



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

Distr. general
29 de enero de 2008
Español
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados Partes
de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Séptimo informe periódico de los Estados Partes

Portugal*

* El presente informe se publica sin revisión editorial.



Índice

	<i>Página</i>
Prefacio	3
Introducción	3
Artículo 1 – Definición de discriminación contra la mujer	4
Artículo 2 – Obligación de eliminar la discriminación	4
Artículo 3 – Desarrollo y adelanto de la mujer	7
Artículo 4 – Adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad <i>de facto</i> entre el hombre y la mujer	13
Artículo 5 – Funciones del hombre y la mujer y estereotipos de género	17
Artículo 6 – Trata de mujeres y explotación de la prostitución	19
Artículo 7 – Vida pública y política	23
Artículo 8 – Representación y participación de la mujer en la órbita internacional	26
Artículo 9 – Nacionalidad	27
Artículo 10 – Educación	28
Artículo 11 – Empleo	40
Artículo 12 – Igualdad en el acceso a la atención de salud	55
Artículo 13 – Prestaciones sociales y económicas	69
Artículo 14 – La mujer rural	76
Artículo 15 – Igualdad ante la ley y en materia civil	82
Artículo 16 – Igualdad en el matrimonio y el derecho de familia	82

Prefacio

1. Portugal ratificó sin reservas la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1980 y fue uno de los primeros Estados Miembros de las Naciones Unidas en hacerlo.
2. El 8 de marzo de 2002 el Presidente de la República Portuguesa ratificó, en virtud del Decreto No. 15/2002, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
3. En el seguimiento de la aplicación de la Convención, el Comité analizó los siguientes informes de Portugal: el informe inicial en 1986, los informes periódicos segundo y tercero en 1991 y los informes periódicos cuarto y quinto en 2002.
4. El sexto informe de Portugal fue presentado con cierta demora y se había programado que el Comité lo examinara en el 42º período de sesiones. Habida cuenta de que los últimos informes de Portugal fueron presentados en 2002 y de que el sexto informe sólo llegaba a 2003, se decidió preparar un séptimo informe para actualizar la información proporcionada en el sexto.
5. El presente informe es el séptimo presentado por Portugal al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de conformidad con el artículo 18 de la Convención. Abarca el período comprendido entre 2004 y el primer semestre de 2007 y actualiza la información ya proporcionada en el sexto informe.
6. Con ocasión del examen de los informes cuarto y quinto de Portugal, el Comité expresó su preocupación por ciertas cuestiones y Portugal formuló las aclaraciones pertinentes en su sexto informe. No obstante, también en el presente informe se tienen en cuenta esas esferas de especial preocupación del Comité y se les da respuesta.

Introducción

La Constitución de la República Portuguesa consagra el principio de igualdad de las personas, sin distinción de sexo, y establece que la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres es función fundamental del Estado.

El Estado tiene la obligación de promover la igualdad de oportunidades en el trabajo, la armonización de la actividad profesional con la vida familiar, la igualdad en el ejercicio de los derechos cívicos y políticos y la no discriminación por razón de sexo en lo que atañe al acceso a posiciones políticas.

El Programa de Acción Nacional para el Crecimiento y el Empleo correspondiente al período 2005-2008 es un punto de referencia para la gobernanza estratégica: se propone lograr el crecimiento económico y crear empleo en un marco de sostenibilidad de las cuentas públicas, cohesión social, competitividad y desarrollo sostenible.

El Programa, que nació a impulsos de la iniciativa pública y se caracteriza por desarrollar políticas públicas que asumen funciones de catalizadores de un proceso de modernización y cambio, se aplica en activa cooperación con la sociedad civil y la iniciativa privada. Fue concebido para que funcionara en el marco de una red de coordinadores que presentasen sus informes directamente al Primer Ministro y de la integración de representantes de todos los ministros y de los coordinadores del

Programa como requisito esencial de su éxito, y toma en consideración no sólo documentos de planificación que orientan la acción del Gobierno —como el Programa de Gobierno, el Plan Estratégico Nacional (Amplias Opciones del Plan), el Plan para la Estabilidad y el Crecimiento, el Plan de Acción Nacional para el Empleo correspondiente al período 2005-2008, los Planes Nacionales para la Igualdad de 2003-2006 y 2007/2010 y las líneas de referencia del Marco Estratégico de Referencia y del Plan Tecnológico, ambos de alcance nacional— sino también múltiples contribuciones de la sociedad civil, como las opiniones sobre la aplicación de la Estrategia de Lisboa tanto en el plano nacional como en el europeo.

Las políticas relativas a la igualdad de oportunidades para todos y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a las que el documento marco otorga carácter prioritario, son transversales en relación con todas las medidas, pero en particular con el enfoque según el cual el trabajo abarca todo el ciclo vital. Sin embargo, hay algunos programas sectoriales más concretos, que se relacionan más directamente con las políticas nacionales que promueven la igualdad de los géneros, como los Planes Nacionales para la Igualdad y contra la Violencia en el Hogar y, más recientemente, el Primer Plan Nacional contra la Trata de Seres Humanos, el Plan de Integración de las Personas con Discapacidad o Minusválidas, el Plan de Integración de los Inmigrantes y el Plan Nacional de Inclusión Social. En esos planes, que están basados en campos de intervención estratégicos, se determinan las medidas de aplicación requeridas, las entidades encargadas de llevarlas a cabo y los indicadores de los resultados y del proceso.

Artículos 1 y 2

Definición de discriminación contra la mujer Obligación de eliminar la discriminación

Discriminación directa e indirecta: definiciones

Con arreglo a la legislación portuguesa¹, se considera que hay discriminación directa siempre que, por motivo de ascendencia, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, situación familiar, herencia genética, reducida capacidad de trabajo, discapacidad, enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico, religión, convicciones políticas o ideológicas o afiliación a un sindicato, una persona sea objeto de un trato menos favorable que el dado a otra persona que hubiere estado o esté en situación comparable.

Se considera que hay discriminación indirecta² siempre que una disposición, un criterio o una práctica de carácter aparentemente neutro pueda colocar a una persona en posición desventajosa con respecto a otras personas por motivo de ascendencia, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, situación familiar, herencia genética, reducida capacidad de trabajo, discapacidad, enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico, religión, convicciones políticas o ideológicas o afiliación a un sindicato, a menos que la disposición, el criterio o la práctica de que

¹ Párrafo 1 del artículo 23 del Código de Trabajo e inciso a) del párrafo 2 del artículo 32 de la Ley 35/2004 de 29 de julio de 2004.

² De conformidad con el párrafo 1 del artículo 23 del Código de Trabajo y el inciso b) del párrafo 2 del artículo 32 de la Ley 35/2004 de 29 de julio de 2004.

se trate se justifique objetivamente por perseguir un propósito legítimo y que los medios empleados para lograr ese propósito sean necesarios y apropiados.

Otros factores de discriminación directa e indirecta son la patria, el idioma, la raza, la educación, la situación económica, el origen o la posición social³. Se consideran discriminatorias las órdenes o instrucciones que se basen en cualquiera de dichos factores y causen daño a alguien⁴.

El acoso de una persona empleada o que solicita empleo, definido como conducta no deseada en relación, *inter alia*, con el género, que se produzca durante el proceso de contratación, en el trabajo o durante la capacitación profesional, con el propósito o el efecto de menoscabar la dignidad de esa persona o de crear para ella un ambiente amedrentador, hostil, degradante, humillante o desestabilizador, es equivalente a la discriminación⁵. En particular, se considera acoso toda forma de conducta no deseada —verbal, no verbal o física— que sea de índole sexual y persiga el propósito o produzca el efecto apuntados *supra*⁶.

Penalización de la discriminación

Por lo general, el incumplimiento de las disposiciones relativas a la igualdad se castiga como delito administrativo muy grave⁷ y es posible hacer públicas las sanciones⁸. En la actualidad, la Dirección de las Condiciones de Trabajo (antes denominada Inspección General de Trabajo) prosigue su labor de prevenir, controlar y sancionar la discriminación de género.

Control y evaluación

El 9 de mayo de 2007 el Gobierno presentó al Parlamento el Informe Anual de 2005 sobre los progresos logrados en materia de igualdad entre el hombre y la mujer en el trabajo, el empleo y la formación profesional. Aunque esa presentación era obligatoria desde 2001⁹, jamás se había efectuado con anterioridad¹⁰. En síntesis, el Informe pone de relieve que hay un fuerte crecimiento del empleo femenino, aunque persista una tasa de desempleo más alta para las mujeres que para los hombres; que sigue habiendo un desequilibrio entre los géneros en sectores y ocupaciones; que subsiste la brecha de género en materia de remuneraciones, particularmente con respecto a los puestos que requieren mayores aptitudes, y que sigue aumentando de continuo el acceso de la mujer al sistema de enseñanza y capacitación.

³ Párrafo 1 del artículo 32 de la Ley 35/2004 de 29 de julio de 2004.

⁴ Párrafo 3 del artículo 32 de la Ley 35/2004 de 29 de julio de 2004.

⁵ Párrafos 1 y 2 del artículo 24 del Código de Trabajo.

⁶ Párrafo 3 del artículo 24 del Código de Trabajo.

⁷ Las multas impuestas pueden variar de 20 a 600 unidades de cuenta (una unidad de cuenta = 89 euros entre 2004 y 2006 y 96 euros entre 2007 y 2009).

⁸ Artículo 642 del Código de Trabajo.

⁹ Ley 10/2001 de 21 de mayo de 2001.

¹⁰ También comprende una descripción del régimen legal para la igualdad entre los géneros en el trabajo, el empleo y la formación profesional y para la protección de la paternidad y la maternidad, que entró en vigor con el Código de Trabajo (Ley 99/2003 de 27 de agosto de 2003, reformada por la Ley 9/2006 de 20 de marzo de 2006) y la Reglamentación del Código de Trabajo (Ley 35/2004 de 29 de julio de 2004, reformada asimismo por la Ley 9/2006 de 20 de marzo de 2006).

Desde junio de 2007, la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros puede recibir denuncias relativas a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo, el empleo y la formación profesional. Sin embargo, corresponde a la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo seguir ofreciendo opiniones previas de carácter preceptivo en casos de despido de mujeres embarazadas o durante el puerperio o la lactancia o de hombres durante la licencia de paternidad, así como en casos en que los empleadores no aceptan pedidos de trabajadores o trabajadoras con hijos de menos de doce años de edad para que se les concedan horarios de trabajo reducidos.

Consultas previas obligatorias a la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo

<i>Opiniones preceptivas</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
Despido de mujeres embarazadas o durante el puerperio o la lactancia	33	50	56
Derecho de mujeres y hombres con hijos menores de doce años de edad a beneficiarse de horarios reducidos o flexibles y de jornadas a tiempo parcial	25	17	23
Otros	7	8	4
Total	65	75	83

Fuente: Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo, 2007.

Otras medidas políticas encaminadas a eliminar la discriminación

En la Ley 38/2004 de 18 de agosto se definen los principios generales de la prevención de la discriminación y de la capacitación, rehabilitación y participación de personas con discapacidad. Se exponen medidas para garantizar a las personas con discapacidad y a sus familias la armonización de la vida laboral con la vida de familia y, junto con ellas, otras medidas que adopta el Estado para asegurarse de que las familias de personas con discapacidad dispongan de las condiciones apropiadas para tener una participación social plena.

La Ley Básica del Deporte y las Actividades Físicas¹¹ establece que toda persona, cualquiera que sea su sexo, tiene derecho a practicar actividades físicas y deportivas y que esas actividades deben contribuir a promover una situación de equilibrio y de no discriminación entre hombres y mujeres. Determina que corresponde al Gobierno central, en estrecha unión con las regiones autónomas y las localidades locales, adoptar programas que procuren conciliar la actividad física de la gente con su vida personal, familiar y laboral.

¹¹ Ley 5/2007 de 16 de enero de 2007.

Artículo 3

Desarrollo y adelanto de la mujer

Mecanismos gubernamentales para lograr la igualdad de los géneros

Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros

De resultados de la amplia reestructuración de la Administración Pública, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer y la Misión contra la Violencia en el Hogar fueron disueltas y reemplazadas por la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros (CIG) a efectos de promover y aplicar mejor la igualdad de los géneros.

El cometido de la CIG¹² es garantizar la aplicación de las políticas gubernamentales en materia de ciudadanía y promover y defender la igualdad de los géneros. La Comisión responde de su labor ante la Secretaría de Estado de la Presidencia del Consejo de Ministros.

La Comisión, que también cumple la función de promover la ciudadanía, formula recomendaciones generales sobre las buenas prácticas para favorecer la igualdad de los géneros, recibe denuncias sobre discriminación o violencia por razón de género y, si procede, las remite al organismo que corresponda.

Representantes de la CIG y del funcionario del Gobierno a cargo de la igualdad de los géneros han participado juntos en distintos consejos para que el factor género desempeñe su papel en todas las esferas.

La CIG puede participar, pues, en el Consejo Nacional de Formación Profesional¹³; además, hay un representante del funcionario del Gobierno a cargo de la igualdad de los géneros en el Consejo Nacional de Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo¹⁴, el Consejo de Política Familiar y el Consejo Consultivo en Asuntos de Familia¹⁵.

También la sociedad civil está representada en el Consejo Nacional de Seguridad Social¹⁶ por conducto de un representante de la Sección de organizaciones no gubernamentales (ONG) de la Junta Consultiva de la CIG.

Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo

El otro mecanismo nacional de promoción de la igualdad de los géneros, la Comisión para Igualdad en el Trabajo y el Empleo, fue mantenido a pesar de la reforma. Aunque conserva su estructura anterior, ha adaptado sus funciones al nuevo régimen laboral y en la actualidad desarrolla sus tareas bajo la dirección del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social, en colaboración con el funcionario del Gobierno a cargo de la igualdad de los géneros¹⁷.

¹² El establecimiento de la CIG fue aprobado por el decreto-ley 164/2007 de 3 de mayo de 2007.

¹³ Decreto-ley 39/2006 de 20 de febrero de 2006.

¹⁴ Decreto-ley 121/2006 de 22 de junio de 2006.

¹⁵ Decreto-ley 155/2006 de 7 de agosto de 2006.

¹⁶ Decreto-ley 52/2007 de 8 de marzo de 2007.

¹⁷ Decreto-ley 79/2005 de 15 de abril de 2005 (modificado por el decreto-ley 201/2006 de 27 de octubre de 2006).

Se requiere que los empleadores soliciten la opinión de la Comisión si no están de acuerdo con los pedidos, formulados por mujeres y hombres con hijos pequeños, de trabajar en un horario reducido o llegar a un arreglo que comprenda un horario flexible. La Comisión debe emitir su opinión dentro de un período de 30 días; si esa opinión fuere negativa, únicamente un tribunal de justicia podrá autorizar al empleador a denegar el pedido del empleado o la empleada.

La Comisión mantiene un registro de los fallos judiciales relativos a la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo, el empleo y la formación profesional para proporcionar la información pertinente en relación con cualquier decisión definitiva¹⁸.

Hasta junio de 2007, también podía recomendar modificaciones legislativas o proponer medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo, el trabajo y la formación profesional.

El sitio Web de la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo¹⁹ funciona desde el 8 de marzo de 2002 y sus usuarios llegaban a 2.003.436 en junio de 2007.

La Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo también otorga premios que confieren prestigio (“Igualdad es Calidad”) a las empresas que se distinguen por promover la igualdad de los géneros en el lugar de trabajo. En la edición de 2004 fueron galardonadas cuatro entidades (dos premios y dos menciones honoríficas) y en la edición 2005-2006, cinco (dos premios y tres menciones honoríficas).

Planes nacionales

Segundo Plan Nacional para la Igualdad (2003-2006)

Un equipo de investigadores del Centro de Estudios Sociales de la Universidad de Coimbra realizó el estudio de evaluación *ex post facto* del Segundo Plan Nacional para la Igualdad (2003-2006).

En el estudio se evaluaron los efectos esperados y los efectivamente producidos, tanto desde un punto de vista general como con respecto a cada esfera de intervención (trabajo y empleo, armonización del trabajo con la vida de familia, educación y formación profesional, salud genésica y sexual, cultura, deportes, medios de comunicación, el poder y el proceso de toma de decisiones, la pobreza y la inclusión social, las mujeres inmigrantes y de minorías étnicas, la violencia contra la mujer y la cooperación con los Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP)). Se analizaron todas las medidas previstas, desde los puntos de vista de su aplicación y sus efectos, en relación con cada uno de los capítulos enumerados. También se pusieron de relieve sus puntos fuertes y débiles y se formularon recomendaciones para superar los obstáculos encontrados.

Los resultados quedaron condicionados por la falta de información relativa a los indicadores del proceso y de los resultados. Los informes anuales de las actividades de los organismos oficiales encargados de promover la igualdad de los géneros constituyeron la segunda fuente de información en orden de importancia. La primera fuente de información comprendió: entrevistas personales (a coordinadores

¹⁸ Hasta ahora, sólo figura en el registro un fallo judicial.

¹⁹ www.cite.gov.pt.

de las actividades en favor de la igualdad en los Ministerios, consejeros en materia de igualdad, encargados de formular políticas, dirigentes de ONG y miembros del personal de organismos oficiales a cargo de la igualdad de los géneros); entrevistas a grupos destacados (entre otros, diversos grupos estratégicos); encuestas postales (a empresarios y periodistas); una encuesta (administrada por los propios entrevistados) a 406 estudiantes de liceos y colegios secundarios, y una encuesta telefónica a 622 personas económicamente activas de 16 a 65 años de edad.

En las conclusiones del estudio se pusieron de relieve las dificultades encontradas para integrar la igualdad de los géneros en las políticas de Portugal durante la aplicación del Segundo Plan Nacional para la Igualdad. Las medidas con un mayor nivel de ejecución fueron las adoptadas por los dos mecanismos oficiales de promoción de la igualdad de los géneros: la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer y la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo; parte importante de las medidas puestas en marcha fueron las actividades de concienciación en la esfera de la igualdad de los géneros y, en ocasiones, iniciativas dinámicas para promover cambios sociales efectivos. La inestabilidad política y gubernamental generó grandes movimientos de personal y acrecentó la vulnerabilidad de éste cuando se produjo la reestructuración de los coordinadores de las actividades en favor de la igualdad de los géneros en la mayoría de los ministerios; esa inestabilidad también tuvo como consecuencia que la planificación y la supervisión del Plan para la Igualdad de los Géneros fueran insuficientes y que no se fijaran metas concretas, mensurables, exactas, realistas y sujetas a plazos.

En general, la investigación pone de manifiesto dificultades estructurales para aplicar políticas que promuevan la igualdad de los géneros, como por ejemplo: escasez de recursos humanos y financieros; conocimiento insuficiente de la condición social de hombres y mujeres y falta de los datos estadísticos correspondientes desglosados por sexo; una opinión pública generalizada con una concepción estrecha de la igualdad, que induce a negar legitimidad a las reclamaciones de igualdad y a las intervenciones para lograrla; insuficiente conocimiento de la igualdad de los géneros y carencia de técnicas e instrumentos apropiados para promoverla; falta de voluntad política, especialmente en los niveles intermedios; rigidez de los procesos de elaboración y toma de decisiones, y falta de disposición de la sociedad civil para participar en el modelo de gobernanza.

En la última parte del estudio se formulan recomendaciones para superar los principales obstáculos encontrados.

Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar (2003-2006)

También se llevó a cabo una evaluación externa de la ejecución del Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar (2003-2006). El objetivo fundamental del estudio fue evaluar el grado de ejecución y de eficacia del Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar (IIPNCVH).

Los principales puntos de referencia fueron las contribuciones efectuadas de resultados de actividades desarrolladas en la esfera de la Estructura Orgánica de la Misión contra la Violencia en el Hogar (EMCVH), que es el organismo encargado de coordinar la ejecución del IIPNCVH, de la labor de la Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros (CIG) y de medidas adoptadas en virtud de los Programas Operacionales del Tercer Marco de Apoyo Comunitario con objetivos en la esfera de la violencia en el hogar: el Programa Operacional de Empleo, Formación y

Desarrollo Social (POEFDS), el Programa de Iniciativa Comunitaria EQUAL (PIC-EQUAL) y el Programa Operacional de Salud (*Saúde XXI*).

En el examen se emplearon diversos instrumentos metodológicos, cuantitativos y cualitativos, como por ejemplo análisis documentales y encuestas en entrevistas o por cuestionario, y también los sistemas de información del IIPNCVH y de los Programas Operacionales correspondientes.

Además de considerar la pertinencia y la importancia del IIPNCVH, el estudio comprende un análisis de los siguientes aspectos:

- Coherencia interna, a partir de la cual se evalúan la estructura general del Plan, la serie de objetivos perseguidos y las medidas adoptadas;
- Coherencia externa, a partir de la cual se consideran la situación política y la complementariedad entre el IIPNCVH y los diversos Planes de Acción Sectoriales (Inclusión, Igualdad y Salud): por ejemplo, la coherencia del Plan con los instrumentos de financiación comunitarios disponibles en la esfera de la violencia en el hogar (POEFDS, PIC-EQUAL y *Saúde XXI*);
- Sistema de gestión y control, en función de su pertinencia, coherencia y articulación interinstitucional, y tamaño, composición y competencia de la Oficina de Apoyo Técnico, encargada de la coordinación y la ejecución del Plan;
- Los grados de ejecución del Plan y de eficacia de cada eje de intervención (toma de conciencia y prevención, formación, legislación, protección e integración social de las víctimas, investigación, mujeres inmigrantes y evaluación), y
- Por último, figuran conclusiones y recomendaciones; también se formulan recomendaciones por separado para el Tercer Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar (IIPNCVH) y para plazos medianos y largos.

En términos generales, se llega a la conclusión de que se ha alcanzado un importante grado de ejecución y eficacia en la mayoría de los ejes y medidas. Se señala en particular el fortalecimiento de la red de servicios de apoyo a las víctimas, pues ha aumentado el número de refugios y de otras dependencias dedicadas a la información y la recepción, se ha estandarizado la forma de funcionamiento de los refugios, se ha incrementado la competencia técnica de los profesionales que intervienen en el sector, se han ampliado los conocimientos sobre el fenómeno gracias a la realización de una serie de estudios y se ha incorporado el concepto de violencia en el hogar en el nuevo marco legislativo.

