Numer 1(10)/2019

SECURITY REVIEW

Numer 1(10)/2019

(styczeń – luty – marzec 2019)

Instytut Analizy Ryzyka Sp. z o. o.

ISSN 2543-6694

SECURITY REVIEW

NUMER 1(10)/2019

Drodzy czytelnicy,

Witam serdecznie na łamach pierwszego w tym roku numeru kwartalnika „Security Review".

W numerze tym znajdziemy jeden artykuł w języku angielskim, dwa w języku polskim oraz recenzję książki „Formułowanie kategorii pojęciowej bezpieczeństwa".

Szczególną uwagę czytelników zwracam na artykuł pt. „Bezpieczeństwo osób ze środowiska LGBT", który porusza aktualną i kontrowersyjną obecnie w naszym kraju tematykę.

Cieszy fakt, że nasi partnerzy naukowi z Akademii Wojsk Lądowych Rumunii również kolejny raz prezentują swoje przemyślenia dotyczące problematyki bezpieczeństwa międzynarodowego.

Szanowni Państwo, to już dziesiąty numer naszego czasopisma, a więc taki mały jubileusz, który niech będzie okazją do podziękowania w tym miejscu pracownikom redakcji i przede wszystkim autorom zamieszczanych artykułów. Mam nadzieje, że nasz kwartalnik, który stanowi obecnie własność Instytutu Analizy Ryzyka, dalej dynamicznie będzie rozwijał się i dobrze służył nie tylko środowiskom naukowym, ale również wszystkim czytelnikom zainteresowanym problematyką bezpieczeństwa.

Zapraszam do lektury i zachęcam również do publikacji na jego łamach. Przed Państwem dziesiąty numer czasopisma. Życzę interesującej lektury.

W imieniu Rady Naukowej
i Zespołu Redakcyjnego
gen. bryg. rez. dr inż. Tomasz Bąk

W TYM NUMERZE:

The European Union Force in Bosnia and Herzegovina – troop contributions and military capabilities S. 3

Marius Pricopi

Organy kierowania i dowodzenia siłami zbrojnymi w NATO oraz Polsce S. 8

Szymon Kochanowski

Bezpieczeństwo osób ze środowiska LGBT S. 20

Weronika Grzegorczyk

Recenzja książki *Formułowanie kategorii pojęciowej bezpieczeństwa* S. 34

Kamil Gefert

THE EUROPEAN UNION FORCE IN BOSNIA AND HERZEGOVINA – TROOP CONTRIBUTIONS AND MILITARY CAPABILITIES

Marius Pricopi

„Nicolae Bălcescu" Land Forces Academy

Abstract

Following the breakup of Yugoslavia, Bosnia-Herzegovina slid into a spiral of violence. The incessant conflicts between the three Bosnian ethnic groups (Muslims, Serbs and Croats) produced numerous casualties and sufferings that only ended by NATO's military involvement in the region. But as the European Union became more aware and confident regarding its military profile, it decided to take a pre-eminent role in securing this neighboring country, by deploying its own military force. In accordance, this paper analyses the main troop contributions and military capabilities subscribed to the European Union Force in Bosnia-Herzegovina, within the military operation EUFOR Althea.

Keywords: Bosnia and Herzegovina, EUFOR Althea, European Union force, military operation

1. Introduction

Building on the successes of the North-Atlantic Alliance's International Force and Stabilisation Force in Bosnia-Herzegovina (BiH), the European Union (EU) decided to step up its efforts and involvement in this historically sensitive part of the continent. Therefore, based on the framework provided by the Berlin Plus Agreement, in December 2004 the EU deployed its proper military force, that would from then on conduct the military operation called EUFOR Althea.

At the time, the mandate of EUFOR Althea was stipulated at provision 10 of the Security Council Resolution 1575/2004, thence: „a multinational force stabilization force […] which will fulfill its missions in relation to the implementation of Annex 1-A and Annex 2 of the Peace Agreement […]" (UN Security Council, 2004); the mentioned agreement is actually the Dayton Peace Agreement, signed in December 1995 at Paris, and the through two annexes (1-A and 2) the conflicting parties basically assumed the cessation of all hostilities and forbearance from initiating further offensive operations against each other (The General Framework Agreement for Peace in Bosnia and Herzegovina, 1995).

Since then, the mandate of EUFOR Althea has been modified only once, through the Conclusions of the Council of the European Union held in Brussels (January 2010). Thus, the original executive mandate was supplemented with a non-executive dimension regarding „capacity building and training support", within the larger objective of security sector reform (Council of the European Union, 2010).

Many years later, the European military force is still active in BiH, as EUFOR Althea remains the most complex ever initiative undertook by the Union. With high professionalism, the European force manages to successfully implement the provisions of the Dayton Peace Agreement and to deter new acts of violence between the three predominant ethnic groups in

BiH: the Bosnian Muslims, the Bosnian Serbs and the Bosnian Croats.

2. Troop contributions to the EU Force

At the start of the deployment, the EU force benefited from over 11.000 troops from both EU member countries and partner countries. In time, as the security climate continued to improve, the necessary number of contributions continued to decline, insomuch that in 2018 only 760 troops were serving within EUFOR Althea (Figure 1).

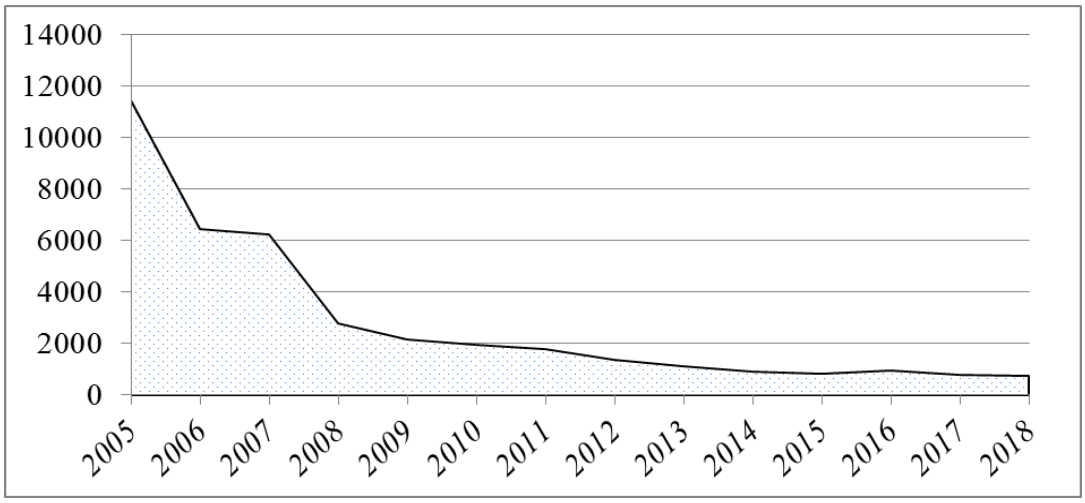


Figure 1: Total number of troops subscribed to EUFOR Althea between 2005–2018
Source: International Institute for Strategic Studies, The Military Balance, editions 2005-2018

An analysis of these contributions reveals interesting facts regarding the dynamics of the force generation process within the participating countries.

Firstly, although the United States had a significant involvement in the Stabilisation Force and during the first years of EUFOR Althea, the number of American soldiers was reduced as the transition phase between the NATO and the EU ended and as the European troops started to take on more diverse and complex missions.

Secondly, the contribution of Austria strikes out regarding its predictability and consistency. For the entirety of years since the launch of EUFOR Althea, Austria managed to be among the top 10 contributing countries, even holding the first place for seven consecutive years (2011-2017). The number of Austrian troops varied from a minimum of 96 (in 2010) to a maximum of 360 (in 2012), recording an average of approximately 262 soldiers.

Finally, Poland also singled out regarding the predictability of its contributions to EUFOR Althea. Poland is present among the top 10 contributing states even since 2006; the minimum of Polish troops was registered between 2014-2015 (34 troops each year), while the maximum was achieved between 2006-2007 (236 troops each year); within the entire analyzed period, Poland's average subscription to the European force consisted of 117 troops.

In 2018, the top 3 contributing countries to EUFOR Althea were: Austria (191), Hungary (165) and (surprisingly for some) Turkey (199) (Figure 2).

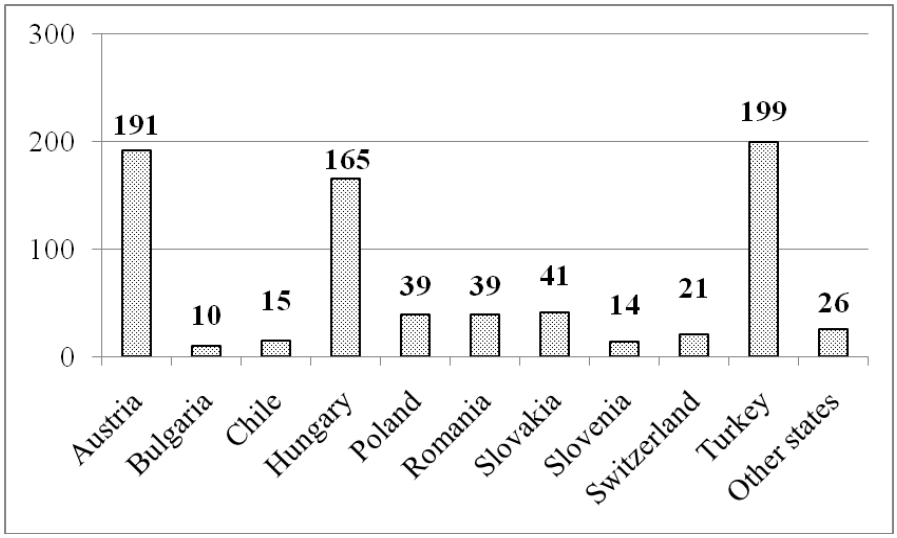


Figure 2: Top 10 troops contributions to EUFOR Althea in 2018
Source: International Institute for Strategic Studies, The Military Balance 2018, p. 88

Other notable subscriptions were the ones of Slovakia (41), Poland (39) and Romania (39). Interestingly enough, even though its neutrality is a pillar of its foreign policy, Switzerland also had a contribution of 21 troops. And another notable participation comes from a very remote country: Chile – which, as can be seen in Figure 2, had subscribed in 2018 a total number of 15 troops.

3. Military capabilities of the EU Force

Currently, all the European soldiers deployed in BiH subsume one of the following military capabilities:

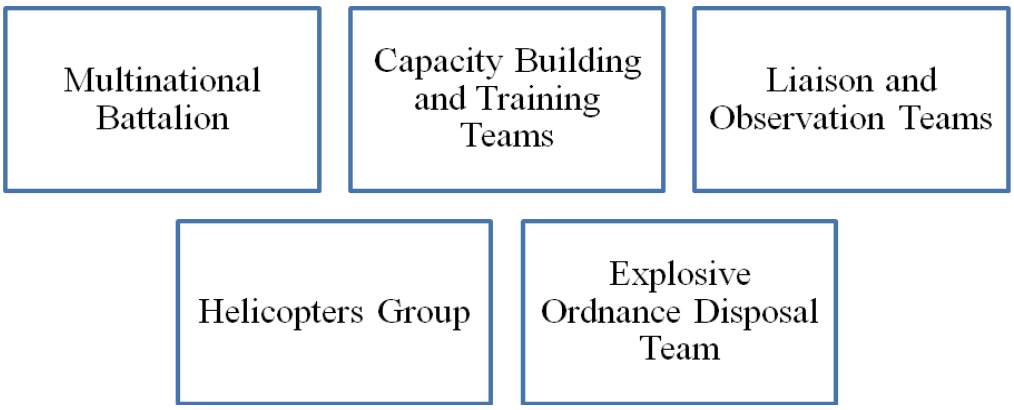


Figure 3: Military capabilities of the EU force
Source: Operation Althea, http://euforbih.org/eufor/

Thus, the Multinational Battalion (deployed in the Camp Butmir, Sarajevo) is a manoeuvre subunit meant to implement the executive mandate of the operation, in accordance with Security Council Resolution no. 1575 of 22 November 2004. The battalion is motorized, fully equipped and able to conduct the full spectrum of peace-support operations.

Secondly, the Capacity Building and Training Teams are meant to implement the non-executive component of the operation, providing military expertise and technical support to the Bosnian armed forces through activities of training and mentorship.

Then, the Liaison and Observation Teams aim to establish cooperating relations with the local authorities and population, in order to better understand their needs, aspirations and intentions.

Finally, the Helicopters Group provides additional options for logistical transport, surveillance and reconnaissance, as well as swift intervention possibilities for the troops (when necessary); and the Explosive Ordnance Disposal Team offers various training courses, and also support and mentorship for the national civilian and military Engineer structures (Operation Althea, Mission Background – Force Elements; Operation Althea, EUFOR Elements; European Union External Action Service, EUFOR Operation ALTHEA).

4. Conclusions

Deployed in December 2004, the EU force in Bosnia-Herzegovina took over the authority and mandate from NATO's Stabilisation Force, in order to further insure in the host country the implementation of the provisions agreed upon through the Dayton Peace Agreement.

Without any doubt, the subsequent military operation EUFOR Althea continues to be a successful endeavour. Thanks to the steady troops contributions of the EU's member and partner countries, as well as thanks to the constant and professional activity of the constituent military capabilities, the European force managed to prevent further clashes between the three major Bosnian ethnic groups (Muslims, Serbs and Croats).

Through its magnitude, EUFOR Althea consolidated the military profile of the European Union, which thus proved that it is able to have a significant impact on the major political-military challenges facing the continent. But most importantly, once a war-torn country, Bosnia-Herzegovina has now become a stable and secure state, with a solid and irreversible future within the Euro-Atlantic structures.

References

1. Council of the European Union. (2010). Press Release 5686/10: 2992nd Council meeting – Foreign Affairs. https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/EN/foraff/112569.pdf, acessed on 18.02.2019.

2. European Union External Action Service. (2018). EUFOR Operation ALTHEA. http://www.euforbih.org/eufor/images/pdfs/EUTM_Mission_Factsheet_Nov_2018.pdf, accessed on 30.01.2019.

3. International Institute for Strategic Studies. (2005-2018). The Military Balance.

4. Operation Althea. Mission Background – Force Elements. http://euforbih.org/eufor/index.php/about-eufor/background, accessed on 29.01.2019.

5. Operation Althea. EUFOR Elements. http://www.euforbih.org/eufor/index.php/eufor-elements, accessed on 29.01.2019.

6. The General Framework Agreement for Peace in Bosnia and Herzegovina. (1995). https://www.osce.org/bih/126173?download=true, accessed on 18.02.2019.

7. UN Security Council. (2004). Resolution 1575. https://undocs.org/S/RES/1575(2004), accessed on 18.02.2019.

ORGANY KIEROWANIA I DOWODZENIA SIŁAMI ZBROJNYMI W NATO ORAZ POLSCE

Szymon Kochanowski
Wojskowa Akademia Techniczna

Abstract

Authorities of control and command of the armed forces in NATO and Poland

This article presents the distribution of the main command and control bodies of the armed forces in NATO and Poland, taking into account the most important competences and tasks resulting from the most important doctrinal documents and legal bases at the levels of command and control of the armed forces.

