



**Convención sobre la eliminación
de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Distr. general
27 de junio de 2006
Español
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados partes
de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Sexto informe periódico de los Estados partes

Portugal*

* El presente informe se publica sin haber pasado por los servicios de edición. El informe inicial presentado por el Gobierno de Portugal fue publicado con la signatura CEDAW/C/5/Add.21 y examinado por el Comité en su quinto período de sesiones. Los informes periódicos segundo y tercero presentados por el Gobierno de Portugal fueron publicados con las signaturas CEDAW/C/13/Add.22 y CEDAW/C/18/Add.3, respectivamente, y examinados por el Comité en su décimo período de sesiones. Los informes periódicos cuarto y quinto presentados por el Gobierno de Portugal fueron publicados con las signaturas CEDAW/C/PRT/4 y CEDAW/C/PRT/5, respectivamente, y examinados por el Comité en su vigésimo sexto período de sesiones.



**Sexto informe periódico relativo a la Convención
sobre la eliminación de todas las formas de
discriminación contra la mujer
(2000-2003)**

Índice

	<i>Página</i>
Prólogo	3
Introducción	4
Parte I	
Artículo 1. Definición de discriminación contra la mujer.	7
Artículo 2. Obligación de eliminar la discriminación	7
Artículo 3. Desarrollo y adelanto de la mujer	11
Artículo 4. Adopción de medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad <i>de facto</i> entre el hombre y la mujer.	14
Artículo 5. Estereotipos y funciones del hombre y la mujer.	19
Artículo 6. Explotación de la mujer	19
Parte II	
Artículo 7. Vida pública y política	25
Artículo 8. Representación y participación de la mujer en la órbita internacional	26
Artículo 9. Nacionalidad	26
Parte III	
Artículo 10. Educación	27
Artículo 11. Trabajo y empleo.	37
Artículo 12. Igualdad de acceso a los servicios de atención de la salud	49
Artículo 13. Prestaciones de carácter social y económico	52
Artículo 14. La mujer rural	56
Parte IV	
Artículo 15. Igualdad ante la ley y en materias civiles	59
Artículo 16. Igualdad en todo lo concerniente al matrimonio y las relaciones familiares	59

Prólogo

1. Portugal ratificó sin reservas la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1980 y fue uno de los primeros Estados Miembros de las Naciones Unidas en hacerlo.
2. El 8 de marzo de 2002 el Presidente de la República Portuguesa ratificó, en virtud del Decreto No. 15/2002, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
3. El presente informe, que corresponde al período 2001-2003, es el sexto de los informes presentados al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de conformidad con el artículo 18 de la Convención. En él se actualiza la información ya proporcionada en los informes cuarto y quinto.
4. Después de examinar el último informe de Portugal, el CEDAW expresó su preocupación por diversos temas y formuló una serie de preguntas que se contestan a continuación.
5. En primer término, se ha subsanado la falta de evaluación de algunas de las medidas, políticas y programas, así como de los efectos que producen, con el establecimiento de una comisión que se encarga de controlar y evaluar la ejecución del Segundo Plan Nacional para la Igualdad y del Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar.
6. Ambos Planes comprenden cuestiones que atañen a la legislación, medidas políticas y programas especiales. Otro instrumento de evaluación es el informe sobre la igualdad de oportunidades en materia de empleo, que todos los años debe presentarse al Parlamento Nacional.
7. Como consecuencia de la crisis económica y financiera que ha afectado al mundo entero en los dos últimos años, no ha sido posible aumentar los recursos financieros y humanos de que disponen los mecanismos nacionales encargados de promover la igualdad entre los géneros. Sin embargo, gracias al Fondo de Cohesión de la Unión Europea, se han puesto en marcha muchos proyectos en campos fundamentales como, por ejemplo, la violencia, la formación profesional, las trabajadoras domésticas y la prostitución.
8. Ha quedado demostrado que es difícil cambiar las actitudes estereotipadas ante las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres. Con todo, las leyes y medidas encaminadas a armonizar el trabajo profesional con la vida familiar han generado una respuesta positiva de la sociedad civil y, poco a poco, las funciones de género van cambiando. Lo mismo se puede decir de los medios de comunicación, que también poco a poco prestan más atención y dedican más espacio a los asuntos de la mujer. Es particularmente gratificante advertir que en los dos últimos años ha aumentado el número de mujeres formadoras de opinión en distintas esferas, incluidas la política y la economía, y que figuran algunas mujeres entre los mejores entrevistadores profesionales de la televisión. Aunque todavía queda un largo camino por recorrer, el clima general va cambiando lentamente y se advierte que la igualdad entre los géneros es mayor y más amistosa.
9. La violencia contra la mujer se ha convertido en un problema que preocupa a todo el país y ahora es tomado muy en serio por las autoridades y los medios de comunicación (véase el Segundo Plan contra la Violencia en el Hogar *infra*).

10. Las opiniones sobre la tipificación del incesto como delito suscitan polémica: muchos expertos en derecho consideran que la ley que está en vigencia es suficiente, habida cuenta de que el abuso sexual de un niño o una niña es un delito sancionado con penas más severas “si el autor es un miembro de la familia o una persona supuestamente encargada del cuidado de la víctima y con autoridad sobre ella”.

11. Prosigue en toda la nación el debate sobre los derechos reproductivos de la mujer, incluido el derecho al aborto en determinadas circunstancias: es un debate que suscita grandes controversias y da lugar a opiniones muy contundentes. Sin embargo, ya se han dictado dos fallos judiciales que han entrañado el sobreseimiento de las mujeres acusadas de haber abortado y la imposición de una pena de prisión a la enfermera que llevó a cabo los abortos. Esos fallos y la cobertura informativa de los medios de comunicación, junto con las demostraciones públicas de apoyo a las mujeres acusadas, han traído aparejado un leve cambio de la opinión pública, pues aparentemente nadie quiere que esas mujeres vayan a la cárcel.

12. En cuanto a la feminización de la pobreza y a la falta de información sobre las mujeres de las zonas rurales, sírvanse consultar las secciones correspondientes a los artículos 13 y 14 respectivamente.

13. También nos gustaría informar al Comité que las preocupaciones manifestadas por sus miembros en sus observaciones finales del año 2002 fueron publicitadas y puestas en conocimiento de las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los medios de comunicación.

Introducción

14. En virtud del Decreto Ley No. 120/2002 de 3 de mayo de 2002, ratificado por la Declaración No. 20/2002 de 28 de mayo del mismo año y enmendado por el Decreto Ley No. 119/2003 de 7 de junio de 2003, se aprobó la Ley orgánica del XV Gobierno Constitucional. En el preámbulo se consigna que la igualdad de oportunidades es uno de los principales objetivos del Gobierno.

15. En virtud de la Ley No. 32-A/2002 de 30 de diciembre de 2002 se aprobaron las Principales Opciones del Programa de Gobierno para 2003. Comprenden el principio de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades del Gobierno y la decisión de prestar atención prioritaria a la igualdad entre los géneros en las esferas del empleo, la protección de la maternidad y la paternidad, la conciliación del trabajo profesional con la vida familiar, la lucha contra la violencia en el hogar y la educación y sensibilización en materia de igualdad entre los géneros.

16. Desde la presentación del último informe al Comité se han producido cambios importantes que reflejan la voluntad política de mejorar la situación de la mujer en Portugal; esos cambios se advierten en dos Planes nacionales: el Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar y el Segundo Plan Nacional para la Igualdad.

Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar

17. En diciembre de 2001, con el propósito de contrarrestar la violencia en el hogar, se emprendió la tarea de evaluar provisionalmente el Plan de Acción contra la Violencia en el Hogar (1999-2002).

18. En virtud de la resolución No. 88/2003, emitida el 7 de julio de 2003 por el Consejo de Ministros, se aprobó el Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar para que se ejecutara en el período 2003-2006. El Plan abarca 48 medidas que han de adoptarse aprovechando la red de cooperación establecida entre varios ministerios, escuelas, universidades, municipios y ONG. En el nuevo Plan se determina que las cuestiones de la prevención de la violencia y de la igualdad entre hombres y mujeres sean abordadas en todos los niveles de la enseñanza, desde la preescolar hasta la superior. El Plan abarca siete partes principales: la primera se refiere a la información y la sensibilización y comprende una Campaña Nacional de Concienciación con respecto a los derechos humanos de la mujer y a la violencia entendida como delito. La segunda parte atañe a la capacitación del personal que se ocupa de las víctimas mujeres: la policía, los profesionales de la salud, los asistentes sociales, los maestros, los abogados y los jueces de paz. En la tercera parte se prevé la revisión de algunas leyes para facilitar el procesamiento de los agresores y en la cuarta se presta atención preferente a la protección de las víctimas de violencia. La última parte se refiere al establecimiento de un mecanismo de control de la ejecución del Plan con miras a su seguimiento y evaluación.

19. El contenido, las ideas centrales, los objetivos y los distintos enfoques de la cuestión se empezarán a examinar en algunas instituciones a partir del segundo semestre de 2003.

20. El Gobierno se propone promover programas para que la violencia en el hogar se pueda detectar en las escuelas. Los cursos iniciales y permanentes de capacitación de los maestros comprenderán el tema de la igualdad y harán hincapié en el problema de la violencia en el hogar. Aunque con las medidas que se adoptan se procura garantizar fundamentalmente la aplicación de la legislación vigente sobre la protección de las víctimas, también se contempla la posibilidad de revisar el sistema de recolección de pruebas sobre la violencia en el hogar. Se pretende que los jueces de paz cobren más conciencia de la importancia de aplicar las medidas coercitivas que prevé la ley: entre otras, el traslado del agresor fuera del hogar de la familia. Se cancelará el permiso que pudiera tener el agresor para poseer y utilizar armas y se amparará efectivamente a las víctimas mediante los mecanismos de protección de los testigos que instituye la ley.

21. Asimismo, en el Plan está previsto que se aplique cabalmente la Ley de 1999, relativa al establecimiento de una red de refugios para las mujeres víctimas de violencia, y que se reestructure la línea telefónica directa que les brinda orientación individual. Se facilitará el acceso de las mujeres víctimas de violencia a programas de formación profesional que les permitan encarar su propio proyecto de vida.

22. Se establecen directrices especiales para combatir la violencia en las comunidades de trabajadores migratorios. El Gobierno proyecta criminalizar la mutilación genital femenina y mejorar la atención médica de las mujeres y niñas víctimas de esa práctica.

23. La ejecución del Plan será supervisada por un Centro de Control de la Violencia en el Hogar, que actuará bajo la presidencia de la Comisión para la

Igualdad y los Derechos de la Mujer (CIDM); esa Comisión se encargará también de elaborar el informe anual pertinente.

Segundo Plan Nacional para la Igualdad

24. **El Segundo Plan Nacional para la Igualdad** (2003-2006) se aprobó el 6 de noviembre de 2003 en virtud de la resolución No. 184/2003 del Consejo de Ministros. El nuevo Plan, más ambicioso que el anterior, comprende medidas concretas, un cronograma y un mecanismo de control y evaluación.

25. El Plan gira en torno a dos ejes principales:

- Medidas estructurales, encaminadas a transformar la cultura de la administración pública en todos sus niveles, de manera que la incorporación de una perspectiva de género en sus actividades generales se convierta en un instrumento eficaz y natural de cada uno de los agentes, especialmente en la etapa de elaboración de los diferentes programas y políticas, pero también con ocasión de su ejecución y evaluación.
- Medidas normativas, que abarcan cuatro grandes esferas:
 - a) *Vida profesional y privada*: trabajo, empleo, protección de la maternidad y paternidad y armonización de la vida profesional con la familiar;
 - b) *Educación, información y capacitación*: educación y formación profesional, salud reproductiva y sexual, cultura, deportes y medios de comunicación;
 - c) *Ciudadanía e inserción social*: la potenciación del papel de la mujer y la adopción de decisiones, la pobreza y la inserción social, las mujeres inmigrantes y las minorías étnicas y culturales, la violencia contra la mujer;
 - d) *Cooperación con los países en que se hable portugués (Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP))*;
 - e) La responsabilidad de la ejecución del Plan incumbe fundamentalmente a ambos mecanismos nacionales de promoción de la igualdad, aunque la compartan con varios Ministerios;
 - f) Si bien el Segundo Plan Nacional para la Igualdad establece el criterio de incorporar el principio de igualdad entre los géneros en todas las cuestiones, cada Ministerio cuenta con un representante que es también el coordinador de las actividades desarrolladas en esa esfera. Esos coordinadores, conocidos con el nombre de consejeros para la igualdad, son propuestos por los Ministros correspondientes. Los consejeros deben reunirse con representantes de los principales departamentos de cada Ministerio y establecer de común acuerdo un plan anual de incorporación de la perspectiva de género en las actividades de esos departamentos. Habrán de trabajar en estrecha colaboración con la CIDM. El proceso no ha terminado todavía y mientras se desarrolla surgen algunas dificultades;
 - g) El aumento de la capacidad de los consejeros para la igualdad se logra dictando cursos de capacitación en que se presta atención preferente a la igualdad entre los géneros. Cabe señalar al respecto que la CIDM está terminando de preparar un programa de capacitación en igualdad entre los géneros que se proyecta desarrollar en mayo, junio y julio de 2004;

h) El afianzamiento de los consejeros coordinadores supone un gran desafío, pues su capacidad operativa varía de un Ministerio a otro y depende mucho del interés personal de cada consejero y de la voluntad política del Ministro respectivo. Se confía en que el programa de capacitación contribuya a motivar a los consejeros;

i) Participan en el Plan los siguientes Ministerios:

Ministerio de Justicia
 Ministerio de Educación
 Ministerio del Interior
 Ministerio de Cultura
 Ministerio de Urbanismo, Planificación Territorial y Medio Ambiente
 Ministerio de Ciencias y Educación Superior
 Ministerio de Agricultura y Ganadería, Desarrollo Rural y Pesca
 Ministerio de Defensa Nacional
 Ministerio de Economía
 Ministerio de Hacienda
 Ministerio de Asuntos Exteriores
 Ministerio de Obras Públicas, Transporte y Vivienda
 Ministerio de la Presidencia
 Ministerio de Salud
 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
 Alto Comisionado para la Inmigración y las Minorías Étnicas

En el propio Segundo Plan Nacional para la Igualdad se prevé que su funcionamiento sea controlado y evaluado por una comisión, que además ha de encargarse de redactar un informe anual que se deberá presentar al Ministro de la Presidencia. La CIDM será la encargada de coordinar esos trabajos.

26. Uno de los integrantes de la red de colaboradores que impulsan la ejecución del Segundo Plan Nacional para la Igualdad es el Instituto Nacional de Estadística que, tras haber suscrito un protocolo con la CIDM y la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE), ha establecido una base de datos sobre la igualdad entre los géneros que complementan indicadores que ayudarán a evaluar la ejecución del Plan y los resultados que se obtengan.

27. También las ONG forman parte de dicha red y reciben ayuda financiera para que pongan en marcha medidas relacionadas con los dos Planes Nacionales. Representantes de las ONG, al igual que académicos e investigadores, integran asimismo los mecanismos de control establecidos en ambos Planes.

28. Antes de su aprobación, los Planes fueron objeto de sugerencias y críticas de la sociedad civil; algunas de ellas se aceptaron y quedaron incorporadas en los Planes.

Artículos 1 y 2

Definición de discriminación contra la mujer y obligación de eliminar la discriminación

La Constitución de la República Portuguesa

29. En la Constitución de la República Portuguesa no se han registrado cambios en cuanto a la igualdad entre los géneros desde 1999. No obstante, quizás sea útil

recordar algunos de sus artículos relacionados con la igualdad y los derechos de la mujer. En su artículo 13, la Constitución proclama que todos los ciudadanos son iguales en dignidad y ante la ley y prohíbe toda forma de discriminación (denegación de derechos o exención de obligaciones) basada en el sexo.

30. **La Ley constitucional 1/97**, de 20 de septiembre de 1997, introdujo modificaciones importantes en la Constitución, creando así condiciones apropiadas para que se produjeran avances sustanciales en la esfera de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

31. Los cambios principales son los siguientes:

Artículo 9 – Tareas fundamentales del Estado

Se añadió a este artículo un nuevo inciso h) que incluye el deber de “promover la igualdad del hombre y la mujer” entre las tareas fundamentales del Estado. Se trata de una modificación muy importante, puesto que obliga al Estado a promover el cambio en vez de limitarse a garantizar el derecho al cambio.

Artículo 26 – Otros derechos personales

Este artículo fue reformado y se introdujeron algunas disposiciones importantes: por ejemplo, la parte final del párrafo 1, que consagra el derecho a la protección jurídica contra toda forma de discriminación. Otro cambio de gran importancia es el siguiente: “Se reconoce a todo ser humano el derecho a la identidad personal, al desarrollo de la personalidad ... y a la protección jurídica contra toda forma de discriminación”.

Artículo 59, párrafo 1 – Derechos de los trabajadores

b) En virtud de este artículo ya se había establecido que los trabajadores tenían derecho a que el trabajo se organizara en condiciones socialmente dignas que permitiesen su realización personal; la versión revisada se refiere además a la armonización de la actividad profesional con la vida familiar dentro del mismo contexto de la organización del trabajo.

Artículo 67, párrafo 2 – La familia

Se modificó el contenido de los incisos b) y d) y se añadió un nuevo inciso e); a tenor de esas disposiciones, la Constitución de la República Portuguesa estipula ahora que es deber del Estado:

b) Promover el establecimiento de una red nacional de guarderías y otros servicios sociales de apoyo a la familia garantizando que resulten accesibles y adoptar una política en favor de los ciudadanos de edad avanzada;

d) Garantizar, con pleno respeto por la libertad individual, el derecho a la planificación de la familia y facilitar la información y el acceso a métodos y medios que den lugar al ejercicio de la maternidad y la paternidad conscientes;

e) Regular la reproducción asistida de tal forma que se salvaguarde la dignidad del ser humano.

Artículo 68, párrafo 3 – Maternidad y paternidad

Se reconoce el derecho a protección especial durante el embarazo y el puerperio a todas las mujeres, no solamente a las que tienen un empleo remunerado.

Artículo 68, párrafo 4 – Licencias laborales de madres y padres

Se incorporó este nuevo párrafo, que reza así: “La Ley reglamentará la concesión a las madres y los padres del derecho a hacer uso de licencias laborales durante períodos apropiados y de conformidad con los intereses del niño y las necesidades de la familia”.

