



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

Distr. general
20 de junio de 2014
Español
Original: inglés

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

**Lista de cuestiones y preguntas relativas a los informes
periódicos séptimo y octavo combinados de Polonia**

Adición

Respuestas de Polonia*

[Fecha de recepción: 19 de junio de 2014]

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.



Marco legislativo e institucional y acceso a la justicia

1. Sírvanse indicar si el Estado parte ha promulgado una ley general contra la discriminación que contenga una definición de discriminación contra la mujer acorde con el artículo 1 de la Convención y que abarque la discriminación directa e indirecta, así como todos los aspectos de la Convención. Sírvanse indicar qué procedimientos se han establecido para aplicar, observar y hacer cumplir de manera efectiva esa legislación. Por favor informen de los casos en que la Convención haya sido invocada por particulares o aplicada directamente o citada en procedimientos jurídicos en el Estado parte.

Respuesta 1

Durante el período que abarcan los informes, el legislador polaco ha establecido un amplio marco jurídico cuyo objetivo es garantizar la mayor protección posible de las mujeres frente a la discriminación. Las disposiciones legislativas referentes a la igualdad de trato en ámbitos distintos del empleo están recogidas en la Ley de 3 de diciembre de 2010 sobre la aplicación de determinadas disposiciones de la Unión Europea sobre la igualdad de trato (Dz. U. [Gaceta Oficial] de 2010, núm. 254, secc. 1700, en su forma enmendada; en adelante, Ley de igualdad de trato). La entrada en vigor de la Ley de igualdad de trato ha complementado los reglamentos ya existentes sobre ese principio. La Ley especifica las esferas y los métodos de lucha contra la violación del principio de igualdad de trato por motivos no solo de sexo sino también de raza, origen étnico, nacionalidad, religión, confesión, visión del mundo, discapacidad, edad u orientación sexual.

El artículo 3 de la Ley de igualdad de trato entiende por discriminación directa la situación en la que una persona física, debido a su sexo, raza, origen étnico, nacionalidad, religión, confesión, visión del mundo, discapacidad, edad u orientación sexual es, o ha sido, tratada de forma menos favorable que otra persona en circunstancias comparables. En cambio, por discriminación indirecta entiende la situación en la que una persona, debido a su sexo, raza, origen étnico, nacionalidad, religión, confesión, visión del mundo, discapacidad, edad u orientación sexual, se encuentra o podría encontrarse en proporción o situación particularmente desfavorables como resultado de una decisión, criterio o acción aparentemente imparciales, a no ser que esa decisión, criterio o acción sean objetivamente razonables debido a un objetivo legítimo que se pretende alcanzar y que los medios para conseguir ese objetivo sean adecuados y necesarios.

La Ley abarca las siguientes esferas: acceso a las condiciones y al uso de los servicios de bienestar social, acceso a los servicios de vivienda, adquisición de bienes, derechos y energía, formación y capacitación profesional, condiciones para iniciar y mantener una empresa u ocupación, afiliación activa a los sindicatos, organizaciones de empleadores y organismos profesionales autónomos, y acceso y condiciones de uso de los instrumentos del mercado de trabajo y los servicios conexos. En cambio, la Ley no considera el sexo como circunstancia protegida en la esfera de los servicios educativos y la atención de la salud.

La Ley estipula que, si se incumple el principio de igualdad de trato, la parte damnificada podrá solicitar indemnización por los daños recibidos. En las cuestiones relacionadas con la violación del principio de igualdad de trato, se aplican las disposiciones del Código Civil, de la misma manera que el artículo 300

de la Ley del Código del Trabajo es aplicable a los empleados. En los procedimientos pendientes en los casos antes mencionados, son aplicables las disposiciones de la Ley del Código de Procedimiento Civil, de 17 de noviembre de 1964. En ella se establecen las diferentes normas relativas a la carga de la prueba. La entidad que presenta una acusación de violación del principio de igualdad de trato debería indicar la causa probable de esa violación. Cuando se especifique dicha causa, la entidad acusada de la violación deberá demostrar que no la ha cometido.

El régimen de prescripción en las reclamaciones relacionadas con la violación del principio de igualdad de trato es de tres años a partir del momento en que la parte damnificada tuvo conocimiento de la violación del principio de la igualdad de trato, pero no más de cinco años después de que tuviera lugar el acto que representa una violación de ese principio. Según la Ley, los derechos estipulados en ella no impiden a la parte damnificada presentar reclamaciones al amparo de otras disposiciones. Se ha otorgado una protección adicional a las personas que ejercen sus derechos debido a la violación del principio de igualdad de trato. El ejercicio de esos derechos quizá no constituya una demostración de trato desfavorable.

En el informe se incluyen referencias a las disposiciones constitucionales y los reglamentos que prohíben la discriminación en el empleo.

Además, en virtud de la Ley de enmienda de la Ley de promoción del empleo y las instituciones del mercado de trabajo (Dziennik Ustaw núm. 257, secc. 1725, en su forma enmendada), de 16 de diciembre de 2010, se ha agregado el párrafo 4d al artículo 33 de la Ley de promoción del empleo y las instituciones del mercado de trabajo. En él se especifica que el *Starosta* no puede privar de su condición de desempleada a una mujer durante el embarazo y en los 30 días siguientes al parto por su incapacidad de trabajar durante un período continuado de 90 días debido al embarazo —y a sus circunstancias— y se estipula que la mujer desempleada no puede solicitar que se le prive de esa condición.

El 17 de junio de 2013 la disposición del artículo 33 se enmendó en virtud de la Ley de 28 de mayo de 2013 por la que se enmiendan la Ley del Código del Trabajo y algunas otras leyes (Dz.U., secc. 675); la disposición del párrafo 4d se ha limitado a las mujeres embarazadas únicamente, pero se ha agregado el párrafo 4g, en virtud del cual el *Starosta* no puede denegar la condición de desempleada a:

- 1) una mujer después del parto,
- 2) una persona desempleada (tanto mujer como hombre) después de encargarse de la crianza de un hijo y tras la presentación de una moción al tribunal de tutela acerca de la adopción de un niño para su crianza como familia de acogida, salvo en el caso de una familia de acogida profesional, argumentado la falta de capacidad y voluntad de aceptar el empleo debido a la acogida de ese niño durante el período en que reuniera los requisitos prescritos en reglamentos específicos para disfrutar de un subsidio de maternidad durante la licencia correspondiente, una licencia en las mismas condiciones que la licencia de maternidad, una licencia de maternidad adicional, una licencia adicional en las mismas condiciones que la licencia de maternidad y una licencia parental, salvo en el caso de solicitud por la propia desempleada para que se le prive de esa condición.

Además, a partir del 1 de enero de 2009, se ha agregado a la Ley de promoción del empleo el artículo 104a, en virtud del cual los empleadores y otras dependencias orgánicas están exentos de la responsabilidad de cotizar al Fondo del Trabajo por los

empleados que vuelven de una licencia de maternidad, una licencia adicional de maternidad o una licencia para el cuidado de un hijo antes de transcurridos 36 meses desde el primer mes desde la terminación de cualquiera de esas licencias. A partir del 17 de junio de 2013, esta disposición se ha ampliado en virtud de la Ley de 28 de mayo de 2013 por la que se enmiendan la Ley del Código del Trabajo y algunas otras leyes en el sentido de que los empleadores y otras dependencias orgánicas quedan exentas de la responsabilidad de cotizar al Fondo del Trabajo por sus empleados que se reincorporan después de una licenciada en las mismas condiciones que una licencia de maternidad, una licencia adicional en las mismas condiciones que la licencia de maternidad o una licencia parental.

El 1 de julio de 2009 entraron en vigor varias disposiciones en virtud de las cuales los empleadores y otras dependencias orgánicas están exentos de contribuir al Fondo del Trabajo durante los 12 meses siguientes a la fecha del contrato de empleo cuando se trata de personas (tanto mujeres como hombres) de más de 50 años de edad y 30 días antes de que el empleo se haya inscrito en el Registro de Desempleados mantenido por la oficina de trabajo del distrito.

La obligación de cotizar al Fondo del Trabajo se ha eliminado por completo en el caso de los empleados de no menos de 55 años de edad (mujeres) o no menos de 60 años de edad (hombres).

Se han introducido también reglamentos semejantes sobre la exención de la obligación de contribuir al Fondo de prestaciones garantizadas a los empleados.

Además, en virtud del artículo 61 de la Ley de promoción del empleo (...), las personas desempleadas (tanto mujeres como hombres) solteras que tienen al menos un hijo de no más de 18 años de edad pueden ser reembolsadas por el Starost, previa documentación de los gastos incurridos, de los costos resultantes de la crianza de uno o varios hijos de hasta 7 años de edad por una cuantía determinada que no será superior a la mitad de la prestación de desempleo por cada hijo en relación con el cual se hayan contraído esos gastos, si la persona desempleada acepta un empleo u otro trabajo remunerado o es destinada a una pasantía o a una iniciativa de adaptación ocupacional para adultos o discapacitados, siempre que sus ingresos mensuales no sean superiores al salario mínimo. Las mismas normas se aplican al reembolso del costo de la atención de una persona a cargo.

De conformidad con el artículo 73 3) de la Ley de promoción del empleo, si una mujer tiene un hijo durante el período en que recibe una prestación de desempleo o antes de transcurrido un mes desde que dejó de percibirla, ese período se prolongará durante el tiempo en que ella reúna los requisitos para la prestación de maternidad en virtud de los reglamentos pertinentes. Se ha prolongado también el período durante el cual puede percibirse la prestación de maternidad en esas circunstancias.

Los objetivos y pautas primarias de la política de igualdad de trato, incluida la política de prevención de la discriminación de género, se recogen en el Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2013-2016), elaborado por la Oficina del Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato. El Plan es un documento de estrategia gubernamental utilizado para las iniciativas de igualdad de trato y no discriminación. De conformidad con el artículo 23 de la Ley de 3 de diciembre de 2010 por la que se aplican determinadas disposiciones de la Unión Europea sobre la igualdad de trato, el Plan establece objetivos a mediano plazo e

instrumentos de la política gubernamental para la igualdad de trato y sienta las bases para la realización de las tareas gubernamentales relacionadas con la igualdad de trato y la no discriminación. Este documento integra en un instrumento único, clasifica y estructura las medidas clave para garantizar el ejercicio del principio de igualdad de trato que han sido o serán adoptadas por diversos ministerios y sus organismos subordinados.

Las iniciativas mencionadas en el Plan hacen referencia a los siguientes ámbitos:

- política de no discriminación,
- igualdad de trato en el mercado de trabajo y en el sistema de seguridad social,
- prevención de la violencia, incluida la violencia doméstica, y mayor protección de sus víctimas,
- igualdad de trato en el sistema educativo,
- igualdad de trato en el sistema de atención de la salud,
- igualdad de trato en el acceso a los bienes y servicios.

En todas esas esferas debe tenerse debidamente en cuenta el criterio del género, y se han adoptado medidas para evitar la discriminación de género.

El Plan contiene dos amplios capítulos sobre los reglamentos internacionales y nacionales en favor de la igualdad de trato. Hacen referencia a documentos clave, medidas legislativas y definiciones de la igualdad de trato y la no discriminación.

Los progresos previstos en el Plan serán verificados anualmente por el Consejo de Ministros.

El 18 de diciembre de 2012 Polonia firmó el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, suscrito en Estambul el 11 de mayo de 2011. El Convenio es el primer reglamento de alcance europeo para abordar de manera amplia los medios de prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. El Convenio considera que hay una relación directa entre el logro de la igualdad de género y la reducción de la violencia contra la mujer. Para combatir eficazmente la violencia contra la mujer es necesario, entre otras cosas, modificar las pautas culturales y sociales de comportamiento tanto de los hombres como de las mujeres con el fin de eliminar los prejuicios, los hábitos, las tradiciones y otras prácticas basadas en la idea de la inferioridad de la mujer o en las funciones estereotipadas de hombres y mujeres. El Convenio alienta expresamente a los Estados a aplicar sus disposiciones a todas las personas que sufren violencia doméstica.

El Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato ha recibido del Primer Ministro autorización para presentar al Consejo de Ministros una moción relativa a la ratificación del Convenio. Desde 2012 se están realizando intensas gestiones para preparar dicha moción. En consecuencia, el 29 de abril de 2014 el Consejo de Ministros decidió presentar al Parlamento el proyecto de ley en el que se ratifica el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

El Gobierno no conoce actualmente ningún caso en el que la Convención haya sido invocada por particulares o aplicada directamente o citada en procedimientos

jurídicos. Para obtener esa información, se necesita una perspectiva cronológica más amplia.

2. En vista de que no se incluyó información sobre el tema en el informe del Estado parte, sírvanse indicar el número y el resultado de las denuncias de presunta discriminación por motivos de sexo y de género presentadas por las mujeres al Defensor de los Derechos Humanos durante el período que abarcan los informes. Sírvanse indicar si se otorgó reparación a las víctimas en los casos en que se determinara que hubo una violación de sus derechos. Por favor informen sobre las medidas adoptadas para fortalecer el mandato del Defensor de los Derechos Humanos, en plena concordancia con los principios relativos al estatuto de las instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos (Principios de París), incluido el suministro de recursos humanos y financieros suficientes.

Respuesta 2

Desde el 1 de enero de 2011, el Defensor de los Derechos Humanos ha realizado las tareas asociadas con la aplicación del principio de igualdad de trato en virtud de la Ley de 3 de diciembre de 2010 por la que se aplican determinadas disposiciones de la Unión Europea sobre la igualdad de trato (Dz.U. núm. 254, secc. 1700, en su forma enmendada). Por consiguiente, los datos sobre el número de denuncias de presunta discriminación por motivos de sexo y de género hacen referencia al período comprendido entre 2011 y 2013 y no están desglosados por género de los denunciantes. Este tipo de información se recopiló también en 2010 (las estadísticas pueden verse en los cuadros 10 a 13 del apéndice).

En 2010, la Oficina del Defensor de los Derechos Humanos examinó 20 denuncias de discriminación de género, de las cuales se aceptaron 12; en 5 casos se llegó a una solución satisfactoria para el denunciante. En 2011, se examinaron 68 y se aceptaron 25 (solución satisfactoria para el demandante en cinco casos). En 2012 se examinaron 61 y se aceptaron 28 (resultados satisfactorios para el demandante en 9 casos) En 2013 se examinaron 50 y se aceptaron 34 (solución satisfactoria para el demandante en 9 casos).

No se ha presentado al Defensor casi ninguna denuncia de acoso sexual en el empleo (1 caso en 2010; 2 en 2011; y 1 en 2013).

En lo que respecta a los datos sobre posible reparación de las víctimas cuando se ha confirmado la existencia de discriminación, no ha habido casos considerados por el Defensor en los que el denunciante haya solicitado reparación. Según la información facilitada al Defensor por el Ministerio de Justicia, se presenta ante los tribunales un pequeño número de casos en los que se solicita reparación por la violación del principio de igualdad de trato en virtud del artículo 13 de la Ley por la que se aplican determinadas disposiciones de la Unión Europea sobre la igualdad de trato (13 casos en 2013) o en los que se reclama reparación por la violación del principio de igualdad de trato de las mujeres y los hombres en el empleo en virtud del artículo 183d del Código del Trabajo (172 casos en 2013). Por ello, cabe deducir que el número de indemnizaciones adjudicadas no guarda proporción con la escala real de la discriminación contra la mujer en Polonia.

En cuanto a la pregunta referente al fortalecimiento del mandato del Defensor de los Derechos Humanos en concordancia con los principios relativos a las

instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos (resolución 48/134 de la Asamblea General de 20 de diciembre de 1993, Principios de París), incluido el suministro suficiente de recursos humanos y financieros, cabe señalar que el Defensor de los Derechos Humanos ha sido acreditado ante el Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos como institución de la categoría A, que está en consonancia con los Principios de París. Ello significa que se ha reconocido la plena autonomía e imparcialidad del Defensor con arreglo a una norma internacional universal. No obstante, dado que son muchas las funciones asignadas al Defensor de los Derechos Humanos (la función primaria dimanante de la disposición del artículo 208 de la Constitución de Polonia, en virtud del cual el Defensor de los Derechos Humanos debe salvaguardar las libertades y derechos de las personas y ciudadanos, y las funciones en calidad de autoridad independiente relacionadas con el principio de la igualdad de trato, el Mecanismo Nacional de Prevención, autoridad independiente encargada de la supervisión y aplicación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, y la Institución independiente encargada de examinar el comportamiento indebido de la Policía y la Guardia de Fronteras), los recursos financieros suministrados no son suficientes. Como consecuencia de la labor parlamentaria, el presupuesto asignado al Defensor se redujo anualmente entre 1 millón y más de 4,5 millones de zlotys polacos (entre 2011 y 2014).

En la práctica, ello significa que no todas las responsabilidades asignadas al Defensor están financiadas suficientemente para un desempeño eficaz. Por ejemplo, sus funciones en calidad de autoridad independiente para la igualdad de trato no cuentan actualmente con suficientes recursos financieros, y por lo tanto físicos y de personal. Se hace caso omiso de las objeciones formuladas por el Defensor a este respecto.

3. Sírvanse indicar cómo contribuye el Estado parte a que las mujeres adquieran mayor conciencia y conocimiento de sus derechos en el marco de la Convención y de la legislación nacional pertinente, en particular las mujeres pertenecientes a los grupos más desfavorecidos, como las mujeres de las zonas rurales, las mujeres migrantes y las romaníes, las solicitantes de asilo y las refugiadas.

Respuesta 3

Las mujeres romaníes pertenecen a un grupo muy expuesto a múltiples discriminaciones por motivo de su origen étnico y género. Por circunstancias culturales, esta discriminación se produce también dentro del mismo grupo. Prueba de ello es la aprobación de la creación temprana de la familia (maternidad prematura). A pesar de que las bodas entre niñas de 12 años y niños de 15 años solo se producen de forma esporádica, actualmente es normal que las niñas se casen cuando tienen aproximadamente 15 años de edad, lo que les impide en la práctica continuar los estudios y las aleja del mercado de trabajo.

El Programa gubernamental para la comunidad romaní en Polonia (2004 y 2013) brindó una oportunidad de empoderar a las mujeres mediante la participación en cursos y actividades de aprendizaje profesional, creó empleos, por ejemplo, en centros comunitarios y brindó una oportunidad de aceptar empleos en calidad de asistentes de educación romaní en las escuelas, etc. La promoción de la actividad ocupacional de las mujeres y el logro de una independencia económica relativa en el

marco de dicho programa ha provocado un aumento de la actividad mayor en las mujeres que en los hombres. La mayoría del personal auxiliar de enseñanza romaní en las escuelas son mujeres: de un total de 91 (cifras correspondientes a 2012), 65 (71%) eran mujeres. Además, la mayoría de los estudiantes acogidos al régimen de becas para la enseñanza terciaria son mujeres: 39 (66%) de un total de 59 en el año académico de 2012/2013. Otro factor que contribuye a combatir la discriminación contra la mujer es la financiación del apoyo a la educación preescolar, que permite a las mujeres aceptar un empleo. También contribuye a ese mismo objetivo la labor de las enfermeras comunitarias en la comunidad romaní, que permiten lograr una mayor conciencia acerca de temas como la planificación familiar, los estilos de vida sanos, la higiene, la atención de las mujeres durante el embarazo y en el período posnatal, la atención de los hijos y los primeros auxilios. Las medidas estatales permiten a la comunidad romaní intervenir activamente en la toma de decisiones con procedimientos como el sistema de consulta y seguimiento. De esa manera se ha establecido una plataforma para la actividad comunitaria, en particular en el marco del Equipo romaní de la Comisión conjunta del Gobierno y las minorías nacionales y étnicas: de los 19 miembros romaníes designados del Equipo, 6 (31%) son mujeres. Las experiencias aprendidas gracias a la cooperación entre las autoridades públicas, también en el plano local, han revelado la existencia de una mayor actividad de las mujeres implicadas en la realización de tareas en el contexto de los subsidios otorgados a organizaciones no gubernamentales romaníes. Por ello, cabe decir que el marco establecido para la activación social, como el Programa para la comunidad romaní en Polonia y otras medidas conexas (por ejemplo, el llamado Componente romaní del Programa operacional de capital humano) han ejercido un efecto favorable en el empoderamiento de la mujer en muchas esferas, en particular en el ámbito profesional, social y cívico, y en una mayor toma de conciencia. Gracias a su actividad, las mujeres romaníes se han beneficiado sistemáticamente de las medidas de empoderamiento no solo en relación con las autoridades públicas, sino también dentro de sus comunidades locales.

El Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2013-2016) prevé también la preparación de otra edición del programa de integración de la comunidad romaní para 2014-2020.

La Oficina para Extranjeros, en asociación con el Centro de Ayuda Legal Halina Neć ha puesto en marcha el proyecto *Daj mi szansę* [dame una oportunidad]. Esta iniciativa, programada para el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014, ofrece orientación jurídica e informativa a quienes buscan protección en Polonia e información para combatir la violencia sexual en los centros de solicitantes de asilo. Las tareas previstas en el marco del proyecto están centradas en torno al problema de integración de los solicitantes de asilo en Polonia mediante una mejor ayuda letrada y apoyo a las personas con necesidades especiales. Este proyecto se propone aumentar las oportunidades de integración eficaz de los solicitantes de asilo ofreciendo a los extranjeros, tanto a los que permanecen en los centros para solicitantes de asilo como al resto, información y ayuda letrada sobre el procedimiento conducente al reconocimiento de la condición de refugiado. Esta ayuda facilita el procedimiento, lo que contribuye a su eficacia y ayuda a los interesados a recuperar la dignidad y la responsabilidad de su propio destino, muchas veces en peligro en el caso de quienes se ven afectados por la opresión en sus países de origen. La ayuda letrada reviste especial importancia para las víctimas de la violencia sexual y de género que, ante un procedimiento

complejo, muchas veces se sienten impotentes si no reciben ayuda y no en pocos casos son condenadas a un aislamiento social del que es difícil salir.

Además, el folleto *Informacje dla cudzoziemców ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy w RP* [Información para los solicitantes de asilo en Polonia] ofrece información sobre el acceso a ayuda letrada independiente, calificada y gratuita a todos los extranjeros que solicitan refugio en el territorio de Polonia. Para ofrecer el mayor acceso posible a la información, el folleto se ha presentado en varios idiomas.

Otra iniciativa orientada a lograr una mayor conciencia y conocimiento de las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos ha sido el proyecto “Los derechos de los migrantes en la práctica”, iniciado en 2011 por la Organización Internacional para las Migraciones en asociación con el Ministerio del Interior y la Inspección de Trabajo Central. El proyecto se propone facilitar la integración de los no nacionales de la UE logrando una mayor sensibilización acerca de los derechos y deberes de los extranjeros en Polonia y adoptando medidas para evitar manifestaciones de discriminación y la explotación de migrantes en el mercado de trabajo. El proyecto está destinado sobre todo a los ciudadanos de Ucrania, Belarús y Armenia, para los que se han puesto en marcha líneas telefónicas especiales en sus países de origen, que pueden ser utilizadas por quienes tienen interés en desplazarse a Polonia en búsqueda de trabajo. Hay también una línea telefónica directa en Polonia, destinada a un público más amplio: los extranjeros que se encuentran ya en Polonia.

Además, en el marco del proyecto se ha puesto en marcha el sitio web www.migrant.info.pl. Este se actualiza periódicamente con las medidas legislativas más recientes y otras informaciones. Está disponible en siete idiomas: inglés, francés, armenio, polaco, ruso, ucranio y vietnamita. El proyecto ha organizado también una campaña de información y varios cursos de capacitación para prevenir la discriminación destinados a profesionales, en particular empleados o representantes de la Inspección Nacional de Trabajo, ONG, agentes de la Guardia de Fronteras, jueces, jueces auxiliares, afiliados a sindicatos y oficinas de los voivodatos (regiones). Desde 2011 han recibido capacitación 318 personas. Asimismo, el proyecto permite ofrecer apoyo directo a los migrantes.

En lo que se refiere a las mujeres de las zonas rurales, en 2010 las mujeres gestionaban 448.120 explotaciones agrícolas, que representaban el 29,7% del total. Esas mujeres pueden participar en una gran variedad de cursos de formación profesional organizados por centros de extensión agraria y otras entidades que promueven el desarrollo de la agricultura, los mercados agrícolas y las zonas rurales.

