresie pewne gwarancje dla funkcjonariuszy-kobiet w ciąży, matek i ojców; badanie zdolności do służby; kwestie związane z umundurowaniem. Ani to, ani wcześniejsze opracowanie nie zawierało praktycznych wniosków przydatnych do zastosowania w rozwiązaniach instytucjonalnych. Prowadzi to do konstatacji, że władze resortowe raczej takich wniosków nigdy nie oczekiwały ani ich nie zlecały. Wpływ na to mogły mieć takie czynniki, jak: niska świadomość prawna i obyczajowa decydentów, tak na szczeblu resortowym, jak i państwowym oraz politycznym.

Informacje na temat działalności grup dyspozycyjno-mundurowych w kwestiach równościowych przed 2010 r., co wykazały wcześniejsze badania, były dość rozproszone i trudne do eksploracji naukowej. Sytuację w tym zakresie diametralnie zmieniło powstanie Rady ds. Kobiet w Służbie Więziennej. Uprawniona wydaje się

tu konstatacja, że wraz z jej powstaniem ruch równościowy we wszystkich omawianych formacjach został odpowiednio skanalizowany. Ukonstytuowawszy się w lutym 2010 r. Rada przystąpiła niezwłocznie do swej statutowej działalności, korzystając z przychylności władz więziennictwa i korzystnej atmosfery ze strony władz państwowych i resortowych dla działalności emancypacyjnej. Mając dostęp do oficjalnej strony internetowej Służby Więziennej⁵², utworzono na niej zakładkę Rady⁵³, na której na bieżąco ukazywały się informacje na temat działalności samej Rady, jej aktywistek oraz aktywności innych grup dyspozycyjno-mundurowych w omawianym zakresie. Od września 2010 r. informacje prezentowane na oficjalnej stronie internetowej Służby Więziennej były również multiplikowane do służbowego serwisu społecznościowego Facebook⁵⁴, a od lutego 2015 r. do służbowego serwisu twitterowego⁵⁵. Informacje w nich zawarte dają, jak się wydaje, pełny przegląd działalności emancypacyjnej w grupach dyspozycyjno-mundurowych, tym bardziej że we wszystkich wydarzeniach i aktywnościach organizowanych przez Radę ds. Kobiet w Służbie Więziennej brały udział przedstawicielki innych formacji i *vice versa*. Na podstawie informacji pozyskanych na tych serwisach można wskazać następujące aktywności składające się na obraz jej działalności: współpraca z Biurem Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania; organizowanie konferencji równościowych i antyprzemocowych lub czynny w nich udział; czynny udział w kolejnych Kongresach Kobiet Polskich i ich panelach mundurowych; uczestnictwo w gremiach o charakterze równościowym i antyprzemocowym; działalność wydawnicza oraz popularyzowanie idei równościowych i antyprzemocowych; inna działalność niedająca się zaklasyfikować do tych wcześniej wymienionych.

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, poczynawszy od 2010 r., zapraszała przedstawicielki, co najmniej kilku służb, na różnego rodzaju konferencje i inne wydarzenia o charakterze równościowym oraz antyprzemocowym, których urząd ten był organizatorem. Wśród nich można wymienić np.: spotkanie w ramach Platformy działania *Stop przemocy seksualnej w Polsce* (05/2010); spotkanie w sprawie działań na rzecz poprawy statusu kobiet w Służbie Więziennej (05/2010); udział w Forum Dobrych Praktyk *Siła kobiet – siłą firmy* (11/2010); udział w międzynarodowej kampanii *16 Dni przeciw przemocy ze względu na płeć* (11/2010); udział w uroczystości wręczenia nominacji na członków Kapituły Bractwa Rycerzy Białej Wstążki (12/2010); udział w spotkaniu pn. *Kobiety w służbach mundurowych – szanse i wyzwania* (02/2011), gdzie zaprezentowano *Program przeciwdziałania przemocy w rodzinach policyjnych* oraz projekt *Instrukcji Dyrektora Generalnego w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego w Służbie Więziennej*; udział w konferencji pn. *Rząd równych szans. Administracja przeciw dyskryminacji* (06/2011), gdzie zaprezentowano projekt *Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia*; udział w uroczystej inauguracji *Karty Różnorodności* (02/2012), międzynarodowej inicjatywie promowanej przez Komisję Europejską, którą stanowi zobowiązanie, podpisane przez przedsiębiorstwo, które obliguje się do

⁵² www.sw.gov.pl.

⁵³ www.sw.gov.pl/o-sluzbie-wieziennej/rada-ds-kobiet.

⁵⁴ www.facebook.com/pages/Sluzba-Wiezienna.

