



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

Distr. general
18 de abril de 2011
Español
Original: inglés

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

49º período de sesiones
11 a 29 de julio de 2011

**Información facilitada en virtud del procedimiento de
seguimiento de las observaciones finales del Comité**

Portugal*

**Respuesta de Portugal a las recomendaciones contenidas
en las observaciones finales del Comité tras el examen de
los informes periódicos sexto y séptimo de Portugal, de
fecha 3 de noviembre de 2008**

* El presente informe se publica sin revisión editorial.



Seguimiento de las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en el marco de los informes periódicos sexto y séptimo presentados por Portugal¹

Párrafo 21

El Comité recomienda que el Estado parte se asegure de que, por medio de sus estructuras actuales para la igualdad a nivel nacional, se apliquen coherentemente procedimientos para la incorporación de la perspectiva de género en todas las leyes, reglamentos y programas de todos los ministerios. El Comité recomienda que el Estado parte, con el debido respeto de la autonomía de las autoridades locales, aplique todas las medidas adecuadas para velar por que los asesores en materia de igualdad se institucionalicen en todas las municipalidades.

Planes nacionales

1. La incorporación de la igualdad entre los géneros a todos los niveles de la administración pública es un compromiso político y una estrategia para lograr la igualdad entre los géneros y el Gobierno de Portugal considera que es un requisito fundamental para la buena gobernanza.

2. Entre 2007 y 2010, esa política estuvo regida por los tres planes nacionales en materia de igualdad entre los géneros, a saber, el Tercer Plan Nacional para la Igualdad: Ciudadanía e Igualdad de los Géneros, el Tercer Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar y el Primer Plan Nacional contra la Trata de Seres Humanos. Esos planes fueron adoptados en 2007, como ya se mencionó en los informes periódicos presentados anteriormente por Portugal, y su ejecución culminará en 2011.

3. En 2009 se aprobó el Programa de Acción nacional para eliminar la mutilación genital femenina en el marco del Tercer Plan Nacional para la Igualdad y ese mismo año se aprobó también un plan nacional de acción para aplicar la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas relativa a “Las mujeres y la paz y la seguridad”.

4. Hasta finales de 2010 se adoptarán tres nuevos planes en el ámbito de la igualdad de género:

- El Segundo Plan Nacional contra la Trata de Seres Humanos 2011-2013;
- El Cuarto Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar 2011-2013, y
- El Cuarto Plan Nacional para la Igualdad: Género, Ciudadanía y No Discriminación 2011-2013.

En esos planes se prevé la adopción de medidas concretas con indicadores a fin de generar nuevos avances y realizar una evaluación mensurable de su ejecución.

¹ CEDAW/C/PRT/CO/7.

Asesores en materia de igualdad entre los géneros en la administración pública central

5. En el Tercer Plan Nacional para la Igualdad: Ciudadanía e Igualdad entre los Géneros se recomienda que todos los ministerios incorporen cuestiones de género en sus procesos de adopción de decisiones y se prevé el nombramiento, en cada ministerio, de un asesor en materia de igualdad entre los géneros y un equipo interdepartamental.

6. A fin de asegurar las condiciones para el funcionamiento apropiado de los mecanismos creados en cada uno de los ministerios, la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros estableció siete grupos de trabajo que representan todos los ámbitos de intervención del Plan:

- a) Inclusión social;
- b) Educación, deporte, cultura y medios de difusión;
- c) Gobernanza local, medio ambiente y territorio;
- d) Salud;
- e) Seguridad y justicia;
- f) Independencia económica, espíritu empresarial y conciliación de trabajo y vida familiar;
- g) Cooperación y relaciones internacionales.

7. Cada ministerio es responsable de la aplicación de las medidas previstas en el Plan en su respectivo ámbito de intervención.

8. Los grupos de trabajo mencionados han incluido representantes de otras instituciones y organizaciones no gubernamentales, además de representantes de los ministerios competentes.