*Tercer Plan Nacional para la Igualdad, la Ciudadanía y las Cuestiones de Género (2007-2010)*²⁰

El Tercer Plan Nacional para la Igualdad, la Ciudadanía y las Cuestiones de Género (2007-2010) abarca cinco esferas estratégicas de intervención, que comprenden 32 metas y 155 medidas asociadas con su éxito, indicadores del proceso y el nombre de los organismos encargados de llevarlas a la práctica.

²⁰ Resolución 82/2007 del Consejo de Ministros, de 22 de junio de 2007.

El Plan procura promover la igualdad entre mujeres y hombres y abarca una amplia gama de materias, a saber: salud, educación, empleo, equilibrio entre el trabajo y la vida de familia, prevención de la violencia contra la mujer y protección social.

Las cinco esferas estratégicas de intervención son: 1) la integración de una perspectiva de género en todos los ámbitos de la política como requisito de una buena gobernanza, 2) la integración de una perspectiva de género en las cuestiones políticas prioritarias, 3) la ciudadanía en relación con el género, 4) la violencia contra la mujer y 5) la integración de una perspectiva de género en la Unión Europea, tanto en el plano internacional como en materia de cooperación para el desarrollo. Entre las metas fijadas figura el establecimiento de un observatorio de la igualdad de los géneros.

Se presenta un esquema de programación en que figuran todas las medidas proyectadas, los plazos para ejecutarlas, su instrumentación y los organismos encargados de llevarlas a la práctica.

Tercer Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar (2007-2010)²¹

El Tercer Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar (2007-2010) comprende cinco esferas estratégicas de intervención: 1) información, toma de conciencia y educación, 2) protección de las víctimas y prevención de la revictimización, 3) creación de las condiciones para la reinserción en la sociedad y la participación social plena de las víctimas de la violencia en el hogar, 4) capacitación de los profesionales intervinientes y 5) adquisición de mayores conocimientos sobre el fenómeno de la violencia en el hogar.

En el Plan se adopta un enfoque global de la violencia en el hogar y se prevén medidas para impedir la revictimización, que comprenden tanto la protección de las víctimas y la búsqueda de su plena participación social como la rehabilitación de los agresores. También en este caso se presenta un esquema de programación en que figuran indicadores de todas las medidas proyectadas, los plazos para ejecutarlas, su instrumentación y los organismos encargados de llevarlas a la práctica.

La lucha contra la violencia en el hogar se centra en la realización de cambios estructurales positivos y en la calidad de las respuestas proporcionadas. Se prevé el desarrollo de acciones concertadas entre las autoridades públicas y las ONG.

Primer Plan Nacional contra la Trata de Seres Humanos (2007-2010)²²

Portugal aprobó el Primer Plan Nacional contra la Trata de Seres Humanos (2007-2010) y, a partir de entonces, adopta como prioridad estratégica un enfoque amplio para combatir eficazmente dicha realidad. De resultados de los más recientes acontecimientos y en función de un criterio internacional, ese enfoque comprende situaciones de trata con fines de explotación tanto sexual como laboral.

El Plan se basa en cuatro esferas estratégicas de intervención y prevé la adopción de medidas de aplicación propias para cada una de ellas. Se determinan las entidades encargadas de poner en marcha esas medidas y de dar a conocer los indicadores del proceso y de los resultados. Las cuatro esferas estratégicas de

²¹ Resolución 83/2007 del Consejo de Ministros, de 22 de junio de 2007.

²² Resolución 81/2007 del Consejo de Ministros, de 22 de junio de 2007.

intervención son: 1) examen detenido y difusión de la información, 2) prevención, toma de conciencia y capacitación, 3) protección, apoyo e integración social y 4) investigación penal y castigo de la trata.

El elemento fundamental de la estructura del Plan es la simbiosis entre el enfoque represivo para combatir la trata de seres humanos y la promoción de los derechos humanos mediante la adopción de estrategias de prevención de la trata y de apoyo, concienciación, potenciación del papel e inclusión social de las víctimas.

También se contempla en el Plan el funcionamiento de una serie de mecanismos nacionales para determinar las peculiaridades de la trata, armonizar los procedimientos y difundir las mejores prácticas. El Plan se caracteriza fundamentalmente por desarrollar un registro que han de utilizar las ONG y la policía criminal, establecer un observatorio de cuanto se relacione con la trata y celebrar amplias reuniones anuales con la participación de todos los agentes que tengan que ver con el fenómeno. También es un aspecto esencial fomentar la constitución de una sociedad activa, informada y consciente con respecto a esa realidad.

Es de vital importancia para el Plan que las víctimas de la trata reciban protección y apoyo y vean facilitada su integración social. No es posible combatir eficazmente la trata de seres humanos sin atender a sus víctimas. El otorgamiento de un período de reflexión en que se ofrezca asistencia psicológica, médica y jurídica con la colaboración de un intérprete y la posibilidad de conceder un permiso de residencia que facilite el acceso a programas oficiales de promoción de la integración social son elementos imprescindibles para desarrollar una política eficaz en materia de derechos humanos.

Por último, la investigación penal y la represión de la trata son factores indispensables; habida cuenta de que la trata es un fenómeno transnacional con aspectos que cambian constantemente, para combatirla es preciso contar con la cooperación de instituciones internacionales y asignar recursos financieros y humanos.

Otros compromisos políticos y los instrumentos jurídicos pertinentes

Las Amplias Directrices Económicas y Sociales para el período 2005-2009²³ comprenden varios compromisos de fomentar y aplicar políticas para lograr la igualdad de los géneros, como por ejemplo promover la educación para todos, combatir las consecuencias diferenciadas en función del género, incrementar la participación de la mujer en la política y en todas las esferas en que se adopten decisiones y favorecer la conciliación del trabajo con la vida privada y de familia.

Una de las mayores aspiraciones de la cooperación y la política exterior de Portugal²⁴ es el cumplimiento de las metas establecidas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979, y en la Plataforma de Acción de Beijing, de 1995. Por consiguiente, los principios de respeto por los derechos humanos y la igualdad de los géneros son también prioridades para la cooperación portuguesa.

²³ Ley 52/2005 de 31 de agosto de 2005.

²⁴ Resolución 196/2005 del Consejo de Ministros, de 22 de diciembre de 2005.

En el Reglamento del Consejo de Ministros del actual Gobierno constitucional²⁵ se estipula que los proyectos de ley deben comprender una evaluación de los efectos de las cuestiones relativas al género y emplear términos que no sean discriminatorios. Uno de los elementos de las notas adjuntas a los proyectos que se presentan en el proceso de formulación de leyes por parte del Gobierno es la evaluación de las consecuencias de esos proyectos cuando puedan afectar a la igualdad de los géneros. También se estipula en el Reglamento la necesidad de que toda especificación de género en la redacción de una ley sea neutralizada o minimizada mediante la utilización de formas inclusivas o neutras.

En las leyes relativas a asociaciones de jóvenes²⁶ se establece un equilibrio entre los sexos y cuando el *Instituto Português da Juventude* (Instituto Portugués de la Juventud) examina las solicitudes de apoyo que presentan esas asociaciones tiene en cuenta, entre otras cosas, si promueven la igualdad de los géneros.

Las deducciones impositivas contempladas en el Presupuesto del Estado de 2007²⁷ en la esfera del patrocinio comprenden las donaciones de empresas a ONG que promuevan los valores de la ciudadanía y la defensa de los derechos humanos, los derechos de la mujer y la igualdad de los géneros.

El Primer Plan de Acción para la Integración de las Personas con Discapacidad (2006-2009) se aprobó en 2006²⁸. Con arreglo a ese Plan, el Estado tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para garantizar que las personas con discapacidad obtengan el pleno reconocimiento de sus derechos y puedan gozar de ellos en un marco de igualdad de oportunidades, donde no quepa la discriminación múltiple por motivos de sexo ni de condiciones físicas, intelectuales, sociales, étnicas o culturales. Forma parte de los deberes del Estado la adopción de medidas que, al facilitar el acceso de las personas con discapacidad y sus familias a derechos, recursos, bienes y servicios, contribuyan a mejorar su calidad de vida.

Artículo 4

Adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer

Ley de paridad

En 2006 se aprobó una ley que establece cupos para la participación de mujeres y hombres en las listas de candidatos a una elección²⁹. Determina, en efecto, que cualquier lista de tres o más candidatos a cargos en el Parlamento portugués, el Parlamento Europeo o los poderes públicos locales debe garantizar a cada sexo una representación mínima de 33%. Esa norma no se aplica en los casos de listas de candidatos a ocupar cargos en consejos o parroquias civiles donde voten menos de 750 personas o en municipios donde voten menos de 7.500 personas. Además, en las listas de candidatos a cargos en el Parlamento portugués o el

²⁵ Resolución 64/2006 del Consejo de Ministros, de 18 de mayo de 2006, que enmienda la resolución 82/2005 del Consejo de Ministros, de 15 de abril de 2005.

²⁶ Ley 23/2006 de 23 de junio de 2006.

²⁷ Aprobado por la Ley 53-A/2006 de 29 de diciembre de 2006.

²⁸ Resolución 120/2006 del Consejo de Ministros, de 21 de septiembre de 2006.

²⁹ Ley orgánica 3/2006 de 21 de agosto de 2006, rectificada conforme a la declaración 71/2006 de 4 de octubre de 2006.

Parlamento Europeo, no deben figurar más de dos personas del mismo sexo sucesivamente. Si las listas no respetan esas normas, la financiación pública de las campañas electorales se puede reducir. En 2011, el Parlamento portugués evaluará los efectos producidos por la Ley en la promoción de la igualdad de participación de mujeres y hombres y la revisará si lo considera necesario.

Impuestos

Se ha reformado el Código Tributario en lo relativo al ingreso sobre la renta de las personas físicas³⁰ para que todos los contribuyentes, independientemente de su estado civil, se puedan beneficiar de deducciones fiscales. Las deducciones son mayores para las familias monoparentales, lo que entraña discriminación positiva a su favor.

Apoyo financiero y técnico a las ONG que promueven la igualdad de los géneros

Con arreglo al Programa de Empleo, Formación y Desarrollo Social, se estableció un sistema de apoyo técnico y financiero a las ONG durante el período 2003-2006 a fin de “promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres incrementando las medidas positivas e incorporando la perspectiva de género en todas las esferas de actividad mediante el desarrollo de estrategias integradas que favorezcan la participación equilibrada de hombres y mujeres en el trabajo, la vida de familia y el proceso de toma de decisiones y generen condiciones propicias para un cambio del paradigma de funciones sociales que aún existe en nuestra cultura”³¹.

De conformidad con el Segundo Plan Nacional para la Igualdad, el Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar y el Plan Anual de Actividades de la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, el sistema de apoyo técnico y financiero a organizaciones no gubernamentales permite patrocinar una serie de medidas destinadas a consolidar el papel de las ONG en su lucha por alcanzar sus objetivos. El apoyo alcanza a 95 de los proyectos en marcha en distintas esferas: trabajo, empleo y formación profesional (58 proyectos), violencia en el hogar o en el lugar de trabajo (55 proyectos), conciliación de la vida de familia con la vida laboral (68 proyectos), toma de decisiones (49 proyectos), derechos humanos y migración (29 proyectos) y cultura, salud y deportes (35 proyectos).

Los 95 proyectos —que se basan en tres diferentes tipos de estrategia, según se trate de información y toma de conciencia, de consolidación y descentralización o de intervención comunitaria y desarrollo— procuran impulsar un cambio social y una mayor intervención de mujeres y hombres en las esferas donde el desequilibrio y la fragilidad son mayores y, especialmente, en relación con el empleo y la formación, la conciliación de la vida de familia con la vida laboral, la participación por igual en el poder y la toma de decisiones y la violencia en el hogar o en el lugar de trabajo.

En los proyectos se privilegian las campañas de concienciación y se presta particular atención a la violencia en el hogar: así lo demuestra el establecimiento de 10 oficinas que proporcionan información a las víctimas de la violencia y las remiten a otros servicios.

³⁰ Ley 53-A/2006 de 29 de diciembre de 2006 (Presupuesto del Estado de 2007).

³¹ Comunicación conjunta 186/2002 de 12 de marzo de 2002.

Hay unos 400.000 beneficiarios directos e indirectos de las tres estrategias antedichas. Comprenden poblaciones estratégicas (educadores, funcionarios electos y personas que trabajan en organismos públicos locales, directores y miembros del personal de entidades de beneficencia, asociaciones y empresas) y personas y comunidades particularmente débiles (mujeres desempleadas, familias monoparentales, comunidades migratorias, víctimas de la violencia en el hogar y beneficiarios de subsidios para la reinserción social).

Entre los logros más importantes figuran los numerosos productos que se obtienen con proyectos de ONG financiados por el Fondo Fiduciario para la Acción Social (SATF). Una vez analizadas su calidad y su capacidad potencial de difusión, se procederá a publicarlos y distribuirlos para conformar una estrategia de asimilación de la perspectiva de género.

Sin embargo, sucesivas demoras en los pagos de reembolsos han puesto a muchas ONG en una difícil situación financiera, por lo cual se ha atrasado el comienzo de las actividades planeadas. Es preciso, pues, prestar atención especial para que, en el futuro, el apoyo estatal a las ONG evite que las limitaciones financieras frenen los proyectos y sus actividades.

Se llevaron a cabo dos estudios independientes que llevan por título, el uno, “Evaluación externa de la aplicación del sistema de apoyo técnico y financiero a las ONG” y, el otro, “La función de las organizaciones no gubernamentales en la promoción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres: prácticas y declaraciones”.

Las conclusiones del primero de esos dos estudios son las siguientes:

- Importante contribución a la aplicación del Segundo Plan Nacional para la Igualdad y el Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar;
- Mayor capacidad de intervención de organismos que carecen de experiencia y tienen estructuras orgánicas débiles;
- Campañas de información periódicas;
- Proyectos que casi siempre abarcan varios temas: la mayoría de los proyectos que se ocupan de un solo tema se refieren a la violencia en el hogar o al equilibrio entre el trabajo y la vida de familia.

Las conclusiones del segundo estudio son las siguientes:

- Las organizaciones de la sociedad civil que luchan contra determinadas formas de discriminación (como la discapacidad) suelen relegar la discriminación por razón de género a un segundo plano. Hay que lograr que esas organizaciones cobren conciencia de la importancia de los problemas de género porque su poder de multiplicación es enorme;
- En la mayoría de las organizaciones no hay una práctica institucionalizada de la igualdad, lo que quiere decir que se necesita desarrollar un intenso programa de capacitación para todos los que trabajan sobre el terreno;
- El éxito alcanzado por algunos centros de asistencia a la mujer establecidos con arreglo al sistema de apoyo técnico y financiero a las ONG demuestra que su funcionamiento es una buena manera de territorializar las políticas, pues esos centros prestan servicios de cercanía en esferas sensibles, como la

violencia y el desempleo, y sirven de importante ejemplo a otras organizaciones locales;

- La Comisión de Ciudadanía e Igualdad de los Géneros debe intensificar su especial colaboración con las ONG de mujeres y garantizarles su independencia administrativa y financiera acrecentando sustancialmente sus recursos humanos y financieros o reorganizando su modo de funcionar y reforzando además el papel del Consejo Consultivo. A partir del modelo de buena gobernanza, las organizaciones femeninas merecen ser consideradas agentes políticos de importancia decisiva para la promoción de las políticas en favor de la igualdad y por eso el Estado debe incrementar el apoyo que les brinda para que potencien el papel de la mujer;
- Coordinación idónea de los proyectos por parte de instructores o especialistas en igualdad;
- Desarrollo de la capacidad de control, habida cuenta de la escasa experiencia de las organizaciones;
- La participación de organizaciones en proyectos financiados con fondos públicos debe estar sujeta a una evaluación de su competencia en materia de igualdad, a la inclusión del tema de la igualdad en sus estatutos y, además, a la incorporación en su ideología de principios tales como la emancipación de la mujer y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Una evaluación externa del sistema de apoyo técnico y financiero a las ONG llegó a la conclusión de que el sistema producía “mejoras sustanciales en la red institucional, aumentaba la capacidad de organización de las entidades y promovía una participación equilibrada de hombres y mujeres en los sistemas sociales y la dinámica social”³².

La mujer en el ejército y la policía

A partir de la información proporcionada en el informe anterior sobre la adopción de medidas positivas para promover la igualdad entre mujeres y hombres y la participación femenina en el ejército y la policía, la situación actual de la mujer en esas fuerzas es la siguiente:

- En 2005 las mujeres se incorporaron por primera vez al Batallón de Operaciones (especializado en el mantenimiento del orden público) de la Guardia Republicana Nacional (GRN) y en la actualidad son cuatro las que prestan servicios en él. Aunque las mujeres están habilitadas para integrar la Compañía de Operaciones Especiales de la GRN desde 2005, hasta ahora ninguna se ha incorporado en ella;
- El número de mujeres que solicitan ser incorporadas a la GRN ha ido en aumento: 3.027 en 2004 y 3.461 en 2006. En 2005, sólo solicitaron su incorporación 229 mujeres. Esto se explica porque ese año era requisito ineludible para ingresar en la Guardia haber cumplido el servicio militar obligatorio. También aumentó el número de mujeres admitidas en la GRN: pasó de 94 en 2004 a 144 en 2006. Así se incrementó la proporción de mujeres que prestan servicios en la Guardia: de 1,51% en 2003 (véase el informe

³² En *Quaternaire* Portugal, S.A. 2005.

anterior) a 3,14% en 2006. Entre los oficiales, la proporción fue de 1,87% en 2006. Desde la incorporación de la primera mujer a la GRN en 1993, esa fuerza de seguridad procura construir estructuras nuevas o adaptar las antiguas teniendo en cuenta las peculiaridades de la actuación profesional de ambos sexos;

- Entre 2004 y 2007 la proporción de mujeres en la Policía de Seguridad Pública (PSP) osciló alrededor de 10% (9,97% en 2004, 9,93% en 2005, 9,85% en 2006 y 9,34% en 2007). En 2006 la proporción de mujeres que cumplía funciones policiales en la PSP era de 6,8%;
- En el Servicio de Ciudadanos Extranjeros y Fronteras, la proporción de mujeres es actualmente de 45% (osciló entre 43% en 2005 y 44% en 2004 y 2006). En 2004 había 47% de mujeres en los cuadros de servicios administrativos. Esa proporción descendió en los años siguientes: a 45% en 2005, 42% en 2006 y 41% en 2007 (en el mes de junio). En la carrera de investigación la representación femenina es menor, pues la proporción de mujeres varía de 19% a 20% (19% en 2004 y 2005 y 20% en 2006 y 2007).

Artículo 5

Funciones del hombre y la mujer y estereotipos de género

Investigación sobre las relaciones de género en el ámbito educativo

La Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer y la Fundación de Ciencia y Tecnología han concertado acuerdos a efectos de establecer una línea de apoyo financiero para promover, patrocinar y difundir la investigación científica sobre las relaciones de género y las políticas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en Portugal. El objetivo de la investigación es determinar cuál es la situación imperante en el país y utilizar la información obtenida para facilitar la toma de decisiones políticas sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

En 2004, de conformidad con el primer acuerdo, se financiaron 13 proyectos, tres de ellos relativos a la dinámica de la educación o la familia o de la educación y la familia. En 2006 se completaron los 18 proyectos financiados conforme al segundo acuerdo: cuatro de ellos se referían a la escuela o la familia. De conformidad con el tercer acuerdo se financiaron ocho proyectos, dos de los cuales guardaban relación con la familia.

Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todas las Personas

La estructura del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todas las Personas – 2007³³ se estableció para preparar y garantizar la aplicación de un programa de acción bajo la supervisión de la persona que ejerciere la presidencia de la Dirección Nacional de Cuestiones de Género.

La estrategia nacional para la aplicación del Plan de Acción Nacional para el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todas las Personas se basa en la territorialización de las actividades y en la participación de la sociedad civil organizada y aspira a que la población adquiera mayor conciencia de las actitudes discriminatorias y de la necesidad de modificar conductas.

³³ Resolución 88/2006 del Consejo de Ministros, de 18 de julio de 2006.

El carácter transversal de la discriminación por razón de género con respecto a distintos tipos de discriminación —que hace que el fenómeno sea más grave y más complejo y que se genere una discriminación dual y en ocasiones múltiple— es uno de los aspectos que se verifica en el trabajo; ese aspecto lleva implícito un mensaje: tan sólo la eliminación de los estereotipos de género permitirá que la sociedad adopte una actitud dinámica en la lucha contra otros tipos de discriminación.

Habida cuenta de que las cuestiones apuntadas se advirtieron en el plano local, fue posible sensibilizar a la población para que tomara conciencia del problema, ayudándola a comprender de qué manera podía afectar a la sociedad esa discriminación y cómo se podía hacer para modificar actitudes obstruccionistas.

En el primer semestre de 2007 se desarrollaron por todo el país numerosas campañas de información y concienciación para promover cambios de conducta y modificar formas de organización de la sociedad y se efectuaron investigaciones tanto sobre la discriminación y los estereotipos de género como sobre la participación del poder político, la sociedad civil y la gente en general para resolver el problema. A continuación se enumeran ejemplos:

- 23 asambleas municipales donde se presentaron declaraciones de intención de las partes interesadas en combatir las conductas estereotipadas y discriminatorias;
- Una exposición itinerante en una gran casa rodante con computadoras, una televisión con pantalla de plasma, un sistema de sonido y material publicitario que recorrió 15 grandes ciudades y 18 capitales de distrito;
- Premios regionales descentralizados para empresas y organizaciones de la sociedad civil que demostraran sus buenas prácticas en esa esfera; cabe señalar al respecto que uno de los criterios considerados por los jueces fue la igualdad de los géneros (la incorporación de una perspectiva de género en las actividades desarrolladas);
- Grupos temáticos en que se examinaron esas cuestiones y se indicaron buenas prácticas. El grupo que se ocupó de los estereotipos de género prestó atención preferente a las cuestiones culturales y estudió los estereotipos observados en diferentes aspectos de la cultura: literatura, música, bellas artes y manifestaciones folclóricas;
- Investigación sobre el género, que concluyó con la recopilación de 120 títulos después del análisis de las respuestas de 26 universidades, 13 institutos politécnicos y 52 centros de investigación de todo el país;
- Interés de los medios de comunicación en el problema de la discriminación en general y de la discriminación por razón de género en particular para concienciar en mayor medida a la opinión pública y contribuir al cambio de comportamientos. Se realizaron programas y entrevistas (por la prensa escrita, la radio y la televisión) y campañas publicitarias (folletos, afiches, carteleras, pancartas, etc.);
- Participación en unos 70 actos para celebrar el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todas las Personas: entre otros, reuniones de grupos de debate, seminarios, exposiciones, ferias y funciones cinematográficas y teatrales.

