



**Convención sobre la Eliminación
de Todas las Formas de
Discriminación contra la Mujer**

Distr. general
22 de septiembre de 2017
Español
Original: inglés

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

**Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo
y octavo combinados de Polonia**

Adición

**Información facilitada por Polonia en virtud del
procedimiento de seguimiento de las observaciones finales***

[Fecha de recepción: 22 de septiembre de 2017]

Nota: El presente documento se distribuye únicamente en español, francés e inglés.

* El presente documento se publica sin revisión editorial.

17-16708 (S)



Se ruega reciclar



17. El Comité recomienda al Estado parte:

a) Que refuerce el mandato y la autoridad de la Plenipotenciaria del Gobierno para la Igualdad de Trato, establezca las condiciones que le permitan aplicar la política de igualdad de género y vele por la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en todos los ministerios y organismos públicos, así como a nivel municipal;

b) Que incremente los recursos financieros y humanos de la Plenipotenciaria del Gobierno para la Igualdad de Trato, dotándola al mismo tiempo de un presupuesto específico para apoyar sus actividades y programas en materia de igualdad de género y garantizar la coordinación de la política gubernamental en este ámbito, y que vele por que todos los ministerios destinen una sección del presupuesto a la aplicación efectiva del Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato.

Respuesta al párrafo 17 a)

1. Durante el período sobre el que se informa –al igual que durante el período anterior– la Plenipotenciaria del Gobierno para la Igualdad de Trato se encargó de llevar a cabo todas las tareas relacionadas con la elaboración y aplicación de la política gubernamental de igualdad de género. La Plenipotenciaria se ocupa de implementar la política del Gobierno en materia de igualdad de trato, incluidas las medidas de prevención de la discriminación, en particular la que se produce por razón de sexo, raza, origen étnico, nacionalidad, religión, culto, creencias, edad, discapacidad y orientación sexual. La Plenipotenciaria del Gobierno para la Igualdad de Trato, junto con los 16 Plenipotenciarios de los Voivodas para la Igualdad de Trato (nombrados en todos los voivodatos) y los Coordinadores de Igualdad de Trato designados en 18 de los 19 ministerios (con la excepción del Ministerio de Justicia), constituye el mecanismo nacional encaminado a garantizar la igualdad de trato y realizar actividades orientadas, entre otros fines, a combatir la discriminación contra la mujer e incorporar la perspectiva de género. Las estructuras encargadas de aplicar el principio de igualdad de trato (que abarca la igualdad de género) se han creado con el fin de incrementar la capacidad de la administración pública para formular los objetivos en materia de política relacionados con la igualdad de trato y su implementación efectiva (también en los planos regional y local). A raíz del nombramiento de los mencionados Coordinadores y Plenipotenciarios, la Plenipotenciaria del Gobierno para la Igualdad de Trato estableció una cooperación con tales interlocutores cuya consecuencia positiva ha sido el aumento considerable de la repercusión de las medidas adoptadas en todo el país. Este mecanismo se ha mantenido operativo desde el comienzo de su fase experimental en 2011 y recibirá el correspondiente apoyo durante los próximos años.

2. Está previsto fortalecer el mecanismo en favor de la igualdad de trato, entre otras cosas, mediante la ejecución de un proyecto en el marco del Programa Operativo sobre el Conocimiento, la Educación y el Desarrollo coordinado por la Plenipotenciaria del Gobierno para la Igualdad de Trato. El proyecto está orientado al seguimiento de los progresos en la ejecución del Programa de Acción Nacional para la Igualdad de Trato y abarca el diseño de un sistema coherente de vigilancia de la situación y asistencia a los Plenipotenciarios de los Voivodas para la Igualdad de Trato. En última instancia, deberá crearse y difundirse un modelo de cooperación intersectorial (con la participación de los ministerios y los Coordinadores de Igualdad de Trato) con el fin de garantizar a mujeres y hombres la igualdad de oportunidades. Se espera que la ejecución del proyecto permita el desarrollo y la

promoción de un sistema de cooperación que facilite la aplicación transversal de la política de igualdad de trato dentro de los órganos gubernamentales centrales, regionales y locales, con la colaboración de las organizaciones no gubernamentales y los interlocutores sociales. Ello aumentará la eficiencia y la eficacia de las políticas de igualdad de género y contra la discriminación. El proyecto se ejecutará entre 2017 y 2020.