9. En 2008 el Consejo de Ministros aprobó una resolución (resolución núm. 161/2008, de 22 de octubre) en que se definían el estatuto, el perfil y la competencia de los asesores de los ministerios en materia de igualdad entre los géneros y de sus equipos respectivos. La Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros ha proporcionado a esos asesores y los miembros de los equipos interdepartamentales los conocimientos teóricos y técnicos apropiados para que incorporen una perspectiva de igualdad entre los géneros en las políticas y medidas que apliquen sus respectivos ministerios a fin de llegar de hecho a esa igualdad y para que preparen y apliquen un plan de acción para la igualdad entre los géneros en su respectivo ámbito normativo.

10. Los asesores en materia de igualdad entre los géneros han estado estableciendo planes de acción orientados a promover la igualdad entre los géneros en sus ministerios. En septiembre de 2010, siete ministerios ya habían completado sus planes de acción y tres más estaban finalizándolos. Los planes de acción de los cinco ministerios restantes se están se están elaborando.

Asesores en materia de igualdad entre los géneros en la administración local

11. En cuanto a la administración local, la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros ha procurado consolidar sus actividades de concienciación entre las autoridades locales a fin de que elaboren y apliquen planes municipales que promuevan la igualdad de género. La intervención de la Comisión en ese ámbito se refleja en la promoción de la formación de asesores locales en materia de igualdad entre los géneros, la firma de nuevos protocolos de cooperación con las autoridades locales o, en algunos casos, la renovación de protocolos de cooperación vigentes.

12. El 25 de mayo de 2010, el Consejo de Ministros aprobó la resolución núm. 39/2010 en que se definía el estatuto de los asesores locales en materia de igualdad entre los géneros, proporcionándoles así el apoyo político necesario para el desempeño cabal de sus funciones. Esa resolución tiene por objeto promover la aplicación de políticas para la incorporación de las cuestiones de género en todos los ámbitos normativos a nivel local.

13. A fin de contar con el mayor número posible de asesores locales en materia de igualdad entre los géneros y de planes municipales para impulsar la igualdad, la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros ha notificado la nueva resolución a todos los municipios, señalando a las autoridades locales la importancia de nombrar un asesor local en materia de igualdad entre los géneros en su respectivo municipio.

14. Hasta la fecha, la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros ha establecido protocolos con 46 municipios (de un total de 308) destinados a promover la igualdad entre los géneros a nivel local mediante la adopción de planes municipales para promover la igualdad y nombrando asesores y equipos locales en materia de igualdad entre los géneros. Para septiembre de 2010, se había nombrado a 50 asesores locales en materia de igualdad entre los géneros.

15. Los protocolos tienen por objeto promover:

- Intervenciones proactivas orientadas a aumentar la participación de la mujer en la vida pública y con mejores resultados, incluso fortaleciendo las aptitudes necesarias para lograr la autonomía económica y la participación en los procesos de adopción de decisiones;
- Intervenciones proactivas para aumentar la participación del hombre en la esfera privada y con mejores resultados, incluso fortaleciendo las aptitudes necesarias para lograr la autonomía individual;
- Intervenciones proactivas para facilitar la participación de la mujer en pie de igualdad con el hombre en el trabajo remunerado y no remunerado;
- Intervenciones orientadas a reforzar las competencias básicas de todos los ciudadanos a fin de que ejerzan la ciudadanía democrática de manera efectiva y permanente en todas las situaciones de la vida cotidiana.

Entre otras cosas, los municipios que han suscrito el protocolo con la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros se han comprometido a aprobar un plan municipal para promover la igualdad y nombrar a un asesor local en materia de igualdad entre los géneros, que proporcionará asesoramiento en la formulación de medidas para incorporar la igualdad entre los géneros en las decisiones y medidas

que adopten los municipios y asegurar la aplicación, la coordinación, la supervisión y la evaluación de las políticas y medidas integradas en este ámbito, dentro del marco de la resolución núm. 39/2010 del Consejo de Ministros.

16. Los planes municipales para promover la igualdad ya se han traducido en iniciativas como la creación de centros en favor de las víctimas de la violencia y de redes de alianzas locales para el fomento de la igualdad entre los géneros. También han permitido sensibilizar a la población local sobre la necesidad de luchar contra todas las formas de discriminación.

