



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
22 septembre 2017
Français
Original : anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

**Observations finales concernant le rapport unique valant
septième et huitième rapports périodiques de la Pologne**

Additif

**Renseignements reçus de la Pologne au sujet de la suite
donnée aux observations finales***

[Date de réception : 22 septembre 2017]

Note : Le présent document est publié en anglais, espagnol et français seulement.

* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.



17. *Le Comité recommande à l'État partie :*

a) *De renforcer le mandat et l'autorité de la Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement, de fournir à son bureau les conditions lui permettant de mettre en œuvre des politiques d'égalité entre les sexes et de veiller à l'application d'une stratégie de prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans tous les ministères et les organismes publics, ainsi qu'à l'échelon municipal;*

b) *D'accroître les ressources financières et humaines du bureau de la Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement, tout en le dotant d'un budget distinct pour appuyer ses activités et programmes en faveur de l'égalité des sexes, d'assurer une coordination efficace des politiques publiques sur l'égalité des sexes, et de veiller à ce que chaque ministère alloue un budget spécial à la mise en œuvre effective du Plan d'action national en faveur de l'égalité de traitement.*

Re 17 a.

1. Au cours de la période à l'examen, de même que pendant la précédente, c'est la Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement qui s'est acquittée de toutes les tâches liées à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique gouvernementale en faveur de l'égalité des sexes. La Représentante spéciale est chargée de l'exécution de la politique gouvernementale sur l'égalité de traitement, notamment de la prévention de la discrimination, en particulier lorsqu'elle est fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la confession, les croyances, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle. La Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement, les 16 plénipotentiaires des voïvodies pour l'égalité de traitement (nommés dans chaque voïvodie) et les coordonnateurs de l'égalité de traitement nommés dans 18 des 19 ministères (à l'exception du Ministère de la justice) constituent le mécanisme national en faveur de l'égalité de traitement et mènent des activités visant notamment à lutter contre la discrimination à l'égard des femmes et à favoriser la prise en compte de la problématique hommes-femmes. Des structures chargées de l'application du principe de l'égalité de traitement (y compris de l'égalité des sexes) ont été créées afin de renforcer les capacités de l'administration publique à formuler des objectifs politiques relatifs à l'égalité de traitement et à les mettre effectivement en œuvre (également aux niveaux régional et local). La coopération qui s'est instituée avec la Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement suite à la nomination des coordonnateurs et des plénipotentiaires, présente l'avantage d'améliorer considérablement l'effet des mesures prises dans l'ensemble du pays. Ce mécanisme fonctionne depuis sa phase pilote lancée en 2011 et bénéficiera d'un appui au cours des prochaines années.

2. Le mécanisme de l'égalité de traitement sera renforcé, notamment grâce à la mise en œuvre d'un projet coordonné par la Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement dans le cadre du Programme opérationnel consacré au savoir, à l'éducation et au développement. L'objectif du projet est de suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Programme d'action national pour l'égalité de traitement, notamment dans l'élaboration d'un système cohérent de suivi de la situation et d'appui aux plénipotentiaires des voïvodies pour l'égalité de traitement. À terme, un modèle de coopération intersectorielle (faisant intervenir les ministères et les coordonnateurs de l'égalité de traitement) doit être élaboré et diffusé, afin de mettre en œuvre l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. L'exécution du projet devrait permettre d'élaborer et de promouvoir un système de coopération qui facilitera la mise en œuvre horizontale de la politique sur l'égalité de traitement au sein des organismes publics centraux, régionaux et

locaux, avec la participation des organisations non gouvernementales et des partenaires sociaux. Cela permettra d'améliorer l'efficacité des politiques en matière d'égalité des sexes et de lutte contre la discrimination. Le projet sera mis en œuvre entre 2017 et 2020.

3. De 2013 à 2016, le Programme d'action national pour l'égalité de traitement a été le principal instrument utilisé pour mettre en œuvre les politiques de prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans tous les ministères et les organismes publics, ainsi que dans les administrations locales et régionales en Pologne. Il a permis d'évaluer globalement les progrès accomplis dans l'application du principe de l'égalité de traitement et de recenser les domaines à améliorer. La mise en œuvre du programme s'est avérée particulièrement efficace pour deux raisons essentielles : premièrement, tous les objectifs et les priorités en matière d'égalité de traitement ont été répertoriés dans un seul document gouvernemental; deuxièmement, cette mise en œuvre a été coordonnée et supervisée par une seule entité au niveau central, à savoir la Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement. Plusieurs entités et organisations ont participé à son exécution, ce qui a permis une approche plus globale et l'inclusion des principes de l'égalité de traitement dans les mesures visant divers groupes défavorisés en Pologne.

