

Distr.: General
18 April 2011
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة التاسعة والأربعون

٢٩-١١ تموز/يوليه ٢٠١١

معلومات مقدمة في إطار متابعة الملاحظات الختامية للجنة

البرتغال*

رد البرتغال على التوصيات الواردة في الملاحظات الختامية للجنة عقب
النظر في التقريرين الدوريين السادس والسابع للبرتغال في ٣ تشرين
الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨

* يصدر هذا التقرير بدون تحرير رسمي.



متابعة لتوصيات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة عقب النظر في التقريرين الدوريين السادس والسابع للبرتغال^(١)

الفقرة ٢١

توصي اللجنة بأن تكفل الدولة الطرف من خلال هياكلها القائمة المعنية بالمساواة على الصعيد الوطني بأن تطبق إجراءات تعميم مراعاة الفروق بين الجنسين باستمرار على جميع القوانين والأنظمة والبرامج في جميع الوزارات. ورغم احترام اللجنة للاستقلال الذاتي للسلطات المحلية، فإنها توصي، بأن تستخدم الدولة الطرف جميع التدابير المناسبة لكفالة إضفاء الطابع المؤسسي على هيئة مستشاري شؤون المساواة في جميع البلديات المحلية.

الخطط الوطنية

١ - إن تعميم المساواة بين الجنسين على جميع مستويات الإدارة العامة هو التزام سياسي واستراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين، ويُنظر إليه من قبل الحكومة البرتغالية على أنه شرط مسبق للحكومة الرشيدة.

٢ - ويجري توجيه السياسة العامة في الفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٠ عن طريق الخطط الوطنية الثلاث في مجال المساواة بين الجنسين، وهي: الخطة الوطنية الثالثة للمساواة - المواطنة والمساواة بين الجنسين، والخطة الوطنية الثالثة لمكافحة العنف المنزلي، والخطة الوطنية الأولى لمكافحة الاتجار بالبشر. لقد اعتمدت تلك الخطط في عام ٢٠٠٧، حسبما ذكر بالفعل في التقارير الدورية السابقة المقدمة من البرتغال، وسيكتمل تنفيذها في عام ٢٠١١.

٣ - واعتمد برنامج العمل المتعلق بالقضاء على تشويه الأعضاء التناسلية للإناث في عام ٢٠٠٩ ضمن إطار الخطة الوطنية الثالثة للمساواة، كما اعتمدت في نفس السنة خطة عمل وطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) المعني بالمرأة والسلام والأمن.

٤ - وستعتمد خطط جديدة ثلاث في مجال المساواة بين الجنسين حتى نهاية عام ٢٠١٠، وهي:

- الخطة الوطنية الثانية لمكافحة الاتجار بالبشر للفترة ٢٠١١-٢٠١٣
- الخطة الوطنية الرابعة لمكافحة العنف المنزلي للفترة ٢٠١١-٢٠١٣

(١) CEDAW/C/PRT/CO/7.

- الخطة الوطنية الرابعة للمساواة: الجنسانية والمواطنة وعدم التمييز للفترة ٢٠١١-٢٠١٣

ومن المتوقع أن تتضمن تلك الخطط تدابير محددة، مع مؤشرات لإتاحة مزيد من التطورات وتقييم قابل للقياس لتنفيذها.

مستشارو المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة المركزية

٥ - تُوصي الخطة الوطنية الثالثة للمساواة: المواطنة والمساواة بين الجنسين بوجوب قيام جميع الوزارات بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملياتها المتعلقة بصنع القرار، وتتوخى الخطة قيام كل وزارة بتعيين مستشار وزاري للمساواة بين الجنسين وفريق مشترك بين الإدارات.

٦ - ولأجل ضمان توفر الظروف الملائمة لأداء الهياكل التي تم إنشاؤها في كل وزارة لعملها بطريقة سليمة، أنشأت لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين سبع أفرقة عاملة تمثل جميع مجالات التدخل الواردة في الخطة:

- (أ) الإدماج الاجتماعي؛
- (ب) التعليم؛ الرياضة والثقافة ووسائط الإعلام؛
- (ج) الحكومة المحلية والبيئة والإقليم؛
- (د) الصحة؛
- (هـ) الأمن والعدالة؛
- (و) الاستقلال الاقتصادي، ومباشرة الأعمال الحرة، والتوفيق بين العمل والأسرة؛
- (ز) التعاون والعلاقات الدولية.

٧ - وتتحمل كل وزارة المسؤولية عن تنفيذ التدابير الواردة في الخطة في مجال التدخل الخاص بكل منها.

٨ - و بالإضافة إلى جمعها بين ممثلي الوزارات المعنية، فقد جمعت الأفرقة العاملة المذكورة بين ممثلي مؤسسات أخرى ومنظمات غير حكومية أخرى.

٩ - واعتمد في عام ٢٠٠٨ قرار مجلس الوزراء (القرار رقم ٢٠٠٨/١٦١ الصادر في ٢٢ تشرين الأول/أكتوبر) يُحدد وضع المستشارين الوزاريين للمساواة بين الجنسين وفريق كل منهم، ويُورد وصفا موجزا لبياناتهم الشخصية واختصاصاتهم. وقد تلقى مستشارو المساواة بين الجنسين وأعضاء الأفرقة المشتركة بين الإدارات التدريب المناسب الذي روجت له لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين، وذلك لتطوير المهارات النظرية والتقنية الأساسية التي تمكنهم من إدراج منظور المساواة بين الجنسين في السياسات والإجراءات التي ينبغي على الوزارات المعنية تنفيذها من أجل تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين ورسم وتنفيذ خطة عمل للمساواة بين الجنسين في مجال السياسة العامة الخاصة بكل منهم.