Actualmente hay 25.800 círculos rurales de amas de casa, que agrupan a 857.000 mujeres. Su actividad se centra en cinco esferas:

1. Actividades de atención de la salud y ayuda a las personas de edad y a las personas con discapacidad;
2. Fomento del espíritu empresarial entre las mujeres y promoción activa del empleo;
3. Mayor participación de las zonas rurales en la cultura, el mantenimiento de las tradiciones, el folklore y las artes populares;
4. Alquiler de electrodomésticos.

Los círculos rurales de amas de casa realizan diversas actividades relacionadas con el desarrollo regional y de las comunidades locales, la promoción de las zonas rurales, la cultura popular, el fomento del patrimonio social y el apoyo a las personas desfavorecidas.

El Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2013-2016) ha previsto las siguientes medidas como objetivos primarios en determinadas esferas:

- mejorar la calidad de la atención médica ofrecida a las mujeres, teniendo en cuenta la diversidad cultural,
- mejorar las soluciones en apoyo de las personas que necesitan ayuda para obtener vivienda, así como de las que se encuentran en circunstancias de vida difíciles debido a su edad, discapacidad, enfermedad o condición de refugiado,
- mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por las instituciones que se ocupan de los extranjeros,
- combatir, en los medios de comunicación, la discriminación por motivos de género, edad y origen nacional o étnico,
- preparar el “Programa para prevenir la pobreza y la exclusión social hasta 2020: Nueva dimensión de la integración activa”.

Además, el Plan prevé diversas medidas dentro del objetivo de divulgación de los conocimientos sobre las cuestiones relacionadas con la prevención de la violencia teniendo en cuenta la perspectiva de género. Son las siguientes:

- celebrar, en el plano regional, una serie de debates sobre el trasfondo cultural de la violencia y sobre las maneras de combatir la violencia contra las mujeres y los hombres, teniendo en cuenta la perspectiva de género,
- organizar sesiones de capacitación sobre la violencia, en el marco de los programas educativos para hombres y muchachos y mujeres y niñas,
- divulgación de los conocimientos sobre la prevención y erradicación de la violencia social en el programa de estudios de las escuelas y/o el programa de prevención de las escuelas y centros educativos,
- preparar y difundir, sirviéndose de los medios de comunicación (incluidos los medios electrónicos), recursos educativos destinados a un público muy numeroso y en los que se examine el fenómeno de la violencia y la manera de prevenirla,
- realización de una campaña social sobre el fenómeno de la violencia y su prevención.

Parte integrante de esos objetivos y medidas concretos es el componente de promoción destinado a dar a conocer las actividades, tanto en los sitios web oficiales de las entidades encargadas de las diversas actividades como mediante conferencias comunitarias y reuniones con las ONG.

El movimiento social popular conocido como Congreso de Mujeres ha contribuido enormemente a fomentar el conocimiento y la sensibilización de las mujeres respecto de sus derechos. Este movimiento ha implicado a las mujeres de diferente extracción social y política, incluidos los círculos gubernamentales. Su

reconocimiento como fuerza social políticamente relevante ha aumentado de año en año.

Además, el sitio web oficial del Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato presenta el texto de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, así como el del último informe actualizado sobre el cumplimiento de las disposiciones de la Convención.

Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

4. Sírvanse describir las repercusiones que ha tenido la labor del Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato y explicar las medidas legislativas o de política relativas a los derechos de la mujer, la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres que haya adoptado el Plenipotenciario durante el periodo que abarcan los informes (CEDAW/C/POL/7-8, párr. 15)¹. Por favor aclaren si el Estado parte tiene la intención de establecer un órgano gubernamental permanente que sea expresamente responsable de los derechos de las mujeres, la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, y de garantizar financiación y recursos de personal suficientes para alcanzar la igualdad entre los géneros en el marco del Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato.

Respuesta 4

En Polonia no hay una autoridad gubernamental independiente encargada exclusivamente de la política de igualdad de género. El Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato interviene de acuerdo con lo dispuesto en la Ley por la que se aplican determinadas disposiciones de la Unión Europea sobre la igualdad de trato desde la entrada en vigor de dicha Ley, es decir, desde el 1 de enero de 2011 (desde 2008 hasta la fecha de entrada en vigor de la Ley, el Plenipotenciario actuó de acuerdo con lo dispuesto en una ordenanza del Consejo de Ministros). El Plenipotenciario se encarga de aplicar la política gubernamental de igualdad de trato, incluida la lucha contra la discriminación, en particular por motivos de género, raza, origen étnico, nacionalidad, religión, opinión, edad, discapacidad u orientación sexual. Sus competencias se especifican detalladamente en el informe.

El Plenipotenciario no tiene iniciativa legislativa propia. Participa en el proceso legislativo mediante actividades gubernamentales, supervisa la legislación para comprobar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y formula propuestas para encontrar soluciones. Desde abril de 2010 hasta la adopción de la Ley de aplicación de determinados disposiciones de la Unión Europea sobre la igualdad de trato, el Plenipotenciario gestionó las actividades relacionadas con dicha Ley. En 2012 y 2013 ha participado activamente, por ejemplo, en consultas relacionadas con enmiendas de la legislación sobre la licencia de maternidad y la introducción de una nueva categoría de licencia parental. Ha solicitado examinar la posibilidad de asignar, en el futuro, parte de la licencia parental de manera que pueda ser utilizada únicamente por el padre. Asimismo, ha propuesto al Ministro de Trabajo y Política Social la introducción de nombres femeninos de las ocupaciones en la Clasificación de ocupaciones y especializaciones. Ha solicitado también a la

¹ A menos que se indique otra cosa, los números de párrafos se refieren a los informes periódicos séptimo y octavo combinados del Estado parte.

Oficina Central de Estadística la incorporación del criterio de género —en escala mucho más amplia que en el pasado— en los datos estadísticos recogidos, recopilados, analizados y publicados.

Una iniciativa importante del Plenipotenciario ha sido la preparación del Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato. El documento, adoptado por el Gobierno en 2013, abarca el período comprendido entre 2013 y 2016. El Plan es el primer documento en el que se plantean problemas relacionados con la igualdad de trato de diversos grupos expuestos a discriminación. Se redactó teniendo en cuenta los principios de política horizontal, tanto en lo que respecta al contenido como a la implicación de determinadas entidades.

El Plan se describe más ampliamente en la respuesta núm. 1.

Las medidas previstas en el Plan se han asignado a entidades específicas de conformidad con las competencias de cada una de ellas, y se aplicarán con cargo a sus presupuestos. Las medidas llevadas a cabo con cargo al presupuesto estatal se financiarán con los recursos especificados en la Ley de presupuesto del año pertinente, sin necesidad de aplicar fondos adicionales del presupuesto estatal con ese fin. Algunas medidas pueden financiarse en parte con fondos de la UE, además de con los fondos del presupuesto público.

5. A la luz de las observaciones finales formuladas anteriormente por el Comité (CEDAW/C/POL/CO/6, párrs. 12 y 13), sírvanse aclarar si se está aplicando o preparando una Plan de Acción Nacional para la mujer. Por favor informen cómo se garantiza la aplicación de las estrategias para incorporar los aspectos de género en todos los ministerios y organismos gubernamentales, incluido un mecanismo de coordinación entre el Plenipotenciario y los ministerios, y sobre las estrategias para incorporar las cuestiones de género a nivel nacional, de los voivodatos (regiones) y de los municipios en todos los ámbitos que comprende la Convención (párr. 17).

Respuesta 5

Dado que el Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2013-2016) define los objetivos y pautas principales de la política de igualdad de trato, incluida la prevención de la discriminación, en particular por motivos de sexo/género, y que los objetivos principales y detallados en las distintas esferas coinciden en gran parte con los problemas abordados por la Convención, no se ha llevado a cabo ninguna iniciativa relacionada con el Plan de Acción Nacional para la Mujer. El Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2013-2016) especifica en forma detallada el objetivo de establecer un mecanismo eficaz de colaboración como parte de la administración gubernamental en el plano tanto central como regional. En el contexto de la aplicación de dicho objetivo, se designan coordinadores de la igualdad de trato en todos los ministerios y en algunas dependencias subordinadas, y los anteriores coordinadores de igualdad de trato designados en el marco del proyecto “Igualdad de trato como norma de buena gobernanza” se han convertido en plenipotenciarios de la igualdad de trato de los voivodatos. Esta red de colaboración entre el Plenipotenciario y los plenipotenciarios de voivodato ha ofrecido una oportunidad de incorporación de la dimensión de género en el plano tanto central como local.

Medidas especiales de carácter temporal

6. A falta de información sobre la materia en el informe del Estado parte, sírvanse indicar el procedimiento establecido para aplicar medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el artículo 4 1) de la Convención. Por favor especifiquen qué medidas especiales de carácter temporal se han establecido para aumentar el empleo de las mujeres, incluidas las mujeres de grupos desfavorecidos, y su representación en cargos decisorios y electivos. Sírvanse explicar qué medidas se han adoptado para fomentar la representación equitativa de las mujeres en las juntas de administración y supervisión de las empresas públicas y privadas. Por favor informen sobre la naturaleza, los propósitos y la utilización del índice de género en los lugares de trabajo, especialmente en la administración pública (párr. 28).

Respuesta 6

Para aumentar la participación de las mujeres en la vida pública y política, en 2011 se adoptó una Ley por la que se enmienda la Ley electoral. De conformidad con ella, las listas electorales para el Parlamento de Polonia y el Parlamento Europeo, así como para los consejos municipales, de distrito y de voivodato deben contar al menos con un 35% de mujeres y un 35% de varones candidatos. La lista no puede inscribirse si no se cumple este requisito de género. Puede encontrarse información más detallada en la respuesta núm. 14.

Dados los problemas que implica la obtención o mantenimiento de un puesto de trabajo para las mujeres de 50 o más años, el 24 de julio de 2007 el Ministerio de Trabajo y Política Social decidió asignar fondos de reserva del Fondo de Empleo, con un total de 15 millones de zlotys, a la aplicación del Programa “Mujer Activa”. Esos fondos se utilizaron para la realización de proyectos de activación profesional de la mujer ejecutados por las oficinas de trabajo de distrito y proyectos presentados por los gobiernos autónomos de distrito.

El objetivo principal del Programa “Mujer activa” ha sido elevar el coeficiente de empleo de las mujeres de 50 o más años y ayudarlas a participar en proyectos que aumenten sus posibilidades de conseguir o mantener un empleo, o crear su propia empresa. El Programa ha recibido 15 millones de zlotys procedentes del 10% de la reserva del Fondo del Trabajo.

El Plan de Acción Nacional en pro del Empleo (2012-2014) reconoce a las mujeres como grupo destinatario de medidas de activación del mercado de trabajo. El Plan prevé la realización de una labor de “Activación social y económica de las mujeres en el plano local y regional” mediante un proyecto orientado específicamente a ese fin, cuya ejecución comenzó en 2008. El proyecto fue cofinanciado por el Programa operacional de capital humano. Su objetivo principal era divulgar la idea de la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y los métodos destinados a conseguir ese objetivo entre los trabajadores de las instituciones del mercado de trabajo y en el conjunto de la sociedad, creando un clima favorable para la actividad de las mujeres, incluidas las de 50 o más años. El proyecto terminó en 2013.

Con respecto a la pregunta sobre la representación de las mujeres en las juntas de administración y supervisión de las empresas públicas y privadas, conviene señalar que, en marzo de 2013, el Ministro de Hacienda firmó un documento sobre

buenas prácticas para garantizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en las juntas de administración y supervisión de las empresas participadas por el Estado.

El Ministro de Hacienda, teniendo en cuenta las prácticas óptimas de los reglamentos elaborados en otros países europeos así como las normas de gobernanza que se aplican a las compañías públicas y considerando los instrumentos de la legislación de la UE cuyo objetivo es promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el trabajo y el empleo (directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE) así como el proyecto de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas en Bolsa y por la que se establecen medidas afines [COM(2012)614 final] que está elaborando la Comisión Europea, recomienda la aplicación de buenas prácticas en los procesos de reclutamiento para los órganos de gobierno de las compañías con participación estatal en la medida en que la aplicación de dichas prácticas no esté en contradicción con las leyes de aplicación general. La aplicación del principio de participación equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los órganos en cuestión debería garantizar que el género infrarrepresentado consiguiera al menos una participación media del 30% en el total de miembros de las juntas de supervisión seleccionados y nombrados por el Ministro de Hacienda. Actualmente se supone que, en las compañías públicas y privadas, ese coeficiente se alcanzará para 2015. La aplicación de las directrices se recomienda especialmente para las compañías con participación estatal cotizadas en la Bolsa de Varsovia. Las buenas prácticas descritas anteriormente son normas que el Ministro de Hacienda debe cumplir, de acuerdo con sus competencias, al tomar decisiones sobre la dotación de personal de los cargos de supervisión y gestión en las compañías con participación estatal en las que toma de decisiones sobre el personal mediante su intervención en la asamblea general o gracias a sus facultades especiales. El Ministro recomienda también buenas prácticas a las juntas de supervisión de las compañías con participación estatal en el proceso de selección de los miembros de sus juntas de gestión. Asimismo, en el contexto de esas medidas, se promulgó la Orden núm. 6 del Ministro de Hacienda de 7 de marzo de 2013 en virtud de la cual se complementó el documento “Principios de gestión de empresas con participación estatal” a fin de incluir la siguiente disposición referente a la forma en que deben alcanzarse los objetivos de gobernanza de las empresas: selección de miembros de las juntas de supervisión debidamente preparados, teniendo en cuenta una participación equilibrada de hombres y mujeres, con el fin de garantizar el funcionamiento adecuado del sistema de gobernanza.

Además, entre el 1 de octubre de 2013 y el 30 de septiembre de 2015, el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, en asociación con la Oficina del Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato, está ejecutando el proyecto “Igualdad entre hombres y mujeres en el proceso de toma de decisiones económicas como instrumento de cambio social”, cofinanciado con fondos del programa comunitario para el empleo y la solidaridad social (Progress), de la UE.

El objetivo de ese proyecto es promover la participación de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones económicas.

En la ejecución del proyecto se realizarán, entre otras, las siguientes actividades:

- elaboración de una encuesta con un grupo representativo de ciudadanos acerca de la situación actual de las mujeres con respecto al proceso de toma de decisiones económicas;
- preparación de un informe sobre la situación de las mujeres con respecto al proceso de toma de decisiones económicas en Polonia, con especial insistencia en el estudio de viabilidad sobre la aplicación de políticas de equilibrio de género en los órganos de gestión de las empresas;
- creación de un instrumento consistente en un manual y un modelo de capacitación para ayudar a los gestores y directores de recursos humanos a contribuir a la promoción de las mujeres en los puestos más altos dentro de sus organizaciones;
- realización de un programa piloto con respecto a la aplicación del instrumento mencionado así como de 10 seminarios para su aplicación en grandes empresas.

El proyecto organizó también una mesa redonda de ministros de igualdad de género de la UE en el sexto Congreso de Mujeres para facilitar el intercambio de experiencias de diferentes países así como para examinar las buenas prácticas aplicadas en el ámbito de la igualdad de género durante los procesos de toma de decisiones económicas. Asimismo, durante el Sexto Congreso de la Mujer se organizó un grupo de debate sobre la interconexión de las empresas en lo referente a la promoción de la igualdad de género en los procesos de toma de decisiones económicas.

El Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2013-2016) se propone aumentar la proporción de los miembros del género infrarrepresentado en las compañías con participación estatal entre los miembros de las juntas de supervisión elegidos y nombrados por el Ministro de Hacienda. El Plan prevé la promoción de la participación de mujeres en los procesos de toma de decisiones económicas por los siguientes medios:

- difusión de la Carta de la Diversidad en las empresas comerciales, instituciones, universidades, gobiernos locales y ONG,
- asesoramiento,
- interconexión,
- sistema de cursos de capacitación.

El Ministro de Trabajo y Políticas Sociales ha invitado cada año a las ONG a participar en una convocatoria pública de propuestas en el concurso de iniciativas de ONG para la selección de los mejores proyectos. Entre 2004 y 2014 se ha dado prioridad, entre otras, a las siguientes esferas:

- Apoyo a la actividad profesional de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo después de la licencia de maternidad o para cuidar a los hijos o después de un período de atención a algunos de sus familiares a cargo;
- Equiparación de las oportunidades de las mujeres en la vida social y económica: promoción de la participación de la mujer en la vida pública;
- Mayor nivel de actividad de las mujeres en el mercado de trabajo;

- Reducción de la brecha de género entre hombres y mujeres;
- Preparación y realización de iniciativas de promoción de la diversidad y la igualdad en las comunidades locales;
- Lucha contra la discriminación: iniciativas para combatir la discriminación por motivos de:
 - a. sexo/género
 - b. raza y origen étnico
 - c. orientación sexual
 - d. confesión y religión
 - e. discapacidad.

La información acerca de los supuestos del estudio sobre el índice de género puede encontrarse en el informe. En 2010, se llevó a cabo un estudio en las instituciones gubernamentales en el marco del proyecto “Igualdad de trato como norma de buena gobernanza”, ejecutado por el Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato (cofinanciado en el marco del Programa operacional de capital humano).

Como consecuencia del estudio sobre el índice de género, se formularon y publicaron recomendaciones para varias esferas relacionadas con el empleo. A pesar de que, como han demostrado los estudios, algunos organismos conceden mayor importancia a la lucha contra el problema de la discriminación en el trabajo y la clasificación resultante en cuanto a los indicadores de igualdad de trato en función del sexo, edad u otras dimensiones de la diversidad es mejor, hay todavía margen en todos esos organismos para adoptar medidas con el fin de mejorar la igualdad y la diversidad a fin de aproximarse realmente a las normas establecidas por la legislación de la UE.

En la esfera del reclutamiento, es preciso uniformar las entrevistas pertinentes (teniendo en cuenta el modelo de estandarización de los anuncios de vacante) con el fin de eliminar las preguntas referentes a la vida privada y familiar. Es también necesaria la capacitación de los empleados, en particular de los responsables del reclutamiento, tanto por lo que se refiere a los beneficios de trabajar en equipos heterogéneos como a la prevención de la discriminación. Deberían adoptarse también medidas para adaptar los lugares de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

En cuanto a las posibilidades de promoción, los mecanismos internos de promoción de los trabajadores deben revisarse desde el punto de vista del sexo y la edad, y debería considerarse la posibilidad de introducir programas (por ejemplo de orientación y adiestramiento) para facilitar la promoción hacia puestos ejecutivos por parte de los trabajadores del grupo menos representado, por ejemplo, el ascenso de las mujeres a los puestos más altos. En particular, el objetivo debería ser que la mitad de los ministros fueran mujeres, es decir, conseguir un gobierno con mayor equilibrio de género.

El acceso a la capacitación es, en opinión de los trabajadores, el ámbito con menos peligro de discriminación, pero se recomienda supervisar la participación en los cursos de capacitación organizados y financiados por el empleador para

garantizar la igualdad de acceso a la capacitación con independencia del sexo y la edad.

En cuanto a la remuneración del trabajo, se recomienda la realización de exámenes anuales, por sexo y edad, de los salarios de los puestos comparables, y ejecutar un programa para evaluar los puestos de toda la administración pública de acuerdo con la recomendaciones de la Orden núm. 1 del Presidente del Consejo de Ministros de 7 de enero de 2011, en la que se especifican las normas para la descripción y evaluación de los puestos de la administración pública.

En cuanto a la protección frente al acoso y el hostigamiento, se recomienda la adopción de medidas para reconocer debidamente esas cuestiones y crear un ambiente que aliente a los empleados a denunciar las situaciones que representan una violación de su dignidad en el trabajo. En algunos organismos han adoptado procedimientos para combatir el hostigamiento y se han reducido en parte las preocupaciones de los trabajadores acerca de la presentación de sus denuncias, pero faltan todavía procedimientos semejantes para combatir el acoso sexual.

En la esfera del equilibrio entre la vida laboral y familiar, el objetivo debería ser crear condiciones de trabajo que facilitaran más que ahora el equilibrio entre esas dos importantes esferas. Las soluciones relativamente modestas ofrecidas por las oficinas de la administración central deberían ampliarse a fin de incluir formas alternativas de trabajo y crear guarderías afiliadas a las distintas oficinas.

Asimismo, el Ministro de Trabajo y Políticas Sociales ha colaborado con los círculos académicos para evaluar los instrumentos disponibles para la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres, en particular para evaluar los resultados del proyecto “Índice de género”, cuyo objetivo es establecer un modelo para un sistema eficiente de gestión de empresas que tenga en cuenta la política de igualdad.

Esteretipos

7. Sírvanse proporcionar información sobre la evaluación de los resultados de las campañas de sensibilización y educación descritas en el informe para luchar contra los estereotipos de género, haciendo especial hincapié en los proyectos emprendidos durante el período que abarcan los informes en ámbitos distintos a los del trabajo y la ocupación (párrs. 38 a 41). Por favor indiquen también cómo han abordado esas campañas la eliminación de los estereotipos asociados a las múltiples formas de discriminación que enfrentan los diversos grupos desfavorecidos de mujeres y niñas como resultado de su origen étnico, edad, discapacidad u otra característica.

Respuesta 7

A lo largo de los años esas medidas se han puesto en marcha mediante campañas y otras iniciativas de sensibilización emprendidas en la Oficina del Plenipotenciario para la Igualdad de Trato entre el Hombre y la Mujer. La necesidad de adoptar medidas de sensibilización con el fin de acabar con los estereotipos basados en el género sigue todavía vigente. Debido a las campañas de sensibilización y educación acerca de los estereotipos basados en el género, este tema ha adquirido gran relieve en los medios de comunicación. Los estereotipos de género son examinados tanto por los organismos encargados de la formulación de

políticas como por los círculos científicos y artísticos. El número de anuncios contra los estereotipos de género ha aumentado en parte como consecuencia de las medidas de sensibilización. En lo que respecta a las mujeres y niñas con discapacidad, ha cambiado la opinión sobre la propia persona, ya que se ven no solo a través del prisma de la discapacidad. Un ejemplo es la actividad de mujeres con discapacidad que participan en campañas centradas en las actividades deportivas de esas personas y en la belleza de las mujeres con discapacidad.

El número de mensajes contra el estereotipo basado en la edad ha aumentado también. Además se ha intensificado su actividad para modificar la forma en que son presentadas en los medios de comunicación: no aparecen solo realizando las funciones que les corresponderían según el estereotipo de las personas de esa edad (por ejemplo, como abuelas o niñeras), sino también haciendo uso de sus recursos intelectuales, interviniendo en actividades sociales, etc., lo que puede ser índice de una mayor conciencia dentro de ese grupo. Las campañas de sensibilización y educación descritas en el informe no han conseguido, al parecer, acabar con los estereotipos de género en la comunidad romaní.

Cada vez con más frecuencia, diversas entidades, incluidos organismos gubernamentales, encargan sondeos de opinión sobre los estereotipos y su influencia en la vida social.

En el marco del proyecto “Igualdad de trato como norma de buena gobernanza”, llevado a cabo por el Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato y cofinanciado en el marco del Programa operacional de capital humano, en 2012 se llevaron a cabo sondeos de opinión en los que se examinaron, entre otros temas, los estereotipos y creencias de las personas de uno y otro sexo sobre el papel de las mujeres en la familia. Sus resultados revelan que el 56% de los encuestados han optado por un modelo de pareja en el que los cónyuges o miembros de la pareja continúan siendo profesionalmente activos, e intercambian sus deberes familiares y parentales en condiciones de igualdad. Ello demuestra un cambio en la mentalidad y convicciones de las mujeres y hombres de Polonia acerca de sus respectivas funciones. El mismo proyecto ha realizado la campaña “Si lo ves, ¡responde!”, cuyo objetivo es señalar a la atención del público el fenómeno de la discriminación, en particular la discriminación por motivos de género, edad y discapacidad. Dentro de esa campaña se transmitió un anuncio televisivo en el que se explicaban cuáles son las conductas discriminatorias y se alentaba a reaccionar contra ellas.

