

**Małgorzata Czerwińska<sup>1</sup>**

## **Pozytywna dyskryminacja w wojsku – zbędny przywilej czy niezbędna potrzeba?**

**Słowa kluczowe:** zasada równości, pozytywna dyskryminacja, uprzywilejowanie wyrównawcze

**Keywords:** principle of equality, positive discrimination, compensatory preference

### **Streszczenie**

Głównym zagadnieniem poruszonym w artykule jest udział kobiet w wojsku i możliwość ich preferencyjnego traktowania. Kobiety od dawna służą w wojsku w różnych rolach, ale wciąż stanowią mniejszość. Zarówno Organizacja Narodów Zjednoczonych, jak i Sojusz Północnoatlantycki podejmują działania, żeby zwiększyć udział kobiet w wojsku i zachęcają do tego państwa członkowskie. Jak wskazują dane NATO udział kobiet w polskich siłach zbrojnych jest raczej niski (7%). Celem niniejszego artykułu jest analiza przepisów konstytucji gwarantujących równość płci (art. 32 i 33 Konstytucji RP) i ocena, czy trzeba wprowadzić nowe przepisy, które stawiałyby kobiety w wojsku w uprzywilejowanej pozycji, co mogłoby oznaczać pozytywną dyskryminację (uprzywilejowanie wyrównawcze).

### **Abstract**

#### **Positive discrimination in the military – unnecessary privilege or essential need?**

The main issue discussed in the article is the participation of women in the military and the possibility of preferential treatment for them. Women have served in the military

---

<sup>1</sup> ORCID ID: 0000-0001-7146-2948, magister, Instytut Prawa, Akademia Sztuki Wojennej. E-mail: małgorzata.czerwinska@onet.eu.

in different roles for a long time, but they are still a minority. Both the UN and NATO are taking actions to increase the participation of women in the military and encourage member states to do so. As data from NATO indicates, the share of female active-duty personnel in Polish armed forces is rather low (7 percent). The purpose of this article is to analyze the constitutional provisions guaranteeing gender equality (Articles 32 and 33) and to assess whether new, preferential provisions for women in the military should be introduced. This could mean positive discrimination (compensatory preference).

✱

Kobiety odgrywają ważną rolę w dzisiejszej armii, często na równi z mężczyznami realizują te same zadania, wykonują te same obowiązki i pełnią te same funkcje (z wyjątkiem funkcji kapelana). Mogą być żołnierzami i brać udział w różnego rodzaju misjach zagranicznych (obserwacyjnych, doradczych, pokojowych, organizowanych pod auspicjami Organizacji Narodów Zjednoczonych, Sojuszu Północnoatlantyckiego, czy Unii Europejskiej). Zajmują stanowiska we wszystkich korpusach i we wszystkich rodzajach Sił Zbrojnych RP (Wojska Lądowe, Siły Powietrzne, Marynarka Wojenna, Wojska Specjalne i Wojska Obrony Terytorialnej). Mimo wszystko ich udział w formacjach mundurowych wciąż jest na niskim poziomie (w 2021 r. udział kobiet szacuje się na ok. 7,5% ogólnej liczby żołnierzy<sup>2</sup>). Taki stan rzeczy nie może dziwić. Kobiety, które decydują się na wstąpienie do sił zbrojnych, wkraczają w świat stworzony przez i dla mężczyzn. I choć ustawodawca podejmuje działania zmierzające do przeciwdziałania dyskryminacji, to nie jest on w stanie zmienić w szybkim tempie sposobu myślenia zakorzenionego w społeczeństwie. Choć warto wskazać, że na przestrzeni ostatnich 30 lat zauważalna jest zmiana postrzegania roli kobiet w armii. Docenia się m.in. korzyści, jakie ogólnie niesie ze sobą udział kobiet w misjach, np. poprawę wizerunku misji i jej efektywności w związku z łatwiejszym nawiązaniem kontaktów ze społecznościami lokalnymi. ONZ wielokrotnie sygnalizowało potrzebę zwiększenia udziału kobiet w misjach.

---

<sup>2</sup> Dane statystyczne zaczerpnięto ze strony: <https://www.wojsko-polskie.pl/sgwp/articles/aktualnosci-w/2021-03-08k-miedzynarodowy-dzien-kobiet> (20.10.2021).