Artículo 109 – Participación de los ciudadanos en la política

Este artículo, que anteriormente se refería a la “participación directa y activa de los ciudadanos en la vida política” se volvió a redactar para incluir una referencia expresa a “hombres y mujeres”. El texto actual es el siguiente:

“La participación directa y activa de hombres y mujeres en la vida política constituye una condición y un instrumento fundamental de la consolidación del sistema democrático y, por lo tanto, la ley debe promover la igualdad en el ejercicio de los derechos cívicos y políticos y la no discriminación por razón de género en el acceso a puestos públicos.”

Por otra parte, se consigna en el artículo que corresponde a la Ley la obligación de promover la igualdad en esa esfera y de facilitar la adopción de medidas especiales de carácter positivo.

Mecanismos nacionales para promover la igualdad

32. Después de las elecciones legislativas de 2002, el Gobierno suprimió la Secretaría de Estado para la Igualdad y los dos mecanismos nacionales para promover la igualdad en Portugal quedaron desde entonces bajo la dirección política del Ministerio de la Presidencia.

33. Como se señaló en el último informe, en virtud del Decreto Ley No. 166/91 de 9 de mayo de 1991 se estableció la **Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer (CIDM)**, que es uno de los mecanismos nacionales para promover la igualdad y reemplaza a la anterior Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creada en 1977.

34. Los objetivos fundamentales y permanentes de la CIDM son los siguientes:

- promover los derechos y la dignidad de mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades para unas y otros;
- fomentar el ejercicio eficaz por parte de mujeres y hombres de su responsabilidad conjunta en todos los aspectos de la vida familiar, profesional, social, cultural, económica y política;
- alentar a la sociedad a que considere que la maternidad y la paternidad son funciones sociales de fundamental importancia y a que asuma las responsabilidades correspondientes.

35. La CIDM es un organismo gubernamental dependiente de la Presidencia del Consejo de Ministros. A pesar de que la política presupuestaria es actualmente restrictiva, el presupuesto de la CIDM experimentó un aumento de 17,1% entre 2002 y 2003. También los dos Planes Nacionales aprobados movilizarán considerables recursos humanos y financieros en la mayoría de los departamentos del Estado.

Sitio Web: www.cidm.pt

Dirección de correo electrónico: cidm@mail.telepac.pt

Teléfono: 351 21 7983000

36. El segundo mecanismo nacional, la **Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE)**, se estableció en 1979. Es una entidad tripartita que funciona bajo la dirección de dos Ministerios: el de la Presidencia y el de Trabajo y Seguridad Social. Se le han asignado tareas de información, divulgación, capacitación y evaluación de las denuncias de discriminación en el empleo: se encarga, pues, de reunir opiniones sobre esos temas para que sean transmitidas a las partes interesadas y publicadas en el boletín del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los empleadores están obligados a pedir a la Comisión que formule la recomendación que estime pertinente antes de disponer el despido de una mujer que esté embarazada, reciba atención puerperal o amamante a su hijo. La Comisión tiene 30 días de plazo para formular la recomendación. Si ésta fuese negativa, únicamente un tribunal o un juzgado competente podrá autorizar el despido. También tienen la obligación de pedir la opinión de la Comisión los empleadores que no estén de acuerdo con el plan de reducir horarios para beneficiar a mujeres y hombres con hijos pequeños. Además, la Comisión puede recomendar la introducción de reformas legislativas o proponer la adopción de medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo, el trabajo y la formación profesional.

37. Las actividades formativas e informativas que desarrolla la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo se dirigen al público en general y a algunos grupos estratégicos en procura de su adhesión. Esos grupos están formados por negociadores sociales, empresarios, sindicalistas, juristas al servicio de asociaciones patronales y de sindicatos, administradores de recursos humanos, funcionarios públicos, jueces de paz, abogados, docentes y funcionarios que ocupan cargos electivos, entre otros.

Sitio Web: www.cite.gov.pt

Desde el 8 de marzo de 2002

hasta junio de 2003: 3.891 usuarios

Mecanismos de las regiones autónomas para promover la igualdad

38. En virtud del Decreto legislativo regional No. 18/97/A de 4 de noviembre de 1997 se creó la **Comisión Consultiva Regional para la Defensa de los Derechos de la Mujer** en la Región Autónoma de **las Azores**.

39. En virtud del Decreto regional No. 16/97/M de 8 de agosto de 1997 se aprobaron los estatutos del Departamento Regional de Trabajo y se estableció una **Oficina para Cuestiones de Igualdad y Temas Laborales y Documentación de la Unión Europea** en la Región Autónoma de **Madeira**. Además, en esa misma Región Autónoma se aprobó en 2001 un Plan Regional para la Igualdad de Oportunidades.

Discriminación directa e indirecta: definiciones

40. De conformidad con el Decreto Ley 392/79 de 20 de septiembre de 1979, discriminación denota *toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o denegar el reconocimiento y el goce de los derechos garantizados por la legislación laboral*.

41. En la Ley No. 105/97 de 13 de septiembre de 1997 se establece que *hay discriminación indirecta siempre que una medida, un criterio o una práctica de carácter aparentemente neutro afecte de manera desproporcionada a personas de determinado sexo, por referirse sin justificación alguna a su estado civil o a su posición en la familia, alegando razones o condiciones necesarias sin relación con el género.*

Penalización de la discriminación

42. La Ley No. 9/2001 de 21 de mayo de 2001 refuerza los mecanismos establecidos para controlar y sancionar prácticas laborales discriminatorias. Ahora la Inspección General de Trabajo dispone de más facultades para prevenir, controlar y sancionar la discriminación por razón de género, incluida la discriminación indirecta.

Control y evaluación

43. Con arreglo a la Ley No. 10/2001 de 21 de mayo de 2001, el Poder Ejecutivo debe presentar al Parlamento un informe anual sobre la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en materia de trabajo, empleo y formación profesional.

Artículo 3

Desarrollo y adelanto de la mujer

44. Como se señaló en informes anteriores, el principio de igualdad es uno de los principios fundamentales de la Constitución de la República Portuguesa; en la sección correspondiente a los artículos 1 y 2 de la Convención se ha hecho referencia a los artículos pertinentes de la Constitución.

Violencia de género

45. Uno de los principales obstáculos que enfrenta la mujer para gozar de los derechos humanos y las libertades fundamentales es la violencia de género, es decir, la violencia en el seno de la familia. La preocupación del Gobierno por este hecho lo ha llevado a aprobar el Segundo Plan contra la Violencia en el Hogar¹. Este Plan se elaboró sobre la base de los datos que se exponen a continuación.

46. La CIDM encomendó a un centro de investigación de la Nueva Universidad de Lisboa la realización de un estudio sobre “El marco social de la violencia contra la mujer según las víctimas examinadas en los Institutos de Medicina Legal de Coimbra y Oporto en el año 2000”. Según los datos recolectados, había violencia física en 83% de los casos, el hogar de la familia era el lugar donde resultaba más probable (67,2% de las veces) que ocurrieran actos de violencia y los niños eran testigos de esos actos en 95,3% de las oportunidades en que se producían; por otra parte, en 36,7% de los casos las palizas se propinaban durante un lapso de más de diez años y 70,5% de las veces el agresor era el marido. Las mujeres atribuían la agresión a los celos y al alcoholismo en 44,4% y 19,7% de los casos, respectivamente.

¹ Véase el Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar en la Introducción.

47. En cuanto a la protección de las víctimas, en virtud de la Ley No. 61/91 de 13 de agosto de 1991 se han adoptado diversas medidas de carácter general para proteger a las mujeres víctimas de violencia (por ejemplo, campañas de información, publicación de un manual para mujeres víctimas de violencia, habilitación de una línea telefónica directa y establecimiento en las comisarías de dependencias especializadas con capacidad para recibir a las mujeres víctimas de violencia). En virtud de la Ley No. 107/99 de 3 de agosto de 1999 se estableció una red nacional de refugios para mujeres (en cada uno de ellos funcionan servicios de apoyo); empero, ninguno de esos refugios está explícitamente destinado a mujeres víctimas de la trata. En 2001 había en todo el país 27 refugios que albergaban a un total de 2.632 mujeres. La CIDM cuenta con un departamento de asistencia letrada y ha habilitado una línea telefónica a la que las víctimas de violencia pueden llamar gratuitamente durante las 24 horas del día para recibir información y apoyo. En 2003 esa línea recibió 3.853 llamadas.

Víctimas (por género) del delito de “maltrato” denunciado a las autoridades policiales o registrado por éstas

Delito	2001		2002		2003	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Maltrato o sobrecarga de trabajo en perjuicio de un menor, una persona discapacitada, el cónyuge o un pariente consanguíneo e infracción de las normas de seguridad	1 110	6 093	1 310	7 275	1 501	8 692

Procesados con condena en causas resueltas por tribunales de primera instancia (por género)

Delitos	2001	
	Hombres	Mujeres
Total	171	14
Maltrato o sobrecarga de trabajo en perjuicio de un menor o una persona discapacitada	49	8
Maltrato del cónyuge o un pariente consanguíneo	122	6

Delitos	2002	
	Hombres	Mujeres
Total	273	22
Maltrato o sobrecarga de trabajo en perjuicio de un menor o una persona discapacitada	49	15
Maltrato del cónyuge o un pariente consanguíneo	222	6
Infracción de las normas de seguridad

<i>Delitos</i>	2003	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Total	434	15
Maltrato o sobrecarga de trabajo en perjuicio de un menor o una persona discapacitada	92	12
Maltrato del cónyuge o un pariente consanguíneo	341	3
Infracción de las normas de seguridad

Nota: (..) Resultado nulo/datos estadísticamente confidenciales.

48. En su mayoría, los refugios para mujeres son administrados por ONG con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Muchos condados brindan ayuda a esos refugios proporcionándoles edificio e instalaciones.

<i>Tipificación de los delitos</i>	<i>No. de procesados</i>	<i>No. de condenados</i>
<i>Delitos contra la vida</i>		
Asesinato en primer y segundo grado	63	56
Homicidio	318	210
Tentativa de asesinato	31	19
<i>Delitos contra la integridad física</i>		
Agresión simple	4 412	1 419
Lesión grave con alevosía	118	70
Lesión por negligencia	304	89
Paliza a la esposa, a un hijo o hija o a una persona discapacitada	243	115
<i>Delitos contra la libertad individual</i>		
Amenazas y coacción	734	224
<i>Delitos contra la libertad o la honestidad</i>		
Violación simple y agravada	60	42
Violación con uso indebido de autoridad	12	7
Abuso sexual, coacción y fraude	41	21
Abuso sexual y coacción desde una posición de autoridad	3	
Trata de personas y explotación de la prostitución de terceras personas	13	4
<i>Delitos contra el honor</i> ²	795	213

Fuente: Oficina de Planificación y Política Judicial del Ministerio de Justicia, 2001.

² Los delitos contra el honor atañen a daños morales y nada tienen que ver con los cargos de asesinato.

Organizaciones no gubernamentales e igualdad entre los géneros

49. En virtud del Despacho No. 199/2003 de 25 de febrero de 2003 se montó una estructura técnica con objeto de coordinar un sistema de apoyo técnico y financiero a las ONG. Esa estructura técnica, que trabaja bajo la presidencia de la CIDM, se ajusta a la disposición reglamentaria 4.4 – “Promoción de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres” del Programa Operacional para el Empleo y el Desarrollo Social, que impulsa el Fondo de Cohesión de la Unión Europea (UE) como parte de los fondos estructurales de la UE.

50. Recibieron apoyo 26 de los 39 proyectos presentados en el curso del año financiero 2003. El objetivo primordial de esos proyectos era promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en una economía en transformación, especialmente en las esferas de la formación profesional, el acceso al mercado laboral y la armonización de las actividades profesionales con la vida familiar de la mujer y el hombre.

51. Veintidós proyectos estaban directamente relacionados con la promoción del equilibrio entre los géneros en la toma de decisiones y el mejoramiento de las condiciones propicias para el ejercicio de los mismos derechos, o sea con el fomento de medidas encaminadas a combatir la violencia contra la mujer. Aunque las principales organizaciones son las no gubernamentales, que comprenden ONG que trabajan en favor de la mujer y del desarrollo en distintos planos, también se destacan otras redes y asociaciones que funcionan en diferentes sectores de la sociedad.

Responsabilidad y acceso

51. Por lo general, las mujeres tienen, de hecho y de derecho, las mismas posibilidades que los hombres de acceder a los servicios sociales, la atención de la salud y la asistencia médica, la educación, los programas de alfabetización, la propiedad de bienes y las prestaciones sociales. De todas maneras, se han adoptado medidas para garantizar el ejercicio de esos derechos.

52. La Ley No. 30-E/2002 de 20 de diciembre de 2002, enmendada por el Decreto Ley No. 38/2003 de 8 de marzo de 2003, modificó el régimen de acceso a la justicia y los tribunales, puesto que otorgó a los Servicios Sociales la atribución de decidir sobre las peticiones de asistencia judicial. En virtud del Despacho No. 140/2002 de 12 de febrero de 2002 se aprobaron nuevas peticiones de asistencia judicial presentadas por personas físicas y jurídicas a efectos de acelerar y facilitar el acceso a la justicia.

53. La Ley No. 32/2002 de 20 de diciembre de 2002 aprobó los principios básicos de la seguridad social. Entre ellos figura el principio de igualdad entre los géneros.

Artículo 4

Adopción de medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer

54. El Segundo Plan Nacional para la Igualdad es el principal instrumento elaborado por el Gobierno con miras al logro de la plena igualdad. En algunos sectores ya se han establecido normas de política con ese objeto. Por ejemplo:

a) Medidas positivas en la fuerza policial

55. A efectos de consolidar la igualdad entre el hombre y la mujer, el Gobierno portugués, mediante la Resolución No. 37/2002 del Consejo de Ministros, de 28 de febrero de 2002, aprobó el Código de Ética del Servicio Policial, que entrañó la decisión de llevar al terreno de la práctica el principio de igualdad entre el hombre y la mujer. El tema fue incluido con fuerza obligatoria en los programas de capacitación de los oficiales de policía para tener la seguridad de que las mujeres no serían objeto de discriminación cuando fuesen recibidas en un puesto policial.

56. Con el propósito de aumentar la proporción de mujeres en la fuerza policial, se han dictado normas de discriminación positiva en el ordenamiento jurídico portugués. En lo que se refiere al proceso de selección y admisión de aspirantes a integrar la Guardia Republicana Nacional (GRN), la Policía de Seguridad Pública (PSP) y el Servicio de Extranjeros y de Fronteras (SEF), se aplican a los hombres y las mujeres que se someten al correspondiente examen médico biométrico distintos criterios con respecto a su altura mínima y al grado de exigencia de determinadas pruebas de resistencia física, a fin de facilitar la admisión de mujeres.

57. En lo que atañe a la GRN, corresponde señalar que la proporción de oficiales del sexo femenino aumentó de 1,42% en 2001 a 1,51% en 2003. Cabe considerar ese aumento como un paso muy constructivo porque únicamente en 1998 se suspendió el ingreso de mujeres en esa fuerza militar con funciones de policía supeditándolo al cumplimiento efectivo del servicio militar.

58. En 2002, la proporción de mujeres en la PSP fue aproximadamente de 6,62% y de 8,28% para las oficiales y las oficiales superiores respectivamente.

59. En el SEF la proporción de mujeres fue de 45,23% en el cuadro de servicios generales y de 50% en el personal directivo (datos correspondientes al año 2002).

60. Cabe señalar que también se registra un aumento de la proporción de mujeres incluso en el personal de los servicios especiales de información: en efecto, las mujeres constituyen ahora 38,64% de la totalidad del personal del Servicio de Inteligencia y Seguridad.

61. Se observa, pues, una sostenida tendencia a admitir progresivamente a las mujeres en los servicios de policía e inteligencia, que ya no son esferas de actividad reservadas exclusivamente a los hombres, lo que contribuye a que las mujeres puedan gozar plenamente de su condición de ciudadanas.

62. Además, la proporción de mujeres en la fuerza policial supone una reevaluación de la seguridad en relación con la mujer y cuando una ciudad es segura para las mujeres también lo es para los hombres.

63. Por otra parte, desde el punto de vista operativo, el servicio policial femenino no es diferente del masculino. Sin embargo, se ha trabajado por conseguir que el recibimiento de las mujeres víctimas de la violencia en el hogar esté a cargo de miembros del personal femenino de la fuerza, en oficinas especialmente creadas para permitir una atención personalizada. Este trato se dispensa no sólo en las comisarías y dependencias policiales (con más de 67 salas destinadas al recibimiento de víctimas en el conjunto de la fuerza de policía) sino también en los seis puestos de recibimiento personalizado que se denominan “*Segurança Cidadão*” (Seguridad ciudadana) y funcionan en casi todas las “*Lojas do Cidadão*” (Tiendas de ciudadanos) en varias ciudades del país, atendidos por personal de la GRN y la

PSP. Después se envía a las víctimas a otras oficinas, a menudo de asociaciones privadas, para que reciban apoyo sociopsicológico, especialmente en los casos de violencia en el hogar. Con tal fin, se ha establecido un protocolo entre el Ministerio del Interior y la Asociación Portuguesa de Apoyo a las Víctimas.

64. De hecho, la Inspección General de la Administración Interna lleva a cabo un estudio sociológico titulado “Integración de la mujer en las fuerzas de seguridad” a fin de comprender mejor el fenómeno y facilitar la presentación de propuestas para acrecentar la integración y corregir posibles desviaciones. El estudio se efectúa utilizando datos recolectados directamente por la fuerza policial.

b) Movilidad

65. En cuanto a la mujer chófer, la misma dinámica social, basada en el principio de igualdad, ha contribuido a conseguir una paridad progresiva en relación con el hombre. Por ejemplo, entre 1998 y 2002, el aumento anual del número de choferes representó, en promedio, 8,5% para las mujeres y sólo 5,6% para los hombres. En 2002, la proporción de mujeres en relación con el total de los choferes fue de 35,63%.

c) Medidas positivas en materia de erradicación de la pobreza

66. El 6 de agosto de 2001, en virtud de la Resolución No. 91/2001 del Consejo de Ministros, se puso en marcha el Plan Nacional de Acción para la Inclusión de las personas todavía marginadas, que gira en torno a seis ejes principales: uno de ellos es la promoción de la igualdad *de facto* entre la mujer y el hombre tanto en el ámbito público como en el privado. Las metas de ese Plan de Acción son cuatro: promover la participación de todos en el empleo y el acceso de todos a los recursos, los derechos, los bienes y los servicios; prevenir los riesgos de la exclusión; actuar en beneficio de las personas desfavorecidas, y movilizar a todos los agentes sociales. El Plan de Acción se fija objetivos concretos y establece elementos de referencia para medir los progresos logrados en la búsqueda de cada uno de esos objetivos. Siempre que se indique un número de personas, los elementos de referencia se desglosarán por género. Se ha creado una Comisión interministerial para que controle la ejecución del Plan de Acción, que ahora se está evaluando.