8. Sírvanse describir las medidas adoptadas para poner fin a la representación patriarcal y estereotípica de la mujer en los medios de comunicación y la publicidad (párr. 62). Informen por favor sobre las medidas adoptadas para contrarrestar, de conformidad con el artículo 5 de la Convención, campañas como las que rechazan el concepto de “género”. En vista de la falta de información sobre la materia en el informe del Estado parte, describan por favor las medidas adoptadas para examinar los libros de texto y el material didáctico en todos los niveles de enseñanza a fin de suprimir las referencias que mantienen o refuerzan los estereotipos de género patriarcales (párr. 152).

Respuesta 8

El Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato adopta medidas teniendo en cuenta las reclamaciones e informes recibidos de particulares, grupos de

ciudadanos u ONG. Independientemente de esas reclamaciones espontáneas, el Plenipotenciario se ocupa de algunas cuestiones por iniciativa propia o de acuerdo con la información contenida en los medios de comunicación. Ha intervenido en muchas ocasiones cuando los medios de comunicación han presentado informaciones que reafirman la imagen estereotipada de las mujeres y/o constituyen un atentado contra su dignidad. Ha organizado conferencias nacionales en las que se aborda el tema de los estereotipos, incluida una imagen simplificada y parcial de las mujeres en los medios de comunicación. En 2014 ha organizado una conferencia internacional sobre el tema “Igualdad de trato en la publicidad”, con participación de expertos y representantes de ONG. La conferencia tuvo como tema único la imagen de las mujeres en los medios de comunicación. En los años 2011-2013 el Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato llevó a cabo el proyecto “Medios de comunicación e igualdad de oportunidades”. El objetivo global del proyecto era introducir una perspectiva de igualdad en la terminología utilizada en el debate público mediante actividades educativas y de promoción destinadas a personas y grupos capaces de influir en esa terminología y en su evolución. El componente educativo del proyecto contenía una serie de programas de capacitación destinados a los representantes de los medios de comunicación nacionales, regionales y locales, y en particular a la televisión y la radio y a los estudiantes de periodismo. Se ofreció capacitación a 200 personas mediante un ciclo de reuniones de ocho horas de duración. En los cursos de capacitación se trataron temas generales relacionados con la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación. Su objetivo era aumentar el nivel de conocimientos y sensibilización en cuanto a la prevención de la discriminación y concienciar a los representantes de los medios de comunicación sobre los problemas con que se encuentran los grupos discriminados. La metodología del programa de capacitación se ha diseñado con el fin de tener en cuenta y divulgar información sobre las políticas nacionales y europeas y las disposiciones encaminadas a combatir la discriminación y garantizar que los participantes obtengan la preparación que necesitan para transmitir mensajes compatibles con el principio de igualdad de trato.

Además, en el sitio oficial del Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato se ha publicado una amplia comunicación en la que se explica el concepto de “género”.

Con el fin de promover la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, en 2011 el Ministerio de Desarrollo Regional preparó un anuncio publicitario cuyo principal objetivo era poner de relieve que la discriminación de género estaba todavía muy extendida en el mercado de trabajo polaco, y que se manifestaba ya desde la fase de reclutamiento. Desde una perspectiva más amplia, el objetivo del anuncio era centrar la atención pública en la necesidad de armonizar la vida laboral y familiar, en el contexto del Programa operacional de capital humano, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. El anuncio se transmitió a finales del año 2012 a través de diversos cauces de comunicación, como las estaciones y trenes de metro, algunas emisoras de televisión, el cine e Internet.

Los resultados del estudio “Evaluación de la eficacia de una campaña informativa y de promoción sobre las oportunidades de igualdad de género”, encargado en 2012 por el Ministerio de Desarrollo Regional, han revelado que, como consecuencia de ese anuncio y de la campaña, más de un tercio de quienes habían visto esa publicidad habían mostrado interés en buscar más información sobre los derechos laborales de los empleados de uno y otro sexo. Además, había un

nutrido grupo de personas que declaraban que el anuncio las había animado a examinar más atentamente las prácticas utilizadas en su lugar de trabajo (49%), y casi una cuarta parte reconocía que el anuncio las había llevado a obtener más información sobre el apoyo ofrecido en la esfera de la igualdad de oportunidades de ambos sexos en el marco de los programas y fondos de la Unión Europea.

En la respuesta a la pregunta 9 se describen las campañas organizadas para promover el reparto de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

En el Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2013-2016) se ha especificado un objetivo prioritario —combatir la discriminación por motivos de sexo, edad, nacionalidad u origen étnico, discapacidad u orientación sexual en los medios de comunicación—, en cuyo contexto se han adoptado medidas con el fin de modificar la imagen discriminatoria de las personas pertenecientes a los grupos expuestos a un trato desigual en los medios de comunicación.

En cuanto a la pregunta sobre los libros de texto, cabe señalar que uno de los requisitos para que un libro de texto pueda utilizarse en la educación es que haya sido valorado favorablemente por los expertos. Estos evalúan si el libro de texto está en conformidad con el programa de estudios y si sus contenidos, métodos y terminología son adecuados. Todo libro de texto autorizado para las escuelas debe tener un contenido conforme con la legislación, en particular con la Constitución, así como con los tratados internacionales ratificados por Polonia. Por ello, deben cumplir el principio de igualdad de derechos de todas las personas.

Para mejorar el contenido de los libros de texto en lo que respecta a la igualdad de trato, el Ministro de Educación Nacional, en cooperación con el Centro para el Fomento de la Educación, organizó sesiones de capacitación para los encargados de revisar los libros de texto utilizados en la educación general, para que tomaran conciencia de los contenidos discriminatorios. En la primavera y el otoño de 2011, en el contexto del proyecto “Aplicación del programa de estudios de enseñanza preescolar y general en diferentes tipos de escuelas, con particular atención a los niveles segundo y cuarto”, se organizaron sesiones de capacitación para los revisores de los libros de textos en las que, entre otras cosas, se abordó el tema de los estereotipos de género en los libros de texto escolares, las maneras de prevenir los estereotipos y la contribución de los revisores a ese objetivo. En diciembre de 2012 se ofrecieron sesiones de capacitación para los encargados de revisar los libros de texto de educación general. Asimismo, en el sitio web del Ministerio de Educación Nacional se publicó una carta del Ministro de Educación Nacional a los encargados de la revisión de los libros de texto, en la que les recomendaba que analizaran el contenido de los libros de texto prestando atención especial a la igualdad de trato y a la lucha contra la discriminación por motivos de sexo, raza, origen étnico, nacionalidad, religión o confesión, opiniones políticas, edad, orientación sexual y estado civil y familiar.

Un objetivo prioritario especificado en el ámbito de la educación del Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2013-2016) ha sido la eliminación de las expresiones que puedan denotar desigualdad y discriminación en el proceso educativo. Para conseguirlo, el Plan considera necesario diagnosticar las causas que explican la continuidad de contenidos incompatibles con el principio de la igualdad de trato en el proceso educativo, y promover y difundir contenidos que reflejen la igualdad de trato en los programas de estudios y en el material educativo y docente.

9. **Sírvanse indicar las medidas adoptadas para promover el reparto de responsabilidades entre los hombres y las mujeres en la familia, incluida información sobre la duración actual de las licencias de maternidad y paternidad (párrs. 189 y 194). Indiquen por favor las medidas de capacitación y educación establecidas para los agentes del orden y funcionarios de las instituciones públicas que ayudan a las mujeres que son víctimas de violencia sexual, en particular de violaciones, para prevenir la estigmatización de las víctimas y evitar los estereotipos que puedan perpetuar la violencia contra la mujer.**

Respuesta 9

Recientemente, mediante sucesivas enmiendas del Código del Trabajo, se han introducido varios cambios en los derechos parentales con el fin de promover el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres dentro de la familia. A este respecto cabe destacar en particular las siguientes enmiendas:

- Ley de 28 de mayo de 2013 por la que se enmiendan la Ley del Código del Trabajo y otras leyes (Dz. U, secc. 675), que entró en vigor el 17 de junio de 2013, y
- Ley de 26 de julio de 2013 por la que se enmienda la Ley del Código del Trabajo (Dz.U., secc. 675), que entró en vigor el 1 de octubre de 2013.

La primera de esas enmiendas permite a los padres utilizar licencias remuneradas durante un año con ocasión del nacimiento de un hijo o durante un período superior a un año a raíz del nacimiento simultáneo de más de un hijo. Asimismo, dicha Ley autoriza a los padres, en medida mucho mayor que antes, a intercambiar sus derechos parentales relacionados con la crianza de un hijo de poca edad. Pero, ante todo y sobre todo, la Ley ha introducido una nueva institución, a saber, la licencia parental de 26 semanas, que deberá utilizarse inmediatamente después de la licencia de maternidad y la licencia de maternidad adicional. Así, si nace un solo hijo, se dispone de un año de licencia remunerada: 20 semanas de licencia de maternidad, 6 semanas de licencia de maternidad adicional y 26 semanas de licencia parental. La segunda de las enmiendas citadas del Código del Trabajo ha introducido el principio de no transferibilidad de parte de la licencia para cuidar a los hijos. Ello significa que, de los 36 meses de licencia por hijo de hasta 5 años de edad, cada progenitor tiene derecho a un mes de licencia. Si decide no hacer uso de ese derecho, la licencia se pierde. Los progenitores pueden compartir mutuamente la licencia restante de 34 meses en la forma que consideren conveniente.

La duración actual de las licencias relacionadas con las funciones parentales es la siguiente:

- La duración de la licencia de maternidad (licencia obligatoria) depende del número de hijos nacidos en un parto determinado y es la siguiente:
 - 20 semanas si nace solo un hijo,
 - 31 semanas si nacen dos hijos en el mismo parto,
 - 33 semanas si nacen tres hijos en el mismo parto,
 - 35 semanas si nacen cuatro hijos en el mismo parto,
 - 37 semanas si nacen cinco o más hijos durante el mismo parto.

- Inmediatamente después del final de la licencia de maternidad, puede utilizarse una licencia de maternidad adicional (opcional) con la siguiente duración:
 - hasta 6 semanas si nace solo un hijo,
 - hasta 8 semanas en los demás casos.
- Inmediatamente después del uso de todo el período de licencia de maternidad adicional, puede utilizarse una licencia parental (opcional) de 26 semanas (independientemente del número de hijos nacidos en un determinado parto).
- Las licencias concedidas en condiciones equivalentes a una licencia de maternidad y una licencia adicional en condiciones equivalentes a una licencia de maternidad tienen duraciones equivalentes a la licencia de maternidad y a la licencia de maternidad adicional.
- Un padre trabajador que se ocupa de la crianza de un hijo dispone de una licencia de paternidad de dos semanas de duración que puede utilizarse:
 - mientras el niño tiene menos de 12 meses de edad o
 - antes de transcurridos 12 meses desde la adopción de una decisión judicial y hasta que el niño cumpla los 7 años de edad o, en el caso de un niño sobre el que se haya tomado la decisión de aplazar la asistencia escolar obligatoria, hasta que el niño cumpla los 10 años de edad.
- La licencia de crianza de los hijos puede utilizarse para prolongar la duración del período de atención a un hijo. Dura 36 meses y se otorga por un período que no puede ir más allá del momento en que el niño cumple los 5 años de edad. Si, debido a un problema de salud acreditado mediante un certificado de discapacidad, el niño necesita la atención personal de un empleado, independientemente de la duración básica de la licencia mencionada, puede concederse una licencia de hasta 36 meses para cuidar al hijo, pero no más allá del momento en que el niño cumpla los 18 años de edad.

Campañas para promover el reparto de responsabilidades de hombres y mujeres en la familia

El Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales ha puesto en marcha una campaña social para promover el tema de la legislación relativa a las prestaciones disponibles para los padres trabajadores cuando tienen un hijo. Esta campaña social se incluyó dentro del proyecto “Activación social y económica de las mujeres en los planos local y regional”, cofinanciado con fondos de la UE en el marco del Fondo Social Europeo. El proyecto se llevó a cabo entre el 1 de febrero de 2008 y el 31 de diciembre de 2013. El objetivo general de la campaña era divulgar información sobre:

- la legislación relativa a las prestaciones disponibles para los padres trabajadores con ocasión del nacimiento de un hijo: prolongación de la licencia de maternidad, información sobre la licencia disponible para ambos progenitores e información completa sobre las licencias de paternidad;
- el significado de los términos: licencia de paternidad y licencia parental;
- planificación de una licencia: cuándo se puede utilizar y cuáles son las prestaciones para los progenitores/empleadores;

- prestaciones asociadas con la implicación activa de los padres en la crianza del hijo: la mayor actividad ocupacional de las mujeres solo puede ocurrir cuando los padres se implican más en la atención de los hijos.

La campaña estaba destinada a las mujeres y hombres de 20 a 39 años de edad con responsabilidades parentales, a los empleadores y a la sociedad en general. Durante la campaña se realizaron las siguientes actividades:

- Celebración de dos concursos, uno para empleadores (“Una compañía atenta a las necesidades de los padres”) y otra para los padres (“Momentos especiales para el padre y el hijo”);
- Producción de programas televisivos sobre buenas prácticas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para ambos progenitores;
- Distribución de contenido informativo y de promoción (calendarios, carteles, folletos con cartas de felicitación, etc.) y de textos de prensa de carácter divulgador y educativo en lugares frecuentados por personas que planifican la paternidad;
- Publicación de varios artículos informativos en la prensa nacional y regional;
- Envío de 100.000 documentos informativos y de promoción a los registros civiles de todo el país;
- Organización, en 2013, en el Estadio Nacional de la conferencia “El Congreso de los padres”: los participantes en el Congreso (representantes de ONG, empleadores, empleados, miembros de la comunidad científica, empresas, políticos, padres) debatieron soluciones prácticas y posibilidades concretas para la realización de los derechos a disposición de los padres trabajadores con ocasión del nacimiento de los hijos y las prestaciones para los padres y empleadores en materia de licencias parentales. Durante el Congreso, los representantes examinaron las prestaciones resultantes de la participación activa de los padres en la crianza de los hijos y el reparto eficaz de las tareas ocupacionales y familiares de las mujeres y los hombres. En el debate se examinaron también los medios para eliminar los estereotipos y conseguir un cambio de mentalidad acerca de las funciones sociales de las mujeres y los hombres. Se presentaron los aspectos locales y regionales de la actividad ocupacional de las mujeres (ejemplos de ciudades pequeñas, estudios de casos de mujeres de comunidades locales, etc.), en los que se puso de relieve que la única manera de aumentar la actividad ocupacional de la mujer es una mayor participación de los padres en la crianza de los hijos y el mantenimiento del equilibrio entre la vida laboral y familiar. Se examinaron también las buenas prácticas aplicadas en Polonia y en Europa.

Para promover el reparto de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales ha creado un sitio web www.rodzicielski.gov.pl con información detallada para las madres y los padres. Además, existe una nueva posibilidad de formular preguntas a través del portal de Internet.

La idea de compaginar las funciones profesionales y familiares de las mujeres y los hombres se promovió también durante una Conferencia de Expertos sobre “Mecanismos para conciliar las funciones profesionales y familiares de las mujeres

y los hombres como medio de participar activamente en el mercado de trabajo”, paralela a la reunión oficiosa de ministros de la familia e igualdad de género celebrada los días 20 y 21 de octubre de 2011 en Cracovia. El Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales presentó con tal ocasión una propuesta de logotipo para promover las ideas de conciliación de las actividades profesionales y el reparto mutuo de responsabilidades de ambos progenitores. El símbolo elegido para esas ideas es el pingüino emperador, que es un ejemplo de su aplicación práctica de esos criterios “en la naturaleza”.

Violencia sexual

El 25 de noviembre de 2009, representantes de diversos ministerios, organismos y organizaciones no gubernamentales firmaron una declaración de adhesión a la Plataforma para poner fin a la violencia sexual en Polonia. Sus signatarios, considerando que la violencia sexual contra la mujer representa una violación de los derechos humanos fundamentales, declararon su voluntad de establecer una coalición interministerial para combatir la violencia sexual. A finales de 2010 se presentó un “Procedimiento para la policía y los centros de salud sobre la manera de tratar a las víctimas de la violencia sexual”, elaborado durante las deliberaciones de la Plataforma, cuya aplicación fue aceptada posteriormente por el Jefe Superior de Policía. El procedimiento relacionado con las víctimas de la violencia sexual dispone de un doble cauce. Uno se aplica tanto a los adultos como a los menores que presentan una denuncia a la Policía. El otro corresponde a quienes se comunican directamente con un centro de salud. En este último caso, el procedimiento puede variar, según que la víctima decida denunciar el delito o se niegue a ello. Los procedimientos describen, entre otras cosas, la manera de realizar el examen inicial de la víctima de la violación a fin de recoger pruebas del delito con vistas a los procedimientos penales.

No obstante, debido a las enmiendas introducidas en la Ley de 6 de junio de 1997 sobre el Código de Procedimiento Penal (Dz. U. núm. 89, secc. 55, en su forma enmendada), que han entrado en vigor el 27 de enero de 2014, hubo que modificar el procedimiento. Las modificaciones están relacionadas con los delitos de violación, abuso de la relación de dependencia o explotación de una posición dominante o de una situación de indefensión, discapacidad intelectual o enfermedad mental para mantener relaciones sexuales o realizar otras actividades sexuales o participar activamente en ellas. Introduce nuevas soluciones relacionadas con la manera de entrevistar a las víctimas de los delitos contra la libertad sexual, con el fin de reducir las experiencias negativas y adaptar el sistema jurídico a las normas de protección de los menores víctimas de delitos, contenidas en la legislación de la UE. Un nuevo elemento introducido por esos procedimientos es el equipamiento de la policía utilizado para conservar las huellas de los delitos sexuales y ponerlas a disposición del personal de salud cuando sea necesario examinar el cuerpo de la víctima de violencia sexual y obtener pruebas para los procedimientos penales. Una parte integrante de ese material es un “Informe del examen de las víctimas de delitos contra la libertad sexual y la decencia y las personas sospechosas de dicho delito y la forma de proteger las huellas forenses”, preparado por la Dependencia de Delitos Penales de la Jefatura de Policía, cuyo modelo fue consultado y examinado por el Ministerio de Salud y el Departamento Forense de la Universidad de Medicina de Wrocław.

El 25 de octubre de 2012 se firmó un contrato para el suministro de 2.000 unidades de equipamiento para proteger las huellas de los delitos sexuales, y en enero de 2013 se efectuaron entregas a los servicios de delitos penales de las unidades orgánicas de la Policía. En el futuro, ese material se adquirirá teniendo en cuenta las solicitudes recibidas de los cuarteles de policía.

El Ministerio del Interior ha intervenido como miembro asociado durante la ejecución del proyecto “Derechos de las víctimas de delitos sexuales: Nuevo enfoque sistémico, información y capacitación”, financiado por el programa Progress de la UE, cuyo objetivo es contribuir a la formulación y coordinación de políticas comunitarias, en particular con respecto a la igualdad de las mujeres y los hombres, y a la lucha contra la discriminación.

En el marco del proyecto, el Ministerio del Interior participará en la preparación de talleres elaborando material de capacitación y ayudando a reclutar oficiales de policía para los cursos de capacitación mencionados. A través de conferencias y reuniones y de su sitio web, el Ministerio dará a conocer las actividades realizadas al amparo del proyecto.

Durante muchos años, en el contexto de los programas nacionales para combatir y prevenir la trata de personas, se han organizado cursos de capacitación para los órganos encargados de hacer cumplir la ley y para representantes de las instituciones estatales, en particular con el fin de identificar y prestar apoyo a las víctimas. El actual Plan Nacional para 2013-2015 prevé la realización de cursos de capacitación para funcionarios de policía y guardias de fronteras, inspectores de trabajo, jueces y fiscales, representantes de sindicatos, cónsules, trabajadores de centros protegidos o de reclusión, portavoces de los órganos encargados de hacer cumplir la ley, trabajadores sociales, de la Oficina para Extranjeros, etc.

Al mismo tiempo, la Jefatura de Policía organizó las siguientes iniciativas para combatir los delitos contra la libertad sexual y la decencia:

- En 2013, la conferencia “Delitos contra la libertad sexual: Procedimientos para tratar a las víctimas y autores de violencia sexual, en particular a las víctimas de autores de delitos de violación”,
- En 2012 y 2013, talleres de capacitación para combatir los delitos contra la libertad sexual y la decencia (tres ediciones).

Además, hay planes para realizar en 2014 talleres de capacitación sobre la manera de combatir los delitos contra la libertad sexual y la decencia (dos ediciones).

Asimismo, el Centro de Formación Permanente y Colaboración Internacional de la Escuela Nacional de Jueces y Fiscales, que aplica el programa de capacitación previsto para 2013 y tiene en cuenta la estrategia educativa prevista en el Programa Nacional para la prevención de la violencia doméstica, organizó sesiones de capacitación sobre las causas profundas y las consecuencias de la violencia doméstica. La sesión de capacitación sobre el tema “Aspectos penales y psicológicos de los delitos relacionados con la violencia doméstica, la violencia sexual contra la mujer y los delitos contra la libertad sexual y la decencia, cuyas víctimas son menores. Metodología de los procedimientos penales relacionados con esos delitos” conoció 11 ediciones en las ciudades donde tienen su sede las Fiscalías de Apelación, y tuvo como destinatarios a grupos integrados por 50 participantes en

cada caso, en particular, fiscales y asesores y auxiliares de servicios fiscales. En la actividad de capacitación se examinaron, entre otras, las siguientes cuestiones:

- Delitos sexuales contra la mujer, metodología de las entrevistas a mujeres víctimas de un delito y problema de la victimización secundaria de las víctimas de la violencia sexual,
- La violencia sexual contra los niños, los niños como víctimas de la violencia doméstica y delitos contra la libertad sexual y la decencia.

Violencia contra las mujeres

10. Sírvanse evaluar la eficacia de las medidas adoptadas para combatir la violencia contra las mujeres, en particular las enmiendas de la Ley de lucha contra la violencia doméstica, de 10 de junio de 2010, y el Programa Nacional de Prevención de la Violencia Doméstica para 2006-2016 (párrs. 42 y 51). Sírvanse aclarar si la violencia doméstica y la violación en el matrimonio son tipificadas como delito penal en el Código Penal.

Respuesta 10

Varios años después de la enmienda de la Ley de lucha contra la violencia doméstica y de la introducción del Programa Nacional de prevención de la violencia doméstica, es claro que la decisión de elaborar esos documentos, y la mayoría de los reglamentos oficiales pertinentes, fue correcta y necesaria.

La estructuración de las actividades, y la especificación de las responsabilidades de los distintos niveles de la administración, ha dado lugar, por un lado, a una mayor responsabilidad y, por el otro, a una mejor evaluación y control.

Deberían prolongarse las medidas intensivas resultantes de las responsabilidades impuestas por dicha Ley y Programa, y al mismo tiempo debería prestarse suma atención al debate público y a las opiniones de los expertos que se ocupan directamente de las personas que sufren y realizan actos de violencia doméstica.

Las medidas adoptadas como parte del Programa Nacional tienen gran importancia para la formulación de prioridades futuras en la lucha contra la violencia doméstica. Uno de los principales logros conseguidos hasta ahora en el plano tanto central como local es una mayor comprensión de la colaboración y la asunción de responsabilidades sobre esos problemas por varios ministerios implicados en la ejecución del Programa, pero también por los servicios que intervienen directamente en las comunidades locales. Este es un requisito necesario para una aplicación eficaz de las medidas adoptadas y permite crear soluciones óptimas para combatir la violencia doméstica.

Las medidas adoptadas en el marco de la Ley y el Programa Nacional han influido significativamente en las actitudes sociales.

El hecho de que se denuncien los casos de violencia doméstica es muestra de una mayor conciencia acerca de ese fenómeno. Además, todos los casos de violencia doméstica denunciados son prueba fehaciente de que esas prácticas son socialmente intolerables y contribuyen a reforzar el convencimiento de que la violencia doméstica es un delito.

