

Distr.: General
20 June 2014
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

قائمة القضايا والأسئلة المطروحة في ما يتعلق بالنظر في التقرير الجامع
للتقريين الدوريين السابع والثامن لبولندا

إضافة

ردود بولندا*

[تاريخ الاستلام: ١٩ حزيران/يونيه ٢٠١٤]



الرجاء إعادة استعمال الورق

* تصدر هذه الوثيقة دون تحرير رسمي.

040914 040914 14-55912 X (A)



الإطار التشريعي والمؤسسي والوصول إلى العدالة

١ - يرجى بيان ما إذا كانت الدولة الطرف قد اعتمدت قانونا شاملا لمناهضة التمييز يحتوي على تعريف للتمييز ضد المرأة وفقا للمادة ١ من الاتفاقية، يشمل كلا من التمييز المباشر وغير المباشر ويغطي جميع المجالات المشمولة بالاتفاقية. يرجى الإشارة إلى الإجراءات التي وضعت موضع التطبيق من أجل تنفيذ التشريع المناهض للتمييز ورصده وإنفاذه بصورة فعالة. يرجى تقديم معلومات عن أي حالة لجأ فيها الأفراد إلى الاحتجاج بالاتفاقية أو تم تطبيقها مباشرة أو أشير إليها في إجراءات المحاكم في الدولة الطرف.

فيما يتعلق بالسؤال ١

أنشأ المشرع البولندي، خلال الفترة التي يغطيها التقرير، إطارا قانونيا شاملا يهدف إلى أن يكفل للنساء أوسع حماية ممكنة من التمييز. وعلى مستوى القوانين، انعكست التشريعات المتعلقة بالمساواة في المعاملة خارج ميدان العمل في القانون المؤرخ ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ المتعلق بتنفيذ بعض أحكام الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة (الجريدة الرسمية لعام ٢٠١٠، العدد رقم ٢٥٤، البند ١٧٠٠، بصيغته المعدلة، ويُشار إليه فيما يلي باسم قانون المساواة في المعاملة). ودخل قانون المساواة في المعاملة حيز النفاذ ليستكمل الأنظمة القائمة بالفعل بشأن مبدأ المساواة في المعاملة. ويحدد القانون مجالات وأساليب التصدي لانتهاكات مبدأ المساواة في المعاملة، ليس فقط فيما يتعلق بنوع الجنس، ولكن أيضا فيما يتصل بالعنصر أو العرق أو الجنسية أو الدين أو المعتقد أو التوجه العام أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي.

وتُعرّف المادة ٣ من قانون المساواة في المعاملة مفهوم التمييز المباشر بأنه يعني الحالة التي يتعرض فيها شخص طبيعي، أو يمكن أن يتعرض فيها، لمعاملة أقل تفضيلا من شخص في ظروف مماثلة، لأسباب تتعلق بالعنصر أو العرق أو الجنسية أو الدين أو المعتقد أو التوجه العام أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي. كما تُعرّف التمييز غير المباشر بأنه يعني الحالة التي يتعرض فيها شخص طبيعي، أو يمكن أن يتعرض، لعدم توازن مجحف أو لحالة مجحفة بصورة خاصة، لأسباب تتعلق بالعنصر أو العرق أو الجنسية أو الدين أو المعتقد أو التوجه العام أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي، ونتيجة لقرار أو معيار أو إجراء يبدو محايدا، ما لم يكن القرار أو المعيار أو الإجراء معقولا بشكل موضوعي بالنظر إلى هدف مشروع يتحقق من خلاله، وما لم تكن الوسائل المستخدمة لتحقيق ذلك الهدف ملائمة وضرورية.

ويغطي القانون المجالات التالية: إمكانية الوصول إلى أحكام وشروط الرعاية الاجتماعية والاستفادة منها، والوصول إلى خدمات الإسكان، واقتناء الأشياء، والحقوق والطاقة، والاضطلاع بالتعليم والتدريب المهنيين، وشروط الاضطلاع بعمل تجاري أو حرفة ومتابعتها، والانضمام إلى النقابات العمالية ومنظمات أرباب الأعمال والهيئات المهنية التي تدير أمورها بشكل ذاتي وممارسة النشاط فيها، والوصول إلى أدوات سوق العمل وخدمات سوق العمل وشروط الاستفادة منها. غير أن القانون لا يعتبر الجنس ظرفاً مشمولاً بالحماية في مجال الخدمات التعليمية والرعاية الصحية.

وينص القانون على أنه في حالة انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة، يحق للطرف المتضرر الحصول على تعويض للضرر الذي لحق به. وفي مسائل انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة، تنطبق أحكام القانون المدني بنفس الطريقة التي تنطبق بها المادة ٣٠٠ من قانون "مدونة العمل" على الموظفين. وبالنسبة للإجراءات المعلقة في الحالات المذكورة أعلاه، تنطبق أحكام القانون المؤرخ ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٦٤ - قانون الإجراءات المدنية. ويحدد القانون قواعد مختلفة لعبء الإثبات. فالكيان الذي يوجه اتهاماً بانتهاك مبدأ المساواة في المعاملة عليه أن يقدم سبباً محتملاً للانتهاك. وعند تقديم السبب المحتمل للانتهاك مبدأ المساواة في المعاملة، يكون الكيان المتهم بالانتهاك ملزماً بإثبات أنه لم يرتكب الانتهاك.

ويقضي قانون التقادم لدعاوى انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة بأن تكون في غضون ثلاث سنوات من تاريخ علم الطرف المتضرر بانتهاك مبدأ المساواة في المعاملة، ولكن بما لا يزيد عن خمس سنوات من حدوث الانتهاك لمبدأ المساواة في المعاملة. كما يقضي القانون بأن الحقوق المنصوص عليها فيه لا تمنع الطرف المتضرر من رفع الدعاوى بموجب أحكام أخرى. وتتوفر حماية إضافية للأشخاص الذين يمارسون حقوقهم بسبب انتهاكات مبدأ المساواة في المعاملة. ولا يجوز أن تشكل ممارسة هذه الحقوق سبباً للمعاملة المجحفة. وتتوفر حماية إضافية للأشخاص الذين يمارسون حقوقهم بسبب انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة.

وترد في التقرير إشارة للأحكام والقواعد الدستورية التي تحظر التمييز في التوظيف.

وبالإضافة إلى ذلك، يجدر التأكيد على أنه بموجب القانون المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ بتعديل قانون تعزيز العمالة ومؤسسات سوق العمل وبعض القوانين الأخرى (الجريدة الرسمية، رقم ٢٥٧، البند ١٧٢٥، بصيغته المعدلة)، أضيفت الفقرة ٤ (د) إلى المادة ٣٣ من قانون تعزيز العمالة ومؤسسات سوق العمل، وبموجبها لا يجوز للدولة حرمان المرأة في فترة الحمل وخلال ٣٠ يوماً من الولادة من التمتع باستحقاقات البطالة لعدم

قدرتها على العمل لمدة ٩٠ يوما متصلة لأسباب تتصل بالحمل والولادة؛ كما لا يجوز للمرأة العاطلة عن العمل أن تطلب بنفسها حرمانها من تلك الاستحقاقات.

وفي ١٧ حزيران/يونيه ٢٠١٣، عُدلت أحكام المادة ٣٣ من القانون المؤرخ ٢٨ أيار/مايو ٢٠١٣، الذي يعدل قانون العمل وبعض القوانين الأخرى (الجريدة الرسمية، البند ٦٧٥)، لتفيد أنه وإن كانت أحكام الفقرة ٤ دال تقتصر على النساء في فترة الحمل، فقد أضيفت الفقرة ٤ (ز)، وبمقتضاها لا يجوز للدولة أن تحرم من استحقاقات البطالة:

(١) امرأة بعد الولادة؛

(٢) شخص عاطل (سواء امرأة أو رجل) عند توليه تربية طفل وعقب تقديمه طلبا لمحكمة الوصاية بشأن تبني طفل أو توليه تربيته كأسرة كفيلة للطفل، باستثناء الأسر الكفيلة المحترفة - بسبب عدم القدرة والاستعداد للتزول إلى العمل نتيجة لكفالة ذلك الطفل طوال الفترة التي يحق له فيها، بموجب شروط معينة، الحصول على بدل أمومة خلال إجازة الأمومة، أو إجازة أمومة إضافية، أو عطلة إضافية بسبب إجازة الأمومة، أو إجازة والدية، إلا في حالة تقدم العاطلة عن العمل بطلب للتخلي عن تلك الوضعية.

وبالإضافة إلى ذلك، أضيفت إلى قانون تعزيز العمالة (..)، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، المادة ١٠٤ (أ)، وبموجبها لا يسدد أرباب الأعمال والوحدات التنظيمية الأخرى في صندوق العمل مساهمات عن موظفيهم العائدين من إجازة الأمومة، أو إجازة الأمومة الإضافية، أو إجازة رعاية الأطفال خلال ٣٦ شهرا من الشهر الأول بعد العودة من إجازة الأمومة، أو إجازة رعاية الأطفال. واعتبارا من ١٧ حزيران/يونيه ٢٠١٣، تم تمديد هذا الحكم، بموجب القانون المؤرخ ٢٨ أيار/مايو ٢٠١٣ بتعديل قانون العمل وبعض القوانين الأخرى، بحيث لا يسدد أرباب الأعمال والوحدات التنظيمية الأخرى في صندوق العمل مساهمات عن موظفيهم العائدين من عطلة بمقتضى إجازة الأمومة، أو من عطلة إضافية بمقتضى إجازة الأمومة أو الإجازة الوالدية.

وفي ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، دخلت حيز النفاذ أحكام لا يسدد بموجبها أرباب الأعمال والوحدات التنظيمية الأخرى لصندوق العمل مساهمات لمدة ١٢ شهرا ابتداء من الشهر الأول الذي يلي تاريخ عقد التوظيف، بالنسبة للأشخاص (نساء ورجالا) الذين تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة، والذين سُجلت أسماءهم خلال الـ ٣٠ يوما السابقة على التوظيف في سجل العاطلين عن العمل الذي يحتفظ به مكتب العمل في المقاطعة.

وأعفي العاملون الذين لا تقل أعمارهم عن ٥٥ سنة (للنساء) و ٦٠ سنة (للرجال) بالكامل من واجب تسديد اشتراكات لصندوق العمل.

كما استحدثت قواعد مشاهمة للإعفاء من واجب تسديد الاشتراكات لصندوق الاستحقاقات المضمونة للعاملين.

وبالإضافة إلى ذلك، وبموجب المادة ٦١ من قانون تعزيز العمالة (...)، يجوز للدولة أن تسدد للعاطلين عن العمل (من النساء والرجال)، ممن يكونون عائلًا وحيدًا لطفل واحد على الأقل دون سن الثامنة عشرة، بناء على توثيق التكاليف المتكبدة، تكاليف تربية طفل أو أطفال حتى سن السابعة بمبلغ محدد، ولكن بما لا يتجاوز نصف إعانة البطالة، لكل طفل يتكبد تكاليف لتربيته، إذا ما تولى العاطل وظيفة أو عملاً مأجورًا آخر أو أعير للتدريب أو التأهيل المهني للبالغين أو التدريب، شريطة أن يتلقى دخلاً شهرياً لا يتجاوز الحد الأدنى للأجور. وتنطبق نفس القواعد على تسديد تكلفة رعاية أي شخص معال.

وحيث أنه، وفقاً للمادة ٧٣ (٣) من قانون تعزيز العمالة (...)، إذا أنجبت امرأة طفلاً أثناء تلقيها إعانة بطالة أو في غضون شهر من توقفها عن تلقي تلك الإعانة، تُمدد هذه الفترة بمقدار المدة التي يحق لها فيها الحصول على استحقاقات أمومة بموجب القواعد المحددة. وفيما يتصل بتمديد فترة استحقاق الحصول على إعانة الأمومة، فقد تم أيضاً تمديد فترة الاستحقاق لإعانة البطالة في مثل هذه الظروف.

وترد الأهداف والمسارات الأولية لسياسة المساواة في المعاملة، بما في ذلك سياسة منع التمييز القائم على نوع الجنس، في خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة ٢٠١٣-٢٠١٦، التي وضعها مكتب المفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة. وخطة العمل هذه هي وثيقة لاستراتيجية حكومية تُستخدم لتنفيذ إجراءات تحقيق المساواة في المعاملة وعدم التمييز. ووفقاً للمادة ٢٣ من القانون المؤرخ ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ بتنفيذ بعض أحكام الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة، تحدد الخطة أهداف وأدوات منتصف مدة الخطة للسياسة الحكومية لتحقيق المساواة في المعاملة، وتوفر أساساً لتنفيذ المهام الحكومية لتحقيق المساواة في المعاملة وعدم التمييز. وهذه الوثيقة تجمع مع التدابير الرئيسية لضمان أعمال مبدأ المساواة في المعاملة التي تبناها، أو ستتبناها، مختلف الوزارات ووكالاتها الفرعية، وترتب هذه التدابير وتنظمها.

وتشير الإجراءات المذكورة في الخطة إلى المجالات التالية:

- سياسة عدم التمييز؛
- المساواة في المعاملة في سوق العمل وفي نظام الضمان الاجتماعي؛
- منع العنف، بما في ذلك العنف الأسري، وتعزيز حماية ضحاياه؛
- المساواة في المعاملة في النظام التعليمي؛
- المساواة في المعاملة في نظام الرعاية الصحية؛
- المساواة في المعاملة في فرص الحصول على السلع والخدمات.

وفي جميع هذه المجالات، يُولى الاعتبار اللازم للمعايير الجنسانية، وتُتخذ إجراءات لمنع التمييز القائم على نوع الجنس.

وتتضمن الخطة فصلين مستفيذين عن القواعد الدولية والوطنية المتعلقة بالمساواة في المعاملة. ويشير الفصلان إلى الوثائق والتشريعات والتعاريف الرئيسية الخاصة بالمساواة في المعاملة وعدم التمييز.

ويقوم مجلس الوزراء بصورة سنوية بالتحقق من التقدم المحرز في الجهود المنصوص عليها في الخطة.

وجدير بالذكر أن بولندا قد وقعت، في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، على اتفاقية مجلس أوروبا لمنع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف الأسري، المبرمة في اسطنبول في ١١ أيار/مايو ٢٠١١. والاتفاقية هي أول قواعد على المستوى الأوروبي تتعامل بصورة شاملة مع منع ومكافحة العنف ضد المرأة، فضلا عن العنف الأسري. وترى الاتفاقية أن هناك ارتباطا مباشرا بين تحقيق المساواة بين الجنسين والحد من العنف ضد المرأة. ففعالية مكافحة العنف ضد المرأة يتطلب، من بين جملة أمور، إحداث تغيير في الأنساق الثقافية والاجتماعية لسلوك الرجال والنساء على حد سواء، وذلك للقضاء على التحيز والعادات والتقاليد وغيرها من الممارسات القائمة على فكرة دونية المرأة أو على القوالب النمطية للرجال والنساء. وتشجع الاتفاقية الدول صراحة على أن تطبق أحكامها على جميع الأشخاص الذين يتعرضون للعنف الأسري.

وقد فوّض رئيس الوزراء المفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة أن تقدم إلى مجلس الوزارة طلبا للتصديق على الاتفاقية. وتُبذل جهود مكثفة منذ عام ٢٠١٢ لإعداد ذلك الطلب. ونتيجة لهذه الجهود، قرر مجلس الوزراء في ٢٩ نيسان/أبريل ٢٠١٤ أن يقدم

إلى البرلمان مشروع قانون بالتصديق على اتفاقية مجلس أوروبا بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف الأسري.

وليس لدى الحكومة علم حالياً بأي قضايا جرى التذرع بها بالاتفاقية من جانب أفراد، أو تم تطبيقها أو الرجوع إليها بصورة مباشرة في إجراءات للتقاضي. إذ يلزم توفر وقت أطول للحصول على معلومات من هذا القبيل.

٢ - نظراً لعدم وجود معلومات في تقرير الدولة الطرف، يرجى بيان عدد الشكاوى التي قدمتها نساء إلى المدافع عن حقوق الإنسان خلال الفترة المشمولة بالتقرير بشأن الادعاء بالتمييز بسبب نوع الجنس والنتيجة التي آلت إليها. يرجى بيان ما إذا توفرت أي سبل انتصاف للمضحايا في القضايا التي ثبت فيها وقوع انتهاك. يرجى تقديم معلومات عن الخطوات المتخذة لتعزيز ولاية المدافع عن حقوق الإنسان مع الامتثال الكامل للمبادئ المتصلة بمركز المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان (مبادئ باريس)، بما في ذلك توفير موارد مالية وبشرية كافية.

فيما يتعلق بالسؤال ٢

يضطلع المدافع عن حقوق الإنسان، منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، بمهام تتعلق بإعمال مبدأ المساواة في المعاملة بموجب القانون المؤرخ ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ بتنفيذ بعض أحكام الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة (الجريدة الرسمية، العدد رقم ٢٥٤، البند ١٧٠٠، بصيغته المعدلة). وبالتالي، فإن البيانات عن عدد الشكاوى ضد التمييز القائم على نوع الجنس يشير إلى الفترة ٢٠١١-٢٠١٣، دون أن تكون مصنفة حسب نوع جنس مقدم الشكاوى. كما تم جمع هذا النوع من المعلومات في عام ٢٠١٠ (وترد الإحصاءات في التذييل - الجداول أرقام ١٠ إلى ١٣).

وفي عام ٢٠١٠، فحص مكتب المدافع عن حقوق الإنسان ٢٠ شكوى ضد التمييز القائم على نوع الجنس، تم قبول ١٢ شكوى منها. وفي ٥ حالات، تم التوصل إلى حل يرضي مقدم الشكاوى. وفي عام ٢٠١١، فحص مكتب المدافع عن حقوق الإنسان ٦٨ شكوى ضد التمييز القائم على نوع الجنس، تم قبول ٢٥ منها. وفي ٥ حالات، تم التوصل إلى حل يرضي مقدم الشكاوى. وفي عام ٢٠١٢، تم فحص ٦١ شكوى ضد التمييز القائم على نوع الجنس، تم قبول ٢٨ منها. وفي ٩ حالات، تم التوصل إلى حل يرضي مقدم الشكاوى. وفي عام ٢٠١٣، تم فحص ٥٠ شكوى ضد التمييز القائم على نوع الجنس، وتم قبول ٣٤ منها. وفي ٩ حالات، تم التوصل إلى حل يرضي مقدم الشكاوى.

ولم تُقدم إلى المدافع عن حقوق الإنسان أية شكاوى تقريبا من التحرش الجنسي في العمل (في ٢٠١٠ - حالة واحدة، وفي ٢٠١١ - حالتان، وفي ٢٠١٣ - حالة واحدة).

وفيما يتعلق ببيانات سبل الانتصاف المحتمل للضحايا في الحالات التي تؤكد فيها حدوث التمييز، لم ينظر المدافع عن حقوق الإنسان في أية حالات طالب فيها مقدم الشكاوى بالانتصاف. ووفقا للمعلومات المقدمة إلى المدافع عن حقوق الإنسان من وزارة العدل، لم يُقدم إلى المحاكم إلا عدد قليل من القضايا التي تطالب بتعويضات عن الأضرار الناجمة عن انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة بموجب المادة ١٣ من قانون تنفيذ بعض أحكام الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة (١٣ حالة في عام ٢٠١٣)، أو تطالب بتعويضات عن الأضرار الناجمة عن انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في العمل بموجب المادة ١٨٣ (د) من قانون العمل (١٧٢ حالة في عام ٢٠١٣). ولذلك، يمكن القول بأن عدد التعويضات المحكوم بها لا يتناسب مع الحجم الفعلي للتمييز ضد المرأة في بولندا.

وبالإشارة إلى مسألة تعزيز ولاية المدافع عن حقوق الإنسان وفقا للقواعد المتعلقة بمركز المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان (قرار الجمعية العامة ١٣٤/٤٨ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣ - مبادئ باريس)، بما في ذلك توفير الموارد المالية والبشرية الكافية، تجدر الإشارة إلى أنه تم اعتماد المدافع عن حقوق الإنسان لدى لجنة التنسيق الدولية للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان في الفئة ألف، كمؤسسة تعمل وفقا لمبادئ باريس. ويعني ذلك الاعتراف بالاستقلال الكامل للمدافع عن حقوق الإنسان ونزاهته في ضوء المعايير الدولية العالمية. غير أنه نظرا لإسناد مهام متعددة للمدافع عن حقوق الإنسان (حيث تنبثق الوظيفة الأساسية له عن حكم المادة ٢٠٨ من الدستور البولندي، وبمقتضاها يضطلع المدافع عن حقوق الإنسان بتأمين حريات وحقوق الأشخاص والمواطنين، ويعمل كهيئة مستقلة لإعمال مبدأ المساواة في المعاملة، وكآلية وطنية للوقاية، و كهيئة مستقلة لرصد تنفيذ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وكمؤسسة مستقلة لفحص إساءة السلوك من جانب الشرطة وحرس الحدود)، فإن الموارد المالية التي تتوفر له ليست بالموارد الكافية. ونتيجة للمداورات البرلمانية، فإن الميزانية التي يطلبها المدافع عن حقوق الإنسان كانت تنخفض عاما بعد عام بما يتراوح بين حوالي مليون زلوتي بولندي إلى أكثر من ٤,٥ مليون زلوتي (خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٤).

وفي الممارسة العملية، يعني ذلك أن المسؤوليات المخولة للمدافع عن حقوق الإنسان لا تُتموّل جميعها بالمستوى الكافي الذي يكفل فعالية الأداء. ومثل الوظائف الأخرى، فإن وظيفة المدافع عن حقوق الإنسان باعتباره سلطة مستقلة لإعمال المساواة في المعاملة لا تُنفذ

حاليا إلا بموارد مالية محدودة، وبالتالي بموارد محدودة من الموظفين والقدرات المادية. وقوبلت الاعتراضات التي أثارها المدافع في هذا الصدد بالتجاهل.

٣ - يرجى الإشارة إلى كيفية قيام الدولة الطرف بتعزيز وعي ومعرفة النساء، ولا سيما المنتميات إلى أشد الفئات حرماناً، كالنساء في المناطق الريفية، والمهاجرات ونساء طائفة الروما وملتمسات اللجوء واللاجئات، بحقوقهن بموجب الاتفاقية والتشريع الوطني ذي الصلة.

فيما يتعلق بالسؤال ٣

تتتمي نساء طائفة الروما إلى جماعة تعرضت لأشد أنواع التمييز المتعدد على أساس الأصل الإثني ونوع الجنس. كما أن هذا التمييز بطبيعته يحدث أيضا داخل الطائفة - نتيجة لظروف ثقافية. ويتمثل أحد مظاهر ذلك في القبول بإقامة أسرة في سن مبكرة (الأمومة المبكرة). ورغم أن هناك حالات زواج بين فتيات في الثانية عشرة من العمر وفتيان في الخامسة عشرة من العمر، فإن سن الزواج حاليا هو حوالي ١٥ عاما بالنسبة للفتيات، مما يحول عمليا دون مواصلة التعليم، ويخرجها من سوق العمل.

ويتيح "البرنامج المعني بطائفة الروما في بولندا"، الذي قامت الحكومة بتنفيذه في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٣، الفرصة لتمكين النساء من خلال المشاركة في الدورات والتلمذة المهنية، وخلق فرص العمل في المراكز المجتمعية على سبيل المثال، كما يتيح فرصا لتولي وظائف كمساعدين لتعليم أفراد الروما في المدارس، وما إلى ذلك. وقد أدى تشجيع النشاط المهني للمرأة وتحقيقها استقلالاً اقتصادياً نسبياً في إطار ذلك البرنامج إلى ازدياد أنشطة النساء بصورة تفوق أنشطة الرجال. وكان معظم من تم تشغيلهم كمساعدين لتعليم أفراد الروما من النساء - فمن أصل ٩١ تم تعيينهم كمساعدين لتعليم أفراد الروما (أرقام عام ٢٠١٢)، كان هناك ٦٥ من النساء (بنسبة ٧١ في المائة). وبالإضافة إلى ذلك، فإن معظم الطلاب المشمولين بنظام المنح الدراسية لطلبة التعليم العالي كانوا من النساء: فمن أصل ٥٩ طالبا شملتهم المنح الدراسية، كان هناك ٣٩ من النساء (بنسبة ٦٦ في المائة) (السنة الدراسية ٢٠١٢/٢٠١٣). وثمة عامل آخر يساعد على مكافحة التمييز ضد المرأة، وهو الدعم التمويلي للتعليم في رياض الأطفال للسماح للنساء بالعمل. وثمة عامل إضافي يتمثل في عمل المرضيات المجتمعات في طائفة الروما، اللاتي يقمن بنشر الوعي بأمر عديدة، من بينها: تنظيم الأسرة، ونمط الحياة الصحي، والنظافة الشخصية، ورعاية النساء في فترة الحمل وفترة ما بعد الولادة، ورعاية الأطفال، والإسعافات الأولية. وتسند التدابير الحكومية دورا نشطا لطائفة الروما في عملية صنع القرار، من خلال جملة أمور من بينها إيجاد نظام للتشاور

والرصد. فقد أنشأت تلك التدابير منبرا لنشاط الطائفة، بما في ذلك في إطار فريق طائفة الروما في اللجنة المشتركة بين الحكومة والأقليات العرقية الوطنية: فمن بين ١٩ عضواً معيناً في فريق طائفة الروما، كان هناك ٦ من النساء (بنسبة ٣١ في المائة). وقد أظهرت الخبرات المستفادة من تعاون السلطات العامة على المستوى المحلي أيضاً ازدياد نشاط النساء المشاركات في تنفيذ المهام كجزء من الإعانات الممنوحة للمنظمات غير الحكومية لطائفة الروما. وبالتالي، يمكن القول بأن الإطار المنشأ للتفعيل الاجتماعي، مثل "البرنامج المعني بطائفة الروما في بولندا" وغيره من التدابير المواكبة له (مثل ما يسمى العنصر الخاصة بطائفة الروما في البرنامج التنفيذي لتنمية رأس المال البشري)، قد ترك أثراً إيجابياً على تمكين المرأة في العديد من المجالات: المهنية والاجتماعية والمدنية، فضلاً عن مجال الوعي الذاتي. ومن خلال الأنشطة التي اضطلعت بها نساء طائفة الروما، جرى تمكينهن بصورة منهجية تجاه السلطات العامة، وأيضاً داخل مجتمعاتهم المحلية.

كما تنص خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة، ٢٠١٣-٢٠١٦، على إعداد نسخة جديدة من برنامج الدمج المجتمعي لطائفة الروما للفترة ٢٠١٤-٢٠٢٠.

وجدير بالذكر أيضاً أن مكتب الأجانب، بالشراكة مع مركز هالينا نيبيتش للمساعدة القانونية، يقوم بتنفيذ مشروع *Daj mi szansę* (أعطني فرصة). وهذه المبادرة، التي من المقرر أن تغطي الفترة ما بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، توفر الدعم القانوني والمعلوماتي لمن ينشدون الحماية في بولندا، فضلاً عن مكافحة العنف الجنسي القائم على أساس نوع الجنس في مراكز ملتمسي اللجوء. وتتركز المهام المنصوص على تنفيذها في إطار المشروع حول مشكلة دمج ملتمسي اللجوء في بولندا من خلال توفير المساعدة القانونية بصورة أفضل وتقديم الدعم لذوي الاحتياجات الخاصة. ويهدف هذا المشروع إلى زيادة فرص الاندماج الفعال لملتمسي اللجوء من خلال تزويد الأجانب، المقيمين في مراكز ملتمسي اللجوء وخارجها على حد سواء، بالمعلومات والمساعدة القانونية بشأن الإجراءات التي تفضي إلى تمتعهم بمركز اللاجئ. ويسهل هذا الدعم من تنفيذ الإجراءات، ويزيد بالتالي من فرص دقتها وسلامتها؛ كما يساعد على إعادة بناء كرامة الأفراد ومسؤوليتهم عن مصيرهم، التي عادة ما تهتز لدى المتضررين من القمع في بلدانهم الأصلية. ومما يتسم بأهمية خاصة أن يتوفر الدعم القانوني لضحايا العنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس، الذين غالباً ما يشعرون بالعجز عند مواجهة إجراءات معقدة، وكثيراً ما يقعون فريسة للعزلة الاجتماعية التي يصعب الخروج منها، لولا توفر هذه المساعدات.

وبالإضافة إلى المعلومات المذكورة أعلاه، تتوفر في كتيب معنون "معلومات للمتمسكي اللجوء في بولندا" معلومات عن سبل الحصول على المساعدة القانونية المستقلة والمؤهلة والجانية لكل أجنبي يلتمس اللجوء في أراضي بولندا. وقد صدر هذا الكتيب بعدة لغات لتوفير أوسع فرصة ممكنة للحصول على المعلومات.

وثمة مبادرة أخرى تهدف إلى رفع وعي ومعارف النساء من الفئات المحرومة، تتمثل في مشروع حقوق المهاجرين في الممارسة، الذي تضطلع بتنفيذه منذ عام ٢٠١١ المنظمة الدولية للهجرة في شراكة مع وزارة الداخلية ومفتشية العمل الرئيسية. ويهدف المشروع إلى تسهيل اندماج الأفراد من غير مواطني الاتحاد الأوروبي من خلال رفع الوعي بحقوق وواجبات الأجانب في بولندا، واتخاذ التدابير اللازمة لمنع مظاهر التمييز واستغلال المهاجرين في سوق العمل. والمشروع موجه أساساً إلى مواطني أرمينيا وأوكرانيا وبييلاروس، الذين أنشئت لهم خطوط ساخنة خاصة في بلدانهم الأصلية، ليستخدمها المهتمون بالهجرة إلى بولندا للعمل. وهناك أيضاً خط ساخن في بولندا، موجه إلى جمهور واسع - هم الأجانب المقيمون بالفعل في بولندا.

وبالإضافة إلى ذلك، وكجزء من المشروع، تم إطلاق موقع www.migrant.info.pl على شبكة الانترنت. ويتم تحديث الموقع بشكل منتظم بأحدث التشريعات وغيرها من الأخبار. ويتوفر الموقع بسبع لغات: الأرمينية والإنكليزية والأوكرانية والبولندية والروسية والفرنسية والفيتنامية. ونظم المشروع حملة إعلامية فضلاً عن عدد من الدورات التدريبية على منع التمييز للعاملين - الموظفون أو ممثلو مفتشية العمل الوطنية، والمنظمات غير الحكومية، وضباط حرس الحدود، والقضاة والقضاة المساعدون، والنقابات، ومكاتب المقاطعات. وتم تدريب ٣١٨ شخصاً منذ عام ٢٠١١. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن توفير دعم مباشر للمهاجرين في إطار المشروع.

وفيما يتعلق بالمرأة الريفية، ينبغي الإشارة إلى أنه في عام ٢٠١٠، كانت النساء تضطلع بإدارة ١٢٠ ٤٤٨ مزرعة، تمثل ٢٩,٧ في المائة من إجمالي عدد المزارع. وعمدور هاتيك النسوة الاستفادة من مجموعة واسعة من الدورات التدريبية المهنية التي تقوم بها مراكز الإرشاد الزراعي وغيرها من الكيانات التي تعمل على تطوير الزراعة والأسواق الزراعية والمناطق الريفية.