Należałoby się jednak zastanowić, czy ze względu na wagę i skuteczność działań, wymagających często nie tylko wiedzy, ale również odpowiednich umiejętności społecznych (zrozumienie potrzeb kobiet, dzieci, czy ofiar przestępstw na tle seksualnym w miejscu działań), nie warto wprowadzić pewnych mechanizmów i regulacji, które ułatwiłyby kobietom udział. Co prawda, prowadziłoby to do preferencyjnego traktowania (uprzywilejowania) kobiet, czyli tzw. dyskryminacji pozytywnej, jednak warto rozważyć, czy takie rozwiązanie nie jest niezbędne. Nawet prawo międzynarodowe dopuszcza taką możliwość. Dla przykładu art. 4 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet<sup>3</sup> pozwala na wprowadzenie tymczasowych zarządzeń szczególnych w celu przyspieszenia faktycznej równości kobiet i mężczyzn. Również art. 157 ust. 4 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>4</sup> umożliwia Państwom Członkowskim utrzymanie lub wprowadzenie środków przewidujących specyficzne korzyści, które zmierzałyby do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci reprezentowanej niedostatecznie.

Zasada równości została uregulowana w art. 32 ust. 1 Konstytucji RP<sup>5</sup> i jest powiązana z zakazem dyskryminacji sformułowanym w ust. 2 wspomnianego przepisu. Jest to jedna z podstawowych wartości konstytucyjnych (zasada ustrojowa), wyznaczająca sposób i zakres korzystania z wolności i praw. Termin „równość” jest złożony i obejmuje prawie wszystkie dziedziny życia człowieka. Nie sposób przedstawić jednej jego definicji. Według Słownika Języka Polskiego równość to „całkowite podobieństwo w stosunku do kogoś lub czegoś pod względem ilości, jakości, wartości, wielkości”, a także „brak podziału społeczeństwa ze względu na płeć, rasę, czy pozycję społeczną”<sup>6</sup>.

Równość wobec prawa („równość w prawie”), zgodnie z utrwalonym orzecznictwem „polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relevantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. A więc według jednakowej miary, bez

---

<sup>3</sup> Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. 1982, Nr 10, poz. 71).

<sup>4</sup> Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. 2004, Nr 90, poz. 864/2 ze zm.).

<sup>5</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

<sup>6</sup> SJP, *Równość* [hasło], <https://sjp.pwn.pl/sjp/rownosc;2517813.html> (20.10.2021).

zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. (...) Równość oznacza także akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych), bo równe traktowanie przez prawo tych samych podmiotów pod pewnym względem oznacza z reguły różne traktowanie tych samych podmiotów pod innym względem<sup>7</sup>.

W doktrynie różnicuje się pojęcia równości w prawie i równości traktowania (równości wobec prawa). I tak, równość w prawie związana jest z procesem stanowienia norm prawa, a więc wprowadzane przez ustawodawcę zróżnicowania prawne muszą odpowiadać obiektywnie istniejącym różnicom między adresatami norm prawnych<sup>8</sup>. Równość traktowania związana jest natomiast ze sferą stosowania obowiązujących przepisów prawnych i oznacza nakaz równego traktowania „podobnych” adresatów norm prawnych<sup>9</sup>. Punktem wyjścia dla oceny czy doszło do naruszenia zasady równości jest przeprowadzenie testu, który można byłoby określić „testem relewantności”. Test ten polega na ustaleniu czy jednostki potraktowane odmiennie należą do tej samej grupy podmiotów (ustalenie cechy relewantnej/istotnej, faktycznej lub prawnej uzasadniającej równe traktowanie) z punktu widzenia danego stosunku prawnego. Musi ono być dokonywane w oparciu o cel i ogólną treść przepisów, w których zawarta jest norma. Następnie (po potwierdzeniu podobieństwa podmiotów) należy ocenić czy owo różnicowanie znajduje uzasadnienie. To do ustawodawcy należy dobór cech relewantnych, zgodnie z którymi następują odpowiednie podziały i różnicowane są sytuacje prawne adresatów norm<sup>10</sup>. Różnicowanie zostanie uznane za uzasadnione jeśli jest: racjonalne (dokonywane według ustalonego kryterium i pozostaje w bezpośrednim związku z celem, i treścią przepisów oraz służyć ich realizacji), proporcjonalne (waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów norm musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesu, który zostanie naruszony przez dokonane różnicowanie) oraz spra-

<sup>7</sup> Orzeczenie TK z 9 marca 1988 r., U 7/87, OTK 1988, nr 1, poz. 1; wyrok TK z 21 lipca 2014 r., K 36/13, OTK-A 2014, nr 7, poz. 75; uchwała SN z 16 marca 2000 r., I KZP 56/99, OSNKW 2000, nr 3–4, poz. 19.