Podría considerarse que durante la ejecución del Programa Nacional de prevención de la violencia doméstica para 2006-2013 se han alcanzado los objetivos definidos en el Programa Nacional de prevención de la violencia doméstica, a saber:

- 1) reducir la escala de la violencia doméstica;
- 2) aumentar la eficacia de la protección de las víctimas de la violencia doméstica y hacer más asequibles las medidas de apoyo;
- 3) aumentar la eficacia de la intervención y de las medidas correctivas contra las personas que practican la violencia doméstica;

y los objetivos generales:

- 1) análisis sistemático del fenómeno de la violencia doméstica;
- 2) fortalecimiento de la sensibilidad social ante la violencia doméstica;
- 3) aumento de las competencias de los servicios que se ocupan de la violencia doméstica;
- 4) ofrecimiento de asistencia profesional a las víctimas de la violencia doméstica;
- 5) influencia en los autores de la violencia doméstica;

en cualquier caso debería prolongarse la labor inicial emprendida para crear un sistema de prevención de la violencia doméstica.

Los fondos reservados para la ejecución del Programa se han utilizado para la realización de las tareas resultantes del Programa y han contribuido al logro de los objetivos contenidos en él.

Continúa la realización de las tareas previstas en el Programa Nacional de prevención de la violencia doméstica.

Además, las enmiendas de la Ley de 29 de julio de 2005 sobre la lucha contra la violencia doméstica, que entraron en vigor el 1 de agosto de 2010, han contribuido a mejorar el sistema de prevención de ese problema en Polonia.

Las enmiendas introducidas, en particular la posibilidad de que la víctima de la violencia doméstica obtenga gratuitamente un certificado médico en el que se especifiquen las causas y tipos de lesiones corporales resultantes y de encargarse inmediatamente del niño en colaboración con un asistente social, agente de policía o un médico o si la salud o la vida del niño corre peligro debido a la violencia doméstica, o la prohibición del castigo físico contra los niños, así como las enmiendas que regulan la colaboración dentro de los equipos interdisciplinarios basados en el procedimiento de las “Tarjetas Azules” y las enmiendas del Código han permitido adoptar medidas más eficaces relacionadas tanto con las víctimas como con los autores de la violencia doméstica. Un problema importante en la realización de las tareas de prevención de la violencia doméstica es el de mantener las soluciones iniciadas y, al mismo tiempo, aumentar la competencia de los servicios que se ocupan profesionalmente de dichas tareas.

La violencia doméstica y la violación dentro del matrimonio no se definen en el Código Penal de Polonia como delitos específicos. Según su forma, la violencia doméstica puede reunir las características de varios delitos especificados en el Código Penal, el más frecuente de los cuales es el delito de acoso. La violación es

un delito definido en el Código Penal con independencia de la víctima o el autor, lo que significa que, en Polonia, es sancionable todo acto de violación, incluida la violación dentro del matrimonio.

El procedimiento para procesar a los culpables de delitos de violación se ha enmendado en virtud de la Ley de 13 de junio de 2013 por la que se enmiendan la Ley del Código Penal y la Ley del Código de Procedimiento Penal (Dz.U. de 2013, secc. 849): Este delito se juzga ahora por ministerio de la ley.

11. A la luz de las observaciones finales formuladas anteriormente por el Comité (CEDAW/C/POL/CO/6, párr. 19), sírvanse describir en qué medida tienen acceso las víctimas de la violencia doméstica a medios de protección inmediata, entre ellos ordenes de protección dictadas por la policía (párr. 47), un número suficiente de albergues seguros dotados de personal experto y otros servicios, asistencia jurídica gratuita (párr. 60) y vivienda alternativa (párrs. 47 y 48). Sírvanse proporcionar datos actualizados, desglosados según el tipo de violencia y la relación entre el agresor y la víctima, sobre los actos criminales denunciados y juzgados que entrañan violencia contra la mujer, incluida la violencia doméstica (CEDAW/C/POL/CO/6, párr. 19).

Respuesta 11

Actividades de los centros especializados de apoyo a las víctimas de la violencia doméstica en 2006-2012

Desde 2006 hasta ahora han funcionado en Polonia 36 centros de apoyo que ofrecen ayuda ininterrumpida a las víctimas de la violencia doméstica. En 2010 se cerró uno de esos centros a raíz de una inspección realizada por el Voivoda. Por consiguiente, ahora funcionan realmente 35 centros especializados de apoyo a las víctimas de la violencia doméstica. Además de atender las necesidades básicas de las víctimas, dichos centros ofrecen ayuda médica, social, psicológica y jurídica profesional. Funcionan de acuerdo con las normas contenidas en la Ordenanza del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales de 22 de febrero de 2011 sobre la norma para los servicios básicos ofrecidos por los centros especializados de apoyo a las víctimas de la violencia doméstica, las calificaciones de los empleados de dichos centros, las modalidades específicas de las actividades educativas y correctivas realizadas con respecto a los autores de la violencia doméstica y las calificaciones de las personas a quienes se confía la realización de las actividades educativas y correctivas (Dz.U. núm. 50, secc. 159). Antes de 2011 las normas aplicables en ese ámbito estaban recogidas en el Reglamento del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales de 6 de julio de 2006 sobre las normas relativas a los servicios básicos ofrecidos por los centros especializados de apoyo a las víctimas de la violencia doméstica y las modalidades específicas de las actividades educativas y correctivas (Dz.U. núm. 127, secc. 890)). Dichos centros deben cumplir las normas aplicables con respecto a las intervenciones, las actividades terapéuticas y de apoyo y la prestación de servicios de bienestar. Su objetivo primario es garantizar la seguridad de las víctimas de la violencia doméstica y ofrecerles apoyo y ayuda profesional. Las personas que son víctimas de la violencia doméstica pueden utilizar esos centros en forma gratuita. Reciben alojamiento durante tres meses, con la opción de prolongar su estancia. Las personas y las familias pueden utilizar esos centros en todo el territorio de Polonia, cualquier que fuera la región del país donde residieran anteriormente.

Una ventaja indiscutida del establecimiento de los centros mencionados es la mayor disponibilidad de ayuda profesional para las víctimas de la violencia doméstica así como una mayor seguridad y protección frente a posibles actos de violencia en el futuro. El carácter especializado de los centros les permite ofrecer apoyo hasta en los casos más complicados, incluido el apoyo a las víctimas de casos particularmente dramáticos de violencia doméstica.

Los servicios de apoyo de los centros especializados están destinados a diversas categorías de víctimas, como mujeres, niños, hombres, personas de edad y personas con discapacidad. Los centros realizan una labor terapéutica destinada a los niños, que constituyen una categoría especial dentro de esas víctimas.

La máxima prioridad de todos los centros de apoyo es cooperar, en el marco de las medidas interdisciplinarias, con los servicios y organizaciones que se ocupan de la prevención de la violencia doméstica en una zona determinada. La organización de los centros especializados es competencia del gobierno central, que este delega a los distritos. Los fondos relacionados con el funcionamiento de los centros proceden del presupuesto público. A fin de proteger a un número mayor de víctimas de la violencia doméstica mediante la oportunidad de recurrir a esos centros, el proyecto de Programa Nacional de prevención de la violencia doméstica para 2014-2020 prevé la asignación de fondos adicionales para dos nuevos centros especializados.

Asimismo, en Polonia hay otros tipos de centros que ofrecen ayuda a las víctimas de la violencia doméstica, a saber:

- centros de apoyo,
- centros de intervención en situaciones de crisis,
- refugios para madres con niños menores de edad y mujeres embarazadas.

Esos centros realizan las tareas confiadas a municipios y distritos y se financian también con cargo al presupuesto de los gobiernos locales.

El número de personas que utilizan los servicios de apoyo especializado a las víctimas de la violencia doméstica puede verse en el cuadro 14 del apéndice.

En el pasado, la única medida preventiva que ofrecía a las víctimas garantías de que no volverían a tener contacto con la persona sospechosa (acusada), era la detención preventiva de esta. La situación ha cambiado gracias a la Ley de 10 de junio de 2010 por la que se enmiendan la Ley de lucha contra la violencia doméstica y otras leyes. En virtud de esa enmienda, el Código de Procedimiento Penal se ha complementado con un nuevo tipo de medida preventiva, a saber, la orden de abandonar la vivienda ocupada conjuntamente con la víctima (art. 275a del Código de Procedimiento Penal). Si hay razones fundadas para aplicar esa medida, la policía debe pedir inmediatamente su aplicación al fiscal. La petición debe ser examinada por el fiscal público antes de transcurridas 48 horas desde la detención (artículo 275a 3) del Código de Procedimiento Penal). En general, esta orden puede imponerse por un período no superior a los tres meses. Si, una vez transcurrido ese período, las razones de su aplicación son todavía válidas, el fiscal puede solicitar al tribunal competente la prolongación de esa medida durante períodos sucesivos de no más de tres meses (art. 265a 4) del Código de Procedimiento Penal).

En virtud de la Ley de 10 de junio de 2010 por la que se enmiendan la Ley de lucha contra la violencia doméstica y otras leyes (Dz.U. núm. 125, secc. 842), la

Ley de la Policía se complementó con la disposición del artículo 15a que otorga a los agentes de policía el derecho a detener a los autores de actos de violencia doméstica que representan una amenaza directa para la vida o la salud humana, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 15 de dicha ley.

En 2013, según cifras de la Fiscalía General, hubo 1.500 sospechosos contra los cuales se dictó la medida preventiva antes mencionadas en forma de orden de abandonar la vivienda ocupada conjuntamente con la víctima (art. 275a 1 del Código de Procedimiento Penal)². En 2012 los sospechosos fueron 1.241; en 2011, 849; en 2010, 209.

La protección de las víctimas, incluidas las víctimas de la violencia doméstica, debe conseguirse también mediante el procedimiento de la libertad provisional y medidas penales impuestas por un tribunal.

Desde el 1 de agosto de 2010, es decir, desde la entrada en vigor de la Ley por la que se enmiendan la Ley de lucha contra la violencia doméstica y otras leyes, se han adoptado disposiciones que introducen medidas penales nuevas o enmendadas aplicables a los autores de actos de violencia doméstica, a saber, la orden de abandonar la vivienda ocupada conjuntamente con la víctima (art. 39 2e) del Código Penal ("CP") en relación con el art. 41a del CP) y la prohibición de aproximarse la víctima (art. 39 2b) del CP en relación con el art. 41a del CP).

Los datos facilitados por los informes estadísticos (introducidos por primera vez el 1 de enero de 2012) revelan que en 2013 los tribunales adoptaron las siguientes medidas penales en el número de casos que se indica a continuación³:

- deber de permanecer alejado de determinadas comunidades o lugares (art. 39 2b) del CP) — **64** (2012 - 42, 2011 - 31, 2010 - 16),
- prohibición de entrar en contacto con determinadas personas (art. 39 2b) del CP) — **573** (2012 - 330, 2011 - 161, 2010 - 81),
- prohibición de aproximarse a determinadas personas (art. 39 2b) del CP) — **311** (2012 - 205, 2011 - 106, 2010 - 26),
- prohibición de abandonar determinados lugares de residencia sin autorización del tribunal (art. 39 2b) del CP) — **12** (2012 - 12, 2011 - no se resolvió ningún caso),
- orden de abandonar la vivienda ocupada conjuntamente con la víctima (art. 39 2e) del CP) — **288** (2012 - 167, 2011 - 110, 2010 - 20).

La Ley antes mencionada ha introducido también una nueva medida de libertad condicional, a saber la prohibición de aproximarse a la víctima (art. 72 1) 7a) del CP), así como una consideración independiente en el artículo 72 1) 6a) del CP de un caso de participación del autor en programas correctivos y educacionales.

² Cifras del Departamento de Estadística, Fiscalía General.

³ Datos de los siguientes informes: MS-stat-Wydział Statystyki Sądy Rejonowe MS-S6 (informe sobre las personas juzgadas en primera instancia, en relación con la competencia material (2012)), y MS-stat-Wydział Statystyki Sądy Okręgowe MS-S6 (informe sobre las personas juzgadas en primera instancia, en relación con la competencia material (2013)).

La Ley antes mencionada ha introducido también una nueva medida de libertad condicional, a saber la prohibición de aproximarse a la víctima (art. 72 1) 7a) del CP), así como una consideración independiente en el artículo 72 1) 6a) del CP de un caso de participación del autor en programas correctivos y educativos.

En lo que respecta a las medidas de libertad condicional (art. 72 1) del CP), en 2013 los tribunales dictaron las siguientes órdenes:

- abstenerse del uso indebido del alcohol u otras sustancias tóxicas (art. 72 1 5) del CP) — **14.236** (2012 - 15.203, 2011 - 10.635, 2010 - 9.449),
- abstenerse del uso indebido del alcohol u otras sustancias tóxicas (art. 72 1 5) del CP) — **2.642** (2012 - 2-564, 2011 - 2.263, 2010 - 1.914),
- participar en actividades correctivas y educativas (art. 72 1 2b) del CP) — **578** (2012 - 346, 2011 - 296, 2010 - 253),
- abstenerse de permanecer en determinadas comunidades o lugares (art. 72 1 7) del CP) — **245** (2012 - 316, 2011 - 317, 2010 - 170),
- abstenerse de ponerse en contacto con las víctimas u otras personas de una manera determinada (art. 72 1 7a) del CP) — **1.149** (2012 - 1.040, 2011 - 592, 2010 - 554),
- abstenerse de ponerse en contacto con la víctima u otras personas (art. 72 1 7a) del CP) — **437** (2012 - 387, 2011 - 190, 2010 - 99),
- abandonar la vivienda ocupada en la comunidad junto con la víctima (art. 72 17b) del CP) — **445** (2012 - 536, 2011 - 406, 2010 - 279).

Los formularios estadísticos de los tribunales correspondientes a 2011 han tenido en cuenta por primera vez de las estadísticas de los delitos que pueden clasificarse como violencia doméstica, de conformidad con el artículo 2 2) de la Ley de lucha contra la violencia doméstica e incluye, entre otras, las siguientes acciones:

Art. 148 1 a 4 CP — homicidio;

Art. 156 1 a 3 del CP — provocación de daños graves;

Art. 157 1 del CP — provocación de daños moderados o leves;

Art. 189 del CP — privación de libertad;

Art. 190 del CP — amenazas de agresión;

Art. 191 del CP — agresión o amenazas de agresión para imponer un comportamiento determinado;

Art. 191a del CP — colocación y difusión de la imagen de una persona desnuda;

Art. 197 1 - 3 del CP — violación;

Art. 198 del CP — relaciones sexuales con una persona con facultades mentales mermadas;

Art. 199 del CP — relaciones sexuales forzadas con una persona subordinada, en circunstancias críticas;

Art. 200 1 y 2 del CP — práctica de la pedofilia; exhibición de contenidos relacionados;

Art. 201 del CP — incesto;

Art. 202 1 - 4b del CP — exhibición de contenidos pornográficos;

Art. 203 del CP — obligar a otra persona a practicar la prostitución;

Art. 208 del CP — alentar a menores de edad a consumir alcohol.

En 2011 se modificaron los formularios de los tribunales, lo que permite disponer de estadísticas sobre los delitos mencionados correspondientes a los años 2012 y 2013. Esos datos y los referentes al número y sexo de las víctimas de determinados delitos clasificados como violencia doméstica de conformidad con el artículo 2 2) de la Ley de lucha contra la violencia doméstica pueden verse en los cuadros 15 a 18 del apéndice.

En 2012, la policía comenzó a recopilar datos sobre los tipos de violencia en el contexto de la aplicación del procedimiento de la Tarjeta Azul. Los datos disponibles indican que, durante las intervenciones relacionadas con la violencia doméstica, los agentes de policía se encontraron en general en 2013 con casos de violencia mental (61.392) y violencia física (48.980). Hubo 1.240 casos de violencia sexual y 21.966 situaciones clasificadas como “otros comportamientos”. Conviene destacar que son pocos los casos en los que la violencia doméstica puede clasificarse como violencia de un solo tipo.

El número de casos de tipos concretos de violencia puede verse en el gráfico 1 del apéndice.

Trata de mujeres y explotación de la prostitución

12. **Sírvanse evaluar la eficacia del Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas (párr. 69), proporcionando en particular información actualizada sobre las medidas para prevenir la trata de mujeres y ampliar la protección de las víctimas. Por favor aclaren si el Estado parte tiene intención de establecer un mecanismo o un órgano independiente con el mandato de reunir y difundir información y de adoptar medidas contra la trata de mujeres. Sírvanse presentar información, desglosada por sexo, edad y nacionalidad, sobre el número de casos denunciados de trata de mujeres, juicios, condenas y sentencias impuestas a los perpetradores durante el periodo que abarcan los informes, así como sobre el número de mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual.**

13. **Sírvanse indicar también qué instrumentos existen actualmente para agilizar, a través del Centro Nacional de Consulta e Intervención u otros mecanismos, la pronta identificación de las mujeres víctimas de la trata y alentar a las víctimas a denunciar ese delito a la policía (párr. 76). ¿Cuántas mujeres víctimas de la trata que residían en Polonia ilegalmente han conseguido legalizar su situación en virtud de la Ley de Extranjería enmendada? Dada la falta de información en el informe del Estado parte sobre la prevalencia de la prostitución en el país, sírvanse comentar sobre la prevalencia de ese fenómeno, las políticas y medidas adoptadas para prevenir la explotación sexual de las mujeres y las niñas (párr. 81), y la asistencia prestada a quienes desean dejar la prostitución.**

Respuestas 12 y 13

Con referencia a la pregunta sobre la evaluación de la eficacia del Plan Nacional contra la trata de personas, la pertinencia de las tareas en él incluidas y la eficacia de su ejecución se han corroborado, entre otros medios, con evaluaciones externas del sistema polaco para la prevención de la trata de personas llevados a cabo en los últimos años, entre otros, por el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la trata de personas, expertos del Grupo de Expertos del Consejo de Europa o el Centro de investigación sobre la trata de personas de la Universidad de Varsovia. El número de víctimas acogidas a los programas de apoyo ha crecido de forma sistemática. Han aumentado también los fondos asignados por el Gobierno para esos programas (1 millón de zlotys en 2013, y una cifra semejante en 2004).

Las estructuras de los servicios policiales para combatir la trata de personas han mejorado. En 2014 se estableció un Departamento especial para combatir la trata de personas, adscrito a la Jefatura de Policía.

Además, el Plan de Acción Nacional para 2013-2015 prevé la realización de un análisis sobre la posibilidad y pertinencia de establecer en Polonia un mecanismo independiente encargado de recopilar y divulgar información.

En cuanto a los derechos y dignidad de las víctimas, la nueva Ley de extranjería, que entró en vigor el 1 de mayo de 2014, contiene varias soluciones destinadas a simplificar el procedimiento de legalización de la estancia en Polonia de una posible víctima de la trata de personas y una aplicación más eficaz de las disposiciones de las directivas de la UE relativas a esos problemas.

La nueva Ley permitirá garantizar mejor los derechos y proteger a las víctimas de la trata de personas por los siguientes medios:

- 1) Introducción de la posibilidad de conceder un permiso de residencia permanente a las víctimas de la trata.

El permiso de permanencia se otorgará a los extranjeros por un período indefinido, si la persona en cuestión es víctima de la trata de personas de acuerdo con el significado del artículo 115 22) del Código Penal y reúne las siguientes condiciones:

- a) inmediatamente antes de solicitar el permiso de residencia permanente ha permanecido durante un período de al menos un año en el territorio de la República de Polonia, gracias a un permiso de permanencia temporal para las víctimas de la trata de personas.

- b) ha colaborado con los organismos encargados de hacer cumplir la ley en los procedimientos penales relacionados con el delito que figura en el artículo 189a 1) del Código Penal.

- c) tiene preocupaciones razonables sobre el regreso al país de origen, confirmadas por el fiscal encargado del procesamiento del delito recogido en el artículo 189a 1) del Código Penal.

- 2) Simplificación del procedimiento que regula la legalización de la permanencia de las víctimas de la trata de personas mediante la determinación de que la permanencia de la persona extranjera en el territorio de la República de Polonia en el contexto del llamado “tiempo de reflexión” —el período asignado para que se recupere y tome decisiones personales acerca del

futuro— será considerada como legal durante todo el período de validez del certificado de presunción de que la persona extranjera es víctima de la trata de personas. Ese certificado será válido durante tres meses, o cuatro meses en el caso de un extranjero menor de edad, y será expedido directamente por el organismo encargado de los procedimientos relacionados con el delito de la trata de personas.

3) Prolongación del tiempo durante el cual podrá concederse el permiso de residencia temporal a las víctimas de la trata de personas. Hasta hace poco, el permiso solía expedirse por 6 meses, pero la nueva Ley de extranjería prevé que el período de validez puede ser desde 6 meses hasta 3 años.

4) Introducción de una disposición en virtud de la cual los procedimientos para obligar a regresar a una persona extranjera se suspenderán si dichos procedimientos se inician para concederle un permiso de residencia permanente en cuanto víctima de la trata de personas. Además, no se tomará la decisión que obliga al extranjero a regresar y, si se toma, no se aplicará, si el extranjero permanece en el territorio de Polonia con un certificado de presunción de que es víctima de la trata de personas, ni se tomará tampoco si permanece en el territorio de Polonia con un permiso de residencia temporal para las víctimas de la trata de personas.

5) Introducción de una disposición que ordena liberar inmediatamente de un centro de retención de migrantes o un centro de reclusión a los extranjeros que dispongan del certificado antes mencionado o si están pendientes los procedimientos para adjudicarles un permiso de residencia temporal por la razón indicada.

6) Introducción de una disposición que prohíbe anotar los detalles personales de un extranjero con permiso de residencia temporal en cuanto víctima de la trata de personas en el registro de extranjeros cuya permanencia en el territorio de Polonia no es deseable.

7) Posibilidad de ofrecer a las víctimas de la trata de personas un documento de identidad polaco. Este será válido durante un año a partir de su expedición, y mientras sea válido certificará la identidad del extranjero durante su permanencia en el territorio de la República de Polonia, pero no constituirá prueba de su nacionalidad.

En cuanto al tema de la recopilación de datos sobre la trata de mujeres, cabe señalar que los datos sobre la trata de personas en Polonia son recogidos y analizados por el Equipo encargado de las cuestiones relacionadas con la trata de personas, adscrito al Departamento de Política de Migración del Ministerio del Interior. No hay planes para establecer un mecanismo u órgano independiente encargado de recoger y difundir información ni para el establecimiento de los medios eficaces de luchar contra la trata de personas. Ello se debe al hecho de que las tareas relacionadas con la recopilación de información son competencia del Ministerio del Interior y el establecimiento de medios eficaces contra la trata de personas corresponde a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley.

Según datos de la policía, la trata de personas con fines de explotación sexual sigue siendo la forma dominante de explotación. En los últimos años, esa práctica no ha disminuido. Actualmente, las únicas víctimas de esta forma de explotación sexual son las mujeres. En Polonia, existe una trata interna de personas: los

infractores —nacionales búlgaros— obligan a jóvenes polacas de familias disfuncionales a practicar la prostitución al borde de las carreteras, reclutándolas por el método del “joven amante”. Además, esos grupos han explotado a nacionales búlgaras. A su vez, nacionales polacos obligan a víctimas de Ucrania y Belarús a practicar la prostitución. Esas víctimas prestan servicios sexuales en las casas y apartamentos. La supervisión de estos lugares ha permitido a los agentes de policía verificar si esas personas son víctimas de la trata de personas. En lo que respecta a las víctimas polacas, suelen prestar servicios sexuales, normalmente con consentimiento previo, en Alemania, los Países Bajos, Italia y el Reino Unido.

Dado que la explotación sexual es una forma de trata de personas con características muy concretas, por iniciativa del Equipo central contra la trata de personas de la Oficina Central de Investigación de la Jefatura de Policía en 2013 se tomó la decisión de controlar las medidas contra las personas que prestan servicios sexuales en el contexto de la prostitución al borde de la carretera y, en consecuencia, eliminar los grupos de delincuencia organizada que se dedican a la trata de personas con fines de explotación sexual.