Keywords: command authorities, levels of command, tasks and competencies

Wstęp

W Polsce trwają prace nad stworzeniem nowej struktury dowodzenia Siłami Zbrojnymi Rzeczypospolitej Polskiej (SZ RP), która będzie najbardziej efektywna i zgodna z standardami i rozwiązaniami natowskimi, gdyż to właśnie NATO jest obecnie najważniejszą i najsilniejszą organizacją o charakterze polityczno-wojskowym wskazującą trendy i najlepsze rozwiązania w zakresie kierowania i dowodzenia siłami zbrojnymi.

Podczas tworzenia nowych struktur należy wziąć pod uwagę bardzo dużo różnych czynników i zagadnień, gdyż zbagatelizowanie jednego z nich może przyczynić się do stworzenia nieodpowiednich rozwiązań strukturalnych. Jednym z tych czynników są poziomy kierowania i dowodzenia, gdyż to właśnie stworzenie odpowiedniej liczby dowództw i nadanie im odpowiednich zakresów kompetencji i zadań pozwala na stworzenie jasnej i sprawnej struktury dowodzenia realizujących wszystkie określone zadania.

Wydaje się jednak, że twórcy struktury kierowania i dowodzenia SZ RP wprowadzonej w 2014 r. głównie na podstawie *Ustawy z dnia 21 czerwca 2013 r. o zmianie ustawy o urzędzie Ministra Obrony Narodowej i niektórych innych ustaw* nie uwzględnili w ogóle poziomów kierowania i dowodzenia siłami zbrojnymi, podczas jej tworzenia. Przyczyniło to się do powstania szeregu problemów takich jak: brak możliwości na sprawowanie pełnego dowodzenia przez główne organy dowodzenia poprzez rozdzielenie głównych funkcji jak planowanie, kierowanie, koordynowanie i kontrola podległych żołnierzy na różnych organach dowodzenia, niemożliwość wypełniania postawionych zadań poprzez nadanie nieodpowiednich kompetencji, rozmywanie odpowiedzialności poprzez wkraczanie organów dowodzenia na różne poziomy dowodzenia oraz zbyt rozpiętej strukturze dowodzenia. Dopiero na początku 2017 roku w strategicznym dokumencie nowelizującym główne kierunki rozwoju Sił Zbrojnych RP zwrócono uwagę na konieczność przeprowadzenia reformy systemu

kierowania i dowodzenia, co zostało wskazane, jako jeden z priorytetów. W tym samym roku na odprawie kierowniczej kadry MON i SZ RP wskazano no potrzebę wyodrębnienia szczebla operacyjnego. Pod koniec 2018 roku na podstawie *Ustawy o urzędzie Ministra Obrony Narodowej* dokonano pewnych dość istotnych zmian poprzez uczynienie Szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego głównych dowodzącym żołnierzem w Siłach Zbrojnych RP. Jednak struktura kierowania i dowodzenia SZ RP w dalszym ciągu zawiera wiele rozwiązań znacząco odbiegającej od rozwiązań natowskich, które to ukazuje dany artykuł.

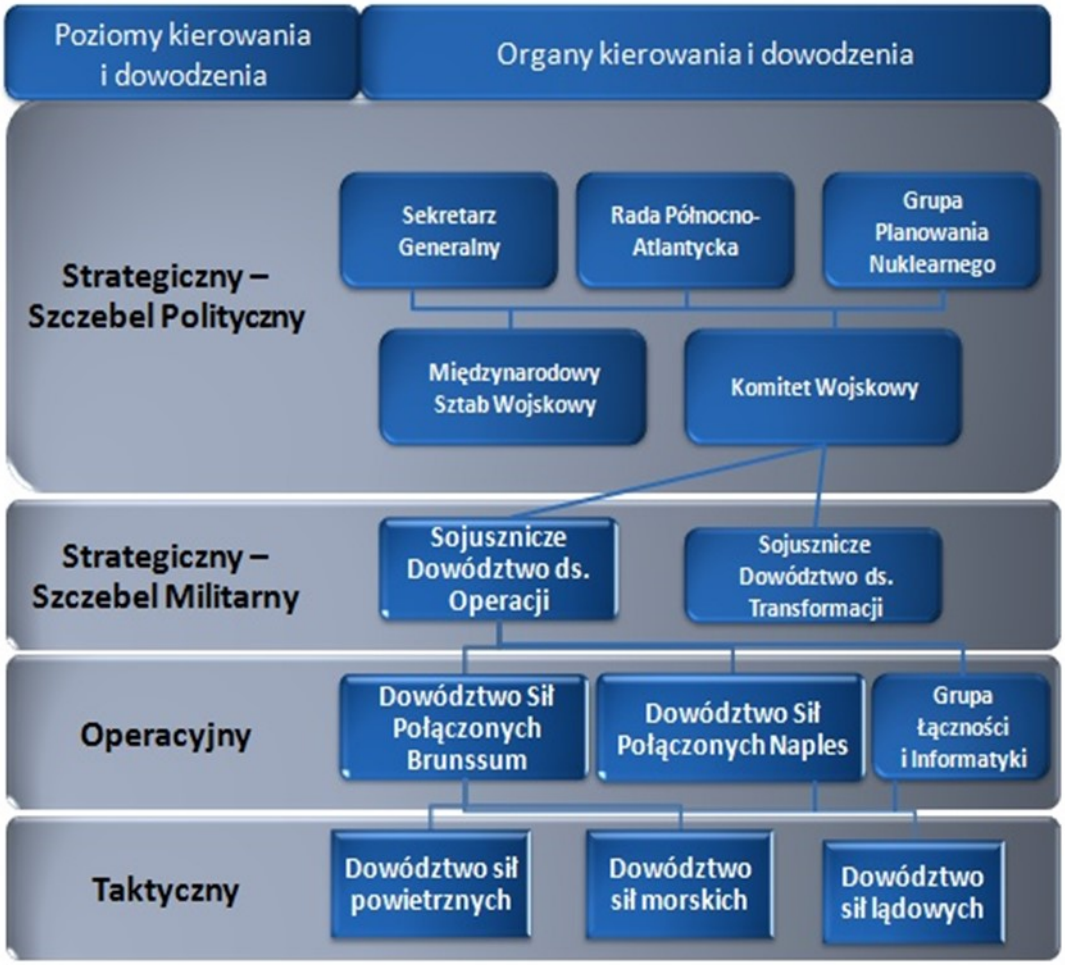
1. Organy kierowania i dowodzenia wojskami w NATO

NATO powstało 24 sierpnia 1949 r. i od tamtego czasu wielokrotnie przechodziło reformę systemu kierowania i dowodzenia siłami zbrojnymi. Ostatnie najpoważniejsze reformy Struktury Dowodzenia NATO (NATO Command Structure – NCS) wprowadzono w 2003 roku, a od Szczytu NATO w Lizbonie w 2010 roku, podczas którego przyjęto nową Koncepcję Strategiczną NATO państw członkowskie zobowiązały się do zaangażowania w proces ciągłych reform i usprawnień struktur. Spowodowało to przyjęcie podczas Szczytu NATO w Warszawie w 2016 r. przez państwa członkowskie decyzji o dokonaniu przeglądu struktury dowodzenia. W 2017 r. Ministrowie Obrony krajów członkowskich NATO uzgodnili zarys przyszłych prac nad dostosowaniem NCS do nowych wyzwań i zagrożeń, według którego kluczowymi elementami mają być: stworzenie nowego dowództwa na Atlantyku w celu zapewnienia łączności między Europą a Ameryką Północną; stworzenie nowego dowództwa w celu usprawnienia przepływu wojsk i wyposażenia w Europie; wzmocnienie elementów logistycznych w Europie oraz stworzenie nowego centrum operacji cybernetycznych (Diplomacy Division Public, 2018). Prace nad reformą NSC potwierdzono także podczas Szczytu NATO w Brukseli w 2017 i 2018 r.

Obecnie za poziom strategiczny kierowania i dowodzenia – szczebel polityczny w NATO odpowiada przede wszystkim: Rada Północnoatlantycka, Komitet Planowania Obronnego, Grupa Planowania Nuklearnego, Sekretarz Generalny, Międzynarodowy Sztab Wojskowy oraz Komitet Wojskowy (patrz Rys. 1).

Rada Północno-Atlantycka (North Atlantic Council – NAC) jest najważniejszym organem decyzyjnym, posiadającym uprawnienia i kompetencje wynikają bezpośrednio z traktatu waszyngtońskiego. Do jej zadań należy podejmowanie działań na rzecz osiągnięcia międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa państw członkowskich, a także podejmowanie decyzji we wszystkich najważniejszych kwestiach dotyczących polityki NATO (Latoszek & Proczek, 2006, s. 559).

Komitet Planowania Obronnego (The Defence Planning Commite – DPC) kluczowy organ decyzyjny i doradczy w sprawach związanych z integracją sił militarnych państw członkowskich. Komitet zajmuje się przede wszystkim: planowaniem zintegrowanej obrony Sojuszu, ustalaniem wytycznych dla wojskowych władz NATO oraz wspieraniem władz wojskowych poszczególnych państw poprzez określanie konkretnych celów do realizacji i ocenę stopnia wywiązania się z nich (Wołejszo, 2013, s. 28).



Rys. 1. Poziomy i organy kierowania i dowodzenia siłami zbrojnymi w NATO
Źródło: Opracowanie własne na podstawie https://shape.nato.int/military_command_structure oraz J. Kręcikij, J. Lewandowski, Organizacja dowodzenia na poziomie strategicznym i operacyjnym, Oficyna Wydawnicza AFM KAAFM, Kraków, 2015, s. 75-76.

Grupa Planowania Nuklearnego (The Nuclear Planing Group – NPG) jest to organ decyzyjny zajmujący się wszelkimi sprawami związanymi z zastosowaniem, przechowywaniem broni jądrowej, obroną przez nią, systemami informacyjnymi i komunikacyjnymi, powstrzymaniem proliferacji broni masowego rażenia oraz kontrolą bieżących arsenałów broni jądrowej (Wołejszo, 2013, s. 29).

Sekretarz Generalny (General Secretary – GS) jest przewodniczącym NAC, DPC oraz NPG. Jest on odpowiedzialny za wspieranie procesu decyzyjnego NATO, reprezentowanie Sojusz na zewnątrz w stosunkach z innymi podmiotami międzynarodowymi (Wołejszo, 2013, s. 29).

Międzynarodowy Sztab Wojskowy (International Military Staff – IMS) zasadniczy organ doradczy i administracyjny odpowiedzialny za organizację spotkań na szczeblu politycznym, wspieranie delegacji państw członkowskich w procesie osiągania konsensusu i podejmowania decyzji oraz zapewnienia wprowadzania opracowanych rozwiązań (Kręcikij & Lewandowski, 2015, s. 69).

Komitet Wojskowy (The Military Commite – MC) stanowi najwyższą władzę wojskową w NATO. Stanowi integralną część w procesie decyzyjnym oraz ważne ogniwo pomię-

dzy szczeblem politycznym i militarnym. Odpowiada za nadzorowanie rozwoju polityki i doktryn przez ścisłą współpracę z dowódcami strategicznymi Sojuszu w zakresie formułowania zagadnień i zaleceń, opracowania planów, wydawania wytycznych. Przede wszystkim jednak MC kreuje politykę i strategie wojskowe – wskazuje kierunki rozwoju oraz kieruje sprawami wojskowymi w imieniu i pod kierownictwem NAC (Kręcikij & Lewandowski, 2015, s. 69).

Za poziom strategiczny kierowania i dowodzenia – szczebel militarny w NATO odpowiada: Sojusznicze Dowództwo ds. Transformacji oraz Sojusznicze Dowództwo ds. Operacji.

Sojusznicze Dowództwo ds. Transformacji (Allied Command Transformation - ACT) znajdujący się w Norfolk w USA, na jego czele stoi Naczelny Sojuszniczych Dowódca ds. Transformacji (Supreme Allied Commander Transformation – SACT), który jest odpowiedzialny za kierowanie procesem transformacji struktur wojskowych NATO do rozwoju zdolności operacyjnych pozwalających zapewnić wysoką efektywność działań, a także proces transformacji struktur dowodzenia, doktryn, sił i zdolności Sojuszu. Dowództwo to jest organem wykonawczym w zakresie: polityki militarnej, planowania obronnego, rozwoju koncepcji i doktryn wojskowych oraz interoperacyjności sił NATO. Prowadzi badania, eksperymenty, wdraża nowe rozwiązania technologiczne w zakresie uzbrojenia i sprzętu wojskowego oraz edukuje i szkoli specjalistów wszystkich poziomów dowodzenia przygotowując ich m.in. do działań w wielonarodowych operacjach połączonych (Wołejszo, 2013, s. 30).

Sojusznicze Dowództwo ds. Operacji (Allied Command Operation – ACO) znajdujące się w Mons w Belgii, na jego czele stoi Naczelny Sojuszniczy Dowódca Europy (Supreme Allied Commander Europe – SACEUR). ACO odpowiada za planowanie i prowadzenie wszystkich sojuszniczych operacji dla zapewnienia bezpieczeństwa w obszarze odpowiedzialności NATO, jak i poza nim w sytuacji pojawienia się zagrożenia dla globalnego systemu bezpieczeństwa. Do zasadniczych zadań tego dowództwa zalicza się: przygotowanie planów i wariantów operacji, w tym gromadzenie sił i prowadzenie danej operacji; przygotowanie adekwatnych sił i utrzymanie ich w gotowości do realizacji zadań (prowadzenie ćwiczeń, szkoleń i sprawowanie kontroli); opracowanie strategicznych koncepcji rozwoju sił zbrojnych współpracując z ACT oraz realizacją przedsięwzięć wojskowych w ramach programu Partnerstwa dla Pokoju (Wołejszo, 2013, s. 29-30).

Za poziom operacyjny dowodzenia w NATO odpowiadają dwa Dowództwa Sił Połączonych (Join Force Command – JFC) w Brunssum i Neapolu (https://shape.nato.int/military_command_structure). Dowództwa te są przeznaczone do: dowodzenia komponentami rodzajów sił zbrojnych w operacjach, poprawy zdolności operacyjnych, zarządzania zasobami tak, aby wykonać postawione zadania i osiągnąć wyznaczone cele zawarte w dokumentach strategicznych. Odpowiadają one za: utrzymanie gotowości do dowodzenia w operacjach w czasie kryzysu i wojny; zapewnienie pokoju i bezpieczeństwa oraz integralności terytorialnej państw członkowskich NATO; zapobieganie sytuacjom kryzysowym; ocenę zagrożeń i planowanie użycia wojsk; prowadzenie działań zgrywających podległe komponenty; współudział w planowaniu, prowadzeniu i ocenie ćwiczeń i szkoleń dowództw NATO i krajów partnerskich oraz ich wojsk, certyfikację zespołów Sił Odpowiedzi NATO (NATO Response Force – NRF). Na tym poziomie istnieje także Grupa Łączności i Informatyki (Communication and Information Systems Group – CIS GP), która znajduje się w Mons w Belgii i jest odpowiedzialna za systemy teleinformatyczne (Kręcikij & Lewandowski, 2015, s. 76).