4. Ce programme fait actuellement l'objet d'une analyse et d'une évaluation. Dans ce processus, le rôle principal est assuré par l'Équipe de surveillance interministérielle du Programme d'action national pour l'égalité de traitement, établie en vertu du décret n° 29 du Premier Ministre, en date du 13 avril 2015, et du décret de modification du Premier Ministre du 22 mars 2016 (concernant les membres de l'équipe). Sur la base de l'évaluation réalisée par l'Équipe de surveillance, il a été décidé que ce programme serait poursuivi; sa nouvelle édition, qui sera mise en œuvre dans les années à venir, est actuellement en phase de planification.

Re 17 b.

5. Entre 2008 et 2016, la Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement a bénéficié de l'appui technique, administratif et juridique du Bureau de la Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement, créé au sein de la Chancellerie du Premier Ministre. Depuis 2016, la Représentante spéciale est secondée par le Groupe de l'égalité de traitement au sein de la structure du Département de la société civile de la Chancellerie du Premier Ministre. Le groupe emploie six fonctionnaires. La Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement ne dispose pas d'un budget distinct pour s'acquitter de ses fonctions. Les activités de la Représentante spéciale sont financées sur le budget général de la Chancellerie du Premier Ministre. Outre le budget, la Représentante spéciale bénéficie de fonds européens, qui sont utilisés pour cofinancer des projets mis en œuvre par des équipes qui soutiennent la Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement.

6. Une analyse des rapports sur la mise en œuvre du Programme d'action national pour l'égalité de traitement indique que les ministères et les institutions chargés de mener à bien des tâches spécifiques dans le cadre du programme ont eu accès aux ressources financières nécessaires (prélevées sur le budget de chaque ministère ou institution). Des fonds européens ont par ailleurs été utilisés pour l'exécution de certaines tâches.

29. *Conformément à sa Recommandation générale n° 23 sur les femmes dans la vie politique et publique, le Comité exhorte l'État partie :*

a) *À modifier la loi électorale en vue d'inscrire un candidat de chaque sexe en alternance sur les listes électorales (système dit de « fermeture éclair ») afin de parvenir à la parité;*

b) *À adopter des mesures temporaires spéciales, conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et à la Recommandation générale n° 25 du Comité sur les mesures temporaires spéciales, notamment l'instauration de quotas, la fixation d'objectifs assortis d'échéances précises et l'organisation de formations afin de parvenir à la participation pleine et égale des femmes à la vie politique et publique et au processus décisionnel à tous les niveaux, notamment dans l'appareil judiciaire, au sein des instances dirigeantes à tous les niveaux et dans les organisations internationales.*

Re 29 a.

7. Des dispositions relatives aux quotas sur les listes électorales ont été introduites dans la législation polonaise en 2011. Conformément aux dispositions du paragraphe 3 des Articles 211 et 425 et de l'Article 459 de la loi du 5 janvier 2011 relative au Code électoral (Dz.U. de 2017, point 15), des quotas d'au moins 35 % de candidats de chaque sexe doivent être instaurés sur les listes électorales.

8. En ce qui concerne les élections aux conseils des powiats (districts), le paragraphe 2 de l'Article 457 du Code électoral dispose que si le nombre de candidats sur une liste électorale est de trois, au moins l'un d'entre eux doit être une femme (ou un homme).

9. Lorsque la commission électorale reçoit une liste de candidats, elle doit vérifier, en présence de la personne qui présente la liste, si celle-ci satisfait aux exigences ci-dessus. Si les exigences ne sont pas satisfaites, la liste de candidats n'est pas approuvée.

10. Les règles ci-dessus s'appliquent aux élections au scrutin plurinominal, c'est-à-dire aux élections législatives à la Diète, au Parlement européen, aux assemblées des voïvodies (sejmiki województw), aux conseils des powiats et aux conseils des villes ayant le statut de powiat. Concernant les élections au scrutin uninominal, c'est-à-dire les élections au Sénat, aux conseils des gminas (communes), ainsi qu'aux élections présidentielles et aux élections des maires, le nombre de candidatures masculines et féminines n'est régi par aucun acte juridique.