17. Otra iniciativa pertinente a ese respecto es la denominada “Igualdad en la diversidad: hacia una sociedad justa e inclusiva”, orientada a promover las reuniones de asambleas municipales en todo el país. La iniciativa, puesta en práctica entre mayo y noviembre de 2010 por la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros, formaba parte del proyecto “Adopción de medidas contra la discriminación a nivel local para lograr la igualdad a nivel mundial”, cofinanciada por el Programa europeo Progress 2007-2013. Se previó que la Comisión participara en 20 asambleas municipales hasta finales de 2010.

18. Las asambleas municipales son el órgano rector de los municipios y están integradas por miembros elegidos directamente, a saber, los presidentes de las parroquias y los miembros del órgano ejecutivo del municipio.

19. La participación de la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros en esas asambleas municipales tiene un efecto muy positivo en la sensibilización de los encargados de adoptar decisiones y otras entidades pertinentes en cuanto a la importancia de incorporar en todos los programas, políticas y medidas locales la dimensión de la igualdad entre los géneros y las cuestiones sobre la igualdad. Por otra parte, con esas actividades se procura también señalar a su atención la Ley núm. 3/2006, por la que se establece una representación mínima del 33,3% para cada sexo en las listas electorales para las elecciones europeas, nacionales y locales, elemento importante habida cuenta de la escasa representación política de la mujer a nivel local.

20. Uno de los efectos más positivos de la participación en esas asambleas es que se difunde el mensaje de los beneficios y el valor que representan los principios de la igualdad de trato y oportunidades, a la vez que se procura hacer participar a la población, en particular las mujeres, en la ampliación de ese movimiento para crear conciencia y promover el debate en el plano local.

21. En 2009, la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros publicó un estudio titulado “The role of municipalities in promoting gender equality in local life” (La función de los municipios en la promoción de la igualdad entre los géneros en la vida local). La publicación contiene un guión para formular un diagnóstico sobre la igualdad entre los géneros en el plano local y directrices para la preparación y elaboración de planes municipales en materia de igualdad y para el establecimiento de centros comunitarios de información y apoyo en ese ámbito.

Incorporación de la perspectiva de género

22. La Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros realiza actividades periódicas de sensibilización y formación sobre la igualdad entre los géneros para grupos seleccionados con efectos multiplicadores (por ejemplo, funcionarios de las

administraciones central y local, como el personal de alcaldías, trabajadores sanitarios y asistentes sociales, maestros, efectivos de las fuerzas de la seguridad, trabajadores de los medios de difusión y periodistas).

23. En mayo de 2009, la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros y el Instituto Nacional de Administración Pública suscribieron un acuerdo de protocolo con el fin de que el Instituto impartiera cursos de formación sobre la incorporación de la perspectiva de género dirigidos a los responsables políticos, los directores y los funcionarios de la administración pública de Portugal.

24. Como ya se mencionó en los informes periódicos sexto y séptimo de Portugal, en virtud de la resolución núm. 82/2005 del Consejo de Ministros, de 15 de abril de 2005, se estableció la incorporación de una perspectiva de género en la preparación de todas las disposiciones legislativas.

25. En virtud de la resolución núm. 64/2006 del Consejo de Ministros, de 16 de mayo de 2006, se estableció la incorporación de una dimensión de la igualdad de género en la formulación de los actos normativos y en la formulación escrita y visual utilizada en la administración pública. En ese contexto, los asesores jurídicos que trabajan en los gabinetes ministeriales han recibido formación sobre cómo incorporar la igualdad de género en la formulación de leyes.

26. Además, la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros elaboró en 2009 una guía sobre la utilización de un lenguaje que promueva la igualdad entre mujeres y hombres en la administración pública. Se trata de un documento dirigido a la administración pública a nivel central y local que contiene orientaciones prácticas sobre una comunicación no sexista y sobre cómo promover la utilización de un lenguaje que tenga en cuenta el género, en los documentos y formularios utilizados en los servicios públicos a nivel interino y en su contacto con el público.

27. Entre otras iniciativas pertinentes a ese respecto cabe mencionar la existencia de una base de datos sobre la situación en materia de género, el establecimiento de un observatorio sobre las cuestiones de género y un sitio web sobre la igualdad de género.