Imagen de la mujer en el ejército y la policía

En 2006 se empezaron a incluir fotos de mujeres en los anuncios de admisión en las filas de la GRN. Esa medida ya se había adoptado antes en el material publicitario que se publicaba para seleccionar a los futuros oficiales.

Hay fotos de mujeres en los sitios Web de la GRN, la PSP y el Servicio de Ciudadanos Extranjeros y Fronteras.

Artículo 6

Trata de personas y explotación de la prostitución

Legislación y medidas normativas

Portugal ratificó la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo adicional para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños³⁴.

Portugal se apresta a ratificar el Convenio del Consejo de Europa contra la Trata de Seres Humanos, que se suscribió en Varsovia el 16 de mayo de 2005. El Primer Plan Nacional contra la Trata de Seres Humanos³⁵ utilizó esa Convención, junto con otras, como documento de referencia en su proceso de elaboración.

Código Penal

El Código Penal ha sido sometido a revisión y se espera que la nueva versión, ya aprobada, entre en vigor el 15 de septiembre de 2007. Esa revisión se centró en cuestiones relacionadas con la trata de seres humanos y las disposiciones referentes a ese delito se explican *infra*.

En virtud de obligaciones comunitarias e internacionales, comprendidas las contraídas en 2005 al suscribir el Convenio del Consejo de Europa contra la Trata de Seres Humanos, el objetivo de la revisión fue combatir más eficazmente fenómenos delictivos graves, inclusive la trata de seres humanos.

Se actualizó la definición de trata de seres humanos a fin de sancionar a quienquiera que ofreciere, entregare, engatusare, aceptare, transportare, albergare o recibiere a una persona con el propósito de explotarla (sexual o laboralmente o extrayéndole órganos) por medio de violencia, secuestro o amenaza grave, engaño, maniobra fraudulenta o abuso de poder en casos de dependencia jerárquica o económica o relación laboral o de parentesco, aprovechándose de la discapacidad física o de cualquier otra situación de vulnerabilidad de la víctima, u obteniendo el consentimiento de ésta por tenerla bajo control. En esa esfera, el máximo de la pena de prisión se elevó de tres a diez años.

Para la determinación de la trata ya no se requiere un elemento transfronterizo: también es punible la trata interna. Otra característica nueva del artículo correspondiente es que sanciona a toda persona que utilice los servicios de otra persona, varón o mujer, a sabiendas de que es víctima de la trata. También es

³⁴ Por resolución 32/2004 del Parlamento portugués, ratificada por el decreto presidencial 19/2004 de 2 de abril de 2004.

³⁵ Véanse los artículos 1 y 2 del presente Informe.

punible la retención, ocultamiento, mutilación o destrucción de documentos de identidad o de viaje de una víctima de la trata.

Tras su revisión, el Código Penal consagra la responsabilidad penal de las personas jurídicas. La trata de seres humanos es uno de los delitos que puede generar responsabilidad penal de ese tipo. Esto quiere decir que, además de la responsabilidad penal que personalmente tuviere el autor del delito, también se considerará responsable a la persona jurídica en cuyo nombre o interés se hubiere cometido ese delito.

Ley de Inmigración

En Portugal rige una nueva Ley³⁶ que reglamenta las condiciones en que los extranjeros pueden entrar y permanecer en territorio portugués y salir de él, así como el período de reflexión que se concede a las víctimas de la trata. Ese instrumento legal es consecuencia de una directiva de la Unión Europea³⁷ en que se pide a los Estados miembros que apliquen leyes, reglamentos y medidas administrativas que contemplen la posibilidad de conceder a esas personas un período de reflexión y, si es posible, un permiso de residencia.

Durante el período de reflexión, la presunta víctima no puede quedar expuesta a un proceso de expulsión y debe recibir asistencia médica, psicológica, jurídica e idiomática. Otros aspectos de la Ley que merecen destacarse son los ofrecimientos de la posibilidad de obtener un permiso de residencia por un año, junto con la asistencia señalada *supra*, y de la oportunidad de tener acceso a programas y cursos de capacitación oficiales para incrementar la competencia profesional.

La nueva Ley criminaliza los matrimonios de conveniencia y las personas que los promuevan o que los faciliten son reprimidas con penas de prisión de uno a cuatro años y de dos a cinco años respectivamente.

Esas intervenciones integradas y amplias en la lucha contra la trata de seres humanos no están limitadas a los instrumentos descritos: en términos políticos, asumen un claro criterio transversal que abarca intervenciones estratégicas en diversas esferas, como la inclusión social, la inmigración y el género.

Las víctimas de la trata de personas y de la inmigración ilegal que atestiguan a instancias del Ministerio Público pueden obtener permisos de residencia y gozar de ciertos derechos. Las víctimas con necesidades especiales, como las mujeres embarazadas o las víctimas de violencia sexual u otras formas de violencia, tienen derecho a recibir asistencia médica y social.

Otras medidas normativas

El Plan de Acción Nacional para la Inclusión³⁸ adopta un modelo integral de asistencia a las víctimas de la trata, en virtud de la cual se les proporciona un Refugio Transitorio, se pone a su disposición un equipo multidisciplinario de apoyo y se cuenta con el asesoramiento de una Comisión de Evaluación.

³⁶ Ley 23/2007, relativa a la inmigración, de 4 de julio de 2007.

³⁷ Directiva 2004/81 del Consejo de Europa, de 29 de abril de 2004, relativa a la emisión de permisos de residencia para personas procedentes de países no pertenecientes a la Unión Europea que hubieren sido víctimas de la trata de seres humanos u objeto de medidas tendientes a facilitar la inmigración ilegal y que, además, cooperasen con las autoridades.

³⁸ Resolución 166/2006 del Consejo de Ministros, de 15 de diciembre de 2006.

El Plan de Integración para los Inmigrantes³⁹ comprende un capítulo expresamente relacionado con la trata de seres humanos, donde se brinda la definición de “víctimas de la trata” y se establece la creación del Observatorio de la Trata de Seres Humanos y el funcionamiento de refugios para las víctimas.

Aunque el fenómeno de la trata afecta indiscriminadamente a hombres, mujeres y niños, se acepta por lo general que las mujeres son a menudo las más vulnerables. Consciente de esa realidad, el Tercer Plan Nacional para la Igualdad, la Ciudadanía y las Cuestiones de Género comprende un capítulo expresamente dedicado a la violencia contra la mujer donde se prevé la adopción de las medidas que se requieran.

Investigación, prevención y control de la trata de mujeres

Además, a fin de fomentar la cooperación en la lucha contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual y de apoyar y proteger a las víctimas, Portugal promueve la acción de instituciones públicas y privadas que consolidan y ejecutan proyectos de la Unión Europea (UE), como por ejemplo CAIM: *Coooperação, Acção, Investigação, Mundivisão* (Cooperación, Acción, Investigación, Perspectiva mundial), que fue financiado por el Programa de Iniciativa Comunitaria EQUAL y produjo sus mayores efectos entre 2004 y 2008.

CAIM es un proyecto innovador que se desarrolla en Portugal y supone una alianza para realizar múltiples acciones relacionadas con el problema de la trata; sus componentes de investigación comprenden la identificación y la represión de las personas que se benefician del delito, gracias a la cooperación de los Ministerios de Justicia y del Interior, que supervisan la acción de la policía criminal; por su parte, los componentes de protección y asistencia a las víctimas funcionan gracias a la labor de la Presidencia del Consejo de Ministros (Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer y Alto Comisionado para la Inmigración y el Diálogo Intercultural), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Asociación para la Planificación de la Familia.

El proyecto no sólo se sustenta en dicha alianza: también ha empezado a establecer una plataforma de alcance nacional en que participan activamente todos los organismos públicos y las organizaciones de la sociedad civil que abordan el problema de la trata. Asimismo, mediante el establecimiento de una base de datos sobre las víctimas, los recursos disponibles, la trata, los estudios realizados y las buenas prácticas compartidas, el proyecto facilita la coordinación entre los Estados miembros y sienta las bases para elaborar un proyecto de sistema de supervisión europeo.

Investigación y control

El sistema de vigilancia de la trata de mujeres que impulsa CAIM con el apoyo del Ministerio de Administración Interna pretende llevar a cabo un análisis preciso, independiente y actualizado de la trata de mujeres con fines de explotación sexual y de otros fenómenos conexos, no necesariamente de índole delictiva.

Desde ese observatorio, la policía criminal utiliza ahora una forma única de registro de la trata.

³⁹ Resolución 63-A/2007 del Consejo de Ministros, de 3 de mayo de 2007.

A continuación se exponen algunas de las conclusiones a que llegó el primer estudio hecho en Portugal sobre la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

Aunque Portugal es uno de los destinos de Europa occidental, se considera que el grado de incidencia de la trata no es alto, sino mediano. No obstante, quizás el panorama sea más oscuro, habida cuenta del carácter oculto del problema.

Los datos indican que, en Portugal, las víctimas de la trata con fines de explotación sexual son en su mayoría brasileñas; las siguen las mujeres de Europa oriental (en especial de Rumania) y de África (se observa un aumento del número de nigerianas). Las mujeres proceden de un ambiente social precario y por lo general son pobres y están a cargo de otras personas, especialmente niños, lo que las hace particularmente vulnerables ante las redes de tratantes. Esas mujeres son jóvenes, casi nunca mayores de 35 años. Su juventud tiene que ver con las exigencias de los clientes y, por consiguiente, de los proxenetas; por otra parte, son cada vez más los casos protagonizados por menores y no cabe esperar más que un empeoramiento de la situación en el futuro.

Los datos sobre las características de los tratantes indican que, por regla general, ciudadanos portugueses participan en esas redes. En la mayoría de los casos son propietarios de los establecimientos, coordinan las actividades y lucran con ellas. También desempeñan otros trabajos, como los de guardaespaldas y transportistas (chóferes o incluso taxistas). Los extranjeros participan por lo general como encargados de reclutar mujeres, transportarlas y, a veces, controlarlas.

Apoyo e integración social

Además de los instrumentos de planificación de la política, como el Primer Plan Nacional contra la Trata de Seres Humanos, se ha determinado un modelo para localizar, identificar e integrar socialmente a las víctimas de la trata con fines de explotación sexual, con el propósito de establecer un proceso articulado de asistencia a las víctimas desde que se las localiza por primera vez hasta que se las integra en la sociedad.

- Extensión de los servicios de ayuda a los inmigrantes mediante la ampliación de la red y el diseño de documentos especiales de inscripción y la estandarización de los datos que utilizan las instituciones habilitadas para localizar posibles redes de la trata.
- Establecimiento de un equipo formado por policías y representantes de ONG y posterior constitución de una comisión que evalúe la situación de la trata (de conformidad con lo previsto en el Plan Nacional contra la Trata de Seres Humanos).
- Remisión de las víctimas a refugios, garantizándoles su integración en Portugal o repatriándolas, según prefieran.

El proyecto contempla asimismo el establecimiento de un refugio provisional (conforme a lo previsto en el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social), aunque se espera que por acuerdo interministerial se convierta en refugio permanente.

Una de las ayudas fundamentales que presta el modelo es la ofrecida por un equipo multidisciplinario e interinstitucional que proporciona a las víctimas de la

trata, de inmediato, servicios psicosociales, jurídicos y de interpretación o traducción.

Capacitación y promoción de la competencia

Entre 2005 y 2007 se dictaron cursos de formación para distintos participantes. Después de los cursos iniciales para capacitar a 16 instructores, se impartieron cursos para asistentes sociales (81), mediadores (49) y oficiales de policía (46).

En el marco de la capacitación para luchar contra la trata de mujeres que prevé el proyecto CAIM, la Policía de Seguridad Pública incluyó un módulo sobre la trata de seres humanos en el curso que sobre policía de proximidad dictó en 2007.

También se proporcionó una carpeta de capacitación a las personas que participaban en la lucha contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual. Esa carpeta contiene material didáctico dirigido a diferentes grupos que trabajan en las esferas de la protección o de la asistencia y protección.

Notoriedad de la cuestión de la trata

Además de publicar artículos en los diarios nacionales y de participar en programas de televisión, el proyecto CAIM desarrolla campañas dirigidas a los profesionales que trabajan o han de trabajar en medios de comunicación. La primera etapa comprendió sesiones de concienciación destinadas a 30 periodistas y 50 futuros periodistas. En la segunda etapa, los profesionales de esos medios tuvieron la oportunidad de diseñar espacios publicitarios y competir por un premio asignado por el proyecto. Fueron seleccionados y se difundirán ampliamente en octubre de 2007 dos de los 10 mensajes propuestos.

Seminarios y otras reuniones especializadas

En 2006 el Servicio de Ciudadanos Extranjeros y Fronteras organizó el primer seminario luso-brasileño sobre trata de seres humanos e inmigración ilegal, en que políticos, expertos y académicos de Portugal y el Brasil debatieron en torno a dichas cuestiones.

El proyecto CAIM también fue el patrocinador de un seminario internacional y varias reuniones de trabajo sobre la trata y la explotación sexual.

Artículo 7

Vida pública y política

A efectos de garantizar la participación de la mujer en la administración pública se estableció, por resolución del Consejo de Ministros, que el sector público, en su condición de empleador, debía promover activamente una política de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres siempre que tuviera que reemplazar, directa o indirectamente, a los empleados que dejaran la administración pública. El propósito perseguido es impedir cualquier forma de discriminación en la admisión de nuevos miembros del personal⁴⁰. En la sección dedicada al artículo 11, bajo el subtítulo “Datos sobre el sector público”, se proporcionan datos más pormenorizados sobre el sector.

⁴⁰ Resolución 38/2006 del Consejo de Ministros, de 18 de abril de 2006.

Como ya se señaló (en el artículo 4 del presente Informe), se aprobó una nueva ley⁴¹ que establece cupos para la participación de mujeres y hombres en las listas de candidatos a una elección.

Datos sobre las elecciones entre 2004 y 2007

Cuadro 1

Miembros del Parlamento Europeo electos en representación de Portugal – 2004

Año	Miembros del Parlamento		
	Total	Mujeres	Mujeres (%)
2004	24	6	25

Fuente: Ministerio del Interior.

Cuadro 2

Miembros electos del Parlamento portugués – 2005

Año	Miembros del Parlamento		
	Total	Mujeres	Mujeres (%)
2005	230	49	21

Fuente: Comisión Nacional Electoral (CNE).

Tanto en el Parlamento portugués como en el Europeo, las mujeres representan 24% y 25% del total de sus miembros, respectivamente (cuadros 1 y 2). Esos porcentajes indican un aumento de la representación femenina; en las elecciones anteriores, los porcentajes fueron de 20% en ambos casos (véase el informe anterior).

Cuadro 3

Representantes electos para ocupar cargos en ayuntamientos, asambleas municipales y parroquiales y parroquias civiles – 2005

Año	Ayuntamientos			Asambleas municipales			Asambleas parroquiales			Parroquias civiles		
	Total	M	M (%)	Total	M	M (%)	Total	M	M (%)	Total	M	M (%)
2005	817	169	21	1 873	415	22	13 892	2 906	21	5 652	807	14

Fuente: Ministerio del Interior.

En el plano local, las mujeres representan ahora entre 21% y 22%, salvo en las parroquias civiles, donde su representación es de sólo 14% (cuadro 3).

⁴¹ Ley orgánica 3/2006, de 21 de agosto de 2006, rectificada conforme a la declaración 71/2006 de 4 de octubre de 2006.

Cuadro 4

Miembros electos del Ayuntamiento de Lisboa – 2005 y 2007⁴²

Año	Miembros del Ayuntamiento		
	Total	Mujeres	Mujeres (%)
2005	17	6	35
2007	17	6	35

Fuente: Ministerio del Interior.

Ya se celebraron algunas elecciones locales, en especial las elecciones anticipadas para el Ayuntamiento de Lisboa de 2007, con arreglo a la Ley orgánica 3/2006 de 21 de agosto de 2006, que está en vigencia. El número de mujeres electas fue el mismo en 2005 y 2007: la representación femenina en el Ayuntamiento es de 35% (cuadro 4).

Cuadro 5

Miembros electos de Asambleas legislativas regionales – 2004 y 2007

Año	Región Autónoma de las Azores			Región Autónoma de Madeira		
	Total	M	M (%)	Total	M	M (%)
2004	52	6	12	68	7	10
2007	–	–	–	47	8	17

Fuente: Ministerio del Interior.

Son menos las mujeres representadas en las Asambleas legislativas regionales de las Azores y Madeira. En 2004 la representación femenina era de 12% en las Azores y de 10% en Madeira. Por razones políticas excepcionales, ese año se celebraron nuevas elecciones en Madeira y las mujeres constituyen ahora 17% del total de los miembros de Asamblea.

A pesar de que el número de mujeres en el Parlamento regional de Madeira aumentó entre 2004 y 2007, la situación dista todavía mucho de ser equilibrada. La Ley orgánica 3/2006⁴³ de 21 de agosto de 2006 no se aplica en las Azores ni en Madeira.

Feminización del sistema judicial (datos provisionales de 2005)

Puesto	Mujeres	Total	Tasa de feminización (%)
Judicatura	852	1 807	47,1
Ministerio público	589	1 180	49,9

Fuente: Ministerio de Justicia – Oficina de Planificación y Política Legislativa.

⁴² Por razones políticas excepcionales, en 2007 se realizaron nuevas elecciones para el Ayuntamiento de Lisboa.

⁴³ Establece cupos para la participación de mujeres y hombres en las listas de candidatos a una elección (la participación mínima es de 33% para cada sexo).

Con respecto a la participación de la mujer en los sindicatos, cabe señalar que en 2006 la proporción de mujeres entre los miembros en funciones de los órganos directivos de las dos federaciones sindicales de Portugal era de 24,3% en la Unión General de Trabajadores (UGT) y de 24,2% en la Confederación General del Trabajo de Portugal – Intersindical Nacional (CGTP-IN).

Participación de la mujer en consejos y otros organismos en 2006

<i>Instancia</i>	<i>Total de miembros</i>	<i>Mujeres</i>	
		<i>Número</i>	<i>%</i>
Tribunal Constitucional	13	4	30,8
Supremo Consejo de la Magistratura	18	2	11,1
Consejo de Estado	20	1	5,0
Junta Nacional de Educación	67	18	26,9
Consejo Nacional de Ética para las Ciencias de la Vida	21	5	23,8

Artículo 8

Representación y participación de la mujer en la órbita internacional

Participación de la mujer en la representación internacional del Estado

Durante el período que se examina no se adoptaron medidas activas para fomentar la participación de la mujer en la representación internacional del Estado. No obstante, el Ministerio de Asuntos Exteriores aplica el principio de no discriminación por razón de sexo tanto en las solicitudes de ingreso en el servicio diplomático como en el curso de la carrera. Durante el período que se examina se celebraron dos concursos para ingresar en el servicio diplomático. En 2005, 30 aspirantes, de los cuales 18 fueron mujeres, lograron su objetivo. En 2007, de los 20 aspirantes admitidos, 9 fueron mujeres.

	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Mujeres (%)</i>
Personal diplomático	503	148	29,4
Altos funcionarios técnicos	136	96	70,6
Jefes de departamento	157	89	56,7
Jefes de misión	121	17	14,0

Fuente: Ministerio de Asuntos Exteriores – Oficina del Secretario General
(30 de junio de 2007).

Participación de la mujer en misiones u organizaciones internacionales

Desde 2004 hasta junio de 2007, participaron en misiones internacionales 1.409 miembros (incluidas 37 mujeres) de la Policía de Seguridad Pública, la Guardia Republicana Nacional y el Servicio de Ciudadanos Extranjeros y Fronteras.

No hay mujeres que dirijan las misiones internacionales de la Policía de Seguridad Pública o de la Guardia Republicana Nacional. Las mujeres que son oficiales de las fuerzas nacionales de policía no han alcanzado aún el rango que les permita ejercer puestos de mando.

En el Servicio de Ciudadanos Extranjeros y Fronteras, son mujeres tres de los cinco oficiales que en la actualidad están al frente de servicios en el extranjero.

La Guardia Republicana Nacional es la única organización portuguesa que está representada en la Red Europea de Mujeres Policía.

Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE)

La Organización se rige por sus propios principios en las cuestiones relativas al género.

Propuestas de candidatos portugueses a cargos adscritos a operaciones sobre el terreno, la secretaría o instituciones de la OSCE

Año	Mujeres (%)	(S1) Profesionales		(S2) Prof. cat. superior		(S3) Puestos directivos intermedios		(S4)* Puestos directivos superiores		Instituciones adscritas**		Total
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
2006	40	6	6	2	2	1	–	–	–	3	–	20
2005	44	17	11	2	5	4	–	–	–	1	3	43

* Con exclusión de las candidaturas a cargos de jefes y subjefes de operaciones sobre el terreno.

** No se clasifican los cargos adscritos a la secretaría o a instituciones.

Fuente: Ministerio del Interior; Secretaría de la OSCE.

Personal adscrito a misiones de la OSCE

Año	Bosnia y Herzegovina		Croacia		Kosovo		Skopje		Otras actividades sobre el terreno		Total de personal adscrito	Total de mujeres	Mujeres (%)
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
2006	–	1	–	–	1	1	2	–	1	–	6	2	33
2005	–	–	–	–	2	1	2	–	1	–	6	1	17

Fuente: Secretaría de la OSCE.

Artículo 9 Nacionalidad

La legislación portuguesa garantiza la igualdad de derechos de mujeres y hombres en lo que se refiere a la adquisición, cambio o mantenimiento de la nacionalidad, conforme a lo señalado en anteriores informes de Portugal.