١٠ - وقد عمل مستشارو المساواة بين الجنسين على وضع خطط عمل لتعزيز المساواة بين الجنسين في الوزارات التي ينتمون إليها. وبحلول أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، كانت ٧ وزارات قد انتهت من وضع الصيغة النهائية لخطط عملها بالفعل، وكانت ٣ وزارات أخرى تقوم بوضع الصيغة النهائية لخطط عملها. ويجري العمل على إعداد خطط العمل في الوزارات الخمس الأخرى.

مستشارو المساواة بين الجنسين في الإدارة المحلية

١١ - فيما يتعلق بالإدارة المحلية، سعت لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين إلى توطيد عملها في مجال التوعية في أوساط السلطات المحلية من أجل إيجاد وتطوير خطط البلديات لتحقيق المساواة. وينعكس تدخل لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين في هذا المجال سواء في تعزيز تدريب مستشاري المساواة بين الجنسين وفي توقيع بروتوكولات جديدة بالتعاون مع السلطات المحلية، أو في تجديد بروتوكولات التعاون القائمة في بعض الحالات.

١٢ - لقد اعتمد قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٠/٣٩ في ٢٥ أيار/مايو ٢٠١٠، ويُحدد القرار وضع المستشارين المحليين للمساواة بين الجنسين، ويمنحهم الدعم السياسي لتمكينهم من إنجاز مهامهم بشكل كامل. ويهدف القرار إلى تعزيز تنفيذ سياسات لتعميم المنظور الجنساني في جميع مجالات السياسات على الصعيد المحلي.

١٣ - ومن أجل الحصول على العدد الأكبر من المستشارين المحليين للمساواة بين الجنسين ومن خطط البلديات للمساواة بين الجنسين، بعثت لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين برسالة تتضمن القرار الجديد إلى جميع البلديات، مما رفع من وعي السلطات المحلية بأهمية تعيين مستشار محلي للمساواة بين الجنسين في بلديتها.

١٤ - ووضعت لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين، حتى الآن، بروتوكولات مع ٤٦ بلدية (من أصل ٣٠٨ بلدية) تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين على المستوى المحلي من خلال اعتماد خطط البلديات للمساواة بين الجنسين، وإلى تعيين مستشارين محليين وأفرقة محلية للمساواة بين الجنسين. وحتى أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، تم تعيين ٥٠ مستشاراً محلياً للمساواة بين الجنسين.

١٥ - وتهدف البروتوكولات إلى تعزيز ما يلي:

- تدخلات استباقية للنساء من أجل السماح لهن بالمشاركة بقدر أكبر، وبتنتائج أفضل، في الحياة العامة، بما في ذلك تعزيز كفاءتهن لتحقيق الاستقلال الاقتصادي والمشاركة في عمليات صنع القرار؛
- تدخلات استباقية لصالح مشاركة الرجال بقدر أكبر، وبتنتائج أفضل، في القطاع الخاص، بما في ذلك تعزيز الكفاءات اللازمة لتحقيق الاستقلال الفردي؛
- تدخلات استباقية تهدف إلى السماح للرجال والنساء بتقاسم ساعات العمل المدفوعة الأجر وساعات العمل بدون أجر بالتساوي؛
- التدخلات الرامية إلى تعزيز المهارات الأساسية لجميع المواطنين، لكي يقوموا بالممارسة الفعالة والدائمة للمواطنة الديمقراطية في أي وضع من أوضاع حياتهم اليومية.

وتلتزم البلديات التي وقّعت على البروتوكول مع لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين، من بين أمور أخرى، باعتماد خطة البلدية للمساواة بين الجنسين وبتعيين مستشار محلي للمساواة بين الجنسين يقدم المشورة في مجال تحديد التدابير الرامية إلى مراعاة تعميم المساواة بين الجنسين في القرارات والإجراءات التي تنفذها البلدية، وضمان تنفيذ وتنسيق ورصد وتقييم السياسات والإجراءات المتكاملة في ذلك المجال في إطار قرار مجلس الوزراء رقم ٣٩/٢٠١٠.

١٦ - وقد أدت خطط البلديات للمساواة بين الجنسين بالفعل إلى تشجيع مبادرات مثل إنشاء مراكز لضحايا العنف المنزلي، وشبكات من الشراكات المحلية لتعزيز المساواة بين الجنسين. كما أنها أدت إلى إرهاف الوعي بين السكان المحليين فيما يتعلق بمكافحة جميع أشكال التمييز.

١٧ - وتتمثل المبادرة الأخرى ذات الصلة في ذلك الصدد في التشجيع على عقد اجتماعات مجالس البلديات في جميع أنحاء البلاد، تحت عنوان "المساواة في التنوع - نحو مجتمع عادل وشامل للجميع". وبدأت هذه المبادرة في أيار/مايو ٢٠١٠ ونفذتها لجنة

المواطنة والمساواة بين الجنسين حتى تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠. وأدّيجت المبادرة في مشروع "التصدي للتمييز محلياً لتحقيق المساواة على الصعيد العالمي"، الذي شارك في تمويله برنامج الاتحاد الأوروبي المُسمى بـ "التقدم ٢٠٠٧-٢٠١٣". وقد كان من المتوقع أن تشارك لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين في ٢٠ من اجتماعات مجالس البلديات حتى نهاية عام ٢٠١٠.