28. Desde 2004, el Instituto Nacional de Estadística tiene en su sitio web una base de datos sobre la situación en materia de género que se actualiza periódicamente. Los datos están desglosados por sexo en relación con 100 indicadores en los siguientes ámbitos: población, familia, actividad, empleo y desempleo, conciliación entre la vida familiar y laboral, educación y formación, adopción de decisiones, salud, delincuencia y violencia. La base de datos es de acceso gratuito y tiene por objeto responder a las necesidades de los funcionarios públicos, los investigadores, los encargados de la adopción de decisiones, los periodistas y los estudiantes, entre otros grupos, que necesitan información estadística normalizada, completa y actualizada en los diversos ámbitos pertinentes para un análisis de género.

29. La Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros estableció un observatorio sobre las cuestiones de género para reforzar la eficiencia del sistema de gobernanza en la aplicación de las políticas sobre igualdad entre los géneros. Completado en 2009, el observatorio es un sistema de apoyo para la reunión, la gestión, el procesamiento, el análisis y la difusión de información relativa a las desigualdades entre hombres y mujeres en los ámbitos político, social, económico y cultural.

30. En marzo de 2009 se lanzó también un sitio web sobre la igualdad entre los géneros orientado a apoyar y promover la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles de la administración pública. El sitio web contiene información sobre la igualdad entre los géneros y la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida (política, social, económica y cultural). Se trata de una fuente de información para diversas audiencias, en particular, los funcionarios de la administración pública a nivel central y local, las empresas, las organizaciones no gubernamentales y el público en general.

31. Con el objetivo concreto de poner instrumentos y material de apoyo a disposición de las partes interesadas a cargo de la incorporación de la perspectiva de género, la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros ha promovido la preparación y publicación de varias guías: la evaluación de los efectos de las cuestiones relativas al género, una guía general sobre la incorporación de la perspectiva de género, y ocho guías orientadas a apoyar intervenciones en los siguientes ámbitos normativos: salud, conciliación de la vida familiar y laboral, educación y formación, cultura, medios de difusión, pobreza e inclusión social, poder y adopción de decisiones y cooperación.

32. Una dimensión muy importante para promover la igualdad entre los géneros es la educación. La lucha contra los estereotipos de género, sobre todo en el ámbito de la educación, es un paso fundamental para lograr la igualdad entre los géneros, ya que abarca la forma en que las sociedades transfieren normas y representaciones y adquieren conocimientos y aptitudes. Por esa razón, el Gobierno de Portugal lleva muchos años interviniendo continuamente en la educación académica y no académica a fin de eliminar los estereotipos de género e incorporar la perspectiva de género en la educación.

Párrafo 41, primera frase

El Comité recomienda que el Estado parte siga adoptando medidas concretas para eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, entre otras cosas, mediante la educación, la capacitación y la reorientación, y con mecanismos eficaces para el cumplimiento de la ley.

33. Aunque la Constitución y el Código Laboral de Portugal prohíben la discriminación entre el hombre y la mujer en el empleo, en la práctica aún subsiste cierto grado de discriminación. La discriminación que sufre la mujer en la contratación, el empleo, el adelanto profesional y la remuneración se debe principalmente a la maternidad y al hecho de que sobre ella recae aún la principal responsabilidad de la familia. Sin embargo, el Gobierno ha estado adoptando medidas para cambiar esas pautas.

34. En el Código Laboral aprobado en virtud de la Ley núm. 7/2009, de 12 de febrero de 2009, se introdujeron varias reformas en cuanto a las licencias de maternidad, paternidad y parentales, aumentando así las posibilidades de que la madre y el padre compartan la licencia, ampliando la duración de la licencia parental para los hombres y adoptando disposiciones para que la madre y el padre que compartan la licencia parental reciban el mismo nivel global de ingresos.

35. En el marco del nuevo régimen de licencia parental, que entró en vigor en mayo de 2009, se reforzó la protección social junto con la promoción de la conciliación entre la vida familiar y laboral. En ese contexto, el Gobierno de

Portugal destaca la posibilidad de prorrogar 30 días la licencia parental en los casos en que el padre y la madre comparten ese período.