وهناك حالياً ٨٠٠ ٢٥ دائرة نشطة من دوائر ربات البيوت الريفيات تضم معا ٨٥٧ ٠٠٠ امرأة ريفية. ويتركز نشاط دوائر ربات البيوت الريفيات على خمسة مجالات:

١ - أنشطة الرعاية الصحية ومساعدة المسنين والأشخاص ذوي الإعاقة؛

- ٢ - تطوير أشكال مختلفة من روح المبادرة بين النساء،
- ٣ - تطوير أشكال نشطة من تشجيع العمالة؛
- ٤ - زيادة مشاركة المناطق الريفية في الثقافة، ورعاية التقاليد والفولكلور والفن الشعبي؛
- ٥ - تشغيل خدمة تأجير الأجهزة المنزلية.

وتقوم دوائر ربات البيوت الريفيات بالعديد من الإجراءات المتنوعة لتنمية المجتمعات المحلية وتنمية الأقاليم، وتعزيز المناطق الريفية والثقافة الشعبية، فضلا عن بناء رأس المال الاجتماعي وتقديم الدعم للفئات المحرومة.

وتضمنت خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة ٢٠١٣-٢٠١٦ التخطيط للتدابير التالية كأهداف رئيسية في مجالات بعينها:

- الارتقاء بمعايير الرعاية الطبية المقدمة للنساء، مع مراعاة مسألة التنوع الثقافي؛
- تحسين الحلول لدعم من يحتاجون للمساعدة في الحصول على السكن، فضلا عن من يعيشون في ظروف معيشية صعبة بسبب التقدم في السن والعجز والمرض، وكذلك الأشخاص الحاصلين على مركز اللاجئ؛
- تحسين نوعية الخدمات التي تقدمها المؤسسات التي تخدم الأجانب؛
- القيام، من خلال وسائط الإعلام، بمكافحة التمييز على أساس نوع الجنس والسن والأصل الوطني والعرق؛
- إعداد برنامج وطني لمنع الفقر والاستبعاد الاجتماعي بحلول عام ٢٠٢٠: بعد جديد للاندماج النشط.
- وبالإضافة إلى ذلك، تتضمن الخطة عددا من الإجراءات، في إطار الهدف المعنون: تعميم المعرفة بالقضايا المتعلقة بمنع العنف بطريقة تراعي المنظور الجنساني، على النحو التالي:
- تنظيم سلسلة من المناظرات على مستوى المناطق حول الخلفية الثقافية للعنف، وحول طرق مواجهة العنف ضد النساء والرجال، مع أخذ المنظور الجنساني بعين الاعتبار؛
- تنظيم دورات تدريبية حول العنف، في إطار البرامج التعليمية الموجهة إلى الرجال والفتيان، وإلى النساء والفتيات؛

- نشر موضوع منع ومكافحة العنف الجنسي في مناهج التربية المدرسية و/أو برامج الوقاية في المدارس والمنشآت التعليمية؛
- إعداد ونشر واستخدام الوسائط الإعلامية المتعددة (بما في ذلك استخدام وسائط الإعلام الإلكترونية) والموارد التعليمية الموجهة لجمهور واسع حول ظاهرة العنف وكيفية منعه؛
- تنظيم حملة اجتماعية حول ظاهرة العنف وكيفية منعه.

وثمة جزء لا يتجزأ من فرادى الأهداف والإجراءات يتمثل في الجانب الدعائي الذي يهدف إلى الترويج للأنشطة، سواء على المواقع الرسمية للكيانات المسؤولة عن فرادى الأنشطة، وكذلك من خلال المؤتمرات واللقاءات المجتمعية مع المنظمات غير الحكومية.

وتلعب الحركة الاجتماعية الشعبية المتمثلة في مؤتمر المرأة دوراً هاماً في الارتقاء بمعارف النساء ووعيهن بحقوقهن. وتضم هذه الحركة نساءً من مختلف الخلفيات الاجتماعية والسياسية، بما في ذلك من الدوائر الحكومية. وعاماً بعد عام، تتزايد مكانتها كقوة اجتماعية لها أهميتها السياسية.

وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن الموقع الرسمي للمفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة نص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وكذلك نص آخر تحديث للتقرير المتعلق بحالة الامتثال لأحكام الاتفاقية.

الآلية الوطنية للنهوض بالمرأة

٤ - يرجى بيان تأثير المفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة وتوضيح المبادرات التي قامت بها المفوضة الحكومية في مجالي التشريعات والسياسة العامة بشأن حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة خلال الفترة المشمولة بالتقرير (CEDAW/C/POL/7-8)، الفقرة ١٥^(١). يرجى بيان ما إذا كانت الدولة الطرف تعزز إنشاء هيئة حكومية دائمة مسؤولة بوجه خاص عن حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وكفالة تزويدها بما يكفي من الموارد المالية والبشرية من أجل تنفيذ خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة.

(١) تشير أرقام الفقرات إلى التقرير الجامع للتقاريرين الدوريين السابع والثامن للدولة الطرف، ما لم يُشر إلى خلاف ذلك.

فيما يتعلق بالسؤال ٤

لا توجد في بولندا هيئة حكومية مستقلة مسؤولة بصورة حصرية عن سياسة المساواة بين الجنسين. وتعمل المفوضية الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة بموجب قانون تنفيذ بعض أحكام الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة منذ بدء سريان ذلك القانون، أي منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ (ومنذ عام ٢٠٠٨ وحتى تاريخ نفاذ القانون، كانت المفوضية الحكومية تعمل بموجب مرسوم صادر عن مجلس الوزراء). والمفوضية الحكومية مسؤولة عن تنفيذ سياسة الحكومة بشأن المساواة في المعاملة، بما في ذلك التصدي للتمييز، ولا سيما على أساس نوع الجنس أو العنصر أو العرق أو الجنسية أو الدين أو العقيدة أو التوجه العام أو السن أو الإعاقة أو التوجه الجنسي. ويورد التقرير تفصيلا نطاق مسؤوليات المفوضية الحكومية.

ولا تضطلع المفوضية الحكومية بأي مبادرة تشريعية من تلقاء نفسها. بل أنها تشارك في العملية التشريعية من خلال أنشطة الحكومة، وترصد التشريعات من حيث التزامها بمبدأ المساواة في المعاملة، وتتقدم بمقترحات للحلول. ومنذ نيسان/أبريل ٢٠١٠ وحتى اعتماد القانون المتعلق بتنفيذ بعض أحكام الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة، كانت المفوضية الحكومية تقود الجهود المبذولة من أجل ذلك القانون. وفي عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، شاركت المفوضية الحكومية مع غيرها من الأطراف مشاركة نشطة في المشاورات المتعلقة بإدخال تعديلات على التشريعات المتعلقة بإجازة الأمومة واستحداث فئة جديدة من الإجازة الوالدية. كما افترضت النظر في إمكانية منح جانب من الإجازة الوالدية مستقبلا للأب وحده. واقترحت المفوضية الحكومية أيضا على وزير العمل والسياسة الاجتماعية استحداث أسماء مؤنثة للمهن في تصنيف المهن والتخصصات. كما طلبت إلى مكتب الإحصاء المركزي إدماج المعيار الجنساني - على نطاق أوسع بكثير من ذي قبل - في البيانات الإحصائية التي يتم جمعها وتجميعها وتحليلها ونشرها.

وكانت إحدى المبادرات الهامة التي اضطلعت بها المفوضية الحكومية هي إعداد خطة عمل وطنية للمساواة في المعاملة. وهذه الوثيقة، التي اعتمدها الحكومة عام ٢٠١٣، تغطي الفترة ٢٠١٣-٢٠١٦. والخطة هي أول وثيقة تتناول مشكلات المساواة في المعاملة لمختلف الفئات التي تتعرض للتمييز. وقد وُضعت الوثيقة تمثيا مع مبادئ السياسة الأفقية، سواء من حيث المحتوى ومن حيث إشراك كيانات بعينها.

ويرد وصف أكثر توسعا للخطة في إجابة السؤال ١.

وقد أُسندت التدابير المنصوص عليها في الخطة لكيانات محددة وفقا للاختصاصات ذات الصلة لهذه الكيانات، وسيتم تنفيذها كجزء من ميزانيتها. وسيتم تمويل التدابير المنفذة

باستخدام الميزانية الحكومية من الموارد المحددة في قانون الميزانية للسنة المعنية، دون الحاجة إلى طلب الحصول على أموال إضافية لذلك الغرض من الميزانية الحكومية. وبالإضافة إلى الأموال المخصصة من الميزانية الحكومية، يمكن تمويل جانب من التدابير بتمويل من الاتحاد الأوروبي.

٥ - في ضوء الملاحظات الختامية السابقة للجنة (CEDAW/C/POL/CO/6)، الفقرتان ١٢ و ١٣)، يرجى بيان ما إذا كان يجري تنفيذ أو وضع خطة عمل وطنية للمرأة. يرجى تقديم معلومات عن كيفية كفاءة تنفيذ استراتيجيات تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الوزارات والوكالات الحكومية، بما في ذلك عن طريق آلية التنسيق بين المفوضة الحكومية والوزارات، والتعليق على استراتيجيات تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيدين الوطني والإقليمي وعلى صعيد البلديات في جميع المجالات المشمولة بالاتفاقية (الفقرة ١٧).

فيما يتعلق بالسؤال ٥

حيث أن خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة ٢٠١٣-٢٠١٦ تحدد الأهداف والمسارات الرئيسية لسياسة المساواة في المعاملة، بما فيها منع التمييز، بما في ذلك على أساس الجنس/النوع، وحيث أن الأهداف الرئيسية والمفصلة في مجالات معينة تتناظر إلى حد كبير مع المشاكل التي تعالجها الاتفاقية، فلم تكن هناك جهود جارية بشأن وضع خطة عمل وطنية للمرأة. إذ أن خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة ٢٠١٣-٢٠١٦ تتضمن هدفا مفصلا - إنشاء آلية فعالة للتعاون في إطار الإدارة الحكومية على المستوى المركزي والإقليمي. وكجزء من تنفيذ ذلك الهدف، تم تعيين منسقين للمساواة في المعاملة في جميع الوزارات وفي وحدات تابعة محددة، بينما تم ترقية منسقي المساواة في المعاملة السابقين المعيّنين في إطار مشروع "المساواة في المعاملة كمعيار للحكم الرشيد" كمفوضين للمساواة في المعاملة على مستوى المقاطعات. وقد وفرت هذه الشبكة للتعاون بين المفوضة الحكومية ومفوضي المقاطعات الفرصة لتعميم المنظور الجنساني على المستويين المركزي والمحلي.

التدابير الخاصة المؤقتة

٦ - نظرا لعدم وجود معلومات في تقرير الدولة الطرف، يرجى بيان الإجراءات التي تم اتخاذها من أجل تطبيق التدابير الخاصة المؤقتة عملا بالمادة ٤ (١) من الاتفاقية. يرجى بيان التدابير الخاصة المؤقتة المعمول بها حاليا لزيادة توظيف النساء، بما في ذلك المنتميات إلى فئات النساء المحرومات، وتمثيل المرأة في مناصب صنع القرار والوظائف التي يتم شغلها بالانتخاب. يرجى بيان التدابير التي اتخذت لتحسين المساواة في التمثيل في مجالس الإدارة

والإشراف للشركات العامة والخاصة. يرجى تقديم معلومات عن طابع المؤشر الجنساني والغرض منه واستخدامه في أماكن العمل، ولا سيما في الإدارة العامة (الفقرة ٢٨).

فيما يتعلق بالسؤال ٦

لزيادة مشاركة المرأة في الحياة العامة والسياسية، اعتمد في عام ٢٠١١ قانون بتعديل قانون الانتخابات. وعملا بذلك القانون، لا يجوز أن تقل نسبة الإناث أو الذكور في القوائم الانتخابية لمرشحي البرلمان البولندي والأوروبي، وكذلك المجالس البلدية ومجالس المحليات والمقاطعات، عن ٣٥ في المائة. ولا يتم تسجيل قائمة ما لم تتقيد بهذا الشرط المتعلق بالجنسين. ويرد وصف أكثر توسعا في الإجابة على السؤال ١٤.

ونظرا للمشكلات المتعلقة بالحصول على وظيفة أو الاحتفاظ بها بالنسبة للنساء اللاتي تجاوزن الخمسين من العمر، قررت وزارة العمل والسياسة الاجتماعية، في ٢٤ تموز/يوليه ٢٠٠٧، تخصيص أموال احتياطية من صندوق العمل، في حدود ١٥ مليون زلوتي، لتنفيذ برنامج المرأة النشطة. واستخدمت هذه الأموال لتنفيذ مشاريع التنشيط المهني للمرأة من قبل مكاتب العمل المحلية والمشاريع المقدمة من أجهزة الحكم الذاتي المحلية.

وكان الهدف الرئيسي لبرنامج المرأة النشطة يتمثل في رفع نسب التوظيف للنساء اللاتي تجاوزن الخمسين من العمر ومساعدتهن على المشاركة في المشاريع بما يزيد من الفرص المتاحة لهن للحصول على الوظائف أو الاحتفاظ بها، أو إقامة مشاريعهن الخاصة. وقد تلقى البرنامج ١٥ مليون زلوتي من الاحتياطي البالغ ١٠ في المائة من صندوق العمل.

وتعترف خطة العمل الوطنية للتوظيف، ٢٠١٢-٢٠١٤، بالنساء كقفة يجب أن تستفيد من تدابير تنشيط سوق العمل. وتنص الخطة على تنفيذ مهمة تسمى "التنشيط الاجتماعي والاقتصادي للمرأة على المستويين المحلي والإقليمي". وتم تنفيذ هذه المهمة من خلال مشروع يسمى "التنشيط الاجتماعي والاقتصادي للمرأة على المستويين المحلي والإقليمي"، بدأ تنفيذه عام ٢٠٠٨. واشترك البرنامج التنفيذي لتنمية رأس المال البشري في تمويل المشروع. وكان الهدف الرئيسي من المشروع يتمثل في نشر فكرة تكافؤ الفرص في الحصول على العمل والأساليب الرامية إلى بلوغ هذا الهدف، بين عمال مؤسسات سوق العمل والمجتمع بأسره، وتهيئة مناخ ملائم لنشاط المرأة، بما في ذلك النساء اللاتي تجاوزن الخمسين من العمر. وقد اكتمل المشروع في عام ٢٠١٣.

وفيما يتعلق بمسألة تمثيل المرأة في مجالس الإدارة والإشراف في الشركات العامة والخاصة، ينبغي التأكيد على أنه، في آذار/مارس ٢٠١٣، وقع وزير الخزانة العامة وثيقة

بعنوان الممارسات الجيدة لضمان المشاركة المتوازنة للرجال والنساء في مجالس إدارات الشركات التي تساهم فيها الخزانة العامة.

واسترشادا بأفضل الممارسات التنظيمية التي وُضعت في بلدان أوروبية أخرى، فضلا عن معايير الحوكمة التي تنطبق على الشركات العامة، ومع مراعاة الصكوك التي تتضمنها تشريعات الاتحاد الأوروبي بهدف تعزيز المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في العمل والتوظيف (التوجيهان 2006/54/EC و 2010/41/EU)، فضلا عن مشروع التوجيه الصادر عن البرلمان الأوروبي والمجلس بشأن تحسين التوازن بين الجنسين بين المديرين غير التنفيذيين للشركات المدرجة في أسواق الأوراق المالية والتدابير المتصلة به [COM (2012) 614 final] التي تعكف المفوضية الأوروبية على إعدادها، يوصي وزير الخزانة العامة بتطبيق الممارسات الجيدة في عمليات التوظيف المتعلقة بمجالس إدارات الشركات التي تساهم فيها الخزانة العامة إلى الحد الذي لا يتعارض معه تطبيق تلك الممارسات الجيدة مع تطبيق القوانين بوجه عام. وينبغي لتطبيق مبدأ المشاركة المتوازنة للرجال والنساء فيما يتعلق بتكوين الهيئات المعنية أن يكفل حصول الجنس الممثل تمثيلا ناقصا على ما لا يقل عن ٣٠ في المائة في المتوسط من مجموع أعضاء المجالس الإشرافية التي يختارها ويعينها وزير الخزانة العامة. وتشير الافتراضات الحالية إلى أنه في الشركات العامة والرئيسية، سيتم بلوغ هذه النسبة بحلول عام ٢٠١٥. ويوصى بصفة خاصة بتطبيق هذه المبادئ التوجيهية بالنسبة للشركات التي تساهم فيها الخزانة العامة والمدرجة في بورصة وارسو. وتوفر الممارسات الجيدة المذكورة أعلاه المعايير التي يلتزم بها وزير الخزانة العامة، في الحدود التي تنص عليها اختصاصاته، عند اتخاذ قرارات التوظيف في الوظائف الإشرافية والإدارية في الشركات التي تساهم فيها الخزانة العامة التي يتخذ فيها قرارات التوظيف بوصفه السلطة التي تدعو لاجتماع الجمعية العمومية أو التي تتمتع بصلاحيات خاصة. كما يوصي المجالس الإشرافية للشركات التي تساهم فيها الخزانة العامة بإتباع الممارسات الجيدة في عملية اختيار أعضاء مجالس إدارة هذه الشركات. وبالإضافة إلى ذلك، وكجزء من التدابير المذكورة، اصدر وزير الخزانة العامة في ٧ آذار/مارس ٢٠١٣ الأمر رقم ٦، الذي تم بموجبه استكمال وثيقة مبادئ حوكمة الشركات التي تساهم فيها الخزانة العامة، لتشمل الحكم التالي بشأن الطريقة التي ينبغي أن تُنفذ بها أهداف حوكمة الشركات: اختيار أعضاء المجالس الإشرافية المؤهلين بما فيه الكفاية، مع مراعاة التوازن في مشاركة الرجال والنساء، بهدف ضمان سلامة أداء حوكمة الشركات.

وبالإضافة إلى ذلك، ستقوم وزارة العمل والسياسة الاجتماعية، في شراكة مع مكتب المفوضية الحكومية للمساواة في المعاملة، في الفترة من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣

إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، بتنفيذ مشروع "المساواة بين الرجل والمرأة في عمليات صنع القرار الاقتصادي كأداة للتغيير الاجتماعي"، بتمويل مشترك من أموال البرنامج المجتمعي للعمالة والتضامن الاجتماعي (برنامج بروغريس PROGRESS).

ويهدف هذا المشروع إلى تشجيع مشاركة النساء والرجال في عمليات صنع القرار الاقتصادي.

وفي إطار تنفيذ المشروع، سيتم تنفيذ العديد من الإجراءات، من بينها ما يلي:

- إجراء دراسة استقصائية على مجموعة ممثلة من المواطنين فيما يتصل بالحالة الراهنة للمرأة فيما يتعلق بعملية صنع القرار الاقتصادي؛
- إعداد تقرير عن حالة المرأة فيما يتعلق بعملية صنع القرار الاقتصادي في بولندا، مع التركيز بوجه خاص على دراسة جدوى بشأن تطبيق سياسات التوازن بين الجنسين على مجالس إدارات الشركات؛
- تطوير أداة تتألف من دليل ونموذج للتدريب، تهدف إلى إتاحة الفرصة للمديرين ومديري الموارد البشرية للدعوة لترقية النساء إلى المناصب العليا في منظماتهم؛
- تنفيذ برنامج تجريبي فيما يتعلق بتطبيق الأداة المشار إليها أعلاه، وكذلك تنظيم ١٠ حلقات دراسية حول تطبيقها في الشركات الكبيرة.

كما نظم المشروع مائدة مستديرة للوزراء المعنيين بالمساواة بين الجنسين في الاتحاد الأوروبي المشاركين في المؤتمر السادس للمرأة لتسهيل تبادل الخبرات بين فرادى البلدان، وكذلك لاستعراض الممارسات الجيدة المطبقة في ميدان المساواة بين الجنسين في سياق عمليات صنع القرار الاقتصادي. وبالإضافة إلى ذلك، تم تنظيم حلقة نقاش خلال المؤتمر السادس للمرأة، خصصت لبناء الشبكات التجارية فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين في عمليات صنع القرار الاقتصادي.

وتهدف خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة ٢٠١٣-٢٠١٦ إلى زيادة حصة نوع الجنس الممثل تمثيلاً ناقصاً في الشركات التي تساهم فيها الخزانة العامة، من بين جميع أعضاء المجالس الإشرافية التي يختارها ويعينها وزير الخزانة العامة. وتنص الخطة أيضاً على تشجيع مشاركة المرأة في عملية صنع القرار الاقتصادي، بمعنى:

- نشر ميثاق التنوع فيما بين مؤسسات الأعمال والمؤسسات الأخرى والجامعات وأجهزة الحكم المحلي والمنظمات غير الحكومية؛

- التوجيه؛
 - بناء الشبكات؛
 - وضع نظام للدورات التدريبية.
- وفي كل عام، يوجه وزير العمل والسياسة الاجتماعية المنظمات غير الحكومية دعوة مفتوحة للمشاركة بتقديم مقترحات لمسابقة مبادرات المنظمات غير الحكومية لأفضل مشاريع. وفي الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٤، احتلت المجالات التالية موضع الأولوية، ضمن أمور أخرى:
- دعم النشاط المهني للنساء اللاتي تعدن إلى سوق العمل بعد إجازة الأمومة/رعاية الأطفال أو بعد فترة من رعاية أشخاص معالين؛
 - تحقيق المساواة في الفرص المتاحة للمرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية: تشجيع مشاركة المرأة في الحياة العامة؛
 - زيادة مستوى نشاط المرأة في سوق العمل؛
 - تضيق الفجوة في الأجر بين الرجال والنساء؛
 - إعداد وتنفيذ إجراءات لتشجيع التنوع والمساواة في المجتمعات المحلية؛
 - التصدي للتمييز - مبادرات بشأن التصدي للتمييز على أساس:
 - أ - الجنس/النوع،
 - ب - العنصر والعرق،
 - ج - التوجه الجنسي،
 - د - المذهب والدين،
 - هـ - الإعاقة.

وترد في التقرير معلومات حول افتراضات دراسة المؤشر الجنساني. وفي عام ٢٠١٠، أجريت دراسة في مؤسسات حكومية في إطار مشروع "المساواة في المعاملة كمياري للحكم الرشيد"، الذي اضطلعت بتنفيذه المفوضية الحكومية للمساواة في المعاملة (واشترك في تمويله البرنامج التنفيذي لتنمية رأس المال البشري).

ونتيجة لدراسة المؤشر الجنساني، وُضعت ونُشرت توصيات لمختلف المجالات المتعلقة بالتوظيف. وعلى الرغم من أن بعض الوكالات لا تزال تعلق، كما تظهر الدراسات، أهمية أكبر على مكافحة مشكلة التمييز في مكان العمل، وهو ما أدى إلى تحسن ترتيبها من حيث

مؤشرات المساواة في المعاملة حسب نوع الجنس أو السن أو الأبعاد الأخرى للتنوع، فإن هناك متسع في كل من هذه الوكالات لاتخاذ إجراءات لتحسين المساواة وسياسة التنوع بالشكل الذي يقترب فعلا من المعايير التي حددها تشريعات الاتحاد الأوروبي.

ففي مجال التوظيف، يجب توحيد مقابلات التوظيف (على غرار توحيد إعلانات الشواغر) لاستبعاد الأسئلة التي تتعلق بالحياة الخاصة/الأسرية. كما يلزم تدريب الموظفين، وخاصة أولئك المسؤولين عن التوظيف، سواء من حيث فوائده العمل في فرق مختلفة، وفي منع التمييز. وينبغي أيضا اتخاذ الخطوات المناسبة لتكييف أماكن العمل مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.

وفيما يتعلق بالحصول على الترقيات، ينبغي إعادة النظر في الآليات الداخلية لترقية العاملين من زاوية الجنس والعمر، وينبغي النظر في استحداث برامج (مثل التوجيه، والتدريب) لتسهيل الترقية إلى المناصب التنفيذية للعاملين من الفئات الممثلة تمثيلا ناقصا، مثل النساء في وظائف المستويات الأعلى. وعلى وجه الخصوص، ينبغي أن يكون الهدف هو الوصول لأن يكون نصف الوزراء من النساء، لجعل الحكومة متوازنة من الناحية الجنسانية.

ويرى العاملون أن الوصول إلى التدريب هو المجال الأقل عرضة للتمييز، ومع ذلك، يُوصى بمراقبة المشاركة في الدورات التدريبية التي ينظمها ويمولها صاحب العمل لضمان المساواة في الحصول على التدريب بغض النظر عن الجنس والعمر.

وفي مجال أجر العمل، يُوصى بإجراء استعراضات سنوية للمرتبات المدفوعة لوظائف متماثلة حسب الجنس والعمر، وتنفيذ برنامج لتقييم الوظائف في جميع أنحاء الإدارة الحكومية وفقا لتوصيات الأمر رقم ١ لرئيس مجلس الوزراء الصادر في ٧ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، الذي يحدد قواعد توصيف وتقييم وظائف الخدمة المدنية.

في مجال الحماية من التحرش والمضايقات، يُوصى ببذل جهود للاعتراف على النحو المناسب بهذه المسائل، وتهيئة مناخ يشجع العاملين على الإبلاغ عن حالات انتهاك كرامتهم في مكان العمل. ورغم استحداث إجراءات لمكافحة المضايقات في بعض الوكالات والاستجابة لمخاوف العاملين بشأن الإبلاغ عن شكاواهم، فلا تزال هناك حاجة لإجراءات مماثلة لمكافحة التحرش الجنسي.

وفي مجال التوازن بين العمل والحياة، ينبغي أن يكون الهدف هو تهيئة ظروف عمل من شأنها أن تسهل التوازن بين هذين المجالين الهامين بدرجة أكبر مما هو قائم حاليا. وينبغي التوسع في الحلول المتواضعة نسبيا التي تقدمها مكاتب الإدارة المركزية لتشمل أشكالاً بديلة لانجاز العمل وفتح رياض أطفال تابعة للمكاتب.

وبالإضافة إلى ذلك، تتعاون وزارة العمل والسياسة الاجتماعية مع المؤسسات الأكاديمية لتقييم الأدوات اللازمة للقضاء على فجوة الأجور بين النساء والرجال، بما في ذلك تقييم نتائج مشروع "المؤشر الجنساني" بهدف تطوير نموذج لكفاءة إدارة الشركات يأخذ سياسة المساواة بعين الاعتبار.

القوالب النمطية

٧ - يرجى تقديم معلومات عن تقييم أثر حملات التوعية والتثقيف الموصوفة في التقرير والتي ترمي إلى التصدي للتنميط الجنساني، مع التركيز على المشاريع التي تم الاضطلاع بها أثناء الفترة المشمولة بالتقرير في المجالات غير المتصلة بالعمل والمهنة (الفقرات ٣٨-٤١). كما يرجى بيان الطرق التي تصدت بها هذه الحملات للقضاء على القوالب النمطية الملازمة للأشكال المتعددة للتمييز الذي تواجهه مختلف الفئات المحرومة من النساء والفتيات بسبب الانتماء العرقي أو العمر أو الإعاقة أو غير ذلك من الخصائص.

فيما يتعلق بالسؤال ٧

شرع مكتب المفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة بين النساء والرجال، على مدار السنوات اللاحقة، في القيام بمثل هذه الحملات والتدابير لرفع مستوى الوعي. وكانت ضرورة اتخاذ تدابير لزيادة الوعي تهدف إلى كسر القوالب النمطية الجنسانية التي لا تزال سائدة. ونتيجة لجهود زيادة الوعي والحملات التثقيفية المتعلقة بالتنميط الجنساني، امتد هذا الموضوع إلى الخطاب العام الواسع في وسائل الإعلام. وأصبحت القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس محلاً للنقاش في دوائر وضع السياسات والأوساط العلمية والفنية على حد سواء. وازداد عدد الرسائل الإعلامية التي تكسر القوالب النمطية الجنسانية، بما في ذلك نتيجة لتدابير زيادة الوعي. وفيما يتعلق بالنساء والفتيات ذوات الإعاقة، حدث تغير في نظرة الشخص لنفسه، بحيث لا تقتصر على منظور الإعاقة. ومن أمثلة ذلك نشاط النساء ذوات الإعاقة اللاتي تشاركن في حملات تهدف إلى التأكيد على النشاط الرياضي للأشخاص ذوي الإعاقة وإبراز جمال النساء ذوات الإعاقة.

كما ازداد عدد الرسائل التي تكسر القوالب النمطية القائمة على أساس العمر، وأصبح هناك نشاط ملحوظ لكبار السن في تغيير الطريقة التي يجري تقديمهم بها في وسائل الإعلام، بحيث لا تقتصر على أولئك الذين يلعبون أدواراً نمطية حُددت لهم بسبب تقدمهم في العمر (مثل الجدة أو جليسة الأطفال)، ولكن أيضاً من خلال ما يمتلكونه من موارد

فكرية، وما يضطلعون به من نشاط اجتماعي وخلافه، مما قد يكون مؤشرا على ازدياد الوعي داخل هذه الفئة. وتجدر الإشارة إلى أن حملات التوعية والتثقيف الوارد وصفها في التقرير قد أخفقت فيما يبدو في أن تُترجم بصورة مباشرة في زيادة الوعي لكسر القوالب النمطية الجنسانية في مجتمعات الروما.

وفي كثير من الأحيان، تعتمد كيانات مختلفة، من بينها جهات حكومية، إلى التكليف بإجراء استطلاعات للرأي العام بشأن القوالب النمطية والدور الذي تلعبه في الحياة الاجتماعية.

وفي إطار مشروع "المساواة في المعاملة كمييار للحكم الرشيد"، الذي تنفذه المفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة، بتمويل مشترك مع البرنامج التنفيذي لتنمية رأس المال البشري، أجريت في عام ٢٠١٢ استطلاعات للرأي، تناولت عدة أمور، من بينها القوالب النمطية ومعتقدات الإناث والذكور البولنديين بشأن دور المرأة في الأسرة. وأظهرت هذه الاستطلاعات أن ٥٦ في المائة من المستطلعين اختاروا نموذجا لشريك الحياة يظل فيه الزوج/الزوجة أو الشريك/الشريكة نشطاً مهنيًا، مع تقاسم الواجبات المنزلية وأعباء الوالدين على قدم المساواة. ويُعد ذلك دليلاً على تغيير وعي وقناعات البولنديين الإناث والذكور بشأن أدوار النساء والرجال. وقام نفس المشروع بحملة بعنوان "هل رأيت ذلك؟ إذن، رد عليه!"، تهدف إلى لفت انتباه الجمهور لظاهرة التمييز - بما في ذلك، على وجه الخصوص، التمييز على أساس الجنس والسن والإعاقة. وأذيع إعلان تلفزيوني كجزء من الحملة، لتوضيح ما هي أنواع السلوك التي تشكل تمييزاً، وتشجيع الجمهور على التفاعل معها.

٨ - يرجى بيان تدابير التدخل الرامية للقضاء على صور المرأة النمطية والقائمة على السلطة الأبوية في وسائل الإعلام والإعلانات التجارية (الفقرة ٦٢). يرجى تقديم معلومات عن اتخاذ أية تدابير، عملاً بالمادة ٥ من الاتفاقية، لمواجهة الحملات كالتالي ترفض المفهوم "الجنساني". ونظراً لعدم وجود معلومات في تقرير الدولة الطرف، يرجى بيان الخطوات التي اتخذت لاستعراض الكتب والمواد الدراسية على جميع مستويات التعليم، من أجل القضاء على الإشارات التي تؤكد أو تعزز القوالب النمطية القائمة على السلطة الأبوية (الفقرة ١٥٢).