<sup>8</sup> A. Ławniczak, *Równość wobec prawa*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz encyklopedyczny*, red. W. Skrzydło, S. Grabowska, R. Grabowski, Warszawa 2009, s. 512–513.

<sup>9</sup> Szerzej: L. Garlicki, M. Zubik, *Komentarz do art. 32*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, red. L. Garlicki, M. Zubik, wyd. II, Warszawa 2016.

<sup>10</sup> Ibidem (20.10.2021).

wiedliwe (pozostaje w związku z innymi wartościami, zasadami i normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie)<sup>11</sup>. Jeśli w wyniku przeprowadzonego testu, stwierdza się, że dokonane zróżnicowanie nie jest uzasadnione, wówczas dochodzi do naruszenia zakazu dyskryminacji. Uregulowany w art. 32 ust. 2 Konstytucji RP zakaz ma charakter uniwersalny (odnosi się do podmiotu praw/wolności), całkowity (niedozwolona jest dyskryminacja z jakiegokolwiek przyczyny) i bezwzględny (nie może zostać uchylony przez ustawodawcę). Uniwersalność zakazu dyskryminacji oznacza, że nie należy wprowadzać unormowań pogarszających lub poprawiających sytuację określonej grupy podmiotów<sup>12</sup>. Natomiast sformułowanie „z jakiegokolwiek przyczyny” oznacza, że katalog cech, których dyskryminowanie jest niedopuszczalne, ma charakter otwarty. Zakazuje on więc m.in. dyskryminacji ze względu na płeć.

Kolejny przepis Konstytucji RP (art. 33) gwarantuje równouprawnienie kobiet i mężczyzn. Przepis ten stanowi uszczegółowienie i rozwinięcie zasady równości, o której mowa w art. 32. W art. 33 ust. 2 wskazane zostały obszary życia, w których równouprawnienie płci ma szczególne znaczenie (wykształcenie, zatrudnienie i rozwój zawodowy, zabezpieczenie społeczne, wynagrodzenie za pracę, możliwość sprawowania funkcji publicznych i zajmowania wyższych stanowisk w organach władzy publicznej). Choć wyliczenie to ma charakter przykładowy (co wynika ze zwrotu „w szczególności”), to nie sposób nie zauważyć, że są to obszary życia, w których pozycja kobiet od zawsze była słabsza. W zakresie dostępu do edukacji dysproporcje są szczególnie widoczne na wyższych szczeblach kariery naukowej, podobnie w przypadku zatrudnienia, czy sprawowania funkcji publicznych (im wyższy szczebel, tym mniejsza reprezentacja kobiet). W celu eliminacji faktycznej nierówności dopuszcza się tzw. uprzywilejowanie wyrównawcze, nazywane inaczej dyskryminacją pozytywną. Wprowadzenie tego typu rozwiązań na gruncie prawa międzynarodowego i konstytucyjnego nie jest niedozwolone i nie może być traktowane jako unormowanie dyskryminujące lub faworyzujące, zakazane w świetle zasady równości (o ile z czasem jest niwelowane, a w ostateczności wyeliminowane, po uzyskaniu celu jego wprowadzenia,

<sup>11</sup> Orzeczenie TK z 3 września 1996 r., K 10/96, OTK 1996, nr 4, poz. 33.

<sup>12</sup> L. Garlicki, M. Zubik, op.cit.