36. Como indican las cifras que figuran a continuación, cada vez se recurre más a la licencia parental y se observa una evolución muy positiva del número de casos en que las madres y los padres comparten la licencia. En cuanto a las tendencias, el Gobierno de Portugal observa un aumento de la utilización de las prestaciones por parte del padre, tanto durante el período inicial de la prestación reservada exclusivamente para el padre (que abarca casi la mitad de los padres) como durante la prestación inicial de la licencia parental en los casos en que ambos progenitores comparten la licencia (con un aumento de menos del 1%, en los últimos años, al 12% en la actualidad).

Evolución de la utilización de la licencia parental (2005-2009)

<i>Año</i>	<i>2005</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>
Niños nacidos	109 399	102 492	104 594	99 491
Número de hombres que recibieron una prestación por licencia obligatoria (5 días hasta el 30 de abril de 2009 y 10 días a partir del 1 de mayo de 2009)	42 982	45 687	45 973	53 278
Porcentaje del total de niños nacidos	39,3	44,6	44,0	53,6
Porcentaje del total de licencias otorgadas a mujeres	56,5	60,7	61,2	62,6
Hombres que recibieron una prestación por licencia exclusivamente para padres (15 días hasta el 30 de abril de 2009 y 10 días a partir del 1 de mayo de 2009)	32 945	37 552	38 442	44 447
Porcentaje del total de niños nacidos	30,1	36,6	36,8	44,7
Porcentaje del total de licencias otorgadas a mujeres	43,3	49,9	51,2	52,2
Hombres que compartieron licencias de 120 a 150 días (30 días o más)	413	551	612	12 024
Porcentaje del total de niños nacidos	0,4	0,5	0,6	12,0
Porcentaje del total de licencias otorgadas a mujeres	0,5	0,7	0,8	14,1
Mujeres que recibieron una prestación por licencia de 120 a 150 días	76 125	75 297	75 128	85 085
Porcentaje del total de niños nacidos	69,6	73,5	71,8	85,6

37. De conformidad con la constitución de la República Portuguesa, el Estado es responsable de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar mediante la articulación de las distintas políticas sectoriales. A ese respecto, cabe mencionar que el Programa de Expansión de la Red del Servicio Social, puesto en marcha en 2006 tiene por objeto la ampliación, el desarrollo y la consolidación de los servicios y de la red de respuestas sociales para niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.

38. El programa constituye una respuesta a la falta de infraestructuras de cuidados asequibles y se basa en una estrategia de colaboración y fomento de la inversión privada. Presta apoyo financiero para la construcción de infraestructuras y servicios nuevos y la modernización de los existentes. El programa contribuye de manera

decisiva a reforzar el apoyo a las familias en particular las familias jóvenes, brindándoles la posibilidad de equilibrar mejor sus responsabilidades parentales con la vida profesional.

39. En 2009, se prestaron servicios de guardería al 34,9% de los niños menores de 3 años (desde 2006, la cobertura nacional de los servicios ha aumentado un 10%, o más de 18.414 plazas para niños y 411 nuevas guarderías).

40. Con objeto de luchar contra la discriminación en el mercado laboral y promover la igualdad entre los géneros, entre 2006 y 2009 la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo coordinó el proyecto “Diálogo social e igualdad en las empresas”, cofinanciado por el Programa EQUAL y desarrollado en colaboración con interlocutores sociales, autoridades públicas, empresas estatales, universidades, asociaciones, centros de investigación y nueve empresas privadas afiliadas.

41. El proyecto tiene por objeto aplicar y promover buenas prácticas en los ámbitos de la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres en el mercado laboral, la protección de la licencia de maternidad y la de paternidad y la conciliación entre la vida profesional, privada y familiar, además de reforzar la igualdad entre los géneros en el contexto de la responsabilidad social de las empresas.

42. Se pusieron en marcha las siguientes actividades: i) creación de instrumentos en las empresas para promover la igualdad entre los géneros y la conciliación de la vida profesional, privada y familiar; ii) fomento de la adopción de buenas prácticas en las empresas respecto de los ámbitos mencionados; iii) elaboración de instrumentos de autoevaluación y supervisión de la igualdad entre los géneros en las empresas; y iv) desarrollo de estrategias e instrumentos para apoyar la incorporación de la igualdad entre los géneros en las políticas de responsabilidad social de las empresas.

