

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/PRT/4
19 November 1999
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على
التمييز ضد المرأة

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

التقرير الدوري الرابع للبرتغال

البرتغال*

مقدمة

- ١ - صدقت البرتغال على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٠، بدون تحفظات، وكانت من أول الدول الأعضاء في الأمم المتحدة التي قامت بذلك.
- ٢ - وكان هذا ممكناً بسبب تزامن التغيير السياسي والاجتماعي في ذلك الوقت في بلدنا، مما أدى إلى وضع دستور جديد وتنقيح التشريع العادي، فضلاً عن اتخاذ تدابير سياسية أكثر تمسحاً مع المبادئ الديمقراطية.
- ٣ - وعقب التصديق على الاتفاقية، أعدت تقارير تقييم وطنية بشأن تنفيذها، وقامت اللجنة بتحليل تلك التقارير في عامي ١٩٨٦ و ١٩٩١، على التوالي.

* للاطلاع على التقرير الأول المقدم من حكومة البرتغال، انظر CEDAW/C/5/Add.21 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الخامسة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة البرتغال، انظر CEDAW/C/13/Add.22 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها العاشرة، وللإطلاع على التقرير الدوري الثالث المقدم من حكومة البرتغال، انظر CEDAW/C/18/Add.3 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها العاشرة.

٢٤ - والمعلومات الواردة في هذه الوثيقة تبلغ أساسيا عن التطورات التي حدثت في القضاء على التمييز ضد المرأة في التسعينات.

المادتان ١ و ٢

١ - دستور الجمهورية البرتغالية

٥ - إن دستور الجمهورية البرتغالية لا يتعهد صراحة بمبدأ المساواة بين الجنسين، ولكنه يحظر جميع أشكال التمييز (الحرمان من أي حق وعدم وجود أي واجب) من ناحية نوع الجنس (المادة ١٣). وقد أدخل القانون ٩٧/١، المؤرخ ٢٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، تغييرات هامة في الدستور، مما هيأ الأوضاع لتحقيق تقدم هام في المسائل المتعلقة بتكافؤ الفرص والتمييز:

المادة ٩ - المهام الأساسية للدولة

٦ - أضيفت الفقرة الجديدة (ح) إلى هذه المادة، التي قررت:

"تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة".

وكان هذا تغييرا هاما للغاية بالنظر إلى أنه أوجب على الدولة أن تعزز التغيير، بدلا من أن تكفل ببساطة الحق في التغيير.

المادة ٢٦ - الحقوق الشخصية الأخرى

٧ - جرى تغيير هذه المادة وأدخلت أحكام هامة، وهي الجزء الأخير من الفقرة ١، التي تكفل الحق في الحماية القانونية من أي شكل من أشكال التمييز:

"جميع الحقوق المعروفة في الهوية الشخصية، وتنمية الشخصية.... وفي الحماية القانونية من جميع أشكال التمييز".

المادة ١٠٩ - مشاركة مواطني الجمهورية في الحياة السياسية

٨ - جرى تغيير هذه المادة، التي كانت تتعلق بـ "مشاركة المواطنين في الحياة السياسية بصورة مباشرة وفعالة"، لكي تشير صراحة إلى "الرجال والنساء":

"تشكل مشاركة الرجال والنساء في الحياة السياسية بصورة مباشرة وفعالة شرطا وأداة رئيسية لتوطيد النظام الديمقراطي، ويجب أن يعزز القانون المساواة في ممارسة الحقوق المدنية والسياسية وعدم التمييز من ناحية نوع الجنس فيما يتعلق بتولي المناصب العامة".

ومن ناحية أخرى، فإن للقانون مسؤولية محددة في تعزيز المساواة في هذا الميدان، والتمكين في الوقت ذاته من إحراز تقدم نحو اتخاذ تدابير خاصة ذات طابع إيجابي.

٢ - الصكوك المنشئة

٩ - أنشأ المرسوم بقانون رقم ٩١/٦٦، المؤرخ ٩ آيار/ مايو ١٩٩١، اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، وهي الآلية الوطنية للمساواة، التي حلت محل اللجنة المعنية بحالة الإناث، التي أنشئت في عام ١٩٧٧.

١٠ - وتتمثل الأهداف الأساسية والدائمة للجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة فيما يلي:

(أ) كفالة تمتع المرأة والرجل بنفس الفرص والحقوق والكرامة؛

(ب) تحقيق المسؤولية المشتركة الفعلية للمرأة وللرجل على جميع مستويات الأسرة والحياة المهنية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية؛

(ج) العمل على أن يعترف المجتمع بأن الأمومة والأبوة وظيفتان اجتماعيتان وأن يتحمل المسؤوليات الناشئة عن ذلك.

١١ - وأنشأ المرسوم بقانون رقم ٣- باء/٩٦ المؤرخ ٢٦ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ المفوضية السامية للمساواة والأسرة. وفي ديباجة المرسوم، ورد أنه يجدر إيلاء اهتمام خاص لتصحيح حالات عدم المساواة بين المرأة والرجل في برنامج الحكومة، بالنظر إلى أن المساواة التي وردت في الدستور وفي القانون ليست، في حد ذاتها، كافية لكفالة تكافؤ الفرص أو لتوزيع أكثر إنصافاً لغرض العمل، أو للسلطة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. ولذلك، فإن الحق في المساواة يتطلب مجموعة من الإجراءات التعويضية، التي ترمي إلى تصحيح الاحتياجات الماسة. وتتمثل مهمة المفوض السامي في تحقيق ما يلي:

(أ) العمل على تحقيق المساواة الفعلية بين المرأة والرجل على الصعيدين الاجتماعي والأسري على حد سواء، واقتراح سياسات تعويضية ترمي إلى القضاء على التمييز؛

(ب) تعزيز النظام الأسري، ووضع سياسة أسرية، مع مراعاة الحالة الخاصة بأفرادها؛

(ج) العمل من أجل أن يتمتع جميع المواطنين بنفس الكرامة وتكافؤ الفرص والحقوق، بتعزيز المبادرات التي تهدف إلى القضاء على التمييز تدريجياً؛

(د) التشاور بشأن حالة الأطفال، وتعزيز تنسيق تدخل الكيانات العامة المناسبة والمشاركة في الإجراءات التي تتخذها المنظمات غير الحكومية فضلاً عن تقديم الدعم لرسم وتنفيذ السياسات المتعلقة بمشاكل الأطفال.

١٢ - وأنشأ المرسوم التشريعي الإقليمي رقم ٩٩/٨ ألف، المؤرخ ٤ تشرين الثاني/نوفمبر (في منطقة الأذور المتمتعة بالحكم الذاتي)، اللجنة الاستشارية الإقليمية للدفاع عن حقوق المرأة.

١٣ - واعتمد مرسوم التنظيم الإقليمي رقم ٩٧/١٦ ميم، المؤرخ ٨ آب/أغسطس (في منطقة مادييرا المتمتعة بالحكم الذاتي)، الأحكام التأسيسية للإدارة الإقليمية للعمل، إيذاناً بإنشاء دائرة معنية بمسائل المساواة، وقضايا عمل المجتمع المحلي والتوثيق.

١٤ - واعتمد القرار رقم ٩٨/٥٩ الصادر عن مجلس الوزراء في ٦ آيار/مايو الخطة الوطنية للتوظيف التي تشمل صكوكاً جديدة ترمي إلى تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في العمل، وفي مكان العمل وفي التدريب المهني.

٣ - الصكوك غير المعيارية

١٥ - حدد القرار ٩٤/٣٢ الصادر عن مجلس الوزراء في ١٧ آيار/مايو ١٩٩٤ الإجراءات والتدابير اللازمة لتعزيز وتحقيق تكافؤ الفرص للمرأة البرتغالية ومشاركتها في جميع ميادين الحياة: الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وفي ميدان العمل (المرفق ١).

١٦ - وفي عام ١٩٩٥، أنشئت اللجنة البرلمانية المعنية بالمساواة وتكافؤ الفرص والأسرة.

١٧ - واعتمد القرار ٩٧/٤٩ المؤرخ ٢٤ آذار/مارس ١٩٩٧ الصادر عن مجلس الوزراء الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص، التي تضم مجموعة من التدابير السياسية في مجالات متنوعة، أدخلت في صلبها منظورا للمساواة.

١٨ - وقررت الرسالة رقم ٩٧/٣٤٥٥ الصادرة عن وزير المعدات والتخطيط وإدارة الإقليم أنه، في إطار الاتجاهات الجديدة للصناديق الإنشائية الحالية، يمثل البحث عن التدابير وتنفيذ المشاريع الرامية إلى المساهمة في تحقيق التكافؤ الحقيقي للفرص هدفاً محورياً للاهتمام الأساسي، ونصت على أنه يجب على

مديري البرامج التنفيذية لمجلس الدعم الثاني ومبادرات الجماعة الأوروبية للفترة ١٩٩٤ - ١٩٩٩، أن يدرجوا في تقرير الأداء السنوي جزءاً متعلقاً بالآثار التي ترتبها التدابير ذات الصلة على تكافؤ الفرص.

٤ - مجالات محددة

الخدمة العسكرية

١٩ - في عام ١٩٨٧، اعتمد القانون رقم ٨٧/٣٠ المؤرخ ٧ تموز/يوليه المبادئ المنظمة للخدمة العسكرية، ونص على أنه يجب أن يؤدي جميع المواطنين البرتغال تلك الخدمة. وأُعطيت المرأة من هذا الالتزام، ومنحت خيار الخدمة على أساس طوعي بأشكال تتحدد فيما بعد.

٢٠ - واعتبر الاستعراض الدستوري الذي أُجري عام ١٩٨٩ الدفاع عن البلد حقاً وواجباً أساسياً على جميع المواطنين (المادة ٢٧٦ - الدفاع عن البلد والخدمة العسكرية والخدمة الوطنية). وجرى الاحتفاظ بهذا النص في التنقيح اللاحق (١٩٩٢ و ١٩٩٧).

٢١ - وباعتماد إجراء دستوري يحظر جميع أشكال التمييز من ناحية نوع الجنس (الإعفاء من أي واجب والحرمان من أي حق) أخذ وصول المرأة إلى الأكاديميات العسكرية العليا، وكذلك إلى جميع فروع القوات المسلحة، يفتح ببطء. وعلى الرغم من كل ذلك، يسمح الجيش وحده للمرأة بالتقدم لأي من أجهزته في جميع أسلحته وخدماته. وكان هناك جند من النساء البرتغاليات في بعثة السلام في البوسنة.

٢٢ - وفي عام ١٩٩١، سمح المرسوم الحكومي رقم ٩١/٧٧٧، المؤرخ ٨ آب/أغسطس، المعدل بالإعلان التعديلي رقم ٩١/٢٤٥، المؤرخ ٣١ تشرين الأول/أكتوبر، للمرأة بأن تتقدم، بنفس الشروط كالرجال، لأداء الخدمة العسكرية في القوات الجوية في فئات وتخصصات معينة.

٢٣ - وفي عام ١٩٩١، سمح المرسوم الحكومي رقم ٩١/١٦٣، المؤرخ ١١ تشرين الثاني/نوفمبر، الذي عدّل بالمرسوم الحكومي رقم ٩٦/٢٣٨، المؤرخ ٤ تموز/يوليه، للمرأة بأن تتقدم، بنفس الشروط كالرجال، لأداء الخدمة العسكرية في الجيش.

٢٤ - وفي عام ١٩٩٢، سمح المرسوم الحكومي رقم ٩٢/١٦٣ المؤرخ ١٣ آذار/ مارس (ألغي بالمرسوم الحكومي رقم ٩٣/٢٣٢، المؤرخ ٤ تموز/يوليه) للمرأة بأن تتقدم، بنفس الشروط كالرجال، لأداء الخدمة العسكرية في القوات البحرية. وفي عام ١٩٩٦، نص المرسوم الحكومي رقم ٩٦/٢٣٨ المؤرخ ٤ تموز/يوليه، على أنه يمكن للمواطنات أن يتقدمن للخدمة في أي جهاز من أجهزة الجيش، في جميع شعب أسلحته وخدماته، بنفس الشروط كالرجال.

الإعلان

٢٥ - كما لوحظ في التقرير الثاني في عام ١٩٩٠، جرى نشر المرسوم بقانون رقم ٩٠/٢٣٠ المؤرخ ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر، الذي اعتمد القواعد الجديدة للإعلان. ويحظر هذا القانون الإعلان الذي يتنافى مع كرامة الإنسان والذي "قد يتضمن أي تمييز بسبب العرق أو الجنس". وقد أدخلت فيما بعد بعض التغييرات (المرسوم بقانون رقم ٩٥/٦ المؤرخ ١٧ تموز/يوليه) وهي ليست ذات صلة بهذا التقرير. ويضطلع معهد المستهلك بجمع الشكاوى وإقامة الدعاوى الجنائية التي توقع غرامات على المخالفين. ومع ذلك، فإن هذا الإجراء بطيء جداً، ويتجاوز، في كثير من الأحيان، المهل القانونية المسموح بها للتدخل. وقد قدمت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة إسهامات عديدة نددت فيها بالإعلانات التي تنال من كرامة المرأة.

٣-٤ - العنف ضد المرأة

٢٦ - في عام ١٩٩١، كفل القانون رقم ٩١/٦١ المؤرخ ٣ آب/أغسطس، حماية كافية للمرأة التي تقع ضحية للعنف. ويرمي القانون إلى تعزيز آليات توفير الحماية القانونية الواجبة لجميع النساء ضحايا جرائم العنف، وعلى سبيل المثال ما يلي:

- (أ) إنشاء نظام للمنع وتقديم الدعم للنساء ضحايا جرائم العنف؛
- (ب) إنشاء إدارة لإسداء المشورة الهاتفية الطارئة للنساء ضحايا جرائم العنف؛
- (ج) إنشاء قسم خاص في إدارات الشرطة الجنائية لتقديم المساعدة المباشرة للضحايا؛
- (د) وضع نظام حوافز من أجل إنشاء وتشغيل رابطات نسائية لحماية ضحايا جرائم العنف؛
- (هـ) وضع نظام كفالات لوقف العنف ودفع تعويضات عن جميع الأضرار التي تقع.

٢٧ - ونظام الحماية الذي نص عليه القانون يسري عند وقوع جريمة ناجمة عن موقف تمييزي تجاه المرأة وفي حالات الجرائم الجنسية، وإساءة معاملة الزوجة، فضلاً عن الاختطاف والعزل والإيذاء البدني. وإلى جانب التدابير المتخذة بالفعل، يجري النظر أيضاً في تدابير الدعم والمنع التالية:

- (أ) إعداد دليل للنساء ضحايا العنف؛
- (ب) تقديم الدعم لإنشاء مراكز للدراسة والتحقيق فيما يتعلق بالمرأة وللأنشطة التحريرية الخاصة والتعاونية في ميدان حقوق المرأة؛

(ج) إنشاء مراكز لإسداء المشورة، وتوفير المأوى وتقديم الدعم للنساء ضحايا العنف؛

(د) إنشاء التدريجي لأقسام خاصة في إدارات الشرطة الجنائية من أجل تقديم المساعدة المباشرة للضحايا، تكون مختصة بمعالجة الشكاوى والبلاغات المتعلقة بهذه الجرائم.

٢٨ - وقد أدرج في قانون الإجراءات الجنائية، عندما جرى استعراضه في عام ١٩٩٨، من خلال القانون رقم ٩٨/٥٩ المؤرخ ٢٥ آب/أغسطس، الحكم القائل بوضع وفرض تدابير عزل جبري ضد المعتدي، لإبعاده عن محل إقامة الأسرة عند احتمال وجود خطر متمثل في استمرار النشاط الإجرامي.

٢٩ - وفي عام ١٩٩٥، فإنه في إطار مراجعة قانون العقوبات، من خلال المرسوم بقانون رقم ٩٥/٤٨ المؤرخ ١٥ آذار/مارس، المعدل بالقانون رقم ٩٧/٩٠، المؤرخ ٣٠ تموز/يوليه، جرى تشديد العقوبات المتعلقة بجرائم إساءة معاملة الزوجة أو الشخص الذي يعيش في حالة مشابهة (المادة ١٥٢) وكذلك جرى تشديد العقوبات المتعلقة بجرائم الاغتصاب (المادة ١٦٤) والقوادة (المادة ١٧٠).

٣٠ - وفي عام ١٩٩٨، أعيد النظر مرة أخرى في قانون العقوبات، بالقانون رقم ٩٨/٦٥ المؤرخ ٢ أيلول/سبتمبر، وأدخلت بعض التغييرات الهامة فيما يتعلق بحالة النساء ضحايا العنف:

(أ) تتناول المادة ١٥٢ (٢) جريمة إساءة معاملة الزوجة أو الشخص الذي يعيش في حالة مشابهة، وتعاقب على ارتكابها. وعلى الرغم من الإجراءات الجنائية التي تتوقف على قيام الضحية بتوجيه الاتهام رسمياً، ولا سيما، بعد هذه المراجعة، يمكن الآن لوزارة العدل أن تقيم الدعوى الجنائية إذا كانت في صالح الضحية وإذا لم يكن هناك اعتراض من جانب المتضرر قبل توجيه الاتهام؛

(ب) تعتبر المادتان ١٦٣ - رقم ٢، و١٦٤ رقم ٢ - حالات المضايقات الجنسية في مكان العمل (الإكراه الجنسي والاغتصاب على حد سواء) جريمة طبقاً للمراجعة الجديدة وحسب نص هاتين المادتين (لم يعتبر هذا كذلك في القانون السابق).

٣١ - وفي عام ١٩٩٥، شجعت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة إعداد دراسة إحصائية عن العنف ضد المرأة في الأسرة، "وصف الصور الاجتماعية وممارسات العنف الموجهة ضد المرأة"، التي أجراها مركز دراسات علم الاجتماع في جامعة نوا في لشبونة وقام بتنسيقها البروفيسور نليسون لورنسو.

٣٢ - ومن بين النتائج المختلفة التي انتهت إليها الدراسة ما يلي:

"إن العنف السيكولوجي هو الأكثر شيوعاً، حيث عانى منه في السنة التي أجريت فيها الدراسة، أكثر من نصف النساء البرتغاليات (٥٠,٧ في المائة). ويليه مباشرة العنف الجنسي، ٢٨,١ في المائة ويليها على مسافة بعيدة التمييز الاجتماعي - الثقافي بنسبة ١٤,١ في المائة (الرقمان من عام ١٩٩٨).

