

Distr.: General
30 August 2006
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير الدورية السادسة للدول الأطراف

البرتغال*

* يصدر هذا التقرير دون تحرير رسمي.

وللاطلاع على التقرير الأول المقدم من حكومة البرتغال انظر CEDAW/C/5/Add.21 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الخامسة. وللاطلاع على التقريرين الثاني والثالث الدوريين المقدمين من حكومة البرتغال انظر CEDAW/C/13/Add.22 و CEDAW/C/18/Add.3، على التوالي، وقد نظرت فيهما اللجنة في دورتها العاشرة. وللاطلاع على التقريرين الدوريين الرابع والخامس المقدمين من حكومة البرتغال انظر CEDAW/C/PRT/4 و CEDAW/C/PRT/5، على التوالي، وقد نظرت فيهما اللجنة في دورتها السادسة والعشرين.



المحتويات

الصفحة

٣	تصدير
٤	مقدمة
٨	المادتان ١ و ٢
١٣	المادة ٣
١٧	المادة ٤
٢١	المادة ٥
٢٢	المادة ٦
٢٩	المادة ٧
٣٠	المادة ٨
٣١	المادتان ٩ و ١٠
٤٤	المادة ١١
٥٩	المادة ١٢
٦٣	المادة ١٣
٦٨	المادة ١٤
٧١	المادتان ١٥ و ١٦

التقرير الدوري السادس للبرتغال بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تصدير

- ١ - صدقت البرتغال على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٠، دون أي تحفظات، لتصبح أول دولة عضو في الأمم المتحدة تفعل ذلك.
- ٢ - وفي ٨ آذار/مارس ٢٠٠٢ صدق رئيس الجمهورية بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٢-١٥ على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- ٣ - وهذا هو التقرير السادس للبرتغال المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ٢٠٠١-٢٠٠٣، بموجب المادة ١٣ من الاتفاقية. ويقدم التقرير تحديثاً للمعلومات المقدمة سابقاً في التقريرين الرابع والخامس.
- ٤ - وقد أعربت اللجنة لدى نظرها في التقرير الأخير للبرتغال عن قلقها إزاء بعض المجالات التي تقدم فيما يلي الإجابات عليها:
- ٥ - فتقول في البداية إن عدم وجود تقدير لبعض التدابير أو السياسات أو البرامج وآثارها قد أجيب عليه بإنشاء لجنة بموجب الخطة الوطنية الثانية للمساواة والخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المتري، من أجل رصد وتقدير تنفيذ هاتين الخطتين وهذا يتضمن ما يلي:
- ٦ - دمج التشريعات والتدابير السياسية والبرامج الخاصة. وهناك أداة أخرى للتقدير في مجال التوظيف وهي عرض تقرير سنوي عن البرلمان الوطني بشأن المساواة في الفرص في هذا الميدان.
- ٧ - وبسبب الأزمة المالية والاقتصادية في العامين الماضيين وهي التي أثرت على العالم أجمع، استحوطت زيادة الموارد المالية والبشرية في الآليات الوطنية من أجل المساواة بين الجنسين.
- ومع ذلك فمن خلال التمويل القوي من الاتحاد الأوروبي استهلكت مشاريع كثيرة في المجالات الحرجة كالعنف والتدريب المهني والعاملين في المنازل والبعاء وما إلى ذلك.
- ٨ - وقد ثبت أن تغيير سلوك الوصم المتعلق بأدوار ومسؤوليات المرأة والرجل أمر بالغ الصعوبة. ومع هذا فمن خلال القوانين والتدابير المتعلقة بالمصالحة في الحياة المهنية والحياة

الأسرية لوحظت ردود إيجابية من المجتمع المدني وأصبحت أدوار الجنسين تتغير ببطء. ويمكن أن يقال الشيء نفسه عن وسائل الإعلام التي تراعي ببطء قضايا المرأة وتفسح لها مجالاً أوسع. ومن المثير بوجه خاص أنه ظهر في العاميين الأخيرين مزيد من صانعات الرأي في مختلف الميادين بما في ذلك السياسة والاقتصاد وأصبح هناك عدد أكبر من أفضل القوائم بالمقابلات بشكل مهني في التلفزيون. غير أن الطريق لا يزال طويلاً ولكن المناخ العام يتغير ببطء وأصبح أكثر تأييداً للمساواة.

٩ - ولقد أصبح العنف ضد المرأة مشكلة تشغل البال على الصعيد الوطني وتعالج الآن بكثير من الجدية من السلطات ووسائل الإعلام (انظر الخطة الثانية أدناه).

١٠ - وتتفاوت الآراء فيما يتعلق بمسألة سفاح المحارم حيث إن هناك كثيراً من خبراء القانون يرون أن القانون الحالي يعد كافياً بالنظر إلى أن الاعتداء الجنسي على الأطفال هو جريمة تترتب عليها عقوبات أشد "إذا كان مرتكبها ينتمي إلى الأسرة أو كان شخصاً يفترض فيه أن يحمي الطفل وله سلطة عليه".

١١ - والحوار الوطني مستمر بشأن الحقوق الانجابية للمرأة، بما في ذلك الحق في الإجهاض في بعض الظروف، وقد ثبت أن هذا الأمر أثار جدلاً كبيراً والآراء قوية للغاية. ومع ذلك فلما كان لدينا بالفعل قراران من المحكمة أطلقا سراح النساء اللاتي أجريت لهن عمليات إجهاض، ولكنهما قضيا بالسجن على الممرضة التي أجرت عملية الإجهاض. فهذه الوقائع وما نالت من تغطية من وسائل الإعلام إلى جانب المظاهرات العامة لمؤيدي المتهمات، أسفرت عن تغيير طفيف في الرأي العام فيبدو أن لا أحد يريد أن يرى هؤلاء النساء في السجن.

١٢ - وبالنسبة لنقص المعلومات للمرأة الريفية، يرجى الاطلاع على المادة ١٤. وكذلك بالنسبة لتأنيث الفقر، انظر المادة ١٣.

١٣ - ونود كذلك أن نبليغ اللجنة بأن الشواغل التي أعربت عنها في التعليقات الختامية في عام ٢٠٠٢ قد أعلنت وبلغت إلى المنظمات غير الحكومية وإلى وسائل الإعلام.

المقدمة

١٤ - لقد أقر المرسوم بقانون رقم ٢٠٠٢/١٢٠ المؤرخ ٣ آيار/مايو والذي صدق عليه في الإعلان رقم ٢٠٠٠/٢٠ المؤرخ ٢٨ آيار/مايو والمعدل بالمرسوم بقانون رقم ٢٠٠٣/١١٩ المؤرخ ٧ حزيران/يونيه، القانون العضوي للمحكمة الدستورية الخامسة عشرة. وفي ديباجته أشير إلى تكافؤ الفرص على أنه أحد الأهداف الرئيسية للحكومة.

١٥- وأقر القانون رقم ٣٢-أ/٢٠٠٢ المؤرخ ٣٠ كانون الأول/ديسمبر الخيارات الرئيسية للحكومة البرتغالية لعام ٢٠٠٣. وشملت هذه الخيارات مبدأ إدماج المسألة الجنسانية في كل مجالات الحكومة وأوليت الأولوية بالمساواة بين الجنسين في الوظائف وحماية الأمومة والأبوة والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية، ومكافحة العنف المنزلي، وتوفير التعليم/التوعية بشأن المساواة بين الجنسين.

١٦- ومنذ تقريرنا الأخير حدثت تغييرات هامة تعكس الإرادة السياسية لتحسين أوضاع المرأة في البرتغال ويتضح ذلك في الخطتين الوطنيتين: الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المنزلي والخطة الوطنية الثانية للمساواة.

الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المنزلي

١٧- بالنسبة إلى مكافحة العنف المنزلي، أجرى تقييم مؤقت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ لخطة العمل لمكافحة العنف المنزلي (١٩٩٩-٢٠٠٢).

١٨- واعتمد قرار مجلس الوزراء رقم ٨٨/٢٠٠٣ المؤرخ ٧ تموز/يوليه خطة وطنية ثانية لمكافحة العنف المنزلي تنفذ حتى عام ٢٠٠٦. والخطة تشمل ٤٨ تدبيراً على أساس شبكة من الشراكات بين عدة وزارات ومدارس وجامعات وبلديات ومنظمات غير حكومية. وتحدد الخطة الجديدة أن قضية الوقاية من العنف، والمساواة بين الرجل والمرأة تعالج على جميع مستويات التعليم المدرسي ابتداءً من سن، ما قبل المدرسة وحتى التعليم العالي. وهي من سبعة أجزاء رئيسية أحدها عن المعلومات والتوعية وتشمل حملة التوعية الوطنية بشأن حقوق المرأة وبشأن العنف باعتباره جريمة. ويعالج الجزء الثاني تدريب الموظفين الذين يتعاملون مع المرأة الضحية، وقوة الشرطة والمهنيين الصحيين والإحصائيين الاجتماعيين والمعلمين والمحامين والقضاة. ويتوخى الجزء الثالث تنقيح بعض التشريعات من أجل تيسير ملاحقة المعتدين ويركز الجزء الرابع على حماية ضحايا العنف. ويحدد الجزء الأخير آلية رصد ومتابعة وتقييم تنفيذ الخطة.

١٩- ويبدأ اختبار مضامين ومواضيع وأهداف ونهج هذه القضية في بعض المؤسسات اعتباراً من الفصل الدراسي الثاني لعام ٢٠٠٣.

٢٠- وتود الحكومة تعزيز البرامج التي تكشف عن العنف المنزلي في المدارس. ويشمل تدريب المعلمين في المراحل الأولى ومدى الحياة قضية المساواة من التشديد بوجه خاص على العنف المنزلي. وترمى التدابير الأساسية إلى تأمين تنفيذ التشريعات القائمة بشأن حماية الضحايا، ولكن استعراض نظام جمع الأدلة عن العنف المنزلي لا يزال أمراً متوخى. ويزعم

إذكاء الوعي لدى الهيئة القضائية بأهمية تطبيق التدابير التعسفية التي يتوخاها القانون ومن بينها إبعاد المعتدي عن بيت الأسرة. ويحرم المعتدي من رخصة استخدام وحيازة الأسلحة وتوفر للضحايا حماية فعلية من خلال الآليات التي يتوخاها القانون الخاص بحماية الشهود.

٢١- كذلك تتوخى الخطة استكمال تنفيذ قانون عام ١٩٩٩ الذي ينشئ الشبكة الوطنية لملاحق النساء ضحايا العنف وكذلك إعادة هيكلة خط الاستشارة الهاتفي الساخن. وسوف يسر وصول الضحايا من النساء إلى برامج التدريب المهني بغية تمكينهن من اختيار مشروع حياتهن.

٢٢- وتوضع الآن مبادئ توجيهية محددة لمكافحة العنف داخل مجتمعات المهاجرين. وتزعم الحكومة تجريم تشوية الأعضاء التناسلية للأثني وتحسين الرعاية الصحية للمرأة والطفل ضحايا هذه الممارسة.

٢٣- ويتولى الإشراف على تنفيذ تلك الخطة مركز رصد العنف المتزلي الذي ترأسه لجنة المساواة وحقوق المرأة التي ستعد تقريراً سنوياً عن ذلك الموضوع.

الخطة الوطنية الثانية للمساواة

٢٤- اعتمدت خطة وطنية ثانية للمساواة - ٢٠٠٣ - ٢٠٠٦ في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ بموجب قراراً من مجلس الوزراء رقم ١٨٤/٢٠٠٣. وهذه الخطة الجديدة أكثر طموحاً حيث تتضمن تدابير ملموسة وجدولاً زمنياً وآلية للرصد والتقييم.

٢٥- وترتكز الخطة على محورين أساسيين:

- تدابير هيكلية ترمي إلى تغيير ثقافة الإدارة العامة على جميع المستويات، بحيث يصبح إدماج الجنسانية أداة فعالة طبيعية لكل الأعمار؛ وخاصة في مرحلة إعداد السياسات والبرامج المختلفة وكذلك في تنفيذها وتقييمها

- تدابير قطاع السياسات وهي تغطي أربعة مجالات كبيرة:

(أ) الحياة المهنية والخاصة: العمل والتوظيف وحماية الأمومة والأبوة والتوفيق بين الحياة المهنية والأسرية؛

(ب) التعليم والمعلومات والتدريب: التعليم والتدريب المهني، والصحة الإنجابية والجنسية، والثقافة، والرياضة، والإعلام؛

(ج) المواطنة والإدماج الاجتماعي: التمكين واتخاذ القرارات؛ الفقر والإدماج الاجتماعي؛ والمهاجرات والأقليات الإثنية والثقافية؛ والعنف ضد المرأة؛

- (د) التعاون مع البلدان الناطقة بالبرتغالية. (مجتمع البلدان الناطقة بالبرتغالية)؛
- (هـ) ولئن كان المسؤولية عن تنفيذ هذه الخطة تقع على عاتق الآليتين الوطنيتين للمساواة، فإن هذه المسؤولية تتقاسمها عدة وزارات؛
- (و) وترسي الخطة الوطنية الثانية للمساواة نهج إدماج للمسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ولكل وزارة ممثل هو في الوقت نفسه مركز التنسيق في هذا المجال. ومراكز التنسيق هذه الخاصة بالمساواة والتي سنطلق عليها اسم مستشارو المساواة، يعينها الوزير المختص. ويجب أن تجمع ممثلين من الإدارات الهامة في كل وزارة وتضع خطة إدماج سنوية لهذه الإدارات. وهي تعمل بالتعاون الوثيق مع لجنة المساواة وحقوق المرأة ولانزال هذه العملية جارية وقد ثبت أنها صعبة إلى حد ما.
- (ز) ويتم بناء القدرات من خلال تدريب المستشارين المعنيين بالمساواة على المساواة بين الجنسين، وتكمل اللجنة الآن برنامجاً تدريبياً عن المساواة بين الجنسين ينفذ في آيار/ مايو وحزيران/ يونيه وتموز/ يوليه ٢٠٠٤.
- (ح) ومن التحديات الكبيرة إنشاء مراكز التنسيق تلك فقدرتها التشغيلية تتفاوت من وزارة إلى أخرى، رهناً بمقدار الاهتمام الفردي للمستشار بهذه المسألة وبالإرادة السياسية للوزير المعني. ويرجى أن يساعد تنفيذ الدورة التدريبية في حفز هؤلاء.
- (ط) والوزارات المعنية بذلك هي:
- وزارة العدل
 - وزارة التعليم
 - وزارة الداخلية
 - وزارة الثقافة
 - وزارة المدن والتخطيط الإقليمي والبيئة
 - وزارة العلم والتعليم العالي
 - وزارة الزراعة والتنمية الريفية ومصائد الأسماك
 - وزارة الدفاع الوطني
 - وزارة الاقتصاد
 - وزارة المالية

وزارة الخارجية

وزارة التعمير والنقل والإسكان

وزارة شؤون الرئاسة

وزارة الصحة

وزارة الضمان الاجتماعي والعمل

مفوضية المهجرة والأقليات الإثنية

وتتوخى الخطة الوطنية الثانية للمساواة إنشاء لجنة لرصد وتقييم التقدم في تنفيذها وكتابة تقرير يجب أن يقدم سنوياً إلى وزير شؤون الرئاسة. وتتولى لجنة المساواة وحقوق المرأة المسؤولية عن تنسيقها.

٢٦- ومن بين شركاء شبكة تنفيذ هذه الخطة الوطنية الثانية للمساواة المعهد الوطني للإحصاءات الذي قام بعد أن وقع بروتوكولاً مع لجنة المساواة وحقوق المرأة ولجنة المساواة في العمل والتوظيف بإنشاء قاعدة بيانات للمساواة بين الجنسين، بمؤشرات سوف تساعد في تقييم تنفيذ الخطة ونتائجها.

٢٧- كذلك أصبحت المنظمات غير الحكومية جزءاً من هذه الشبكة وهي تتلقى مساعدة مالية لتنفيذ الإجراءات المتعلقة بالخطتين الوطنيتين. كذلك يشترك في آليات الرصد المنشأة في الخطتين ممثلو المنظمات غير الحكومية مع أعضاء الأكاديمية والباحثين.

٢٨- وقد خضعت الخطتان قبل اعتمادهما لاقتراحات المجتمع المدني واقتراحات النقاد وبعضهم مدرجون في الخطتين.

المادة ١ والمادة ٢ تعريف التمييز ضد المرأة / الالتزامات بالقضاء على التمييز

دستور الجمهورية البرتغالية

٢٩- لم تطرأ تعديلات على دستور الجمهورية البرتغالية، تتعلق بالمساواة بين الجنسين، منذ عام ١٩٩٩. غير أنه قد يكون من المفيد أن يشار إلى بعض المواد عن المساواة وحقوق المرأة. فالدستور يبين في مادته ١٣ مساواة جميع المواطنين أمام القانون بكرامة، ويحظر جميع أنواع التمييز (الحرمان من أي حق أو الإغفاء من أي واجب) فيما يتعلق بالجنس.

٣٠- وقد أحدث القانون الدستوري ٩٧/١ المؤرخ ٢٠ أيلول/سبتمبر تغييرات هامة في الدستور ومن ثم أوجد شروطاً لإحداث تقدم هام في مجال تكافؤ الفرص وعدم التمييز.

٣١- وفيما يلي التغييرات الرئيسية:

المادة ٩ - المهام الأساسية للدولة

أضيف بند جديد (ح) لهذه المادة يرمي إلى: "تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة، باعتبارها واحدة من هذه المهام الأساسية. وهذا تغير بالغ الأهمية، بمعنى أنه يقضي بأن تعزز الدولة التغير بدلاً من مجرد ضمان الحق في التغير.

المادة ٢٦ - الحقوق الشخصية الأخرى

طراً تغيير على هذه المادة واستحدثت أحكام أخرى، وبالتحديد الجزء الأخير من البند رقم ١ الذي ينص على الحق في الحماية القانونية من أي شكل من أشكال التمييز. وتنص بعض أهم التغييرات على ما يلي: "الحق في الكرامة الشخصية وفي التنمية الشخصية وفي الحماية القانونية من أي شكل من أشكال التمييز وهذا حق مكفول للجميع".

المادة ٥٩، البند ١ - حقوق العمال

البند (ب) - أرسى هذه المادة بالفعل حق العمال في تنظيم العمل في ظروف اجتماعية كريمة، بحيث تتيح للشخص تحقيق الذات؛ كذلك يشير النص المنقح إلى التوفيق بين النشاط المهني والحياة الأسرية في سياق تنظيم العمل نفسه.

المادة ٦٧، البند ٢ - الأسرة

عدلت محتويات البندين (ب) و(د) واستحدثت البند الجديد (هـ)، وبموجب هذه الأحكام أصبح دستور الجمهورية البرتغالية يؤكد أن من واجب الدولة أن تقوم بما يلي:

(ب) تعزيز إيجاد وضمان الوصول إلى شبكة وطنية لرعاية الطفل والحصول على الأجهزة الاجتماعية الأخرى لدعم الأسرة ووضع سياسة للمواطنين المسنين؛

(د) الضمان من الاحترام الكامل لحرية الفرد والحق في تنظيم الأسرة وترويج المعلومات والوصول إلى أساليب وطرائق يمكن أن تتيح، ممارسة الأمومة والأبوة بأسلوب واع؛

(هـ) تنظيم المساعدة في الإنجاب من حيث ضمان كرامة الإنسان.

المادة ٦٨، البند ٣ - الأمومة والأبوة

الحق في الحماية الخاصة أثناء الحمل وفي فترة ما بعد الولادة وقد مدد هذا الحق ليشمل جميع النساء ولا يقتصر على من تعمل منهن بأجر.

المادة ٦٨، البند ٤

استحدثت هذه الفقرة الجديدة التي تنص على أن "ينظم القانون إعطاء الأمهات والآباء حقوقاً تتعلق بالإجازة من العمل، لفترات زمنية مناسبة، وفقاً لمصلحة الطفل واحتياجات الأسرة".

المادة ١٠٩ - المشاركة السياسية للمواطنين

كان النص السابق لهذه المادة يشير إلى "المشاركة المباشرة والنشطة من المواطنين في الحياة السياسية". وتشير المادة الجديدة صراحة، وقد أعيدت صياغتها، إلى "الرجل والمرأة". فهي تنص على ما يلي:

"المشاركة المباشرة والنشطة من الرجل والمرأة في الحياة السياسية شرط وأداة سياسية لتوطيد النظام الديمقراطي، ومن هنا يجب أن يعزز القانون المساواة في ممارسة الحقوق المدنية والسياسية وعدم التمييز بين الجنسين في اتخاذ المواقف السياسية". وهذا يحمل القانون من جهة أخرى مسؤولية محددة فيما يتعلق بتعزيز المساواة في هذا المجال بما يتيح اعتماد تدابير خاصة ذات طابع إيجابي.

الآليات الوطنية للمساواة

٣٢- ألغت الحكومة بعد الانتخابات التشريعية لعام ٢٠٠٢ منصب وزير الدولة للمساواة، وأصبحت في البرتغال آليات وطنيتان للمساواة خاضعتان للإدارة السياسية لوزير شؤون الرئاسة.

٣٣- وكما جاء في التقرير الماضي فإن المرسوم بقانون رقم ٩١/١٦٦ المؤرخ ٩ آيار/مايو أنشأ لجنة المساواة وحقوق المرأة وهي واحدة من الآليات الوطنية للمساواة. وقد حلت محل اللجنة السابقة لأوضاع المرأة المنشأة في عام ١٩٧٧.

٣٤- وتتمثل أهدافها الأساسية والدائمة فيما يلي:

- تعزيز تكافؤ الفرص وحقوق وكرامة المرأة والرجل؛

- تعزيز المسؤولية الفعلية المشتركة للمرأة والرجل في كل جوانب الأسرة والمهنة والحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية؛

- تشجيع المجتمع على أن يعتبر الأمومة والأبوة أمران لهما أهمية اجتماعية أساسية، وقبول المسؤوليات الناجمة عنهما.

٣٥- وتقع لجنة المساواة وحقوق المرأة في رئاسة مجلس الوزراء. ورغم السياسة التقييدية على الميزانية اليوم فإن ميزانية هذه اللجنة قد زادت بنسبة ١٧,١ في المائة فيما بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣. كذلك ستكرس الخطتان الوطنيتان المعتمدتان موارد بشرية ومالية كبيرة في معظم الإدارات الحكومية.