Na poziomie taktycznym dowodzenia występują trzy dowództwa: Dowództwo Sił Powietrznych (Headquarters Allied Air Comand – HQ AIRCOM) znajdujące się w Ramstein w Niemczech, Dowództwo Sił Lądowych (Headquarters Allied Land Comand – HQ LANDCOM) znajdujące się w Izmir w Turcji oraz Dowództwo Sił Morskich (Headquarters Allied Maritime Comand) znajdujące się w Northwood w Wielkiej Brytanii. Dowództwa komponentów przeznaczone są do planowania, przygotowania, dowodzenia i prowadzanie wszystkich rodzajów działań taktycznych w ramach operacji połączonych w czasie kryzysu i wojny (Kręcikij & Lewandowski, 2015, s. 76).

W NATO kluczową kwestią w dowodzeniu jest to, że na wszystkich poziomach dowodzenia właściwe organy pełnią zarówno funkcje force planner i force user. Oznacza to, że dowódcy planują najpierw użycie sił zbrojnych, a następnie dowodzą wojskami w działaniach, odpowiednio na strategicznym, operacyjnymi i taktycznym poziomie dowodzenia, zgodnie z przygotowanymi przez siebie planami (Kręcikij & Lewandowski, 2015, s. 162).

2. Organy kierowania i dowodzenia siłami zbrojnymi w Polsce

Po zakończeniu Zimnej Wojny i rozpadzie Układu Warszawskiego w 1991 r. Polska zaczęła szukać nowych sojuszników pozwalających na budowanie i utrzymanie bezpieczeństwa na terenie naszego kraju jak i w najbliższym rejonie. Jej głównym celem stało się uzyskanie członkowstwa w NATO. Droga do osiągnięcia tego była bardzo trudna, gdyż wymagała podjęcia wielu działań i wprowadzenia reform, począwszy od udziału w 1994 r. w Programie Partnerstwa dla Pokoju po zmianę ustroju państwa i wprowadzenie nowej Konstytucji RP w 1997 r. Podjęte jednak działania przyczyniły się w 1999 r. do stania się przez Polskę członkiem NATO. Od tego czasu trwają prace mające ujednolicić system dowodzenia SZ RP z NCS w celu uzyskania zgodności w dowodzeniu siłami zbrojnymi.

Rozmieszczenie najważniejszych organów kierowania i dowodzenia SZ RP (Patrz Rys. 2.) określają najważniejsze akty normatywne obowiązujące w Polsce jak: Konstytucja RP, Ustawa o powszechnym obowiązku obrony oraz Ustawa o urzędzie Ministra Oborny Narodowej. Do tego istnieje jeszcze szereg rozporządzeń, decyzji i rozkazów regulujących funkcjonowanie organów dowodzenia na niższych szczeblach. Na podstawie danych aktów prawnych, nadanych kompetencji i wyznaczonych zadań możemy określić, że najważniejszymi organami kierowania i dowodzenia w SZ RP na poziomie strategicznym – szczeblu politycznym jest Prezydent oraz Rada Ministrów.

Prezydent jest najwyższym zwierzchnikiem SZ RP, które w czasie pokoju sprawuje za pomocą Ministra Obrony Narodowej, natomiast na czas wojny na wniosek Premiera mianuje Naczelnego Dowódcę Sił Zbrojnych (ND SZ). Prezydent RP mianuje również Szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego (SSG WP) oraz dowódców rodzajów Sił Zbrojnych. Do swojej dyspozycji posiada on również Radę Bezpieczeństwa Narodowego, jako organ doradczy w sprawach wewnętrznego i zewnętrznego bezpieczeństwa (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, 1997, art. 134, 135).

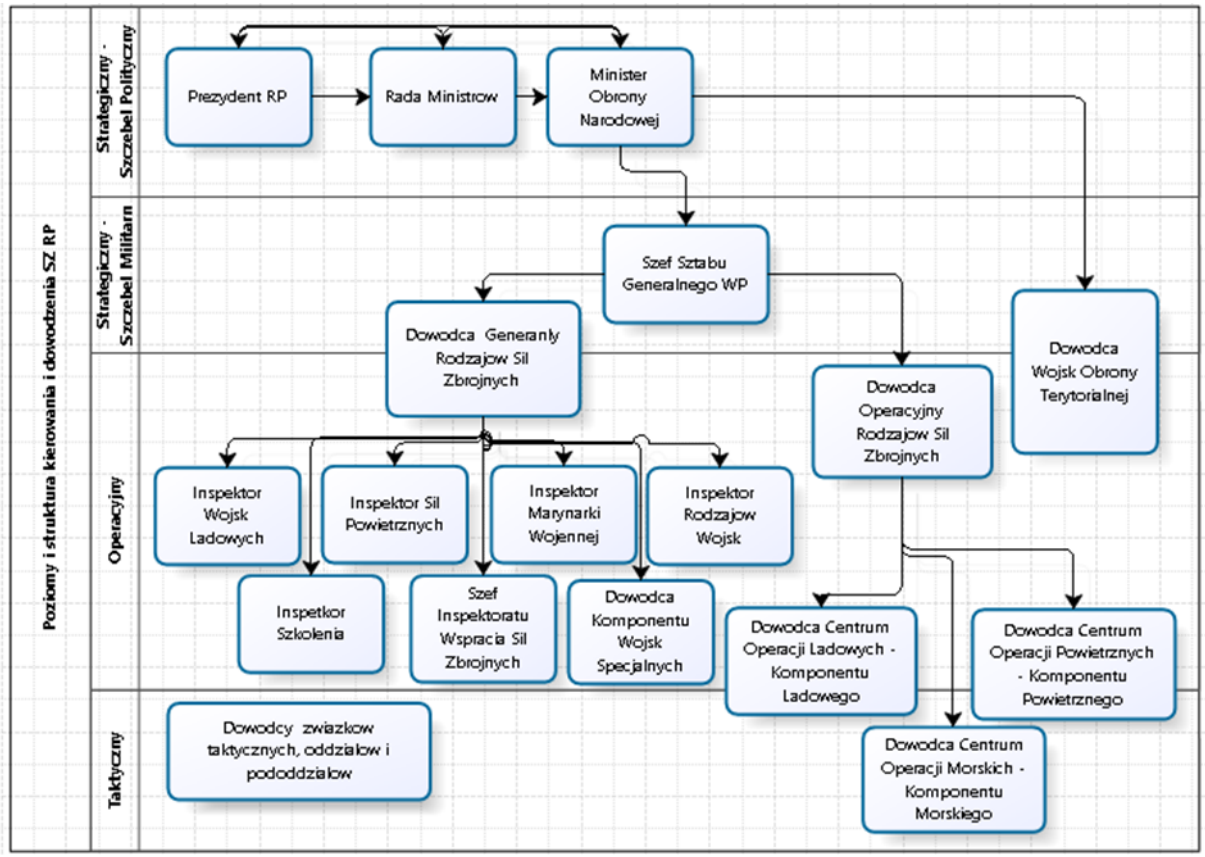
Rada Ministrów (RM) z Prezesem Rady Ministrów (Premierem) na czele oraz Ministrem Obrony Narodowej (MON) w jej składzie posiada szczególne kompetencje w dziedzinie obronności kraju oraz kierowaniu SZ RP. To Rada Ministrów jest odpowiedzialna za politykę wewnętrzną oraz zagraniczną Polski. Kieruje ona administracją rządową, a do jej najważniejszych zadań i kompetencji z zakresu obronności należy: zapewnienie wykonywania ustaw; wydawanie rozporządzeń; koordynacja i kontrola prac organów administracji rządo-

wej; zapewnienie bezpieczeństwa zewnętrznego i wewnętrznego państwa polskiego oraz porządku publicznego; sprawowanie ogólnego kierownictwa w dziedzinie stosunków z innymi państwami i organizacjami międzynarodowymi; zawieranie umów międzynarodowych wymagających ratyfikacji oraz ich zatwierdzanie i wypowiadanie; sprawowanie ogólnego kierownictwa w dziedzinie obronności kraju (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, 1997, art. 146) w tym w szczególności przygotowanie systemu kierowania bezpieczeństwem narodowym (Ustawa o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, 1967, art. 6, pkt. 1, ust. 3).

Premier reprezentuje Radę Ministrów; kieruje jej pracami oraz kontroluje i koordynuje prace jej członków; sprawuje nadzór nad samorządem terytorialnym; zapewnia wykonywanie polityki Rady Ministrów i określa sposoby jej wykonania; wydaje rozporządzenia oraz jest zwierzchnikiem służbowym wszystkich pracowników administracji rządowej (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, 1997, art. 148).

Minister Oborny Narodowej (MON) kieruje działem administracji rządowej obrona narodowa i jest odpowiedzialny za kierowanie całokształtem działalności SZ RP w czasie pokoju. MON realizuje główne założenia, decyzje i wytyczne Rady Ministrów w zakresie obrony państwa oraz koordynuje ich realizację; sprawuje ogólny nadzór (w zakresie powierzonym przez Radę Ministrów) nad realizacją zadań obronnych przez organy administracji rządowej, jednostek samorządu terytorialnego, instytucji państwowych, przedsiębiorców i inne podmioty. Minister ten sprawuje również ogólne kierownictwo w sprawach wykonywania powszechnego obowiązku obrony. Jako osoba odpowiedzialna za obronę narodową kieruje: sprawami kadrowymi SZ RP; terenowymi organami wykonawczymi w sprawach operacyjno-obronnych i rządowej administracji niezespolonej. Minister Obrony Narodowej odpowiada również za realizowanie decyzji Rady Ministrów w zakresie udziału RP w wojskowych przedsięwzięciach organizacji międzynarodowych oraz w zakresie wywiązywania się z zobowiązań militarnych, wynikających z umów międzynarodowych oraz zawiera umowy międzynarodowe wynikające z decyzji Rady Ministrów, dotyczące udziału polskich kontyngentów wojskowych w międzynarodowych misjach pokojowych i akacjach humanitarnych oraz ćwiczeniach wojskowych prowadzonych wspólnie z innymi państwami lub organizacjami międzynarodowymi. Ministrowi Obrony Narodowej podlegają bezpośrednio: Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego oraz Dowódca Wojsk Obrony Terytorialnej (do czasu osiągnięcia pełnej zdolności do działania). MON podlega również Służba Kontrwywiadu Wojskowego i Służba Wywiadu Wojskowego oraz Żandarmeria Wojskowa. W czasie pokoju minister ten kieruje działalnością rodzajów Sił Zbrojnych przy pomocy SSG WP oraz Dowódcy Wojsk Obrony Terytorialnej (do czasu osiągnięcia pełnej zdolności do działań) (Ustawa o urzędzie Ministra Obrony Narodowej, 1995, art. 1, 2, 5).

Wymieniony powyżej zakres odpowiedzialności dotyczy głównie najważniejszych spraw związanych z kierowaniem i dowodzeniem na najwyższych stanowiskach państwowych i stanowi jedynie część posiadanych przez nie kompetencji odnoszących się do obronności naszego kraju.



Rys. 2. Rzeczywista struktura kierowania i dowodzenia SZ RP z uwzględnieniem poziomów kierowania i dowodzenia
Źródło: Opracowanie własne.

Za poziom strategiczny – szczebel militarny kierowania i dowodzenia SZ RP według nadanych kompetencji odpowiada: Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego, Dowódca Generalny Rodzajów Sił Zbrojnych oraz Dowódca Wojsk Obrony Terytorialnej.

Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego (SSG WP) jest organem pomocniczym Ministra Obrony Narodowej w kierowaniu działalności SZ RP w czasie pokoju oraz najwyższym pod względem pełnionej służby żołnierzem w czynnej służbie wojskowej. Do głównych zadań SSG WP należy: dowodzenie SZ RP, z wyłączeniem Wojsk Obrony Terytorialnej (do czasu osiągnięcia pełnej zdolności do działań); planowanie strategicznego użycia SZ RP; planowanie i organizacja wojennego systemu dowodzenia SZ; planowanie i organizowanie mobilizacyjnego rozwinięcia SZ; przygotowanie i wyszkolenie SZ na potrzeby obrony państwa oraz udziału w działaniach poza granicami państwa; określenie głównych celów i kierunków w zakresie działalności szkoleniowej i operacyjnej SZ; zapewnienie utrzymania gotowości bojowej i operacyjnej SZ; programowanie wieloletniego rozwoju SZ; programowanie rzeczowo-finansowe w SZ oraz udział w planowaniu wydatków rzeczowo-finansowych; planowanie i koordynacja systemu logistycznego SZ; reprezentowanie SZ w najwyższych kolegialnych organach wojskowych organizacji międzynarodowych; doradzanie MON, sekretarzom i podsekretarzom stanu w Ministerstwie w sprawach dotyczących ogólnej i operacyjnej działalności SZ; przygotowanie i utrzymanie stanowisk kierowania w rejonach rozwinięcia zapasowych stanowisk kierowania obroną państwa dla Prezydenta, Premiera oraz ministrów i centralnych organów administracji rządowej wskazanych przez Premiera oraz

ochrona obiektów i urządzeń o szczególnym znaczeniu oraz zapewnienie ich funkcjonowania (Ustawa o urzędzie Ministra Obrony Narodowej, 1995, art. 8).

Dowódca Generalny Rodzajów Sił Zbrojnych (DGRSZ) podlega SSG WP i dowodzi podporządkowanymi mu jednostkami i związkami organizacyjnymi SZ. Do zadań DGRSZ należy: realizacja programów rozwoju SZ; planowanie, organizowanie i prowadzenie szkoleń; organizowanie mobilizacyjnego rozwinięcia wojsk; szkolenie oraz utrzymanie w gotowości rezerw osobowych; realizacja zadań dotyczących logistyki wojskowej; współpraca z innymi organami i podmiotami w sprawach związanych z obronnością; zarządzanie i prowadzenie kontroli podległych jednostek i związków organizacyjnych (Ustawa o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, 1967, art. 11a).

Dowódca Wojsk Obrony Terytorialnej (DWOT) podlega MON i dowodzi jednostkami wojskowymi i związkami organizacyjnymi WOT. Do głównych zadań DWOT należy: realizacja programów rozwoju SZ; planowanie, organizowanie i prowadzenie szkoleń; przygotowanie sił i środków do działań bojowych; planowanie i organizowanie mobilizacyjnego i operacyjnego rozwinięcia i użycia WOT; wykonywanie zadań związanych z udziałem oddziałów i pododdziałów WOT w zwalczaniu klęsk żywiołowych i likwidacji ich skutków, akcjach poszukiwawczych oraz ratowniczych lub ochrony życia i zdrowia ludzkiego, a także realizacji zadań z zakresu zarządzania kryzysowego; współpraca z innymi organami i podmiotami w zakresie obronności oraz zarządzanie i prowadzenie kontroli podległych jednostek wojskowych i związków organizacyjnych (Ustawa o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, 1967, art. 11c).