11. Au cours de son précédent (septième) mandat (2011-2015), la Diète a travaillé à l'élaboration d'un projet de loi introduisant un système dit de « fermeture éclair », c'est-à-dire l'alternance des candidats des deux sexes sur les listes électorales (imprimés n° 1146 et 1151 de la Diète – projets soumis par les députés, examinés conjointement). Elle ne l'a toutefois pas adopté. La question n'a fait l'objet d'aucune initiative législative au cours de l'actuel mandat de la Diète (entamé en 2015).

Re 29 b.

Le Parlement

12. Les dispositions juridiques énoncées dans la réponse à la Recommandation 29 a. sont le principal instrument garantissant une proportion équilibrée de femmes parmi les parlementaires. En 2015, à titre de mesure complémentaire et dans le cadre des élections législatives, la Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement a appelé les dirigeants et les représentants des partis politiques à prendre des mesures visant à assurer la participation équilibrée des hommes et des femmes au processus électoral.

13. Au cours de la période à l'examen, des élections ont été organisées à la Diète et au Sénat (25 octobre 2015). Les femmes représentaient 42 % des candidats à la Diète. Comme le montre le tableau 1 de l'annexe, le nombre de femmes parlementaires n'a cessé d'augmenter depuis 1989; il s'élève actuellement à 27,2 %.

14. Lors des élections sénatoriales de 2015, les hommes représentaient jusqu'à 86,2 % des candidats; 87 % des sénateurs polonais sont des hommes. Selon les données présentées dans le tableau 2 de l'annexe, le pourcentage de sénatrices a très peu évolué ces dernières décennies. Il est resté à environ 13 % au cours des deux derniers mandats du Sénat.

15. Des données détaillées sur les candidats aux élections législatives de 2015 et le nombre de sièges obtenus par les hommes et les femmes sont présentés dans les tableaux 3 et 4 de l'annexe.

Le gouvernement local

16. Les dispositions juridiques présentées dans la réponse à la Recommandation 29 a. sont le principal instrument garantissant une proportion équilibrée de femmes au sein des organes électifs du gouvernement local, dans la mesure où ces dispositions leur sont applicables.

17. Compte tenu du faible pourcentage de femmes dans les administrations locales et le Parlement polonais, en 2014 (à l'approche des élections locales), la Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement a demandé aux dirigeants et aux représentants des partis politiques de prendre des mesures afin de garantir l'équilibre entre hommes et femmes sur les listes électorales. En coopération avec l'Institut des affaires publiques et des organisations non gouvernementales, deux conférences ont été organisées : « Les gminas seront-elles impuissantes? La participation des femmes aux élections locales en 2014 » et « La participation des femmes aux élections locales de 2014 : défis et perspectives ». En outre, des sessions de formation ont été organisées à l'intention d'un groupe de candidates aux élections locales. En collaboration avec le Congrès des femmes, l'Association « l'école des dirigeants », la Fondation pour le soutien rural et la Représentante spéciale du Gouvernement pour l'égalité de traitement, la Chancellerie du Président de la République de Pologne a organisé en 2014 un atelier pour des candidates se présentant aux élections locales.

18. Les dernières élections locales ont eu lieu le 16 novembre 2014 (second tour le 30 novembre). À l'issue de ces dernières, 12 274 femmes ont été élues conseillères à divers niveaux du gouvernement local (assemblées des voïvodies, conseils des powiats, conseils des gminas, conseils des districts de Varsovie); elles représentent 26,2 % de tous les conseillers. Des données détaillées figurent dans le tableau 5 de l'annexe. Les femmes représentent 10 à 11 % des maires élus directement dans les communes rurales, les communes urbaines et les villes (wójt, burmistrz, prezydent miasta). Pour des informations détaillées, voir le tableau 6 de l'annexe.

Le Conseil des ministres

19. Au sein du Gouvernement formé par la Droite unie, au pouvoir depuis les élections législatives de 2015, une femme a été nommée Premier Ministre, cinq femmes sont ministres, trois sont secrétaires d'État et 12 sont sous-secrétaires d'État. Dans le gouvernement de coalition formé par la Plateforme civique et le Parti paysan polonais, qui était au pouvoir jusqu'à l'élection de 2015, il y a eu une femme Premier ministre de septembre 2014 à novembre 2015 et six femmes ont été nommées ministres. Des données détaillées sur le pourcentage de femmes ministres et vice-ministres sont présentées dans le tableau 7 de l'annexe.