67. La Ley 90/2001 de 20 de agosto de 2001 prevé la adopción de medidas de apoyo a las madres y los padres que estudien (en cualquier etapa de la escolaridad) e instituye un régimen especial de licencias prolongadas para asistir a clases, rendir exámenes o cambiar de escuela. Se otorga preferencia a sus hijos, hasta los cinco años de edad, para que sean admitidos en los jardines de la infancia.

d) La mujer en el deporte. Medidas positivas en favor de la seguridad deportiva

68. El principio de la completa igualdad jurídica entre hombres y mujeres se llevó plenamente a la práctica cuando se reformó el modelo de seguridad en los complejos deportivos; la reforma se inició en 2002 con miras a organizar en Portugal la última etapa de la Copa Europea de Fútbol de 2004. Los legisladores nacionales establecieron, pues, la figura de auxiliar (comisario) de los complejos deportivos, una innovación en el sistema de la seguridad privada de los complejos deportivos que no admite excepciones con respecto al género de los auxiliares o comisarios. Esas personas son las encargadas de recibir y guiar a los espectadores, velando a la

vez por su seguridad, independientemente de su género (Decisión No. 1522-B/2002 de 20 de diciembre de 2002).

69. En el Segundo Plan Nacional para la Igualdad se prevé el desarrollo de campañas para despertar en asociaciones y clubes deportivos la conciencia de la necesidad de promover la organización de deportes femeninos en horarios que permitan que las mujeres los practiquen al mismo tiempo que sus hijos se dedican a otros deportes.

e) Control y evaluación

70. En el Segundo Plan Nacional para la Igualdad se considera que es preciso evaluar tanto las medidas normativas que se adoptan para promover la igualdad como las consecuencias que tienen para los géneros otras políticas sectoriales. A tal efecto, se prevé la realización de un estudio para determinar, a partir de la adopción de indicadores, las consecuencias que producen en materia de género las políticas gubernamentales. Cada uno de los organismos del Estado adaptará ese instrumento a sus campos de intervención y lo aplicará en todos los pasos del proceso de adopción de decisiones políticas.

f) Medidas positivas en materia de empleo, formación profesional y conciliación del trabajo profesional con la vida familiar

71. En virtud del Despacho No. 186/2002 de 12 de marzo de 2002, emitido por la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se estableció la disposición reglamentaria 4.4 – “Promoción de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres”, del Programa Operacional para el Empleo y el Desarrollo Social, que comprende las siguientes medidas:

i) Medidas estructurales

72. Estudios, códigos de buenas prácticas, libros de argumentación, bases de datos y otros instrumentos de investigación para el examen y el análisis de temas relativos a la igualdad entre el hombre y la mujer.

73. Medidas encaminadas a la sensibilización, la comunicación y la capacitación en la esfera de la igualdad de oportunidades de personas consideradas de importancia estratégica.

74. Apoyo a la adjudicación de premios a entidades que se destaquen en la esfera de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres: los premios “Prestigio”. Durante varios años se ha otorgado un premio denominado “Igualdad es calidad”.

ii) Medidas de apoyo a la promoción de la igualdad de oportunidades

75. Sistemas de apoyo a los empleadores que procuren introducir innovaciones en la organización de las condiciones de trabajo con objeto de facilitar a mujeres y hombres la conciliación entre sus actividades profesionales y su vida familiar.

76. Apoyo a las medidas se propongan conseguir que sea equilibrada la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo correspondiente a profesiones donde se observe una acentuada discriminación de género.

77. Apoyo a la creación de empresas dirigidas por mujeres.

iii) *Medidas de apoyo a la igualdad de oportunidades en la formación profesional*

78. En cuanto al Sistema de formación profesional, en todas las referencias, programas y contenidos, al igual que en las reglas de acceso, se respetará el principio de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

79. En materia de formación profesional no hay discriminación de género ni en los equipos ni en los planes de estudio, los instructores o los exámenes pertinentes.

80. Los cursillistas del módulo “Educación y formación de jóvenes y adultos”, que se dicta en los centros dirigidos por el Instituto de Empleo y Formación Profesional, reciben un doble certificado de educación y formación profesional. Los datos correspondientes a 2002 indican que ese año hubo entre los cursillistas 3.579 mujeres y 1.698 varones.

81. En los cursos de formación profesional, las ideas centrales relativas a la educación para la vida en familia se examinan en la sección temática “Igualdad de oportunidades” del módulo “Educación Cívica”, en el ámbito de la conciliación de la vida familiar con la profesional; las ideas centrales acerca de la planificación de la familia se analizan en la sección temática “Salud y modos de vida sanos”, en relación con la sexualidad humana.

82. Mientras se dictan los cursos de formación profesional, los gastos derivados del cuidado de los hijos o de otras personas a cargo corren por cuenta del Instituto de Empleo y Formación Profesional, que garantiza así que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de acceso a esos cursos y que el estudio sea compatible con el cumplimiento de los deberes familiares.

83. Se promueve la formación profesional para desempeñar Servicios barriales en favor de la familia y la comunidad a fin de ampliar ese sector del mercado de trabajo y estimular el establecimiento de estructuras destinadas al cuidado de los niños y la asistencia a los ancianos.

iv) *Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la esfera de la formación profesional*

84. En el ámbito de la educación cívica, integración de módulos temáticos sobre “Igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre” y “Salud y modos de vida sanos” en todos los cursos de formación profesional auspiciados por el Instituto de Empleo y Formación Profesional.

85. Establecimiento de las pautas de la formación en la esfera temática de la igualdad de oportunidades.

86. Generación de recursos para la formación en la esfera temática de la igualdad de oportunidades.

87. Promoción de un estudio sobre “*La representación social de los jóvenes en las profesiones*”.

88. Promoción de un estudio sobre “*La representación social de los participantes en el cursillo de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres*”.

Artículo 5

Estereotipos y funciones del hombre y la mujer

89. Junto a los mecanismos de promoción de la igualdad de España, Francia e Italia, la CIDM participó en un proyecto en que varios investigadores universitarios estudiaron los medios de difusión y las comunicaciones de Portugal y los tres países antedichos y publicaron un trabajo titulado “Directrices para eliminar los estereotipos de género de los medios de difusión y la publicidad”. Esas “Directrices” comprenden un breve análisis de los estereotipos que subsisten en los medios de difusión de esos países europeos y contienen listas de control y otros instrumentos que ayudan a reconocer estereotipos de género. Las “Directrices” se han incorporado a algunos medios de difusión nacionales y se prevé desarrollar el respectivo programa de trabajo con periodistas y estudiantes de ciencias de la comunicación.

90. Por su parte, el Segundo Plan Nacional para la Igualdad contiene varias medidas normativas que abordan el problema de los estereotipos, tanto en la esfera de la enseñanza (libros de texto, prácticas pedagógicas, etc.) como directamente con los profesionales de los medios de difusión.

91. Con el propósito de contribuir a la erradicación de ciertos estereotipos que subsisten en la sociedad portuguesa, especialmente en relación con las mujeres socialmente excluidas y las de las zonas rurales, el Ministerio de Cultura se ha comprometido a adoptar, hasta el año 2006, algunas medidas intervencionistas especiales, como por ejemplo:

- Promoción del acceso de las mujeres —en especial de las socialmente excluidas— a la producción y el goce de cultura en todas sus expresiones y formas;
- Apoyo financiero a las instituciones culturales, tanto públicas como privadas, que desarrollen actividades que contribuyan a consolidar el hábito de la lectura en los niños, los jóvenes y las mujeres;
- Promoción de las investigaciones sobre etnomusicología, folclore y otras tradiciones orales de distinto tipo, especialmente cuando ponen de relieve el papel de la mujer en la historia y la sociedad portuguesas, y apoyo a la edición de los resultados que se obtengan en diferentes soportes técnicos;
- Adecuado respaldo a la formación laboral o profesional, especialmente de mujeres rurales o económica y socialmente desfavorecidas, con miras a promover cambios de actitud con respecto a los agentes culturales y artísticos;
- Impulso al estudio y análisis de las profesiones artísticas desempeñadas por mujeres.

Artículo 6

Explotación de la mujer

Trata de personas: disposiciones de la legislación penal

92. El artículo 169 del Código Penal portugués, reformado recientemente por la Ley No. 99/2001 de 25 de agosto de 2001, sanciona la trata de personas. Dicho artículo impone una pena de dos a ocho años de prisión a quienquiera que,

recurriendo a la violencia, a una amenaza grave, al engaño o a una maniobra dolosa o aprovechándose de una situación de particular vulnerabilidad, atraiga a determinada persona, la transporte, la aloje, la reciba o genere condiciones para que practique la prostitución o actos sexuales conexos en el extranjero. Con la nueva redacción se amplía el alcance del mencionado artículo 169 y se permite el procesamiento y la condena de todos los que, directa o indirectamente, contribuyan a la práctica de la trata de personas.

93. Rigen disposiciones especiales para la adquisición y la trata de niños: el artículo 176 del Código Penal, también reformado por la Ley No. 99/2001, estipula que se impondrá una pena (de uno a ocho años de prisión) a quienquiera que atraiga, transporte, proporcione alojamiento o reciba a un menor de 16 años de edad —o que adopte las disposiciones necesarias— para que ese menor practique la prostitución o actos sexuales conexos en el extranjero. Con este nuevo régimen se pena a toda persona directa o indirectamente implicada en la trata de niños. Las disposiciones del artículo 176 se aplican sin excepciones, independientemente de que el agente haya recurrido a la violencia, la amenaza, el fraude o el engaño, aunque todas esas conductas sean circunstancias agravantes que aumentan la extensión de la pena de prisión, que entonces no bajará de dos años y podrá llegar hasta diez (otras circunstancias agravantes son que la víctima tenga menos de 14 años de edad o que el agente actúe profesionalmente o con intención de obtener lucro).

94. Otras situaciones descritas como trata de personas con cualquier fin que no sea la explotación sexual son pasibles de penas con arreglo a las disposiciones relativas a la esclavitud y a la mano de obra esclava (artículo 159 del Código Penal: cinco a 15 años de prisión). El Código Penal también sanciona los delitos de amenaza, coacción, rapto y secuestro.

95. Por otra parte, el Decreto Ley No. 244/98 de 8 de agosto de 1998 (que reglamenta tanto la entrada y la permanencia de extranjeros en el territorio nacional como su salida y su traslado), reformado por la Ley No. 97/99 de 26 de julio de 1999, el Decreto Ley No. 4/2001 de 10 de enero de 2001 y el Decreto Ley No. 34/2003 de 25 de febrero de 2003, creó la figura delictiva de ayuda a la inmigración ilegal (que ahora se castiga con penas de prisión de hasta tres años o de uno a cuatro años si el agente actuara con intención de lucro). Los miembros de agrupaciones, organizaciones o asociaciones cuyas actividades tengan por objeto facilitar la inmigración ilegal son pasibles de penas más severas: prisión de uno a seis años o de dos a ocho si los miembros de esas agrupaciones, organizaciones o asociaciones fueran a la vez sus jefes).

96. La adquisición de mano de obra ilegal también se sanciona con pena de prisión de uno a cuatro años (o de dos a cinco si el agente actuare de manera reiterada).

97. En tales circunstancias, el Decreto Ley No. 34/2003 de 25 de febrero de 2003 adjudicó responsabilidad penal y civil a las personas jurídicas: en efecto, las personas jurídicas y las sociedades, aunque estén constituidas irregularmente, se hacen pasibles de multas y de la prohibición de ejercer sus actividades por un período de uno a cinco años.

98. El Decreto Ley No. 325/95 de 2 de diciembre de 1995 establece el régimen legal de prevención y represión del lavado de dinero y estipula penas para quienes conviertan, transfieran u oculten bienes que deriven o sean producto de determinados delitos. Con la Ley No. 10/2002 de 11 de febrero de 2002 se

introdujeron enmiendas en dicho Decreto Ley y se incorporó la trata de seres humanos a los delitos en él enumerados.

99. En cuanto a la investigación de dichos delitos, cabe destacar lo siguiente: la Constitución de la República Portuguesa fue objeto de su quinta revisión el 12 de diciembre de 2001, en virtud de la Ley Constitucional 1/2001 que, entre otras cuestiones, reformó el párrafo 3 de su artículo 34. Con la redacción actual de dicho párrafo, se admiten algunas excepciones a la prohibición general de ingresar en la casa de una persona durante la noche. Una de ellas se refiere a casos de delincuencia particularmente violenta o con un alto grado de organización, como la trata de personas.

100. La Ley No. 5/2002 de 11 de enero de 2002 establece medidas de lucha contra la delincuencia organizada y los delitos económicos. En relación con ciertos delitos, entre los cuales figura la trata de niños, instituye un régimen legal especial para la recolección de pruebas, el quebrantamiento de la confidencialidad profesional y la pérdida de mercaderías a favor del Estado.

101. En virtud de los Decretos Leyes No. 304/2002 y No. 305/2002, ambos de 13 de diciembre de 2002, se reconoció a la Policía Judicial —la fuerza policial especializada en la investigación de delitos— competencia para investigar la trata de personas, sin perjuicio de la competencia que con respecto a ese mismo delito corresponda a la Oficina de Extranjeros y de Fronteras.

102. En 2001 se incoaron 30 procesos penales por trata o adquisición de personas contra un total de 46 acusados, de los cuales 22 fueron condenados. En 2002 descendió a 18 el número de procesos abiertos contra 31 acusados, de los que resultaron condenados 19.

Protección de las víctimas

103. En cuanto a la protección de las víctimas, la Ley No. 61/91 de 13 de agosto de 1991 dispuso la adopción de una serie de medidas para proteger a las mujeres víctimas de la violencia en general (entre otras cosas, el desarrollo de campañas de información, la publicación de un manual, el establecimiento de una línea telefónica directa para las mujeres víctimas de violencia y la habilitación de dependencias especializadas en las comisarías para recibir a esas mujeres). En virtud de la Ley No. 107/99 de 3 agosto de 1999 se creó una red nacional de centros de apoyo para las mujeres víctimas de violencia (en cada uno de ellos hay un refugio y servicios de ayuda); las mujeres víctimas de la trata son aceptadas en algunos de esos centros, por más que ninguno de ellos esté expresamente destinado a atenderlas. En 2001 funcionaban en todo el país 27 refugios que acogían a 2.632 mujeres. La CIDM administra departamentos de asistencia letrada para la mujer tanto en Lisboa como en Oporto (véase el Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar).

104. La Ley No. 93/99 de 14 de julio de 1999 (que atañe a la aplicación de medidas para proteger a los testigos que declaren en causas penales) garantiza la protección de los testigos en los procesos relativos, entre otras cuestiones, a la trata de personas; sus disposiciones se aplican a todos los que tengan conocimiento de hechos pertinentes, incluidas las propias víctimas. La protección comprende, además de la custodia policial, la posibilidad de ocultar la identidad del testigo y la adopción de medidas de seguridad como, por ejemplo, el transporte en un automóvil oficial y la habilitación de un recinto separado en los tribunales o comisarías cuando

esa persona tenga que asistir a actos procesales. En casos de grave peligro para la vida o la integridad física del testigo, se puede poner en marcha un programa especial de seguridad que incluso comprenda el suministro de nuevos documentos con diferentes elementos de identidad, la alteración de alguna característica física, la facilitación de una nueva casa en el país o el exterior y la concesión de un subsidio para subsistir. Esas medidas se pueden extender al cónyuge, la madre y el padre, los hijos e hijas y los hermanos y hermanas del testigo, así como a otras personas de su círculo íntimo.

105. Las ONG también desempeñan un importante papel en la esfera de la protección de las víctimas: por ejemplo, “O Ninho” brinda asistencia a las prostitutas y la Asociación Portuguesa de Apoyo a las Víctimas (APAV) proporciona asistencia psicológica, orientación individual, asistencia financiera e información a las víctimas de un delito. La línea telefónica directa de que disponen las mujeres víctimas de violencia funciona ahora las 24 horas del día, atendida conjuntamente por la CIDM y la APAV, conforme a un protocolo firmado entre el Gobierno y esa ONG; a partir de octubre de 2003 también se incorporó a ese servicio la Línea nacional para casos de emergencia social.

106. Una ONG de mujeres, la Asociación de Mujeres contra la Violencia, cuenta con un servicio de asistencia social y letrada para las mujeres víctimas de violencia. La *Liga Portuguesa de Profilaxia Social* (Liga Portuguesa de Previsión Social) ha desarrollado el proyecto VAMP, conforme al cual se proporciona asistencia social y médica a prostitutas y prostítuos mediante un consultorio ambulante que lleva a cabo tres misiones por semana. La Asociación de Planificación de la Familia dirige *Espaço Pessoa*, un programa de apoyo a las víctimas de la prostitución.

107. El Proyecto *ISADORA*, que se desarrolla con la cooperación de España y la participación de la Delegación Norte de la CIDM como organismo coordinador, se propone proteger a las mujeres que ejercen la prostitución y persigue los siguientes objetivos:

- Poner a disposición de las mujeres que ejercen la prostitución refugios y servicios de apoyo que les brinden la protección necesaria para garantizarles seguridad e impedir así que se produzcan situaciones de violencia de género;
- Mejorar las condiciones sociales y de vida de esas mujeres mediante la información, la orientación y la fiscalización de los recursos existentes;
- Proporcionar a las mujeres que ejercen la prostitución espacios donde puedan preservar su intimidad;
- Promover la formación profesional de esas mujeres para que puedan acceder al mercado de trabajo, además de ayudarlas a comercializar su producción artesanal;
- Aumentar la conciencia social de las condiciones de vida de esas mujeres y de los subgrupos asociados a ellas y articular medidas de integración;
- Consolidar mecanismos de cooperación transnacional con Galicia (España) con miras a la integración de grupos socialmente marginados.

Medidas dirigidas a las mujeres beneficiarias del Proyecto en la Región de Galicia

- Proporcionar refugios a las mujeres prostitutas y a sus hijos e hijas;

- Establecer un servicio ambulante para brindar apoyo, información y orientación;
- Fundar centros de venta de productos fabricados a mano;
- Promover la organización de seminarios para los profesionales que trabajan con grupos de mujeres socialmente marginadas.

