



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/PRT/4
19 de noviembre de 1999
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LAS PARTES DE
CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN SOBRE
LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN
CONTRA LA MUJER

Cuarto informe periódico de Portugal

PORTUGAL*

* El informe inicial presentado por el Gobierno de Portugal se publicó con la signatura CEDAW/C/5/Add.21 y fue examinado por el Comité en su quinta sesión. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Portugal se publicó con la signatura CEDAW/C/13/Add.22 y fue examinado por el Comité en su décima sesión. El tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Portugal se publicó con la signatura CEDAW/C/18/Add.3 y fue examinado por el Comité en su décima sesión.

INTRODUCCIÓN

1. En 1980, Portugal ratificó sin reservas la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y fue uno de los primeros Estados Miembros de las Naciones Unidas en hacerlo.
2. Dicha ratificación fue posible gracias a la conjunción del cambio político y social que se produjo en nuestro país en esa época y que condujo a la elaboración de una nueva Constitución y a la revisión de la legislación vigente, así como a la aprobación de medidas políticas que estaban más en consonancia con los principios democráticos.
3. Tras la ratificación de la Convención se prepararon informes nacionales de evaluación sobre su cumplimiento. El Comité evaluó los informes en 1986 y 1991, respectivamente.
4. La información que figura en el presente documento da cuenta esencialmente de los adelantos logrados en la eliminación de la discriminación contra la mujer en el decenio de 1990.

Artículos 1 y 2

1. Constitución de la República de Portugal

5. La Constitución de la República de Portugal no consagra en forma explícita el principio de la igualdad entre los géneros pero prohíbe toda forma de discriminación (denegación de cualquier derecho e inexistencia de cualquier obligación) en función del género (artículo 13). La Ley 1/97, de fecha 20 de septiembre de 1997, introdujo modificaciones importantes en la Constitución, creando así las condiciones apropiadas para una evolución sustancial de los temas relativos a la igualdad de oportunidad y la discriminación:

Artículo 9 - Tareas fundamentales del Estado

6. Se añadió un nuevo párrafo h) a este artículo, en los términos siguientes:

"Promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres."

Este fue un cambio de gran magnitud, puesto que obligó al Estado a promover el cambio, en lugar de asegurar simplemente el derecho al cambio.

Artículo 26 - Otros derechos personales

7. Este artículo fue modificado y se introdujeron notables disposiciones, a saber la parte final del párrafo 1, que consagra el derecho a la protección jurídica contra toda forma de discriminación:

"A todos los derechos conocidos a la identidad personal, al desarrollo de la personalidad ... y a la protección jurídica contra todas las formas de discriminación."

Artículo 109 - Participación política de los ciudadanos de la República

8. Este artículo que solía referirse a la "participación directa y activa de los ciudadanos en la vida política", fue modificado a fin de que hiciera referencia expresa a "hombres y mujeres":

/...

"La participación directa y activa de hombres y mujeres en la vida política constituye una condición y un instrumento fundamental de consolidación del sistema democrático y la ley debe promover la igualdad en el ejercicio de los derechos cívicos y políticos y la no discriminación por motivos de género con referencia al acceso a puestos públicos."

Por otra parte, corresponde a la legislación la obligación concreta de promover la igualdad en esa esfera facilitando al mismo tiempo el progreso en la adopción de medidas especiales de naturaleza positiva.

2. Decretos institucionales

9. Mediante el Decreto Ley número 166/91, de fecha 9 de mayo de 1991, se creó la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer que es el mecanismo nacional para la igualdad y ocupa el lugar de la Comisión para la Condición Femenina creada en 1977.

10. La Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer tiene los siguientes objetivos fundamentales y permanentes:

- a) Velar por que las mujeres gocen de las mismas oportunidades, derechos y dignidad;
- b) Alcanzar para hombres y mujeres una responsabilidad conjunta efectiva, a todo nivel, en la vida de familia, profesional, social, cultural, económica y política;
- c) Contribuir a que la sociedad reconozca la maternidad y la paternidad como funciones sociales y asuma las responsabilidades consiguientes.

11. El Decreto Ley 3B/96, de fecha 26 de enero de 1996, instituye la función de Alto Comisionado para la Igualdad y la Familia. En el preámbulo del decreto se afirma que en el programa del Gobierno la rectificación de las desigualdades entre mujeres y hombres merece atención especial puesto que la igualdad proclamada en la Constitución y en la legislación, no basta por sí misma para garantizar la igualdad de oportunidades o una distribución más equitativa de las oportunidades de empleo y del poder político, económico y social. Por consiguiente, el derecho a la igualdad exige una serie de acciones compensatorias destinadas a corregir las graves necesidades. La labor del Alto Comisionado consiste en:

- a) Contribuir a la igualdad efectiva de mujeres y hombres tanto en el plano social como en el familiar, proponiendo políticas compensatorias destinadas a eliminar la discriminación;
- b) Promover y valorar la familia como institución, impartiendo dinamismo a una política de familia en la cual se tenga presente la situación concreta de sus miembros;
- c) Contribuir a que todos los ciudadanos gocen de la misma dignidad y de iguales oportunidades y derechos, fomentando iniciativas que lleven la intención de eliminar la discriminación gradualmente;

d) Asesorar sobre la situación de la infancia, fomentando la coordinación de la intervención de las entidades competentes y acompañando la actividad de las organizaciones no gubernamentales así como apoyando la formulación y ejecución de políticas relativas a los problemas de la infancia.

12. Por el decreto legislativo regional número 18/99/A, de 4 de noviembre (en la Región Autónoma de las Azores) se creó la Comissão Consultiva para la Defesa dos Direitos das Mulheres (Comisión Consultiva Regional para la Defensa de los Derechos de la Mujer).

13. Mediante el decreto regional número 16/97/M, de fecha 8 de agosto (en la Región autónoma de Madeira), se aprobó la organización de la Direcção Regional do Trabalho (Dirección Regional de Trabajo), anticipando un Servicio para Cuestiones de Igualdad, Temas de Trabajo Comunitario y Documentación.

14. Por conducto de la resolución 59/98 del Consejo de Ministros, de fecha 6 de mayo, se aprobó el Plano Nacional de Emprego (Plan Nacional de Empleo) que contenía nuevos instrumentos para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, el lugar de trabajo y la capacitación profesional.

3. Instrumentos no normativos

15. Por la resolución 32/94 del Consejo de Ministros, de fecha 17 de mayo de 1994, se establecieron sanciones las acciones y medidas necesarias para fomentar y lograr la igualdad de oportunidades y la participación de la mujer portuguesa en todas las esferas de la vida: económica, social, política y laboral (anexo I).

16. En 1995 se estableció la Comisión Parlamentaria para la Paridad, Igualdad de Oportunidades y Familia.

17. En la resolución 49/97 del Consejo de Ministros, de fecha 24 de marzo de 1997, se aprobó el Plan Global para la Igualdad de Oportunidades que aglutina una serie de medidas políticas en esferas diversificadas y se introdujo una perspectiva de igualdad en la corriente principal.

18. Por el despacho número 3455/97 del Ministro de Equipo, Planificación y Administración del Territorio se dispuso que, en el ámbito de las nuevas orientaciones de los fondos estructurales actuales, el objeto de atención prioritaria es la búsqueda de medidas y la ejecución de proyectos destinados a contribuir a una auténtica igualdad de oportunidades, y se establece que los administradores operativos del programa de la Junta de Apoyo II de la Unión Europea y las iniciativas de la Unión Europea para 1994 a 1997 deben incluir en el informe anual de ejecución una parte sobre el efecto de las medidas respectivas sobre la igualdad de oportunidades.

4. Esferas concretas

Servicio militar

19. Mediante disposiciones de la Ley número 30/87, de fecha 7 de julio de 1987, se aprobaron los principios que rigen el servicio militar y se determinó que

todos los ciudadanos portugueses deben prestar ese servicio. Las mujeres quedaron exentas de esa obligación y se les dio la opción de servir voluntariamente en modalidades que habrían de definirse más adelante.

20. En la revisión constitucional de 1989 se consideró que la defensa del país es un derecho y una obligación fundamental de todo ciudadano (artículo 276° - Defesa da Patria, serviço e militar e serviço cívico (Defensa de la patria, servicio militar y servicio cívico). Se mantuvo ese texto en la revisión siguiente (1992 y 1997).

21. Con la adopción de una medida constitucional que prohíbe toda forma de discriminación por motivos de género (exención de cualquier obligación y denegación de cualquier derecho) se empezó a abrir poco a poco el acceso de la mujer a las academias militares superiores así como a todas las divisiones de las fuerzas armadas. A pesar de todo esto, solamente el ejército permite que las mujeres soliciten su incorporación a cualquiera de sus modalidades en todas las armas y servicios. En la Misión de Paz en Bosnia, hubo mujeres reclutas portuguesas.

22. En 1991, con arreglo al decreto gubernamental número 777/91, de fecha 8 de agosto de 1991, rectificado por la declaración 245/91, de fecha 31 de octubre, se permitió que las mujeres solicitaran su incorporación al servicio militar en la Fuerza Aérea, en algunas categorías y especialidades, en las mismas condiciones que los hombres.

23. En 1991, en aplicación del Decreto gubernamental número 163/91, de fecha 11 de noviembre, modificado por el decreto gubernamental número 238/96, de fecha 4 de julio, se permitió que las mujeres solicitaran su incorporación al servicio militar en el ejército, en las mismas condiciones que los hombres.

24. En 1992, mediante el decreto gubernamental número 163/92, de fecha 13 de marzo, (revocado por el decreto gubernamental 232/93, de fecha 4 de julio), se permitió que las mujeres solicitaran su incorporación al servicio militar en la armada, en las mismas condiciones que los hombres. En 1996, por decreto gubernamental número 238/96, de fecha 4 de julio, se dispuso que las ciudadanas pueden solicitar su incorporación al servicio militar en cualquiera de las modalidades del ejército, en todas sus armas, divisiones y servicios, en las mismas condiciones que los hombres.

Publicidad

25. Como se señaló en el segundo informe en 1990, se publicó el decreto ley número 330/90, de fecha 23 de octubre, por el cual se aprobó el nuevo Código de Publicidad. El Código prohíbe la publicidad "contraria a la dignidad humana" y que "pueda contener cualquier tipo de discriminación por motivos de raza o sexo". Posteriormente se introdujeron algunos cambios (decreto ley número 6/95, de fecha 17 de julio) que no son pertinentes a este informe. El Instituto del Consumidor recibe las denuncias e inicia procesos penales imponiendo multas a los infractores. Aun este procedimiento es sumamente lento y muchas veces excede de los plazos legales permitidos para intervenir. La Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer ha participado numerosas veces para denunciar anuncios que atentaban contra la dignidad de la mujer.

Violencia contra la mujer

26. En 1991, en la ley número 61/91, de fecha 3 de agosto, se garantizó la protección adecuada a las mujeres víctimas de la violencia. El propósito de la ley es reforzar los mecanismos de la protección jurídica debida a toda mujer víctima de delitos de violencia, por ejemplos los siguientes:

a) La institución de un sistema de prevención y apoyo para las mujeres víctimas de la violencia;

b) El establecimiento de un departamento de asesoramiento telefónico de emergencia para las mujeres que son víctimas de delitos de violencia;

c) La creación de una sección especial de ayuda directa a las víctimas en los departamentos de policía judicial;

d) Un régimen de incentivos a la creación y funcionamiento de asociaciones de mujeres para la protección de las víctimas de delitos de violencia;

e) Un sistema de garantías para refrenar la violencia e indemnizar a las víctimas por todos los daños sufridos.

27. El sistema de protección establecido por la legislación se aplica cuando se comete un delito como consecuencia de una actitud discriminatoria contra la mujer y en casos de delitos sexuales, malos tratos de un cónyuge, así como el rapto, el secuestro y los atentados contra el pudor. Además de las disposiciones que se han mencionado, las siguientes medidas de apoyo y prevención están en consideración:

a) Elaboración de una Guía para mujeres víctimas de la violencia;

b) Apoyo a la creación de centros de estudio e investigación sobre la mujer y para las actividades editoriales privadas y cooperativas en la esfera de los derechos de la mujer;

c) Creación de centros de asesoramiento, refugio y apoyo para las mujeres víctimas de la violencia;

d) Establecimiento gradual de secciones especiales en los departamentos de policía judicial para prestar ayuda directa a las víctimas, con competencia para ocuparse de acusaciones y denuncias de esos delitos.

28. En el Código de Procedimiento Penal se incluyó una disposición destinada a crear e imponer medidas coercitivas de reclusión contra un agresor, a mantener esa persona alejada de una residencia familiar cuando pueda existir el peligro de una actividad delictiva permanente, cuando éste fue revisado en 1998 mediante la ley número 59/98, de fecha 25 de agosto.

29. En 1995 en la revisión del Código Penal, efectuada en función del decreto ley número 48/95, de fecha 15 de marzo, modificado por la Ley número 90/97, de fecha 30 de julio, se aumentaron las condenas por delitos de malos tratos a un cónyuge o a una persona que viva en situación análoga (artículo 152), como

también se aumentaron las condenas por delitos de violación (artículo 164) y proxenetismo (artículo 170).

30. En 1998 se revisó nuevamente el Código Penal según disposiciones de la ley número 65/98, de fecha 2 de septiembre, y se añadieron algunas modificaciones importantes con referencia a las mujeres víctimas de la violencia:

a) Artículo 152 (2) examina y castiga el delito de malos tratos al cónyuge o a la persona que vive en situación semejante. A pesar del procedimiento penal que depende de que la víctima presente cargos, después de esta revisión y en forma excepcional, es ahora posible que el Departamento de Justicia inicie un proceso penal si redundaría en beneficio de la víctima y siempre que no haya objeción del agraviado antes de que se presente la acusación.

b) Artículos 163 (2), y 164 (2) - las situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo (tanto coerción sexual como violación) se consideran delito en la nueva revisión y al momento de escribir los presentes artículos (no se consideraban así en el anterior Código).

31. En 1995, la Comisión para la Igualdad y los derechos de la Mujer patrocinó la realización de un estudio cuantitativo acerca de la violencia contra la mujer en la familia, "La caracterización de las representaciones sociales y el ejercicio de la violencia contra la mujer" llevado a cabo por el Centro de estudios de Sociología da Universidade Nova de Lisboa (Centro de estudios de Sociología de la Universidad de Lisboa) coordinado por el Profesor Nelson Lourenço.

32. Entre las diferentes conclusiones del estudio está la siguiente:

"En el año de la investigación el factor más común que afectaba a más de la mitad de las mujeres portuguesas era la violencia psicológica (50,7%). Le seguía de cerca la violencia sexual con el 28,1% y la discriminación sociocultural a considerable distancia con el 14,1% (ambas cifras corresponden a 1998), y en contradicción con la tendencia de las demás formas de violencia parece que disminuye en comparación con los años anteriores."