3. Entre 2013 y 2016, el Programa de Acción Nacional para la Igualdad de Trato constituyó el principal instrumento de aplicación de las políticas de incorporación de la perspectiva de género en la totalidad de los ministerios y entidades públicas y las dependencias de los gobiernos locales y regionales de Polonia. Dicho Programa permitió realizar una evaluación exhaustiva de los progresos en la aplicación del principio de igualdad de trato y la detección de las esferas de mejora. Su ejecución resultó especialmente eficaz por dos razones fundamentales: en primer lugar, todos los objetivos y prioridades en materia de igualdad de trato se incluyeron en un único documento gubernamental; en segundo lugar, la coordinación y el seguimiento de la ejecución corrieron a cargo de una única entidad central, a saber: la Plenipotenciaria del Gobierno para la Igualdad de Trato. La participación de diversas entidades y organizaciones en dicha ejecución permitió aplicar un enfoque más amplio e integrar los principios de igualdad de trato en las medidas dirigidas a los distintos grupos desfavorecidos de Polonia.

4. El Programa se encuentra actualmente en proceso de análisis y evaluación. En este proceso, es fundamental el papel desempeñado por el Equipo Interministerial de Seguimiento del Programa de Acción Nacional para la Igualdad de Trato, creado en virtud del Decreto núm. 29 del Primer Ministro, de 13 de abril de 2015, y su correspondiente enmienda de 22 de marzo de 2016 (relativa a la composición del Equipo). Sobre la base de la evaluación realizada por el Equipo de Seguimiento, se ha tomado la determinación de continuar con el Programa; su nueva edición, cuya ejecución tendrá lugar en los próximos años, se encuentra actualmente en fase de planificación.

Respuesta al párrafo 17 b)

5. Entre 2008 y 2016, la Plenipotenciaria del Gobierno para la Igualdad de Trato recibió un considerable apoyo institucional y jurídico de su correspondiente Oficina creada dentro de la Cancillería del Primer Ministro. Desde 2016, la Plenipotenciaria ha contado con la asistencia de la Dependencia de Igualdad de Trato integrada en la estructura del Departamento de la Sociedad Civil de dicha Cancillería. La Dependencia mencionada emplea a seis funcionarios públicos. La Plenipotenciaria del Gobierno para la Igualdad de Trato no dispone de un presupuesto específico para llevar a cabo sus tareas. Sus actividades se financian con cargo al presupuesto general de la Cancillería del Primer Ministro. Aparte de este presupuesto, la Plenipotenciaria cuenta con fondos europeos destinados a cofinanciar los proyectos ejecutados por los equipos que se encargan de prestarle asistencia.

6. De acuerdo con el análisis de los informes sobre la ejecución del Programa de Acción Nacional para la Igualdad de Trato, los ministerios y las instituciones responsables de llevar a cabo las tareas específicas contempladas en aquel han tenido acceso a los recursos financieros necesarios (asignados con cargo al presupuesto de cada uno de los respectivos ministerios o instituciones). Además, se utilizó la financiación europea para la ejecución de determinadas tareas.

29. A tenor de su recomendación general núm. 23 sobre la mujer en la vida política y pública, el Comité exhorta al Estado parte a que:

a) Modifique la Ley Electoral con vistas a incluir alternativamente en las listas electorales a candidatos de sexo diferente (aplicando el llamado sistema de “listas cremallera”) al objeto de lograr la paridad;

b) Adopte medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el artículo 4 1) de la Convención y con la recomendación general núm. 25 del Comité, relativa a las medidas especiales de carácter temporal (incluidas las cuotas, los objetivos con un calendario específico y la capacitación), para lograr la participación plena e igualitaria de la mujer en la vida política y pública y en todos los ámbitos de adopción de decisiones, incluidas la judicatura y las funciones ejecutivas a todos los niveles, así como las organizaciones internacionales.

Respuesta al párrafo 29 a)

7. Las disposiciones relativas al establecimiento de cuotas en las listas electorales se introdujeron en la legislación de Polonia en 2011. En virtud de lo dispuesto en los artículos 211 3), 425 3) y 459 de la Ley de 5 de enero de 2011 –Código Electoral (Boletín Oficial de la República de Polonia de 2017, sección 15)–, el porcentaje mínimo de candidatos de cualquiera de los dos géneros incluidos en las listas electorales ascenderá al 35% del número total de candidatos que conformen la lista.