108. En enero de 2003, el Colegio de Abogados de Portugal propuso que se estableciese un protocolo para proporcionar a todos los inmigrantes, incluso a los ilegales, asesoramiento jurídico gratuito. Ya han empezado a funcionar dos centros de asesoramiento.

Educación y concienciación

109. En 2001, la Delegación Norte de la CIDM desarrolló el proyecto “*De Rua em Rua*” (De calle en calle) en asociación con entidades públicas y privadas, nacionales y extranjeras (a saber, los Ministerios del Interior, de Salud y de Trabajo y Solidaridad Social, municipios, ONG y universidades). El proyecto, financiado en el marco de la iniciativa STOP de la Comisión Europea, se ejecutó en torno a dos ejes principales:

a) La investigación sobre las mujeres prostitutas y, en particular, sobre su conexión con las redes de la trata y la explotación sexual, junto al estudio de respuestas satisfactorias para las necesidades de esas mujeres. Recientemente se han publicado los resultados de dicho estudio, que llevó a cabo la Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universidad de Oporto.

b) La capacitación: este componente comprendió 126 horas de clase y tuvo por objeto capacitar especialmente a los profesionales que trabajan en la esfera de la prostitución (entre otros, los asistentes sociales, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y las enfermeras). Formaron parte del curso de capacitación tres talleres y varias visitas, tanto a las instituciones nacionales que se ocupan de prestar asistencia a las víctimas de la prostitución como a los asociados transnacionales pertinentes: la Asociación “En Camino” (Italia) y el “Servicio Gallego de Igualdad” (España).

110. También procede señalar al respecto que la APAV (en colaboración con el Ministerio de Interior y gracias a la cofinanciación de la Unión Europea en el marco de su iniciativa DAPHNE) ha iniciado la distribución de un manual entre los profesionales que se ocupan de las mujeres víctimas de violencia; en ese manual se formulan consejos y se ofrecen ejemplos de buenas prácticas en materia de recepción, atención y tratamiento de dichas víctimas.

111. Con miras a garantizar que las respuestas del personal de las fuerzas de seguridad sean las adecuadas, el Consejo de Ministros dictó su resolución No. 37/2002, de febrero de 2002, que estableció la obligación de que todos los cursos de capacitación dirigidos a los miembros de esas fuerzas abordaran el tema de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y lo señalaran como elemento fundamental de la ética policial.

Cooperación internacional

112. El Gobierno portugués, empeñado en prevenir y combatir la trata y en brindar asistencia a sus víctimas, cuenta para ello con la estrecha colaboración de ONG

(nacionales y, en algunos casos, internacionales) y de varios organismos internacionales de los que Portugal es parte contratante (fundamentalmente, la Unión Europea).

113. De hecho, las instituciones europeas desarrollan una importante tarea en la lucha contra la trata de seres humanos. Desde 1996 la Unión Europea ha puesto en marcha diversos programas para combatir la trata de seres humanos y la explotación sexual de los niños: entre otros, los programas STOP y STOP II (para prevenir y combatir la trata de seres humanos y todas las formas de explotación sexual de los niños, incluida la pornografía infantil) y DAPHNE (para proteger de la violencia a los niños, los adolescentes y las mujeres). Algunas iniciativas emprendidas por instituciones portuguesas, tanto públicas como privadas, han sido financiadas con fondos de esos programas (véase *supra* el proyecto “*De Rua em Rua*”).

114. El 19 de julio de 2002, el Consejo Europeo adoptó la Decisión marco 2002/629/JHA relativa a la lucha contra la trata de seres humanos, no sólo para armonizar las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros en materia de cooperación policial y judicial en la esfera de la lucha contra la trata de seres humanos sino también para introducir en el ámbito europeo un marco de disposiciones comunes que permita resolver ciertas cuestiones como la tipificación de delitos, las penas y otras sanciones, las circunstancias agravantes, la competencia y la extradición. Los Estados miembros tienen plazo hasta el 1º de agosto de 2004 para dar pleno cumplimiento a la Decisión marco.

115. Las víctimas de la trata que sean menores de edad tendrán derecho a recibir asistencia especial, de conformidad con la Decisión marco 2001/220/JHA del Consejo de Europa, relativa al estatuto de la víctima en un proceso penal.

116. Asimismo cabe poner de relieve la creación, en febrero de 2002, de Eurojust, un organismo europeo que se propone reforzar la legítima cooperación con miras a combatir las formas más graves de la delincuencia (entre otras cosas, el delito de trata de personas) y a facilitar la coordinación de las investigaciones y los procesos penales en los territorios de diversos Estados miembros. También viene al caso destacar la institución de la orden de detención europea, que se empezará a aplicar a partir del 1º de julio de 2004.

117. Portugal es parte en la Convención que, sobre la base del artículo 31 (antiguo artículo K.3) del Tratado de la Unión Europea, crea la Oficina Europea de Policía (EUROPOL), que tiene competencia tanto en la prevención de la trata de seres humanos como en la lucha contra ella.

118. Desde 2001, Portugal es parte en los siguientes instrumentos internacionales relacionados con la cuestión:

- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
- Protocolo para modificar el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres y Niños (concertado en Ginebra el 30 de septiembre de 1921) y el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad (concertado en Ginebra el 11 de octubre de 1933 y suscrito en Lake Success, Nueva York, el 12 de noviembre de 1947);
- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional;

- Protocolo redactado sobre la base del párrafo 1º del artículo 43 de la Convención que crea la Oficina Europea de Policía (Convención EUROPOL), que enmienda el artículo 2 y el Anexo de dicha Convención;
- Convenio sobre la Protección de los Niños y la Cooperación en materia de Adopción Internacional;
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía;
- Convenio europeo sobre la indemnización a las víctimas de crímenes violentos.

119. La Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños y el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire fueron suscritos por Portugal el 12 de diciembre de 2000. Actualmente está en curso el procedimiento interno que conduce a su ratificación.

120. En el plano bilateral Portugal aprobó, en virtud del Decreto No. 36/2001 de 14 de septiembre de 2001, un Acuerdo de Cooperación en Asuntos Penales con la Federación de Rusia; en ese Acuerdo se prevé que las autoridades competentes de ambos países cooperen entre ellas para luchar, entre otras cosas, contra la trata de seres humanos, la explotación de la prostitución de terceras personas y, en particular, la explotación sexual de niños (inciso f) del párrafo 2 del artículo 1).

121. En virtud de la Resolución No. 9/2002 del Parlamento, el 25 de febrero de 2002 se aprobó la ratificación del Acuerdo de Amistad y Cooperación entre Portugal y Ucrania, que había sido suscrito el 25 de octubre de 2000. En ese Acuerdo también se establece la cooperación entre ambos países en lo atinente a la trata de personas.

122. Todo lo dicho es aplicable al Acuerdo de Cooperación Policial entre los Gobiernos de las Repúblicas de Portugal y Sudáfrica, aprobado por Decreto No. 23/2002 de 10 de julio de 2002 (inciso e) del artículo 2).

Artículo 7

Vida pública y política

123. En las elecciones parlamentarias de marzo de 2002 resultaron electas 19 mujeres (6% del total de parlamentarios); el porcentaje de mujeres electas había llegado a 17,4% en el Parlamento anterior. Entre los 52 miembros del Gobierno resultante de las últimas elecciones se cuentan siete mujeres (13,5% del total de esos funcionarios). En las elecciones municipales, la proporción de alcaldesas con respecto al total de alcaldías fue de 3,9% en 1997 y de 5,2% en 2001.

124. En cuanto a la representación femenina en el Parlamento Europeo, la proporción de Eurodiputadas portuguesas en relación con la totalidad de Eurodiputados portugueses aumentó de 8% en 1984 a 20% en 1999.

125. En 2001, las juezas representaban 40,8% del total de los jueces y las mujeres fiscales 46% del total de los fiscales.

126. El Segundo Plan Nacional para la Igualdad también comprende medidas —el desarrollo de campañas y la distribución de guías, por ejemplo— encaminadas a promover la participación de la mujer en los cargos, electivos o cubiertos por nombramientos, en que se adoptan decisiones.

Artículo 8

Representación y participación de la mujer en la órbita internacional

127. Durante el período que se examina, no se adoptaron medidas atinentes a las cuestiones mencionadas en el artículo 8.

128. A partir de 1974 se permite que la mujer se incorpore en el cuerpo diplomático. En efecto, el Decreto Ley No. 308/74, de 6 de julio de 1974, determinó que no había obstáculos legales ni institucionales para que la mujer representara al Gobierno en el plano internacional o participara en la labor de organizaciones internacionales.

129. La única información disponible sobre el tema se refiere a la situación de la mujer en el Ministerio de Asuntos Exteriores:

<i>Número total (hombres y mujeres)</i>		<i>Número de mujeres</i>	
Personal diplomático	476	en el cuerpo diplomático	121
Jefes de misión	79	como jefas de misión	3
Cónsules y cónsules generales	65	como cónsules y cónsules generales	10
Altos funcionarios técnicos	119	como altas funcionarias técnicas	90
Jefes de departamento*	182	como jefas de departamento	98

* Están incluidos los cargos directivos de todos los niveles (directores generales, subdirectores generales, directores de departamento y jefes de división).

130. En cuanto a la proporción de mujeres representantes de Portugal al frente de grupos de trabajo de organismos internacionales, cabe señalar que, en el caso del Servicio de Extranjeros y de Fronteras (SEF), que es el que cuenta con más mujeres en sus filas, la proporción de mujeres entre los presidentes de grupos de trabajo llegó a 58,82% en el año 2002.

Artículo 9

Nacionalidad

131. En lo relativo a la adquisición de la nacionalidad, la legislación portuguesa no establece diferencias con respecto al sexo de las personas (véase el informe anterior de Portugal). Incluso la mujer casada en el extranjero que pierda su nacionalidad con arreglo a las leyes del país en que ha contraído matrimonio puede solicitar, si así lo desea, el mantenimiento o la recuperación de su nacionalidad portuguesa.

Artículo 10

Educación

El analfabetismo en las mujeres, especialmente en las de edad avanzada

132. El índice general de analfabetismo pasó de 11% en 1991 a 9% en 2001. El número de personas analfabetas es mucho mayor entre las de edad avanzada (más de 55 años) porque la enseñanza obligatoria se implantó muy tardíamente en Portugal. En ese universo, el analfabetismo femenino es mucho mayor aún, pues hasta hace pocos decenios la organización cultural excluía a muchas niñas del sistema escolar.

133. Por el contrario, entre la gente joven el porcentaje de mujeres analfabetas es menor que el de varones analfabetos porque las muchachas son mejores estudiantes que los muchachos.

Porcentaje de personas sin estudios por grupos de edad y sexo

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75+
H M	1,0	1,4	1,5	1,8	2,3	2,9	6,0	18,7	25,8	31,2	42,2
H	1,1	1,5	1,7	1,9	2,1	2,5	4,3	13,1	18,8	23,4	31,5
M	0,9	1,2	1,4	1,8	2,4	3,4	7,6	23,5	31,6	37,2	48,7

Fuente: XIV Censo General de Población, INE.

134. A comienzos del siglo XXI se advierte el empeño que en materia de educación y formación de adultos (EFA) pone Portugal por motivar la demanda y adecuar su acción a los distintos grupos destinatarios, en las diversas circunstancias en que se encuentran y con arreglo a sus necesidades formativas.

135. Se puede percibir un movimiento que, apartándose de la mera alfabetización básica, adopta un criterio más integrado conforme al cual los objetivos del ofrecimiento de educación escolar y extraescolar y oportunidades de aprendizaje permanente a las personas adultas se vinculan a los objetivos de la educación en general.

136. Un tema fundamental, en particular cuando están en juego oportunidades económicas, es la creciente demanda de los estudiantes adultos, en su mayoría del sexo femenino, de que se les reconozca oficialmente lo que han aprendido antes.

137. En ese marco, la EFA es una esfera de intervención prioritaria para la Dirección General de Educación y Formación Profesionales, un departamento muy importante del Ministerio de Educación.

138. Las directrices que estructuran la intervención de la Dirección en caso de que los adultos tengan un nivel de escolarización bajo y carezcan de preparación profesional suficiente son: i) establecer un marco de referencia para determinar aptitudes fundamentales que permita acreditar la competencia adquirida y construir vías de capacitación diversificadas; ii) diversificar y diferenciar módulos de educación y capacitación que brinden una alternativa a la educación habitual combinando la preparación académica con la cualificación, y iii) poner en marcha cursos de capacitación breves, flexibles y capitalizables.

139. El Fondo Social Europeo (FSE), por conducto del Programa de Desarrollo Educativo en Portugal (PRODEP III) y del Programa Operacional de Empleo, Formación y Desarrollo Social (POEFDS), apoya la elaboración de respuestas que conlleven la intención de incrementar la competencia de diferentes grupos de destinatarios desfavorecidos. En tales circunstancias, se otorga prioridad a la formación y la integración laboral de la mujer a fin de brindarle oportunidades de empleo más equitativas. Es preciso lograr una participación femenina más equilibrada en las tareas de formación y diversificar los campos de actividad profesional en que sean aceptadas las mujeres, además de promover el acceso de éstas a sectores capaces de generar nuevos empleos.

Tasa de feminización en la educación de adultos

<i>Año</i>	<i>Educación básica de adultos</i>	<i>Educación secundaria de adultos</i>
2000/2001	54,9	50,6
2001/2002	54,0	50,5

Fuente: Datos estadísticos relativos a la educación.

140. No se han producido cambios significativos en la educación de mujeres y varones desde la presentación del informe anterior. En Portugal, como consecuencia de haberse garantizado la igualdad de oportunidades en el acceso a todos los niveles de la enseñanza, las muchachas no sólo han obtenido mayores logros educativos que los muchachos sino que también han conseguido que se diversificaran sus posibilidades de elección en los estudios medios y superiores.

141. Se puede comprobar lo antedicho examinando, por ejemplo, las solicitudes de ingreso en establecimientos de enseñanza, desglosadas por género y nivel de los estudios, según los datos correspondientes al año lectivo 2001-2002:

Solicitudes presentadas por estudiantes mujeres en los distintos niveles de enseñanza (%)

<i>Nivel de enseñanza</i>	<i>Tasa de feminización</i>
Jardines de la infancia	48,9
Escuelas básicas comunes	48,3
Primer grado	48,2
Segundo grado	47,2
Tercer grado	49,3
Colegios secundarios	52,7
Est. generales	57,3
Est. técnicos	43,6
Est. profesionales (nivel 3)	42,4
Artes visuales	62,7

<i>Nivel de enseñanza</i>	<i>Tasa de feminización</i>
Educación superior ³	57,0
Universidades	56,0
Institutos politécnicos	56,0
Enseñanza combinada	70,0

Fuente: Datos estadísticos relativos a la educación, 2001-2002.

142. Si se consideran las posibilidades de elegir el tipo de educación, se advierte que las mujeres suelen preferir las humanidades y las ciencias sociales (72,4%) a los estudios técnicos (69,6%).

Tasas de feminización en el año lectivo 2001/2002 (%)

<i>Grupos</i>	<i>Total</i>	<i>1° Ciencias exactas y naturales</i>	<i>2° Artes</i>	<i>3° Ciencias sociales y económicas</i>	<i>4° Humanidades</i>
Cursos generales					
10° año	56,4	52,4	52,3	51,6	70,4
11° año	57,9	53,4	54,7	51,7	74,2
12° año	57,5	53,5	52,3	52,8	73,0
Total	57,2	53,1	53,0	52,0	72,4
Cursos técnicos					
10° año	42,5	15,5	47,2	60,3	70,2
11° año	45,0	15,8	52,1	63,9	68,7
12° año	44,2	16,3	54,1	65,3	69,5
Total	43,7	15,8	50,4	62,7	69,6

143. En la esfera de la enseñanza superior, las muchachas eligen ahora campos de estudio en los que antes predominaban los varones: periodismo, arquitectura, veterinaria o medicina, por ejemplo. De todas maneras, en algunos campos tradicionales, como la formación pedagógica, los idiomas y la literatura, el secretariado y la capacitación de personal administrativo o la enfermería y la asistencia social se observan tasas de feminización que superan el 80%. Por el contrario, en otros campos, como la mecánica, la electricidad, la energética o la computación, las tasas de feminización no llegan a 20%.

³ Continente y Regiones Autónomas.

Los estudiantes en Portugal, por sexo y campo de estudio (año lectivo 2001-2002)

Campo de estudio	Total de solicitudes		Hombres		Mujeres	
		%		%		%
Total	396 601	100,0	170 488	43,0	226 113	57,0
Formación pedagógica y ciencias de la educación	51 172	12,9	8 866	17,3	42 306	82,7
Artes	13 696	3,5	5 815	42,5	7 881	57,5
Humanidades e idiomas	21 207	5,3	6 206	29,3	15 001	70,7
Ciencias sociales y del comportamiento	37 650	9,5	13 090	34,8	24 560	65,2
Periodismo e información	8 384	2,1	2 565	30,6	5 819	69,4
Comercio y administración	61 969	15,6	27 184	43,9	34 785	56,1
Derecho	18 546	4,7	7 367	39,7	11 179	60,3
Biología	6 894	1,7	2 293	33,3	4 601	66,7
Física	10 159	2,6	4 690	46,2	5 469	53,8
Matemáticas y estadística	5 981	1,5	2 268	37,9	3 713	62,1
Informática	9 072	2,3	6 716	74,0	2 356	26,0
Ingeniería y otras tecnologías	48 502	12,2	39 255	80,9	9 247	19,1
Industrias	5 415	1,4	2 340	43,2	3 075	56,8
Arquitectura y edificación	27 731	7,0	17 935	64,7	9 796	35,3
Agronomía y pesca	8 062	2,0	3 729	46,3	4 333	53,7
Veterinaria	1 959	0,5	763	38,9	1 196	61,1
Ciencias de la salud	32 733	8,3	8 750	26,7	23 983	73,3
Servicios sociales	7 445	1,9	778	10,4	6 667	89,6
Servicios personales	11 905	3,0	6 070	51,0	5 835	49,0
Servicios de transporte	309	0,1	243	78,6	66	21,4
Protección del medio ambiente	5 960	1,5	2 185	36,7	3 775	63,3
Servicios de seguridad	1 850	0,5	1 380	74,6	470	25,4

144. No obstante, Portugal es uno de los países de Europa en que más mujeres estudian y trabajan en campos científicos y tecnológicos de la educación superior y la investigación. Las mujeres constituyen 44,8% del total de investigadores⁴.