فيما يتعلق بالسؤال ٨

تتخذ المفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة إجراءات بناءً على الشكاوى والبلاغات المقدمة من الأفراد الخاصين أو جماعات المواطنين أو المنظمات غير الحكومية. وبغض النظر عن هذه الشكاوى العفوية، تبادر المفوضة الحكومية بنفسها بتناول بعض

القضايا، وكذلك ما تناوله بناء على تقارير وسائط الإعلام. وقد تدخلت المفوضية الحكومية مرات عديدة بشأن تقارير إعلامية تعزز الصورة النمطية للمرأة و/أو تنتهك كرامتها. كما نظمت مؤتمرات وطنية تتناول مسألة القوالب النمطية، بما في ذلك عرض صور مبسطة وغير عادلة للمرأة في وسائط الإعلام. وفي عام ٢٠١٤، نظمت المفوضية الحكومية مؤتمرا دوليا بعنوان "المساواة في المعاملة في الإعلانات"، بمشاركة خبراء وممثلين للمنظمات غير الحكومية. وخصص المؤتمر بكامله لصورة المرأة في وسائط الإعلام. وفي السنوات ٢٠١١-٢٠١٣، اضطلعت المفوضية الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة بتنفيذ مشروع بعنوان "إعلام تكافؤ الفرص". وكان الهدف العام للمشروع يتمثل في استحداث منظور المساواة في لغة النقاش العام من خلال الأنشطة التثقيفية والترويجية الموجهة إلى الأفراد والجماعات التي تؤثر على الطريقة التي تتشكل بها هذه اللغة والمسؤولة عن تطويرها. وكان العنصر التثقيفي للمشروع يتألف من سلسلة من البرامج التدريبية الموجهة إلى ممثلي وسائط الإعلام على نطاق البلد، وعلى الصعيدين الإقليمي والمحلي، في محطات التلفزيون والراديو، فضلا عن طلاب الصحافة. وتم تدريب مائتي شخص على مدى دورة اجتماعات لمدة ٨ ساعات. وغطت الدورات التدريبية موضوعات واسعة شملت المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص ومكافحة التمييز. وكان الغرض منها هو زيادة مستوى المعرفة والوعي في مجال منع التمييز، وجعل ممثلي وسائط الإعلام أكثر حساسية للمشاكل التي تواجهها الفئات التي تعاني من التمييز. وصُممت منهجية البرنامج التدريبي بحيث تراعي وتنشر المعلومات المتعلقة بالسياسات والأحكام الوطنية والأوروبية للتصدي للتمييز، مع كفاءة اكتساب المشاركين للمهارات التي تتيح لهم توجيه رسائل تتسق مع مبدأ المساواة في المعاملة.

وبالإضافة إلى ذلك، تم نشر رسالة مستفيضة على الموقع الرسمي للمفوضية الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة تشرح مفهوم "الفروق بين الجنسين".

ومن أجل تعزيز تكافؤ الفرص في سوق العمل، أعدت وزارة التنمية الإقليمية، في عام ٢٠١١، إعلانا يهدف أساسا إلى إبراز حقيقة أن التمييز القائم على نوع الجنس لا يزال موجودا على نطاق واسع في سوق العمل البولندية، وهو ما يتجلى بالفعل في مرحلة التوظيف. ومن منظور أوسع، كان الإعلان يهدف إلى تركيز الاهتمام العام على دعم التوازن بين العمل والحياة، وهو ما يتوفر في إطار البرنامج التنفيذي لتنمية رأس المال البشري، الذي يشارك في تمويله الصندوق الاجتماعي الأوروبي. وأذيع الإعلان في مطلع عام ٢٠١٢ عبر مختلف قنوات الاتصال، بما في ذلك في محطات وعربات المترو، وفي محطات تلفزيونية مختارة، وفي دور السينما، ومن خلال شبكة الإنترنت.

وبتكليف من وزارة التنمية الإقليمية، أجريت في عام ٢٠١٢ دراسة بعنوان "تقييم فعالية الحملة الإعلامية والترويجية بشأن تكافؤ الفرص بين الجنسين"، أظهرت نتائجها أنه، نتيجة للإعلان وللحملة، أصبح أكثر من ثلث من شاهدوا الإعلان يسعون للبحث عن مزيد من المعلومات حول حقوق الموظفين الإناث والذكور في مكان العمل. وبالإضافة إلى ذلك، ذكرت مجموعة كبيرة ممن شاهدوا الإعلان أن الإعلان شجعهم على إلقاء نظرة فاحصة على الممارسات السائدة في أماكن عملهم في هذا الصدد (٤٩ في المائة)، بينما اعترف حوالي ربع الأفراد بعد مشاهدتهم الإعلان أنه شجعهم على البحث عن معلومات حول الدعم المقدم في إطار برامج وأموال الاتحاد الأوروبي في مجال تكافؤ الفرص بين الجنسين.

وبالإضافة إلى ذلك، يرد في الإجابة على السؤال ٩ وصف للحملات الرامية لتشجيع تقاسم المسؤوليات الأسرية بين الرجل والمرأة.

وفي خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة ٢٠١٣-٢٠١٦، تم تحديد أحد الأهداف ذات الأولوية - وهو مكافحة التمييز على أساس الجنس أو العمر أو الجنسية أو العرق أو الإعاقة أو التوجه الجنسي في وسائل الإعلام - وهو الهدف الذي تضمنت الخطة تدابير لبلوغه، بهدف تغيير الصورة التمييزية للأشخاص الذين ينتمون إلى الفئات المعرضة لعدم المساواة في المعاملة في تقارير وسائل الإعلام.

وفيما يتعلق بمسألة الكتب المدرسية، تجدر الإشارة إلى أن استحسان الخبراء للكتاب يُعد شرطاً مسبقاً لإجازة استخدامه في التعليم. فالخبراء الذين يراجعون الكتب المدرسية يقيّمون ما إذا كان الكتاب المدرسي يتوافق مع المناهج الدراسية، وما إذا كان صحيحاً من حيث المادة وطرق التدريس والتربية واللغة. كما أن الكتاب المدرسي الذي يُجاز استخدامه في المدارس يجب أن يتوافق محتواه مع التشريعات السارية، ولا سيما مع الدستور، وكذلك مع المعاهدات الدولية التي صدقت عليها بولندا. وبالتالي، لا بد وأن تقرر الكتب المدرسية المستخدمة في المدارس بالامتثال لمبدأ المساواة في الحقوق بين جميع الناس.

ولتحسين محتوى الكتب المدرسية فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة، قام وزير التربية الوطنية، بالتعاون مع مركز تطوير التعليم، بتنظيم دورات تدريبية لمراجعي الكتب المدرسية الموضوعية للتعليم العام، وذلك لتوعيتهم بالمحتويات التمييزية. وفي ربيع وخريف عام ٢٠١١، وفي إطار مشروع بعنوان "تنفيذ المناهج الدراسية في دور الحضانة والتعليم العام في مختلف أنواع المدارس، مع التركيز بصفة خاصة على الصنفين التعليميين الثاني والرابع"، تم تنظيم دورات تدريبية لمراجعي الكتب المدرسية، تناولت جملة أمور من بينها موضوع القوالب النمطية للجنسين في الكتب المدرسية، وسبل منع القوالب النمطية، ودور مراجعي الكتب في

هذا الصدد. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، عُقدت دورات تدريبية جديدة لمراجعى الكتب المدرسية للتعليم العام. وبالإضافة إلى ذلك، نُشرت على موقع وزارة التربية الوطنية على شبكة الانترنت رسالة إلى مراجعى الكتب من وزير التربية الوطنية، يوصيهم فيها بتحليل محتوى الكتب المدرسية مع إيلاء اهتمام إضافي بالمساواة في المعاملة ومواجهة التمييز على أساس الجنس أو العنصر أو العرق أو الجنسية أو الدين أو المذهب أو الرأي السياسي أو العمر أو التوجه الجنسي أو الحالة المدنية والأسرية.

وكان القضاء على مظاهر عدم المساواة والتمييز في العملية التعليمية واحدا من الأهداف ذات الأولوية التي حددتها خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة ٢٠١٣-٢٠١٦ في مجال التعليم. وسعيا لبلوغ هذا الهدف، تنص الخطة على ضرورة تشخيص الأسباب الكامنة وراء استمرار المحتوى الذي يتنافى مع مبدأ المساواة في المعاملة في العملية التعليمية، وضرورة تشجيع محتوى المساواة في المعاملة ونشره في المناهج المدرسية والمواد التربوية والتعليمية.

٩ - يرجى بيان الخطوات المتخذة لتعزيز المشاركة في المسؤوليات بين الرجل والمرأة في الأسرة، بما في ذلك تقديم معلومات عن مدة إجازة الأمومة أو إجازة الأبوة حاليا (الفقرتان ١٨٩ و ١٩٤). يرجى بيان التدابير التدريبية والتثقيفية المطبقة لموظفي إنفاذ القوانين ومسؤولي المؤسسات العامة الذين يقدمون المساعدة للنساء اللاتي يتعرضن للعنف الجنسي، ولا سيما الاغتصاب، لمنع وضم الضحايا وتفادي القوالب النمطية التي قد تؤدي إلى إدامة العنف ضد المرأة.

فيما يتعلق بالسؤال ٩

تم في الآونة الأخيرة، من خلال تعديلات لاحقة في قانون العمل، استحداث عدد من التغييرات في حقوق الوالدين بهدف تشجيع تقاسم المسؤوليات بين الرجل والمرأة في الأسرة. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى التعديلات التالية على وجه الخصوص:

- القانون المؤرخ ٢٨ أيار/مايو ٢٠١٣ بتعديل قانون العمل وبعض القوانين الأخرى، (الجريدة الرسمية، البند ٦٧٥)، الذي دخل حيز النفاذ في ١٧ حزيران/يونيه ٢٠١٣،
- القانون المؤرخ ٢٦ تموز/يوليه ٢٠١٣ المعدل لقانون العمل (الجريدة الرسمية، البند ١٠٢٨)، الذي دخل حيز النفاذ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣.

ويسمح القانون المعدل الأول للوالدين بالاستفادة من إجازات مدفوعة الأجر لمدة سنة واحدة في حالة ولادة طفل أو لفترة أطول من سنة في حالة ولادة أكثر من طفل واحد

في نفس الوقت. وبالإضافة إلى ذلك، يسمح ذلك القانون للوالدين، بدرجة أكبر كثيرا من ذي قبل، بتبادل حقوقهما الوالدية نتيجة لتربية طفل صغير. غير أن الأمر الأهم هو أن القانون استحدث استحقاقا جديدا، هو الإجازة الوالدية لمدة ٢٦ أسبوعا، يُستفاد منها مباشرة بعد إجازة الأمومة وإجازة الأمومة الإضافية. وبالتالي، إذا وُلد طفل واحد، تُتاح إجازة مدفوعة الأجر لمدة سنة كاملة: إجازة الأمومة لمدة ٢٠ أسبوعا، وإجازة أمومة إضافية لمدة ٦ أسابيع، وإجازة والدية لمدة ٢٦ أسبوعا. وقد استحدث التعديل الأخير لقانون العمل مبدأ عدم جواز نقل جزء من إجازة رعاية الطفل. ويعني ذلك أنه من أصل ٣٦ شهرا إجازة لكل طفل حتى سن الخامسة، يحق لكل من الأبوين الحصول على إجازة لمدة شهر واحد. وإذا اختار احدهما عدم استخدام هذا الحق، تضيع عليهما الإجازة. ويجوز للوالدين تقاسم الإجازة المتبقية في حدود ٣٤ شهرا حسبما يرتبان ذلك فيما بينهما.

وفيما يلي مدد الإجازات الحالية المتصلة بمهام الوالدين:

- تتوقف مدة إجازة الأمومة (الإجازة الإلزامية) على عدد الأطفال الذين يولدون أثناء الولادة الواحدة، وهي:
 - ٢٠ أسبوعا في حالة ولادة طفل واحد،
 - ٣١ أسبوعا في حالة ولادة طفلين في الولادة الواحدة،
 - ٣٣ أسبوعا في حالة ولادة ثلاثة أطفال في الولادة الواحدة،
 - ٣٥ أسبوعا في حالة ولادة أربعة في الولادة الواحدة،
 - ٣٧ أسبوعا في حالة ولادة خمسة أطفال أو أكثر في الولادة الواحدة.
- بعد انتهاء إجازة الأمومة مباشرة، تتاح إجازة أمومة إضافية (اختيارية):
 - ما يصل إلى ٦ أسابيع في حالة ولادة طفل واحد،
 - ما يصل إلى ٨ أسابيع في الحالات المتبقية.
- بعد استخدام كامل مدة إجازة الأمومة الإضافية مباشرة، تتاح إجازة والدية (اختيارية) لمدة ٢٦ أسبوعا (بغض النظر عن عدد الأطفال المولودين في الولادة الواحدة)؛
- الإجازات الممنوحة بشروط تعادل إجازة الأمومة والإجازة الإضافية الممنوحة بشروط تعادل إجازة الأمومة تكون لمدد تعادل إجازة الأمومة وإجازة الأمومة الإضافية؛

- تتاح إجازة أبوة لمدة أسبوعين للأب الذي يعمل ويضطلع بتربية طفل، ولكن يمكن استخدامها:
- إما حتى يصل الطفل إلى ١٢ شهرا من العمر، أو
- في غضون ١٢ شهرا منذ اتخاذ قرار محكمة بالتبني وحتى بلوغ الطفل السابعة من العمر؛ أو حتى بلوغ الطفل العاشرة من العمر في حالة الطفل الذي تقرر المحكمة تأجيل التحاقه بالتعليم الإلزامي.
- تتاح إجازة لرعاية الأطفال بغرض توفير الرعاية الشخصية للطفل. وتستمر هذه الإجازة لمدة ٣٦ شهرا. وتُمنح هذه الإجازة لمدة لا تتجاوز بلوغ الطفل الخامسة من العمر. وإذا كان الطفل يتطلب رعاية الموظف له بصورة شخصية، نتيجة لحالة صحية يتم التصديق عليها بشهادة إعاقة، وبغض النظر عن إجازة رعاية الطفل المذكورة أعلاه بمدتها الأساسية، يجوز منح إجازة لرعاية الأطفال لمدة تصل إلى ٣٦ شهرا، ولكن بما لا يتجاوز بلوغ الطفل الثامنة عشرة من العمر.

حملات تشجيع تقاسم المسؤوليات بين الرجل والمرأة في الأسرة

نظمت وزارة العمل والسياسة الاجتماعية حملة اجتماعية للترويج لموضوع التشريع المطبق على استحقاقات الموظفين المتاحة للوالدين العاملين فيما يتصل بولادة طفل. ونفذت هذه الحملة الاجتماعية ضمن مشروع "تنشيط المرأة اجتماعياً واقتصادياً على الصعيدين المحلي والإقليمي"، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي في إطار الصندوق الاجتماعي الأوروبي. وتم تنفيذ المشروع اعتباراً من ١ شباط/فبراير ٢٠٠٨ حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وكان الغرض الرئيسي من الحملة هو نشر معلومات عن:

- التشريع المطبق على استحقاقات الموظفين المتاحة للوالدين العاملين فيما يتصل بولادة طفل - تمديد إجازة الأمومة، ومعلومات عن الإجازة المتاحة لكلا الوالدين، ومعلومات كاملة عن إجازات الأبوة؛
- معنى المصطلحات: إجازة الأبوة، والإجازة الوالدية؛
- التخطيط للإجازة - متى يمكن استخدامها؟ ما هي الفوائد التي تعود على الوالدين/أرباب العمل؟
- فوائد مشاركة الآباء مشاركة نشطة في رعاية الأطفال - قد لا يتحقق المزيد من النشاط المهني للنساء إلا عندما يزيد الآباء من مشاركتهم في رعاية الأطفال.

وكانت الحملة موجهة للنساء والرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٣٩ سنة ممن يشاركون في المسؤوليات الوالدية، وإلى أرباب العمل والمجتمع بشكل عام. وشملت الحملة القيام بالأنشطة التالية:

- إجراء مسابقتين: واحدة موجهة إلى أرباب العمل، بعنوان ”شركة تراعي ظروف الأب“، والأخرى موجهة إلى الوالدين معا، باسم ”لحظات الأب والطفل“؛
 - إنتاج أعمال تلفزيونية تعرض الممارسات الجيدة بشأن تكافؤ الفرص في سوق العمل للوالدين على حد سواء؛
 - توزيع محتوى إعلامي وترويجي (التقويمات، والملصقات، والنشرات، وبطاقات التهنئة، وما إلى ذلك)، ومحتوى صحفي ذي طابع ترويجي وتثقيفي في الأماكن التي يرتادها الناس الذين يخططون لإنجاب أطفال؛
 - نشر عدد من المواد الإعلامية في الصحافة الوطنية والإقليمية؛
 - توريد ١٠٠ ٠٠٠ من الأصناف ذات المحتوى الإعلامي والترويجي للسجلات المدنية على الصعيد الوطني؛
 - القيام، في عام ٢٠١٣، بتنظيم مؤتمر بعنوان ”مؤتمر الآباء“ في الاستاد الوطني: ناقش المشاركون في المؤتمر (ممثلون للمنظمات غير الحكومية، وأرباب الأعمال، والموظفون، وممثلون للدوائر العلمية، والأعمال التجارية، ورجال السياسة، والآباء والأمهات) الحلول والاحتمالات المفصلة والعملية لإعمال الحقوق المتاحة للوالدين العاملين فيما يتصل بالولادة، والفوائد التي تعود على الوالدين وأرباب العمل من الإجازات الوالدية. وخلال المؤتمر، استعرض أعضاء أفرقة المناقشة الفوائد التي تتحقق من مشاركة الوالدين بصورة نشطة في رعاية الأطفال، ومن التقاسم الفعال للأدوار المهنية والأسرية للمرأة والرجل. ودار النقاش أيضا حول كيفية القضاء على القوالب النمطية، وتغيير المعتقدات بخصوص الأدوار الاجتماعية للمرأة والرجل. وعُرضت جوانب محلية وإقليمية للنشاط المهني للمرأة (أمثلة من بلدات صغيرة، ودراسات فردية لنساء من مجتمعات محلية، وما إلى ذلك)، بما أظهر أن ازدياد النشاط المهني للمرأة لا يمكن أن يتحقق إلا بزيادة مشاركة الآباء في رعاية الأطفال وبإقامة توازن بين العمل والأسرة. كما نوقشت الممارسات الجيدة على الصعيدين البولندي والأوروبي.
- ولتشجيع تقاسم المسؤوليات بين الرجل والمرأة داخل الأسرة، أطلقت وزارة العمل والسياسة الاجتماعية موقعا على شبكة الانترنت (www.rodzicielski.gov.pl)، يتضمن

معلومات مفصلة للأمهات والآباء. كما أن هناك، إضافة إلى ذلك، إمكانية جديدة لطرح الأسئلة من خلال بوابة الموقع الإلكتروني.

كما جرى الترويج لفكرة التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية للمرأة والرجل خلال مؤتمر للخبراء حول "آليات التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية للنساء والرجال كفرصة للمشاركة الفعالة في سوق العمل"، عُقد على هامش الاجتماع غير الرسمي للوزراء المعنيين بالأسرة والمساواة بين الجنسين، الذي عُقد يومي ٢٠ و ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١ في كراكوف. وتقدمت وزارة العمل والسياسة الاجتماعية في تلك المناسبة باقتراح بشعار يروج لأفكار التوفيق بين الأدوار المهنية وتقاسم المسؤوليات بين الوالدين كشركاء. واختير 'البطريق الإمبراطور' كرمز للأفكار المذكورة أعلاه، حيث أنه يجسد كيفية تنفيذها "في الطبيعة".

العنف الجنسي

في ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، وقع ممثلو مختلف الوزارات والوكالات والمنظمات غير الحكومية إعلانا بالانضمام إلى منهاج العمل المعنون أوقفوا العنف الجنسي في بولندا. وقال الموقعون على منهاج العمل إنهم، إذ يرون أن العنف الجنسي ضد المرأة يشكل انتهاكا لحقوق الإنسان الأساسية، يعلنون استعدادهم لإقامة ائتلاف بين الوزارات لمكافحة العنف الجنسي. وفي نهاية عام ٢٠١٠، عُرض دليل إجراءات الشرطة ومرافق الرعاية الصحية لكيفية التعامل مع ضحايا العنف الجنسي، الذي وُضع خلال مداوات منهاج العمل، وبعد ذلك قبل قائد الشرطة هذا الدليل لتنفيذه. وقُسمت إجراءات التعامل مع ضحايا العنف الجنسي إلى مسارين. ينطبق أحد المسارين على كل من البالغين والقصر الذين يقومون بإبلاغ الشرطة. وينطبق المسار الآخر على من يقومون بإبلاغ مركز الرعاية الصحية مباشرة. وفي هذه الحالة الأخيرة، يمكن أن يختلف الإجراء المتبع، تبعاً لما إذا كانت الضحية تقرر الإبلاغ عن وقوع جريمة أم ترفض ذلك. وتصف الإجراءات، ضمن جملة أمور، كيفية إجراء الفحص الأولي لضحية الاغتصاب لجمع أدلة الجريمة لغرض اتخاذ الإجراءات الجنائية.

ومع ذلك، لا بد من ذكر أنه نظراً للتعديلات التي أدخلت على قانون الإجراءات الجنائية المؤرخ ٦ حزيران/يونيه ١٩٩٧ (الجريدة الرسمية، رقم ٨٩، البند ٥٥، بصيغته المعدلة)، التي دخلت حيز النفاذ في ٢٧ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، كان يتعين تعديل الإجراء المتبع وفقاً لذلك. وتتعلق التعديلات بجرائم الاغتصاب، وسوء استغلال علاقة الإعالة أو استغلال الوضع الحرج لشخص آخر أو استغلال عجزه، واستغلال الإعاقة الذهنية أو المرض العقلي لإتمام الاتصال الجنسي أو الإخضاع لنشاط جنسي آخر، أو القيام فعلياً بهذا النشاط. وتستحدث التعديلات حلولاً جديدة بخصوص كيفية إجراء مقابلات مع ضحايا

الجرائم المرتكبة ضد الحرية الجنسية، بهدف التقليل من التجارب السلبية وتكييف النظام القانوني مع المعايير المتضمنة في تشريعات الاتحاد الأوروبي لحماية القُصّر من ضحايا الجريمة. وثمة عنصر جديد استحدثته هذه الإجراءات، ويتمثل في تزويد الشرطة بما يسمى مجموعة أدوات الطب الشرعي المستخدمة لتأمين آثار الجرائم الجنسية وإتاحتها لموظفي الرعاية الصحية حيثما تدعو الحاجة لفحص جسم ضحية العنف الجنسي وتأمين الأدلة لغرض الإجراءات الجنائية. ومن الأجزاء التي لا تتجزأ من حزمة الطب الشرعي، يوجد تقرير فحص الشخص ضحية الجريمة المرتكبة ضد الحرية الجنسية والأخلاق، أو الشخص المشتبه في ارتكابه هذه الجريمة، واستمارة تأمين آثار الطب الشرعي، وهو التقرير الذي وضعه المكتب الجنائي بمقر قيادة الشرطة، وتم التشاور بشأن نموذج له ومراجعته مع وزارة الصحة ودائرة الطب الشرعي في الجامعة الطبية في فروكلاف.

وفي ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، تم توقيع عقد لتوريد ٢٠٠٠ من مجموعات أدوات الطب الشرعي لتأمين آثار الجرائم الجنسية. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، تم تسليم مجموعات أدوات الطب الشرعي إلى وحدات الخدمة الجنائية في وحدات الشرطة النظامية. وفي السنوات المقبلة، سيتم شراء مجموعات أدوات الطب الشرعي وفقا للاحتياجات التي تبلغ عنها وحدات الشرطة.

وتجدر الإشارة إلى أن وزارة الداخلية تلعب دور الشريك في تنفيذ المشروع المعنون حقوق ضحايا الجرائم الجنسية - أسلوب منهجي جديد للإعلام والتدريب، الممول من برنامج بروغريس التابع للاتحاد الأوروبي، والذي يهدف إلى دعم تطوير وتنسيق سياسات الاتحاد الأوروبي، بما في ذلك ما يتعلق بالمساواة بين النساء والرجال والتصدي للتمييز.

وفي إطار المشروع، تشارك وزارة الداخلية، مع غيرها من الهيئات، في إعداد حلقات عمل بوضع بعض المواد التدريبية، للمساعدة على اختيار ضباط الشرطة الذين يحضرون الدورات التدريبية المذكورة. كما ستقوم الوزارة بإجراءات تهدف إلى نشر الأنشطة المنفذة في إطار المشروع، وذلك من خلال المؤتمرات والاجتماعات، ومن خلال موقع الوزارة على شبكة الانترنت.

وقد استمر تنظيم الدورات التدريبية لسلطات إنفاذ القانون ولممثلي مؤسسات الدولة لسنوات عديدة، ضمن البرامج الوطنية لمكافحة ومنع الاتجار بالبشر، وبخاصة فيما يتعلق بالتعرف على الضحايا وتقديم الدعم لهم. وتنص الخطة الوطنية الحالية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٥ على تنظيم دورات تدريبية لعدة فئات، منها ضباط الشرطة وحرس الحدود، ومفتشو العمل، والقضاة والمدعون العامون، وممثلو النقابات، والقناصل، والعاملون

في مراكز الحماية أو الاحتجاز، والمتحدثون باسم سلطات إنفاذ القانون، وأخصائيو الرعاية الاجتماعية، والعاملون في مكتب الأجانب.

وفي نفس الوقت، قامت قيادة الشرطة بالمبادرات التالية بشأن مكافحة الجرائم المرتكبة ضد الحرية الجنسية والأخلاق:

- في عام ٢٠١٣ - عقد مؤتمر حول الجرائم المرتكبة ضد الحرية الجنسية - إجراءات معاملة ضحية العنف الجنسي ومرتكبه، وبخاصة ضحية الاغتصاب ومرتكبه؛
- في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ - تنظيم حلقات عمل تدريبية حول مكافحة الجرائم المرتكبة ضد الحرية الجنسية والأخلاق (ثلاث دورات).

وبالإضافة إلى ذلك، هناك خطط لتنظيم حلقات عمل تدريبية في عام ٢٠١٤ حول مكافحة الجرائم المرتكبة ضد الحرية الجنسية والأخلاق (دورتان).

وعلاوة على ذلك، قام مركز التدريب المستمر والتعاون الدولي التابع للمدرسة الوطنية للقضاء والنيابة العامة، تنفيذًا لبرنامج النشاط التدريبي المحدد لعام ٢٠١٣، وبالنظر إلى الاستراتيجية التثقيفية في إطار البرنامج الوطني لمنع العنف الأسري، بتنظيم دورات تدريبية مخصصة للأسباب الجذرية للعنف الأسري وعواقبه. وعُقدت ١١ دورة تدريبية بعنوان ”القانون الجنائي والجوانب النفسية للجرائم المتعلقة بالعنف الأسري والعنف الجنسي ضد المرأة والجرائم المرتكبة ضد الحرية الجنسية والأخلاق، التي يكون من بين ضحاياها قُصّر. منهجية الإجراءات الجنائية في فئات الجرائم المذكورة“، وذلك في المدن التي توجد بها مقار نيابات الاستئناف؛ وكانت موجهة إلى مجموعات تضم كل منها ٥٠ مشاركًا، من المدعين العامين ومدعين التقييم، ومساعدى النيابة العامة. وناقش التدريب جملة أمور، من بينها ما يلي:

- الجرائم الجنسية المرتكبة ضد المرأة، ومنهجية إجراء المقابلات مع النساء ضحايا الجريمة، ومشكلة الإيذاء الثانوي لضحايا العنف الجنسي؛
- العنف الجنسي ضد الأطفال، والطفل بوصفه ضحية العنف الأسري، والجرائم المرتكبة ضد الحرية الجنسية والأخلاق.

العنف ضد المرأة

١٠ - يرجى تقييم فعالية التدابير التي تتخذ لمكافحة العنف ضد المرأة، ولا سيما التعديلات التي أدخلت على القانون المتعلق بمكافحة العنف الأسري في ١٠ حزيران/

يؤنيه ٢٠١٠ والبرنامج الوطني لمنع العنف الأسري للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٦ (الفقرتان ٤٢ و ٥١). يرجى بيان ما إذا كان العنف الأسري والاعتصاب الزوجي معرفين بوصفهما جرائم محددة في القانون الجنائي.

فيما يتعلق بالسؤال ١٠

بعد عدة سنوات من تعديل قانون مكافحة العنف الأسري وبدء البرنامج الوطني لمنع العنف الأسري، أصبح واضحاً أن قرار وضع هذه الوثائق، وأهمها اللوائح القانونية في هذا الصدد، كان قراراً صحيحاً ولازماً.

وقد أدت هيكلية الأنشطة وتحديد مسؤوليات مستويات بعينها من الإدارة العامة، من جهة، إلى زيادة المسؤولية، ومن جهة أخرى، إلى التمكين من تقييمها والسيطرة عليها بشكل أفضل.

وينبغي أن تستمر التدابير المكثفة الناتجة عن المسؤوليات التي يفرضها القانون المذكور أعلاه والبرنامج الوطني لمنع العنف الأسري؛ كما ينبغي في الوقت نفسه الاستماع بعناية للنقاش العام ولآراء الخبراء الذين يعملون مباشرة مع الأشخاص الذين يعانون من العنف الأسري، وكذلك من ممارسونه.

وتتسم التدابير المنفذة ضمن البرنامج الوطني لمنع العنف الأسري بأهمية كبيرة في تطوير الأولويات المستقبلية في مجال مكافحة العنف الأسري. ويتمثل أحد الإنجازات الرئيسية التي تحققت حتى الآن، سواء على المستوى المركزي أو المستويات المحلية، في التعهد بالتعاون وتحمل المسؤولية عن هذه المشاكل من قبل مختلف الوزارات المشاركة في تنفيذ البرنامج، وأيضاً من قبل الأجهزة التي تعمل في المجتمعات المحلية بصورة مباشرة. ويُعد ذلك شرطاً مسبقاً لفعالية تنفيذ التدابير المتخذة، وهو ما يسمح بإيجاد الحلول المثلى لمكافحة العنف الأسري.

وقد تركت التدابير المنفذة بموجب القانون والبرنامج الوطني لمنع العنف الأسري أثراً لا يستهان به على المواقف الاجتماعية.

ومجرد الإبلاغ عن حالات العنف الأسري هو شهادة على ازدياد الوعي بهذه الظاهرة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن كل حالة من حالات العنف الأسري يتم الإبلاغ عنها هي دليل على أن هذه الممارسات لم تعد محتملة اجتماعياً، وعلى ازدياد الوعي بأن العنف الأسري يشكل جريمة.

والأهداف المحددة في البرنامج الوطني لمنع العنف الأسري، وهي:

- (١) تقليل نطاق العنف الأسري؛
- (٢) زيادة فعالية حماية ضحايا العنف الأسري، وزيادة توفر الدعم لهم؛
- (٣) زيادة فعالية تدابير التدخل والتدابير التصحيحية ضد الأفراد الذين يمارسون العنف الأسري؛

وكذلك الأهداف العامة، وهي:

- (١) التحليل المنهجي لظاهرة العنف الأسري؛
- (٢) رفع مستوى الحساسية الاجتماعية للعنف الأسري؛
- (٣) زيادة كفاءة الأجهزة التي تتعامل مع العنف الأسري؛
- (٤) تقديم المساعدة الاحترافية لضحايا العنف الأسري؛
- (٥) التأثير على مرتكبي العنف الأسري؛

في سياق البرنامج الوطني لمنع العنف الأسري للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٣، ينبغي اعتبارها قد تم تنفيذها؛ ومع ذلك، ينبغي أن يستمر العمل الذي بدأ في المقام الأول لإقامة نظام لمنع العنف الأسري.