8. En relación con las elecciones a los consejos de los *poviats* (condados), el artículo 457 2) del Código Electoral establece la necesidad de que al menos 1 de cada 3 candidatos incluidos en las listas electorales sea una mujer (o un hombre).

9. Cuando se presenta una lista de candidatos a la Comisión Electoral, esta tiene que examinar, ante quien la presente, si dicha lista cumple con los requisitos mencionados con anterioridad. De lo contrario, no se aprobará la lista de candidatos.

10. Estas normas son aplicables a las elecciones celebradas en circunscripciones plurinominales, a saber: las elecciones generales al Parlamento polaco (*Sejm*), al Parlamento Europeo, a las asambleas de los voivodatos (*sejmiki województw*), a los consejos de los *poviats* (condados) y a los consejos de las ciudades con estatuto de *poviat*. No existen leyes que regulen el número de candidatos y candidatas en el caso de las elecciones celebradas en circunscripciones uninominales, es decir, las elecciones al Senado y a los consejos municipales (*gminas*), así como las elecciones presidenciales y las elecciones de alcaldes.

11. En la anterior legislatura (la séptima) del *Sejm* (2011-2015), se estuvo trabajando en la elaboración de un proyecto de ley orientado al establecimiento del denominado sistema de “cremallera”, es decir, la alternancia en la designación de candidatos y candidatas para conformar las listas electorales (documentos impresos del *Sejm* núms. 1146 y 1151, proyectos presentados por parlamentarios y examinados conjuntamente). Sin embargo, el *Sejm* no ha aprobado aún la correspondiente ley. Durante la actual legislatura de dicho órgano (que comenzó en 2015), no se ha emprendido ninguna iniciativa legislativa sobre este asunto.

Respuesta al párrafo 29 b)

Parlamento

12. Las disposiciones jurídicas reseñadas en respuesta a la recomendación formulada en el párrafo 29 a) constituyen el principal instrumento para garantizar una proporción ecuánime de mujeres entre los miembros del Parlamento. Como medida complementaria en relación con las elecciones parlamentarias, la Plenipotenciaria del Gobierno para la Igualdad de Trato pidió en 2015 a los dirigentes y miembros de las juntas directivas de los partidos políticos que velasen por la participación equilibrada de mujeres y hombres en el proceso electoral.

13. Durante el período que abarca el informe, se celebraron (el 25 de octubre de 2015) elecciones parlamentarias al *Sejm* y al Senado. Las mujeres representaron el 42% de los candidatos al *Sejm*. Como puede verse en el cuadro 1 del anexo, el porcentaje de parlamentarias ha ido en constante aumento desde 1989 y actualmente se sitúa en el 27,2%.

14. En las elecciones al Senado celebradas en 2015, el 86,2% de los candidatos fueron hombres; estos constituyen asimismo el 87% de los senadores polacos. Según los datos que figuran en el cuadro 2 del anexo, el porcentaje de senadoras no ha aumentado significativamente en los últimos decenios y se ha mantenido en aproximadamente un 13% durante las dos últimas legislaturas del Senado.

15. Los datos detallados sobre los candidatos a las elecciones parlamentarias de 2015 y el número de hombres y mujeres electos se incluyen en los cuadros 3 y 4 del anexo.

Administración local

16. Las disposiciones jurídicas enumeradas en respuesta a la recomendación formulada en el párrafo 29 a) constituyen, en la medida de lo aplicable, el principal instrumento para garantizar una proporción equilibrada de mujeres entre los miembros de los órganos electivos de la administración local.