ويدرج العنف البدني بوصفه أدناها (٦,٧ في المائة في عام ١٩٩٨)، وخلافاً لاتجاه أشكال العنف الأخرى، فإنه آخذ في الانخفاض على ما يبدو بالمقارنة بالأعوام السابقة.

"ويلاحظ أيضاً أن منزل الأسرة، من بين جميع الأماكن، هو المكان الوحيد الذي يحدث فيه العنف أكثر من غيره ويجري الحديث عنه أكثر من غيره - تقع فيه نسبة ٤٣ في المائة من حوادث العنف، تليه الأماكن العامة (٣٤ في المائة) ومكان العمل (١٦ في المائة). وفيما يتعلق بوصف المعتدين، يمكن تقرير أنهم ذكور في الغالب، وعندما يحدث الاعتداء في المنزل، فإن المعتدي عادة ما يكون زوج/ رفيق الضحية."

٣٣ - وفي عام ١٩٩٧، وفي إطار الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص، اقترحت و/أو اعتمدت عدة تدابير لمنع ومكافحة العنف ضد المرأة. وقد نشر التقرير المتعلق بالخطة الشاملة في آذار/ مارس ١٩٩٨، وألقى الضوء على التدابير التي نفذت في هذا المجال:

(أ) قدمت عدة إعلانات في الإذاعة والتلفزيون عن المواضيع ذات الصلة بالمرأة وتكافؤ الفرص؛

(ب) أعد دليل وكتيب إيضاحي عن حقوق المرأة ضحية العنف. وسيجري إصدارهما بعد مراجعة قانون العقوبات؛

(ج) يجري إنشاء مأوى للنساء ضحايا سوء المعاملة وأطفالهن؛

(د) بموجب قرار من وزارة العدل أنشيء رقم هاتفي مجاني - خط أخضر لتوفير المعلومات للنساء ضحايا العنف، تضطلع بتشغيله اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة.

٣٤ - وفي عام ١٩٩٨، بعد اعتماد الخطة الشاملة، وضعت وزارة الداخلية عدة مشاريع، مدمجة في مشروع "الابتكار"، ترمي إلى حماية ضحايا العنف، أي النساء ضحايا العنف العائلي. وتمثلت بعض هذه التدابير في ما يلي:

(أ) يجري اضطلاع ضابطات شرطة بتقديم خدمة متخصصة، كلما أمكن، من أجل تسهيل الاتصال؛

(ب) جرى إصدار كتيب إيضاحي بشأن تقديم الإعانة الفورية لضحايا العنف العائلي، وهو الآن في المرحلة التمهيدية للتوزيع بهدف إتاحة الفرصة للمرأة لكي تفكر ملياً وتمعن النظر في حالتها هي ولتتخذ تدابير للدفاع عن نفسها وحمايتها؛

(ج) سيوزع على وحدات إنفاذ القانون والأمن دليل للإجراءات المتعلقة بخدمة ومساعدة الأشخاص الذين يحضرون إليها، وذلك من أجل توحيد أنماط السلوك والإجراءات داخل مراكز الشرطة التي تسجل فيها الاتهامات والشكاوى المتعلقة بالعنف العائلي.

٣٥ - وفي ٨ آذار/ مارس ١٩٩٨، قررت وزارة الداخلية أن يبدأ الحرس الجمهوري الوطني وشرطة الأمن العام في تسجيل الشكاوى والاتهامات المتعلقة بالعنف العائلي، بصورة مستقلة، وأوجد هذا أول مؤشر وطني للعنف العائلي. بيد أن الإحصاءات الرسمية المتاحة لم تعكس هذا المؤشر بعد بالنظر إلى استنادها إلى معلومات تسبق وجود هذا المؤشر. أما إحصاءات العدل، التي قدمتها لجنة الدراسات والتخطيط التابعة لوزارة العدل، فقد صنفت حسب الجاني والضحية وفقاً لنوع الجنس بدلاً من القربة الأسرية. وجريمة إساءة المعاملة أو إيذاء الأشخاص القُصّر، أو التابعين أو الزوجات ليست واضحة جداً من ناحية طبيعة الضحية.

٣٦ - وقام مشروع "الابتكار"، الذي سبقت الإشارة إليه، بتنفيذ عدة أنشطة للتوعية والتدريب مع شرطة الأمن العام ومع الحرس الجمهوري الوطني.

٣٧ - وأعدت وزارة الداخلية شريط فيديو، عُرِض على جميع الفنيين في شرطة الأمن العام والحرس الجمهوري الوطني، بشأن موضوع توفير الحماية والدعم لضحايا العنف، أي النساء ضحايا العنف العائلي والاغتصاب.

٣٨ - ووفرت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة التدريب للضباط والرقباء في شرطة الأمن العام ومدارس الحرس الجمهوري الوطني في موضوع العنف ضد المرأة (١٩٩٤-١٩٩٦).

٣٩ - ولما كانت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة تمثل الآلية الوطنية للمساواة، فإن لديها إدارة للمعلومات والاستشارات القضائية. كما أن الخط الهاتفي الأخضر المجاني لتوفير المعلومات والدعم للنساء ضحايا العنف العائلي، المشار إليه سابقاً، يعمل في أماكن اللجنة.

٤٠ - وفي عام ١٩٩٨، أدى إصلاح نظام الطب الشرعي (المرسوم بقانون ٩٨/١١، المؤرخ ٢٤ كانون الثاني/يناير) إلى قبول الاتهامات التي توجه رسميا في دوائر الطب الشرعي (المادة ٤١)، مع القيام على الفور بجمع أدلة الجرائم وما نتج عن ذلك من تعزيز للخبرة الفنية للطب الشرعي وفعالية التحقيقات الجنائية.

٤١ - ولا توجد بيانات رسمية أو أي بيانات أخرى عن تشويه الأعضاء التناسلية للإناث. وهذه الممارسة ليست مدرجة كجريمة في قانون العقوبات البرتغالي. وهناك كثير من المواد التي تدين الجرائم التي ترتكب ضد السلامة البدنية للفرد، مثل المادة ١٤٤، التي تنص على أن الشخص الذي يرتكب جرما بحق بدن أو صحة شخص آخر عن طريق (أ) حرمان ذلك الشخص من جهاز أو عضو هام أو تشويه الشخص بصورة خطيرة ودائمة، (ب) حرمان ذلك الشخص أو التأثير على قدرته على العمل، أو قدرته الفكرية أو قدرته الإنجابية، أو على قدرة الشخص على استخدام بدنه، أو حواسه أو لغته، فإنه يعاقب بعقوبة تتراوح ما بين سنتين إلى عشر سنوات.

٤٢ - أما المادة ١٤٦، التي تشير إلى الجرم بأنه جرم بحق السلامة البدنية، فإنها تنص على زيادة تبلغ الثلث على الحدين الأدنى والأقصى للعقوبة المنطبقة في الحالات المتعلقة بتلك الجرائم، إذا نفذت في ظل ظروف مستهجنة أو في ظل ظروف تكشف عن انحراف في المعتدي. وينظم قانون العقوبات بالتفصيل الظروف التي يمكن أن تعتبر في ظلها التدخلات وأشكال العلاج الطبي والجراحي بمثابة جرائم.

٤٣ - ولا يعتبر سفاح المحارم جريمة طبقا للقانون البرتغالي. ومن ناحية القانون، فإنه يقضي بتشديد العقوبة (ثلث الحدين الأدنى والأقصى) طبقا لأحكام المادة ١٧٧، (١) (أ). وإذا كانت الضحية قاصرا، فإن سفاح المحارم يمكن أن يؤدي أيضا إلى فقدان السلطة الأبوية (المادة ١٧٩).

٤٤ - وفي البرتغال، توجد بعض المنظمات غير الحكومية التي تقدم الدعم للنساء ضحايا العنف:

(أ) رابطة النساء ضد العنف - وهي تقدم الدعم النفسي والقضائي لضحايا الاغتصاب؛

(ب) رابطة دعم الضحايا - وهي تقدم الدعم القانوني والسيكولوجي، فضلا عن المأوى والدعم المالي الطارئ لضحايا العنف، ولديها ١١ مركزا في البرتغال.

٤٥ - ويعمل مشروع "الابتكار" في تعاون وثيق مع اللجنة ورابطة النساء ضد العنف دعما لضحايا العنف العائلي.

٤٦ - وفي البرتغال، توجد بعض أماكن الإيواء المؤقت للنساء ضحايا العنف العائلي وأطفالهن (S. Miguel - Açores, Coimbra, Évora)، وأماكن إيواء للامهات الشابات غير المتزوجات اللائي لا مسكن لهن (ثلاثة في لشبونة)، تديرها جهات خاصة أو دينية ويجري إنشاء مأوى في لشبونة بمبادرة رسمية بدأتها الخطة الشاملة وستضطلع بتشغيله رابطة النساء ضد العنف.

الرابطات النسائية

٤٧ - في عام ١٩٩٨، حدد القانون رقم ٨٨/٩٥ المؤرخ ١٧ آب/أغسطس، المتعلق بضمان حقوق المرأة، مفهوم الرابطات النسائية وحدد حقوق المرأة في الاضطلاع بنشاطها والاشتراك فيها، بهدف القضاء على جميع أشكال التمييز وتعزيز المساواة بين المرأة والرجل.

٤٨ - وفي عام ١٩٩٧، عزز القانون رقم ٩٧/١٠ المؤرخ ١٢ آيار/مايو، حقوق الرابطات النسائية العاملة بهدف القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وكفالة حقها في المعاملة المتساوية.

٤٩ - وفي عام ١٩٩٨، نظم المرسوم بقانون رقم ٩٨/٢٤٦ المؤرخ ١١ آب/أغسطس، ممارسة حقوق الرابطات النسائية، مثل عملية الاعتراف بالتمثيل العام، وأشكال الدعم التقني والمالي لتلك الرابطات وتسجيلها.

العمل والاستخدام

٥٠ - في عام ١٩٩٧، عزز القانون رقم ٩٧/١٠٥ المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر، الضمانات المتعلقة بتكافؤ الفرص في العمل وفي مكان العمل، وصحح أوجه القصور القائمة، ومن الأمثلة على تلك الضمانات:

- (أ) تحديد مفهوم التمييز غير المباشر؛
- (ب) ضرب الأمثلة على التمييز؛
- (ج) منح النقابات الحق في اتخاذ إجراءات، بمعزل عن العمال أو المرشحين العاملين الذين يمارسون نفس الحق؛
- (د) زيادة عدد الحالات التي ينقل فيها عبء الإثبات؛
- (هـ) إلزام الشركات بالاحتفاظ بسجلات بجميع الارتباطات التعاقدية؛
- (و) تشديد العقوبات في قضايا القانون الموضوعي؛
- (ز) إعطاء صفة جديدة للجنة المعنية بتكافؤ الفرص في العمل والتوظيف.

المادة ٣

٥١ - كما لوحظ في التقارير السابقة، فإن مبدأ المساواة مبدأ أساسي في دستور الجمهورية البرتغالية لعام ١٩٧٦. وقد عززت التنقيحات اللاحقة بعض جوانب هذا المبدأ (وعلى وجه الخصوص، تجدر الإشارة إلى التنقيح الأقرب عهدا الذي أجري في عام ١٩٩٧).

٥٢ - وفي الواقع، يمثل النظر في تعزيز المساواة بوصفها مهمة أساسية للدولة (المادة ٩) وإدراج الحق في توفير الحماية القانونية من جميع أشكال التمييز ضد الحقوق، والحريات، والضمانات الشخصية (المادة ٢٦)، خطوة إيجابية نحو المتابعة الفعالة للسياسات الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين.

٥٣ - ومن ناحية أخرى، يجب مضاعفة الاهتمام بمسألة مساواة المرأة وتحسين حالتها، وهي مسألة تعود إلى السبعينات، ويجب إمعان النظر فيها تدريجيا من ناحية العمل على تحقيق مطلب ديمقراطي يتضمن بعدا يكون في مجمله أكثر شمولاً ومنهجية.

٥٤ - وقد يُقال إنه حدث في نهاية التسعينات تغير نوعي في كيفية النظر إلى هذه المسائل وهذا يعني أنه ينظر إليها في إطار منظور حماية حقوق الإنسان وتعزيزها.

٥٥ - أما الحلقة الدراسية الوطنية عن "المساواة، والديمقراطية وحقوق الإنسان"، التي عقدت في عام ١٩٩٠، ونظمتها الآلية الوطنية للمساواة - وهي لجنة معنية بحالة الإناث، فقد أضفت الصفة الشرعية على هذا المنظور، الذي فرض نفسه في النهاية.

٥٦ - وهناك قانون جديد، وهو المرسوم بقانون ٩١/١٦٦، المؤرخ ٩ أيار/مايو، الذي استعاض عن اللجنة المذكورة أعلاه باللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، وزاد اختصاصاتها ومواردها، تضمن أيضا هذا البعد.

٥٧ - وجرى الدفاع عن نفس المنظور أثناء الإعداد للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة وفي الحلقة الدراسية التحضيرية المعقودة في نيسان/أبريل ١٩٩٥، التي شكلت محفلا لمناقشة حالة المرأة: أعمال حقوقها المدنية والسياسية؛ وحقوقها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ وحقوقها الإنجابية وما يطلق عليه "الحقوق الجديدة"، ومن بينها الحق في التنمية وجودة الحياة.

٥٨ - أما المسائل الأساسية المتعلقة بحالة المرأة، ووصولها إلى الحياة العامة والسياسية، وحالتها في سوق العمل، وتأمين الثقل، ومسائل العنف، سواء العائلي أو في أماكن عامة، فإن جميع هذه الجوانب كانت، وما زالت، تواجه بوصفها أحد جوانب حصول المرأة على التمتع بالحقوق الأساسية وتعزيزها وحمايتها.

٥٩ - وعلى الرغم من كل هذا، ومع الأخذ في الاعتبار أنه يجري تطوير هذا المنظور وأنه يجري ترجمته على المستويات السياسية، فإن الحالة الفعلية ليست دائما متفقة مع المبادئ المذكورة أعلاه. وفي كثير من المجالات، هناك دلائل على التغيير، وهناك أيضا مقاومة منظورة للتغيير في مجالات أخرى.

٦٠ - وفي سياق مؤتمر بيجين، أُجري تقييم لتطور الحالة الوطنية. وفي كثير من النواحي، لا يزال هذا التقييم صحيحا:

ولذلك، فإنه في منظور تطور حالة المرأة، فضلا عن التشريع التقدمي الشامل والمناادي بالمساواة، يجدر بالذكر بوجه خاص التعليم الذي سجل اشتراك الإناث فيه تحسنا وتقدما، ولا سيما على مستوى التعليم الجامعي، حيث تشير الأعداد الأخيرة لخريجي الجامعات إلى أن الثلثين من النساء.

ويجدر أيضا ذكر الأرقام القياسية الإيجابية المتعلقة بمؤشرات الصحة، (التي تعكس تحسنا طفيفا) أي تلك التي تشير إلى متوسط العمر المتوقع، ومعدل وفيات الأمهات والرضع وأيضا إلى النسبة المئوية للولادات التي تحدث في المستشفيات.

ومن ناحية أخرى، فإنه فيما يتعلق بالاستخدام، يتزايد اشتراك المرأة في سوق العمل الذي تستمر فيه عوامل الفصل والتمييز، ذات الصلة أساسا بمسؤولية الأمومة والأسرة، وذلك على الرغم من ارتفاع الإنجازات بالنسبة للمعدل الأوروبي، مما يخلق حالة تتفاقم بسبب الأزمة والكساد.

ولذلك تتسم الحالة بأنها متناقضة بصورة شاملة، وتنطوي على جوانب إيجابية ومن الواضح أنه لا رجعة فيها وجوانب أخرى سلبية ودائمة. ومن بين هذه الجوانب، يشير التقرير أيضا إلى مسألتي العنف وتأنيث الفقر، اللتين ستحظيان بمزيد من التبصر والعناية بصورة متزايدة.

وثمة مجال آخر يتسم التطور فيه بأنه غير مرض ويتمثل في تقاسم السلطة ووصول المرأة إلى مناصب صنع القرار، أي في الحياة السياسية، التي تواجه فيها المرأة صعوبات خاصة.

وبالنسبة إلى البرامج والاستجابات على الصعيد المؤسسي، لا يوجد تقدم معزز يمكن ملاحظته في الآليات المؤسسية، وسلطاتها واختصاصاتها. وتوجد، مع ذلك، فكرة آخذة في التزايد، مفادها أن مسألة مساواة المرأة وتقدمها مسألة شاملة وتتعلق بالمجتمع وأنها تتطلب ردودا شاملة، لا تشمل فحسب تحسين مركز المرأة وحالتها، بل تحسينا شاملا في المجتمع ككل، في منظور يتسم بتزايد العدالة الاجتماعية والديمقراطية، في جانبه الأساسي للديمقراطية المتساوية للجميع.

٦١ - وبوضع التغييرات المستقبلية والضرورية في منظورها الصحيح، أوصى نفس التقرير بإعداد وتنفيذ "خطة شاملة للمساواة" تؤثر على جميع قطاعات السياسة، وتدمج المساواة بوصفها بعداً أساسياً للتغيير الاجتماعي والشامل.

٦٢ - وفي الواقع، لوحظت هذه الحاجة منذ وقت طويل، وطُرحت مقترحات بشأن هذه المسألة في أوقات أخرى: في عامي ١٩٨٨ و ١٩٩١، بدون نجاح واضح؛ وفي عام ١٩٩٤، بنجاح محدود؛ وبنجاح في النهاية في عام ١٩٩٧.