La fonction publique

20. Dans les services publics, l'égalité des sexes est notamment assurée grâce à l'égalité d'accès, conformément à la loi sur la fonction publique du 21 novembre 2008 (Dz. U. de 2016, point 1345). La loi sur la fonction publique – qui est une loi spécifique liée au Code du travail – et ses textes d'application ne contiennent aucune disposition discriminatoire. Il convient également de souligner que, depuis 2007, les emplois de la fonction publique ont fait l'objet d'une description et d'une évaluation, ce qui contribue grandement à garantir l'égalité de traitement. Les outils utilisés à cet effet ont été étoffés en 2011 et en 2015, conformément aux décrets du Premier Ministre. Ils permettent d'évaluer la valeur et l'importance d'un poste donné du point de vue du bureau concerné. Ils sont appliqués afin de définir les relations internes et servent de base pour élaborer un barème de rémunération équitable (en fonction des obligations et des responsabilités). L'évaluation des postes est un outil permettant de prendre des décisions rationnelles en matière de personnel et de rémunération, car la description et l'évaluation se rapportent uniquement au poste et non à la personne nommée. En vertu du décret n° 3 de la Direction de la fonction publique du 30 mai 2012 sur les normes de gestion des ressources humaines dans la fonction publique, l'évaluation de poste est notamment prise en compte pour calculer le salaire de base d'un fonctionnaire. L'application de normes de gestion des ressources humaines dans la fonction publique, notamment dans les ministères, les services de l'administration centrale et les bureaux des voïvodies, a fait l'objet d'une analyse. Il apparaît que, dans 91 % des bureaux employant des fonctionnaires, les directeurs généraux tiennent compte des résultats des évaluations de postes pour calculer les salaires de base. Ainsi, l'évaluation de poste est un outil de gestion qui favorise la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de rémunération. Elle a également été confirmée par la Cour des comptes, qui recommandait de généraliser cette pratique dans son rapport d'inspection du 10 décembre 2013 (n° de réf. 167/2013/P 13151/LKR).

21. En outre, de nombreux stages de formation sur le principe de l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination sont organisés à l'intention des fonctionnaires; ils contribuent au développement des compétences professionnelles et permettent par conséquent aux femmes de postuler à n'importe quel poste de la fonction publique. Ainsi, entre 2014 et 2016, 170 fonctionnaires du Ministère de la santé ont bénéficié d'une formation sur l'égalité de traitement. En 2016, le Ministère de la numérisation a organisé cinq sessions de formation à l'intention de ses employés. D'après les données communiquées aux fins de l'établissement de rapports sur la mise en œuvre du Programme d'action national pour l'égalité de traitement, une formation pertinente a également été organisée en 2016 par la Chancellerie du Premier Ministre, le Ministère de l'intérieur et de l'administration, le Ministère de la famille, du travail et de la politique sociale, le Ministère de l'énergie, le Ministère des finances (également pour le Service des douanes), le Ministère des infrastructures et de la construction, le Ministère de la défense nationale, le Ministère de l'agriculture et du développement rural, le Ministère du développement, le Ministère des affaires étrangères et le Ministère de l'environnement.

22. Le tableau 8 de l'annexe montre le pourcentage de femmes dans la fonction publique (notamment aux échelons supérieurs) entre 2014 et 2016. Bien qu'il y ait plus de femmes que d'hommes dans la fonction publique (70 % de l'effectif total), moins de 50 % d'entre elles occupent des postes de direction; ce pourcentage a légèrement diminué, passant de 53,1 % en 2015 à 47,3 % en 2016.

23. Toutefois, il existe des bureaux dans lesquels le pourcentage de femmes occupant des postes de direction est égal ou supérieur à 50 %, par exemple le Bureau des étrangers, où les femmes se sont vues confier 7 des 14 postes de direction (soit 50 % des postes). Le

recrutement des femmes à des postes d'encadrement intermédiaire et supérieur au sein du Ministère de la culture et du patrimoine national et dans les 93 unités subordonnées et supervisées par celui-ci (y compris l'équipe dirigeante du ministère) pour la période de 2014 à 2016 a fait l'objet d'une analyse. Les résultats montrent une légère augmentation (5 %) du nombre de femmes nommées à des postes de direction; les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à occuper des postes de direction dans les institutions culturelles.