17. Dada la escasa presencia de mujeres en las dependencias de dicha administración y en el Parlamento de Polonia, en 2014 (anticipándose a la siguiente convocatoria de elecciones locales) la Plenipotenciaria del Gobierno para la Igualdad de Trato exhortó a los dirigentes y miembros de las juntas directivas de los partidos políticos a tomar medidas que garantizaran el equilibrio entre el porcentaje de mujeres y hombres incluidos en las listas electorales. En cooperación con el Instituto de Asuntos Públicos y las organizaciones no gubernamentales, se organizaron dos conferencias en torno a los siguientes temas: “La posible indefensión de las *gminas* en el futuro: participación de las mujeres en las elecciones locales de 2014” y “Participación de las mujeres en las elecciones locales de 2014: retos y oportunidades”. Además, se llevaron a cabo sesiones de capacitación destinadas a un grupo de mujeres candidatas a tales comicios. En 2014, la Cancillería del Presidente de la República de Polonia organizó, en cooperación con la asociación Congress of Women, la asociación “Escuela de Líderes”, la Fundación de Apoyo Rural y la Plenipotenciaria del Gobierno para la Igualdad de Trato, una reunión y un taller orientados a las candidatas a las elecciones locales.

18. El 16 de noviembre de 2014 se celebraron las últimas elecciones locales (cuya segunda vuelta tuvo lugar el 30 de noviembre). A raíz de tales comicios, 12.274 mujeres resultaron elegidas consejeras en los distintos niveles de la administración local (asambleas de los voivodatos, consejos de los *poviats*, consejos de las *gminas* y consejos de distrito de Varsovia); el 26,2% del total de consejeros son mujeres. Los correspondientes datos detallados se incluyen en el cuadro 5 del anexo. Las mujeres constituyen entre el 10% y el 11% de los alcaldes de aldeas, pueblos y ciudades designados por elección directa (*wójt, burmistrz, prezydent miasta*). Véase el cuadro 6 del anexo para obtener información detallada al respecto.

Consejo de Ministros

19. Dentro del Gobierno de coalición de derecha que ostenta el poder desde las elecciones parlamentarias de 2015, se ha nombrado una Primera Ministra, cinco ministras, tres secretarías de Estado y 12 subsecretarías de Estado. En el Gobierno de coalición constituido por la Plataforma Cívica y el Partido del Pueblo Polaco, que se mantuvo en el poder hasta las elecciones de 2015, hubo una Primera Ministra entre septiembre de 2014 y noviembre de 2015, además de seis ministras. Los datos detallados relativos a la proporción de ministras y viceministras figuran en el cuadro 7 del anexo.

Administración pública

20. La igualdad de género en la administración pública se garantiza, entre otras cosas, velando por la igualdad de acceso a los servicios, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Administración Pública de 21 de noviembre de 2008 (Boletín Oficial de la República de Polonia de 2016, sección 1345). Ni dicha Ley (que constituye una legislación específicamente relacionada con el Código Laboral) ni sus reglamentos de aplicación contienen disposiciones discriminatorias. Conviene asimismo subrayar que, desde 2007, se ha llevado a cabo un proceso de descripción y evaluación de los puestos de trabajo en la administración pública, lo que contribuye en gran medida a garantizar la igualdad de trato. Los instrumentos utilizados a tal efecto se perfeccionaron en 2011 y 2015 en virtud de lo decretado por los titulares del cargo de Primer Ministro en tales fechas. Dichos instrumentos ayudan a determinar el valor y la importancia de un puesto concreto desde la perspectiva de la oficina en cuestión. Su uso está orientado a definir las relaciones internas y sustentar el establecimiento de una estructura de remuneración justa (en relación con las obligaciones y responsabilidades). La evaluación de puestos constituye un instrumento adecuado para la adopción de decisiones en materia de personal y nóminas, ya que tanto la descripción de funciones como la evaluación atañen únicamente al puesto en sí y no a su titular. En virtud de lo dispuesto en el Decreto núm. 3 de la Jefatura de Administración Pública de 30 de mayo de 2012, relativo a las normas de gestión de recursos humanos en dicha administración, la evaluación de puestos se tiene en cuenta, entre otras cosas, para calcular el sueldo básico de los funcionarios públicos. Se ha procedido a un análisis de la aplicación de tales normas (en los ministerios, las oficinas de la administración central y las oficinas de los voivodatos), del que se desprende que, en el 91% de las oficinas donde trabajan funcionarios públicos, los directores generales tienen en cuenta los resultados de las evaluaciones de los puestos llevadas a cabo al calcular los sueldos básicos. Por consiguiente, la evaluación de puestos constituye un instrumento de gestión que favorece la aplicación del principio de igualdad de trato a hombres y mujeres en materia de remuneración. Este hecho también ha sido corroborado por la Oficina Superior de Auditoría, que, en su informe de inspección de 10 de diciembre de 2013 (ref. núm. 167/2013/P13151/LKR), recomendó la adopción generalizada de esta práctica.