٦٣ - وهكذا، فإنه في عام ١٩٩٤، سلّم قرار صادر عن مجلس الوزراء (القرار رقم ٩٤/٣٢، المؤرخ ١٤ نيسان/أبريل)، بالحاجة إلى وضع سياسة متكاملة في هذا المجال، وأوصى بأن تتخذ جميع الوزارات المعنية مواقف فيما يتعلق بهذه المسألة، آخذة في الاعتبار الكفاح من أجل تحقيق مساواة المرأة بهدف:

(أ) توعية الرأي العام بمسألة مساواة المرأة، وبخاصة عن طريق الوزارات التي يمكن أن تعزز الاشتراك المتوازن بين المرأة والرجل في الحياة العامة، بالإضافة إلى تلك التي يمكن أن تكفل وجود مفهوم المساواة في الحملات الإعلامية فضلاً عن إسداء المشورة الفنية للشباب والشابات وفي الكتب المدرسية؛

(ب) تعزيز تدابير التدريب المهني للمرأة، فضلاً عن تشجيع المبادرات المتعلقة بمباشرة الأعمال الحرة في هذا الميدان، ولا سيما في إطار مجلس الدعم التابع للاتحاد الأوروبي، ١٩٩٤-١٩٩٩؛

(ج) إنشاء آليات توجيه مهني للنساء العاطلات لفترات طويلة وللمن يرغبن في العودة إلى العمل؛

(د) اعتماد ساعات عمل مرنة من أجل المحافظة على الحياة المهنية والأسرية للزوجين؛

(هـ) إقامة منشآت ووضع حلول بديلة لتقديم الدعم للأطفال أثناء تواجد الوالدين في العمل؛

(و) تعزيز التفيتيش على الأماكن التي قد يوجد فيها تمييز بين الرجل والمرأة.

٦٤ - وبعد مؤتمر بيجين وتولي الحكومة الجديدة السلطة في نهاية عام ١٩٩٥، جرى اتخاذ موقف أكثر إيجابية في مسألة المساواة وحقوق المرأة. ويتضمن برنامج الحكومة ضرورة انتهاج سياسات محددة لتحقيق تكافؤ الفرص، مع التأكيد بوجه خاص على التوظيف والتدريب المهني بما في ذلك إمعان النظر في طرق جديدة للتوفيق بين الأنشطة المهنية والمسؤوليات الأسرية. وفي الساحة السياسية، يورد البرنامج أيضاً أنه

يجب بناء مجتمع يتسم بالمساواة إلى حد أبعد، يقوم على قدر أكبر من التعادل بين الجنسين وتوزيع جديد للسلطة على جميع المستويات، السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

٦٥ - وأنشأت الحكومة المفوضية السامية لتعزيز المساواة والأسرة بهدف تنسيق السياسات المتعلقة بالمساواة واحتفظت باللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، وهي خاضعة لسلطة المفوض السامي، بوصفها كيانا ذا طابع تقني مكلّفا بمواصلة نفس السياسة.

٦٦ - وعقب اعتماد منهاج عمل بيجين وتنفيذ إحدى توصياته، وافقت الحكومة على "الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص" في آذار/ مارس ١٩٩٧. وتتضمن الخطة تدابير سياسية تعتبر ذات أولوية "ترمي إلى تحقيق التنمية الاقتصادية المستمرة، وتوسيع نطاق واجبات المواطن وحقوقه وتعميق الديمقراطية".

٦٧ - وتحتوي الخطة على سبعة أهداف رئيسية تشتمل على ما مجموعه ٥١ إجراء، يجري تنفيذها الآن. وتمثل الأهداف فيما يلي:

(أ) إدماج مبدأ تكافؤ الفرص للمرأة والرجل في جميع السياسات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛

(ب) التكلم جهارا عن العنف وتوفير حماية كافية للمرأة ضحية جرائم العنف؛

(ج) تعزيز تكافؤ الفرص في الاستخدام وعلاقات العمل؛

(د) التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية؛

(هـ) توفير الحماية الاجتماعية للأسرة وللأمومة؛

(و) توفير الصحة؛

(ز) توفير التعليم والعلم والثقافة.

وتحدد الخطة الشاملة التدابير المقترحة في كل مجال من المجالات المذكورة أعلاه.

٦٨ - وفي آذار/ مارس ١٩٩٨، جرى أول تقييم لإنجاز التدابير المقترحة في الخطة. وفيما يتعلق بالهدف ١، وبالنظر إلى طابعه العام، سيجري سرد بعض الجوانب الناتجة عن ذلك التقييم.

إدماج مبدأ المساواة في جميع السياسات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

٦٩ - يجري التعاون بصورة منهجية بين المستشارين القانونيين المعنيين بالمساواة في مختلف الوزارات، بهدف إدماج منظور المساواة في المجالات المحددة. وجرى مبادرات توعية/إعلام مع مسؤولي الإدارات المركزية والإقليمية والمحلية لنظام التعليم ومؤسسات التضامن الاجتماعي، وشملت، في جملة أمور، القضايا المرتبطة بتكافؤ الفرص. وقد وقع كثير من بروتوكولات التعاون بين اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة والبلديات المختلفة، بهدف إدراج منظور المساواة في السياسات المحلية، وتخصيص مسؤولين محليين لتحقيق تكافؤ الفرص وإنشاء مجالات معلومات للمرأة.

٧٠ - وإدراج مبدأ المساواة في فرص الحصول على الدورات التدريبية في إطار مختلف المؤسسات جرى اقتراحه في مركز أوتارشييك للتدريب، والمعهد الوطني للتدريب، فضلا عن الدورات التدريبية للمدرسين الجامعيين ورجال التعليم الآخرين، وذلك من خلال التعاون المنهجي الذي تقوم به اللجنة مع المدارس العالية للتعليم والجامعات ومراكز تدريب المدرسين الجامعيين.

٧١ - وقد تقرر إدراج مبدأ تكافؤ الفرص في برامج مجلس الدعم التابع للاتحاد الأوروبي، ومن الجدير بالملاحظة أن الرسالة الحكومية المؤرخة تموز/يوليه ١٩٩٧، عندما حددت الاتجاهات المتعلقة باستغلال الأموال الإنشائية، قررت ضرورة إيلاء الأولوية إلى التدابير والمشاريع التي ترمي إلى تحقيق تكافؤ فعلي للفرص، وقيام منسقي البرامج بإدراج تحليل عن الآثار المترتبة على تكافؤ الفرص، وذلك في تقاريرهم السنوية المتعلقة بالتنفيذ.

المادة ٤

٧٢ - قام المرسوم بقانون رقم ٧٩/٣٩٢، المؤرخ ٢٠ أيلول/سبتمبر، المعدل بالمرسوم بقانون ٨٨/٤٢٦، المؤرخ ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر، بشأن المساواة في العمل والاستخدام، بتحديد مفاهيم التمييز والإجراءات الإيجابية المتعلقة بهاتين المسألتين.

وفيما يتعلق بالمادة ٢، فقد ذكرت أنه 'التطبيق هذا الصك، ينبغي فهم ما يلي:

التمييز: أي نوع من أنواع التفرقة، أو الإقصاء أو التفضيل القائم على نوع الجنس ويكون هدفه أو نتيجته المساس بالحقوق التي يكفلها تشريع العمل، أو رفض الاعتراف بها، أو التمتع بها أو ممارستها.

٧٣ - وينص القانون أيضا في المادة ٣ على ما يلي:

(أ) إن الحق في العمل يعني ضمنا عدم وجود أي نوع من أنواع التمييز القائم على نوع الجنس، بطريق مباشر أو غير مباشر، مثل الإشارة إلى الحالة المدنية أو الحالة العائلية؛

(ب) الأحكام ذات الطابع المؤقت التي تنص على التفضيل من ناحية نوع الجنس، وتفرضها الحاجة إلى تصحيح اختلال حقيقي، فضلا عن التدابير التي يقصد بها حماية الأمومة بوصفها قيمة اجتماعية، لا تعتبر تمييزية.

٧٤ - وتعديلات النظام القانوني التي نشأت عن مراجعة الدستور البرتغالي والقانون رقم ٩٧/١٠٥ المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر يمكن الرجوع إليها تحت المادة ١١ في هذا التقرير.

٧٥ - وفي مجال حماية الأمومة والأبوة، قام القانون المنقح لعام ١٩٩٥، بالإضافة إلى جوانب أخرى سترد الإشارة إليها فيما بعد، بمنح الزوجين اللذين لديهما أطفال الحق في أن يقررا معا من منهما سيبقى مع الطفل أثناء فترة الإجازة بعد الـ ١٤ يوما الأولى من ولادة الطفل، والحصول، لأول مرة، على إجازة أبوة كبديل حقيقي.

٧٦ - والتدابير الإيجابية الواردة في إطار الخطة الشاملة لتحقيق المساواة والخطة الوطنية للتوظيف، يمكن الرجوع إليها أيضا في إطار المادة ١١، وكذلك في قائمة الإجراءات الإيجابية.

٧٧ - ومن ناحية أخرى، فإن ثمة شيء آخر يمكن أن يعتبر كذلك إجراء إيجابيا وهو ما ورد في الرسالة رقم ٩٧/٣٤٥٥ المشار إليها أعلاه، الصادرة عن وزير المعدات والتخطيط وإدارة الإقليم فيما يتعلق بالتوجيه الجديد للأموال الإنشائية، التي قررت أن يكون تكافؤ الفرص ذا أولوية.

٧٨ - وفيما يتعلق بالإجراءات التي نفذت في هذا المجال، فإن الحلقة الدراسية التي نظمتها اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، واللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في العمل والاستخدام، ومؤسسة فردريك إيبست والمجلس البريطاني، في حزيران/يونيه ١٩٩٨ بشأن موضوع "تكافؤ الفرص بوصفه ابتكارا استراتيجيا في الأعمال التجارية"، تستحق إشارة خاصة. وقد حاولت الحلقة الدراسية تقييم الممارسات الجيدة التي نفذتها الدوائر التجارية في البرتغال وفي الاتحاد الأوروبي، وتوعية رجال الأعمال بالفوائد الناتجة عن انتهاز سياسات للمساواة وإلى الصلة الوثيقة بين هذه السياسات والإدارة من أجل تحقيق المساواة الكاملة.

٧٩ - وفي عام ١٩٩٩، تكاثفت جميع الكيانات العامة التي تضطلع بمسؤوليات محددة في مجال تكافؤ الفرص وقامت بترويج الحملة الوطنية للتوفيق التي أطلق عليها "الحياة المهنية والأسرة، ضرورة التوفيق"،

التي جرت خلال آذار/ مارس، مع مبادرات في البلد بأسره، شملت أجهزة عامة في الإدارات المركزية والإقليمية والمحلية؛ وشركاء اجتماعيين؛ ورجال أعمال؛ ومهنيين ونقابات؛ ورابطات؛ ومؤسسات؛ ومنظمات غير حكومية وكيانات تدريبية، بهدف توعية الرأي العام فضلا عن بعض الجماعات الاستراتيجية، بهذه المسألة، بوصفها عنصرا أساسيا لتكافؤ الفرص، بين المرأة والرجل، في عالم العمل المأجور وفي الحياة الأسرية على حد سواء.

٨٠ - وفيما يتعلق بالإجراءات الإيجابية في مجال المشاركة السياسية، فإن التغييرات الناشئة عن تنقيح الدستور في عام ١٩٩٧ فيما يتعلق بالمادة ١٠٩ ترد في المادة ٧ من هذا التقرير.

المادة ٥

٨١ - عدل القانون الدستوري رقم ٩٧/٨ المؤرخ ٢٠ أيلول/سبتمبر، المادة ٥٩ من الدستور فيما يتعلق بالشروط المتحضرّة للعمل، ونص، ليس فقط على تحقيق الذات بل أيضا على التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية. وتمنح المادة ٦٨ كلا الأبوين الحق في الحصول على إجازة لمدة كافية، وفقا لمصالح الطفل واحتياجات الأسرة برمتها.

وفيما يتعلق بالقانون الأوروبي، فإن البرتغال، إلى جانب اشتراكها في خطة العمل الأوروبية الرابعة المتوسطة الأجل لتحقيق تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، ١٩٩٦-٢٠٠٠، تجاوزت التوجيهات المختلفة المعتمدة في هذا الشأن.

٨٢ - وبالإضافة إلى إعادة صياغة الالتزام بالمبدأ الدستوري المتعلق بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، اعتمدت عدة تدابير مختلفة، ليست ذات طابع تشريعي فحسب، لكفالة احترام المبدأ فيما يتعلق بالحق في التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية. ومن الأهمية المحافظة على هذا التكامل بوصفه هدفا رئيسيا في الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص، ولإدماج مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في جميع السياسات، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومن ثم إعطائه بعدا شاملا في جميع وزارات الدولة.

٨٣ - وفيما يتعلق بالاعتراف بالمسؤولية المشتركة للرجل والمرأة في التعليم وتربية الأطفال، تنص الخطة الشاملة على ضرورة تزويد الخدمات التي يشرف عليها المفوض السامي المعني بتعزيز المساواة والأسرة، وذلك بالموارد المالية لتعزيز حملات توعية الرأي العام من خلال وسائط الإعلام السمعية - البصرية بشأن أهمية تقاسم مسؤوليات الأسرة لتحقيق التوازن الجيد للأسرة وتنشئة الأطفال والمراهقين.

٨٤ - وقد بدأت المفوضية السامية حملة في الفصل المدرسي الأخير من عام ١٩٩٨، بعروض من خلال أهم وسائط الإعلام، والإذاعة والتلفزيون والصحافة، لتوعية الرأي العام بالحاجة إلى تقاسم المسؤوليات كشرط أساسي لتحسين نوعية الحياة.

٨٥ - وترد في المادة ١١ التدابير الأخرى الواردة في الخطة الشاملة لتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص في مسألة التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية.

٨٦ - وفي نطاق الخطة الوطنية للتوظيف، تشير دعائها الرابعة إلى تكافؤ الفرص بهدف مكافحة التمييز بين الرجل والمرأة، والتوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية وتسهيل إعادة الإدماج في الحياة العملية، كأدوات مختلفة ترد في إطار المادة ١١.

٨٧ - وفيما يتعلق بالإجراءات والمشاريع التي استحدثت في هذا المجال، ينبغي الإشارة إلى ما يلي: في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، عقدت حلقة دراسية عن التوفيق بين الحياة العملية والحياة الأسرية والتضامن بين الأجيال، روج لها المفوض السامي المعني بتعزيز المساواة والأسرة بالتعاون مع مركز بحوث دراسات علم الاجتماع وإدارة الشؤون الإنسانية التابعة للجماعة الأوروبية، وقصد بها توعية أجهزة الإدارة العامة وكذلك قطاع الأعمال بالحاجة إلى تنفيذ سياسات متعلقة بهذه المسائل ونشر الأمثلة الجيدة للمبادرات التي تروجها المؤسسات الأخرى.

٨٨ - وتعتد اللجنة البرلمانية المعنية بالمساواة وتكافؤ الفرص والأسرة جلسات مفتوحة منتظمة في البلديات، برعاية مختلف مجالس القارة ومجالس المناطق المتمتعة بالحكم الذاتي، وتمثل بعض المواضيع المشمولة بانتظام في الأسرة وهيكل دعم الأسرة.

٨٩ - أما مشروع "من أجل مجتمع نشط"، الذي ترعاه مؤسسة غيرال مع كيانات وطنية وعبر وطنية أخرى، ويموله الاتحاد الأوروبي في إطار برنامج العمل الرابع المتوسط الأجل لتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، ١٩٩٦-٢٠٠٠، فقد حاول إيجاد مبادرات ابتكارية من أجل التحقيق الفعلي للتوافق بين المسؤولية الأسرية والمسؤولية المهنية للرجل والمرأة، بوصفها عناصر رئيسية لتحقيق تكافؤ الفرص بالكامل في جميع مجالات الحياة ولحل مشكلة التوظيف.

وجرى اقتراح هذه الحلول من خلال نموذج لجلسات استماع عامة، صممت لضمان تنوع المقترحات واضطلاع المشتركين بإعداد الحلول، وستقدم إلى المؤسسات العامة المناسبة. ونشر هذا المشروع أيضا بيان رسميا بعنوان "من أجل مجتمع نشط"، يشكك في الطريقة التي نعيش بها ونوزع السلطات بين الجنسين، ويشجع تكافؤ الفرص، والاشتراك في الحياة العامة والخاصة والحاجة إلى فهم جديد للعمل الذي يولي الاعتبار للحياة الأسرية.

٩٠ - وفيما يتعلق بالجوانب المحددة لحماية الأمومة والأبوة، قام القانون رقم ٩٧/١٠٢ المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر، الذي نقح القانون رقم ٨٤/٤ المتعلق بحماية الأمومة والأبوة، باستحداث إجازة خاصة جديدة لتقديم المساعدة إلى المعوقين وإلى المرضى المصابين بأمراض مزمنة. ويسمح القانون للأباء العاملين أو الأمهات العاملات بالحق في الحصول على إجازة خاصة، لمدة تصل إلى ستة أشهر، يمكن تمديدتها إلى أربع سنوات كحد أقصى، لرعاية الطفل، بما في ذلك الطفل المتبنى أو طفل الزوج الذي يعيش الشخص معه، الذي يكون معوقاً أو مريضاً بمرض مزمن، خلال الـ ١٢ شهراً الأولى من العمر. وتمنح الإجازة إعانة مساعدة معوقين إلى المعوقين بصورة خطيرة وإلى المرضى المصابين بأمراض مزمنة ويمكن أن تبلغ ضعف الحد الأدنى للأجر الممنوح في الشهر. وتابع القانون رقم ٩٨/١٨ هذا التنقيح الجديد للقانون المتعلق بحماية الأمومة والأبوة، وزاد فترة إجازة الأمومة من ٩٨ يوماً إلى ١١٠ أيام بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣١ كانون الأول/ديسمبر وإلى ١٢٠ يوماً بداية من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠. وفي حالات الولادات المتعددة، تزداد هذه الفترة بفترة إضافية تبلغ ٣٠ يوماً لكل طفل جديد (بعد الأول).

٩١ - وفيما يتعلق بالإجازة الخاصة لرعاية الأطفال المعوقين أو المرضى بأمراض مزمنة، هناك إمكانية لتمديد الإجازة إلى ثلاث سنوات في حالة ولادة طفل ثالث أو أكثر. وبعد انتهاء الإجازة، ينبغي أن يوفر رب العمل للعامل أو العاملة سبل الحصول على التدريب لإعادة الاندماج في المهنة بالكامل.

المادة ٦

٩٢ - ليس البغاء نشاطاً غير مشروع في البرتغال. ويعاقب القانون البرتغالي على استغلال بغاء شخص آخر.