Le service diplomatique

24. La structure de l'emploi au siège et dans les missions diplomatiques du Ministère des affaires étrangères est présentée dans les tableaux 9 et 10 de l'annexe. Il apparaît que, comme dans le cas de la fonction publique, davantage de femmes que d'hommes occupent des postes subalternes, mais le pourcentage de femmes occupant des postes de haut niveau est beaucoup plus faible.

25. Parmi les mesures prises pour appliquer le principe de l'égalité de traitement et accroître le nombre de femmes présentes dans les organes de décision au sein du service diplomatique, on peut citer l'introduction (avril 2017) d'un module de formation sur certains aspects de l'égalité de traitement et l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi, qui fait désormais partie intégrante de la formation obligatoire des candidats aux postes de direction dans les missions diplomatiques. Au Ministère des affaires étrangères, la formation est organisée par le Coordonnateur de l'égalité de traitement. Par ailleurs, à l'automne 2016, le Directeur général du Service diplomatique a envoyé à toutes les missions diplomatiques et aux chefs des départements et des bureaux du Ministère des affaires étrangères des informations sur le principe de l'égalité de traitement et sur la communication adéquate dans le cadre des relations de travail.

Le pouvoir judiciaire

26. Le système judiciaire, notamment le fonctionnement des tribunaux ainsi que le statut des juges et leur nomination, sont régis par la loi du 27 juillet 2001 sur le système d'organisation des tribunaux ordinaires (Dz. U. de 2016, point 2062, tel que modifié). Conformément aux dispositions de cette loi, les juges des tribunaux ordinaires sont nommés par le Président de la République de Pologne sur requête du Conseil national de la magistrature. Toute personne, indépendamment de son sexe, qui satisfait aux conditions et aux exigences requises, peut faire acte de candidature à un poste donné. La loi réglemente également la rémunération des juges des tribunaux ordinaires, qui est calculée au moyen d'une méthode s'appliquant à la fois aux hommes et aux femmes. La rémunération des juges occupant des postes équivalents varie uniquement en fonction de leur ancienneté et de l'étendue de leurs fonctions.

27. Des données sur le nombre de juges des tribunaux ordinaires et des magistrats agissant en tant que présidents ou vice-présidents des tribunaux sont présentées dans les tableaux 11 et 12 de l'annexe. Il convient d'ajouter que les postes de premier Président de la Cour suprême et de Président de la Cour constitutionnelle sont actuellement occupés par des femmes.

Les forces de police

28. La police a adopté un modèle de compétences pour les procédures de sélection, le recrutement et la rémunération, ainsi que la formation et le perfectionnement professionnel. Plutôt que de mettre l'accent sur les caractéristiques physiques de chaque sexe, ce modèle évalue la condition physique du candidat et sa capacité à assurer la sécurité. Ce modèle est

conforme à la réglementation nationale, au droit de l'Union européenne et à tous les accords internationaux ratifiés. Le recrutement et la sélection des agents de police hommes et femmes suivent les mêmes principes, et le nombre de femmes augmente depuis plusieurs années dans la police; actuellement (au 1^{er} juin 2017), elles représentent 15,88 % des effectifs policiers.

29. Les promotions et l'accès à la formation professionnelle sont également régis par le modèle de compétences. Rien n'empêche formellement les femmes d'accéder à des postes de rang supérieur, dans la mesure où elles possèdent les compétences, les caractéristiques et les prédispositions pour gérer une équipe. La présence de femmes parmi les fonctionnaires de haut rang et leur promotion au grade de général témoignent de l'évolution socio-culturelle. Actuellement, le chef adjoint de la Police est une femme ayant le grade de commissaire général.

30. Les résultats des enquêtes internes ont révélé qu'il y avait peu de cas de persécution au travail, de sexisme ou de harcèlement au sein des forces policières. Toutefois, à des fins préventives, une équipe qui restera opérationnelle jusqu'en 2017 promeut l'égalité d'accès aux emplois dans la police. En conséquence, les uniformes policiers ont été modifiés, des procédures de lutte contre la persécution au travail et la discrimination ont été introduites, un débat sur la conciliation de la vie professionnelle et de la maternité a été lancé, etc. La mise en place du congé parental pour les pères, les restrictions sur le travail de nuit et les pauses consacrées à l'allaitement ne sont que quelques exemples parmi les nombreuses mesures de compensation et de soutien qui ont été prises en amont.