Za organy odpowiedzialne za poziom operacyjny kierowania i dowodzenia SZ RP wg nadanych kompetencji i zadań uznaje się: Dowódcę Operacyjnego Rodzajów Sił Zbrojnych, Szefa Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych oraz Inspektorów Wojsk Lądowych, Sił Powietrznych, Marynarki Wojennej, Rodzajów Wojsk, Szkolenia oraz Dowódcę Komponentu Wojsk Specjalnych, a także dwóch dowódców centrów operacyjnych podległych DORSZ, które to są odpowiedzialne również za Poziom Taktyczny. Są to Dowódca Centrum Operacji Lądowych – Komponentu Lądowego oraz Dowódca Centrum Operacji Powietrznych – Komponentu Powietrznego.

Dowódca Operacyjny Rodzajów Sił Zbrojnych (DORSZ) podlega SSG WP i dowodzi operacyjną częścią SZ podporządkowaną mu na podstawie decyzji MON. Do zadań DORSZ należy: wykonywanie zadań MON w zakresie ochrony granicy w przestrzeni powietrznej; planowanie, organizowanie i prowadzenie szkoleń organów dowodzenia SZ; określanie wymagań operacyjnych dla SZ w zakresie planowania operacyjnego i programowania rozwoju; przygotowanie stanowiska dowodzenia ND SZ oraz zarządzanie i przeprowadzanie kontroli oraz przewodzenie Radzie SAR (Ustawa o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, 1967, art. 11b) (Radzie Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa).

Szef Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych (SIWSZ) podlega bezpośrednio DGRSZ. Do zadań Szefa tego inspektoratu należy: organizowanie i kierowanie systemem wsparcia logistycznego; zarządzanie siłami wojsk inżynierii wojskowej i wojsk obrony przeciw broni masowego rażenia; kierowania procesem planowania i realizacji zadań wynikających z pełnienia funkcji państwa gospodarza lub państwa wysyłającego; dowodzenie jednostkami wojskowymi i związkami organizacyjnymi niewydzielonymi w podporządkowanie DORSZ; zarządzanie i przeprowadzanie kontroli; planowanie i realizacja rozwinięcia mobilizacyjnego i operacyjnego podległych wojsk; prowadzenie szkoleń; zapewnienie wykonywania potrzeb jednostek wojskowych; wykonywanie zadań związanych z udziałem oddziałów i pod-

oddziałów SZ w zwalczaniu klęsk żywiołowych i likwidacji ich skutków, akacjach poszukiwawczych, ratowniczych, ochrony mienia, oczyszczaniu terenów z materiałów niebezpiecznych pochodzenia wojskowego oraz ich unieszkodliwianiu, a także zadań z zakresu zarządzania kryzysowego; współpraca z innymi organami i podmiotami w sprawach związanych z obronnością państwa (Ustawa o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, 1967, art. 13c).

Inspektor Wojsk Lądowych (IWL) podlega bezpośrednio DGRSZ. IWL odpowiada za: przygotowania i prowadzenie przedsięwzięć szkoleniowych; wytyczanie kierunków doskonalenia specjalności wojskowych; realizację zadań wynikających z funkcji gestora Uzbrojenia i Sprzętu Wojskowego (UiSW) – czyli wskazywaniu jaki sprzęt, o jakich walorach i specyfice będzie niezbędny dla konkretnej grupy żołnierzy, aby osiągnęli wskazane zdolności operacyjne; przygotowanie sił i środków do działań bojowych; przygotowanie i utrzymanie wojsk w gotowości do realizacji zadań obronnych, a także udziału w akcjach ratowniczych, likwidacji skutków klęsk żywiołowych, katastrof i awarii (http://www.dgrsz.mon.gov.pl/dowodztwo/artykul/aktywnosci/inspektorat-wojsk-ladowych-103259/).

Inspektor Sił Powietrznych (ISP) podlega bezpośrednio DGRSZ. Do zdań ISP należy: przygotowanie i prowadzenie przedsięwzięć szkoleniowych; przygotowanie i utrzymanie wojsk w gotowości do realizacji zadań obronnych, a także udziału w akcjach ratowniczych, likwidacji skutków klęsk żywiołowych, katastrof i awarii; przygotowanie i utrzymanie sił i środków do pełnienia dyżurów wojskowych w ramach NATO oraz Systemu Ratownictwa Morskiego i Lądowego; pełnienie funkcji gestora UiSW w zakresie lotnictwa, ubezpieczanie lotów, radiolokacji oraz bezzałogowych systemów walki (http://www.dgrsz.mon.gov.pl/dowodztwo/artykul/aktywnosci/inspektorat-si-powietrznych-10329/).

Inspektor Marynarki Wojennej (IMW) podlega bezpośrednio DGRSZ. Inspektor tego rodzaju wojsk jest odpowiedzialny za przygotowanie i prowadzenie przedsięwzięć szkoleniowych; wytyczanie kierunków doskonalenia zawodowego w specjalnościach wojskowych; realizację zadań z zakresu funkcji gestora UiSW; przygotowanie sił i środków do działań bojowych; przygotowanie i utrzymanie wojsk w gotowości do realizacji zadań obronnych, a także udziału w akcjach ratowniczych, likwidacji skutków klęsk żywiołowych, katastrof i awarii (http://www.dgrsz.mon.gov.pl/dowodztwo/artykul/aktywnosci/inspektorat-marynarki-wojennej-10329/).

Inspektor Szkolenia (ISz) planuje i koordynuje szkolenia w DGRSZ. Inspektor Szkolenia zarządza bazą szkoleniową i systemami symulacji oraz koordynuje zabezpieczenie procesu szkolenia, analizuje dane szkolenia, gromadzi i wyciąga z nich wnioski oraz upowszechnia doświadczenia szkoleniowo-metodyczne w ramach systemu wykorzystania doświadczeń. Szef tego Inspektoratu jest odpowiedzialny również za koordynację procesu kształcenia i szkolenia w placówkach szkolnictwa wojskowego, a także realizację zadań związanych z doskonaleniem zawodowym żołnierzy (http://www.dgrsz.mon.gov.pl/dowodztwo/artykul/aktywnosci/inspektorat-szkolenia-10324769/).

Inspektor Rodzajów Wojsk (IRW) podlega DGRSZ. Do głównych zadań Inspektora należy: tworzenie warunków do szkolenia dowództw, sztabów i wojsk w Wojskach Obrony Powietrznej, Wojskach Rozpoznawczych i Zwalczania Elektroniki, Wojskach Chemicznych, Wojskach Inżynieryjnych, Wojskach Łączności oraz oddziałach i pododdziałach służby zdrowia; sprawowanie merytorycznego nadzoru nad szkoleniem oraz wytyczaniem kierunków kształcenia i doskonalenia zawodowego żołnierzy w specjalnościach korpusów osobowych; przygotowanie sił i środków do działań bojowych, ich wsparcia i zabezpieczenia oraz

innych zadań przewidzianych w aktach prawnych; koordynowanie, organizowanie i sprawowanie nadzoru nad realizacją przedsięwzięć związanych z osiąganiem zdolności operacyjnych; monitorowanie poziomu wyszkolenia wojsk wydzielonych do prowadzenia operacji, zadań osłony strategicznej, udziału w likwidacji skutków awarii, katastrof i klęsk żywiołowych, akacjach ratowniczych; pełnienie funkcji gestora UiSW (http://www.dgrsz.mon.gov.pl/dowodztwo/artykul/aktywnosci/inspektorat-rodzajow-wojsk-1032479/).

Dowódca Komponentu Wojsk Specjalnych (DKWS) podlega bezpośrednio DGRSZ. Do zadań DKWS należy: wytyczanie kierunków doskonalenia zawodowego żołnierzy w specjalnościach wojskowych korpusu osobowego; realizacja zadań funkcji gestora UiSW; przygotowanie sił i środków do działań bojowych oraz innych działań na podstawie ustaw oraz umów międzynarodowych oraz przygotowanie i utrzymanie wojsk w gotowości (Jakubczak i inni, 2003, 2008, strony 229-230).

Dowódca Centrum Operacji Lądowych – Komponentu Lądowego jest odpowiedzialny za planowanie, opracowanie i utrzymanie zdolności do działań oraz użycie wojsk; planowanie i koordynację udziału wojsk lądowych wydzielonych z DGRSZ w operacjach lądowych w ramach Sił Odpowiedzi NATO; Grup Bojowych Unii Europejskiej oraz misjach i operacjach poza granicami kraju; planowanie i koordynacja zadań z zakresu zarządzania kryzysowego we współpracy z elementami systemu niemilitarnego; planowanie, organizowanie i prowadzanie szkoleń, ćwiczeń; gromadzenie, analizowanie i przekazywanie wniosków i doświadczeń z prowadzonych ćwiczeń, szkoleń i udziału wojsk lądowych w misjach i operacjach; współpraca z innymi organami wojskowymi, administracją publiczną, organami społecznymi i instytucjami zagranicznymi w sprawach mających wpływ na funkcjonowanie Centrum (http://www.do.wp.mil.pl/info/col/).

Dowódca Centrum Operacji Powietrznych – Komponentu Powietrznego – posiada kompetencje do: dowodzenia, kierowania i stawiania zadań aktywnym środkom walki oraz planowanie i organizowanie działań bojowych dla podporządkowanych jednostek lotniczych, przeciwlotniczych i radiotechnicznych; nadzorowanie procesu szkolenia i bieżącej działalności wojsk; prowadzenie treningów oraz sprawdzanie systemu wykrywania i identyfikacji obiektów powietrznych; nadzorowanie systemów alarmowania i powiadamiania; nadzorowanie dyżurnych sił i środków; kierowanie operacjami; gromadzenie, przetwarzanie, analizowanie i przekazywanie informacji o sytuacji powietrznej; monitorowanie sytuacji meteorologicznej i skażeń; prowadzenie akcji poszukiwawczo-ratowniczych (http://www.do.wp.mil.pl/info/cop/).

Obecnie jeszcze trwają prace nad tworzeniem Wojsk Obrony Terytorialnej, których tworzenie zaczęło się w 2016 roku, a zakończyć ma się w 2019. Struktura WOT zakłada funkcjonowanie Dowództwa Obrony Terytorialnej (DOT) i siedemnastu brygad obrony terytorialnej, które wydaje się, że mają sprawować dowództwo na poziomie taktycznym. Trudno jest zatem obecnie pisać o organach kierowania i dowodzenia WOT na poziomie operacyjnym, lecz z posiadanych kompetencji nadanych w podstawach prawnych wynika, że to DOT jest również obecnie odpowiedzialne za kierowania i dowodzenie na poziomie operacyjnym.

Za ostatni – trzeci poziom kierowania i dowodzenia w SZ RP – poziom taktyczny są odpowiedzialni: wyżej wskazani Dowódcy Centrum Operacji Lądowych i Powietrznych, a także Dowódca Centrum Operacji Morskich – Komponentu Morskiego – odpowiedzialny za: planowanie, organizowanie, koordynowanie i dowodzenie wydzielonymi siłami Mary-

narki Wojennej podczas realizacji podstawowych zadań, w ramach systemu rozpoznania oraz SAR; współdziałanie i doradztwo dla żeglugi morskiej; monitorowanie stanu gotowości sił do udziału w operacjach obronnych oraz z zakresu zarządzania kryzysowego, klęsk żywiołowych i katastrof; zbieranie, analizowanie, prognozowanie i rozprzestrzenianie danych pogodowych (http://www.do.wp.mil.pl/info/com/). Za poziom taktyczny są odpowiedzialni również dowódcy związków taktycznych (korpusów, dywizji, brygad), oddziałów (pułków, samodzielnych batalionów) oraz pododdziałów (batalionów, kompanii, plutonów, drużyn).

Podsumowanie

Porównując struktury i poziomy kierowania i dowodzenia w NATO oraz w Polsce można zauważyć pewne, lecz niewielkie podobieństwa. Na najwyższym poziomie kierowania i dowodzenia – strategicznym – szczeblu politycznym widzimy, że główną osobą odpowiedzialną za kierowanie siłami zbrojnymi jest Minister Obrony Narodowej w Polsce lub Ministrowie Obrony Narodowej krajów członkowskich zasiadających w Komitecie Wojskowym w NATO. W Polsce to Prezydent wraz z Radą Ministrów podejmuje główne decyzje związane z polityką obronną, w tym użyciem i funkcjonowaniem SZ RP, natomiast w NATO to Rada Północnoatlantycka jest głównym organem decyzyjnym.

Na kolejnym szczeblu – militarnym kierowania i dowodzenia uwidaczniają się, już wyraźne różnice w liczbie i rozmieszczeniu organów dowodzenia. W NATO to SACEUR jest głównym dowodzącym wojskami podczas prowadzenia operacji. Wydaje się więc, że w NATO została zachowana zasada jedności dowodzenia. W SZ RP na najwyższym szczeblu militarnym głównym dowódcą jest SSG WP, któremu podlega DGRSZ oraz DORSZ, który to już jednak ze względu na nadane kompetencje i zadania jest zaliczany do poziomu operacyjnego dowodzenia. Na poziomie strategicznym – szczeblu militarnym występuje również DWOT, który to podlega bezpośrednio pod MON (do czasu osiągnięcia przez ten rodzaj sił zbrojnych pełnej gotowości do działań, co jest planowane na rok 2024-2025). W SZ RP pomimo mianowania SSG WP, jako najwyższego pod względem pełnionej służby żołnierzem w czynnej służbie wojskowej to nie dowodzi on wszystkimi rodzajami SZ RP, a mianowicie Wojskami Obrony Terytorialnej, które to są przewidziane do prowadzenia działań bojowych oraz wykorzystania podczas mobilizacyjnego czy operacyjnego rozwinięcia i użycia. Ciężko jest zatem w dalszym ciągu mówić o przywróceniu zasady jedności dowodzenia w SZ RP. W NATO tak naprawdę obok Sojuszniczego Dowództwo ds. Operacji istnieje również Sojusznicze Dowództwo ds. Transformacji, lecz zajmuje się ono zupełnie innymi kwestiami niezwiązanymi z udziałem w operacjach.

Na poziomie operacyjnym różnice w występujących organach, ich nazewnictwie, liczbie i kompetencjach są ogromne. W NATO wyróżnia się jedynie dwa organy dowodzenia – Dowództwa Sił Połączonych natomiast w SZ RP do tego poziomu można zaliczyć aż sześć Inspektoratów (Wojsk Lądowych, Sił Powietrznych, Marynarki Wojennej, Szkolenia, Rodzajów Wojsk, Wsparcia Sił Zbrojnych) trzy dowództwa (Wojsk Obrony Terytorialnej, Operacyjne, Dowództwo Komponentu Wojsk Specjalnych) i dwa centra operacji (Lądowych i Powietrznych). Na tym poziomie najwyraźniej uwidacznia się podział kompetencji, jeżeli chodzi o planowanie, organizowanie, szkolenie i dowodzenie podległymi wojskami. W Polsce te kompetencje są rozdzielone pomiędzy Inspektorów (którzy nie posiadają kompetencji stricte dowódczych), a DGRSZ i DORSZ oraz centra operacji. W NATO natomiast jak już autor wspomniał wcześniej dowództwa sprawują zarówno funkcje *force planner i force user.*

Na trzecim poziomie dowodzenia – taktycznym również trudno jest doszukać się wielu podobieństw. Wydaje się jednak, że dowództwa centrów operacji w SZ RP są odzwierciedleniem dowództw sił lądowych, morskich i powietrznych w NATO. Jednak różnice w posiadanych kompetencjach są ogromne.