⁵⁵ SluzbaWiezienna@ZespolPrasowy lub www.twitter.com/zespolprasowy.

wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i decyduje się działać na rzecz tworzenia oraz promocji różnorodności, a także wyraża gotowość firmy do zaangażowania wszystkich pracowników i pracownic czy partnerów biznesowych w tego typu działania; udział w konferencji pn. *Edukacja antydyskryminacyjna jako wyzwanie dla administracji i wymiaru sprawiedliwości* (05/2012), gdzie m.in. zaprezentowano podręcznik europejskiego prawa o niedyskryminacji, opracowanego wspólnie przez Europejską Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) i Europejski Trybunał Praw Człowieka; udział w konferencji podsumowującej projekt pn. *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia* (06/2013); udział w spotkaniu poświęconemu polityce zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (01/2014); udział w konferencji poświęconej innowacjom społecznym w polityce rodzinnej (05/2014), gdzie m.in. zaprezentowano panele: *Równość, rodzina, praca – dobre praktyki w godzeniu ról zawodowych i rodzinnych* oraz *Polityka państwa wobec rodzin potrzebujących wsparcia*; udział w konferencji otwierającej projekt *Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa* (06.2014), mającej na celu dostarczenie narzędzi oraz wiedzy na temat prowadzenia efektywnej polityki antydyskryminacyjnej w regionie, do której zobowiązuje Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016; udział w konferencji pn. *Koncepcja organu do spraw równego traktowania – przeszłość, teraźniejszość, przyszłość* (06/2015), poświęconej problematyce roli oraz charakteru funkcjonowania organu do spraw równego traktowania na przestrzeni ostatnich lat; udział w konferencji pn. *Media równych szans – rola mediów w kształtowaniu postaw tolerancji i poszanowania różnorodności* (06/2015), poświęconej tworzeniu równościowego radia i telewizji oraz problematyce różnorodności religijnej, etnicznej, narodowej i językowej w mediach; udział w spotkaniu członkiń Zespołu opiniodawczo-doradczego Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania „Kobiety w Służbach Mundurowych” (07/2015), gdzie omawiano działalność związaną m.in. z przeciwdziałaniem dyskryminacji w Biurze Ochrony Rządu⁵⁶.

Sam Zespół opiniodawczo-doradczy „Kobiety w Służbach Mundurowych” wpisiał się w powołany w grudniu 2013 r. rządowy Krajowy Program na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016⁵⁷, który obejmował 6 obszarów z zakresu równego traktowania: politykę antydyskryminacyjną, rynek pracy i zabezpieczenie społeczne, przeciwdziałanie przemocy, edukację, ochronę zdrowia oraz dostęp do dóbr i usług. Każdy resort miał w nim określone zadania do wykonania – w większości były to zadania wcześniej realizowane systemowo, teraz udokumentowane w celu szerszej promocji równości szans. Służba kobiet w grupach dyspozycyjno-mundurowych to nie tylko dziedzina rynku pracy, ale też dostęp do dóbr i usług, również realizacja priorytetowego celu rządu, jakim jest przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet i przemocy domowej. Krajowy Program stanowił mapę drogową rządu w celu zagwarantowania równego traktowania, w tym również kobietom, w służbach mundurowych i dostępu przez nie do wszystkich stanowisk i stopni służbowych. Zespół odbył zaledwie sześć spotkań (04/2014; 10/2014 – dwukrotnie; 12/2014; 02/2015; 05/2015).

⁵⁶ Opracowano na podstawie linków: <http://www.sw.gov.pl/rada-ds-kobiet/aktualnosci-rady-ds-kobiet/news> – o kolejnych numerach porządkowych: 36, 627, 629, 861, 33889 [ostatni dostęp: 10.04.2016] – strony usunięte przez administratora.

⁵⁷ <http://www.rownetraktowanie.gov.pl/zespol-opiniodawczo-doradczy-kobiety-w-sluzbach-mundurowych> [ostatni dostęp: 18.02.2016] – strona usunięta przez administratora.

Ich przedmiotem były: podejmowane przez poszczególne służby działania w zakresie przeciwdziałania przemocy, w tym szkolenia oraz rodzaje wsparcia dedykowane ofiarom i najbliższym ofiar przemocy; realizowane przez poszczególne służby programy równościowe i antyprzemocowe; przedstawienie rozwiązań i procedur dotyczących przeciwdziałaniu molestowaniu, mobbingowi i dyskryminacji w poszczególnych służbach; wypracowanie zasad pomocy udzielanej ofierze lub sprawcy przemocy w rodzinie funkcjonariusza, ukształtowanie właściwej świadomości oraz wzmocnienie postaw przełożonych służących wsparciu i pomocy osobie, która doświadcza lub jest sprawcą przemocy w rodzinie. Poświęcone też były udziałowi w dotychczasowych konferencjach równościowych oraz organizowaniu przyszłych. Działalność Zespołu formalnie ustała po październikowych wyborach parlamentarnych w 2015 r., po zmianie koncepcji funkcjonowania Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania i połączenia go z funkcją Pełnomocnika Rządu do Spraw Społeczeństwa Obywatelskiego. W zakresie jego zadań zabrakło kompetencji monitorowania zasad równego traktowania w grupach dyspozycyjno-mundurkowych. Jeszcze w kwietniu 2016 r. potwierdzono autorom, w korespondencji e-mailowej, fakt istnienia tego ciała, zaznaczając jednak, że dotychczasowy skład osobowy został rozwiązany i oczekuje się na zgłaszanie kandydatur do nowego składu przez poszczególne formacje dotychczas w nim funkcjonujące. Obecnie na stronie internetowej Pełnomocnika brak informacji na temat tego gremium, zaś prośby o informację w omawianej sprawie pozostają bez odpowiedzi.