La Ley de Nacionalidad portuguesa fue objeto de revisión en 2004 para que, a partir de entonces, toda mujer que de conformidad con la legislación portuguesa anterior hubiere perdido la nacionalidad portuguesa como consecuencia de su matrimonio, pudiese solicitar la recuperación de su nacionalidad con efectos desde la fecha del matrimonio.

Toda persona extranjera que, hasta la fecha de su declaración, hubiere vivido en matrimonio de hecho, durante más de tres años, con una persona de nacionalidad portuguesa, podrá adquirir esa nacionalidad una vez que un tribunal civil haya reconocido su situación⁴⁴.

Procesos de naturalización de ciudadanos extranjeros

Año	Pedidos presentados			Concedidos			Rechazados			Archivados		
	HM	M	M (%)	HM	M	M (%)	HM	M	M (%)	HM	M	M (%)
2004	4 925	1 931	39	1 413	608	43	403	146	36	14	5	36
2005	3 802	1 540	41	1 655	618	37	222	74	33	9	3	33
2006	4 146	1 603	39	7 662	3 014	39	361	86	24	243	76	31

Nota: HM = hombres y mujeres; M = mujeres; M (%) = proporción de mujeres en el total.

Fuente: Servicio de Ciudadanos Extranjeros y Fronteras/Ministerio del Interior (SEF/MAI).

Con respecto a los procesos de naturalización de ciudadanos extranjeros que tomó a su cargo el Servicio de Ciudadanos Extranjeros y Fronteras, 39% a 41% de los pedidos presentados entre 2004 y 2006 y 39% a 43% de los pedidos concedidos en ese mismo período corresponden a mujeres (véase cuadro *supra*). El número de pedidos formulados por mujeres que fueron rechazados o archivados indica una tendencia a disminuir entre 2004 y 2006: de 36% a 24% y de 36% a 31% respectivamente.

Artículo 10 Educación

Una de las cuestiones consideradas prioritarias en el programa del 17º Gobierno constitucional es el desarrollo de la educación y la formación de adultos (EFA) sobre la base de una constante preocupación por lograr la igualdad de los géneros. En el programa se reconoce que “la desigualdad por razón de sexo está todavía presente en muchas esferas” para la sociedad portuguesa y se acepta el principio de “transversalidad de la política que procura la igualdad de los géneros con respecto a todas las demás políticas”: se considera, pues, que la educación es uno de los cuatro ámbitos en que “la transversalidad de la igualdad de los géneros puede entrañar una importante diferencia cualitativa” y se pone máximo empeño en “promover la educación para todos y combatir los efectos de los prejuicios basados en el género en la escuela y la elección de una carrera”. En las Amplias directrices

⁴⁴ Aunque esta posibilidad se estableció en virtud de la Ley orgánica 2/2006 de 17 de abril de 2006, sólo se pudo llevar a la práctica cuando se dictó el decreto-ley 237 A/2006 de 14 de diciembre de 2006, que reglamentó la citada Ley orgánica.

económicas y sociales para 2005-2009 se reafirma el compromiso de promover una educación que tenga conciencia de los efectos de los prejuicios de género en la escuela y las carreras laborales.

Se ha establecido la Oficina Nacional de Títulos y Aptitudes para dar adecuada respuesta al problema de la competencia de las personas en relación con su respeto por la perspectiva de género. Ese instituto público, supervisado conjuntamente por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social, es el encargado de coordinar la aplicación de las políticas adoptadas en materia de educación y formación profesional para jóvenes y adultos, así como de perfeccionar y gestionar el sistema de reconocimiento, validación y certificación de la competencia. En el Libro de consulta para determinar la competencia básica en la esfera de la enseñanza secundaria y la formación de adultos se tiene en cuenta la no discriminación por razón de género.

Datos generales sobre la educación

Grado de instrucción de la población portuguesa de más de 15 años de edad en 2005 (en porcentajes)

Grado de instrucción	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Ninguno	8,7	17,7	13,4	68,9
Enseñanza básica	69,7	57,8	63,5	47,4
Enseñanza secundaria	13,6	13,6	13,6	52,2
Enseñanza superior	8,0	10,9	9,5	59,8
Total	100,0	100,0	100,0	52,1

Fuente: *Características de género*, Instituto Nacional de Estadística (INE).

Porcentaje de niñas matriculadas en institutos de enseñanza de distinto nivel

Grado de instrucción	% de mujeres
Educación preescolar	49,2
Enseñanza básica (primer ciclo)	48,6
Enseñanza básica (segundo ciclo)	47,0
Enseñanza básica (tercer ciclo)	49,4
Enseñanza secundaria	52,6
Enseñanza superior ⁴⁵	55,2

Fuente: Datos estadísticos relativos a la educación, 2004-2005. *Gabinete de Informação e Avaliação do Sistema Educativo (GIASE)* del Ministerio de Educación y *Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais* del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Enseñanza Superior (OCES/MCTES).

⁴⁵ Año lectivo 2005-2006.

Tasas de feminización en la enseñanza secundaria por campos de estudio y cursos

<i>Campos de estudio y cursos</i>	<i>% de mujeres</i>
Enseñanza general	54,6
Cursos de ciencias y artes (grado 10º)	57,9
Cursos generales (grados 11º y 12º)	58,5
Cursos de tecnología (grado 10º)	40,4
Cursos de tecnología (grados 11º y 12º)	43,6
Enseñanza artística especializada	59,0
Formación profesional – Cursos de formación de nivel 3	44,6
Formación certificada con título habilitante – Cursos de enseñanza y capacitación – Tipos 4 y 5 y curso de capacitación complementaria	32,7
Enseñanza alterna (con programas opcionales)	50,1
Total	52,6

Fuente: Datos estadísticos relativos a la educación 2004-2005.

Tasas de feminización al término de la educación superior, por campos de estudio, en 2004

<i>Campos de estudio</i>	<i>Mujeres graduadas</i>	<i>% de mujeres</i>
Educación	10 494	86,3
Artes y formación artística	4 014	66,5
Ciencias sociales, Administración de empresas y Derecho	12 754	64,9
Ciencias, Matemáticas y Computación	2 458	55,3
Ingeniería, Industrias de la construcción y la transformación	3 194	33,4
Agronomía	813	61,1
Salud y Protección social	9 289	79,8
Servicios	2 204	57,6
Total	45 220	65,9

Fuente: Evolución del número de graduados universitarios, por campo de estudio y NUTS (Nomenclatura de las Unidades Territoriales Estadísticas) II, 1998-2004. OCES/MCTES.

Planes Nacionales para la Igualdad – Educación

El Segundo Plan Nacional para la Igualdad para el período 2003-2006 se estableció en virtud de la resolución 184/2003 del Consejo de Ministros, de 25 de noviembre de 2003. Una de las principales esferas de intervención del Plan, que comprendía medidas para aplicar la Convención, fue la educación, la formación y la información. Las cinco medidas fundamentales encaminadas a incorporar una perspectiva de género y un criterio de igualdad de mujeres y varones en el sistema educativo abarcaron las siguientes esferas: programas y planes de estudios y material didáctico; concienciación de los editores de textos escolares e inclusión de

la igualdad de los géneros como criterio para determinar la calidad de los libros de texto y los productos educativos de los multimedia; capacitación inicial y permanente de los profesionales de la educación y la formación; campañas destinadas a los padres de los alumnos; organización de las escuelas a partir del reconocimiento de la necesidad de la plena integración de niñas y niños en la vida escolar cotidiana y de la prevención de la exclusión, el abandono de los estudios, la violencia y el acoso; opciones escolares y profesionales no basadas en distinciones de género, y educación sexual.

Tras la evaluación final del Segundo Plan Nacional para la Igualdad, se estableció el Tercer Plan Nacional para la Igualdad, la Ciudadanía y las Cuestiones de Género para el período 2007-2010 en virtud de la resolución 82/2007 del Consejo de Ministros, de 22 de junio de 2007. En el Tercer Plan se establecieron las normas a que se debía ajustar la etapa de consolidación de la política nacional en favor de la igualdad de los géneros a efectos de dar cumplimiento a los compromisos contraídos tanto en el plano nacional como en el internacional.

El Tercer Plan otorga prioridad a la educación, la investigación y la formación y uno de sus principales objetivos es promover la inclusión del factor de género en la enseñanza escolar y extraescolar. Algunas de las medidas concebidas para alcanzar esos objetivos son:

- 1) Inclusión de la perspectiva de género como elemento estructural en los programas de estudios, los temas de proyectos y la educación cívica;
- 2) Inclusión de las cuestiones de género entre los criterios de calidad del material didáctico impreso y difundido por las redes multimedia, para lo cual hay que concienciar a los redactores y los editores de los libros de texto;
- 3) Promoción de una orientación escolar y profesional sin estereotipos de género, y
- 4) Inclusión de la igualdad de los géneros en la organización y el funcionamiento de las escuelas y otros establecimientos de formación y enseñanza para impedir la discriminación y la violencia y garantizar la interacción entre los sexos en la vida escolar cotidiana.

Criterios de evaluación de los libros de texto y del material didáctico difundido por las redes multimedia

Los aspectos de género se incluyen entre los criterios que se utilizan para evaluar, autorizar y aceptar los libros de texto y la Ley 47/2006 de 28 de agosto de 2006 establece que “las comisiones de evaluación también tienen que tener en cuenta los valores y principios constitucionales, inclusión hecha de la no discriminación y la igualdad de los géneros” (párrafo 2 del artículo 11).

En lo que se refiere al material de las redes multimedia, el Grupo de tareas a cargo de las computadoras, las redes e Internet en las escuelas concertó un acuerdo con la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer que permite incluir el factor género en la evaluación del material de programación (*software*) con respecto a la utilización del vocabulario relativo a lo femenino y lo masculino y a la equilibrada representación de ambos sexos.

El sistema, que ya se somete a pruebas, ha de influir en el futuro en la modificación de las funciones estereotipadas asignadas a mujeres y hombres en los

productos difundidos por las redes multimedia, razón por la cual se advierte la necesidad de que personas con títulos universitarios y capacitadas en materia de género se incorporen en el equipo de evaluadores establecido por el Grupo de tareas a cargo de las computadoras, las redes e Internet en las escuelas.

En la actualidad, integran ese equipo 55 evaluadores, siete de los cuales (13%) tienen ese tipo de capacitación: su formación académica comprende idiomas, biología, psicología y sociología. Empero, en su mayoría proceden del primer o segundo ciclo de la educación básica.

Apoyo a la enseñanza

Entre 2004 y 2006, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer publicó material científico y didáctico para el personal docente de todos los niveles de enseñanza. Los principales propósitos perseguidos al publicar ese material, donde se mencionaban estudios sobre cuestiones de género o relacionadas con la mujer, eran sacar a ésta del anonimato en que estaba sumergida y luchar contra los conceptos estereotipados por razón de género en la esfera de la educación.

En 2005, la Comisión empezó a publicar obras, especialmente para escuelas, para que el papel desempeñado por la mujer en todo momento y en todas las esferas fuese tenido en cuenta al desarrollarse los programas de estudios en los establecimientos de enseñanza básica y secundaria. En todo el territorio nacional se repartieron 9.000 ejemplares, un número que representaba 52% del total de las publicaciones distribuidas por la Comisión en el campo de la educación.

Entre 2004 y 2006, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer publicó siete obras didácticas: cinco para el personal docente encargado de enseñar historia, instrucción cívica, educación física y portugués en escuelas básicas y secundarias, y dos para maestros de institutos de educación preescolar o dedicados a la enseñanza extraescolar.

Esas publicaciones llegaron a toda la nación (territorio continental y las Azores) porque se distribuyeron en 60 establecimientos de enseñanza superior donde se brinda formación inicial y permanente a los maestros; en centros de investigación que se ocupan de cuestiones de género; en las tres instituciones donde se dictan cursos de Maestría relacionados con dichos temas: *Universidade Aberta de Lisboa* (asuntos de la mujer) y Universidades de Oporto y Évora (cuestiones de género, ciudadanía y educación); en todos los colegios secundarios (334) de la red de bibliotecas escolares; en 30 asociaciones de profesores, incluidas todas las que agrupan a los profesores de portugués; en escuelas de todos los niveles de enseñanza; en centros de formación de maestros de asociaciones escolares del Norte, Centro y Sur del país, y en ONG que impulsan proyectos relacionados con la educación desde una perspectiva de género.

Proyectos escolares

En 2006, de conformidad con el Segundo Plan Nacional para la Igualdad, el Equipo pro Igualdad Interdepartamental del Ministerio de Educación, en colaboración con la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, forjó un instrumento de diagnóstico con objeto de incluir la igualdad de mujeres y hombres en los proyectos escolares. La información reunida en 135 grupos de escuelas puso de

manifiesto que el tema de la igualdad todavía no se enfocaba ni se examinaba desde una perspectiva de género o de las relaciones sociales entre mujeres y hombres.

La cuestión se sigue abordando esporádicamente (por ejemplo, con ocasión del Día Internacional de la Mujer) y se comprobó que tan sólo en 8% de las escuelas se desarrollaban proyectos sobre el tema o basados en las relaciones sociales entre los géneros. El mencionado instrumento fue sumamente útil para determinar las estrategias que se debían adoptar en el Tercer Plan Nacional para la Igualdad, la Ciudadanía y las Cuestiones de Género para el período 2007-2010.

Con el sistema de apoyo técnico y financiero a las ONG —que comprende la medida 4.4: “Promoción de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres”— se financiaron 95 proyectos de ONG patrocinados por el Tercer Marco de Apoyo Comunitario y su Programa Operacional de Empleo, Formación y Desarrollo Social (POEFDS). Treinta y tres (35%) de esos proyectos se ocuparon de despertar conciencia en las escuelas y las comunidades educativas (estudiantes, maestros, padres de los estudiantes y otros agentes de la educación) en 53 municipios (17%) del territorio continental.

Cinco de esos proyectos tenían por destinatarios a maestros y estudiantes de establecimientos de enseñanza básica y secundaria en 33 de esos municipios (zonas septentrional y costera central y el Algarve) y prestaban atención preferente a la igualdad entre niñas y niños y mujeres y hombres (en seis municipios), la violencia en el hogar y conyugal (en 24 municipios) y los deportes (en cuatro municipios). Con respecto a los deportes, la *Associação Mulher e Desporto* (Asociación Mujer y Deporte) elaboró una guía práctica para profesores de educación física con el propósito de eliminar la discriminación sexista en el deporte practicado en las escuelas; ya se distribuyeron unos 600 ejemplares en escuelas de la Gran Lisboa y el Gran Oporto.

Educación para la salud

En septiembre de 2006 se estableció el Grupo de Trabajo sobre Educación Sexual⁴⁶ para que propusiera y evaluara parámetros de educación sexual en las escuelas. La educación sexual se considera en el marco más amplio de la educación para la salud, que ya es una de las materias de los proyectos educativos en las escuelas.

El Grupo de Trabajo determinó que, en las esferas de intervención abordadas, los temas que atraían más atención eran la sexualidad, las infecciones de transmisión sexual, la planificación familiar, la orientación individual en casos de embarazo y la violencia en el hogar. En las escuelas se ha emprendido una labor de ese tipo en colaboración con especialistas, centros de salud, ONG y otros servicios comunitarios. Además de los programas para los estudiantes, también se desarrollan actividades para sus padres, el personal no docente y la comunidad en general.

En muchas escuelas funcionan oficinas de apoyo a los estudiantes que brindan asesoramiento médico y en planificación de la familia.

⁴⁶ Por despacho 1937/2005 de 13 de septiembre de 2005.

Formación de maestros

Entre 2003 y 2006:

- El Consejo Pedagógico para la Educación Permanente (encargado de la homologación de organizaciones y cursos de formación de maestros) autorizó que se dictaran cursos de capacitación sobre igualdad de los géneros, ciudadanía, educación sexual, instrucción cívica y derechos humanos utilizando, entre otros criterios, el de la igualdad;
- En colaboración con el Instituto de Estudios Superiores de Santarém, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, establecida para trabajar en la formación de maestros de jardines de la infancia y de escuela primaria, publicó una reedición (la tercera) del manual de enseñanza mixta *A Narrativa na Promoção da Igualdade de Género. Contributos para a Educação pré-escolar* (Historia de la promoción de la igualdad de los géneros. Aportaciones a la educación preescolar), que se utiliza mucho en los cursos de formación inicial y permanente de los maestros de jardines de la infancia y de escuela primaria que se dictan en el Instituto de Santarém. En total se han distribuido 1.500 ejemplares del manual en asociaciones escolares y centros de capacitación y entre maestros e investigadores.

En 2006, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, pensando en los padres, empezó a publicar obras sobre la promoción de la igualdad de los géneros en la educación de la familia. Publicó una guía práctica en colaboración con la Universidad de Coimbra. Gracias a la receptividad del personal docente, la edición de 2.500 ejemplares se agotó el mismo año de su publicación. En el marco de la educación permanente, fue distribuida entre los estudiantes del curso de Ciencias de la Educación y de los tres cursos de Maestría que se dictan en Portugal y en asociaciones de padres, centros de formación de maestros y escuelas públicas y privadas.

Entre 2004 y 2006, se distribuyeron 8.200 ejemplares de las 16 obras dedicadas, en general, a maestros y a padres y tutores de los estudiantes, que publicó la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer; ese número representó un 68% de los trabajos sobre educación publicados y distribuidos por la Comisión. Comprendieron dos obras sobre el análisis, desde una perspectiva de género, de libros de texto (de portugués y matemáticas) para la enseñanza primaria; una publicación sobre estrategias educativas para promover la igualdad de los géneros en la familia y otras 13 resultantes del proyecto experimental transnacional *Educación mixta: del principio teórico al desarrollo de una práctica*, que todavía se utiliza en forma generalizada en la formación de maestros.

En el mismo período, se incluyó el subtema *Educación para la igualdad* en la Educación para la ciudadanía y en todo examen a fondo de los temas de proyectos de investigación antes de la adjudicación de becas.

También se prestó especial consideración a la igualdad en la educación para la ciudadanía con ocasión del otorgamiento de la licencia sabática.

Con arreglo al Proyecto de evaluación y certificación de la utilización de material de programación de Educación y Formación denominado *SACAUSEF (Sistema de Avaliação e Certificação da utilização de Software de Educação e Formação)* y gracias a la colaboración entre el Departamento de Innovación y

Desarrollo de los Programas de Estudios del Ministerio de Educación y el Grupo de tareas a cargo de las computadoras, las redes e Internet en las escuelas, por un lado, y la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, por el otro, se llevaron a cabo las siguientes iniciativas promovidas por el Ministerio de Educación y coordinadas por la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer:

- Se celebró un seminario titulado *La igualdad de los géneros en la educación: perspectivas, dificultades y líneas de intervención* para evaluadores y especialistas del Ministerio de Educación. Comprendió la disertación de un miembro del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre los principales instrumentos internacionales de la igualdad entre mujeres y hombres. Se prestó particular atención a las directrices trazadas por las Naciones Unidas, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
- Se celebraron tres cursillos sobre género y evaluación de los productos educativos para evaluadores del Proyecto SACAUSEF en Lisboa, Oporto y Évora. Los cursillos fueron organizados por un equipo de 10 instructores (de la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, las Universidades de Minho, Oporto y Évora, el Instituto Superior de Educación de Oporto y la Red de Jóvenes por la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres) en el marco de la Red Nacional de Educación Mixta;
- Se reunieron artículos sobre distintos aspectos de las cuestiones de género en el diseño y la evaluación de productos educativos difundidos en redes multimedia y se los incluyó en las publicaciones del Grupo de tareas a cargo de las computadoras, las redes e Internet en las escuelas destinadas a evaluadores del SACAUSEF y editores de libros de texto.

La Junta Nacional de Educación organizó las siguientes reuniones:

- Se celebró un seminario titulado *El derecho a la educación y la educación en derechos* con objeto de incorporar el tema de la igualdad de los géneros en la educación;
- Se celebraron dos seminarios sobre la inclusión de la igualdad de mujeres y hombres en la educación como parte del Debate Nacional sobre la Educación patrocinado por la Junta por orden del Gobierno y del Parlamento de Portugal. Esos seminarios fueron organizados por la ONG de mujeres del Consejo Consultivo de la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer y por el Instituto Superior de Educación de Santarém, respectivamente. En el primero se examinaron las medidas que había que adoptar en la enseñanza básica y secundaria para que la enseñanza fuera efectivamente mixta y en el segundo se prestó atención preferente a la educación preescolar y a la educación en igualdad de los géneros.

La Red Nacional de Enseñanza Mixta para los especialistas en educación, formación y cuestiones de género se amplió para que también abarcara esferas con una menor representación femenina, como los deportes, la educación física y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Ha demostrado ya que es un recurso fundamental para promover la integración de la perspectiva de género en la educación y procurar la exclusión de la discriminación por razón de sexo de la enseñanza escolar y extraescolar en general y del sistema educativo en particular.

La Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer ha mantenido y ampliado esa Red y sus miembros han cooperado y participado en las iniciativas promovidas de conformidad con el Segundo Plan Nacional para la Igualdad y con las alianzas forjadas por la Comisión para desarrollar proyectos en materia de educación. Pertenecen a la Red unos 100 investigadores y profesores universitarios de más de 25 instituciones académicas de Oporto, Braga, Coimbra, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Évora, Beja y Faro, al igual que miembros de ONG, como por ejemplo la Asociación Portuguesa de Estudios sobre la Mujer, la Asociación Mujer y Deporte, la Red de Jóvenes por la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y la Unión de Mujeres Alternativa y Respuesta (UMAR).

Entre 2004 y 2006, 40 miembros de la Red pertenecientes a 15 instituciones de enseñanza superior (ocho universidades y cuatro politécnicos del territorio continental de Portugal) participaron, junto con representantes de tres ONG, en la redacción de publicaciones de la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer que fueron distribuidas en escuelas; en cursos de capacitación y campañas de concienciación que organizó la Comisión en colaboración con el Ministerio de Educación (en el marco del Segundo Plan Nacional para la Igualdad y del proyecto SACAUSEF), y en iniciativas de la Comisión relacionadas con la educación, junto con autoridades locales.