١٨ - ومجالس البلديات هي الهيئات الإدارية للبلديات وتتكون من أعضاء منتخبين مباشرة، ومن رؤساء الأبرشيات، وأعضاء الهيئة التنفيذية للبلدية.

١٩ - ولمشاركة لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين في مجالس البلديات هذه أثر إيجابي جدا في توعية صانعي القرار المحليين وغيرهم من الكيانات ذات الصلة بأهمية تعميم بُعد المساواة بين الجنسين وإدماج قضايا المساواة في جميع السياسات والبرامج والتدابير المحلية. ومن ناحية أخرى، فإن تلك الأنشطة تهدف أيضا إلى توجيه انتباههم إلى القانون رقم ٢٠٠٦/٣ الذي يضع حداً أدنى قدره ٣٣,٣ في المائة لتمثيل كل من الجنسين في القوائم الانتخابية للانتخابات الأوروبية والوطنية والمحلية، وهو أمر هام نظرا لندرة التمثيل السياسي للمرأة على الصعيد المحلي.

٢٠ - ويتمثل أحد أهم الآثار الإيجابية للمشاركة في مجالس البلديات تلك في نشر الرسالة التي تبين فوائد وقيمة مبادئ المساواة في المعاملة والفرص، مع السعي، في نفس الوقت، إلى إشراك السكان، ولا سيما النساء، بطريقة إيجابية، وفي توسيع تلك الحركة لزيادة الوعي وتعزيز النقاش على المستوى المحلي.

٢١ - ونشرت لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٩ دراسة بعنوان "دور البلديات في تعزيز المساواة بين الجنسين في الحياة المحلية". وتبين هذه الدراسة المنشورة خطة عمل لوضع تشخيص بشأن المساواة بين الجنسين على الصعيد المحلي، كما تعرض مبادئ توجيهية لإعداد ووضع خطط البلدية للمساواة، وإنشاء مراكز مجتمعية توفر المعلومات والدعم للجمهور في مجال المساواة بين الجنسين.

تعميم مراعاة المنظور الجنساني

٢٢ - تقوم لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين بالتوعية وبتوفير التدريب للفئات المستهدفة على أساس منظم، وبآثار مضاعفة، في مجال المساواة بين الجنسين (لموظفي الخدمة المدنية المركزيين والمحليين، مثل "الموظفين في مباني البلديات، والعاملين في مجالي الرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية، والمعلمين، وقوات الأمن، والعاملين في مجال الإعلام، والصحفيين).

٢٣ - ووُقع في أيار/مايو ٢٠٠٩ اتفاق بروتوكولي بين لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين والمعهد الوطني للإدارة العامة بغرض ضمان قيام المعهد بإجراء تدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني يكون موجهًا إلى صانعي القرار السياسي، وإلى المديرين وموظفي الخدمة المدنية الذين يعملون في مجال الإدارة العامة بالبرتغال.

٢٤ - وكما سبقت الإشارة إلى ذلك في التقريرين الدوريين السادس والسابع للبرتغال، فقد نص قرار مجلس الوزراء ٨٢/٢٠٠٥، المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، على مراعاة المنظور الجنساني في إعداد جميع الصكوك القانونية.

٢٥ - ونص قرار مجلس الوزراء ٦٤/٢٠٠٦، المؤرخ ١٦ أيار/مايو ٢٠٠٦، على مراعاة بُعد المساواة بين الجنسين في صياغة الصكوك المعيارية، وفي اللغة المكتوبة والمرئية المستخدمة في الإدارة العامة. وفي ذلك السياق، تلقى المستشارون القانونيون الذين يعملون في الدواوين الوزارية تدريبًا على كيفية تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين أثناء صياغة التشريعات.

٢٦ - وإضافة إلى ذلك، قامت لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين، في عام ٢٠٠٩، بإعداد دليل لاعتماد لغة تعزز المساواة بين المرأة والرجل في الإدارة العامة. وهذه الوثيقة موجهة إلى أجهزة الإدارة العامة المركزية والمحلية. وتوفر توجيهات عملية بشأن التواصل بطريقة لا تنطوي على تمييز جنسي، وكيفية تعزيز استخدام لغة تشمل الجنسين معا في الوثائق والاستثمارات التي تستعملها مؤسسات الخدمات العامة سواء داخليا أو في اتصالاتها مع الجمهور.

٢٧ - ومن المبادرات الأخرى ذات الصلة، في ذلك الصدد، وجود قاعدة بيانات عن الاعترافات الجنسانية، وإنشاء مرصد للقضايا الجنسانية وموقع شبكي للمساواة بين الجنسين.

٢٨ - ويدير المعهد الوطني للإحصاء، منذ عام ٢٠٠٤، قاعدة بيانات عن الاعترافات الجنسانية على موقعه الشبكي، وهي قاعدة تُحدّث بانتظام. والبيانات موزعة حسب نوع الجنس على ١٠٠ مؤشر في المجالات التالية: السكان، والأسرة، والنشاط، والعمالة والبطالة، والتوفيق بين الأسرة والعمل، والتعليم والتدريب، وصنع القرار، والصحة، والجريمة والعنف. ويمكن الاطلاع على هذه القاعدة مجانًا، وهي تهدف إلى تلبية احتياجات موظفي الخدمة المدنية والباحثين وصناع القرار والصحفيين والطلبة وغيرهم ممن يحتاجون إلى معلومات إحصائية موحدة كاملة ومحدّثة في مختلف الميادين ذات الصلة لإجراء تحليل جنساني.