Se observa asimismo que el hogar es, entre todos los lugares, el único en que más ocurre la violencia y en el que más se la menciona - 43% de la violencia sucede allí, le siguen los lugares públicos (34%) y el lugar de trabajo (16%). En cuanto a la caracterización de los agresores se puede verificar que en su mayoría son hombres y que, cuando la agresión ocurre en el hogar, el agresor es por lo general el esposo o compañero de la víctima.

33. En 1997, en el marco del Plan Global para la Igualdad de Oportunidades se presentaron o adoptaron varias medidas para evitar y combatir la violencia en contra de la mujer. El informe sobre el Plan Global se distribuyó en marzo de 1998 y aclaró las medidas adoptadas en esta esfera:

a) Se difundieron varios anuncios de radio y televisión sobre temas relacionados con la mujer y la igualdad de oportunidades;

b) Se preparó una guía y un folleto sobre los derechos de la mujer víctima de la violencia. Ambos se reproducirán después de la revisión del Código Penal;

c) Está en construcción un refugio para las mujeres víctimas de malos tratos y para sus hijos;

d) Por decisión del Ministerio de Justicia se instaló un número telefónico gratuito - una Línea Verde de información para las mujeres víctimas de la violencia, atendido por la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer.

34. En 1998, tras la aprobación del Plan Global, el Ministério de Administração Interna (Ministerio de Administración Interna) elaboró varios proyectos integrados en el Proyecto INOVAR (Innovar) para la protección de las víctimas de la violencia, es decir las mujeres víctimas de la violencia doméstica. Algunas de esas medidas eran las siguientes:

a) Se viene poniendo en práctica un servicio especializado a cargo de los oficiales de policía mujeres a fin de facilitar la comunicación, siempre que sea posible;

b) Se ha preparado un folleto para la ayuda inmediata a las víctimas de la violencia doméstica que actualmente se encuentra en la fase experimental de distribución con el propósito de permitir que las mujeres mediten y reflexionen sobre su propia situación personal y tomen medidas de defensa y protección propias;

c) Se distribuirá a las unidades encargadas del cumplimiento de la ley y la seguridad un manual de procedimiento para la función de servir y ayudar a las personas que allí acuden, para normalizar los comportamientos y procedimientos en las comisarías donde se registran denuncias y acusaciones de violencia doméstica.

35. El 8 de marzo de 1998, el Ministerio de Administración Interna dispuso que la Policía de Seguridad Pública y la Guardia Nacional Republicana comenzaran a llevar registros de denuncias y acusaciones sobre violencia doméstica, en forma autónoma, creando así el primer indicador nacional de violencia doméstica. Las estadísticas judiciales proporcionadas por el Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministerio de Justiça (Gabinete de Estudios y Planificación del Ministerio de Justicia) fueron desglosados por autor y víctima, por género en lugar de desglosarse por relación familiar. El delito de "malos tratos o abuso" de personas menores de edad, subordinadas o cónyuges no está muy claro por lo que se refiere a la víctima.

36. El Proyecto INOVAR (Innovar) mencionado anteriormente llevó a cabo varias actividades de sensibilización y capacitación con la Policía de Segurança Pública (Policía de Seguridad Pública) y con la Guarda Nacional Republicana (Guardia Nacional Republicana).

37. El Ministerio de Administración Interna produjo un vídeo, que se exhibió para todos los profesionales de la Policía de Seguridad Pública y de la Guardia Nacional Republicana, sobre el tema de la protección y el apoyo a las víctimas

de la violencia, es decir a mujeres víctimas de la violencia doméstica y de violación.

38. La Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer capacitó a oficiales y sargentos en las escuelas de la Policía de Seguridad Pública y de la Guardia Nacional Republicana en el tema de la violencia contra la mujer (1994–1996).

39. Como mecanismo nacional para la igualdad, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer tiene un departamento de información y consultoría jurídica. El número telefónico gratuito de la Línea Verde para información y apoyo a las mujeres víctimas de la violencia doméstica, que se mencionó anteriormente, también funciona en el local de la Comisión.

40. En 1998, la reforma del sistema médico forense (decreto ley número 11/98, de fecha 24 de enero) condujo a la admisión de la presentación de acusaciones en los servicios médicos legales (artículo 41) con la obtención inmediata de pruebas de los delitos y el consiguiente refuerzo de la pericia médica forense y la efectividad de la investigación judicial.

41. No existe información oficial de ninguna otra naturaleza acerca de la mutilación genital femenina. Esta práctica no figura como delito en el Código Penal de Portugal. Hay muchos artículos que condenan los delitos contra la integridad física del individuo, a saber el artículo 144 que dispone que la persona que atenta contra el cuerpo o la salud de otra persona, a) despojándola de un órgano o miembro importante o desfigurándola grave y permanentemente, b) privando o afectando la capacidad de trabajo de esa persona, su capacidad intelectual, capacidad procreativa o capacidad de usar su cuerpo, sentidos o lenguaje es punible con una condena de dos a diez años.

42. El artículo 146, que se refiere al delito como un atentado contra la integridad física, legisla un aumento de un tercio sobre los límites mínimo y máximo de la condena correspondiente en los casos en que tales delitos se comentan en circunstancias censurables o en circunstancias que revelen la contumacia del agresor. El derecho penal regula en detalle las circunstancias en las cuales cabe considerar como delitos las intervenciones y los tratamientos médicos y quirúrgicos.

43. El incesto no se considera delito en la legislación de Portugal. En función de la ley justifica un aumento de la condena (un tercio de los límites mínimo y máximo) con arreglo a las disposiciones del inciso a) del párrafo 1 del artículo 177. Si la víctima es menor de edad, el incesto puede conducir a la pérdida de la patria potestad (artículo 179).

44. En Portugal existen algunas organizaciones no gubernamentales que dan apoyo a las mujeres víctimas de la violencia:

a) Associação de Mulheres contra a Violência (Asociación de Mujeres contra la Violencia) - presta apoyo psicológico y jurídica a las víctimas de violación;

b) Associação de Apoio á Vitima (Asociación de Apoyo a las Víctimas) - da apoyo jurídico y psicológico así como refugio y apoyo económico de emergencia a las víctimas de la violencia. Tiene 11 centros en Portugal.

45. El Proyecto INOVAR funciona en estrecha colaboración con la Comisión y la Associação de Mulheres contra a Violência (Asociación de Mujeres contra la Violencia) para amparar a las víctimas de la violencia doméstica.

46. En Portugal existen algunos albergues temporales para las mujeres víctimas de la violencia doméstica y para sus hijos (San Miguel, Azores, Coimbra, Évora) y albergues para las madres jóvenes no casadas sin hogar (tres en Lisboa) administrados por entidades privadas o religiosas. Como una iniciativa oficial impulsada por el Plan Global está en proceso la creación de un albergue en Lisboa que será administrado por la Asociación de Mujeres contra la violencia.

Asociación de Mujeres

47. En 1998, la ley número 95/88, de fecha 17 de agosto, que garantiza los derechos de la mujer, definió el concepto de las asociaciones de mujeres y estableció los derechos de actuar y participar que tiene la mujer e intentó de esa manera eliminar las formas de discriminación y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

48. En 1997, con el decreto ley número 10/97, de fecha 12 de mayo, reforzó los derechos de las asociaciones de mujeres que trabajan por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y que velan por el derecho que tienen a la igualdad de trato.

49. En 1998, con el decreto ley número 246/98, de fecha 11 de agosto, se dispuso el ejercicio de los derechos de las asociaciones de mujeres, a saber el proceso de reconocimiento de la representación genérica, las formas de apoyo técnico y financiero y el registro.

Trabajo y empleo

50. En 1997, la ley número 105/97, de fecha 13 de septiembre, reforzó las garantías en lo que atañe a la igualdad de oportunidades al trabajo al empleo y enmendó las insuficiencias existentes, en especial:

- a) La definición del concepto de discriminación indirecta;
- b) La citación de ejemplos de discriminación;
- c) El reconocimiento de los derechos de los sindicatos a actuar en forma independiente de los trabajadores o de los candidatos a trabajadores que ejerzan el mismo derecho;
- d) El incremento del número de casos en los cuales se ha invertido la obligación de la prueba;
- e) La obligación que tienen las empresas de conservar los registros de todos los compromisos contractuales;

- f) El agravamiento de las sanciones en casos de derecho sustantivo;
- g) El reconocimiento de nuevas atribuciones de la Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y el Empleo).

Artículo 3

51. Como se ha señalado en informes anteriores, el principio de la igualdad es un principio fundamental de la Constitución de la República de Portugal, de 1976. Cabe mencionar en particular las revisiones subsiguientes que reforzaron algunos aspectos del principio (la revisión más reciente se realizó en 1999).

52. En la práctica, el examen de la promoción de la igualdad como tarea fundamental del Estado (artículo 9) y la inclusión del derecho a la protección jurídica contra toda forma de discriminación contra los derechos, libertades y garantías personales (artículo 26) es un paso positivo en la búsqueda eficaz de políticas destinadas a lograr la igualdad de género.

53. Por otra parte, se debe reconocer mayor importancia a las inquietudes respecto de la cuestión de la igualdad y del mejoramiento de la situación de la mujer, que se remontan al decenio de 1970, y deben ser examinadas progresivamente en función de una solicitud democrática que entrañe una dimensión enteramente más mundial y sistemática.

54. Cabría mencionar que, a fines del decenio de 1990, se produjo un cambio cualitativo en la forma en que se consideran estas cuestiones y que ha significado que en la actualidad se las analice dentro de la perspectiva de la protección y promoción de los derechos humanos.

55. El seminario nacional sobre "Igualdad, Democracia y Derechos Humanos" celebrado en 1990, fue organizado por el Mecanismo Nacional Para a Igualdade (Mecanismo Nacional para la Igualdad). A Comissão da Condição Feminina (La Comisión de la Condición de la Mujer) dio legitimidad a esa perspectiva que se impuso en última instancia.

56. Una nueva ley, el decreto ley 166/91, de fecha 9 de mayo, que reemplazó a la comisión mencionada por la Comisión sobre la Igualdad y los Derechos de la Mujer y amplió sus competencias y recursos, también ha incluido esa característica.

57. En el curso de los preparativos para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y en el seminario preparatorio celebrado en abril de 1995 que constituyó un foro de debate sobre la situación de la mujer, también se defendió la misma perspectiva: la realización de los derechos civiles y políticos de la mujer y de sus derechos económicos, sociales y culturales, sus derechos a la reproducción y los denominados "nuevos derechos", entre otros el derecho al desarrollo y a la calidad de la vida.

58. En asuntos básicos relacionados con la situación de la mujer, su acceso a la vida pública y política, su situación en el mercado del empleo, la

feminización de la pobreza, las cuestiones de la violencia doméstica o en lugares públicos, enfrentaron estos aspectos como una forma del acceso de la mujer al ejercicio de los derechos fundamentales y a su promoción y protección.

59. A pesar de todo lo anterior y teniendo presente que esta perspectiva se va desarrollando y encuentra su expresión en los niveles políticos, la situación actual no siempre está en consonancia con los principios mencionados en párrafos anteriores. Si bien en muchas esferas, hay indicios de cambio, también hay una resistencia visible al cambio en otras.

60. En el contexto de la Conferencia de Beijing, se llevó a cabo una evaluación de la evolución de la situación nacional. En muchos casos, esta evaluación sigue siendo válida:

"Por consiguiente, en la perspectiva de la evolución de la situación de la mujer, cabe mencionar en especial, aparte de la legislación mundial progresiva e igualitaria, la educación en la cual se ha registrado una participación femenina mejorada y progresiva, en particular a nivel universitario, en la cual los números más recientes de graduados universitarios revelan que dos terceras partes de ellos son mujeres.

También cabe mencionar los índices positivos relacionados con los indicadores de la salud que reflejan una leve mejoría, a saber los índices que se refieren a la esperanza de vida de la madre y a la mortalidad infantil, así como al porcentaje de partos que se atienden en los hospitales.

Por otra parte cabe mencionar los índices positivos relacionados con los indicadores de la salud, que reflejan una leve mejoría, a saber los índices que se refieren a la esperanza de vida de la madre y a la mortalidad infantil, así como al porcentaje de partos que se atienden en los hospitales.

Por otra parte, y en relación con el empleo, existe una participación creciente de la mujer en el mercado del empleo en el cual, a pesar de los grandes logros en comparación con la tasa europea, los factores de segregación y de discriminación persisten y se relacionan en su mayor parte con las responsabilidades que entrañan la maternidad y la familia, creando una situación agravada por la crisis y la recesión.

La situación es, pues, contradictoria en el plano mundial con aspectos positivos y aparentemente irreversibles y otros aspectos negativos y persistentes. Entre estos últimos, el informe menciona asimismo las cuestiones de la violencia y de la feminización de la pobreza, a las cuales se prestará cada vez mayor visibilidad y atención.

Otra esfera en la cual la evolución no es satisfactoria es la participación en el poder y el acceso de las mujeres a los puestos en que se adoptan decisiones, es decir en la vida política, en la cual las mujeres enfrentan dificultades particulares.

En relación con el programa, y las respuestas en el plano institucional, no se puede observar un progreso mejorado en los mecanismos institucionales, sus atribuciones y competencias. Existe, sin embargo, una idea que viene cobrando cuerpo y es que la cuestión de la igualdad de la mujer y el progreso es una cuestión de interés mundial y es el tema que debe enfrentar la sociedad y exige respuestas de todo el mundo, que no abarquen solamente el mejoramiento de su condición y de la situación de la mujer, sino un mejoramiento mundial dentro de la sociedad en su conjunto con la perspectiva de incrementar la justicia social y la democracia y como una faceta indispensable de la igualdad democrática para todos."

61. Considerando el futuro y los cambios necesarios dentro de cierta perspectiva, en el mismo informe se recomendó la elaboración y ejecución de un "Plan Global de Igualdad" que tuviera efecto en todos los sectores de adopción de políticas, integrando la igualdad como una dimensión indispensable para el cambio social y mundial.

62. De hecho, no hace mucho que se ha observado esa necesidad y hubo propuestas al respecto en otros momentos: en 1988 y 1991, sin ningún efecto visible, en 1994 con limitados resultados satisfactorios; y por último en 1997 con resultados positivos.

63. Es así que en 1994, en una resolución del Consejo de Ministros (resolución número 32/94, de fecha 14 de abril), se reconoció la necesidad de una política integrada en esta esfera y se recomendó la toma de posiciones respecto de este tema en todos los ministerios interesados, teniendo presente la lucha por la igualdad de la mujer, con el propósito de lograr:

a) Una mayor sensibilidad en la opinión pública respecto de la cuestión de la igualdad de la mujer, en particular en los ministerios que están en condiciones de promover la participación equilibrada de la mujer y del hombre en la vida pública, así como en los ministerios que pueden garantizar que el concepto de la igualdad esté presente en las campañas de información pública así como en el asesoramiento profesional de hombres y mujeres jóvenes y en los textos escolares;

b) La promoción de medidas de formación profesional de la mujer, así como la promoción de iniciativas empresariales en esta esfera en particular en el ámbito de la Junta de Apoyo de la Unión Europea, 1994-1999;

c) La preparación de mecanismos de orientación profesional destinados a mujeres desempleadas durante mucho tiempo y a aquellas que deseen retornar al trabajo;

d) La adopción de horas de trabajo flexibles de manera que la vida profesional y familiar de ambos cónyuges esté protegida;

e) La creación de estructuras y otras soluciones para proteger a los niños mientras sus padres se encuentran en el trabajo;

f) El refuerzo de la inspección de lugares en los cuales pudiera existir discriminación entre hombres y mujeres.