21. Además, se organizan numerosos cursos de formación sobre el principio de igualdad de trato y la lucha contra la discriminación destinados a los funcionarios públicos; tales cursos contribuyen a ampliar las competencias profesionales y, por ende, empoderar a las mujeres para postularse a puestos en la administración gubernamental. Por ejemplo, entre 2014 y 2016, el Ministerio de Salud organizó actividades de capacitación sobre la igualdad de trato orientadas a un total de 170 funcionarios públicos. En 2016 el Ministerio de Digitalización celebró cinco sesiones de capacitación dirigidas a sus empleados. Según los datos presentados a modo de informe sobre la ejecución del Programa de Acción Nacional para la Igualdad de Trato, en 2016 se impartieron los correspondientes cursos de formación organizados por la Cancillería del Primer Ministro, el Ministerio del Interior y la Administración, el Ministerio de Familia, Trabajo y Política Social, el Ministerio de Energía, el Ministerio de Finanzas (también para el Servicio de Aduanas), el Ministerio de Infraestructura y Construcción, el Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Ministerio de Desarrollo, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Medio Ambiente.

22. En el cuadro 8 del anexo se indica el porcentaje de mujeres que ocupaba puestos en la administración pública (puestos de categoría superior inclusive) entre 2014 y 2016. Aunque el número de mujeres empleadas en la administración pública es mayor (un 70% de la totalidad del personal), la proporción de mujeres en puestos de categoría superior es inferior al 50%; dicho porcentaje disminuyó ligeramente de un 53,1% en 2015 a un 47,3% en 2016.

23. Sin embargo, en determinadas oficinas la proporción de mujeres en cargos de responsabilidad es igual o superior al 50%, como es el caso de la Oficina de Extranjería, donde se han asignado a mujeres 7 de los 14 puestos de categoría superior existentes en total (es decir, un 50%). Entre 2014 y 2016, se procedió a un análisis del empleo de mujeres en puestos directivos de categoría media y superior dentro del Ministerio de Cultura y Patrimonio Nacional y en 93 dependencias concretas bajo la dirección y supervisión de esta entidad (entre ellas, los altos cargos directivos del Ministerio). Los resultados del análisis señalan un ligero incremento (del 5%) en el número de mujeres designadas para ocupar puestos ejecutivos; asimismo, el número de mujeres empleadas en puestos de dirección en las instituciones culturales es ligeramente superior al número de hombres.

Servicio diplomático

24. En los cuadros 9 y 10 del anexo, se presenta la estructura del empleo en el Ministerio de Relaciones Exteriores (tanto en su sede como en las misiones diplomáticas). De tales datos se desprende que, al igual que en el caso de la administración pública, hay más mujeres que hombres empleadas en puestos de categoría inferior, si bien su porcentaje en puestos de categoría superior es considerablemente más bajo todavía.

25. Entre las medidas adoptadas para aplicar el principio de igualdad de trato y aumentar el porcentaje de mujeres en los órganos de decisión del servicio diplomático, cabe incluir la introducción, en abril de 2017, de un módulo de capacitación sobre determinados aspectos de la igualdad de trato y la prohibición de la discriminación en el empleo, módulo que forma parte en la actualidad de la formación obligatoria impartida a los candidatos que se postulan a puestos de categoría superior en las misiones diplomáticas. La organización de esta formación corre a cargo del Coordinador de Igualdad de Trato del Ministerio de Relaciones Exteriores. Además, en el último trimestre de 2016, el Director General del Servicio Diplomático envió a todas las misiones diplomáticas y los jefes de departamentos y oficinas del mencionado Ministerio información sobre el principio de igualdad de trato y el uso de una comunicación adecuada en las relaciones entre empleados.