٢٩ - وأنشأت لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين مرصدا للقضايا الجنسانية من أجل تحسين كفاءة نظام الحوكمة في تنفيذ سياسات المساواة بين الجنسين. ويمثّل هذا المرصد، الذي اكتمل إنشاؤه في عام ٢٠٠٩، نظام دعم لجمع وإدارة وتجهيز وتحليل ونشر

المعلومات المتعلقة بأوجه اللامساواة بين الرجل والمرأة في المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

٣٠ - وبدأ أيضا تشغيل موقع شبكي للمساواة بين الجنسين في آذار/مارس ٢٠٠٩، وهو موقع يهدف إلى دعم وتعزيز تنفيذ سياسات تعميم مراعاة المنظور الجنساني على جميع مستويات الإدارة العامة. ويتضمن الموقع معلومات بشأن المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في جميع مناحي الحياة (السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية). ويشكّل هذا الموقع مصدر معلومات لجمهور متنوع يضم موظفي الأجهزة المحلية والمركزية للإدارة العامة والشركات والمنظمات غير الحكومية وعامة الناس.

٣١ - وقامت لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين، في سعيها لتحقيق هدف محدد يتمثل في إتاحة الأدوات والمواد اللازمة لدعم الجهات المعنية بتنفيذ سياسات تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بتشجيع إعداد أدلة في هذا المجال، ونشرت العديد منها: تقييم الأثر الجنساني، وهو دليل عام بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وثمانية أدلة تهدف إلى دعم مختلف المبادرات في مجالات السياسة العامة التالية: الصحة، والحياة المهنية والأسرية، والتعليم والتدريب، والثقافة، ووسائل الإعلام، والفقر والإدماج الاجتماعي، والسلطة وصنع القرار، والتعاون.

٣٢ - ويعدّ التعليم أحد الأبعاد البالغة الأهمية لبناء القدرة على تحقيق المساواة بين الجنسين. فمكافحة الصور النمطية الجنسانية، لا سيما في مجال التعليم، خطوة أساسية لتحقيق المساواة بين الجنسين، لأنه ينطوي على السبل التي تنقل بها المجتمعات قواعد السلوك وكيفية تصوير الأشياء، وتراكم بها المعارف والمهارات. ولذلك، ما فتئت حكومة البرتغال لسنوات عديدة، تتدخل باستمرار في قطاعي التعليم الرسمي وغير الرسمي بهدف القضاء على الصور النمطية الجنسانية وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في التعليم.

الفقرة ٤١، الجملة الأولى

توصي اللجنة بأن تواصل الدولة الطرف اتخاذ تدابير ملموسة للقضاء على العزل المهني، الأفقي والرأسي عن طريق جملة أمور، منها التعليم والتدريب وإعادة التدريب وآليات الإنفاذ الفعالة للقوانين.

٣٣ - مع أن الدستور وقانون العمل في البرتغال يحظران أي تمييز بين المرأة والرجل في التوظيف، فإن التمييز لا يزال قائما إلى حد ما من الناحية العملية. ويعزى أساسا التمييز الذي تعاني منه المرأة في الاستقدام والتوظيف والتقدم الوظيفي والأجر إلى الأمومة، وإلى

كون المسؤولية الرئيسية عن رعاية الأسرة ما زالت ملقاة على عاتق المرأة. غير أن الحكومة ما فتئت تعمل من أجل تغيير هذا النمط.

٣٤ - وأدخل قانون العمل المعتمد بموجب القانون رقم ٢٠٠٩/٧ المؤرخ ١٢ شباط/فبراير ٢٠٠٩ العديد من التغييرات فيما يتعلق بالأمومة والأبوة والإجازة الوالدية، مما يزيد إمكانيات تقاسم الإجازة بين الأم والأب، ويزيد أيضا في طول الإجازة الوالدية للأب، في حين ينص القانون المذكور على تلقي نفس الدخل الإجمالي عندما تتقاسم الأم والأب إجازة الأمومة/الأبوة.

٣٥ - وفي إطار النظام الجديد للإجازة الوالدية، الذي دخل حيز النفاذ في أيار/مايو ٢٠٠٩، عُرِّزت الحماية الاجتماعية، مع تعزيز إمكانية التوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية. وفي ذلك السياق، تود حكومة البرتغال أن تشدد على إمكانية تمديد الإجازة الوالدية بـ ٣٠ يوما في حال تقاسم الأب والأم للإجازة الوالدية.

٣٦ - وكما تبين ذلك الأرقام الواردة أدناه، فإن هناك استخداما متزايدا للإجازة الوالدية وتطورا إيجابيا جدا في تقاسم الإجازة بين الأمهات والآباء. ومن حيث الاتجاهات السائدة، تلاحظ حكومة البرتغال زيادة في استخدام الآباء للبدلات، سواء فيما يتعلق ببدل الوالدية الأولي الخاص بالآباء فقط (ويشمل نصف الآباء تقريبا)، أو في إطار بدل الوالدية الأولي عندما يتقاسمه الأبوان معا (مع زيادة من أقل من ١ في المائة في السنوات القليلة الماضية إلى ١٢ في المائة).