وقد استخدمت الأموال المخصصة لتنفيذ البرنامج في إنجاز المهام المنبثقة عن البرنامج، وأسهمت في تحقيق الأهداف الواردة في البرنامج.

وتنفيذ المهام المحددة في البرنامج الوطني لمنع العنف الأسري هو عملية يجب أن تستمر.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن تعديلات قانون ٢٩ تموز/يوليه ٢٠٠٥ بشأن مكافحة العنف الأسري، التي دخلت حيز التنفيذ في ١ آب/أغسطس ٢٠١٠، قد ساهمت في تحسين نظام منع العنف الأسري في بولندا.

وتسمح التعديلات باتخاذ تدابير أكثر فعالية تجاه ضحايا العنف الأسري ومرتكبيه على حد سواء، بما في ذلك إمكانية حصول ضحية العنف الأسري مجاناً على شهادة طبية تحدد أسباب وأنواع الإصابات الجسدية المتصلة بممارسة العنف الأسري، أو إمكانية إحالة الطفل فوراً لعناية أخصائي اجتماعي أو ضابط شرطة، أو إلى طبيب أو ممرضة إذا تعرضت حياة الطفل أو صحته للخطر بسبب العنف الأسري، أو حظر استخدام العقاب الجسدي

ضد الأطفال، فضلا عن التعديلات التي تنظم مسائل التعاون في الأفرقة المتعددة التخصصات استنادا إلى الإجراء المسمى "البطاقات الزرقاء"، وتعديلات القانون. ويتمثل أحد التحديات الهامة التي تواجه إنجاز مهام منع العنف الأسري في مواصلة ما بدأ من حلول، والعمل في الوقت نفسه على زيادة كفاءة الأجهزة التي تتعامل بصورة احترافية مع هذه المهام.

والقانون الجنائي البولندي لا يحدد جرائم العنف الأسري والاعتصاب الزوجي على أنها جرائم نوعية محددة. فمن حيث الشكل، يمكن تتوفر في العنف الأسري خصائص جرائم متنوعة يعدها القانون الجنائي، وأكثرها شيوعا هي جريمة التحرش. أما الاعتصاب، فهو جريمة محددة في القانون الجنائي بغض النظر عن الضحية أو الجاني، وهو ما يعني أنه في بولندا، يُعد كل اغتصاب، بما في ذلك الاعتصاب في إطار الزواج، جريمة تستوجب العقاب.

وينبغي التأكيد أيضا على أن إجراءات مقاضاة جريمة الاعتصاب قد تم تعديلها الآن بموجب القانون المؤرخ ١٣ حزيران/يونيه ٢٠١٣ المعدل للقانون الجنائي ولقانون الإجراءات الجنائية (الجريدة الرسمية لعام ٢٠١٣، البند ٨٤٩): وأصبحت هذه الجريمة الآن موجبة للمحاكمة بحكم القانون.

١١ - في ضوء الملاحظات الختامية السابقة للجنة (CEDAW/C/POL/CO/6)، الفقرة ١٩)، يرجى وصف مدى تمكن ضحايا العنف الأسري من الوصول فورا إلى وسائل الحماية، بما في ذلك أوامر الحماية التي تصدرها الشرطة (الفقرة ٤٧)، ومدى توفر أعداد كافية من الملاجئ الآمنة المجهزة بموظفين من ذوي الخبرة وبالخدمات الأخرى والمعونة القانونية المجانية (الفقرة ٦٠) والسكن البديل (الفقرتان ٤٧ و ٤٨). يرجى تقديم بيانات مستكملة، مصنفة حسب نوع العنف والعلاقة بين الجاني والضحية، عن الأفعال الإجرامية المتعلقة بالعنف ضد المرأة، بما في ذلك العنف الأسري، التي يبلغ عنها ويلاحق مرتكبوها (CEDAW/C/POL/CO/6، الفقرة ١٩).

فيما يتعلق بالسؤال ١١

أنشطة المراكز المتخصصة لدعم ضحايا العنف الأسري في الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٢

من عام ٢٠٠٦ فصاعدا، كان هناك في بولندا ما مجموعه ٣٦ مركزا من مراكز الدعم التي تعمل على تقديم المساعدات لضحايا العنف الأسري على مدار ٢٤ ساعة يوميا. وفي عام ٢٠١٠، وعقب عملية تفتيش أجرتها إدارة أحد الأقاليم، أغلق واحد من هذه المراكز. ونتيجة لذلك، هناك الآن ٣٥ مركزا متخصصا تنشط في مجال دعم ضحايا العنف الأسري. وإضافة إلى العمل على تلبية الاحتياجات الأساسية للضحايا، توفر مراكز الدعم

المتخصصة المساعدات الطبية والاجتماعية والنفسية والقانونية بصورة مهنية. وتعمل المراكز المتخصصة لدعم ضحايا العنف الأسري على أساس المعايير الواردة في مرسوم وزير العمل والسياسة الاجتماعية المؤرخ ٢٢ شباط/فبراير ٢٠١١ بشأن معايير الخدمات الأساسية التي تقدمها المراكز المتخصصة لدعم ضحايا العنف الأسري، ومؤهلات العاملين في هذه المراكز، والمسارات المحددة للأنشطة التثقيفية والإصلاحية المضطلع بها فيما يتعلق بمرتكبي العنف الأسري، فضلا عن مؤهلات الأشخاص المكلفين بأداء الأنشطة التثقيفية والإصلاحية (الجريدة الرسمية، رقم ٥٠، البند ١٥٩) - (قبل عام ٢٠١١)، كانت القواعد المطبقة في هذا الصدد ترد في اللائحة التي أصدرها وزير العمل والسياسة الاجتماعية في ٦ تموز/يوليه ٢٠٠٦ بشأن معايير الخدمات الأساسية التي تقدمها المراكز المتخصصة لدعم ضحايا العنف الأسري والمسارات المحددة للأنشطة التثقيفية والإصلاحية (الجريدة الرسمية، رقم ١٢٧، البند ٨٩٠). ويجب أن تتقيد المراكز المتخصصة لدعم ضحايا العنف الأسري بالمعايير المطبقة فيما يتعلق بالتدخلات والأنشطة العلاجية وأنشطة الدعم وتوفير خدمات الرعاية. ويتمثل الهدف الأساسي من هذه المراكز في كفالة سلامة ضحايا العنف الأسري وتزويدهم بالمساعدة المهنية والدعم. ويمكن لمن يتعرضون للعنف الأسري استخدام هذه المراكز مجاناً؛ ويُتاح لهم المأوى لمدة ثلاثة أشهر، مع خيار تمديد مدة البقاء. وبمقدور الأفراد والأسر استخدام هذه المراكز في كامل أراضي بولندا، بغض النظر عن المنطقة التي كانوا يقيمون فيها من قبل في بولندا.

وتجدر الإشارة إلى أن إحدى الميزات التي لا جدال بشأنها في إنشاء المراكز المذكورة آنفا هي زيادة توفر المعونة المهنية لضحايا العنف الأسري، فضلا عن تحسين سلامتهم وحمايتهم من التعرض لمزيد من أعمال العنف. والطبيعة المتخصصة للمراكز تمكنها من تقديم الدعم حتى في الحالات الأكثر تعقيدا، بما في ذلك توفير الدعم لضحايا حالات العنف الأسري التي تتسم بالحدة بشكل خاص.

وخدمات الدعم التي تقدمها المراكز المتخصصة موجهة لمختلف فئات الضحايا، بمن فيهم النساء والأطفال والرجال والمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة. وتقوم المراكز المتخصصة بالعمل العلاجي الموجه للأطفال، الذين يشكلون فئة خاصة من الضحايا.

وتتمثل الأولوية القصوى لكل مركز من مراكز الدعم في التعاون، في إطار الإجراءات المتعددة التخصصات، مع الأجهزة والمنظمات التي تتعامل مع قضايا منع العنف الأسري في منطقة بعينها. وتتولى الحكومة المركزية المكلفة على مستوى المقاطعات مهمة إدارة المراكز المتخصصة لدعم ضحايا العنف الأسري. وتأتي الأموال اللازمة لتشغيل المراكز

من ميزانية الدولة. ولتوفير الحماية لعدد أكبر من ضحايا العنف الأسري من خلال إتاحة الفرصة لاستخدام هذه المراكز، ينص مشروع البرنامج الوطني لمنع العنف الأسري للفترة ٢٠١٤-٢٠٢٠ على تخصيص أموال إضافية لمركزين متخصصين جديدين لدعم ضحايا العنف الأسري.

وبالإضافة إلى ذلك، توجد في بولندا أيضا أنواع أخرى من مراكز تقديم المساعدة لضحايا العنف الأسري، مثل:

- مراكز الدعم؛
- مراكز التدخل في حالات الأزمات؛
- ملاجئ لأمهات الأطفال القصر والنساء الحوامل.

وتتطلع هذه المراكز أيضا بتنفيذ مهام البلديات والمقاطعات، ويتم تمويلها أيضا من ميزانيات الحكومات المحلية.

ويتضمن الجدول ١٤ من تذييل هذه الوثيقة عدد الأفراد الذين يستفيدون من المراكز المتخصصة لدعم ضحايا العنف الأسري.

وفي الماضي، كان الإجراء الوقائي الوحيد الذي يوفر للضحية ضمانات بألا يكون لها اتصال بالمشتببه به (المتهم) هو الاعتقال الوقائي للمشتبه به. وتغير الوضع نتيجة للقانون المؤرخ ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ بتعديل قانون مكافحة العنف الأسري وبعض القوانين الأخرى. وبموجب هذا التعديل، تم إكمال قانون الإجراءات الجنائية بنوع جديد من التدابير الوقائية، وهو الأمر بمغادرة مقر السكن المشترك مع الضحية (المادة ٢٧٥ أ) من قانون الإجراءات الجنائية). وإذا ما كان هناك ما يستدعي تطبيق هذا التدبير، تكون الشرطة ملزمة بأن تطلب على الفور إلى المدعي العام استخدام هذا التدبير. وينبغي أن يدرس المدعي العام هذا الطلب في غضون ٤٨ ساعة من الاعتقال (المادة ٢٧٥ أ) من الباب ٣ من قانون الإجراءات الجنائية). وبوجه عام، لا يجوز فرض هذا الأمر لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر. وإذا ما كانت أسباب تطبيقه لا تزال قائمة، رغم انقضاء تلك الفترة، فإن المدعي العام قد يلجأ إلى المحكمة المختصة في القضية لتمديد هذا الإجراء لفترات أخرى لا تزيد على ثلاثة أشهر (المادة ٢٧٥ أ) من الباب ٤ من قانون الإجراءات الجنائية).

وبموجب القانون المؤرخ ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ بتعديل قانون مكافحة العنف الأسري وبعض القوانين الأخرى (الجريدة الرسمية، رقم ١٢٥، البند ٨٤٢)، تم إكمال قانون الشرطة بحكم المادة ١٥ أ) التي تمنح ضباط الشرطة حق القبض على مرتكبي أعمال العنف

الأسري الذين يشكلون تهديدا مباشرا لحياة الإنسان أو صحته، وفقا للإجراء المنصوص عليه في المادة ١٥ من ذلك القانون.

وفي عام ٢٠١٣، ووفقا للأرقام الصادرة عن مكتب المدعي العام، كانت أعداد المشتبه بهم الذين طُبِق عليهم الإجراء الوقائي المذكور أعلاه في شكل أمر بمغادرة مقر السكن المشترك مع الضحية (المادة ٢٧٥ (أ) من قانون الإجراءات الجنائية): ١٥٠٠ شخص^(٢) في ٢٠١٢-١٢٤١ شخصا، وفي ٢٠١١-٨٤٩ شخصا، وفي ٢٠١٠-٢٠٩ أشخاص.

كما تتوفر حماية الضحايا، بمن فيهم ضحايا العنف الأسري، من خلال المراقبة والتدابير العقابية التي قد تفرضها المحكمة.

ومنذ ١ آب/أغسطس ٢٠١٠، أي منذ بدء نفاذ القانون المعدل لقانون مكافحة العنف الأسري وبعض القوانين الأخرى، بدأ نفاذ الأحكام التي تستحدث تدابير جديدة أو معدلة تنطبق على مرتكبي العنف الأسري، مثل أوامر مغادرة مقر السكن المشتركة مع الضحية (المادة ٣٩ (٢ هـ) من القانون الجنائي بالاتصال مع المادة ٤١ (أ) من القانون الجنائي)، وحظر الاقتراب من الضحية (المادة ٣٩ (٢ ب) من القانون الجنائي بالاتصال مع المادة ٤١ (أ) من القانون الجنائي).

والبيانات المستخلصة من التقارير الإحصائية (التي بدأ وضعها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢) تبين أنه في عام ٢٠١٣، قضت المحاكم بالتدابير العقابية التالية، في أعداد القضايا التالية^(٣):

- الأمر بالابتعاد عن مجتمعات محلية أو أماكن معينة (المادة ٣٩ (٢ ب) من القانون الجنائي) - ٦٤ قضية (٢٠١٢: ٤٢؛ ٢٠١١: ٣١؛ ٢٠١٠: ١٦)؛
- حظر الاتصال بأشخاص بعينهم (المادة ٣٩ (٢ ب) من القانون الجنائي) - ٥٧٣ قضية (٢٠١٢: ٣٣٠؛ ٢٠١١: ١٦١؛ ٢٠١٠: ٨١)؛
- حظر الاقتراب من أشخاص بعينهم (المادة ٣٩ (٢ ب) من القانون الجنائي) - ٣١١ قضية (٢٠١٢: ٣١١؛ ٢٠١١: ٢٠٥؛ ٢٠١٠: ٢٦)؛

(٢) أرقام مستمدة من إدارة الإحصاءات بمكتب المدعي العام.

(٣) البيانات مستمدة من التقارير التالية: تقرير MS-stat-Wydział Statystyki Sądy Rejonowe MS-S6 عن الأشخاص الذين حوكموا في المحاكم الابتدائية وفقا لولاية الموضوع لعام ٢٠١٢، وتقرير MS-stat-Wydział Statystyki Sądy Okręgowe MS-S6 عن الأشخاص الذين حوكموا في المحاكم الابتدائية وفقا لولاية الموضوع لعام ٢٠١٣.

- حظر مغادرة محال إقامة معينة دون موافقة المحكمة (المادة ٣٩ (٢) ب) من القانون الجنائي) - ١٢ قضية (٢٠١٢: ١٢؛ ٢٠١١: لم يُفصل في أية قضايا)؛
 - الأمر بمغادرة أماكن السكن المشتركة مع الضحية (المادة ٣٩ (٢) هـ) من القانون الجنائي) - ٢٨٨ قضية (٢٠١٢: ١٦٧؛ ٢٠١١: ١١٠؛ ٢٠١٠: ٢٠).
- كما استحدث القانون المذكور أعلاه تدبيراً جديداً للمراقبة، وهو حظر الاقتراب من الضحية (المادة ٧٢ من الباب ١ (٦ أ) من القانون الجنائي)، وكذلك النظر بصورة منفصلة في المادة ٧٢ من الباب ١ (٦ أ) من القانون الجنائي في حالة مشاركة الجاني في برامج إصلاحية وتثقيفية.
- وبناء على تدابير المراقبة (المادة ٧٢ من الباب ١ من القانون الجنائي)، قضت المحاكم في عام ٢٠١٣ بما يلي:
- الامتناع عن تعاطي الكحول أو غيرها من المسكرات (المادة ٧٢ من الباب ١ (٥) من القانون الجنائي) - ٢٣٦ ١٤ قضية (٢٠١٢: ٢٠٣؛ ٢٠١١: ٦٣٥؛ ١٠؛ ٢٠١٠: ٤٤٩)؛
 - الامتناع عن تعاطي الكحول أو غيرها من المسكرات (المادة ٧٢ من الباب ١ (٥) من القانون الجنائي) - ٢٦٤٢ ٢ قضية (٢٠١٢: ٥٦٤؛ ٢٠١١: ٢٦٣؛ ٢؛ ٢٠١٠: ٩١٤)؛
 - المشاركة في برامج إصلاحية وتثقيفية (المادة ٧٢ من الباب ١ (٦) ب) من القانون الجنائي) - ٥٧٨ قضية (٢٠١٢: ٣٤٦؛ ٢٠١١: ٢٩٦؛ ٢٠١٠: ٢٥٣)؛
 - الامتناع عن البقاء في مجتمعات محلية أو أماكن معينة (المادة ٧٢ من الباب ١ (٧) من القانون الجنائي) - ٢٤٥ قضية (٢٠١٢: ٣١٦؛ ٢٠١١: ٣١٧؛ ٢٠١٠: ١٧٠)؛
 - الامتناع عن الاتصال بالضحايا أو بأشخاص آخرين بطريقة معينة (المادة ٧٢ من الباب ١ (٧) أ) من القانون الجنائي) - ١٤٩ ١ قضية (٢٠١٢: ٤٠؛ ٢٠١١: ٥٩٢؛ ٥٥٤)؛
 - الامتناع عن الاقتراب من الضحية أو من أشخاص آخرين (المادة ٧٢ من الباب ١ (٧) أ) من القانون الجنائي) - ٤٣٧ قضية (٢٠١٢: ٣٨٧؛ ٢٠١١: ١٩٠؛ ٢٠١٠: ٩٩)؛

- مغادرة مقر السكن المشتركة مع الضحية (المادة ٧٢ من الباب ١ (٧ ب) من القانون الجنائي) - ٤٤٥ قضية (٢٠١٢: ٥٣٦؛ ٢٠١١: ٤٠٦؛ ٢٠١٠: ٢٧٩).
- وفي عام ٢٠١١، بدأت النماذج الإحصائية بالمحاكم تأخذ في الاعتبار لأول مرة إحصاءات الجرائم التي يمكن أن تُصنّف على أنها عنف أسري، وفقا للمادة ٢ (٢) من قانون مكافحة العنف الأسري، وهي تشمل، ضمن جملة أمور:
 - المادة ١٤٨ من الباب ١-٤ من القانون الجنائي - القتل؛
 - المادة ١٥٦ من الباب ١-٣ من القانون الجنائي - إحداث ضرر جسيم؛
 - المادة ١٥٧ من الباب ١ من القانون الجنائي - إحداث ضرر معتدل أو خفيف؛
 - المادة ١٨٩ من القانون الجنائي - الحرمان من الحرية؛
 - المادة ١٩٠ من القانون الجنائي - التهديد بالاعتداء؛
 - المادة ١٩١ من القانون الجنائي - الاعتداء أو التهديد بالاعتداء للإجبار على القيام بسلوك معين؛
 - المادة ١٩١ أ من القانون الجنائي - تثبيت ونشر صورة لشخص عارٍ؛
 - المادة ١٩٧ من الباب ١ من القانون الجنائي - الاغتصاب؛
 - المادة ١٩٨ من القانون الجنائي - ممارسة الجنس مع شخص محدود القدرة العقلية؛
 - المادة ١٩٩ من القانون الجنائي - إكراه شخص تابع على ممارسة الجنس، في ظروف مشددة؛
 - المادة ٢٠٠ من الباب ١ و ٢ من القانون الجنائي - الاعتداء الجنسي على الأطفال - القيام بذلك؛ وعرض محتوى يتضمن ذلك؛
 - المادة ٢٠١ من القانون الجنائي - زنا المحارم؛
 - المادة ٢٠٢ من الباب ١-٤ ب من القانون الجنائي - تقديم محتوى إباحي؛
 - المادة ٢٠٣ من القانون الجنائي - إجبار شخص آخر على ممارسة البغاء؛
 - المادة ٢٠٨ من القانون الجنائي - تشجيع القُصّر على شرب الكحول.

وتم إدخال تعديلات على نماذج المحكمة خلال عام ٢٠١١، وبالتالي تتوفر الإحصاءات المتعلقة بالجرائم المذكورة أعلاه لعامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣. وتتضمن الجداول ١٥-١٨ من التذييل البيانات المتعلقة بذلك، وكذلك البيانات المتعلقة بعدد ونوع جنس ضحايا جرائم بعينها صُنفت على أنها جرائم عنف أسري وفقا للمادة ٢ (٢) من قانون مكافحة العنف الأسري.

وفي عام ٢٠١٢، بدأت الشرطة جمع بيانات عن أنواع العنف، فيما يتصل بتنفيذ إجراء البطاقة الزرقاء. وتشير البيانات المتاحة إلى أنه خلال التدخلات المتعلقة بالعنف الأسري، في عام ٢٠١٣، عادة ما كان ضباط الشرطة يواجهون حالات من العنف النفسي (٣٩٢ ٦١ حالة)، والعنف البدني (٨٩٠ ٤٨ حالة). وكانت هناك ٢٤٠١ حالة من حالات العنف الجنسي. وتم تصنيف ٩٦٦ ٢١ حالة على أنها سلوكيات أخرى. وينبغي التأكيد على أن الحالات التي أمكن تصنيف العنف الأسري فيها على أنه عنف من نوع واحد فقط هي حالات نادرة.

ويعرض الشكل رقم ١ من التذييل عدد حالات كل نوع من أنواع العنف.

الاتجار بالنساء و استغلالهن في البغاء

١٢ - يرجى تقييم فعالية خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر (الفقرة ٦٩)، وتقديم معلومات مستكملة عن التدابير المتخذة لمنع الاتجار بالنساء وزيادة الحماية لضحاياها. يرجى توضيح ما إذا كانت الدولة الطرف تعتزم إنشاء آلية أو هيئة مستقلة تناط بها ولاية لجمع ونشر المعلومات واتخاذ تدابير لمكافحة الاتجار بالنساء. يرجى تقديم معلومات، مصنفة حسب نوع الجنس والعمر والجنسية، عن عدد حالات الاتجار بالنساء المبلغ عنها والملاحقات القضائية والإدانات والعقوبات المفروضة على الجناة أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك عدد النساء من ضحايا الاتجار بهدف الاستغلال الجنسي.

١٣ - يرجى أيضا بيان الصكوك المعمول بها حاليا من خلال المركز الوطني للاستشارات والتدخلات أو الآليات الأخرى لتحسين التعرف المبكر على ضحايا الاتجار من النساء وتشجيع الضحايا على الإبلاغ عن الجرائم للشرطة (الفقرة ٧٦). ما هو عدد النساء من ضحايا الاتجار المقيمت في بولندا بشكل غير قانوني اللاتي أصبح وضعهن قانونيا بموجب قانون الأجانب المعدل؟ ونظرا لعدم وجود معلومات في تقرير الدولة الطرف عن انتشار الدعارة، يرجى التعليق على انتشار هذه الظاهرة في الدولة الطرف

وعن السياسات والتدابير المتخذة لمنع الاستغلال الجنسي للنساء والفتيات (الفقرة ٨١)
وعن المساعدة المقدمة للاتي يرغبن في ترك الدعارة.

فيما يتعلق بالسؤالين ١٢ و ١٣

بالإشارة إلى السؤال المتعلق بتقييم فعالية خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، فقد ثبتت معقولة المهام التي يعرضها هذا التقرير، وفعالية تنفيذها، من خلال عدة جهات، من بينها التقييمات الخارجية للنظام الذي تأخذ به بولندا في السنوات الأخيرة لمكافحة الاتجار بالبشر، ومن بينها مقرررة الأمم المتحدة الخاصة المعنية بالاتجار بالأشخاص، أو خبراء فريق الخبراء التابع لمجلس أوروبا (GRETA)، أو مركز بحوث الاتجار بالبشر بجامعة وارسو. ويزداد بشكل منهجي عدد الضحايا الذين تغطيهم برامج الدعم. كما تزداد أيضا الأموال التي تخصصها الحكومة لهذه البرامج (مليون زلوتي في عام ٢٠١٣، ومبلغ مماثل في عام ٢٠١٤).

ويجري أيضا تحسين هياكل أجهزة الشرطة التي تكافح الاتجار في البشر. وتم في عام ٢٠١٤ إنشاء إدارة خاصة لمكافحة الاتجار بالأشخاص في مفر قيادة الشرطة.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن خطة العمل الوطنية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٥ تقضي بإجراء تحليل لإمكانية ومعقولة إقامة آلية مستقلة لجمع البيانات ونشر المعلومات في بولندا.

وتجدر الإشارة إلى أنه، مراعاة لمصلحة الضحايا وحقوقهم وكرامتهم، فإن القانون الجديد الخاص بالأجانب، الذي يدخل حيز النفاذ في ١ أيار/مايو ٢٠١٤، يحتوي على عدد من الحلول التي تهدف إلى تبسيط إجراءات تقنين إقامة الضحايا المحتملين للاتجار بالبشر في بولندا، وزيادة فعالية تنفيذ أحكام توجيهات الاتحاد الأوروبي التي تحكم هذه المشاكل.

ويسمح القانون الجديد بضمان حقوق ضحايا الاتجار بالبشر وحمايتهم بشكل أفضل، من خلال ما يلي:

(١) استحداث إمكانية منح تصريح بالإقامة الدائمة لضحايا الاتجار بالبشر.

ويُمنح تصريح الإقامة الدائمة للأجنبي لفترة غير محددة، إذا كان الشخص ضحية للاتجار بالبشر بالمعنى المقصود في المادة ١١٥ من الباب ٢٢ من قانون العقوبات، وتتوفر فيه جميع الشروط التالية:

(أ) أن يكون قد بقي في أراضي جمهورية بولندا قبل التقدم بطلب للحصول على تصريح للإقامة دائمة مباشرة لمدة لا تقل عن سنة واحدة، بناء على تصريح للإقامة المؤقتة لضحايا الاتجار بالبشر؛

(ب) أن يكون قد تعاون مع سلطات إنفاذ القانون في الإجراءات الجنائية المتعلقة بالجريمة المشار إليها في المادة ١٨٩ (أ) من الباب ١ من القانون الجنائي،

(ج) أن تكون لديه مخاوف معقولة من العودة إلى بلده الأصلي، يؤكدها المدعي القائم على الإجراءات المتعلقة بالجريمة المشار إليها في المادة ١٨٩ (أ) من الباب ١ من القانون الجنائي.

(٢) تبسيط الإجراءات المنظمة لتقنين إقامة ضحايا الاتجار بالبشر من خلال النص على أن بقاء الأجنبي في أراضي جمهورية بولندا في إطار ما يسمى وقت التفكير، أي في غضون الفترة المحددة له لاستعادة توازنه واتخاذ قرارات شخصية بشأن المستقبل، سيُعتبر قانونياً طوال فترة صلاحية شهادة افتراض أن الأجنبي كان ضحية للاتجار بالبشر. وتكون هذه الشهادة سارية لمدة ٣ أشهر (ولمدة ٤ أشهر للأجنبي القاصر)، وتصدر مباشرة من السلطة المختصة القائمة على إجراءات جريمة الاتجار بالبشر.

(٣) تمديد المدة التي يمكن أن يصدر فيها تصريح بالإقامة المؤقتة لضحايا الاتجار بالبشر. وحتى وقت قريب، كان من المعتاد أن يصدر التصريح لمدة ٦ أشهر، في حين ينص قانون الأجانب الجديد على أن يظل هذا التصريح ساري المفعول لمدة تمتد من ٦ أشهر إلى ٣ سنوات.

(٤) استحداث حكم يقضي بتعليق إجراءات إلزام الأجنبي بالعودة إلى بلده الأصلي متى بدأت إجراءات لمنح الأجنبي تصريح بالإقامة المؤقتة باعتباره ضحية للاتجار بالبشر. وبالإضافة إلى ذلك، لا يصدر قرار بإلزام الأجنبي بالعودة إلى بلده إذا كان بقاء الأجنبي في أراضي بولندا بناء على شهادة بافتراض أنه ضحية للاتجار بالبشر، ولا يصدر مثل هذا القرار إذا كان بقاء الأجنبي في أراضي بولندا بناء على تصريح بالإقامة المؤقتة لضحايا الاتجار بالبشر، ولا يُنفذ أيٌّ من هذه القرارات، إذا صدر.

(٥) استحداث حكم يقضي بالإفراج الفوري عن الأجنبي الذي يحمل الشهادة المذكورة أعلاه من مراكز احتجاز أو اعتقال المهاجرين، أو إذا كان في انتظار إجراءات منحه تصريح الإقامة المؤقتة للسبب المذكور أعلاه.

(٦) استحداث حكم يحظر إدخال التفاصيل المتعلقة بالأجنبي الذي يحمل تصريح إقامة مؤقتة لضحايا الاتجار بالبشر في سجل الأجانب الذين تعتبر إقامتهم في أراضي بولندا غير مرغوب فيها.

(٧) إمكانية تزويد ضحية الاتجار بالبشر بوثيقة هوية بولندية. وتكون وثيقة الهوية البولندية سارية لمدة سنة واحدة من تاريخ إصدارها؛ وتشهد الوثيقة طوال صلاحيتها على هوية الأجنبي خلال إقامته في أراضي جمهورية بولندا، ولكنها لا تثبت جنسيته.

وبالإشارة إلى موضوع جمع البيانات عن الاتجار بالنساء، تجدر ملاحظة أن البيانات المتعلقة بالاتجار بالبشر في بولندا يضطلع بتجميعها وتحليلها فريق معني بمسائل الاتجار بالبشر بإدارة سياسات الهجرة في وزارة الداخلية. ولا توجد خطط لإنشاء آلية أو هيئة مستقلة لجمع ونشر المعلومات، فضلا عن تطوير وسائل فعالة لمكافحة الاتجار بالبشر. ويرجع ذلك إلى أن وزارة الداخلية هي التي تضطلع بالمهام المتعلقة بجمع المعلومات، كما أن تطوير وسائل فعالة لمكافحة الاتجار بالبشر هو مسؤولية سلطات إنفاذ القانون.

ووفقا لبيانات الشرطة، فإن الاتجار بالبشر بغرض الاستغلال الجنسي لا يزال هو الشكل السائد من أشكال الاستغلال. وفي السنوات الأخيرة، لم تتراجع هذه الممارسة. والنساء وحدهن هن ضحايا الاستغلال الجنسي حاليا. ويوجد في بولندا اتجار داخلي بالأشخاص: ويقوم الجناة - وهم مواطنون بلغار - بإكراه شابات بولنديات من أسر مريضة على ممارسة الدعارة على جانب الطريق، وتجنيدهم بطريقة دفع عشاق في طريقهن لإغوائهن. وبالإضافة إلى ذلك، تستغل هذه الجماعات مواطنين بلغار. كما أن مواطنين بولنديين يقومون بدورهم بإكراه ضحايا من أوكرانيا وروسيا البيضاء على ممارسة الدعارة. ويقدم هؤلاء الضحايا الخدمات الجنسية في بيوت وشقق. ومن خلال رصد هذه الأماكن، يتحقق ضباط الشرطة من أن هؤلاء الأشخاص هم ضحايا للاتجار بالبشر. وفيما يتعلق بالبولنديات، فإنهن يقدمن خدمات جنسية، بموافقة مسبقة في الغالب، وعادة ما يحدث ذلك في ألمانيا وإيطاليا والمملكة المتحدة وهولندا.