Przedstawicielki zawsze co najmniej kilku służb brały też czynny udział w różnego rodzaju konferencjach o charakterze równościowym i antyprzemocowym, nierzadko przez siebie organizowanych lub tych, w których częściowo partycypowały⁵⁸.

⁵⁸ Wśród nich warto wymienić czynny udział w konferencjach pn.: *Równouprawnienie w Siłach Zbrojnych w warunkach profesjonalizacji* (06/2010), gdzie m.in. zaprezentowano dziesięcioletnie doświadczenia funkcjonowania Rady ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych R.P.; *Kobieta – Matka – Mundur. Konflikt czy dopełnienie ról* (06/2010), zorganizowanej przez Straż Graniczną, gdzie wymieniano doświadczenia w zakresie specyfiki pracy kobiet w mundurach i możliwości godzenia kariery zawodowej z obowiązkami rodzinnymi; *Kobiety – Pokój – Bezpieczeństwo. Udział żołnierzy kobiet w misjach poza granicami kraju* (06/2011), zorganizowanej przez Siły Zbrojne R.P., gdzie m.in. omawiano udział kobiet w konfliktach zbrojnych, ich rolę w budowaniu pokoju, a także wpływ konfliktów zbrojnych na kobiety; *Kobieta w mundurze: dla służby, rodziny i siebie* zorganizowanej przez Radę ds. Kobiet Służby Więziennej (12/2011), gdzie dyskutowano o łamaniu stereotypów i kształtowaniu nowej rzeczywistości dla kobiet w służbach militarnych; *Służba jest kobietą* (10/2012), zorganizowanej przez Radę ds. Kobiet Służby Więziennej, gdzie o tematyce konferencji najlepiej świadczą nazwy niektórych paneli dyskusyjnych: *Czy istnieje szklany sufit w strukturach służb mundurowych?; Przemoc wobec kobiet w służbach militarnych; Dokąd zmierzamy, jakie są cele i założenia działań Rady ds. Kobiet w Służbie Więziennej?; Pokój i bezpieczeństwo a stereotyp płci* (10/2012), zorganizowanej przez Radę ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych R.P. w Dowództwie Sił Powietrznych, gdzie wystąpienia dotyczyły zarówno kwestii przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć w służbach mundurowych, jak i specyfiki roli kobiet w działaniach tych służb; *Pomoc kobietom ofiarom przestępstw* (03/2013), zorganizowanej przez Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia”, Polskie Towarzystwo Psychologiczne i Centralny Zarząd Służby Więziennej, w trakcie której przedstawiono zagadnienia związane z przestępstwami, w których ofiarami są kobiety; *Pomoc kobietom ofiarom przestępstw* (03/2013), zorganizowanej przez Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia”, Polskie Towarzystwo Psychologiczne i Centralny Zarząd Służby Więziennej, w trakcie której przedstawiono zagadnienia związane z przestępstwami, w których ofiarami są kobiety; *Być kobietą w Służbie Więziennej* (03/2013), zorganizowanej przez Akademię Ignatianum w Krakowie, Okręgowy

Przedstawicielki różnych służb uczestniczyły też w licznych konferencjach lub innego rodzaju wydarzeniach o charakterze równościowym i antyprzemocowym organizowanych przez instytucje oraz organizacje zajmujące się tego rodzaju działalnością⁵⁹. W obradach VIII. Kongresu Kobiet Polskich, który miał miejsce w maju 2016 r.,