En cuanto a la lucha contra la trata de personas, es muy importante el papel desempeñado por el Programa de ayuda y protección de las víctimas/testigos de la trata de personas, iniciado en 2006. Desde 2009, forma parte de una iniciativa pública denominada Centro nacional de consulta e intervención para las víctimas de la trata. En el marco de ese Programa, solo se puede ofrecer ayuda a los extranjeros que hayan sido localizados por los organismos encargados de hacer cumplir la ley y que hayan aceptado participar en el Programa. El Centro ofrece también apoyo a nacionales polacos y a extranjeros que, por varias razones, no han sido reconocidos como víctimas de la trata de personas pero que, en opinión de los empleados del Centro, deberían haber sido reconocidos como tales.

Desde 2012, el proyecto del Centro, en cuanto actividad pública financiada con los fondos a disposición del Ministro del Interior, es realizado por dos ONG: La Strada Foundation Against Trafficking in Persons and Slavery, e Immaculate Mary Association Po-MOC.

En conjunto, el apoyo ofrecido en 2009-2013 a través del Centro llegó a 999 víctimas de la trata de personas distribuidas de la siguiente manera:

- Abril-diciembre de 2009 — 193 víctimas (116 nacionales extranjeros, 77 nacionales polacos)
- 2010 — 253 (170 nacionales extranjeros, 83 nacionales polacos)
- 2011 — 133 víctimas (52 nacionales extranjeros, 81 nacionales polacos)
- 2012 — 198 víctimas - (109 nacionales extranjeros, 89 nacionales polacos)
- 2013 — 222 víctimas (119 nacionales extranjeros, 103 nacionales polacos)

La información estadística puede encontrarse en los cuadros 19 a 24 y gráficos 2 y 3 del apéndice.

Se adoptan también medidas para facilitar la identificación de las víctimas de la trata de personas, incluidas las víctimas de explotación sexual. El Plan de Acción Nacional contra la trata de personas contiene, por ejemplo, una tarea consistente en la utilización de un instrumento (un cuestionario) que facilite la identificación de las víctimas de la trata de personas, teniendo en cuenta las características de las

diversas formas de abuso. Las entidades responsables de su aplicación son el Ministerio del Interior, la Jefatura de Policía y la Jefatura de la Guardia de Fronteras, en cooperación con las ONG.

En 2013, en el contexto de las reuniones de expertos organizadas en el Ministerio del Interior, se elaboró un instrumento genérico que facilitaba la identificación de las víctimas de la trata de personas (Indicadores para la identificación de posibles víctimas de la trata de personas - Nivel I) y otro relacionado con formas concretas de abuso (Indicadores para la identificación de las víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual o laboral y para la mendicidad - Nivel II). Esos indicadores son utilizados actualmente por la Guardia de Fronteras. Algunos de los datos obtenidos a partir de esos indicadores — referentes a la trata de personas con fines de trabajo forzoso— se entregan a los inspectores de trabajo en las sesiones de capacitación organizadas en el marco del proyecto “Derechos de los migrantes en la práctica”, iniciativa conjunta de la Organización Internacional para las Migraciones, el Ministerio del Interior y la Inspección Central de Trabajo. Además, en 2013 el Equipo encargado de las cuestiones relacionadas con la trata, dependiente del Ministerio del Interior, estableció el sitio web *www.handelludzmi.eu*, en el que es posible denunciar:

- el hecho de ser víctima como consecuencia de la explotación (por ejemplo, con fines de prostitución o trabajo forzoso) o que dicha denuncia sea presentada por una persona que disponga de información sobre actividades ilícitas relacionadas con abusos cometidos contra otra persona;
- o por una víctima o un testigo de actividades de trata de personas o una persona que desee compartir información sobre actividades ilícitas relacionadas con abusos contra otra persona.

Participación en la vida pública y política

14. Teniendo en cuenta las observaciones finales formuladas anteriormente por el Comité (CEDAW/C/POL/CO/6, párrs. 14 y 15), sírvanse describir qué estrategias se han adoptado para conseguir más rápidamente la participación plena de las mujeres en la vida pública y política, en condiciones de igualdad. Aclaren por favor los resultados de la Ley de Cuotas, que entró en vigor el 3 de marzo de 2011 con el propósito de mejorar la representación de las mujeres en el parlamento (párrs. 89 y 92). Sírvanse aclarar qué medidas se han adoptado para facilitar el acceso de las mujeres al Servicio Diplomático (párr. 124).

Respuesta 14

El sistema de cuotas se utilizó por primera vez en Polonia en las elecciones parlamentarias de 2011. A raíz de estas, las mujeres constituían el 24% de los miembros de la Sejm (Cámara Baja del Parlamento), mientras que en la legislatura anterior eran solo el 20% de todos los diputados. En 2011 se duplicó el número de mujeres candidatas en las elecciones a la Sejm. Además, el porcentaje de mujeres en el Senado ha subido del 8% en 2007 al 12% en 2011. La introducción del sistema de cuotas ha ampliado la proporción de mujeres candidatas en las elecciones en comparación con las elecciones parlamentarias de 2007, lo que significa que los partidos políticos han cumplido sus compromisos. En 2011 las mujeres eran el 32% de las personas que solicitaban un escaño en la Sejm. El puesto ocupado en las listas electorales y el distrito electoral ha tenido enorme repercusión en el éxito de las

mujeres en las elecciones a la Sejm. En 2011, casi el 70% de las mujeres miembros que consiguieron un escaño se encontraban en los tres primeros puestos de las listas electorales. Para evaluar cómo ha funcionado ese mecanismo, debería analizarse lo ocurrido en dos o tres elecciones.

Las numerosas reuniones de representantes de los círculos académicos, ONG e instancias políticas interesadas en aumentar la participación de las mujeres en la política han impulsado la labor legislativa de la Sejm destinada a introducir un mecanismo “cremallera”, es decir la alternancia sucesiva de mujeres y hombres en las candidaturas de las listas electorales. El Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato colabora activamente con las ONG interesadas en aumentar el papel de la mujer en la vida pública. Se trata fundamentalmente de actividades de promoción, participación en conferencias, debates y congresos, el fomento de una mayor utilización por las mujeres del derecho a elegir o la promoción de acciones para introducir mecanismos que respalden el sistema de cuotas aplicable.

En 2014 se utilizarán por primera vez las nuevas disposiciones de la Ley del Código Electoral referentes a las elecciones para los consejos locales. Se establecerán circunscripciones de mandato único. Se han realizado algunos estudios iniciales sobre el problema de las elecciones locales. El Instituto de Asuntos Públicos emprendió investigaciones en cuatro municipios en cuyos consejos no hay actualmente ninguna mujer. Las investigadoras deseaban conocer qué obstáculos impedían la participación de las mujeres en la política local, cómo se podría aumentar su actividad y cómo se las podría ayudar en las elecciones posteriores. En marzo de 2014 se organizó una conferencia conjunta del Instituto y el Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato en la que se consideró ese tema y se dieron a conocer buenas prácticas relacionadas con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el sistema de distritos electorales con mandato único.

El Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2013-2016) establece un objetivo prioritario: aumentar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. Para alcanzar este objetivo, está prevista la adopción de medidas que permitan aumentar el número de mujeres en el Parlamento y en los gobiernos locales por los siguientes medios:

- medidas para reforzar el potencial político de las mujeres (educación, asesoramiento, interconexión),
- preparación y realización de debates públicos sobre los beneficios resultantes de una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la política (con participación de políticos y representantes de ONG).

Además, uno de los objetivos especificados del Programa es ayudar a las mujeres a elegir su carrera profesional y enseñar a las jóvenes y a las niñas a desarrollar sus capacidades de liderazgo. En el marco de ese objetivo, está prevista una medida que permitirá ampliar un programa de capacitación y orientación destinado a las jóvenes y a las niñas con el fin de desarrollar esas capacidades de liderazgo.

Desde 2010 se organiza periódicamente el concurso “La jefa soy yo”. Es una iniciativa conjunta del Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato y el Ministro de Educación Nacional, llevada a cabo en asociación con la representación de la Comisión Europea en Polonia. El objetivo del concurso es acabar con los

estereotipos sobre las mujeres y los puestos con capacidad de decisión y promover una imagen positiva de las mujeres dirigentes entre los jóvenes. El concurso se propone alentar a las estudiantes de enseñanza secundaria a desempeñar funciones de liderazgo y, en el futuro, a aspirar a los puestos más elevados en el mundo de los negocios, la ciencia y la política tanto en Polonia como en otros países europeos. Los participantes en el concurso deben redactar un ensayo en el que aparezcan ocupando cargos directivos en cualquier ámbito de la vida social y política o en los negocios, y describir qué es lo que quieren cambiar, qué obstáculos encuentran para ello y cómo se ven a sí mismas en cuanto mujeres en funciones de liderazgo.

En 2013, por segunda vez en la historia del concurso, las finalistas, los padres/tutores y el personal docente (60 personas en total) pudieron acogerse a un programa de desarrollo en el que se incluían talleres, actividades de capacitación y servicios de orientación. El concurso despierta cada año mayor interés. El número de participantes y de instituciones implicadas en la realización del concurso es cada vez más mayor.

Además, el Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato, cooperó con el Ministerio de Hacienda en la elaboración de normas para garantizar una participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos rectores de las compañías con participación estatal. Puede encontrarse información detallada sobre esas soluciones en la respuesta a la pregunta 6.

El Representante gubernamental de igualdad de trato preparó en 2012, en consulta con los ministerios competentes, un texto oficial sobre una propuesta relacionada con la directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines. El Gobierno ha evaluado favorablemente las soluciones propuestas en el proyecto de directiva.

En cuanto a la pregunta sobre las mujeres en el servicio diplomático, cabe señalar que durante el reclutamiento para los puestos de dicho servicio, el Ministerio de Asuntos Exteriores tiene en cuenta el principio de apertura y competencia, así como el de igualdad de trato con independencia del sexo/género; el resultado del reclutamiento se decide mediante una puntuación final que tiene en cuenta los resultados obtenidos en las distintas fases del proceso. Además, el 17 de noviembre de 2011 el Ministro de Asuntos Exteriores nombró un Coordinador de la Igualdad de Trato en el Ministerio de Asuntos Exteriores (en la sede y en las misiones exteriores), entre cuyas competencias se incluye el apoyo al Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato en sus actividades, en particular mediante la supervisión del cumplimiento del principio de igualdad de trato y de no discriminación.

Al 31 de marzo de 2014 las mujeres representan el 54% de la fuerza de trabajo del Servicio Diplomático (en la sede del Ministerio de Asuntos Exteriores y en las misiones en el extranjero). Este porcentaje se ha mantenido sin cambios desde 2011.

Educación

15. Sírvanse explicar el alto número de escuelas exclusivamente masculinas, en comparación con las escuelas femeninas (anexo, cuadro A.10.1). Por favor proporcionen también información sobre el grado de acceso a la educación de los grupos desfavorecidos de mujeres y niñas, como las mujeres del medio

rural, refugiadas y romaníes, y las mujeres con discapacidades. Sírvanse presentar asimismo información actualizada sobre las preferencias profesionales y académicas de las mujeres y niñas en todos los niveles educativos pertinentes (anexo, cuadros A.11.1.A y A.11.1.B), y describir los esfuerzos realizados por el Estado parte para promover la diversificación de las opciones educativas y ocupacionales de las mujeres y los hombres.

Respuesta 15

Las actividades orientadas a combatir y prevenir las prácticas discriminatorias adoptan normalmente la forma de medidas legislativas, como la inserción de reglamentos adecuados en los instrumentos legislativos ya existentes y propuestos. Los cambios introducidos en el programa de estudios y en la organización de la educación general, iniciados en el año escolar de 2012/2013, ofrecen a todos los estudiantes de enseñanza secundaria general [*liceum ogólnokształcące*] y de enseñanza técnica secundaria [*technikum*] (tanto niñas como niños) la oportunidad de cursar materias optativas en un ámbito más amplio.

Los estudiantes eligen las materias que responden a sus intereses y necesidades educativas y profesionales, por lo que puede deducirse que, en la práctica, ambos sexos tienen acceso a la educación en igualdad de condiciones. Además, los datos presentados en el apéndice del informe (cuadro A.10.1) hacen referencia a las escuelas en las que están estudiando únicamente niños o niñas, más que a escuelas concebidas específicamente para niños o niñas. No hay ninguna traba legal que impida a los estudiantes del otro sexo matricularse en ellas. El enorme interés de los varones en esos centros se debe a los oficios que pueden aprender en ellos, como la producción de herramientas, la mecánica del automóvil, la instalación de sistemas electrónicos, etc.

Al mismo tiempo, cabe señalar que un objetivo prioritario establecido en el Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2003-2016) ha sido la eliminación de las expresiones de desigualdad y discriminación en el proceso educativo. En las escuelas profesionales de acceso general, la única expresión de aparente discriminación es la desigualdad de acceso de las niñas y niños menores de edad al aprendizaje de oficios como herrero, patronista, operador de maquinaria y equipo de fundición a troquel, operador de maquinaria y equipo metalúrgico, operador de maquinaria y equipo para la elaboración de plástico, operador de equipo de la industria cerámica, minero en pozos de gran profundidad o trabajador en minas a cielo abierto. Esa restricción se debe a la necesidad de cumplir la Ordenanza del Consejo de Ministros de 24 de agosto de 2004 que establece la lista de trabajos prohibidos a menores (Dz.U. núm. 200, secc. 2047), que permite contratar a trabajadores jóvenes en determinados tipos de empleos prohibidos en la medida necesaria para la preparación profesional, si dichos empleos están incluidos en los programas de prácticas de capacitación profesional. No obstante, en muchos casos ese permiso se aplica únicamente a los varones, lo que impide que las niñas aprendan determinadas profesiones. Esa situación se explica por los riesgos particulares de tales actividades, por consideraciones sanitarias específicas de la mujer y por el deseo de proteger de forma especial su salud.

En virtud de la legislación nacional, existen garantías de acceso universal a la educación en la forma prevista por la Constitución de la República de Polonia (art. 70) y en la Ley sobre el sistema educativo, que estipulan que toda persona que

permanezca en el territorio de Polonia y no haya cumplido los 18 años de edad está sometida a la escolarización y el aprendizaje obligatorios.

Los refugiados o solicitantes de asilo tienen acceso garantizado a la educación primaria, secundaria y postsecundaria, es decir, a todos los tipos de escuela dependientes del Ministro de Educación. Las niñas romaníes de Polonia tienen acceso garantizado a la educación en condiciones de igualdad con todos los estudiantes sometidos al requisito de escolarización y aprendizaje. Los estudiantes romaníes —tanto niñas como niños— asisten a escuelas públicas de todos los tipos (enseñanza primaria y primero y segundo niveles de enseñanza secundaria), donde aprenden en grupos o unidades junto con estudiantes no romaníes. La legislación aplicable y las medidas sistémicas adoptadas a nivel central y local (en el marco de los programas gubernamentales plurianuales para la comunidad romaní) garantizan la oportunidad de la ayuda educativa adicional a los estudiantes romaníes de acuerdo con sus necesidades diagnosticadas.

El sistema de educación garantiza a los estudiantes con discapacidad el acceso a la educación. Desde 2005 se han introducido sistemáticamente enmiendas en la legislación polaca en apoyo de una educación inclusiva. Entre ellas cabe citar, en primer lugar, el apoyo temprano a los niños con discapacidad, introducido en 2005 en el sistema educativo, y un nuevo sistema de organización de la ayuda psicológica y pedagógica, elaborado en 2010, cuyo objetivo es el diagnóstico temprano de las necesidades de los estudiantes a fin de ofrecerles asistencia cuanto antes y lo más cerca posible de su entorno de aprendizaje y crianza, y aumentar gradualmente la participación de los padres y estudiantes para ofrecer una educación personalizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Por otro lado, las disposiciones mencionadas permiten el ejercicio del derecho a la educación de todas las personas, con independencia del sexo, el lugar de residencia, la nacionalidad, la situación jurídica o económica o cualquier otro factor.

El Ministerio de Ciencia y Educación Superior adopta también medidas para aprovechar el potencial de las mujeres en el ámbito científico. En virtud de las enmiendas de la Ley de educación superior, actualmente en proceso de tramitación legislativa, la pausa relacionada con la licencia de maternidad o para cuidar a los hijos otorgada de acuerdo con las normas establecidas en el Código del Trabajo, no se incluirá en la contabilización del tiempo de empleo. La duración de esas licencias se agregará al plazo de ocho años disponible para conseguir el siguiente grado académico. La Ley actual no prevé esas excepciones, por lo que podría decretarse un despido laboral si no se consigue avanzar al siguiente nivel en el plazo especificado. Las enmiendas permitirán conciliar la vida privada con una carrera universitaria. La posibilidad de suspender la contabilidad del tiempo de empleo en los cargos de *asystent* y *adiunkt* (no pueden durar más de 6 y 8 años, respectivamente) mientras dure la licencia de maternidad y para criar a los hijos está también prevista en el artículo 92 2) de la Ley de 30 de abril de 2010 sobre la Academia Polaca de Ciencias (Dz.U. núm. 96, secc. 619). La Ordenanza del Ministro de Ciencia y Educación Superior en la que se establecen requisitos y procedimientos detallados para la concesión de becas a quienes consiguen grandes logros académicos, científicos, artísticos o deportivos, permite la concesión de esas becas aun cuando no se superen las pruebas de un año académico debido, por ejemplo, a un parto.

Otro ejemplo de esas medidas es el concurso “Niñas del futuro. Tras los pasos de Maria Skłodowska-Curie”, organizado conjuntamente por el Ministerio de Ciencia y Educación Superior, cuyo objetivo es ofrecer apoyo a las niñas que estudian en facultades de ciencia, tecnología, medicina y ciencias de la vida y que realizan sus propias investigaciones científicas o participan en proyectos de investigación.

Cada año se organiza también la campaña “Niñas en a las universidades de tecnología”, Cuyo objetivo es acabar con la división artificial en materias de estudio “femeninas” y “masculinas”. La iniciativa está basada en el supuesto de que la educación tecnológica situará a las mujeres en mejor posición para competir en el mercado de trabajo y para conseguir la independencia económica y el prestigio social.

Al mismo tiempo, uno de los objetivos concretos del Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2006-2016) es ayudar a las mujeres a elegir su carrera profesional y conseguir que las jóvenes y a las niñas a desarrollen sus capacidades de liderazgo. Para lograr ese objetivo, se han adoptado, entre otras, las siguientes medidas:

- promoción de una mayor participación de la mujer en las facultades científicas,
- eliminación de los estereotipos existentes en los libro de texto sobre las opciones profesionales de las mujeres y los hombres.

En los cuadros 1 a 9 del apéndice pueden encontrarse estadísticas actualizadas.

Empleo

16. Sírvanse indicar las medidas concretas adoptadas durante el período que abarcan los informes para corregir la persistente segregación ocupacional de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo, y la diferencia entre los sueldos de los hombres y las mujeres en los sectores público y privado (párr. 165). Sírvanse indicar las medidas adoptadas para promover las posibilidades de adelanto profesional de las mujeres y su acceso a una mayor diversidad de puestos. Aclaren por favor si el Estado parte ha aplicado la recomendación previa del Comité de que se adopte la misma edad de jubilación obligatoria para mujeres y hombres (párrs. 174 y 175). Presenten por favor información sobre las denuncias presentadas durante el periodo que abarcan los informes de casos de discriminación contra la mujer en el lugar de trabajo, incluida la discriminación salarial y el acoso sexual, así como sobre los resultados de esas causas (párrs. 209 a 213).

Respuesta 16

El Gobierno ha intentado reducir la brecha de género dando a conocer el problema y supervisando la brecha salarial. En 2013, el Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato pidió al Tribunal Superior de Cuentas que realizara una auditoría de las empresas con participación estatal y de las compañías de servicios públicos para determinar si cumplen el requisito de que los hombres y las mujeres reciban la misma remuneración por un trabajo equivalente o de valor semejante. Con ese fin, el Tribunal ha realizado por propia iniciativa una auditoría de las entidades del gobierno central y local y de las compañías de accionista único

establecidas por entidades del gobierno local en cinco voivodatos de diferentes regiones de Polonia. Esa iniciativa ha puesto de relieve que, si bien la brecha salarial de género es real, es sumamente difícil hacer una evaluación inequívoca para determinar si se cumple de hecho el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres, habida cuenta de que ningún instrumento permitiría realizar un seguimiento adecuado de la brecha salarial y hasta ahora no se ha adoptado en Polonia ningún indicador objetivo que permita revelar la influencia de los distintos factores en la cuantía de la remuneración. Por ello, es importante adoptar nuevas medidas con ese fin. El Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2013-2016), adoptado por el Consejo de Ministros en 2013, ha establecido el objetivo concreto de reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres que trabajan en los mismos puestos o realizan trabajos que tienen un valor y calidad equivalentes (reducción de la brecha salarial). Para alcanzar ese objetivo, se han adoptado, entre otras, las siguientes medidas:

- elaboración de una metodología para evaluar la brecha salarial en las empresas,
- divulgación de los resultados de las medidas de supervisión y control para comprobar si las instituciones obligadas a hacerlo cumplen de hecho los requisitos de igualdad de remuneración de mujeres y hombres por un trabajo igual o de valor y calidad equivalentes,
- análisis del derecho internacional relacionado con la supervisión de la brecha salarial,
- promoción de la igualdad de salarios de hombres y mujeres que trabajan en los mismos puestos o realizan trabajos de valor equivalente.

Las medidas previstas en el Plan de Acción sobre la promoción de las capacidades de la mujer para orientar su carrera profesional y acceder en mayor número al empleo se describen en las respuestas a las preguntas 14 y 15.

El Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato y el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales participa cada año en las celebraciones conmemorativas del Día europeo de la igualdad salarial. Además, se organizan numerosas conferencias y seminarios sobre esos problemas. Asimismo, en el marco del quinto Congreso de la Mujer, en 2013 se celebró una mesa redonda de ministros de la Unión Europea de igualdad de género sobre el tema “Brecha salarial de género y participación de la mujer en el mercado de trabajo”, que brindó una oportunidad de intercambiar experiencias. La mesa redonda fue organizada por el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales y el Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato. Representantes de Estados Miembros e instituciones de la UE y del Banco Mundial aprovecharon la oportunidad de la mesa redonda para intercambiar prácticas recomendables e ideas sobre la manera de reducir eficazmente la diferencia salarial en Europa.

Asimismo, en 2012 se estableció en el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales un equipo oficioso sobre las diferencias salariales, integrado por representantes de los círculos académicos, las ONG, las empresas y el personal del Ministerio.

El Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales tiene también previsto adoptar medidas para supervisar la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres que realizan un trabajo del mismo valor.

El Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Trato (2013-2016) tiene como objetivo prioritario lograr una mayor igualdad de género en el mercado de trabajo. Dado que uno de los principales obstáculos para ello es el reparto desigual de las labores domésticas y las tareas resultantes de la crianza de los hijos y otras personas a cargo, se especifican también los siguientes objetivos concretos:

- promover soluciones compatibles con el derecho laboral para el disfrute combinado de los derechos parentales de ambos progenitores en relación con la crianza de los hijos y de los derechos otorgados a las mujeres con ocasión de la maternidad,
- fomentar las actividades de crianza de los hijos y de atención a los familiares a cargo a fin de respaldar las actividades de los hombres y mujeres en el mercado de trabajo,
- promover un modelo de familia basado en las relaciones de pareja y en el principio de igualdad de trato de ambos progenitores con respecto a la atención y la crianza de los hijos.

En el contexto de las medidas para conseguir la igualdad de trato de hombres y mujeres y para aumentar la participación de la mujer en la sociedad, el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales aplica desde 2011 el Programa ministerial para el fomento de las instituciones de atención a los niños de menos de 3 años de edad. Debido al apoyo ofrecido a las guarderías, las mujeres pueden ahora regresar antes al mercado de trabajo después del parto.

La medida 1.5 del Programa operacional de capital humano tiene como objetivo divulgar en todo el país soluciones para el mantenimiento eficaz del equilibrio entre la vida laboral y personal así como facilitar el regreso al trabajo después de una interrupción asociada con el parto o la necesidad de cuidar a un hijo. En virtud de esta medida podían cofinanciarse proyectos destinados a:

1. Aplicar y promover soluciones que permitan mantener el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares y facilitar el regreso al trabajo después de una interrupción ocasionada por un parto o la obligación de atender a un hijo. Para ello pueden utilizarse los siguientes medios:
 - a. Apoyo para el establecimiento y funcionamiento de guarderías y clubes infantiles,
 - b. Apoyo a los servicios ofrecidos por las guarderías.
2. Divulgar la idea de la igualdad de oportunidades, en particular mediante la organización de campañas nacionales de información y promoción basadas en la utilización de los medios de comunicación y los métodos de comunicación modernos, la identificación y promoción de las prácticas óptimas y la realización de actividades de información y orientación en la esfera de la igualdad de acceso al empleo, así como campañas de información y promoción.