31. La formation en faveur de l'égalité de traitement (notamment entre hommes et femmes) est un élément permanent du programme éducatif que suivent tous les membres des forces policières.

Les gardes-frontières

32. Ces dernières années, le pourcentage de femmes officiers a systématiquement augmenté au sein du corps des gardes-frontières; il s'élève actuellement à environ 25 %. Tous les critères de recrutement, de rémunération et de promotion, y compris ceux qui régissent l'accès à des postes de responsabilité, s'appliquent de la même manière aux hommes et aux femmes. La seule exception est le test d'aptitude physique qui fait partie de la procédure de recrutement : des critères différents ont été introduits pour les hommes et les femmes. À la lumière du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi, cette distinction est justifiée par un objectif légitime, à savoir la garantie de l'égalité d'accès à l'emploi pour les hommes et les femmes.

33. Des mesures spécifiques sont également prises pour lutter contre l'inégalité de traitement en matière d'emploi dans le corps des gardes-frontières. La décision n° 121, du 30 juin 2014, prise par le commandant en chef des gardes-frontières sur l'introduction de procédures en cas de violation du principe de l'égalité des droits (Dz. Urz. KGSG de 2014, point 88) a été adoptée en 2014; elle fait désormais partie intégrante des textes juridiques internes comme référence formelle et concrète à l'obligation légale de contester tout phénomène interdit par la loi. Après l'entrée en vigueur de la décision, tout acte ou comportement susceptible d'être interprété comme un traitement inégal, tel que défini dans la loi du 3 décembre 2010 sur l'application de certains règlements de l'Union européenne relatifs à l'égalité de traitement, peut être signalé à un supérieur en charge des ressources humaines; les cas signalés sont examinés par les comités nommés par ces supérieurs hiérarchiques. Concernant le personnel du corps des gardes-frontières, la procédure de lutte contre la discrimination a été mise en œuvre en modifiant les règlements régissant le fonctionnement des unités administratives des gardes-frontières, sur la base des dispositions

de la loi portant application de certaines règles de l'Union européenne sur l'égalité de traitement et des dispositions de la loi du 26 juin 1974 (le Code du travail).

34. Depuis 2015, un module sur les droits de l'homme fait partie intégrante de tous les programmes relevant de la formation dite qualifiante (formation de base, formation de sous-officier, formation d'adjudant, formation spécialisée des officiers de premier grade) et de la formation des gardes-frontières. À des fins d'uniformisation, tous les centres de formation des gardes-frontières possèdent désormais des documents pédagogiques sur les droits de l'homme abordant également la question de l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Le bureau de protection du Gouvernement

35. Une équipe chargée d'élaborer une stratégie d'égalité de traitement (décision du chef du Bureau de protection du Gouvernement n° 1196/2014 du 8 novembre 2014) a été créée au sein du Bureau de protection du Gouvernement. La stratégie élaborée par l'équipe a été par la suite mise en œuvre conformément à l'ordonnance n° 60/2015, du 28 août 2015, du chef du Bureau de protection du Gouvernement. Les hauts fonctionnaires ont reçu une formation en matière de gestion des ressources humaines et de prévention de la discrimination, de la persécution au travail et des inégalités de traitement; au total, 59 fonctionnaires ont été formés en 2015; en 2014, 66 personnes ont participé à une formation sur les principes généraux de l'égalité de traitement; en 2016, 122 employés ont bénéficié d'une formation.

Les forces armées

36. Les hommes et les femmes qui souhaitent devenir soldats professionnels doivent satisfaire aux mêmes exigences strictes définies par le Ministère de la défense nationale, mais les différences physiologiques sont prises en compte. Depuis novembre 2014, la procédure de recrutement et les tests d'évaluation physique comportent des exigences différentes selon qu'ils s'adressent aux hommes ou aux femmes.

37. Bien qu'aucun système de quotas n'ait été institué pour réglementer le nombre de femmes admises dans l'armée, leur présence dans les rangs des forces armées polonaises a régulièrement augmenté : les femmes représentaient 3,2 % de l'effectif en 2014, 4,29 % en 2015 et 5,04 % en 2016.

38. Dans les forces armées, tous les postes sont ouverts aux femmes et elles sont susceptibles d'être affectées à des missions à l'étranger. Actuellement, une soldate est observatrice de la MSUE (Mission de surveillance de l'Union européenne), en Géorgie, deux soldates sont attachées de défense adjointes et deux femmes sont à la tête d'importantes institutions militaires.