Poder judicial

26. El sistema judicial, que abarca tanto el funcionamiento de los tribunales como la condición de los jueces y su nombramiento, se rige por la Ley de 27 de julio de 2001 (Ley sobre el Sistema de Organización de Tribunales Ordinarios (Boletín Oficial de la República de Polonia de 2016, sección 2062, en su forma enmendada)). Según las disposiciones de dicha Ley, los jueces de los tribunales ordinarios son nombrados por el Presidente de la República de Polonia a petición del Consejo Nacional del Poder Judicial. Cualquier persona, con independencia de su género, que cumpla con una serie de condiciones y requisitos específicos puede postularse para ocupar un puesto determinado. La Ley también regula la remuneración de los jueces de los tribunales ordinarios, que se calcula utilizando un método aplicable tanto a hombres como a mujeres. La remuneración de los magistrados que ocupan puestos similares varía únicamente en función de su antigüedad en el servicio y el alcance de sus funciones.

27. Los datos sobre el número de jueces de los tribunales ordinarios y jueces que ejercen de Presidentes o Vicepresidentes del Tribunal figuran en los cuadros 11 y 12 del anexo. Cabe añadir que los puestos de Primer Presidente del Tribunal Supremo y de Presidente del Tribunal Constitucional están ocupados en la actualidad por mujeres.

Policía

28. En lo que respecta a los procedimientos de selección, contratación y retribución, así como a la capacitación y el desarrollo profesional, el Cuerpo de Policía ha adoptado un modelo de competencias. En lugar de centrarse en las características físicas de cada uno de los géneros, se tiene en cuenta la evaluación de la idoneidad general del candidato y su capacidad para garantizar la seguridad. Este modelo se halla en consonancia con la reglamentación nacional, la legislación de la Unión Europea y las disposiciones de todos los acuerdos internacionales ratificados. La selección y contratación de hombres y mujeres policías se ajusta a los mismos criterios, y el número de mujeres en el Cuerpo de Policía ha ido aumentando con los años; actualmente (a fecha de 1 de junio de 2017), estas representan el 15,88% de los efectivos policiales.

29. La promoción y el acceso a la formación profesional también se rigen por el modelo de competencias. No existen barreras oficiales que obstaculicen el ascenso de las mujeres a puestos de categoría superior, siempre que cuenten con las aptitudes, las características y la predisposición necesarias para dirigir un equipo. Un ejemplo de la evolución sociocultural en este ámbito es la presencia de mujeres entre el personal superior y su ascenso al rango de General. En la actualidad, el puesto de Jefe Adjunto de la Policía lo ocupa una mujer con rango de Comisaria de Policía (General).

30. Los resultados de los análisis internos no han revelado muchos casos de acoso moral en el trabajo, sexismo u hostigamiento dentro del Cuerpo de Policía. Sin embargo, con fines de prevención, se ha mantenido operativo hasta 2017 un equipo especial encargado de promover la igualdad de oportunidades dentro de dicho Cuerpo. A raíz de ello, se han modificado los uniformes policiales, se han introducido mecanismos contra la discriminación y el acoso moral en el trabajo, se ha impulsado el debate sobre la conciliación entre la carrera profesional y la maternidad, etc. La implantación de la licencia parental destinada al padre, la limitación del servicio nocturno y la introducción de un régimen de pausas para la lactancia materna son solo algunos ejemplos de las numerosas medidas proactivas compensatorias y de apoyo implementadas.

31. La capacitación en materia de igualdad de trato (por ejemplo, sobre la igualdad entre mujeres y hombres) constituye un elemento permanente del programa formativo de todos los miembros de las fuerzas policiales.

Guardia de Fronteras

32. En los últimos años, el porcentaje de mujeres agentes de la Guardia de Fronteras ha ido aumentando sistemáticamente hasta situarse a día de hoy en alrededor de un 25%. Todos los criterios de contratación, remuneración y ascenso, incluidos aquellos por los que se rige el acceso a puestos de categoría superior, se aplican por igual a hombres y mujeres. La única excepción es la prueba de aptitud física contemplada en el procedimiento de contratación, en la que se han introducido baremos diferentes para ambos géneros. A la luz del principio de igualdad de trato en el empleo, esta distinción viene justificada objetivamente por una finalidad legítima, a saber: la garantía de la igualdad de acceso al empleo por parte de hombres y mujeres.