وحيث أن الاستغلال الجنسي هو شكل من أشكال الاتجار بالبشر يتميز بأقوى الآليات، فقد اتخذت، بمبادرة من الفريق المركزي لمكافحة الاتجار بالأشخاص بمكتب التحقيقات المركزي في مقر قيادة الشرطة، قرار في عام ٢٠١٣ باتخاذ تدابير للسيطرة على من يقدمون خدمات جنسية في إطار الدعارة على جانب الطريق؛ وبالتالي، تصفية الجماعات الإجرامية المنظمة التي تمتنع الاتجار بالبشر بغرض الاستغلال الجنسي.

وفيما يتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر، يضطلع برنامج دعم وحماية ضحايا/شهود الاتجار بالبشر، الذي بدأ في عام ٢٠٠٦، بدور هام. ومنذ عام ٢٠٠٩، أصبح البرنامج جزءاً من مهمة عامة تحمل اسم المركز الوطني للاستشارات والتدخلات المعني بضحايا الاتجار (KCIK). وفي إطار البرنامج، لا يمكن تقديم الدعم إلا للأجانب الذين تحددهم سلطات إنفاذ القانون والذين يوافقون على المشاركة في البرنامج. كما يمكن تقديم دعم المركز الوطني للمواطنين البولنديين، وكذلك للأجانب الذين لم تحددهم السلطات كضحايا للاتجار بالبشر لأسباب مختلفة، ولكن ينبغي منحهم هذا الوضع، ومن وجهة نظر العاملين بالمركز الوطني.

ومنذ عام ٢٠١٢، يتم تنفيذ مشروع المركز الوطني كمهمة عامة تُمول من الأموال الخاضعة لتصرف وزير الداخلية، من خلال منطمتين غير حكوميتين: مؤسسة لا سترادا La Strada لمكافحة الاتجار بالأشخاص والرق، وجمعية Immaculate Mary للمساعدة.

وبوجه عام، كان الدعم المقدم في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣ في إطار المركز الوطني للاستشارات والتدخلات المعني بضحايا الاتجار يغطي ٩٩٩ من ضحايا الاتجار بالبشر، بما في ذلك:

- الفترة نيسان/أبريل - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ - ١٩٣ ضحية (١١٦ من الرعايا الأجانب، و ٧٧ من الرعايا البولنديين)؛
- ٢٠١٠ - ٢٥٧ ضحية (١٧٠ من الرعايا الأجانب، و ٨٣ من الرعايا البولنديين)؛
- ٢٠١١ - ١٣٣ ضحية (٥٢ من الرعايا الأجانب، و ٨١ من الرعايا البولنديين)؛
- ٢٠١٢ - ١٩٨ ضحية (١٠٩ من الرعايا الأجانب، و ٨٩ من الرعايا البولنديين)؛
- ٢٠١٣ - ٢٢٢ ضحية (١١٩ من الرعايا الأجانب، و ١٠٣ من الرعايا البولنديين)؛
- وترد الإحصاءات في التذييل، الجداول ١٩-٢٤، الشكلا ٢ و ٣؛
- كما اتخذت تدابير لتسهيل تحديد ضحايا الاتجار بالبشر، بما في ذلك ضحايا الاستغلال الجنسي. فعلى سبيل المثال، تتضمن خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، المهمة التالية: تنفيذ أداة (استبيان) تسهل التعرف على ضحايا الاتجار بالبشر، مع مراعاة خصائص مختلف أشكال الانتهاك. والجهات المسؤولة عن تنفيذها هي وزارة الداخلية، والقيادة العامة للشرطة، وقيادة حرس الحدود، بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية.

وفي عام ٢٠١٣، وكجزء من اجتماعات الخبراء التي تنظمها وزارة الداخلية، تم إنشاء أداة عامة لتسهيل التعرف على ضحايا الاتجار بالبشر (مؤشرات تحديد الضحايا المحتملين للاتجار بالبشر - المستوى الأول)، وأداة تحيل إلى أشكال معينة من الانتهاك (مؤشرات تحديد ضحايا الاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال الجنسي والعمل والتسول - المستوى الثاني). ويستخدم حرس الحدود هذه المؤشرات في الوقت الحالي. وتتوفر بعض البيانات التي تم الحصول عليها بناء على هذه المؤشرات - بشأن الاتجار بالأشخاص لأغراض السخرة - لمفتشي العمل في دورات تدريبية يجري تنظيمها ضمن مشروع مشترك بين المنظمة الدولية للهجرة ووزارة الداخلية ومفتشية العمل الرئيسية باسم حقوق المهاجرين في الممارسة العملية. وبالإضافة إلى ذلك، أنشأ الفريق المعني بمسائل الاتجار بالبشر في وزارة الداخلية، في عام ٢٠١٣، موقعاً على شبكة الانترنت (www.handelludzmi.eu)، يمكن من خلاله الإبلاغ عن ما يلي:

- الوقوع ضحية نتيجة للاستغلال (في الدعارة والسخرة، على سبيل المثال)، أو قيام أي شخص لديه معلومات حول أنشطة غير مشروعة تتعلق بانتهاك شخص آخر بتقديم مثل هذا الإخطار؛
- قيام ضحية للاتجار بالبشر أو شاهد عليه أو شخص يريد ذلك بإبلاغ معلومات عن أنشطة غير مشروعة تتعلق بانتهاك شخص آخر.

المشاركة في الحياة العامة والسياسية

١٤ - مع مراعاة الملاحظات الختامية السابقة للجنة (CEDAW/C/POL/CO/6)، الفقرتان ١٤ و ١٥)، يرجى بيان ما تم اعتماده من الاستراتيجيات للتعجيل بمشاركة المرأة مشاركة كاملة وعلى قدم المساواة في الحياة العامة والسياسية. يرجى توضيح أثر قانون الحصص، الذي بدأ نفاذه في ٣ آذار/مارس ٢٠١١ بهدف تعزيز تمثيل المرأة في البرلمان (الفقرتان ٨٩ و ٩٢). يرجى توضيح ما تم اتخاذه من تدابير لتسهيل دخول المرأة إلى السلك الدبلوماسي (الفقرة ١٢٤).

فيما يتعلق بالسؤال ١٤

استخدم نظام الحصص لأول مرة في بولندا في الانتخابات البرلمانية عام ٢٠١١. ونتيجة لتلك الانتخابات، تشكل النساء ٢٤ في المائة من أعضاء مجلس النواب. وبالتالي، ازداد عدد العضوات عما كان عليه في المجلس السابق، الذي كانت النساء تشكل فيه ٢٠ في المائة من مجموع النواب. وفي عام ٢٠١١، تضاعف عدد النساء المرشحات في انتخابات

مجلس النواب. وبالإضافة إلى ذلك، زادت نسبة النساء في مجلس الشيوخ من ٨ في المائة في ٢٠٠٧ إلى ١٢ في المائة في ٢٠١١. وأدى استحداث نظام الحصص إلى ازدياد نسبة المرشحات في الانتخابات بالمقارنة بالانتخابات البرلمانية التي أجريت في ٢٠٠٧، بما يعني أن الأحزاب السياسية قد أوفت بواجبها القانوني. ففي عام ٢٠١١، كانت النساء تشكل ٤٢ في المائة من الساعين إلى عضوية مجلس النواب. وكان للترتيب في القائمة الانتخابية والدائرة الانتخابية أكبر الأثر على نجاح المرأة في انتخابات مجلس النواب. وفي عام ٢٠١١، نجح حوالي ٧٠ في المائة من النساء اللاتي كن في المراكز الثلاثة العليا في القوائم الانتخابية من الوصول إلى مجلس النواب. ويمكن تحليل سير الانتخابات في المرتين أو الثلاث مرات لتقييم كيفية عمل هذه الآلية.

وقد أدت الاجتماعات العديدة التي عقدها الدوائر الأكاديمية والمنظمات غير الحكومية وأصحاب المصلحة السياسية المهتمة بزيادة حصة النساء في الحياة السياسية إلى بذل جهود تشريعية في مجلس النواب بهدف استحداث آلية "ضم"، تتألف من تناوب ترتيب المرشحين الذكور والإناث في القوائم الانتخابية. وتتولى المفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة عملية التعاون مع المنظمات غير الحكومية التي تعمل من أجل تعزيز دور المرأة في الحياة العامة. ويتألف ذلك أساساً من الأنشطة الترويجية والمشاركة في المؤتمرات والمناقشات والمؤتمرات، وتشجيع المرأة على زيادة استفادتها من حق الانتخاب، وتعزيز الجهود المبذولة لاستحداث آليات دعم نظام الحصص المعمول به.

وفي عام ٢٠١٤، ستطبق لأول مرة الأحكام الجديدة لـ "قانون الانتخابات" فيما يتعلق بانتخابات المجالس المحلية. وسيطبق نظام الدائرة الانتخابية ذات الولاية الواحدة. وهناك بعض الدراسات الأولية التي تنطبق على مشكلة الانتخابات المحلية. وقد أجرى معهد الشؤون العامة بحثاً في أربع بلديات لا تضم مجالسها البلدية أي نساء حالياً. وكان الغرض الرئيسي من البحث هو محاولة الإجابة على سؤال مفاده: لماذا لم تفز امرأة بأي مقعد في المجلس البلدي. وكانت الباحثات تردن معرفة ما الذي يعترض طريق مشاركة المرأة في الحياة السياسية المحلية، وما الذي يمكن أن يزيد من نشاطها، وكيف يمكن دعمها في الانتخابات اللاحقة. وفي آذار/مارس ٢٠١٤، اشترك المعهد والمفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة في تنظيم مؤتمر لمعالجة الموضوع المذكور أعلاه، ونشر الممارسات الجيدة فيما يتعلق بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في نظام المناطق الانتخابية ذات الولاية الواحدة.

وتتضمن خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة ٢٠١٣-٢٠١٦ هدفا يتسم بالأولوية - وهو زيادة مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار. ولبلوغ هذا الهدف، تم التخطيط لتدابير لزيادة عدد النساء في البرلمان والحكومات المحلية من خلال:

- تدابير لتعزيز القدرة السياسية للمرأة (التعليم، وبرامج التوجيه، وبناء الشبكات)؛
- بدء وإجراء نقاش عام حول الفوائد المتحققة من مشاركة الرجال والنساء في الحياة السياسية بصورة متوازنة (مشاركة من السياسيين وممثلي المنظمات غير الحكومية).

وبالإضافة إلى ذلك، فإن أحد الأهداف التفصيلية للبرنامج يتمثل في تقديم الدعم للنساء في عملية اختيار المسارات الوظيفية، ودعم الشابات والفتيات في تطوير مهارتهن القيادية. وفي إطار هذا الهدف، جرى التخطيط لإجراء، يتمثل في توفير برنامج للتدريب والتوجيه للشابات والفتيات من أجل تطوير مهارتهن القيادية.

ومنذ عام ٢٠١٠، أجريت مسابقة "أنا الرئيس". وهي مبادرة مشتركة بين المفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة ووزير التربية الوطنية، تم تنفيذها في شراكة مع ممثلي المفوضية الأوروبية في بولندا. وتهدف هذه المسابقة إلى كسر القوالب النمطية المتعلقة بالمرأة والسلطة، فضلا عن تعزيز الصورة الإيجابية للقيادات النسائية بين الشباب. وتشجع المسابقة طالبات المرحلة الثانوية على ممارسة مهام القيادة، وعلى الترشح في المستقبل للمناصب العليا في عالم الأعمال والعلوم والسياسة في بولندا والدول الأوروبية الأخرى على حد سواء. وتكلف المشاركات في المسابقة بكتابة مقال تقدمن فيه أنفسهن في دور القيادة في أي مجال من مجالات الحياة الاجتماعية والسياسية أو الأعمال التجارية، ويصفن فيه ما تردن تغييره، وما هي العوائق التي تواجههنها، وكيف ترون أنفسهن كنساء تضطلعن بأدوار قيادية.

وفي عام ٢٠١٣، وللمرة الثانية في تاريخ المسابقة، دخلت المتسابقات اللاتي وصلن للأدوار النهائية، والآباء/أولياء الأمور والمعلمون (أي ما مجموعه ٦٠ شخصا) في إطار برنامج للتطوير يتضمن عناصر من قبيل حلقات العمل وأنشطة التدريب والتوجيه. وتحظى المسابقة باهتمام يتزايد عاما بعد عام. كما تتزايد باستمرار عضوية فروع المسابقة وعدد المؤسسات المعنية المشاركة في تنفيذ المسابقة.

وبالإضافة إلى ذلك، تعاونت المفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة مع وزير الخزانة العامة في وضع معايير لكفالة مشاركة الرجال والنساء بصورة متوازنة في مجالس إدارات الشركات التي تساهم فيها الخزانة العامة. وترد في إجابة السؤال ٦ معلومات مفصلة حول هذه الحلول.

وتجدر الإشارة إلى أن المفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة قامت في عام ٢٠١٢، بالتشاور مع الوزارات المعنية، بإعداد موقف الحكومة بشأن اقتراح بإصدار توجيه من البرلمان الأوروبي والمجلس بشأن تحسين التوازن بين الجنسين بين المديرين غير التنفيذيين للشركات المدرجة في أسواق الأوراق المالية وما يتصل بذلك من تدابير. وتضمن موقف الحكومة تقييماً إيجابياً للحلول المقترحة في مشروع التوجيه.

وفيما يتعلق بمسألة النساء في السلك الدبلوماسي، تجدر الإشارة إلى أنه خلال عملية التوظيف في وظائف السلك الدبلوماسي، تسترشد وزارة الشؤون الخارجية بمبدأي الانفتاح والمنافسة، وكذلك المساواة في المعاملة بغض النظر عن الجنس/نوع الجنس؛ وتتقرر نتيجة التوظيف بالدرجة النهائية التي يحصل عليها المتقدم للوظيفة، مع مراعاة النقاط الممنوحة في مراحل معينة من عملية التوظيف. وبالإضافة إلى ذلك، قام وزير الشؤون الخارجية، في ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، بتعيين منسق للمساواة في المعاملة في وزارة الشؤون الخارجية (في المقر وفي البعثات الخارجية)، تشمل مسؤولياته دعم المفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة فيما تضطلع به من أنشطة، بما في ذلك من خلال مراقبة الامتثال لمبدأ المساواة في المعاملة ومنع التمييز.

وفي ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤، كانت النساء تشكل ٥٤ في المائة من قوة العمل في الخدمة الخارجية (أي في مقر وزارة الخارجية وفي البعثات الخارجية). وتظل هذه النسبة ثابتة على هذا المستوى منذ عام ٢٠١١.

التعليم

١٥ - يرجى تحليل ارتفاع عدد المدارس الثانوية المخصصة للذكور بالمقارنة مع عدد المدارس المخصصة للفتيات (المرفق، الجدول ألف-١٠-١). يرجى أيضاً تقديم معلومات عن مستوى حصول الفئات المحرومة من النساء والفتيات على التعليم، كالنساء والفتيات في المناطق الريفية، واللاجئات والمنتديات لطائفة الروما وذوات الإعاقة. يرجى أيضاً تقديم بيانات مستكملة عن الخيارات المهنية والأكاديمية للمرأة والرجل على جميع المستويات التعليمية ذات الصلة (المرفق، الجدولان ألف-١١-١-ألف، وألف-١١-١-باء) ووصف الجهود التي بذلتها الدولة الطرف لتعزيز تنوع الخيارات التعليمية والمهنية للنساء والرجال.

فيما يتعلق بالسؤال ١٥

عادة ما تأخذ مواجهة ومنع الممارسات التمييزية شكل التدابير التشريعية، مثل استحداث اللوائح المناسبة للتشريعات الموجودة والمقترحة. وتتيح تغييرات المناهج الدراسية والتغييرات التنظيمية في التعليم العام، المنفذة منذ العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣، لجميع طلاب التعليم العام في المدارس الثانوية والمدارس الثانوية الفنية (للفتيات والفتيان على حد سواء) فرصة تعلم مواد اختيارية على نطاق موسع.

ويختار الطلاب المواضيع التي تناسب اهتماماتهم واحتياجاتهم التعليمية والمهنية، ويمكن بالتالي القول بأن الحصول على التعليم متاح في واقع الأمر للجنسين على قدم المساواة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن البيانات الواردة في تذييل التقرير (الجدول ألف-١٠-١) تتعلق بالمدارس التي يتعلم فيها الأولاد فقط أو البنات فقط، وليس المدارس المصممة خصيصاً للأولاد أو البنات. وليست هناك عوائق قانونية تمنع الطلاب من الجنس الآخر من الالتحاق بهذه المدارس. والاهتمام الكبير من جانب الأولاد بالالتحاق بهذه المدارس إنما يرجع إلى الحرف التي تُدرّس فيها، مثل صنع الآلات، وميكانيكا السيارات، وتركيب الأجهزة الإلكترونية، وما إلى ذلك.

وفي الوقت نفسه، تجدر ملاحظة أن أحد الأهداف ذات الأولوية المحددة في خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة ٢٠١٣-٢٠١٦ كان يتمثل في القضاء على مظاهر انعدام المساواة والتمييز في العملية التعليمية. وفي المدارس المهنية المتاحة عموماً، يتمثل التعبير الوحيد عن التمييز الظاهري في عدم توفر فرص الوصول على قدم المساواة للفتيات والفتيان الصغار لتعلم حرف من قبيل: الحدادة، أو صنع الأنماط، أو تشغيل آلات ومعدات الصب، أو تشغيل آلات ومعدات تشغيل المعادن، أو تشغيل ماكينات ومعدات تجهيز البلاستيك، أو تشغيل معدات صناعة السيراميك، أو العمل في المناجم العميقة، أو في المناجم المفتوحة. وقد نتج هذا القيد من ضرورة الامتثال لمرسوم مجلس الوزراء المؤرخ ٢٤ آب/أغسطس ٢٠٠٤ بوضع قائمة بالأعمال المحظورة على العمال الصغار (الجريدة الرسمية، رقم ٢٠٠، البند ٢٠٤٧)، والذي يسمح بتشغيل عمال صغار في أنواع معينة من الأعمال المحظورة في الحدود اللازمة لإعدادهم المهني، إذا ما كانت هذه الوظائف واردة في مناهج التدريب المهني العملي. غير أن هذا التصريح لا ينطبق، في كثير من الحالات، إلا على الأولاد فقط، مما يمنع الفتيات من تعلم بعض المهن. والسبب في هذا الوضع هو بعض المخاطر التي ينطوي عليها أداء هذه الوظائف في سياق الاعتبارات الصحية المحددة لحماية النساء، وخاصة صحة المرأة.

وبموجب التشريعات الوطنية، تُقدم ضمانات لحصول الجميع على التعليم. بموجب دستور جمهورية بولندا (المادة ٧٠)، وبموجب قانون النظام التعليمي، الذي ينص على أن يخضع لواجب التعليم الإلزامي وواجب التعلم كل شخص يقيم في أراضي بولندا ولم يتم الثامنة عشرة من العمر.

ويتمتع اللاجئون أو طالبو اللجوء بضمان الحصول على التعليم في المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية، فضلا عن مدارس ما بعد المرحلة الثانوية، أي جميع أنواع المدارس الخاضعة لاختصاص الوزير المسؤول عن التعليم والتربية. وتمتع فتيات طائفة الروما في بولندا بضمان الحصول على التعليم على قدم المساواة مع جميع الطلاب الخاضعين لواجب التعليم الإلزامي وواجب التعلم. ويلتحق طلاب طائفة الروما - من الأولاد والبنات على حد سواء - بالمدارس العامة بكافة أنواعها (الابتدائية والإعدادية والثانوية)، ويتعلمون في مجموعات أو وحدات جنباً إلى جنب مع أقرانهم غير المنتمين لطائفة الروما. وكل من التشريعات المعمول بها والإجراءات النظامية التي اتخذتها الحكومة المركزية والحكومات المحلية (كجزء من البرامج الحكومية المتعددة السنوات لطائفة الروما) تضمن لطلاب طائفة الروما فرصة الدعم التعليمي الإضافي وفقا لاحتياجاتهم التي يتم تحديدها.

ويكفل النظام التعليمي للطلاب ذوي الإعاقة فرص الحصول على التعليم. ويجري باستمرار منذ عام ٢٠٠٥ إدخال تعديلات على التشريعات البولندية لدعم التعليم المتاح للجميع. وتشمل هذه التغييرات، أولاً وقبل كل شيء، الدعم المبكر للأطفال ذوي الإعاقة، الذي استحدث في النظام التعليمي عام ٢٠٠٥؛ ونسق جديد لتنظيم المساعدات النفسية والتربوية، تم تطويره في عام ٢٠١٠ بهدف التشخيص المبكر لاحتياجات الطالب وتوفير المساعدة له في أقرب وقت ممكن وفي أقرب ما يمكن إلى البيئة التي يتعلم فيها؛ والتوسع تدريجياً في إشراك الآباء والطلاب في عملية التصميم الفردي لتعليم الطلاب ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة.

وفي الوقت نفسه، ينبغي التأكيد على أن الأحكام المذكورة أعلاه تسمح لجميع الأشخاص بممارسة الحق في التعليم، بغض النظر عن الجنس أو محل الإقامة أو الجنسية أو الوضع القانوني أو الاقتصادي، أو أي عوامل أخرى.

كما تقوم وزارة العلوم والتعليم العالي بإجراءات تهدف إلى الاستفادة من إمكانيات المرأة في مجال العلوم. فهناك تعديلات على قانون التعليم العالي، لا تزال حالياً في العملية التشريعية، تنص على أن الانقطاع المتصل بإجازة الأمومة أو رعاية الأطفال الممنوحة وفقاً للقواعد المحددة في قانون العمل، لن يُدرج في مدة العمل. وتمتد مدة هذه الإجازات إلى فترة

الثماني سنوات المتاحة لانجاز الدرجة الأكاديمية التالية. ولا ينص القانون الحالي على مثل هذه الاستثناءات، كما أن عدم الترقية في الفترة المحددة قانوناً قد يؤدي إلى الفصل من العمل. وستسمح التعديلات بالتوفيق بين الحياة الخاصة والعمل الأكاديمي في الجامعات. كما تنص المادة ٩٢ (٢) من القانون المؤرخ ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٠ بشأن أكاديمية العلوم البولندية (الجريدة الرسمية، رقم ٩٦، البند ٦١٩) على إمكانية تعليق سير فترات العمل لوظيفتي المساعد والمعاون (التي لا تزيد عن ٦ و ٨ سنوات، على التوالي) طوال مدة إجازة الأمومة وإجازة رعاية الأطفال. كذلك، فإن مرسوم وزير العلوم والتعليم العالي بوضع شروط وإجراءات مفصلة لمنح وتمويل منح الوزير للطلاب أصحاب الإنجازات البارزة، الذي ينظم تقديم المنح الدراسية للإنجازات التعليمية والإنجازات العلمية أو الفنية أو الرياضية المتميزة، يسمح بمنح هذه المنح الدراسية حتى ولو لم تحضر الطالبة العام الدراسي لسبب مثل الولادة.

ومن الأمثلة الأخرى لهذه التدابير مسابقة بنات المستقبل: على خطى ماريبا سكلودوفسكا - كوري التي تشارك في تنظيمها وزارة العلوم والتعليم العالي، والتي تهدف إلى تقديم الدعم للفتيات اللاتي تدرسن في كليات العلوم والعلوم التقنية والطب وعلوم الحياة، واللاتي تقمن ببحوثهن العلمية الخاصة أو تشاركن في مشاريع بحثية.

وفي كل عام، تُنظم أيضاً مناسبة بعنوان لتتقدم الفتيات إلى جامعات التكنولوجيا، بهدف إلغاء التقسيم المصطنع بين ميادين الدراسة "الأنثوية" و "الذكورية". وتقوم هذه المبادرة على افتراض أن تعليم التكنولوجيا سيضع النساء في وضع أفضل للتنافس في سوق العمل، وتحقيق الاستقلال الاقتصادي والمكانة الاجتماعية.

وفي الوقت نفسه، ينبغي التأكيد على أن أحد الأهداف التفصيلية لخطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة ٢٠١٣-٢٠١٦ يتمثل في دعم المرأة في عملية اختيار المسارات الوظيفية، ودعم النساء والفتيات في تطوير قدراتهن القيادية. وبلوغ هذا الهدف، تُتخذ تدابير مثل:

- تشجيع زيادة مشاركة المرأة في كليات العلوم؛
- القضاء على القوالب النمطية حول الخيارات المهنية للنساء والرجال من محتوى الكتب المدرسية.

وترد آخر الإحصاءات في التذييل، الجداول ١-٩.

العمل

١٦ - يرجى بيان الخطوات المحددة المتخذة أثناء الفترة المشمولة بالتقرير لمعالجة استمرار الفصل المهني بين الرجال والنساء في سوق العمل والفجوة بين الجنسين في الأجور السائدة في القطاعين الخاص والعام (الفقرة ١٦٥). يرجى بيان الخطوات المتخذة لتعزيز الفرص المتاحة للمرأة للتطوير الوظيفي والحصول على نطاق واسع من الوظائف. يرجى بيان ما إذا ما كانت الدولة الطرف قد نفذت التوصية السابقة للجنة باعتماد سن التقاعد الإلزامي نفسه للمرأة والرجل (الفقرتان ١٧٤ و ١٧٥). يرجى تقديم بيانات عن القضايا التي قدمت خلال الفترة المشمولة بالتقرير بشأن التمييز ضد المرأة في مكان العمل، بما في ذلك التمييز في الأجور والتحرش الجنسي، جنباً إلى جنب مع نتائج هذه القضايا (الفقرات ٢٠٩-٢١٣).

فيما يتعلق بالسؤال رقم ١٦

اتخذت الحكومة تدابير للتقليل من الفجوة في الأجور بين الجنسين، من خلال نشر هذه المشاكل ورصد الفجوة في الأجور على حد سواء. وفي عام ٢٠١٣، طلبت المفوضية الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة من المكتب الأعلى لمراجعة الحسابات مراجعة حسابات شركات الخزانة العامة وشركات المرافق العامة لتحديد ما إذا كانت تمثل لشرط حصول الرجال والنساء على أجر متساوٍ للعمل المتماثل أو المتساوي القيمة. وفي هذا الصدد، قام المكتب الأعلى لمراجعة الحسابات، من تلقاء نفسه، بمراجعة حسابات هيئات الإدارة الحكومية، وهيئات الحكم المحلي، وشركات المساهم الوحيد التي أنشأها الخزانة العامة، وشركات المساهم الوحيد التي أنشأها هيئات الحكم المحلي في خمس مقاطعات من مناطق مختلفة في بولندا. وأظهرت هذه العملية أنه وإن وُجدت بالفعل فجوة في الأجور بين الجنسين، فإنه يصعب للغاية إجراء تقييم حاسم لما إذا كان يجري الامتثال لمبدأ الأجر المتساوي للرجال والنساء في الواقع، نظراً لأنه لا توجد أي أداة تمكن من رصد الفجوة في الأجور، كما لا توجد مؤشرات موضوعية تجعل من الممكن تحديد تأثير العوامل الفردية على مبلغ الأجر المطبق حتى الآن في بولندا. ومن المهم، بالتالي، اتخاذ تدابير أخرى في هذا الصدد. وقد حددت خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة ٢٠١٣-٢٠١٦، التي اعتمدها مجلس الوزراء في عام ٢٠١٣، الأهداف المفصلة التالية: تقليص الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء الذين يعملون في نفس المناصب أو يؤدون أعمالاً متساوية في القيمة والتنوع (تقليص الفجوة في الأجور). ولتنفيذ هذا الهدف، اتخذت تدابير مثل:

- وضع منهجية لتقييم الفجوة في الأجور في المؤسسات؛

- التماس ونشر نتائج تدابير الرصد والمراقبة المتعلقة بالوفاء بشروط الأجر المتساوي للنساء والرجال مقابل العمل المتماثل أو المتساوي القيمة والجودة من جانب المؤسسات الملزمة بذلك؛
- تحليل القانون الدولي فيما يتعلق برصد الفجوة في الأجور؛
- تشجيع المساواة في الأجور بين الرجال والنساء الذين في نفس المناصب أو الذين يؤديون أعمالاً متساوية القيمة.

ويرد في إجابتي السؤالين ١٤ و ١٥ وصف للتدابير المنصوص عليها في خطة العمل فيما يتعلق بتشجيع تعزيز قدرات النساء على تطوير حياتهن المهنية ووصولهن إلى عدد من المهن أكبر من ذي قبل.

وتشارك المفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة ووزارة العمل والسياسة الاجتماعية سنوياً في الاحتفالات باليوم الأوروبي للمساواة في الأجر. وعلاوة على ذلك، يتم تنظيم العديد من المؤتمرات والحلقات الدراسية المكرسة لبحث هذه المشاكل. كما عُقد اجتماع مائدة مستديرة لوزراء الاتحاد الأوروبي المعنيين بالمساواة بين الجنسين حول "فجوة الأجور بين الجنسين ومشاركة المرأة في سوق العمل"، ضمن المؤتمر الخامس للمرأة الذي عُقد في عام ٢٠١٣، وهو ما أتاح الفرصة لتبادل الخبرات على الصعيد الأوروبي. واشتركت وزارة العمل والمفوضة الحكومية المعنية بالمساواة في المعاملة في تنظيم اجتماع المائدة المستديرة. واجتمع ممثلو الدول والمؤسسات الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والبنك الدولي في صيغة "مائدة مستديرة" لتبادل الممارسات الجيدة والرؤى حول كيفية الحد بصورة فعالة من فجوة الأجور في أوروبا.

وبالإضافة إلى ذلك، أنشئ في عام ٢٠١٢ فريق غير رسمي معني بفجوة الأجور في وزارة العمل والسياسة الاجتماعية يضم ممثلين عن الأوساط الأكاديمية والمنظمات غير الحكومية والأعمال التجارية والعاملين في الوزارة.

كما تعتزم وزارة العمل والسياسة الاجتماعية اتخاذ تدابير ترمي إلى رصد الفجوة في الأجور بين النساء والرجال الذين يؤديون عملاً متساوي القيمة.

وتتضمن خطة العمل الوطنية للمساواة في المعاملة ٢٠١٣-٢٠١٦ هدفاً يتسم بالأولوية - تحسين الوضع فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في سوق العمل. ولما كانت إحدى العقبات الرئيسية التي تقف في طريق تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين في سوق

العمل تتمثل في التقسيم غير المتكافئ للواجبات المنزلية والواجبات المتعلقة برعاية الأطفال وغيرهم من الأشخاص المعالين، فقد تضمنت الخطة الأهداف التفصيلية التالية:

- تشجيع الحلول المتاحة بموجب قانون العمل فيما يتعلق بتقاسم حقوق الوالدين المتاحة للوالدين على حد سواء فيما يتعلق برعاية الأطفال، وكذلك فيما يتعلق بالحقوق الممنوحة للمرأة بسبب الأمومة؛
- تطوير رعاية الأطفال ورعاية المعالين من أجل تقديم الدعم لأنشطة الرجال والنساء في سوق العمل؛
- الترويج لنموذج الأسرة القائمة على الشراكة ومبدأ المساواة في المعاملة بين كل من الوالدين فيما يتعلق بالرعاية والمهام المتعلقة بالتربية.

وضمن تدابير المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة وزيادة مشاركة المرأة في سير عمل المجتمع، تقوم وزارة العمل والسياسة الاجتماعية، منذ عام ٢٠١١، بتنفيذ البرنامج الوزاري لتطوير مؤسسات رعاية الأطفال دون سن الثالثة (برنامج الأطفال الصغار MALUCH). ونتيجة للدعم المقدم لإنشاء مراكز لرعاية الأطفال، يمكن للمرأة الآن أن تعود بسرعة أكبر إلى سوق العمل بعد الولادة.