تطور استخدام الإجازة الوالدية (٢٠٠٥-٢٠٠٩)

٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٥	
٩٩ ٤٩١	١٠٤ ٥٩٤	١٠٢ ٤٩٢	١٠٩ ٣٩٩	المواليد
٥٣ ٢٧٨	٤٥ ٩٧٣	٤٥ ٦٨٧	٤٢ ٩٨٢	الرجال الذين حصلوا على بدل عن الإجازة الإلزامية (٥ أيام حتى ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٩ و ١٠ أيام اعتبارا من ١ أيار/مايو ٢٠٠٩)
٥٣,٦	٤٤,٠	٤٤,٦	٣٩,٣	النسبة المئوية من مجموع المواليد
٦٢,٦	٦١,٢	٦٠,٧	٥٦,٥	النسبة المئوية من مجموع إجازات النساء
٤٤ ٤٤٧	٣٨ ٤٤٢	٣٧ ٥٥٢	٣٢ ٩٤٥	الرجال الذين حصلوا على بدل عن الإجازة الخاصة بالآباء فقط (١٥ يوما حتى ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٩ وأكثر من ١٠ أيام اعتبارا من ١ أيار/مايو ٢٠٠٩)

٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٥	
٤٤,٧	٣٦,٨	٣٦,٦	٣٠,١	النسبة المئوية من مجموع المواليد
٥٢,٢	٥١,٢	٤٩,٩	٤٣,٣	النسبة المئوية من مجموع إجازات النساء
١٢٠٢٤	٦١٢	٥٥١	٤١٣	الرجال الذين تقاسموا إجازة ١٥٠/١٢٠ يوماً مع زوجاتهم (٣٠ يوماً أو أكثر)
١٢,٠	٠,٦	٠,٥	٠,٤	النسبة المئوية من مجموع المواليد
١٤,١	٠,٨	٠,٧	٠,٥	النسبة المئوية من مجموع إجازات النساء
٨٥٠٨٥	٧٥١٢٨	٧٥٢٩٧	٧٦١٢٥	النساء اللواتي تلقين بدلا عن إجازة ١٥٠/١٢٠ يوماً
٨٥,٦	٧١,٨	٧٣,٥	٦٩,٦	النسبة المئوية من مجموع المواليد

٣٧ - ووفقاً لدستور الجمهورية البرتغالية، فإن الدولة مسؤولة عن تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والأسرية من خلال تنسيق مختلف السياسات القطاعية. وفي ذلك الصدد، تجدر الإشارة إلى أن برنامج توسيع شبكة التجهيزات الاجتماعية، الذي بدأ تنفيذه في عام ٢٠٠٦، يهدف إلى دعم توسيع شبكة التجهيزات والحلول الاجتماعية وتطويرها وتوحيدها لصالح الأطفال والمسنين والمعوقين.

٣٨ - وجاء هذا البرنامج لیسد الثغرة الناجمة عن عدم وجود بنية تحتية للرعاية بتكلفة معقولة، ويقوم على استراتيجية شراكة مع القطاع الخاص وتشجيع للاستثمار الخاص. ويقدم الدعم المالي لإقامة بنية تحتية وتجهيزات جديدة وتحسين تلك الموجودة. ويسهم هذا البرنامج على نحو حاسم في تعزيز الدعم المقدم إلى لأسرة، وبخاصة إلى الأسر الشابة، إذ يتيح لها إمكانيات أفضل لتحقيق التوازن بين المسؤوليات الأبوية والحياة المهنية.

٣٩ - وفي عام ٢٠٠٩، قدّم البرنامج خدمات رعاية الأطفال إلى ٣٤,٩ في المائة من الأطفال دون سن الثالثة (زادت نسبة التغطية الوطنية لهذه المرافق بنحو ١٠ في المائة منذ عام ٢٠٠٦، أي باستيعاب عدد إضافي بلغ ٤١٤ ١٨ طفلاً، وإنشاء ٤١١ داراً من دور الحضانة الجديدة).

٤٠ - ولمواجهة التمييز الجنساني في سوق العمل وتعزيز المساواة بين الجنسين، قامت لجنة المساواة في العمل والتوظيف، بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٩، بتنسيق مشروع "الحوار الاجتماعي والمساواة في المؤسسات"، وهو مشروع شارك في تمويله برنامج "التكافؤ" (EQUAL)، وأعدّ بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، والسلطات العامة، والشركات

الملوكة للدولة، والجامعات، والرابطات، ومراكز البحوث، وتوسع مؤسسات شريكة من القطاع الخاص.

٤١ - ويهدف هذا المشروع إلى دعم المؤسسات لتنفيذ وتعزيز الممارسات الجيدة في ميادين المساواة وعدم التمييز بين المرأة والرجل في سوق العمل، وحماية إجازة الأمومة والأبوة، والتوفيق بين الحياة المهنية والخاصة والأسرية، وتعزيز المساواة بين الجنسين في سياق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

٤٢ - واضطُع في هذا الإطار بالأنشطة التالية: '١' وضع أدوات لتعزيز المساواة بين الجنسين، والتوفيق بين الحياة المهنية والخاصة والأسرية في المؤسسات؛ '٢' دعم اعتماد الممارسات الجيدة في المؤسسات في الميادين المذكورة أعلاه؛ '٣' وضع أدوات للتقييم الذاتي والرصد فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات؛ '٤' وضع استراتيجيات وأدوات لدعم إدماج المساواة بين الجنسين في إطار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

٤٣ - وفي عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩، عُقدت ٢٨ حلقة عمل، حضرها نحو ٨٠٠ شخص، من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل ونشر الأدوات والمنهجيات الكفيلة بتنفيذ وتعزيز وتشجيع الممارسات الجيدة في ميدان المساواة بين الجنسين. واستفاد أساساً من تلك الحلقات موظفو الشركات، واستفاد منها أيضاً زعماء النقابات، وممثلو العمال، وموظفو الإدارة العامة، ومسؤولو الأجهزة الحكومية المركزية والمحلية.