64. Después de la Conferencia de Beijing y de que el nuevo Gobierno asumiera el poder a fines de 1995, se adoptó una posición política más favorable a la cuestión de la igualdad y los derechos de la mujer. El programa del Gobierno incluye la necesidad de contar con políticas concretas para la igualdad de oportunidades con especial interés en el empleo y en la formación profesional, que comprende una preocupación por las nuevas formas de conciliar las actividades profesionales con las responsabilidades familiares. En la esfera política, el programa define además la necesidad de edificar una sociedad con más igualdad sobre la base de una mayor paridad entre ambos géneros y de una nueva distribución del poder en todos los niveles, políticos, económicos y sociales.

65. El Gobierno creó el puesto de Alto Comisionado para la Promoción de la Igualdad y la Familia con el propósito de que coordinara las políticas de igualdad, y conservó la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer que depende de la autoridad del Comisionado, como organismo de carácter técnico encargado de continuar la misma política.

66. Tras la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing y, en cumplimiento de una de sus recomendaciones, el Gobierno aprobó el "Plan Global para la Igualdad de Oportunidades" en marzo de 1997. El Plan contiene medidas políticas que se consideran prioritarias y están "destinadas al desarrollo económico sostenido, la ampliación de la ciudadanía y la profundización de la democracia".

67. El Plan contiene siete objetivos principales integrados por un total de 51 medidas, actualmente en proceso de ejecución. Los objetivos son los siguientes:

a) Integrar el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todas las políticas económicas, sociales y culturales;

b) Pronunciarse respecto de la violencia y asegurarse de que se ofrezca una protección adecuada a las mujeres víctimas de los delitos de violencia;

c) Promover la igualdad de oportunidades en el empleo y en las relaciones de trabajo;

d) Conciliar la vida privada y la vida profesional;

e) Protección social a la familia y la maternidad;

f) Salud;

g) Educación, ciencia y cultura.

El Plan Global establece las medidas propuestas en cada una de las esferas mencionadas anteriormente.

68. En marzo de 1998, se realizó la primera evaluación del cumplimiento de las medidas propuestas en el Plan. Con referencia al objetivo 1, y teniendo

presente su carácter genérico, se mencionarán algunos aspectos resultantes de la evaluación.

La integración del principio de igualdad en todas las políticas económicas, sociales y culturales

69. Entre los asesores para la igualdad de los distintos Ministerios se practica actualmente una colaboración sistemática destinada a lograr la integración de la perspectiva de la igualdad en esferas concretas. Se llevaron a cabo iniciativas de sensibilización/información con funcionarios de la administración central, regional y local respecto del sistema de enseñanza y las instituciones de solidaridad social que abarcaron, entre otras cosas, cuestiones vinculadas con la igualdad de oportunidades. Se firmaron muchos protocolos de cooperación entre la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer y los diversos municipios con el propósito de incluir la perspectiva de la igualdad en las políticas locales, en la designación de personas locales responsables de la igualdad de oportunidades y la creación de esferas de información para la mujer.

70. Se propuso la inclusión del principio de la igualdad de acceso a los cursos de capacitación realizados en el ámbito de las distintas instituciones, a saber en el Centro de Formação Autárquica (Centro de Formación Autárquica) y el Instituto Nacional de Formação (Instituto Nacional de Capacitación), así como cursos de capacitación para el personal docente y otros agentes de la educación, en especial por conducto de la elaboración sistemática de la Comisión con las Escolas Superiores de Educação (Escuelas Superiores de Educación) y las universidades y centros de formación para docentes.

71. Se decidió la inclusión del principio de igualdad de oportunidades en el programa de la Junta de Apoyo de la Unión Europea, y cabe señalar que en julio de 1997, al definir la orientación para la utilización de los fondos estructurales, el despacho gubernamental determinó que se diera prioridad a las medidas y proyectos cuyo objeto era contribuir a una igualdad efectiva de oportunidades y que, en sus informes anuales de ejecución, los coordinadores de programa incluyesen un análisis del efecto de la igualdad de oportunidades.

Artículo 4

72. El decreto ley número 392/9, de fecha 20 de septiembre, modificado por el decreto ley número 426/88, de fecha 18 de noviembre, relativo a la igualdad en el trabajo y el empleo define los conceptos de discriminación y de acción positiva respecto de estos dos temas. En cuanto al artículo 2, establece que "para la aplicación del presente decreto, cabe entender por:

Discriminación: toda clase de distinción, exclusión o preferencia basada en el género que tenga el objetivo o la consecuencia de comprometer o rechazar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos que garantiza la legislación laboral."

73. La legislación establece además, en el artículo 3:

a) El derecho al trabajo que implica la ausencia de todo tipo de discriminación por motivo de género, sea en forma directa o indirecta, a saber la referencia al estado civil a la situación familiar.

b) No se consideran discriminatorias las disposiciones de carácter temporal que establecen preferencias en función del género impuestas por la necesidad de compensar un desequilibrio auténtico, ni tampoco las medidas cuya intención sea proteger la maternidad como valor social.

74. En el artículo 11 del presente informe se encuentran las modificaciones de orden jurídico que se originan de la revisión de la Constitución de Portugal y de la ley número 105/97, de fecha 13 de septiembre.

75. En la esfera de la protección de la maternidad y la paternidad, la ley revisada de 1995, trascendiendo otros aspectos que se enunciarán más adelante, concedió a las parejas con hijos el derecho a decidir de consuno cual de ellos se quedaría con el niño durante el período de licencia posterior a los primeros 14 días del nacimiento del niño, aceptando por primera vez la licencia de paternidad como una opción efectiva.

76. Las medidas positivas presentes en el ámbito del Plan Global para la Igualdad y el Plan Nacional de Empleo también figuran en el artículo 11, así como en la lista de acciones positivas.

77. Por otra parte, algo más que aún puede considerarse una medida positiva figura en el despacho número 3455/97 del Ministro de Equipo, Planificación y Administración Territorial mencionada en párrafos anteriores, en relación con la nueva orientación de los fondos estructurales que establecen la igualdad de oportunidades como prioridad.

78. Con referencia a las acciones que se han cumplido en esta esfera, el seminario organizado por la Comisión, CITE, la Fundación Frederich Ebet y el Consejo Británico en junio de 1998 sobre el tema "Igualdad de Oportunidades como Innovación Estratégica Empresarial" merece particular mención. En el seminario se intentó evaluar las prácticas positivas ejecutadas por las empresas de Portugal y de la Unión Europea y de lograr que los empresarios tuvieran mayor sensibilidad respecto de los beneficios resultantes de la adopción de políticas de igualdad y del estrecho vínculo entre dichas políticas y la gestión en busca de la calidad total.

79. En 1999, todas las entidades públicas con responsabilidades concretas en la esfera de la igualdad de oportunidades sumaron sus fuerzas y promovieron la "Campanha Nacional pela Consiliação" (Campaña Nacional para la Conciliación) designada "Vida Profissional e família, a consiliação necessária" (Vida Profesional y Familia, una conciliación necesaria), que se celebró en el mes de marzo con iniciativas en todo el país en las cuales participaron organismos públicos de la administración central, regional y local, planificadores sociales, asociaciones empresariales, profesionales y sindicales, empresarios, organizaciones no gubernamentales y entidades de capacitación, con el objetivo de que la opinión pública y algunos grupos estratégicos tuvieran una mayor conciencia en relación con esta cuestión como elemento fundamental de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el mundo del trabajo remunerado como en la vida de la familia.

80. En lo que atañe a las acciones positivas realizadas en el ámbito de la participación política, en el artículo 7 del presente informe se describen los cambios resultantes de la revisión de la Constitución de 1997 en relación con el artículo 109.

Artículo 5

81. La ley constitucional número 1/97, de fecha 20 de septiembre, modificó el artículo 59 de la Constitución respecto de las condiciones de trabajo civilizadas, y no solamente dispone la realización personal, sino la conciliación de la vida profesional y la vida de familia. En el artículo 68 se concede a ambos progenitores el derecho a licencia durante un período adecuado según los intereses y necesidades del niño y de la familia en su totalidad. Con referencia al derecho europeo, Portugal además de participar en el "IV Programa de Acção Comunitário e Médio Prazo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens 1996-2000" (IV Plan de Acción Europeo de Mediano Plazo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1996-2000) excedió las diversas directrices adoptadas al respecto.

82. Aparte de la nueva formulación de la consagración del principio constitucional de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se han adoptado varias otras medidas no solamente de carácter legislativo, para velar por el respeto del principio de referencia al derecho a la conciliación entre la vida profesional y la vida de familia. Es importante mantener este tipo de integración como uno de los principales objetivos del Plan Global para la Igualdad de Oportunidades, e integrar dicho principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas económicas, sociales y culturales, dándole así una dimensión que atraviese todos los niveles en todos los Ministerios de Estado.

83. En cuanto al reconocimiento de la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en la educación y la crianza de los niños, el Plan Global establece que los servicios del Alto Comisionado para la Promoción de la Igualdad de y la Familia deberían prestarse utilizando los medios económicos para promover campañas de toma de conciencia de la opinión pública por conducto de medios audiovisuales respecto de la importancia de compartir las responsabilidades familiares para el buen equilibrio de la familia y el desarrollo de los niños y los adolescentes.

84. La Oficina del Alto Comisionado inició una campaña en el último trimestre de 1998, con presentaciones por los medios de información más importantes, la radio y la prensa, la toma de conciencia de la opinión pública respecto de la necesidad de compartir responsabilidades, como uno de los requisitos para mejorar la calidad de la vida.

85. En el artículo 11 se mencionan otras medidas que figuran en el Plan Global para la Igualdad de Oportunidades respecto de temas de conciliación de la vida privada y la profesional.

86. En el ámbito del Plan Nacional de Empleo, el cuarto pilar menciona la igualdad de oportunidades con el propósito de luchar contra la discriminación entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida de la familia y la vida

profesional y la facilitación de la reintegración a la vida de trabajo como diversos instrumentos mencionados en el artículo 11.

87. Con referencia a las actividades y proyectos elaborados en esa esfera, cabe referirse a los siguientes: en diciembre de 1997 se celebró un seminario sobre la conciliación entre la vida de trabajo y la vida de familia y la solidaridad entre generaciones, promovido por el Alto Comisionado para la Promoción y la Igualdad de la Familia en cooperación con el Centro de Investigação de Estudos de Sociología do ISCTE (Centro de Investigación de Estudios de Sociología del ISCTE) y el Departamento de Asuntos Humanitarios de la Comunidad Europea cuyo objeto era que los órganos de la administración pública y las empresas tomaran conciencia de la necesidad de llevar a la práctica políticas relacionadas con estos temas y que se difundieran buenos ejemplos de iniciativas promovidas por las empresas.

88. La Comisión Parlamentaria para la Paridad y la Igualdad de Oportunidades y la Familia celebra reuniones abiertas periódicas en las municipalidades, patrocinadas por los distintos conselhos do continente e das regiões autonomas (consejos continentales y de las regiones autónomas) en las cuales algunos de los temas que se tratan regularmente son la familia y el apoyo a la estructura de la familia.

89. El proyecto "Para uma Sociedade Activa" (Por una Sociedad Activa) impulsado por el Graal juntamente con otras entidades nacionales y transnacionales, financiado por la Unión Europea, en la esfera del IV Programa de Acção Comunitária a Médio Prazo Para a Igualdade de Oportunidade entre as Mulheres e os Homens 1996–2000 (IV Plan de Acción Europeo de Mediano Plazo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1996–2000) intentó encontrar iniciativas innovadoras a fin de hacer efectiva la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y profesionales de hombres y mujeres, como uno de los elementos críticos para la plena realización de la igualdad de oportunidades en todas las esferas de la vida y para la solución del problema del empleo. Se sugirieron dichas soluciones por conducto de un modelo de audiencias públicas concebido para garantizar la diversidad de la propuesta y el interés de los participantes en la formulación de soluciones, y serán presentadas a las instituciones públicas competentes. En este proyecto también se publicó un manifiesto titulado "Para uma Sociedade Activa" (Para una Sociedad Activa) en el cual se impugnaba la forma en que vivimos y se distribuían las prerrogativas entre los sexos, se promovía la igualdad de oportunidades, la participación en la vida pública y privada y la necesidad de una nueva comprensión del trabajo que tenga presente la vida de familia.

90. En cuanto a los aspectos concretos de la protección de la maternidad y la paternidad, la ley número 102/97 de fecha 13 de septiembre, por la que se revisó la ley número 4/84 sobre la protección de la maternidad y la paternidad, introdujo una nueva licencia especial para la atención de los pacientes impedidos y de los que adolecían de enfermedades crónicas. La ley concede al padre o a la madre que trabajan el derecho a recibir una licencia especial con una duración de seis meses que puede prolongarse hasta un límite de cuatro años, para que atiendan a un niño, inclusive a un hijo adoptivo o al hijo del cónyuge con quien la persona vive, si es impedido o tiene una enfermedad crónica, durante los primeros 12 meses de vida. La licencia concede una subvención para la atención de los impedidos con impedimentos graves y los

pacientes de enfermedades crónicas, que puede llegar al doble del salario mínimo que se concede durante un mes. La ley número 18/98 llevó adelante esta nueva revisión de la ley sobre la protección de la maternidad y la paternidad, ampliando el período de licencia por maternidad de 98 a 110 días entre el 1° de enero y el 31 de diciembre y al 120 días a partir del 1° de enero del año 2000. En los casos de alumbramientos múltiples, a este período adicional de 30 días por cada niño nacido después del primero.

91. En cuanto a la licencia especial para atender a los niños impedidos o con enfermedades crónicas, existe la posibilidad de prolongar la licencia hasta tres años en el caso del nacimiento de un tercer niño o más. Cuando haya concluido el período de licencia, el empleador debe facilitar al trabajador el acceso a la capacitación para una plena reintegración profesional.

Artículo 6

92. La prostitución no es una actividad ilegal en Portugal. La legislación de Portugal castiga la explotación de la prostitución ajena.

93. Con los cambios introducidos mediante el decreto ley número 48/95, de fecha 15 de marzo de 1995, que precedió a la revisión del Código Penal, se introdujo un aumento de las sentencias aplicables a los delitos relacionados con la explotación y la violencia sexuales. Por ejemplo, el delito de malos tratos o la violación contra jóvenes, impedidos o el cónyuge es punible en la actualidad con una sentencia de cárcel de uno a cinco años (anteriormente la sentencia era de seis meses a tres años), la sentencia por violación, que anteriormente era de dos a ocho años, en la actualidad es de tres a diez años y la sentencia por proxenetismo es ahora de seis meses a cinco años (anteriormente el castigo era de dos años de cárcel y una multa).