El grupo destinatario del proyecto son las personas que regresan al mercado de trabajo después de una interrupción asociada con el parto y/o la obligación de atender a los hijos, así como los empleadores.

Hasta el 31 de marzo de 2014 se habían suscrito 225 contratos en el marco de la Medida 1.5 para la cofinanciación de proyectos por un total de más de 215 millones de zlotys. De acuerdo con el contenido de los proyectos aprobados, el número total de instalaciones/centros cuya inauguración estaba prevista en ese contexto es el siguiente:

304 guarderías, 32 clubes infantiles y 47 instituciones de proveedores de servicios de guardería.

Los proyectos ofrecerán apoyo a 8.567 participantes.

Al 31 de marzo de 2014, gracias a la financiación recibida del Fondo Social Europeo, habían comenzado a funcionar 257 guarderías y clubes infantiles y 27 proveedores de servicios de guardería.

Una vez terminado el período de aplicación, los beneficiarios deben mantener la vigencia de las medidas, es decir, garantizar que continuarán funcionando esas instalaciones por el período establecido en la solicitud de cofinanciación del proyecto.

Asimismo, en el marco del Programa operacional de capital humano, en 2013 se ejecutaron los siguientes proyectos, cuyo objetivo era promover las oportunidades de la mujer de desarrollar su carrera profesional y difundir la idea de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo: “Conciliación de las obligaciones profesionales y familiares de hombres y mujeres”, “Activación social y económica de las mujeres en el plano local y regional” y “Mujeres empresarias”.

Estos proyectos han tenido los siguientes objetivos:

- establecer y popularizar un modelo de equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares, que pueda utilizarse para la posible elaboración de estrategias y programas de alcance central y regional relacionados con instrumentos jurídicos, sociales y económicos que contribuyan a ese equilibrio;
- elaborar una “Hoja de ruta nacional”, con una serie de recomendaciones para la aplicación de un modelo de conciliación de las distintas funciones en las instituciones centrales, regionales y locales, y para las instituciones del mercado de trabajo;
- realizar actividades de capacitación para los trabajadores clave de los servicios de empleo público, durante las cuales han adquirido una mejor comprensión de las normas europeas y polacas relacionadas con el equilibrio entre la vida laboral y familiar;
- promover un modelo social moderno, en el que las mujeres y los hombres se relacionen en condiciones de igualdad;
- formular y aplicar entre los representantes de las instituciones del mercado de trabajo un modelo de capacitación sobre la política de género y los medios para mejorar la situación de la mujer en la vida social y económica, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo;

- crear un instrumento para la colaboración y el intercambio de información entre las instituciones del mercado de trabajo en lo que respecta a las actividades en favor de la igualdad de oportunidades en el empleo;
- formular recomendaciones sobre las formas de apoyo y soluciones sistémicas que permitan incrementar la actividad profesional de las mujeres mediante el empleo por cuenta propia y la reducción de los obstáculos al desarrollo que redundan en detrimento del espíritu empresarial de la mujer, y lograr un mayor conocimiento de la capacidad empresarial de la mujer en Polonia.

La Ley de 14 de marzo de 2014 por la que se enmiendan la Ley de promoción del empleo y las instituciones del mercado de trabajo y otras leyes (Dz.U., secc. 598), que entró en vigor el 27 de mayo de 2014, contiene soluciones que contribuyan al equilibrio entre la vida laboral y familiar. En la mayoría de los casos, las oficinas de trabajo podrán aplicar con flexibilidad los servicios e instrumentos del mercado de trabajo mediante una mejor adaptación a las necesidades de los distintos grupos de desempleados, con inclusión de las mujeres con hijos, a fin de aprovechar al máximo las formas de apoyo ofrecidas a una determinada persona. Además, se han adoptado nuevos instrumentos para ayudar a las mujeres y hombres desempleados que se reincorporan al mercado de trabajo después de una interrupción debida a la necesidad de atender a un hijo o a un familiar a su cargo, en particular favoreciendo el teletrabajo y ofreciendo una prestación de reincorporación.

En cuanto a la pregunta sobre la edad de jubilación de las mujeres y los hombres, desde el 1 de enero de 2013 se ha iniciado en Polonia una reforma de las pensiones consistente en un proceso de elevación y equiparación sistemáticas de la edad de jubilación hasta los 67 años tanto para las mujeres como para los hombres. La subida de la edad de jubilación terminará en 2020 en el caso de los hombres y en 2040 en el de las mujeres. La edad para poder comenzar a recibir una pensión se ha establecido detalladamente en la Ley de 11 de mayo de 2012 por la que se enmiendan la Ley de pensiones y pensiones de discapacidad con cargo al Fondo de Seguro Social y otras leyes (Dz.U. de 2012, secc. 637). En virtud del artículo 24 de la Ley de pensiones y pensiones de discapacidad pagadas con cargo al Fondo del Seguro Social, según la fórmula prevista en la Ley de 11 de mayo de 2012, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2013, la pensión podrá percibirse una vez que se haya alcanzado la edad de jubilación, determinada, durante un período de transición, en forma separada para los hombres y las mujeres y que varía en función de la fecha de nacimiento de la persona. Por consiguiente, de acuerdo con la legislación actual, la edad de jubilación depende de la edad de nacimiento y del sexo. Dichas disposiciones se aplican a las mujeres nacidas después del 31 de diciembre de 1952 y a los hombres nacidos después del 31 de diciembre de 1948. La edad uniforme de jubilación a los 67 años de edad será aplicable a las mujeres nacidas después del 30 de septiembre de 1973 y a los hombres nacidos después del 30 de septiembre de 1953. La elevación y equiparación de la edad de jubilación de las mujeres y los hombres permitirá ofrecer un régimen más adecuado de prestaciones y está socialmente justificada por el cambio demográfico de la población polaca, que repercute significativamente en la estructura por edades de la población. La prolongación de la vida activa de la mujer hará posible unas prestaciones relativamente más elevadas debido a que la cuantía se determina no solo en función de las cotizaciones del asegurado al sistema, condicionadas a la

duración de la actividad profesional y al monto de las cotizaciones realizadas, sino también de la esperanza de vida.

Con respecto a la pregunta sobre la denuncia de los casos de discriminación de la mujer en el lugar de trabajo, conviene destacar que las denuncias presentadas ante la Inspección Estatal del Trabajo sobre casos de discriminación se verifican de forma detallada. Si, durante el procedimiento de inspección, el inspector de trabajo encuentra pruebas que confirmen la acusación, el informe presentado por la inspección obligará al empleador a poner fin a esas irregularidades. No obstante, en la inmensa mayoría de los casos, la forma adecuada de tramitar las reclamaciones de discriminación es el recurso a los tribunales, ya que solo un tribunal puede realizar los procedimientos de búsqueda de pruebas y determinar si ha habido o no discriminación y, en consecuencia, determinar una indemnización adecuada.

Los inspectores de trabajo han podido observar que los empleados esperan de ellos que aporten las pruebas necesarias para confirmar la existencia de prácticas discriminatorias por parte del empleador. En muchos casos, esas expectativas no pueden hacerse realidad, en particular debido a la falta de pruebas físicas sobre la utilización de dichas prácticas, especialmente en los casos de acoso sexual.

Las personas que presentan denuncias de acoso sexual son remitidas a los organismos encargados de hacer cumplir la ley y reciben asesoramiento para que faciliten información sobre el delito a un fiscal.

En el apéndice pueden encontrarse los datos disponibles sobre el número de acusaciones de discriminación de género contenidas en las denuncias presentadas entre 2011 y 2013 (cuadros 25 a 27 del apéndice).

En cuanto a las denuncias de discriminación, la falta de consentimiento acerca de la divulgación de la denuncia hace prácticamente imposible abordar el fondo del problema. Cuando los inspectores de trabajo, antes de iniciar actividades de inspección sobre casos de discriminación, solicitaron a los demandantes que facilitaran sus datos personales, los empleados normalmente se negaron a hacerlo. Al mismo tiempo, para diagnosticar el problema y confirmar de manera definitiva la existencia de discriminación es preciso verificar varios factores, entrevistar a los testigos y analizar los hechos y los reglamentos. En caso de discriminación por motivos de género relacionada con la remuneración por el trabajo realizado, sería necesario examinar los criterios sobre la manera de determinar la cuantía de la remuneración (valor del trabajo, calificaciones necesarias, esfuerzo físico y mental). En ausencia de sistemas de evaluación de los puestos de trabajo o del desempeño del trabajador y de una descripción de funciones, esos factores no pueden verificarse objetivamente durante la inspección.

Al considerar una denuncia de discriminación por motivos sexuales, y en particular por acoso sexual, el inspector de trabajo no tiene ninguna autoridad para tomar una decisión definitiva sobre el caso. Lo único que puede hacer es determinar si el empleador ha cumplido o no el deber de combatir la discriminación en el lugar de trabajo a juzgar por las pruebas y la documentación disponibles. No obstante, para examinar la denuncia, es preciso realizar una valoración definitiva que determine si hay o no un trato desigual e injustificado de los trabajadores por motivos de género. Dada la imposibilidad de divulgar la denuncia, se provocan situaciones en las que la persona acusada debe perpetrar el delito de acoso sexual no puede responder a la acusación ni, quizá, presentar su propia versión de los hechos.

Ello pone en tela de juicio la objetividad de todo el proceso de evaluación y examen de las denuncias, ya que no se escucha a ambas partes en el conflicto.

En resumen, cabe concluir que las actividades del inspector de trabajo relacionadas con la discriminación son de alcance muy limitado. El organismo competente en los casos de discriminación es el tribunal laboral. El inspector de trabajo, en cuanto integrante de la Inspección Estatal del Trabajo, no ha sido autorizado por la normativa vigente para resolver las cuestiones contenciosas. La dificultad de formular conclusiones vinculantes e incuestionables en este terreno se debe al hecho de que las pruebas documentales, utilizadas normalmente por los inspectores de trabajo, no bastan para demostrar las posibles violaciones. Las declaraciones o testimonios obtenidos durante la inspección son normalmente rechazadas por la otra parte en el conflicto y, sin una autorización para valorar libremente los hechos, los inspectores de trabajo no pueden presentar conclusiones definitivas. En los casos de este tipo los testigos suelen ser otros empleados que se resisten a colaborar por temor a ser despedidos. El inspector de trabajo puede únicamente verificar si el empleador ha puesto a disposición de los empleados el texto de las disposiciones sobre la igualdad de trato en el empleo en forma de comunicación escrita distribuida en los locales de la empresa o ha permitido alguna otra forma de acceso a esas disposiciones en la forma aplicable al empleador respectivo. En cambio, el inspector no está autorizado a concluir en forma definitiva que las prácticas del empleador, en casos concretos, cumplen o no los requisitos en materia de discriminación ni pedir al empleador que pague a los empleados la indemnización económica correspondiente.

Salud

17. Sírvanse proporcionar información sobre la eficacia de las medidas descritas para prevenir el aborto ilegal y sus repercusiones en la salud y la vida de las mujeres y expliquen si los marcos jurídicos y normativos permiten que las mujeres tengan acceso al aborto cuando el procedimiento médico es permitido por la ley. Sírvanse suministrar información actualizada sobre el número de casos ocurridos en el periodo que abarcan los informes en que los médicos y las instituciones de salud se hayan negado a terminar el embarazo invocando la denominada cláusula de objeción de conciencia, y describir las medidas adoptadas para garantizar el acceso al aborto legal. Por favor informen sobre las medidas adoptadas para mejorar el acceso a métodos anticonceptivos e indiquen las medidas adoptadas para integrar en el currículo escolar información adecuada para los distintos grupos de edad sobre la salud y los derechos sexuales y reproductivos, incluido el comportamiento sexual responsable (párrs. 154 y 156).

Respuesta 17

Aborto

De conformidad con el artículo 4a de la Ley de 7 de enero de 1993 sobre la planificación familiar, la protección del feto humano y los requisitos para la admisibilidad del aborto, el aborto solo puede ser realizado por un médico y en aquellos casos en que:

1) el embarazo representa riesgos para la vida o la salud de la mujer embarazada;

2) el examen prenatal u otros factores médicos revelan la existencia de una probabilidad elevada de deficiencia irreversible del feto o de enfermedad incurable que represente una amenaza para su vida;

3) existe sospecha razonable de que el embarazo ha sido provocado por un delito sancionable.

El consentimiento escrito de la mujer es necesario para la interrupción del embarazo. En el caso de un menor o de una mujer totalmente incapacitada, se necesita el consentimiento escrito de su representante legal. Se requiere también un consentimiento escrito cuando se trata de una menor de menos de 13 años de edad, en cuyo caso debe obtenerse la autorización de un Tribunal de Tutela, y ella tiene derecho a manifestar su opinión. Si una mujer está totalmente incapacitada, debe obtenerse también su consentimiento escrito, a no ser que su estado de salud mental la incapacite para hacerlo. Si el representante legal se niega a dar su consentimiento, se necesita la autorización del Tribunal de Tutela para poner fin al embarazo.

Si un examen prenatal u otros factores médicos indican que hay una gran probabilidad de deficiencia grave e irreversible del feto o de enfermedad incurable que represente una amenaza para su vida, el aborto es admisible hasta el momento en que el feto alcanza su capacidad de vivir independientemente del cuerpo de la mujer embarazada. Si existe sospecha razonable de que el embarazo ha sido provocado por un delito sancionable, el aborto es admisible si no han transcurrido más de 12 semanas desde el comienzo del embarazo.

Además, la Ley de 7 de enero de 1993 sobre la planificación familiar, la protección del feto humano y los requisitos para la admisibilidad del aborto establece que las personas acogidas a la seguridad social y las que reúnen los requisitos establecidos en reglamentos concretos para la atención de la salud gratuita, tienen derecho al aborto gratuito en los centros de salud. La lista de servicios garantizados en relación con el aborto se especifica en el apéndice 1 de la Ordenanza Ministerial de 22 de noviembre de 2013 (Dz.U., secc. 1520).

La citada Ley de 7 de enero de 1993 dispone que las autoridades del gobierno central y las autoridades locales, en la medida especificada en los reglamentos correspondientes, deben velar por el acceso público sin trabas a la información y al examen prenatal, en particular cuando hay un riesgo mayor o existe la sospecha de un defecto genético o de desarrollo del feto, o de una enfermedad incurable que represente un riesgo para su vida. El acceso a los exámenes prenatales está regulado, entre otros instrumentos, por una Ordenanza del Ministro de Salud de 6 de agosto de 2013 sobre los servicios garantizados en el ámbito de los programas de atención de la salud (Dz.U., secc. 1505). Su apéndice contiene una lista de servicios garantizados en los programas preventivos de atención de la salud y de las condiciones necesarias para su aplicación, entre las que se incluye un programa de exámenes prenatales. El programa contiene una descripción detallada del alcance de los procedimientos acogidos al servicio garantizado y de los criterios que deben cumplir tanto los pacientes como los proveedores de servicios de salud.

Además, la Ley de 6 de noviembre de 2008 sobre derechos de los pacientes y el Defensor de los Derechos de los Pacientes, reconoce el derecho del paciente a no aceptar una opinión o decisión del médico. Este derecho puede ser utilizado por una mujer a la que se le haya denegado el aborto a pesar de reunir las condiciones previstas en la Ley del aborto. En virtud de la Ley de 2008, puede presentarse un

recurso contra la opinión o decisión del médico ante la Comisión Médica, adscrita al Defensor de los Derechos de los Pacientes, si la opinión o decisión afecta a los derechos o deberes de los pacientes.

En virtud del artículo 39 de la Ley de 5 de diciembre de 1996 sobre profesionales de la medicina y la odontología (Dz.U. de 2008, núm. 136, secc. 857, en su forma enmendada), un profesional puede abstenerse de prestar servicios de atención de la salud que sean contrarios a su conciencia, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 30, en virtud del cual tiene el deber de encontrar oportunidades reales de obtener esa prestación de otro profesional u otro centro de atención de la salud y de recoger y justificar esa circunstancia en el expediente médico. Si el profesional no lo hace, puede estar sujeto a actuaciones ante la junta profesional mencionada en la Ley sobre las cámaras de profesionales de la medicina y la odontología por violación de las disposiciones relativas al cumplimiento de sus deberes profesionales.

El Ministerio de Salud no dispone de datos sobre el número de casos de médicos particulares y centros de salud que, durante el período incluido en el informe, se negaron a practicar el aborto por motivos de la llamada cláusula de objeción de conciencia. Según la información facilitada en 2012 por los tribunales regionales de medicina y el Tribunal Superior de Medicina, ningún médico invocó la cláusula de objeción de conciencia para negarse a practicar un aborto.

Acceso a los métodos anticonceptivos

La Ley de 7 de enero de 1993 sobre la planificación familiar, la protección del feto humano y los requisitos para la admisibilidad del aborto reconoce, ya en el preámbulo, el derecho a decidir en forma responsable si se tienen o no hijos e impone al Estado el deber de hacer posible la adopción de decisiones a ese respecto.

El artículo 2 2) de dicha Ley dispone que las autoridades del gobierno central y las autoridades locales, en la medida establecida en los reglamentos pertinentes, deben garantizar al público el acceso sin trabas a los métodos y medios destinados a una reproducción consciente.

La Ley de 27 de agosto de 2004 sobre los servicios de atención de la salud financiados con fondos públicos (Dz.U. de 2008, núm. 164, secc. 1027, en su forma enmendada) y la Ordenanza del Ministro de Salud de 6 de noviembre de 2003 sobre prestaciones garantizadas de la atención ambulatoria especializada (Dz.U., secc. 1403) garantizan a la mujer los servicios de atención de salud, y en particular servicios especializados de ginecología y obstetricia. En ellos se incluyen dos tipos de prestaciones: consulta ginecológica y obstétrica y consulta ginecológica y obstétrica para niñas. En el marco de estas consultas, se garantiza en particular la salud reproductiva, incluida la elección de los métodos anticonceptivos adecuados.

En Polonia pueden encontrarse ahora anticonceptivos modernos, sean productos médicos o dispositivos, así como medicamentos y dispositivos médicos utilizados en el embarazo y necesarios para atender al feto, que se utilizan para una reproducción responsable.

En 2003, la Sociedad Ginecológica de Polonia publicó recomendaciones sobre los métodos anticonceptivos, de acuerdo con las cuales pueden encontrarse en Polonia los siguientes métodos de control de la fecundidad:

- métodos basados en la abstinencia sexual periódica (métodos naturales),

- agentes espermicidas,
- preservativos,
- dispositivos intrauterinos, con inclusión de dispositivos que liberan progesterona en el útero,
- preparados hormonales con uno o dos ingredientes activos, utilizados en forma de píldoras administradas por vía oral, parches transdérmicos o inyecciones.

Para evaluar los distintos métodos anticonceptivos se utilizan los siguientes criterios médicos:

- eficacia,
- reversibilidad,
- seguridad,
- aceptación,
- tolerancia,
- beneficios distintos de los efectos anticonceptivos.

Según una comunicación del Ministro de Salud de 26 de octubre de 2012 sobre la lista de medicinas, alimentos destinados a usos nutricionales particulares o dispositivos médicos reembolsables, al 1 de noviembre de 2013 (es decir, la última lista publicada ese año) se reembolsarán los siguientes medicamentos, que tienen también efectos anticonceptivos:

- Levomine,
- Microgynon 21,
- Rigevidon,
- Stediril 30.

Esos medicamentos se han incluido en el grupo restringido “Medicinas hormonales de administración oral que contienen ciproterona, etinilestradiol, levonorgestrel o medroxiprogesterona”. Esos productos pueden obtenerse con un reembolso del 30% en todas las indicaciones registradas en la fecha de decisión. Los más asequibles son Microgynon 21, 63 tabl., y Stediril 30, 21 tabl.; al 1 de noviembre de 2013 los pacientes podían adquirirlos con un pago adicional de 6,9 y 2,81 zlotys, respectivamente.

Además de los productos reembolsables, el mercado polaco ofrece una amplia selección de anticonceptivos hormonales en forma de píldoras avanzadas de administración oral con diversa composición y contenido hormonal, incluida la “píldora del día siguiente”, que contiene levonorgestrel (Escapelle), así como modernos sistemas transdérmicos; no son reembolsables. Por consiguiente, los precios de esos productos médicos varían en las diferentes entidades del sector de la venta al por menor. Asimismo, pueden obtenerse sin receta agentes espermicidas en forma de glóbulos vaginales así como preservativos.

El Fondo Nacional de Salud ofrece un reembolso por la inserción de un dispositivo anticonceptivo intrauterino. En el apéndice 5a de la Orden de 17 de diciembre de 2013 núm. 82/2013/DSOZ del Presidente del Fondo Nacional de Salud

sobre las condiciones para la concertación y ejecución de acuerdos en el ámbito de la atención especializada ambulatoria se hace referencia a un procedimiento para la inserción de un dispositivo anticonceptivo intrauterino, que se incluye entre los servicios de salud en el ámbito de la ginecología, obstetricia y ginecología, tratamiento del SIDA y endocrinología.

Educación sexual

De conformidad con el artículo 4 de la Ley de 7 de enero de 1993 sobre planificación familiar, protección del feto y requisitos para admisibilidad del aborto (Dz. U. núm. 17, secc. 78, en su forma enmendada), los programas de estudios escolares se han ampliado con contenidos relativos a los comportamientos sexuales humanos, los principios de la paternidad responsable, el valor de la familia, la vida en la fase prenatal y los métodos y medios de reproducción responsable. Esa labor se lleva a cabo en el curso “Educación para la vida en la familia”. El objetivo y el alcance de su contenido docente se especifican en la Ordenanza del Ministro de Educación Nacional de 27 de agosto de 2012 sobre los programas de estudios de enseñanza preescolar y educación general en los distintos tipos de escuela (Dz.U., secc. 977). La manera en que debe impartirse se especifica en la Ordenanza del Ministro de Educación Nacional de 12 de agosto de 1999 sobre el sistema docente y el alcance de los contenidos sobre comportamientos sexuales humanos, los principios de la paternidad responsable, el valor de la familia, la vida en la fase prenatal y los métodos y medios de reproducción responsable contenidos en el programa de estudios de la enseñanza general (Dz.U. núm. 67, secc. 756, en su forma enmendada). El contenido de la educación sexual se ha adaptado teniendo en cuenta las edades, necesidades y percepciones de los estudiantes en cada fase del proceso educativo.

Al mismo tiempo, la Ordenanza de 12 de agosto de 1999 se enmendó mediante la Ordenanza del Ministro de Educación Nacional de 17 de febrero de 2012 relativa a la enmienda de la Ordenanza sobre el sistema docente y el alcance de los contenidos sobre comportamientos sexuales humanos, los principios de la paternidad responsables, el valor de la familia, la vida en la fase prenatal y los métodos y medios de reproducción responsable contenidos en el programa de estudios de la enseñanza general (Dz.U. secc. 300). Esta enmienda tenía como objetivo lograr una mayor eficacia en las actividades relacionadas con el curso “Educación para la vida en familia”.

De conformidad con la nueva ordenanza, ese curso se ha excluido del total de horas que el director del centro puede utilizar en forma discrecional. No ha cambiado el número de horas asignadas para el curso. Como antes, el plan de cada año escolar ha reservado al curso 14 horas, incluidas cinco divididas en grupos de niñas y niños. El curso puede organizarse también en forma de sesiones de hasta 28 estudiantes de diferentes clases. La enmienda de la ordenanza está relacionada con los cambios paralelos en el programa docente de las escuelas públicas, establecido en la nueva ordenanza del Ministro de Educación Nacional relativa al calendario de las escuelas públicas.