الموقع: www.cidm.pt

العنوان الإلكتروني: cidm@mail.telepac.pt

هاتف رقم: ٣٥١ ٢١ ٧٩٨٣٠٠٠

٣٦- والآلية الوطنية الثانية، وهي لجنة المساواة في العمل والتوظيف، أنشئت في عام ١٩٧٩. وهي كيان ثلاثي ويخضع لإدارة وزارة شؤون الرئاسة ووزارة العمل والضمان الاجتماعي. ومهامها هي المعلومات والنشر والتدريب وتقييم الشكاوي الخاصة بالتمييز في العمل، ووضع خيارات بشأن هذه المسائل، تحال إلى الأطراف المعنية وتنشر في نشرة وزارة العمل والضمان الاجتماعي. ويلزم أصحاب العمل بطلب التوصية من هذه اللجنة قبل فصل أي امرأة حامل أو نساء أو مرضعة. وتقدم هذه التوصية خلال ٣٠ يوماً. فإذا كانت التوصية سلبية لا تأذن إلا المحكمة بالفصل. كما أن طلب رأي هذه اللجنة يصبح إلزامياً بالنسبة لأصحاب العمل الذين لا يوافقون على اقتراح تخفيض الجداول الزمنية لفائدة المرأة والرجل الذين لديهم أطفال صغار. كما أنها قد توصي بتعديلات تشريعية أو تقترح تدابير تتعلق بتكافؤ الفرص في العمل والتوظيف والتدريب المهني.

٣٧- وتستهدف الأنشطة الإعلامية وغير الإعلامية التي تحددها لجنة المساواة في العمل والتوظيف الجمهور العام وبعض الفئات الاستراتيجية من أجل تحقيق الإدماج. ومن بين هذه الفئات المفوضون الاجتماعيون ورابطات أصحاب الأعمال والنقائيون والقضاة العاملون من أجل رابطات أصحاب العمل أو النقابات ومديرو الموارد البشرية والعاملون في الخدمة المدنية ورجال القضاء والمحامون والمدربون والموظفون المحليون المنتخبون.

الموقع: www.cite.gov.pt

منذ ٨ آذار/مارس ٢٠٠٢

المستعملون حتى حزيران/يونيه ٢٠٠٣ - ٣٨٩١

آليات المساواة في الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي

٣٨- أنشأ الإقليم المستقل أزوريس، بموجب المرسوم التشريعي الإقليمي رقم ٩٧/١٨/ألف، الصادر في ٤ تشرين الثاني/نوفمبر، اللجنة الاستشارية الإقليمية للدفاع عن حقوق المرأة.

٣٩- واعتمد الإقليم المستقل ماديرا بموجب المرسوم الإقليمي رقم ٩٧/١٦/ميم الصادر في ٨ آب/أغسطس، النظام الأساسي للإدارة الإقليمية للعمل وأنشأ أيضاً مكتب مسائل المساواة وقضايا العمل في الاتحاد الأوروبي والتوثيق. وفي عام ٢٠٠١ اعتمد هذا الإقليم المستقل خطة إقليمية لتكافؤ الفرص.

التمييز المباشر وغير المباشر: التعاريف

٤٠- بموجب المرسوم بقانون ٧٩/٣٩٢ المؤرخ ٢٠ أيلول/سبتمبر يعرف التمييز بأنه: كل تمييز أو إقصاء أو تقييد أو أداء على أساس الجنس يكون من أهدافه أو عواقبه الإضرار أو رفض الاعتراف والتمتع بالحقوق التي يكفلها قانون العمل.

٤١- وينص القانون رقم ٩٧/١٠٥ المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر على أن: يكون هناك تمييزاً مباشراً عندما يؤثر أي تدبير أو معيار أو ممارسة بشكل واضح تأثيراً محايداً غير متناسب على أفراد أي من الجنسين، وبالتحديد بالإشارة إلى الوضع المدني أو الأسري، دون مبرر، لأي سبب من الأسباب أو شرط ضروري لا يتعلق بالجنسين.

المعاقبة على التمييز

٤٢- يعزز القانون ٢٠٠١/٩ المؤرخ ٢١ أيار/مايو آليات رصد ممارسات العمل التمييزية والمعاقبة عليها. ومن صلاحيات التفتيش العام للعمل في الوقت الحالي صلاحيات أوسع لمنع ورصد التمييز على أساس جنساني والمعاقبة عليه، ويشمل ذلك التمييز غير المباشر.

الرصد والتقييم

٤٣- بموجب القانون ٢٠٠١/١٠ الصادر في ٢١ أيار/مايو يتعين على الحكومة أن تقدم إلى البرلمان تقريراً سنوياً عن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل - في ميادين العمل والتوظيف والتدريب المهني.

المادة ٣ تنمية المرأة والنهوض بها

٤٤ - كما ذكر في التقارير السابقة فإن مبدأ المساواة مبدأ أساسي في دستور الجمهورية البرتغالية وقد أشير إلى المواد المتعلقة به في المادتين ١ و ٢.

العنف الجنساني

٤٥ - من العقوبات الرئيسية التي تعترض تمتع المرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية العنف على أساس جنساني، وبالتحديد في الأسرة. وقد أسفر قلق الحكومة إزاء هذا الوضع عن اعتماد خطة ثانية لمكافحة العنف المنزلي.^(١) وفيما يلي البيانات التي تم جمعها لتصميم هذه الخطة:

٤٦ - طلبت لجنة المساواة وحقوق المرأة دراسة من أحد مراكز البحث في جامعة لشبونة الجديدة "السياق الاجتماعي للعنف ضد المرأة، بين الضحايا الذين تم فحصهم في معهد الطب القانوني في كوينبر وبورتو خلال عام ٢٠٠٠". وطبقاً للبيانات التي جُمعت فإن العنف البدني يمثل ٨٣ في المائة من الحالات، وبيت الأسرة هو المكان الأرجح لحدوث أعمال العنف ضد المرأة، ٦٧,٢ في المائة وفي ٩٥,٣ في المائة من الحالات تعرض الأطفال فيها لأعمال العنف؛ وفي ٣٦,٧ في المائة من الحالات كان الضرب مستمراً لأكثر من عشر سنوات، وفي ٧٠,٥ في المائة كان المعتدي هو الزوج. ونسبت النساء العنف إلى الغيرة (٤٤,٤ في المائة) وإلى شرب الخمر (١٩,٧ في المائة).

٤٧ - وفيما يتعلق بحماية الضحايا فإن القانون ٩١/٦١ المؤرخ ١٩ آب/أغسطس قد نص على عدد من التدابير لحماية ضحايا العنف من النساء بصفة عامة (ومن ذلك الحملات الإعلامية ونشر كتيب لضحايا العنف من النساء، وإنشاء خط هاتفي ساخن وإنشاء وحدات متخصصة في مراكز الشرطة لاستقبال ضحايا العنف من النساء). وأنشأ القانون ٩٩/١٠٧ المؤرخ ٣ آب/أغسطس شبكة وطنية من ملاجئ النساء (يشمل كل منها الملجأ والخدمات الداعمة)، ولكن ليس منها أي ملجأ يستهدف على وجه التحديد ضحايا الاتجار من النساء. وفي عام ٢٠٠١ كان هناك ٢٧ ملجأ تعمل في أنحاء البلد يستفيد منها ٢٦٣٢ امرأة. وتدير لجنة المساواة وحقوق المرأة إدارة للمساعدة القانونية للمرأة وأنشأت خطاً هاتفياً مجانياً يعمل طوال اليوم ويقدم المعلومات والدعم لضحايا العنف. وقد استقبل الخط في عام ٢٠٠٣، ٣٨٥٣ مكالمة.

(١) انظر مقدمة الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المنزلي.

ضحايا جريمة "سوء المعاملة" حسبما سجلته سلطات الشرطة أو أبلغ إليها، حسب الجنس					
٢٠٠٣		٢٠٠٢		٢٠٠١	
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
الجريمة					
سوء المعاملة أو الإفراط في الأعباء على الأبناء القصر للمعوقين أو الأزواج أو الأقارب، ومخالفات قواعد الأمن					
٨٦٩٢	١٥٠١	٧٢٧٥	١٣١٠	٦٠٩٣	١١١٠

الجناة المدانين في الحالات المكتملة في المحاكم الجزئية، حسب نوع الجنس		
الإناث	الذكور	الجرائم
١٤	١٧١	المجموع
٨	٤٩	سوء المعاملة أو الإفراط في الأعباء على القصر أو على المعوقين
٦	١٢٢	سوء معاملة الأزواج أو الأقارب
الإناث	الذكور	الجرائم
٢٢	٢٧٣	المجموع
١٥	٤٩	سوء المعاملة أو الإفراط في الأعباء على القصر أو على المعوقين
٦	٢٢٢	سوء معاملة الأزواج أو الأقارب
٠٠	٠٠	مخالفات قواعد الأمن
الإناث	الذكور	الجرائم
١٥	٤٣٤	المجموع
١٢	٩٢	سوء المعاملة أو الإفراط في الأعباء على القصر أو على المعوقين
٣	٣٤١	سوء معاملة الأزواج أو الأقارب
٠٠	٠٠	مخالفات قواعد الأمن

ملاحظة: (..) لا توجد نتائج / خاضعة للسرية الإحصائية

٤٨- وتدير أغلب ملاجئ النساء منظمات نسائية غير حكومية بدعم من وزارة العمل والضمان الاجتماعي. وتدعم مقاطعات محلية كثيرة هذه الملاجئ فتوفر لها المنازل ومعدات التركيب.

أنواع الجرائم	عدد الجناة	عدد المدانين
الجرائم ضد الأرواح		
القتل من الدرجة الأولى والدرجة الثانية	٦٣	٥٦
القتل العمد	٣١٨	٢١٠
الشروع في القتل	٣١	١٩
الجرائم ضد السلامة البدنية		
الاعتداء البدني البسيط	٤٤١٢	١٤١٩
الاعتداء البدني الجسيم	١١٨	٧٠
الاعتداء البدني عن طريق الإهمال	٣٠٤	٨٩
ضرب الزوجة أو الأبناء أو المعوقين	٢٤٣	١١٥
الجرائم ضد الحرية الشخصية		
التهديدات والقسر	٧٣٤	٢٢٤
الجرائم ضد الحريات والجرائم الجنسية		
الاغتصاب البسيط والجسيم	٦٠	٤٢
الاغتصاب باستخدام السلطة	١٢	٧
الاعتداء الجنسي والقسر والغش	٤١	٢١
الاعتداء الجنسي والقسر من موقع السلطة		
الاتجار بالأشخاص واستغلال بغاء الآخرين	١٣	٤
جرائم الشرف ^(٢)	٧٩٥	٢١٣

مكتب السياسات القانونية والتخطيط بوزارة العدل، ٢٠٠١

(٢) لاعلاقة لجرائم الشرف هذه بالاثام بالقتل ولكنها تتعلق بالجرائم الأخلاقية.

المنظمات غير الحكومية المعنية بالمساواة بين الجنسين

٤٩- نفذت الدفعة رقم ٢٠٠٣/١٩٩٩ في ٢٥ شباط/فبراير هيكلاً تقنياً لتنسيق نظام للدعم التقني والمالي قدم إلى المنظمات غير الحكومية. ويعمل هذا الهيكل التقني بقيادة رئيس لجنة المساواة وحقوق المرأة وهو يقابل الإجراء التنظيمي ٤-٤ "وهو تعزيز تكافؤ الفرص للرجال والنساء" في البرنامج التشغيلي للتوظيف والتنمية الاجتماعية، الذي هو جزء من صندوق التضامن بالاتحاد الأوروبي، كجزء من الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي.

٥٠- وقد قدم تسعة وثلاثون مشروعاً وتم دعم ستة وعشرين مشروعاً خلال السنة المالية ٢٠٠٣. وانصب تركيز المشاريع المدعومة على تعزيز تكافؤ الفرص للرجل والمرأة في الاقتصاد المتغير، وخاصة في ميادين التدريب المهني والوصول إلى أسواق العمل والتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية للمرأة والرجل.

٥١- وقد اهتم عشرون مشروعاً اهتماماً مباشراً بتعزيز التوازن بين الجنسين في مجال اتخاذ القرار وتحسين الأوضاع التي تؤدي إلى ممارسة المساواة في الحقوق، وبالتحديد عن طريق تعزيز الإجراءات الرامية إلى مكافحة العنف ضد المرأة. ومن المنظمات الرائدة في هذا المجال المنظمات غير الحكومية التي تشمل المنظمات غير الحكومية النسائية والإنمائية العاملة على شتى المستويات، وغيرها من الشبكات والروابط العاملة في مختلف قطاعات المجتمع.

المساواة والوصول إلى الخدمات

٥٢- القاعدة هي أن للمرأة فرص الرجل نفسها في الحصول على الخدمات في الواقع وبموجب القانون. وهذه تشمل الخدمات الاجتماعية والصحة والرعاية الطبية والتعليم وبرامج محو الأمية وملكية العقارات، والرعاية الاجتماعية. ومع هذا فقد اتخذت تدابير لضمان هذه الحقوق.

٥٣- القانون رقم ٣٠ - هاء/٢٠٠٢ الصادر في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر (المعدل بالمرسوم بقانون رقم ٢٠٠٣/٣٨، الصادر في ٨ آذار/مارس)، غير نظام الوصول إلى القضاء والمحاكم وحمل الخدمات الاجتماعية مسؤولية تقرير طلبات الدعم القضائي. واعتمدت الدفعة رقم ٢٠٠٢/١٤٠ الصادرة في ١٢ شباط/فبراير تطبيقات جديدة تشترط الدعم القضائي للأفراد والشخصيات الجماعية لتعزيز وتيسير الوصول إلى العدل.

٥٤- واعتمد القانون رقم ٢٠٠٢/٣٢ الصادر في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر المبادئ الأساسية للعدل الاجتماعي. ومن بين هذه المبادئ مبدأ المساواة بين الجنسين.

المادة ٤ اتخاذ تدابير خاصة ترمي إلى التعجيل بالمساواة بين الرجل والمرأة كأمر واقع

٥٥- تعد الخطة الوطنية الثانية للمساواة الأداة الرئيسية التي صممتها الحكومة لتحقيق المساواة التامة. وفي بعض القطاعات صممت بالفعل تدابير سياسات لتحقيق ذلك الغرض. ومن أمثلة ذلك:

(أ) الإجراءات الإيجابية في قوى الشرطة

٥٦- لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة اعتمدت الحكومة البرتغالية في عام ٢٠٠٢ المدونة الأخلاقية لخدمات الشرطة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٣٧/٢٠٠٢ المؤرخ ٢٨ شباط/فبراير، الذي بذل من خلاله الجهد لتنفيذ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. وقد أدرج هذا الموضوع في مناهج تدريب ضباط الشرطة مع القوة الإلزامية بغية ضمان ألا تخضع أي امرأة للتمييز عندما تستقبل في أي إدارة للشرطة.

٥٧- وحرصاً على زيادة معدلات الإناث في قوى الشرطة هناك قواعد للتمييز الإيجابي في النظام القضائي البرتغالي. وفيما يتعلق بعملية اختيار وقبول المرشحين للحرس الجمهوري الوطني ولشرطة الأمن العام ولمرفق الأجانب والحدود تختلف معايير القياس البيولوجي للفحص الطبي، وهي بالتحديد الحد الأدنى للطول ودرجة الاستعجال فيما يتعلق باختبارات بدنية معينة عنها في المعايير الموضوعة للمرشحين الذكور وذلك من أجل تيسير قبول النساء.

٥٨- وفيما يتعلق بالحرس الجمهوري الوطني يجدر أن نلاحظ أن معدل الضابطات ارتفع إلى ١,٥١ في المائة في عام ٢٠٠٣ مقابل معدل لا يتجاوز ١,٤٢ في المائة في عام ٢٠٠١. وهذا أمر بناء للغاية إذا اعتبرنا أن قبول النساء في عام ١٩٩٨ في هذه القوى العسكرية ذات الواجبات الشرطية توقف خضوعه للأداء الفعلي للخدمة العسكرية.

٥٩- وكان معدل الضابطات في شرطة الأمن العام في عام ٢٠٠٢ نحو ٦,٦٢ في المائة ونسبة ٨,٢٨ في المائة فيما يتعلق بكبار الضباط.

٦٠- وفي مرفق الأجانب والحدود، كان معدل الإناث هو ٤٥,٢٣ في المائة مع نسبة ٥٠ في المائة في المناصب الإدارية (والبيانات تتعلق بعام ٢٠٠٢).

٦١- وجدير بالملاحظة أنه حتى في ميدان الاستخبارات فإن إدارة الاستخبارات والأمن تمثل كذلك نسبة ٣٩,٦٤ في المائة من النساء فيما يتعلق بالعدد الكلي لموظفيها.

٦٢- ومن ثم فنحن نشهد اتجاهًا مستمرًا نحو القبول التدريجي للنساء في الشرطة وأوساط المخابرات، فلم تعد هذه المجالات قاصرة على الذكور. ومن هنا يأتي الإسهام في التمتع الكامل بوضع المواطنة لكل النساء.

٦٣- كذلك أدت معدلات النساء في قوى الشرطة إلى إعادة تقييم للأمن من الناحية النسائية فعندما تكون المدينة في أمان للمرأة تكون في أمان أيضاً للرجل.

٦٤- ثم إن خدمة الشرطة التي تقوم بها المرأة، من الناحية التشغيلية لا تختلف عن زملائها من الرجال. ومع ذلك تبذل الجهود بمعنى أن استقبال المرأة التي تقع ضحية للعنف المنزلي تقوم به ضابطات شرطة، في مكاتب وجدت خصيصاً لتتيح شخصية الاستقبال. ولا يحدث هذا في الوحدات والتزل (التي بها أكثر من ٦٧ غرفة لاستقبال الضحايا في قوة الشرطة بأسرها) فحسب بل وفي ست وظائف للاستقبال الشخصي تسمى "مواطن الأمن" وهي موجودة في معظم "بجالات المواطنين" في عدة مدن في البلد، تديرها عناصر الحرس الجمهوري الوطني وشرطة الأمن العام. وبعد ذلك يوجه الضحايا غالباً إلى جمعيات خاصة توفر الدعم الاجتماعي النفسي، وخاصة في حالة العنف المنزلي. ولهذا الغرض وضع بروتوكول بين وزارة الداخلية والرابطة البرتغالية لدعم الضحايا.

٦٥- ويتولى المفتش العام للداخلية القيام بدراسة اجتماعية فعلية بعنوان "إدماج المرأة في قوات الأمن" الأمر الذي يتيح فهماً أفضل للظاهرة وتقديم المقترحات الرامية إلى تحسين الإدماج وتصويب أي انحرافات ممكنة. وتجري هذه الدراسة باستخدام البيانات التي تجمع من قوات الشرطة مباشرة.

(ب) التنقل

٦٦- في نطاق السائقات، تسهم الديناميات الاجتماعية ذاتها القائمة على أساس المساواة، في العدالة المتدرجة. ولذا فإن معدل النمو السنوي، على سبيل المثال، بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٢ للسائقات هو ٨,٥ في المائة بينما النمو فيما يتعلق بالرجال لا يتجاوز ٥,٦ في المائة. وفي عام ٢٠٠٢ كان معدل السائقات ٣٥,٦٣ في المائة فيما يتعلق بالعدد الإجمالي للسائقين.

(ج) الإجراءات الإيجابية في القضاء على الفقر

٦٧- استهلكت في ٦ آب/أغسطس ٢٠٠١ خطة العمل الوطنية للإدماج، (قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠١/٩١) وهي تقوم على ستة محاور أساسية، أحدها هو تعزيز المساواة الواقعية بين المرأة والرجل، في المجتمع وفي المجالات الخاصة. وتستند خطة العمل هذه إلى

الأهداف الأساسية الأربعة التالية: تعزيز مشاركة الجميع في الوظائف ووصول كل إنسان إلى الموارد والحقوق والسلع والخدمات؛ والوقاية من مخاطر الإقصاء؛ والعمل لصالح المحرومين؛ وتعبئة جميع الفاعلين. وتستهدف خطة العمل غايات محددة وتعتمد على أماكن بارزة لقياس التقدم المحرز في كل منها. وكلما ذكر عدد الأشخاص تفصل هذه العلامات البارزة حسب الجنس. وقد أنشئت لجنة مشتركة بين الوزارات لمراقبة تنفيذ خطة العمل التي يجري تقييمها الآن.

٦٨- وينص القانون ٢٠٠١/٩٠ الصادر في ٢٠ آب/أغسطس على دعم التدابير من أجل الأمهات والآباء الذين هم في مرحلة الدراسة (في جميع المستويات المدرسية) ويضع نظاماً خاصاً للإجازات للموظفين لحضور الفصول الدراسية والامتحانات والنقل في المدارس. وتعطي لأبنائهم حتى سن الخامسة أفضلية في القبول بدور الحضانة.

(د) المرأة في مجال الرياضة والعمل الإيجابي في الأمن الرياضي

٦٩- إن مبدأ المساواة القضائية الكاملة بين الرجل والمرأة ينفذ بالكامل كلما أُجري إصلاح يتعلق بنموذج الأمن في المجمعات الرياضية، والذي بدأ في عام ٢٠٠٢ وتوخى تنظيم المرحلة البرتغالية النهائية لكرة القدم الأوروبية في عام ٢٠٠٤. ومن ثم أنشأ المستشار الوطني منصب مساعد المجمعات الرياضية (الراعي) وهو منصب مستحدث في نطاق نظام الأمن الخاص في المجمعات الرياضية وليس فيه أي استثناء يتعلق بجنس المساعدين. ويعهد إلى المساعد، في جملة أمور بمهمة استقبال وتوجيه ومراقبة المتفرجين، بغض النظر عن نوع الجنس (القرار رقم ١٥٢٢-باء/٢٠٠٢، المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر).

٧٠- وفي الخطة الوطنية الثانية للمساواة كان من المتوخى إذكاء الوعي في النوادي الرياضية والرابطات الرياضية بضرورة تعزيز رياضة الإناث في الجداول الرياضية التي تتيح للمرأة ممارسة الرياضة في الوقت نفسه الذي يمارسه أبنائها.