94. Portugal ratificó, sin reserva alguna, la Convenção para a Supressã do Tráfego de Pessoas e da Exploração de Outrém (Convención sobre la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena).

95. En cuanto al apoyo social en esta esfera, en Portugal existe una asociación de apoyo a la reintegración de las prostitutas, O Ninho (El Niño), y existe además el "Projecto Auto-Estima" (Proyecto de Auto-Estima) patrocinado por la Administração Regional de Saúde Do Norte (Administración Regional de Salud del Norte) que ofrece apoyo e información a las prostitutas.

Artículo 7

96. La Constitución de Portugal concede a todos los ciudadanos el derecho a participar en la vida política y en la dirección de los asuntos públicos del país. Tras la revisión de 1997, el artículo 109 dispone que la participación directa y activa de hombres y mujeres en la vida política es una condición y una consolidación fundamental del sistema democrático y que la ley debe promover la igualdad en el ejercicio de los derechos civiles y políticos así como la no discriminación por motivos de género para ocupar puestos políticos. En este artículo se incluye una nueva perspectiva, puesto que se menciona francamente la participación de "hombres y mujeres", reconociendo la dualidad de la humanidad, cuando anteriormente el término era "ciudadanos". Atribuye también la responsabilidad de adoptar medidas positivas a la legislación, preparando el camino para la aprobación de medidas de esa índole.

97. Estas modificaciones tienen particular significado debido a que, como se señaló en el texto relativo al artículo 3 del presente informe, esta es una de las esferas que pueden considerarse críticas en función de la situación de Portugal. Al recordar los progresos alcanzados en los dos decenios de régimen democrático, cabe señalar que la participación de la mujer en los dos decenios de régimen democrático, cabe señalar que la participación de la mujer en condiciones de igualdad con el hombre aún atiene mucho trecho por recorrer y que esta esfera se experimenta una falta de democracia.

98. La participación de la mujer en la Assembleia da República (Parlamento de Portugal) llegó al 12,2% en las últimas elecciones (1995), pero es interesante señalar la evolución de la representación de la mujer en los últimos 20 años. En las primeras elecciones libres para elegir el Parlamento después del 25 de abril de 1974, la participación de la mujer alcanzó el 8%. Este porcentaje se redujo a la mitad en las elecciones siguientes, recuperándose lentamente después de ellas, y fue recién 16 años más tarde que se alcanzó un porcentaje algo más alto, el 8,7% en 1991. Actualmente, con las sustituciones introducidas, la proporción es el 13%.

99. Con referencia a la participación de la mujer en el gobierno, incluidos ministros y secretarios de Estado, la participación de la mujer por lo general se ha registrado en menos del 10%, y jamás ha superado el 10,3%.

100. En cuanto a la participación de las autoridades locales, en las elecciones celebradas en 1993, tan sólo cinco mujeres fueron elegidas alcalde (1,6%). En las elecciones celebradas en diciembre de 1997, el número de mujeres llegó a un total de 12 (3,1%). En función de la participación en las asambleas de nivel local, el número de mujeres elegidas en las primeras elecciones mencionadas representa aproximadamente el 11,1%.

101. En la administración pública aún cuando las mujeres representan el 65,1% de todos los trabajadores, apenas el 11,1% trabaja en la administración general y el 25% son subadministradoras generales. En instituciones tales como el Conselho do Estado (Consejo de Estado), el Tribunal Constitucional (Tribunal Constitucional), el Conselho Nacional de Educação, (Consejo Nacional de Educación), la presencia de la mujer es poco frecuente.

102. La cuestión de la presencia de la mujer en puestos de adopción de decisiones y en la vida pública y política en particular es, de hecho, una cuestión que ha venido recibiendo cierta atención de los mecanismos nacionales que promueven la igualdad y ha movilizó a las organizaciones no gubernamentales que impulsaron debates, seminarios, manifestaciones y que han llevado este asunto a la atención del público.

103. Algunas actividades, promovidas en el contexto de la Red Europea "Mulheres e tomada de Decisão" (Red Europea - Las Mujeres y la Adopción de Decisiones) han contribuido también a ese debate. Merece especial atención la aprobación unánime en el Parlamento de una recomendación por la que se suscribió la "Declaração de Atenas" (Declaración de Atenas) en 1993 sobre la participación de la mujer en la vida política.

104. Dentro de esta misma perspectiva, cabe hacer referencia en particular a una iniciativa simbólica que ocurrió en 1994. La iniciativa "Parlamento Igualitario", un evento celebrado durante dos días en el Parlamento Nacional en un el contexto de la Campaña Europea para las elecciones al Parlamento Europeo, que reunió a diputadas y diputados de la legislación en ejercicio o de la legislación anterior, en igualdad de número, quienes deliberaron sobre la cuestión en función de los derechos de ciudadanía y de los derechos democráticos.

105. Actualmente, tras la nueva disposición constitucional mencionada en párrafos anteriores, y en el contexto del debate sobre la revisión de la ley electoral, se ha suscitado otra vez la cuestión de la participación de la mujer en la vida política y hora forma parte de un debate de creciente importancia en la sociedad portuguesa.

106. Se constituyó un grupo de expertos de alto nivel encargado de estudiar las consecuencias del artículo 109 y de proponer medidas para una participación más efectiva de la mujer en la vida política. Dichas medidas se integrarán en la Ley Electoral que está en preparación.

107. Las conclusiones del grupo de expertos produjeron muchas propuestas innovadoras, que aún no se han adoptado, y que definen el curso que ha de seguir el establecimiento de porcentajes mínimos de ambos géneros en las listas electorales, con la repercusión obligatoria en los resultados electorales (25%), obligando así a una distribución equilibrada en las listas; la adopción de objetivos progresivos en estos porcentajes mínimos; el rechazo de listas en las cuales no se acate este requisito previo; el castigo de los partidos que no cumplan con el porcentaje mínimo; el premio a los partidos que excedan del 33,3%; en todas las condiciones mencionadas anteriormente se tiene presente la organización de la labor del Parlamento de manera que sea posible conciliar las responsabilidades profesionales y las familiares. Algunas de estas medidas fueron comprendidas en las propuestas sobre la Ley Electoral formuladas por el Gobierno, a saber aquellas en las cuales se proponen porcentajes mínimos de ambos sexos en las listas electorales, con la repercusión obligatoria en los resultados electorales.

108. A pesar de todo, la ley no fue aprobada por el Parlamento. El Gobierno anunció, sin embargo, la presentación de una propuesta independiente cuyo propósito era lograr la aprobación de criterios de mayor igualdad y que

estuvieran más en consonancia con las formalidades de las disposiciones constitucionales para promover la igualdad. El proyecto se encuentra actualmente en el Parlamento en la etapa de debate.

109. En enero de 1999, la Comisión Parlamentaria de paridad, Igualdad de Oportunidades y Familia fomentó la celebración de una audiencia pública sobre este tema, en el curso de la cual se escucharon las opiniones de entidades, instituciones y personalidades destacadas.

110. En el contexto de este debate, varias instituciones de la sociedad civil, por ejemplo organizaciones de mujeres, promovieron también iniciativas para informar y sensibilizar a la opinión pública y a los medios de comunicación, transmitiendo en forma muy vívida algunas de las distintas opiniones al respecto.

Artículo 8

111. Durante el período que se examina no se adoptaron medidas respecto de las cuestiones que se relacionan con este artículo. A partir de 1974, se ha permitido que las mujeres entren a formar parte del cuerpo diplomático (decreto ley número 308/74, de fecha 6 de julio), cuando se determinó que no existen obstáculos jurídicos ni institucionales que se opongan a que las mujeres representen al gobierno en el ámbito internacional o en organizaciones internacionales. Lamentablemente no hay información estadística al respecto, existe únicamente información acerca de la participación de la mujer en el cuerpo diplomático (en 1996 había 95 mujeres en un total de 495 personas, vale decir el 19,2%). La proporción de mujeres en el Ministerio de Relaciones Exteriores es 56%. Las mujeres constituyen el 51,3% del personal administrativo, así como el 70% del personal técnico superior.

Artículo 9

112. El derecho de Portugal consagra la total igualdad de derechos sin discriminación alguna por motivos de género. Garantiza la igualdad de derechos para hombres y mujeres en función de la adquisición, cambio o conservación de la nacionalidad. No se han introducido modificaciones de este derecho durante el período que se examina.

Artículo 10

Junta Jurídica y orientación política

113. La Junta Jurídica de Portugal garantiza la no discriminación y la igualdad de derechos de hombres y mujeres en la esfera de la educación, y ha definido un conjunto de medidas en distintos niveles con objeto de alcanzar esos objetivos.

114. La Constitución de Portugal garantiza el principio de la igualdad de oportunidades en esa esfera en el párrafo 1 del artículo 74: Toda persona tiene derecho a la educación como garantía del derecho a la igualdad de oportunidad y al éxito.

115. La Ley de bases do Sistema Educativo (Ley sobre las Bases del Sistema Educativo), ley número 46/86 de fecha 14 de octubre, considera en el inciso j) del artículo 13 que el sistema educativo está organizado en forma tal que garantiza la igualdad de oportunidades para ambos géneros, a saber por conducto de prácticas de educación y mixta y de orientación escolar y profesional, con ese propósito, introduce la sensibilidad social en un conjunto de medidas como parte del proceso educativo.

116. Teniendo en cuenta las responsabilidades que se han asumido en relación con la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, el Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (Plan Global para la Igualdad de Oportunidades) contempla diversas medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades en la educación para las muchachas y las mujeres, los niños y los varones; en especial con referencia a la inclusión de temas relacionados con la igualdad de oportunidades en los programas de estudios de las escuelas, así como en los cursos y en la formación de maestros y de capacitadores que trabajan en el mercado del empleo y la formación, respecto de los cuales cabe señalar lo siguiente:

Objetivo 1 - Integrar el principio de la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en todas las políticas económicas, sociales y culturales.

Punto 3 - Promover la inclusión de temas relacionados con cuestiones de género y de igualdad de oportunidades en el programa de estudios de las escuelas, así como en los cursos de formación inicial para los agentes del proceso educativo y los capacitadores que trabajan en el mercado del empleo y la formación.

Objetivo 3 - Promover oportunidades iguales en el empleo y en las relaciones de trabajo.

Punto 5 - Persuadir a las empresas a que adopten medidas de acción positiva, tales como la contratación de mujeres mayores de 40 años desempleadas durante mucho tiempo, la integración de mujeres en nuevas esferas profesionales en las cuales podrían constituir un número menor que los hombres o el acceso de mujeres jóvenes al adiestramiento práctico mediante pasantías que facilitarían su inserción profesional.

Punto 9 - Promover la participación de mujeres en la formación profesional y fortalecer sus posibilidades de recuperar sus calificaciones y acceder a nuevas esferas en las cuales podría representar un número menor que los hombres, así como a ocupar posiciones destacadas.

Objetivo 4 - Conciliar la vida privada y la vida profesional.

Punto 3 - Dotar a los servicios que se prestan en la Oficina del alto Comisionado para la Cuestión de la Promoción de la Igualdad y la Familia de los medios económicos necesarios para la promoción de campañas de sensibilización de la opinión pública, en particular por conducto de los medios de información audiovisuales, respecto de

la importancia de compartir las responsabilidades familiares y el equilibrio de la familia y el desarrollo de los niños y los jóvenes.

Punto 4 – Promover la creación de instituciones de atención de niños (guarderías familiares), de personas ancianas (apoyo en el hogar, centros de atención durante el día) y de impedidos (instituciones de rehabilitación y recuperación) por conducto de la cooperación entre la administración central, las autoridades locales y las organizaciones no gubernamentales, recurriendo al apoyo financiero del Fundo Europeu para o Desenvolvimento Regional (Fondo Europeo para el Desarrollo Regional).

Objetivo 5 – Protección Social a la Familia y la Maternidad.

Punto 3 – Protección a las madres adolescentes en la esfera de la asistencia de la salud y la educación, tratando de evitar que queden excluidas del sistema educativo.

Objetivo 6 – Salud.

Punto 2 – Estudio de medidas preventivas del embarazo de adolescentes, en el ámbito de la educación sexual y la planificación de la familia, que se promoverá en escuelas, centros de salud y los hospitales.

Objetivo 7 – Ciencias de la Educación y Cultura.

Punto 1 – Fomentar y apoyar a los educadores de adultos buscándola reducción del analfabetismo y mejorando el nivel educativo de la población en general, y de la población de mujeres en particular.

Punto 2 – Promover, mediante el establecimiento de premios, la creación de textos escolares y otros materiales didácticos y sociales en los cuales se transmitan imágenes masculinas y femeninas que no sean estereotipadas.

Punto 3 – Promover y apoyar estudios e iniciativas que evalúen en forma objetiva la importancia de la contribución histórica de la mujer en la cultura de Portugal.

Punto 4 – Velar por que en el programa de estudios se preste la debida atención a la tarea complementaria que desempeñan ambos géneros en la sociedad y en la familia, de manera que se supere la discriminación, es decir la atribución tradicional de tareas entre los hombres y las mujeres.

Punto 5 – Incluir unidades de educación sexual en el programa de enseñanza de las escuelas, en el ámbito de los programas de educación sanitaria.

Punto 6 – Fomentar opciones no estereotipadas disponibles en los cursos y carreras profesionales, ofreciendo a los jóvenes estudiantes a partir del noveno grado obligatorio, orientación e información respecto de todos los cursos medios y superiores, así como respecto de

sus posibles resultados profesionales, y promoción de pasantías a corto plazo en empresas y organismos de la administración central, regional y local.

Punto 7 – Promover el ingreso de mujeres jóvenes y jóvenes en las esferas cultural y tecnológica, alentando su participación en programas de educación experimental.

Punto 8 – Inclusión de la esfera interdisciplinaria de la investigación científica y tecnológica.

1. Situaciones objetivas

117. En estos últimos años la situación de las muchachas y las mujeres ha evolucionado en forma muy positiva en función de la educación. La garantía de acceso a todos los niveles de la educación en Portugal ha venido acompañada de altos niveles de logros académicos de las mujeres. El nivel y las elecciones diversificadas de los cursos de enseñanza media y superior revelan que los logros de la mujer son más elevados que nunca. A continuación figuran las tasas de participación por género y nivel educativo (la información se refiere a 1994/1995).

| Nivel educativo | Mujeres | Hombres |
|----------------------------------|---------|---------|
| Básico | 88,0 | 84,7 |
| Secundario | 64,1 | 55,5 |
| Secundario (técnico-profesional) | 57,5 | 50,5 |

118. Con respecto a la enseñanza de nivel universitario, a continuación figura el porcentaje de mujeres en diversos cursos compilado mediante el empleo de distintos indicadores (la información se refiere a 1994/1995).

| Esfera de educación | Porcentaje de mujeres |
|--|-----------------------|
| Ciencias de la educación/Formación de maestros | 83,2 |
| Humanidades | 79,1 |
| Ciencias médicas, salud e higiene | 77,1 |
| Ciencias exactas y naturales | 58,7 |
| Ciencias de la ingeniería | 27,9 |
| Ciencias de la ingeniería | 49,9 |
| Matemáticas y ciencias de la computación | |

Se ha observado una diversificación progresiva de los cursos universitarios superiores como opciones para las mujeres jóvenes. En 1994/1995, las mujeres jóvenes predominaban en todos ellos, con excepción de la arquitectura y el urbanismo, las matemáticas y las ciencias de la computación e ingeniería, religión y teología. En el mismo año académico, las mujeres representaron el 56,6% de los estudiantes matriculados y el 62,9% de los que se graduaron de cursos universitarios. Sin embargo, estos resultados no tienen correspondencia con la representación de las mujeres en el empleo, en particular en puestos de adopción de decisiones.