ويهدف التدبير رقم ١-٥ من البرنامج التنفيذي لتنمية رأس المال البشري إلى نشر حلول على نطاق البلد بكامله لإقامة توازن فعال بين العمل والحياة، فضلا عن تسهيل العودة إلى العمل بعد الانقطاع الناجم عن الولادة ورعاية الطفل. وكجزء من ذلك التدبير، يمكن المشاركة في توفير تمويل لمشاريع تهدف إلى ما يلي:

١ - تنفيذ وتعزيز الحلول الرامية إلى الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة، فضلا عن تسهيل العودة إلى العمل بعد الانقطاع الناجم عن الولادة ورعاية الأطفال من خلال:

أ - دعم إنشاء وتشغيل مراكز الرعاية النهارية ونوادي الأطفال،

ب - دعم خدمات مزودي الرعاية النهارية،

٢ - الترويج لفكرة تكافؤ الفرص، بما في ذلك من خلال تنظيم حملات إعلامية وترويجية على نطاق البلد بكامله باستخدام ما هو متاح من وسائل الإعلام وأساليب الاتصال الحديثة، وتحديد وتعزيز أفضل الممارسات، والقيام بأنشطة إعلامية واستشارية في مجال تكافؤ فرص الحصول على العمل - وتنظيم حملات إعلامية وترويجية.

وكانت الفئة المستهدفة من المشروع هي فئة الأشخاص العائدين إلى سوق العمل بعد الانقطاع الناجم عن الولادة و/أو تربية الأطفال، فضلا عن أرباب العمل.

وبحلول ٣١ مارس/آذار ٢٠١٤، كان قد تم توقيع ٢٢٥ عقدا بموجب التدبير رقم ٥-١ للتمويل المشترك للمشاريع بما مجموعه أكثر من ٢١٥ مليون زلوتي. ووفقا لمحتوى المشاريع المعتمدة، فإن العدد الإجمالي للمنشآت/الوحدات المقرر إنشاؤها كجزء من التدبير رقم ٥-١ يبلغ: ٣٠٤ مراكز للرعاية النهارية، و ٣٢ من نوادي الأطفال، و ٤٧ مؤسسة للرعاية النهارية. وستدعم هذه المشاريع ٥٦٧ ٨ مشاركا.

وبحلول ٣١ مارس/آذار ٢٠١٤، وبفضل الدعم التمويلي من الصندوق الاجتماعي الأوروبي، بدأ عمل ٢٥٧ من مراكز الرعاية النهارية ونوادي الأطفال، و ٢٦ من مقدمي الرعاية النهارية.

وعند الانتهاء من فترة التنفيذ، يتعين على المستفيدين الحفاظ على استقرار التدابير، أي ضمان استمرار عمل المنشآت لفترة محددة في طلب التمويل المشترك للمشروع.

وبالإضافة إلى ذلك، وفي إطار البرنامج التنفيذي لتنمية رأس المال البشري، تم في عام ٢٠١٣ تنفيذ المشاريع التالية، التي تهدف إلى تشجيع تعزيز الفرص المتاحة للنساء لتطوير حياتهن المهنية ونشر فكرة تكافؤ فرص الحصول على العمل: "التوفيق بين أدوار الرجال والنساء المهنية والأسرية"، و "تنشيط الدور الاجتماعي والاقتصادي للمرأة على الصعيدين المحلي والإقليمي"، و "مباشرة المرأة للأعمال الحرة".

وكانت هذه المشاريع ترمي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تطوير وتعميم نموذج للتوازن بين العمل والأسرة، يمكن استخدامه في إمكانية وضع الاستراتيجيات والبرامج على الصعيدين المركزي والإقليمي بشأن الأدوات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي تدعم هذا التوازن؛
- وضع خارطة طريق وطنية، تتألف من حزمة من التوصيات لتنفيذ نموذج للتوفيق بين أدوار مؤسسات الحكم المركزية والإقليمية والمحلية، ومؤسسات سوق العمل؛
- القيام بأنشطة تدريبية للعاملين الرئيسيين في أجهزة التوظيف العامة، يستكملون من خلالها فهمهم للمعايير الأوروبية والبولندية المتصلة بإقامة التوازن بين العمل والحياة؛
- الترويج لنموذج اجتماعي حديث، تكون فيه النساء والرجال شركاء على قدم المساواة؛

- القيام مع ممثلي مؤسسات سوق العمل بوضع وتنفيذ نموذج تدريبي للسياسة الجنسانية ولتعزيز مكانة المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، بما يخدم تحقيق تكافؤ الفرص في سوق العمل؛
- إيجاد وسيلة للتعاون وتبادل المعلومات فيما بين مؤسسات سوق العمل فيما يتعلق بالأنشطة الرامية لتحقيق تكافؤ الفرص في العمل؛
- وضع توصيات بشأن أشكال الدعم والحلول النظامية التي تسمح بزيادة النشاط المهني للمرأة من خلال التوظيف الذاتي، والتقليل من العوائق الإنمائية التي تتصل بتجديداً بمباشرة المرأة للأعمال الحرة، وتعزيز معرفة المرأة بهذا المجال في بولندا.

ويتضمن القانون المؤرخ ١٤ آذار/مارس ٢٠١٤ بتعديل قانون تعزيز مؤسسات العمالة وسوق العمل وبعض القوانين الأخرى (الجريدة الرسمية، البند ٥٩٨)، الذي دخل حيز التنفيذ في ٢٧ أيار/مايو ٢٠١٤، حلولاً لتسهيل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. وأهم هذه الحلول أنه أصبح بمقدور مكاتب العمل أن تطبق خدمات وأدوات سوق العمل بصورة مرنة من خلال تكييفها على نحو أفضل مع احتياجات فئات معينة من العاطلين عن العمل، بمن فيهم النساء المعيلات لأطفال، من أجل الوصول إلى أقصى درجة من أشكال الدعم المقدم إلى شخص معين. وبالإضافة إلى ذلك، تم تنفيذ أدوات جديدة، وتوفيرها للنساء والرجال العاطلين العائدين إلى سوق العمل بعد انقطاع بسبب رعاية الأطفال أو رعاية المعالين، مثل منح الانتقالات واستحقاقات تفعيل الاستفادة من هذه الأدوات.

وفيما يتعلق بمسألة سن التقاعد للمرأة والرجل، ينبغي التأكيد على أن بولندا شرعت، منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، في إصلاح نظام المعاشات التقاعدية، وهي عملية منهجية لرفع سن التقاعد وتوحيده، ليصبح ٦٧ سنة للنساء والرجال على حد سواء. وستكتمل عملية رفع سن التقاعد في عام ٢٠٢٠ بالنسبة للرجال، و عام ٢٠٤٠ بالنسبة للنساء. كما تم تحديد السن الذي يؤهل للحصول على معاش تقاعدي تجديداً مفصلاً بموجب القانون المؤرخ ١١ أيار/مايو ٢٠١٢ بتعديل قانون المعاشات التقاعدية ومعاشات العجز المدفوعة من صندوق التأمين الاجتماعي وبعض القوانين الأخرى (الجريدة الرسمية لعام ٢٠١٢، البند ٦٣٧). وبموجب المادة ٢٤ من قانون المعاشات التقاعدية ومعاشات العجز المدفوعة من صندوق التأمين الاجتماعي، بالصيغة المنصوص عليها في قانون ١١ أيار/مايو ٢٠١٢، واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، يصبح المعاش التقاعدي مستحقاً عند الوصول لسن التقاعد، المحدد خلال الفترة الانتقالية بشكل منفصل للنساء والرجال، والذي يختلف حسب تاريخ ميلاد الشخص. وبناء على ذلك - وبموجب التشريع الحالي - يتوقف

سن التقاعد على تاريخ ميلاد الشخص ونوع جنسه. وتنطبق الأحكام المذكورة إلى النساء المولودات بعد ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٢، والرجال المولودين بعد ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٨. وسينطبق سن التقاعد الموحد البالغ ٦٧ عاما على النساء المولودات بعد ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٧٣، والرجال المولودين بعد ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٥٣. وسيؤدي رفع سن التقاعد وتوحيده بالنسبة للنساء والرجال إلى زيادة كفاية الاستحقاقات، وهو تعديل له ما يبرره في السياق الاجتماعي بالتغير الديموغرافي الذي طرأ على السكان البولنديين مما ترك أثرا كبيرا على الهيكل العمري للسكان. فزيادة فترة النشاط المهني للمرأة يحقق لها استحقاقات أعلى نسبيًا، حيث أن تحديد قيمة الاستحقاقات لا يتوقف فقط على مساهمة المؤمن عليه في النظام، التي تعبر عنها مدة النشاط المهني ومقدار الاشتراكات التي دفعها، ولكنه يتوقف أيضا على متوسط العمر المتوقع.

وبالإشارة إلى مسألة الإبلاغ عن حالات التمييز ضد المرأة في مكان العمل، ينبغي التأكيد على أنه يجري التحقق بالتفصيل من الشكاوى المقدمة لدى مفتشية العمل الحكومية التي تثير تهمة التمييز: فإذا تمكن مفتش العمل أثناء إجراء التفتيش من جمع أدلة تدعم التهم التي يسوقها مقدم الشكوى، يطلب تقرير التفتيش من صاحب العمل إلغاء المخالفات. غير أنه في الغالبية العظمى من الحالات، يكون اللجوء إلى القضاء هو الطريقة المناسبة لمتابعة دعاوى التمييز، لأن المحاكم وحدها هي التي تضمن القيام بإجراءات الإثبات، وهي وحدها التي يمكنها تحديد ما إذا كان التمييز قد وقع فعلا، كما يمكنها أن تقرر التعويض المناسب.

وتبين خبرات مفتشي العمل أن أرباب الأعمال يتوقعون منهم إثبات الممارسات التمييزية المدعاة من جانب صاحب العمل. وفي كثير من الحالات، لا يمكن الوفاء بهذه التوقعات، ولا سيما بسبب عدم وجود أدلة مادية على وجود هذه الممارسات، وخاصة التحرش الجنسي.

أما من يقولون بتعرضهم للتحرش الجنسي، فيُشار عليهم باللجوء إلى سلطات إنفاذ القانون، ويُنصحون بوضع المعلومات المتعلقة بالجريمة أمام النيابة العامة.

ويتضمن التذييل البيانات المتاحة بشأن عدد تهم التمييز بين الجنسين الواردة في الشكاوى للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ - التذييل، الجداول أرقام ٢٥-٢٧.

وبالنسبة لشكاوى التمييز بين الجنسين، فإن عدم الحصول على موافقة على الإفصاح عن الشكوى يجعل من المستحيل عمليا الإشارة إلى جوهر المشكلة. ففي الحالات التي يطلب فيها مفتشو العمل، قبل القيام بأنشطة التفتيش المتعلقة بالتمييز، إلى مقدمي الشكاوى الكشف عن بياناتهم الشخصية، عادة ما يرفض العاملون ذلك. وفي الوقت نفسه، فإن

تشخيص المشكلة وتأكيد حدوث التمييز بشكل قاطع يتطلبان التحقق من عدد من العوامل، وإجراء مقابلات مع الشهود، وتحليل الوقائع واللوائح المطبقة. وفي حالة التمييز في أجر العمل على أساس الجنس، سيكون من الضروري النظر في معايير كيفية تحديد الأجر (قيمة العمل، والمؤهلات المطلوبة، والجهد المادي والذهني). ومع عدم وجود نظم رسمية لتقييم الوظائف، أو نظم لتقييم العمال، أو توصيف وظيفي، لا يمكن التحقق من هذه العوامل بصورة موضوعية أثناء عملية التفتيش.

وعند النظر في شكوى تتعلق بالتمييز على أساس الجنس، وخاصة التحرش الجنسي، لا يتمتع مفتش العمل بسلطة اتخاذ قرار نهائي في القضية. إذ تقتصر أنشطة مفتش العمل على تحديد ما إذا كان صاحب العمل قد امتثل لواجبه بمواجهة التمييز في مكان العمل استناداً إلى الأدلة والمستندات المتاحة. غير أن البت في الشكوى يستلزم تقييماً نهائياً لما إذا كانت هناك معاملة غير متساوية وغير مبررة للعاملين على أساس الجنس. كما أن عدم القدرة على الإفصاح عن الشكوى تؤدي إلى حالة يعجز فيها الشخص المتهم بارتكاب التحرش الجنسي عن الرد على هذا الاتهام، وربما تقدم روايته الخاصة للوقائع. ويلقى ذلك بالشكوك على موضوعية مجمل عملية تقييم الشكاوى وفحصها، نظراً لعدم الاستماع لطرفي النزاع على حد سواء.

وإجمالاً لهذه الاعتبارات، ينبغي أن نخلص إلى أن أنشطة التفتيش التي يضطلع بها مفتش العمل بخصوص التمييز هي أنشطة محدودة للغاية. فالجهة المختصة بحالات التمييز هي محكمة العمل. أما مفتش العمل، كموظف تابع لمفتشية العمل الحكومية، فهو غير مأذون قانوناً بحل المسائل الخلافية. وصعوبة الوصول إلى نتائج ملزمة وقاطعة في هذا المجال تنتج من أن الأدلة المستندية، التي عادة ما يستخدمها مفتشو العمل، لا تكون كافية لإثبات الانتهاكات المحتملة. والشهادات أو الإفادات التي يتم الحصول عليها أثناء أنشطة التفتيش عادة ما تكون محل إنكار من قبل الطرف الآخر في النزاع - ومع عدم تمتع مفتشي العمل بحرية تقييم الوقائع، فإنهم يعجزون عن الوصول إلى نتائج وقائية ملزمة. وعادة ما يكون الشهود في هذا النوع من القضايا هم من الموظفين الآخرين الذين يترددون في التعاون مع عملية التفتيش خشية الفصل من العمل. وفي إطار أنشطة التفتيش، لا يجوز لمفتش العمل إلا أن يتحقق من أن صاحب العمل قد أتاح للموظفين نصوص الأحكام المتعلقة بالمساواة في المعاملة في العمل في شكل رسالة خطية يتم تعميمها في مقر المنشأة، أو أنه قد أتاح خلافاً لذلك الوصول لهذه الأحكام بطريقة يمكن تطبيقها على كل صاحب عمل معين. غير أن مفتش العمل غير مأذون بالوصول إلى نتائج ملزمة بشأن ما إذا كانت ممارسات صاحب

العمل في كل حالة على حدة تفي بالمتطلبات المتعلقة بالتمييز، أو بمطالبة صاحب العمل بدفع تعويضات مالية للموظفين على هذا الأساس.

الصحة

١٧ - يرجى تقديم معلومات عن مدى فعالية التدابير المبينة لمنع عمليات الإجهاض غير القانونية وتأثيرها على صحة المرأة وحياتها وبيان ما إذا كانت الأطر القانونية والسياسية تمكن المرأة من الحصول على الإجهاض حيث يكون الإجراء الطبي مسموحاً بموجب القانون. يرجى تقديم بيانات مستكملة عن عدد الحالات أثناء الفترة المشمولة بالتقرير التي رفض فيها فرادى الأطباء والمرافق الصحية إنهاء الحمل عن طريق الاحتجاج بما يسمى استنكاف الضمير وتوضيح الخطوات التي اتخذت لكفالة الوصول إلى الإجهاض القانوني. يرجى تقديم معلومات عن التدابير المتخذة لتعزيز الحصول على وسائل منع الحمل وبيان الخطوات المتخذة لإدماج التثقيف المناسب للعمر في مجال الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية، بما في ذلك السلوك الجنسي المسؤول، في المناهج التعليمية (الفقرتان ١٥٤ و ١٥٦).

فيما يتعلق بالسؤال ١٧

الإجهاض

عملاً بالمادة ٤ (أ) من القانون المؤرخ ٧ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ بشأن تنظيم الأسرة وحماية الأجنة البشرية والشروط المسبقة للسماح بالإجهاض، لا يجوز إجراء الإجهاض إلا على يد طبيب، في حالة أن:

- (١) يشكل الحمل مخاطر على حياة أو صحة المرأة الحامل؛
- (٢) تشير فحوص ما قبل الولادة أو عوامل طبية أخرى إلى احتمال كبير لإصابة الجنين بإعاقة شديدة يتعذر إصلاحها أو بمرض خطير يهدد حياته؛
- (٣) يكون هناك اشتباه معقول بأن الحمل قد نتج عن فعل موجب للعقاب.

ويلزم الحصول على موافقة خطية من المرأة لإنهاء الحمل. وبالنسبة للمرأة القاصر أو العاجزة عجزاً كلياً، يلزم الحصول على موافقة خطية من الممثل القانوني لها. كما تلزم موافقة خطية للفتاة القاصر دون سن الثالثة عشرة. وبالنسبة للفتيات القاصرات دون سن الثالثة عشرة، يجب الحصول على موافقة من محكمة الوصاية، ويكون للفتاة الحق في التعبير عن رأيها. وبالنسبة للمرأة العاجزة عجزاً كلياً، يجب أيضاً الحصول على موافقة خطية منها، ما

لم تكن حالة صحتها العقلية تجعلها عاجزة عن إعطاء هذه الموافقة. وإذا رفض الممثل القانوني لها الموافقة، يجب الحصول على موافقة من محكمة الوصاية لإنهاء الحمل.

وإذا أشارت فحوص ما قبل الولادة أو عوامل طبية أخرى إلى احتمال كبير لإصابة الجنين بإعاقة شديدة يتعذر إصلاحها أو بمرض خطير يهدد حياته، فإن الإجهاض يكون جائزا حتى تتحقق للجنين القدرة على العيش بصورة مستقلة عن جسم المرأة الحامل. وإذا كان هناك اشتباه معقول بأن الحمل قد نجم عن فعل موجب للعقاب، فإن الإجهاض يكون جائزا ما لم يكن قد مر بداية الحمل أكثر من ١٢ أسبوعا.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن القانون المؤرخ ٧ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ بشأن تنظيم الأسرة وحماية الأجنة البشرية والشروط المسبقة للسماح بالإجهاض ينص على أنه يحق للأفراد المشمولين بالتأمين الاجتماعي والأشخاص المستحقين للرعاية الصحية المجانية بموجب لوائح محددة، الحصول على الإجهاض مجانا في مرافق الرعاية الصحية. وترد قائمة بالخدمات المكفولة المتعلقة بالإجهاض عليها في التذييل رقم ١ للمرسوم الوزاري المؤرخ ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ بشأن قائمة الخدمات المضمونة فيما يتعلق بالعلاج في المستشفيات (الجريدة الرسمية، البند ١٥٢٠).

وينص القانون المؤرخ ٧ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ بشأن تنظيم الأسرة وحماية الأجنة البشرية والشروط المسبقة للسماح بالإجهاض على أن سلطات الحكومة المركزية والسلطات المحلية ملزمة، إلى الحد المبين في لوائح بعينها، بكفالة وصول الجمهور دون عائق إلى المعلومات وفحوص ما قبل الولادة، خصوصا عندما يكون هناك خطر كبير أو اشتباه في إصابة الجنين بتشوهات خلقية أو عيوب نمو أو بمرض خطير يهدد حياة الجنين. وينظم مرسوم وزير الصحة المؤرخ ٦ آب/أغسطس ٢٠١٣ بشأن الخدمات المضمونة في نطاق برامج الرعاية الصحية (الجريدة الرسمية، البند ١٥٠٥)، من بين قرارات أخرى، الوصول إلى فحوص ما قبل الولادة. ويتضمن تذييل المرسوم المذكور أعلاه قائمة بالخدمات المضمونة في إطار برامج الرعاية الصحية الوقائية، وشروط تنفيذها التي تشمل برنامجا لفحوص ما قبل الولادة. ويشتمل البرنامج على نطاق مفصل للإجراءات المنفذة في إطار الخدمات المضمونة، ومعايير التأهيل للبرنامج بالنسبة للمريض وللمقدم الرعاية الصحية.

وبالإضافة إلى ذلك، ينص القانون المؤرخ ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ بشأن حقوق المرضى ومفوض حقوق المرضى على حق المريض في الاعتراض على رأي الطبيب أو قراره. ويمكن أن يستخدم الجميع هذا الحق، بما في ذلك المرأة التي ترفض الإجهاض وفقا لقانون الإجهاض. وبموجب القانون المذكور أعلاه، يمكن تقديم الاعتراض على رأي الطبيب

أو قراره إلى اللجنة الطبية التابعة لفوض حقوق المرضى، إذا كان رأي الطبيب أو قراره يؤثر على حقوق المرضى أو واجباتهم القانونية.

و بموجب المادة ٣٩ من القانون المؤرخ ٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ بشأن الممارسين الطبيين وممارسي طب الأسنان (الجريدة الرسمية لعام ٢٠٠٨، رقم ١٣٦، البند ٨٥٧، بصيغته المعدلة)، يجوز للممارس الامتناع عن أداء الخدمات الصحية التي تتعارض مع ما استقر في ضميره، رهنا بالمادة ٣٠ التي تلزمه بواجب تحديد الفرص الحقيقية للحصول على هذه المنفعة من طبيب آخر أو منشأة أخرى للرعاية الصحية، وإدراج ذلك في السجلات الطبية مع عرض مبرراته. وإذا لم يفى الممارس بهذا الواجب، يمكن أن يواجه إجراءات أمام الهيئة المهنية المستقلة المشار إليها في دوائر قانون الممارسين الطبيين وممارسي طب الأسنان لانتهاكه الأحكام المتعلقة بأداء واجباته المهنية.

ولا تملك وزارة الصحة أي بيانات عن عدد حالات الامتناع عن إجراء الإجهاض على أساس ما يسمى بند الاستنكاف الضميري من قبل فرادى الأطباء ومرافق الرعاية الصحية في الفترة المشمولة بالتقرير. ووفقا للمعلومات المستمدة من المحكمة الطبية العليا في عام ٢٠١٢، من المحاكم الطبية الإقليمية والمحكمة الطبية العليا على حد سواء، لم تكن هناك حالات تدرع فيها الأطباء ببند الاستنكاف الضميري فيما يتعلق برفض إجراء الإجهاض.

فرص الحصول على وسائل منع الحمل

ينص القانون المؤرخ ٧ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ بشأن تنظيم الأسرة وحماية الأجنة البشرية والشروط المسبقة للسماح بالإجهاض بالفعل في ديابخته على أنه يقر بالحق في اتخاذ قرارات مسؤولة بشأن إنجاب الأطفال، ويفرض على الدولة واجب السماح باتخاذ القرارات في هذا الصدد.

وتنص المادة ٢ (٢) من القانون المؤرخ ٧ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ بشأن تنظيم الأسرة وحماية الأجنة البشرية والشروط المسبقة للسماح بالإجهاض على أن سلطات الحكومة المركزية والسلطات المحلية ملزمة، إلى الحد المبين في لوائح بعينها، بكفالة وصول الجمهور دون عائق إلى السبل والوسائل التي تهدف إلى الإنجاب بصورة واعية.

كما أن القانون المؤرخ ٢٧ آب/أغسطس ٢٠٠٤ بشأن خدمات الرعاية الصحية الممولة من الأموال العامة (الجريدة الرسمية لعام ٢٠٠٨، رقم ١٦٤، البند ١٠٢٧، بصيغته المعدلة) ومرسوم وزير الصحة المؤرخ ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ بشأن الفوائد المضمونة من الرعاية المتخصصة للمرضى الخارجيين (الجريدة الرسمية، البند ١٤٠٣)، يكفلان للمرأة

رعاية صحية تغطي الخدمات الصحية المتخصصة في أمراض النساء والتوليد - وتشمل هذه الخدمات نوعين من الاستحقاقات: استشارات أمراض النساء والتوليد للنساء، واستشارات أمراض النساء والتوليد للتساور للفتيات. وضمن هذه المشاورات، تتوفر الرعاية الصحية الإنجابية على وجه الخصوص بصورة مضمونة، بما في ذلك اختيار وسائل منع الحمل المناسبة. وتتوفر الآن في بولندا وسائل منع الحمل المتقدمة الحالية والمتاحة باعتبارها من المنتجات أو الأجهزة الطبية، وكذلك الأدوية والأجهزة الطبية المستخدمة في فترة الحمل واللازمة لرعاية الجنين، وتلك المستخدمة في عملية الإنجاب الواعية.

وفي عام ٢٠٠٣، أصدرت جمعية أمراض النساء البولندية توصيات بشأن وسائل منع الحمل؛ وعملا بتلك التوصيات، تتوفر في بولندا السبل التالية للتحكم في الخصوبة:

- أساليب تقوم على الامتناع الدوري عن ممارسة الجنس (الأساليب الطبيعية)؛
- مبيدات الحيوانات المنوية؛
- الرفالات (الواقيات الذكرية)؛
- الأجهزة الرحمية (اللولب)، بما في ذلك الأجهزة التي تطلق هرمون البروغستيرون في الرحم؛
- المستحضرات الهرمونية التي تتضمن واحدا أو اثنين من المكونات النشطة، وتستخدم في شكل أقراص تُتناول عن طريق الفم، أو لصقات توضع على الجلد، أو حقن. ويتم تطبيق المعايير الطبية التالية لأغراض تقييم وسائل منع الحمل المختلفة:
- الفعالية؛
- إمكان عكس تأثيرها؛
- السلامة؛
- القبول والتحمل؛
- الفوائد الأخرى خلاف آثارها في منع الحمل.

ووفقا للإعلان الصادر عن وزير الصحة في ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢ بشأن قائمة الأدوية والمواد الغذائية التي يمكن رد تكلفتها المعدة لاستخدامات تغذية معينة، أو الأجهزة الطبية، حتى ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ (أي آخر قائمة لرد التكلفة صدرت

في عام ٢٠١٣)، فإن الأدوية التالية كانت مشمولة ببرد التكلفة في عام ٢٠١٣، وهي أدوية لها أيضا مفعول في منع الحمل:

• Levomine؛

• Microgynon 21؛

• Rigevidon؛

• Stediril 30.

وقد أدرجت الأدوية المذكورة أعلاه في فئة الأدوية المقيدة ”الأدوية الهرمونية التي تُتناول عن طريق الفم، التي تحتوي على مواد السيبروترون، أو الإينيلسترايول، أو الليفونورغستريول، أو الميدروكسيبروغيسترون“. وتتوفر هذه المنتجات مع رد تكلفتها بنسبة ٣٠ في المائة، في كل الحالات المسجلة اعتبارا من تاريخ القرار. وأكثر الأدوية المذكورة توفرا بأسعار معقولة تشمل Microgynon 21، ٦٣ قرصاً، و Stediril 30، ٢١ قرصاً، وهما متاحان للمرضى، اعتبارا من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، مقابل مبلغ إضافي يبلغ ٦,٩٩ زلوتي، و ٢,٨١ زلوتي، على التوالي.

وينبغي التأكيد على أنه، بالإضافة إلى المنتجات التي يتم رد تكلفتها، هناك مجموعة واسعة من وسائل منع الحمل الهرمونية في السوق البولندية، في شكل أقراص متقدمة تُتناول عن طريق الفم يتفاوت تكوينها ومحتواها الهرموني، بما في ذلك أقراص ”الصباح التالي“ الهرمونية التي تحتوي على مادة الليفونورغيستريل (Escapelle)، وكذلك منظومات اللصقات الحديثة التي توضع على الجلد؛ ولا يتم رد تكلفة هذه الأنواع. وبالتالي، فإن أسعار هذه المنتجات الطبية تتفاوت بين فرادى الكيانات العاملة في قطاع التجزئة. وبالإضافة إلى ذلك، تتوفر وسائل مثل مبيدات الحيوانات المنوية في شكل كريات مهبلية، وكذلك الرفالات (الواقيات الذكرية) في الصيدليات دون حاجة لوصفة طبية.

وعلاوة على ذلك، يرد الصندوق الوطني للصحة التكلفة فيما يتعلق بتركيب وسائل منع الحمل الرحمية. ويشير التذييل رقم ٥ أ للأمر المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ (رقم 82/2013/DSOZ) الصادر عن ن رئيس الصندوق الوطني للصحة بشأن شروط إبرام وتنفيذ الاتفاقات في مجال الرعاية المتخصصة المتنقلة، إلى الإجراء المتبع لتركيب وسائل منع الحمل الرحمية، حيث يدرجه ضمن الخدمات الصحية في مجال أمراض النساء، والتوليد وأمراض النساء، وعلاج الإيدز، وأمراض الغدد الصماء للفتيات.

التثقيف الجنسي

عملا بالمادة ٤ من القانون المؤرخ ٧ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ بشأن تنظيم الأسرة وحماية الأجنة البشرية والشروط المسبقة للسماح بالإجهاض (الجريدة الرسمية، رقم ١٧، البند ٧٨، بصيغته المعدلة)، تم توسيع المناهج الدراسية بحيث أضيف لها محتوى يتعلق بالسلوك الجنسي للإنسان، ومبادئ الأسرة الواعية، وقيمة الأسرة، والحياة في مرحلة ما قبل الولادة، وسبل ووسائل الإنجاب الواعية. وتنفذ هذه المهمة في دورات "التعليم من أجل الحياة في الأسرة". ويحدد مرسوم وزير التربية الوطنية المؤرخ ٢٧ آب/أغسطس ٢٠١٢ بشأن مناهج التعليم في دور الحضنة والتعليم العام في أنواع معينة من المدارس (الجريدة الرسمية، البند ٩٧٧) غرض ونطاق المحتوى الدراسي لهذه الدورة. كما يحدد مرسوم وزير التربية الوطنية المؤرخ ١٢ آب/أغسطس ١٩٩٩ بشأن طريقة التعليم المدرسي ونطاق المحتويات المتعلقة بالسلوك الجنسي للإنسان، ومبادئ الأسرة الواعية، وقيمة الأسرة، والحياة في مرحلة ما قبل الولادة، وسبل ووسائل الإنجاب الواعية الواردة في المناهج الدراسية في التعليم العام (الجريدة الرسمية، رقم ٦٧، البند ٧٥٦، بصيغته المعدلة) الطريقة التي يجري بها تدريس دورة "التعليم من أجل الحياة في الأسرة". وتم تكييف مضمون التثقيف الجنسي حسب عمر واحتياجات وتصورات الطلاب في كل مرحلة تعليمية بعينها.

وفي الوقت نفسه، ينبغي أن يضاف أيضا أن المرسوم المؤرخ ١٢ آب/أغسطس ١٩٩٩ قد تم تعديله. بمرسوم وزير التربية الوطنية المؤرخ ١٧ شباط/فبراير ٢٠١٢ بتعديل المرسوم المتعلق بطريقة التعليم المدرسي ونطاق المحتويات المتعلقة بالسلوك الجنسي للإنسان، ومبادئ الأسرة الواعية، وقيمة الأسرة، والحياة في مرحلة ما قبل الولادة، وسبل ووسائل الإنجاب الواعية الواردة في المناهج الدراسية في التعليم العام (الجريدة الرسمية، البند ٣٠٠). ويهدف هذا التعديل إلى زيادة فعالية تنفيذ الدورة التعليمية "التعليم من أجل الحياة في الأسرة".