33. También se adoptan medidas específicas para subsanar la desigualdad de trato en el empleo dentro de la Guardia de Fronteras. En 2014 se aprobó la Decisión núm. 121 del Comandante de la Guardia de Fronteras, de 30 de junio de 2014, relativa a la introducción de procedimientos aplicables a casos de vulneración del principio de igualdad de derechos (Boletín Oficial de la Guardia Nacional de Fronteras de Polonia de 2014, sección 88); dicha Decisión constituye actualmente uno de los instrumentos jurídicos internos de referencia oficial y práctica para el cumplimiento de la obligación de combatir los actos prohibidos por ley. A raíz de la entrada en vigor de la Decisión, cualquier tipo de actuación y comportamiento que pueda considerarse trato desigual, de acuerdo con la definición contemplada en la Ley de 3 de diciembre de 2010 relativa a la aplicación de determinadas normas de la Unión Europea sobre igualdad de trato, puede denunciarse al superior jerárquico responsable de recursos humanos; dicho superior nombrará al correspondiente comité encargado de analizar los casos denunciados. La implementación del procedimiento contra la discriminación aplicable al personal de la Guardia de Fronteras se llevó a cabo mediante la modificación de los reglamentos reguladores del funcionamiento de las dependencias orgánicas de dicha Guardia, sobre la base

de lo dispuesto en la Ley mencionada anteriormente y en la Ley de 26 de junio de 1974 (el Código Laboral).

34. Desde 2015, se incluye un módulo sobre derechos humanos en todos los planes de estudios del denominado personal con formación cualificada (formación básica, capacitación de suboficiales, formación de oficiales asimilados, formación especializada de oficiales de primer rango), así como de los efectivos de la Guardia de Fronteras. A fin de normalizar la formación en esta esfera, todos los Centros de Capacitación de la Guardia de Fronteras cuentan en la actualidad con material didáctico sobre derechos humanos en el que también se aborda el tema de la igualdad de trato en el empleo.

Oficina de Protección del Gobierno

35. Dentro de la Oficina de Protección del Gobierno, se creó un equipo encargado de elaborar una estrategia de igualdad de trato (con arreglo a la Decisión núm. 1196/2014 de la Jefatura de la Oficina de Protección del Gobierno, de 8 de noviembre de 2014). Posteriormente, se procedió a la aplicación de la estrategia elaborada por el equipo en cuestión en virtud de la Orden núm. 60/2015 de la Jefatura de la Oficina de Protección del Gobierno, de 28 de agosto de 2015. Se ha impartido al personal superior formación en gestión de recursos humanos y prevención de la discriminación, el acoso moral en el trabajo y la desigualdad de trato; en total, 59 miembros del personal recibieron capacitación en 2015; en 2014, 66 funcionarios participaron en actividades de capacitación sobre los principios generales de la igualdad de trato; y en 2016 se impartió formación a 122 empleados.

Fuerzas Armadas

36. Tanto los hombres como las mujeres aspirantes a convertirse en soldados profesionales deben cumplir los mismos requisitos estrictos definidos por el Ministerio de Defensa Nacional, si bien se tienen en cuenta las diferencias fisiológicas existentes entre ambos grupos. Desde noviembre de 2014, se imponen diferentes requisitos de aptitud física a hombres y mujeres en el procedimiento de contratación y las correspondientes pruebas de aptitud anuales.

37. Aunque no se ha implantado un sistema de cuotas para regular el número de mujeres admitidas en las Fuerzas Armadas de Polonia, su presencia en las filas de esta institución ha aumentado de manera constante: en 2014 el porcentaje de mujeres ascendía al 3,2%, cifra que se incrementó hasta un 4,29% en 2015 y un 5,04% en 2016.

38. Las mujeres pueden acceder a todos los puestos de las Fuerzas Armadas y pueden ser destinadas a misiones en el extranjero. En la actualidad, hay una soldado que ejerce como observadora en la Misión de Observación de la Unión Europea (EUMM) en Georgia, dos mujeres soldados que trabajan como agregadas de defensa y dos jefas de importantes instituciones militares.