Formación profesional

145. El 9 de febrero de 2001 el Gobierno y los agentes sociales suscribieron un acuerdo sobre "Política de empleo, mercado de trabajo, educación y formación profesional". Al abordar el tema de la formación profesional y la transición a la vida activa, se añadió una cláusula que regula la formación profesional en los contratos de trabajo concertados con menores de edad, de 16 años o más, que no hayan cursado los estudios mínimos ni tengan ese tipo de formación.

⁴ Fuente: Observatorio científico y de enseñanza superior, 2001.

146. La adopción de esa norma de política entrañó la reforma del artículo 122 del Régimen jurídico de los contratos de empleo individuales, que se había aprobado en virtud del Decreto Ley No. 49/408 de 24 de noviembre de 1969; con esa reforma y las modificaciones introducidas por el Decreto Ley No. 58/2002 de 15 de marzo de 2002 y el Decreto Reglamentario No. 16/2002 de la misma fecha, quedó establecido el régimen jurídico del empleo de menores de edad.

Distribución de los aprendices por sexo y tipo de formación (2002)

Tipo de formación	Número de aprendices		
	Hombres	Mujeres	Total (2)
Aprendizaje	16 977	9 934	26 911
Formación cualificada con miras a la integración en el mercado laboral	3 694	3 052	6 746
Educación y formación de jóvenes con un grado de instrucción inferior al normal	1 240	640	1 880
Formación permanente	20 633	17 019	37 652
Formación profesional de desempleados	5 770	13 735	19 505
Cursos de educación y formación de adultos/profesionales en ciencias sociales desempleados	303	2 394	2 697
Formación de formadores	2 260	2 018	4 278
Formación de grupos desfavorecidos	2 144	1 581	3 725
Cursos de educación y formación de adultos/profesionales en ciencias sociales desfavorecidos (con certificado de estudios)	155	545	700
Otras medidas: programas de formación/empleo (*)	13	108	121
Otras medidas: formación en administración – módulos de administración (*)	14	37	51
Otras medidas	7 678	5 179	12 857
Total	60 881	56 242	117 123

Fuente: Instituto de Empleo y Formación Profesional. Estos datos se refieren únicamente a la formación en centros de empleo y centros de formación profesional de gestión directa y participada.

La mujer y las tecnologías de la información y de las comunicaciones

147. Según los resultados de una encuesta sobre la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) por la población portuguesa, usan computadoras 45% de las mujeres y 52% de los hombres. Con respecto a Internet, la brecha es similar: aprovechan sus servicios 27% de las mujeres y 34% de los hombres.

148. No obstante, entre las nuevas generaciones se observa un significativo aumento de la utilización de las TIC por las mujeres jóvenes. La situación se invierte después de los 34 años de edad⁵.

149. Según la publicación “*Sociedade da Informação – Principais Indicadores estatísticos 1995-2001 Portugal*”(Sociedad de la Información – Principales indicadores estadísticos, 1995-2001, Portugal)⁶, en la esfera de la educación superior la proporción de mujeres que siguen cursos de informática no mueve al optimismo: las mujeres que los siguen representan 25,6% del total de estudiantes, un porcentaje que no muestra ninguna evolución desde 1996. Sin embargo, en el año lectivo 2001-2002 se verificó que terminaban esos cursos 36,4% de las mujeres, un porcentaje que parece alentador, por más que los datos no se puedan comparar porque provienen de distintas fuentes.

Política cultural

150. Con arreglo a las directrices del XV Programa de Gobierno, mejoradas a partir de abril de 2002, tras las elecciones parlamentarias y generales, se desarrollan gestiones y se adoptan medidas para llevar a la práctica el principio de igualdad en la vida política, social, cultural y profesional, tanto en la administración pública como en el sector privado.

151. El Programa de Gobierno comprende importantes metas y principios rectores, que permiten extraer algunas conclusiones significativas en cuanto a la realización de la igualdad entre los géneros, especialmente porque se considera que la política cultural es una política transversal que tiene que calar en todos los ámbitos y sectores de la sociedad. El ciudadano —el ser humano— es para el Gobierno el centro de todas las actividades culturales.

152. El principal campo de acción del Programa es la defensa de la ciudadanía y de los derechos humanos; únicamente mujeres y hombres instruidos y cultos pueden ejercer sus derechos y cuidar de ellos. Sobre la base de este principio, las políticas de la administración pública deben estimular y apoyar la producción cultural con un pluralismo y una tolerancia que admitan todas las tradiciones posibles y, a la vez, nuevas formas de expresión artística y cultural. La adopción de este punto de vista facilita el acceso de todos los ciudadanos y ciudadanas a los servicios y productos culturales de organizaciones públicas o privadas, habida cuenta de que el Ministerio de Cultura articula su acción con otros departamentos gubernamentales, como el Ministerio de Educación, a fin de promover la presencia de niños y jóvenes en las representaciones artísticas, prestar apoyo a las bibliotecas y museos locales y estimular la protección del patrimonio cultural de la nación, en especial de sus monumentos históricos. El Ministerio de Cultura también brinda su apoyo a asociaciones privadas, fundaciones y artistas que, como parte de sus objetivos, propugnan la integración social o despiertan y desarrollan el interés de la gente por las artes interpretativas.

⁵ *Utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação pelas Famílias, 2001* (Utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones por las familias, 2001): Instituto Nacional de Estadística (INE), 15 de marzo de 2002.

⁶ Observatorio científico y tecnológico, Ministerio de Ciencias y Tecnología, marzo de 2002.

Medidas estructurales propuestas por la CIDM y medidas especiales de intervención aplicadas por el Ministerio de Cultura

153. El Ministerio de Cultura ha participado en todas las reuniones de trabajo y convenido en adoptar las medidas estructurales propuestas por la CIDM para lograr la igualdad *de jure* y *de facto* entre el hombre y la mujer; en lo que atañe a la puesta en marcha de esas medidas, en algunos casos el Ministerio de Cultura participa directamente y en otros complementa la labor de diferentes departamentos gubernamentales con competencias y cualificaciones de diverso tipo (que se ocupan de cuestiones especiales derivadas de cada tema o de cada medida).

154. Con el propósito de contribuir a la erradicación de ciertos estereotipos que subsisten en la sociedad portuguesa, especialmente en relación con las mujeres socialmente excluidas y las de las zonas rurales, el Ministerio de Cultura se ha comprometido a adoptar, hasta el año 2006, algunas medidas intervencionistas especiales, como por ejemplo:

- promoción del acceso de las mujeres —en especial de las socialmente excluidas— a la producción y el goce de cultura en todas sus expresiones y formas;
- apoyo financiero a las instituciones culturales, tanto públicas como privadas, que desarrollen actividades que contribuyan a consolidar el hábito de la lectura en los niños, los jóvenes y las mujeres;
- promoción de las investigaciones sobre etnomusicología, folclore y otras tradiciones orales de distinto tipo, especialmente cuando pongan de relieve el papel de la mujer en la historia y la sociedad portuguesas, y apoyo a la edición de los resultados que se obtengan en diferentes soportes técnicos;
- adecuado respaldo a las instituciones que proporcionen formación laboral o profesional en el campo del arte y de la gestión artística, especialmente a las mujeres rurales y a las que padezcan necesidades especiales de carácter económico y social, con miras a promover en los agentes culturales y artísticos cambios de actitud reales con respecto a la igualdad entre los géneros;
- impulso al estudio y análisis de la actuación de los profesionales del arte con objeto de reunir datos sobre las mujeres y los hombres en su condición de intérpretes de diferentes obras artísticas;
- promoción y financiación de las investigaciones sobre música folclórica, literatura popular, costumbres tradicionales y tradiciones orales y sobre la parte que corresponde a la mujer en esas actividades de creación y renovación.

155. En lo que se refiere a las medidas y los proyectos concretos del Ministerio de Cultura, cabe señalar que el presente informe no es un documento exhaustivo que enumere la totalidad de las iniciativas que desarrollan los distintos departamentos del Ministerio ni que se preocupe especialmente por puntualizar las actividades que se llevan a cabo o las medidas prácticas que se adoptan en la esfera de la administración pública con miras a la integración de mujeres y hombres en un plano de igualdad.

Ministerio de Cultura: ejemplo para diagnosticar igualdad entre los géneros

156. En la Constitución y la legislación portuguesas se establecen los principios de no discriminación e igualdad de derechos entre la mujer y el hombre y el Ministerio de Cultura se ajusta a ese marco jurídico: se observa, pues, en su personal la tasa de feminización más alta.

157. Un análisis superficial y empírico de los recursos humanos del Ministerio de Cultura (que trabajan en diversas direcciones generales, institutos públicos, teatros nacionales, la Ópera y el Ballet Nacional) pone de manifiesto que el número de funcionarias públicas aumenta de continuo y representa ya más de la mitad del personal del Ministerio.

158. Un muestreo de datos correspondientes a 2001, publicados en 2002 por algunas oficinas del Ministerio, confirma la conclusión extraída de ese estudio empírico; en 2002 se observa que se mantiene firme, aproximadamente con los mismos valores, la tendencia observada en 2001.

- *ICAM (Instituto del Cine, Medios Audiovisuales y Multimedia)*: 83 empleados (58 mujeres y 25 hombres).
- *IAN/TT (Instituto Nacional de Archivos)*: 281 empleados (191 mujeres y 90 hombres); 59 funcionarios superiores (44 mujeres y 15 hombres).
- *IPLB (Instituto Portugués del Libro y las Bibliotecas)*: 76 empleados (54 mujeres y 22 hombres); 38 funcionarios superiores (29 mujeres y nueve hombres);
- *IPCR (Instituto Portugués de Conservación y Restauración)*: 70 empleados (49 mujeres y 21 hombres); 16 funcionarios superiores (10 mujeres y seis hombres);
- *Cinamateca/Museo del Cine*: 39 empleados (22 hombres y 17 mujeres);
- *IPPAR (Instituto Portugués del Patrimonio Arquitectónico)*: 515 empleados (293 mujeres y 222 hombres); 211 funcionarios superiores (124 mujeres y 87 hombres);
- *BN (Biblioteca Nacional)*: 323 empleados (221 mujeres y 102 hombres); 85 funcionarios superiores (67 mujeres y 18 hombres),
- *CNB (Ballet Nacional)*: 75 empleados (47 mujeres y 28 hombres);
- *Centro Nacional de Fotografía*: 30 empleados (22 mujeres y ocho hombres); cuatro funcionarios superiores (tres mujeres y un hombre).

159. En **2002**, los directores y subdirectores del Ministerio eran 52 (27 mujeres y 25 hombres). Todos los años, sobre la base de datos obtenidos en un estudio interno, la *SG – Secretaria-Geral do Ministério da Cultura* (SG – Secretaría General del Ministerio de Cultura) presenta el **perfil del empleado de la SG**. En **2001**, ese perfil era el siguiente: *una mujer, de unos 48 años de edad, con 20 años de trabajo en la administración pública, 11 años de estudios (secundarios generales) y un promedio de 11,6 horas anuales dedicadas a la formación laboral o profesional*.

160. En **2002**, el perfil mantuvo casi los mismos niveles en todos los aspectos tomados en cuenta, salvo en lo relativo al tiempo dedicado a la formación laboral o profesional, que aumentó a 19,9 horas anuales.

161. En 2003, el perfil medio del empleado de la SG seguía siendo prácticamente el mismo: *una mujer, de alrededor de 48,6 años de edad, no afiliada a ningún sindicato, con 22 años de trabajo en la administración pública, 11,5 años de estudios (secundarios generales) y un promedio de 12,5 horas anuales dedicadas a la formación laboral o profesional.*

162. En 2002-2003, la Secretaría General del Ministerio de Cultura estableció el programa denominado *Quadgest*, que comprende una base de datos sobre sus propios recursos humanos que permite reunir información sobre las mujeres y los hombres que trabajan en cada uno de los institutos y organismos del Ministerio. *Desde 2003 es posible conocer, sin dilaciones y con un criterio científico, cuántas funcionarias públicas y cuántos funcionarios públicos integran los distintos grupos y categorías profesionales.*

Empleados del Ministerio de Cultura, por género (2003)

<i>Grupo profesional (funcionarios públicos)</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Funcionarios administrativos	113	486	603
Funcionarios auxiliares	207	427	634
Jefes de proyecto	1	1	2
Directores, subdirectores y jefes de departamento	96	119	218
Gerentes	–	1	1
Técnicos en computación	27	15	42
Inspectores	6	3	9
Oficinistas	66	34	100
Otros	76	186	263
Técnicos	332	251	592
Funcionarios profesionales	199	383	604
Funcionarios superiores	228	528	760
Total	1 351	2 434	3 828

Fuente: Quadgest – Secretaría General del Ministerio de Cultura (2003).

163. Una de las principales tareas de ciertos organismos e institutos del Ministerio de Cultura es apoyar las iniciativas culturales promovidas por la sociedad civil. Parte de ese apoyo es financiero y las mujeres (individualmente o como miembros de asociaciones) reciben subvenciones.

164. El principio de igualdad entre el hombre y la mujer también es motivo de auténtica preocupación para los programas que se desarrollan con fondos de la Unión Europea; los principales objetivos de dichos programas son cuatro:

- mejorar la calidad de vida para satisfacer más eficazmente las necesidades de la mujer;
- facilitar aún más el acceso de la mujer al mercado de empleo;

- mejorar la situación de la mujer en el sitio de trabajo;
- promover la participación de la mujer en la generación de diferentes actividades económicas.

165. Naturalmente, también se persiguen las mismas metas en el marco del *POC – Programa Operacional da Cultura* (POC – Programa Operacional de Cultura), aprobado por la Comisión Europea (Decisión C(2000) 1524 de 27 de julio de 2000, referencia de la Comisión CCI No. 1999 PT 16 1 PO 006). En su texto se establece que la integración social, *en especial de los segmentos de la sociedad más afectados, como los de los jóvenes y las mujeres*, es una de sus prioridades y se debe sustentar en modernas políticas culturales en el marco de *la promoción de la igualdad de facto entre hombres y mujeres*.

166. Se brinda apoyo financiero a entidades o asociaciones culturales y no a personas físicas a efectos de promover la valorización del patrimonio cultural y el acceso de todos a la cultura. De todas maneras, el POC es un programa muy bien posicionado para generar condiciones propicias para el acceso de la mujer al empleo en la esfera de la actividad cultural, como puede apreciarse a continuación:

Programa Operacional de Cultura	Empleos permanentes creados		Empleos temporales creados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2001	10	10	n.d.	n.d.
2002	60	31	3 514	959
2003	112	99	1 939	528

Nota: n.d.: datos no disponibles.

Fuente: POC – Programa Operacional de Cultura.

IA – Instituto das Artes (Instituto del Arte)

Apoyo financiero prestado a entidades culturales, artistas y agentes de artes interpretativas de todo tipo: música, teatro, danza, artes plásticas

	Monto total ^{a b}	Número total de proyectos ^b	Monto distribuido entre las mujeres	Número de proyectos para mujeres	% de los proyectos para mujeres con apoyo del IA	Monto distribuido entre los hombres	Número de proyectos para hombres	% de los proyectos para hombres con apoyo del IA
2001	13 086 671,12	296	159 615,33	13	4,4%	552 668,07	36	12,2%
2002	16 013 993,29	282	269 307,26	16	5,7%	668 898,03	25	8,9%
2003	16 264 156,97	281	231 141,00	11	3,9%	451 906,39	15	5,3%

^a Los valores se expresan en euros.

^b El monto total y el número de los proyectos apoyados por el IA reflejan no sólo el apoyo financiero brindado a mujeres y hombres sino también el proporcionado a entidades tales como asociaciones culturales, teatros y agrupaciones musicales o de danza. Por la razón antedicha el resultado de la suma de las ayudas del IA a mujeres y hombres no coincide con el monto total indicado en el cuadro.

Fuente: Instituto del Arte (IA), Ministerio de Cultura.

Artículo 11

Trabajo y empleo

167. Habida cuenta de que existe abundante legislación sobre el tema, conforme se señala en el cuarto informe periódico presentado por Portugal⁷ y en las correspondientes observaciones finales del Comité⁸, únicamente se hará referencia a las leyes nuevas que procuren complementar o mejorar los mecanismos de aplicación de la legislación vigente.

168. Como se señaló en el anterior informe de Portugal, el principio general de no discriminación se define en el Decreto Ley No. 392/79 de 20 de septiembre de 1979, que estipula que el derecho al trabajo supone la ausencia de todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por motivo de género o en relación con el estado civil o la situación familiar. El mismo Decreto Ley prohíbe que se determine el sexo de la persona a la cual se ofrezca empleo, a menos que esa determinación guarde relación directa con la función que dicha persona tenga que cumplir: por ejemplo, en las artes interpretativas.

Nueva legislación

a) **Las Leyes No. 9/2001 y No. 10/2001, ambas de 21 de mayo de 2001**, a las que ya se ha hecho referencia en los párrafos 42 y 43.

b) **El Decreto Ley No. 170/2001 de 25 de mayo de 2001**, que fija multas acordes con el tipo de transgresión de las nuevas normas legales que se deben aplicar con respecto al trabajo de menores de edad y a los horarios laborales flexibles establecidos para trabajadores en situación de especial vulnerabilidad.

Los abuelos y la maternidad de adolescentes

169. La Ley de Protección de la Maternidad y la Paternidad —la Ley No. 4/84 de 5 de abril de 1984, conforme a la reciente interpretación de la Ley No. 70/2000 de 4 de mayo de 2000— estipula en su artículo 27 que un trabajador puede faltar a su trabajo durante un período de hasta 30 días consecutivos contados a partir del nacimiento de su nieto o nieta, si la progenitora de la criatura fuese menor de 16 años y viviese bajo el mismo techo que ese trabajador. El artículo 41 del Nuevo Código Laboral consagra el mismo derecho.

170. En caso de que ambos abuelos sean trabajadores, pueden decidir que cualquiera de ellos haga uso de esa prerrogativa. Sin embargo, si uno de ellos no desempeñara ninguna actividad profesional, el otro no podrá gozar de dicho derecho, a menos que el ascendiente que no desempeñe una actividad profesional padezca algún tipo de discapacidad física o psíquica.

171. En lo que se refiere a los trabajadores del sector privado que aprovechen la prerrogativa que les reconoce la Ley, corresponde señalar que la correspondiente licencia de que gocen no supondrá la pérdida de ninguno de sus derechos y se considerará como prestación de un servicio efectivo a todos los efectos, salvo en lo concerniente a la remuneración.

⁷ CEDAW/C/PRT/4.