(هـ) الرصد والتقييم

٧١- تبحث الخطة الوطنية الثانية للمساواة في ضرورة تقييم تدابير السياسات بغية تعزيز المساواة وتأثير نوع الجنس في السياسات القطاعية الأخرى. ولبلوغ ذلك يتوخى إجراء دراسة عن تأثير الجنس في السياسات الحكومية عن طريق اعتماد مؤشرات محددة. فيتعين على كل إدارة حكومية أن تكيف هذه الأداة حسب مجال تدخلها وأن تطبقها في كل خطوة من عملية اتخاذ القرار السياسي.

(و) الإجراءات الإيجابية في مجالات التوظيف والتدريب المهني والتوفيق بين الحياة العلمية والحياة الأسرية

٧٢- وضع الأمر رقم ١٨٦/٢٠٠٢ المؤرخ ١٢ آذار/مارس والصادر عن رئاسة مجلس الوزراء ووزارة العمل والتضامن التدبير التنظيمي ٤-٤ "تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة" في البرنامج التشغيلي للعمل والتدريب والتنمية الاجتماعية الذي يتضمن التدابير التالية:

(١) التدابير الهيكلية

- ٧٣- الدراسات ومدونات قواعد الممارسة الجيدة ودفاتر الحجج وقواعد البيانات وسائر أدوات البحث من أجل التحقيق والتحليل في مجال المساواة بين الرجل والمرأة.
- ٧٤- إجراءات التوعية والاتصال والتدريب في مجال تكافؤ الفرص من أجل الاستراتيجيات العامة.
- ٧٥- دعم الجوائز التي تعطي للكيانات في مجال تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة - جوائز التميز. وهناك جائزة أعطيت عن سنوات قليلة وتسمى "المساواة هي الجودة".

(٢) التدابير الداعمة للإجراءات من أجل تكافؤ الفرص

- ٧٦- نظم الدعم المقدم إلى أصحاب العمل الذين يزعمون تطوير الابتكار في تنظيم شروط العمل بغية تيسير التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية للمرأة والرجل؛
- ٧٧- دعم الإجراءات الرامية إلى إيجاد التوازن في مشاركة الرجل والمرأة في سوق العمل في المهن التي يشهد فيها التمييز على أساس نوع الجنس؛
- ٧٨- الدعم المقدم لإيجاد الأعمال للمرأة.

(٣) التدابير الداعمة لتكافؤ الفرص في مجال التدريب المهني

- ٧٩- يتعين في نظام التدريب المهني أن تحترم جميع المرجعيات والبرامج والمضامين كذلك قواعد الوصول إلى مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة؛
- ٨٠- وفي مجال التدريب المهني لا يوجد تمييز على أساس الجنس سواء بالنسبة للمعدات أو المناهج أو المدرسين أو الامتحانات المهنية.
- ٨١- وفي المراكز التي يديرها معهد التشغيل والتدريب المهني في إطار نموذج "التعليم والتدريب للشباب والبالغين" تعطى للمتدربين شهادة مزدوجة في مجال التعليم والتدريب

المهني. ويتبين من البيانات المتاحة عن عام ٢٠٠٢ وجود ٣٥٧٩ امرأة و١٦٩٨ رجلاً من المتدربين.

٨٢- وفي دورات التدريب المهني تناقش المواضيع المتعلقة بالتعليم الأسري في إطار نموذج التعليم للمواطنة، في إطار الوحدة المواضيعية "تكافؤ الفرص" في نطاق التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية وتنظيم الأسرة في الوحدة المواضيعية "الصحة وأساليب الحياة الصحية" في نطاق مظاهر الرجولة والأنوثة البشرية.

٨٣- وفي حين تجرى الدورات التدريبية المهنية تحمل نفقات رعاية الطفل والمعالين الآخرين على معهد التشغيل والتدريب المهني بغية ضمان حصول المرأة والرجل على قدم المساواة على الخدمات والتوفيق بين ذلك والمسؤوليات الأسرية.

٨٤- ويجري تعزيز التدريب المهني في المهن المتعلقة بخدمات الحوار للأسرة والمجتمع، بغية توسيع سوق العمل وحفز وتحفيز هياكل رعاية الطفل ودعم المسنين.

(٤) تكافؤ فرص التدريب بين الرجل والمرأة بالنسبة للمدربين في التدريب المهني وغيرهم من الفاعلين الاستراتيجيين

٨٥- إدماج النماذج المواضيعية بشأن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل وأساليب الصحة والحياة الصحية في جميع دورات التدريب المهني التي ينظمها معهد التوظيف والتدريب المهني في ميدان تربية المواطن.

٨٦- تصميم مبادئ توجيهية تدريبية للوحدات المواضيعية في تكافؤ الفرص.

٨٧- إنتاج موارد تدريبية للوحدات المواضيعية في مجال تكافؤ الفرص؛

٨٨- إعداد دراسة عن "التمثيل الاجتماعي للصغار في المهن"؛

٨٩- إعداد دراسة عن "التمثيل الاجتماعي للمتدربين على تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة".

المادة ٥ الأدوار الجنسية والوصم

٩٠- تشترك لجنة المساواة وحقوق المرأة في مشروع مع آليات المساواة من اسبانيا وإيطاليا وفرنسا وشمل المشروع عدة باحثي من الجامعات في مجال الإعلام والاتصال من هذه البلدان الأربعة، وقاموا بإعداد منشور عن "المبادئ التوجيهية للقضاء على الوصم على أساس الجنس من وسائل الإعلام والإعلان". وتشمل هذه المبادئ التوجيهية تحليلاً موجزاً للوصم في

وسائل الإعلان في هذه البلدان الأوروبية وتتضمن قوائم مرجعية وأدوات أخرى تساعد في التعرف على أنماط الوصم الجنساني. وقد قدم هذا التحليل إلى بعض وسائل الإعلام الوطنية وهناك برنامج وجدول للعمل مع الصحفيين وطلاب الاتصالات.

٩١- ومن ناحية أخرى فإن الخطة الوطنية الثانية للمساواة تتضمن عدم تدابير سياسات تتعلق بمشكلة الوصم، سواء في مجال التعليم (الكتب المدرسية أو الممارسات العملية وغيرها) أن كانت مباشرة مع المهنيين الإعلاميين.

٩٢- وبهدف الإسهام في استئصال بعض أنماط الوصم التي لا تزال موجودة في مجتمعنا، وخاصة فيما يتعلق بالإقصاء الاجتماعي والمرأة الريفية فإن وزارة الثقافة ملتزمة بتنفيذ بعض تدابير التدخل الخاصة حتى عام ٢٠٠٦ ومنها مايلي:

- تعزيز وصول المرأة، وخاصة المستبعدة اجتماعياً - إلى إنتاج واستثمار الثقافة في كل تدابيرها وأشكالها؛
- دعم المؤسسات الثقافية الخاصة والعامة بتطوير الأنشطة التي تسهم في تعزيز عادات القراءة لدى الأطفال والشباب والنساء؛
- التمسك بإجراء التحقيق والتحرير في شتى وسائل الدعم التقني للموسيقى الإثنية والفنون الشعبية وسائر أنواع التقاليد الشفوية التي تحدد بوجه خاص دور المرأة في تاريخ ومجتمع البرتغال؛
- تقديم الدعم المناسب للتدريب المهني/الفني، المركز خصوصاً على المرأة الريفية والمحرومات اقتصادياً واجتماعياً، والدعوة إلى تغيير أنماط السلوك المتخذة إزاء العاملين في الثقافة والفنون؛
- إجراء دراسات وتحليلات للمهن الفنية التي تؤديها المرأة.

المادة ٦ استغلال المرأة

الاتجار بالأشخاص: أحكام القانون الجنائي

٩٣- يعاقب مرتكبو الاتجار بالأشخاص بموجب المادة ١٦٩ من القانون الجنائي البرتغالي المعدل مؤخراً بالقانون ٢٠٠١/٩٩ الصادر في ٢٥ آب/أغسطس. فهذه المادة تعاقب أي شخص يقوم عن طريق العنف بتوجيه تهديدات خطيرة أو محاولات للغش والتزوير أو يستغل أي وضع ضعيف بوجه خاص باجتناب أو نقل أو إيواء أو استقبال أو توفير الظروف لتلك الممارسة عن طريق شخص معين في بلد أجنبي لأي بغاء أو أعمال جنسية من هذا القبيل،

وذلك بالسجن من عامين إلى ثمانية أعوام. وهذه الصيغ الجديدة وسعت نطاق المادة ١٦٩ وبالتالي مكنت من ملاحقة ومعاقبة كل من يسهم بطريق مباشر أو غير مباشر في الاتجار بالأشخاص.

٩٤- وثمة أحكام محددة تتعلق بشراء الأطفال والاتجار بهم: فالمادة ١٧٦ من القانون الجنائي (وهي منقحة أيضاً بقانون ٢٠٠١/٩٩) تنص على معاقبة كل من يجتذب أو ينقل أو يوفر الإيواء أو يستقبل أي طفل دون سن الـ ١٦ عاماً أو يتخذ ترتيبات لكي يمارس الطفل في أي بلد أجنبي البغاء أو الأفعال الجنسية المتصلة به (السجن من سنه إلى ٨ سنوات). وينص هذا النظام الجديد الآن على معاقبة كل من يشترك بصورة مباشرة أو غير مباشرة في الاتجار بالأطفال. وتنطبق أحكام المادة ١٧٦ على كل من يلجأ بغض النظر عن الوسيط إلى العنف أو التهديد أو الغش أو التدليس؛ رغم أن هذه ظروف مشددة وبالتالي ترفع حدود السجن إلى ما بين عامين وعشر أعوام (ومن الظروف الأخرى المشددة أن يكون الضحية دون ١٤ سنة من العمر أو يكون الوسيط يعمل باحتراف أو بقصد الربح).

٩٥- ومن الحالات الأخرى الموصوفة على أنها اتجار الأشخاص لأغراض غير الاستغلال الجنسي يمكن أن يعاقب عليها بموجب أحكام الرق وتجارة الرقيق (المادة ١٥٩ من القانون الجنائي - ٥ إلى ١٥ عاماً من السجن). كذلك يعاقب القانون الجنائي على جرائم التهديد والقصر والاختطاف والترهيب.

٩٦- علاوة على هذا فالمرسوم بقانون ٩٨/٢٤٤ الصادر في ٨ آب/أغسطس (والذي ينظم دخول وإقامة وخروج وإبعاد الأجانب من أراضي الوطن)، المعدل بالقانون ٩٩/٩٧ الصادر في ٢٦ تموز/يوليه، والمرسوم بقانون ٢٠٠١/٤ الصادر في ١٠ كانون الثاني/يناير، والمرسوم بقانون ٢٠٠٣/٣٤ الصادر في ٢٥ شباط/فبراير، أنشأت جريمة المساعدة على الهجرة غير القانونية (يعاقب عليها حالياً بالسجن حتى ثلاث سنوات، أو ما بين سنة وأربع سنوات في حالة تصرف الوسيط بنية الربح). ويتعرض أفراد الجماعات أو المنظمات أو الجمعيات التي تهدف أنشطتها إلى المساعدة على الهجرة غير القانونية عقوبات أشد بالسجن من عام واحد إلى ستة أعوام (أو من عامين إلى ٨ أعوام في حالة رؤساء تلك الجمعيات).

٩٧- كذلك يعاقب على شراء العامل البشري غير القانوني بما بين عام وأربعة أعوام سجنًا (أو من عامين إلى خمسة أعوام في حالة تصرف الوسيط بالطريقة المذكورة).

٩٨- وقد استحدثت المسؤولية الجنائية والمدنية للأشخاص المشتركين في هذا السياق بموجب المرسوم بقانون ٢٠٠٣/٣٤ الصادر في ٢٥ شباط/فبراير: يخضع الأعضاء المشتركون

في الجمعيات حتى وإن كانت منظمة للغرامة والحرمان من ممارسة أنشطتها من عام إلى خمسة أعوام.

٩٩- وينشئ المرسوم بقانون ٩٥/٣٢٥ الصادر في ٢ كانون الأول/ديسمبر النظام القانوني لمنع وقمع غسيل الأموال وينص على عقوبة كل من يحول أو ينقل أو يخفي أصولاً مستمدة من أو ناتجة عن جرائم معينة. وأدخل القانون ٢٠٠٢/١٠ الصادر في ١١ شباط/فبراير تعديلات عن ذلك المرسوم بقانون ليتضمن صراحة جريمة الاتجار بالأدبيين.

١٠٠- وفيما يتعلق بالتحقيق في الجرائم المشار إليها أعلاه فإننا سوف نبرز مايلي: فقد خضع دستور الجمهورية البرتغالية لتنقيحه للمرة الخامسة في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ - القانون الدستوري ٢٠٠١/١ - الذي عدل، ضمن جوانب أخرى الفقرة ٣ من المادة ٣٤. والصياغة الحالية لهذه الفقرة تفتح الباب الآن لبعض التوقعات بالنسبة للحظر الكامل لدخول بيت أي شخص أثناء الليل. ومن هذه التوقعات ما يتعلق بحالات العنف الشديد بوجه خاص أو الجريمة المنظمة بشكل عال، ويشمل ذلك الاتجار بالأشخاص.

١٠١- ويرسي القانون ٢٠٠٢/٥ الصادر في ١١ كانون الثاني/يناير تدابير لمكافحة الجريمة المنظمة والجرائم الاقتصادية. وهو يقيم نظاماً قانونياً خاصاً لجمع الأدلة وكسر السرية المهنية والخسارة في السلع لصالح الدولة بالنسبة إلى عدة جرائم من بينها جريمة الاتجار بالأطفال.

١٠٢- وقد أعرض المرسوم بقانون ٢٠٠٢/٣٠٤ والمرسوم بقانون ٢٠٠٢/٣٠٥ في ١٣ كانون الأول/ديسمبر للشرطة القضائية - أي وحدة الشرطة المخصصة في مجال التحقيقات الجنائية - صلاحية التحقيق في جرائم الاتجار بالأشخاص مع عدم الإخلال بصلاحيات مكتب الأجانب والحدود في تلك المسألة.

١٠٣- وفي عام ٢٠٠١ كانت هناك ٣٠ من الإجراءات الجنائية خاصة بالاتجار بالأشخاص وشرائعهم مرفوعة ضد ٤٦ من المتهمين أدين ٢٢ منهم. وفي عام ٢٠٠٢ انخفضت هذه الأعداد حيث استهل ١٨ إجراء ضد ٣١ متهماً أدين ١٩ منهم.

حماية الضحايا

١٠٤- فيما يتعلق بحماية الضحايا فإن القانون ٩١/٦١ الصادر في ١٣ آب/أغسطس نص على عدد من التدابير لحماية ضحايا العنف من النساء بشكل عام (شمل ذلك الحملات الإعلانية ونشر كتيب لضحايا العنف من النساء وإنشاء خط هاتفي ساخن وإنشاء وحدات متخصصة في مراكز الشرطة لاستقبال ضحايا العنف من النساء). وأوجد القانون ٩٩/١٠٧ الصادر في ٣ آب/أغسطس شبكة وطنية من مراكز الدعم لضحايا العنف من النساء (يتألف

كل منها من ملجأ وخدمات دعم)، ولكن ليس من بينها ما يستهدف ضحايا الاتجار من النساء بوجه خاص، وإن كان بعض هؤلاء يقبلن في بعض المراكز. وفي عام ٢٠٠١ كان هناك ٢٧ ملجأ تعمل في أنحاء البلد يستفيد منها ٢٦٣٢ امرأة. وتدير لجنة المساواة وحقوق المرأة إدارة للمساعدة القانونية للنساء في لشبونة وأوبورتو. (انظر الخطة الوطنية لمكافحة العنف المتزلي).

١٠٥- ويكفل القانون ٩٩/٩٣ الصادر في ١٤ تموز/يوليه (بشأن تنفيذ تدابير حماية الشهود في الإجراءات الجنائية) حماية الشهود في الإجراءات التي تتعلق فيما يتعلق بالاتجار بالأشخاص وتنطبق أحكامه على أي فرد يدرك الوقائع ذات الصلة (بمن في ذلك الضحايا أنفسهم). وتشمل هذه التدابير إمكانية إخفاء هوية الشاهد وتدابير أمنية خاصة كالنقل في عربات رسمية عند حضور الإجراءات، وتوافر غرفة منفصلة في ساحة الشرطة أو المحكمة وتوفير حماية الشرطة. وفي الحالات التي يكون فيها الحظر جسيماً على حياة الشاهد أو سلامته البدنية يمكن تنفيذ برنامج أمن خاص قد يشمل تزويده بوثائق جديدة ذات عناصر هوية مختلفة، أو تغيير الخصائص الجسدية أو منح بيت جديد داخل البلد أو في الخارج وتقديم علاوة لضمان إعاشة الشخص. وتشمل هذه التدابير زوجة الشاهد ووالديه وأبنائه وأخوته وأخواته وغيرهم من أقربائه.

١٠٦- كذلك تعد المنظمات غير الحكومية عملاً هاماً في ميدان حماية الضحية، وعلى سبيل المثال، فإن المنظمة غير الحكومية "أونينهو" تقدم المساعدة للبغايا وتوفر جمعية دعم الضحايا البرتغالية مساعدة نفسية واستشارات ومساعدة مالية ومعلومات لضحايا الجريمة. وأصبح الخط الهاتفي المباشر لضحايا العنف من النساء يعمل الآن بمعدل ٢٤ ساعة في اليوم، من خلال شراكة بين لجنة المساواة وحقوق المرأة وجمعية دعم الضحايا البرتغالية - عملاً بروتوكول موقع بين الحكومة وهذه المنظمة غير الحكومية ومنذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣ مع الخط الوطني للطوارئ الاجتماعية.

١٠٧- ولدى "الجمعية النسائية لمكافحة العنف" وهي منظمة نسائية غير حكومية، خدمة لتقديم الرعاية والدعم القانوني لضحايا العنف من النساء. وأعدت الجامعة البرتغالية للوقاية الاجتماعية مشروع فامب الذي يرمي إلى تقديم الدعم الاجتماعي والطبي للبغايا من الجنسين من خلال وحدة متنقلة تقوم بثلاث بعثات في الأسبوع. وتدير جمعية تنظيم الأسرة برنامجاً لدعم ضحايا البغاء.

١٠٨- أما مشروع إزادورا الذي يشارك في تنسيقه وفد الشمال للجنة المساواة وحقوق المرأة، فهو يهدف إلى حماية المرأة التي تمارس البغاء ويتم هذا بالتعاون مع جمعية سبين للأهداف التالية:

- تنفيذ أجهزة الدعم واللجوء للمرأة التي تمارس البغاء للوقاية من الأوضاع التي تؤدي للعنف الجنسي وتزويدها بالحماية الضرورية لضمان أمنها؛
- تحسين الأحوال الاجتماعية والصحية عن طريق الإعلان والتوجيه ورصد الموارد القائمة؛
- توفير أماكن للخصوصيات المرأة التي تمارس البغاء؛
- تعزيز التدريب المهني لهؤلاء النساء لتمكينهن للوصول إلى سوق العمل وتقديم المساعدة في مجال تجارهن حرفهن اليدوية؛
- زيادة المعرفة بأحوال هؤلاء النساء والفئات الفرعية المرتبطة بها وتعديل تدابير الإدماج؛
- تعزيز آليات التعاون والانتقالية مع منظمة Galicia، إسبانيا من أجل إدماج الفئات المستبعدة اجتماعياً.

الإجراءات المتخذة نحو النساء المدعومات من المشروع في إقليم غاليزيا:

- توفير الملاجئ للمومسات وأبنائهن وبناتهن
- إنشاء وحدة متنقلة لتقديم الدعم والمعلومات والاستشارات
- إقامة مركز لبيع المنتجات المصنوعة يدوياً
- تعزيز إقامة حلقات دراسية تستهدف المهنيين الذين يعملون مع فئات النساء المستبعدات اجتماعياً.

١٠٩- وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ اقترحت الرابطة القضائية البرتغالية بروتوكولاً يهدف إلى تزويد المهاجرين، بمن فيهم المهاجرون غير القانونيين، بالاستشارات القانونية المجانية. وقد نشئت لهذا الغرض وحدتان للاستشارات.

التعليم وإذكاء الوعي

١١٠- أعد وفد لجنة المساواة وحقوق المرأة الشمالي في عام ٢٠٠١ مشروعاً بعنوان "يداً بيد" بشراكة مع الكيانات العامة والخاصة والوطنية والأجنبية (وهي بالتحديد وزارات الداخلية والصحة والعمل والضمان الاجتماعي والبلديات والمنظمات غير الحكومية

والأكاديمية). وتم هذا المشروع بتمويل من مبادرة المفوضية الأوروبية (STOP) وتركزت حول محورين أساسيين:

(أ) التحقيق بشأن المومسات، مع التركيز بوجه خاص على صلتهم بشبكات الاتجار والاستغلال الجنسي، ودراسة كفاية الاستجابات للاحتياجات التي تتوخاها تلك النساء. وقد نشرت مؤخراً نتائج هذه الدراسة التي أجرتها مدرسة العلوم النفسية والتربوية بجامعة أورتو.

(ب) التدريب: شمل هذا العنصر ١٢٦ ساعة من التدريب وكان يرمي إلى توفير تدريباً محدد في مجال البغاء بالنسبة للمهنيين الذين يتدخلون في هذا المجال (ومن بينهم الإخصائيون الاجتماعيون وموظفوا إنفاذ القوانين والمرضات). وتألّف هذا التدريب من زيارات إلى المؤسسات الوطنية العاملة في ميدان مساعدة ضحايا البغاء، وثلاث حلقات عمل وزيارات إلى الشركاء عبر الوطنيين المعيّنين (رابطة "على الطريق" - بإيطاليا وسرفيسو غالغودي اجولداد - إسبانيا).

١١١- ومما له صلة بهذه المسألة أيضاً استهلال جمعية دعم الضحايا البرتغالي (في شراكة مع وزارة الداخلية وتمويل مشترك من المبادرة الأوروبية دافني) إصدار كتيب موجه إلى المهنيين الذين يتعاملون مع ضحايا العنف من النساء، ويشمل نصائح وأمثلة للممارسات الجيدة في استقبال ومراعاة ومعالجة هؤلاء الضحايا.

١١٢- وقد حدد قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٢/٣٧ الصادر في ٢٨ شباط/فبراير أن على جميع الدورات التدريبية لأفراد قوات الأمن أن تدرج صراحة مجال تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل باعتباره عنصراً أساسياً في أخلاقيات الشرطة بغية ضمان كفاية الاستجابات.