Trzeba jednak pamiętać, że nie można bezmyślnie kopiować struktur dowodzenia z innych państw czy organizacji międzynarodowych, gdyż specyfika ich funkcjonowania, istniejące zagrożenia, podstawy prawne, budżet obronny, liczba żołnierzy, posiadany sprzęt, technologie oraz wiele innych czynników różnią się od siebie znacząco, co sprawia, że przyjęcie w całości innej struktury jest niemożliwe. Wydaje się, jednak że obecna struktura dowodzenia SZ RP jest najbardziej unikatową z pośród wszystkich państw członkowskich NATO, co rodzi problemy podczas współdziałania.

Bibliografia

1. Diplomacy Division Public. (2018). *The NATO Command Structure*. NATO Factsheet. Brussels: Diplomacy Division Public.
2. Latoszek, E., Proczek, M. (2006). Organizacje międzynarodowe we współczesnym świecie. Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
3. http://www.dgrsz.mon.gov.pl/dowodztwo/artykul/aktywnosci/inspektorat-marynarki-wojennej-10329/.
4. http://www.dgrsz.mon.gov.pl/dowodztwo/artykul/aktywnosci/inspektorat-rodzajow-wojsk-1032479/.
5. http://www.dgrsz.mon.gov.pl/dowodztwo/artykul/aktywnosci/inspektorat-si-powietrznych-10329/.
6. http://www.dgrsz.mon.gov.pl/dowodztwo/artykul/aktywnosci/inspektorat-szkolenia-10324769/.
7. http://www.dgrsz.mon.gov.pl/dowodztwo/artykul/aktywnosci/inspektorat-wojsk-ladowych-103259/.
8. http://www.do.wp.mil.pl/info/col/.
9. http://www.do.wp.mil.pl/info/com/.
10. http://www.do.wp.mil.pl/info/cop/.
11. https://shape.nato.int/military_command_structure.
12. Lewandowski, J., Kręcikij, J. (2015). *Organizacja dowodzenia na poziomie strategicznym i operacyjnym.* Kraków: Oficyna Wydawnicza AFM KAAFM.
13. Jakubczak, R. i inni. (2003, 2008). *Obrona narodowa w tworzeniu bezpieczeństwa Polski w XXI wieku.* Warszawa: Bellona.
14. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej.* (1997).
15. *Ustawa o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej.* (1967).
16. *Ustawa o urzędzie Ministra Obrony Narodowej.* (1995).
17. Wołejszo, J. (2013). *System dowodzenia.* Warszawa: Akademii Obrony Narodowej.

BEZPIECZEŃSTWO OSÓB ZE ŚRODOWISKA LGBT

Weronika Grzegorczyk
Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku

Abstract

Safety of people of the LGBT community

The article raise issues of discrimination, problem of inheriting prejudices, subjective perception of safety and opinion of non-heterosexual on ways to combat homophobic attitudes in society. An attempt was made to find out the causes of homophobia and to present research that aim was to find ways to effectively improve the situation of LGBT and improve their sense of safety and trust in justice. The analysis refers to the opinion about the scale of the phenomenon of discrimination and methods of combating it.

Keywords: LGBT, homophobia, discrimination

Wstęp

Niniejszy artykuł poruszał będzie kwestie dyskryminacji oraz przemocy dokonywanej na osobach nieheteroseksualnych lub identyfikujących się z płcią inną, niż biologiczna. Problem przestępczości wynikającej z uprzedzeń względem tych grup mniejszościowych jest obecny w świecie współczesnym. Celem artykułu jest uświadomienie skali zjawiska dyskryminacji względem nieheteronormatywnej społeczności oraz wskazanie metod zwalczania przestępczości względem nich, jakie byłyby najskuteczniejsze według samych ofiar dyskryminacji. By zbadać ów zagadnienie zdecydowałam się przeprowadzić badania na rzecz mojej pracy licencjackiej.

Poniższy artykuł stanowi analizę obszaru dotyczącego dyskryminacji, jej form, miejsc występowania w odniesieniu do doświadczeń osób LGBT, a także analizę badań własnych omawianego zjawiska.

1. Zjawisko dyskryminacji

Definiując zjawisko dyskryminacji, przedstawić je można jako odebranie bądź ograniczenie równych praw społecznych, ekonomicznych lub politycznych różnym jednostkom lub grupom społecznym. Dyskryminacja jest ściśle związana z pojęciem mniejszości. Do mniejszości mogą należeć osoby różnych ras, pochodzenia etnicznego, wyznania, niepełnosprawność, osoby posiadające inną, niż heteroseksualna, orientację seksualną oraz osoby identyfikujące się z płcią inną, niż biologiczna. Dominujące w określonej społeczności grupy niekiedy odmawiają ludziom ich praw uznając dany atrybut jednostki lub grupy za nieproszony, co prowadzi do pogwałcenia ich godności oraz wolności obywatelskich (Winiarska & Klaus, 2011, s. 10–11).

Dyskryminacja posiada wiele form i może prowadzić do przestępczości określanej mianem przestępczości z nienawiści. Sprawcy przemocy względem mniejszości żyją w przeświad-

czeniu o słuszności podejmowania negatywnych zachowań względem nich, uzasadniając swoje działania poczuciem zagrożenia lub atakowaniem ich własnego światopoglądu (Lipowska-Teutsch & Ryłko, 2007, s 13).

Z terminem dyskryminacji ściśle związane są zjawiska takie, jak uprzedzenia i postrzeganie ludzi przez pryzmat stereotypów. W środowisku rodzinnym panuje tendencja do wpajania jednostkom już od wczesnego dzieciństwa swoich przekonań oraz negatywnych sądów o danych grupach społecznych. Często ludzie, którzy wyrażają swoją negatywną opinię o pewnych grupach, przekazują potomstwu negatywną postawę, niechęć oraz pogardę, nie znają żadnego przedstawiciela tejże grupy lub nie są świadomi istnienia takiej osoby w społeczeństwie. Osoby nieheteronormatywne nierzadko ukrywają swoją orientację seksualną do końca swojego życia. Takie zjawiska rodzą oraz poszerzają dyskryminację panującą w świecie (Biedroń, 2008, s. 8–9).

Dyskryminacja może mieć dwie formy – pośrednią lub bezpośrednią. Pierwsza forma wyraża się za pośrednictwem jednakowego traktowania osób, które znajdują się w różnych sytuacjach. W tym przypadku często stosuje się neutralne przepisy, kryteria lub praktyki, co prowadzić może do destruktywnych sytuacji dla określonych jednostek, które charakteryzują się cechami chronionymi, jakimi są na przykład płeć, rasa, narodowość lub niepełnosprawność. Druga z form dyskryminacji przejawia się w nierównym i jawnie gorszym traktowaniu jednostek lub grup, którego nie sposób racjonalnie uzasadnić, gdyż do takich sytuacji dochodzi poprzez wgląd na pewną cechę osobistą. Przykładami takich cech mogą być rasa, wiek, kalectwo, religia, płeć, orientacja seksualna (Trociuk, 2013, s. 7–8).

Zjawisko dyskryminacji osób homoseksualnych, biseksualnych oraz transpłciowych ukazuje się w wielu obszarach związanych z funkcjonowaniem w społeczeństwie. Sfery jej występowania to między innymi sport, edukacja, rynek pracy, opieka zdrowotna lub media. Osoby należące do środowiska LGBT często rezygnują z ujawniania informacji o swojej tożsamości płciowej lub orientacji seksualnej, z powodu obaw przed nękaniem ze strony pracodawcy, współpracowników, rówieśników, nauczycieli lub członków rodziny. Z tego względu niemożliwym staje się uwypuklenie realnej skali dyskryminacji z powodu takich zjawisk w społeczeństwie jak homofobia lub transfobia (Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, *Homofobia i dyskryminacja z powodu orientacji seksualnej i tożsamości płciowej w państwach członkowskich UE, część II Sytuacja społeczna*, 2009, s. 76 i 80).

Placówki edukacyjne na terenie całej Unii Europejskiej odnotowują przypadki zastraszania i nękania młodych gejów, lesbijek i osób transpłciowych. Ma to negatywny wpływ na stan zdrowia, samopoczucie oraz wyniki w nauce dzieci uczących się w szkołach. Władze szkolne nie radzą sobie w walce z podobnymi uprzedzeniami, nie są również świadome skali problemu. Problem może wynikać z braku prowadzenia zajęć na temat orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej. Tematu homoseksualizmu w szkołach się unika, nie wspominając już o przedstawianiu w sposób pozytywny jednostek lub rodzin LGBT. Taki stan rzeczy prowadzi często do zjawiska marginalizacji młodych lesbijek, gejów, osób biseksualnych i transpłciowych. Organizacje pozarządowe, zajmujące się problemami dotyczącymi osób LGBT w całej Unii Europejskiej, są zaniepokojone tymże faktem (Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, *Homofobia i dyskryminacja z powodu orientacji seksualnej i tożsamości płciowej w państwach członkowskich UE, część II Sytuacja społeczna*, 2009, s. 89–90). W literaturze występuje podział homofobii na tradycyjną oraz nowoczesną. Homofobia tradycyjna to niechęć wobec osób należących do mniejszości seksualnych, argumentowana odniesieniami do ludzkiej moralności lub religii. Osobom LGBT zarzuca się postępowanie wbrew prawom na-

tury oraz grzech. Ten rodzaj homofobii często wiąże się z krzywdzącym porównaniem osób nieheteroseksualnych (szczególnie mężczyzn) do pedofilów. Charakteryzuje się również uznawaniem członków mniejszości seksualnej za osoby z zaburzeniami psychicznymi (Bilniewicz et al., 2014, s. 83).

Nowoczesna homofobia jest tym rodzajem, z którym mamy do czynienia obecnie. Takie postawy nie znajdują w osobach homoseksualnych i transpłciowych symbolu grzechu czy wynaturzenia. Homofobia wyraża się w głoszeniu przekonań, iż mniejszości seksualne nie mają podstaw do walki o równe prawa i bezpodstawnie podejmują próby reform społecznych. Osoby dyskryminujące homoseksualistów uważają, że ataki na tę grupę społeczną są winą samych ofiar. Uprzedzone względem osób LGBT jednostki są zdania, że osoby z tego środowiska przywiązują nadmierną wagę do swojej seksualności i nie powinni obnosić się ze swoimi preferencjami (Bilniewicz et al., 2014, s. 83).

1.1. Przemoc wynikająca z dyskryminacji

Dyskryminacja mniejszości często prowadzi do wszelkiego rodzaju przemocy. Jest kilka form przemocy, której ofiarami stają się osoby należące do mniejszości seksualnych oraz osoby nieidentyfikujące się ze swoją płcią biologiczną. Jedną z form przemocy stosowanej na osobach LGBT jest przemoc symboliczna. Jest to najczęściej pomijana forma przemocy, a obecna w codziennym funkcjonowaniu osób nieheteronormatywnych. Przemoc symboliczna, uznana za *miękką*, doskonale maskuje opresyjne zamiary. Ma ona miejsce wówczas, gdy grupa dominująca wpływa na inne grupy w taki sposób, by podporządkować je sobie i doprowadzić do akceptacji ich marginalnej roli w społeczeństwie. To właśnie heteronormatywność stała się narzędziem tejże przemocy stosowanej na osobach LGBT. Dominujące grupy heteroseksualne kształtują kulturę tak, by powszechne było założenie, iż wszyscy ludzie są heteroseksualni, a heteroseksualne relacje tworzą normę życia społecznego. Takie przekonanie wiąże się z organizacją wartości symbolicznej w społeczeństwie wokół heteroseksualnej społeczności. Tego rodzaju wartościami są na przykład historia, teksty nauki i kultury, obrzędy i prawo. Taka organizacja społeczeństwa sprzyja przyzwyczajaniu się osób nieheteronormatywnych do opresji, występowaniu trudności z zakwestionowaniem przemocy względem nich i przekonaniu o mniej znaczącej pozycji społecznej (Dułak & Świerszczak, 2013, s. 36–37).

Przemoc psychiczna wobec osób ze środowiska LGBT objawia się między innymi zaczepkami słownymi, poniżaniem, ośmieszaniem, rozpowszechnianiem obraźliwych tekstów i napisów na murach, publicznym szkalowaniem, jak również groźbami i szantażem (Dułak & Świerszczak, 2013, s. 40).

Osób ze środowiska LGBT dotyczy również taki rodzaj przemocy jakim jest *outing*. Zostało tak nazwane ujawnienie informacji o czyjejś seksualności bez jej zgody. Celem takiego ujawnienia jest narażenie tej osoby bądź jej bliskich na homofoniczne reakcje społeczeństwa. Ta forma przemocy często idzie w parze z groźbami oraz szantażem. Na ofierze wymusza się usługi seksualne, inne nieodpłatne usługi, oddanie pewnej sumy pieniężnej lub rzeczy, a w zamian za to osoba szantażująca nie upublicznia informacji o seksualności danej osoby (Dułak & Świerszczak, 2013, s. 41).

Przemoc fizyczna również dotyczy mniejszości seksualnej. Jest ona naruszeniem nietykalności cielesnej jakiejś osoby. Przejawia się poprzez zaczepki fizyczne, pobicia, atak z bronią, zaczepki seksualne oraz inna seksualna przemoc, jak na przykład próba zgwałcenia

lub zgwałcenie (Dułak & Świerszczak, 2013, s. 42).

Szczególnym rodzajem przemocy jest przemoc rówieśnicza. Problemy osób ze środowiska LGBT dotyczą również dzieci. Zjawisko to łączy się z wyśmiewaniem, wyzwiskami, dokuczaniem, manipulacją psychiczną, przemocą fizyczną oraz społecznym wykluczeniem. Ta przemoc może mieć charakter pośredni, czyli nękanie poprzez teksty lub plotki oraz bezpośredni, czyli bezpośrednie znęcanie się nad ofiarą. Nieheteroseksualna orientacja oraz utożsamianie się z płcią inną, niż biologiczna, to wystarczająco dobre powody do naśmiewania się z młodej osoby. Podczas takich sytuacji w oświatowych placówkach może dojść do dalekosiężnych konsekwencji związanych ze zdrowiem uczniów oraz ich samopoczuciem. Z uwagi na systematyczność takiej przemocy szkoła staje się miejscem nie tylko nieprzyjaznym, ale również niebezpiecznym dla dziecka. Takie placówki nie sprzyjają odpowiedniemu rozwojowi młodych ludzi (UNESCO, *Good Policy and Practice in HIV and Health Education Booklet 8 education Sector Responses to Homophobic Bullying*, 2012, s 13).