Inspektorat Służby Więziennej w Krakowie oraz Areszt Śledczy w Krakowie, której celem było ukazanie kobiety w Służbie Więziennej w obliczu wielu ról, jakie ma do spełnienia w społeczeństwie; *Kobiety kobietom w Służbie* (09/2013), zorganizowanej przez Radę ds. Kobiet Służby Więziennej, gdzie tematyka wystąpień dotyczyła m.in. zagadnień służbowych związanych z przepisami prawnymi dotyczącymi kobiet, elastycznym czasem pracy, aktywnością kobiet np. w ramach wolontariatu itp.; *25 lat wojskowej służby kobiet* (10/2013), zorganizowanej przez Radę ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych R.P. oraz Akademię Obrony Narodowej, gdzie celem konferencji było określenie roli kobiet w wojsku i postrzegania żołnierza-kobiety w społeczeństwie; *II. Krakowskie Forum Kobiet Służb Mundurowych* (03/2014), zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej i Areszt Śledczy w Krakowie oraz Akademię Ignatianum w Krakowie, którego celem było zwrócenie uwagi na funkcjonowanie kobiet na różnych stanowiskach w służbie społeczeństwu; *Kreatywność kobiet w mundurach* (10/2014), zorganizowanej przez Radę ds. Kobiet Służby Więziennej, gdzie m.in. zorganizowano panel szefów służb mundurowych (Policji, Straży Pożarnej, Straży Miejskiej, Straży Granicznej, Wojska Polskiego, Służby Celnej, Służby Więziennej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Biura Ochrony Rządu), w którym przedstawiono działania na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn; *15 lat Rady ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej* (11/2014), gdzie omówiono wzrastającą ilość kobiet w tej formacji i ich kompetencje na poligonach, w trakcie misji zagranicznych czy w dowodzeniu; *Kobiety w Służbie Celnej* (10/2015), zorganizowanej przez Ministerstwo Finansów, gdzie w trakcie wystąpień podkreślano, że w Służbie Celnej największa jest ilość funkcjonariuszek i że bez kobiet, ich kompetencji i potencjału nie byłoby tej służby – na konferencji wystąpiła też pierwsza w Polsce kobieta w stopniu generała, przedstawiając zebrany drogę swojej kariery; *Kobieta-Liderka* (11/2015), zorganizowanej przez Radę ds. Kobiet Służby Więziennej, której myślą przewodnią konferencji było hasło: *Kobiety – funkcjonariuszki i pracowniczki – liderki w służbie, w pracy, w domu i w życiu społecznym*, zaś tematem obrad możliwości rozwoju zawodowego kobiet w służbach mundurowych, równość płci, przemoc w domu czy w pracy i jej przeciwdziałanie, a także profilaktyka prozdrowotna ukierunkowana na choroby współczesnej cywilizacji. Nie sposób też nie wspomnieć o udziale funkcjonariuszy-kobiet w warsztatach pn. *Stereotypy płciowe jako źródło przemocy wobec kobiet i dziewcząt* (04/2015), zrealizowanych przez Służbę Więzienną w ramach projektu „To nie twoja wina! Stop przemocy wobec kobiet”, w ramach programu „Obywatele dla demokracji”, realizowanego przez Fundację imienia Stefana Batorego. Warsztaty dały nie tylko wiedzę na temat panujących w polskim społeczeństwie przekonań na temat ról społecznych, przypisanych konkretnie do płci, ale podczas dyskusji, pokazały spektrum opinii przedstawicieli różnych grup społecznych na ten temat – opracowano na podstawie linków <http://www.sw.gov.pl/pl/rada-ds-kobiet/aktualnosci-rady-ds-kobiet/news> – o kolejnych numerach porządkowych: 39, 3712, 8156, 9034, 11405, 12574, 14546, 14601, 19085, 21978, 22016, 26908, 27113, 27921, 34714, 37389 [ostatni dostęp: 10.04.2016]; <http://www.popowo.com/aktualnosci/aktualnosci-lokalne?more=1857348846&d.html> [dostęp: 10.12.2015]; <http://www.popowo.com/galeria/kobiety-kobietom-w-sluzbie.html> [dostęp: 10.12.2015] – strony usunięte przez administratora.

⁵⁹ Wśród nich warto wymienić: konferencję pn. *Bezpieczeństwo bez kobiet* (03/2012), zorganizowaną w UAM w Poznaniu, poświęconą perspektywie gender w badaniach nad bezpieczeństwem narodowym i międzynarodowym; III. Kongres Kobiet Lubelszczyzny (11/2012), zorganizowany przez Kongres Kobiet, którego dyskusja toczyła się wokół nowych definicji ról kobiet i mężczyzn w dzisiejszym świecie, w życiu społecznym, politycznym, rodzinnym; I. Małopolski Kongres Kobiet (03/2014), zorganizowany przez krakowskie Stowarzyszenie Most Kobiet, w którego programie znalazły się panele dyskusyjne, szkolenia i warsztaty na temat m.in. przełamania barier, godzenia ról i obowiązków, aktywizacji kobiet z terenów wiejskich, przedsiębiorczości kobiet, ich aktywności sportowej, społecznej i politycznej oraz zdrowia kobiety i rodziny; *VIII. Seminarium Warszawskie* (10/2014), zorganizowane przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych, poświęcone zagadnieniom praw człowieka i standardom

w ogóle nie odnotowano jakiegokolwiek obecności przedstawicielek grup dyspozycyjno-mundurowych, przynajmniej tych ubranych w mundury i jawnie reprezentujących swoje służby. Ich nieobecność została dostrzeżona i szeroko skomentowana przez uczestniczki kongresu oraz niektóre fora internetowe⁶⁰. Pojawiła się też w licznych wystąpieniach i listach skierowanych do uczestniczek Kongresu. Z niektórych wypowiedzi wprost wynikało, że w służbach mundurowych był ruch kobiet, które w bardzo delikatny sposób domagały się swoich praw. Ruch został rozwiązany, kobiety dostały zakaz przychodzenia na Kongres Kobiet w mundurach, a część z nich została przeniesiona na emeryturę⁶¹.