التعاون الدولي

١١٣- تبذل الحكومة البرتغالية الجهود لمنع الاتجار والقضاء عليه ومساعدة ضحاياه، بالتعاون الوثيق مع المنظمات غير الحكومية (الوطنية وفي بعض الحالات الدولية). وكذلك مع عدة منظمات دولية تكون البرتغال طرفاً فيها (يؤدي الاتحاد الأوروبي دوراً رئيسياً في هذا المجال).

١١٤- والواقع أن للمؤسسات الأوروبية تقوم بعمل هام في مكافحة الاتجار بالبشر. فمنذ عام ١٩٩٦ أنشأ الاتحاد الأوروبي عدداً من البرامج لمكافحة الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي للأطفال، من بينها برنامج (STOP) وبرنامج STOP الثاني (لمنع الاتجار بالبشر والقضاء عليه وعلى جميع أشكال الاستغلال الجنسي للأطفال). بما في ذلك استغلال الأطفال

في الأعمال الاباحية) وبرنامج دافني (لحماية الأطفال والمراهقين والنساء من العنف). ويجرى تمويل عدد من المبادرات التي تتخذها المؤسسات البرتغالية والخاصة من خلال هذه البرامج (انظر مشروع "ديروا أم روا" المشار عليه أعلاه).

١١٥- وفي ١٩ تموز/يوليه اعتمد المجلس الأوروبي قراراً إطارياً JHA/٦٢٩/٢٠٠٢ بشأن مكافحة الاتجار بالبشر، بغرض التقريب بين القوانين واللوائح المتخذة في الدول الأعضاء في مجال الشرطة والتعاون القضائي في المسائل الجنائية المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر، ولاستحداث أحكام إطارية مشتركة على الصعيد الأوروبي بغية التصدي لقضايا محددة كالتهريب وفرض العقوبات والجزاءات الأخرى والظروف المشددة والمقاضاة والإبعاد. ويجب أن ينفذ هذا القرار الإطارى تنفيذاً كاملاً في جميع الدول الأعضاء حتى ١ آب/أغسطس ٢٠٠٤.

١١٦- ويستحق ضحايا الاتجار من الأطفال مساعدة خاصة وفقاً للقرار الإطارى JHA/٢٢٠/٢٠٠١ عند مثول الضحايا في الإجراءات الجنائية.

١١٧- كذلك ينبغي التشديد على إنشاء وحدة العدالة الأوروبية (يوروبجاست) في شباط/فبراير ٢٠٠٢ وهي وحدة أوروبية ترمي إلى تعزيز التعاون القانوني بقصد مكافحة أشد أشكال خطورة (ومنها الاتجار بالأشخاص) وتيسير التنسيق في التحقيقات والإجراءات الجنائية التي تجري في أراضي عدة دول أعضاء. ومن المهم أيضاً إقرار أوامر الاعتقال الأوروبية المقرر أن تنفذ اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤.

١١٨- والبرتغال طرف في اتفاقية إنشاء شرطة أوروبية (يوروبول)، ومن بين اختصاصاتها منع ومكافحة الاتجار بالبشر.

١١٩- ومنذ عام ٢٠٠١ أصبحت البرتغال طرفاً في الصكوك الدولية التالية ذات الأهمية في هذا المجال:

- البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛
- البروتوكول المعدل لاتفاقية قمع الاتجار بالمرأة والطفل، المبرم في جنيف في ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٢١، واتفاقية قمع الاتجار بالنساء في كل الأعمار، المبرمة في جنيف في ١١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٣٣، والموقع عليها في ليك ساكسس، نيويورك في ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٤٧؛
- نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية؛

- البروتوكول الموضوع على أساس المادة ٤٣ (١) من اتفاقية انشاء الشرطة الأوروبية (اتفاقية يوروبول المعدل للمادة ٢ والمرفق بتلك الاتفاقية؛
- اتفاقية حماية الطفل والتعاون فيما يتعلق بالتبني الدولي؛
- البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال وبغاء الأطفال واستغلال الأطفال في الصور الاباحية؛
- الاتفاقية الأوروبية بشأن تعويض ضحايا جرائم العنف.

١٢٠- وقد وقعت البرتغال في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية وبروتوكولات منع وقمع ومعاقبة الاتجار في الأشخاص وخاصة النساء والأطفال، ومكافحة تهريب المهاجرين براً وبحراً وجواً المؤرخة ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠. وتجري حالياً إعداد العملية الداخلية الرامية إلى التصديق عليها.

١٢١- وعلى الصعيد الثنائي فإن البرتغال اعتمدت بموجب المرسوم ٢٠٠١/٣٦ الصادر في ١٤ أيلول/سبتمبر اتفاق تعاون بشأن المسائل الجنائية مع الاتحاد الروسي وهو يتوخى التعاون بين السلطات المختصة في البلدين في جملة أمور من بينها مكافحة الاتجار بالأشخاص واستغلال بغاء الآخرين، وبصفة خاصة الاستغلال الجنسي للأطفال (المادة ١، الفقرة ٢ (و)).

١٢٢- كذلك يتيح اتفاق الصداقة والتعاون الموقع بين البرتغال وأوكرانيا في ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ (الموافق على التصديق عليه بقرار البرلمان ٢٠٠٢/٩، في ٢٥ شباط/فبراير التعاون الثنائي فيما يتعلق في الاتجار بالأشخاص.

١٢٣- وينطبق الشيء نفسه على الاتفاق بين حكومة جمهورية البرتغال وحكومة جمهورية جنوب أفريقيا بشأن تعاون الشرطة، المعتمد بمرسوم ٢٠٠٢/٢٣ الصادر في ١٠ تموز/يوليه (المادة ٢ (ه)).

المادة ٧ الحياة السياسية والحياة العامة

١٢٤- اسفر الانتخاب البرلماني في آذار/مارس ٢٠٠٢ عن نسبة النساء المنتخبات وهي ١٩.٦ في المائة (كانت ١٧.٤ في المائة في البرلمان السابق). وضمت الحكومة المنبثقة عن هذا الانتخاب الأخير أعضائها ٧ نساء فيه من بين ٥٢ منصباً (١٣.٥ في المائة). وفي انتخابات العمدة المحليين ارتفعت نسبة النساء من ٣.٩ في المائة في عام ١٩٩٧ إلى ٥.٢ في المائة في عام ٢٠٠١.

١٢٥- وبالنسبة إلى تمثيل النساء بين أعضاء البرلمان البرتغالي إلى البرلمان الأوروبي ارتفعت النسبة من ٨ في المائة في عام ١٩٨٤ إلى ٢٠ في المائة في عام ١٩٩٩.

١٢٦- وفي عام ٢٠٠١ كانت نسبة القضايا ٤٠,٨ في المائة وكانت نسبة ٤٦ في المائة من وكلاء النيابة العامة من النساء.

١٢٧- كذلك تتضمن الخطة الوطنية الثانية للمساواة تدابير لتعزيز مشاركة النساء في مواقع اتخاذ القرار، المنتخبات أو المعينات، عن طريق الحملات والارشادات وما إلى ذلك.

المادة ٨ التمثيل والمشاركة على الصعيد الدولي

١٢٨- لم تتخذ خلال الفترة قيد الدراسة أي تدابير بشأن القضايا المتعلقة بالمادة ٨.

١٢٩- ومنذ عام ١٩٧٤ سمح للمرأة بالانضمام للهيئة الدبلوماسية (المرسوم بقانون ٧٤/٣٠٨ الذي قضى ألا توضع أي عقبات قانونية أو مؤسسية أمام تمثيل المرأة للحكومة على الصعيد الدولي أو في المنظمات الدولية).

١٣٠- والمعلومات الوحيدة عن هذا الموضوع هي المتعلقة بوضع المرأة في وزارة الخارجية:

العدد الاجمالي (الرجال والنساء)	عدد النساء
الموظفون الدبلوماسيون - ٤٧٦	في الهيئة الدبلوماسية - ١٢١
رؤساء البعثات - ٧٩	رئيسات البعثات - ٣
القناصل والقناصل العامون - ٦٥	قناصل وقناصل عامة - ١٠
كبار الموظفين الفنيين - ١١٩	كبيرات الموظفات الفنييات - ٩٠
رؤساء الإدارات * - ١٨٢	رئيسات الإدارات - ٩٨

* تشمل جميع مستويات الوظائف القيادية (مدير عام - نائب مدير عام - مدير إدارة - رئيس شعبة).

١٣١- وبالنسبة لنسبة تمثيل الإناث في البرتغال في الأفرقة العاملة في المنظمات الدولية فإن إدارة الأجانب والحدود (الخدمة البرتغالية للأجانب والحدود بها من النساء أكثر من غيرهن في المناصب) وصلت إلى نسبة مئوية ٥٨,٨٢ فيما يتعلق بالأفرقة العاملة التي ترأسها النساء (والبيانات تتعلق بعام ٢٠٠٢).

المادة ٩ الجنسية

١٣٢- فيما يتعلق باكتساب الجنسية فإن القوانين البرتغالية لاتفرق بين الناس حسب نوع الجنس (انظر تقرير البرتغال السابق). بل إنه لو كانت امرأة متزوجة في بلد أجنبي وفقدت جنسيتها بموجب قوانين ذلك البلد فإنها تستطيع إذا رغبت في ذلك أن تطلب الاحتفاظ بالجنسية البرتغالية أو تستعيدها.

المادة ١٠ التعليم

أمية الإناث بما في ذلك كبيرات السن

١٣٣- فيما بين عامي ١٩٩١ و ٢٠٠١ كانت النسبة العامة للأمية تمر بين ١١ في المائة و ٩ في المائة والأمية أكثر ارتفاعاً بين كبيرات السن، ٥٥ عاماً أو أكثر، ويعزى هذا إلى أن التعليم الإلزامي لم يفرض إلا متأخراً جداً في البرتغال. ومن بين هؤلاء السكان نجد الأمية أعلى كثيراً بين النساء لأن النظام الثقافي كان منذ عدة عقود يستبعد الفتيات من النظام المدرسي.

١٣٤- أما بين الشباب فالعكس صحيح وبما أن الفتيات تتقدم كثيراً في المدارس فإن النسبة المئوية للأمية بين النساء أصبحت أقل منها بين الرجال.

النسبة المئوية للأفراد الذين لم يتلقوا تعليماً، حسب الفئة والجنس

	٢٩-٢٥	٣٤-٣٠	٣٩-٣٥	٤٤-٤٠	٤٩-٤٥	٥٤-٥٠	٥٩-٥٥	٦٤-٦٠	٦٩-٦٥	٧٤-٧٠	٧٥+
الرجال والنساء	١,٠	١,٤	١,٥	١,٨	٢,٣	٢,٩	٦,٠	١٨,٧	٢٥,٨	٣١,٢	٤٢,٢
الرجال	١,١	١,٥	١,٧	١,٩	٢,١	٢,٥	٤,٣	١٣,١	١٨,٨	٢٣,٤	٣١,٥
النساء	٠,٩	١,٢	١,٤	١,٨	٢,٤	٣,٤	٧,٦	٢٣,٥	٣١,٦	٣٧,٢	٤٨,٧

المصدر: التعداد العام الرابع عشر للسكان.

١٣٥- وفي بداية القرن الحادي والعشرين أظهر تعليم وتدريب الكبار في البرتغال أن جهوداً بذلت لتعديل النسب بالنسبة لمختلف الفئات المستهدفة، وسياقاتها المختلفة واحتياجاتها التدريبية وحفز الطلب.

١٣٦- وهناك اتجاه ملحوظ نحو الابتعاد عن مجرد التعليم الأساسي إلى نظرة أكثر تكافلاً تجمع بين تعليم الكبار والتعليم غير الرسمي والتعليم غير النظامي وتوفير فرص التعلم مدى الحياة مع توفير التعليم لكل الأهداف.

١٣٧- وهناك قضية هامة تتعلق بتنامي الطلب من جانب المتعلمين الكبار على الاعتراف الرسمي بتعليمهم السابق، وغالباً النساء، ولاسيما حيث تتعرض الفرص الاقتصادية للخطر.

١٣٨- وفي هذا الإطار يصبح توفير تعليم الكبار وتدريبهم أولوية في مجال تدخلات المديرية العامة للتعليم المهني والتدريب، وهي إدارة مركزية تابعة لوزارة التعليم.

١٣٩- وتتمثل المبادئ التوجيهية التي تهيكل هذا التدخل بالنسبة تتمثل المبادئ التوجيهية التي تهيكل هذا التدخل بالنسبة للكبار ذوي المستوى التعليمي المنخفض والمؤهلات المهنية غير الكافية فيما يلي: i) تنفيذ إطار مرجعي للاختصاصات الأساسية يؤدي إلى التصديق على القدرات المكتسبة وإلى بناء مسالك تدريب متنوعة، ii) تنمية وتباين أنساق التعليم/التدريب التي تتيح بديلاً للتعليم النظامي بالجمع بين التدريب الأكاديمي والتدريب المؤهل، iii) تنفيذ وحدات تدريب قصيرة ومرنة يمكن رسملتها.

١٤٠- ويدعم الصندوق الاجتماعي الأوروبي من خلال برنامج التنمية التعليمية في البرتغال والبرنامج التنفيذي للتشغيل والتدريب والتنمية الاجتماعية تطوير للاستجابات التي ترمي إلى تحديث المؤهلات المختلفة للفئات المستهدفة المطحونة. وفي هذا السياق تولى الأولوية لتوفير التدريب والتكامل المهني للنساء كوسيلة لتنفيذ العدالة في الفرص لهذه الفئة المستهدفة. ويتعين إيجاد توازن في مشاركة الإناث في التدريب وتنويع المجالات المهنية التي تقبل النساء، وتعزيز فرص وصولهن إلى الأنشطة الجديدة المولدة للعمالة في شتى القطاعات.

معدلات التأنيث في تعليم الكبار

السنة	التعليم الأساسي للكبار	التعليم الثانوي للكبار
٢٠٠١/٢٠٠٠	٥٤,٩	٥٠,٦
٢٠٠٢/٢٠٠١	٥٤,٠	٥٠,٥

المصدر: إحصاءات التعليم.

١٤١- لم تطرأ تغييرات تذكر في تعليم الفتيات والبنين منذ التقرير الأخير. وكان ضمان تكافؤ الفرص فيما يتعلق بالوصول إلى جميع مستويات التعليم يعني أن البنات في البرتغال قد حصلن على مستويات أعلى من التعليم وأن هناك تنوعاً في اختيارات على مستوى الدورات المتوسطة والعالية.

١٤٢- وعلى سبيل المثال فإن معدلات التطبيق حسب الجنس ومستوى التعليم هي كما يلي
(بيانات ٢٠٠١-٢٠٠٢):

تطبيقات الطالبات بالنسبة المئوية في مستويات التعليم المختلفة

معدلات التأنيث	مستوى التعليم
٤٨,٩	مدارس الحضانة
٤٨,٣	التعليم الأساسي النظامي
٤٨,٢	الصف الأول
٤٧,٢	الصف الثاني
٤٩,٣	الصف الثالث
٥٢,٧	المدرسة الثانوية
٥٧,٣	الدراسات العامة
٤٣,٦	الدراسات التكنولوجية
٤٢,٤	الدراسات المهنية، المستوى الثالث
٦٢,٧	الفنون البصرية
٥٧,٠	التعليم العالي ^(٣)
٥٦,٠	الجامعة
٥٦,٠	المعاهد التقنية
٧٠,٠	التعليم المختلط

المصدر: إحصاءات التعليم ٢٠٠١-٢٠٠٢.

١٤٣- وكما بينا فإن هناك اتجاهًا بالنظر إلى الخيارات التعليمية بين النساء لتفضيل العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية (٧٢,٤ في المائة) على الدراسات التكنولوجية (٦٩,٦ في المائة).

(٣) Continente e Regiões Autónomas

معدلات التأنيث

٢٠٠٢/٢٠٠١ في المائة

الفئات ١ - العلوم والعلوم الطبيعية ٢ - الفنون ٣ - الدراسات الاجتماعية والاقتصادية ٤ - العلوم الإنسانية

الدورات العامة

الصف العاشر	٥٦٤	٥٢٤	٥٢٣	٥١٦	٧٠٤
الصف الحادي عشر	٥٧٩	٥٣٤	٥٤٧	٥١٧	٧٤٢
الصف الثاني عشر	٥٧٥	٥٣٥	٥٢٣	٥٢٨	٧٣٠
المجموع	٥٧٢	٥٣١	٥٣٠	٥٢٠	٧٢٤

الدورات التكنولوجية

الصف العاشر	٤٢٥	١٥٥	٤٧٢	٦٠٣	٧٠٢
الصف الحادي عشر	٤٥٠	١٥٨	٥٢١	٦٣٩	٦٨٧
الصف الثاني عشر	٤٤٢	١٦٣	٥٤١	٦٥٣	٦٩٥
المجموع	٤٣٧	١٥٨	٥٠٤	٦٢٧	٦٩٦

١٤٤ - تختار البنات في التعليم العالي المجالات التي كان لها في السابق هيمنة ذكورية ومنها على سبيل المثال الصحافة والهندسة المعمارية والعلوم البيطرية والعلوم الطبية وما إلى ذلك. ومع هذا نجد في بعض المجالات التقليدية كتدريب المعلمين واللغات والآداب والتدريب على السكرتارية والإدارة والتمريض والبحوث الاجتماعية معدلات تأنيث تفوق ٨٠ في المائة. ومن ناحية أخرى فالمجالات مثل الميكانيكا والكهرباء والطاقة والالكترونيات وعلوم الحواسيب وما إليها تقل فيها معدلات التأنيث عن ٢٠ في المائة.

الطلاب، حسب الجنس ومجال الدراسة

البرتغال ٢٠٠٢/٢٠٠١

الجنس	مجموع التطبيقات		الرجال		النساء	
		%		%		%
	٢	٣	٤	٥	٦	٧
المجموع	٣٩٦٦٠١	١٠٠.٠	١٧٠٤٨٨	٤٣.٠	٢٢٦١١٣	٥٧.٠

تدريب المعلمين والعلوم التربوية	٥١١٧٢	١٢.٩	٨٨٦٦	١٧.٣	٤٢٣٠.٦	٨٢.٧
الفنون	١٣٦٩٦	٣.٥	٥٨١٥	٤٢.٥	٧٨٨١	٥٧.٥
العلوم الإنسانية واللغات	٢١٢٠٧	٥.٣	٦٢٠.٦	٢٩.٣	١٥٠٠.١	٧٠.٧
العلوم الاجتماعية والعلوم السلوكية	٣٧٦٥٠	٩.٥	١٣٠٩٠	٣٤.٨	٢٤٥٦.٠	٦٥.٢
الصحافة والإعلام	٨٣٨٤	٢.١	٢٥٦٥	٣٠.٦	٥٨١٩	٦٩.٤
التجارة والإدارة	٦١٩٦٩	١٥.٦	٢٧١٨٤	٤٣.٩	٣٤٧٨٥	٥٦.١
القانون	١٨٥٤٦	٤.٧	٧٣٦٧	٣٩.٧	١١١٧٩	٦٠.٣
علوم الحياة	٦٨٩٤	١.٧	٢٢٩٣	٣٣.٣	٤٦٠.١	٦٦.٧
العلوم الفيزيائية	١٠١٥٩	٢.٦	٤٦٩٠	٤٦.٢	٥٤٦٩	٥٣.٨
الرياضيات والإحصاء	٥٩٨١	١.٥	٢٢٦٨	٣٧.٩	٣٧١٣	٦٢.١
علوم الحواسيب	٩٠٧٢	٢.٣	٦٧١٦	٧٤.٠	٢٣٥٦	٢٦.٠
الهندسة والتكنولوجيا الأخرى	٤٨٥٠.٢	١٢.٢	٣٩٢٥٥	٨٠.٩	٩٢٤٧	١٩.١
الصناعات	٥٤١٥	١.٤	٢٣٤٠	٤٣.٢	٣٠٧٥	٥٦.٨
الهندسة المعمارية والبناء	٢٧٧٣١	٧.٠	١٧٩٣٥	٦٤.٧	٩٧٩٦	٣٥.٣
الزراعة وصيد الأسماك	٨٠.٦٢	٢.٠	٣٧٢٩	٤٦.٣	٤٣٣٣	٥٣.٧
العلوم البيطرية	١٩٥٩	٠.٥	٧٦٣	٣٨.٩	١١٩٦	٦١.١
الصحة	٣٢٧٣٣	٨.٣	٨٧٥٠	٢٦.٧	٢٣٩٨٣	٧٣.٣
الخدمات الاجتماعية	٧٤٤٥	١.٩	٧٧٨	١٠.٤	٦٦٦٧	٨٩.٦
الخدمات الشخصية	١١٩٠.٥	٣.٠	٦٠٧٠	٥١.٠	٥٨٣٥	٤٩.٠
خدمات النقل	٣٠.٩	٠.١	٢٤٣	٧٨.٦	٦٦	٢١.٤
حماية البيئة	٥٩٦.٠	١.٥	٢١٨٥	٣٦.٧	٣٧٧٥	٦٣.٣
الخدمات الأمنية	١٨٥.٠	٠.٥	١٣٨٠	٧٤.٦	٤٧.٠	٢٥.٤

١٤٥- ومع هذا ففي أوروبا تعد البرتغال أحد البلدان التي يدرس بها مزيد من النساء ويعملن في المجالات العلمية والتكنولوجية في التعليم العالي والبحوث. فمن بين الباحثين هناك ٤٤,٨ في المائة من المجموع من النساء.^(٤)

التدريب المهني

١٤٦- وقعت الحكومة والشركاء الاجتماعيون في ٩ شباط/فبراير ٢٠٠١ اتفاقاً بشأن "سياسة التوظيف وسوق العمل والتعليم والتدريب المهني". وبه بند يتعلق بالتدريب المهني والانتقال إلى الحياة النشطة؛ وقد أضيف نص بشأن التدريب المهني في عقود العمل مع القصر، البالغين من العمر ١٦ سنة أو أكثر، ممن لم يحصلوا على القدر الأدنى من التعليم أو أي تدريب مهني.