119. La proporción de mujeres que carecen de una instrucción constante es aún mucho más alta que la que corresponde a los hombres, lo que pone de manifiesto la situación de las ancianas que presentan tasas aún más elevadas de analfabetismo. No obstante, las mujeres representan más de la mitad de la población que ha completado los estudios secundarios, politécnicos medios e inclusive estudios universitarios. Parte de la responsabilidad por la desigualdad del proceso recae en el propio sistema educativo, en especial debido a la persistencia de los modelos estereotipados que persisten en el "programa de estudios oculto" de las prácticas y materiales educativos.

120. En este nivel, es evidente que la Comisión para la Igualdad de los Derechos de la Mujer ha venido aplicando una serie de iniciativas desde fines del decenio de 1970. En particular, en los últimos años la Comisión ha colaborado con las escuelas superiores de educación, universidades y centros de educación y formación de maestros, buscando luchar contra esos obstáculos e incluir la cuestión de la igualdad de oportunidades en la educación básica de los maestros.

121. Desearíamos señalar, no obstante, que en el Ministerio de Educación, así como en todos los demás ministerios existe una Conselheira para a Igualdade de Oportunidades (Consejera para la Igualdad de Oportunidades). Esta persona, facultada por el decreto ley 166/91 de fecha 1° de mayo, establece los objetivos y competencias de la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer y tiene la tarea de promover y llevar a la práctica la integración de las medidas en favor de la igualdad en todas las políticas, programas y medidas de su ministerio. Las Consejeras para la Igualdad constituyen en conjunto la Secção Interministerial do Conselho Consultivo (Sección Interministerial del Consejo Consultivo de la Comisión) cuyo presidente es también presidente de la Comisión.

2. Medidas políticas

122. Existe todo un conjunto de medidas destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en función de la educación que han sido adoptadas por distintas entidades.

123. El tema del desarrollo personal social fue formulado (decreto ley número 286/89, de fecha 29 de agosto) para la enseñanza básica y secundaria y lleva a la práctica, en forma concreta, los temas enumerados en el párrafo 2 del artículo 47 de la Lei de Bases do Sistema Educativo (Ley sobre las Bases del Sistema Educativo), que dispone lo siguiente: los programas de estudios de la enseñanza básica comprenderán en cada ciclo y en forma adecuada una sección de capacitación personal y social, que puede consistir de educación en ecología,

educación de consumidores, educación para la familia, educación sexual, prevención de accidentes, educación en materia de salud, educación para la participación en instituciones, servicios cívicos y otros servicios en este ámbito. El tipo de capacitación para los maestros de esta materia fue aprobado mediante el despacho 25/ME/95 de fecha 4 de abril.

124. El Conselho Nacional de Educação (Consejo Nacional de Educación) comenzó por incluir un delegado que representaba a las organizaciones no gubernamentales de mujeres, en cumplimiento de la ley número 241/96 de fecha 17 de diciembre.

125. La formación continua de maestros: en noviembre de 1997, el Conselho Científico-Pedagógico da Formação Continua (Consejo Científico-Pedagógico de Formación Continua) introdujo un nuevo sector para el registro de docentes, Igualdades de Oportunidade para raparigas e rapazes (Igualdad de Oportunidades para muchachas y muchachos) en la esfera de las competencias atribuidas por el Régimen Jurídico de Formación Continua de Maestros anexo al decreto ley número 207/96, de fecha 2 de noviembre.

126. Algunas universidades y normales de maestros han introducido en su educación inicial básica de maestros materias sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (v.g. la Escuela Superior de Educación de Setúbal, la Universidad de Coimbra y la Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universidad de Oporto), o módulos sobre el mismo tema (v.g. Escuelas Superiores de educación de Coimbra, Oporto, Beja y la Universidad de Évora).

127. Entre las diversas medidas e iniciativas ejecutadas por la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, cabe señalar las siguientes:

a) La Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer ha venido ofreciendo un curso de 50 horas de duración sobre la formación continua de maestros en los centros dedicados a ese fin;

b) A partir de 1993 se han celebrado nueve cursos en los cuales participaron 250 maestros de ambos sexos;

c) El Consejo Científico-Pedagógico de Formación Continua de Maestros reconoce créditos académicos por ese curso.

128. Se han realizado asimismo varios otros proyectos, los más recientes de ellos figuran al continuación:

a) Un proyecto experimental transnacional Em Busca de uma Pedagogia da Igualdade (1993-1995) (En Busca de una Pedagogía de Igualdad) coordinado por la Comisión para la Igualdad de Derechos de la Mujer y por la Universidad de Valladolid (España), y financiado por la Unión Europea, en el ámbito del proyecto se organizaron dos Universidades Estivales (Lisboa, 1994; Palencia, 1995), se organizó un conjunto de actividades compartidas entre maestros y estudiantes de escuelas primarias y secundarias y se llevó a cabo un proyecto de investigación y acción cuyos resultados y conclusiones se hicieron públicos en la segunda universidad estival; el proyecto produjo varias publicaciones en portugués.

b) Universidade Aberta (Universidad Abierta) con la cooperación de la Comisión y la financiación de la Unión Europea coordinó un proyecto experimental transnacional, Igualdad de Oportunidades y Formación Inicial de Maestros (1995–1997). Participaron en el proyecto la Universidade Aberta, la Universidad de Coimbra y la Universidad de Évora en Portugal, la Universidad de Valladolid en España, la Academia de Lyon en Francia y el Centro per l'Innovazione e per la Sperimentazione Educativa en Italia. Se elaboraron módulos de programas de estudios, buscando la introducción de temas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la formación inicial de maestros.

c) El Proyecto Experimental Transnacional Coeducação do Princípio ao Desenvolvimento de uma Prática (1998–2000) (La Educación Mixta a partir del Principio de la evolución de la Práctica) fue coordinado por la Comisión e iniciado a fines de 1998. Los participantes de Portugal en el proyecto fueron la Asociación Portuguesa de Estudios sobre la Mujer, la Universidad de Évora, la Universidad de Oporto y la Universidad de Coimbra y las Escuelas Superiores de Educación de Beja, Santarém, y Setúbal. Participaron asimismo la Universidad de Valladolid de España, la Academia de Lyon de Francia y el Centro per l'Innovazione e per la Sperimentazione Educativa de Italia.

129. Además, la Comisión:

a) Emitió consideraciones oficiales respecto de temas de igualdad de oportunidades para el Ministerio de Educación, concretamente con referencia a proyectos que recibieron apoyo en el ámbito del Sistema de Incentivos para a Qualidade de Educação (Sistema de Incentivos para la Calidad de la Educación), sobre la inclusión de la igualdad de oportunidades como criterio de evaluación para los textos escolares (1997) y sobre el perfil de las competencias docentes en la educación básica primaria y secundaria (1998);

b) Preparó un protocolo sobre la colaboración entre el Ministerio de Educación y la Comisión para la Igualdad de Derechos de la Mujer que está a punto de firmarse, sobre la integración de las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las actividades de capacitación organizadas por el Ministerio para sus empleados;

c) Firmó un protocolo de cooperación con la Dirección Regional de Educación del Centro (en la esfera de las competencias y el área geográfica de dicha Dirección Regional de Educación) para la promoción de un plan de toma de conciencia respecto de la cuestión del género y la igualdad de oportunidades próximo a las escuelas, los asesores escolares y los jefes regionales y locales del Ministerio de Educación;

d) Colaboró en la elaboración de un protocolo entre el Departamento de Educación para la Enseñanza Primaria y la Comisión, cuyo objeto era la introducción del tema de la igualdad de oportunidades en los años de escuela primaria (con ese propósito, se elaboraron y distribuyeron materiales didácticos para los maestros);

e) Organizó actividades para la toma de conciencia respecto de la igualdad de oportunidades en la educación en locales escolares y en el Ministerio de Educación dirigidas a los encargados de adoptar decisiones y al público en general;

f) Trabajó en una colección de publicaciones sobre temas de la igualdad de oportunidades en la educación, sobre la base del cual se han publicado 12 títulos. Además de dicha colección, la Comisión ha publicado también muchos otros libros sobre temas análogos.

130. En cuanto a las políticas y actividades concretas relacionadas con los textos escolares, los estudios sobre las distorsiones sexistas en los manuales de dichos textos revelan que la atención y preocupación prestadas a esta cuestión, particularmente en las decisiones y recomendaciones de las Naciones Unidas y la Unión Europea en el decenio de 1970 no han sido llevadas a la práctica en forma clara e indudable por el Estado portugués. Según los estudios, se siguen reproduciendo distorsiones sexistas que perpetúan la imagen estereotipada de la mujer y del hombre, así como una creciente invisibilidad de referencias a la mujer en los textos que se emplean en las escuelas secundarias y postsecundarias. Al respecto, el marco jurídico y las orientaciones políticas se basan en:

a) El decreto ley número 369/60, de fecha 26 de noviembre, que regula el sistema de aprobación de textos escolares y que no menciona la promoción de la igualdad de trato entre mujeres y hombres;

b) Los criterios concretos que el Departamentos de Educação Básica e do Ensino Secundário (Departamento de Educación Básica y Enseñanza Secundaria) envía anualmente a las escuelas con la definición de los criterios que se han de adoptar para la selección y aprobación de textos escolares también omiten el tema de la igualdad entre mujeres y hombres;

c) El Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (Plan Global para la Igualdad de Oportunidades) anexo a la Resolução de Conselho de Ministros (Resolución del Consejo de Ministros) número 49/97, aprobada en fecha 6 de marzo, en el objetivo 7 sobre la educación para la ciencia y la cultura se establece lo siguiente: la promoción por conducto de la concesión de premios a la preparación de textos escolares y otros materiales educativos y culturales que introduzcan imágenes no estereotipadas de las mujeres y los hombres.

131. La Comisión ha venido examinando este tema desde 1979, y ha participado en grupos de trabajo y promovido seminarios y estudios sobre materiales didácticos que ya se han mencionado en informes anteriores.

132. En el decenio de 1990, se publicó el estudio Os Materiais Pedagógicos e o desenvolvimento de uma educação para a igualdade dos sexos (El Material Pedagógico y el Desarrollo de una Educación que favorezca la Igualdad entre los Sexos) que contiene una lista de las distorsiones sexistas en los diversos materiales de enseñanza y presenta sugerencias y opciones para la evaluación del material docente desde una perspectiva de la igualdad de derechos.

133. La Comisión ha reforzado además las actividades destinadas a crear una mayor sensibilidad realizadas por el Ministerio de Educación por conducto de la formulación de opiniones oficiales acerca de la importancia que tiene la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como criterio para la evaluación y selección de textos escolares y en 1996, colaboró con el Instituto Español de la Mujer en la traducción y distribución de un cartel sobre la producción de textos escolares no sexistas al Ministerio de

Educación y a los institutos de enseñanza de Portugal. La Comisión también tradujo y difundió la recomendación de la Unión Europea sobre la eliminación del sexismo en el idioma aprobada en 1990.

Artículo 11

1. Empleo, condiciones laborales y formación profesional

134. Se aprobaron varias leyes que reforzaron las garantías del derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en lo tocante al empleo, las condiciones laborales y la formación profesional.

135. En la esfera del derecho a la formación profesional, consagrado en la Constitución concretamente en el artículo 58, el Gobierno consideró la cuestión como materia prioritaria, suscribiendo el Acordo de Política de Formação Profissional (Acuerdo sobre Políticas de Formación Profesional) concertado por el Gobierno, las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleados en el mes de julio de 1991. El Acuerdo abarca varias esferas prioritarias en el ámbito de la formación profesional, a saber la integración de grupos desfavorecidos (inclusive de mujeres) en el mercado laboral.

136. El decreto ley número 401/91, de fecha 16 de octubre, sobre el régimen de formación profesional, estableció como una de las prioridades de la formación profesional (sea inicial o continua), la promoción de la igualdad de oportunidades de acceso a la capacitación, al empleo y al trabajo así como al adelanto de la carrera, reduciendo de esa manera las disparidades sociales y profesionales y la exclusión social.

137. El decreto ley número 405/91, de fecha 16 de octubre, estableció las disposiciones para el ofrecimiento de formación profesional en el mercado laboral, estableciendo que el Estado debe considerar la atenuación de las dificultades que afectan a los grupos desfavorecidos de la población (inclusive mujeres) al definir las prioridades que se han de observar en la concesión de apoyo a la capacitación.

138. Como consecuencia de las leyes mencionadas en párrafos anteriores, se aprobaron varias medidas destinadas a estimular y apoyar a la mujer que comenzaba una actividad profesional o retornaba a ella, inclusive programas de formación profesional dedicados a lograr la inclusión en el mercado laboral de mujeres que hubieran estado destinadas a un desempleo a largo plazo como adultas y a las mujeres jóvenes desempleadas.

139. En función del despacho normativo número 52/93, de fecha 8 de abril, por el cual se regularizaban las normas y procedimientos del programa de formación/empleo promovido por el Instituto do Emprego e da Formação Profissional (Instituto de Empleo y Formación Profesional), las entidades del ramo que se ocupan de integrar a la mujer en profesiones en las cuales no está representada en la proporción correcta, quedan exentas de toda obligación económica por las becas de capacitación.

140. Se conceden subvenciones en escuelas de párvulos o guarderías a las mujeres que asisten a cursos de formación profesional en centros bajo la administración directa del Instituto y que tienen niños que atender.

141. La ley constitucional número 1/97, de fecha 20 de septiembre, introdujo notables modificaciones en la Constitución, la más importante de ellas fue la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres que pasó a ser una de las tareas fundamentales del Estado (Artículo 9). Además, la protección jurídica contra todas las formas de discriminación está en la actualidad incluida en los derechos, libertades y garantías personales que figuran en el artículo 26 que, según el artículo 18, son de aplicación directa y obligatoria tanto para las entidades públicas como para las privadas.

142. El artículo 58 sobre el derecho al trabajo, ha sido enmendado igualmente, y se confía al Estado la tarea de promover la igualdad de oportunidades en la selección de la profesión o el tipo de trabajo y las condiciones del mismo, que no pueden estar cerradas o limitadas para solo uno de los sexos, y la libertad de acceso a cualquier puesto de trabajo o categoría profesional.