En ese marco se fortaleció la estrategia de distribuir con regularidad información y documentación de la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer: así se fue ampliando la Red hasta abarcar a profesores y estudiantes de cursos de licenciatura y programas de Maestría en ciencias de la educación en Portugal (título de Maestría en Estudios sobre asuntos de la mujer de la Universidade Aberta de Lisboa y títulos de Maestría en cuestiones de género, ciudadanía y educación de las Facultades de Psicología y Ciencias de la Educación de las Universidades de Oporto y Évora).

Formación profesional

Por su parte, el Instituto de Empleo y Formación Profesional ha puesto en marcha una serie de medidas y programas que contribuyen, directa o indirectamente, a promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Los programas y medidas comprenden:

- La integración de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en programas de formación profesional y de perfeccionamiento de instructores;
- El otorgamiento de un subsidio para el cuidado de hijos o personas a cargo a todos los beneficiarios de medidas y programas de promoción de empleo y formación que asistan a iniciativas de capacitación de contenido teórico o práctico.

La medida 4.4: “Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres” es parte del Plan 4: “Promoción de la eficacia y la equidad de las políticas de empleo y capacitación” del Programa Operacional de Empleo, Formación y Desarrollo Social (POEFDS) y abriga el propósito de promover la igualdad de los géneros mediante medidas positivas y la incorporación de la igualdad de los géneros en todas las esferas de actividad.

A tal efecto, se apoyan las medidas que promueven la participación equilibrada de hombres y mujeres en el trabajo, la vida de familia y los procesos de toma de

decisiones a efectos de generar condiciones de cambio del paradigma actual de las funciones sociales.

La Iniciativa comunitaria EQUAL es un programa financiado por el Fondo Social Europeo durante el período 2000-2006 con objeto de combatir la discriminación en el mercado laboral y en el acceso al empleo prestando apoyo a proyectos innovadores impulsados por entidades asociadas a Alianzas para el Desarrollo.

Los proyectos EQUAL deben satisfacer los siguientes requisitos: trabajar en empresas comunes, innovación, potenciación del papel de la mujer, igualdad de los géneros, participación empresarial, orientación de productos, cooperación en transacciones comerciales y difusión e incorporación de la innovación producida. La Iniciativa se organiza en torno a cinco prioridades fundamentales: empleabilidad, capacidad empresarial, adaptabilidad, igualdad de oportunidades y solicitantes de asilo, con arreglo a la estructura del Plan Nacional para el Empleo. Cabe señalar asimismo que se exige que los proyectos basados en prioridades del Programa que no sean la igualdad de oportunidades incorporen en sus actividades una perspectiva de género.

En los centros de capacitación que funcionan bajo la dirección del Instituto de Empleo y Formación Profesional, el Programa de Formación Permanente comprende desde 2004 un módulo de referencia titulado “Hacia una ciudadanía activa: igualdad entre hombres y mujeres”. Además, se ha desarrollado un módulo de aprendizaje por correo electrónico basado en el antedicho módulo de referencia, que está a disposición de los interesados en el Programa de Capacitación Permanente del Instituto de Empleo y Formación Profesional.

Asimismo, un breve análisis de la realización global de las actividades de empleo y formación que promueve el Instituto de Empleo y Formación Profesional (con los Centros de Administración Conjunta) también indica que la proporción de hombres y mujeres se modificó entre 2004 y el primer semestre de 2007. De hecho, el porcentaje de mujeres participantes era de 58% en 2004 y de 56,6% en el primer semestre de 2007.

En resumen, el siguiente cuadro indica que, en lo atinente a la aplicación en general de las principales políticas activas de empleo y formación profesional, hasta el momento las mujeres predominan entre sus beneficiarios, lo cual es un reflejo de la proporción de mujeres desempleadas en relación con el total de personas desempleadas durante ese mismo período.

Distribución de los cursillistas por tipo de capacitación y sexo (2006-2007)

<i>Tipo de medidas de capacitación</i>	<i>2006</i>				<i>Primer semestre de 2007</i>			
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>% de mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>% de mujeres</i>
Aprendizaje de oficios	14 888	8 979	23 867	37,6	10 059	6 316	16 375	38,6
Educación y formación de jovencitos	6 425	3 977	10 402	38,2	5 272	3 451	8 723	39,6
Cursos de especialización técnica	503	93	596	15,6	393	59	452	13,1

Tipo de medidas de capacitación	2006				Primer semestre de 2007			
	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Preparación y obtención de un título	1 717	1 374	3 091	44,5	625	422	1 047	40,3
FORDESQ*	695	2 070	2 765	74,9	384	1 053	1 437	73,3
Capacitación de desempleados calificados	828	2 264	3 092	73,2	641	1 960	2 601	75,4
Educación y formación de adultos (desempleados)	2 383	7 595	9 978	76,1	2 779	8 494	11 273	75,3
Capacitación de desempleados	6 865	12 272	19 137	64,1	3 323	7 309	10 632	68,7
Asignaciones para capacitación – iniciativas individuales	329	264	593	44,5	236	220	456	48,2
Cursos de EFA** para desfavorecidos	421	428	849	50,4	438	452	890	50,8
Formación profesional de desfavorecidos	949	476	1 425	33,4	262	192	454	42,3
Capacitación especial	90	77	167	46,1	24	32	56	57,1
Educación permanente	42 344	31 394	74 278	43,0	28 821	22 308	51 129	43,6
Total	103 891	130 105	233 996	55,6	70 644	92 041	162 685	56,6

* Capacitación de trabajadores calificados conforme al Programa de Protección Social y Empleo.

** Educación y formación de adultos.

Fuente: Instituto de Empleo y Formación Profesional: Resumen de los programas y medidas de empleo y formación profesional.

La participación de la mujer es importante (58%) en los cursos de capacitación cofinanciados por el Fondo Social Europeo (Programas operacionales en el marco de la Comunidad Europea). Cabe señalar que si bien la participación femenina fue mayor en los programas relacionados con la salud (75%) y la educación (71%), en cambio fue menor (42%) en programas como PRIME, que prestan atención preferente al ofrecimiento de incentivos y a la modernización de la economía en los sectores de la industria, la energía y la construcción, el transporte, el turismo, el comercio y los servicios.

Número de participantes por programas y sexo (2005)

Programas operacionales	Mujeres	Hombres	Tasa de feminización (%)
PRODEP	126 984	52 564	71
POEFDS	216 756	180 000	55
POCI	5 830	4 935	54
POSC	46 968	36 653	56
POAGRO	23 540	17 400	57

<i>Programas operacionales</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Tasa de feminización (%)</i>
POSAÚDE	36 511	12 041	75
PRIME	44 727	62 621	42
PO Norte	32 598	23 510	58
PO Centro	13 152	11 987	52
PORLVT#	21 038	21 349	50
PORA	5 720	3 680	71
PROAlg	2 511	1 359	65
PRODESA	3 007	2 992	50
POPRAM	7 141	3 507	67
Total QCA III*	586 483	434 598	58

Programa operacional para la Región de Lisboa y Valle del Tejo.

* QCA = Qualifications and Curriculum Authority (Dirección de Títulos y Programas de Estudios).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social/Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (MTSS/CITE), 2007. *Informe anual sobre los progresos logrados en materia de igualdad de oportunidades en el trabajo, el empleo y la formación profesional, 2005.*

En tales circunstancias, el Gobierno portugués elaboró un proyecto de reforma de las medidas activas que se adoptan en el mercado laboral; ese proyecto se debate ahora en el Consejo Permanente para el Diálogo Social. Su objetivo central es incrementar la eficacia de las políticas activas, una necesidad que se hace cada vez más apremiante por la situación actual del mercado laboral y también porque, como resultado de las opciones que se elijan en el futuro Marco Estratégico de Referencia Nacional, cabe esperar que se disponga un refuerzo transmisible de los recursos financieros asignados a esa esfera de actividades.

Con su propuesta, el Gobierno pretende que las políticas activas adoptadas en el mercado laboral desempeñen un papel importante en la estructura de dicho mercado en tres esferas fundamentales interrelacionadas:

- En la estructura del trabajo manual, una mayor capacidad para satisfacer las necesidades del sector de la producción, aplicando principalmente políticas de capacitación;
- En materia de movilización de los desempleados, estímulos para que éstos intensifiquen sus esfuerzos por buscar trabajo y promoción de su (re)integración en el mercado laboral a la mayor brevedad posible. Un contacto rápido y a intervalos regulares de los desempleados con los servicios públicos que ofrecen empleo es fundamental para facilitar su colocación en el mercado laboral y mejorar las condiciones de empleabilidad (los beneficiarios de políticas pasivas son los principales destinatarios de las actividades desplegadas en esa esfera), y
- En la atenuación de las disfunciones del mercado laboral, tanto de las que en general resultan de las asimetrías de la información como de las que penalizan en mayor medida a determinados segmentos de la población y, en los casos más extremos, reflejan una tendencia a la exclusión del mercado laboral.

Así, las políticas activas se aplican tanto en la esfera de la oferta de empleo, promoviendo el aumento de su tamaño y calidad, como en las actividades que procuran acrecentar las perspectivas y oportunidades, integrar a la gente, ampliar y valorizar sus aptitudes y estimular no sólo su capacidad de acceso a los empleos disponibles sino también sus motivaciones para buscarlos.

Por supuesto, por sí solas, las políticas activas desarrolladas en el mercado laboral no pueden resolver los problemas de ese mercado ni son suficientes para explotar plenamente su capacidad potencial, razón por la cual es fundamental que estén conectadas con las políticas que se siguen en otras esferas y que sean coherentes con ellas: esas otras esferas abarcan, en particular, la economía y las finanzas, la innovación, la educación, la protección social (sobre todo las políticas pasivas, como el régimen de protección de los desempleados) y las relaciones laborales, pues todas ellas producen fuertes efectos en la dinámica del empleo y el desempleo.

Formación del personal docente en el territorio continental de Portugal (2004-1^{er} semestre de 2006)

	2004			2005			Primer semestre de 2006		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Cursillistas	4 185	1 924	2 261	3 760	1 738	2 022	1 537	654	883

Fuente: Instituto de Empleo y Formación Profesional: Resumen de los programas y medidas de empleo y formación profesional.

Artículo 11 Empleo

Datos generales sobre el empleo

Se aprobó el Programa Nacional de Crecimiento y Empleo 2005-2008⁴⁷, conforme al cual las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades son transversales y tienen que abordarse a partir del criterio del ciclo vital. En lo que se refiere a los títulos y aptitudes, el empleo y la cohesión social, el Programa promueve la igualdad de los géneros, la igualdad de oportunidades para todos y un equilibrio entre la vida social y la vida laboral. Entre sus metas figuran elevar la tasa de empleo femenino de 61,7% en 2004 a 63% en 2008 y llevar el porcentaje de niños de hasta tres años con acceso a los servicios de puericultura de 30% en 2008 a 35% en 2010.

Como ya se anunció en el último informe presentado por Portugal, el nuevo Código de Trabajo⁴⁸ y el Reglamento⁴⁹ para aplicarlo entraron en vigor en 2003 y 2004 respectivamente: ambos constituyen el marco legal de la igualdad de los géneros en el trabajo, el empleo y la formación profesional, así como de la protección de la paternidad y la maternidad. En ese mismo informe se señalaron las

⁴⁷ Resolución 183/2005 del Consejo de Ministros, de 28 de noviembre de 2005.

⁴⁸ Ley 99/2003 de 27 de agosto de 2003, reformada por la Ley 9/2006 de 20 de marzo de 2006.

⁴⁹ Ley 35/2004 de 29 de julio de 2004, reformada asimismo por la Ley 9/2006 de 20 de marzo de 2006.

principales reformas introducidas en el Código de Trabajo. Las reformas producidas por el Reglamento se indicarán en el presente informe siempre que se considere oportuno.

Si en los cursos de formación profesional predominan trabajadores de determinado sexo, se da preferencia —si procede— a los trabajadores del otro sexo⁵⁰. Esa preferencia abarca asimismo a los trabajadores con pocos estudios o no calificados, los jefes de una familia monoparental o los trabajadores en uso de licencia de maternidad, de paternidad o por adopción.

Con respecto a las personas de 15 a 64 años de edad, la tasa de actividad de las mujeres se elevó y la de los hombres se mantuvo sin variantes desde 2004 hasta el primer semestre de 2007; sin embargo, la diferencia entre esas tasas sigue siendo importante: la tasa de actividad de las mujeres era de 68,6% y la de los hombres de 79% en el primer semestre de 2007.

**Tasa de actividad (%) de la población por grupo de edad y sexo
(2004-1^{er} semestre de 2007)**

	2004		2005		2006		1 ^{er} semestre de 2007	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
15-24 años	39,5	47,6	38,9	46,9	38,7	46,6	37,5	44,2
25-54 años	80,6	92,2	81,8	92,4	82,7	92,9	82,7	92,8
55-64 años	44,8	62,8	46,1	62,4	45,1	62,7	46,3	62,4
65 años y más	12,4	25,6	13,2	24,6	13,2	24,6	13,8	24,6
15-64 años	67	79	67,9	79	68,4	79,5	68,6	79
Total (>= 15 años)	54,8	69,7	55,6	69,4	55,8	69,7	56,1	69,3

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

Los datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT) correspondientes a los años de referencia 2004 y 2007 confirman que la tasa de actividad de Portugal supera el promedio de los 25 Estados miembros de la Unión Europea (UE25), particularmente en el caso de las mujeres. Según esos datos, el aumento de la tasa de actividad en Portugal entre 2004 y 2007 se debió, fundamentalmente, al incremento de la actividad de las mujeres, que compensó con creces el ligero descenso de la tasa de actividad de los hombres durante el mismo período.

Entre 2004 y el primer semestre de 2007, la tasa de empleo femenino (mujeres de 15 a 64 años de edad) se estabilizó en 61,7%, en tanto que la tasa de empleo masculino fue en descenso (de 74,1% en 2004 a 73,6% en el primer semestre de 2007).

En cuanto a la tasa de empleo, la brecha de género se ha ido reduciendo, aunque con menos rapidez que en la tasa de actividad. No obstante, en ambos casos Portugal supera el promedio europeo y los objetivos fijados para la tasa de empleo de la mujer en la UE: 57% en 2005 y 60% en 2010.

⁵⁰ Ley 35/2004 de 29 de julio de 2004, que reglamenta el Código de Trabajo (aprobado por Ley 99/2003 de 27 de agosto de 2003).

**Tasa de empleo (%) de la población por grupo de edad y sexo
(2004-1^{er} semestre de 2007)**

	2004		2005		2006		1 ^{er} semestre de 2007	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
15-24 años	32,5	41,2	31,4	40,5	31,6	39,8	30,3	39
25-54 años	74,9	87,4	74,9	86,7	75,3	87,4	74,9	87
55-64 años	42,5	59,1	43,7	58,1	42,8	58,2	43,6	58
65 años y más	12,3	25,5	13,2	24,5	13,2	24,6	13,8	25
15-64 años	61,7	74,1	61,7	73,4	62	73,9	61,7	74

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

En el primer semestre de 2007, entre las personas con estudios superiores que tenían empleo, el porcentaje de mujeres era 18,9% más alto que el de hombres; en cambio, entre las personas con mejores títulos y más méritos que tenían empleo, el porcentaje de hombres era 10,1% más alto que el de mujeres.

**Población empleada (%) conforme al nivel de educación y el sexo
(2004-1^{er} semestre de 2007)**

	2004		2005		2006		1 ^{er} semestre de 2007	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Enseñanza primaria	42,5	57,5	42,9	57,1	42,4	56,8	41,9	56,4
Enseñanza secundaria	48,9	51,1	49,0	51,0	52,2	52,8	52,1	53,0
Título universitario	59,5	40,5	59,2	40,8	60,4	39,6	62,9	44,0

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

**Población empleada (%) conforme a los títulos y méritos y por sexo
(2004-1^{er} semestre de 2007)**

	2004		2005		2006		1 ^{er} semestre de 2007	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Muy especializada	44,0	56,0	44,6	55,3	45,6	54,5	44,9	55,1
Poco especializada	46,6	53,4	46,8	53,2	47,4	54,9	46,2	59,0

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

Datos del sector público

Durante el período 2004/2005 se llevó a cabo un proyecto de investigación sobre la igualdad de los géneros en la Administración Pública Central⁵¹. Los principales objetivos de la investigación fueron: primero, caracterizar la situación de las cuestiones de género en la Administración Pública Central de Portugal y, segundo, incrementar el conocimiento de las interacciones entre las cuestiones de género, las modalidades de la cultura institucional dominante y la gobernanza.

La Administración Pública Central de Portugal está sumamente feminizada. En 2004, la tasa de feminización era de 70,8% en la totalidad de los Ministerios, excluido el Ministerio de Fuerzas Armadas y de Seguridad. Por cierto, las Fuerzas Armadas y de Seguridad constituyen el único sector en que la presencia de la mujer es muy baja (la tasa de feminización es de 11,7%).

Únicamente en los Ministerios de Educación y de Cultura, donde la participación de la mujer es alta, la tasa de feminización en los puestos con los mayores niveles de remuneración salarial es equivalente a la tasa de feminización global (para los salarios de más de 5.200 euros las tasas son de 80% y 50% respectivamente).

Hay algunos Ministerios en que ninguna mujer cobra un salario de más de 5.200 euros: Defensa Nacional, Turismo, Medio Ambiente y Gestión Territorial y Seguridad Social y Asuntos de la Familia y la Niñez (donde se observa la tasa de feminización más alta: 80%).

Ministerios por tasa de feminización global y tasa de feminización en los puestos mejor remunerados (2004)

Ministerios	Tasa de feminización global (%)	Tasa de feminización en los puestos mejor remunerados (%)	
		3.400,01 euros a 5.200,00 euros	> 5.200,00 euros
Presidencia del Consejo de Ministros	57,7	31,3	22,6
Defensa Nacional (excluidas las Fuerzas Armadas)	48,0	6,5	0,0
Interior (excluidos los organismos de seguridad)	52,7	39,1	30,8
Agronomía, Pesca y Forestación	49,0	47,9	40,0
Salud	74,2	60,6	39,0
Educación	78,6	64,7	80,0
Hacienda	55,3	33,2	12,1
Justicia	55,8	47,6	30,7
Asuntos Exteriores	58,2	53,8	64,0
Seguridad Social y Asuntos de la Familia y la Niñez	80,0	45,4	0,0
Turismo	65,7	7,6	0,0
Actividades Económicas y Trabajo	63,3	36,8	42,9

⁵¹ Rato, H. (coord.) *et al* (2007). La igualdad de los géneros en la Administración Pública Central de Portugal. Oeiras: INA.

Ministerios	Tasa de feminización global (%)	Tasa de feminización en los puestos mejor remunerados (%)	
		3.400,01 euros a 5.200,00 euros	> 5.200,00 euros
Cultura	69,3	53,3	50,0
Ciencias, Innovaciones y Educación Superior	54,3	38,5	12,4
Obras Públicas, Transporte y Comunicaciones	52,5	21,8	22,7
Urbanismo, Administración Local y Vivienda	38,9	35,2	50,0
Medio Ambiente y Gestión Territorial	57,7	22,2	0,0
Subtotal, excluidas las Fuerzas Armadas y de Seguridad	70,8	48,5	34,5

Fuente: Fondo General de Jubilaciones, diciembre de 2004, datos no publicados. En Rato, H. (coord.) *et al* (2007). La igualdad de los géneros en la Administración Pública Central de Portugal. Oeiras: INA.

Trabajo a jornada parcial

Habida cuenta de que a la carga de trabajo adicional que debe soportar la mujer por hacerse cargo de miembros de su familia se suman elevadas tasas de empleo femenino, que en muchos casos corresponden a empleos a jornada completa —a diferencia de otros países de la UE donde muchas mujeres trabajan a jornada parcial—, las trabajadoras de Portugal se ven frente a una abrumadora responsabilidad. En el mercado laboral portugués, el trabajo a jornada parcial ha sido siempre relativamente insignificante. Según la Encuesta sobre la fuerza laboral correspondiente al primer semestre de 2007, 16,8% de las mujeres y 8,1% de los hombres trabajaban a jornada parcial.

En Portugal, mujeres y hombres trabajan por lo general a jornada completa. Esto se debe, fundamentalmente, a la incidencia del trabajo a jornada parcial en los ingresos de los cuales pueden depender las familias. En Portugal, el trabajo a jornada parcial es casi siempre una solución provisional para la mayoría de los hombres y las mujeres. Desde 2004 hasta 2006 aumentó el número de mujeres con trabajo a jornada completa y disminuyó el de las trabajadoras a jornada parcial. De todas maneras, el trabajo a jornada parcial está más feminizado.

Hombres y mujeres con trabajo a jornada completa y a jornada parcial (2004-2006)

	2004		2005		2006		1 ^{er} semestre de 2007	
	Número (miles)	%	Número (miles)	%	Número (miles)	%	Número (miles)	%
Jornada completa								
Hombres	2 586,10	57	2 572,30	57	2 582,40	56	2 552,4	56,5
Mujeres	1 957,50	43	1 974,20	43	1 994,70	44	1 968,7	43,5
Jornada parcial								
Hombres	198,1	34	193,2	34	207,3	36	225,7	36,2
Mujeres	381,2	66	382,9	67	375,1	64	398,5	63,8

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

Trabajo nocturno

La proporción de mujeres entre los empleados que trabajan de noche ha aumentado ligeramente (pasó de 33,3% en 2004 a 34,7% en 2006).