Aktem prawnym, który przedstawia normy zakazujące dyskryminacji wielu grup, jest Konstytucja RP. Kodeks karny zaś ściśle definiuje znamiona, jakie czyn zabroniony musi wyczerpać, by przestępstwo uznane było za motywowane nienawiścią i aby w ogóle można było traktować ten czyn w kategorii przestępstwa. Ten dokument określa typy czynów karalnych, wprost mówiących o przestępstwach motywowanych uprzedzeniami narodowymi, rasowymi, politycznymi, wyznaniowymi, z powodu różniącego się od innych jednostek światopoglądu. Kodeks karny penalizuje przestępstwa na tle wyznaniowym lub rasowym, ale inne zapalniki dla przestępców takie jak uprzedzenie ze względu na wiek ofiary, status majątkowy, orientacja seksualna lub niepełnosprawność już są pomijane (Lipowska-Teutsch & Ryłko, 2007, s 17).

Podczas wszczynania postępowania karnego znaczącą rolę odgrywa ofiara. W większości przypadków to zawiadomienie o dokonaniu przestępstwa doniesione przez ofiarę jest podstawą do otwarcia postępowania. Badania w obszarze wiktymizacji pokazują, że często ofiary nie decydują się na zawiadomienie o czynie zabronionym. Niechęć wynikać może z długiego czasu trwania postępowania przygotowawczego lub traktowanie ofiary przez funkcjonariusza policji w sposób instrumentalny (Kuć, 2010, s. 130). Innymi przyczynami niezawiadomienia o przestępstwie mogą być uprzedzenia do osób LGBT i społeczne napiętnowanie ofiar, co skutkować może niechęcią ujawniania się ofiary jako osoba homoseksualna lub transpłciowa. Problem stanowi również to, iż niektóre z dyskryminowanych jednostek stają się ofiarami tak często, że nie traktują ich już homofobicznych ataków jako przemoc w ich stronę i przyzwyczajają się do funkcjonowania jako ofiara. Przeszkodą w zawiadamianiu o aktach przemocy może być także brak wiedzy o sposobie zgłaszania przestępstw z nienawiści lub wcześniejsze złe doświadczenia podczas próby zgłoszenia przestępstwa. Homofobia wśród niektórych funkcjonariuszy policji lub odradzanie ofierze zgłaszania przestępstwa o podłożu homofobicznym również nie sprzyjają budowaniu zaufania do organów ścigania. Uwypukla to potrzebę nowelizacji Kodeksu Karnego i rozbudowania katalogu przestępstw z nienawiści (Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, *Homofobia i dyskryminacja z powodu orientacji seksualnej i tożsamości płciowej w państwach członkowskich UE, część II Sytuacja społeczna*, 2009, s. 50–51).

Zapobieganie przestępczości jest działalnością zmierzającą do wyeliminowania pewnych zjawisk oraz ich negatywnych skutków, uznanych za niepożądane. Termin profilaktyka w literaturze przedmiotu może być używany zamiennie z terminem zapobiegania przestępczości. W tym kontekście profilaktyka może być objawowa lub uprzedzająca. Profilakty-

ką uprzedzającą są działania, jakie podejmuje się przed wystąpieniem negatywnego zjawiska, natomiast profilaktyka objawowa swoje działania koncentruje na wyzbyciu się przyczyn lub skutków już po wystąpieniu danego zjawiska (Błachut et al., 2001, s. 459–460). Istnieją dwie strategie, wykorzystywane podczas podejmowania czynności zapobiegawczych – strategia kreatywna oraz destruktywna, które różnią się metodami, jakie wykorzystują. Pierwsza skupia się na aktywnościach, które będą w stanie wyprzeć niepożądane działania, druga natomiast wykorzystuje działania represyjne, mające na celu udaremnienie przejawów negatywnych zachowań społecznych (Kuć, 2010, s. 101). Badania prowadzone przeze mnie na rzecz mojej pracy licencjackiej miały sprawdzić między innymi tendencje ofiar w kwestii wyboru jednej ze strategii zwalczania przestępczości.

2. Środowisko LGBT w Trójmieście - badania

Poddani badaniu zostali przede wszystkim mieszkańcy Trójmiasta i to na nich skupiałam się podczas prowadzonych badań. W badaniach wzięło udział 65 osób, z czego 37 osób stanowiły kobiety, 23 mężczyźni oraz 7 osób, które określają swoją płeć jako niebinarną. Wszystkie osoby biorące udział w moich badaniach były nieheteroseksualne.

Badaniem objęte zostały trzy grupy wiekowe. Pierwsza grupa to 15–19 lat, czyli osoby w wieku szkolnym, drugą grupę (najliczniejszą) stanowiły osoby w wieku 20–25 lat, czyli studenci i młodzi pracownicy oraz osoby posiadające 26 lub więcej lat.

Badania przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego, wykorzystaną techniką była ankieta, a narzędzie jakim się posłużono to kwestionariusz ankiety. Narzędzie to było pomocne w poznaniu opinii społeczeństwa LGBT na temat zjawiska przemocy wobec członków należących do tej społeczności oraz jej dynamiki. Dobór próby był celowy, z zastosowaniem metody kwotowej. Warunkiem wzięcia udziału w badaniu było spełnienie określonych kryteriów, w tym przypadku była to orientacja seksualna inna, niż heteroseksualna lub inna, niż binarna. Dzięki temu, iż w badaniu wzięły udział zarówno lesbijki, geje, osoby biseksualne oraz transpłciowe, próba ta może stanowić obraz całej zbiorowości.

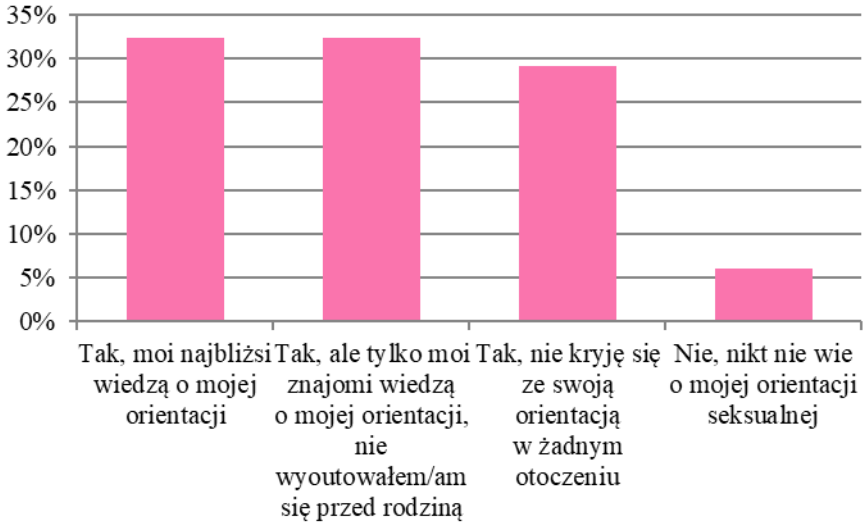
Przedmiot badań stanowiło zjawisko dyskryminacji oraz ściśle związane z tym zagadnieniem zachowania. Badania skupiały się na tym, jak często występuje dane zjawisko, gdzie najczęściej oraz jakie osoby najczęściej są sprawcami przemocy.

Celem było poznanie sposobów, dzięki którym byłoby możliwe ograniczenie zachowań przestępczych w stosunku do osób ze środowiska LGBT, a także poznanie opinii osób dotkniętych dyskryminacją na temat samej skali zjawiska oraz metod zwalczania przemocy w stosunku do tej określonej grupy osób.

Znalezienie metod zwalczania przestępczości, mogących wpłynąć na obecną sytuację osób LGBT, stanowiło problem badawczy.

Analizując zgromadzone dane, dowiedzieć się można, że większa część osób biorących udział w badaniu to osoby ujawnione, które nie ukrywają swojej orientacji seksualnej przed najbliższym otoczeniem, jakie stanowić mogą rodzina lub znajomi. Mniej, niż 30% osób to osoby, które otwarcie mówią o swojej orientacji seksualnej w każdym otoczeniu. Warto jednak zwrócić uwagę, że ok. 6% ankietowanych nigdy nie przyznało się nawet bliskiej osobie do tego, iż posiada orientację inną, niż heteroseksualna.

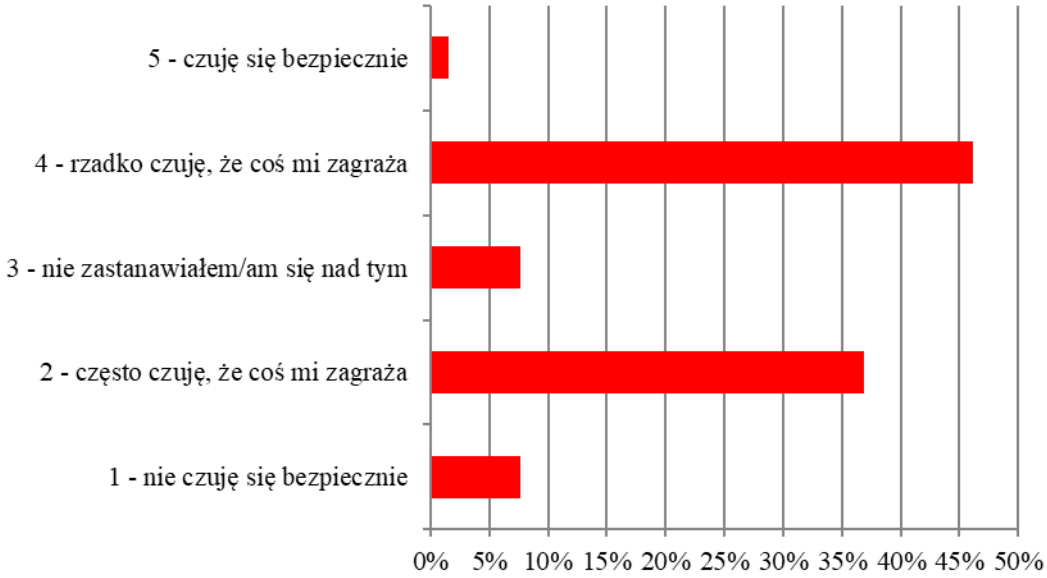
Wykres 1: Pytanie dotyczące ujawnienia orientacji seksualnej



Źródło: badania własne

Kwestionariusz ankiety zawierał pytanie dotyczące skali poczucia zagrożenia, na które respondenci w największym stopniu odpowiedzieli, że rzadko odczuwają zagrożenie podczas mówienia o swojej orientacji seksualnej. Natomiast aż u 37% badanych przyznanie się do tego, iż jest się członkiem mniejszości seksualnej wywołuje niepokój. Ciekawe jest to, że tylko jedna z badanych osób stwierdziła, że czuje się całkowicie bezpiecznie. Istotne w tym przypadku wydaje się poznanie przyczyn takiego zjawiska, by możliwe było podjęcie skutecznych kroków w celu ograniczenia lęku przed dyskryminacją i odrzuceniem.

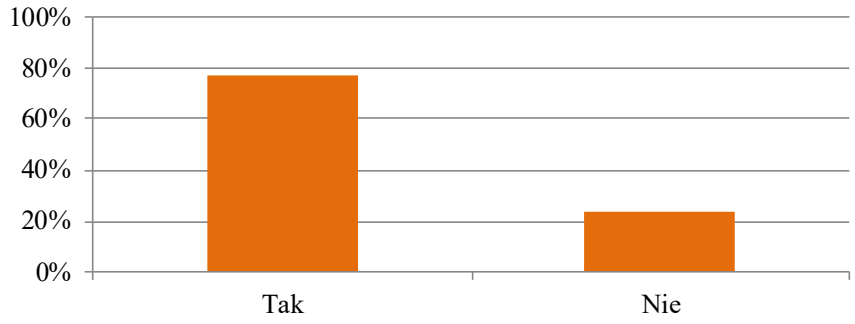
Wykres 2: Poczucie bezpieczeństwa, a ujawnienie orientacji seksualnej i tożsamości płciowej



Źródło: badania własne

Wyniki przeprowadzonych badań wykazały, że osoby dotknięte dyskryminacją to przerażająca liczba aż 77% badanych. Powodem agresji ze strony grup dominujących były orientacja seksualna lub brak identyfikacji z płcią biologiczną ze strony ofiar. Negatywne zachowania w stronę osób posiadających cechy mniejszości wynikać mogą z braku zrozumienia i braku akceptacji dla różnic występujących w społeczeństwie. Niezrozumienie ze strony grup dominujących może występować w parze z brakiem edukacji na temat różnorodnego społeczeństwa. Sprawcy przestępstw z nienawiści winy doszukują się w ofiarach, wykluczając fakt, iż cechy jakie posiadają nie są od nich zależne. Problem nie zniknie, a być może będzie się nasilał, jeśli całe społeczeństwo nie zacznie okazywać dezaprobaty dla tego typu zachowań.

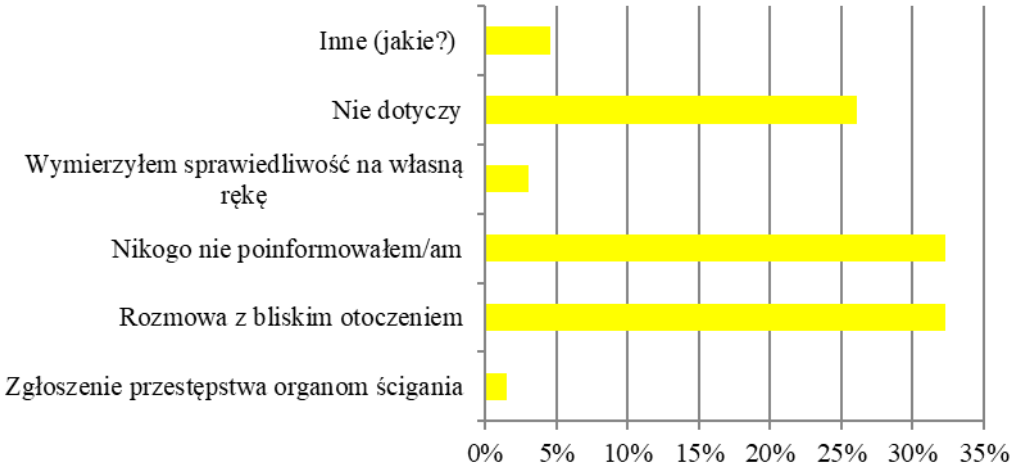
Wykres 3: Procent osób doświadczających dyskryminacji



Źródło: badania własne

Osoby ankietowane zostały zapytane o podjęte działania po wystąpieniu negatywnych zachowań kierowanych w ich stronę. Analizując wyniki dowiadujemy się, że ofiary decydowały się równie często na poinformowanie bliskich o tym, co ich spotkało, jak i na niepoinformowanie o tym nikogo. Tylko jeden z aktów przemocy został zgłoszony organom ścigania. Wśród odpowiedzi, zaproponowanych przez respondentów, były takie, jak zgłoszenie zaistniałej sytuacji przełożonemu, reagowanie na każde zachowanie będące przejawem homofobii, nawet, gdy przemoc kierowana jest w stronę innej osoby oraz ignorowanie osób znęcających się psychicznie i wyśmiewających osobę należącą do mniejszości. Oczywiście ostatnia propozycja jest najgorszą z możliwych, gdyż osoby będące sprawcami przemocy mogą czuć słuszność swoich działań, jeśli nie zwróci im się uwagi oraz nie podejmie właściwych kroków.