tj. faktycznego równouprawnienia). Uzasadnienie tego typu działań można znaleźć w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, który wskazał m.in., że „Ponieważ w rzeczywistości społecznej kobieta (z uwagi na funkcje macierzyńskie i wychowawcze) zajmuje bardzo często pozycję słabszą, istnieje konstytucyjne uzasadnienie dla wprowadzania regulacji przyznających jej pewne przywileje w porównaniu z mężczyzną”<sup>13</sup>. Ta słabsza pozycja wynikać ma m.in. z naturalnego i utrwalonego społecznie rezultatu nierównego podziału funkcji macierzyńskich i wychowawczych w rodzinie, a także równoczesnego obciążenia kobiet zarówno pracą zawodową, jak i obowiązkami rodzinnymi<sup>14</sup>. Pamiętać jednak należy, że zróżnicowanie sytuacji prawnej mężczyzn i kobiet jest dopuszczalne, gdy spełnione są odpowiednie warunki, tj. gdy w teście relewantności różnicowanie zostanie uznane za racjonalne, proporcjonalne i sprawiedliwe, o czym już wcześniej była mowa. Każde takie uprzywilejowanie wyrównawcze będzie odstępstwem od zasady równego traktowania, a więc wszelkie argumenty za jego wprowadzeniem winny być skrupulatnie zweryfikowane.

Artykuł 85 Konstytucji RP nakłada na wszystkich polskich obywateli obowiązek obrony Ojczyzny, a jego zakres (służba wojskowa lub zastępcza) określony jest w odpowiednich ustawach<sup>15</sup>. Konstytucja RP nie narzuca więc realizacji owego obowiązku jedynie na mężczyzn, choć kobiety w ciąży i w okresie sześciu miesięcy po porodzie, a także sprawujące opiekę nad dziećmi do lat 8 oraz dziećmi w wieku 8–16, osobami obłożnie chorymi, osobami stale niezdolnymi do pracy i osobami ze znacznym stopniem niepełnosprawności (o ile wspólnie zamieszkują i nie są w stanie powierzyć opieki innej osobie) są z jego realizacji zwolnione na podstawie ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej. Uzasadnienia takiego rozwiązania należy szukać we wspomnianych wcześniej funkcjach macierzyńskich i wychowawczych, jakie pełnią kobiety w rodzinie. Ak-

<sup>13</sup> Wyrok TK z 5 grudnia 2000 r., K 35/99, OTK 2000, nr 8, poz. 295.

<sup>14</sup> Wyrok TK z 15 lipca 2010 r., K 63/07, OTK-A 2010, nr 6, poz. 60; orzeczenie TK z 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997, nr 3–4, poz. 37; orzeczenie TK z 24 września 1991 r., Kw 5/91, OTK 1991, nr 1, poz. 5.

<sup>15</sup> Ustawie z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. 2021, poz. 372) oraz ustawa z 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej (t.j. Dz.U. 2018, poz. 885).

tem normatywnym, który umożliwił kobietom dobrowolną zawodową służbę wojskową była ustawa z 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych<sup>16</sup>. Zgodnie z art. 1 wspomnianej ustawy żołnierzem zawodowym mogła być osoba spełniająca odpowiednie kryteria, takie jak: obywatelstwo, nieposzlakowana opinia, niebudząca wątpliwości wierność RP, odpowiednie kwalifikacje, zdolność fizyczna i psychiczna do pełnienia zawodowej służby wojskowej. Przepis wprost wskazywał: „osoba”, a więc – zarówno mężczyzna, jak i kobieta. Ustawa nie regulowała jednak kwestii istotnych dla kobiet, chcących pełnić zawodową służbę wojskową, m.in. związanych z urlopem macierzyńskim. Znajdowały się w niej jednak przepisy nadające kobietom pewne uprawnienia, np. zakaz delegowania przez dowódcę jednostki żołnierza-kobiety w okresie ciąży lub bezpośredniej opieki nad członkiem rodziny, który nie ukończył 16 lat życia do wykonania zadań służbowych poza jednostką na czas nie dłuższy niż 3 miesiące (art. 40 ust. 3). Ustawa nie przewidywała podobnego uprawnienia dla mężczyzn.

Za przełomowy moment dla służby wojskowej kobiet w naszym kraju uznaje się 1999 r., w którym to Polska przystąpiła do NATO. Wiązało się to bowiem z koniecznością dostosowania polskich regulacji i praktyki postępowania ze standardami NATO, m.in. zwiększenia udziału kobiet w Siłach Zbrojnych RP oraz umożliwienia kobietom rozwoju kariery zawodowej w wojsku. Od 1999 r. umożliwiono więc kobietom podjęcie nauki w szkołach wojskowych różnego rodzaju (akademiach, wyższych szkołach oficerskich i podoficerskich). Zgodnie z art. 444 ust. 3 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce<sup>17</sup> limity przyjęć na studia w poszczególnych uczelniach wojskowych określa Minister Obrony Narodowej, uwzględniając możliwości dydaktyczne uczelni i potrzeby Sił Zbrojnych w tym zakresie (nie są one wyznaczane z podziałem na płeć)<sup>18</sup>. Na podstawie danych przekazanych przez państwa członkowskie NATO

<sup>16</sup> Dz.U. Nr 16, poz. 134 ze zm.