43. En 2008 y 2009, se celebraron 28 talleres que contaron con la participación de unas 800 personas para promover la igualdad entre los géneros en el mercado laboral y la difusión de instrumentos y métodos para la aplicación, el fortalecimiento y la promoción de las buenas prácticas en el ámbito de la igualdad entre los géneros. La mayoría de los participantes en esos talleres eran empleados de empresas, aunque se contaban también líderes sindicales y representantes de los trabajadores, funcionarios públicos y funcionarios de la administración central y local.

44. También durante 2008 y 2009, se realizaron seis cursos de formación utilizando el manual de capacitación sobre la igualdad entre los géneros para consultores y auditores, que contaron con la participación de 77 pasantes (consultores y auditores, representantes de los trabajadores y líderes sindicales).

45. El objetivo era contribuir al desarrollo de nuevas aptitudes personales y profesionales en el ámbito de la igualdad entre los géneros a fin de que los consultores y los auditores sean los facilitadores de una cultura empresarial socialmente responsable que incorpore la igualdad entre los géneros en sus políticas, procedimientos y prácticas.

46. La Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo participó a lo largo de 2010 en el proyecto “Desglose profesional en la lucha contra la pobreza”, en el

marco del Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, elaborado en colaboración con interlocutores sociales, autoridades públicas, empresas y un centro de investigación. En el marco de ese proyecto, la Comisión se propone contribuir a la reducción de la pobreza y la exclusión social de mujeres y hombres desempleados o de las personas que corren el riesgo de quedar desempleadas en la región de Castelo Branco mediante actividades de concienciación y difusión de buenas prácticas que promuevan el desglose ocupacional por sexo, integrando los principios de la responsabilidad social.

47. Más concretamente, ese proyecto tiene por objeto promover el cambio entre los hombres y las mujeres sin empleo a fin de que desarrollen las capacidades emocionales necesarias para superar las barreras que las profesiones tradicionalmente desempeñadas por el sexo opuesto han erigido respecto de la familia, el lugar de trabajo y la comunidad local y vincular a las empresas y otros empleadores locales, asociaciones empresariales y representantes de trabajadores al compromiso de luchar contra la pobreza y la exclusión social mediante su participación en la promoción de medidas positivas para combatir la segregación laboral por motivos de género.

Párrafo 41, segunda frase

El Comité recomienda también que el Estado parte elabore y aplique sistemas de evaluación del empleo basados en criterios de género y recopile datos desglosados por sexo sobre el tipo y alcance de las diferencias de sueldos, a fin de eliminar la práctica de que las mujeres reciban una remuneración desigual por un trabajo de igual valor.

48. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Código Laboral, aprobado en virtud de la Ley núm. 7/2009, de 12 de febrero de 2009, la mujer tiene derecho a recibir remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor que el del hombre. En el Código se establece ese aspecto en la forma de normas concretas sobre la cuestión de la igualdad entre los géneros y la no discriminación por motivos de sexo.

49. No obstante, aún persiste una diferencia entre los géneros respecto de los salarios y las ganancias, aunque se ha registrado una leve tendencia positiva en la diferencia mensual en los salarios básicos y la diferencia mensual en las ganancias, como lo indican las cifras correspondientes a 2007 y 2008.

Diferencia media mensual en los salarios básicos (porcentaje), 2005-2008

<i>Año</i>	<i>Diferencia salarial entre mujeres y hombres</i>
2005	80,7
2006	80,6
2007	81,2
2008	81,5

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social/Gabinete de Estrategia y Planificación.

Diferencia media mensual en las ganancias (porcentaje), 2005-2008

<i>Año</i>	<i>Diferencia en las ganancias entre mujeres y hombres</i>
2005	77,4
2006	77,2
2007	77,6
2008	78,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social/Gabinete de Estrategia y Planificación.

50. Pese a la diferencia existente entre los géneros en materia de remuneración, la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo, el órgano gubernamental encargado de recibir quejas y emitir opiniones jurídicas sobre igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo, solo recibió tres quejas relacionadas con la diferencia de remuneración por motivos de género entre 2006 y 2009.