٩٣ - وبموجب التغييرات التي أدخلت من خلال المرسوم بقانون رقم ٩٥/٤٨ المؤرخ ١٥ آذار/مارس ١٩٩٥، الذي سبق تنقيح قانون العقوبات، أدخلت زيادة في العقوبات التي تطبق على الجرائم المتعلقة بالاستغلال الجنسي والعنف. وعلى سبيل المثال، فإن جريمة إساءة معاملة النشء، أو المعوقين، أو الزوجة، أو استخدام العنف ضدهم، يعاقب عليها الآن بالسجن لمدة تتراوح الآن بين سنة وخمس سنوات (كانت العقوبة قبل ذلك تتراوح بين ستة أشهر وثمان سنوات)، وتتراوح عقوبة الاغتصاب بين ثلاث وعشر سنوات وكانت تتراوح بين سنتين وثمان سنوات كما تتراوح الآن عقوبة القوادة بين ستة أشهر وخمس سنوات (وكانت العقوبة قبل ذلك تصل إلى السجن لمدة سنتين ودفع غرامة).

٩٤ - وقد صدقت البرتغال ، بدون تحفظات، على اتفاقية قمع الاتجار بالأشخاص واستغلال بغاء الغير.

٩٥ - وفيما يتعلق بالدعم الاجتماعي في هذا المجال، توجد في البرتغال رابطة لتقديم المساعدة للبغايا وإعادة إدماجهن في المجتمع، يطلق عليها (العش)، ويوجد أيضا "مشروع احترام الذات"، الذي ترعاه الإدارة الإقليمية للصحة في الشمال، التي توفر المساعدة والمعلومات للبغايا.

المادة ٧

٩٦ - يمنح الدستور البرتغالي جميع المواطنين الحق في الاشتراك في الحياة السياسية وإدارة الشؤون العامة للبلد. وبعد تنقيح عام ١٩٩٧، نصت المادة ١٠٩ على أن الاشتراك المباشر والفعلية للرجل والمرأة في الحياة السياسية يمثل شرطا وتعزيزا أساسيا للنظام الديمقراطي وأنه يجب أن يعزز القانون المساواة في ممارسة الحقوق المدنية والسياسية فضلا عن عدم التمييز من ناحية نوع الجنس فيما يتعلق بالمناصب السياسية. وهذه المادة تشمل منظورا جديدا حيث أنها تتحدث صراحة عن اشتراك "الرجل والمرأة"، اعترافا بثنائية البشرية، في حين كان التعبير المستخدم من قبل هو "المواطنون". كما أنها تُرجع المسؤولية عن اتخاذ التدابير الإيجابية إلى القانون، ممهدة السبيل لاتخاذ تلك التدابير.

٩٧ - وتنم هذه التعديلات عن معنى خاص لأن هذا يمثل، كما لوحظ في النص المتعلق بالمادة ٣ في هذا التقرير، أحد المجالات التي يمكن أن تعتبر حرجة فيما يتعلق بالحالة البرتغالية. ومع الأخذ في الاعتبار نواحي التقدم التي أحرزت في العقد للذين شهدا النظام الديمقراطي، يمكن القول بأن اشتراك المرأة على قدم المساواة مع الرجل لا يزال أمامه شوط طويل وأن هذا المجال يفتقر إلى الديمقراطية.

٩٨ - وقد بلغت نسبة اشتراك المرأة في البرلمان البرتغالي نسبة ١٢,٢ في المائة في الانتخابات الأخيرة (١٩٩٥)، غير أنه من المثير للانتباه ملاحظة تطور تمثيل الإناث في العشرين عاما الأخيرة. ففي أول انتخابات حرة للبرلمان جرت بعد ٢٥ نيسان/أبريل ١٩٧٤، بلغت نسبة اشتراك الإناث ٨ في المائة. وانخفضت هذه النسبة إلى حوالي النصف في الانتخابات التالية، واستعادت وضعها ببطء بعد ذلك، ولم تصل إلى نسبة مئوية أعلى قليلا إلا بعد ١٦ عاما - ٨,٧ في المائة في عام ١٩٩١. وفي الوقت الحاضر، ومع مراعاة عمليات الإحلال التي حدثت، تبلغ النسبة ١٣ في المائة.

٩٩ - وفيما يتعلق باشتراك الإناث في الحكومة، مع الأخذ في الاعتبار الوزراء ووزراء الخارجية، كان اشتراك الإناث يقل عادة عن ١٠ في المائة، ولم يزد أبدا عن ١٠,٣ في المائة.

١٠٠ - وفيما يتعلق بالاشتراك في السلطة المحلية، فإنه في الانتخابات التي جرت في عام ١٩٩٣، لم ينتخب سوى خمس نساء رئيسات للبلديات (١,٦ في المائة). وفي الانتخابات التي جرت في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، ارتفع عدد النساء إلى ما مجموعه ١٢ (٣,١ في المائة). ومن ناحية الاشتراك في

الجمعيات التشريعية على المستوى المحلي، بلغت النسبة المئوية للنساء المنتخبات في الانتخابات الأولى المشار إليها حوالي ١١,١ في المائة.

١٠١ - وفي الإدارة العامة، على الرغم من أن النساء يمثلن نسبة ٦٥,١ في المائة من مجموع العمال، فإن ١١,١ في المائة فحسب مديرات عامات و ٢٥ في المائة وكيالات مدراء عامين. وفي مؤسسات من قبيل مجلس الدولة، والمحكمة الدستورية للقانون، والمجلس الوطني للتعليم، يتسم وجود المرأة بالندرة.

١٠٢ - ومسألة وجود المرأة في صنع القرار، وفي الحياة العامة والسياسية بوجه خاص، هي في الواقع مسألة أخذت تحظى ببعض الاهتمام من الآليات الوطنية المعنية بتحقيق المساواة وعبأت المنظمات غير الحكومية التي قامت برعاية المناقشات والحلقات الدراسية والعروض التي وجهت انتباه الجمهور لهذه المسألة.

١٠٣ - وبعض الإجراءات التي حظيت بالتشجيع في إطار "الشبكة الأوروبية - المرأة وصنع القرار" أسهم أيضا في هذه المناقشة. والموافقة الإجماعية للبرلمان على توصية مؤيدة لـ "إعلان أثينا"، في عام ١٩٩٣، بشأن اشتراك المرأة في الحياة العامة والحياة السياسية، جدرة بالملاحظة.

١٠٤ - وفي نفس المنظور، ينبغي الإشارة بوجه خاص إلى مبادرة رمزية حدثت في عام ١٩٩٤. وكانت المبادرة بعنوان "برلمان مؤمن بالمساواة" وتمثل حدثا مدته يومان في البرلمان الوطني، وفي سياق الحملة الأوروبية لانتخابات البرلمانات الأوروبية، التي ضمت مندوبين من الإناث والذكور عن الهيئة التشريعية الحالية والهيئة التشريعية السابقة، بأعداد متساوية، وناقشت هذه المسألة من ناحية المواطنة والحقوق الديمقراطية.

١٠٥ - وفي الوقت الحالي، وعملا بالاتجاه الدستوري الجديد المذكور أعلاه، وفي سياق المناقشة المتعلقة بتنقيح القانون الانتخابي، أثّرت مرة ثانية مسألة اشتراك الإناث في الحياة السياسية، وتبرز الآن في مناقشة متزايدة الأهمية في المجتمع البرتغالي.

١٠٦ - وجرى تكليف فريق خبراء رفيع المستوى بدراسة الآثار التي ترتبها المادة ١٠٩ واقتراح التدابير اللازمة لاشتراك المرأة في الحياة السياسية بصورة أكثر فعالية، لإدماجها في القانون الانتخابي الذي كان يجري إعداده آنذاك.

١٠٧ - وأتت النتائج التي انتهى إليها فريق الخبراء بكثير من المقترحات الابتكارية، التي لا تزال غير معتمدة، وقد مهدت السبيل إلى: وضع حدود دنيا من النسب المئوية لكلا الجنسين في القوائم الانتخابية، وانعكاسها بصورة إلزامية في النتائج الانتخابية (نسبة ٢٥ في المائة، تجبر على إجراء توزيع متوازن في القوائم؛ واعتماد أهداف تدريجية في هذه الحدود الدنيا للنسب المئوية؛ ورفض القوائم التي لا تحترم هذا

الشرط الأساسي؛ ومعاينة الأحزاب التي لا تنفذ الحدود الدنيا للنسب المئوية؛ ومنح مكافآت للأحزاب التي تتجاوز نسبة ٣٣,٣ في المائة؛ وجميع ما تقدم مع مراعاة تنظيم أعمال البرلمان ليكون بالإمكان التوفيق بين المسؤوليات المهنية والأسرية. وقد أدرجت بعض هذه التدابير في مقترحات القانون الانتخابي المقدمة من الحكومة، أي تلك التي تقترح حدوداً دنياً من النسب المئوية لكلا الجنسين في القوائم الانتخابية، وانعكاس ذلك إلزامياً في النتائج الانتخابية.

١٠٨ - وعلى الرغم من كل هذا، لم يوافق البرلمان على القانون، بيد أن الحكومة أعلنت تقديم اقتراح مستقل، يرمي إلى الموافقة على معايير أعدل وأكثر تمثيلاً مع شكايات الأحكام الدستورية لتعزيز المساواة. والمشروع معروض الآن على البرلمان لمناقشته.

١٠٩ - وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، قامت اللجنة البرلمانية المعنية بالمساواة وتكافؤ الفرص والأسرة برعاية جلسة استماع عامة في هذا الشأن، جرى فيها الاستماع إلى كيانات ومؤسسات وشخصيات ذات صلة.

١١٠ - وفي سياق هذه المناقشة، قامت أيضاً عدة مؤسسات في المجتمع المدني، مثل المنظمات النسائية، برعاية مبادرات لإعلام وتوعية الرأي العام ووسائل الإعلام، ونقلت بذلك بعض الآراء المختلفة عن المسألة بوضوح شديد إلى حد بعيد.

المادة ٨

١١١ - في خلال الفترة قيد النظر، لم تتخذ أية تدابير بشأن المسائل المتعلقة بالمادة ٨. ومنذ عام ١٩٧٤، سمح للمرأة بالانضمام إلى السلك الدبلوماسي (نص المرسوم بقانون رقم ٧٤/٣٠٨، المؤرخ ٦ تموز/يوليه، على أنه لا توجد أية عقبات قانونية أو مؤسسية تحول دون تمثيل المرأة للحكومة على الصعيد الدولي أو في المنظمات الدولية). ول سوء الحظ، لا توجد بيانات إحصائية عن هذا الموضوع، وتوجد فقط معلومات عن انضمام المرأة إلى السلك الدبلوماسي (في عام ١٩٩٦، كان هناك ٩٥ امرأة من بين ما بلغ مجموعه ٤٩٥ شخصا، أي بنسبة ١٩,٢ في المائة). وتبلغ النسبة المئوية للإناث في وزارة الخارجية ٥٦ في المائة. وتمثل المرأة ٥١,٣ في المائة من الموظفين الإداريين وكذلك حوالي ٧٠ في المائة من الموظفين التقنيين الأعلى.

المادة ٩

١١٢ - يتعهد القانون البرتغالي بالمساواة الكاملة في الحقوق، بدون تمييز فيما يتعلق بنوع الجنس. ويضمن القانون حقوقاً متساوية للرجل والمرأة من ناحية اكتساب الجنسية وتغييرها والاحتفاظ بها. ولم تحدث تعديلات على هذا الحق خلال الفترة قيد النظر.

المادة ١٠

المجلس القانوني والتوجيه السياسي

١١٣ - يضمن المجلس القانوني البرتغالي عدم التمييز والمساواة في الحقوق للمرأة والرجل في ميدان التعليم، ويضع مجموعة من التدابير على مختلف المستويات لتحقيق هذه الأهداف.

١١٤ - ويضمن الدستور البرتغالي مبدأ تكافؤ الفرص في هذا الميدان في الفقرة ١ من المادة ٧٤: يتمتع كل فرد بالحق في التعليم كضمان للحق في تكافؤ الفرص والنجاح.

١١٥ - أما القانون المتعلق بأساس النظام التعليمي، وهو القانون رقم ٨٦/٤٦ المؤرخ ١٤ تشرين الأول/أكتوبر، فإنه يرى في الفقرة الفرعية (ي) من المادة ١٣ أن النظام التعليمي منظم بطريقة تكفل تكافؤ الفرص للجنسين على حد سواء، مثلاً من خلال ممارسات التعليم المختلط والمدارس والتوجيه الفني، ولتحقيق هذه الغاية، يزيد من فعالية مجموعة من التدابير كجزء من العملية التعليمية.

١١٦ - وتتوخى الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص، آخذة في الاعتبار المسؤوليات المضطلع بها فيما يتعلق بمنهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، تدابير متنوعة تتعلق بتكافؤ الفرص للبنات والنساء، والبنين والرجل، فيما يتعلق بالتعليم؛ أي فيما يتعلق بإدراج مواضيع ذات صلة بتكافؤ الفرص في المناهج المدرسية، وكذلك في الدورات التدريبية للمدرسين وللمدربين العاملين في سوق وظيفة التدريب، يجدر ملاحظة ما يلي فيما يتعلق بها:

الهدف ١ - إدماج مبدأ تكافؤ الفرص للمرأة والرجل في جميع السياسات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

النقطة ٣ - تعزيز إدراج القضايا ذات الصلة بمسائل نوع الجنس وتكافؤ الفرص في المناهج المدرسية، فضلاً عن دورات التدريب الأولي لرجال التعليم وللمدربين العاملين في سوق وظيفة التدريب

الهدف ٣ - تعزيز أشكال تكافؤ الفرص في التوظيف وعلاقات العمل

النقطة ٥ - حث المؤسسات على اعتماد تدابير للإجراءات الإيجابية، مثل استخدام النساء العاطلات لفترات طويلة اللائي تتجاوز أعمارهن ٤٠ عاماً، وإدماج النساء في المجالات المهنية الجديدة التي قد تقل أعدادهن فيها أو تيسير سبل حصول الشابات على التدريب العملي من خلال منح التدريب الداخلي التي تسهل اندماجهن المهني.

النقطة ٩ - تعزيز اشتراك النساء في التدريب المهني وتدعيم إمكانياتهن لإعادة التأهيل والوصول إلى مجالات فنية جديدة أو إلى المجالات التي قد تقل أعدادهن فيها، فضلاً عن المناصب القيادية

الهدف ٤ - التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية

النقطة ٣ - تزويد الخدمات التي يشرف عليها المفوض السامي المعني بمسألة تعزيز المساواة والأسرة بالموارد المالية اللازمة لترويج حملات توعية الرأي العام، وبخاصة عن طريق وسائل الإعلام السمعية - البصرية، بأهمية تقاسم المسؤوليات الأسرية وتوازن الأسرة وتنشئة الأطفال والصغار

النقطة ٤ - تشجيع إنشاء مؤسسات لرعاية الطفل (الحضانات الأسرية)، ولكبار السن (مراكز الدعم المنزلي، والرعاية النهارية)، وللمعوقين (مؤسسات إعادة التأهيل واسترداد الصحة)، من خلال التعاون بين الإدارة المركزية، والسلطات المحلية والمنظمات غير الحكومية، باللجوء إلى الدعم المالي من الصندوق الأوروبي للتنمية الإقليمية

الهدف ٥ - الحماية الاجتماعية للأسرة والأمومة

النقطة ٣ - توفير الحماية للأمهات اللاتي في سن المراهقة في مجال المساعدة الصحية وفي التعليم، بهدف عدم إبعادهن عن النظام التعليمي.

الهدف ٦ - الصحة

النقطة ٢ - يتعين تعزيز دراسة تدابير الوقاية من الحمل في سن المراهقة، في نطاق التربية الجنسية وتنظيم الأسرة، وذلك في المدارس والمراكز الصحية وفي المستشفيات

الهدف ٧ - التربية والعلم والثقافة

النقطة ١ - تشجيع ودعم تعليم الكبار بهدف خفض الأمية ورفع المستوى التعليمي للسكان بوجه عام، وللإناث بوجه خاص.

النقطة ٢ - القيام، عن طريق إنشاء جوائز، بتعزيز إعداد كتب مدرسية ومواد تعليمية واجتماعية أخرى تركز على الصور غير الجامدة للذكر والأنثى

النقطة ٣ - تعزيز ودعم الدراسات والمبادرات التي تُقيّم بصورة موضوعية أهمية المساهمة التاريخية للمرأة في الثقافة البرتغالية

النقطة ٤ - كفالة أن يجري، في البرامج الدراسية، إيلاء الاهتمام الواجب إلى المهمة التي يتم بعضها بعض لكلا الجنسين في المجتمع وفي الأسرة من أجل التغلب على التمييز، أي التخصيص التقليدي للمهام بين الرجل والمرأة.

النقطة ٥ - إدراج وحدات في التربية الجنسية في البرامج التعليمية المدرسية، في إطار برامج التربية الصحية

النقطة ٦ - تقديم خيارات غير جامدة من الدورات والوظائف المهنية الدائمة، وتزويد الطلبة الشباب، من الصف الإلزامي التاسع، بالتوجيه والمعلومات المتعلقة بجميع الدورات المتوسطة والعالية، فضلا عن نتائجها المهنية الممكنة، وتشجيع تقديم منح التدريب الداخلي القصير الأجل في المؤسسات وأجهزة الإدارة المركزية والإقليمية والمحلية

النقطة ٧ - تشجيع دخول الشابات والشبان في المجالات الثقافية والتكنولوجية، وتشجيع اشتراكهم في برامج التعليم التجريبي

النقطة ٨ - إدراج المجال المتعدد التخصصات للعلاقات الاجتماعية بين الجنسين في البرامج المتعلقة برعاية البحث العلمي والتكنولوجي

١ - حالات وقائية

١١٧ - في السنوات القليلة الماضية، تطورت حالة البنات والنساء على نحو إيجابي جدا من ناحية التعليم. وكان ضمان الوصول إلى جميع مستويات التعليم في البرتغال مصحوبا بارتفاع مستويات النجاح المدرسي للمرأة. ويكشف المستوى والخيارات المتنوعة في المقررات الدراسية التعليمية المتوسطة والعالية عن أن إنجازات الإناث كانت أعلى منها في أي وقت مضى. وترد هنا فيما يلي معدلات الاشتراك حسب نوع الجنس والمستوى التعليمي (تشير البيانات إلى الفترة ١٩٩٤/١٩٩٥):

الرجل	المرأة	المستوى التعليمي
٨٤,٧	٨٨,٠	الأساسي
٥٥,٥	٦٤,١	الثانوي
٥٠,٥	٥٧,٥	الثانوي (الفني - المهني)

١١٨ - وفيما يتعلق بالتعليم على المستوى الجامعي، فإنه باستخدام مؤشرات مختلفة، نجد أدناه النسبة المئوية للنساء في مختلف المناهج الدراسية. (تشير البيانات إلى الفترة ١٩٩٤/١٩٩٥):

النسبة المئوية للنساء	ميادين التعليم
٨٣,٢	العلوم التربوية/ تدريب المدرسين
٧٩,١	العلوم الإنسانية
٧٧,١	العلوم الطبية، والصحة والصحة العامة
٥٨,٧	العلوم الدقيقة والعلوم الطبيعية
٢٧,٩	العلوم الهندسية
٤٩,٩	الرياضيات وعلم الحاسوب

وقد شهود حدوث تنوع تصاعدي في المقررات الدراسية الجامعية العليا بوصفها خيارات للشابات. وفي الفترة ١٩٩٤/١٩٩٥، تفوقت الشابات في جميعها، باستثناء الهندسة المعمارية ودراسات الحضرة، والرياضيات والحاسوب وعلم الهندسة، والدين واللاهوت. وفي نفس السنة الدراسية، مثلت المرأة نسبة ٥٦,٦ في المائة من الطلبة المسجلين ونسبة ٦٢,٩ في المائة ممن أكملوا المقررات الجامعية. بيد أن هذه النتائج لا يقابلها تمثيل الإناث في العمل، وبخاصة في مناصب صنع القرار.