١٤٧- وقد أحدث تدبير السياسة هذا تغييرات في المادة ١٢٢ من النظام القانوني لعقود العمل الفردية المعتمد بالمرسوم بقانون رقم ٤٩٤٠٨ الصادر في ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٦٩ والذي انشئ بموجبه نظام قانوني لعمل القصر مع التغييرات التي أحدثتها المرسوم بقانون رقم ٢٠٠٢/٥٨ الصادر في ١٥ آذار/مارس والمرسوم التنظيمي رقم ٢٠٠٢/١٦ الصادر في ١٥ آذار/مارس.

توزيع المتدربين حسب الجنس ونوع التدريب

٢٠٠٢

عدد المتدربين			
نوع التدريب	الرجال	النساء	المجموع (٢٠٠٢)
التلمذة الصناعية	١٦ ٩٧٧	٩ ٩٣٤	٢٦ ٩١١
التدريب المؤهل الذي يرمي إلى الاندماج في سوق العمل	٣ ٦٩٤	٣ ٠٥٢	٦ ٧٤٦
التعليم والتدريب للصغار ذوي التعليم المدرسي المنخفض	١ ٢٤٠	٦٤٠	١ ٨٨٠
التدريب طوال الدورة الحياتية	٢٠ ٦٣٣	١٧ ٠١٩	٣٧ ٦٥٢
التدريب المهني للعاطلين عن العمل	٥ ٧٧٠	١٣ ٧٣٥	١٩ ٥٠٥

(٤) المصدر: مرصد العلم والتعليم العالي، ٢٠٠١.

توزيع المتدربين حسب الجنس ونوع التدريب

٢٠٠٢

عدد المتدربين			نوع التدريب
المجموع (٢٠٠٢)	النساء	الرجال	
٢ ٦٩٧	٢ ٣٩٤	٣٠٣	دورات التعليم والتدريب للكبار/المهنيون الاجتماعيون العاطلون
٤ ٢٧٨	٢ ٠١٨	٢ ٢٦٠	التدريب للمدربين
٣ ٧٢٥	١ ٥٨١	٢ ١٤٤	التدريب للفئات المحرومة
٧٠٠	٥٤٥	١٥٥	دورات التعليم والتدريب للكبار/المهنيون الاجتماعيون المحرومون، مع منح شهادات
١٢١	١٠٨	١٣	تدابير أخرى: برامج التدريب/التوظيف *
٥١	٣٧	١٤	تدابير أخرى: التدريب على الإدارة - النماذج الإدارية *
١٢ ٨٥٧	٥ ١٧٩	٧ ٦٧٨	تدابير أخرى:
١١٧ ١٢٣	٥٦ ٢٤٢	٦٠ ٨٨١	المجموع

المصدر: معهد التشغيل والتدريب المهني. وهذه البيانات لا تتعلق إلا بالتدريب في مراكز التوظيف ومراكز التدريب المهني للإدارة المباشرة والتشاركية.

المرأة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات

١٤٨- يشير استقصاء بشأن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بين السكان البرتغاليين إلى نسبة ٤٥ في المائة من النساء اللاتي يستخدمن الحواسيب مقابل ٥٢ في المائة من الرجال. أما بالنسبة لاستخدام الإنترنت فتوجد ثغرة مماثلة: ٢٧ في المائة للنساء و ٣٤ في المائة للرجال.

١٤٩- ومع هذا فبين جيل الشباب حدثت زيادة كبيرة في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بين الشباب. وينعكس هذا الوضع بعد سن ٣٤ عاماً.^(٥)

١٥٠- ووفقاً للمنشور " Sociedade da Informação - Principais Indicadores estatísticos Portugal 1995-2001 ^(٦) فإن معدل النساء في التعليم العالي ممن يدرسن علوم الحاسوب لا يدعو للتفاؤل: فنسبة النساء اللاتي يحضرن هذه الدورات هي ٢٥,٦ في المائة من المجموع بما لا يمثل أي تطور منذ عام ١٩٩٦. ومع هذا كانت هناك في الفترة ٢٠٠٢/٢٠٠١ نسبة ٣٦,٤ في المائة من النساء ينهين الدورة وهذا يبدو عدداً مشجعاً وإن لم يمكن مقارنة الإحصاءات لأنها تصدر عن جهات مختلفة.

السياسات الثقافية

١٥١- أرست المبادئ التوجيهية للبرنامج الخامس عشر للحكومة، التي تحسنت منذ نيسان/أبريل ٢٠٠٢ - بعد الانتخابات العامة للبرلمان والحكومة - الإجراءات والتدابير الضرورية لتنفيذ المساواة في الإدارة العامة وكذلك في القطاع الخاص في مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمهنية.

١٥٢- فالبرنامج الحكومي يشمل مبادئ هامة وأهدافاً تتيح استخلاص بعض النتائج الهامة في سبيل تنفيذ المساواة بين الجنسين، خاصة وأن السياسة الثقافية ينظر إليها كسياسة مستعرضة في كل قطاعات ومناطق المجتمع. فالحكومة تنظر إلى المواطن - البشر - باعتباره مركز جميع الأنشطة الثقافية.

١٥٣- والنطاق الأساسي هو الدفاع عن المواطنة وحقوق الإنسان: فلا يستطيع إلا المثقفون والمتعلمون من الرجال والنساء فهم حقوقهم ومراعاتها. وبسبب هذا المبدأ يجب أن تحفز سياسات الإدارة العامة وتدعم الإنتاج الثقافي بتعددية وتسامح مع قبول جميع التقاليد الممكنة والسبل الجديدة للتعبير الفني والثقافي. وتتيح هذه النظرة لجميع المواطنين - الرجال والنساء - فرصة أوسع للحصول على المنتجات الثقافية والخدمات الثقافية التي ينتجها القطاع العام أو الخاص حيث أن وزارة الثقافة هي التي تعبر عن بعض الإجراءات مع الإدارات الحكومية الأخرى كوزارة التعليم عن طريق تعزيز تواجد الأطفال والشباب في الطرق الفنية؛ ودعم المكتبات المحلية والمتاحف، وذلك بتنشيط حماية التراث الثقافي الوطني وخاصة الآثار التاريخية.

(٥) Utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação pelas Famílias 2001, Statistic National Institute, March 15th, 2002.

(٦) مرصد العلم والتكنولوجيا، وزارة العلم والتكنولوجيا، آذار/مارس ٢٠٠٢

كذلك تدعم وزارة الثقافة الجمعيات الخاصة والمؤسسات والفنانين الذين يأخذون بيد المواطنين نحو التكامل الاجتماعي وكذلك الجمعيات والمؤسسات التي تنمي وتذكي اهتمام الناس بالآداء الفني ضمن الأهداف الأخرى.

التدابير الهيكلية التي تقترحها لجنة المساواة وحقوق المرأة وتدابير التدخل الخاصة التي تنفذها وزارة الثقافة

١٥٤- تشترك وزارة الثقافة في جميع دورات العمل وتوافق على تنفيذ جميع التدابير الهيكلية التي تقترحها لجنة المساواة وحقوق المرأة بغية تحقيق المساواة الفعلية والواقعية بين الرجال والنساء؛ وفي تنفيذ بعض التدابير سوف تشترك الوزارة بصورة مباشرة وفي بعض الحالات الأخرى بصورة تكميلية للإدارة الحكومية الأخرى ذات المهارات الخاصة الأخرى باختصاصات (لمعالجة القضايا الخاصة التي تثار في كل موضوع وكل تدبير).

١٥٥- وبهدف الإسهام في القضاء على بعض أشكال الوصم التي لاتزال موجودة في مجتمعاتنا وخاصة فيما يتعلق بالنساء المستبعدات والريفات، تزمع وزارة الثقافة أن تنفذ حتى عام ٢٠٠٦ بعض تدابير التدخل الخاصة ومن بينها ما يلي:

- تعزيز حصول النساء - وخاصة اللائي يعانين من الإقصاء الاجتماعي - على إنتاج وثمرات الثقافة في كل مظاهرها وأشكالها؛
- دعم المؤسسات الثقافية الأخرى العامة والخاصة التي تنفذ أنشطة تسهم في غرس عادات القراءة في الأطفال والشباب والنساء؛
- إجراء التحقيق والتحرير في الدعائم التقنية المختلفة للموسيقى الإثنية والفنون الشعبية وغيرها من أنواع التقاليد الشفوية التي تحدد بشكل خاص دور المرأة في التاريخ البرتغالي والمجتمع البرتغالي؛
- تقديم الدعم المناسب لوكالات التدريب الحرفي/المهني في الفنون والإدارة الفنية وخاصة ما يركز فيها على المرأة الريفية والمرأة ذات الاحتياجات الخاصة في الميادين الاقتصادية والاجتماعية، وإجراء تغيير حقيقي في أنماط السلوك إزاء المساواة بين الجنسين في العناصر الثقافية والفنية؛
- تطوير الدراسات والتحليلات للمهنيين الفنيين بغية جمع البيانات عن المرأة والرجل في مختلف أشكال الآداء الفني؛

- دعم وتعزيز البحوث في مجالات الموسيقى الإثنية والأدب الإثني والعادات التقليدية والتقاليد الشفوية والدور الذي تقوم به المرأة في بقائها وإبداعها.

١٥٦- وفيما يخص التدابير المحددة والمشاريع التي تنفذها وزارة الثقافة فهذا التقرير ليس وثيقة شاملة عن كل المبادرات التي تتخذها إدارات الشؤون الإدارية العامة في الوزارة بقصد الإدماج المتساوي للمرأة والرجل وخاصة فيما يتعلق بالإجراءات والتدابير العملية.

وزارة الثقافة - مثال على تشخيص المساواة بين الجنسين

١٥٧- تطبيقاً للدستور البرتغالي والإطار القانوني الذي يرسى أداة لعدم التمييز والحقوق المتساوية للمرأة والرجل فإن وزارة الثقافة أصبح لديها معدل مرتفع للتأنيث بين العاملين في الخدمة العامة.

١٥٨- ويتبين من التحليل السطحي والتجريدي للموارد البشرية في وزارة الثقافة (الذين عملوا داخل المديرية العامة المختلفة والمعاهد العامة والمسارح الوطنية ودار الأوبرا وفرق الباليه الوطنية وغيرها من الهيئات العامة) أن عدد النساء العاملات في الخدمة المدنية يتنامى باستمرار حيث يمثلن أكثر من نصف القوى العاملة.

١٥٩- وتستخلص تلك الدراسة التجريبية إن المرأة، كما أكدت تلك العينات التي جمعت من الأرقام المنشورة من بعض الهيئات في الوزارة (المنشورة في عام ٢٠٠٢ ولكنها تشير إلى عام ٢٠٠١؛ وفي عام ٢٠٠٢ كان التركيز مطرداً وظل عند نفس القيم تقريباً):

- معهد السينما والآداء السمعي البصري والإعلام - المجموع ٨٣ موظفاً: ٥٨ من النساء/٢٥ من الرجال.
- المعهد الوطني للوثائق والمحفوظات - ٢٨١ موظفاً: ١٩١ من النساء/٩٠ من الرجال. وفي هذا المعهد في الوظائف العليا ٤٤ امرأة و١٥ رجلاً.
- معهد الكتب والمكتبات البرتغالي - ٥٤ امرأة و٢٢ رجلاً. وفي الوظائف العليا ٢٩ امرأة مقابل ٩ رجال.
- المعهد البرتغالي لحفظ التراث وتجديده - ٤٩ امرأة و٢١ رجلاً؛ وفي الوظائف العليا ١٠ نساء و٦ رجال.
- الأعمال السينمائية والمتاحف - ٢٢ رجلاً و١٧ امرأة.
- المعهد البرتغالي للتراث المعماري - ٢٩٣ امرأة و٢٢٢ رجلاً - وفي المناصب العليا ١٢٤ امرأة و٨٧ رجلاً.

- المكتبة الوطنية - ٢٢١ امرأة و١٠٢ رجلاً. وفي الوظائف العليا بهذا المعهد ٦٧ امرأة و١٨ رجلاً.
 - البالية الوطني - ٤٧ امرأة و٢٨ رجلاً.
 - المركز الوطني للتصوير - ٢٢ امرأة و٨ رجال. وفي الوظائف العليا بهذا المعهد ٣ نساء ورجل واحد.
- ١٦٠- وفي عام ٢٠٠٢ كان المديرون ووكلاء المديرين في الوزارة ٢٧ امرأة و٢٥ رجلاً.
- الأمانة العامة لوزارة الثقافة - على أساس الأرقام المتحصل عليها من دراسة أجريت داخل المنظمة تقدم في كل عام الصورة العامة لموظفي الأمانة العامة. وفي عام ٢٠٠١ كانت الصورة العامة لمتوسط موظفي الأمانة العامة كما يلي: امرأة تبلغ ٤٨ عاماً من العمر، تعمل في إدارة الشؤون العامة لمدة عشرين عاماً، وقضت ١١ عاماً في التعليم (التعليم الثانوي العام) واستمرت في التدريب المهني لمدة ١١,٦ ساعة في المتوسط السنوي.
- ١٦١- وفي عام ٢٠٠٢ ظلت هذه الصورة على مستواها تقريباً في كل المعايير إلا أن التدريب المهني إرتفع إلى ١٩,٩ ساعة في السنة.
- ١٦٢- وفيما يتعلق بعام ٢٠٠٣ فإن صورة متوسط الأمانة العامة ظلت كما هي تقريباً بلا تغيير: فالأمين العام امرأة تبلغ من العمر ٤٨,٦ عاماً وتعمل في إدارة الشؤون العامة لمدة ٢٢ عاماً وقد قضت ١١,٥ سنة من الدراسة (الدراسة الثانوية العامة) وهي ليست عضو في أي نقابة وظلت في إجراءات التدريب المهني لمدة ١٢,٥ ساعة (المتوسط السنوي).
- ١٦٣- والفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ أنشأت الأمانة العامة لوزارة الثقافة برنامجاً لقاعدة البيانات للموارد البشرية تستخدم أدوات محددة تتيح جمع البيانات عن الجنسين المرأة والرجل ممن ينتمون ويعملون في كل معهد وهيئة في الوزارة. ولما كان عام ٢٠٠٣ يمكن من معرفة عدد الرجال والنساء بالخدمة العامة في مختلف الفئات الفنية دون تأخير وبمعايير علمية:

وزارة الثقافة - الموظفون حسب نوع الجنس - ٢٠٠٣			
المجموع	نساء	رجال	الفئة المهنية (الخدمات العامة)
٦٠٣	٤٨٦	١١٣	موظف إداري
٦٣٤	٤٢٧	٢٠٧	مساعد إداري
٢	١	١	رئيس مشروع
٢١٨	١١٩	٩٦	مدير - نائب مدير - رئيس إدارة
١	١	-	مدير
٤٢	١٥	٢٧	فني حواسيب
٩	٣	٦	مفتش
١٠٠	٣٤	٦٦	عامل
٢٦٣	١٨٦	٧٦	غير ذلك
٥٩٢	٢٥١	٣٣٢	فني
٦٠٤	٣٨٣	١٩٩	موظف مهني
٧٦٠	٥٢٨	٢٢٨	موظف أقدم
٣٨٢٨	٢٤٣٤	١٣٥١	المجموع

المصدر: الأمانة العامة لوزارة الثقافة - ٢٠٠٣.

١٦٤- وفي داخل وزارة الثقافة فإن من المهام الرئيسية لعدة هيئات ومعاهد هي دعم المبادرات الثقافية التي يعززها المجتمع المدني. وبعض الدعم يكون ماليا وإعانات مالية تتلقاها النساء (فردى أو جماعات).

١٦٥- أما مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فهو يكون شاغل فعلي لبرامج صناديق الاتحاد الأوروبي الداخلة في أربعة مجالات رئيسية:

- تحسين المعيشة بغية الاستفادة بمزيد من الفاعلية لاحتياجات المرأة؛

- تحسين وصول المرأة في أماكن العمل؛

- تعزيز مشاركة المرأة بإيجاد أنشطة اقتصادية مختلفة.

١٦٦- وفي العادة فإن هذه الأهداف موجودة أيضاً في البرنامج التشغيلي للثقافة وإطاره يعتمد من المفوضية الأوروبية (قرار المفوضية - ٢٧ تموز/يوليه ٢٠٠٠ : 1999 CCI N° : 1524(2000) C(PT 16 1 PO 006) الذي أقر على سبيل الأولوية الإدماج الاجتماعي المنصوص عليه في السياسات الثقافية الحديثة، وخاصة فيما يتعلق بقطاعات المجتمع الأكثر تدهوراً كالصغار والنساء، وتعزيز الفعلي للمساواة بين المرأة والرجل.

١٦٧- ويقدم الدعم المالي للكيانات الثقافية أو الجمعيات الثقافية وليس للأفراد، وذلك بغرض تعزيز تقييم التراث الثقافي وكذلك الوصول إلى الثقافة المتاح للجميع. غير أن البرنامج هو برنامج في مكان جيد للغاية لدعم أي نوع من العمل الإيجابي يضطلع به لتوفير ظروف مواتية لوصول المرأة إلى العمل في الأنشطة الثقافية كما يتبين من الجدول أدناه:

البرنامج التشغيلي للثقافة	الوظائف الدائمة التي أنشئت		الوظائف المؤقتة التي أنشئت	
	رجال	نساء	رجال	نساء
٢٠٠١	١٠	١٠	N.A.	N.A.
٢٠٠٢	٦٠	٣١	٣٥١٤	٩٥٩
٢٠٠٣	١١٢	٩٩	١٩٣٩	٥٢٨

N.A. - يعني غير متوفرة.

المصدر/ البرنامج التشغيلي للثقافة.

معهد الفنون

الدعم المالي المقدم للكيانات الثقافية والفنانين والعناصر الأخرى في كل الفنون المسرحية: الموسيقى؛ المسرح؛ الرقص؛ الفنون التشكيلية.

المبلغ الإجمالي	عدد - مجموع المشاريع (ب)	المبلغ الموزع على النساء	عدد المشاريع النسائية	النسبة المئوية من عدد المشاريع المدعومة المقدمة للمرأة	النسبة المئوية للعدد من المشاريع المدعومة	النسبة المئوية للعدد من المشاريع المدعومة
٢٠٠١	١٣٠٨٦	١٥٩٦١	١٣	٤٤٪	٥٥٢٦٦٨	١٢٢٪
٢٠٠٢	٦٧١١٢	٢٩٦	١٦	٥٧٪	٦٦٨٨٩٨	٨٩٪
٢٠٠٣	٩٩٣٢٩	٢٨٢	١١	٣٩٪	٤٥١٩٠٦	٥٣٪
	١٦٢٦٤	٢٣١١٤				
	١٥٦٩٧	٢٨١	١٠٠	٣٩٪	١٥	٥٣٪

المصدر: معهد الفنون - وزارة الثقافة.

(أ) المبالغ مقدرة باليورو.

(ب) المبلغ الإجمالي وعدد جميع المشاريع المدعومة من وزارة الثقافة، لا يعكس الدعم المالي المقدم إلى النساء والرجال فحسب بل والكيانات الأخرى مثل الجمعيات الثقافية والمسرح والرقص وفريق الموسيقى وغيرها. وهذا هو السبب في أن إضافة النساء والرجال المدعومين ليست القيمة الكلية المشمولة في الجدول أعلاه.

المادة ١١ العمل والعمالة

١٦٨- كما ذكر في التقرير الأخير من البرتغال^(٧) وفي الملاحظات/التعليقات الختامية^(٨) هناك تشريعات وافرة في هذا الميدان وسنكتفي بذكر القوانين الجديدة التي ترمي إلى إكمال أو تحسين آليات تنفيذ القوانين القائمة.

١٦٩- وكما ذكر في تقريرنا الأخير فإن المبدأ العام لعدم التمييز وارد في المرسوم بقانون رقم ٧٩/٣٩٢ الصادر في ٢٠ أيلول/سبتمبر، والذي ينص على أن الحق في العمل يعني عدم وجود أي تمييز على أساس الجنس، مباشرة أو غير مباشرة، أو مستند إلى الوضع الاجتماعي أو الوضع الأسري. ويحظر القانون نفسه أي نوع من غروض التوظيف ينص على جنس الشخص، ما لم يكن مرتبطاً مباشرة بالوظيفة وعلى سبيل المثال الفنون المسرحية.

التشريع الجديد:

(أ) القانون رقم ٢٠٠١/٩ الصادر في ٢١ آيار/مايو والقانون رقم ٢٠٠١/١٠ الصادر في ٢١ آيار/مايو - أشيرا إليهما من قبل في ص٦.

(ب) المرسوم بقانون رقم ٢٠٠١/١٧٠ الصادر في ٢٥ آيار/مايو - يفرض غرامات حسب انتهاكات الأحكام القانونية الجديدة التي تنطبق على عمل الأشخاص صغيري السن وجداول العمل المرنة للعمال في حالات الضعف الخاص.

الجدود وأمومة المراهقات

١٧٠- إن قانون حماية الأمومة والأبوة - القانون رقم ٨٤/٤ الصادر في ٥ نيسان/أبريل في القراءة الجديدة للقانون رقم ٢٠٠٠/٧٠ الصادر في ٤ آيار/مايو - ينص في مادته ٢٧ على جواز تغيب العمال عن العمل لمدة تصل إلى ٣٠ يوماً متتالياً في أعقاب ولادة الأحفاد الذين يولدون لمراهقات دون سن ١٦ سنة شريطة أن يعشن في كنف العامل نفسه. وهذا الحق نفسه مجسد في المادة ٤١ من قانون العمل الجديد.

١٧١- وفي حالة كون الجدين من العمال يمكنهما أن يقررا أن يتمتع بهذا الحق أي منهما. ومع ذلك فإن لم يمارس أحدهما أي نشاط مهني لا يتمتع الآخر بذلك الحق، إلا إذا كانت المراهقة التي لا تؤدي أي نشاط مهني تعاني من عجز بدني أو نفسي.

(٧) CEDAW/C/PRT/4

(٨) CEDAW/C/2001/CRP.3/Add.1

١٧٢- وفيما يتعلق بالعمال في القطاع الخاص الذين يتمتعون بهذا الحق فإن الإجازة المشار إليها أعلاه لا تعني فقدان أي من الحقوق حيث تعتبر الإجازة خدمة فعلية مؤداه لجميع الأغراض إلا فيما يتعلق بالأجر.