٤٤ - وخلال عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ أيضاً، أُجريت ست دورات تدريبية للخبراء الاستشاريين/المدققين باستخدام دليل التدريب في مجال المساواة بين الجنسين، وهي دورات شارك فيها ٧٧ متدرباً (من الخبراء الاستشاريين والمدققين وممثلي العمال وزعماء النقابات).

٤٥ - وكان الهدف من هذه الدورات الإسهام في تنمية مهارات شخصية ومهنية جديدة في مجال المساواة بين الجنسين بحيث يصبح الخبراء الاستشاريون والمدققون ميسرين لثقافة الأعمال الحرة المسؤولة اجتماعياً، وذلك بإدماج المساواة بين الجنسين في السياسات والإجراءات والممارسات.

٤٦ - وطوال عام ٢٠١٠، شاركت لجنة المساواة في العمل والتوظيف في مشروع "إزالة الفصل المهني في مكافحة الفقر" في إطار السنة الأوروبية لمكافحة الفقر والاستبعاد الاجتماعي، وهو مشروع أُعد بالشراكة مع الشركاء الاجتماعيين والسلطات العامة والمؤسسات ومركز للبحوث. وترمي اللجنة، عبر مشروعها، إلى الإسهام في الحد من الفقر والاستبعاد الاجتماعي للنساء والرجال العاطلين عن العمل أو المعرّضين للبطالة في منطقة

كاستيلو برانكو، عن طريق التوعية ونشر الممارسات الجيدة التي تعزز إزالة الفصل المهني القائم على أسس جنسانية، وإدماج مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

٤٧ - وعلى نحو أكثر تحديداً، يعتزم المشروع تشجيع التغيير في أوساط الرجال والنساء العاطلين عن العمل، وذلك بإكسابهم المهارات العاطفية لمواجهة الحواجز الناشئة عادةً عن أداء المهن التي يضطلع بها تقليدياً الجنس الآخر داخل الأسرة وفي مكان العمل والمجتمع المحلي، وضمّ الشركات وأرباب العمل المحليين الآخرين والرباطات التجارية وممثلي العمال إلى الالتزام بمكافحة الفقر والاستبعاد الاجتماعي من خلال المشاركة في تعزيز الإجراءات الإيجابية لمكافحة الفصل المهني القائم على أسس جنسانية.

الفقرة ٤١، الجملة الثانية

توصي اللجنة أيضاً الدولة الطرف بإعداد وتطبيق نظم لتقييم الوظائف استناداً إلى معايير يُراعى فيها البعد الجنساني وجمع بيانات مصنّفة حسب الجنس تتعلق بنوع ومدى الفروق في الأجور وذلك للقضاء على ممارسة تلقي المرأة أجر غير متساو مقابل العمل المتساوي القيمة.

٤٨ - وكما هو منصوص عليه في المادة ٣١ من قانون العمل الذي أقرّه القانون رقم ٢٠٠٩/٧ المؤرخ ١٢ شباط/فبراير ٢٠٠٩، من حقّ المرأة أن تتلقى أجراً متساوياً مقابل العمل المتساوي الذي يؤديه الرجل أو مقابل العمل المتساوي القيمة الذي يؤديه الرجل. وقد رسخ القانون هذا الجانب حيث أنه تضمن قواعد محددة تتعلق بمسألة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز على أسس جنسانية.

٤٩ - لكن ثمة فجوة ما زالت قائمة بين الجنسين فيما يتعلق بالأجور والإيرادات رغم بروز اتجاه إيجابي طفيف على صعيد الفجوة الأساسية الشهرية في الأجور والفجوة الشهرية في الإيرادات مثلما تُبيّنه الأرقام لعامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨.

متوسط الفجوة في الأجور الأساسية الشهرية (النسبة المئوية)، ٢٠٠٥-٢٠٠٨

السنة	النساء/الرجال
٢٠٠٥	٨٠,٧
٢٠٠٦	٨٠,٦
٢٠٠٧	٨١,٢
٢٠٠٨	٨١,٥

المصدر: وزارة العمل والتضامن الاجتماعي/مكتب الاستراتيجيات والتخطيط.

متوسط الفجوة في الإيرادات الأساسية الشهرية (النسبة المئوية)، ٢٠٠٥-٢٠٠٨

السنة	النساء/الرجال
٢٠٠٥	٧٧,٤
٢٠٠٦	٧٧,٢
٢٠٠٧	٧٧,٦
٢٠٠٨	٧٨,٣

المصدر: وزارة العمل والتضامن الاجتماعي/مكتب الاستراتيجيات والتخطيط.

٥٠ - ورغم الفجوة القائمة في الأجور بين الجنسين، لم تتلق لجنة المساواة في العمل والتوظيف، وهي الهيئة الحكومية التي تتلقى الشكاوى وتقوم بإصدار الفتاوى المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز بين المرأة والرجل في العمل والتوظيف، سوى ثلاث شكاوى في هذا الصدد بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٩.