39. Compte tenu du faible nombre de femmes aux postes de direction et de commandement, le Ministère de la défense nationale propose depuis 2016 une formation spéciale à l'intention des soldates (« Développement des compétences de commandement »), visant à renforcer leurs compétences en la matière et les incitant à briguer des postes de plus haut rang. La formation porte sur le cadre législatif régissant l'égalité de traitement dans l'armée; la lutte contre la discrimination, le harcèlement et la persécution au travail; les réactions dans les situations de conflit; la mise en avant de ses propres compétences; le développement de la confiance en soi; la conciliation entre la carrière dans l'armée et la vie de famille.

Thème prioritaire : les femmes des zones rurales

40. Au cours de la période à l'examen, le Ministère de l'agriculture et du développement rural a pris un certain nombre de mesures afin que le potentiel social et professionnel des femmes des zones rurales soit pleinement exploité et que leurs besoins soient pris en compte dans des instruments d'appui à l'agriculture et au développement rural dans les perspectives financières de la période 2014-2020. L'un des projets était une étude intitulée « La situation des femmes dans l'agriculture et dans les zones rurales. Caractéristiques, normes et attentes », suivi d'une conférence nationale « Les femmes bénéficient-elles du Programme de développement Rural? Le rôle des femmes dans le développement rural durable », ainsi qu'une publication intitulée « Bonnes pratiques des femmes bénéficiaires du Programme de développement rural ». En 2015, une conférence de deux jours a été organisée; les participants ont examiné le thème suivant : « Les réserves de main-d'œuvre dans l'agriculture constituent-elles un atout pour le développement économique? Bonnes pratiques et nouvelles possibilités dans le contexte de la mobilité professionnelle des agriculteurs et de leurs familles ». Une table ronde a été consacrée aux possibilités d'emploi de la main-d'œuvre féminine dans les zones rurales.

41. Ces initiatives, ainsi que de nombreuses autres conférences et réunions avec des représentants du ministère, ont contribué non seulement à cerner les besoins des femmes des zones rurales et à soutenir activement leur perfectionnement professionnel et la reprise économique, mais également à sensibiliser davantage les femmes vivant dans les zones rurales. Elles ont également fourni à ces femmes des informations sur les possibilités de développement social, la participation à la vie publique et l'utilisation des instruments disponibles dans le cadre des programmes d'appui pour la période 2014-2020. En conséquence, en 2014, le Conseil des femmes et des familles des zones rurales a été créé sous l'égide du Conseil National des chambres de l'agriculture. Le Conseil se compose de femmes qui sont membres actifs de l'administration autonome de l'agriculture; il agit en tant qu'organe consultatif, créé sur la base d'un accord conclu entre le Conseil national des chambres de l'agriculture et les chambres régionales de l'agriculture. L'objectif du Conseil est de mobiliser les femmes des zones rurales et de prévenir la discrimination dans la vie sociale, politique et économique; d'identifier les problèmes des femmes et des familles des zones rurales et d'élaborer des solutions efficaces; de lancer et d'appuyer des initiatives en faveur de l'éducation, afin d'assurer l'égalité des chances aux enfants et aux jeunes des zones rurales et de proposer des mesures créatrices d'emplois.

42. En 2017, le Ministère de l'agriculture et du développement rural envisage de mettre en œuvre un projet intitulé « Le rôle des dirigeantes des communautés rurales dans les processus de développement local », dont l'objectif est de former au moins 800 femmes et de les inciter à s'engager au sein des communautés locales. En outre, dans le cadre du projet stratégique « (In)dépendant », le Ministère de l'agriculture et du développement rural coordonne le projet « Des exploitations agricoles soucieuses des populations ». L'objectif de cette initiative est de faciliter l'accès à des services sociaux abordables et de qualité grâce au développement et à la mise en place de services d'assistance pour les membres des ménages ruraux qui dépendent de l'aide d'autrui (exploitations agricoles dispensant une aide sociale). L'émergence de ces exploitations agricoles devrait avoir une influence positive sur la qualité de vie dans les zones rurales. Pareille démarche sera importante non seulement pour les personnes ayant besoin d'une aide directe, mais aussi pour celles qui prodiguent des soins (principalement les femmes) et qui sont souvent contraintes de renoncer à leur vie professionnelle et publique afin de répondre aux besoins des membres de la famille à charge. En 2017, lors de la phase pilote du projet, 1 000 participants ont été formés.