١١٩ - ولا تزال نسبة الإناث اللائي لم يواصلن تعليمهن أعلى من نسبة الذكور، مما يعكس حالة النساء المسنات، اللائي يمثلن بالفعل نسب أمية أعلى. ومع ذلك، تمثل المرأة أكثر من نصف عدد الذين أكملوا الدراسة الثانوية والعلوم التطبيقية المتوسطة بل والدراسات الجامعية. ويقع جزء من المسؤولية عن اختلال العملية على النظام التعليمي ذاته، ولا سيما بسبب استمرار وجود النماذج الجامدة الباقية في "المنهاج الدراسي المبهمة" للممارسات والمواد التربوية.

١٢٠ - وعلى هذا المستوى، من الواضح أن اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة ما برحت تنفذ مجموعة من المبادرات منذ نهاية السبعينات. وفي السنوات الأخيرة، بوجه خاص، تعاونت اللجنة مع المدارس العليا للتعليم، والجامعات ومراكز تعليم وتدريب المدرسين، بهدف التغلب على هذه العقبات وإدراج مسألة تكافؤ الفرص في التعليم الأساسي للمدرسين.

١٢١ - بيد أننا نود أن نشير إلى أنه في وزارة التعليم وكذلك في جميع الوزارات الأخرى، يوجد مستشار قانوني معني بتكافؤ الفرص. وهذا المستشار، الذي أنشئت وظيفته بموجب المرسوم بقانون رقم ٩١/١٦٦

المؤرخ ١ آيار/ مايو، يضطلع بوضع أهداف واختصاصات للجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة كما يضطلع بمهمة تعزيز وتنفيذ إدماج المساواة في جميع سياسات وبرامج وتدابير وزارته. وتشكل تدابير المستشارين القانونيين المعنيين بالمساواة الدورة المشتركة بين الوزارات بالمجلس الاستشاري التابع للجنة، الذي يرأسه أيضا رئيس اللجنة.

٢ - التدابير السياسية

١٢٢ - هناك مجموعة كاملة من التدابير الرامية إلى تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في مجال التعليم، اعتمدتها كيانات مختلفة.

١٢٣ - وقد أُعد موضوع التنمية الشخصية والاجتماعية (المرسوم بقانون رقم ٨٩/٢٨٦ المؤرخ ٢٩ آب/أغسطس)، للتعليم الأساسي والثانوي، ويضع موضع التنفيذ، بصورة محددة، المواضيع المدرجة في الفقرة ٢ من المادة ٤٧ (من القانون المتعلق بأساس النظام التعليمي)، التي تنص على ما يلي: تشمل خطط مناهج التعليم الأساسي في كل دورة وعلى نحو كاف على مجال للتدريب الشخصي والاجتماعي، يمكن أن يتألف من التعليم الإيكولوجي، وتعليم المستهلك، والتربية الأسرية والتربية الجنسية، ومنع الحوادث، والتربية الصحية، والتعليم للاشتراك في المؤسسات، والخدمات الوطنية وغيرها من الخدمات في هذا المجال. وجرى الموافقة على نوع تدريب المدرسين على هذا الموضوع في الرسالة 25/ME/95، المؤرخة ٤ نيسان/أبريل.

١٢٤ - وضم مجلس التعليم الوطني عند بدايته مندوبة تمثل المنظمات النسائية غير الحكومية، امتثالا للقانون رقم ٩٦/٢٤١ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ ديسمبر.

١٢٥ - التدريب المستمر للمدرسين: أدخل مجلس العلوم - التربية للتدريب المستمر، مجالا جديدا وحقلا في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، لتسجيل المدرسين الجامعيين، (تكافؤ الفرص للشابات والشبان)، في نطاق الاختصاصات التي منحها النظام القانوني للتدريب المستمر للمدرسين المرفق بالمرسوم بقانون رقم ٩٦/٢٠٧ المؤرخ ٢ تشرين الثاني/نوفمبر.

١٢٦ - وقد أدخلت بعض الجامعات ومدارس التعليم في تعليمها الأولي الأساسي للمدرسين مواضيع عن تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة (مثلا، المدرسة العليا للتعليم في سيتوبال، وجامعة كويمبرا وكلية علم النفس وعلوم التربية في جامعة أوبورتو) أو وحدات معنية بنفس الموضوع (مثلا، المدارس العليا للتعليم في كويمبرا، وأوبورتو، وبيجا، وجامعة إيفورا).

١٢٧ - ومن بين مختلف التدابير والمبادرات التي نفذتها اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، نورد ما يلي:

(أ) ما برحت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة تقدم دورة للتدريب المستمر للمدرسين مدتها ٥٠ ساعة في مراكز التدريب المستمر للمدرسين؛

(ب) منذ عام ١٩٩٣، عقدت تسع دورات ضمت ٢٥٠ مدرسا من كلا الجنسين؛

(ج) هذه الدورة معتمدة من المجلس العلمي والتربوي للتدريب المستمر للمدرسين.

١٢٨ - ونفذت أيضا مشاريع أخرى مختلفة ندرج من بينها أقربها:

(أ) المشروع النموذجي عبر الوطني، استكشف تعليم المساواة، الذي نسقته اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة وجامعة فالادوليد (أسبانيا) وموله الاتحاد الأوروبي؛

وفي إطار المشروع، عقدت جامعتان صيفيتان (الشبونة، ١٩٩٤، وبالنسيا، ١٩٩٥)، واستحدثت مجموعة من الأنشطة بين المدرسين والطلبة في المدارس الأولية والثانوية؛ ونُفذ مشروع للبحث - اتخاذ إجراءات، أعلنت نتائجه واستنتاجاته أثناء انعقاد الجامعة الصيفية الثانية؛ وأصدر المشروع منشورات مختلفة باللغة البرتغالية؛

(ب) المشروع النموذجي عبر الوطني، تكافؤ الفرص والتدريب الأولي للمدرسين (١٩٩٧-١٩٩٥)، الذي نسقته الجامعة المفتوحة، بالتعاون مع اللجنة وموله الاتحاد الأوروبي؛ وجاء الاشتراك في المشروع من الجامعة المفتوحة وجامعة كويمبرا وجامعة إيفورا في البرتغال وجامعة فالادوليد، في أسبانيا، وأكاديمية ليون في فرنسا ومركز التعليم الابتكاري والتجريبي، في إيطاليا؛ وأعدت وحدات منهجية، ترمي إلى إدخال قضايا تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التدريب الأولي للمدرسين؛

(ج) المشروع النموذجي عبر الوطني، التعليم المختلط من المبدأ إلى استحداث ممارسة، (١٩٩٨-٢٠٠٠) الذي نسقته اللجنة، وكان قد بدأ في نهاية عام ١٩٩٨. وتمثل المشتركون البرتغال في المشروع في الرابطة البرتغالية للدراسات المتعلقة بالمرأة، وجامعة إيفورا، وجامعة أوبورتو، وجامعة كويمبرا، والمدارس العالية للتعليم في بيجا، وسانتاريم وسيتوبال؛ واشتركت أيضا جامعة فالادوليد، أسبانيا، وأكاديمية ليون، فرنسا، ومركز التعليم الابتكاري والتجريبي، إيطاليا؛

١٢٩ - وبالإضافة إلى ذلك، قامت اللجنة بما يلي:

(أ) إصدار آراء رسمية عن قضايا تكافؤ الفرص لوزارة التعليم، وعلى وجه التحديد فيما يتعلق بالمشاريع التي تحظى بالدعم في إطار نظام الحوافز المتعلقة بنوعية التعليم وعن إدراج تكافؤ الفرص

كمعيار تقييم فيما يتعلق بالكتب المدرسية (١٩٩٧) وفيما يتعلق بوصف قدرات المدرسين في التعليم الأولي الأساسي والثانوي (١٩٩٨)؛

(ب) إعداد بروتوكول عن التعاون بين وزارة التعليم واللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة وهو على وشك التوقيع، ويتعلق بإدماج قضايا تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في أنشطة التدريب التي تنظمها الوزارة لموظفيها؛

(ج) وقعت بروتوكولا للتعاون بين إدارة التعليم الإقليمية التابعة للمركز واللجنة (في إطار اختصاصات إدارة التعليم الإقليمية تلك ومنطقتها الجغرافية) لزيادة التوعية بمسألة نوع الجنس وتكافؤ الفرص الوثيقة الصلة بالمدارس، ومستشاري المدارس والرؤساء الإقليميين والمحليين التابعين لوزارة التعليم؛

(د) تعاونت بشأن عقد بروتوكول بين الإدارة التعليمية للتعليم الابتدائي واللجنة يهدف إلى تقديم مسألة تكافؤ الفرص في سنوات الدراسة الابتدائية (ولهذا الغرض، سيجري إنتاج وتوريد مواد تربوية للمدرسين)؛

(هـ) نظمت أنشطة توعية بشأن تكافؤ الفرص في الحصول على التعليم في أماكن المدارس وفي وزارة التعليم، موجهة إلى صانعي القرارات فضلا عن عامة الجمهور؛

(و) عملت على إعداد مجموعة من المنشورات بشأن مسائل تكافؤ الفرص في الحصول على التعليم، نشر على أساسها ١٢ بحثا. وبالإضافة إلى هذه المجموعة، نشرت اللجنة أيضا كثيرا من الكتب الأخرى عن مواضيع مماثلة.

١٣٠ - وفيما يتعلق بالسياسات والإجراءات المحددة بخصوص الكتب المدرسية، تكشف الدراسات التي أجريت على التشويوهات القائمة على التحيز الجنسي في أدلة الكتب المدرسية بالمدارس عن أن الاهتمام الذي أولي لهذه المسألة والانشغال بها، ولا سيما في السبعينات، في قرارات وتوصيات الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي، لم تضعهما الدولة البرتغالية موضع التنفيذ بصورة واضحة وقاطعة. وطبقا لهذه الدراسات، فإن التشويوهات القائمة على التحيز الجنسي التي تديم الصورة الجامدة للمرأة والرجل لا تزال تتكرر، فضلا عن تزايد احتجاج الإشارات إلى المرأة في النصوص المستخدمة في التعليم الثانوي وما بعد المرحلة الثانوية. وفي هذه المسألة، يتمثل الإطار القانوني والاتجاهات السياسية فيما يلي:

(أ) المرسوم بقانون رقم ٩٠/٣٦٩ المؤرخ ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر، الذي ينظم نظام اعتماد الكتب المدرسية في المدارس والذي لا يشير إلى تعزيز المعاملة المتساوية بين المرأة والرجل؛

(ب) المواصفات التي ترسلها سنويا إلى المدارس إدارة التعليم الأساسي والتعليم الثانوي، مع تعريف المعايير التي يتعين الأخذ بها لاختيار واعتماد الكتب المدرسية تغفل أيضا موضوع المساواة بين المرأة والرجل؛

(ج) الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص المرفقة بقرار مجلس الوزراء رقم ٩٧/٤٩، المعتمد في ٦ آذار/ مارس، تحدد، في الهدف ٧، بشأن التربية والعلم والثقافة: التشجيع، مثلا من خلال منح الجوائز، لإعداد الكتب المدرسية وغيرها من المواد التربوية والثقافية التي تقدم صورا غير جامدة للمرأة والرجل.

١٣١ - وما برحت اللجنة تبحث هذه المسألة منذ عام ١٩٧٩، واشتركت في أفرقة عاملة وقامت برعاية حلقات دراسية ودراسات عن مواد تربوية مشمولة بالفعل في التقارير السابقة.

١٣٢ - وفي التسعينات، صدرت دراسة بعنوان "المواد التربوية وإيجاد ثقافة منادية بالمساواة بين الجنسين، تضمنت قائمة بالتشويهاات القائمة على التحيز الجنسي في مختلف المواد التعليمية وتقديم اقتراحات وبدائل لتقييم المواد التعليمية من منظور الحقوق المتساوية.

١٣٣ - وعززت اللجنة أيضا أنشطة التوعية التي تضطلع بها وزارة التعليم، من خلال إعداد آراء رسمية عن أهمية إدماج تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل بوصفه معيارا لتقييم واختيار الكتب المدرسية، وفي عام ١٩٩٦، تعاونت اللجنة مع المعهد الأسباني للمرأة في ترجمة ملصق عن إنتاج الكتب المدرسية غير القائمة على التحيز الجنسي، وتوزيعها في البرتغال، على وزارة التعليم ومعاهد التعليم.

وقامت اللجنة أيضا بترجمة ونشر توصية الاتحاد الأوروبي، التي كانت قد اعتمدت في عام ١٩٩٠، بشأن القضاء على التحيز الجنسي في اللغة.

المادة ١١ (١)

١ - التوظيف وشروط العمل والتدريب المهني

١٣٤ - جرى اعتماد عدة قوانين تعزز ضمانات الحق في تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالتوظيف وشروط العمل والتدريب المهني.

١٣٥ - وفي إطار الحق في التدريب المهني، المتعهد به في الدستور، وعلى وجه التحديد في المادة ٥٨، اعتبرت الحكومة هذه القضية مسألة ذات أولوية، ووقعت على اتفاق سياسة التدريب المهني الذي احتفلت به الحكومة، والمنظمات الممثلة للعمال وأرباب الأعمال في تموز/يوليه ١٩٩١. وتضمن الاتفاق مجالات مختلفة

ذات أولوية في ميدان التدريب المهني، وعلى سبيل المثال إدماج الفئات المهملة (بما في ذلك المرأة)، في سوق العمل.

١٣٦ - أما المرسوم بقانون رقم ٩١/٤٠١ المؤرخ ١٦ تشرين الأول/أكتوبر، بشأن نظام التدريب المهني، فقد قرر، كأحد أوليات التدريب المهني، (سواء الأولي أو المستمر)، تعزيز تكافؤ الفرص في الحصول على التدريب، والتوظيف والعمل وكذلك التقدم في الحياة الوظيفية، ومن ثم حد من أشكال الجور الاجتماعي والمهني والاستبعاد الاجتماعي.

١٣٧ - ووضع المرسوم بقانون رقم ٩١/٤٠٥ المؤرخ ١٦ تشرين الأول/أكتوبر، قواعد لتوفير التدريب المهني في سوق العمل، وقرر أنه يجب أن تنظر الدولة في تخفيف الصعوبات التي تعاني منها الفئات المهملة من بين السكان (بما في ذلك المرأة) عند تحديد الأولويات التي يتعين مراعاتها في منح الدعم للتدريب.

١٣٨ - وفيما يتعلق بالقوانين المذكورة أعلاه، جرى اتخاذ عدة تدابير يقصد بها حفز ودعم بدء المرأة للنشاط المهني وعودتها إليه، بما في ذلك برامج للتدريب المهني مكرسة لإدخال النساء اللاتي عانين من بطالة الكبار لمدة طويلة والشابات العاطلات، في سوق العمل.

١٣٩ - وفيما يتعلق بالرسالة المعيارية رقم ٩٣/٥٢، المؤرخة ٨ نيسان/أبريل، التي وحدت قواعد وإجراءات برنامج التدريب/التوظيف التي نشرها معهد التوظيف والتدريب المهني، فإن كيانات التوظيف والتدريب المهني التي تدمج المرأة في المهن التي تكون المرأة غير ممثلة فيها بالقدر الكافي، تُعفى من أي التزامات مالية لأغراض المنح التدريبية.

١٤٠ - وتمنح إعانات متعلقة بدور الحضانة ومراكز الرعاية النهارية إلى المرأة التي تحضر التدريب المهني في مراكز الإدارة المباشرة التابعة للمعهد ولديها أطفال في رعايتها.

١٤١ - وأدخل القانون الدستوري رقم ٩٧/١ المؤرخ ٢٠ أيلول/سبتمبر تغييرات هامة في الدستور، وتمثل أهم تغيير في أن تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة أصبح أحد المهام الأساسية للدولة (المادة ٩). وبالإضافة إلى ذلك، فإن الحماية القانونية من جميع أشكال التمييز مدرجة الآن في ضمانات الحقوق والحريات وال ضمانات الشخصية، (المادة ٢٦) وهي، طبقاً للمادة ١٨، منطبقة مباشرة وملزمة للكيانات العامة والخاصة على حد سواء.

١٤٢ - وعُدلت أيضاً المادة ٥٨، المتعلقة بالحقوق في العمل، حيث عهدت إلى الدولة بمهمة تعزيز تكافؤ الفرص في اختيار المهنة أو نوع العمل وشروط العمل، التي لا يمكن أن تكون مغلقة أو قاصرة على أحد الجنسين، وحرية الوصول إلى أي منصب، أو عمل أو فئة مهنية.

١٤٣ - وجرى أيضا تعديل المادة ٥٩، المشار إليها أعلاه، لكي تنص على أن المنظمة صاحبة العمل يجب أن تسمح، بشروط تحافظ على الكرامة، ليس فقط بتحقيق الشخصية، بل أيضا بالتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.