Trabajadores nocturnos desglosados por sexo (%)

	Mujeres	Hombres
2004	33,3	66,7
2005	33,3	66,7
2006	34,7	65,3
1 ^{er} semestre de 2007	32,8	67,2

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

Segregación vertical

Según la encuesta de empleo del Instituto Nacional de Estadística, se puede señalar que la población de empleados está compuesta por una mayoría de mujeres en las siguientes ocupaciones: “profesionales”, “oficinistas”, “trabajadores del sector de servicios y vendedores de tiendas y mercados” y “encargados de trabajos elementales”. Entre los “trabajadores del sector de servicios y vendedores de tiendas y mercados”, el número de mujeres duplica con creces el de hombres. En el siguiente cuadro se presenta la estructura del empleo por ocupación:

Distribución del empleo por ocupación

Unidad: miles Categoría ocupacional	2004				2005				2006			
	Total	Hombres	Mujeres	M/Total (%)	Total	Hombres	Mujeres	M/Total (%)	Total	Hombres	Mujeres	M/Total (%)
Total	100	100	100	45,7	100	100	100	46,0	100	100	100	45,9
Legisladores, funcionarios superiores y directivos	9,0	11,1	6,4	32,8	9,1	11,2	6,7	33,9	7,7	9,6	5,5	32,8
Profesionales	8,5	6,6	10,8	57,9	8,6	6,8	10,7	57,3	8,7	6,9	10,8	57,2
Técnicos y profesionales adjuntos	8,3	8,9	7,6	41,7	8,6	9,0	8,1	43,5	8,8	8,9	8,7	45,3
Oficinistas	10,1	6,6	14,2	64,1	9,9	6,8	13,6	63,1	9,6	6,8	12,7	61,2
Sector de servicios y ventas en tiendas y mercados	13,2	7,8	19,7	68,0	13,6	8,1	20,0	67,8	14,4	8,4	21,4	68,3
Trabajadores agrícolas y pesqueros calificados	11,0	10,3	11,7	48,9	10,9	10,0	12,0	50,6	10,8	10,2	11,6	49,2
Artesanos y comerciantes afines	18,9	27,2	8,9	21,6	18,7	27,1	8,7	21,6	19,7	28,7	9,1	21,2

Unidad: miles												
Categoría ocupacional	2004				2005				2006			
	Total	Hombres	Mujeres	M/Total (%)	Total	Hombres	Mujeres	M/Total (%)	Total	Hombres	Mujeres	M/Total (%)
Operadores de equipos y máquinas y encargados del montaje	8,2	11,9	3,8	20,9	8,0	12,2	3,1	17,9	8,0	12,0	3,3	18,8
Trabajos elementales	12,3	8,4	16,9	62,7	12,1	8,0	16,9	64,4	11,8	7,6	16,8	65,2
Fuerzas Armadas	0,7	1,2	0,1	8,7	0,6	1,0	0,1	7,6	0,6	1,0	0,1	9,2

Fuente: Encuesta de empleo del INE-Portugal.

En el mercado de trabajo portugués, hombres y mujeres no se distribuyen de manera pareja en las principales categorías ocupacionales ni en las actividades económicas. En el primer semestre de 2007 las mujeres predominaban entre los profesionales (58,4%) y el personal administrativo (60,2%), pero sobre todo en los servicios (74%) y en los trabajos elementales (67,6%). Las ocupaciones relacionadas con la producción industrial (por ejemplo, las funciones de operadores de equipos y máquinas) son desempeñadas fundamentalmente por hombres (82% y 82,1% respectivamente). Lo mismo ocurre con los funcionarios superiores (de los cuales 54,2% son hombres).

Feminización de la población empleada por ocupación y sexo (%) (1^{er} semestre de 2007)

Ocupación	Mujeres	Hombres
Directivos	24,5	54,2
Profesionales	58,4	43,1
Técnicos y profesionales adjuntos	44,8	57,7
Personal administrativo	60,2	36,0
Trabajadores del sector de servicios y vendedores de tiendas y mercados	74,0	34,2
Trabajadores agrícolas y pesqueros calificados	48,1	51,6
Artesanos y comerciantes afines	22,3	82,0
Operadores de equipos y máquinas y encargados del montaje	17,5	82,1
Trabajos elementales	67,6	36,4

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

Cabe señalar que el porcentaje de mujeres entre los trabajadores más calificados aumentó de 45% a 45,6% entre 2004 y el primer semestre de 2007. Sin embargo, en relación con los funcionarios superiores, ese porcentaje, que había subido entre 2004 y 2005 (de 32,8% a 33,9%), volvió a caer (a 24,5%) entre 2005 y 2007. Por su parte, el porcentaje de mujeres ocupadas en trabajos elementales aumentó de 62,7% a 67,6% y la representación femenina entre los operadores de equipos y máquinas disminuyó de 20,9% a 17,5%.

Subsiste la segregación vertical, mientras se observa una mayor concentración de mujeres en los puestos de categoría inferior. En 2005, sólo eran mujeres 37,6% de los directivos, 43,6% del personal administrativo intermedio y 23,6% de los capataces y jefes de equipos.

Empleados por grado de preparación y sexo (2005)

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Directivos	37,6	62,4
Personal directivo intermedio	43,6	56,4
Profesionales altamente calificados	45,1	54,9
Profesionales calificados	37,3	62,7
Profesionales semicalificados	60,7	39,3
Profesionales no calificados	52,3	47,7
Jefes y jefas de equipos	26,3	73,7
Aprendices	50,8	49,2
Grado de preparación desconocido	38,5	61,5

Fuente: Lista de personal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social/Dirección General de Evaluación Educativa de Portugal (MTSS/DGEPP).

Segregación horizontal

Si se examina la distribución de mujeres y hombres por actividad económica, se advierte que la tasa de feminización es más alta en sectores tales como la “Salud y asistencia social”, la “Educación” o los “Hoteles y restaurantes”. La preponderancia relativa de los hombres es mayor en sectores tales como la “Construcción”, las “Minas y canteras”, la “Pesca” o el “Abastecimiento de electricidad, gas y agua”.

Porcentajes de la población empleada por actividad económica y sexo (1^{er} semestre de 2007)

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Agricultura y ganadería	48,9	51,0
Pesca	7,5	92,5
Minas y canteras	6,9	93,1
Industria fabril	42,0	58,0
Abastecimiento de electricidad, gas y agua	23,2	76,6
Construcción	5,0	95,0
Comercio mayorista y minorista; reparación de automóviles	45,1	54,9
Hoteles y restaurantes	58,7	41,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	24,8	75,2
Intermediación financiera	45,4	54,6

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Propiedades inmobiliarias, alquileres y actividades comerciales	50,7	49,3
Administración Pública y Defensa, Seguridad Social Obligatoria	37,2	62,9
educación	76,0	24,0
Salud y asistencia social	83,8	16,2
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	55,0	45,0
Total	46,0	54,0

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

Las diferencias advertidas también se reflejan con respecto a la índole de los contratos de empleo en cuestión. A pesar de la tendencia a la disminución de la preponderancia de los contratos de empleo temporal y a la reducción de la brecha existente entre hombres y mujeres, en ese tipo de trabajo la proporción de trabajadoras es invariablemente mayor que la de trabajadores: 22,4% de mujeres y 21,4% de hombres en el primer semestre de 2007 en comparación con 21,1% de mujeres y 18,7% de hombres en 2004.

Porcentaje de la población empleada con contrato no permanente por sexo (2004-1^{er} semestre de 2007)

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
2004	19,8	18,7	21,1
2005	19,5	18,7	20,4
2006	20,6	19,5	21,7
1 ^{er} semestre de 2007	21,8	21,4	22,4

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

Igual remuneración

Cuando se habla de la brecha existente por razón de género en materia de remuneración, se hace referencia a la disparidad de los salarios que cobran mujeres y hombres. Las estimaciones de esa brecha pueden diferir, según sean la fuente y las limitaciones de los datos disponibles y los métodos utilizados. En consecuencia, pueden variar los resultados obtenidos por diferentes estudios, incluso con respecto a un mismo país.

En el cuadro 1 se utilizan datos de listas de personal⁵² —una fuente administrativa compilada por el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social— para

⁵² La “lista de personal” es una fuente administrativa compilada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, algunos sectores de actividad están cubiertos de manera deficiente, porque las organizaciones empresariales son más débiles tanto en la Administración Pública como en el sector agropecuario.

proporcionar información del período 2002-2005 sobre salarios básicos mensuales (en euros) de mujeres y hombres, según su grado de preparación, sobre la relación entre el salario básico mensual bruto que cobran en promedio mujeres y hombres y también sobre la disparidad de ese salario para hombres y mujeres.

Aunque se observa una tendencia positiva, subsiste una brecha por razón de género con respecto a los salarios y los ingresos. En 2005 el salario básico mensual de las mujeres era 19,3% más bajo que el de los hombres. Si se tienen en cuenta los ingresos mensuales (que comprenden otros componentes de la remuneración) la brecha por razón de género es mayor: 22,6%.

Salario básico mensual medio (en euros) por sexo (2004-2005)

	Mujeres	Hombres
2004	647	809
2005	674	836

Fuente: Lista de personal del MTSS/DGEEP.

Ingresos mensuales medios (en euros) por sexo (2004-2005)

	Mujeres	Hombres
2004	748	974
2005	778	1 005

Fuente: Lista de personal del MTSS/DGEEP.

Si se examinan los salarios desglosados por género y la brecha en la remuneración por el grado de preparación, se advierte que esa brecha es mayor cuando el grado de preparación es más alto. Entre los directivos, las mujeres ganan unos 814 euros menos que los hombres.

Promedio del salario básico mensual y de los ingresos mensuales (en euros) por grado de preparación y sexo (2004)

Grado de preparación	Salario básico				Ingresos			
	Hombres	Mujeres	M/H (%)	Difer. (euros)	Hombres	Mujeres	M/H (%)	Difer. (euros)
Total	808,68	647,32	80,0	161,35	973,85	747,81	76,8	226,05
Directivos	2 163,18	1 596,73	73,8	566,45	2 473,63	1 810,00	73,2	663,63
Personal administrativo intermedio	1 422,47	1 224,36	86,1	198,11	1 691,44	1 396,98	82,6	294,46
Capataces y jefes de equipo	988,23	853,09	86,3	135,14	1 196,08	996,84	83,3	199,24
Profesionales altamente calificados	1 125,67	998,80	88,7	126,88	1 413,91	1 185,60	83,9	228,30

Grado de preparación	Salario básico				Ingresos			
	Hombres	Mujeres	M/H (%)	Difer. (euros)	Hombres	Mujeres	M/H (%)	Difer. (euros)
Profesionales semicalificados	643,21	572,59	89,0	70,62	783,60	668,40	85,3	115,20
Profesionales calificados	553,68	475,14	85,8	78,53	685,28	543,05	79,2	142,23
Profesionales no calificados	471,20	422,65	89,7	48,56	567,84	480,65	84,6	87,19
Aprendices	432,71	411,59	95,1	21,12	500,60	468,25	93,5	32,35
Grado de preparación desconocido	665,90	547,80	82,3	118,10	818,29	629,32	76,9	188,97

Fuente: Lista de personal del Ministerio de Trabajo.

Promedio del salario básico mensual y de los ingresos mensuales (en euros) por grado de preparación y sexo (2005)

Grado de preparación	Salario básico				Ingresos			
	Hombres	Mujeres	M/H (%)	Difer. (euros)	Hombres	Mujeres	M/H (%)	Difer. (euros)
Total	835,60	674,11	80,7	161,53	1 005,10	778,16	77,4	226,96
Directivos	2 382,00	1 681,67	70,6	700,08	2 722,20	1 908,11	70,1	814,13
Personal administrativo intermedio	1 467,00	1 274,47	86,9	192,40	1 751,40	1 451,44	82,9	299,95
Capataces y jefes de equipo	1 029,00	882,08	85,8	146,51	1 240,50	1 029,53	83,0	210,94
Profesionales altamente calificados	1 164,00	1 026,27	88,1	138,02	1 449,20	1 218,12	84,1	231,09
Profesionales semicalificados	654,76	586,74	89,6	68,02	797,72	683,58	85,7	114,13
Profesionales calificados	564,85	485,24	85,9	79,61	698,50	555,07	79,5	143,43
Profesionales no calificados	480,29	431,14	89,8	49,15	576,78	489,92	84,9	86,86
Aprendices	448,94	422,73	94,2	26,21	521,02	480,51	92,2	40,51
Grado de preparación desconocido	677,44	588,13	6,8	89,31	824,32	674,86	81,9	149,46

Fuente: Lista de personal del Ministerio de Trabajo.

Si se analiza la disparidad de las remuneraciones por razón de género, resulta evidente que hay una gran brecha en los ingresos por razón de género en las actividades donde es mayor la participación femenina: por ejemplo, en 2005, en las actividades relacionadas con “Otros servicios comunitarios, sociales y personales” y en el sector “Salud y asistencia social” las mujeres cobraban 58,4% y 66,9%, respectivamente, de lo que ganaban los hombres. En algunas actividades como

“Transporte, almacenamiento y comunicaciones”, “Minería” y “Construcción”, los datos indican que las mujeres están mejor pagadas, lo contrario de lo que por lo general ocurre; hay, sin embargo, una explicación, que radica en las diferentes ocupaciones que la mujer desempeña en dichas actividades.

Relación porcentual entre los salarios básicos mensuales y los ingresos mensuales que en promedio cobran mujeres y hombres, desglosados por actividad (2004-2005)

	2004		2005	
	Salarios básicos	Ingresos	Salarios básicos	Ingresos
Total	80,0	76,8	80,7	77,4
Agricultura y ganadería	83,0	82,6	83,2	82,4
Pesca	90,8	95,6	82,5	91,8
Minas y canteras	106,6	99,8	109,0	101,7
Industria fabril	70,3	67,8	70,1	67,6
Abastecimiento de electricidad, gas y agua	98,5	89,1	99,7	89,7
Construcción	109,4	105,9	109,6	105,6
Comercio mayorista y minorista y reparación de automóviles	79,5	79,6	79,8	79,9
Hoteles y restaurantes	79,7	78,5	79,4	78,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	112,6	103,1	114,9	105,4
Intermediación financiera	81,4	78,0	80,8	77,3
Propiedades inmobiliarias, alquileres y actividades comerciales	76,6	75,0	76,8	75,6
Administración Pública y Defensa y Seguridad Social Obligatoria	100,8	97,4	104,3	101,1
Educación	79,0	76,8	78,4	76,4
Salud y asistencia social	70,7	69,5	69,6	66,9
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	60,2	58,0	60,3	58,4
Organizaciones internacionales e instituciones extraterritoriales	95,2	95,4	101,6	105,0

Fuente: Lista de personal del Ministerio de Trabajo.

Maternidad y paternidad

La licencia de maternidad puede durar 150 días, a opción de la madre que trabaja⁵³. En ese caso, las trabajadoras que cuenten con la cobertura del sistema general de seguridad social tienen derecho al subsidio de maternidad (la suma diaria que cobra la beneficiaria es el 80% de la remuneración de referencia). La licencia de maternidad de 150 días puede ser compartida por el padre en las condiciones que fueron explicadas en el último informe (con arreglo a la licencia de paternidad o a la ausencia, párrafo 15).

Durante la licencia de paternidad, los padres trabajadores tienen derecho a la misma protección contra el despido con que cuentan las madres⁵⁴.

Conciliación entre el trabajo y la vida privada y familiar

La sexta revisión de la Constitución⁵⁵ establece expresamente que corresponde al Estado promover el equilibrio entre el trabajo y la vida de familia mediante la concertación de diferentes políticas sectoriales.

En 2006 se pusieron en marcha dos programas para incrementar la disponibilidad de infraestructuras de asistencia⁵⁶:

- El Programa de Expansión de la Red del Servicio Social (PARES)⁵⁷, cuyo objetivo es apoyar la ampliación, el desarrollo y la consolidación de los servicios y de la red de respuestas sociales para niños, ancianos y personas con discapacidad;
- El Programa de Apoyo a la Inversión en Servicios Sociales (PAIES)⁵⁸, que procura estimular las inversiones en servicios sociales brindando apoyo a la iniciativa privada.

Asimismo, a fin de facilitar a los padres la conciliación de su vida laboral con la privada, se determinó que los establecimientos de enseñanza preescolar y las escuelas primarias permaneciesen abiertos por lo menos ocho horas diarias y hasta las 17.30 horas⁵⁹.

A efectos de promover la conciliación entre la vida privada y familiar con la laboral en las empresas del Estado, se aprobó una resolución⁶⁰ en virtud de la cual las empresas estatales aceptan el principio de la buena gobernanza y deben adoptar planes de promoción de la igualdad que procuren lograr una verdadera igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres, eliminar la discriminación por razón de género y permitir el equilibrio entre la vida privada y familiar y la vida laboral.

⁵³ Párrafo 1 del artículo 68 del Reglamento del Código de Trabajo.

⁵⁴ Párrafo 4 del artículo 98 del Reglamento del Código de Trabajo.

⁵⁵ Párrafo 2 del artículo 67 de la Ley fundamental 1/2004 de 24 de julio de 2004.

⁵⁶ Plan de Acción Nacional para el Empleo (2005-2008). Informe complementario, 2006, del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social.

⁵⁷ Disposición reglamentaria 426/2006 de 2 de mayo de 2006 y despacho 10516/2006 de 11 de mayo de 2006.

⁵⁸ Disposición reglamentaria 869/2006 de 29 de agosto de 2006.

⁵⁹ Despacho 12591/2006 de 16 de junio de 2006.

⁶⁰ Resolución 49/2007 del Consejo de Ministros, de 28 de marzo de 2007.

Trabajo no remunerado⁶¹

Las mujeres trabajan tres horas más que los hombres porque realizan tareas no remuneradas (quehaceres domésticos y atención de la familia), lo que lleva la jornada laboral de la mujer a 12 horas y 49 minutos (en comparación con las 10 horas y 56 minutos de la jornada del hombre).

Esa diferencia subsiste cuando el análisis se restringe a la población con empleo. La participación del hombre en el trabajo remunerado es de 9 horas y 11 minutos, en comparación con las 8 horas y 4 minutos de la mujer empleada. En lo que se refiere a los quehaceres domésticos y a la atención de la familia, el hombre y la mujer con empleo les dedican 1 hora y 38 minutos y 4 horas y 7 minutos por día, respectivamente.

Desempleo

En relación con el desempleo, las mujeres también constituyen un grupo particularmente vulnerable. La tasa de desempleo de las mujeres es más alta que la correspondiente a los hombres (9,7% contra 6,8% en el primer semestre de 2007; la diferencia alcanza, pues, a 2,9%) incluso donde el desempleo es bajo.

Tasa de desempleo en función del sexo (2004-1^{er} semestre de 2007)

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
2004	6,7	5,8	7,6
2005	7,6	6,7	8,7
2006	7,7	6,5	9,0
Primer semestre de 2007	7,9	6,8	9,7

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

Contrariamente a lo que sucede en la Unión Europea de los 25 Estados miembros (UE25), donde se registra una tendencia a la disminución del desempleo, en particular entre las mujeres, en Portugal la tasa de desempleo femenino aumentó entre 2004 y el primer semestre de 2007.

Cabe señalar asimismo que la diferencia entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres es particularmente alta en relación con los jóvenes (15 a 24 años de edad): la brecha era de 5,9% en el primer semestre de 2007. Sin embargo, con respecto a las personas de 55 a 64 años de edad, la tasa de desempleo es mayor entre los hombres (+1,3%).

Una de las causas principales de que la tasa de desempleo de las mujeres sea mayor que la de los hombres es que la fuerza laboral femenina ha crecido con mucha más rapidez que la masculina. Por esa razón el mercado del empleo ha

⁶¹ *Fuente:* cálculos propios basados en el Estudio del INE sobre la ocupación del tiempo, 1999, publicado en el Informe anual del MTSS/CITE sobre los progresos logrados en materia de igualdad de oportunidades en el trabajo, el empleo y la formación profesional – 2005. Lisboa (2007).

experimentado más dificultades para absorber el aumento de la fuerza laboral femenina.

Corresponde señalar asimismo que, mientras el desempleo es mucho mayor entre las personas con pocos títulos y méritos (menos de nueve años de enseñanza obligatoria) —lo que naturalmente revela el déficit estructural del país desde el punto de vista de la educación y la formación en términos relativos— la disparidad de las tasas de desempleo desglosadas por sexo también es más pronunciada entre las personas con mejores títulos y más méritos, un grupo en que las mujeres están excesivamente representadas. En gran medida esa situación es el reflejo de que, en Portugal, la mujer suele dedicar, en promedio, más tiempo que el hombre a su formación inicial. Por ejemplo, las mujeres son actualmente mayoría entre los estudiantes que siguen estudios superiores o incluso cursos de enseñanza secundaria.

Porcentaje de la población desempleada por grupo de edad y sexo (2004-2006)

	2004		2005		2006		1 ^{er} semestre de 2007	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
15-24 años	51,1	48,9	52,7	47,3	50,3	49,6	53,5	46,3
25-54 años	55,0	45,0	55,2	44,8	58,1	41,9	58,3	41,7
55-64 años	40,8	59,1	38,8	61,2	36,5	63,5	40,0	59,9
15-64 años	52,7	47,3	53,1	46,9	54,5	45,5	55,7	44,3

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

La preponderancia de las mujeres desocupadas en la población desempleada total aumentó globalmente (de 52,7% a 55,7%) entre 2004 y el primer semestre de 2007. En el siguiente cuadro también se puede advertir un incremento de la tasa de feminización de la población desempleada que busca un nuevo empleo.

Porcentaje de la población desempleada que buscaba su primer empleo, u otro nuevo, desglosada por sexo (2004-1^{er} semestre de 2007)

Población desempleada	2004			2005			2006			1 ^{er} semestre de 2007		
	M	H	Femini-zación	M	H	Femini-zación	M	H	Femini-zación	M	H	Femini-zación
En busca de su primer empleo	14,2	12,7	55,4	16,0	11,5	61,0	14,3	13,1	56,5	14,0	13,0	54,7
En busca de un nuevo empleo	85,8	87,3	52,2	84,0	88,5	51,8	85,7	86,9	54,2	86,0	87,0	52,5
	100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0	

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

Duración del desempleo (%) según el sexo (2004-1^{er} semestre de 2007)

Duración del desempleo	2004			2005			2006			1 ^{er} semestre de 2007		
	M	H	Femini- zación	M	H	Femini- zación	M	H	Femini- zación	M	H	Femini- zación
<= 11 meses	41,9	44,5	51,5	38,4	41,3	52,1	37,7	36,2	55,6	40,1	38,0	56,7
12 meses o más	38,0	36,8	53,9	40,1	40,1	54,0	39,2	40,8	53,6	37,7	39,1	54,5
25 meses o más	20,1	18,7	54,7	21,5	18,6	57,6	23,1	23,0	54,7	22,2	22,9	54,6
	100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0	

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

Artículo 12 Igualdad en el acceso a la atención de salud

Datos significativos sobre el estado de salud de la población

Indicadores demográficos

En Portugal, la esperanza de vida al nacer casi coincide con el promedio de la Unión Europea. En 2005, la esperanza de vida al nacer era en promedio de 78,2 años, en comparación con el promedio (78,8 años) de la Unión Europea de los 15 Estados miembros (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), 2006). Hay una notable diferencia entre las estimaciones de la esperanza de vida de mujeres y hombres en Portugal: 81,4 años y 74,9 años, respectivamente.