Aktywistki gremiów równościowych z grup dyspozycyjno-mundurowych prowadziły własną działalność wydawniczą, partycypowały w działalności wydawniczej innych podmiotów, a także prowadziły działalność popularyzatorską w zakresie krzewienia idei równościowych i antyprzemocowych. Na potrzeby panelu mundurowego na V. Kongresie Kobiet Polskich opracowano wspólną broszurę, pn. „Kobiety w służbach mundurowych. Sukcesy, perspektywy, partnerstwo”⁶², w której zamieszczono podstawowe informacje na temat rzeczywistości zawodowej kobiet pracujących w służbach mundurowych, takich jak Wojsko Polskie, Policja, Straż Graniczna, Służba Więzienna i Państwowa Straż Pożarna. W trakcie VI. Kongresu Kobiet Pol-

ich ochrony w systemie Rady Europy; spotkanie w sprawie realizacji Krajowego Planu Działania dla Kobiet, Pokoju i Bezpieczeństwa (10/2014), zorganizowanego przez Ośrodek Informacji ONZ (*UNIC Warsaw*), które dotyczyło omówienia perspektywy opracowania Krajowego Planu Działania dla Rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ (w tym rezolucji 1325 i 1820); udział w wystawie (11/24) zorganizowanej przez Bibliotekę Sejmową i Archiwum Akt Nowych z okazji 96. rocznicy uzyskania przez Polki praw wyborczych w listopadzie 1918 r.; *XI. Trybunał do Spraw Przemocy wobec Kobiet* (12/2014), zorganizowany przez fundację Centrum Praw Kobiet, odbywający się w ramach obchodów międzynarodowej *Kampanii 16-dni przeciw przemocy ze względu na płeć*; konferencję pn. *Przedsiębiorcza, Pomysłowa, Przyszłościowa* (03/2015), zorganizowaną przez Ambasadę Szwecji oraz Instytut Spraw Publicznych, w trakcie której m.in. mówiono o zwiększaniu udziału kobiet w życiu gospodarczym na poziomie krajowym i regionalnym; II. Małopolski Kongres Kobiet (03/2015), w którego programie znalazły się panele dyskusyjne, szkolenia i warsztaty na temat m.in. IV fali feminizmu, macierzyństwa oraz roli kobiet w polskiej polityce, przemocy wobec kobiet oraz ratyfikacji konwencji o przeciwdziałaniu jej; III. Regionalny Kongres Kobiet w Koszalinie (04/2015), zorganizowany przez Stowarzyszenia Era Kobiet w Koszalinie, gdzie jeden z paneli poświęcony był kobietom jako liderkom zmian społecznych; III. Koniński Kongres Kobiet (05/2015), zorganizowany przez Stowarzyszenie Koniński Kongres Kobiet, poświęcony walce o prawa kobiet, chorobom nowotworowym, rodzinom wielodzietnym i rodzinach bez dzieci, problematyce przemocy w rodzinie oraz pieczy zastępczej; III. Kongres Kobiet Północnej Wielkopolski, pn. *Obszary aktywności kobiet* (10/2015), zorganizowany przez stowarzyszenie o tej samej nazwie, gdzie jeden z paneli poświęcony był kobietom w służbach mundurowych; *VI Gala Konkursu Wyróżnienie Białej Wstążki* (12/2015), w której m.in. wyróżniono Prezydenta R.P. za podpisanie konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej – opracowano na podstawie linków <http://www.sw.gov.pl/pl/rada-ds-kobiet/aktualnosci-rady-ds-kobiet/news> – o kolejnych numerach porządkowych: 8156, 27113, 27324, 27414, 27921, 28171, 30323, 30403, 31107, 31235, 34607, 37389 [ostatni dostęp: 10.04.2016]– strony usunięte przez administratora.

⁶⁰ Zob. np. <http://www.promilitaria21.home.pl//2339-16-v-kongres-kobiet-bez-kobiet-w-mundurach> [dostęp: 16.08.2017].

⁶¹ M. Orłowski, *Pełnomocnik rządu ds. równego traktowania i list prezydenta wybuchane na Kongresie Kobiet*, „Gazeta Wyborcza” 2016, nr 111, s. 3.