١٧٣- تكفل الدولة البرتغالية للعمال المشمولين بالحق المشار إليه علاوة تقدم للحدود عبارة عن إجازة خاصة يصل مبلغها إلى ١٠٠ في المائة من الأجر المرجعي للمستفيد من النظام العام للضمان الاجتماعي. ولذا ولأغراض الضمان الاجتماعي فإن فترة الإجازة تؤدي إلى تسجيل والأجور المقابلة للاشتراكات المدفوعة حيث تعتبر عملاً أدى بالفعل.

١٧٤- وفي حالة الحدود إذا كانوا في الخدمة المدنية فإن حقهم في الأجر يكون مكفولاً كما لو كانوا يمارسون مهامهم الفعلية.

١٧٥- ويشكل الاعتداء على هذا الحق جريمة خطيرة يعاقب عليها بالغرامة حسب حجم المؤسسة ودرجة المخالفة.

مقارنة التشريعات النافذة بقانون العمل الجديد

١٧٦- سيبدأ نفاذ بقانون العمل في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣. ومع ذلك فالأحكام المتعلقة بحماية الأمومة والأبوة لا تطبق إلا عندما يصدر تشريع محدد.

التعديلات الأساسية

فترة النفاس

١٧٧- إن الفترة الفرعية (ب) من المادة ٢ في قانون حماية الأمومة والأبوة تعتبر العاملة النفساء كل عاملة والدة خلال ٩٨ يوماً من ولادتها شريطة أن تبلغ صاحب العمل عن وضعها خطياً ووفقاً لتقديم شهادة طبية.

١٧٨- ولأغراض الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل الجديد تعتبر العاملة نفساء خلال ١٢٠ يوماً عقب ولادتها مباشرة شريطة أن تبلغ صاحب العمل بوضعها خطياً وبتقديمها شهادة طبية، وفقاً لما نص عليه في الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٣٤ من القانون المشار إليه.

إجازة الأبوة

١٧٩- ينص قانون حماية الأمومة والأبوة في الفقرة ١ من المادة ١١ على أن الأب يستحق إجازة خمسة أيام عمل متتابة أو متقطعة في الشهر الأول من الولادة.

١٨٠- ووفقاً للفقرة ٢ من المادة نفسها يستحق الأب إجازة أبوة للفترة نفسها التي تستحقها الأم - ١٢٠ يوماً متتابة، دون التمتع بإجازة الأمومة وقدرها ٦ أسابيع على الأقل بعد الولادة - في الحالات التالية:

(أ) العجز البدني أو النفسي للأم وخلال فترة عجزها؛

(ب) وفاة الأم؛

(ج) قرار الوالدين.

١٨١- وإذا ماتت الأم غير العاملة أو أصيبت بعجز بدني أو نفسي خلال فترة ٩٨ يوماً من ولادتها يستحق الأب إجازة أبوة ويتمتع بفترة إجازة أقلها ١٤ يوماً.

١٨٢- بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص فإن التمتع بإجازة الأبوة لا يعني أي ضياع للحقوق حيث تعتبر تقديماً فعلياً للخدمة لجميع الأغراض فيما عدا ما يتصل بالأجر، وفقاً للفقرة ١ من المادة ٢١ من المرسوم بقانون ٢٣٠/٢٠٠٠ الصادر في ٢٣ أيلول/سبتمبر.

١٨٣- والعمال المشمولون بنظام الضمان الاجتماعي العام يستحقون مزايا الأبوة بما يعادل المبلغ اليومي ١٠٠ في المائة من الأجر المرجعي للمستفيد بحيث لا يقل ذلك عن ٥٠ في المائة من مبلغ الحد الأدنى الوطني للأجر. وعلى هذا ولأغراض الضمان الاجتماعي تتيح الإجازة تسجيل الأجر المقابل للاشتراكات المقرر دفعها باعتبار أن تلك الإجازة عمل فعلي يؤدي بموجب المواد ٩ و ١١ و ٢٢ من المرسوم بقانون ١٥٤/٨٨ المؤرخ ٢٩ نيسان/أبريل.

١٨٤- وفي حالة موظفي الخدمة المدنية أو الإدارة العامة فإنهم يستحقون الأجر كما لو كانوا يمارسون واجباتهم بالفعل حيث تعتبر الإجازة أداء فعلياً للخدمة بجميع الأغراض القانونية وخاصة ما يؤثر منها في الأقدمية والدفع المقدمة نظير الغداء حسب الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٨ من المرسوم بقانون ١٩٤/٩٦ الصادر في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر.

١٨٥- وانتهاك هذا الحق جريمة خطيرة يعاقب عليها بالغرامة حسب حجم المؤسسة ودرجة الجرم وفقاً للفقرة ٢ من المادة ٣٥ من المرسوم بقانون ٧٠/٢٠٠٠ الصادر في ٤ آيار/مايو والفقرة ٣ من المادة ٧ من القانون ١١٦/٩٩ الصادر في ٤ آب/أغسطس.

١٨٦- وإجازة الأبوة مقررة مع بعض التعديلات في المادة ٣٦ من قانون العمل الجديد. والآن ففي حالة وفاة الأم تكون الفترة الدنيا للإجازة التي تمنح للأب هي ٣٠ يوماً بدلاً من ١٤ يوماً.

١٨٧- ووفاة الأم غير العاملة أو عجزها البدني أو النفسي خلال ١٢٠ يوماً بعد ولادتها تعطي الحق للأب في التمتع بإجازة أبوة وكذلك الحق في فترة الإجازة الدنيا وقدرها ٣٠ يوماً.

الإجازة للأب

١٨٨- أشير إلى هذه الإجازة في الرد على السؤال ١٧ عن المادة ١١ (CITE-CEDAW contribution).

١٨٩- تنص المادة ١٧ من قانون إجازة الأمومة والأبوة على أنه لكي تتسنى مساعدة الطفل أو الطفل المتبني وحتى عمر ست سنوات، يستحق الأب أو الأم، شريطة ألا يكونا ممنوعين أو محظور عليهما تماماً ممارسة سلطة الأبوين، أحد البدائل التالية:

(أ) إجازة أبوة لثلاثة أشهر؛

(ب) العمل بعض الوقف خلال ستة أشهر بما يناظر الفترة الطبيعية للعمل نصف الوقت؛

(ج) إجازة أبوة وإجازة عمل لبعض الوقت بحيث تكون الفترة الكاملة للإجازة هي نفسها الأشهر الثلاث لفترات العمل الطبيعية.

١٩٠- ومجرد انتهاء إجازة الأبوة وكفالة الإدماج المهني الكامل للعامل ينبغي أن يسمح به صاحب العمل للأب بالمشاركة في التدريب وإعادة التدريب.

١٩١- والإخلال بالحق في الإجازة جريمة خطيرة يعاقب عليها بغرامة حسب حجم المؤسسة ودرجة الجرم بموجب الفقرة ٢ من المادة ٣٥ من مرفق القانون ٢٠٠٠/٧٠ الصادر في ٤ أيار/مايو والفقرة ٣ من المادة ٧ من القانون ٩٩/١١٦ الصادر في ٤ آب/أغسطس.

١٩٢- وإجازة الأبوين المعدلة منصوص عليها في المادة ٤٣ من قانون العمل الجديد.

١٩٣- ووفقاً لما ورد في الفقرة الفرعية (ب) في الفقرة ١ من المادة ٤٣ يستحق الأب والأم النظام البديل للعمل بعض الوقت خلال ١٢ شهراً لفترة عمل عادية تتفق ونصف الوقت الكامل.

ساعات العمل الإضافية

١٩٤- وفقاً للتشريع النافذ فإن المرأة الحامل أو التي لها طفل أقل من عشرة أشهر من العمر لا تجبر على العمل ساعات إضافية وفقاً للفقرة الفرعية ب من الفقرة ٢ بالمادة ٣ من المرسوم بقانون ٨٣/٤٢١ المؤرخ ٢ كانون الأول/ديسمبر.

١٩٥- ويشكل سلوك صاحب العمل الذي يمارس الإجبار لعامل معفاة من العمل ساعات إضافية جريمة خطيرة للغاية وفقاً للمادة ١٤ من القانون رقم ٩٩/١١٨ الصادر في ١١ آب/أغسطس. وتتراوح الغرامة المطبقة بين ١٤٩٦٣٩ يورو و ٤٤٨٩١,٨١ يورو تبعاً لحجم المؤسسة ودرجة الجرم وذلك وفقاً للمنصوص عليه في الفقرة ٤ من المادة ٧ من القانون رقم ٩٩/١١٦ الصادر في ٤ آب/أغسطس.

١٩٦- وحسب قانون العمل الجديد، في الفقرة ١ من المادة ٤٦ فإن المرأة الحامل أو التي لديها طفل يقل عن ١٢ شهراً من العمر لا تجبر على العمل ساعات إضافية.

١٩٧- وينطبق النظام نفسه على الأب الذي يتمتع بأجازة أبوة في حالة عجز المرأة البدني أو النفسي أو بسبب قرار من الأبوين.

العمل ليلاً

١٩٨- تنص المادة ٢٢ من قانون حماية الأمومة والأبوة على أن تعفى العاملة من العمل ليلاً:
(أ) خلال فترة ١١٢ يوماً قبل وبعد الولادة. وينبغي التمتع بنصف تلك الفترة على الأقل قبل الولادة المتوقعة؛

(ب) وخلال فترة الحمل المتبقية، شريطة تقديم شهادة طبية تبين أن هذه الأجازة ضرورية لصحة الأم أو الوليد؛

(ج) خلال فترة الرضاعة كاملة شريطة تقديم شهادة طبية تبين أن هذه ضرورية لصحة الأم أو الوليد.

١٩٩- وفي حالة الإعفاء من العمل الليلي يتعين أن تمنح المرأة العاملة عملاً ثنائياً مناسباً.

٢٠٠- ولا يعني الإعفاء من العمل الليلي ضياع للحقوق وهو يعتبر، إلا فيما يتعلق بالأجر، عملاً يؤدي بالفعل.

٢٠١- وانتهاك هذا الحق يشكل جرماً خطيراً يعاقب عليه بالغرامة حسب حجم المؤسسة ودرجة الجرم. بموجب الفقرة ٢ من المادة ٣٥ من مرفق المرسوم بقانون ٢٠٠٠/٧٠ الصادر في ٤ آيار/مايو والفقرة ٣ من المادة ٧ من المرسوم بقانون ٩٩/١١٦ الصادر في ٤ آب/أغسطس. وهذا الحق وارد بالنطاق نفسه في المادة ٤٧ من قانون العمل الجديد.

٢٠٢- ومع هذا فقد غير قانون العمل الجديد فكرة العمل الليلي. والواقع أنه وفقاً للمادة ١٩٢ من قانون العمل الجديد. يعتبر من العمل الليلي العمل لفترة دنيا سبع ساعات وفترة قصوى إحدى عشرة ساعة تغطي الفترة بين الساعة ٢٤/٠٠ والساعة ٥/٠٠. وإذا لم يرد

نص لتنظيم العمل الجماعي بشأن تحديد العمل الليلي تعتبر من العمل الليلي الفترة بين الساعة ٢٢/٠٠ والساعة ٧/٠٠.

٢٠٣- ومن هنا فبالرغم من تغيير فكرة العمل الليلي مقارنة بالتشريع الحالي الذي يعتبر من العمل الليلي أي عمل يؤدي في الفترة بين الساعة ٢٠/٠٠ و ٧/٠٠، فإن حق المرأة العاملة يظل بلا تغيير لأنه حسب النص الوارد في المادة ٤٧ من قانون العمل الجديد تعفي المرأة العاملة من العمل أثناء الفترة ٢٠/٠٠ والفترة ٧/٠٠.

الحماية في حالة الفصل

٢٠٤- أشير إلى الحماية في حالة الفصل رداً على السؤال ١٥ عن المادة ١١ (CITE-) (CEDAW contribution).

٢٠٥- وتجدد الإشارة إلى أنه لما كانت فترة النفاس قد زادت لأغراض تطبيق قانون العمل الجديد فإن فترة الحماية من الفصل زادت من ٩٨ يوماً إلى ١٢٠ يوماً في حالات المرأة العاملة النفاس.

الغياب المبرر

٢٠٦- وفقاً لقانون العمل الجديد يعتبر الغياب مبرراً لمدة لاتزيد عن ٤ ساعات في ربع السنة بحيث يستطيع العامل المكلف بتربية القاصر إلى اجتماعات الآباء وفقاً للفقرة الفرعية واو من الفقرة ٢ من المادة ٢٢٥ من القانون الجديد.

التمييز في التوظيف

٢٠٧- كما ذكر في التقارير السابقة فإن هناك عدة قوانين تحظر التمييز عند التعيين والتوظيف بين المرأة والرجل. غير أنه لا يزال هناك بعض التمييز في الممارسة ولذا يحد القانون رقم ٢٠٠١/٩ الصادر في ٢١ آيار/مايو على أن يكون من اختصاص المفتش العام للعمل التفتيش عن وجود تمييز وتحليله والمعاقبة عليه ويولى القانون أهمية موسعة لتوصيات لجنة المساواة في العمل والتوظيف.

٢٠٨- كذلك عززت هذه اللجنة عدة مشاريع في مجال تكافؤ الفرص للمرأة والرجل. فمنذ عام ٢٠٠١ شاركت اللجنة في تسعة مشاريع للمساواة (برنامج للمفوضية الأوروبية لمكافحة أي شكل من أشكال التمييز والتفاوت فيما يتعلق بسوق العمل).

٢٠٩- وبالرغم من أنه لا توجد في البرتغال مهن للذكور أو الإناث على هذا النحو، يبقى هنالك نوع من الوصم والتمثيل الاجتماعي مرتبط بمهن معينة بالنسبة للمرأة وبالنسبة للرجل. ولجنة المساواة في العمل والتوظيف استهلت بعض الإجراءات العملية الوقائية التي تستهدف الصحافة متضمنة أجزاء موسعة عن "عروض العمل".

المساواة في الأجر

٢١٠- تستحق المرأة بموجب القانون أن تنال أجراً متساوياً عن العمل المتساوي أو العمل الذي له قيمة مساوية بما يؤديه الرجل (المادة ٩، من المرسوم بقانون ٧٩/٣٩٢ الصادر في ٢٠ أيلول/سبتمبر). ومع هذا لا يزال هناك تفاوت وثمة فجوة في المرتبات تصل إلى ٢٢,٦ في المائة لصالح الرجل.

٢١١- وفي عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ أعدت اللجنة مشروعاً ممولاً من حكومة البرتغال والاتحاد الأوروبي يسمى "ضمان الحقوق في التساوي في الأجر". والمشروع يهدف إلى الحد من الفجوات في الأجر أو القضاء عليها عن طريق تشريع في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والمنطقة الاقتصادية الأوروبية وتقرير الكفاءة في آلية تطبيق القوانين.

٢١٢- وخلص المشروع إلى ما يلي:

✓ اقتراح تغيير بعض القواعد بغية تحسين ضمان الأجر المتساوي بين المرأة والرجل؛
✓ وقيام خبراء وطنيين من البلدان الشريكة (أيرلندا والنرويج وإيطاليا ولوكسمبورغ) ووكالات من الات^(٩)حاد الأوروبي (المفوضية الأوروبية ومحكمة العدل) بتجميع المبادئ التوجيهية لمنفذي القوانين (القضاة ومفتشو العمل والمحامون وخبراء آليات المساواة).

✓ المبادئ التوجيهية للتدريب لمن يطبقون التدريب في هذا المجال.

(٩) Cardoso Torres, Anália (coord.) (2002), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho* (sinopse e ficha técnica), CIES/ISCTE, Lisboa.

المنافع الاجتماعية من العمل

٢١٣- تتلقى النساء منافع متساوية كإجازات المدفوعة الأجر والإجازات المرضية والتدريب على العمل والعجز ومزايا الشيخوخة.

العمل بلا أجر

٢١٤- في ضوء تعقد هذه القضية وأهمية العمل الذي تقوم به المرأة في البيت نشرت لجنة المساواة في العمل والتوظيف دراسة عن الأوضاع البرتغالية بالنسبة لهذه المسألة، وخلصت الدراسة إلى أن "الوضع غير متوازن على الإطلاق والعبء ثقيل بشكل غير عادي على المرأة، ويمكن أن يشرح ذلك عدم وجود تقييم لمدى وحجم العمل غير المدفوع الأجر الذي تقوم به المرأة وفي الوقت نفسه أنه لا يوجد اعتراف بالعمل غير المدفوع الأجر الذي يتم في البيت وأن هذا العمل لا يقيم باعتباره إسهاماً اجتماعياً في المجتمع ولما كان الأمر كذلك فإن هذا العمل الذي تقوم به المرأة بلا أجر لا يحسب كجزء من الناتج القومي الإجمالي.

٢١٥- ومع هذا فإذا كان المرء يدفع حصته في الضمان الاجتماعي وإذا كانت المرأة تقوم بالعمل المتري أو أى نوع من العمل غير المدفوع الأجر يجوز أن تفعل ذلك فإن المرء يستحق حصته في منافع المعاش التقاعدي.

رصد وتقييم التدابير التشريعية:

٢١٦- تقدم لجنة المساواة في العمل والتوظيف في نطاق أهدافها توصيات لتعزيز القوانين البرتغالية والأوامر التنفيذية الصادرة من الاتحاد الأوروبي والاتفاقات واتفاقيات القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومنظمة العمل الدولية.

٢١٧- وتتلقى لجنة المساواة في العمل والتوظيف الشكاوى وتقدم التوصيات وأساساً في المجالات التالية؛

- حماية الأمومة والأبوة؛
- تعزيز التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمسؤوليات المهنية؛
- المساواة وعدم التمييز في العمل والتوظيف والتدريب المهني.

٢١٨- التوصيات الإلزامية السابقة: يتحتم على أصحاب العمل أن يطلبوا توصية من هذه اللجنة قبل فصل أى امرأة حامل أو نفساء أو مرضعة، وتقدم التوصية خلال ثلاثين يوماً. فإذا كانت التوصيات سلبية لا يجوز لغير المحكمة أن تأذن بالفصل. وطلب توصية هذه اللجنة

إلزامي أيضاً لأصحاب العمل الذين لا يتفقون مع الحق في أن تستفيد المرأة والرجل ذوى الأبناء دون الثانية عشرة من العمر من جداول العمل المخفضة. وقد توصي اللجنة كذلك بتغييرات تشريعية أو تقترح تدابير تتعلق بتكافؤ الفرص في العمل والتوظيف والتدريب المهني (انظر تقرير البرتغال السابقين الرابع والخامس).

٢١٩- وهذه التوصيات السابقة إلزامية منذ آب/أغسطس ١٩٩٩ (القانون رقم ٨٤/٤ الصادر في ٥ نيسان/أبريل والقانون ٩٩/١٤٢ الصادر في ٣١ آب/أغسطس) كذلك فإن الحق في العمل لبعض الوقت، والعمل لساعات مرنة إلزامي أيضاً منذ المرسوم بقانون رقم ٢٣٠/٢٠٠٠ الصادر في ٢٣ أيلول/سبتمبر.

التوصيات الإلزامية	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣*
فصل المرأة الحامل أو النفساء أو المرضعة	١٨	٢٦	٢١
الحق في الاستفادة من جداول العمل المخفضة	٣	٩	٩
وساعات العمل المرنة والعمل بعض الوقت			
بالنسبة للرجال والنساء ذوى الأبناء دون الثانية عشرة من العمر			

* حتى ١٧ تموز/يوليه

المعلومات/الترويج للحصول على الحقوق

٢٢٠- من أجل تعزيز المعارف العامة والحصول على حقوق التوظيف والعمل والأمومة والأبوة أصبح لدى لجنة المساواة في التوظيف والعمل هاتف مجاني منذ آذار/مارس ٢٠٠٢ وموقع على الإنترنت.

٢٢١- وأكثر المعلومات التي تلتبس:

✓ حقوق الأمومة

✓ حقوق الأبوة

✓ المساعدة الأسرية

✓ جدول العمل المستمر

✓ التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية

✓ الشكاوى

٧ المعلومات بشأن لجنة المساواة في العمل والتوظيف ٧ حقوق منع التمييز

البرامج التي تعزز تكافؤ الفرص في التوظيف:

٢٢٢- إن معهد التوظيف والتدريب المهني يضع البرامج ويتخذ التدابير الفعلية التي تشمل زيادة الدعم المالي في تدابير السياسات للعمل المهني التي بها تمييز بين الجنسين (القرار رقم ٢٠٠٠/١٢١٢ الصادر في ٢٦ كانون الاول / ديسمبر).

٢٢٣- ووفقاً لتوجه "مكافحة الفوارق الجنسية" في الخطة الوطنية للتوظيف (التوجه ١٧ في العمود الرابع) هنالك نظام للرصد المنهجي لتدابير دعم التشغيل في المهن المتأصل فيها التمييز بين الجنسين. ويسعى هذا النظام إلى تقليل معدل التمييز المهني عن طريق التكامل الجنساني بين الأقليات في مهن محددة.

٢٢٤- ويمكن أن تكون هذه المنافع الرئيسية التي تمثل ما يصل إلى ٥٠ في المائة من مجموع الدعم المقدم إلى الأفراد أو الشركات الخاصة التي توجد العمالة على هيئة تمويل مجاني أو قروض بلا فوائد.

٢٢٥- وفي الظروف نفسها حدثت زيادة بنسبة ١٠ في المائة في المنح الدراسية المقدمة للشباب في مجال التدريب في ظل البرنامج "التدريب المهني" الذي يقدمه معهد التشغيل والتدريب المهني.

٢٢٦- ومن أجل وضع إطار لتطبيق الرصد المشار إليه أعلاه اعتمدت "قائمة وطنية للمهن التي بها تمييز واضح بين الجنسين" وهذا يشمل المهن التي تكون فيها نسبة أحد الجنسين أقل من الثلث.

تكافؤ الفرص، جائزة العمل الإيجابي

٢٢٧- تقدر منافع عندما تنشأ برامج توظيف بحد أدنى قدره خمس وظائف ولاتشكل هذه أكثر من ٦٠ في المائة من الأشخاص من جنس واحد وهناك مكافأة بنسبة ١٠ في المائة من الدعم المطلوب.

التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية

الأدوات والبرامج والتدابير الخاصة

برنامج التشغيل / الأسرة

٢٢٨- يدعم هذا البرنامج، رغبة في تعزيز تكافؤ الفرص للمرأة والرجل للتوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، تعيين العاطلين المتدربين المسجلين في مراكز التوظيف ليشغلوا مكان العاملين الغائبين وبالتحديد أثناء إجازات الأمومة أو الأبوة أو الإجازات الخاصة لمساعدة أبناء الأسرة أو الإجازات الأبوة.