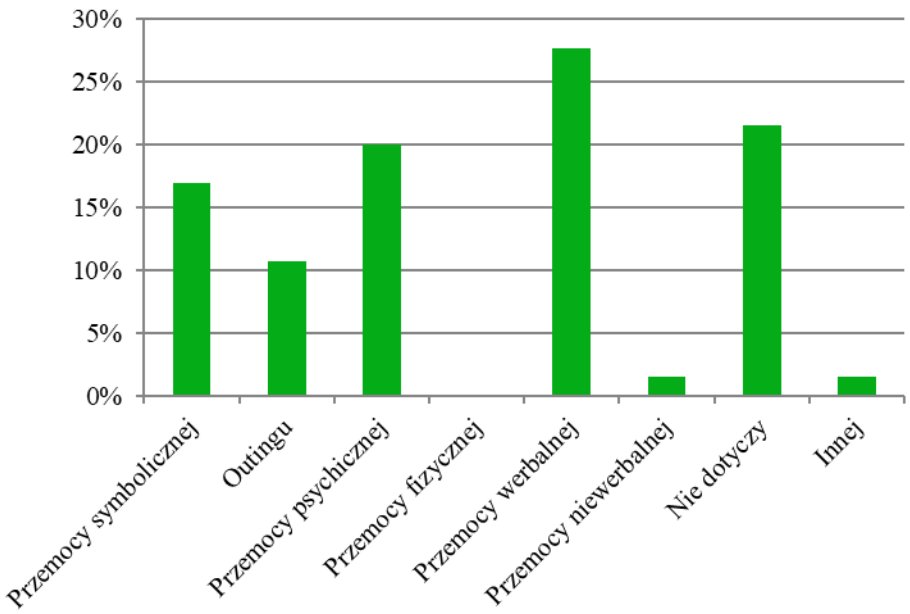
Wykres 4: Działania podjęte po doświadczeniu przemocy



Źródło: badania własne

Badania wykazały, że najczęściej występującą formą przemocy była przemoc werbalna, do której dochodzi najczęściej w miejscach publicznych, a sprawcami są ludzie nieposiadający żadnych istotnych powiązań z ofiarą. Najgorszy jednak rodzaj przemocy, czyli psychiczna, znalazł się w następnej kolejności występowania. Gorszy od innych, gdyż przemoc psychiczna jest najczęściej działaniem osób bliskich, czyli członków rodziny, przyjaciół i znajomych i jest najczęściej systematyczna. Uwypukla to potrzebę wprowadzenia spotów i kampanii społecznych oraz wzbogacenie programów nauczania o zasady funkcjonowania w różnorodnym społeczeństwie. Sprawcy podobnych czynów często nie są świadomi skali krzywdy, jaką wyrządzają osobom potrzebującym wsparcia. Przemocą seksualną dotknięta została jedna z badanych osób.

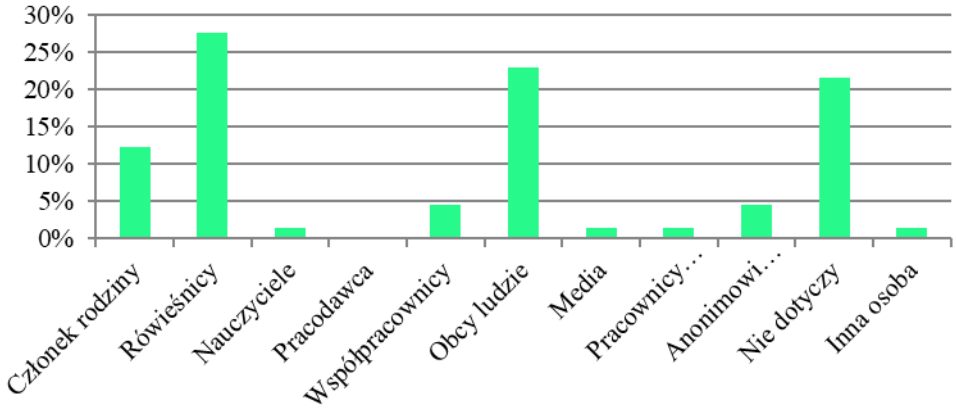
Wykres 5: Formy doświadczanej przemocy



Źródło: badania własne

Analizując dane narzuca się stwierdzenie, iż osoby, które najczęściej uciekały się do stosowania form przemocy to rówieśnicy ofiar. W następnej kolejności wymieniano osoby obce. Bardzo niebezpieczną formą przemocy jest przemoc rówieśnicza, gdyż często dotyka dzieci w wieku szkolnym. W tym okresie dziecko potrzebuje odpowiednich warunków do prawidłowego rozwoju. Maltretowanie dziecka w środowisku, w którym funkcjonuje niemalże codziennie, może bardzo negatywnie wpływać na jego zdrowie psychiczne oraz samoakceptację. Może to prowadzić do autodestrukcyjnych zachowań i odbić się w negatywny sposób na jego dalszym życiu. Osoby obce zaś czują się bezkarne stosując przemoc wobec osób, które spotykają tylko na ulicy. Obelgi z podtekstem seksualnym oraz wszelkie groźby słyszy się najczęściej od nieznajomych. Na poczucie przyzwolenia do takiego zachowania składać się może między innymi świadomość sprawców, że najprawdopodobniej nigdy ponownie nie spotkają ofiary swoich zachowań.

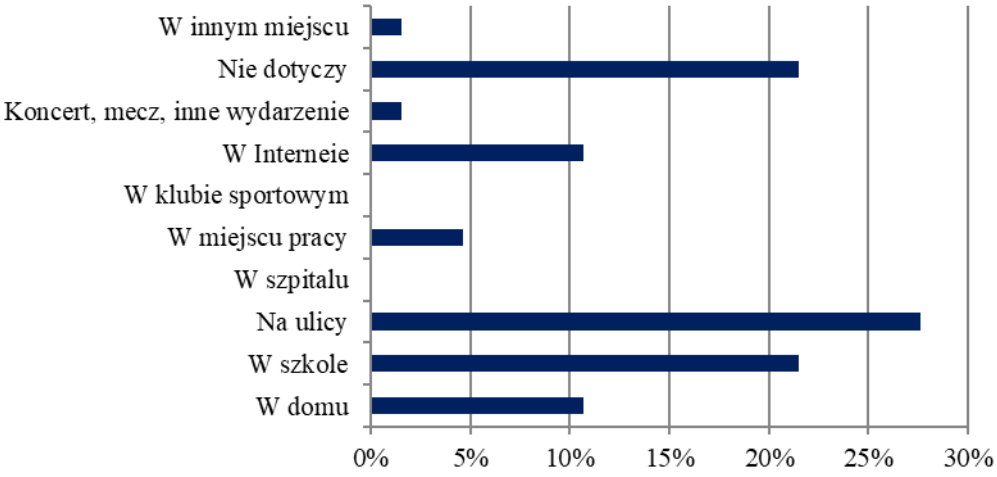
Wykres 6: Sprawcy przemocy



Źródło: badania własne

Dane na wykresie ukazują, że miejsca przeznaczone do użytku publicznego to miejsca, w których najczęściej dochodzi do przemocy w stosunku do osób nieheteronormatywnych. Większym jednak zagrożeniem jest to, iż to szkoła jest drugim w kolejności miejscem, w którym panuje nietolerancja i dyskryminacja mniejszości. Osoby nieidentyfikujące się z biologiczną płcią oraz osoby należące do mniejszości seksualnych są gorzej traktowane ze strony rówieśników. By zapobiegać tego typu zachowaniom należałoby więcej uwagi poświęcić obecnym w placówkach oświatowych programom nauczania i wzbogacić je o elementy pomocne w walce z uprzedzeniami. Brak edukacji w zakresie funkcjonowania w różnorodnym społeczeństwie niesie zagrożenie dla dzieci uczęszczających do szkół jak i dla dalszego życia w społeczeństwie. Z braku edukacji może wynikać również brak akceptacji dla ludzi posiadających odmienne cechy od grup dominujących w późniejszym życiu. Ludzie boją się różnorodności. Ważne w walce z uprzedzeniami są zarówno programy edukacyjne jak i reakcje na negatywne zachowania względem osób LGBT. Gdy w społeczeństwie będzie brak tolerancji na homofobię i inne przejawy nienawiści, a ludzie stosujący przemoc świadomi będą konsekwencji, odsetek negatywnych zachowań będzie się zmniejszał.

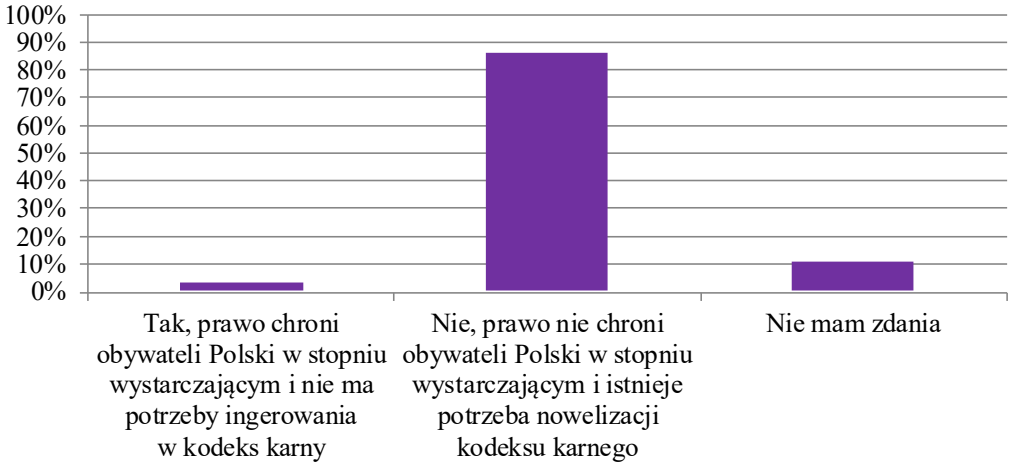
Wykres 7: Miejsca, w których dochodziło do przemocy



Źródło: badania własne

Badaną grupę zapytano o karalność za homofonię. Wyniki pokazały, iż większość respondentów dostrzega potrzebę zmian w prawie karnym. Homofobiczne akty przemocy nie są przedmiotem zainteresowania polskiego systemu karnego. Homofobia w Polsce nie jest jednym z przestępstw uważanych za przestępstwa motywowane nienawiścią. Utrudnia to wymierzenie odpowiedniej sankcji za akty przemocy kierowane w stronę osób należących do mniejszości seksualnych. Osoby, których zdaniem nie ma potrzeby zmiany w obowiązującym prawie karnym, stanowią zaledwie 3% respondentów.

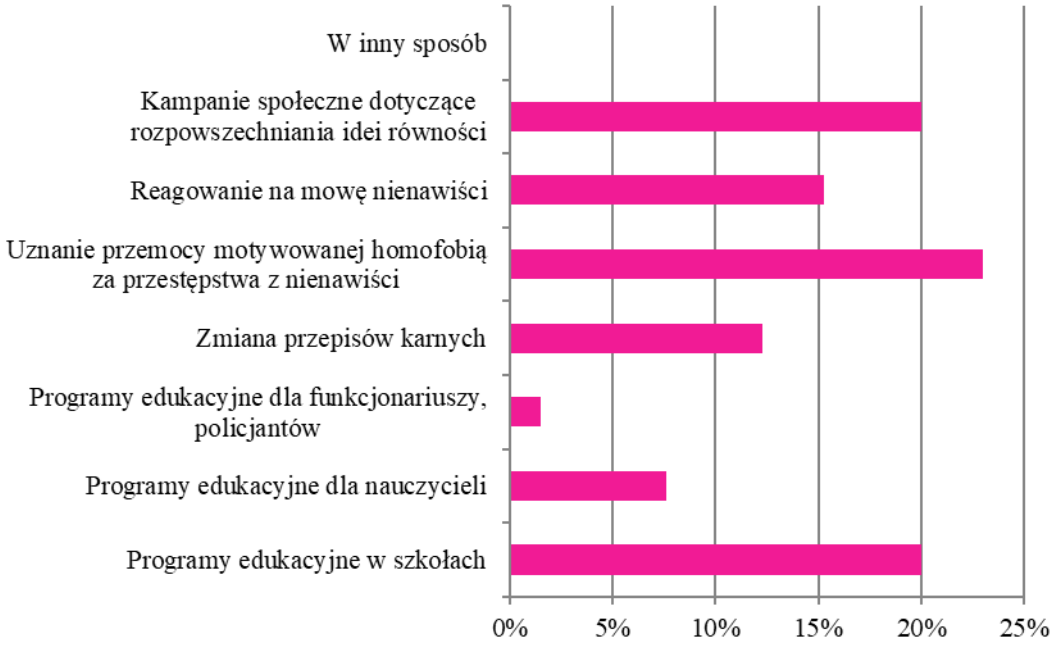
Wykres 8: Opinia na temat obowiązującej sankcji za homofobię



Źródło: badania własne

Badania poruszały kwestię metod zapobiegania aktom przemocy kierowanym w stronę osób LGBT. Według największej liczby osób najskuteczniejszym rozwiązaniem problemu byłoby dołączenie przemocy motywowanej homofobią do katalogu przestępstw z nienawiści. Respondenci zauważyli również potrzebę wprowadzenia nowych programów edukacyjnych w szkołach, które pomogłyby radzić sobie z brakiem akceptacji już od wczesnych lat życia dziecka. Częstą odpowiedzią były również kampanie społeczne, rozpowszechniające ideę równości. Dzięki takim działaniom możliwe stałoby się ograniczenie przemocy, jaką stosuje się na osobach należących do środowiska LGBT. Osoby reprezentujące to środowisko wybrały głównie metody strategii kreatywnej zwalczania przestępczości, czyli takiej, która skupia się na stosowaniu metod nierepresyjnych w zwalczaniu przestępczości i stawia na przygotowanie jednostki do życia w różnorodnym społeczeństwie.