⁶² [b.a, b.red.], *Kobiety w służbach mundurowych. Sukcesy, perspektywy, partnerstwo*, Warszawa 2013.

skich rozprawdzano kolejne wspólne wydawnictwo pn. „Kobiety w służbach mundurowych”⁶³, w którym znalazły się informacje na temat: rekrutacji kobiet w poszczególnych grupach dyspozycyjno-mundurowych; kobiet na stanowiskach decyzyjnych i granic awansu w służbach mundurowych; edukacyjnych działań antydyskryminacyjnych; przemocy w środowiskach żołnierzy i funkcjonariuszy. Rada ds. Kobiet w Służbie Więziennej, w ramach własnej działalności wydawniczej, wydała poradniki: „NIE dla przemocy. Część 1 pt. Przemoc domowa” oraz „NIE dla przemocy. Część 2 pn. Przemoc w pracy”. W pierwszym z nich autorki zapoznają czytelnika z definicją i rodzajami przemocy; symptomami przemocy domowej, regulacjami prawnymi dotyczącymi kwestii związanych z tego rodzaju przemocą oraz odpowiednimi wzorami pism procesowych. Drugi poradnik stanowi wszechstronne kompendium wiedzy na temat przemocy w miejscu pracy oraz mobbingu pod każdą postacią. Rada w ramach swojej statutowej działalności, podobnie jak i aktywistki innych grup dyspozycyjno-mundurowych, promowała, upowszechniała i propagowała idee równościowe oraz antyprzemocowe poprzez rozpowszechnianie w swoich środowiskach materiałów i wydawnictw w tych kwestiach. Często były one wykorzystywane przy opracowywaniu tematyki szkoleń wewnątrzzakładowych, m.in. takie jak: „Od przemocy ekonomicznej do niezależności. Poradnik finansowy dla kobiet”; „...jeśli chcesz się rozwieść. Poradnik prawny dla kobiet”; „Stereotyp ponad prawem. Wymiar sprawiedliwości w sprawach o zabójstwa na tle przemocy w rodzinie”; „Niezbędnik policjanta. Przemoc wobec kobiet w rodzinie”; „Niezbędnik prokuratora. Przemoc wobec kobiet w rodzinie”⁶⁴.

Wśród przedsięwzięć niedających się zakwalifikować do żadnego z wymienionych powyżej rodzajów aktywności warto wymienić honorowanie kobiet, które w wyniku egzaminów oficerskich zostały prymuskami i organizowanie cyklicznych warsztatów, pn. „Być osobą aktywną” w Służbie Więziennej. Kobiety, które najlepiej zaliczyły egzaminy oficerskie i zostały prymuskami szkolenia były w trakcie uroczystości związanych z promocją oficerską honorowane przez Radę ds. Kobiet Służby Więziennej listem gratulacyjnym oraz pamiątkowym wydawnictwem. Wydarzenia tego typu miały miejsce w latach 2011, 2012, 2013, 2014⁶⁵. W tychże latach prymuski szkolenia zostały uhonorowane pamiątkowymi szablami oficerskimi przez Stowarzyszenie Oficerów Więziennictwa. Wspomniany program prozdrowotny aktywizował kobiety różniące się wiekiem biologicznym, stażem w służbie, stanowiskami, doświadczeniem życiowym oraz temperamentem. Jego celem było poprawienie własnej jakości życia oraz wzmocnienie potencjału zdrowia psychicznego i fizycznego. Kolejne warsztaty

⁶³ [b.a, b.red.], *Kobiety w służbach mundurowych*, Warszawa 2014.

⁶⁴ *Od przemocy ekonomicznej do niezależności. Poradnik finansowy dla kobiet*, oprac. M. Bładowska-Wrzodak, Warszawa 2012; U. Nowakowska, M. Jabłońska, *...jeśli chcesz się rozwieść. Poradnik prawny dla kobiet*, Warszawa 2013; U. Nowakowska, A. Dominiczak, *Stereotyp ponad prawem. Wymiar sprawiedliwości w sprawach o zabójstwa na tle przemocy w rodzinie*, Warszawa 2013; L. Tomaszewska, U. Nowakowska, E. Bieńkowska, *Niezbędnik policjanta. Przemoc wobec kobiet w rodzinie*, Warszawa 2013; L. Tomaszewska, U. Nowakowska, E. Bieńkowska, *Niezbędnik prokuratora. Przemoc wobec kobiet w rodzinie*, Warszawa 2013.

⁶⁵ Opracowano na podstawie linków <http://www.sw.gov.pl/pl/rada-ds-kobiet/aktualnosci-rady-ds-kobiet/news> – o kolejnych numerach porządkowych: 4612, 16613, 24208 [ostatni dostęp: 10.04.2016] – strony usunięte przez administratora.

tego typu odbyły się w roku 2013, 2014 i 2015⁶⁶. Warto też wspomnieć, że grupy dyspozycyjno-mundurowe, praktycznie od 2010 r., biorą udział w międzynarodowej kampanii pn. Biała Wstążka⁶⁷. Ponieważ omawiane formacje są hierarchicznie podporządkowane, takie przedsięwzięcia nie mogłyby się odbyć bez poparcia przełożonych. Stąd też szefowie niektórych formacji, którzy mają spore zasługi w promowaniu takich działań, są często odznaczani Wyróżnieniem Białej Wstążki⁶⁸. Kandydatów do tego wyróżnienia, w drodze konkursu, wyznacza Fundacja Centrum Praw Kobiet wraz z Fundacją Jolanty Kwaśniewskiej *Porozumienie Bez Barrier*. Co ciekawe, wśród osób odznaczonych znalazły się prominentne osoby ze Służby Więziennej (2013) i Policji (2014) – szefowie tych służb, których wyróżniono za wspieranie i koordynowanie programów oraz działań funkcjonariuszy w opisywanym zakresie⁶⁹. Oczywiście takie odznaczenia otrzymywali również szefowie, a nawet pracownicy niższego szczebla⁷⁰.