Las mujeres de las zonas rurales

18. Sírvanse proporcionar información sobre los efectos de las políticas y los programas que se han implantado para mejorar el acceso de las mujeres de las zonas rurales a oportunidades de empleo y su participación en la toma de

decisiones en el gobierno local, como recomendó el Comité en las observaciones finales formuladas anteriormente (CEDAW/C/POL/CO/6, párr. 27). ¿Qué medidas se han adoptado para tratar los trastornos circulatorios en las mujeres del medio rural, que contribuyen a una tasa más elevada de mortalidad femenina en las zonas rurales, en comparación con las zonas urbanas (párr. 265)?

Respuesta 18

Una de las principales prioridades del Programa de desarrollo rural para 2007-2013, ahora en la fase final de ejecución, es la diversificación económica y la mejora de la calidad de vida de las zonas rurales.

Ese objetivo debe lograrse mediante los Ejes 3 (Mejora de la calidad de vida en las zonas rurales y diversificación de la economía rural) y 4 (El liderazgo) de las medidas sobre “Diversificación mediante la introducción de actividades no agrícolas” y “Establecimiento y desarrollo de microempresas”.

El objetivo global de esas medidas es contribuir al establecimiento de fuentes de ingresos no agrícolas, así como crear nuevos empleos en las zonas rurales. Tanto las mujeres como los hombres pueden solicitar apoyo al amparo de esas medidas en condiciones de igualdad.

Los datos del informe semestral correspondiente a la segunda mitad de 2013 (datos del comienzo del período de programación hasta finales de 2013) revelan que, gracias a esas medidas, el número de personas que ha podido beneficiarse de ese apoyo es el siguiente:

- 3.047 mujeres que, en el marco de las medidas “Diversificación mediante la introducción de actividades no agrícolas” y “Establecimiento y desarrollo de microempresas” del Eje 3, realizaron 3.113 actividades que les permitieron crear 1.436 puestos permanentes y 225 estacionales para mujeres;
- 1.633 mujeres que, gracias a la medida “Establecimiento y desarrollo de microempresas” del Eje 3, crearon en sus empresas 1.763 puestos para mujeres;
- 106 mujeres que, acogiéndose a la medida “Aplicación de estrategias de desarrollo local: Establecimiento y desarrollo de microempresas” del Eje 4, crearon en sus empresas 39 empleos para mujeres;
- 214 mujeres que, al amparo de la medida “Aplicación de estrategias de desarrollo local: Diversificación” del Eje 4, realizaron 219 actividades que permitieron crear 28 puestos permanentes y 12 estacionales para mujeres.

Además, en 2013, el Centro de Extensión de Brwinow preparó, por encargo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el documento “Buenas prácticas de mujeres beneficiarias del Programa de desarrollo rural (2007-2013): Ejemplos de proyectos realizados por mujeres en zonas rurales”. La presentación de proyectos interesantes realizados por mujeres tiene como objetivo impulsar a los residentes rurales a realizar actividades similares, mejorar la calidad de los proyectos y estimular la innovación, además de servir como material educativo para convencer a la sociedad de que la adhesión de Polonia a la UE ha generado oportunidades reales de desarrollo. Otro objetivo del documento era promover el papel de la mujer en el desarrollo económico de las zonas rurales y servir de inspiración para la adopción de medidas que permitan utilizar mejor el potencial social y profesional de las

mujeres rurales. El documento contiene descripciones de 37 prácticas recomendables en los territorios de determinados voivodatos y facilitar información resumida sobre el Programa y la situación y funciones de las mujeres rurales. Según las previsiones, el documento se imprimirá en la primera mitad de 2014.

La estructura administrativa del Estado cuenta con 40.540 aldeas (*solectwo*), que son las unidades auxiliares de los municipios. El marco de funcionamiento de autogobierno local en las zonas rurales está regulado por la Ley sobre el gobierno autónomo municipal y el fondo *solectwo*, así como algunas medidas legislativas locales. El *soltys* es un órgano ejecutivo de los *solectwo*, en cuanto unidad auxiliar del municipio. Esta función abarca una gran variedad de actividades, por ejemplo, de recaudación de los impuestos locales, representación de los residentes y liderazgo rural.

La participación de las mujeres en los *soltys* ha crecido de año en año, desde el 30,2% en 2009 hasta el 34,7% en 2011. Han contribuido a ello diversos factores, como una mayor conciencia social y la mayor competencia cultural de las mujeres rurales —que cada vez más alcanzan niveles de instrucción superiores a los del hombre—, los cambios registrados en las funciones sociales de las mujeres y los hombres en la sociedad polaca y los distintos niveles de arraigo de los residentes en las comunidades locales —las comunidades surgidas a raíz de la migración están más abiertas a la innovación social—, así como la diversidad geográfica de los determinados tipos de patrimonio social. No obstante, paralelamente a esta evolución se ha registrado un descenso del prestigio e importancia de la función de los *soltys*.

El Congreso de Mujeres, organizado cada año con participación de mujeres de distinta extracción social y política, se ocupa de los temas relacionados con la participación de la mujer en las instancias de poder y su implicación política, local y cívica. Se organizan grupos en los cuales se plantean temas relacionados con la actividad, situación y derechos de la mujer rural, la participación en los órganos de decisión y el espíritu de empresa, y se mantienen debates para sensibilizar mejor a las mujeres rurales sobre su potencial. Asimismo, se ha prestado atención a la creación y financiación de redes de centros rurales educativos y culturales. En el sexto Congreso de Mujeres, celebrado en 2014, se mantuvo un debate sobre los 25 años de gobierno local en Polonia, que permitió examinar la participación de las mujeres en los gobiernos locales y mantener un intercambio de experiencias entre las mujeres dedicadas a la política y los expertos.

Se celebran también periódicamente congresos de mujeres de alcance regional. En el marco de esa iniciativa, las mujeres con cargos directivos en esos congresos intervienen en las respectivas regiones. Los congresos regionales de mujeres plantean con frecuencia los problemas de las mujeres rurales, incluida su participación en el gobierno local.

En cuanto a la pregunta sobre la salud, cabe señalar la puesta en marcha del Programa Nacional de igualdad de acceso a la prevención y tratamiento de enfermedades cardiovasculares para 2013-2016”, cuyo objetivo es reducir las diferencias de acceso de los pacientes a los servicios de atención de la salud como consecuencia de las diferencias de disponibilidad de equipo, con el objetivo a más largo plazo de reducir la morbilidad y la mortalidad resultantes de las enfermedades cardiovasculares, así como paliar las consecuencias económicas de la discapacidad y las muertes prematuras. El objetivo principal del programa es ayudar a las entidades

que realizan actividades terapéuticas con medidas encaminadas a reducir la diferencia en la disponibilidad de equipo y de esa manera eliminar las desigualdades de acceso de los pacientes a servicios de salud altamente especializados, como la cardiología, la cirugía cardiovascular, la neurología, la rehabilitación neuroquirúrgica y la cirugía vascular. El objetivo del programa se promueve suplementando y sustituyendo el equipo médico obsoleto de los centros de diagnóstico y tratamiento de enfermedades cardiovasculares y adoptando medidas para lograr una mayor sensibilización y conocimiento sobre los factores relacionados con los estilos de vida en los que se pueda intervenir con eficacia. La edición actual del programa prolonga las medidas adoptadas en años precedentes.

Grupos desfavorecidos de mujeres

19. Sírvanse presentar información actualizada, incluidos datos estadísticos desglosados, sobre la situación de los grupos desfavorecidos de mujeres y niñas, incluidas las refugiadas, las solicitantes de asilo y las migrantes, que permitan evaluar las múltiples formas de discriminación; por favor describan las medidas adoptadas para promover el acceso de las mujeres de las zonas rurales, en particular, a educación, empleo, atención de la salud, vivienda adecuada y protección contra la violencia, y para facilitar su integración en la sociedad. Sírvanse describir las medidas adoptadas para establecer un mecanismo nacional para la pronta identificación de los solicitantes de asilo que tienen necesidades particulares, especialmente las mujeres, y explicar si se garantiza su acceso a asistencia y representación letrada independiente, calificada y gratuita.

Respuesta 19

El 31 de julio de 2012 el Consejo de Ministros aprobó un documento programático titulado “Política de migración de Polonia: Situación actual y medidas propuestas”. Esta nueva política adopta una actitud de mayor apertura hacia los migrantes, que requiere cambios jurídicos, organizativos e institucionales de gran alcance.

Por esas razones, el documento propone, entre otras cosas, simplificar los trámites y reforzar las estructuras encargadas de la migración de determinadas categorías de extranjeros, que revisten especial interés para Polonia; recomienda la reforma del sistema de integración y supervisión de la situación de los migrantes; y recomienda una mayor participación de las ONG y los centros de investigación científica que estudian los problemas de la migración.

La política de inmigración contiene varias recomendaciones destinadas a proteger a los grupos más vulnerables, incluidas las mujeres.

En la categoría de extranjeros con derechos especiales debido a su situación se encuentran los solicitantes de asilo, incluidas las víctimas de la trata de personas.

En ese contexto, conviene destacar que las mujeres representaban más del 40% de los extranjeros que en 2006-2010 gozaban de protección internacional en Polonia. Según datos del Programa de apoyo y protección a las víctimas/testigos de la trata de personas en 2006-2013, la proporción de mujeres migrantes calificadas por los organismos encargados de hacer cumplir la ley como víctimas de la trata de personas, es todavía mayor y supera el 80%.

Al mismo tiempo, de acuerdo con las recomendaciones para la política de migración de Polonia, el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales está adoptando medidas para formular una política tendente a la integración de los inmigrantes que haga posible la formulación de programas de integración para los inmigrantes que se asientan en Polonia. Se trata de un desafío nuevo, ya que, hasta ahora, los programas de integración se han ocupado únicamente de los extranjeros que solicitan protección internacional. La política de integración de los inmigrantes abarca medidas para facilitar la disponibilidad de servicios de atención de la salud, vivienda, bienestar social y educación para los inmigrantes, incluidas las mujeres. Por otro lado, la política debe destinarse a la población anfitriona y alentar el diálogo intercultural. La situación y el papel de las mujeres desempeñarán sin duda un papel importante en este diálogo.

Un resultado de la nueva política de migración es la Ley de extranjería de 12 de diciembre de 2013, que entró en vigor el 1 de mayo de 2014. La Ley simplifica y liberaliza los trámites para legalizar la residencia de los inmigrantes en Polonia. Facilita también la legalización en el caso de los inmigrantes que contraen matrimonio con nacionales polacos. Conviene señalar la presencia dominante de las mujeres inmigrantes en los matrimonios binacionales en Polonia.

En 2013, 2.182 personas, incluidas 473 mujeres, fueron alojadas en centros protegidos para inmigrantes. En el primer trimestre de 2014 eran 147 las mujeres que se encontraban en esos centros. En esas cifras se incluyen también las inmigrantes menores de edad.

La Ley de extranjería admite medidas diferentes de la detención (pago de una fianza, comparecencia periódica), gracias a lo cual muchas mujeres tienen la posibilidad de liberarse de las medidas preventivas que suponen el envío a un centro de detención para inmigrantes. Esos cambios tienen también como finalidad simplificar los procedimientos para abreviar el período de detención.

Los cambios en el funcionamiento de los centros de retención, introducidos en 2013, permiten también una mayor libertad de movimientos dentro del centro, amplían las oportunidades de disponer de tiempo libre y mejoran la comunicación tanto entre los inmigrantes como con el personal (cursos de idiomas para funcionarios, traducción de las normas aplicables a 15 idiomas), así como entre los inmigrantes y el mundo exterior (acceso a Internet, mayor libertad para utilizar teléfonos móviles, ausencia de límites para las visitas, etc.).

Una demostración de la preocupación por los grupos vulnerables, entre los que se incluyen las mujeres y los niños, son los cursos de capacitación para los agentes de la Guardia de Fronteras, en los que se tratan temas como la comunicación intercultural, la prevención y la lucha contra la trata de personas o la protección de los refugiados. Asimismo, se están adoptando procedimientos para localizar a las víctimas de la violencia. Ello reviste particular importancia debido a que, en el marco de la Ley de extranjería, el reconocimiento de un extranjero como víctima de la violencia sirve de base para su liberación del centro de detención.

Se ofrecen servicios de atención de la salud a todas las personas que se encuentran en los centros de retención de inmigrantes, con independencia del sexo. Los inmigrantes tienen los mismos derechos a los servicios de salud básica y especializada que los nacionales polacos. La Guardia de Fronteras ofrece a las mujeres inmigrantes de distintas edades la opción de utilizar los servicios de

especialistas médicos (ginecólogos, endocrinólogos), con inclusión de psicólogos, del mismo sexo. Las mujeres embarazadas y las que han tenido un hijo durante su permanencia en el centro de retención de inmigrantes, tienen acceso garantizado a atención ginecológica y obstétrica. Las mujeres gozan también de condiciones adecuadas para alimentar y cuidar a sus hijos y, además, pueden cumplir la obligación de realizar vacunaciones preventivas de los niños de conformidad con los requisitos establecidos en esa materia.

Todos los niños inmigrantes, cualquiera que sea su sexo, tienen la opción garantizada de matricularse en los cursos de educación obligatoria. Este es uno de los elementos básicos consagrados en el Artículo 70 1) de la Constitución de la República de Polonia. En virtud del artículo 94a 1) de la Ley de 7 de septiembre de 1991 sobre el sistema educativo, la educación es obligatoria para los menores de hasta 18 años de edad o hasta que se termine la escuela secundaria. Por consiguiente, los perfiles de los centros de retención se han definido con el fin de adaptar su funcionamiento a la actual situación migratoria. Los centros de retención protegidos para las familias garantizan también el cumplimiento de las disposiciones sobre la educación obligatoria de conformidad con el programa de estudios impartido por personal docente calificado. Gracias al sistema de perfiles, se han establecido tres centros de retención en los que pueden permanecer las personas menores de edad; en dos de ellos se imparten los cursos de educación obligatoria. Los inmigrantes que no tienen todavía la edad escolar son destinados al Centro de Przemysl. Las clases se imparten dentro de los centros de retención, y el Ministerio de Educación Nacional es el encargado de preparar y seleccionar los programas de estudios. En estos se incluyen clases de polco, matemáticas, geografía básica y artes visuales. Las clases se imparten en grupos, teniendo en cuenta la edad y el nivel de dominio del polaco.

Además de asistir a las clases impartidas por personal docente de las escuelas públicas, todos los menores que se encuentran en los centros de retención para inmigrantes pueden inscribirse en clases educativas y culturales especiales ofrecidas por el personal de las secciones de educación y formación de esos centros. El personal encargado de esas clases tiene un historial profesional pertinente, incluida la formación pedagógica. La selección de las modalidades y métodos de trabajo depende de las necesidades concretas de los niños y tiene en cuenta los diversos grupos de edad.

Por otro lado, en virtud de la Ley de 13 de junio de 2003 sobre la protección de los nacionales extranjeros dentro del territorio de la República de Polonia, la Oficina para Extranjeros, en el marco de sus actividades de asistencia social, se encarga de la adquisición de material educativo (libros de texto, equipo escolar) para los niños que reciben educación y atención en los centros públicos, escuelas elementales y escuelas secundarias de primero y segundo nivel, además de pagar, en la medida de lo posible, los costos de las actividades extraacadémicas.

En cuanto al sistema utilizado para localizar a las víctimas de la violencia, se presta especial atención a la determinación de los grupos vulnerables, como los menores que no reciben atención, las personas enfermas con discapacidad y de edad avanzada, las mujeres embarazadas, las personas que podrían ser víctimas/testigos de la trata de personas o la violencia o las personas con trastornos traumáticos.

La Guardia de Fronteras ha adoptado un algoritmo aplicable en los casos en que se detecta la trata de personas, que ahora se utiliza en los centros de retención

para inmigrantes. Asimismo, la Jefatura Nacional de la Guardia de Fronteras está preparando actualmente un algoritmo detallado para localizar a las personas de los grupos especialmente vulnerables. Este algoritmo permitirá a los funcionarios y trabajadores de los centros de reclusión la identificación temprana de esos grupos, incluidas las mujeres. Asimismo, la Jefatura de la Guardia de Fronteras ha establecido relaciones de colaboración con la International Humanitarian Initiative Foundation con el fin de formular las normas de procedimiento para la identificación de las víctimas de la violencia. En el contexto de esa colaboración, se llevaron a cabo diversas actividades de capacitación para impartir los conocimientos necesarios con el fin de aumentar las competencias que hacen posible la identificación temprana de las víctimas de la violencia.

Recientemente, la Guardia de Fronteras ha revelado la existencia de casos de violencia en las familias que se encuentran en los centros de retención para inmigrantes (hombres contra mujeres y niños). En esas situaciones se adoptaron medidas para separar a los autores de las víctimas (incoación de recursos ante los tribunales para solicitar la detención de extranjeros; debido a la naturaleza del caso, se ha notificado a la fiscalía). Al mismo tiempo, se ha impuesto la obligación de establecer, cada vez, las relaciones familiares a fin de adoptar sin demora medidas encaminadas a prevenir la violencia.

Por lo que se refiere a los solicitantes de asilo, se han adoptado medidas para permitirles conocer sus procedimientos jurídicos básicos, los principios del funcionamiento cotidiano de las comunidades locales y sus hábitos y costumbres. Dentro del Programa de bienvenida, se ofrece un curso de orientación en el que participan todos los nuevos solicitantes de asilo que llegan al centro. Durante ese curso, los migrantes reciben información básica sobre diversos temas, como cultura, costumbres y hábitos, sistema jurídico o servicios de asistencia social de Polonia. Al mismo tiempo, todo participante en el curso recibe la guía “Primeros pasos en Polonia”, disponible en los idiomas utilizados por los inmigrantes.

Por otro lado, todos los solicitantes de asilo reciben material informativo sobre las normas y reglamentos aplicables durante la estancia en el centro, los derechos y obligaciones, los tipos y cuantías de la asistencia social, y la atención de los menores, incluidas las consecuencias de contraer matrimonio con un menor sin permiso judicial. Los solicitantes de asilo tienen también acceso a una lista de ONG que se ocupan de los asuntos relacionados con los refugiados.

Los inmigrantes reciben asistencia de los trabajadores del centro, que les ayudan en los aspectos relacionados con su permanencia en Polonia (mercado de trabajo, disponibilidad de vivienda, asistencia social).

En los centros de retención se llevan a cabo numerosos proyectos en el contexto de las iniciativas emprendidas por las ONG, como cursos de idiomas y de formación profesional, reuniones con psicólogos o actividades culturales. Los inmigrantes participan en numerosas actividades y eventos culturales, también fuera del centro, por ejemplo, en los centros comunitarios y en las celebraciones. Se han organizado también aulas informáticas, financiadas con fondos de la UE, así como bibliotecas en algunos de los centros. Se ofrecen también clases de polaco.

En todos los centros hay un psicólogo y las ONG organizan reuniones sobre la asistencia letrada. Los extranjeros pueden realizar también trabajos adicionales en el territorio del centro. En el primer trimestre de 2013 esta oportunidad fue

aprovechada por un promedio de 70 personas, es decir, aproximadamente el 10% de todos los adultos residentes en ellos.

Desde 2008 la Oficina para Extranjeros ha aplicado las disposiciones del Acuerdo para regular las actividades de reconocimiento, prevención y supresión de casos de violencia sexual o violencia relativa al sexo contra los extranjeros que se encuentran en los centros para personas que solicitan el estatuto de refugiado. En 2008-2014 (hasta el 20 de mayo de 2014) se detectaron 103 casos de mujeres víctimas de la violencia durante el proceso conducente al reconocimiento del estatuto de refugiado. La Oficina tiene previsto continuar aplicando el acuerdo en los próximos años.

Hasta finales de 2014 la Oficina participará en el proyecto asociado “Dadme una oportunidad: Apoyo jurídico e informativo a las personas que necesitan atención especial y buscan refugio en Polonia, y prevención de la violencia sexual y de género en los centros para solicitantes de asilo”, realizado conjuntamente con el Centro de ayuda letrada Halina Neć, y cofinanciado por el Fondo Europeo para los Refugiados.

Con respecto al problema de la mejora de las condiciones en los centros y de la asistencia social a los inmigrantes solicitantes de asilo en Polonia, cabe señalar que la Oficina para Extranjeros ha preparado diversos supuestos para la futura Ley sobre la protección de los nacionales extranjeros en el territorio de la República de Polonia, con numerosos cambios en relación con la situación actual de los servicios de asistencia social. Un ejemplo puede ser una propuesta para que la Oficina ofrezca asistencia previa a la integración. En la actualidad, además de las reuniones informativas y los cursos de polaco, disponibles en los centros, los solicitantes de asilo pueden aprovecharse de la actividades gratuitas previas a la integración ofrecidas por ONG.

Con referencia al acceso de los inmigrantes al mercado de trabajo, debe destacarse que los solicitantes de asilo tienen la oportunidad de trabajar en Polonia si, una vez transcurridos seis meses desde la fecha de solicitud del estatuto de refugiado, no se ha tomado ninguna decisión en primera instancia por razones que no dependen del solicitante. En tales casos, el Jefe de la Oficina, a petición del inmigrante, expide un certificado que, junto con el certificado de identidad temporal del inmigrante, sirve de base para la búsqueda de empleo en el territorio de la República de Polonia, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos en la Ley de promoción del empleo y de las instituciones del mercado de trabajo.

En respuesta a la pregunta sobre el sistema nacional referente al mecanismo nacional para la pronta identificación de los solicitantes de asilo que tienen necesidades particulares, cabe señalar que en virtud del artículo 68 de la Ley sobre la protección de los nacionales extranjeros en el territorio de la República de Polonia, “si un extranjero comunica a la autoridad encargada del procedimiento que ha sido víctima de violencia o tiene una minusvalía o su estado mental y físico permite suponer razonablemente que ha sido víctima de violencia, el Jefe de la Oficina velará por que se realice un examen médico o psicológico para determinar esas circunstancias”. Dicho examen debe realizarse con toda persona que alegue haber sido víctima de violencia o cuyo comportamiento permita pensar que ha sido víctima de violencia física.

La identificación de una persona con necesidades especiales puede llevarse a cabo en cualquier fase del proceso relacionado con los refugiados. El primer paso en la identificación puede ser una respuesta afirmativa a la pregunta 6 e) del formulario de solicitud para la confesión del estatuto de refugiado, en la que se hace referencia al uso de violencia física (incluida la violencia sexual) o mental. Por ello, cuando un solicitante declara que ha sido víctima de violencia física o mental, debe ser remitido a especialistas, que realizarán un examen con el fin de verificar la veracidad de la información y (según el diagnóstico) si se debe adoptar un procedimiento especial.

También es posible identificar a una persona con necesidades especiales en el centro de inmigración, si manifiesta que ha sufrido violencia en el pasado. Luego, deberá ser objeto de un examen adecuado para verificar su afirmación.

Es importante tener en cuenta que los solicitantes de asilo no revelan necesariamente el hecho de que hayan sido víctimas de violencia física. Para localizar a esas personas, es muy importante la experiencia del trabajador del centro de recepción (observación del comportamiento) o del trabajador que se encarga del procedimiento para los refugiados (conocimiento de la situación en el país de origen, comportamiento durante la entrevista).

Cualquiera que sea la fase del procedimiento en la que se descubre que el solicitante tiene necesidades especiales, deberá realizarse un examen de diagnóstico adecuado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 1) de la Ley para aplicar el procedimiento especial (arts. 68 2)). Deberá realizarse una entrevista con asistencia de un psicólogo en condiciones que garanticen la libertad de expresión del nacional extranjero, teniendo muy en cuenta su situación mental y física y las citas médicas de la persona, y si es necesario en presencia de un intérprete. Después, el psicólogo debe presentar las “observaciones resultantes de la entrevista con un extranjero”, en las que se describe el comportamiento de dicha persona durante la entrevista y se formulan comentarios sobre un diagnóstico ulterior.