<sup>17</sup> t.j. Dz.U. 2021, poz. 478 ze zm.

<sup>18</sup> W obecnym roku akademickim (2021/2022) limit przyjęć wspólny dla Wojskowej Akademii Technicznej im. J. Dąbrowskiego, Akademii Marynarki Wojennej im. Bohaterów Westerplatte, Akademii Wojsk Lądowych im. Gen. T. Kościuszki i Lotniczej Akademii Wojskowej wynosił 1475. Odpowiednio: 837, 135, 350 i 153 miejsca. Limit został określony na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z 26 października 2020 r. w sprawie limitu przyjęć na studia na określonym kierunku dla kandydatów na żołnierzy zawodowych w poszczególnych uczelniach wojskowych (Dz.U. poz. 1945).



(27 z 29) można zauważyć, że średnia reprezentacja kobiet w narodowych siłach zbrojnych w ciągu ostatnich 22 lat wzrosła z ok. 6% w 1999 r. do 12% w 2019 r. Taką lub wyższą wartość w statystykach wykazało 17 państw. Największy procentowy udział kobiet w narodowych siłach zbrojnych (20%) stwierdzono w Węgrzech, niewiele niższy (19%) w Grecji, a 17% w Stanach Zjednoczonych. Na te tych danych udział kobiet w polskich siłach zbrojnych (7%) jest jednym z najniższych. Niższy poziom wykazały tylko: Czarnogóra (6%), Włochy (6%) i Turcja (3%). Należy jednak docenić tempo zachodzących zmian, ponieważ we wskazanych latach reprezentacja kobiet w polskich siłach zbrojnych zwiększyła się ponad 20-stokrotnie (odpowiednio z 0,3% w 1999 r. do 6,9% w 2019 r.)<sup>19</sup>. Wysoki wzrost frekwencji zauważalny jest od 2017 r., co wiąże się m.in. z utworzeniem Wojsk Obrony Terytorialnej<sup>20</sup>, gdzie kobiety-żołnierze stanowią 16% całkowitej liczebności<sup>21</sup>. Podejmowane są również różnego rodzaju działania w celu zwiększenia zainteresowania kobiet służbą wojskową. Poza szkoleniami mającymi uświadomić rolę i znaczenie ich służby, wprowadzane są też odpowiednie regulacje ułatwiające adaptację oraz umożliwiające pogodzenie kariery zawodowej z życiem rodzinnym. Obecnie obowiązująca ustawa z 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych<sup>22</sup> statuuje prawo do urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego i rodzicielskiego w art. 65 (w odpowiednim zakresie odsyłając do Kodeksu Pracy) oraz wychowawczego w art. 66. W art. 65 określono również prawa żołnierzy zawodowych – kobiet będących w ciąży lub karmiących piersią [limit czasu pracy, zakaz delegacji bez zgody, zakaz powierzania obowiązków uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia (ust. 2), przerwy wliczane do czasu służby na czas karmienia (ust. 3)]. Ustawa zwalnia też z obowiązku stawiania się co trzy miesiące na badania przed wojskową komisją lekarską w celu ustalenia zdolności fizycznej i psychicznej do pełnienia zawodowej służby wojskowej kobiet w ciąży (art. 3a). Natomiast prawo do urlopu wychowawczego oraz zakaz delegacji osób samotnie wychowujących

<sup>19</sup> Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives. Full Report, 2019, [https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/2021/9/pdf/NCGP\\_Full\\_Report\\_2019.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2021/9/pdf/NCGP_Full_Report_2019.pdf), s. 21, 23 i 31 (20.10.2021).

<sup>20</sup> Szerzej na temat Wojsk Obrony Terytorialnej: <https://terytorialsi.wp.mil.pl> (20.10.2021).

<sup>21</sup> Dane statystyczne zaczerpnięto ze strony: <https://www.gov.pl/web/obrona-narodowa/sluzba-wojskowa-kobiet-w-silach-zbrojnych-rp-wczoraj-i-dzis> (20.10.2021).