Podsumowanie

Działalność emancypacyjna prowadzona w ramach statutowej działalności instytucji to niezwykle rzadkie zjawisko. Zazwyczaj realizuje się ją poprzez oddziaływanie na większe gremia, niekoniecznie związane z określoną grupą zawodową. Powoduje to m.in., że staje się ona bezimienna, oderwana od codziennego życia, niedocierająca do wszystkich adresatów, a przez to mniej skuteczna. Równość kobiet i mężczyzn, choć obwarowana aktami prawa międzynarodowego, europejskiego i krajowego, ciągle jest nieoczywista w kwestiach zawodowych, czyli równego dostępu do zatrudnienia, możliwości awansowania kobiet na równi z mężczyznami oraz możliwości osiągnięcia wszystkich stanowisk kierowniczych. Fakt, że w badanym okresie doszło do znacznego rozkwitu omawianej działalności, w tak specyficznym obszarze, stało się swoistym fenomenem socjologicznym. Sukces był tym większy, że miał miejsce w instytucjach silnie zmaskulinizowanych, gdzie dotychczas wszelkie beneficja były zastrzeżone dla mężczyzn. I również dlatego, że w działalności tej doszło do kolejnego niespotykanego dotąd zjawiska, a mianowicie współpracy w tej materii pomiędzy instytucjami, które łączył jedynie fakt, że osoby w nich zatrudnione są umundurowane i że należą do grup dyspozycyjnych państwa.

⁶⁶ <http://www.sw.gov.pl/pl/rada-ds-kobiet/aktualnosci-rady-ds-kobiet/news,9531.html> [ostatni dostęp: 10.04.2016] – strona usunięta przez administratora.

⁶⁷ Kampania ma na celu walkę z przemocą wobec kobiet oraz wspieranie działań na rzecz jej przeciwdziałania. Jej zewnętrznym przejawem świadczącym o utożsamianiu się z tego typu poglądami jest noszenie w widocznym miejscu białych wstążek przypiętych do ubrania.

⁶⁸ Przedmiotem konkursu stworzonego przez mężczyzn jest wybór mężczyzny, który w szczególności sposób zasłużył się pomagając kobietom, reagując na wszelkie formy przemocy i dyskryminacji wobec kobiet i został zgłoszony do wyróżnienia.

⁶⁹ Opracowano na podstawie linków <http://isp.policja.pl/isp/aktualnosci/6434,Wyroznienie-Bialej-Wstazki.html> [dostęp: 18.11.2014]; <http://www.sw.gov.pl/pl/rada-ds-kobiet/aktualnosci-rady-ds-kobiet/news,28157.html> [ostatni dostęp: 10.04.2016] – strony usunięte przez administratora. Zob. również <http://www.bialawstazka.org/content/iv-edycja> [dostęp: 26.08.2017].

⁷⁰ http://www.truso.tv/wiadomosci/40592,policjanci_wyroznieni.html [dostęp: 16.08.2017].

W Polsce, co wykazano w niniejszym opracowaniu, w badanym okresie doszło do niespotykanego wcześniej wzrostu aktywności środowisk równościowych w grupach dyspozycyjno-mundurowych w wielu obszarach, co jest zrozumiałe samo przez się, gdyż instytucje te zaliczane są do najbardziej zmaskulinizowanych. Sytuacja kobiet w mundurach na przestrzeni tych lat zdecydowanie poprawiła się, czego dowodem było między innymi: powołanie Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, a w konsekwencji powołanie przez szefa rządu zespołu *Kobiety w służbach mundurowych*; powołanie kolejnego panelu dyskusyjnego w ramach Kongresu Kobiet pn. *Równość szans w służbach mundurowych*; organizowanie konferencji równościowych; udział w konferencjach tego typu organizowanych przez inne podmioty; organizowanie tematycznych warsztatów i szkoleń; tworzenie, współtworzenie, wydawanie i dystrybuowanie wydawnictw o charakterze równościowym. Zjawisko to okazało się jednak nietrwałe, gdyż wystarczyła zaledwie zmiana koncepcji zarządzania państwem w październiku 2015 r., by działalność ta została mocno ograniczona, żeby nie powiedzieć, że wręcz zahibernowana. Pocieszeniem może być jedynie fakt, że w przestrzeni publicznej działalność równościowa trwa nadal, ale niestety już nie jako oficjalna działalność państwa i jego instytucji, lecz działalność organizacji społecznych oraz pozarządowych.