٥١ - ونظراً إلى أن الحق في تلقي أجر متساوٍ مقابل العمل المتساوي أو مقابل العمل المتساوي القيمة المنصوص عليه في التشريعات الوطنية لم يتحقق بالكامل في الممارسة العملية، فإن التفكير ملياً بأسباب هذا الوضع وإعداد واختبار منهجيات قد تؤثر على العوامل الكامنة وراءه يكتسي أهمية أساسية.

٥٢ - وسعيًا لمعالجة هذه المشكلة، واصلت الهيئة المعنية بظروف العمل نشاطها المتمثل في نشر المعلومات ورصد المساواة وعدم التمييز في العمل وفي التوظيف، بما يشمل المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة مقابل أداء العمل نفسه أو مقابل أداء العمل المتساوي القيمة.

٥٣ - وبين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٩، شاركت لجنة المساواة في العمل والتوظيف في مشروع "إعادة تحديد قيمة العمل من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين"، في إطار معالجة مسألة الفجوة في الأجور بين الجنسين. وشارك في تمويل المشروع برنامج "التكافؤ" (EQUAL)، وجرى إعداده بالشراكة مع الكيانات التالية: الاتحاد العام للعمال البرتغاليين (المنظمة المنسقة)، والهيئة المعنية بظروف العمل، والرابطة البرتغالية للمطاعم والمؤسسات المشابهة، ومركز البحوث المعني بالتدخلات الاجتماعية، ولجنة المساواة في العمل والتوظيف، واتحاد النقابات العمالية البرتغالية لصناعات الزراعة والأغذية والمشروبات والفنادق والسياحة، ومنظمة العمل الدولية.

٥٤ - وطوال عام ٢٠٠٧، وضعت منهجية لتقدير قيمة العمل دون تحيز جنساني، وأعد منهج تدريبي لتنفيذ المنهجية.

٥٥ - وفي إطار اختبار المنهج والمصادقة عليه، نُظمت في عام ٢٠٠٨ دورة تدريبية بعنوان "المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة". وكان التدريب التجريبي يرمي إلى تحقيق الأهداف التالية: بناء القدرات في تطبيق مبدأ "المساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي أو مقابل العمل المتساوي القيمة" (الاتفاقية رقم ١٠٠ لمنظمة العمل الدولية التي تستخدم طريقة خالية من التحيز الجنساني لتقييم العمل)؛ واستخدام المساواة في الأجر كمعيار لتحسين الموارد البشرية في الشركات والمنظمات وتعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل.

٥٦ - وتتيح منهجية تقدير قيمة العمل دون تحيز جنساني لحكومة البرتغال مقارنة قيمة المهن التي يزاؤها الرجال والنساء بشكل رئيسي. وهي طريقة تحليلية تسمح بإجراء تحليل منهجي، وتقييم ومقارنة خصائص كل وظيفة في شركة أو منظمة أو قطاع باستخدام معايير تفصيلية مشتركة من أجل تحديد قيمتها النسبية. وتقيس الطريقة ما إذا كانت الوظائف التي يشغلها الرجال والنساء بشكل رئيسي تُكافأ بأجر متساو إذا كانت متساوية القيمة. وبالتالي، فهي طريقة فعالة لتحديد وإزالة تأثير الإجحاف على أشكاله والنماذج النمطية عند تحديد أجر الرجال والنساء، ومن ثم تحسين حالة العاملين ذوي الأجر المتدنية، ومعظمهم من النساء.

٥٧ - وتشكل المنهجية أداة مناسبة لقياس ومقارنة قيمة المهن بطريقة غير تمييزية، وهي مصممة لدعم المنظمات التي توّد تنفيذ عملية لتقييم الوظائف دون تحيز جنساني بغية إعادة تحديد قيمة العمل في المؤسسات والإسهام في إضفاء طابع الموضوعية على عملية إدارة الموارد البشرية، إلى جانب تعزيز المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة في الوقت نفسه.

٥٨ - ونظراً إلى أن هذه الطريقة تتطلب المشاركة النشطة للشركاء الاجتماعيين، فهي تشجع أيضاً التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي.

٥٩ - وفي المستقبل، يُتوقع أن تنعكس استنتاجات تطبيق هذه المنهجية في صكوك تنظيم العمل الجماعي للقطاعات المعنية بالمشروع المشار إليه والمشاريع الأخرى نتيجة لما سيوفر من توعية وتدريب، بما في ذلك تدريب ممثلي النقابات العمالية.

الفقرة ٤١، الجملة الثالثة

توصي اللجنة أيضاً الدولة الطرف بأن ترصد أثر استخدام العقود محددة المدة وزيادة الحوافز لأرباب العمل حسب الاقتضاء لمجابهة الآثار السلبية الممكنة أن تترتب على عمل المرأة المحدد المدة، وخصوصاً فيما يخص أمنها الوظيفي ومستويات المرتبات واستحقاقات المعاشات التقاعدية والتقاعد.

٦٠ - رغم الاتجاه السائد نحو انحسار العقود غير الدائمة وتضييق الفجوة القائمة بين الرجال والنساء، فإن نسبة النساء العاملات بعقود محددة المدة ما زالت أعلى من نسبة الرجال. وتلك حقيقة تجعل النساء أكثر تعرضاً لبطء التقدم الوظيفي وتدني مستوى الأجر والتسريح.