51. Como el derecho a recibir remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor consagrado en las leyes nacionales no se ha realizado plenamente en la práctica, sigue siendo indispensable reflexionar sobre sus causas y elaborar y ensayar métodos que puedan influir en sus factores subyacentes.

52. A fin de enfrentar el problema, la Autoridad para las Condiciones de Trabajo ha proseguido su labor de difundir información y supervisar la igualdad y la no discriminación en el trabajo y en el empleo, incluida la remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

53. Entre 2006 y 2009, la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo participó en el proyecto “Revalorización del trabajo para promover la igualdad entre los géneros” a fin de abordar la cuestión de la diferencia de remuneración entre los géneros. El proyecto estuvo cofinanciado por el Programa EQUAL y se elaboró en colaboración con las siguientes entidades: la Confederación General de Trabajadores Portugueses (la organización coordinadora), la Autoridad para las Condiciones de Trabajo, la Asociación Portuguesa de Restaurantes y Establecimientos Similares, el Centro de Investigación en Intervenciones Sociales, la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo, la Federación Portuguesa de los Sindicatos de Agricultura, Alimentación, Bebidas, la Hostelería y Turismo, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

54. En 2007, se desarrollaron métodos de valoración del trabajo sin sesgos de género y se elaboró un programa de formación para aplicar esos métodos.

55. Con objeto de ensayar y validar el programa de formación en 2008 se dictó, a título experimental, un curso sobre “Remuneración igual para mujeres y hombres” a fin de fomentar la capacidad para aplicar el principio de la “remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor” (Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo) utilizando un método de evaluación del trabajo libre de prejuicios de género; y utilizar la igualdad de remuneración como criterio para mejorar los recursos humanos en las empresas y organizaciones y promover la igualdad entre los géneros en el mercado laboral.

56. La metodología para determinar el valor del trabajo exento de prejuicios de género permite al Gobierno de Portugal comparar el valor de las profesiones desempeñadas preponderantemente por hombres y por mujeres. Se trata de un método analítico que permite realizar un análisis sistemático mediante la evaluación y la comparación de las características de cada uno de los trabajos realizados en una empresa, organización o sector, utilizando criterios comunes definidos con el fin de establecer su valor relativo. Ese método permite determinar si los empleos ocupados predominantemente por mujeres y por hombres pero de igual valor son remunerados en pie de igualdad. Se trata, por lo tanto, de un método eficaz para identificar y eliminar la influencia de los prejuicios y estereotipos a la hora de determinar la remuneración de hombres y mujeres, mejorando así la situación de los trabajadores que devengan bajos ingresos, en su mayoría mujeres.

57. Esa metodología es un instrumento apropiado para medir y comparar el valor de las profesiones de manera no discriminatoria, y está concebido para apoyar a las organizaciones interesadas en aplicar un proceso de evaluación de los empleos sin prejuicios de género, a fin de reevaluar la labor de las empresas y contribuir a la objetividad del proceso de gestión de los recursos humanos, a la vez que se promueve la igualdad de remuneración de hombres y mujeres.

58. El método fomenta también la negociación colectiva y el diálogo social ya que requiere la participación activa de los interlocutores sociales.

59. Se espera que la aplicación de esa metodología se traduzca en el futuro en instrumentos colectivos de reglamentación del trabajo de los sectores abarcados en el proyecto mencionado, entre otros, como resultado de las actividades de sensibilización y formación que se han de realizar, en particular, la formación de representantes sindicales.

Párrafo 41, tercera frase

Además, el Comité recomienda que el Estado parte vigile las repercusiones del uso de contratos de duración limitada y que, cuando corresponda, aumente los incentivos a los empleadores para contrarrestar las posibles consecuencias adversas de ese tipo de contratos para las mujeres en lo referente a su seguridad laboral, niveles salariales y prestaciones en materia de pensión y jubilación.

60. Pese a la tendencia al declive en la prevalencia de los contratos no permanentes y a la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres, la proporción de trabajadoras con contrato de plazo fijo es aún superior a la proporción de hombres con el mismo tipo de contrato. Ese hecho entraña para la mujer un avance profesional más lento, un nivel de remuneración inferior y una mayor probabilidad de despido.