143. El artículo 59, mencionado anteriormente, también fue modificado a fin de que dispusiera que la organización empleadora debe permitir, en condiciones de dignidad, no solamente el cumplimiento de los objetivos personales, sino también la conciliación de la vida profesional y la vida de familia. Por último, el artículo 68 concede tanto a las madres como a los padres el derecho a licencia de trabajo durante un período adecuado, para atender los mejores intereses del niño y las necesidades de la familia.

144. En función de la legislación de la Unión Europea, Portugal participó en el IV Programa de Acção Comunitário a Médio Prazo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens 1996–2000 (IV Plan de Acción Europeo de Mediano Plazo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1996–2000), y ha cumplido con creces las diversas directrices adoptadas en el plan.

145. Además de reformular el principio constitucional de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se adoptaron distintas medidas no solamente de orden legislativo, con el objeto de garantizar el respeto del principio mencionado en las esferas del derecho al trabajo, la igualdad de trato en el lugar de trabajo y condiciones de trabajo dignas.

146. Con el propósito de promover la aplicación de la legislación sobre el tema de la igualdad de oportunidades en el empleo, el trabajo y la formación profesional, en 1979 se creó la Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y el Empleo). Se trata de una entidad que entraña la participación de tres entidades distintas, la Comisión se encuentra actualmente bajo la tutela del Ministerio de Trabajo y Solidaridad, que supervisa la situación con referencia al despido de mujeres embarazadas, muchos con niños pequeños o lactantes, la aprobación de recomendaciones para la modificación de la legislación o la propuesta de nuevas medidas relacionadas con la igualdad de derechos en el empleo, en el lugar de trabajo y en la formación profesional.

147. Además de la publicación de estudios, concretamente sobre los atentados contra la dignidad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo, la Comisión

(CITE) ha divulgado información sobre la agresión sexual, de manera que pueda evitarse y que se pueda informar a las víctimas de sus derechos. Las actividades informativas y formativas de la CITE están dirigidas al público en general y a algunos grupos estratégicos concretos, a saber negociadores sociales, empresarios, sindicalistas, legisladores que prestan servicios a las empresas y los sindicatos, técnicos en recursos humanos, funcionarios y agentes de la administración pública, magistrados, abogados, maestros y entidades municipales.

148. En cuanto al derecho a la igualdad de trato en el lugar de trabajo y a las condiciones de trabajo dignas, la ley número 105/97, de fecha 13 de septiembre, está destinada a lograr el ejercicio de ese derecho y lo garantiza.

149. La ley mencionada en el párrafo anterior es aplicable tanto al sector público como al privado y, aparte de definir el concepto de la discriminación indirecta, establece que se presentan prácticas discriminatorias cuando existe una desproporción considerable de trabajadores varones en comparación con el número de trabajadoras mujeres.

150. A pesar de los derechos jurídicos concedidos a los sindicatos de trabajadores activos en una entidad que actúa en violación del derecho a la igualdad de trato, en toda medida destinada a demostrar la existencia de prácticas discriminatorias, independientemente del derecho a la acción del trabajador o del candidato, el empleador es quien está obligado a demostrar la existencia de cualquier práctica, criterio o medida discriminatoria en materia de género.

151. De conformidad con la ley, toda práctica discriminatoria por motivos de género, sea directa o indirecta, constituye una violación punible con una multa que oscila entre cinco y diez veces la remuneración mínima más alta concedida por mes, y no impide la aplicación de otras sanciones con arreglo a la ley. En los casos en que se repita la violación, además de duplicar los límites mínimo y máximo de la multa, se impone una sanción adicional que consiste en una condena legal del empleador al pago del costo de la publicación oficial en uno de los periódicos de mayor circulación en el país del extracto legal en el cual se expone la existencia de determinada práctica discriminatoria. En tales casos, el empleador está obligado asimismo a escribir la notificación oficial en el lugar de trabajo.

152. Todas las decisiones se enviará a la CAITE a fin de que se disponga su registro y de proporcionar información sobre el registro de cualquier información que se haya enviado in rem judicatem a los jueces que dictarán el fallo oficial. La obligación del Gobierno de organizar y publicar las estadísticas necesarias a su debido tiempo se originan en esta ley.

153. El Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (Plan Global para la Igualdad de Oportunidades) propone varias medidas al respecto. Cabe señalar algunas de ellas:

a) La inclusión de temas relacionados con cuestiones de género y de igualdad de oportunidades en los cursos de formación inicial y continua de maestros;

b) Las consideraciones de cuestiones relacionadas con el género en los estudios sobre la repercusión de las distintas medidas del Ministerio de Trabalho e da Solidariedade (Ministerio del Trabajo y la Solidaridad);

c) La introducción de medidas concretas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades en las disposiciones existentes del Quadro Comunitário de Apoio (Cuadro de Apoyo de la Comunidad Europea);

d) El refuerzo de la supervisión y el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de oportunidades por conducto de la Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo) mediante la intervención de la Inspecção Geral do Trabalho (Inspección General del Trabajo) cuyos agentes han recibido capacitación concreta sobre este tema;

e) La creación de una dependencia de inspección en la Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo) a fin de que fiscalice la cuestión de la igualdad, así como los instrumentos de la regulación colectiva del trabajo destinados a intensificar la sensibilidad y a inducir a los empleadores a que introduzcan medidas positivas;

f) La distribución en todos los órganos de la administración pública de documentos que contengan propuestas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo, así como a garantizar las mismas oportunidades a los cónyuges en la esfera de los nombramientos para trabajar en ese sector;

g) El fomento a las empresas que adopten medidas positivas tales como la contratación de mujeres empleadas durante mucho tiempo y la integración de mujeres en esferas profesionales nuevas en las que quizá estén en minoría;

h) La promoción y divulgación de programas concretos de apoyo financiero y técnico a las iniciativas empresariales de mujeres;

i) La introducción en las disposiciones de los programas financiado por el Fondo Social Europeo de beneficio o bonos financieros para las medidas de apoyo a estos objetivos;

j) El estímulo a la creación de instituciones de atención de niños, personas ancianas e impedidos mediante la cooperación entre la administración central, los gobiernos locales y las organizaciones no gubernamentales;

k) El estímulo, no solamente a los asociados sociales en la Comisión de concentración Social, sino también a las empresas por la promoción de medidas de conciliación de la vida profesional y personal a saber mediante la introducción de nuevas formas de organización de las horas de trabajo y el intento de introducir flexibilidad en los programas de trabajo;

l) El establecimiento de una junta jurídica encargada de la cuestión del trabajo en el hogar, con miras a adoptar medidas a fin de reconocer el valor de esta labor como trabajo, inclusive para fines impositivos y de seguridad social.

154. El Acordo de Concertação Estratégica (Acuerdo de Concertación Estratégica) 1996–1999 incluyó asimismo la igualdad de oportunidades como objetivo, y entraña también la participación del Gobierno y de sus asociados en la esfera social.

155. Con el propósito de completar no solamente la legislación existente, sino también los acuerdos internacionales sobre temas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se promovieron varias medidas positivas relacionadas con el empleo, el trabajo y la capacitación. Cabe mencionar algunas del grupo de medidas positivas:

a) Un premio financiero suplementario del 20% para incentivos a la contratación de mujeres en profesiones o esferas de trabajo en las cuales fueran minoría, se concedería el premio por cada uno de los puestos llenados;

b) Un bono del 20% para programas de apoyo público en las siguientes esferas: iniciativas de empleo local, conservación del patrimonio cultural, creación de empleo independiente y creación de autoempleo para los desempleados, siempre que al menos 50% de las acciones de capital de la empresa pertenezcan a los trabajadores y que dichos trabajadores participen directamente en la administración de la empresa;

c) La exención del pago por concepto de capacitación a las entidades que integren programas de capacitación/empleo para las empresas que contraten mujeres en las profesiones en las cuales están en minoría;

d) La aplicación del principio de igualdad de oportunidades como criterio para la selección de proyectos de formación profesional que se financiarán en forma conjunta con el Fondo Social Europeo;

e) La adopción de medidas que incluyan como principio la igualdad en el ámbito de segundo Quadro Europeo de Apoio (Cuadro de Apoyo de la Comunidad Europea): apoyo económico a las empresas que garanticen la participación de mujeres en esferas no tradicionales; premios al mérito a las empresas que elaboren programas que contribuyan en forma ejemplar a la igualdad de oportunidades y bonos para las becas de capacitación que se concederán a trabajadores que tengan hijos o adultos a cargo y que se vean obligados a confiarlos a terceros a fin de poder asistir a los programas de capacitación.

156. Por la resolución 59/98 del Consejo de Ministros, de fecha 6 de mayo, se aprobó el Plano Nacional de Emprego (Plan Nacional de Empleo). El Plan se apoya en cuatro pilares: I: capacidad de ser empleado; II: espíritu empresarial; III: adaptabilidad, y IV: igualdad de oportunidades. A fin de alcanzar el objetivo de promover, dentro de una perspectiva horizontal e integrada, la igualdad entre mujeres y hombres en medidas de acción afirmativa han de considerarse implícitas en los tres primeros pilares mencionados anteriormente. Así, en el ámbito del pilar IV, sobre la igualdad de oportunidades, cuyo propósito es luchar contra la discriminación entre hombres y mujeres, y considerando la conciliación de la vida profesional y la vida de familia y la reintegración en la vida activa, se examinaron nuevos instrumentos, a saber:

En la lucha contra la discriminación entre hombres y mujeres:

a) La creación de una oficina de igualdad de oportunidades, partiendo de la construcción de módulos, metodologías y materiales innovadores, dirigidos a grupos estratégicos;

b) La inclusión de un módulo sobre la igualdad de oportunidades en toda la capacitación pública elaborado por el Instituto do Emprego e da Formação Profissional (Instituto de Empleo y Formación Profesional);

c) La creación y funcionamiento de una dependencia de investigación de la igualdad de oportunidades, inclusive instrumentos para la regulación colectiva del trabajo;

d) La distribución de premios a las empresas que tengan políticas extraordinarias en la esfera de la igualdad de oportunidades;

Respecto de la conciliación de la vida profesional y la vida de familia:

e) La prioridad de las actividades que responden a la búsqueda de servicios necesarios para el mejoramiento de la calidad de la vida de familia y de la vida de la mujer, en particular actividades que entrañan la creación de Centros de Ocupação dos Tempos Livres (Centros para el Tiempo Libre) que ofrecen asesoramiento a los estudiantes cuando sus tutores legales no pueden hacerlo;

f) La regulación de la licencia que se concede a los progenitores que garantice la igualdad de derechos y oportunidades para ambos cónyuges que trabajan;

g) El fomento de la elaboración de códigos de prácticas idóneas en esferas tales como la protección de la maternidad la paternidad y las actividades positivas para la reconciliación de la vida de familia y la vida profesional;

h) La provisión ambos sexos, por conducto de la capacitación inicial y continuada, de educación en competencias para el ejercicio de actividades que apoyen la vida de la familia;

i) La extensión de la red preescolar;

Por último, con el propósito de facilitar la reintegración en la vida de trabajo:

j) Creación de otros centros experimentales de capacitación para todas las etapas de la vida, no solamente para las personas desempleadas durante mucho tiempo, sino también para la reintegración de trabajadores tras una interrupción prologada en su vida profesional de trabajo;

k) Apoyo concreto a las empresas que promueven la igualdad de oportunidades en la reintegración de trabajadores en la vida profesional de trabajo;

l) Ajuste y refuerzo de las medidas positivas;

m) Creación de un fondo de apoyo a actividades nuevas destinadas a los beneficiarios del salario mínimo.

157. En el ámbito del cumplimiento y la supervisión de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, desearíamos señalar que la discriminación por motivos de género se considera un delito, la Inspecção Geral do Trabalho (Inspección General del Trabajo) aplica multas. Se ofrece capacitación concreta a los inspectores del trabajo en la esfera de la igualdad de oportunidades de trabajo y en el lugar de trabajo y a la capacitación profesional en el nivel inicial de adiestramiento. Los tribunales de derecho de Portugal han considerado que la violación de las disposiciones que regulan la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo constituye motivo justo para que la parte agraviada efectúe una revisión del contrato de trabajo.

2. Seguridad social

158. El decreto ley 307/97, de fecha 11 de noviembre, consagró la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la esfera de las prestaciones de seguridad social, concretamente aquellas que garantizan la protección contra enfermedades, incapacidad, ancianidad e inclusive la jubilación adelantada, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo y aportes para la subsistencia de la familia. Las prestaciones mencionadas anteriormente se aplican en contribuciones destinadas a completar los pagos que concede el régimen de seguridad social o que van a sustituir prestaciones anteriores, independientemente de que la participación en dichos regímenes sea obligatoria o facultativa. El incumplimiento de pagos determinados por la legislación, así como el no haber eliminado la discriminación existente en los regímenes profesionales son punibles con multas que van desde 10.000 hasta 1 millón de escudos portugueses, y están a cargo de los centros regionales de seguridad social.

159. Se han adoptado asimismo importantes medidas técnicas y normativas para la aplicación de decisiones concretas respecto de los pagos de prestaciones en caso de fallecimiento, que condujeron a una reformulación completa de la legislación en esta esfera y a la introducción de varias mejoras, entre las cuales se destaca la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

160. La ley número 19-A/96, de fecha 9 de julio, regulada por el decreto ley número 196/97, de fecha 31 de julio, también merece mencionarse puesto que establece la primera junta cuyo objeto es dictar disposiciones respecto del derecho a un salario mínimo. A pesar de que este derecho es de aplicación general, el número de mujeres beneficiarias es bastante considerable.

161. El pago concedido consiste de una contribución financiera, que no es imposible, otorgada en estricta conformidad con el programa de integración social. Se concede el derecho a recibir ese pago a las personas que tienen residencia legal en el territorio nacional, cuyos ingresos, sean personales o de alguna persona de la familia, sean inferiores al límite más bajo establecido por

ley. El concepto de familia comprende al cónyuge, a personas que cohabitan como pareja durante un período de más de un año y a los parientes menores de edad.

3. Seguridad, higiene y salud en el lugar de trabajo

162. La legislación nacional relativa a la seguridad, higiene y salud en el lugar de trabajo está establecida en el decreto ley número 441/91, de fecha 14 de noviembre, que contiene un conjunto de principios básicos sobre la seguridad, la higiene y la salud en el lugar de trabajo, cuya intención es la ejecución de un programa general de prevención de los riesgos profesionales a fin de garantizar el derecho de los trabajadores a desempeñarse en condiciones de seguridad, higiene y protección de la salud.

163. A pesar de tener una aplicación genérica, cuando el decreto esté en vigencia tanto para los trabajadores independientes como para los que están en función de dependencia en los sectores público y privado, garantizará la adopción de legislación complementaria para determinados grupos de trabajadores expuestos a determinados riesgos, especialmente para las mujeres embarazadas.

164. Con el propósito de regular tanto la ley mencionada anteriormente como la ley número 17/95, de fecha 9 de junio, relativo a la protección de la maternidad y la paternidad, se publicó la disposición administrativa número 229/96, de fecha 26 de junio, estableciendo así condiciones especiales de seguridad y salud para este grupo de trabajadores en el lugar de trabajo y se revocó parcialmente asimismo las condiciones de la disposición administrativa número 186/73, de fecha 13 de marzo.