تمويل مرافق الرعاية

٢٢٩- رغبة في الحد من العقبات التي تعترض عودة المرأة إلى سوق العمل فإن المرأة التي تكون العائل الوحيد للأسرة يمكن أن تتلقى "إعانة رعاية" حين تستفيد من برامج التشغيل الخاصة والتدابير التي بها عناصر التدريب المهني، بهدف المساعدة في النفقات المتعلقة برعاية الطفل أو المعالين الكبار. وقد تصل هذه الإعانات إلى ما يعادل نصف الحد الأدنى للأجور في البرتغال.

المساواة في مزايا العمل والأجر المتساوي

٢٣٠- تستحق المرأة بحكم القانون أن تتلقى أجراً مساوياً عن العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة الواحدة كما يؤديها الرجل. ومع ذلك فالمرأة تتلقى ٧٢ في المائة من أجر الرجل.

٢٣١- ولمواجهة هذه الفجوة في المرتبات وضعت لجنة المساواة في العمل والتوظيف مشروعاً تموله حكومة البرتغال والمفوضية الأوروبية في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣. والهدف الأساسي من هذا المشروع هو تعزيز وتحسين وضمان الحق في الأجر المتساوي.

٢٣٢- وللقضاء على هذه الفجوة في المرتبات يصبح من الضروري تحسين قوانين مكافحة التمييز وتحسين الكفاءة في إنفاذها.

٢٣٣- وجاءت نتيجة هذا المشروع كما يلي:

- إجراء دراسة مقارنة للتشريعات تقدم فيها الاقتراحات الرامية إلى تحسين تساوي الأجور.

- تجميع الوثائق اللازمة للمتخصصين وخاصة منفذي القوانين (القضاة والمحامون ومفتشو العمل ومفتشو آليات المساواة ومن إليهم)، تلك الوثائق التي وضعها الخبراء من أيرلندا والنرويج وإيطاليا ولوكسمبرغ والبرتغال والمفوضية الأوروبية ومحكمة العدل الأوروبية.
- إعداد وثيقة مرجعية لكل من يقدم أو يتلقى التدريب في هذا المجال.
- يتلقى الرجل والمرأة منافع متساوية كأجر الإجازة والإجازة المرضية والتدريب على العمل ومنافع العجز وكبر السن.

٢٣٤- ويحسب العمل الزراعي الذي تقوم به المرأة في البيت جزءاً من العمل الذي يتم في القوى العاملة ويدرج ضمن الإحصاءات الوطنية. ويجرى الآن إعداد استقصاء في لجنة المساواة في العمل والتوظيف بشأن هذه المسائل.

٢٣٥- وثمة حكم يتعلق بأنماط العمل المرنة مثل تقاسم العمل أو العمل بعض الوقت بصفة دائمة وذلك لإتاحة الفرصة أمام المرأة أو الرجل للجمع بين العمل والمسؤوليات الأسرية. ولا تستفيد المرأة والرجل من هذه الفرص على قدم المساواة، وتبذل الجهود لتغيير هذا التصرف الذي هو في الأساس ثقافي. كذلك تقدم اللجنة توصيات بشأن هذه المسائل إلى الوكالات التي لا تمثل لهذه التسهيلات التي تعطى للنساء والرجال ذوي المسؤوليات الأسرية. وبموجب القانون فإن الأمن الوظيفي لا يتأثر بالحالة الاجتماعية، ولكن بعض أصحاب العمل يترددون فيما يبدو لتشغيل الشابات المتزوجات.

٢٣٦- ومنذ عام ١٩٩٦ وضعت قوانين صحية وقوانين سلامة ولوائح توفر للمرأة حماية خاصة أثناء الحمل. كذلك فإن الحق في الحصول على ساعات الرضاعة بالنسبة للأمهات المرضعات جزء من قوانين حماية الأمومة والأبوة. ومن الناحية العملية فإن الكثير من النساء تستفيد من هذه القوانين.

٢٣٧- وبالنسبة للشابات فرغم حصولهن على درجات علمية أعلى من الشباب فإنهن يجدن صعوبة في إيجاد فرصة العمل الأولى، ويعزى هذا أساساً إلى الوصم فيما يتعلق ببعض الأعمال المهنية وإلى الخطة الوطنية الثانية للمساواة.

٢٣٨- وفيما يتعلق بالتحرش الجنسي في أماكن العمل، فإن أحكام المادة ٢/١٦٣ من القانون الجنائي تنطبق وهي تنص على ما يلي "كل من يسيئ السلطة الناشئة عن علاقة هرمية أو اقتصادية أو تبعية في العمل أو يقيد حرية شخص آخر بموجب أمر أو تهديد غير وارد في الفقرة السابقة، أو يعاني أو يمارس عملاً جنسياً في هذا السياق مع شخص آخر أو مع نفسه يعاقب بما يصل إلى الحبس لمدة سنتين".

البيانات العامة عن العمالة

٢٣٩- إن معدل نشاط الإناث في البرتغال مرتفع تقليدياً. فبمقارنة عام ٢٠٠٢ بعام ٢٠٠٠ طراً على النشاط النسائي نمو بنسبة ١ في المائة

٢٠٠٣	٢٠٠٠	
٤٦,٢ في المائة	٤٤,٩ في المائة	معدل نشاط الإناث
٥٧,٧ في المائة	٥٧,٧ في المائة	معدل نشاط الذكور
٧,٣ في المائة	٥ في المائة	معدل بطالة الإناث
٥,٦ في المائة	٣,٢ في المائة	معدل بطالة الذكور
٤٥,٦ في المائة	٤٤,٥ في المائة	معدل تشغيل الإناث
٥٣ في المائة	٥٦,٦ في المائة	معدل بطالة الإناث

المصدر: استقصاء العمالة (المتوسط السنوي، ٢٠٠٠/٢٠٠٣)، INE.

٢٤٠- وإذا قورنت البرتغال بالبلاد الأخرى في الاتحاد الأوروبي فإننا نجد أن معدل نشاط الإناث أعلى في البرتغال وخاصة بين النساء ذوى الأطفال حتى سن الخامسة. وهذا يعني أن نساء البرتغال لا ينقطعن عن العمل عند تربية الصغار وبذلك يتحملن عبئاً إضافياً من مسؤولية الأسرة والمستقبل المهني.

معدل نشاط النساء بين ٢٠-٤٤ عاماً من العمر (في المائة)		
الدول الاعضاء	بلا أطفال	بأطفال دون الخامسة من العمر
بلجيكا	٧٧	٦٦
فرنسا	٧٢	٥٦
ألمانيا	٨٣	٤٩
اليونان	٦٠	٤٨
أيرلندا (٩٧)	٨١	٤٦
إيطاليا	٦٨	٤٥
لوكسمبرغ	٨٤	٤٩
النمسا	٨٥	٦٨
البرتغال	٨٣	٧٢
أسبانيا	٦٧	٤٠

٢٤١- وظل معدل البطالة يزداد بالنسبة للنساء ٥,٠ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٦,١ في المائة في عام ٢٠٠٢ وبالنسبة للذكور ٣,٢ في عام ٢٠٠٠ إلى ٤,٢ في المائة في عام ٢٠٠٢ ويعزى ذلك أساساً إلى الأزمة الاقتصادية الدولية.

٢٤٢- وبقيت الخصائص الهيكلية للتقسيم الرأسي والأفقي في سوق العمل على حالها، وكذلك الفجوة في المرتبات رغم التدابير والبرامج التي صممت للتغلب على ذلك.

التقسيم الرأسي

المهنة	النساء بالآلاف	في المائة	الرجال بالآلاف	في المائة	معدل النساء (في المائة)
التنفيذيون في الإدارة العامة والقطاع الخاص	١٠٨,٦	٤,٧	٢٦٠,٩	٩,٣	٢٩,٤
الخبراء في المهن العلمية والفكرية	٢٠١,١	٨,٧	١٤١,١	٥,٠	٥٨,٨
المستوى الأدنى من المهنيين والفنيين	١٦٤,٥	٧,١	٢٠٧,٤	٧,٤	٤٤,٢
الموظفون الإداريون ومن يمثلونهم	٣٠٣,٢	١٣,١	١٨٣,٢	٦,٦	٦٢,٣
موظفو الخدمات والمبيعات	٤٦٥,٠	٢٠,٢	٢٣٦,٤	٨,٥	٦٦,٣
الزراعيون والعمال المؤهلون في مجال الزراعة وصيد الأسماك	٢٨٣,٧	١٢,٣	٢٨٩,١	١٠,٣	٤٩,٥
العاملون المساعدون ومن يمثلونهم	٢٤٣,٣	١٠,٥	٨٤٤,٥	٣٠,٢	٢٢,٤
مشغلو المعدات والآلات وعمال التجميع	١٠٢,٠	٤,٤	٣٣٧,٤	١٢,١	٢٣,٢
العمال غير المؤهلين	٤٣٦,٨	١٨,٩	٢٦٨,٤	٩,٦	٦١,٩
الجيش	٢,١	٠,١	٢٧,٨	١,٠	٧,٠

المصدر : استقصاء العمالة (المتوسط السنوي، ٢٠٠٢)، INE.

التقسيم الأفقي

الأنشطة	النسبة المئوية من النساء	النسبة المئوية من الرجال
التشييد	٤,٢	٩٥,٨
أماكن الإقامة والمطاعم	٦١,١	٣٩,٠
النقل والتخزين والاتصالات	٢٠,٣	٧٩,٧
الصحة والعمل الاجتماعي	٨٢,١	١٧,٩

التعليم	٧٨,٨	٢١,٢
الأنشطة الأخرى من الخدمات الاجتماعية والشخصية	٥٨,٥	٤١,٤

المصدر : استقصاء العمالة (المتوسط السنوي، ٢٠٠٢)، INE

البطالة

٢٤٣- إن إيجاد العمل الأول للمرأة أكثر صعوبة منه للرجل مما يبين زيادة الصعوبات أمام الشابات في الوصول إلى سوق العمل.

معدل البطالة حسب العمر والجنس

الرجال	النساء	الفئة العمرية
٩,٧	١٣,٩	٢٤-١٥
٤,٣	٧,١	٣٤-٢٥
٣,٠	٥,٢	٤٤-٣٥
٢,٩	٣,٢	٤٥ فأكثر
٤,٢	٦,١	المجموع

المصدر : استقصاء العمالة (المتوسط السنوي، ٢٠٠٢)، INE

الوقت المنفق في الحصول على الوظيفة حسب الجنس

الوقت المنفق في الحصول على وظيفة	المرأة	الرجل	معدل لنساء
بالآلاف	%	بالآلاف	%
أقل من شهر	١١,٥	٧,٨	١٠,٩
من شهر إلى ستة أشهر	٥٩,٥	٤٠,٠	٥٠,٥
من سبعة أشهر إلى ١١ شهراً	٢٠,٢	١٣,٦	١٥,٦

من سنة إلى ٢٤ شهراً	٢٨,٤	١٩,١	٢١,٩	١٨,١	٥٦,٥
٢٥ شهراً أو أكثر	٢٩,٠	١٩,٥	٢١,٩	١٨,١	٥٧,٠
مجموع البطالة	١٤٨,٧	١٠٠	١٢٠,٧	١٠٠	٥٥,٢

المصدر : استقصاء العمالة (المتوسط السنوي، ٢٠٠٢)، INE

المادة ١٢ المساواة في الحصول على الرعاية الصحية

٢٤٤- نظم المرسوم بقانون رقم ٢٥٩/٢٠٠٠ الصادر في ١٧ تشرين الأول/أكتوبر القانون ٩٩/١٢٠ الصادر في ١١ آب/أغسطس الذي عزز الضمانات المتعلقة بالحق في الصحة الإنجابية محددًا ظروف النهوض بالتربية الجنسية ومرسياً ظروف حصول الصغار على الرعاية الصحية في نطاق الطابع الجنسي والأسرة.

٢٤٥- وتتوخى الخطة الوطنية الثانية للمساواة اتخاذ تدابير خاصة لحمل صغيرات السن، الذي هو من بين المشاكل التي تؤثر على صحة الفتيات في البلد - ففي عام ٢٠٠١ كان من بين مجموع الأطفال الذين يولدون أحياء ٦,١ في المائة يولدون لنساء تقل أعمارهن عن ٢٠ عاماً.

٢٤٦- وكما ذكر في التقارير السالفة فإن الدستور البرتغالي يؤمن الحق في الصحة للجميع في كل المرافق الصحية الوطنية.

٢٤٧- وتعتبر السياسة الرسمية تنظيم الأسرة حقاً من حقوق الإنسان وليس تدبيراً في سياسة صحية أو ديمغرافية. والقرار بالنسبة لخيار وسائل منع الحمل قرار شخصي تتخذه المرأة. ويعتبر العلاج من العقم عنصراً من عناصر تنظيم الأسرة.

٢٤٨- وينظم المرسوم بقانون رقم ٢٥٩/٢٠٠٠ الصادر في ١٧ تشرين الأول/أكتوبر القانون رقم ٩٩/١٢٠ الصادر في ١١ آب/أغسطس الذي يعزز ضمان الحق في الصحة الإنجابية ويحدد شروطاً لتعزيز التربية الجنسية وينشئ الظروف المناسبة لحصول الصغار على الرعاية الصحية في نطاق الطبيعة الجنسية والأسرة.

٢٤٩- ولا يمكن اختيار التعقيم الطوعي للأُنثى أو الذكر إلا للأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ٢٥ عاماً. ومن حق الطبيب أن يعترض ضميرياً على هذا الإجراء.

٢٥٠- ويولى اهتمام خاص لحمل المراهقات الذي يعتبر معدله مرتفعاً في البرتغال، فهو ٦,١ في المائة من مجموع الولادات. ولمواجهة هذه المشكلة تتوخى الخطة الوطنية الثانية للمساواة بعض التدابير الخاصة في الأحياء والدوائر التي ترتفع فيها نسبة انتشار هذه الظاهرة.

٢٥١- وينظم القانون ٢٠٠١/١٢ الصادر في ٢٩ أيار/مايو طوارئ منع الحمل التي تشكل استخدام المرأة لأقراص منع الحمل خلال فترة ٧٢ ساعة الأولى من الاتصال الجنسي دون حماية.

٢٥٢- ويبقى قانون الإجهاض على ما ذكر في تقريرنا السابق. ومع ذلك فقد أقر البرلمان البرتغالي قراراً برقم ٢٠٠٢/٥٧ في ١٧ تشرين الأول/أكتوبر يحدد تقييم وتقدير الممارسات المتعلقة بقوانين تنظيم الأسرة والتربية الجنسية والمنع الطوعي للحمل.

٢٥٣- ومن البيانات المهمة ما يلي:

المرضات	الأطباء
الرجال	الرجال
٨١٦٣	١٨٤٨٨
النساء	النساء
٣٥٦٩٧	١٥٩٥٢

(INE-2003)

ويحدث ٩٩,٢ في المائة من مجموع الولادات في المؤسسات الصحية.

وبالنسبة إلى فيروس الإيدز فإن العدد الإجمالي للحالات في عام ٢٠٠٣ كان على النحو التالي:

الرجال	في المائة	النساء	في المائة	غير معروف
٨٤١٠	٨٣,٢	١٦٩١,٧	١٦,٧	٤

٢٥٤- بل أنه حتى لو كانت النساء لا تزال أقلية فإن معدل نموها يكون أكبر من معدل نمو الرجل وهناك بعض الحملات الجارية بشأن هذه القضية. وهذه الحملات التي بدأت بإقامة حلقة دراسية هي نتاج تعاون بين لجنة المساواة وحقوق المرأة واللجنة البرتغالية لمكافحة الإيدز والعدوى بفيروسة.

٢٥٥- وفي عام ٢٠٠١ كان أكثر الأسباب تواتراً لوفيات النساء هو الأمراض القلبية الوعائية (٤٤,١ في المائة من النساء إلى ٣٣,٣ في المائة من الرجال). وكان سبب وفيات الرجال يتعلق أكثر بحوادث السيارات والسرطان.

٢٥٦- كذلك يتفاوت العمر المتوقع عند الولادة فهو ٧٤ عاماً للرجال و٨٠,٦ عاماً للنساء.^(١٠)

(١٠) وزارة الشؤون الصحية العامة في البرتغال ١٩٩٧

٢٥٧- ووفقاً لإحصاء الوطني الأخير للصحة (١٩٩٨-١٩٩٩)، كان ٣٣,٩ في المائة من النساء يعتبرن حالتهم الصحية جيدة جداً أو جيدة مقابل ٤٩,٥ في المائة من الرجال. ومن بين النساء اللاتي سئلن كانت نسبة ٢٤,٢ في المائة تعتبر صحتها سيئة أو سيئة جداً، في حين أن ١٥,٢ في المائة من الرجال يرون هذا الرأي.

توزيع الأمراض حسب الجنس			
المرض	النساء	الرجال	المجموع
السكري	٥٨,٢	٤١,٨	١٠٠
الربو أو ما يتصل به من التهاب الشعب الهوائية	٥٣,٧	٤٦,٣	١٠٠
التهاب الشعب الهوائية المزمن	٥٢,٠	٤٨,٠	١٠٠
الحساسية	٦١,١	٣٨,٩	١٠٠
ارتفاع ضغط الدم	٦٣,٢	٣٦,٨	١٠٠
أوجاع الظهر	٦٠,٥	٣٩,٥	١٠٠

المصدر: الاستقصاء الوطني للصحة (١٩٩٩/١٩٩٨)

٢٥٨- وينبغي التأكيد على أن من بين من سئلوا ١٨,١ في المائة من النساء كن يتعاطين أقرصاً منومة مقابل ٧ في المائة من الرجال.

٢٥٩- وفيما يتعلق بالرياضة ووقت الفراغ فقد كانت النتائج كما يلي:

الأنشطة	الرجال	النساء	المجموع
التدريب القاسي ورياضة التسابق أكثر من مرة واحدة في الأسبوع	١٩ر٨	٨٠ر٢	١٠٠ر٠
المشي والرياضات الترفيهية الأخرى والبستنة ٤ ساعات على الأقل أسبوعياً	٣٤ر٩	٦٥ر١	١٠٠ر٠
المشي وركوب الدراجات أو الأنشطة الخفيفة الأخرى ٤ ساعات على الأقل أسبوعياً	٤٤ر٣	٥٥ر٧	١٠٠ر٠
القراءة ومشاهدة التلفزيون وأنشطة الجلوس الأخرى	٥٧ر١	٤٢ر٩	١٠٠ر٠

المصدر : الاستقصاء الوطني للصحة (١٩٩٩/١٩٩٨)

تنظيم الأسرة

٢٦٠- وفقاً للسلطات الصحية،^(١١) فإن جميع المراكز الصحية في كل أنحاء البلد بها استشاريون لتنظيم الأسرة قد يكونوا من الممارسين العامين، وارتفع عدد الاستشارات حول تنظيم الأسرة في المراكز الصحية من ٤٧٦١٨٣ في عام ١٩٩٠ إلى ٧٤٨٠٢٢ في عام ٢٠٠٢. وارتفعت نسبة النساء في سن الخصوبة غير الحوامل والنشيطات جنسياً ممن استخدمن موانع الحمل من ٧٠ في المائة عام ١٩٨٣ إلى ٧٩ في المائة عام ١٩٩٤.

٢٦١- طرائق استخدام وسائل منع الحمل هي كما يلي:

الطرائق	عام ١٩٩٣	عام ١٩٩٧
	في المائة	في المائة
الأقراص	٥٢,٣	٦٢,٣
اللواكب	١٠,٠	٩,٧
حقن الهرمونات	٠,٦	٠,٥
الرفالات	٩,٣	١٤,٦
مبيد الحيوانات المنوية	٠,٩	٢,١
الطرائق الطبيعية	٢,٧	٣,١
تعطيل الجماع	١٧,٦	٧,١
قطع القنوات والأبواق	٥,٩	—
وسائل أخرى	٠,٦	٠,٥

ومن بين المشاكل التي يواجهها البرتغال هذه الأيام عدد المراهقات اللاتي يلدن وقد وصل في عام ٢٠٠٣ إلى ٥,٤ في المائة من مجموع عدد الولادات.

(١١) الإدارة العامة للزراعة - ١٩٩٩.

المادة ١٣ المزايا الاجتماعية والاقتصادية

٢٦٢- يكفل نظام الضمان الاجتماعي الوطني المساواة بين المرأة والرجل في الحصول على المزايا الأسرية جميعها في النظام العام والنظام بغير اشتراكات.

٢٦٣- الحالات التي يغطيها النظام العام وردت في التقرير السابق للبرتغال المقدم إلى اللجنة.

٢٦٤- ينبغي الإشارة أيضاً إلى القانون رقم ١٩-ألف/٩٦ الصادر في ٢٩ حزيران / يونيه، والمعدل للمرسوم بقانون رقم ٩٧/١٩٦ الصادر في ٣١ تموز/يوليه. فهو يضع أول إطار تشريعي يرمي إلى ضمان الحق في حد أدنى للدخل. ورغم أن هذا الحق يطبق في ميدان واسع فإنه يفيد عدداً كبيراً من النساء.

٢٦٥- الدخل المضمون يشمل مزايا نقدية يقدمها نظام الضمان الاجتماعي بغير اشتراكات، وهو يمنح بالتعاون الوثيق مع برامج التضامن الاجتماعي.

٢٦٦- وتمنح هذه الميزة للأشخاص المقيمين قانونياً على التراب الوطني، والذين يقل دخلهم وإيراداتهم الخاصة أو الآخرين الذين يعيشون في الأسرة المعيشية، عن الحد المقرر. ويشمل مفهوم الأسرة المعيشية الزوج أو الزوجة أو الشخص الذي يعيش معيشة مشتركة كزوجين لأكثر من عام أو الأقارب صغار السن.

٢٦٧- وفي عام ٢٠٠٠ بدأ نفاذ قانون الحد الأدنى للدخل المضمون. وكما حدث في القانون السابق فإن مبدأ المساواة اعتبر التمييز بين المستفيدين لأي سبب من الأسباب وخاصة على أساس الجنس وهذا وارد في القانون رقم ١٧/٢٠٠٠ الصادر في ٨ آب/أغسطس.