Jak wykazały badania, opisywana w niniejszym opracowaniu działalność nie stała się przedmiotem odrębnej eksploracji naukowej. Nie stała się też przedmiotem większego zainteresowania ze strony resortowych periodyków (z wyjątkiem Służby Więziennej). W związku z tym źródłem, które pozwoliło na zbadanie dynamiki opisywanych zjawisk, stały się jedynie zasoby internetowe, gdzie każde wydarzenie w sferze publicznej, organizowane centralnie lub lokalnie, jest wychwytywane przez odpowiednie instrumenty tego medium i przy pomocy odpowiednich programów multiplikowane do innych stron internetowych. W bardzo nielicznych przypadkach, przy okazji pojawiania się takich informacji towarzyszyły temu reakcje internautów, nie zawsze przychylnie tej tematyce, i co jest tu zupełnie zrozumiałe – będące wyłącznie udziałem mężczyzn. Kobiety do tych informacji w ogóle się nie odnosiły. Trudno tu więc mówić o interaktywności. Sporadyczność tych wpisów nie pozwoliła uczynić ich dodatkowym polem badawczym. Odpowiadając sobie na pytanie, czy zasoby internetowe były wystarczające, by mogły służyć za materiał pozwalający do kompleksowego opisanie badanego zjawiska, odpowiedź brzmi – nie. Mimo dużej mnogości źródeł są one odzwierciedleniem pierwotnej informacji. Można tu jednak zdecydowanie stwierdzić, że umożliwił zarejestrowanie ponad pięcioletniej działalności w grupach dyspozycyjno-mundurowych, która była przecież imponująca swoim rozmachem. Czy wywarła znaczący wpływ na świadomość równościową kobiet w mundurach – to już temat na kolejne badania.

Medialny obraz praktycznej realizacji emancypacji żołnierzy-kobiet i funkcjonariuszy-kobiet w grupach dyspozycyjno-mundurowych *Streszczenie*

Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w Polsce jest faktem niezaprzeczalnym oraz wynikającym tak z przepisów ustawy zasadniczej i wydanych na jej podstawie przepisów, a także odpowiednich regulacji międzynarodowych. W grupach dyspozycyjno-mundurowych, postrzeganych dotychczas jako typowo męskie – zarówno w odniesieniu do kryteriów zawodowych, jak i kierowniczych, problematyka równości płci zagościła tak naprawdę po 1989 r. Grupy te wzbogacone o udział kobiet w ich strukturach włączyły się w nurt równouprawnienia, tym bardziej że obecność w nich kobiet stała się faktem coraz bardziej zauważalnym. Ich pojawienie się spowodowało tym samym potrzebę uruchomienia działalności emancypacyjnej w tych grupach. Wiedza z tego zakresu rzadko jednak przenika do powszechnej świadomości, prasy czy też literatury, dlatego też w wielu przypadkach jedynym źródłem informacji w tym obszarze są media, głównie elektroniczne. Zamiarem autora była próba skonstruowania, w miarę kompletnego, obrazu tej działalności w grupach dyspozycyjno-mundurowych o te właśnie media.

Słowa kluczowe: równe traktowanie, emancypacja kobiet, grupy dyspozycyjno-mundurowe

Media Image of the Practical Implementation of the Emancipation of Female Soldiers and Female Officers in Disposable Uniform Groups *Abstract*

Equality between men and women in Poland is undeniable and is in line with the provisions of the Constitution of the Republic of Poland and regulations issued under it, and relevant international regulations. In disposable uniform groups that have so far been perceived as typically male, and in terms of both professional and managerial criteria, the issue of gender equality has, in fact, emerged after 1989. These groups, enriched by the participation of women in their structures, Equality, especially since the presence of women in them became a fact more and more noticeable. Their emergence caused the need to start emancipation activities in these groups. Knowledge in this field rarely, however, penetrates universal consciousness, the press or literature, and in many cases the only source of information in this area is the media, mainly electronic. The author's intention will be to try to construct a complete picture of emancipatory activity in disposition groups based on these media and to show their relation to this problem.

Key words: equal treatment, emancipation activity, disposable uniform groups

Медийный образ практической реализации эмансипации женщин-солдат и женщин-офицеров в силовых структурах *Резюме*

Равноправие женщин и мужчин в Польше, является неоспоримым фактом, регулируемым Конституцией, принятыми на ее основе положениями законов и соответствующими международными нормами. В силовых структурах, ранее воспринимаемых

как типично мужские, решением вопросов гендерного равенства начали заниматься после 1989 года. Эмансипация силовых структур являлась также следствием увеличения численности женщин в военных структурах. Однако, информация об этом явлении редко появляется в СМИ или в научной литературе и поэтому, часто, единственным источником информации остается Интернет. В статье предпринято попытку указать существующее положение вещей в сфере равноправия женщин и мужчин в силовых структурах, на основе информации электронных СМИ.

Ключевые слова: равноправие, эмансипация женщин, силовые структуры