165. La disposición establece una lista de agentes físicos, biológicos y químicos así como una lista de actividades que pueden acarrear peligro concretos enuncia las condiciones o prohíbe la práctica de actividades de esa índole en lo que atañe a las mujeres embarazadas y madres lactantes, así como para aquellas que estén a punto de dar a luz.

166. La evaluación de la naturaleza, grado y duración de los riesgos a que están expuestas esas trabajadoras debe llevarla a cabo el empleador, quien también debe adoptar las medidas necesarias para evitar que los trabajadores estén expuestos a los riesgos mencionados. El empleador debe asegurarse asimismo de que las condiciones de trabajo para completar otras tareas sean compatibles con el estado y la categoría profesional del trabajador, concediendo también a las trabajadoras licencia durante los períodos necesarios a fin de que ellas puedan evitar la exposición a esos peligros.

167. En esos casos se mantienen todos los derechos de la trabajadora y se le concede una subvención equivalente del 65% de su remuneración, con arreglo al decreto ley número 333/95, de fecha 23 de diciembre. En los casos en los cuales la trabajadora sea empleada de una administración central, regional o local, la subvención será igual al sueldo total de la empleada tal como está establecido en el decreto número 194/96, de fecha 16 de octubre.

168. La ley número 17/95 consagra asimismo medidas concretas relativas al trabajo y turnos de las mujeres embarazadas deberán quedar liberadas del trabajo nocturno 112 días antes y después del alumbramiento, de los cuales por lo menos la mitad debe tomarse antes de la presunta fecha del alumbramiento.

Las mujeres también pueden quedar exentas del desempeño de trabajo nocturno durante el embarazo y el período de lactancia si se presenta una declaración médica en la que se considera la salud de la mujer, el estado del feto o la salud del niño.

169. Durante el período de licencia del turno nocturno, se debe asignar a la mujer embarazada o madre lactante un horario de trabajo diurno compatible o, siempre que no sea posible, se les debe dar licencia del trabajo, sin pérdida de derechos y con una subvención, tal como se establece en los decretos ley números 333/95 y 194/96.

170. Con referencia a esos temas cabe mencionar las disposiciones administrativas números 197/96 y 198/96, de fecha 4 de julio. Regulan las obligaciones mínimas en materia de salud y seguridad en las industrias de la perforación o la minería, sean actividades de superficie o subterráneas, estableciendo disposiciones concretas que garantizan los períodos de descanso para las mujeres embarazadas y las madres lactantes en condiciones adecuadas.

Artículo 2 (2)

171. La legislación nacional prohíbe el despido de los empleados sin buenos motivos. El despido de un empleado por motivos que contravienen el principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que está consagrado en la Constitución, no se considera un motivo justo.

172. El 9 de junio de 1995 se publicó la ley 17/95, que introduce modificaciones de la ley 4/84, de fecha 15 de abril, relativa a la protección de la maternidad y la paternidad. Según la ley, el despido de una mujer embarazada, madre lactante o parturienta se considera un despido sin justo motivo y el empleador tiene la obligación de refutar esa acusación ante la justicia.

173. Además de ese tema, en situaciones en las cuales la terminación de un contrato de trabajo ha sido promovida legalmente por el empleador con referencia a una mujer embarazada, madre lactante o parturienta, siempre se necesita una opinión favorable de la Comissão para a Igualdade do Trabalho e no Emprego Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y el Empleo) según el artículo 18 de la Ley de Protección de la Maternidad y la Paternidad.

174. Aparte de prolongar la duración de la licencia de maternidad y de garantizar medidas de protección para la mujer embarazada, madre y lactante y parturienta, la ley mencionada dispone una licencia especial por un período de seis meses a dos años para atender a los niños y desautoriza el despido de las trabajadoras en casos en los cuales el empleador no haya obtenido la opinión favorable de la Comissão para a Igualdade do Trabalho e no Emprego Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y el Empleo) con anterioridad.

175. Se expide una opinión favorable únicamente cuando la Comisión llega a la conclusión de que el despido no ha sido motivado directa ni indirectamente por el embarazo y que, en consecuencia, ese despido no constituye una medida discriminatoria.

176. Tras la emisión de la ley 17/95, se publicaron varios documentos jurídicos sobre el nuevo régimen de protección de la maternidad y la paternidad, a saber el decreto número 333/95, de fecha 23 de diciembre, sobre el tema de las relaciones laborales en el derecho privado, el decreto ley número 194/96, de fecha 16 de octubre, sobre los trabajadores de la administración pública.

177. La ley número 17/95 prolonga la duración de la licencia de maternidad a 98 días consecutivos, de los cuales 60 deben tomarse después del alumbramiento (el resto puede disfrutarse en forma total o parcial antes o después del nacimiento). Se pueden agregar 60 días a ese período en los casos en que existan peligros clínicos que exijan la hospitalización. El goce de por lo menos 14 días de licencia de maternidad es obligatorio. El padre también puede disfrutar del derecho a la licencia de maternidad si la madre adolece de alguna incapacidad física o psicológica. En los casos de adopción de un niño menor de tres años, el padre adoptivo tiene derecho a 60 días consecutivos de licencia para atender al niño.

178. Para todos los fines jurídicos, la licencia de maternidad se considera un verdadero trabajo efectivo cuando se calcula la antigüedad de los trabajadores, así como para el subsidio/pago de pensión y alimentación y el Subsidio de Refeição (Pensión de Alimentación). En cuanto al pago del sueldo, los trabajadores de la administración pública tienen derecho a percibir el total de sus salarios, en tanto que los trabajadores ligados por contratos de trabajo individuales tienen derecho a una subvención igual a la remuneración pagada por la Seguridad Social.

179. Además, la ley número 18/98, de fecha 28 de abril, publicada recientemente, extiende la protección de la maternidad y la paternidad consagradas por la ley número 4/84, y con la revisión de la ley número 17/95 prolonga la duración de la licencia de maternidad a 120 días consecutivos, de los cuales 90 se deben tomar después del alumbramiento. La nueva ley permite un período de 30 días para cada gemelo después del primero en los casos de nacimientos múltiples.

180. Esta misma ley introdujo modificaciones a la licencia de los progenitores, que en la actualidad se puede prolongar hasta tres años en los casos de nacimiento de un tercer hijo, y se toma en cuenta en el cálculo de la pensión de jubilación, pensão de reforma, para la invalidez o la ancianidad. Con esta ley, también se ha confiado a los empleadores el deber de encontrar soluciones para la formación profesional de los trabajadores que retornan de la licencia de paternidad.

181. La ley entrará en vigor en forma escalonada, en fases que extienden la licencia a 110 días en el período entre el 1° de mayo y el 31 de diciembre de 1999 y que ascenderán a 120 días a partir de enero del año 2000.

182. En el decreto ley número 333/95, de fecha 23 de diciembre, se previó la adaptación del régimen de seguridad social a las nuevas modificaciones, entre las cuales cabe mencionar la creación de una subvención para los peligros concretos que corren las mujeres embarazadas, madres lactantes y parturientas como consecuencia de la exposición a agentes, procesos, condiciones de trabajo y trabajo nocturno que pudieran afectar su salud o la del niño, así

como de una subvención para la asistencia a los hijos impedidos o enfermos del beneficiario.

183. En situaciones en las cuales se concede una subvención de asistencia para los hijos menores de diez años, en casos de enfermedad, ya no se exige el ejercicio exclusivo de la patria potestad por uno de los padres, lo que permite que las familias en las cuales hay un solo progenitor o las familias adoptivas puedan tener acceso a esta subvención.

184. Mediante la ley número 102/97, de fecha 13 de septiembre, se concedió el derecho a una licencia especial para prestar asistencia a los pacientes impedidos o crónicamente enfermos, así como una subvención para los padres que ejercen ese derecho.

185. Los centros regionales de seguridad social, las instituciones privadas de solidaridad social y las organizaciones de apoyo social prestan servicios relacionados con la atención de niños durante las horas de trabajo, mediante servicios de niñeras, guarderías, escuelas de párvulos y centros de recreación. El pago por el empleo de dichos servicios se calcula según el ingreso familiar, sin embargo, en los casos de necesidad económica demostrada, no se exigen pagos.

186. Los proyectos y las actividades concretas para la mujer han sido elaborados por la Comissão para a Igualdade e Para os Direitos da Mulheres (Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer). Entre 1993 y 1995, la Comisión puso en práctica un proyecto denominado Ben me Quer integrado em Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos (Empleo y Recursos Humanos) de la Comunidad Europea. El proyecto estableció servicios de apoyo prestados por cinco gobiernos regionales para la reintegración profesional de mujeres en la vida profesional de trabajo.

187. Los servicios, denominados Espaços de Informação Mulheres (Espacio de Información para la Mujer) cumplen la función de:

- a) Apoyar a la mujer:
 - i) En la identificación de sus conocimientos personales y profesionales, en la definición de sus intereses y en la aplicación profesional de las competencias adquiridas;
 - ii) En la búsqueda de la formación profesional adecuada para su situación individual;
 - iii) En la búsqueda de trabajo;
 - iv) En la aclaración y asesoramiento en materia de proyectos para la creación de trabajo independiente, así como para otras actividades económicas;
- b) Intensificar la creciente participación y cooperación entre entidades públicas y privadas, tanto a nivel local como regional, para explorar mejor los recursos disponibles, con objeto de encontrar una reintegración profesional más fácil de la mujer en trabajos "ordinarios", y en el trabajo que genera

ingresos y el aumento de su participación en el desarrollo local y regional, o en ambos;

c) Crear apoyo informativo y educativo a fin de contribuir a la creación de nuevos Espaços de Informação Mulheres (Espacios de Información para la Mujer) por otros gobiernos regionales.

188. El proyecto estableció grupos de "Espacios" para integrar los objetivos del proyecto así como sus actividades; identificó los recursos y las estrategias de desarrollo de cada uno de los gobiernos locales participantes y estableció redes de cooperación con entidades locales y regionales con el propósito de realizar actividades conjuntas destinadas a estimular una reinserción profesional más adecuada de la mujer. Creó además apoyo formativo y educativo para promover la creación de nuevos "Espacios" por otros gobiernos regionales.

189. Además de los numerosos materiales de formación e información que no se publicaron, el proyecto participó en la creación de una nueva colección de la Comisión denominada Ben me Quer, destinada a la publicación de estudios y materiales informativos, de sensibilización social y educativa, a fin de apoyar la reinserción profesional de la mujer, mejorar su condición profesional y promover su carrera. Esta es una colección especializada en temas de formación profesional, empleo e igualdad de oportunidades.

190. Hasta el momento se han publicado cinco títulos, producto de la experiencia del trabajo de campo. También se produjo una película de vídeo "Espaços de Informação Mulheres" (Espacios de Información para la Mujer), cuyo objeto era dar mayor sensibilidad a las entidades públicas y privadas que son partidarias en potencia de la reincorporación profesional de la mujer a fin de que las estructuras existentes se desarrollaran en un nivel más descentralizado.

191. De 1996 a 1997, la Comisión para la Igualdad de Derechos de la Mujer promovió el proyecto Trampolín, integrado también en Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos (Empleo y Perfeccionamiento de los Recursos Humanos) de la Comunidad Europea, con el objetivo de informar y fomentar la sensibilidad de los gobiernos locales tanto en las regiones autónomas del país como con otros agentes locales respecto de la creación de redes locales para dinamizar y promover los temas de la igualdad de oportunidades y más particularmente, respecto de la condición jurídica y social de la mujer en la sociedad, así como de su integración en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones y con una perspectiva de desarrollo regional. En el proyecto se organizaron seminarios con varios gobiernos locales de las regiones autónomas y se inició la creación de mecanismos para fomentar la igualdad en esas mismas regiones.

192. El proyecto Trampolín/Reda, iniciado en 1998, está integrado asimismo en la iniciativa Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos (Empleo y Perfeccionamiento de los Recursos Humanos) de la Comunidad Europea. Esencialmente está destinado a la creación de una red nacional de asesores en materia de igualdad a nivel local, así como una red de "centros de información" para apoyar la reincorporación profesional de la mujer. Con este proyecto, la Comisión espera:

a) Informar y crear mayor sensibilidad entre los gobiernos locales respecto de:

- i) La igualdad de oportunidades y la función decisiva que deben desempeñar en la aplicación de una política nacional en materia de igualdad de oportunidades;
 - ii) La necesidad de crear Espaços de Informação Mulheres (Espacios de Información para la Mujer) para contribuir a la promoción de la igualdad de acceso al trabajo para mujeres) para contribuir a la promoción de la igualdad de acceso al trabajo para mujeres y hombres mediante la prestación de apoyo a la mujer en su búsqueda individual de trabajo o mediante la capacitación o creación de su propio empleo o de cualquier otro tipo de actividad económica, así como para aumentar su participación en el desarrollo local;
 - iii) La práctica eficaz de una política de igualdad de oportunidades en el plano local;
- b) Producir y poner a prueba metodologías así como materiales pedagógicos:
- i) Para la creación, institución y administración de los Espaços de Informação Mulheres (Espacios de Información para la Mujer);
 - ii) Fortalecer la capacidad de reintegración profesional de la mujer e impartir dinamismo a las actividades que entraña este tipo de servicio;
 - iii) Crear mayor sensibilidad en los actores, públicos y privados, en las esferas social y económica, tanto en los planos local como regional respecto de la igualdad de oportunidades, así como por la cooperación en la búsqueda y ejecución de soluciones que se adapten mejor a las necesidades concretas de la mujer y su situación;
 - iv) Ser responsables del principio de la igualdad de oportunidades sin el plano local cumplir las funciones debidas);
- c) Organizar competencias técnicas de las personas que trabajan apoyando la reincorporación profesional de la mujer, a fin de dar mayor profesionalismo a esa función;
- d) Aumentar al número de Espaços de Informação Mulheres (Espacios de Información para la Mujer) nacionales, con el propósito de mejorar la calidad de sus servicios, actividades y estrategias;
- e) Crear una red nacional de Espaços de Informação Mulheres (Espacios de Información para la Mujer) así como de personas responsables por la igualdad a fin de:

Compartir las experiencias e información, mejorar la capacidad de responder a las necesidades concretas de la mujer en el entorno en que trabaja, mejorar la calidad de las actividades preparadas y de manera que puedan trabajar en forma articulada con la Comisión, así como en cooperación con agentes sociales y económicos en el plano de los

consejos, a saber los centros de empleo y las empresas, para beneficio de la igualdad de oportunidades;

f) Sumarse a las actividades de la red europea de proyectos cuyo objeto es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral en que ya incluye a cinco países (Francia, España, Austria, Grecia e Italia), permitiendo:

- i) La transferencia y producción conjunta de instrumentos y métodos de capacitación y trabajo;
- ii) La unión, contacto y cooperación con estructuras que tengan los mismos objetivos y que trabajen los distintos Estados miembros de la Unión Europea;
- iii) La organización de modalidades comunes de funcionamiento así como de calidad de los servicios;
- iv) La evaluación y difusión de actividades innovadoras y participación en las experiencias y competencias.