٢٦٨- ويعتبر بعض من تلك التغييرات عنصر الإدماج الاجتماعي لهذه التدابير هدفاً إلى برامج تسوية أوضاع المعنيتين وأسرهم بقصد إيجاد الظروف الملائمة لحياة اجتماعية واقتصادية مستقلة في المستقبل.

البيانات المتعلقة بالنساء والرجال الذين يتلقون الضمان الاجتماعي في النظام بغير الاشتراكات

المجموع	٢٢٣,٤٨٠	٢٣٢,٦٣٤	٢٥٤,١٢٧
	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣
عدد النساء	١٢٧,٩٢١	١٣٣,٣٢٣	١٤٥,٦٧٣
عدد الرجال	٩٥,٥٥٩	٩٩,٣١١	١٠٨,٤٥٤

	٢٠٠١			٢٠٠٢			٢٠٠٣		
	النساء	الرجال	المجموع	النساء	الرجال	المجموع	النساء	الرجال	المجموع
الموظفون	١٥١١٩٩٨	١٩٠٢٠٤٩	٣٤١٤٠٤٧	١٥٢١٧٣٥	١٩٠٤٩١٥	٣٤٢٦٦٥٠	١٥٠٥٨٥٥	١٨٦١٠٧٩	٣٣٦٦٩٣٤
عمال مستقلون	٢٤٥٣٣٧	٣١٩٧٩٥	٥٦٥١٣٢	٢١٩٥٦٦	٢٧٤٨٢٢	٤٩٤٣٨٨	٢٠٥٦٦٩	٢٥١٣٩٣	٤٥٧٠٦٢
أعضاء في منظمات لها وضع	٨٩٥٧٥	٢١٧٤٤٣	٣٠٧٠١٨	١٠١٧١٠	٢٤١٤١٣	٣٤٣١٢٣	٩٨٢١٤	٢٣٨١٩٣	٣٣٦٤٠٧
خدمات منزلية	١٧٣٢٤٩	١٩٠١	١٧٥١٥٠	١٦٩٥٩٠	٢٣٢٥	١٧١٩١٥	١٦٦١٣٦	٢٤٤٧	١٦٨٥٨٣
الضمان الاجتماعي للمتطوعين	٤٣٣٨	٣٧٨٢	٨١٢٠	٤٦٩٧	٣٥٧٤	٨٢٧١	٥٠٥٨	٣٦٦٦	٨٧٢٤
غير معلوم	٢٦٥٧	٤٩٤١	٧٥٩٨	٢٢٥١٤	٣٠٢٤٧	٥٢٧٦١	٣١٢٤١	٣٩٣٩٧	٧٠٦٤٠
غير ذلك	٣١	٤٢٤	٤٥٥	٢٢	٦٥٨	٦٨٠	٢١	٩٦٦	٩٨٧

الأشخاص المسجلون الذين يحصلون على أجر (موظفون أو غير ذلك) المشتركون في الضمان الاجتماعي في الأعوام ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣.

التقسيم الكمي حسب الجنس والمؤهلات			
	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣
النساء	٢٢٧٨٢٣	٢٠٤٧٤٥	١٩٥٦٥٢
الرجال	١٩٨٩١٧	١٧٨٩٧٣	١٧٢٠٣٨
المجموع	٤٢٦٧٤٠	٣٨٣٧١٨	٣٦٧٦٩٠

الأشخاص الذين يتلقون دخلاً من الضمان الاجتماعي في الفترة من عام ٢٠٠١ حتى عام ٢٠٠٣

٢٠٠٣	
٣٠٤٤٥	الإناث
٢٥٩٣٣	الذكور
٥٦٣٧٨	المجموع

ملاحظات:

قاعدة البيانات في ١٦ آيار/مايو ٢٠٠٥

الأشخاص الذين يتلقون الحد الأدنى المضمون من الدخل في الفترة من عام ٢٠٠١ حتى عام ٢٠٠٣

٢٦٩- طبقاً للبيانات المشار إليها في الفصل الأول من عام ٢٠٠٣ تشكل النساء ٦٩ في المائة من جميع المستفيدين من هذا الدخل مما يبين زيادة تعرضهم للفقر. والمستفيدون من هذا الدخل هم فئات الأسر التالية:

نوع الأسرة	العدد	النسبة المئوية
زوجان بلا أطفال	١٥٨٢	٧,٥
زوجان بأطفال	٩٧٧٤	٤٦,٧
أكثر من زوجين بأطفال	١١٢٥	٥,٤
عائل واحد - امرأة	٥٥٦٣	٢٦,٦
عائل واحد - رجل	٣١٠	١,٥
امرأة وحيدة	١١٤٨	٥,٥
رجل وحيد	١٤٢٠	٦,٨
		١٠٠

المصدر: بيانات إحصاءات الضمان الاجتماعي.

٢٧٠- وتصل نسبة الأسر التي تتلقى هذه العلاوة ٣٢,١ في المائة إما من النساء الوحيدات أو النساء العائلات لأطفال.

البرامج والتدابير التي يجري إعدادها لدعم الأسرة.

٢٧١- تسلم الدولة بواجبها في حماية وتنمية الأسرة فهذا معتبر مؤسسة أساسية في المجتمع. وتنفيذ دعم الأسرة والخدمات المحددة لمساعدة الأسر في المجالات المتعلقة بالعمل المتزلي والصحة الشخصية والتعليم بغية تيسير التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية واكتساب مهارات أسرية محددة. ولتحقيق ذلك تدعم الدولة إنشاء شركات صغيرة تقدم الخدمات للأسر في المجالات الهامة في الحياة اليومية.

٢٧٢- وسوف تتمكن قريباً من تنفيذ التدابير التالية:

دعم الأسر ذات الاحتياجات الخاصة

من أجل دعم المهارات الشخصية والاجتماعية لأفراد الأسرة ذات الحاجة وفي الوقت نفسه تحسين فرصة تشغيلهم سيقدم الدعم للمنظمات التي تتخذ إجراءات للتدريب المهني قصير الأجل الذي تنظمه المنظمات العامة أو الخاصة غير الهادفة للربح وهي تشمل:

- وقاية الرعاية الصحية
- الوقاية من الحوادث في البيت
- التقنيات الأساسية للإسعافات الأولية
- القواعد الأساسية للصحة الشخصية والتغذية
- التدريب للأبوين
- الرعاية الأساسية للمسنين والأطفال وغيرهم من المعالين
- المجالات الأخرى التي تعتبر ذات صلة بتحسين نوعية المعيشة في الأسرة وتعزيز إدماجها في المجتمع.

المبادرات المحلية الرامية إلى تعزيز فرص العمل في مجالات دعم الأسرة

٢٧٣- يشمل هذا المشروع نظاماً للتمويل يتضمن تقديم الدعم من أجل إنشاء فرص عمل جديدة والاستثمارات التي تشمل المبادرات المحلية للتوظيف في مجال الخدمات الأسرية.

٢٧٤- وسوف تنشأ خدمات دعم الأسرة بشكل أساسي في المجالات التالية:

- دعم المسنين وذوي الاحتياجات الخاصة داخل أسرهم ويشمل ذلك أنشطة الدعم البيئي وأوقات الفراغ؛
- رعاية الطفل وتشمل رعاية المواليد ودعم الأطفال ذوي العجز في التعلم؛
- دعم التدريس للأطفال والصغار والبالغين في البيت أو في غرف الدراسة؛
- دعم العمل المتري بما في ذلك الطبخ أو توصيل الوجبات أو غسل الملابس أو أشغال الإبر، أو ما إلى ذلك؛

الدعم المالي والتقني يتوخى أيضاً في دورات التدريب لمقدمي المبادرات المحلية للتشغيل لمن تنقصهم الخبرة المهنية أو المعرفة بالأنشطة التي يريدون تنميتها. كالتنفيذ المادي والمالي لهذه التدابير الذي تقرر لعام ٢٠٠٤ كان في عام ٢٠٠٣ على النحو التالي:

الأهداف

التدابير

الفصل الرابع

من عام ٢٠٠٤
٢٠٠٣

٤٦٩	١١٧	عدد فرص العمل التي تنشأ	الدعم الأسري
١٥٠٠	٣٧٥	عدد المتدربين	تدريب الأسر ذات الاحتياجات

- ويمكن أن نلاحظ تغيراً ديمغرافياً في البرتغال منذ بضع عقود مع تزايد عدد المسنين وانخفاض مستويات الولادات. وقد كان العمر المتوقع للمرأة أكبر منه بالنسبة للرجل مما أدى إلى أغلبية من النساء بين كبار السن.

٢٧٦- أسفر كون المرأة أغلبية بين المسنين عن عزلها رغم أن البرتغال واحد من البلدان الأوروبية التي أصبح هذا الوضع فيها نادراً. والنسبة المئوية للنساء البالغات ٦٥ عاماً أو أكثر واللاتي يعشن منفردات هي ٢٩ في المائة في البرتغال في حين أن المتوسط في الاتحاد الأوروبي هو ٤٤ في المائة. وبالنسبة للرجال فإن القيمة هي ١٢ في المائة في البرتغال والمتوسط في الاتحاد الأوروبي ١٦ في المائة.

المادة ١٤ المرأة الريفية

الاعتبارات الاقتصادية

٢٧٧- تمثل الأراضي المصنفة في البرتغال على أنها أراض ريفية ٨٢ في المائة من مجموع مساحة البرتغال. فالزراعة قطاع اقتصادي بالغ الأهمية في المناطق الريفية ويمكن تقييم مشاركة المرأة بالمؤشرات التالية.^(١٢)

- ٢٣ في المائة من جميع المنتجين الزراعيين من النساء.
 - ومن بين هؤلاء ٣٠,٨ في المائة أكبر سناً من ٦٥ عاماً و٢٦,٤ في المائة بين ٥٥ و٦٤ عاماً و٢٢,٣ في المائة بين ٤٥ و٥٤ عاماً. وهذا يعني أن ٨٠ في المائة من المنتجات في الزراعة تزيد أعمارهن عن ٤٥ عاماً.
 - وتمثل الأقاليم الشمالية والوسطى من البلد ٤٤,٧ في المائة و٣٤,٧ في المائة من جميع المنتجين الزراعيين في البلد.
 - والمستوى التعليمي للمرأة الزراعية المنتجة هو:
 - التعليم الأساسي (٤٢,٤ في المائة)
 - القراءة والكتابة (٢٤ في المائة)
 - الأمية (١٩,٢ في المائة)
 - التعليم الثانوي الزراعي (١٣,٠ في المائة)
 - الدرجة العلمية الزراعية من الجامعة أو المعاهد العليا (٢٤,٠ في المائة)
 - ٩٤ في المائة من جميع المنتجات الزراعيات لا يحصلن إلا على تدريب مهني عملي.
 - ٨٣,٤ في المائة من جميع المنتجات الزراعيات يعملن لبعض الوقت في ممتلكاتهن.
 - العاملات المتفرغات (١٦,٦ في المائة) في سن ٤٥ عاماً أو أكثر.
 - ١٤ في المائة من جميع المنتجات الزراعيات لديهن أعمال أخرى بأجر خارج مزارعهن وهذه الأعمال غالباً ما تكون في قطاع الخدمات.
- ٢٧٨- البرتغال ثاني أكبر بلد في الاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بقطاع النشاط الزراعي من السكان (١٢,٥ في المائة).

(١٢) الإدارة العامة للزراعة - ١٩٩٩.

٢٧٩- وبالنسبة لهذا الغرض فإن الإناث يعادلن السكان من الرجال. ولا يزال الناشطات من النساء كبيرات السن ومستوى تعليمهن منخفض. وأغلب النساء يعملن في ملكيات صغيرة.

٢٨٠- وإذا قارنا بين مديري الأعمال والمنتجين فسنجد أن النسبة المئوية للمديرات تعادل النسبة المئوية للمنتجات.

٢٨١- وأغلبية العاملات في الزراعة يعملن لبعض الوقت، إلا حينما لا ينتمين إلى الأسرة التي تمتلك الأرض. ففي هذه الحالة يعملن متفرغات. وبتحديد أكثر فإن أغلبية العاملات يقضين في المؤسسات ربع وقتهن. وهذا يعني أن معظم العاملات في الزراعة يعملن في إطار نظام مساعدة الأسرة.

النظام القانوني

٢٨٢- لا يفرق القانون الريفي البرتغالي بين جنس العاملات الزراعيات. لذا لا نجد في النظام القانوني أي تمييز.

٢٨٣- ولكن "في الواقع" على الرغم من أهمية المرأة في هذا القطاع فإن وضعها ليس قوياً تماماً. فهي تشترك في نظام مألوف لا يعملن فيه إلا على أساس ربع الوقت. ولا يزال هذا الوضع مقبولاً في الاتحاد الأوروبي الذي نشر قانوناً لتعزيز المساواة الحقيقية بين الجنسين.

تنظيم الجمعيات

٢٨٤- النساء في الزراعة منضمت إلى جمعيات منذ ٢٠ عاماً تقريباً.

والجمعيات النسائية تهدف إلى مساعدة المرأة الزراعية بالتدريب وإعطائها المعلومات وبأنواع أخرى من الإجراءات الرامية إلى تعزيز مشاركتها. بمزيد من الفعالية في حياتها المهنية، بحيث تصبح قادرة على القضاء على بعض العادات والممارسات التي تشكل تمييزاً حقيقياً ضد المرأة.

٢٨٥- وفي هذا المجال هناك توجه عام واضح يتم في برنامج زراعي لتعزيز مشاركة المرأة في المجتمع وتعزيز المساواة بين المرأة والرجل ليس في القانون فحسب بل وفي الواقع أيضاً.

السياسات العامة

٢٨٦- ويستند هذا التوجه إلى القانون المجتمعي - اللائحة رقم ٩٩/١٢٦٠ (الجماعة الأوروبية) الصادرة عن المجلس في ٢١ حزيران/يونيه ١٩٩٩ وهدفها الأساسي هو تعزيز المساواة فيما يتعلق بالفرص أمام الجنسين.

٢٨٧- ولذا فهذه الرابطة تتلقى دعماً قوياً من الدولة عن طريق مشاريع مختلفة تؤكد فيما يلي على بعض أهدافها:

— تنمية وإيجاد المهارات ووضع منهجية تقييم مستمرة ترمي إلى منع الحوادث والأمراض المهنية في مختلف القطاعات الزراعية الفرعية.

— إيجاد المواد المناسبة للتدريب عن بعد بقصد تدريب موظفي المكاتب الوسيطة في الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تتحمل مسؤولية تخطيط وتنفيذ المهارات في القطاع الزراعي.

— إصدار الشهادات لإجراءات التدريب عن بعد.

— تقديم الدعم من أجل التقييم المستمر لشروط العمل في الشركات المتوسطة والصغيرة بوضع دليل للمهارات وقوائم مرجعية للمراقبة لتكيف تحديداً حسب أعمال التدخل المختلفة في العملية الانتاجية الزراعية.

— إيجاد المواد العملية البسيطة والموضوعية لإذكاء وعي العاملين مباشرة في الزراعة بنطاق تدابير سلامة العمال.

— تعزيز الصحة والسلامة للأسر الزراعية بإذكاء الوعي ولا سيما بين النساء الزراعيات بالحاجات الماسة لإعادة تنظيم المنطقة بالنسبة للبيوت / الاستغلال الزراعي.

— إبراز أهمية تنظيم العمل في تطوير الاستغلال الزراعي ورفع قيمة العمل الزراعي.

— التدريب وإذكاء الوعي بين الفنيين العاملين بالدور الأساسي الذي يمكنهم القيام به بوصفهم المدافعين عن السلامة في العمل والصحة في القطاع الزراعي وفي الوقت نفسه ليكونوا مشاركين محظوظين يقيمون الاتصالات مع الفلاحين.

— حفز إنشاء شبكة من الشركات المثالية يمكنها أن تؤدي إلى نشر الممارسات المثالية.

٢٨٨- ويضاف إلى هذه القائمة أن هناك بروتوكولاً وقع مؤخراً من هذه الرابطة والحكومة يرمي إلى حفز المرأة على الاستثمار والمشاركة على نحو أكبر في المسؤولية عن نتائج المؤسسات.

التدريب المهني لسكان الريف								
المجموع			المستوى الثاني			المستوى الثالث		
رجال	نساء	معدل	رجال	نساء	معدل	رجال	نساء	معدل
ونساء	النساء		ونساء	النساء		ونساء	النساء	
		%			%			%
١٤٠١	٣٧٥	٢٦,٨	٥٨	١٦	٢٧,٦	١٣٤٣	٣٥٩	٢٦,٧
الزراعة / تربية الحيوان	١٢١٤	٣١٩	٢٦,٣	٤٦	١٠	٢١,٧	١١٦٨	٣٠٩
الزراعة / البستنة	١٠٣	٣٩	٣٧,٩	١٢	٦	٥٠,٠	٩١	٣٣
الزراعة / القنص	٦٦	١٧	٢٥,٨			٦٦	١٧	٢٥,٨
مصايد الاسماك	١٨	٠	٠,٠			١٨	٠	٠,٠

المادة ١٥ المساواة أمام القانون والمسائل المدنية

٢٨٩- لم يتغير الوضع منذ التقرير السابق الذي قدمته البرتغال. وتحدد المادة ١٣ (٢) من دستور البرتغال حظراً محدداً على أي تمييز استناداً إلى الجنس. وهذا الأمر تراعيه القوانين واللوائح النافذة حالياً بما فيها مواضيع مثل القدرة القانونية وتنقل الأشخاص وحرية اختيار محل ومكان الإقامة.

٢٩٠- ولئن كان القانون يكفل المساواة التامة، فهناك مشاكل قائمة من الناحية العملية. ومن ثم فقد اعتمدت بعض التدابير الإيجابية (من ضمنها ميدان التوظيف، انظر المادة ٤) بغرض تسريع المساواة الفعلية، ووفقاً للمادة ٤ من الاتفاقية.

المادة ١٦ المساواة في قوانين الزواج والأسرة

٢٩١- ينظم القانون المدن شئون الأسرة والزواج، فيضع كما هو وارد في القانون الدستوري البرتغالي حقوقاً وواجبات متساوية للمرأة والرجل. (انظر التقرير الأول للبرتغال ١٩٨٥).

٢٩٢- وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، أنشئ مكتب التنسيق الوطني لقضايا الأسرة ومهمته تنسيق وتعزيز البرامج والتدابير الخاصة بالسياسات من أجل دعم الأسرة. ويعمل هذا المكتب بالتعاون المباشر مع لجنة المساواة وحقوق المرأة ولجنة المساواة في العمل والتوظيف.

٢٩٣- والزواج، طبقاً للقانون المدني، عقد قانوني يحترم بين شخصين من جنسين مختلفين يريدان بناء أسرة في تعاون كامل في شئون الحياة. ويتحمل هذان الشخصان واجبات متبادلة تتعلق بالاحترام والثقة والمعيشة المشتركة والتعاون والمساعدة المتبادلة. وليس هناك رب للأسرة إذ يتفق الزوجان على القرارات المتعلقة بالحياة العامة. غير أن هناك في الواقع تفاوت في التوفيق بين العمل ومسؤوليات الأسرة بالنسبة للزوج والزوجة، ولكن أساساً بالنسبة للزوجة التي تضطلع بالمسؤولية عن معظم الشئون الأسرية.

٢٩٤- ولا يزال الوصم الاجتماعي قائماً وكذلك العنف الأسري ضد المرأة (انظر المادة ٣)، ومن ثم يضعف ذلك كثيراً من مركز المرأة داخل الأسرة وفي الزواج. ولا تزال المرأة تضطلع بمعظم المسؤوليات عن المهام الأسرية ورعاية الأبناء.

٢٩٥- والالتزامات القانونية إزاء الأبناء مستقلة عن وضع الابوين، متزوجين أو غير ذلك. فالأبوان يتحملان واجبات واحدة وقدرة على اتخاذ القرارات بشأن الأبناء.

٢٩٦- وافر القانون رقم ٢٠٠١/٧ الصادر في ١١ آيار/مايو تدابير حمائية للزوجين اللذين يعيشان معاً دون زواج قانوني. وقد يكون هذان الزوجان من جنس واحد ولهما الحق في حماية بيت الأسرة ومزايا الإجازات والتفضيل المحلي في التشغيل في الإدارة العامة شأنهما شأن أى زوجين متزوجين. ويخضعان أيضاً لنظام الضرائب نفسه والضمان الاجتماعي نفسه. ولكن لا يمكن للزوجين من جنس واحد تبني أطفال.

الطلاق

٢٩٧- في حالة الطلاق تصبح الحقوق والالتزامات المتعلقة بالملكات وأي أصول أخرى ودعم الطفل والأبوة من واجبات الزوجين. غير أن من الممارسة المعتادة أن معظم الأطفال، وخاصة من كان منهم دون الثالثة من العمر يظلون في كنف الأم.

٢٩٨- وقد نقل المرسوم بقانون رقم ٢٠٠١/٢٧٢ الصادر في ١٣ تشرين الأول/أكتوبر القدرة على اتخاذ القرارات في الأحكام الطوعية من المحاكم القضائية إلى مصلحة السجل المدني ومكتب الادعاء العام. ولذا ففي حالة الطلاق باتفاق متبادل تكون لمصلحة السجل المدني القدرة على البت في مسألة دعم الأطفال وبيت الأسرة وتغيير الاسم وما إلى ذلك طالما كان ذلك موافقاً عليه من الزوج والزوجة.

البيانات الإحصائية عن الزواج والطلاق:

٢٩٩- تبين من المؤشرات الصادرة عن المعهد الوطني للإحصاء عن عام ٢٠٠٢ أن هناك ٥٦٣٩١ حالة زواج (أقل من ٢٠٠١ بمقدار ٣,٤ في المائة) وحالات الطلاق ٢٧٨٠٥ (أكثر من ٢٠٠١ بمقدار ٤٦ في المائة).

العنف المتزلي

- ٣٠٠- رغبة في مواجهة العنف المتزلي أجري تقييم مؤقت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ في خطة العمل الوطنية لمكافحة العنف المتزلي (١٩٩٩-٢٠٠٢) (انظر الصفحة).
- ٣٠١- يشرف على تنفيذ خطة العمل تلك مركز مراقبة العنف المتزلي الذي ترأسه لجنة المساواة وحقوق الإنسان والذي سيعد تقريراً سنوياً عن هذه المسألة.