وحسب المرسوم الجديد، أُخرجت الدورة التعليمية "التعليم من أجل الحياة في الأسرة" من مجموعة الساعات التي تُستخدم وفقا لتقدير كبير المدرسين. ولم يتغير عدد الساعات المخصصة للدورة المذكورة. وكما كان عليه الحال من قبل، تخصص خطة المدرسة في كل عام دراسي ١٤ ساعة لهذه الدورة التعليمية، من بينها ٥ ساعات تُقسم إلى مجموعات للفتيات والفتيان. كما يمكن تنظيم دورة "التعليم من أجل الحياة في الأسرة" في مجموعات من فصول دراسية مختلفة تضم ما يصل إلى ٢٨ تلميذا. ويرتبط تعديل المرسوم

بالتغييرات المتزامنة في إطار جداول التدريس في المدارس العامة، المحددة في المرسوم الجديد لوزير التربية الوطنية بشأن إطار جداول التدريس في المدارس العامة.

المرأة الريفية

١٨ - يرجى تقديم معلومات عن تأثير السياسات والبرامج التي تنفذ لتعزيز حصول المرأة الريفية على فرص التوظيف والمشاركة في صنع القرار في الحكم المحلي، على النحو الذي أوصت به اللجنة في ملاحظاتها الختامية السابقة (CEDAW/C/POL/CO/6)، الفقرة ٢٧). ما هي الخطوات التي اتخذت لمعالجة اضطرابات الدورة الدموية بين النساء في المناطق الريفية، التي تساهم في ارتفاع معدل وفيات الإناث في المناطق الريفية بالمقارنة مع المناطق الحضرية (الفقرة ٢٦٥)؟

فيما يتعلق بالسؤال ١٨

تتمثل واحدة من الأولويات الرئيسية في برنامج التنمية الريفية للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣، الذي يمر الآن. بمرحلة التنفيذ النهائية، في التنويع الاقتصادي للمناطق الريفية وتحسين نوعية الحياة في المناطق الريفية.

ومن المقرر أن يتحقق ذلك بفضل القيام، من خلال المحورين ٣ (تحسين نوعية الحياة في المناطق الريفية وتنويع الاقتصاد الريفي) و ٤ (القيادة)، بتنفيذ التدبيرين التاليين: ”التنويع في الأنشطة غير الزراعية“، و ”إنشاء وتطوير المشاريع الصغيرة“.

ويتمثل الهدف الأشمل للتدابير المذكورة أعلاه في دعم إنشاء مصادر غير زراعية للدخل، فضلا عن خلق فرص عمل جديدة في المناطق الريفية. ويمكن للنساء والرجال على حد سواء طلب الدعم. بموجب هذه التدابير على قدم المساواة.

وتبين بيانات التقرير نصف السنوي للنصف الثاني من عام ٢٠١٣ (بيانات منذ بداية فترة البرمجة حتى نهاية عام ٢٠١٣) أنه، نتيجة للتدابير المذكورة، استفادت الأعداد التالية من الدعم:

- ٣٠٤٧ امرأة قمن، في إطار تدبير ”التنويع في الأنشطة غير الزراعية“ من المحور ٣، بتنفيذ ٣١١٣ عملية، مما أتاح توفير ٤٣٦ ١ وظيفة دائمة و ٢٢٥ وظيفة موسمية للنساء؛
- ١٦٣٣ امرأة قمن، في إطار تدبير ”إنشاء وتطوير المشاريع الصغيرة“ من المحور ٣، أنشئن ١٧٦٣ وظيفة للنساء في مشاريعهن؛

- ١٠٦ نساء قمن، في إطار تدبير "تنفيذ استراتيجيات التنمية المحلية - إنشاء وتطوير المشاريع الصغيرة" من المحور ٤، بتوفير ٣٩ وظيفة للنساء في مشاريعهن؛
- ٢١٤ امرأة قمن، في إطار تدبير "تنفيذ استراتيجيات التنمية المحلية - التنوع في الأنشطة غير الزراعية" من المحور ٤، بتنفيذ ٢١٩ عملية، مما أتاح توفير ١٨ وظيفة دائمة و ١٢ وظيفة موسمية للنساء.

وبالإضافة إلى ذلك، قام مركز الإرشاد في بروينو، بتكليف من وزارة الزراعة والتنمية الريفية، في عام ٢٠١٣، بوضع ورقة بعنوان "الممارسات الجيدة للمستفيدات من برنامج التنمية الريفية، ٢٠٠٧-٢٠١٣: نماذج للمشاريع التي نفذتها النساء في المناطق الريفية". وتم تمويل المشروع من أموال المساعدة التقنية ببرنامج التنمية الريفية للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣. ومن خلال عرض مشاريع مثيرة للاهتمام نفذها النساء، توفر الورقة لسكان الريف حافزا على الاضطلاع بأنشطة مماثلة، وزيادة جودة المشاريع المنفذة، وتحفيز الابتكار، فضلا عن كونها مواد تعليمية تبلغ المجتمع بأن عضوية بولندا في الاتحاد الأوروبي قد خلقت فرصا حقيقية للتنمية. وتهدف الورقة أيضا إلى تعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية للمناطق الريفية، والحفز على اتخاذ تدابير تسمح بالاستفادة على نحو أفضل من الإمكانيات الاجتماعية والمهنية للمرأة الريفية. وتتضمن الورقة توصيفا لـ ٣٧ من الممارسات الجيدة في أراضي مقاطعة معينة، ومعلومات موجزة عن برنامج التنمية الريفية ووضع المرأة الريفية ودورها. ومن المقرر طباعة الورقة في النصف الأول من عام ٢٠١٤.

ويشمل الهيكل الإداري للدولة: ٥٤٠ قرية، وهي الوحدات المعاونة للبلديات. ويتم تنظيم إطار عمل الحكم الذاتي الريفي بموجب قانون الحكم الذاتي للبلديات وصندوق القرى، وكذلك بموجب القوانين المحلية. والعمدة هو الهيئة التنفيذية للقرية كوحدة معاونة للبلدية. ويضطلع العمدة بمجموعة واسعة من الأدوار: جمع الضرائب المحلية، وتمثيل السكان، والقيادة الريفية.

ويزداد عدد العمدة الإناث عاما بعد عام. ففي عام ٢٠٠٩، كانت النساء تشكل ٣٠,٢ في المائة من مجموع العمدة، بينما وصلت نسبتهن في ٢٠١١ إلى ٣٤,٧ في المائة. وساعد على ذلك زيادة الكفاءات الاجتماعية والثقافية للنساء الريفيات، اللاتي يكن في كثير من الأحيان أفضل تعليما من الرجال، فضلا عن تغير الأدوار الاجتماعية للمرأة والرجل في المجتمع البولندي، واختلاف مستويات الاستقرار في المجتمعات المحلية: فمجتمعات ما بعد الهجرة تكون أكثر انفتاحا على الابتكار الاجتماعي، فضلا عن التنوع الجغرافي لأنواع

معينة من رأس المال الاجتماعي. غير أن ذلك يقترن بتراجع متصور في مكانة وأهمية وظيفة العمدة.

ويُعقد كل عام مؤتمر المرأة، الذي يضم نساء من مختلف الخلفيات الاجتماعية والسياسية، ويتناول موضوعات مشاركة المرأة في السلطة، ومشاركتها السياسية والمحلية والمدنية. وتنظم خلال المؤتمر حلقات نقاش تُثار فيها موضوعات أنشطة المرأة الريفية ووضعها وحقوقها، والمشاركة في السلطات، وتنظيم المشاريع الخاصة، وتجري فيها مناقشات لتوعية المرأة الريفية بإمكاناتها. كما يتركز الاهتمام على مسائل إنشاء وتمويل شبكات المراكز التعليمية والثقافية الريفية. وفي المؤتمر السادس للمرأة المعقود في عام ٢٠١٤، أُجري نقاش حول ٢٥ عاما من الحكم المحلي في بولندا. ومن خلال حلقات النقاش المتعلقة بالحكم المحلي، جرت أيضا مناقشة بشأن دور النساء في الحكومات المحلية، حيث جرى تقاسم التجارب بين النساء السياسيات والخبراء.

كما أن من الجدير بالملاحظة أنه يتم بانتظام عقد مؤتمرات للمرأة على المستوى الإقليمي. وضمن هذه المبادرة، تعمل رئيسات مؤتمر المرأة في مناطق كل منهن. كثيرا ما تثير مؤتمرات المرأة الإقليمية مشكلات المرأة الريفية، بما في ذلك مشاركتها في الحكومة المحلية.

وفيما يتعلق بمسألة الصحة، يجري تنفيذ برنامج صحي يحمل اسم ”البرنامج الوطني لتكافؤ فرص الحصول على الوقاية والعلاج من أمراض القلب والأوعية الدموية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦“، يهدف إلى التقليل من الفروق في فرص حصول المرضى على الخدمات الصحية نظرا لتفاوت درجة توفر المعدات، وهو ما قد يسهم في المدى الأطول في خفض معدلات المرض والوفيات الناجمة عن أمراض القلب والأوعية الدموية، فضلا عن تقليل الآثار الاقتصادية المترتبة على الإعاقة والوفيات المبكرة. ويتمثل الغرض الرئيسي من برنامج الصحة المسمى ”البرنامج الوطني لتكافؤ فرص الحصول على الوقاية والعلاج من أمراض القلب والأوعية الدموية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦“ في دعم الكيانات التي تضطلع بالأنشطة العلاجية من خلال تدابير لتحقيق تكافؤ في التفاوتات المتعلقة بالمعدات في فرص حصول المرضى على خدمات الرعاية الصحية الشديدة التخصص، بما في ذلك في مجالات أمراض القلب، وجراحة القلب، والأعصاب، وتأهيل جراحة الأعصاب، وجراحة الأوعية الدموية. ويتحقق الهدف من البرنامج من خلال استكمال واستبدال المعدات الطبية التي تخرج من الخدمة في مرافق تشخيص وعلاج أمراض القلب والأوعية الدموية، وأيضا من خلال اتخاذ إجراءات لرفع مستوى الوعي والمعرفة بالعوامل المرتبطة بنمط الحياة التي يمكن إتباعها بصورة فعالة. وتواصل النسخة الحالية من البرنامج التدابير المتخذة في السنوات السابقة.

الفئات المحرومة من النساء

١٩ - يرجى تقديم معلومات مستكملة، بما في ذلك بيانات إحصائية مصنفة، عن حالة الفئات المحرومة من النساء والفتيات، بما في ذلك اللاجئات وطالبات اللجوء والمهاجرات، مما يتيح إجراء تقييمات للأشكال المتعددة من التمييز، ووصف التدابير المتخذة لتعزيز حصولهن بوجه خاص على التعليم والعمل والرعاية الصحية والسكن اللائق والحماية من العنف ودعم اندماجهن في المجتمع. يرجى توضيح الخطوات المتخذة لإنشاء آلية وطنية للتعرف المبكر على طالبي اللجوء ذوي الاحتياجات الخاصة، ولا سيما النساء منهم، وتوضيح ما إذا كان يُكفل لهم الحصول على مشورة قانونية وتمثيل مستقلين ويتسمان بالكفاءة دون مقابل.

فيما يتعلق بالسؤال ١٩

في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٢، اعتمد مجلس الوزراء وثيقة برنامجية بعنوان سياسة الهجرة في بولندا - الحالة الراهنة والإجراءات المقترحة. وتفترض سياسة الهجرة الجديدة انفتاح بولندا بدرجة أكبر أمام المهاجرين، الأمر الذي يتطلب إجراء تغييرات قانونية وتنظيمية ومؤسسية واسعة النطاق.

ولهذه الأسباب، تتوخى الوثيقة، من بين جملة أمور، تبسيط الإجراءات وتدعيم الهياكل المسؤولة عن هجرة فئات معينة من الأجانب تتسم بأهمية خاصة لمصالح بولندا؛ وتوصي بإصلاح النظام من أجل إدماج المهاجرين ورصد حالتهم؛ وزيادة دور المنظمات غير الحكومية ووحدات البحث العلمي التي تدرس مشاكل الهجرة.

وتتضمن سياسة الهجرة عددا من التوصيات الرامية إلى حماية الفئات الأكثر ضعفا، بما فيها النساء.

ويدخل ملتمسو اللجوء من ضحايا الاتجار بالبشر ضمن فئة الأجانب ذوي الحقوق الخاصة بسبب وضعهم.

وفي هذا السياق، يجدر التأكيد على أنه، في الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠، كانت النساء تشكل أكثر من ٤٠ في المائة من الأجانب الذين يتمتعون بحماية دولية في بولندا. أما نسبة النساء المهاجرات التي حددتها سلطات إنفاذ القانون كضحايا للاتجار بالبشر، كما وردت في برنامج دعم وحماية ضحايا/شهود الاتجار بالبشر في الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٣، فهي أكبر من ذلك، حيث تجاوزت ٨٠ في المائة.

وفي الوقت نفسه، وبناء توصيات سياسة الهجرة في بولندا، يجري العمل في وزارة العمل والسياسة الاجتماعية لوضع سياسة لإدماج المهاجرين، للسماح بتطوير برامج لاندماج المهاجرين الذين يستقرون في بولندا. ويُعد ذلك تحدياً جديداً، لأن برامج التكامل لا تغطي حتى الآن سوى الأجانب الذين يلتمسون الحماية الدولية. وستشمل سياسة إدماج المهاجرين تدابير لتسهيل توفر فرص العمل والرعاية الصحية والإسكان والرعاية الاجتماعية والتعليم للمهاجرين، بمن فيهم النساء. ومن ناحية أخرى، ستكون السياسة موجهة لسكان البلد المضيف، وستشجع الحوار بين الثقافات. ومن المؤكد أن وضع المرأة ودورها سيكونان جزءاً هاماً من هذا الحوار.

وكان قانون الأجانب المؤرخ ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، الذي دخل حيز التنفيذ اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠١٤، واحد من الآثار التي ترتبت على سياسة الهجرة الجديدة. ويسلط القانون ويحرر إجراءات تقنين إقامة المهاجرين في بولندا. كما يسهل تقنين الإقامة للمهاجرين الذين يتزوجون من رعايا بولنديين. ومن الجدير بالملاحظة أن النساء المهاجرات تشكلن النسبة الأعظم من حالات الزواج المزدوج الجنسية في بولندا.

وفي عام ٢٠١٣، تم وضع ٢ ١٨٢ شخصاً، من بينهم ٤٧٣ امرأة، في مراكز احتجاز للمهاجرين الخاضعة للحراسة. وفي الربع الأول من عام ٢٠١٤، كان عدد النساء في هذه المراكز يبلغ ١٤٧ امرأة. وتشمل هذه الأرقام مهاجرات قاصرات.

ويسمح قانون الأجانب باللجوء إلى تدابير بديلة للاحتجاز (تسديد أموال كضمان، أو إيداع وثيقة السفر، أو الالتزام بالإبلاغ في فترات زمنية محددة)، وبفضل ذلك، أصبح بمقدور الكثير من النساء عدم التعرض للتدبير الوقائي المتمثل في وضعهن في مراكز احتجاز المهاجرين. كما تهدف هذه التغييرات إلى تبسيط الإجراءات لتقصير مدة الاحتجاز.

كما أن التغييرات في طرق تشغيل مراكز الاحتجاز، التي استحدثت في عام ٢٠١٣، تشمل زيادة حرية التنقل داخل المراكز، وزيادة فرص قضاء وقت الفراغ، وتحسين التواصل بين كلا من المهاجرين والموظفين (تنظيم دورات في اللغة للضباط، وترجمة القواعد المطبقة إلى ١٥ لغة)، وكذلك بين المهاجرين والعالم الخارجي (إتاحة فرص الوصول إلى شبكة الإنترنت، وزيادة حرية استخدام الهواتف المحمولة، وعدم فرض حدود على الزيارات، وما إلى ذلك).

ومن بين مظاهر التعبير عن الاهتمام بالفئات الضعيفة، التي تشمل النساء والأطفال، يجري تنظيم دورات تدريبية لضباط حرس الحدود، تغطي مواضيع مثل التواصل بين الثقافات، أو منع ومكافحة الاتجار بالبشر، أو تعزيز حماية اللاجئين. وبالإضافة إلى ذلك،

يجري تنفيذ إجراءات تهدف إلى التعرف على ضحايا العنف. ويتسم ذلك بأهمية خاصة، لأن الاعتراف بالأجنبي كضحية للعنف هو أساس الإفراج عنه من مركز الاحتجاز، وفقا لقانون الأجناب.

ويتم توفير الرعاية الصحية لجميع الأشخاص الموجودين في مراكز احتجاز المهاجرين بغض النظر عن نوع الجنس. وتُكفل الرعاية الصحية الأساسية والمتخصصة للمهاجرين بنفس الدرجة التي تتوفر بها للرعايا البولنديين. وتُحذر الإشارة في هذه النقطة إلى أن حرس الحدود يكفل للمهاجرات من النساء والفتيات القاصرات خيار الاستفادة من رعاية أطباء متخصصين (في أمراض النساء والغدد الصماء)، بما في ذلك، عند الاقتضاء، أخصائيون نفسيون، من نفس الجنس. وتمتع النساء الحوامل واللاتي تلدن أطفالا أثناء وجودهن في مراكز احتجاز المهاجرين بإمكانية الحصول على رعاية أمراض النساء والتوليد. كما تتوفر للنساء الظروف الملائمة لتغذية ورعاية أطفالهن، ومقدورهن، علاوة على ذلك، الوفاء بواجب التحصينات الوقائية للأطفال وفقا لمتطلبات التحصينات.

وتُكفل جميع الأطفال المهاجرين، بغض النظر عن نوع الجنس، فرصة الوصول إلى التعليم المدرسي الإلزامي. وهذا واحد من العناصر الأساسية اللازمة بموجب المادة ٧٠ (١) من دستور جمهورية بولندا. وبموجب المادة ٩٤ ألف (١) من القانون المؤرخ ٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩١ بشأن نظام التعليم، فإن التعليم إلزامي للقصر حتى سن الثامنة عشرة أو حتى إكمال المرحلة الثانوية. وبناء على ذلك، تم تصميم تكوين مراكز الاحتجاز بما يكفل تكييف عملها مع الوضع الراهن للمهاجرين. وإضافة إلى ذلك، تكفل مراكز الاحتجاز الخاضعة للحراسة للعائلات الوفاء بضرورة التعليم الإلزامي وفقا للمناهج الدراسية التي يقوم عليها معلمون مؤهلون. نتيجة لذلك، تم إنشاء ثلاثة مراكز احتجاز يمكن وضع القصر فيها؛ منها اثنان يتوفر فيهما التعليم الإلزامي. ويوجه المهاجرون القصر دون سن المدرسة إلى مركز احتجاز المهاجرين في برزيميسل. وتجري الفصول التعليمية داخل حدود مراكز الاحتجاز، في حين تتولى وزارة التربية الوطنية مسؤولية إعداد واختيار المناهج الدراسية. وتغطي المناهج دروسا في اللغة البولندية، والرياضيات، وعناصر من الجغرافيا والفنون البصرية. وتُنظم الفصول في مجموعات، مع مراعاة السن ومستوى إجادة اللغة البولندية.

وبالإضافة إلى الفصول التي يقوم عليها معلمو المدارس العامة، يمكن لجميع القصر المحتجزين في مراكز احتجاز المهاجرين الاستفادة من الفصول التعليمية والثقافية الإضافية التي يقوم عليها عمال أقسام التربية والتنشئة في هذه المراكز. ويمتلك القائمون على تنفيذ الفصول

المذكورة خلفية مهنية في تلك المجالات، بما في ذلك التدريب التربوي. ويعتمد اختيار أشكال وطرق العمل على الاحتياجات الفردية للأطفال، مع مراعاة اختلاف الفئات العمرية.

وعلاوة على ذلك، وبموجب القانون المؤرخ ١٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ بشأن حماية الرعايا الأجانب داخل أراضي جمهورية بولندا، وكجزء من المساعدة الاجتماعية، يكفل مكتب الأجانب شراء وسائل المساعدات التعليمية (الكتب المدرسية، والتجهيزات المدرسية) للأطفال الذين يتعلمون ويتلقون الرعاية في المرافق العامة والمدارس الابتدائية والمدارس الإعدادية أو الثانوية؛ كما يتحمل، قدر الإمكان، تكاليف الأنشطة الخارجة عن المناهج الدراسية.

وفيما يتعلق بنظام التعرف على ضحايا العنف، ينبغي التأكيد على إيلاء اهتمام خاص لتحديد الفئات الضعيفة، مثل القُصّر الذين يفتقرون إلى الرعاية، أو المرضى، أو الأشخاص ذوي الإعاقة، أو المسنين، أو الحوامل، أو الأشخاص الذين قد يكونون من ضحايا/شهود الاتجار بالأشخاص أو العنف، أو الأشخاص الذين يعانون من اضطرابات الصدمة.

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن حرس الحدود يقوم بتنفيذ خوارزمية للتحرك عند تحديد حالة للاتجار بالبشر، وهو ما يُستخدم الآن في مراكز احتجاز المهاجرين. وعلاوة على ذلك، تعكف قيادة حرس الحدود على إعداد خوارزمية مفصلة للمضي قدما في التعرف على الأشخاص المنتمين إلى فئات ضعيفة بشكل خاص. وستسمح هذه الخوارزمية للضباط والعمال في مراكز الاحتجاز بالكشف مبكرا عن تلك الفئات، بما في ذلك النساء. وبالإضافة إلى ذلك، أقامت قيادة حرس الحدود تعاونا مع مؤسسة المبادرة الإنسانية الدولية بهدف تطوير قواعد الإجراءات في حالة تحديد ضحايا العنف. وضمن هذا التعاون، تم تنفيذ سلسلة من الأنشطة التدريبية لنقل المعارف اللازمة لتعزيز الكفاءات بما يسهل التعرف المبكر على ضحايا العنف.

وينبغي التأكيد على أن حرس الحدود قد كشف، في الآونة الأخيرة، حالات للعنف في أسر موجودة في مراكز احتجاز المهاجرين (أي عنف من رجال ضد نساء وأطفال). وفي مثل هذه الحالات، تُتخذ التدابير اللازمة للفصل بين الجاني وضحية العنف (إبلاغ المحكمة لتطبيق إجراء اعتقال للأجانب، وإخطار النيابة العامة نظرا لطبيعة الحالة). وفي الوقت نفسه، استحدثت إجراء يلزم بتحديد العلاقة الأسرية، في كل مرة، من أجل اتخاذ تدابير فورية بهدف منع العنف.

وبالنسبة للتمسكي اللجوء، تُتخذ تدابير للسماح لهم بمعرفة الإجراءات القانونية الأساسية الخاصة بهم، ومبادئ العمل اليومي في المجتمع المحلي، وعادات وتقاليد ذلك المجتمع. وضمن مجموعة مواد الترحيب، تُجرى دورة توجيهية تضم كل ملتمس لجوء جديد يصل إلى

المركز. وخلال هذه الدورة، يتم تزويد المهاجر بالمعلومات الأساسية، بما في ذلك معلومات عن بولندا، وثقافتها وأعرافها وعاداتها، ونظامها القانوني، أو المساعدات الاجتماعية المتاحة فيها. وفي الوقت نفسه، يتلقى كل مشارك في الدورة دليل الخطوات الأولى في بولندا، المتوفر بلغات يفهمها المهاجرون.

وإلى جانب ذلك، يتلقى كل ملتمس لجوء مجموعة مواد إعلامية تتعلق بما يلي: القواعد والأنظمة التي تحكم البقاء في المركز، والحقوق والواجبات، وأنواع المساعدات الاجتماعية المتاحة وحجمها، ورعاية القصر، بما في ذلك الآثار المترتبة على الزواج من قاصر دون تصريح قضائي. كما تتاح لكل ملتمسي اللجوء فرصة الحصول على قائمة بالمنظمات غير الحكومية المعنية بشؤون اللاجئين.

وبالإضافة إلى ذلك، تُكفل للمهاجرين المساعدة من العاملين بالمركز الذين يقدمون لهم الدعم في جوانب إقامتهم في بولندا (فيما يتعلق بسوق العمل، وتوفير السكن، والمساعدات الاجتماعية).

وتُنفذ مشاريع عديدة في مراكز الاحتجاز، كجزء من المشاريع التي تنفذها المنظمات غير الحكومية، بما في ذلك دورات اللغة، والدورات المهنية، واللقاءات مع طبيب نفسي، والأنشطة الثقافية. ويشارك المهاجرون في العديد من الأنشطة والفعاليات الثقافية خارج المركز أيضا، ومنها على سبيل المثال في المراكز المجتمعية، وفي الاحتفالات. وتم تنظيم غرف للحاسوب في مراكز احتجاز المهاجرين، يتم تمويلها من الاتحاد الأوروبي، فضلا عن مكاتب في بعض منها. كما تُنظم دروس للغة البولندية.

وفي كل مركز، يوجد طبيب نفسي، وتنظم المنظمات غير الحكومية لقاءات بشأن المساعدة القانونية. كما يمكن للأجانب القيام بأعمال إضافية في أراضي المركز. وفي الربع الأول من عام ٢٠١٣، استفاد من هذه الفرصة ٧٠ شخصا في المتوسط، أي حوالي ١٠ في المائة من مجموع البالغين الموجودين في المراكز.

ويقوم مكتب الأجانب، منذ عام ٢٠٠٨، بتنفيذ أحكام الاتفاق المتعلق بالإجراءات الموحدة لتحديد حالات العنف الجنسي أو العنف القائم على نوع الجنس ضد الأجانب المقيمين في مراكز احتجاز ملتمسي اللجوء، ومنعها والاستجابة لها. وفي إطار الاتفاق، تم في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٤ (حتى ٢٠ أيار/مايو ٢٠١٤)، تحديد ١٠٣ حالات لنساء تعرضن للعنف أثناء الإجراءات المؤدية لمنحهن مركز اللاجئين. ويعتزم المكتب مواصلة تنفيذ الاتفاق في السنوات القادمة.

وبالإضافة إلى ذلك، وحتى نهاية عام ٢٠١٤، سيشترك المكتب في مشروع شراكة يسمى، أعطني فرصة! - الدعم القانوني والدعم بالمعلومات للأشخاص المستحقين لرعاية خاصة من ملتمسي اللجوء في بولندا، ومنع العنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس في مراكز ملتمسي اللجوء، يُنفذ بالاشتراك مع مركز هالينا نيبتش للمساعدة القانونية، ويشترك الصندوق الأوروبي للاجئين في تمويل هذا المشروع.

وفيما يتعلق بمشكلة تحسين الأوضاع في المراكز وتقديم المساعدة الاجتماعية للمهاجرين الذين يلتمسون اللجوء في بولندا، تجدر الإشارة إلى أن مكتب الأجانب يقوم بإعداد مشروع افتراضات لقانون مقترح لحماية الرعايا الأجانب داخل أراضي جمهورية بولندا، يتضمن نسبة كبيرة من التغييرات فيما يتعلق بالحالة الراهنة للأوضاع المتعلقة بتقديم المساعدة الاجتماعية. ومن أمثلة ذلك اقتراح بأن يقدم المكتب مساعدات في مرحلة ما قبل الاندماج. وحاليا، وبالإضافة إلى اجتماعات التوعية ودورات اللغة البولندية، المتوفرة في المراكز، يمكن للتمسي اللجوء الاستفادة من أنشطة ما قبل الاندماج المجانية التي تقدمها المنظمات غير الحكومية.

وفيما يتعلق بفرص وصول المهاجرين إلى سوق العمل، ينبغي التأكيد على أن الفرصة متاحة للتمسي اللجوء للعمل في بولندا، إذا مرت ٦ أشهر على تاريخ طلب الحصول على مركز اللاجئ دون أن يصدر قرار أولي في هذا الصدد، لأسباب خارجة عن إرادة مقدم الطلب. وفي مثل هذه الحالات، يصدر رئيس المكتب، بناء على طلب من المهاجر، شهادة توفر، مع شهادة الهوية المؤقتة للمهاجر، أساسا للعمل في أراضي جمهورية بولندا، وفقا للقواعد والإجراءات المحددة في قانون تعزيز العمالة ومؤسسات سوق العمل.

وبالنسبة لجزء السؤال المتعلق بالنظام الوطني للتعرف المبكر على ملتمسي اللجوء ذوي الاحتياجات الخاصة، ينبغي التشديد على أنه بموجب المادة ٦٨ من قانون حماية الرعايا الأجانب داخل أراضي جمهورية بولندا، فإنه "في حالة إبلاغ الأجنبي السلطة القائمة على الإجراءات بأنه تعرض للعنف، أو للإعاقة، أو أن حالته العقلية والجسدية توفر أسبابا معقولة لافتراض أنه قد تعرض للعنف، يكفل رئيس المكتب إجراء الفحص الطبي أو النفسي للتحقق من هذه الظروف". وينص هذا الحكم على إجراء هذا الفحص لكل شخص يدعي تعرضه للعنف أو يشير سلوكه إلى أنه قد تعرض لعنف جسدي.

أما التعرف على الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، فيمكن أن يتم في أي مرحلة من مراحل الإجراءات الخاصة باللاجئين. ويمكن أن تتمثل الخطوة الأولى في التعرف عليهم في الجواب بالإيجاب على النقطة (هـ) من السؤال رقم ٦ من نموذج طلب منح مركز

اللاجئ، وهي النقطة المتعلقة باستخدام العنف الجسدي (بما في ذلك الجنسي) أو العقلي. لذلك، ففي كل مرة يشهد فيها مقدم الطلب بأنه قد تعرض للعنف الجسدي أو العقلي، يجب إحالته إلى فحوص متخصصة للتحقق من هذه الحقيقة، وربما معاملته بإجراءات خاصة (حسب التشخيص).

كما يمكن التعرف على الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في مركز الهجرة، إذا كشف مقدم الطلب عن أنه تعرض للعنف في الماضي. وعندئذ، يُحال مرة أخرى للفحص المناسب للتحقق من أقواله في هذا الصدد.

وينبغي التأكيد على أن ملتمس اللجوء ليس ملزماً بالضرورة بالكشف عن تعرضه للعنف الجسدي. وللتعرف على مثل هذا الشخص، يلزم أن تتوفر الخبرة المناسبة للعاملين في مركز الاستقبال (ملاحظة السلوك)، أو العاملين القائمين على إجراءات اللاجئين (الوعي بالحالة في بلد المنشأ، والسلوك أثناء المقابلة).

وبغض النظر عن مرحلة الإجراءات التي يُكشف خلالها عن أن مقدم الطلب هو من ذوي الاحتياجات الخاصة، ينبغي إجراء الفحص التشخيصي المناسب بموجب المادة ٦٨ (١) من ذلك القانون من أجل تطبيق الإجراءات الخاصة (المادة ٦٨ (٢)). وينبغي إجراء مقابلة بمساعدة من طبيب نفسي في ظروف تكفل حرية التعبير للرعية الأجنبي، بطريقة لبقة تراعي حالته العقلية والجسدية، في الوقت الذي تُدرس فيه الحالة العقلية والبدنية للشخص ومواعيد الرعاية الصحية له، وبمشاركة طبيب نفسي أو طبيب، وبمشاركة مترجم عند اللزوم. وعند الانتهاء من المقابلة، يصدر الطبيب النفسي الذي يحضر المقابلة ما يسمى ملاحظات من مقابلة مع أجنبي، تتضمن وصفا لسلوك الأجنبي خلال المقابلة، وقد تحتوي تعليقات محتملة بشأن إجراء المزيد من التشخيص.