وفي الختام، تمنح المادة ٦٨ الأم والأب على حد سواء الحق في الحصول على إجازة من العمل لفترة زمنية كافية، بما يحقق مصلحة الطفل ويلبي احتياجات الأسرة على أفضل وجه.

١٤٤ - وفيما يتعلق بقانون الاتحاد الأوروبي، فإن البرتغال، فضلا عن اشتراكها في خطة العمل الأوروبية الرابعة المتوسطة الأجل لتحقيق تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، (١٩٩٦-٢٠٠٠)، أوفت وزيادة بالتوجيهات المختلفة المعتمدة في الخطة.

١٤٥ - وإلى جانب إعادة صياغة المبدأ الدستوري المتعلق بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، جرى اتخاذ عدة تدابير مختلفة، ليست تشريعية فحسب، لكفالة احترام المبدأ المذكور أعلاه في المجالات المتعلقة بالحق في العمل، والمعاملة المتساوية في مكان العمل وفي شروط عمل مرضية.

١٤٦ - ومن أجل تعزيز تطبيق التشريع المتعلق بمسألة تكافؤ الفرص على التوظيف والعمل والتدريب المهني، أنشئت في عام ١٩٧٩ اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في العمل والتوظيف. واللجنة، بوصفها كيانا تشترك فيه ثلاثة كيانات مختلفة، تخضع حاليا لولاية وزارة العمل والتضامن، التي تشرف على الحالة فيما يتعلق بفصل الأمهات الحوامل، أو الأمهات اللاتي لديهن أطفال صغار أو أطفال يرضعن رضاعة طبيعية، وتوافق على التوصيات المتعلقة بتعديل التشريع أو اقتراح تدابير جديدة متصلة بالحقائق المتساوية في التوظيف وفي مكان العمل وفي التدريب المهني.

١٤٧ - وبالإضافة إلى نشر الدراسات، وبخاصة بشأن النيل من كرامة الرجل والمرأة في مكان العمل، قامت اللجنة بنشر معلومات عن الاعتداء الجنسي، لإمكان منعه وإمكان تبصرة الضحايا بحقوقهن.

والأنشطة الإعلامية والتكوينية التي تضطلع بها اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في العمل والتوظيف تستهدف عامة الجمهور وبعض الفئات الاستراتيجية المحددة، وعلى سبيل المثال المفاوضون الاجتماعيون، ورجال الأعمال والعمال النقابيون، والمشروعون الذين يخدمون المؤسسات التجارية والنقابات، وفنيو الموارد البشرية، وموظفو ومسؤولو الإدارة العامة، والقضاة، والمحامون، والمدرسون والكيانات البلدية.

١٤٨ - وأيضا فيما يتعلق بالحق في المعاملة المتساوية في مكان العمل وفي الحصول على شروط عمل مرضية، يهدف القانون رقم ٩٧/١٠٥ المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر، إلى استخدام هذا الحق ويضمن ممارسته.

١٤٩ - وينطبق القانون المشار إليه أعلاه على القطاعين العام والخاص على حد سواء، وفضلا عن تحديد مفهوم التمييز غير المباشر، فإنه يقرر أن الممارسات التمييزية تحدث عندما يكون هناك تفاوت كبير بين عدد العمال الذكور وعدد العاملات الإناث.

١٥٠ - وعلى الرغم من الحقوق القانونية الممنوحة لنقابات العمال التي تمارس نشاطها داخل كيان ينتهك الحق في المعاملة المتساوية، فإنه في أي إجراء لإثبات أي ممارسة تمييزية، بصرف النظر عن الحق في قيام العامل أو المرشح باتخاذ إجراء، يكون رب العمل هو الملزم بإثبات وجود أي ممارسة، أو معيار أو تدبير تمييزي فيما يتعلق بنوع الجنس.

١٥١ - وطبقا للقانون، فإن أي ممارسة تمييزية من ناحية نوع الجنس، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، تشكل انتهاكا يعاقب عليه بغرامة تتراوح ما بين ٥ إلى ١٠ أضعاف أعلى حد أدنى للأجر الممنوح في الشهر، ولا يحول هذا دون توقيع جزاء آخر طبقا للقانون. وفي حالة التكرار، فإنه علاوة على مضاعفة الحدين الأدنى والأقصى للغرامة، توقع عقوبة إضافية، تتألف من إصدار حكم قانوني على رب العمل بدفع نفقات النشر الرسمي في واحدة من أوسع الصحف انتشارا في البلد للمستخرج القانوني الذي يعلن وجود الممارسة التمييزية المعينة. وفي الحالات التي من هذا القبيل، يرغب رب العمل أيضا على عرض الإشعار الرسمي في مكان عمله.

١٥٢ - وترسل جميع القرارات إلى اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في العمل والتوظيف لاتخاذ الترتيبات لتسجيلها وتقديم المعلومات المتعلقة بتسجيل أي معلومات كانت قد أرسلت في دعوى عينية إلى القضاة الذين سيبتون فيها رسميا. والتزام الحكومة بتنظيم ونشر الإحصاءات اللازمة في الوقت المناسب ناشيء عن هذا القانون.

١٥٣ - والخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص تقترح عدة تدابير بشأن هذه المسائل، وبعضها جدير بالملاحظة:

(أ) إدراج مواضيع تتعلق بمسائل نوع الجنس وتكافؤ الفرص في دورات التدريب الأولى والمستمر للمدرسين؛

(ب) النظر في المسائل ذات الصلة بنوع الجنس في الدراسات المتعلقة بالآثار التي ترتبها التدابير المختلفة التي تضطلع بها وزارة العمل والتضامن؛

(ج) الأخذ بتدابير محددة تستهدف إدخال تكافؤ الفرص في الأنظمة القائمة لمجلس الدعم التابع للجماعة الأوروبية؛

(د) تعزيز الرقابة على التشريع فيما يتعلق بتكافؤ الفرص وتنفيذه عن طريق اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في العمل والتوظيف وعن طريق تدخل المفتش العام للعمل، الذي يتلقى معاونوه التدريب على هذا الموضوع على وجه الخصوص؛

(هـ) إنشاء وحدة تفتيش داخل اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في العمل والتوظيف للإشراف على مسألة المساواة وعلى أدوات التنظيم الجماعي للعمل، بهدف توعية وتشجيع أرباب الأعمال على تطبيق تدابير إيجابية؛

(و) توزيع وثائق تتضمن مقترحات لكفالة تحقيق تكافؤ الفرص في العمل في جميع أجهزة الإدارة العامة، وكفالة نفس الفرص للزوجين في مجال الترشيح للعمل في هذا القطاع؛

(ز) تشجيع المؤسسات على اتخاذ تدابير إيجابية، مثل التعاقد مع النساء العاطلات لفترات طويلة وإدماج النساء في المجالات المهنية الجديدة التي قد تكون أعدادهن فيها أقل من القدر الكافي؛

(ح) ترويج ونشر برامج دعم محددة ذات طابع مالي وتقني للمبادرات النسائية لمباشرة الأعمال الحرة؛

(ط) إدخال مزايا ومكافآت مالية في أنظمة البرامج التي يمولها الصندوق الاجتماعي الأوروبي لاتخاذ إجراءات تدعم هذه الأهداف ؛

(ي) حفز إنشاء مؤسسات لرعاية الأطفال وكبار السن والمعوقين من خلال التعاون بين الإدارة المركزية والحكومات المحلية والمنظمات غير الحكومية؛

(ك) حفز، ليس فقط الشركاء الاجتماعيين في لجنة التركيز الاجتماعي، بل أيضا المؤسسات من أجل تعزيز تدابير التوفيق المتعلقة بالحياة المهنية والشخصية، مثلا من خلال إدخال طرق جديدة لتنظيم ساعات العمل، تستهدف تحقيق المرونة في جداول العمل؛

(ل) إنشاء مجلس قضائي معني بمسألة العمل في البيت، بغية اتخاذ تدابير للاعتراف بقيمة هذا العمل بوصفه جهدا، بما في ذلك لأغراض الضرائب والضمان الاجتماعي.

١٥٤ - والاتفاق المتعلق بالتداول الاستراتيجي (١٩٩٦-١٩٩٩) تضمن أيضا تكافؤ الفرص بوصفه هدفا، يشمل اشتراك الحكومة وشركائها الاجتماعيين.

١٥٥ - وجرى تعزيز عدة تدابير إيجابية ذات صلة بالتوظيف والعمل والتدريب، بهدف استكمال ليس فقط التشريع الحالي، بل أيضا الاتفاقات الدولية المتعلقة بمسائل تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة. ومن بين مجموعة التدابير الإيجابية، يرد فيما يلي بعضها الجدير بالذكر:

(أ) منح جائزة مالية تكميلية نسبتها ٢٠ في المائة للحوافز المتعلقة بتشغيل النساء في المهن أو الميادين التي تكون أعدادهن فيها أقل من القدر الكافي، وتمنح الجائزة لكل وظيفة تشغل؛

(ب) منح مكافأة بنسبة ٢٠ في المائة لبرامج الدعم العام في المجالات التالية: مبادرات التوظيف المحلي، والمحافظة على التراث الثقافي، وخلق فرص العمل للحساب الخاص وخلق فرص العمل للحساب الخاص للعاطلين، وعندما تكون نسبة ٥٠ في المائة على الأقل من أسهم المؤسسة مملوكة للعمال ويشترك هؤلاء العمال مباشرة في إدارة المؤسسة؛

(ج) الإعفاء من الدفع مقابل التدريب للكيانات التي تدمج برامج التدريب/التوظيف للمؤسسات التي تستخدم النساء في المهن التي تكون أعدادهن فيها أقل من القدر الكافي؛

(د) تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بوصفه معيارا لانتقاء مشاريع التدريب المهني لكي يشترك في تمويلها الصندوق الاجتماعي الأوروبي؛

(هـ) اتخاذ تدابير تشمل مبدأ المساواة في إطار المجلس الأوروبي الثاني للدعم: تقديم الدعم المالي للمؤسسات التي تكفل اشتراك المرأة في الميادين غير التقليدية؛ منح جوائز جدارة للمؤسسات التي تضع برامج تسهم على نحو مثالي في تحقيق تكافؤ الفرص؛ وتقديم مكافآت لمنح التدريب تمنح للعمال الذين لديهم أطفال أو كبار تحت رعايتهم ويتعين أن يعهدوا بهم إلى آخرين ليتمكنوا من حضور البرامج التدريبية.

١٥٦ - وقد اعتمد القرار ٩٨/٥٩ المؤرخ ٦ آيار/ مايو الصادر عن مجلس الوزراء، الخطة الوطنية للتوظيف. وتقوم الخطة على أربعة دعائم: أولا - إمكانية التوظيف، وثانيا - روح الإقدام على مباشرة الأعمال الحرة، وثالثا - إمكانية التكيف، ورابعا - تكافؤ الفرص. ولتحقيق هدف تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة بمنظور أفقي ومتكامل، في التدابير والإجراءات، في العمل والتوظيف وعلى مستوى التدريب المهني يجب اعتبار تدابير الإجراءات الإيجابية كامنة في الدعائم الثلاث الأولى المشار إليها أعلاه. وهكذا، فإنه في إطار الدعامة الرابعة، المتعلقة بتكافؤ الفرص، الرامية إلى مكافحة التمييز بين الرجل والمرأة، ومع الأخذ في الاعتبار التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية وإعادة الاندماج في الحياة النشطة، جرى النظر في صكوك جديدة، هي:

فيما يتعلق بمكافحة التمييز بين الرجل والمرأة:

(أ) إنشاء مكتب معني بتكافؤ الفرص، يبدأ بصياغة وحدات نموذجية، ومنهجيات، ومواد ابتكارية، تستهدف الفئات الاستراتيجية؛

(ب) إدخال وحدة نموذجية متعلقة بتكافؤ الفرص في التدريب العام كله الذي يعده مركز التوظيف والتدريب المهني؛

(ج) إنشاء وإدارة وحدة استقصاء معنية بتكافؤ الفرص، بما في ذلك الأدوات المتعلقة بالتنظيم الجماعي للعمل؛

(د) توزيع جوائز على المؤسسات التي تنتهج سياسات بارزة في ميدان تكافؤ الفرص؛

وفيما يتعلق بالتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية:

(هـ) إيلاء الأولوية للأنشطة التي تستجيب للبحث عن الخدمات التي تدعو الحاجة إليها لتحسين نوعية الحياة الأسرية وحياة المرأة، ولا سيما الأنشطة التي تتضمن تطوير مراكز شغل وقت الفراغ التي تسدي المشورة للطلبة عندما يكون أولياء أمورهم القانونيون غير متاحين؛

(و) تنظيم إجازة الوالدين بما يضمن الحقوق والفرص المتساوية لكلا الزوجين اللذين يعملان؛

(ز) تشجيع إعداد مدونات قواعد للممارسات الجيدة في مجالات من قبيل حماية الأمومة والأبوة والأنشطة الإيجابية للتوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية؛

(ح) العمل على أن يتوفر لكلا الجنسين، من خلال التدريب الأولي والمستمر، التعليم في مجال القدرات على ممارسة الأنشطة التي تدعم الحياة العائلية؛

(ط) توسيع نطاق شبكة المرحلة قبل المدرسية؛

وفي الختام، بهدف تسهيل إعادة الإدماج في الحياة العملية:

(ي) إنشاء مراكز تدريب نموذجية أخرى لجميع مراحل الحياة، ليس فقط للعاطلين لمدة طويلة، بل أيضا من أجل إعادة إدماج العمال في الحياة العملية المهنية بعد فترة انقطاع ممتدة؛

(ك) تقديم دعم محدد للمؤسسات التي تعزز تكافؤ الفرص في إعادة إدماج العمال في الحياة العملية المهنية؛

(ل) تعديل وتعزيز التدابير الإيجابية؛

(م) إنشاء صندوق دعم للأنشطة الجديدة يستهدف المستفيدين الذين يحصلون على الحد الأدنى للأجر.

١٥٧ - وفي ميدان تحقيق ومراقبة تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، نود أن نشير إلى أن التمييز القائم على نوع الجنس يعتبر جرماً، يقوم مفتش العمل العام بتوقيع الغرامات على ارتكابه. ويعطى تدريب خاص للمفتشين العاملين في مجال تكافؤ الفرص في العمل وفي مكان العمل وفي التدريب المهني على صعيد التدريب الأولي. وقد اعتبرت محاكم القانون العام البرتغالية أن انتهاك قواعد الاحترام المتساوي للرجل والمرأة في مكان العمل يشكل سبباً معقولاً لقيام الطرف المتضرر بإعادة النظر في عقد العمل.

٢ - الضمان الاجتماعي

١٥٨ - تعهد المرسوم بقانون رقم ٩٧/٣٠٧ المؤرخ ١١ تشرين الثاني/نوفمبر، بتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في مجال استحقاقات الضمان الاجتماعي، ولا سيما تلك التي تكفل الحماية من المرض والعجز وكبر السن، بما في ذلك التقاعد المبكر والحوادث التي تقع أثناء العمل، والأمراض المهنية، والبطالة والمساهمات في معيشة الأسرة. وتطبق الاستحقاقات المشار إليها أعلاه في شكل مساهمات ترمي إلى استكمال المدفوعات التي يمنحها نظام الضمان الاجتماعي أو لتحل محل استحقاقات سابقة، سواء كان الاشتراك في هذه النظم إلزامياً أو اختيارياً. وعدم الوفاء بالمدفوعات التي يقرها القانون، كما أن عدم القضاء على التمييز القائم في النظم المهنية، يعاقب عليهما بغرامة تتراوح ما بين عشرة آلاف وواحد مليون اسكودو برتغالي توقف المراكز الإقليمية للضمان الاجتماعي.

١٥٩ - واتخذت أيضاً تدابير فنية ومعيارية هامة لتطبيق قواعد محددة تتعلق بدفع استحقاقات الوفاة، مما أدى إلى إعادة صياغة كاملة للقوانين في هذا المجال وإدخال عدة تحسينات، يبرز من بينها تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة.

١٦٠ - والقانون رقم ١٩ - ألف/٩٦ المؤرخ ٩ حزيران/يونيه، الذي نظمته المرسوم بقانون رقم ٩٧/١٩٦ المؤرخ ٣١ تموز/يوليه، جدير بالذكر أيضاً، بالنظر إلى أنه أنشأ أول مجلس لبيت في الحق في الحصول على الحد الأدنى للأجر. وعلى الرغم من أن هذا الحق يطبق بشكل عام، سيكون عدد النساء اللائي سيستفدن منه كبيراً إلى حد بعيد.

١٦١ - ويتألف المبلغ الممنوح من مساهمة مالية، وهي غير خاضعة للضرائب، ممنوحة على نحو يتفق بصورة دقيقة مع برامج الاندماج الاجتماعي. ويعطى الحق في هذا المبلغ للأشخاص الذين يقطنون الإقليم الوطني بصورة قانونية، ويكون دخلهم، سواء الشخصي أو من شخص آخر في الأسرة، أقل من أدنى حد مقرر. ويشمل مفهوم الأسرة المعيشية: الزوجين والأشخاص الذين يعيشون معاً كزوجين لفترة تزيد عن سنة واحدة والأقارب القصر.

٣ - الأمن، والصحة العامة والصحة في مكان العمل

١٦٢ - التشريع الوطني المتعلق بالأمن والصحة العامة والصحة في مكان العمل منصوص عليه في المرسوم بقانون رقم ٩١/٤٤١ المؤرخ ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر، الذي يتضمن مجموعة من المبادئ الأساسية المتعلقة بالأمن والصحة العامة والصحة في مكان العمل، موجهة نحو تنفيذ برنامج عام لمنع الأخطار المهنية بهدف كفالة حق العمال في ظروف عمل تتسم بالأمن والسلامة والصحة العامة وحماية الصحة.

١٦٣ - وعلى الرغم من أن المرسوم ينطبق بوجه عام، فإنه إذا ما طبق، على العمال المشتغلين لحسابهم الخاص وكذلك على العمال المستقلين على حد سواء، في القطاعين العام والخاص، فإنه يكفل اعتماد تشريع تكميلي لفئات معينة من العمال شديدي التأثير بأخطار بعينها، مثلاً الحوامل.