Esperanza de vida al nacer

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2025
Mujeres	79,0	79,9	80,4	80,6	80,6	81,0	81,4	81,8	83,0
Hombres	71,8	72,9	73,4	73,7	74,0	74,5	74,9	75,2	77,0

Fuente: INE: estimaciones de la población portuguesa residente, 2007.

Encuesta Nacional de Salud

En Portugal, con ocasión de las entrevistas realizadas durante las Encuestas Nacionales de Salud (ENS) de 1995-1996, 1998-1999 y 2005-2006, se formuló la siguiente pregunta: “En general, ¿cómo considera Ud. que está de salud?” para determinar la percepción personal del estado de salud de los encuestados. En términos generales, hombres y mujeres demostraron una positiva mejora de su apreciación de la propia salud. Un porcentaje de mujeres menor que el de los hombres dio respuestas positivas sobre su estado de salud. Al mismo tiempo, hubo más mujeres que hombres entre quienes manifestaron sensaciones negativas con respecto a su salud.

Percepción personal del estado de salud de la población portuguesa continental

	ENS 1995-1996			ENS 1998-1999			ENS 2005-2006		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Bueno/Muy bueno	35,6%	25,4%	29,4%	38,5%	27,0%	31,3%	59,3%	47,4%	53,2%
Regular	41,1%	41,5%	41,3%	41,6%	43,7%	42,9%	30,2%	35,1%	32,8%
Malo/Muy malo	23,3%	33,1%	29,3%	19,9%	29,3%	25,8%	10,4%	17,5%	14,1%

Fuente: ENS 1995-1996, ENS 1998-1999 y ENS 2005-2006.

Servicios de salud

En Portugal, el número de médicos per cápita ascendía en 2005 a 3,4 por 1.000 habitantes y superaba, por lo tanto, el promedio de 3,0 de la OCDE. Al igual que en la mayoría de los otros países de la OCDE, el número de médicos per cápita aumentó entre 1990 y 2005. De conformidad con las “Prescripciones médicas”, en 2004 había en Portugal 34.255 médicos. Los datos de la Dirección General de Salud correspondientes a 2004 indicaban que, de ese total, 23.389 médicos eran empleados del Sistema Nacional de Salud. Los médicos generales y los médicos de familia, es decir, los especializados en medicina de familia, representaban 29,5% del total de médicos del Sistema Nacional de Salud.

El cuadro que se presenta a continuación indica que en 2005 había 4,6 enfermeras por 1.000 habitantes, un número mucho más bajo que el promedio de 8,6 correspondiente a los países de la OCDE. Aunque la proporción de enfermeras por 1.000 habitantes ha aumentado en Portugal, sigue siendo una de las más bajas de Europa. En 2005, el número de enfermeras era, en promedio, de 4,6 y 8,6 por 1.000 habitantes en Portugal y la Unión Europea, respectivamente. Las enfermeras trabajan en hospitales centrales y de distrito (alrededor de 74%), en servicios de atención primaria (20%) y en servicios de psiquiatría (3%).

Personal dedicado a la atención de la salud (por 1.000 habitantes) en 1990, 1995 y de 2000 a 2004

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
% del total de empleados en el sector de la salud	2,3	2,7	2,8	2,7	2,8	2,8	--
Médicos en ejercicio de su profesión	2,8	3,0	3,2	3,2	3,3	3,3	3,4
Médicos generales	--	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5
Especialistas en ejercicio	0,9	1,6	1,8	1,8	1,8	1,9	2,0
Odontólogos en ejercicio	0,2	0,3	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6
Farmacéuticos en ejercicio	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9
Enfermeros en ejercicio	2,8	3,4	3,7	3,8	4,0	4,2	4,4

Fuente: OCDE, 2005.

Consultas

Se notificó que el número de consultas per cápita a los médicos de Portugal fue de 3,9 en 2005, en comparación con las casi siete consultas anuales que en promedio se realizaban en la Unión Europea.

Número de consultas per cápita (por año y sexo)

	Número de consultas anuales per cápita a médicos (atención primaria de la salud y hospitales)	Número de consultas por año
Meta del Plan Nacional de Salud 2010	4	
Promedio OCDE	6,8	
Portugal 2002	3,5	38 765 902
Portugal – continente (2004)	3,9	39 511 335
Portugal – continente (2005)	3,9	
Portugal – Consultas por sexo		
2004	H: 1,6 M: 2,3	
2005	H: 1,7 M: 2,2	

Fuente: Alto Comisionado para la Salud, 2007.

Personal a cargo de la atención de salud (por 100.000 habitantes)

Profesionales en ejercicio de su profesión	2004	2005
Especialistas	247,1	254,8
Médicos generales	46,6	47,2
Enfermeros	397,2	447,9

Fuente: Alto Comisionado para la Salud, 2007.

Número de consultas anuales por habitante (por año y sexo)

	2004		2005	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Consultas a médicos generales	0,9	1,4	0,9	1,4
Consultas en dispensarios y hospitales	1,6	2,3	1,7	2,2

Fuente: Alto Comisionado para la Salud, 2007.

Indicadores de mortalidad

Los indicadores de salud infantil han mejorado de manera significativa a partir de los años setenta y en la actualidad se acercan al promedio alcanzado en Europa. La tasa de mortalidad infantil cayó de 24,3 por 1.000 en 1980 a 3,5 por 1.000 en 2005.

	1980	1990	2000	2004	2005
Tasa de mortalidad (por 1.000 mujeres adultas)	8,7	9,6	9,5	9,0	–
Tasa de mortalidad (por 1.000 varones adultos)	10,6	11,1	11,2	10,5	–
Mortalidad infantil (por 1.000 nacimientos)	24,3	11,0	5,5	3,9	3,5

Fuente: Oficina Regional de la OMS en Europa, 2007; OCDE, 2006; INE, 2005.

Principales causas de muerte

Desde el decenio iniciado en 1980 las principales causas de muerte han sido las afecciones del sistema circulatorio, las enfermedades cerebrovasculares y las neoplasias malignas. Según la Dirección General de Salud, es probable que esas tres sigan siendo las principales causas de muerte de la población portuguesa en los próximos años.

Las afecciones del sistema circulatorio fueron, junto con las neoplasias malignas, la causa de más de 50% de las muertes registradas en 2004. Las tasas de mortalidad provocadas por esas enfermedades han superado el promedio de la UE en los últimos decenios, a pesar de haber mostrado una clara tendencia descendente. Por el contrario, Portugal es uno de los países de la UE en que la tasa de mortalidad por cardiopatías isquémicas es más baja.

Causas de muerte	2000	2003	2004
Afecciones del sistema circulatorio	272,1	244,0	217,2
Enfermedades cerebrovasculares	139,8	113,2	97,6
Cardiopatías isquémicas	61,1	59,6	54,2
Neoplasias malignas	169,4	159,4	154,3
Enfermedades de las vías respiratorias	66,8	55,2	49,0
Enfermedades del sistema digestivo	31,4	32,3	31,6
<i>Diabetes mellitus</i>	21,1	27,3	26,1
Accidentes de transporte interno	12,4	16,7	14,5

Fuente: Dirección General de Salud.

Enfermedades cardiovasculares

Las afecciones del sistema circulatorio —ataques apopléticos, cardiopatías coronarias y cardiopatías isquémicas— son las principales causas de muerte en Portugal.

El Programa Nacional de Acción Preventiva y Lucha contra las Enfermedades Cardiovasculares se puso en marcha en 2003 y fue actualizado en 2006 para reducir el riesgo de esas enfermedades procurando, fundamentalmente:

- Mejorar la vigilancia epidemiológica de las patologías cardiovasculares;
- Inducir a los ciudadanos a hacerse responsables de su propia salud;
- Mejorar la organización de los servicios de salud, especialmente con respecto al funcionamiento periódico de los equipos de salud y a la manera de enfocar los dolores precordiales y los ataques apopléticos;
- Promover el respeto por las buenas prácticas clínicas y terapéuticas.

En 2006 se determinó que la puesta en marcha de las Redes de Referencia para Emergencias Cardiovasculares era una prioridad de fundamental importancia para lograr el buen funcionamiento de los seguimientos rápidos de emergencia de los infartos de miocardio y los ataques apopléticos y facilitar así el posible acceso de pacientes en situaciones de emergencia a los hospitales más apropiados.

La detección temprana de la hipertensión, en particular en las personas que corren más riesgo de sufrir problemas cardiovasculares, la correcta vía terapéutica (farmacológica y no farmacológica) y la consecución del objetivo de controlar la presión arterial constituyen desde hace mucho tiempo las intervenciones de carácter prioritario para los prestadores de servicios de atención de salud. Siempre que es posible, esas intervenciones van acompañadas no sólo por pruebas de detección colectivas, conforme a la planificación y las realidades locales y regionales, sino también por campañas de concienciación.

Afecciones del sistema circulatorio (tasa SDR SDRAM/100.000 habitantes)

	1981	1991	2001	2003
Total	439,7	366,6	251,9	242,0
Enfermedades cerebrovasculares	252,2	202,5	124,9	111,2
Cardiopatías isquémicas	81,5	78,2	58,7	59,4
Infarto agudo de miocardio	55,2	58,3	42,6	43,1

Fuente: Datos de la OCDE, 2006.

Tasa de mortalidad por cardiopatías isquémicas – porcentaje de muertes intrahospitalarias por región y sexo

Error! Objects cannot be created from editing field codes.

Fuente: Alto Comisionado para la Salud, 2007

Tasa de mortalidad por ataques apopléticos – porcentaje de muertes intrahospitalarias por región y sexo

Error! Objects cannot be created from editing field codes.

Fuente: Alto Comisionado para la Salud, 2007

Neoplasias malignas

Las neoplasias malignas ocupan el segundo lugar entre las principales causas de muerte en Portugal. Las neoplasias malignas, que producen en los pacientes y sus familias fuertes efectos que repercuten significativamente en las estructuras sociales y económicas, constituyen una de las prioridades del Plan Nacional de Salud. Por eso se instituyó el Programa Nacional de Acción Preventiva y Lucha contra las Enfermedades Oncológicas.

El objetivo de ese Programa es reducir la incidencia y la tasa de mortalidad del cáncer mediante la aplicación de una serie de medidas que comprenden la educación y la promoción de la salud, la detección sistemática y un diagnóstico temprano y de mayor calidad, además de un tratamiento correcto y oportuno. El Programa también procura que sea posible la continuidad de la atención en diferentes localidades y con múltiples profesionales. Esto ha de permitir que se preste una atención más adecuada, que se adapte a las necesidades y maximice la eficacia y la facilidad de utilizarla, para que los pacientes oncológicos queden más conformes y obtengan más consuelo.

Tasa de mortalidad (por 100.000 habitantes) por cáncer del recto y del colon antes de cumplir 65 años de edad, por región y sexo

Error! Objects cannot be created from editing field codes.

Fuente: Alto Comisionado para la Salud, 2007.

VIH/SIDA

Portugal tiene una de las tasas de prevalencia del virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) más alta de Europa, pues duplica con creces las tasas más elevadas observadas en otros sitios de la UE. De conformidad con el Centro de Vigilancia de las Enfermedades Transmisibles del Instituto Nacional de Salud Dr. Ricardo Jorge (INSA), al 30 de diciembre de 2006 se habían notificado en total 30.366 casos de infección por el VIH/SIDA en diferentes etapas de la enfermedad.

El Programa Nacional de Acción Preventiva y Lucha contra la Infección por el VIH/SIDA (2007-2010) pretende reducir en Portugal, al menos en un 25%, el número de nuevas infecciones por el VIH y de nuevos casos de SIDA, así como el de las muertes causadas por ese síndrome. También se propone contribuir en el ámbito internacional, con ayuda pública, a reducir la transmisión del VIH y a mejorar la calidad de la atención y del apoyo brindados a las personas infectadas por el VIH o enfermas de SIDA. A fin de alcanzar esos dos objetivos se han determinado once esferas prioritarias:

- Conocimiento de la infección;

- Prevención de la infección prestando especial atención a los grupos más vulnerables;
- Acceso a la detección precoz de la infección y a la remisión a un centro apropiado;
- Acceso a un tratamiento de vanguardia;
- Garantía de la continuidad de la atención y del apoyo social a las personas infectadas y afectadas;
- Reducción del estigma y la discriminación;
- Distribución de las responsabilidades compartidas entre las partes interesadas correspondientes;
- Garantía de capacitación permanente;
- Fomento de la investigación;
- Desarrollo de la cooperación internacional;
- Control y evaluación.

Tasa de mortalidad (por 100.000 habitantes) por el VIH/SIDA antes de los 65 años de edad, por región y sexo

Error! Objects cannot be created from editing field codes.

Fuente: Alto Comisionado para la Salud, 2007.

Tuberculosis

En 2005 se notificaron 426.717 casos de tuberculosis en la Región de Europa de la Organización Mundial de la Salud (OMS). La tasa de notificación global llegó en promedio a 48 casos por 100.000 habitantes, aunque en los últimos años se apreció una gran variabilidad entre países.

En Portugal se registra una incidencia de 31/100.000 habitantes, muy por encima de la tasa media europea, de 12,8/100.000 habitantes. No obstante, la tasa de incidencia actual indica que en los últimos 17 años el riesgo de contraer tuberculosis se redujo a la mitad en Portugal.

El número de casos totales y nuevos de tuberculosis ha ido en descenso durante el último decenio. Los datos estadísticos correspondientes al Programa Nacional contra la Tuberculosis indican que la tasa de detección de nuevos casos superó la meta fijada por la OMS (70%). Sin embargo, ha ido decreciendo gradualmente de 95% en 2002 a 78% en 2004.

La tasa de incidencia disminuyó de 49/1.000 habitantes en 1995 a 35/1.000 habitantes en 2004. La tasa de tratamientos eficaces afecta a la tasa de incidencia posterior y es a la vez un factor importante en la lucha contra las cepas resistentes a los medicamentos que van apareciendo.

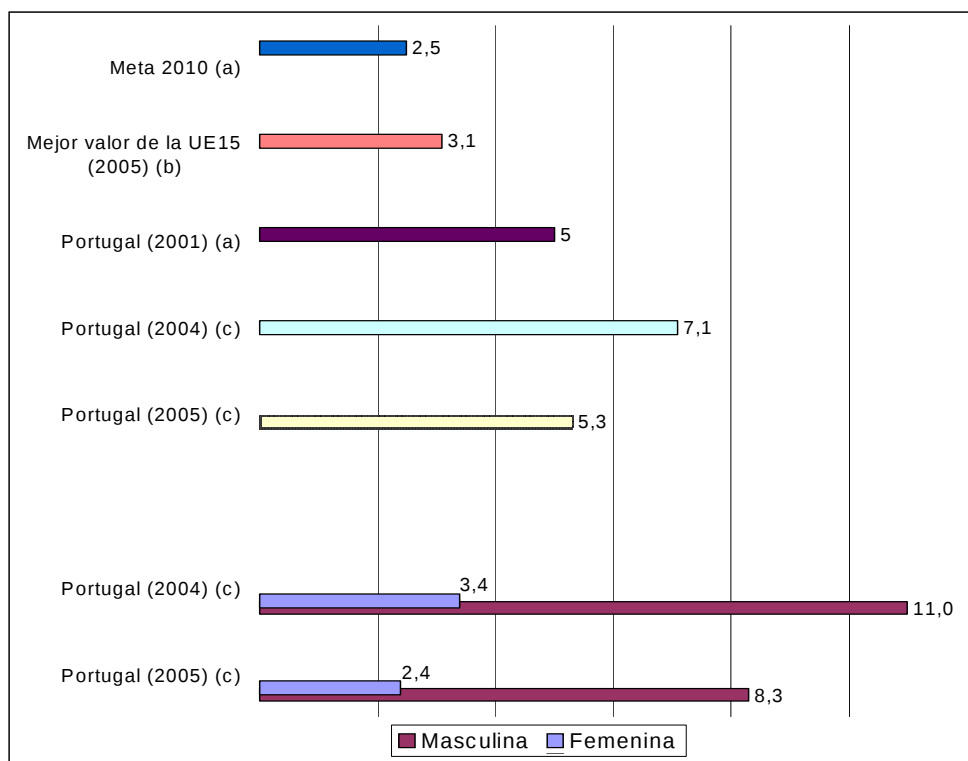
Otro indicador de los progresos logrados es el muy significativo descenso de los casos de tuberculosis resistente al tratamiento multimedicamentoso en el último decenio, fundamentalmente como consecuencia de un notable aumento de los casos de retratamiento satisfactorio.

Nuevos casos de tuberculosis notificados (por 100.000 habitantes)

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
47,1	46,4	41,1	38,8	41	36,4	34,3	31

Suicidio

Tasa de mortalidad estandarizada por suicidios antes de los 65 años de edad/100.000 habitantes



Fuente: Alto Comisionado para la Salud, 2007.

En Portugal, la tasa de suicidios aumentó de 5/100.000 habitantes en 2001 a 7,1/100.000 habitantes en 2004 para descender a 5,3/100.000 habitantes en 2005.

Alcoholismo

El consumo excesivo de alcohol produce numerosos efectos nocivos en la salud. La elevada ingesta de alcohol incrementa el riesgo de cardiopatías y de accidentes cerebrovasculares o vasculares, así como de cirrosis hepática y de ciertos tipos de cáncer. El alcohol contribuye asimismo a la muerte y la discapacidad por accidentes y lesiones, agresiones, violencia, homicidios y suicidios.

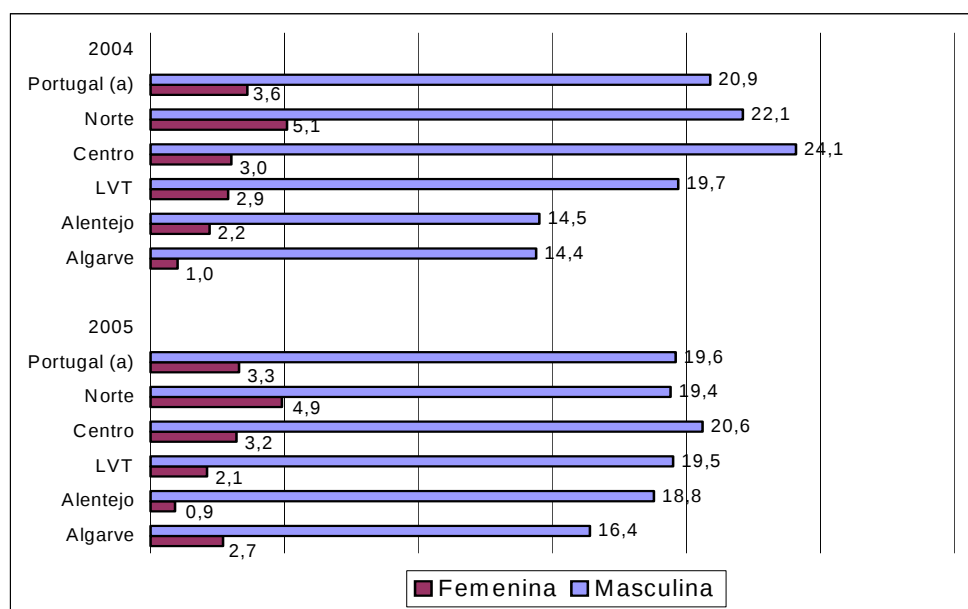
El consumo de alcohol, medido por las ventas anuales, se mantiene dentro del promedio registrado en los países de la OCDE (9,5 litros por adulto).

En Portugal, el consumo de alcohol muestra cierta tendencia a disminuir; pese a ello, sigue siendo alto y es preciso reducirlo. Hay que adoptar, pues, más medidas en materia de educación para la salud, concienciación acerca de los peligros del consumo excesivo de alcohol, respuestas terapéuticas para las personas alcohólicas y restricciones publicitarias.

Una de las facetas del consumo de alcohol que concita cada vez más atención es su relación con la manera de conducir y los accidentes de tránsito en calles y carreteras. Portugal es el país europeo con la más alta tasa de mortalidad relacionada con el alcohol. Alrededor de 40% de las personas que mueren en accidentes de tránsito tienen rastros de alcohol en la sangre (entre las víctimas de accidentes, los niveles de alcoholemia superan el 0,2 g/l y el 0,5 g/l en 24,4% y en 18,6% de los casos, respectivamente).

La tasa de mortalidad por enfermedades crónicas del hígado y cirrosis, ajustada por edad, ha disminuido de manera significativa en Portugal en los tres últimos decenios (de 20,4/100.000 en 1970 a 10,4/100.000 en 2003) y ya está muy por debajo del valor que se registra en promedio en los países de la Región de Europa (22,8/100.000). Sin embargo, en 2004 las enfermedades crónicas del hígado fueron la causa de 1,6% de las muertes registradas en Portugal (la tasa correspondiente es de 15,6/100.000 habitantes).

Tasa de mortalidad estandarizada (por 100.000 habitantes) por enfermedades relacionadas con el consumo de alcohol antes de los 65 años de edad, por región y sexo



Fuente: Alto Comisionado para la Salud, 2007.

Planificación de la familia

Entre las medidas que se aplican en materia de planificación de la familia, cabe mencionar: la disponibilidad, en todas las farmacias, de la totalidad de los métodos anticonceptivos previstos por la legislación en vigencia; la promoción de una interacción eficaz que comprenda los centros de asistencia a los jóvenes, los hospitales y los dispensarios ambulatorios para que el ámbito de las consultas sobre planificación de la familia y salud materna se amplíe y abarque también a los adolescentes y los jóvenes, que constituyen un grupo particularmente vulnerable; la ampliación del acceso a medios y métodos anticonceptivos para prevenir embarazos no deseados o imprevistos, en particular entre grupos especialmente vulnerables que se caracterizan por la exclusión social, las necesidades económicas o las dificultades para tener acceso al sistema público de salud y, además, la reducción de los plazos de espera para la práctica de ligaduras de trompas o vasectomías.