ويهتم الآن رئيس مكتب الأجانب اهتماما خاصا بالتعرف على الفئات الضعيفة، بما في ذلك النساء. وفي الفترة من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، شارك مكتب الأجانب في مشروع يسمى الاستجابة لحالات الضعف أثناء اللجوء. وتشترك مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والصندوق الأوروبي للاجئين في تمويل المشروع، وينسقه التمثيل الإقليمي لمفوضية شؤون اللاجئين في وسط أوروبا. وتشارك البلدان التالية في المشروع: بلغاريا وبولندا ورومانيا وسلوفاكيا وهنغاريا. ويهدف المشروع إلى نشر المعرفة بالصعوبات التي يواجهها ذوو الاحتياجات الخاصة أثناء إجراءات منحهم مركز اللاجئ. وسيؤدي ذلك إلى تحسين نظم التعرف عليهم، وطرق تفاعل البلدان مع احتياجات هذه الفئة من ملتمسي اللجوء. وضمن هذا المشروع، وُضع إجراء للتعرف على

الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، ووُضعت قائمة رموز تتعلق بتصنيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة (بما في ذلك، من بين جملة أمور، ما إذا كان الشخص والدا وحيدا، وضحايا العنف الجسدي أو العقلي، وضحايا الاتجار بالبشر، وكبار السن، والنساء الحوامل).

وفيما يتعلق بمسألة المساعدة والتمثيل القانونيين المستقلين والمؤهلين والمجانين، تجدر الإشارة إلى أن بمقدور المهاجرين الذين يلتزمون اللجوء في بولندا استخدام المساعدة والمشورة القانونيتين المجانيتين، اللتين يوفرهما عدد من المنظمات غير الحكومية، التي تتعاون في هذا الصدد مع مكتب الأجنبي. وتشمل هذه المنظمات غير الحكومية: رابطة التدخل القانوني، ومؤسسة "منتدى الهجرة البولندية"، ومؤسسة "معهد سيادة القانون"، ومؤسسة هلسنكي لحقوق الإنسان، ومركز المساعدة القانونية في جامعة وارسو، ومركز المساعدة القانونية في جامعة جاغيلونيان.

وتشمل أنشطة المنظمات غير الحكومية المذكورة أعلاه تقديم المشورة شفويا، وإعداد الآراء القانونية، وإعداد الوثائق الرسمية، وتمثيل الموكل في الإجراءات الإدارية لمنح مركز اللاجئ (بما في ذلك المشاركة في المقابلات المتعلقة بذلك)، وإعداد الشكاوى المقدمة إلى المحكمة الإدارية الإقليمية، وتمثيل الموكل أمام المحاكم في إطار إجراءات منح مركز اللاجئ.

وبالإضافة إلى ذلك، يتم توفير المشورة القانونية والمساعدة القانونية للأشخاص الذين يتمتعون بمركز اللاجئين أو بأي شكل آخر من الحماية في بولندا. وتضمن هذه المنظمات حماية حقوق هؤلاء الأشخاص، والحيلولة دون تعرضهم للتمييز المحتمل والاستبعاد الاجتماعي بعد ذلك. كما أن هناك دورا هاما للمشورة المتعلقة بالاندماج التي يقدمها ممثلو المنظمات غير الحكومية، بهدف تحسين استيعاب المهاجرين في الواقع البولندي، بما في ذلك في مجال العمل أو التعليم.

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن عملا مكثفا يجري لإنشاء نظام لحصول ملتمسي اللجوء على المشورة القانونية مجاناً. وستستحدث اللائحة المتصلة بذلك وفقا لأحكام القانون الجديد بشأن حماية الرعايا الأجانب داخل أراضي جمهورية بولندا، الذي يعكف مكتب الأجانب على صياغته حاليا. وإذا اعتمدت هذه اللوائح، سيفي ذلك بالتزامات بولندا بموجب تشريعات الاتحاد الأوروبي بشأن توفير المساعدة القانونية المجانية للمهاجرين الذين يلتزمون الحماية الدولية.

وينبغي التأكيد أيضا على أنه، منذ ٢٥ آذار/مارس ٢٠٠٨، أصبح مكتب الأجانب طرفا في الاتفاق المتعلق بالإجراءات الموحدة لتحديد حالات العنف الجنسي أو العنف القائم على نوع الجنس ضد الأجانب المقيمين في مراكز احتجاز ملتمسي اللجوء، ومنعها

والاستجابة لها. والأطراف الأخرى في الاتفاق هي القائد العام للشرطة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومؤسسة لا سترادا *La Strada*، ومركز هالينا نييتش للمساعدة القانونية. وتتعاون أطراف الاتفاق في منظمات تسمى فرق التعاون المحلية التي تمارس نشاطها في جميع مراكز الهجرة.

كما تتعاون فرق التعاون المحلية مع العاملين في المجال الطبي ومديري المراكز وممثلي تجمعات اللاجئين.

وتتخذ التدابير التالية في إطار الاتفاق:

• الوقاية:

- كفالة توفر أوضاع السلامة والأمن داخل المركز وحوله،
- توعية الأجانب المقيمين في المركز بمسألة العنف وطرق منع العنف والاستجابة لحالات العنف.

• التشخيص:

- توثيق حالات العنف وإطلاع جميع أعضاء الفريق عليها،
- جمع الوثائق ووضع تحليلات لخطر العنف.

• الاستجابة:

- اتخاذ التدابير الرامية إلى ضمان الأمن الشخصي للضحية الفعلي أو المحتمل للعنف أو لأقاربه،
- اتخاذ التدابير لتلبية احتياجات الرعاية الصحية، والاحتياجات النفسية والاجتماعية لضحية العنف ولأقاربه،
- كفالة توفر المساعدة القانونية لضحايا العنف من أجل الشروع في الإجراءات الجنائية.

وبالإضافة إلى ذلك، ومع مراعاة احتياجات النساء الوحيدات والنساء اللاتي يعلن أطفالاً فيما يتصل بمسألة تحسين الأمن وضرورة كفالة توفر السكن الملائم لهذه الفئة من الرعايا الأجانب، خصص مكتب الأجانب إحدى منشآته كي يقتصر استخدامها على النساء من هذه الفئة. ومنذ عام ٢٠١٠، تُستخدم منشأة الرعايا الأجانب الذين تقدموا بطلبات للحصول على مركز اللاجئ، التي تقع في منطقة تارغوفيك في وارسو، في إيواء النساء

الوحيديات والنساء اللاتي يعلن أطفالا. وتستخدم المنشأة بكامل طاقتها منذ إنشائها تقريبا. وفي ١٦ نيسان/أبريل ٢٠١٤، كان هناك ١١٠ نساء في منشأة تارغوفيك. وعلاوة على ذلك، تنظم المنظمات غير الحكومية في تلك المنشأة اجتماعات منتظمة مع الأمهات، تجرى خلالها أنشطة للتدريب على التواصل السليم مع الأطفال والتوعية بضرر العقاب البدني على الأطفال. وفي هذه المنشأة، يقوم مستشار للاندماج (من مؤسسة هلسنكي لحقوق الإنسان) بتقديم خدمات استشارية واسعة للمهاجرات. ويُعد ذلك واحدا من أشكال تدابير ما قبل الاندماج التي تتوفر للمتسمي اللجوء.

٢٠ - نظرا لعدم وجود معلومات في تقرير الدولة الطرف، يرجى وصف التدابير المتخذة لإزالة جميع الحواجز التي تحول دون وصول النساء ذوات الإعاقة إلى سوق العمل والرعاية الصحية والمؤسسات التعليمية؛ ومنع العنف ضد النساء ذوات الإعاقة؛ وتكييف مراكز تقديم المعونة والدعم لضحايا العنف حسب احتياجات النساء ذوات الإعاقة. يرجى أيضا بيان الخطوات التي اتخذت، إن وجدت، لتسهيل انتقال النساء والفتيات ذوات الإعاقة من الرعاية في المؤسسات إلى بدائل الخدمة الاجتماعية المجتمعية.

فيما يتعلق بالسؤال ٢٠

من أجل دعم النشاط المهني للنساء ذوات الإعاقة، صدر في عام ٢٠١١ منشور بعنوان "المشورة المهنية والوساطة للأشخاص ذوي الإعاقة: دليل لمكاتب العمل". ويعرض هذا المنشور الفرص المهنية المتاحة للأشخاص الذين يعانون من مختلف أنواع الإعاقة، ويبين كيفية حل المشاكل المحتملة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ويعالج مشاكل إسداء المشورة المتعلقة بالعمل والوساطة للأشخاص ذوي الإعاقة. كما أن هناك حوافر لأصحاب العمل المحتملين لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال إعانات إضافية إلى جداول المرتبات التي يتلقاها أصحاب الأعمال المؤهلين لذلك. وتحظى هذه الأداة بأكثر قدر من الاهتمام بين أصحاب الأعمال. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يسدّد الصندوق الوطني لتأهيل ذوي الإعاقة لصاحب العمل الذي يوظف شخصا من ذوي الإعاقة التكاليف الشهرية التي يتكبدها لتوظيف عمال لمساعدة الموظف ذي الإعاقة على القيام بأنشطة تسهل التواصل مع البيئة، وعلى أداء الأنشطة التي يستحيل أو يصعب على الموظف ذي الإعاقة القيام بها.

ويمكن للشخص ذي الإعاقة، المسجل لدى مكتب العمل باعتباره عاطلا عن العمل أو يبحث عن العمل دون أن يجد عملا، الحصول من الصندوق الوطني لتأهيل ذوي الإعاقة على الأموال اللازمة لبدء عمل تجاري أو نشاط زراعي أو تسديد اشتراك في تعاونية اجتماعية. ويمكن للشخص ذي الإعاقة، الذي يدير عملا تجاريا أو منشأته الزراعية الخاصة

أو المؤجرة أن يحصل على دعم يغطي الفائدة على قرض يقترضه لمواصلة هذا النشاط. ويمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يديرون مشاريعهم الخاصة، أو المزارعين ذوي الإعاقة، أن يتقدموا بطلب سداد اشتراكاتهم في الضمان الاجتماعي بالكامل أو بشكل جزئي.

وعلاوة على ذلك، هناك منشآت تقدم للأشخاص ذوي الإعاقة غير القادرين على العمل فرصة للاضطلاع بإعادة تأهيل اجتماعي ومهني لاكتساب أو لاستعادة المهارات اللازمة لتولي الوظائف؛ وتشمل هذه حلقات العلاج المهني لكونها وحدات منفصلة من حيث التنظيم والتمويل. ويشترك الصندوق الوطني لتأهيل ذوي الإعاقة في تحمل تكاليف إنشاء وتشغيل تلك المنشآت.

وبالإضافة إلى البرامج التي يشارك الصندوق الوطني لتأهيل ذوي الإعاقة في تمويلها، تجدر الإشارة إلى البرامج التي تهدف إلى تحسين وضع الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم النساء:

- الشريك الثالث Partner III (٢٠٠٨-٢٠١٠) - دعم المشاريع التي تنفذها المنظمات غير الحكومية لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- برنامج Trener Pracy (٢٠٠٧-٢٠١٠) [مدرب على الوظائف] - مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل في سوق العمل المفتوحة؛
- برنامج Telepraca oraz inne elastyczne formy zatrudniania osób niepełnosprawnych (٢٠٠٩-٢٠١٣) [العمل عن بعد وغيره من الأشكال المرنة لعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة]، والغرض منه هو تفعيل الحياة المهنية للأشخاص ذوي الإعاقة. في عام ٢٠١٣، كما تم تنفيذ البرامج التالية:
- "البرنامج الثاني للتخفيف من حدة الفروق بين الأقاليم"، والغرض منه كفالة تكافؤ الفرص في الحصول على التأهيل المهني والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في المناطق الأقل تطورا اقتصاديا واجتماعيا؛
- برنامج "الحكومة المحلية النشطة"، والغرض منه إزالة أو تقليل العوائق التي تحول دون المشاركة في الحياة الاجتماعية والمهنية، وفي الحصول على التعليم؛
- برنامج "JUNIOR لتفعيل الحياة المهنية لخريجي المدارس من ذوي الإعاقة"، والغرض منه تسهيل الحياة المهنية (التدريب والتوظيف) للشباب ذوي الإعاقة. وبأخذ هذا

الدعم شكل منح بدل للمتدرب/الخريج (إعادة التأهيل المهني)، ومكافأة للمستشارين الفنيين ولصاحب العمل (عند انتهاء فترة تدريب الخريج).
وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٤، نفذت الصناديق الوطنية لتأهيل ذوي الإعاقة أيضا مشاريع للأشخاص ذوي الإعاقة، الذين يعانون من إعاقات نادرة ومتعددة. وكانت هذه المشاريع تهدف إلى ما يلي:

- دعم الأشخاص ذوي الإعاقات الحركية في سوق العمل؛
- دعم الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول دون عوائق إلى المعلومات والخدمات المتوفرة على شبكة الإنترنت؛
- دعم المكفوفين في سوق العمل؛
- دعم الأشخاص المصابين بالتصلب المتعدد، بما في ذلك الإعاقات المتعددة، في سوق العمل؛
- توفير المساعدة من مدرب على الوظائف كوسيلة لزيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة؛
- دعم الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ٤٥ عاما ويعانون من إعاقات نادرة وبعض الإعاقات المتعددة في سوق العمل.
وبالإضافة إلى ذلك، أطلقت في عام ٢٠١٣ مشاريع تهدف إلى ما يلي:
- دعم مجموعات الأشخاص ذوي الإعاقة في المناطق الريفية والبلدات الصغيرة؛
- دعم التفعيل الاجتماعي والمهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وبناء صورة إيجابية للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل من خلال منح التدريب في الإدارة العامة.
وفي عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢، نُشرت أيضا أدلة للممارسات الجيدة لدعم فئات عديدة، من بينها الصم، والأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، والصم المكفوفون، وذوو الإعاقة الحركية.

كما نُظمت حملات في وسائل الإعلام بهدف تغيير المواقف الاجتماعية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة بين أصحاب العمل والعاملين في سوق العمل المفتوحة، وبخاصة إحداث تغيير في صورة الشخص ذي الإعاقة، وتصويره كموظف كفء وذو قيمة، وكذلك توجيه رسالة بشأن الفائدة التي تتحقق من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. كما

نُظمت أنشطة إعلامية بشأن أشكال الدعم لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والترويج للصورة الإيجابية للشخص ذي الإعاقة كموظف يتمتع بقيمة كاملة.

وبالإضافة إلى ذلك، يقوم الصندوق الوطني لتأهيل ذوي الإعاقة، في الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥، بتنفيذ مشروع يسمى "المبادئ التوجيهية الإطارية بشأن تصميم المرافق والقاعات، وبسبب تكيف أماكن العمل للأشخاص المعاقين من ذوي الاحتياجات الخاصة". ويتمثل الهدف في وضع ونشر إطار المبادئ التوجيهية المذكور أعلاه.

وبالإشارة إلى مسألة حصول النساء ذوات الإعاقة على الرعاية الصحية، تجدر الإشارة إلى أنه بموجب المادة ٦٨ (٣) من دستور جمهورية بولندا الصادر في ٢ نيسان/أبريل ١٩٩٧، فإن لكل فرد الحق في الحصول على خدمات الرعاية الصحية. ويتعين على السلطات العامة كفالة حصول كافة المواطنين على خدمات الرعاية الصحية الممولة من الأموال العامة على قدم المساواة، بغض النظر عن الوضع المادي. ويرد نطاق هذه الخدمات الصحية والشروط المتعلقة بتوفيرها في القانون المؤرخ ٢٧ آب/أغسطس ٢٠٠٤ بشأن خدمات الرعاية الصحية الممولة من الأموال العامة (الجريدة الرسمية لعام ٢٠٠٨، رقم ١٦٤، البند ١٠٢٧، بصيغته المعدلة). وبموجب المادة ١٥ من هذا القانون، يحق للمرضى، وفقاً للقواعد المحددة في القانون، الاستفادة من خدمات الرعاية الصحية التي تهدف إلى الحفاظ على الصحة، والوقاية من الأمراض والإصابات، والكشف المبكر عن الأمراض، والعلاج، والتمريض، والوقاية من الإعاقة والتخفيف منها. وتُقدم الخدمات للمرضى بطريقة فردية إلى حد بعيد، أي لكل شخص معين استجابة لاحتياجاته المحددة من الرعاية الصحية التي تتأثر بعوامل مختلفة، بما فيها جنس المريض أو إعاقته.

وعلاوة على ذلك، تجدر الإشارة إلى أن النساء الحوامل، وكذلك النساء أثناء الولادة وبعد الولادة، تتمتعن بحماية قانونية خاصة في جمهورية بولندا. وحماية المرأة خلال هذه الفترات مكفولة بموجب التشريعات الوطنية، فضلاً عن المعاهدات الدولية التي صدقت عليها جمهورية بولندا. وتنص المادة ٦٨ (٣) من دستور جمهورية بولندا الصادر في ٢ نيسان/أبريل ١٩٩٧ (الجريدة الرسمية، رقم ٧٨، البند ٤٨٣، بصيغته المعدلة) على أن السلطات العمومية ملزمة بتوفير الرعاية الصحية الخاصة للأطفال والنساء الحوامل وذوي الإعاقة والمسنين. وبموجب المادة ٢ (١) (٣) من القانون المؤرخ ٢٧ آب/أغسطس ٢٠٠٤ بشأن خدمات الرعاية الصحية الممولة من الأموال العامة، تتمتع جميع النساء أثناء فترات الحمل والولادة وما بعد الولادة من المواطنات البولنديات المقيمات في أراضي جمهورية بولندا - بغض النظر عما إذا كن لا تزلن مشمولات بالتأمين الصحي - بالحق في الحصول على

خدمات الرعاية الصحية الممولة من الأموال العامة وفقا للمبادئ المنصوص عليها في القانون المذكور. ومن حق النساء من ذوات الإعاقة أو غيرهن الاستفادة من مجمل الخدمات الصحية في النطاق المذكور أعلاه. وبالإضافة إلى ذلك، وبموجب مرسوم وزير الصحة المؤرخ ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢ بشأن معايير السلوك والإجراءات الطبية المتبعة في سياق توفير خدمات الرعاية الصحية المتعلقة بالرعاية في فترة ما حول الولادة للمرأة أثناء فترة الحمل الفسيولوجية والولادة الفسيولوجية، وفترة ما بعد الولادة وفترة رعاية الرضع (الجريدة الرسمية لعام ٢٠١٢، البند ١١٠٠)، ”يجوز تعديل خطة الرعاية السابقة للولادة وخطة الولادة، حسب الاقتضاء، وفقا للحالة الصحية للمرأة الحامل خلال فترة الرعاية“ وفي فترة ما بعد الولادة، يحق لكل امرأة الحصول على الرعاية المهنية في مكان إقامتها أو بقائها.

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن الصندوق الوطني للصحة ينشر كل عام دليلا تجميعيا للمعلومات العملية المتعلقة بخدمات الرعاية الصحية الممولة من الأموال العامة، كما يتعهد نشرة على شبكة الانترنت باسم Fundusz Nasz، تتضمن معلومات حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وتم تفعيل إمكانية الاتصال بالعاملين في الصندوق الوطني للصحة من خلال خدمة سكايب Skype، والرسائل الفورية، والرسائل النصية. وتتوفر لمن يعانون من مشاكل التواصل إمكانية الوصول إلى المعلومات من خلال خدمة SMS. وتم تكييف الموقع الإلكتروني لمؤسسة الاتصال البولندية بشأن الخدمات العلاجية مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة. ومنذ عام ٢٠١١، يحصل المكفوفون وضعاف البصر على بطاقة للتأمين الصحي الأوروبي منقوش عليها كلمة EКУZ بطريقة برايل للقراءة.

ويضطلع الصندوق الوطني للصحة أيضا بتنفيذ مشروع ”أكاديمية الصندوق الوطني للصحة“ (حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤). ويهدف هذا المشروع إلى تعزيز معرفة من يقومون بتسجيل أنفسهم في مرافق الرعاية الصحية، التي تقدم خدمات الرعاية الصحية الممولة من المال العام، بقواعد توفير المعلومات عن خدمات الرعاية الصحية وحقوق المريض، وقواعد عمل نظام الرعاية الصحية، وقواعد التعاقد على خدمات الرعاية الصحية. وخلال الأنشطة التدريبية، يُولى اهتمام خاص لواجب توفير تسهيلات للأشخاص ذوي الإعاقة في مكان تقديم الخدمة الصحية، وكذلك الواجبات التي يكفلها القانون بتوفير خدمات لغة الإشارة وغيرها من وسائل الاتصال. وإضافة إلى ذلك، يُكفل الوصول إلى جميع الأنشطة التدريبية من خلال برنامج للتعليم الإلكتروني.

ويرجى الرجوع إلى إجابة السؤال ١٥ للإطلاع على المعلومات المتعلقة بضممان وصول الطلاب ذوي الإعاقة إلى فرص التعليم. وتُنفذ أيضا مشاريع وبرامج تهدف إلى دعم

الطلاب ذوي الإعاقة. ومنذ عام ٢٠٠٩، تُنفذ مشاريع في إطار مسابقة "تطوير مناهج دراسية مبتكرة للطلاب ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة، وتنفيذها بصورة تجريبية، باستخدام الأساليب التشخيصية والعلاجية المتقدمة للطلاب ذوي الإعاقة". ويمكن أن تشارك في المسابقة المدارس من جميع الأنواع والمنشآت التي توفر التعليم للطلاب ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة. ويتمثل الهدف في التطوير والتنفيذ التجريبي للمناهج الدراسية للطلاب ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة. وتعلق المشاريع بتدريس محتوى مواد الرياضيات والعلوم والمواد التقنية، وكذلك محتوى يتعلق بزيادة الأعمال. وقد اكتمل في عام ٢٠١١ مشروع "زيادة فعالية تعليم الطلاب ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة". وكانت الأنشطة المنفذة في إطار المشروع موجهة نحو إعداد المعلمين والأخصائيين العاملين في رياض الأطفال والمدارس والمنشآت التعليمية للعمل مع الطلاب ذوي الإعاقة.

وتم تطوير نماذج للعمل مع الطلاب الصم وضعاف السمع، والمكفوفين وضعاف البصر، وذوي الإعاقة الحركية، والمصابين بفقدان القدرة على الكلام، والمصابين بإعاقة ذهنية خفيفة أو معتدلة أو شديدة، والمصابين بإعاقات متعددة، وبمرض التوحد، بما في ذلك متلازمة اسبرجر.

ومثال آخر هو منتدى الآباء التابع لوزارة التربية الوطنية، الذي نُظم في عام ٢٠١٢ كمنتدى لتقديم أفكار لتطوير السياسات التعليمية. وأجريت مناقشة واسعة عقدت بشأن موقع الأطفال ذوي الإعاقة في النظام التعليمي، واقترحت تغييرات لتوفير أفضل رعاية ممكنة ودعم تنموي لهؤلاء الطلاب. ووفقاً للمبادئ الأساسية، أصدر مركز تطوير التعليم في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ كتيباً بعنوان "توجيه الحكومات المحلية والوطنية لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة"، يتضمن معلومات عن حقوق الأطفال ذوي الإعاقة. وهذا المنشور موجه للسلطات العامة، ورياض الأطفال والمدارس، ومنشآت المنظومة التعليمية، وكذلك لآباء وأمهات الأطفال ذوي الإعاقة.

وعلاوة على ذلك، في عام ٢٠١٣، وفي إطار الدعوة لتقديم مقترحات لتنفيذ البرنامج المسمى "مدرسة صديقة وآمنة للأطفال والشباب ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة - مشاريع لتشجيع ونشر الأنشطة في مجال انتظام الطلاب ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة بصورة آمنة وفعالة في المدارس المتاحة عموماً وفي مدارس الاندماج، من أجل دعم التعليم الفردي، وهيئة مناخ اجتماعي ودي وآمن في المدرسة"، كانت الفئة المستهدفة هي الطلاب ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة، بما في ذلك الطلاب ذوي الإعاقة.

وفي عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، شاركت ميزانية الدولة في تمويل إنتاج مجلات للأطفال والشباب مطبوعة بنظام برايل وبطباعة كبيرة الحروف؛ وفي شكل ملفات صوتية في عام ٢٠١٣ أيضا. ويمكن الدخول على الموقع الإلكتروني لمركز تطوير التعليم لتحميل الإصدارات الرقمية من الكتب المدرسية بلغة برايل بصورة كلية أو جزئية.

كما اتخذ عدد من التدابير أيضا لتشجيع مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الثقافية وأنشطة الترفيه والتسلية والرياضة. وينص قانون التأهيل المهني والاجتماعي وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على أن واجبات مستوى المناطق الإدارية تشمل كفالة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الثقافة. وبموجب مرسوم وزير العمل والسياسة الاجتماعية الذي يحدد مهام المناطق التي يمكن تمويلها من أموال الصندوق الوطني لتأهيل ذوي الإعاقة، يمكن للشخصيات الاعتبارية والوحدات القائمة بذاتها طلب الحصول على تمويل لدعم تنظيم مناسبات رياضية وثقافية وترفيهية وسياحية للأشخاص ذوي الإعاقة. وتحرص المؤسسات الثقافية التابعة لوزير الثقافة والتراث الوطني، في معظمها، على التكيف مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة (مثل غياب الحواجز المعمارية). وتتخذ تدابير لإزالة هذه الحواجز، غير أن إزالة الحواجز المعمارية من بعض المرافق بالكامل (وهو ما يصح بشكل خاص بالنسبة للمباني التاريخية) يمكن أن يكون صعبا للغاية نظرا لمتطلبات الحفاظ على المباني التاريخية.

وقد أنشأ قانون ألعاب الحظ صندوقا لتشجيع الثقافة. وتُنفق عائدات هذا الصندوق على عدة أمور، من بينها تعزيز أو دعم وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الثقافة. وفي عام ٢٠١٣، قام الصندوق بتمويل عدة أنشطة، من بينها أنشطة تعليمية في مجالي الثقافة والفنون للأطفال والشباب ذوي الإعاقة، وإنشاء مرافق للإيجار للعب الكتب الصوتية الرقمية في المكتبات العامة، ونشر كتب الوسائط المتعددة في أشكال تتلاءم مع احتياجات ضعاف البصر والمكفوفين، وتكييف المرافق الثقافية (المسارح والمتاحف والمكتبات) مع احتياجات ذوي الإعاقة، وتشجيع الأعمال الفنية التي ينتجونها، وتشجيع القراءة في شكل مكتبة النظام الإلكتروني، وإجراء بحث شامل عن ثقافة الأشخاص الصم في بولندا.

وخلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، اضطلع الصندوق الوطني لتأهيل ذوي الإعاقة بتنفيذ "برنامج دعم المناسبات الرياضية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة، التي تُنظم في بولندا". ويهدف البرنامج إلى دعم تنظيم مناسبات رياضية على مستوى الدورات الأولمبية أو دورات الألعاب الأوروبية، أو بطولات العالم أو البطولات الأوروبية في بولندا، لتعزيز النشاط الرياضي والاندماج الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة. وبموجب قانون الرياضة، نظمت اللجنة البولندية للألعاب الرياضية للأشخاص ذوي الإعاقة الحركة الوطنية للألعاب الرياضية

لذوي الإعاقة. وتُعد اللجنة اتحادا للرابطات والشخصيات الاعتبارية الأخرى التي تهدف إلى تنظيم ونشر وتطوير الألعاب الرياضية للأشخاص ذوي الإعاقة. وقواعد تمويل النشاط الرياضي للأشخاص ذوي الإعاقة هي نفسها التي تحكم النشاط الرياضي للأشخاص من غير ذوي الإعاقة.

ومن أمثلة تلك الأنشطة مشروع شاركت في تمويله عام ٢٠١٢ وزارة الرياضة والسياحة باسم "في عالم يتجاوز الصمت والظلام"، لتوفير التدريب إلى ١٢٠ مدينة، وتوفير أدلة جولات المتاحف من وجهة نظر خدمة السياح الذين يعانون من إعاقات حسية، وتكليف عناصر مختارة من الحيز الحضري. ويجري أيضا تنفيذ مشروع بتمويل مشترك باسم "المساعد الكبير في سياحة المكفوفين".

وبالإشارة إلى جزء السؤال المتعلق بمنع العنف، ينبغي الإشارة إلى أن الدعم الذي تقدمه المراكز المتخصصة موجه إلى مختلف فئات الضحايا، بما في ذلك النساء والأطفال والرجال والمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة. ويمكن للنساء ذوات الإعاقة الاستفادة من المساعدات المجانية والدعم من مراكز دعم ضحايا العنف الأسري. وبالإضافة إلى ذلك، يجري منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ تنفيذ "حملة اجتماعية على الصعيد الوطني لمكافحة العنف الأسري ضد المسنين والأشخاص ذوي الإعاقة". وتهدف الحملة إلى رفع مستوى الوعي وتوعية المجتمع بالعنف الأسري ضد المسنين والأشخاص ذوي الإعاقة. وتفترض وزارة العمل والسياسة الاجتماعية أن المنشورات والملصقات توفر الوسيلة الأمثل لإيصال الرسالة إلى الجمهور الواسع. ونتيجة لذلك، تم إنتاج ٦١٠٠ ملصق و ٦١٠٠٠ نشرة، ويتم نقل هذه المواد لاحقا إلى مكاتب العمد. ويتم توزيع هذه المواد على الوحدات التنظيمية للمساعدة الاجتماعية، والمراكز المتخصصة لدعم ضحايا العنف الأسري، فضلا عن الأماكن العامة. واستخدمت الملصقات والنشرات أيضا أثناء الدورات التدريبية للعاملين في "المستوى الأول" الذين يضطلعون بمنع العنف الأسري.

واستمرت حملة مكافحة العنف الأسري ضد المسنين والأشخاص ذوي الإعاقة حتى عام ٢٠١٠. وتكليف من وزارة العمل والسياسة الاجتماعية، تم إنتاج برنامج تلفزيوني وبثه مجانا.

وبالإضافة إلى ذلك، نُشر دليل إرشادي بعنوان "العنف الأسري ضد المسنين والأشخاص ذوي الإعاقة - دليل للعاملين في المستوى الأول". وتم توفير هذه الأدلة الإرشادية للعمد في المقاطعات لتوزيعها لاحقا على الأخصائيين الذين يتولون مكافحة العنف الأسري.

ويكفل قانون المساعدة الاجتماعية حماية الأشخاص الذين يعيشون في مرافق الرعاية الدائمة من التعرض للعنف. ويسترشد تنظيم مرافق الرعاية الدائمة، ونطاق ومستوى المساعدة وخدمات الإعاشة فيها، بصفة خاصة بالمبادئ التالية: الحرية، والخصوصية، والكرامة، والشعور بالأمن للمقيمين، ومراعاة مستوى قدراتهم الفكرية والعقلية والجسدية. ويكفل مرسوم وزير العمل والسياسة الاجتماعية بشأن مرافق الرعاية الدائمة للمقيمين في هذه المرافق احترام حقوقهم وحصولهم على المعلومات المتعلقة بحقوقهم. ويفرض المرسوم على أعضاء فريق العلاج والمساعدة في مرافق الرعاية الدائمة واجب المشاركة، مرة واحدة على الأقل كل عامين، في الأنشطة التدريبية التي ينظمها رئيس المرفق بشأن حقوق المقيمين فيه، واتجاهات العلاج وأساليب العمل مع المقيمين. ويمكن للمقيمين تقديم شكاواهم وطلباتهم لرئيس المرفق أو إلى أحد أعضاء فريق العلاج والمساعدة. ومن حق المقيمين الاتصال بصورة منتظمة بمدير المرفق. كما يمكن للعاملين في المرفق أو العاملين في مركز المساعدة الاجتماعية تقديم المساعدة القانونية للمقيمين في هذه المرافق.