السكان العاملون بعقود غير دائمة، حسب نوع الجنس (النسبة المئوية) ٢٠٠٩-٢٠٠١

٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٨
رجال	رجال	رجال	رجال	رجال	رجال
١٨,٧	٢١,١	١٨,٧	٢٠,٤	١٩,٥	٢١,٧
٢٣,٢	٢١,١	١٩,٥	٢١,٧	٢٣,٠	٢١,٧
٢٠,٩	٢٠,٩	٢٤,١	٢٠,٩	٢٠,٩	٢٠,٩
٢٣,٢	٢٣,٢	٢٣,٢	٢٣,٢	٢٣,٢	٢٣,٢

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة.

٦١ - وكثرة العقود المحددة المدة هي أيضاً نتيجة للتمييز الذي تعاني منه المرأة في سوق العمل، والذي يقوم بشكل رئيسي على اعتبارات الأمومة وعلى أن المرأة ما زالت المسؤولة الرئيسية عن الرعاية الأسرية.

٦٢ - وسعيًا إلى منع التمييز ومكافحة أحد أكثر الآثار سوءاً التي تترتب عليها العقود المحددة المدة، أي التسريح، تدرس لجنة المساواة في العمل والتوظيف قرارات أرباب العمل بعدم تجديد العقود المحددة المدة للعاملات الحوامل أو العاملات اللواتي أنجبن حديثاً أو الأمهات المرضعات؛ وتقوم أيضاً بإصدار فتاوى (في غضون ٣٠ يوماً) يتعين على أرباب العمل التماسها إلزامياً قبل تسريح أي عاملة حامل أو أي عاملة أنجبت مؤخراً أو أي عاملة مرضعة. وإذا كان رأي اللجنة في غير صالح رب العمل، يجوز للمحكمة فقط أن تأذن بالتسريح.

الفقرة ٤١، الجملة الرابعة

تشجع اللجنة الدولة الطرف على رصد عملية اعتماد خطط المساواة التي تضعها المؤسسات التي تمتلكها الدولة وتنفيذها الفعلي والنظر في توسيع نطاق الاشتراطات القانونية التي تقضي باعتماد هذه الخطط لتشمل أيضاً المؤسسات التي يملكها القطاع الخاص.

٦٣ - في عام ٢٠٠٧، اعتمد قرار مجلس الوزراء ٤٩/٢٠٠٧ المؤرخ ٢٨ آذار/مارس، وهو يُقر مبادئ الحوكمة السليمة في المؤسسات التي تمتلكها الدولة ويطلب إلى هذه المؤسسات أن تعتمد خطط المساواة المصممة لتحقيق مساواة حقيقية في المعاملة والفرص بين

الرجال والنساء، والقضاء على التمييز الجنساني وتحقيق التوازن بين الحياة الخاصة والأسرية والمهنية.

٦٤ - وفي عام ٢٠٠٩، عملت اللجنة المعنية بالمساواة في العمل والتوظيف مع ثلاث مؤسسات تمتلكها الدولة بهدف إعداد تشخيص لحالة المساواة بين الجنسين في تلك المؤسسات.

٦٥ - وشملت التقارير المتعلقة بإجراءات التقييم خصائص الشركات من حيث أوضاعها في مختلف أبعاد تحليل المساواة بين الجنسين ومؤشراتها، وتوصيات باعتماد إجراءات لتنفيذ ممارسات جديدة في تلك المجالات، وتعزيز الممارسات القائمة ومعالجة مكامن الضعف المحددة في التشخيص.

الفقرة ٤١، الجملة الأخيرة

توصي اللجنة كذلك بأن تقدم الحكومة على الفور إلى البرلمان تقريرها السنوي بشأن التقدم في مجال تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في العمل، وفي الوظيفة وفي التدريب المهني.

٦٦ - وينص القانون رقم ٢٠٠١/١٠ المؤرخ ٢١ أيار/مايو على أن تقدم الحكومة إلى البرلمان، بحلول نهاية كل دورة تشريعية، تقريراً عن التقدم المحرز على صعيد تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في العمل وفي الوظيفة وفي التدريب المهني لتنظر فيه الجمعية البرلمانية في جلسة تُعقد بحضور الحكومة. ووفقاً للفقرة ٢ من المادة ١ من القانون رقم ٢٠٠١/١٠، يجب أن يتضمن التقرير السنوي مؤشرات وطنية، بما في ذلك المعلومات والبيانات اللازمة لتقييم التقدم المحرز في تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في العمل وفي الوظيفة وفي التدريب المهني، على النحو التالي:

(أ) الموارد البشرية والمادية المقدمة لكفالة إنفاذ القانون المتعلق بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في العمل وفي الوظيفة وفي التدريب المهني؛

(ب) عدد إجراءات الإنفاذ وتدابير التفتيش المتخذة والمعايير المتبعة في اختيار تلك الإجراءات؛

(ج) عدد الشكاوى الواردة بشأن انتهاك التشريعات المتعلقة بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في العمل وفي الوظيفة وفي التدريب المهني، مصنفةً حسب الموقع الجغرافي والأنشطة الاقتصادية ونوع الانتهاك.

٦٧ - وجرى تقييم التقرير السنوي عن التقدم المحرز في تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في العمل وفي الوظيفة وفي التدريب المهني للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨ في الجلسة العامة للجمعية البرلمانية للجمهورية المعقودة في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

٦٨ - والتقرير السنوي عن التقدم المحرز في تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في العمل وفي الوظيفة وفي التدريب المهني لعام ٢٠٠٩ بانتظار أن يقدم إلى البرلمان وأن يخضع لتقييمه.