⁸ CEDAW/C/2000/I/CRP.3/Add.1.

172. El Estado portugués garantiza a los trabajadores que tengan esa prerrogativa un subsidio que cubra la licencia especial de los abuelos: el monto del subsidio equivaldrá al 100% de la remuneración de referencia del beneficiario del sistema general de seguridad social. Por consiguiente, a los efectos de la seguridad social, el período de licencia da lugar al registro de las remuneraciones correspondientes a los aportes que se paguen y se considera período de trabajo efectivamente realizado.

173. En caso de que los abuelos sean funcionarios públicos, su derecho a la remuneración queda garantizado de la misma manera que si hubieran desempeñado efectivamente sus tareas.

174. La vulneración de ese derecho constituye un delito grave que se pena con una multa acorde con el grado de culpabilidad y el tamaño de la empresa.

Comparación de la legislación vigente con el nuevo Código Laboral

175. El Código Laboral entrará en vigor el 1º de diciembre de 2003. Sin embargo, las disposiciones relativas a la protección de la maternidad y la paternidad sólo se aplicarán cuando se dicten leyes que aborden el tema explícitamente.

Principales enmiendas

Período puerperal

176. De conformidad con el inciso b) del artículo 2 de la Ley de Protección de la Maternidad y la Paternidad, se considerará que el puerperio de una mujer trabajadora es el período de 98 días, contados a partir del parto, que atraviesa toda mujer trabajadora parturienta, siempre que la mujer informe por escrito de su situación a su empleador y avale la notificación con la presentación del certificado médico correspondiente.

177. A los efectos de los derechos que el nuevo Código Laboral reconoce a la mujer trabajadora durante su puerperio, se considerará que el período puerperal de toda mujer trabajadora parturienta comprende los **120 días** inmediatamente posteriores al parto, siempre que la mujer informe por escrito de su situación a su empleador y avale la notificación con la presentación un certificado médico, de conformidad con lo dispuesto en el inciso b) del artículo 34 del Código Laboral.

Licencia de paternidad

178. La Ley de Protección de la Maternidad y la Paternidad estipula en el párrafo 1 de su artículo 11 que el padre tiene derecho a gozar de una licencia de cinco días hábiles consecutivos o alternos durante el primer mes posterior al nacimiento de su hijo o hija.

179. De conformidad con el párrafo 2 del mismo artículo, el padre mantiene su derecho a la licencia de paternidad por un período igual al que correspondería a la madre —120 días consecutivos, sin incluir el goce de por lo menos seis semanas de licencia de maternidad después del nacimiento de la criatura— en los siguientes casos:

- a) discapacidad física o psíquica de la madre, mientras subsista su discapacidad;
- b) fallecimiento de la madre;

c) decisión de los padres.

180. El fallecimiento o la discapacidad física o psíquica de la madre no trabajadora durante los 98 días posteriores al parto dan derecho al padre a hacer uso de la licencia de paternidad y a gozar de licencia por un período mínimo de 14 días.

181. Para los trabajadores del sector privado, el goce de la licencia de paternidad no entraña la pérdida de ningún derecho y su período de duración se considera período de prestación efectiva de servicios a todos los efectos, salvo en lo concerniente a la remuneración, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 21 del Decreto Ley No. 230/2000 de 23 de septiembre de 2000.

182. Los trabajadores protegidos por el sistema general de seguridad social tienen derecho al subsidio de paternidad, cuyo monto diario equivaldrá al 100% de la remuneración de referencia del beneficiario y nunca será inferior al 50% del salario mínimo nacional. Por lo tanto, a los efectos de la seguridad social, el período de licencia da lugar al registro de las remuneraciones correspondientes a los aportes que se paguen y se considera período de trabajo efectivamente realizado, con arreglo a los artículos 9, 11 y 22 del Decreto Ley No. 154/88 de 29 de abril de 1988.

183. Los empleados o funcionarios de la administración pública tienen derecho a la remuneración que percibirían si desempeñasen efectivamente sus funciones y se considera que el período de su licencia es un período de prestación efectiva de servicios a todos los efectos legales: a saber, a los efectos de la antigüedad y del pago de la bonificación para almorzar, de conformidad con los párrafos 1 y 2 del artículo 8 del Decreto Ley No. 194/96 de 16 de octubre de 1996.

184. La vulneración de ese derecho constituye un delito grave que se pena con una multa acorde con el grado de culpabilidad y el tamaño de la empresa, con arreglo al párrafo 2 del artículo 35 del Decreto Ley No. 70/2000 de 4 de mayo de 2000 y al párrafo 3 del artículo 7 de la Ley No. 116/99 de 4 de agosto de 1999.

185. El derecho a la licencia de paternidad ha quedado consagrado, con ciertas modificaciones, en el artículo 36 del nuevo Código Laboral. Ahora, en caso de fallecimiento de la madre, la duración mínima de la licencia que se concede al padre ya no es de 14 días, sino de **30**.

186. El fallecimiento o la discapacidad física o psíquica de la madre no trabajadora durante el período de **120 días** posterior al parto confiere al padre el derecho a reclamar la licencia de paternidad y a hacer uso de la licencia mínima de 30 días.

Licencia parental

187. Se ha considerado el goce de esta licencia en la respuesta a la pregunta 17 relativa al artículo 11 de la Convención (colaboración de la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE) con el CEDAW).

188. El artículo 17 de la Ley relativa a la licencia de maternidad y paternidad estipula que, para ayudar a un hijo propio o adoptivo hasta que cumpla seis años de edad, el padre y la madre tendrán derecho, siempre que no hubieren sido privados de la patria potestad ni se los hubiere inhibido para ejercerla, a optar por una de las siguientes alternativas:

a) licencia parental de tres meses;

b) trabajo a jornada parcial durante seis meses; en tal caso la jornada parcial durará normalmente la mitad de la jornada laboral completa;

c) períodos de licencia parental y de trabajo a jornada parcial; en tal caso la duración total de la licencia equivaldrá a tres meses de trabajo normal.

189. Una vez terminada la licencia parental y a efectos de garantizar la plena reinserción laboral del trabajador o la trabajadora, el empleador permitirá la participación de ese trabajador o de esa trabajadora en cursos de capacitación y reorientación profesional.

190. La vulneración de ese derecho constituye un delito grave que se pena con una multa acorde con el grado de culpabilidad y el tamaño de la empresa, con arreglo al párrafo 2 del artículo 35 del Decreto Ley No. 70/2000 de 4 de mayo de 2000 y al párrafo 3 del artículo 7 de la Ley No. 116/99 de 4 de agosto de 1999.

191. El derecho a la licencia parental, en su forma enmendada, está consagrado en el artículo 43 del nuevo Código Laboral.

192. De conformidad con lo dispuesto en el inciso b) del párrafo 1 del artículo 43 del Código Laboral, el padre y la madre tienen derecho a optar por un **sistema sustitutivo de trabajo a tiempo parcial durante 12 meses**; en tal caso la jornada laboral normal equivaldrá a la mitad de la jornada completa.

Horas extras

193. Conforme a la legislación en vigencia y en particular al inciso b) del párrafo 2 del artículo 3 del Decreto Ley No. 421/83 de 2 de diciembre de 1983, la mujer embarazada o que tenga un hijo o hija de menos de 10 años de edad no estará obligada a trabajar horas extras.

194. Si el empleador recurriere a la coacción para obligar a trabajar horas extras a una empleada eximida de esa obligación, su conducta constituirá un delito muy grave de conformidad con el artículo 14 de la Ley No. 118/99 de 11 de agosto de 1999. La multa aplicable variará desde €1.496,39 hasta €44.891,81, según el grado de culpabilidad y el tamaño de la empresa infractora, a tenor de lo dispuesto por el párrafo 4 de la Ley No. 116/99 de 4 de agosto de 1999.

195. Con arreglo al párrafo 1 del artículo 46 del nuevo Código Laboral, la mujer **embarazada** o que tenga un **hijo o hija de menos de 12 meses de edad**, no estará obligada a trabajar horas extras.

196. Se aplica **el mismo criterio para el padre que haga uso de la licencia parental** por discapacidad física o psíquica de la madre o por decisión de ambos progenitores.

Trabajo nocturno

197. El artículo 22 de la Ley relativa a la protección de la maternidad y la paternidad estipula que la mujer trabajadora no trabajará de noche:

a) durante un período de 112 días antes y después del parto; por lo menos la mitad de ese período transcurrirá antes del parto esperado;

b) durante el período restante del embarazo, siempre que se presente un certificado médico que indique que así lo requiere la salud de la futura madre o del niño o la niña por nacer;

c) durante todo el período de lactancia, siempre que se presente un certificado médico que indique que así lo requiere la salud de la madre o del niño o la niña.

198. En caso de que la trabajadora quede eximida de la obligación de trabajar de noche se le permitirá realizar, de día, un trabajo compatible con su estado. Si esto no fuera posible, quedará exenta de la obligación de trabajar.

199. La exención del trabajo nocturno no supondrá la pérdida de derechos y se considerará que el período que dure es un período de trabajo efectivamente realizado a todos los efectos, salvo en lo concerniente a la remuneración.

200. La vulneración de ese derecho constituye un delito grave que se pena con una multa acorde con el grado de culpabilidad y el tamaño de la empresa, con arreglo al párrafo 2 del artículo 35 del Decreto Ley No. 70/2000 de 4 de mayo de 2000 y al párrafo 3 del artículo 7 de la Ley No. 116/99 de 4 de agosto de 1999. El artículo 47 del nuevo Código Laboral consagra el antedicho derecho a no trabajar de noche.

201. Sin embargo, el nuevo Código Laboral ha modificado la noción de trabajo nocturno. De conformidad con su artículo 192, se considerará trabajo nocturno el que quede comprendido entre la hora cero y las 5 horas de la madrugada y tenga una duración de siete horas como mínimo y 11 horas como máximo. En caso de que no se disponga de un instrumento de reglamentación del trabajo colectivo en que se fije el horario del trabajo de noche, se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 7.00 horas.

202. Así, aunque la noción de trabajo nocturno se ha modificado con respecto a la sustentada por la legislación antes vigente, que consideraba trabajo nocturno al realizado entre las 20.00 horas y las 7.00 horas de la mañana siguiente, el derecho de la mujer trabajadora no ha experimentado cambios porque, a tenor de lo dispuesto en el artículo 47 del nuevo Código Laboral, la mujer trabajadora está eximida de la obligación de trabajar en el horario comprendido entre las 20.00 y las 7.00 horas.

Protección en caso de despido

203. Se ha considerado la protección en caso de despido en la respuesta a la pregunta 15 relativa al artículo 11 de la Convención (colaboración de la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE) con el CEDAW).

204. Cabe señalar al respecto que, como consecuencia de haberse ampliado la duración del período puerperal, a los efectos de la aplicación del nuevo Código Laboral el período de **protección** contra el despido se ha alargado de 98 a 120 días, siempre que se trate de trabajadoras en tiempo de puerperio.

Ausencias justificadas

205. Con arreglo al nuevo Código Laboral (inciso f) del párrafo 2 del artículo 225), se consideran justificadas las ausencias trimestrales de menos de cuatro horas para que el trabajador o la trabajadora a cargo de la educación de un menor de edad pueda asistir a las reuniones de padres.

Discriminación en el empleo

206. Según se señaló en los informes anteriores, varias leyes prohíben todo tipo de distinción entre hombres y mujeres en los procedimientos de contratación y empleo. Sin embargo, en la práctica subsiste cierta discriminación y por eso la Ley No. 9/2001 de 21 de mayo de 2001 otorga más competencias a la Inspección General de Trabajo para inspeccionar, determinar la existencia de discriminación y sancionarla, a la vez que adjudica más importancia a las recomendaciones de la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE).

207. Asimismo, la CITE ha promovido varios proyectos en la esfera de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Desde 2001, la CITE ha participado en nueve proyectos del Programa EQUAL (un programa de la Comisión Europea concebido para luchar contra todas las formas de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo).

208. Si bien no hay en Portugal profesiones masculinas o femeninas en sentido estricto, subsisten algunos estereotipos e imágenes sociales que relacionan ciertas profesiones con la mujer o con el hombre. La CITE ha adoptado algunas medidas pedagógicas de carácter preventivo dirigidas a la prensa que publica amplias secciones de “ofertas de empleo”.

Igualdad de remuneración

209. La ley reconoce que la mujer tiene derecho a recibir la misma remuneración que el hombre por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor (artículo 9 del Decreto Ley No. 392/79 de 20 de septiembre de 1979). Sin embargo, todavía subsisten desigualdades y la brecha salarial es de 22,6% en favor del hombre.

210. En 2002 y 2003 la CITE promocionó el proyecto “Garantía del derecho a la igualdad salarial”, que financiaron conjuntamente el Gobierno de Portugal y la Unión Europea (UE). El proyecto se proponía reducir o eliminar las brechas salariales en la legislación de los Estados miembros de la UE y del Espacio Económico Europeo (EEE) y promover una mayor eficacia de sus mecanismos de aplicación de las leyes.

211. El proyecto concluyó así:

- se formularon sugerencias para modificar algunas normas con el propósito de garantizar mejor la igualdad de remuneración entre la mujer y el hombre;
- expertos de los países asociados (Irlanda, Italia, Luxemburgo y Noruega) y de organismos de la UE (Comisión Europea, Tribunal de Justicia) compilaron directrices para los encargados de hacer cumplir la ley (magistrados, inspectores de trabajo, abogados, especialistas en mecanismos de promoción de la igualdad);
- se dictaron normas de capacitación para los aspirantes a prepararse en esa esfera.

Prestaciones sociales derivadas del trabajo

212. Las prestaciones sociales (vacaciones remuneradas, licencia por enfermedad, formación profesional, pensiones por discapacidad y vejez) son las mismas para mujeres y hombres.

Trabajo no remunerado

213. Habida cuenta de la complejidad del asunto y de la importancia del trabajo que realizan las mujeres en el hogar, la CITE publicó un estudio sobre la situación imperante en dicha esfera en Portugal. En ese estudio se llega a la conclusión de que “la situación es muy desequilibrada y anormalmente pesada para la mujer. Esto se puede explicar por la falta de una evaluación de la extensión y del volumen del trabajo femenino remunerado y, simultáneamente, por el hecho de que el trabajo no remunerado que realiza la mujer en el hogar no es reconocido ni se valora como contribución al bienestar social”⁹. Tal como son las cosas, el trabajo no remunerado de la mujer no se cuenta como parte del producto nacional bruto (PNB).

214. No obstante, toda persona que aporte al sistema de seguridad social —como puede hacer una mujer que se encargue de los quehaceres domésticos o que realice cualquier otro tipo de trabajo no remunerado— tiene derecho a una pensión de jubilación.

Control y evaluación de las normas legislativas

215. Con el propósito de lograr sus objetivos, la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE) formula recomendaciones para hacer que se cumplan las leyes portuguesas, las directivas de la Unión Europea, los acuerdos concertados, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y los convenios de la OIT.

216. La CITE recibe quejas y reclamaciones y formula recomendaciones, particularmente en las siguientes esferas:

- protección de la maternidad y la paternidad;
- promoción de la conciliación de la vida familiar con las obligaciones profesionales;
- igualdad y no discriminación en el trabajo, el empleo y la formación profesional.

217. **Obligatoriedad de solicitar una recomendación antes de adoptar una decisión.** Es obligatorio que los empleadores soliciten la recomendación de la CITE antes de despedir a una empleada embarazada, puerperal o madre lactante. La recomendación se formulará en un plazo de 30 días. Si fuese negativa, únicamente un tribunal de justicia podrá autorizar el despido. También es obligatorio que soliciten una recomendación de la Comisión los empleadores que no se avengan a reconocer el derecho de mujeres y hombres con hijos menores de 12 años a beneficiarse con horarios de trabajo reducidos. Además, la Comisión puede recomendar que se introduzcan reformas legislativas o proponer que se adopten medidas para afianzar la igualdad de oportunidades en el trabajo, el empleo y la formación profesional (véanse los informes periódicos cuarto y quinto de Portugal).

218. La obligación de solicitar recomendaciones antes de adoptar decisiones rige desde agosto de 1999 (Ley No. 4/84 de 5 de abril de 1984 y Ley No. 142/99 de

⁹ Cardoso Torres, Anália (coord.): *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho (sinopse e ficha técnica)*, 2002 (Hombres y mujeres entre la familia y el trabajo (sinopsis y ficha técnica), 2002), CITE/Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE) (Instituto Superior de Ciências del Trabajo y la Empresa (ISCTE)), Lisboa.

31 de agosto de 1999); la solicitud de una recomendación sobre el derecho a trabajar a jornada parcial y en un horario flexible es obligatoria en virtud del Decreto Ley No. 230/2000 de 23 de septiembre de 2000.

<i>Recomendaciones que es obligatorio solicitar</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003*</i>
Despido de una mujer embarazada, puerperal o madre lactante	18	26	21
Derecho de mujeres y hombres con hijos menores de 12 años a trabajar en un horario reducido o flexible o a jornada parcial	3	9	9

Nota: * Hasta el 17 de julio.

Información sobre derechos y facilitación del acceso a su ejercicio

219. A efectos de promover un mayor conocimiento general de los derechos al trabajo, el empleo, la maternidad y la paternidad y facilitar el acceso a su ejercicio, desde marzo de 2002 la CITE ha habilitado una línea telefónica directa y gratuita y un sitio en Internet.

220. Las informaciones más solicitadas giran en torno a:

- Derecho a la maternidad
- Derecho a la paternidad
- Asistencia a la familia
- Programa de trabajo ininterrumpido
- Conciliación de las obligaciones laborales con los deberes familiares
- Quejas y reclamaciones
- Funcionamiento de la CITE
- Derecho a la no discriminación

Programas de promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo

221. El Instituto de Empleo y Formación Profesional promueve programas y medidas enérgicas que comprenden un aumento del apoyo financiero a normas de política que favorezcan el empleo en las actividades profesionales donde haya más discriminación de género (Ordenanza No. 1212/2000 de 26 de diciembre de 2000).

222. Con arreglo a la Orientación del Plan Nacional de Empleo titulada “Lucha contra la desigualdad de género” (directriz 17 del Pilar IV), se ha decidido intensificar progresiva pero sistemáticamente las medidas de lucha contra la discriminación de género en el empleo siempre que se compruebe que esa discriminación está arraigada en alguna actividad profesional. Se pretende, pues, reducir el índice de discriminación profesional en determinadas actividades integrando progresivamente en ellas a representantes del género minoritario.