193. Este proyecto ha trabajado activamente en la formación de Conselheiras para a Igualdade (Consejeras para la Igualdad) mencionadas en diversos protocolos establecidos entre el proyecto y varios gobiernos locales con el propósito de integrar el principio de la igualdad de oportunidades en las políticas y actividades de los Consejos, así como en las juntas de capacitación de los gobiernos locales a fin de crear "Espacios de Información para la Mujer" con el propósito de impartirles la capacidad de llevar a cabo actividades en esta esfera.

Artículo 12

194. En Portugal no existen obstáculos para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en función del acceso a los servicios de salud, inclusive servicios de planificación de la familia. Durante el período que se examina, se adoptaron varias medidas. La ley número 90/97, de fecha 30 de julio, modifica el límite legal para la terminación de un embarazo voluntario. Según la ley vigente, el aborto no es punible si lo practica un médico, o si se practica bajo su supervisión en una institución oficial de salud o un lugar reconocido oficialmente como tal, y con el consentimiento de la mujer embarazada, en el momento en que la experiencia médica lo determine según el estado de conocimientos:

- a) Constituye la única forma de impedir el fallecimiento o una lesión grave e irreversible para la salud física y psicológica de la embarazada;
- b) Constituye la única forma de impedir el fallecimiento o una lesión grave e irreversible para la salud física y psicológica de la embarazada y se realiza en las primeras 12 semanas del embarazo;
- c) En los casos en que existe una prueba científica que indica que el feto adolecerá de alguna enfermedad incurable o un defecto congénito, y la

interrupción se realiza en las primeras 24 semanas del embarazo (las pruebas de la ecografía o de cualquier otro método adecuado según las leyes artis, salvo en situaciones en las cales el feto no puede sobrevivir, en cuyo caso la interrupción puede practicarse en cualquier momento);

d) Cuando el embarazo sea resultado de un atentado contra la libre voluntad y la determinación sexual independiente y la interrupción se practique en las primeras 16 semanas.

195. La ley número 17/95, de fecha 9 de julio, y la ley número 18/98, de fecha 28 de abril, sobre la protección de la maternidad y la paternidad y el despacho número 5411/97, establecen una red nacional para el diagnóstico prenatal de impedimentos y defectos congénitos, o ambos. Todas las parejas que corren algún peligro de esa índole tienen acceso al diagnóstico prenatal gratuito. Además, se pusieron en práctica medidas para ofrecer información antes de la concepción, cuyo objeto es reducir los peligros médicos vinculados con el embarazo y disminuir el número de mujeres embarazadas que no han recibido asesoramiento.

196. El Ministerio de Salud impulsa con decisión el cumplimiento de la legislación vigente respecto de la planificación de la familia. Su Estratégia da Saúde 1998–2002 (Estrategia de Salud 1998–2002) establece objetivos claros en función del empleo de anticonceptivos y de la reducción del número de embarazos de adolescentes.

197. En el marco de la Estratégia da Saúde 1998–2002 (Estrategia de Salud 1998–2002) la Comisión firmó un producto de cooperación con el propósito de dar capacitación e información a los profesionales de salud para la identificación, el apoyo y asesoramiento de las mujeres víctimas de la violencia y de niños y adolescentes víctimas de malos tratos y abuso sexual.

198. El protocolo entre la Direcção Geral de Saúde (Dirección General de Salud) y la Associação de Planeamento Familiar (Asociación de Planificación de la Familia) fue firmado para iniciar la preparación de materiales educativos en la esfera de la educación y la información sexuales para hombres y mujeres jóvenes, progenitores y maestros. Por otra parte está en preparación la publicación por parte del Ministerio de Salud, sobre el tema "La Mujer y la Salud en Portugal".

Artículo 13

199. El sistema nacional de seguridad social concede igualdad de acceso a las mujeres y los hombres a todas las prestaciones familiares, tanto en el sistema general como en el no impositivo. Con arreglo al sistema general, se ofrecen prestaciones para:

a) Enfermedades – Una subvención monetaria atribuible por lo general con el máximo de 1095 días, y por un monto equivalente al 65% de la remuneración corriente;

b) Maternidad – Una subvención monetaria durante 68 días por el monto de 100% de la remuneración corriente;

c) Desempleo – Pagado mediante una subvención para el desempleo (65% de la remuneración corriente, subvención para el desempleo (la cantidad es variable, según el tamaño de la familia del beneficiario));

d) Obligaciones familiares – Subvención familiar para los niños, y hombres y mujeres jóvenes, subvención para la asistencia a locales de enseñanza especial, una subvención mensual de por vida, una subvención para sufragar la asistencia prestada por una tercera persona y subvención de entierro;

e) Invalidez – Pensión por la incapacidad para el trabajo;

f) Ancianidad – Pensión atribuible a los beneficiarios que han llegado a la edad legal mínima de jubilación.

A las pensiones de invalidez y ancianidad se puede agregar una subvención para la asistencia prestada por una tercera persona. La jubilación máxima corriente para los hombres y las mujeres de 65 años según lo establecido en el decreto ley número 329/93, de fecha 23 de septiembre, que establece además un período de transición de seis años par la introducción gradual de la medida en incrementos anuales de seis meses;

g) Defunción – Pensión de supérstite (a la que puede agregar una subvención para la asistencia prestada por una tercera persona) y subvención por deceso;

h) Enfermedades profesionales – Indemnización y pensiones en situaciones de incapacidad temporal o permanente producida por una enfermedad relacionada con el trabajo.

200. El sistema no impositivo abarca a los nacionales y, en ciertas circunstancias, a los refugiados, residentes extranjeros y apátridas en circunstancias económicas difíciles que no pueden integrarse en el sistema general. El proyecto establecido en el sistema impositivo comprende las modalidades y contribuciones siguientes:

a) Subvención familiar para los niños y los hombres y mujeres jóvenes;

b) Subvención para la asistencia a un instituto de enseñanza especial;

c) Pensión de orfandad;

d) Pensión social por invalidez y ancianidad;

e) Subvención para la asistencia prestada por una tercera persona;

f) Equipo social.

201. Los trabajadores de la administración central, regional y local tienen sistemas de protección social autónomos con aplicaciones análogas. Además, en lo que atañe a las prestaciones familiares, en 1996 la ley número 19-A/96, de fecha 29 de junio, regulada por el decreto número 196/97, de fecha 31 de julio, dispuso un ingreso mínimo concedido.

202. Desde un punto de vista jurídico, no hay obstáculos institucionales ni administrativos que impidan que la mujer obtenga préstamos, hipotecas y otras formas de créditos financiero, sin embargo no existen datos estadísticos que demuestren las diferencias actuales entre las actividades de hombres y mujeres en esta esfera.

203. El Plano Global para a Igualdades de Oportunidades (Plan Global para la Igualdad de Oportunidades) en su punto 8 examina la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas en materia de deportes, a pesar de que ha habido un incremento en la participación de mujeres en los deportes en los últimos dos años, así como mejores posibilidades para que las mujeres participen en eventos deportivos nacionales e internacionales, aunque esta tendencia no se pone de manifiesto en el aumento de la representación de la mujer en los puestos de adopción de decisiones.

204. La mujer está evidentemente subrepresentada, en particular en los niveles más altos, en los puestos de administración de organizaciones deportivas, en la capacitación y el arbitraje. Frente a esta situación es importante preparar un plan nacional para la igualdad en las políticas en materia de deportes en el cual se tengan en consideración los resultados logrados en los planos nacional e internacional.

205. Al tratar de promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en los deportes, en todos los niveles y todas las funciones y esferas de competencia, el texto internacional más reciente, que en todo el mundo se considera un documento fundamental, es la Declaración de Brighton de 1994. En el plano gubernamental, como miembro de la Unión Europea, Portugal suscribió los principios de la Declaración de Brighton como uno de los textos adoptados por la 8ª Conferência dos Ministros de Desporto do Conselho da Europa (Octava Conferencia de Ministros de Deportes de la Unión Europea) en Lisboa en 1995.

206. Portugal ha cooperado activamente además con la Unión Europea en esta esfera, y organizó un seminario sobre la contribución del deporte a la sociedad democrática (Lisboa 1996), en el cual se examinó el tema de la participación de la mujer en el deporte.

207. En el plano no gubernamental, la primera iniciativa preparada en Portugal al respecto fue el congreso sobre "La Mujer y el Deporte", organizado en noviembre de 1996 en Lisboa por el Movimiento Democrático de Mujeres (organizaciones no gubernamentales) y el Departamento de Deportes de la Cámara Municipal de Lisboa (Cámara Municipal de Lisboa) con la participación del Grupo Europeo de Apoyo a la Mujer en el Deporte.

208. Este congreso aprobó la Declaración de Brighton y produjo una proclama dirigida al Gobierno, las organizaciones deportivas (federación deportiva, Comité Olímpico y Confederación), a las organizaciones no gubernamentales de mujeres y a las universidades en la cual se pedía la creación de una organización autónoma y estructurada. Después del congreso, la Associação Portuguesa a Mulher e o Deporto (Asociación Portuguesa de la Mujer y Deportes) fue creada el 6 de febrero de 1998. La Asociación tiene el propósito de promover la igualdad y la participación de la mujer en el deporte en todos los niveles, funciones y esferas de competencia.

Artículo 14

209. Si bien el sector agrícola de la economía de Portugal ha estado en declinación en relación con la economía global, la mujer que trabaja en ese sector aún constituye una parte importante del total de la mano de obra femenina (15,8% en 1997) y una porción altamente importante de la mano de obra agrícola (53,4% en 1997). En cuanto a la condición, el 81,2% son trabajadoras independientes y no tienen empleados, el 8% trabaja para un miembro de la familia, el 9,5% está empleada y el 1,1% son independientes que tienen empleados a su servicio.

210. Las medidas legislativas adoptadas en el curso del período que se examina fueron las siguientes:

a) Decreto ley número 339/90, de fecha 30 de octubre, por el cual se creó la Empresa Familiar Agrícola Reconhecida (Empresa Familiar Agrícola Reconocida), en la cual se legalizó el concepto del "trabajo en familia" en la agricultura y se reconocieron los derechos de los parientes que, a pesar de no contribuir solamente con su trabajo manual y cooperación en las tareas de administración, trabajan asimismo en la administración y producción, y quienes hasta ese momento carecían de protección;

b) El despacho legal 53/97 estableció la aplicación de una medida sobre la formación y la educación, que concedía prioridad a las candidaturas que promuevan los objetivos de la política de igualdad de oportunidades, a saber la promoción del acceso de la mujer a nuevas esferas de la actividad profesional;

c) El despacho número 10271/97, por el cual se aprobaron las disposiciones de aplicación de la medida, obligó a las entidades encargadas de la capacitación a que aplicaran la ley sobre la no discriminación entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo, y se dispuso además que se prestara apoyo económico sobre la base del cumplimiento del principio de la igualdad de derechos.

Estas dos medidas contribuyeron al desarrollo de las competencias técnicas y sociales, impulsaron una mayor participación de mujeres en los procesos rural y agrícola y en la eliminación de la discriminación contra la mujer.

211. Las disposición administrativa número 195/98 regula la ayuda que se concede para los servicios de sustitución. Se concede esta ayuda para garantizar la creación de condiciones que permitan la sustitución temporal de elementos de las actividades agrícolas: el empresario, el cónyuge y trabajadores permanentes, particularmente en casos de enfermedad, accidente, maternidad, formación profesional y vacaciones.

212. La Associação das Mulheres y Agricultoras Portuguesas (Asociación de Mujeres Agricultoras de Portugal), organización no gubernamental, continúa promoviendo a la mujer en el sector agrícola por conducto de las actividades siguientes:

a) "Rosa e Acácio", proyecto que evita el riesgo profesional en la agricultura para proteger a los niños de trabajadores en el sector agrícola;

b) "A participação das mulheres nos processos de decisão do mundo rural e agrícola" (participación de la mujer en los procesos de adopción de decisiones en el mundo rural y agrícola), estudio sobre la agricultura y el turismo que se ejecuta en dos fases:

i) "Qualificações profissionais em agro-turismo" (Calificaciones profesionales en el turismo agrícola);

ii) La aplicación de un módulo de formación para la capacitación de capacitadores;

c) "A situação actual e as prespectivas futuras das qualificações de profissionais das agricultoras do sul da Europa" (Situación actual y perspectivas futuras de la calificación de mujeres agrícolas profesionales en Europa meridional);

d) "Mulheres Agricultoras" (Mujeres Agricultoras);

e) "Ligando Mulheres na periferia" (Estableciendo vínculos con las mujeres de la periferia);

f) Empleo independiente de la mujer en las zonas rurales;

g) "Guia de boas práticas em matéria de acesso de Mulheres á educação e á formação profissional no meio agrícola" (Guía de prácticas idóneas en materia de acceso de la mujer a la educación y a la formación profesional en las zonas rurales);

h) "A mulher na recuperação e diversidadedas economias rurais" (La mujer en la recuperación y diversificación de las economías rurales);

i) "Os idosos no meio rural e agrícola" (Los ancianos en el mundo agrícola rural).

213. La Associação das Mulheres y Agricultoras Portuguesas (Asociación de Mujeres Agricultoras de Portugal) ofrece asimismo servicios generales de consulta a sus integrantes. La Asociación promovió los seminarios siguientes:

a) "Familia, mulheres e voluntariado contribuyo para o desenvolvimento do mundo rural" (La familia, la mujer y la labor voluntaria para contribuir al desarrollo del mundo rural);

b) "Educação ná formal e formação continua da mulher agrícola" (La educación no académica y la capacitación constante de la mujer agrícola);

c) "A mulher e voluntariado: a participação civica e responsável no desenvolvimento local" (La mujer y la labor voluntaria: participación cívica y responsable en el desarrollo local).

214. La Associação das Mulheres Agricultoras Portuguesas (Asociación de Mujeres Agrícolas de Portugal) también impulsa encuentros periódicos para el intercambio de experiencias entre mujeres, publica en boletín informativo mensual y folletos informativos y tiene un programa de radio y televisión.

Artículo 15

215. La Constitución de Portugal y la legislación del país consagran la igualdad de las mujeres y los hombres ante la ley sin excepción alguna, aparte del servicio militar. En la práctica sin embargo, aún existen desviaciones de esta norma, a saber en esferas tales como la mano de obra y el trabajo, en la vida del a familia y en la participación en la vida política y pública.

Artículo 16

216. La Constitución de Portugal y la legislación del país consagran la igualdad de las mujeres y los hombres ante la ley sin excepción alguna en las esferas del matrimonio y las relaciones de familia. En la práctica, sin embargo, la existencia de prejuicios y estereotipos sociales así como la persistencia de la violencia familiar contra la mujer y la ausencia de mecanismos adecuados para su protección, menoscaban considerablemente la condición jurídica y social de la mujer dentro de la familia y en el matrimonio.