La identificación de los grupos vulnerables, incluidas las mujeres, merece ahora especial atención del Jefe de la Oficina para Extranjeros. Desde diciembre de 2012 hasta diciembre de 2013 la Oficina participó en el proyecto “Respuesta a la vulnerabilidad en el asilo”, financiado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y el Fondo Europeo para los Refugiados y coordinado por la representación regional del ACNUR para Europa central. Participaron en él Bulgaria, Polonia, Rumania, Eslovaquia y Hungría. Su objetivo era divulgar conocimientos sobre las dificultades encontradas por las personas con necesidades especiales durante los trámites para la concesión del estatuto de refugiado. De esa manera se podrán mejorar los sistemas de identificación y la reacción de los países ante las necesidades de esta categoría de solicitantes. En el marco del proyecto se ha establecido un procedimiento para su identificación y se ha elaborado una lista de códigos sobre ellas (con inclusión de padres solteros, víctimas de violencia física o mental, víctimas de la trata de personas, personas de edad y mujeres embarazadas).

En cuanto a la pregunta sobre el acceso a asistencia y representación letrada independiente, calificada y gratuita, cabe señalar que los inmigrantes que solicitan asilo en Polonia pueden utilizar la ayuda y el asesoramiento jurídicos gratuitos ofrecidos por varias ONG que colaboran con la Oficina para Extranjeros. Entre ellas se encuentran las siguientes: Association for Legal Intervention, Polish Migration

Forum Foundation, Rule of Law Institute Foundation, Helsinki Foundation for Human Rights, Legal Clinic of the University of Warsaw y Legal Clinic of the Jagiellonian University.

Entre las actividades de esas ONG se incluyen la prestación de orientación oral, la elaboración de dictámenes y de documentos oficiales, la representación del cliente en los procedimientos administrativos para la concesión del estatuto de refugiado (incluida la participación en las entrevistas pertinentes), la preparación de reclamaciones ante el tribunal administrativo regional y la representación de los clientes ante los tribunales como parte del procedimiento para la concesión del estatuto de refugiado.

Asimismo, se ofrecen asistencia y asesoramiento jurídicos a las personas que gozan del estatuto de refugiado u otra forma de protección en Polonia. Esas organizaciones velan por que se protejan los derechos de esas personas, y se esfuerzan por evitar la posible discriminación y posterior exclusión social. Una función importante es también la desempeñada por los representantes de las ONG que ofrecen asesoramiento acerca de la integración, cuyo objetivo es lograr una mejor conexión de los inmigrantes con las realidades polacas, en particular en las esferas del empleo y la educación.

Se está trabajando también intensamente con el fin de establecer un sistema de asistencia letrada gratuita para los solicitantes de asilo. El reglamento correspondiente se introducirá mediante las disposiciones de la nueva Ley sobre la protección de los nacionales extranjeros en el territorio de la República de Polonia, que actualmente está elaborando la Oficina para Extranjeros. Si se adopta ese reglamento, Polonia habrá cumplido sus compromisos en virtud de la legislación de la UE referente a la asistencia letrada gratuita a los inmigrantes que solicitan protección internacional.

Asimismo, desde el 25 de marzo de 2008, la Oficina para Extranjeros es parte en el Acuerdo sobre procedimientos uniformes para la identificación, prevención y respuesta de casos de violencia sexual o de género contra extranjeros que se encuentran en los centros de retención para los solicitantes de asilo. Otras partes en el Acuerdo son el Jefe Superior de Policía, el ACNUR, la fundación La Strada y el Centro de Asistencia Jurídica Halina Neć. Las partes en el acuerdo colaboran en los foros convocados por los equipos de cooperación local presentes en todos los centros de inmigración.

Dichos equipos colaboran también con el personal médico, el administrador del centro y los representantes de las comunidades de refugiados. En el marco del Acuerdo se adoptan las siguientes medidas:

- Prevención:
 - garantizar condiciones adecuadas de seguridad en el centro y sus proximidades,
 - informar a los extranjeros que permanecen en el Centro acerca de la violencia, los métodos para prevenirla y la manera de responder cuando se produce.
- Diagnóstico:

- documentar los casos de violencia y mantener informados a todos los miembros del equipo,
- recopilar documentación y realizar análisis del riesgo de violencia.
- Respuesta:
 - adoptar medidas para garantizar la seguridad personal de una víctima real o posible de violencia y de sus familiares,
 - hacer lo posible para atender las necesidades médicas, psicológicas y sociales de la víctima de violencia y de sus familiares,
 - ofrecer asistencia letrada a las víctimas de violencia a fin de incoar un proceso penal.

Además, teniendo en cuenta las necesidades en materia de seguridad de las mujeres solteras o que están criando a sus hijos y la necesidad de garantizar una vivienda adecuada a este grupo particular de nacionales extranjeros, la Oficina para Extranjeros ha designado uno de esos centros para uso exclusivo de ellos. Desde 2010, el centro para nacionales extranjeros que han solicitado el estatuto de refugiado, ubicado en el distrito de Targówek, en Varsovia, ofrece alojamiento a mujeres solteras y a mujeres con hijos. La capacidad del centro se ha aprovechado al máximo prácticamente desde el comienzo. Hasta el 16 de abril de 2014 se han alojado en él 110 personas. Además, algunas ONG realizan allí reuniones periódicas con las madres, durante las cuales se ofrecen actividades de capacitación sobre la comunicación con los hijos y los daños resultantes del castigo físico. Un asesor sobre integración (de la Fundación para los Derechos Humanos de Helsinki) ha ofrecido servicios generales de asesoramiento a las mujeres inmigrantes. Esta es una de las medidas previas a la integración adoptadas para los solicitantes de asilo.

20. En vista de la falta de información sobre estos temas en el informe del Estado parte, sírvanse describir las medidas adoptadas para eliminar todos los obstáculos que impiden a las mujeres con discapacidad el acceso al mercado de trabajo, la atención de la salud y las instituciones educativas, para prevenir la violencia contra las mujeres con discapacidades, y para adaptar los centros que prestan asistencia y apoyo a las víctimas de la violencia a las necesidades de las mujeres con discapacidades. Por favor indiquen también las medidas adoptadas, si las hubiere, para facilitar a las mujeres y las niñas con discapacidades la transición del cuidado institucional a sistemas alternativos de servicios sociales basados en la comunidad.

Respuesta 20

En apoyo a la actividad profesional de las mujeres con discapacidad, en 2011 se distribuyó la publicación “Asesoramiento profesional e intermediación para personas con discapacidad: Guía para las oficinas de trabajo”. En ella se presentan oportunidades laborales para personas con distintos tipos de discapacidad y se explica la manera de resolver posibles problemas que pueden encontrar en el empleo, además de abordar sus problemas de asesoramiento laboral e intermediación. Se imponen recargos sobre la nómina, que se ofrecen a los empleadores para incentivarlos a que den empleo a personas con discapacidad. Este instrumento ha despertado gran interés. Asimismo, un empleador que contrata a una persona con discapacidad puede recibir un reembolso del Fondo Nacional para la

Rehabilitación de las Personas con Discapacidad (PFRON) en compensación de los costos mensuales incurridos para ayudar al empleado con discapacidad a realizar actividades que faciliten la comunicación con el entorno y desempeñar funciones que serían de difícil o imposible ejecución para un empleado con discapacidad.

Una persona con discapacidad registrada en la oficina de trabajo como desempleada o en búsqueda de empleo y que no haya encontrado todavía trabajo puede recibir de dichos fondos los recursos necesarios para iniciar una empresa, realizar una actividad agrícola o efectuar el pago de una contribución a una cooperativa social. Una persona con discapacidad que gestiona una empresa o una explotación agrícola propia o en régimen de alquiler puede recibir apoyo para el pago de los intereses de un préstamo solicitado para realizar dicha actividad. Las personas con discapacidad que gestionan sus propias empresas o los agricultores con discapacidad pueden solicitar el reembolso total o parcial de las cotizaciones a la seguridad social.

Además, existen centros que ofrecen a las personas con discapacidad que no pueden aceptar un empleo posibilidades de rehabilitación social y profesional para adquirir o recuperar la capacitación necesaria para un empleo; por ejemplo, se ofrecen talleres de terapia ocupacional, con organización y financiación independiente. Los costos de su establecimiento y gestión son cofinanciados por el PFRON.

Además de los programas cofinanciados por el PRFRON, cabe señalar algunos orientados a mejorar la situación de las personas con discapacidad, incluidas las mujeres:

- *Partner III* (2008-2010): Apoya proyectos de ONG destinados a personas con discapacidad,
- *Trener pracy* (2007-2010) [Mentor]: Empleo sufragado de personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto,
- *Telepraca oraz inne elastyczne formy zatrudniania osób niepełnosprawnych* (2009-2013) [Teletrabajo y otras formas flexibles de empleo de personas con discapacidad], cuyo objetivo es la activación profesional de las personas con discapacidad.

En 2013 se llevaron a cabo también los siguientes programas:

- “Programa para mitigar las diferencias interregionales II”, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la rehabilitación profesional y social de las personas con discapacidad que viven en regiones económica y socialmente menos desarrolladas.
- “Gobierno local activo”, para eliminar o reducir los obstáculos a la participación en la vida social y profesional y el acceso a la educación.
- “Programa JUNIOR para la activación profesional de los alumnos con discapacidad que terminan los estudios escolares”, que se propone facilitar la carrera profesional (pasantías, empleo) de los jóvenes con discapacidad. Ese apoyo adopta la forma de subsidio para los becarios/graduados (rehabilitación profesional) y de prima para los asesores profesionales y para el empleador (pasantías ofrecidas a graduados).

Entre 2012 y 2014 el PFRON realizó proyectos para personas con discapacidades raras y múltiples, con los siguientes objetivos:

- apoyo a las personas con discapacidades motrices para su incorporación al mercado de trabajo,
- apoyo a las personas con discapacidades que impiden el acceso sin restricciones a la información y los servicios disponibles en Internet,
- apoyo a las personas ciegas para su incorporación al mercado de trabajo,
- apoyo a las personas con esclerosis múltiple, incluidas las discapacidades múltiples, en sus relaciones con el mercado de trabajo,
- apoyo de un mentor para facilitar el empleo de las personas con discapacidad,
- apoyo a las personas de 45 o más años con discapacidades raras y múltiples para su incorporación al mercado de trabajo.
- Además, en 2013 se llevaron a cabo proyectos con las siguientes finalidades:
 - ayudar a la comunidad de personas con discapacidad en las zonas rurales y pequeñas ciudades,
 - contribuir a la activación social y profesional de las personas con discapacidad y proyección de una imagen favorable de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo mediante pasantías en la administración pública.

En 2011 y 2012 se publicaron guías sobre buenas prácticas destinadas, entre otras, a personas sordas, con discapacidad intelectual, ciegas y con discapacidades motrices.

Se organizaron también campañas en los medios de comunicación con el fin de modificar las actitudes sociales hacia las personas con discapacidad, en particular entre los empleadores y empleados, y con el objetivo especial de provocar un cambio de imagen de las personas con discapacidad, presentarlas como empleados eficientes y valiosos y transmitir un mensaje sobre los beneficios resultantes del empleo de personas con discapacidad. Se realizaron también actividades informativas sobre las formas de apoyo al empleo de las personas con discapacidad y se promovió una imagen positiva de estas como empleados valiosos.

Además, el PFRON está ejecutando el proyecto “Orientaciones generales sobre el diseño de instalaciones de habitaciones y la rehabilitación de las estaciones de trabajo para personas con discapacidad y necesidades especiales” (2013-2015). El objetivo es elaborar y divulgar esas orientaciones.

En referencia a la pregunta sobre el acceso de las mujeres con discapacidad a la atención de la salud, cabe señalar que en virtud del artículo 68 3) de la Constitución de la República de Polonia de 2 de abril de 1997, todos tienen derecho a los servicios de salud. Con independencia del estado civil, las autoridades públicas deben ofrecer a todos los ciudadanos igualdad de acceso a los servicios de salud financiados con fondos públicos. El alcance y condiciones de la prestación de dichos servicios se especifican en la Ley de 27 de agosto de 2004 sobre los servicios de atención de la salud financiados con fondos públicos (Dz. U. of 2008 núm. 164, secc. 1027, en su forma enmendada). En virtud del artículo 15 de dicha Ley, los pacientes pueden, de acuerdo con las normas establecidas en la Ley, recibir las

prestaciones de atención de salud destinadas a conservar la salud, prevenir las enfermedades y lesiones y detectar y tratar sin demora las enfermedades. Se ofrecen servicios a los pacientes de manera muy individualizada, es decir, a personas concretas en respuesta a sus necesidades específicas teniendo en cuenta diversos factores, en particular el sexo o la discapacidad del paciente.

Durante el embarazo, el parto y el período posnatal las mujeres gozan en República de Polonia de una protección jurídica especial, garantizada por la legislación nacional y por los tratados internacionales ratificados por la República. El artículo 68 3) de la Constitución de 2 de abril de 1997 (Dz. U. núm. 78, secc. 483, en su forma enmendada) estipula que las autoridades públicas tienen la obligación de prestar atención sanitaria especial a los niños, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad y las personas de edad. En virtud del artículo 2 1) 3) de la Ley de 27 de agosto de 2004 sobre los servicios de atención de la salud financiados con fondos públicos, durante el embarazo, el parto y el período posnatal todas las mujeres que son ciudadanas polacas y residen en el territorio de la República de Polonia —independientemente de que tengan o no seguro médico— tienen derecho a recibir servicios sanitarios financiados con fondos públicos de acuerdo con los principios establecidos en dicha Ley. Las mujeres, con o sin discapacidad, pueden utilizar toda la gama de servicios en la forma mencionada. Además, en virtud de la Ordenanza del Ministro de Salud de 4 de octubre de 2012 sobre las normas de conducta y procedimientos médicos durante la prestación de los servicios de atención de la salud relacionados con la atención perinatal de las mujeres en el período del embarazo fisiológico, el parto fisiológico, el postparto y la atención al recién nacido (Dz. U. of 2012, secc. 1100), “el plan de atención prenatal y el de servicios durante el parto puede modificarse según convenga habida cuenta del estado de salud de la mujer embarazada durante el período en cuestión” y, durante el período posnatal, toda mujer puede recibir atención profesional en su lugar de residencia o permanencia.

El Fondo Nacional de Salud publica cada año un vademécum con información práctica sobre los servicios sanitarios financiados con fondos públicos, y mantiene un boletín en línea, *Nasz Fundusz*, con información sobre los derechos de las personas con discapacidad. Es posible mantener contactos con los trabajadores de dicho Fondo a través de Skype, el correo electrónico y mensajes de texto. Las personas con problemas de comunicación pueden tener acceso a la información a través del servicio de SMS. El sitio web de la institución de enlace polaca sobre servicios terapéuticos está adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad. Desde 2011, las personas ciegas y con problemas de visión reciben una tarjeta de seguro de salud europea con la inscripción “EKUZ” en Braille.

El Fondo Nacional de Salud está ejecutando también (hasta el 31 de diciembre de 2014) el proyecto “Academia NFZ”, cuyo objetivo es conseguir que los encargados de realizar las inscripciones en los centros de salud que ofrecen servicios sanitarios financiados con fondos públicos conozcan mejor las normas de ofrecimiento de información sobre los servicios sanitarios y los derechos de los pacientes, las relativas al funcionamiento del sistema de atención de la salud, y las de contratación de dichos servicios. Durante las actividades de capacitación, se presta especial atención a la obligación de disponer de servicios para personas con discapacidad en los lugares donde se ofrece atención sanitaria y a las obligaciones impuestas en la Ley sobre el idioma por señas y otros medios de comunicación. El

acceso a todas las actividades de capacitación se ha reforzado, además, gracias a la plataforma de aprendizaje electrónico.

En la respuesta a la pregunta 15 puede encontrarse información sobre el acceso de los estudiantes con discapacidad a la educación, que pueden beneficiarse también de proyectos y programas dirigidos específicamente a ellos. Desde 2009, se llevan a cabo proyectos en el marco del concurso “Elaboración y aplicación piloto de programas de estudios innovadores para estudiantes con necesidades educativas especiales mediante la utilización de métodos diagnósticos y terapéuticos avanzados para estudiantes con discapacidad”. Pueden participar en el concurso todas las escuelas y los centros que ofrecen educación a estudiantes con necesidades educativas especiales. El objetivo es elaborar y aplicar, con carácter experimental, programas de estudios para personas con necesidades educativas especiales. Los proyectos están relacionados con la enseñanza de las matemáticas, las ciencias y los contenidos técnicos así como la actividad empresarial. En 2011, concluyó el proyecto “Mayor eficacia en la educación de estudiantes con necesidades educativas especiales”. Las actividades llevadas a cabo en el marco del proyecto tuvieron como objetivo preparar al personal docente y a los especialistas empleados en los jardines de infancia, escuelas y centros educativos para que puedan trabajar con estudiantes con discapacidad.

Se han elaborado modelos de trabajo con estudiantes sordos y con problemas de audición, ciegos y con problemas de visión y con discapacidad motriz, afasia, discapacidad intelectual leve, moderada o grave, discapacidades múltiples y autismo, incluido el síndrome de Asperger.

Otro ejemplo es el Foro de Padres adscrito al Ministerio de Educación Nacional, organizado en 2012 como plataforma para ofrecer orientaciones sobre la formulación de políticas educativas. Se mantuvo un amplio debate acerca del lugar que deben ocupar en el sistema educativo los niños con discapacidad y se propusieron cambios para ofrecerles la mejor atención y apoyo para el desarrollo. De conformidad con los postulados, el Centro para el Fomento de la Educación publicó en diciembre de 2013 el folleto “Gobiernos locales y nacionales en favor de las personas con discapacidad”, que contiene información sobre los derechos de los niños con discapacidad. Está destinado a las autoridades públicas, los jardines de infancia, las escuelas y los centros del sistema educativo, así como a los padres de los niños con discapacidad.

En 2013, en la convocatoria de propuestas para la ejecución del programa “Escuelas atractivas y seguras para los niños y jóvenes con necesidades educativas especiales: Proyectos para promover y divulgar actividades sobre el rendimiento seguro y eficaz de los estudiantes con necesidades educativas especiales en las escuelas de enseñanza general y de integración, en apoyo de la enseñanza personalizada y la instauración de un clima social acogedor y seguro en la escuela”, el grupo destinatario fueron los estudiantes con necesidades educativas especiales, incluidos los alumnos con discapacidad.

En 2012 y 2013, el presupuesto público cofinanció la producción de revistas para niños y jóvenes en Braille y tamaño de letra grande, y en 2013 también en forma de archivos sonoros. El sitio web del Centro para el fomento de la educación contiene versiones digitales de libros de texto en Braille que pueden descargarse en versión completa o por partes.

Se han adoptado también varias medidas para aumentar la participación de las personas con discapacidad en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y los deportes. La Ley sobre la rehabilitación profesional y social y el empleo de personas con discapacidad dispone que entre las obligaciones de los distritos (*poviat*) se incluye la garantía del acceso a la cultura por parte de las personas con discapacidad. En virtud de la Ordenanza de Ministro de Trabajo y Políticas Sociales en la que se especifican las actividades de los distritos que pueden financiarse con fondos del PFRON, las personas jurídicas y las entidades no constituidas en sociedad pueden solicitar financiación para la organización de eventos deportivos, culturales, recreativos y turísticos destinados a personas con discapacidad. Las instituciones culturales dependientes del Ministerio de Cultura y Patrimonio Nacional están adaptadas, en la mayoría de los casos, a las necesidades de las personas con discapacidad (ausencia de barreras arquitectónicas). Se están adoptando medidas para eliminar esas barreras, pero su eliminación completa en dichos centros (en particular en los edificios históricos) puede ser difícil debido a las normas sobre la conservación de los edificios históricos.

La Ley sobre juegos de azar ha establecido un Fondo de Promoción de la Cultura. Sus beneficios se destinan, entre otros fines, a promover o respaldar el acceso a la cultura por parte de las personas con discapacidad. En 2013, el fondo financió, por ejemplo, actividades educativas en la esfera de la cultura y las artes para niños y jóvenes con discapacidad, para lo cual se establecieron servicios de alquiler para la reproducción de libros sonoros digitales en las librerías públicas, la publicación de libros multimedia en formatos adaptados a las necesidades de las personas ciegas y con problemas de visión, la adaptación de los centros culturales (teatros, museos, bibliotecas), la promoción de obras artísticas creadas por personas con discapacidad y de la lectura en forma de servicios bibliotecarios por correo y la realización de amplias investigaciones sobre la cultura de las personas sordas en Polonia.

En 2012 y 2013, el PFRON llevó a cabo un “Programa en apoyo de los eventos deportivos internacionales para personas con discapacidad organizados en Polonia”. El objetivo del programa era respaldar la organización en Polonia de eventos deportivos de gran nivel, como juegos olímpicos europeos, campeonatos mundiales o competiciones europeas, para promover las actividades deportivas y la integración social de las personas con discapacidad. De conformidad con lo dispuesto en la Ley del deporte, el Comité Paralímpico de Polonia ha organizado el movimiento paralímpico nacional de personas con discapacidad. El Comité es una unión de asociaciones y otras personas jurídicas cuyo objetivo es la organización, difusión y fomento de los deportes de personas con discapacidad. Las normas para la financiación de las actividades deportivas de las personas con discapacidad son las mismas que se aplican a los deportes de las personas sin discapacidad.

Un ejemplo de esas actividades es el proyecto “En un mundo más allá del silencio y la oscuridad”, cofinanciado en 2012 por el Ministerio de Deportes y Turismo para ofrecer capacitación a 120 guías turísticos de ciudades y museos para que puedan prestar servicio a los turistas con discapacidades sensoriales y para la adaptación de determinados elementos del espacio urbano. Se ha cofinanciado también el proyecto “Participación de las personas de edad como auxiliares en las actividades turísticas de las personas ciegas”.

En cuanto a la parte de la pregunta referente a la prevención de la violencia, conviene indicar que el apoyo ofrecido por los centros especializados está destinado a diversas categorías de víctimas, en particular mujeres, niños, hombres, personas de edad y personas con discapacidad. Las mujeres con discapacidad pueden recibir ayuda gratuita de los centros de apoyo a las víctimas de la violencia doméstica. Asimismo, desde diciembre de 2009 se ha llevado a cabo la “Campaña social nacional para combatir la violencia doméstica contra las personas de edad y con discapacidad”. El objetivo de la campaña era lograr una mayor conciencia y sensibilización de la sociedad sobre la violencia doméstica contra las personas de edad y con discapacidad. El Ministro de Trabajo y Políticas Sociales ha considerado que la distribución de folletos y carteles es el medio óptimo para transmitir ese mensaje a un público amplio. Por ello, se han producido y distribuido 6.100 carteles y 61.000 folletos. Ese material se envió también a las dependencias organizativas de la asistencia social, centros de apoyo especializados para víctimas de la violencia doméstica y lugares públicos. Los carteles y folletos se utilizaron también durante las sesiones de capacitación para el personal de “Primer contacto” dedicados a la prevención de la violencia doméstica.

La campaña para combatir la violencia doméstica contra las personas de edad y con discapacidad se prolongó en 2010. Por encargo del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, se ha producido y transmitido gratuitamente un anuncio televisivo.

Además, se ha publicado “Violencia doméstica contra personas de edad y discapacitadas: Guía para el personal de primer contacto”. Se enviaron ejemplares a los jefes de la autoridad ejecutiva de los voivodatos para su posterior distribución entre los profesionales dedicados a combatir la violencia doméstica.

La protección de las personas que se encuentran en centros con servicios de asistencia para personas víctimas de la violencia está garantizada por la Ley de asistencia social. La organización de esos centros, el alcance y nivel de asistencia y los servicios de subsistencia están inspirados en particular en los siguientes principios: libertad, privacidad, y seguridad de los residentes, así como su nivel de capacidad física, intelectual y mental. La Ordenanza del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales sobre centros con servicios de asistencia garantiza a sus residentes el respeto de sus derechos y el acceso a la información sobre ellos. La Ordenanza impone a los miembros de los equipos de tratamiento y asistencia el deber de participar, al menos una vez cada dos años, en las actividades de capacitación organizadas por el director del centro para dar a conocer los derechos de los residentes, las novedades terapéuticas y los métodos más adecuados para trabajar con los residentes. Estos pueden presentar reclamaciones y solicitudes al director del centro o a un miembro del equipo de tratamiento y asistencia y tienen también derecho a mantener contactos periódicos con el director. Los empleados y el personal pueden ofrecer también asistencia letrada gratuita.