١٦٤ - وبهدف تنظيم القانون المشار إليه أعلاه والقانون رقم ٩٥/١٧ المؤرخ ٩ حزيران/يونيه، المتعلق بحماية الأمومة والأبوة، جرى نشر القواعد الإدارية رقم ٩٦/٢٢٩ المؤرخة ٢٦ حزيران/يونيه، التي نصت على شروط خاصة لتوفير السلامة والصحة لهذه الفئة من العمال في مكان العمل وألغت جزئياً الأحكام المنصوص عليها في القواعد الإدارية رقم ٧٣/١٨٦ المؤرخة ١٣ آذار/مارس.

١٦٥ - وحددت القواعد الإدارية قائمة بالعوامل الفيزيائية والبيولوجية والكيميائية وكذلك قائمة بالأنشطة التي يمكن أن تشكل مخاطر محددة وحددت شروط التوسع في تلك الأنشطة أو منعها إذا تعلق بالمرأة الحامل أو المرضع، فضلاً عن المرأة التي على وشك الوضع.

١٦٦ - وتقييم طبيعة ودرجة ومدة المخاطر التي يتعرض لها هؤلاء العاملات يجب أن يقوم به رب العمل الذي يجب أن يتخذ التدابير الضرورية لمنع التعرض للمخاطر المذكورة. ويجب على رب العمل أن يكفل أيضاً تطويع ظروف العمل لإنجاز مهام أخرى متفقة مع حالة العامل وفئته الفنية، وكذلك منح العاملات إجازة أثناء الفترات الضرورية لكي يتجنبن التعرض للمخاطر.

١٦٧ - وجميع حقوق المرأة العاملة محفوظة في هذه الحالات وتمنح المرأة العاملة إعانة بموجب المرسوم رقم ٩٥/٣٣٣ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر معادلة لنسبة ٦٥ في المائة من أجرها. وفي الحالات التي تكون فيها العاملة موظفة تابعة للإدارة المركزية أو الإقليمية أو المحلية، تكون الإعانة المالية مساوية للمرتب

الكامل للموظفة على النحو المنصوص عليه في المرسوم بقانون رقم ٩٦/١٩٤ المؤرخ ١٦ تشرين الأول/أكتوبر.

١٦٨ - والقانون رقم ٩٥/١٧، يتعهد أيضا باتخاذ تدابير محددة تتعلق بتوفير العمل المناسب للمرأة الحامل والمرضع. ويتعين إعفاء العاملة الحامل من العمل الليلي لمدة ١١٢ يوما قبل الولادة وبعدها، ويجب أن يؤخذ منها ما لا يقل عن النصف قبل تاريخ الولادة المفترض. ويمكن أيضا إعفاء المرأة من أداء العمل بالليل أثناء الحمل والرضاعة، في حالة تقديم بيان طبي من أحد الأطباء يتناول صحة المرأة، أو حالة الجنين أو صحة الطفل.

١٦٩ - وخلال فترة الإغفاء من النوبة الليلية، يجب أن يسند إلى المرأة الحامل أو المرضع جدول عمل نهاري مناسب، أو، في حالة تعذر ذلك، يجب منحها إجازة من العمل، بدون خسارة حقوق وإعانة مالية على النحو المنصوص عليه في المرسومين بقانون رقمي ٩٥/٣٣٣ و ٩٦/١٩٤.

١٧٠ - وأكثر من هذا فيما يتعلق بهذه المسائل، يجدر ذكر منشوري القواعد الإدارية رقم ٩٦/١٩٧ و ٩٦/١٩٨ المؤرخين ٤ تموز/يوليه. وتنظم هذه الأوامر الإلتزامات المتعلقة بتوفير الحد الأدنى للصحة والأمن في صناعات الحفر أو التعدين، سواء كانت فوق سطح الأرض أو تحت سطح الأرض، وتضع أحكاما محددة تكفل حصول المرأة الحامل والمرضع على فترات راحة في ظل ظروف ملائمة.

المادة ١١ (٢)

١٧١ - يحظر التشريع الوطني تسريح الموظفين بدون سبب معقول. وتسريح الموظف لسبب يتنافى مع مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، الذي تعهد به الدستور، لا يعتبر سببا معقولا.

١٧٢ - وفي ٩ حزيران/يونيه ١٩٩٥، نُشر القانون رقم ٩٥/١٧ وأدخل تغييرات على القانون رقم ٨٤/٤ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل، فيما يتعلق بحماية الأمومة والأبوة. وطبقا للقانون، يعتبر تسريح المرأة الحامل، أو المرضع أو التي على وشك الوضع، تسريحا بدون سبب معقول، وعلى رب العمل التزام بدفع هذا الاتهام قانونا.

١٧٣ - وبالإضافة إلى ذلك، فإنه في الحالات التي يكون فيها إنهاء عقد العمل مدعّم قانونا من رب عمل المرأة الحامل أو المرضع أو التي على وشك الوضع، يلزم دائما الحصول على رأي مؤيد من اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في العمل وفي مكان العمل، وفقا للمادة ١٨ من قانون حماية الأمومة والأبوة.

١٧٤ - والقانون أعلاه، علاوة على زيادة مدة إجازة الأمومة وكفالة التدابير المتعلقة بحماية المرأة الحامل والمرضع والتي على وشك الوضع، ينظم منح إجازة خاصة، لفترة تتراوح ما بين ستة أشهر وعامين، لمساعدة الطفل، ويحظر تسريح هؤلاء العاملات في الحالات التي لم يحصل فيها رب العمل مسبقاً على رأي مؤيد من اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في العمل وفي مكان العمل.

١٧٥ - ولا يعطى رأي مؤيد إلا إذا خلصت اللجنة إلى أن التسريح لم يكن بطريق مباشر أو غير مباشر بدافع من حالة الحمل وأنه، لذلك، لا يشكل التسريح إجراء تمييزياً.

١٧٦ - وبعد إصدار القانون رقم ٩٥/١٧، نشرت عدة وثائق قانونية عن النظام الجديد لحماية الأمومة والأبوة، وعلى سبيل المثال المرسوم بقانون رقم ٩٥/٢٢٢، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر، في ميدان علاقات العمل في القانون الخاص، والرسوم بقانون رقم ٩٦/١٩٤ المؤرخ ١٦ تشرين الأول/أكتوبر، في ميدان عمال الإدارة العامة.

١٧٧ - وزاد القانون رقم ٩٥/١٧ مدة إجازة الأمومة إلى ٩٨ يوماً متتالياً، منها ٦٠ يوماً يجب أن تؤخذ بعد الولادة (ويمكن التمتع بباقي المدة كلياً أو جزئياً قبل الولادة أو بعدها)، ويمكن إضافة ٦٠ يوماً إلى هذه المدة في حالة وجود خطر كلينيكي يتطلب دخول المستشفى. والتمتع بما لا يقل عن ١٤ يوماً من إجازة الأمومة إلزامي. ويمكن أن يتمتع الأب بالحق في الحصول على إجازة أمومة إذا كانت الأم تعاني من عجز بدني أو نفسي. وفي حالة تبني طفل يبلغ من العمر أقل من ثلاث سنوات، فإن للوالد المتبني الحق في الحصول على إجازة مدتها ٦٠ يوماً متتالياً لرعاية الطفل.

١٧٨ - ولجميع الأغراض القانونية، تعتبر إجازة الأمومة عملاً فعلياً عند حساب أقدمية العامل، وكذلك البدلات/النفقة وبدل الطعام. وفيما يتعلق بدفع المرتب، يحق لعمال الإدارة العامة الحصول على تعويض كامل عن أجورهم في حين يحق للعمال المرتبطين بعقود عمل فردية الحصول على إعانة مالية مساوية للتعويض الذي يدفعه الضمان الاجتماعي.

١٧٩ - وبالإضافة إلى ذلك، فإن القانون رقم ٩٨/١٨ المؤرخ ٢٨ نيسان/أبريل، الذي نشر مؤخراً، يوسع نطاق حماية الأمومة والأبوة التي تعهد بها القانون رقم ٨٤/٤، وبتنقيح القانون رقم ٩٥/١٧، مد مدة إجازة الأمومة لتصبح ١٢٠ يوماً متتالياً، يتعين التمتع بتسعين يوماً منها بعد الولادة. ويسمح القانون الجديد بتمديد يبلغ ٣٠ يوماً لكل توأم بعد الطفل الأول في حالات الولادة المتعددة.

١٨٠ - وأدخل نفس القانون تغييرات في إجازة الأبوة، يمكن تمديدتها الآن لغاية ثلاث سنوات في حالة ولادة طفل ثالث، وتؤخذ في الاعتبار عند حساب المعاش التقاعدي، أو للعجز أو لكبر السن. وبهذا القانون، عُد أيضاً إلى أرباب الأعمال بواجب إيجاد الحلول للتدريب المهني للعمال العائدين من إجازة الأبوة.

١٨١ - وسيوضع القانون موضع التنفيذ بصورة تدريجية، على مراحل، بتمديد الإجازة الخاصة إلى ١١٠ أيام في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، تزداد إلى ١٢٠ يوما ابتداء من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠.

١٨٢ - ونص المرسوم بقانون رقم ٩٥/٣٣ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر، على تكييف نظام الضمان الاجتماعي مع التغييرات الجديدة، ومن بينها يجدر ذكر إنشاء إعانة مالية للأخطار المحددة على النساء الحوامل والمرضعات واللائي على وشك الوضع نتيجة تعرضهن لعوامل، وعمليات، وظروف عمل وعمل ليلي مما قد يشكل أخطارا صحية على العاملة أو الطفل، وكذلك إنشاء إعانة مالية لتقديم المساعدة إلى ذرية المستفيد المرضى أو المعوقين.

١٨٣ - وفي الحالات التي تمنح فيها الإعانة المالية المقدمة في شكل مساعدة للذرية الذين تقل أعمارهم عن ١٠ سنوات، فإنه في حالات المرض، لم تعد ممارسة السلطة المنفردة من جانب أحد الأبوين مطلوبة، مما يسمح للأسر التي يرعاها والد وحيد والأسر المتبنية الحصول على هذه الإعانة المالية.

١٨٤ - وقد منح القانون رقم ٩٧/١٠٢ المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر الحق في الحصول على إجازة خاصة لمساعدة المعوقين والمرضى بأمراض مزمنة وكذلك إعانة مالية للأبوين اللذين يمارسان هذا الحق.

١٨٥ - وتقوم المراكز الإقليمية للضمان الاجتماعي، والمؤسسات الخاصة للتضامن الاجتماعي ومنظمات الدعم الاجتماعي بتقديم خدمات متصلة برعاية الأطفال أثناء ساعات العمل، من خلال توفير خدمات تربية الأطفال، ودور الحضانة، ورياض الأطفال ومراكز الترفيه. ويقدر المبلغ الذي يدفع مقابل استخدام هذه الخدمات وفقا لدخل الأسرة المعيشية، بيد أنه في حالة وجود ضرورة اقتصادية مؤكدة، لا يُطلب دفع أي مبلغ.

١٨٦ - وقد أعدت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة مشاريع وإجراءات محددة للمرأة. وفي الفترة من ١٩٩٣ إلى ١٩٩٥، نفذت اللجنة مشروعا بعنوان "Bem me Quer"، أدمج في برنامج الجماعة الأوروبية المعنون "التوظيف والموارد البشرية". وأنشأ المشروع خدمات دعم في خمس حكومات إقليمية لإعادة الإدماج المهني للمرأة في الحياة العملية المهنية.

١٨٧ - والخدمات التي أطلق عليها "أماكن معلومات المرأة"، تضطلع بالمهام التالية:

(أ) تقديم الدعم للمرأة:

'١' في التحقق من معرفتها الشخصية والمهنية، وفي تحديد اهتماماتها وفي الاستخدام المهني لقدراتها المكتسبة؛

'٢' في البحث عن التدريب المهني الكافي لحالتها الفردية؛

'٣' في البحث عن العمل؛

'٤' في توضيح وإسداء المشورة بشأن المشاريع المتعلقة بخلق فرص العمل للحساب الخاص وكذلك الأنشطة الاقتصادية الأخرى؛

(ب) مضاعفة الاشتراك المتزايد والتعاون بين الكيانات، العامة والخاصة، على الصعيدين المحلي والإقليمي على حد سواء، لاستكشاف الموارد المتاحة على أفضل وجه، بهدف إعادة إدماج المرأة مهنية على نحو أسهل في الأعمال "العادية"، وأو في الأعمال المدرة للدخل وزيادة مشاركتها في التنمية على الصعيدين المحلي والإقليمي؛

(ج) إيجاد دعم إعلامي وتعليمي لتقديم المساعدة والدعم لقيام الحكومات الإقليمية الأخرى بإنشاء برامج جديدة بشأن "أماكن معلومات المرأة".

١٨٨ - وأنشأ المشروع مجموعات من "الأماكن" لدمج أهداف المشروع وأنشطتها: حدد المشروع الموارد والاستراتيجيات الإنمائية لكل حكومة محلية معنية وأقام شبكات تعاون مع الكيانات المحلية والإقليمية للأنشطة المشتركة لحفز إعادة إدماج المرأة مهنية على نحو أفضل. كما أوجد أشكالاً تكوينية وتربوية من الدعم ترمي إلى تعزيز قيام الحكومات الإقليمية بإنشاء "أماكن" جديدة.

١٨٩ - وبالإضافة إلى المواد التكوينية والإعلامية العديدة، التي لم تنشر، اشترك المشروع في إنشاء مجموعة جديدة للجنة أطلق عليها "Bem me Quer"، تهدف إلى نشر الدراسات، والتوعية الإعلامية والمواد التربوية لدعم إعادة إدماج المهني للمرأة، وتحسين مركزها المهني وبناء حياتها الوظيفية. وهذه المجموعة متخصصة في مجالات التدريب المهني، والتوظيف وتكافؤ الفرص.

١٩٠ - وحتى الآن، جرى نشر خمس وثائق وهي نتاج خبرة العمل الميداني. وأنتج أيضاً شريط فيديو بعنوان "أماكن معلومات المرأة"، لتوعية الكيانات العامة والخاصة التي تعتبر داعمة محتملة لإعادة إدماج المهني للمرأة ولهذه الهياكل الموجودة على مستوى أكثر لا مركزية.

١٩١ - وفي الفترة ١٩٩٦/١٩٩٧، قامت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة برعاية مشروع، بعنوان "Trampolim"، الذي أدمج أيضا في برنامج "التوظيف وتنمية الموارد البشرية" الذي تضطلع به الجماعة الأوروبية، بهدف إبلاغ وتوعية الحكومات المحلية للمناطق المتمتعة بالحكم الذاتي في البلد والموظفين المحليين الآخرين عن إنشاء شبكات محلية لحفز وتعزيز مسائل تكافؤ الفرص، وعلى الأخص، عن مركز المرأة في المجتمع فضلا عن إدماجها في سوق العمل في ظل ظروف عمل متساوية وبمنظور للتنمية الإقليمية. ونظم المشروع حلقات دراسية مع عدة حكومات محلية في المناطق المتمتعة بالحكم الذاتي وبأدر بإنشاء آليات للمساواة في نفس هذه المناطق.

١٩٢ - وأدمج أيضا المشروع المعنون "Trampolim/Reda"، الذي بدأ في عام ١٩٩٨، في مبادرة الاتحاد الأوروبي بعنوان "التوظيف وتنمية الموارد البشرية". ويهدف هذا المشروع أساسيا إلى إنشاء شبكة وطنية من المستشارين القانونيين في مجال المساواة على الصعيد المحلي، فضلا عن شبكة "مراكز معلومات" لدعم إعادة الإدماج المهني للمرأة. وبهذا المشروع، تأمل اللجنة في تحقيق ما يلي:

(أ) إبلاغ وتوعية الحكومات المحلية عن:

١' تكافؤ الفرص والدور الحاسم الذي يجب أن تؤديه في تنفيذ سياسة وطنية لتكافؤ الفرص؛

٢' الحاجة إلى إنشاء "أماكن معلومات للمرأة" للمساهمة في تعزيز المساواة في فرص الحصول على العمل للمرأة والرجل، من خلال تقديم الدعم للمرأة في بحوثها الفردية المتعلقة بالعمل أو تدريبها الداخلي أو إنشاء عملها الخاص أو أي نوع آخر من أنواع النشاط الاقتصادي، فضلا عن زيادة مشاركتها في التنمية المحلية؛

٣' الممارسة الفعالة لسياسة تكافؤ الفرص على الصعيد المحلي.

(ب) إعداد واختبار المنهجيات، فضلا عن المواد التربوية:

١' لإنشاء ووضع وإدارة "أماكن معلومات المرأة"؛

٢' لتعزيز قدراتها في مجال إعادة الإدماج المهني للمرأة وحفز الأنشطة الكامنة من هذا النوع من الخدمة؛

٣٠ لتوعية الجهات الفاعلة الاجتماعية والاقتصادية، العامة والخاصة، على الصعيد المحلي والإقليمي على حد سواء، لتحقيق تكافؤ الفرص، وكذلك من أجل التعاون في البحث عن حلول أكثر مواءمة للاحتياجات الخاصة بالمرأة وحالتها، وتنفيذ تلك الحلول؛

٤٠ لتكون مسؤولة عن مبدأ تحقيق تكافؤ الفرص على الصعيد المحلي (لتأدية الوظائف الواجبة).

(ج) تنمية القدرات التقنية للأشخاص العاملين لدعم إعادة الإدماج المهني للمرأة، بهدف إضفاء الطابع المهني على هذه الوظيفة؛

(د) زيادة عدد "أماكن معلومات المرأة" الوطنية القائمة، لتحسين نوعية أنشطة خدماتها واستراتيجياتها؛

(هـ) إيجاد شبكة وطنية لـ "أماكن معلومات المرأة"، وكذلك أشخاص، يكونان مسؤولين عن تحقيق المساواة بهدف:

تبادل الخبرات والمعلومات، وتحسين القدرة على الاستجابة إلى الاحتياجات الخاصة بالمرأة داخل البيئة التي تعمل فيها، وتحسين نوعية الإجراءات المتخذة، ولكي يتمكن من العمل بالاشتراك مع اللجنة، وكذلك بالتعاون مع الموظفين الاجتماعيين والاقتصاديين على مستوى المجلس، وعلى سبيل المثال مراكز التوظيف والمؤسسات المعنية بتحقيق تكافؤ الفرص.