Población empleada con contrato no permanente, por sexo (porcentaje) 2001-2009

2004		2005		2006		2007		2008		2009	
Hombres	Mujeres										
18,7	21,1	18,7	20,4	19,5	21,7	21,8	23,0	21,7	24,1	20,9	23,2

Fuente: Encuesta sobre la fuerza laboral del Instituto Nacional de Estadística.

61. La preponderancia de los contratos de plazo fijo es también consecuencia de la discriminación que ha sufrido la mujer en el mercado laboral debido, principalmente, a la maternidad y a que sobre ella recae aún la mayor parte de los cuidados familiares.

62. A fin de prevenir la discriminación y luchar contra una de las consecuencias más adversas de los contratos de plazo fijo, a saber, el despido, la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo examina las decisiones de los empleadores de no renovar los contratos a plazo fijo de las trabajadoras embarazadas o de las trabajadoras que han dado a luz recientemente o están amamantando; también emite opiniones jurídicas (en un plazo de 30 días) que los empleadores están obligados a recabar antes de despedir a una trabajadora embarazada o a una trabajadora que haya dado a luz recientemente o que esté amamantando. Si la opinión de la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo no es favorable al empleador, solo un tribunal puede autorizar el despido.

Párrafo 41, cuarta frase

El Comité alienta al Estado parte a vigilar la aprobación y aplicación efectiva de los planes de igualdad por parte de las empresas de propiedad del Estado, y a plantearse la posibilidad de extender la exigencia jurídica de aplicar dichos planes a las empresas de propiedad privada.

63. En 2007, se aprobó la resolución 49/2007 del Consejo de Ministros, de 28 de marzo, por la que se aprobaron los principios de la buena gobernanza en empresas estatales y en virtud de la cual esas empresas están obligadas a adoptar planes de promoción de la igualdad con el fin de lograr una verdadera igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres, eliminar la discriminación y facilitar el equilibrio entre la vida profesional, familiar y privada.

64. En 2009, la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo trabajó con tres empresas estatales para elaborar un diagnóstico de la situación de esas empresas desde el punto de vista de la igualdad de género.

65. Los informes de esos procedimientos de evaluación incorporaron las características de las empresas en cuanto a su situación en las diversas dimensiones de los análisis e indicadores de la igualdad entre los géneros, así como recomendaciones de medidas para aplicar nuevas prácticas en esos ámbitos a fin de consolidar las prácticas existentes y superar las deficiencias identificadas en el diagnóstico.

Párrafo 41, última frase

El Comité recomienda además que el Gobierno presente al Parlamento sin demoras su informe anual sobre los progresos logrados en materia de igualdad entre el hombre y la mujer en el trabajo, el empleo y la formación profesional.

66. De conformidad con la Ley núm. 10/2001, de 21 de mayo de 2001, el Gobierno debe presentar al Parlamento, al final de cada sesión legislativa, un informe sobre el avance en la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre en el trabajo, el empleo y la formación profesional para que lo examine la Asamblea durante una sesión que se celebrará en presencia del Gobierno. De conformidad con el párrafo 2) del artículo 1 de la Ley núm. 10/2001, el informe anual debe contener indicadores nacionales, incluida la información y los datos necesarios para evaluar

los progresos realizados en la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el trabajo, el empleo y la formación profesional, en particular:

a) Los recursos humanos y materiales facilitados para asegurar el cumplimiento de la ley de igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre en el trabajo, el empleo y la formación profesional;

b) El número de medidas de imposición de la ley y de inspección adoptadas y los criterios aplicados a la selección de esas medidas;

c) El número de reclamaciones recibidas de violación de las leyes sobre igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el trabajo, el empleo y la formación profesional, desglosadas por ubicación geográfica, actividad económica y tipo de violación.

67. El informe anual sobre los progresos logrados en materia de igualdad entre la mujer y el hombre en el trabajo, el empleo y la formación profesional correspondiente a 2006-2008 fue objeto de examen por la Asamblea de la República en su sesión plenaria de 18 de junio de 2009.

68. El informe anual sobre los progresos logrados en materia de igualdad entre la mujer y el hombre en el trabajo, el empleo y la formación profesional correspondiente a 2009 está listo para ser presentado ante el Parlamento para que lo examine.