39. Habida cuenta del reducido número de mujeres en puestos de mando y entre el personal directivo superior, el Ministerio de Defensa Nacional lleva impartiendo desde 2016 una formación especial dirigida a las soldados sobre el tema “Desarrollo de las competencias de mando”, cuya finalidad es aumentar sus competencias de liderazgo y motivarlas para aspirar a puestos de rango superior. Dicha formación se centra en los siguientes aspectos: los fundamentos jurídicos de la igualdad de trato en el ejército; la lucha contra la discriminación, el hostigamiento y el acoso moral en el trabajo; la respuesta ante situaciones de conflicto; la exhibición de las propias competencias; el aumento de la autoconfianza; y la conciliación entre la carrera militar y la vida familiar.

Cuestión prioritaria: las mujeres de las zonas rurales

40. Durante el período que abarca el informe, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural emprendió una serie de medidas para garantizar que el potencial social y profesional de las mujeres de las zonas rurales se aprovechara plenamente y que los instrumentos de apoyo a la agricultura y el desarrollo rural tuvieran en cuenta sus necesidades dentro del panorama financiero correspondiente al período 2014-2020. Uno de los proyectos llevados a cabo fue el estudio titulado “La situación de las mujeres en el sector agrícola y las zonas rurales: características, normas y expectativas”, al que siguió la conferencia nacional sobre el tema “¿Obtienen beneficio las mujeres del Programa de Desarrollo Rural (PDR)? El papel de la mujer en el desarrollo rural sostenible”, así como la publicación titulada *Buenas prácticas de las beneficiarias del PDR*. En 2015 se celebró una conferencia de dos días de duración cuyos participantes debatieron sobre el tema “Las reservas de mano de obra agrícola como oportunidad para el desarrollo económico: buenas prácticas y nuevas oportunidades en el contexto de movilidad ocupacional de los agricultores y sus familias”, en cuyo marco se dedicó un panel a la movilización de los recursos de mano de obra femenina en las zonas rurales.

41. Estas iniciativas, al igual que otras muchas conferencias y reuniones celebradas con representantes del Ministerio, han contribuido no solo a detectar las necesidades de las mujeres de las zonas rurales y apoyar activamente tanto su desarrollo profesional como la recuperación económica, sino también a fomentar la conciencia entre tales mujeres. Mediante este tipo de iniciativas, dichas mujeres también obtuvieron información sobre las oportunidades a su alcance en materia de desarrollo social, participación en la vida pública y uso de los instrumentos disponibles a través de los programas de apoyo ejecutados a lo largo del período 2014-2020. A raíz de todo ello, se creó en 2014 el Consejo de Mujeres y Familias de las Zonas Rurales dentro del Consejo Nacional de Cámaras de Agricultura. Este Consejo está integrado por mujeres que contribuyen activamente a la autonomía del sector agrícola y actúa como órgano consultivo establecido sobre la base de un acuerdo concertado entre el Consejo Nacional de Cámaras de Agricultura y las cámaras regionales de agricultura. Los objetivos del Consejo son los siguientes: movilizar a las mujeres de las zonas rurales y evitar la discriminación en la vida social, política y económica; detectar los problemas de las mujeres y las familias de las zonas rurales y diseñar soluciones eficaces; emprender y apoyar medidas en favor del desarrollo de la educación, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades a los niños y jóvenes de las zonas rurales; y, por último, plantear medidas que propicien la creación de empleo.

42. En 2017, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural tiene previsto llevar a cabo un proyecto titulado “El papel de las líderes de las comunidades rurales en los procesos de desarrollo local”, cuyo objetivo es la formación de al menos 800 mujeres y el impulso de su participación en las comunidades locales. Dicho Ministerio se encarga, además, de coordinar el proyecto “Granjas adecuadas a las necesidades de las personas”, en el marco del proyecto estratégico “(In)dependiente”. La finalidad de esta iniciativa es facilitar el acceso a servicios sociales asequibles y de calidad mediante el diseño y la prestación de servicios de atención a los miembros de las familias rurales que dependen de la ayuda ajena (granjas de asistencia). El surgimiento de este tipo de granjas repercutirá positivamente en la calidad de vida de las zonas rurales. Su función será importante no solo para quienes necesitan un apoyo directo, sino también para las personas encargadas de prestar cuidados (principalmente mujeres), quienes a menudo se ven obligadas a renunciar a su vida profesional y pública para poder atender las necesidades de los miembros dependientes de su familia. Durante la fase experimental del proyecto ejecutada en 2017, se organizaron actividades de capacitación dirigidas a alrededor de 1.000 participantes.