(و) ربط أنشطة الشبكة بالشبكة الأوروبية للمشاريع الرامية إلى تعزيز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في سوق العمل، التي تضم بالفعل خمسة بلدان (فرنسا وأسبانيا والنمسا واليونان وإيطاليا)، مما يسمح بما يلي:

١٠ نقل أدوات وأساليب التدريب والعمل، والاشتراك في إعدادها؛

٢٠ الاشتراك مع الأجهزة التي لديها نفس الأهداف، وتعمل في دول أعضاء مختلفة في الاتحاد الأوروبي، والتعاقد معها والتعاون معها؛

٣٠ وضع نماذج مشتركة للأداء وكذلك للجودة في الخدمات؛

٤٠ تقييم ونشر الإجراءات الابتكارية وتبادل الخبرات والكفاءات.

١٩٣ - وكان هذا المشروع نشطا في تكوين "المجالس المعنية بالمساواة"، المذكورة في البروتوكولات العديدة المعقودة بين المشروع وعدة حكومات محلية بهدف إدماج مبدأ تكافؤ الفرص في السياسات والأنشطة التي تحظى بالتشجيع في مجالسها، فضلا عن مجالس التدريب التابعة للحكومات المحلية لإنشاء "أماكن معلومات للمرأة"، بهدف جعلها قادرة على الاضطلاع بالأنشطة في هذا الميدان.

المادة ١٢

١٩٤ - في البرتغال، لا توجد عقبات تعترض تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة من ناحية الحصول على الخدمات الصحية، بما في ذلك خدمات تنظيم الأسرة. وأثناء الفترة قيد الاستعراض، اتخذت عدة تدابير. فقد عدّل القانون رقم ٩٧/٩٠ المؤرخ ٣٠ تموز/يوليه، الحد القانوني لإنهاء الحمل الطوعي. وطبقا للقانون الحالي، لا يُعاقب على الإجهاض، إذا أُجري بواسطة طبيب، أو تحت إشرافه، في مؤسسة صحية رسمية أو مكان معترف به رسميا بهذه الصفة، وبموافقة المرأة الحامل، إذا ما كان، طبقا لحالة المعلومات، والخبرة الطبية:

(أ) يشكل الطريقة الوحيدة لمنع وفاة المرأة الحامل، أو تعرض صحتها البدنية والنفسية لأذى خطير ولا مرد له؛

(ب) يشكل الطريقة الوحيدة لمنع وفاة المرأة الحامل أو تعرض صحتها البدنية والنفسية لأذى خطير ولا مرد له، وأن يجري في الـ ١٢ أسبوعا الأولى من الحمل؛

(ج) عندما يوجد دليل علمي يشير إلى أن الطفل الذي لم يولد بعد سيعاني من مرض عضال أو تشوه خلقي، وأن التدخل يجري في الـ ٢٤ أسبوعا الأولى من الحمل (يثبت برسم الموجات الصوتية أو بأي وسيلة كافية أخرى طبقا للقوانين الفنية إلا في الحالات التي لا يمكن أن يعيش فيها الطفل الذي لم يولد بعد، وفي هذه الحالة، يمكن أن يتم التدخل في أي وقت)؛

(د) إذا كان الحمل قد نتج عن جريمة ضد الإرادة الحرة والخيار الذاتي الجنسي ويتم التدخل في الـ ١٦ أسبوعا الأولى.

١٩٥ - والقانون رقم ٩٥/١٧ المؤرخ ٩ تموز/يوليه، والقانون رقم ٩٨/١٨ المؤرخ ٢٨ نيسان/أبريل، بشأن حماية الأمومة والأبوة، والرسالة ٩٧/٥٤١١، تنظم شبكة وطنية لتشخيص حالات الإعاقة و/أو التشوهات الخلقية قبل الولادة. ويمكن لجميع الأزواج المعرضين لذلك الخطر إجراء التشخيص السابق للولادة مجانا. وأيضا، نفذت تدابير لتوفير المعلومات قبل الحمل، بهدف الحد من الأخطار الطبية المتصلة بالحمل وتخفيض عدد الحوامل اللائي لا يحصلن على المشورة.

١٩٦ - وتعمل وزارة الصحة جدياً على تنفيذ التشريع الحالي المتعلق بتنظيم الأسرة. وتحدد استراتيجيتها الصحية للفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢ أهدافاً واضحة فيما يتعلق باستخدام وسائل منع الحمل والحد من الحمل في سن المراهقة.

١٩٧ - وفي إطار الاستراتيجية الصحية للفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢، وقعت اللجنة بروتوكول تعاون بهدف تدريب وإعلام الفنيين الصحيين في مجال اكتشاف النساء ضحايا العنف والأطفال والمراهقين ضحايا إساءة المعاملة نتيجة الإيذاء الجنسي، ومساندتهم وإسداء المشورة لهم.

١٩٨ - ووقع البروتوكول بين إدارة الصحة الإقليمية ورابطة تنظيم الأسرة لإعداد مواد تربوية في مجال التربية/المعلومات الجنسية للشباب والشابات والآباء والمدرسين. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم وزارة الصحة بإعداد منشور عن الموضوع المعنون "المرأة والصحة في البرتغال".

المادة ١٣

١٩٩ - يمنح نظام الضمان الاجتماعي الوطني للمرأة والرجل فرصاً متساوية للحصول على جميع استحقاقات الأسرة في النظامين العام وغير الخاضع للضرائب على حد سواء. وطبقاً للنظام العام، تمنح الاستحقاقات في حالة:

(أ) المرض - تمنح في العادة إعانة نقدية لمدة أقصاها ١٠٩٥ يوماً، بنسبة ٦٥ في المائة من الأجر العادي؛

(ب) الأمومة - تمنح إعانة نقدية لمدة ٦٨ يوماً بنسبة ١٠٠ في المائة من الأجر العادي؛

(ج) البطالة - تدفع إعانة بطالة بنسبة ٦٥ في المائة من الأجر العادي، وإعانة اجتماعية للبطالة (المبلغ متغير، حسب حجم أسرة المستفيد)؛

(د) الواجبات العائلية - تدفع إعانة أسرة للأطفال والشباب والشابات، وإعانة حضور إلى أماكن التعليم الخاص، وإعانة شهرية مدى الحياة، وإعانة لتقديم المساعدة لشخص ثالث وإعانة جنازة؛

(هـ) العجز - يدفع معاش تقاعدي بسبب عدم القدرة على العمل؛

(و) الشيخوخة - يدفع معاش تقاعدي للمستفيدين الذين بلغوا الحد الأدنى للسن القانوني للتقاعد؛

وفيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية التي تدفع في حالة العجز والشيخوخة، يمكن أن تضاف إعانة بغرض تقديم المساعدة إلى شخص ثالث. ويبلغ الحد الأقصى العادي لسن التقاعد للرجل والمرأة ٦٥ عاماً، على النحو المنصوص عليه في المرسوم بقانون رقم ٩٣/٢٢٩ المؤرخ ٢٣ أيلول/سبتمبر، الذي حدد أيضاً فترة انتقالية مدتها ست سنوات للقيام تدريجياً بإدخال المقدار في زيادات سنوية كل ستة أشهر؛

(ز) الوفاة - يمنح معاش تقاعدي للباقيين على قيد الحياة (يمكن أن تضاف إليه إعانة مساعدة لمساعدة شخص ثالث) وإعانة في حالة الوفاة؛

(ح) الأمراض المهنية - يدفع تعويض ومعاشات تقاعدية في حالات العجز المؤقت أو الدائم التي تحدث بسبب مرض ذي صلة بالعمل.

٢٠٠ - والنظام غير القائم على الاشتراكات يغطي المواطنين، وفي ظل بعض الظروف، اللاجئين والأجانب المقيمين والأشخاص عديمي الجنسية الذين يعيشون ظروفًا اقتصادية صعبة ولا يمكن إدماجهم في النظام العام.

والخطة الموضوعية في النظام غير القائم على الاشتراكات تشمل الطرائق والمساهمات التالية:

(أ) إعانة الأسرة للأطفال والشباب والشابات؛

(ب) إعانة للحضور إلى مؤسسة للتعليم الخاص؛

(ج) معاش تقاعدي للأيتام؛

(د) معاش تقاعدي اجتماعي بسبب العجز والشيخوخة؛

(هـ) إعانة مساعدة إلى شخص ثالث؛

(و) معدات اجتماعية.

٢٠١ - ولعمل الإدارات المركزية والإقليمية والمحلية نظم للحماية الاجتماعية المستقلة ذات تطبيقات مماثلة. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه فيما يتعلق باستحقاقات الأسرة، في عام ١٩٩٦، نص القانون رقم ١٩ - ألف/٩٦ المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه، الذي نظمه المرسوم بقانون ٩٧/١٩٦، المؤرخ ٣١ تموز/يوليه، على الحد الأدنى للدخل الممنوح.

٢٠٢ - ومن منظور قانوني، لا توجد عقبات مؤسسة أو إدارية تمنع المرأة من الحصول على القروض، والرهن العقاري والأشكال الأخرى للإئتمان المالي، بيد أنه لا توجد بيانات إحصائية لبيان الفروق الحالية بين نشاط الذكور ونشاط الإناث في هذا المجال.

٢٠٣ - وقد تناولت الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص، في النقطة ٨، المساواة بين الرجل والمرأة في سياسات الألعاب الرياضية. وعلى الرغم من حدوث زيادة في اشتراك الإناث في الألعاب الرياضية في السنوات القليلة الماضية، فضلا عن زيادة إمكانيات اشتراك المرأة في الأحداث الرياضية على الصعيدين الوطني والدولي، لا ينعكس هذا الاتجاه بوجه عام في زيادة تمثيل الإناث في مناصب صنع القرار.

٢٠٤ - ومن الواضح أن المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا، وبخاصة على المستويات العالية، في مناصب الإدارة، ومنظمات الألعاب الرياضية، والتدريب والتحكيم. ولمواجهة هذه الحالة، من الأهمية إعداد خطة وطنية لتحقيق المساواة في سياسات الألعاب الرياضية تأخذ في الاعتبار النتائج التي تحققت على الصعيدين الوطني والدولي على حد سواء.

٢٠٥ - وفي محاولة لتعزيز تكافؤ الفرص للمرأة والرجل في الألعاب الرياضية، على جميع المستويات وفي جميع المناسبات ومجالات القدرات، فإن أحدث نص دولي، يعتبر بمثابة وثيقة أساسية على الصعيد العالمي، يتمثل في إعلان بريتون لعام ١٩٩٤. وعلى الصعيد الحكومي، وقعت البرتغال، بوصفها عضوا في الاتحاد الأوروبي، على مبادئ إعلان بريتون، بوصفه أحد النصوص التي اعتمدها المؤتمر الثامن لوزراء الألعاب الرياضية في الاتحاد الأوروبي، وذلك في لشبونة في عام ١٩٩٥.

٢٠٦ - وتعاونت البرتغال أيضا بنشاط مع الاتحاد الأوروبي في هذه المسألة، حيث نظمت حلقة دراسية عن مساهمة الألعاب الرياضية في المجتمع الديمقراطي (لشبونة، ١٩٩٦). جرى فيها تغطية موضوع اشتراك المرأة في الألعاب الرياضية.

٢٠٧ - وعلى الصعيد غير الحكومي، تمثلت أول مبادرة نظمت في البرتغال بشأن هذه المسألة في مؤتمر "المرأة والألعاب الرياضية"، الذي نظمته في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦، في لشبونة، الحركة الديمقراطية النسائية (منظمة غير حكومية) وإدارة الألعاب الرياضية التابعة لبلدية لشبونة، بالاشتراك مع جماعة الدعم النسائية الأوروبية.

٢٠٨ - ووافق هذا المؤتمر على إعلان بريتون وأصدر بيانا موجها إلى الحكومة، ومنظمات الألعاب الرياضية (اتحادات الألعاب الرياضية، واللجنة الأولمبية والاتحاد الأولمبي)، والمنظمات غير الحكومية النسائية والجامعات، طالب فيه بإنشاء منظمة مستقلة وذات إطار محدد. وبعد المؤتمر، أنشئت الرابطة البرتغالية

للمرأة والألعاب الرياضية، في ٦ شباط/فبراير ١٩٩٨. ويتمثل هدف الرابطة في تعزيز المساواة، واشتراك المرأة في الألعاب الرياضية على كل مستوى، وفي كل مناسبة ومجال للقدرة.

المادة ١٤

٢٠٩ - على الرغم من أن القطاع الزراعي في الاقتصاد البرتغالي كان آخذ في الهبوط بالنسبة للاقتصاد بوجه عام، لا تزال المرأة العاملة في ذلك القطاع تشكل جزءاً هاماً من مجموع القوى العاملة للإناث (١٥,٨ في المائة في عام ١٩٩٧) وجزءاً هاماً للغاية في القوى العاملة الزراعية (٥٣,٤ في المائة في عام ١٩٩٧). وفيما يتعلق بمركزها، فإن نسبة ٨١,٢ في المائة عاملات لحسابهن الخاص بدون موظفين، وتعمل نسبة ٨ في المائة لحساب أحد أفراد الأسرة، وتعمل نسبة ٩,٥ في المائة موظفات وتعمل نسبة ١,١ في المائة لحسابهن الخاص مع وجود موظفين في خدمتهن.

٢١٠ - وتمثلت التدابير التشريعية المتخذة خلال الفترة قيد الاستعراض فيما يلي:

(أ) أنشأ المرسوم بقانون رقم ٩٠/٣٣٩، المؤرخ ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر، المؤسسة الزراعية العائلية المعترف بها، وأضفى الطابع القانوني على مفهوم "العمل لحساب الأسرة" في الزراعة، واعترف بحقوق الأقارب الذين، على الرغم من أنهم لا يساهمون فقط بعملهم اليدوي أو يتعاونون في الأعمال الإدارية، فإنهم يعملون أيضاً في إدارة الإنتاج، ولا يتمتعون بالحماية حتى ذلك التاريخ؛

(ب) وقررت الرسالة القانونية ٩٧/٥٣، تطبيق إجراء على التدريب والتعليم، يولي الأولوية إلى الجهات التي تنهض بأهداف سياسة تكافؤ الفرص، أي تعزيز فرص وصول المرأة إلى مجالات جديدة في النشاط المهني؛

(ج) والرسالة رقم ٩٧/١٠٢٧١، التي اعتمدت قواعد تطبيق هذا الإجراء، ألزمت كيانات التدريب بتطبيق القانون المتعلق بعدم التمييز بين المرأة والرجل في العمل وفي مكان العمل، كما نصت على أن الدعم المالي سيقدم على أساس الوفاء بمبدأ الحقوق المتساوية؛

ويسهم هذان الإجراءان في تنمية القدرات التقنية والاجتماعية، مما يعزز اشتراك المرأة بقدر أكبر في العمليات الريزية والزراعية، وفي القضاء على التمييز ضد المرأة.

٢١١ - وتنظم القواعد الإدارية رقم ٩٨/١٩٥، الإعانات التي تقدم لخدمات الإحلال. وهي تمنح هذه الإعانات لكفالة تهئية الأوضاع التي تتيح الإحلال المؤقت لعناصر الأنشطة الزراعية: رب العمل، والزوجة والعمال الدائمون، أي في حالات المرض والإصابة والأمومة والتدريب المهني والإجازة.

٢١٢ - وتواصل رابطة المزارعات البرتغاليات، وهي منظمة غير حكومية، تشجيع المرأة في القطاع الزراعي من خلال الأنشطة التالية:

(أ) مشروع "Rosa e Acácio"، وهو مشروع لمنع المخاطر المهنية في الزراعة من أجل حماية الأطفال العاملين في القطاع الزراعي؛

(ب) "اشتراك المرأة في عمليات صنع القرار في العالم الريفي والزراعي" - وهي دراسة عن السياحة الزراعية، نفذت على مرحلتين:

١' "المؤهلات الفنية في السياحة الزراعية"؛

٢' إنجاز وحدة نموذجية تدريبية لتدريب المدرّبين.

(ج) "الحالة الراهنة والمنظورات المستقبلية لمؤهلات المرأة المزارعة المهنية في جنوب أوروبا"؛

(د) "النساء المزارعات"؛

(هـ) "ربط المرأة في المناطق النائية"؛

(و) عمل المرأة لحسابها الخاص في المناطق الريفية؛

(ز) "دليل الممارسات الجيدة في المسائل المتعلقة بحصول المرأة على التعليم وعلى التدريب المهني في المناطق الريفية"؛

(ح) "دور المرأة في إنعاش الاقتصادات الريفية وتنويعها" - دراسة؛

(ط) "كبار السن في العالم الزراعي الريفي".

٢١٣ - وتقدم أيضا رابطة المزارعات البرتغاليات خدمات استشارية عامة لأعضائها. وقامت الرابطة برعاية الحلقات الدراسية التالية:

(أ) "الأسرة، والمرأة والعمل الطوعي: مساهمة لتنمية العالم الريفي"؛

(ب) "التعليم غير الرسمي والتدريب المستمر للمزارعات"؛

(ج) "المرأة والعمل الطوعي: المشاركة الوطنية والمقدرة للمسؤولية في التنمية المحلية".

٢١٤ - وتقوم أيضا رابطة المزارعات البرتغاليات برعاية مناظرات منتظمة لتبادل الخبرات بين النساء، وتنشر رسالة إخبارية شهرية حافلة بالمعلومات وكتيبات إعلامية وتبث برامج في الإذاعة والتلفزيون.

المادة ١٥

٢١٥ - يتعهد الدستور البرتغالي والقانون البرتغالي بالمساواة أمام القانون بين المرأة والرجل، بدون استثناء، بصرف النظر عن الخدمة العسكرية. بيد أنه، من الناحية العملية، لا تزال حالات الخروج على هذه القاعدة موجودة، مثلا في مجالات من قبيل الكدح والعمل، وفي الحياة الأسرية وفي الاشتراك في الحياة السياسية والعامة.

المادة ١٦

٢١٦ - يتعهد الدستور البرتغالي والقانون البرتغالي بالمساواة أمام القانون، بين المرأة والرجل، بدون استثناء في مجالات الزواج والعلاقات الأسرية. بيد أنه من الناحية العملية، فإن وجود مفاهيم مسبقة وأفكار اجتماعية جامدة، فضلا عن استمرار العنف العائلي ضد المرأة والافتقار إلى آليات كافية لحمايتها، يضعف بقدر كبير من مركز المرأة داخل الأسرة وفي إطار الزواج.

— — — — —