223. Los importantes beneficios que entraña la adopción de dichas medidas representan 50% del apoyo global proporcionado a las personas físicas o a las empresas privadas que generan empleo y se manifiestan en una financiación sin costes o en préstamos sin ningún tipo de interés.

224. En las mismas circunstancias, se incrementa un 10% el monto de las becas que se adjudican a jóvenes inscritos en el programa de “Formación profesional” del Instituto de Empleo y Formación Profesional.

225. Con el propósito de establecer el marco de aplicación de las medidas progresivas mencionadas *supra*, se ha adoptado una “Lista nacional de las profesiones en que se observa una significativa discriminación de género”; se incluyen en esa Lista las profesiones en que la representación de uno de los géneros es inferior a un tercio.

Premio a la adopción de medidas positivas en favor de la igualdad de oportunidades

226. Se subsidian los programas de empleo que generen un mínimo de cinco puestos de trabajo, a condición de que esos puestos no sean ocupados por más de 60% de personas de un mismo sexo; la bonificación equivale a 10% de la ayuda solicitada.

Conciliación de la vida privada con la actividad profesional

Instrumentos, programas y medidas especiales

Programa de empleo en favor de la familia

227. Con el propósito de promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y la conciliación de la vida privada con la actividad profesional, este Programa favorece la contratación de desempleados y aprendices registrados en los centros de empleo, para que reemplacen a los trabajadores ausentes por hacer uso de la licencia de maternidad y paternidad, la licencia especial para cuidar a los niños de la familia o la licencia parental.

Financiación de “cuidados”

228. A efectos de reducir los obstáculos que la aguardan cuando se reincorpore al mercado laboral, la mujer que sea cabeza de una familia monoparental y beneficiaria de programas especiales de empleo o destinataria de medidas que comprendan elementos de formación profesional, podrá recibir un “subsidio de cuidados” que la ayude a solventar los gastos resultantes de la atención de niños o adultos a su cargo. Este tipo de subsidio puede llegar a la mitad del salario mínimo que se paga en Portugal.

Igualdad de remuneración y de las prestaciones sociales

229. La ley reconoce el derecho de la mujer a recibir igual remuneración que el hombre por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. Sin embargo, las mujeres perciben 72% del salario que cobran los hombres.

230. A fin de salvar esa brecha salarial, en 2002-2003 la CITE impulsó un proyecto financiado por el Gobierno de Portugal y la Comisión Europea. El objetivo primordial del proyecto era promover, perfeccionar y garantizar el derecho a la igualdad de remuneración.

231. Para eliminar la brecha salarial sería necesario mejorar las leyes contra la discriminación e incrementar la eficacia de su aplicación.

232. A continuación se exponen los resultados del proyecto:

- un estudio comparativo de la legislación, en el cual se formulan sugerencias para garantizar aún más la igualdad de remuneración;
- expertos de Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Portugal, la Comisión Europea y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea recopilaron documentos destinados fundamentalmente a los encargados de hacer cumplir la ley (magistrados, abogados, inspectores de trabajo e inspectores del funcionamiento de los mecanismos de promoción de la igualdad, entre otros);
- se preparó un documento de referencia para los encargados de capacitar y los receptores de capacitación en la materia;
- mujeres y hombres son beneficiarios de las mismas prestaciones (vacaciones con goce de sueldo, licencia por enfermedad, formación profesional y pensiones por discapacidad o vejez, por ejemplo).

233. Las faenas agrícolas realizadas por las mujeres en el hogar de la familia se cuentan como parte del trabajo hecho por la fuerza laboral y se incluyen en las estadísticas nacionales. En la actualidad la CITE está llevando a cabo una encuesta sobre el tema.

234. Se facilitan a hombres y mujeres modalidades de trabajo flexibles, como por ejemplo la posibilidad de compartir con otra persona un puesto de trabajo o de tener un empleo permanente a jornada parcial, para que puedan combinar su actividad laboral con sus deberes familiares. Hombres y mujeres no aprovechan por igual dichas oportunidades y por lo tanto se despliegan esfuerzos por modificar sus actitudes, que fundamentalmente son productos culturales. La CITE también formula recomendaciones al respecto a las instituciones que no cumplen con su obligación de ofrecer las facilidades antedichas a mujeres y hombres con responsabilidades de carácter familiar. Aunque la ley establece que el estado civil no afecta a la seguridad en el empleo, algunos empleadores se muestran reacios a proporcionar empleo a mujeres jóvenes casadas.

235. Desde 1996 rigen leyes y reglamentos relativos a la salud y la seguridad que brindan protección especial a la mujer embarazada. El derecho de la madre lactante a interrumpir el trabajo para dar de mamar al hijo o la hija también está incluido en la legislación que protege la maternidad y la paternidad. En la práctica, muchas mujeres hacen uso de ese derecho.

236. En lo que a las mujeres jóvenes se refiere, cabe señalar que encontrar su primer empleo les resulta más difícil que a los varones jóvenes, por más que tengan un grado de instrucción más alto que éstos. Esta situación se debe, fundamentalmente, a los estereotipos que subsisten con respecto a ciertas actividades profesionales; para erradicarlos se puso en marcha el Segundo Plan Nacional para la Igualdad.

237. Por otra parte, las disposiciones del párrafo 2 del artículo 163 del Código Penal son aplicables al acoso sexual en el lugar de trabajo, pues rezan así: “Quienquiera que, abusando de la autoridad derivada de una relación de dependencia jerárquica, económica o laboral, imparta una orden o profiera una amenaza no contempladas en el párrafo anterior para ejercer coacción sobre otra persona y obligarla a sufrir o practicar un acto sexual conexo con él mismo o ella misma, o con una tercera persona, será sancionado con pena de hasta dos años de prisión.

Datos generales relativos al empleo

238. En Portugal es tradicional que la tasa de actividad femenina sea bastante alta. La correspondiente a 2002 creció 1% en comparación con la registrada el año 2000.

	2000	2003
Tasa de actividad femenina	44,9%	46,2%
Tasa de actividad masculina	57,7%	57,7%
Tasa de desempleo femenino	5,0%	7,3%
Tasa de desempleo masculino	3,2%	5,6%
Tasa de empleo femenino	44,5%	45,6%
Tasa de empleo masculino	56,6%	53,0%

Fuente: Encuesta de empleo (promedio anual de 2000 y 2003), Instituto Nacional de Estadística (INE).

239. En comparación con la tasa de actividad femenina de los demás países de la Unión Europea, la correspondiente a Portugal es bastante alta, sobre todo entre las mujeres con hijos hasta de cinco años de edad. Esto quiere decir que las mujeres portuguesas no dejan de trabajar para dedicarse exclusivamente a cuidar a sus hijos pequeños, de manera que cargan con el peso adicional de sus deberes familiares mientras cumplen sus obligaciones profesionales.

<i>Estados miembros</i>	<i>Tasa de actividad de las mujeres de 20 a 44 años de edad (%)</i>	
	<i>Sin hijos</i>	<i>Con hijos de hasta 5 años de edad</i>
Bélgica	77	66
Francia	72	56
Alemania	83	49
Grecia	60	48
Irlanda (97)	81	46
Italia	68	45
Luxemburgo	84	49
Austria	85	68
Portugal	83	72
España	67	40

240. La tasa de desempleo ha ido creciendo, tanto entre las mujeres (de 5,0% en 2000 a 6,1% en 2002) como entre los hombres (de 3,2% en 2000 a 4,2% en 2002), sobre todo a causa de la crisis económica internacional.

241. En el mercado laboral se han mantenido las características estructurales de la segregación horizontal y vertical, así como la brecha salarial, a pesar de las medidas adoptadas y de los programas desarrollados para solucionar el problema.

Segregación vertical

<i>Profesión</i>	<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>		<i>Tasa femenina (%)</i>
	<i>Millares</i>	<i>%</i>	<i>Millares</i>	<i>%</i>	
Ejecutivos de la administración pública y el sector privado	108,6	4,7	260,9	9,3	29,4
Expertos en actividades científicas e intelectuales	201,1	8,7	141,1	5,0	58,8
Técnicos y profesionales de categoría inferior	164,5	7,1	207,4	7,4	44,2
Personal administrativo y similar	303,2	13,1	183,2	6,6	62,3
Servicios personales y de venta	465,0	20,2	236,4	8,5	66,3
Agricultores y trabajadores calificados en agricultura, ganadería y pesca	283,7	12,3	289,1	10,3	49,5
Obreros, artesanos y trabajadores de categoría similar	243,3	10,5	844,5	30,2	22,4
Operadores de instalaciones y máquinas y encargados del montaje	102,0	4,4	337,4	12,1	23,2
Trabajadores no calificados	436,8	18,9	268,4	9,6	61,9
Ejército	2,1	0,1	27,8	1,0	7,0
		100,0		100,0	

Fuente: Encuesta de empleo (promedio anual de 2002), INE.

Segregación horizontal

<i>Actividades</i>	<i>% de mujeres</i>	<i>% de hombres</i>
Construcción	4,2	95,8
Alojamiento y restaurantes	61,1	39,0
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	20,3	79,7
Salud y asistencia social	82,1	17,9
Educación	78,8	21,2
Otras actividades en el marco de servicios colectivos, sociales y personales	58,5	41,4

Fuente: Encuesta de empleo (promedio anual de 2002), INE.

Desempleo

242. A las mujeres les resulta más difícil que a los hombres encontrar trabajo por primera vez, lo que pone de manifiesto que las mujeres jóvenes experimentan más dificultades para acceder al mercado laboral.

Tasa de desempleo por grupo de edad y sexo

<i>Grupo de edad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
15 a 24 años	13,9	9,7
25 a 34 años	7,1	4,3
35 a 44 años	5,2	3,0
45 años o más	3,2	2,9
Total	6,1	4,2

Fuente: Encuesta de empleo (promedio anual de 2002), INE.

Tiempo insumido en la búsqueda de empleo, por sexo de la persona interesada

<i>Tiempo insumido en la búsqueda de empleo</i>	<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>		<i>Tasa femenina (%)</i>
	<i>Millares</i>	<i>(%)</i>	<i>Millares</i>	<i>(%)</i>	
Menos de un mes	11,5	7,8	10,9	9,0	51,3
Uno a seis meses	59,5	40,0	50,5	41,9	54,1
Siete a 11 meses	20,2	13,6	15,6	12,9	56,3
12 a 24 meses	28,4	19,1	21,9	18,1	56,5
25 meses o más	29,0	19,5	21,9	18,1	57,0
Total del desempleo	148,7	100,0	120,7	100,0	55,2

Fuente: Encuesta de empleo (promedio anual de 2002), INE.

Artículo 12

Igualdad de acceso a los servicios de atención de la salud

243. El Decreto Ley No. 259/2000 de 17 de octubre de 2000 reglamenta la Ley No. 120/99 de 11 de agosto de 1999, que refuerza las garantías del derecho a la salud reproductiva, define las condiciones que se deben cumplir para promover la educación sexual y establece las condiciones de acceso de los jóvenes a la atención de la salud en el marco de la sexualidad y la familia.

244. El Segundo Plan Nacional para la Igualdad prevé la adopción de medidas especiales para el embarazo de las adolescentes, uno de los problemas que afecta a las muchachas en el país: en efecto, del total de bebés venidos al mundo en 2001, 6,1% fueron dados a luz por mujeres de menos de 20 años de edad.

245. Como se señaló en los informes anteriores, la Constitución de Portugal garantiza el derecho de todos a la salud por conducto del Servicio Nacional de Salud.

246. Para la política oficial, la planificación de la familia es un derecho humano y no una medida de salud o de política demográfica. La posibilidad de optar por métodos anticonceptivos es una decisión personal de la mujer; además, se considera que el tratamiento de la infertilidad es un componente de la planificación de la familia.

247. El Decreto Ley No. 259/2000 de 17 de octubre de 2000 reglamenta la Ley No. 120/99 de 11 de agosto de 1999, que refuerza las garantías del derecho a la salud reproductiva, define las condiciones que se deben cumplir para promover la educación sexual y establece las condiciones de acceso de los jóvenes a la atención de la salud en el marco de la sexualidad y la familia.

248. La esterilización voluntaria, tanto femenina como masculina, es una posibilidad por la que pueden optar únicamente las personas de más de 25 años de edad. Los médicos tienen derecho a escudarse en la objeción de conciencia para no realizar ese procedimiento.

249. Se presta atención preferente al embarazo de las adolescentes, que en Portugal alcanza una elevada proporción: en efecto, las madres adolescentes constituyen 6,1% de la totalidad de las mujeres que dan a luz. Enfrentado con ese problema, el Segundo Plan Nacional para la Igualdad prevé la adopción de medidas especiales en los distritos donde se registre una elevada incidencia del fenómeno.

250. La Ley 12/2001 de 29 de mayo de 2001 reglamenta el recurso a la anticoncepción en situaciones de emergencia, es decir, el uso de la píldora anticonceptiva durante las primeras 72 horas posteriores al mantenimiento de relaciones sexuales sin protección.

251. La Ley del aborto no ha sido reformada desde que se presentó el informe periódico anterior. No obstante, el Parlamento portugués aprobó la resolución No. 57/2002 de 17 de octubre de 2002, que establece que esa práctica se debe analizar y evaluar en relación con las leyes sobre la planificación de la familia, la educación sexual y la interrupción voluntaria del embarazo.

252. Algunos datos significativos son:

<i>Médicos</i>		<i>Enfermeros</i>	
Hombres	18 488	Hombres	8 163
Mujeres	15 952	Mujeres	35 697

Fuente: INE, 2003.

En un elevado porcentaje (99,2%), los alumbramientos tienen lugar en institutos médicos.

En 2003, el número total de casos de personas infectadas por el VIH y enfermas de SIDA fue el siguiente:

<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Sexo desconocido</i>
8 410	83,2	1 691,7	16,7	4

253. Aunque por ahora las mujeres siguen siendo una minoría, su índice de morbilidad aumenta en mayor medida que el de los hombres y, por consiguiente, se desarrollan algunas campañas para frenar esa tendencia. Esas campañas, que se inician con un seminario, son el resultado de la cooperación establecida entre la CIDM y la Comisión Portuguesa de Lucha contra el VIH/SIDA.

254. En 2001 las causas de muerte más frecuentes entre las mujeres fueron las enfermedades cardiovasculares (44,1% de mujeres en comparación con 33,3% de hombres). Más a menudo, las causas de muerte de los hombres guardaban relación con los accidentes automovilísticos y el cáncer).

255. La esperanza de vida al nacer también es diferente: 74 años para los hombres y 80,6 años para las mujeres¹⁰.

256. De conformidad con la última Encuesta Nacional de Salud (1998-1999), 33,9% de las mujeres consideraban que su estado de salud era bueno o muy bueno (en comparación con 49,5% de los hombres), en tanto que 24,2% de las mujeres encuestadas creían que su salud era mala o muy mala (sólo 15,2% de los hombres sustentaban esa misma opinión).

Distribución de las enfermedades por sexo

Enfermedad	Mujeres	Hombres	Total
	%		
Diabetes	58,2	41,8	100,0
Asma o bronquitis agudas conexas	53,7	46,3	100,0
Bronquitis crónica	52,0	48,0	100,0
Alergias	61,1	38,9	100,0
Alta tensión arterial	63,2	36,8	100,0
Dolores de espalda	60,5	39,5	100,0

Fuente: Encuesta nacional de salud (1998/1999).

257. En cuanto a los hábitos de las personas encuestadas, cabe destacar que 18,1% de las mujeres y 7% de los hombres tomaban píldoras para dormir.

258. Con respecto a los deportes y el tiempo de ocio, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Actividades	Mujeres	Hombres	Total
	%		
Entrenamiento intenso y deportes competitivos por lo menos una vez por semana	19,8	80,2	100,0
Jogging, otros deportes recreativos o jardinería por lo menos cuatro horas por semana	34,9	65,1	100,0
Caminatas, ciclismo y otras actividades ligeras por lo menos cuatro horas por semana	44,3	55,7	100,0
Lectura, mirar televisión y otras actividades sedentarias	57,1	42,9	100,0

Fuente: Encuesta nacional de salud (1998/1999).

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística (INE), 2003.

Planificación de la salud

259. Conforme a la opinión de las autoridades sanitarias¹¹, todos los centros de salud del país cuentan con asesores en planificación familiar, que pueden ser médicos generalistas. El número de consultas realizadas en centros de salud aumentó de 476.183 en 1990 a 748.022 en 2002. El porcentaje de mujeres en edad de procrear, no embarazadas y sexualmente activas que recurrían a métodos anticonceptivos aumentó de 70% en 1983 a 79% en 1994.

260. Los métodos anticonceptivos que se utilizan son los siguientes:

Métodos	1993	1997
	%	
Píldora	52,3	62,3
Dispositivo intrauterino (DIU)	10,0	9,7
Inyecciones de hormonas	0,6	0,5
Profilácticos	9,3	14,6
Sustancias espermicidas	0,9	2,1
Métodos naturales	2,7	3,1
Coitus interruptus	17,6	7,1
Vasectomía y ligadura de trompas	5,9	-
Otros	0,6	0,5

Uno de los problemas que actualmente enfrenta Portugal es el número de adolescentes que dan a luz: en 2003, los partos de adolescentes llegaban a 5,4% de la totalidad de los partos.

Artículo 13

Prestaciones de carácter social y económico

261. El sistema nacional de seguridad social garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso a las prestaciones familiares no sólo en el marco del régimen general sino también en el correspondiente al sistema no contributivo.

262. Las situaciones que abarca el **régimen general** se pueden examinar en el informe anterior presentado por Portugal al Comité.

263. También cabe mencionar que la Ley No. 19-A/96 de 29 de junio de 1996, reglamentada por el Decreto Ley No. 196/97 de 31 de julio de 1997, establece el primer marco legislativo con miras a garantizar el derecho a ingresos mínimos. Aunque este derecho tiene un campo de aplicación muy amplio, es indudable que beneficia a gran número de mujeres.

¹¹ *A saúde dos portugueses, 1997* (La salud de los portugueses, 1997), Dirección General de Salud del Ministerio de Salud.

264. Los ingresos garantizados consisten en una prestación en efectivo, adjudicada por el sistema de seguridad social como una pensión no contributiva que se otorga en estrecha cooperación con los programas de integración social.

265. El derecho a esa prestación se concede a las personas que residen legalmente en el territorio nacional y cuyos ingresos, personales o procedentes de otras personas que vivan en el hogar de la familia, sean inferiores al límite establecido. El concepto de hogar de la familia comprende al cónyuge o a la pareja que viva en concubinato durante más de un año y a los familiares menores de edad.