<sup>22</sup> T.j. Dz.U. 2021, poz. 1131 ze zm.



dziecko do lat czterech bez zgody żołnierza, dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn (art. 65 ust. 5 i art. 66 ust. 1–6). Podejmowane są również działania związane z wdrażaniem Krajowego Planu Działania na rzecz Agencji ONZ dotyczącej Kobiet, Pokoju i Bezpieczeństwa na lata 2018–2021, którego celem są m.in. zwiększenie liczby kobiet w służbach mundurowych i w służbie zagranicznej oraz zwiększenie udziału kobiet w misjach i operacjach zagranicznych (kobiety służyły/służą w misjach m.in. w Kosowie, Afganistanie, Iraku, Kuwejcie, Łotwie, Rumunii, Gruzji, czy na Ukrainie).

Choć w ostatnich latach odnotowano wzrost udziału kobiet w Siłach Zbrojnych RP, poziom wciąż jest stosunkowo niski, zwłaszcza przy uwzględnieniu danych statystycznych dotyczących państw członkowskich NATO. Chcąc jednak udzielić odpowiedzi na pytanie zadane w tytule niniejszego artykułu – czy pozytywna dyskryminacja w armii jest zbędnym przywilejem, czy niezbędną potrzebą, należy zweryfikować, jaki przyświecałby temu cel. Jeśli zamierzeniem miałyby być spektakularny i gwałtowny wzrost statystyk, to oczywiście wprowadzenie regulacji dających kobietom uprzywilejowaną pozycję w wojsku, byłoby niezbędne i zupełnie nieuzasadnione. Jeśli natomiast celem jest stały wzrost udziału kobiet posiadających odpowiednie kwalifikacje, spełniających właściwe kryteria i zdolnych do pełnienia służby, zarówno fizycznie, jak i psychicznie, to nie wydaje się to konieczne. Choć Konstytucja RP dopuszcza możliwość uprzywilejowania wyrównawczego, to należy pamiętać, że stanowi ono odstępstwo od zasady równości, stanowiącej wartość konstytucyjną, która wyznacza sposób i zakres korzystania z wolności i praw. Mimo iż niektóre z wprowadzanych przez ustawodawcę regulacji wydają się preferencyjne, jak zwolnienie z powszechnego obowiązku obrony konkretnej kategorii kobiet, to podejmowane są również działania w celu zrównoważenia roli kobiet i mężczyzn służących w armii w funkcjach, jakie pełnią w rodzinie. Świadczą o tym zmiany choćby zmiany dotyczące urlopów wychowawczych przewidzianych dla żołnierzy obu płci. Należy się zgodzić z M. Florczak-Wątor, że „ciężary i świadczenia związane z realizacją obowiązku obrony Ojczyzny powinny być rozkładane proporcjonalnie między wszystkich obywateli i nie mogą być przerzucane wyłącznie na określoną grupę społeczną”<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> M. Florczak-Wątor, *Obowiązek obrony Ojczyzny, art. 85, [w:] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, wyd. II*, red. P. Tuleja, Warszawa 2019, s. 275–279.

Nie oznacza to jednak, że wszyscy obywatele w zakresie realizacji tego obowiązku powinni być traktowani tak samo. Wiek, płeć czy stan zdrowia mogą zostać uznane za kryteria uzasadniające dywersyfikację formy realizacji tego obowiązku. Takie podejście nie oznacza konieczności wprowadzenia nowych regulacji stawiających kobiety w armii w pozycji uprzywilejowanej. Zalecane jest jednak w dalszym ciągu podejmowanie działań promujących zawód żołnierza wśród kobiet.

## Literatura

- Bernatek-Zagula I., *Konstytucyjna zasada równości wobec prawa w świetle ustawy o udostępnianiu informacji gospodarczych*, „Przeгляд Prawa Konstytucyjnego” 2012, nr 3.
- Florczak-Wątor M., *Obowiązek obrony Ojczyzny, art. 85*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, red. P. Tuleja, Warszawa 2019.
- Garlicki L., Zubik M., *Komentarz do art. 32*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, wyd. II, red. L. Garlicki, M. Zubik, Warszawa 2016.
- Ławniczak A., *Równość wobec prawa*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz encyklopedyczny*, red. W. Skrzydło, S. Grabowska, R. Grabowski, Warszawa 2009.
- Ziółkowski M., *Uprzywilejowanie wyrównawcze*, „Państwo i Prawo” 2016, z. 4.