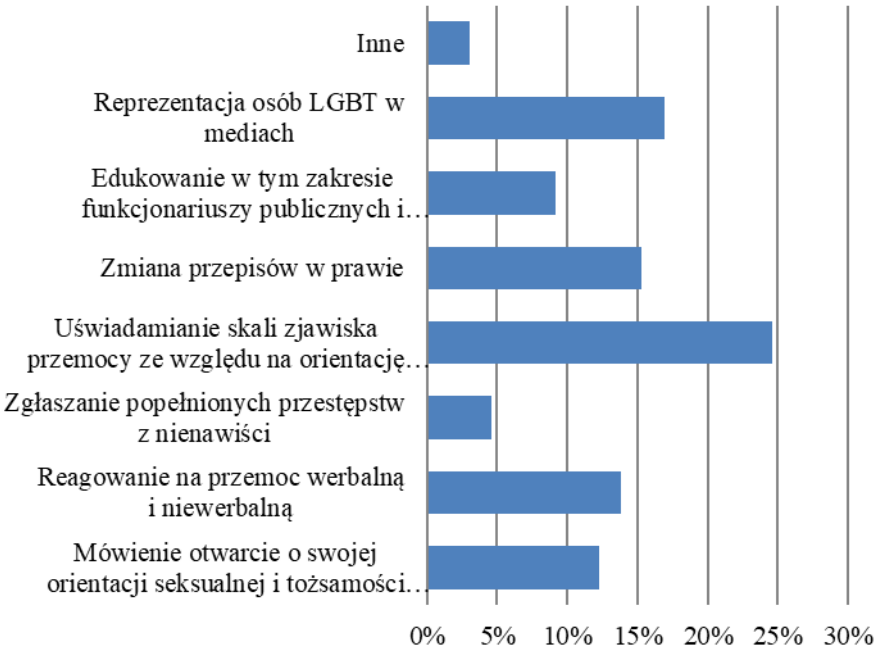
Wykres 9: Opinia na temat zapobiegania przestępczości



Źródło: badania własne

Wnioskując z wyników badań, osoby będące ofiarami dyskryminacji są zdania, iż to uświadamianie skali zjawiska przemocy motywowanej nienawiścią lub uprzedzeniami do osób należących do mniejszości seksualnych mogłoby w największym stopniu wpłynąć na poprawę sytuacji osób ze środowiska LGBT. Również godna reprezentacja osób nieheteronormatywnych w mediach mogłaby zapobiegać dehumanizacji takich jednostek. Pokazywanie w mediach mniejszości seksualnych jako zagrożenie dla instytucji rodziny oraz dzieci lub kojarzenie ich jedynie z aktywnością seksualną jest bardzo krzywdzące i wpływa jedynie na zwiększenie nienawiści w ich stronę. Wyniki badań potwierdzają również, że wiele osób pragnie zmian w polskim Kodeksie karnym, by każda jednostka czuła się bezpieczna i wiedziała, że istnieją odpowiednie sankcje za przemoc, jaka może ich dotknąć.

Wykres 10: Opinia na temat działań mogących polepszyć sytuację osób LGBT



Źródło: badania własne

Przedstawione wnioski z przeprowadzonych badań wyczerpują zjawisko jedynie w niewielkim stopniu. Uwypuklają natomiast potrzebę przeprowadzenia dalszych, szczegółowych badań związanych z tym zagadnieniem. Opinie osób biorących udział w badaniu wskazały potrzebę zastosowania środków, które zapobiegałyby wykluczeniom społecznym oraz przemocy wobec osób należących do środowiska LGBT. Z badań wynika również potrzeba tworzenia materiałów edukacyjnych, pozwalających opinii publicznej uzyskać informację na temat skali zjawiska dyskryminacji seksualnych mniejszości. Do tej pory takie działania nie zostały niestety podjęte. Z badań wynika również niepokojący brak zaufania do organów ścigania. Wpływ na tak nieufną postawę wobec prawa mogłyby mieć społeczne działania, dążące do popularyzacji informowania o bezprawnych zachowaniach wobec gejów, lesbijek, osób biseksualnych i transpłciowych. Należałoby również zwrócić uwagę na przyczyny, dla których osoby dyskryminowane z powodu ich orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej nie rozmawiają o krzywdach, jakie doświadczyli nawet z najbliższymi im osobami.

Przedstawione dane mogą stanowić wskazówkę do sposobu postępowania dla m.in. pracowników oświaty, jak również dla funkcjonariuszy publicznych takich jak służby bezpieczeństwa. Gdy skala problemu będzie uwidoczniona, instytucje mające na celu wychowanie i przygotowanie do życia młodych jednostek, będą świadome tematów zajęć, jakie byłyby w stanie ograniczyć negatywne postawy wobec mniejszości seksualnych i wyeliminować nietolerancję. Natomiast dla takich służb, jak Policja, niezwykle ważnym problemem jest wyżej wspomniane, znikome zaufanie społeczne. Dzięki znajomości skali problemu, instytucja może tworzyć rozwiązania w postaci kampanii na rzecz wzrostu zaufania do Policji lub odpowiedniego szkolenia swoich funkcjonariuszy.

Zakończenie

Kończąc rozważania w granicach tematyki obranej w niniejszym artykule, przypomnieć należy tematykę, jaką poruszał. Przyjęte w artykule zagadnienia nakreśliły problemy, z jakimi borykają się mniejszości seksualne oraz próby wyeliminowania tych problemów i ich źródeł. Powyższy artykuł opisuje przede wszystkim zagrożenia, jakie niesie za sobą wiara w stereotypy, rozprzestrzenianie uprzedzeń oraz zjawisko zwane homofobią. Najważniejszą część artykułu stanowią przeprowadzone badania empiryczne, dzięki którym możemy się bliżej przyjrzeć postawom osób należących do mniejszości seksualnej względem sprawców przemocy kierowanej w ich stronę oraz ich propozycje pozwalające na ograniczenie przestępstw wynikających z nienawiści. Badania te wskazują na istnienie istotnego problemu związanego z dyskryminacją tejże grupy.

W badaniach przeprowadzonych na rzecz pracy nie został wyczerpany w zadowalającym stopniu temat problemów osób transpłciowych. Na zjawisko przemocy względem tej grupy społecznej należałoby zwrócić uwagę w szerszym zakresie podejmując próbę zbadania ich wiktymizacji.

Zagadnienie związane z bezpieczeństwem osób LGBT oraz metod, pozwalających na nie wpłynąć, poruszone zostało w celu zwrócenia uwagi na rozmiar oraz skalę problemu wciąż nie malejącej dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową oraz orientację seksualną. We współczesnej rzeczywistości zmierza się do unicestwienia dyskryminacji z wszelkich powodów. Niewątpliwie ujawnianie problemów społecznych ma wielkie znaczenie, gdyż podnosi poziom społecznej świadomości i zwraca uwagę na podstawowe wolności każdego człowieka. Wyższy poziom świadomości oraz uwypuklanie problemów wzmacnia również potrzebę kształtowania prawa w taki sposób, by chroniona była godność oraz podstawowe prawa wolności każdej jednostki żyjącej w społeczeństwie.

Bibliografia

1. Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej. (2009). *Homofobia i dyskryminacja z powodu orientacji seksualnej i tożsamości płciowej w państwach członkowskich UE, część II Sytuacja społeczna*.
2. Biedroń, R. (2008). *Pracownia monitoringu i Rzecznictwa prawnoczłowieczego*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii.
3. Bilniewicz, M., Marchlewska, M., Soral, W., Winiewski, M. (2014). *Mowa nienawiści. Raport z badań sondażowych*. Warszawa: Fundacja im. Stefana Batorego.
4. Błachut, J., Gaberle, A., Krajewski, K. (2001). *Kryminologia*. Gdańsk: Arche.
5. Dułak, K., Świerszczak, J. (2013). *Przemoc i uwłasnowolnienie. Wsparcie psychologiczne dla osób LGBT*. Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii.
6. Kuć, M. (2010). *Wiktymologia*. Warszawa: C.H.Beck.
7. Lipowska-Teutsch, A., Ryłko, E. (2007). *Przemoc motywowana uprzedzeniami, przestępstwa z nienawiści*. Kraków: Towarzystwo Interwencji Kryzysowej.
8. Trociuk, S. (2013). *Przeciw dyskryminacji, Poradnik Rzecznika Praw Obywatelskich*. Biuletyn RPO-Mat. nr 78. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.

9. UNESCO. (2012). *Good Policy and Practice in HIV and Health Education Booklet 8 education Sector Responses to Homophobic Bullying*. Paryż.

10. Winiarska, A., Klaus, W. (2011). *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe*. (w) T. Muś (ed.), *Zasada równości i zasada niedyskryminacji* 2(26) (s. 9-40). Warszawa: Studia Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu.

Recenzja książki *Formułowanie kategorii pojęciowej bezpieczeństwa*

Kamil Gefert

Wojskowa Akademia Techniczna

Book review: *Formulating the conceptual category of safety*

„Słowa mają znaczenie" - tym krótkim zdaniem rozpoczyna wstęp do swojej monografii *Formułowanie kategorii pojęciowej bezpieczeństwa* dr hab. Jerzy Stańczyk (Wojskowa Akademia Techniczna, Instytut Organizacji i Zarządzania). Można potraktować te słowa, jako pewnego rodzaju hipotezę badawczą do rozważań teoretycznych nad istotą bezpieczeństwa w sensie definicyjnym. Jak zauważa autor, bezpieczeństwo może być rozpatrywane pod wieloma aspektami kategoryzującymi je w odmienne pojęcia definicyjne. Cała monografia opiera się o ten właśnie aspekt, a rozważania prowadzą do spójnego i kompleksowego pojmowania bezpieczeństwa.

Autor rozpoczyna od rozbudowanego wstępu, w którym zaznacza historię powstania monografii, określa dokładnie cele i tłumaczy jej układ. Następnie przechodzi do rozdziału pierwszego, pt. *Kształt pojęcia bezpieczeństwa*. Tutaj można zauważyć w pewnym stopniu kontynuację wstępu. Poruszone zostały także takie zagadnienia, jak rodzaje definicji i sam proces definiowania, a także powszechne błędy rozumowania. Autor zwraca szczególną uwagę na zasady tworzenia pojęć z uwzględnieniem aspektów logiczno-językowych. Rozdział drugi - *Treść pojęcia bezpieczeństwa* - to swoisty instruktaż definiowania bezpieczeństwa, jako kategorii pojęciowej. Poza opisem sposobów jego definiowania, autor wyróżnia siedem skonkretyzowanych rodzajów definicji: antonimiczne, horyzontalne, kontekstowe, wertykalne, paradygmatowe, typologiczne i alternatywne. Ponadto, określa logiczno-językowe wymagania w formułowaniu kategorii bezpieczeństwa, w tym wady i niedoskonałości językowe, utrudniające proces definiowania. W rozdziale trzecim - *Język bezpieczeństwa* - zawarte są interesujące własne przemyślenia dotyczące rozumienia bezpieczeństwa oraz kwestie językowe, które determinują jego kategoryzację. Rozdział czwarty natomiast, czyli *Podsumowanie rozważań o pojęciu bezpieczeństwa* zawiera końcowe wnioski, przemyślenia odnoszące się do całości pracy oraz ukazana została wielowymiarowość bezpieczeństwa i problematyka związana z niejednoznacznością cech bezpieczeństwa.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż powyższa monografia i poruszany w niej temat charakteryzuje się wysokim współczynnikiem oryginalności. Znaleźć tu można mnóstwo autorskich pomysłów, niebanalnych wnioskowań i logicznych ciągów wielu prawidłowości, które zebrane są w jedną spójną całość. Pod względem naukowym praca w dużym stopniu wykazuje cechy rozprawy z zakresu filologii. Jest to zatem istotny wkład w rozwój nauk o bezpieczeństwie, budujący fundament tych nauk. Na uwagę zasługuje także wyjątkowo bogata bibliografia, a także skrupulatnie przygotowane przypisy, wzbogacone o wyjaśnienia wielu kwestii, co z jednej strony podnosi wartość tekstu, a z drugiej - tworzy go bardziej czytelnym.

Książka ta może okazać się przydatną lekturą w szczególności w zakresie teorii bezpieczeństwa. Niewątpliwie jest to pozycja obowiązkowa dla dyplomantów z dyscypliny nauk o bezpieczeństwie, którzy mogą oprzeć teoretyczne rozdziały swoich prac o rozważania znajdujące się w recenzowanej monografii. Mnogość autorskich schematów i rysunków bardzo pomaga także w zrozumieniu pewnych zależności i procesów, które opisuje Jerzy Stańczyk. Jak sam na to wskazuje, problematyka związana z formułowaniem kategorii bezpieczeństwa nie została jeszcze w pełni zgłębiona i opisana. W związku z tym, praca ta może okazać się inspiracją i wskazaniem dobrego kierunku do dalszych dociekań związanych z fundamentami pojęcia *bezpieczeństwo*.

Jerzy Stańczyk

Formułowanie kategorii pojęciowej bezpieczeństwa

Wydawnictwo FNCE sp. z o. o.

Poznań 2017

Liczba stron: 317

ISBN: 978-83-947768-8-6

„Sekretem biznesu jest wiedzieć to, czego nie wiedzą inni"
Arystoteles Onassis

Stowarzyszenie Wspierania Bezpieczeństwa Narodowego

oraz

Komitet Bezpieczeństwa Biznesu Krajowej Izby Gospodarczej

27–28 marca 2019

KONGRES BEZPIECZEŃSTWA BIZNESU

wpisany do oficjalnych Narodowych Obchodów Stulecia Odzyskania przez Polskę Niepodległości

niepodległa | POLSKA STULECIE ODZYSKANIA NIEPODLEGŁOŚCI

4 Żywioły Falenty
Ośrodek Konferencyjno-Szkoleniowy
Raszyn-Falenty k. Warszawy

kontakt do organizatora
+48 32 206 46 00
biuro@swbn.pl

Szanowni Państwo!

Zapraszamy na wyjątkowy
i bardzo ważny dla polskiej przedsiębiorczości

Kongres Bezpieczeństwa Biznesu,

wychodzący naprzeciw współczesnym zagrożeniom
i wyzwaniom bezpieczeństwa gospodarczego naszego kraju.

Bezpieczeństwo biznesu jest naszą wspólną, polską sprawą,
a organizatorzy Kongresu:

Komitet Bezpieczeństwa Biznesu Krajowej Izby Gospodarczej

oraz

Stowarzyszenie Wspierania Bezpieczeństwa Narodowego

wspierają polskich przedsiębiorców.

Celem Kongresu jest wymiana doświadczeń na temat zapewnienia bezpieczeństwa fizycznego, organizacyjnego, technologicznego, osobowego i prawnego. Pomożemy przedsiębiorcom określić stan bezpieczeństwa w firmie, przedstawimy rozwiązania mające na celu podniesienie poziomu ochrony osób, mienia i procesów biznesowych oraz zwiększenia ich efektywności.

Zwrócimy uwagę na krajowe i międzynarodowe zagrożenia szpiegostwa gospodarczego, cyberbezpieczeństwo, włamania, napady, wymuszenia, wycieki informacji oraz nierzetelnych kontrahentów, nieuczciwych pracowników, popełnianych oszustw, kradzieży itp.

Na obrady zapraszamy przedstawicieli środowisk naukowych i praktyków, którzy na co dzień zajmują się szeroko pojmowanymi problemami bezpieczeństwa, ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa biznesowego.

Przedsiębiorco! Twój biznes i Twoje bezpieczeństwo zależy od Ciebie.

Tadeusz Koczkowski
Przewodniczący
Komitetu Organizacyjnego

Dodatkowe informacje o Kongresie na stronie
kongresbezpieczenstwabiznesu.swbn.pl

Czasopismo naukowe Security Review

Instytut Analizy Ryzyka
Sp. z o. o.
Ul. Sucharskiego 2
35-225 Rzeszów

Redaktor Naczelna:
Anna Kardasz
mail: annakardasz9@gmail.com

Redaktor Techniczny: Kamil Gefert

Sekretarz: Dorota Michalak

www.securityreview.pl