266. En el año 2000 entró en vigor la Ley de Ingresos Mínimos Garantizados, es decir, la Ley No. 17/2000 de 8 de agosto de 2000, que al igual que la Ley anterior establece el principio de igualdad, que supone la no discriminación de los beneficiarios por razón alguna, menos aún por razón de género.

267. Algunos de los cambios que se introdujeron guardan relación con el componente de inserción social de esas medidas y se proponen ajustar los programas a la situación de las personas interesadas y sus familias a efectos de generar las condiciones que les permitan llevar una vida social y económica autónoma en el futuro.

Datos sobre las mujeres y los hombres que perciben pensiones no contributivas del sistema de seguridad social

	2001	2002	2003
Número de mujeres	127 921	133 323	145 673
Número de hombres	95 559	99 311	108 454
Total	223 480	232 634	254 127

	2001			2002			2003		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Empleados	1 511 998	1 902 049	3 414 047	1 521 735	1 904 915	3 426 650	1 505 855	1 861 079	3 366 934
Trabajadores por cuenta propia	245 337	319 795	565 132	219 566	274 822	494 388	205 669	251 393	457 062
Miembros de organismos de derecho público	89 575	217 443	307 018	101 710	241 413	343 123	98 214	238 193	336 407
Servicio doméstico	173 249	1 901	175 150	169 590	2 325	171 915	166 136	2 447	168 583
Seguridad Social para voluntarios	4 338	3 782	8 120	4 697	3 574	8 271	5 058	3 666	8 724
Ocupación desconocida	2 657	4 941	7 598	22 514	30 247	52 761	31 243	39 397	70 640
Otros	31	424	455	22	658	680	21	966	987

Nota: Base de datos al 16 de mayo de 2005.

Trabajadores registrados que perciben remuneración (por estar empleados o por otros conceptos) y realizan aportes a la Seguridad Social (2001, 2002 y 2003)
Cuantificación por sexo y requisitos

	2001	2002	2003
Mujeres	227 823	204 745	195 652
Hombres	198 917	178 973	172 038
Total	426 740	383 718	367 690

Personas que perciben ingresos para su reinserción social (2001-2003)

	2003
Mujeres	30 445
Hombres	25 933
Total	56 378

Nota: Base de datos al 16 de mayo de 2005.

Personas que perciben ingresos mínimos garantizados (2001-2003)

268. Según los datos correspondientes al primer semestre de 2003, las mujeres constituyen 69% de las personas que se benefician con dichos ingresos, un porcentaje que pone de manifiesto que las mujeres son más vulnerables a la pobreza que los hombres. Las familias beneficiarias de ingresos mínimos garantizados son de distinto tipo:

Tipo de familia	Número	%
Pareja sin hijos	1 582	7,5
Pareja con hijos	9 774	46,7
Más de una pareja con hijos	1 125	5,4
Mujer cabeza de familia monoparental	5 563	26,6
Hombre cabeza de familia monoparental	310	1,5
Mujer sola	1 148	5,5
Hombre solo	1 420	6,8
		100,0

Fuente: Datos estadísticos de la Seguridad Social.

269. Las familias compuestas por mujeres solas o mujeres que mantienen a sus hijos constituyen 32,1% de las familias beneficiarias de la antedicha prestación.

Programas y medidas en favor de la familia que están en preparación

270. El Estado considera que la familia es una institución básica de la sociedad y que tiene el deber de protegerla y afianzarla. Entiende que es preciso articular ayudas y servicios especiales para la familia, en todo lo relativo a la salud, la higiene, la educación y los quehaceres domésticos, con objeto de facilitar la armonización de la vida familiar con la profesional y promover el aprovechamiento de expertos en beneficio de la familia. Para alcanzar tal propósito, se viene apoyando la creación de microempresas que han de prestar servicios a las familias en esferas importantes de la actividad cotidiana.

271. Pronto se podrán aplicar las siguientes medidas:

Apoyo a las familias con necesidades especiales

Para reforzar la capacidad personal y social de los miembros de familias necesitadas y, simultáneamente, para incrementar sus posibilidades de empleo, se brindará apoyo a la organización de cursos breves de formación profesional patrocinados por organismos públicos y organizaciones privadas sin fines de lucro; esos cursos comprenderán, entre otros temas:

- Atención preventiva de la salud.
- Prevención de accidentes en el hogar.
- Técnicas fundamentales de primeros auxilios.
- Normas básicas de higiene y nutrición.
- Capacitación de la madre y el padre.
- Atención básica de los ancianos, los niños y otros familiares a cargo.
- Otras esferas consideradas pertinentes para incrementar la calidad de vida de las familias y promover su integración en la comunidad.

Iniciativas locales de promoción del empleo en apoyo a la familia

272. Este proyecto comprende un régimen de financiación que consiste en la prestación de apoyo financiero a la creación de puestos de trabajo y a las inversiones, especialmente en relación con iniciativas locales de generación de empleo en apoyo a la familia.

273. Se proporcionará apoyo financiero a los servicios para la familia en las siguientes esferas:

- Ayuda a las personas de edad avanzada y con necesidades especiales en el seno de la familia; la ayuda comprenderá actividades dentro del hogar y recreativas.
- Cuidado de los niños, especialmente servicios de canguro y enseñanza de niños con dificultades de aprendizaje.
- Apoyo a la enseñanza de niños, jóvenes y adultos en el hogar o en aulas especiales.
- Facilitación de los quehaceres domésticos en distintas esferas, como la cocina, el reparto de comidas a domicilio, la lavandería o la costura.

- Apoyo financiero y técnico para que los promotores de iniciativas locales destinadas a generar empleo reciban clases de capacitación cuando carezcan de experiencia o de conocimientos profesionales en la esfera de las actividades que pretendan impulsar. Esas medidas, previstas para 2004, empezaron a ponerse en práctica y a recibir apoyo financiero en 2003, como puede verse a continuación:

<i>Medidas</i>		<i>Metas</i>	
		<i>4º trimestre de 2003</i>	<i>2004</i>
Apoyo a la familia	Número de puestos de trabajo por crearse	117	469
Familias necesitadas – capacitación	Número de aprendices	375	1 500

274. Hace ya unos cuantos decenios que se puede observar en Portugal un cambio demográfico, que se manifiesta en el aumento del número de ciudadanos de edad avanzada y en la reducción de los niveles de natalidad. Habida cuenta de que la esperanza de vida de la mujer es mayor que la del hombre, es lógico que las mujeres constituyan la mayoría de la población de edad avanzada.

275. A su vez, el hecho de que la mayoría de la población de edad avanzada esté formada por mujeres explica el aislamiento de éstas, aunque Portugal sea uno de los países de Europa en que la situación descrita se presenta con menos frecuencia. La proporción de mujeres de más de 65 años de edad que viven solas es de 29% en Portugal, mientras que en la Unión Europea alcanza a 44% en promedio. La proporción de hombres de esa misma edad que también viven solos es de 12% en Portugal y de 16% en promedio en la Unión Europea.

Artículo 14

La mujer rural

Consideraciones económicas

276. La tierra clasificada como rural representa 82% de la superficie total de Portugal. La agricultura es un sector económico muy importante en las zonas rurales y la participación de la mujer en actividades agrícolas puede evaluarse conforme a los siguientes indicadores¹²:

- Las mujeres constituyen 23% de los productores agrícolas.
- En cuanto a la edad de las productoras agrícolas, 30,8% tienen más de 65 años, 26,4% de 55 a 64 años y 22,3% entre 45 y 54 años; esto quiere decir que 80% tienen más de 45 años.
- En las regiones septentrional y central del país viven, respectivamente, 44,7% y 34,7% de los productores agrícolas de todo el país.

¹² Fuente: INE – *Recenseamento Geral da Agricultura, 1999* (INE – Censo General de Agricultura, 1999).

- El grado de instrucción de las productoras agrícolas es el siguiente:
 - estudios básicos (42,4%);
 - saben leer y escribir (24%);
 - analfabetas (19,2%);
 - estudios secundarios en torno a temas agrícolas (3%);
 - con título universitario o de un instituto politécnico en la esfera de la agricultura (0,24%).
- La formación laboral de 94% de las productoras agrícolas es nada más que práctica.
- Del total de productoras agrícolas, las que trabajan a jornada parcial en sus predios constituyen 83,4%.
- Las que trabajan a jornada completa (16,6%) tienen más de 45 años de edad.
- Del total de productoras agrícolas, 14% tienen otros empleos remunerados fuera de sus predios; esos empleos corresponden, en su mayoría, al sector de los servicios.

277. Portugal ocupa el segundo lugar entre los países de la Unión Europea con más población activa dedicada a tareas agrícolas (12,5%).

278. Mujeres y hombres se dedican a la agricultura en una proporción equivalente. Sin embargo, en el sector agrícola la población activa femenina tiene más edad y menor grado de instrucción que la población activa masculina. En su mayoría, las mujeres trabajan en predios pequeños.

279. Por otra parte, si se establece una distinción entre las mujeres encargadas de la gestión administrativa y las productoras propiamente dichas, se comprobará que la proporción de unas y otras es equivalente.

280. En su mayoría, las mujeres dedicadas a la agricultura trabajan a jornada parcial, salvo que no pertenezcan a la familia propietaria del predio. En tal caso, trabajan a jornada completa. Para ser más precisos, se puede decir que, en su mayoría, las trabajadoras están empleadas en las empresas la cuarta parte de la jornada laboral. Esto quiere decir que casi todas las mujeres realizan faenas agrícolas para ayudar a su familia.

Ordenamiento jurídico

281. En la legislación portuguesa no se establece distinción alguna en relación con el sexo de los trabajadores agrícolas. No es posible, pues, encontrar disposiciones discriminatorias que afecten a la mujer rural en el ordenamiento jurídico.

282. Sin embargo, lo cierto es que, *de facto*, la posición de la mujer en el sector no es muy sólida, a pesar de la importancia de su participación. La mujer forma parte de un sistema familiar, dentro del cual trabaja tan sólo una cuarta parte de la jornada normal. De todas maneras, la Unión Europea ha reconocido la existencia de la situación descrita y dictado normas que procuran promover una verdadera igualdad entre los géneros.

Organización asociativa

283. Hace casi 20 años que las mujeres dedicadas a la agricultura están organizadas en una asociación. Las finalidades de ésta son ayudar a las trabajadoras agrícolas a capacitarse y brindarles información y adoptar medidas de diverso tipo para promover una participación más activa de la mujer en la vida laboral correspondiente al sector, con miras a la eliminación de ciertas costumbres y prácticas que sin duda entrañan discriminación contra la mujer.

284. En materia de agricultura, se advierte en las políticas públicas —por ejemplo, en el “Programa para el agro”— una clara orientación hacia el fortalecimiento de la participación de la mujer en la vida social y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, no sólo *de jure*, sino también *de facto*.

Políticas públicas

285. Esa orientación se basa en la legislación comunitaria, en particular en el Reglamento (CE) No. 1260/99, dictado por el Consejo Europeo el 21 de junio de 1999. El principal objetivo del Reglamento es promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

286. Por consiguiente, el Estado presta pleno apoyo a la asociación de trabajadoras agrícolas y, con ese fin, ha puesto en marcha diversos proyectos: a continuación se hace hincapié en algunos de sus objetivos explícitos:

- generar y desarrollar conocimientos prácticos y metodologías de evaluación continua a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales en varios subsectores agrícolas;
- elaborar material apropiado para la enseñanza a distancia con el propósito de incrementar la capacitación del personal de oficina de nivel intermedio de las pymes (pequeñas y medianas empresas) que se encarga de planificar la adquisición y puesta en práctica de conocimientos especializados en temas agrícolas;
- certificar la bondad de los procedimientos de enseñanza a distancia;
- instituir la prestación de apoyo para que se evalúen de continuo las condiciones de trabajo de las pymes utilizando un manual especializado y listas de control adaptadas a las necesidades específicas de esas empresas, con miras a facilitar los trabajos de intervención en el proceso de la producción agrícola;
- preparar material didáctico, sencillo y objetivo, para que los trabajadores agrícolas adquieran de manera directa conciencia de la variedad de medidas de seguridad que es preciso adoptar mientras realizan sus tareas;
- promover la salud y la seguridad de las familias de agricultores generando conciencia, en particular entre las trabajadoras agrícolas, de la apremiante necesidad de reorganizar las actividades sectoriales en función de la atención del hogar y de la explotación agrícola;
- considerar en perspectiva la importancia de la organización del trabajo en el desarrollo de la explotación agrícola y dignificar las faenas del agro;

- formar técnicos y despertar en ellos la conciencia de que pueden desempeñar un papel fundamental como defensores de la seguridad y la higiene en el sector agrícola mientras tengan el privilegio de mantener contacto con los agricultores;
- establecer incentivos para que se establezca una red de empresas modelo en condiciones de difundir prácticas ejemplares.

287. Cabe añadir a esta lista un protocolo, suscrito recientemente por la asociación de referencia y el Gobierno, cuyo objeto es estimular a las mujeres a invertir y a preocuparse más por los resultados de la empresa.

Capacitación laboral de la población rural

	Total			Nivel 2			Nivel 3		
	H M	M	Tasa femenina (%)	H M	M	Tasa femenina (%)	H M	M	Tasa femenina (%)
Total				58	16	27,6	1 343	359	26,7
Agricultura/ganadería	1 214	319	26,3	46	10	21,7	1 168	309	26,5
Agricultura/horticultura	103	39	37,9	12	6	50,0	91	33	36,3
Agricultura/caza	66	17	25,8				66	17	25,8
Pesca/otras actividades	18	0	0,0				18	0	0,0

Artículo 15

Igualdad ante la ley y en materias civiles

288. La situación no ha cambiado desde que se presentó el quinto informe periódico de Portugal. En el párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución portuguesa se prohíbe de manera expresa toda forma de discriminación basada en el sexo y esa prohibición —que por supuesto comprende los temas abordados en el artículo 15 de la Convención: capacidad jurídica, derecho de las personas a circular libremente y libertad para elegir residencia y domicilio— se respeta en las leyes y los reglamentos actualmente en vigencia.

289. Aunque la ley garantiza la plena igualdad, en la práctica subsisten problemas; por consiguiente, se han adoptado algunas medidas positivas en esferas tales como la del empleo (véase al respecto la sección correspondiente al artículo 4 de la Convención) con objeto de acelerar la completa observancia de la igualdad *de facto*, conforme al antedicho artículo 4.

Artículo 16

Igualdad en todo lo concerniente al matrimonio y las relaciones familiares

290. La familia y el matrimonio se rigen por el derecho civil, que establece —conforme a lo estipulado en la Ley Constitucional portuguesa— la igualdad de derechos y obligaciones para mujeres y hombres (véase el informe inicial de Portugal de 1985).

291. En enero de 2003 se estableció la Oficina de Coordinación Nacional de Asuntos de Familia, a la que se asignó la función de coordinar y promover programas y medidas normativas en favor de la familia. La Oficina trabaja en estrecha cooperación con la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer (CIDM) y la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE).

292. Según la definición del Código Civil, el matrimonio es un contrato lícito celebrado entre dos personas de distinto sexo que quieren construir una familia en plena comunión de vida. Esas dos personas están obligadas a guardarse respeto y fidelidad recíprocamente, a tener una residencia común, a cooperar entre sí y a prestarse mutua asistencia. No hay un único cabeza de familia y ambos cónyuges tienen que ponerse de acuerdo antes de adoptar decisiones que afecten a su vida en común. Sin embargo, *de facto* se observan desigualdades entre los esposos en cuanto a la conciliación de su trabajo profesional con sus responsabilidades familiares, pues casi siempre es la mujer la que carga con la mayoría de los deberes para con la familia.

293. Aún subsisten tanto los estereotipos sociales como la violencia en el hogar contra la mujer (véase la sección correspondiente al artículo 3 de la Convención), y todo ello redunda en un considerable perjuicio para la condición de la mujer en el seno de la familia y como parte en el matrimonio. Todavía hoy la mujer carga con casi toda la responsabilidad de atender las tareas del hogar y cuidar a los hijos.

294. La obligación de atender a los hijos que impone la ley es independiente del estado civil de los progenitores, sin que importe si están casados. Tanto la madre como el padre tienen los mismos deberes y la misma capacidad de decisión con respecto a los hijos.

295. La Ley No. 7/2001 de 11 de mayo de 2001 estipuló la adopción de medidas de protección para las parejas que vivieran juntas sin estar legítimamente casadas. Esas parejas, que pueden estar formadas por personas del mismo sexo, tienen derecho a la protección del hogar de la familia, a las prestaciones relacionadas con el goce de vacaciones y a la prerrogativa de tener un empleo local en la administración pública, como si estuviesen casadas. También rigen para ellas las mismas normas en materia de impuestos internos, seguridad social, etc. Sin embargo, la parejas compuestas por personas de un mismo sexo no pueden adoptar hijos.

Divorcio

296. En caso de divorcio, los derechos y obligaciones con respecto a inmuebles u otro tipo de bienes y al mantenimiento y la crianza de los hijos conciernen a los dos miembros de la pareja. Sin embargo, es habitual que la mayoría de los niños, en especial si tienen menos de tres años de edad, queden bajo la custodia de la madre.

297. El Decreto Ley No. 272/2001 de 13 de octubre de 2001 transfiere la capacidad de decisión de los tribunales de justicia a los conservatorios del Registro Civil y a la Oficina del Ministerio Fiscal, siempre que se trate de cuestiones no contenciosas. Por consiguiente, en los casos de divorcio por consentimiento mutuo, el conservatorio está facultado para decidir, entre otras cosas, sobre el mantenimiento de un hijo, el hogar de la familia o un cambio de apellido, a condición de que el marido y la mujer hayan llegado a un acuerdo al respecto.

Datos estadísticos sobre el matrimonio y el divorcio

298. Los indicadores del Instituto Nacional de Estadística ponen de manifiesto que en 2002 se celebraron 56.391 matrimonios (3,4% menos que en 2001) y se registraron 27.805 divorcios (46% más que en 2001).

Violencia en el hogar

299. En diciembre de 2001, en el marco de las medidas adoptadas para contrarrestar la violencia en el hogar, se llevó a cabo una evaluación provisional del Plan Nacional de Lucha contra la Violencia en el Hogar.

300. La supervisión de la aplicación de ese Plan Nacional estará a cargo del Centro de Control de la Violencia en el Hogar, que funciona bajo la dirección de la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer (CIDM). Dicha Comisión elaborará un informe anual al respecto.