<i>Planificación de la familia</i>	<i>2004</i>	<i>2006</i>	<i>Var. 04-06</i>
Hospitales que ofrecen servicios de planificación de la familia	93,3%	95,8%	2,7%
Hospitales con protocolos con centros de salud especializados en anticoncepción de riesgo o quirúrgica	71,1%	82,6%	16,2%
Hospitales con normas internas sobre planificación de la familia para embarazos de riesgo y abortos con complicaciones	51,1%	88,6%	73,4%
Hospitales que ofrecen métodos anticonceptivos en las consultas sobre planificación de la familia	n.d.	67,4%	--
Hospitales con servicios de urgencia en planificación de la familia y anticoncepción en situaciones de emergencia	n.d.	48,9%	--
Centros de salud con existencias de anticonceptivos para 6 meses	14,8%	35,6%	140,5%
Centros de salud que atienden consultas de menores de 20 años	n.d.	57,3%	--

n.d.: datos no disponibles.

Fuente: Dirección General de Salud, 2006.

Utilización de métodos anticonceptivos (%)

Las principales estimaciones de la Cuarta Encuesta Nacional de Salud (2005-2006) permiten extraer algunas conclusiones. En primer término, la píldora sigue siendo el método más utilizado por las mujeres portuguesas, a pesar de que las generaciones más jóvenes empiezan a usar el preservativo en forma generalizada. Aunque en los años ochenta sólo 30% de las mujeres entrevistadas usaba la píldora, ese porcentaje subió a 60% en los años noventa (52,3% en 1993 y 62,3% en 1997). En 2005 llegó a 66%.

El porcentaje de población que utilizaba preservativos, que llegaba sólo a 8% en los años ochenta, llegó a 9,3% en 1993, a 14,6% en 1997 y a 13% en 2005.

También se comprobó una importante reducción del porcentaje de mujeres que en Portugal recurrían al *coitus interruptus* como método anticonceptivo, una práctica muy poco fiable. El porcentaje de la población que utilizaba ese método, que era de 38% en 1980 y 17,6% en 1993, descendió a 7,1% en 1997 y a 4% en 2005.

Métodos	1980	1993	1997	2005
Píldora	30	52,3	62,3	66
Dispositivo intrauterino (DIU)	—	10,0	9,7	9
Inyecciones de hormonas	—	0,6	0,5	0
Preservativos	8	9,3	14,6	13
Espermicidas	—	0,9	2,1	0
Métodos naturales	—	2,7	3,1	2
<i>Coitus interruptus</i>	38	17,6	7,1	4
Vasectomía y ligadura de trompas	—	5,9	—	0
Otros	—	0,6	0,5	1

Fuente: ENS 1995-1996, ENS 1998-1999 y ENS 2005-2006.

Embarazo de mujeres de menos de 20 años

Uno de los objetivos establecidos en el Tercer Plan Nacional para la Igualdad, la Ciudadanía y las Cuestiones de Género fue reducir el número de embarazos de adolescentes. Según el Alto Comisionado para la Salud, la tasa de madres adolescentes en relación con el total de nacimientos en Portugal descendió en un 18,6% entre 2001 y 2005 (de 5,9% en 2001 a 4,8% en 2005).

Las medidas adoptadas en materia de planificación de la familia fueron importantes y contribuyeron a reducir el porcentaje de nacidos vivos de madres adolescentes (de 10,6% en 1979 a 5,0% en 2005). El número de nacimientos de padres adolescentes también mostró una tendencia a la baja: 1.579 en 2004 (aproximadamente una cuarta parte de los nacimientos de madres adolescentes). Padre y madre eran adolescentes en 1% de los nacimientos registrados en 2004 (1.116 en total), en tanto que la madre tenía menos de 16 años de edad en 313 de los nacimientos que se registraron en 2004.

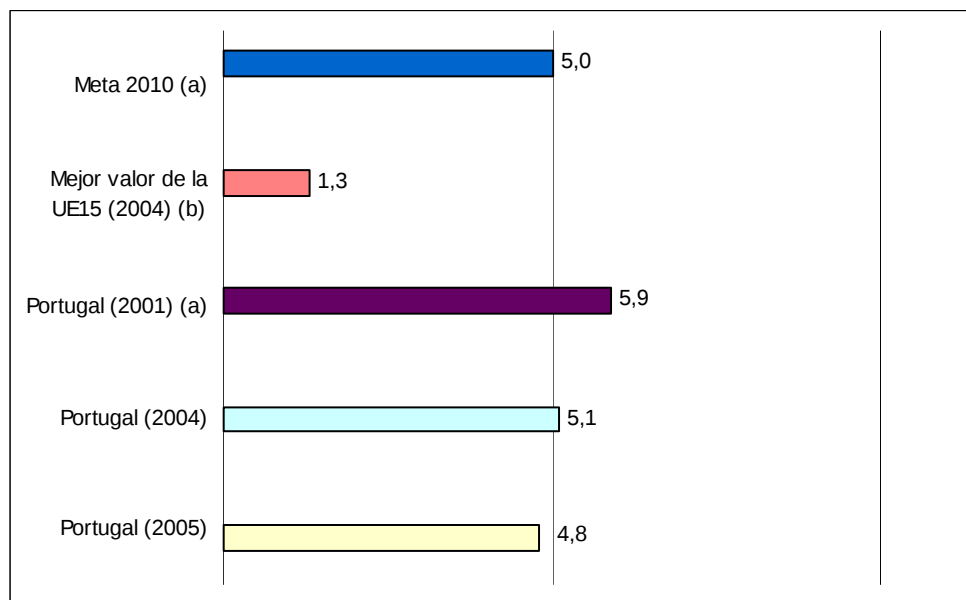
Tasa de madres adolescentes (de menos de 20 años) en relación con el total de nacimientos (por 100 nacidos vivos) registrados en Portugal, por región

	2004	2005
Portugal	5,1	4,8
Norte	5,1	5,0
Centro	4,7	4,4
Lisboa	5,0	4,6
Alentejo	6,2	6,0

	2004	2005
Algarbe	5,9	5,2

Fuente: Alto Comisionado para la Salud, 2007.

**Tasa de madres adolescentes (de menos de 20 años)
en relación con el total de nacimientos
(por 100 nacidos vivos)**



Fuente: Alto Comisionado para la Salud, 2007.

Aborto legalizado

En febrero de 2007 se celebró en Portugal un referéndum para legalizar el aborto hasta diez semanas después de producido el embarazo. El 59,24% de los votantes portugueses se pronunciaron a favor de la propuesta (sólo votó el 43,6% de los ciudadanos inscritos en el padrón electoral).

La Ley 16/2007 de 17 de abril de 2007 permite la interrupción voluntaria del embarazo durante sus diez primeras semanas, en un hospital público y en forma gratuita. Con arreglo a la nueva Ley, en el curso de las diez primeras semanas de un embarazo no deseado, la mujer puede recurrir a los servicios médicos para realizar un aborto seguro sin temor a ser procesada penalmente.

El instrumento jurídico que reglamenta la aplicación de la Ley 16/2007, aprobado en junio de 2007, establece las circunstancias, los procedimientos administrativos, las condiciones técnicas y logísticas y la información pertinente que deben proporcionar a la mujer embarazada los centros de salud oficiales u oficialmente reconocidos.

Las mujeres que recurren al Sistema Nacional de Salud para abortar quedan exentas del pago del arancel por el servicio. Se impone un período de reflexión de 48 horas y, durante las dos semanas posteriores al aborto, esas mujeres deben asistir a cursos de planificación de la familia para recibir información sobre métodos anticonceptivos.

Procreación clínicamente asistida

En 2006 se aprobó la nueva Ley sobre procreación clínicamente asistida (Ley 32/2006 de 26 de julio de 2006). Esa Ley regula las siguientes técnicas de procreación clínicamente asistida: inseminación artificial; fertilización *in vitro*; inyección intracitoplásmica de un espermatozoide; transferencia de embriones, gametos o cigotos; diagnóstico genético antes de la implantación, y otras técnicas de laboratorio equivalentes o subsidiarias que entrañen la manipulación de gametos o embriones.

El Consejo Nacional de Procreación Clínicamente Asistida, establecido en virtud de dicha Ley, es el encargado de emitir opiniones sobre las cuestiones éticas y sociales relacionadas con la procreación clínicamente asistida.

Únicamente las personas casadas y que no estén separadas legalmente ni *de facto* o las parejas que vivan juntas en concubinato durante más de dos años pueden utilizar las técnicas de procreación clínicamente asistida.

Artículo 13

Prestaciones sociales y económicas

Las nuevas bases generales del Sistema de Asistencia Social⁶² consagran los principios de igualdad (no discriminación de los beneficiarios por razón de sexo, por ejemplo) y de solidaridad (transfiriendo recursos entre ciudadanos a efectos de garantizar la igualdad de oportunidades para todos y proporcionando prestaciones sociales a los más desfavorecidos) como las principales líneas de acción para todo el sistema de seguridad social. La Ley 4/2007 de 16 de enero de 2007 requiere la creación de condiciones especiales para promover la natalidad y por eso procura conseguir un equilibrio entre la vida privada y de familia y la vida laboral y tiene en cuenta, en particular, el tiempo que se necesita para cuidar de los hijos.

En la actualidad⁶³ funcionan el “sistema para empleados”, el “sistema para trabajadores por cuenta propia” y el “sistema de seguridad social voluntario”, todos los cuales forman parte del Sistema General de Seguridad Social; a ellos hay que sumar el “sistema no contributivo”. La cobertura de esos sistemas abarca la enfermedad, la maternidad, las dolencias ocupacionales, el desempleo, los deberes para con la familia, la discapacidad, la vejez y la muerte. Además de esos cuatro sistemas, también funciona un “sistema especial de seguridad social para las actividades agropecuarias”, que cubre la discapacidad, la vejez, la muerte y los

⁶² Aprobado por la Ley 4/2007 de 16 de enero de 2007.

⁶³ La Ley 4/2007 de 16 de enero de 2007 establece las bases generales del sistema de asistencia social y mantiene las normas legales y reglamentarias aprobadas por la Ley 28/84 de 14 de agosto de 1984, la Ley 17/2000 de 8 de agosto de 2000 y la Ley 32/2002 de 20 de diciembre de 2002.

deberes para con la familia (en el caso de los jubilados del sector agrícola y ganadero).

Los datos correspondientes al período 2004-2007 indican que las mujeres constituyen alrededor del 57% de los beneficiarios de los sistemas de seguridad social no contributivos y aproximadamente 46% de los beneficiarios de los sistemas contributivos, lo que pone de manifiesto la particular vulnerabilidad de la mujer ante la pobreza.

Datos sobre las mujeres y los hombres que reciben prestaciones de la seguridad social en el sistema no contributivo

<i>Unidad: personas</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>1^{er} semestre de 2007</i>
Total	272 787	297 486	301 418	294 277
Mujeres	156 277	169 781	171 935	168 833
Hombres	116 510	127 705	129 483	125 444

Fuente: Datos estadísticos de la Seguridad Social.

En 2003 entró en vigor la Ley de asignación para la reinserción social⁶⁴. Al igual que una Ley anterior, la Ley del ingreso mínimo garantizado, respeta el principio de la igualdad y prohíbe todo tipo de discriminación de los beneficiarios, especialmente por razón de sexo. Algunas de las modificaciones introducidas, que se relacionan con el componente de inserción social de esas medidas, tienen por objeto adecuar los programas a la situación de cada persona y al tamaño de su familia y pueden incluir la prestación de apoyo complementario para la atención de la salud, la educación, el transporte y la vivienda.

La “asignación para la reinserción social” es un pago incluido en el subsistema de solidaridad y forma parte de un programa de inserción social que procura asegurarse de que las personas y sus familias dispongan de recursos para satisfacer sus necesidades mínimas a efectos de facilitar su progresiva inserción en las actividades sociales, laborales y comunitarias.

Una mujer de menos de 18 años de edad tiene derecho a la “asignación para la reinserción social” siempre que cumpla los requisitos exigidos por la Ley y esté embarazada o tenga a su exclusivo cargo el cuidado de menores, tanto si está casada como si vive en concubinato durante más de un año.

Personas que reciben la asignación para la reinserción social, por sexo

<i>Unidad: personas</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>1^{er} semestre de 2007</i>
-------------------------	-------------	-------------	-------------	--

⁶⁴ La Ley 13/2003 de 21 de mayo de 2003 (enmendada y publicada de nuevo de resultados de la Declaración de rectificación 7/2003 de 29 de mayo de 2003) sustituyó a la Ley anterior de “Ingreso mínimo garantizado” y entrañó el establecimiento de la “Asignación para la reinserción social”. La reglamentación de la Ley fue producto del decreto-ley 283/2003 de 8 de noviembre de 2003, cuyo texto completo se publica en el anexo del decreto-ley 42/2006 de 23 de febrero de 2006.

<i>Unidad: personas</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>1^{er} semestre de 2007</i>
Total	86 147	202 035	339 328	331 108
Mujeres	46 119	107 838	181 451	176 996
Hombres	40 028	94 197	157 877	154 112

Fuente: Datos estadísticos de la Seguridad Social.

Según los datos correspondientes al período comprendido entre 2004 y el primer semestre de 2007, las mujeres constituyen alrededor de 53,5% de los beneficiarios de la mencionada asignación, lo que pone de relieve su gran vulnerabilidad ante la pobreza. El importante aumento registrado a partir de 2004 se debe a la desaparición del “ingreso mínimo garantizado”.

Los beneficiarios de la asignación para la reinserción social son los siguientes tipos de familia:

**Beneficiarios de la asignación para la reinserción social,
por tipo de familia**

<i>Unidad: personas</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>1^{er} semestre de 2007</i>
Total	31 063	71 621	123 540	119 914
Pareja con hijos	8 714	18 540	19 780	15 671
Pareja sin hijos	4 106	7 888	8 410	7 031
Mujer sola u hombre solo	8 022	16 544	18 897	14 912
Familia monoparental (mujer u hombre) con hijos	6 600	13 921	15 659	12 262
Pareja mixta (uno de sus miembros no es el padre o la madre)	2 479	12 204	58 130	67 933
Familia ampliada (dos o más parejas o padres solteros)	1 110	2 345	2 323	1 815
Familia extensa (con miembros que no son los progenitores)	10	135	295	259
Abuelos con nietos	22	44	46	31

Fuente: Datos estadísticos de la Seguridad Social.

En 2006 y el primer semestre de 2007 se puede observar un importante aumento de las familias formadas por parejas mixtas (en el primer semestre de 2007 las familias de ese tipo constituían ya más de la mitad de los beneficiarios de la asignación para la reinserción social).

**Personas que en 2004 eran beneficiarias del ingreso mínimo garantizado
(por tipo de familia y sexo)**

<i>Unidad: tipo de familia</i>	<i>Número</i>	<i>%</i>		
Total	95 841	100,0		
Pareja sin hijos	13 296	13,9		
Pareja con hijos	30 061	31,4		
Más de una pareja con hijos	3 995	4,2		
Madre soltera	20 784	21,7		
Padre soltero	1 336	1,4		
Mujer sola	13 713	14,3		
Hombre solo	12 391	12,9		
Otro	265	0,3		
<i>Unidad: personas</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	
Total	149 623	131 968	281 591	
Sin título	82 638	103 112	185 750	
Con título	66 985	28 856	95 841	

Fuente: Datos estadísticos de la Seguridad Social.

En 2004, 36% de las familias que recibían el “ingreso mínimo garantizado” eran mujeres solas o que mantenían a sus hijos.

Con la “asignación para la reinserción social” se otorgan beneficios especiales a las familias de personas discapacitadas física o mentalmente, enfermos crónicos o personas de edad avanzada con un alto grado de dependencia. El importe de esos beneficios se determina en la resolución ministerial 105/2004 de 26 de enero de 2004.

Indemnizaciones por desempleo

En los dos últimos años la mayoría de las personas que recibieron indemnizaciones por desempleo fueron mujeres. Eso se explica porque a las mujeres les cuesta más tiempo que a los hombres encontrar un nuevo empleo.

Personas que reciben indemnizaciones por desempleo, por sexo

<i>Unidad: personas</i>	<i>2004</i>		<i>2005</i>		<i>2006</i>	
	<i>Total</i>	<i>Mujeres % total</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres % total</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres % total</i>
Total	534 829	43,6	558 001	56,1	559 070	56,2
Indemnización por desempleo	371 636	45,9	398 018	53,9	399 966	54,1
Primera prestación social por desempleo	85 984	37,9	72 522	61,4	67 580	61,2
Posterior prestación social por	76 590	38,5	86 973	61,4	91 062	61,8

Unidad: personas	2004		2005		2006	
	Total	Mujeres % total	Total	Mujeres % total	Total	Mujeres % total
desempleo						
Extensión de la prestación social por desempleo	619	40,5	488	60,2	462	60,6

Fuente: Datos estadísticos de la Seguridad Social.

La mujer y la actividad empresarial

Según la edición del año en curso del Observatorio de la Creación de Empresas⁶⁵ en Portugal, aproximadamente una tercera parte del total de empresarios son mujeres. La gran mayoría de ellas, casi el 90%, procura participar efectivamente en su empresa y eso es muy importante. De ese porcentaje, las tres cuartas partes son dueñas de al menos la mitad de la sociedad y 30% tienen una participación mayoritaria en la empresa. Además, una cuarta parte es dueña de toda la empresa y única empresaria. Cabe señalar que entre los empresarios jóvenes (26 a 35 años de edad) la proporción de mujeres suele ser un poco mayor, de 40% aproximadamente, lo que refleja una representación de los géneros más equilibrada entre las nuevas generaciones.

La experiencia anterior en materia de conducción de un negocio es más común entre los empresarios varones (más de la mitad de ellos ya han emprendido iniciativas en el mundo de los negocios en el curso de su vida laboral). Sin embargo, alrededor de la tercera parte de las mujeres empresarias también han tenido antes una experiencia similar y la administración de una empresa no es para ellas una novedad.

A pesar de ello, también es cierto que la proporción de hombres de negocios es mayor que la de mujeres de negocios entre los nuevos empresarios. Por otra parte, los resultados de la encuesta indican que más mujeres que hombres tuvieron un empleo inmediatamente antes de emprender una iniciativa en el mundo de los negocios y que es considerablemente mayor la proporción de mujeres que antes estaban desempleadas o eran amas de casa o amas de llaves. Prevalecen, pues, ciertas características diferentes.

Las posibilidades de crear o innovar, de garantizar la estabilidad económica de la familia o de aprovechar una oportunidad son las principales razones de abrir una empresa en Portugal, tanto para los hombres como para las mujeres. Sin embargo, las mujeres suelen valorar más los factores económicos, fundamentalmente la estabilidad financiera, en tanto que los hombres dan relativamente más importancia a la posibilidad de crear algo nuevo.

La posibilidad de sentirse personalmente realizados es otra importante motivación que induce tanto a mujeres como a hombres a emprender iniciativas en el mundo de los negocios; empero, esa posibilidad adquiere particular importancia

⁶⁵ El Observatorio de la Creación de Empresas es un proyecto que desde 1999 dirige el Instituto Público de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa y la Innovación (IAPMEI) con la colaboración de la Red Portuguesa de Centros de Trámite Empresarial. Los empresarios son entrevistados cuando sus sociedades quedan constituidas legalmente.

para las mujeres (que la mencionan en casi 40% de los casos, mientras los hombres lo hacen 28% de las veces). Probablemente eso tenga que ver con sus anteriores experiencias laborales. De hecho, aunque en su gran mayoría tanto las empresarias como los empresarios se consideran conformes o incluso muy conformes con su carrera laboral anterior, las mujeres suelen mostrar un mayor grado de disconformidad, en particular cuando antes han estado desempleadas o realizando quehaceres domésticos. Es perfectamente comprensible que, en esas situaciones, el hecho de sentirse realizadas personalmente adquiera para las mujeres especial importancia.

La mujer y los sistemas públicos de apoyo al empresariado femenino o a la mujer dedicada al mundo de los negocios

Aunque en los programas de referencia no se han adoptado medidas positivas durante el período examinado en el presente informe, las empresarias y mujeres de negocios portuguesas son importantes beneficiarias de los incentivos que brinda el Programa de Incentivos para la Modernización de las Actividades Económicas (Tercer Marco de Apoyo Comunitario).

En cuanto a los sistemas de incentivos que promueve el Instituto Público de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa y la Innovación (IAPMEI), 54% de los proyectos seleccionados en 2006 y el primer semestre de 2007 para brindar apoyo financiero a las inversiones correspondieron a empresas entre cuyos socios había mujeres (en más de 99% de los casos se trataba de pequeñas y medianas empresas (PyME)). Esos proyectos, que abarcan inversiones de más de 324 millones de euros, se beneficiarán con incentivos por valor de más de 83,4 millones de euros.

En la esfera del desarrollo de aptitudes, el IAPMEI dirige un programa de acción y capacitación⁶⁶ destinado a directores de PyME. Alrededor de 30% de los directores que hasta ahora participan en él son mujeres. Está en marcha otro programa⁶⁷ que promueve la integración de jóvenes profesionales sumamente calificados en las PyME. La mayoría (51,5%) de los beneficiarios del programa, iniciado en 2006, son mujeres.

Al mismo tiempo, por más que no estén expresamente destinados a las mujeres, los programas en marcha que procuran promover el espíritu empresarial están por entero abiertos a la participación de ese grupo destinatario y logran atraer su atención. De hecho, teniendo en cuenta el apoyo prestado a 200 proyectos, la composición de los equipos durante 2006 y 2007 fue la siguiente: solamente con jefes varones, 45%; con jefes y jefas, 30%, y únicamente con jefas mujeres, 25%; eso quiere decir que en la mayoría de los proyectos participan y se benefician mujeres con espíritu empresarial.

Aunque es evidente que las mujeres son importantes beneficiarias de los programas de apoyo públicos, también es preciso reconocer la necesidad de adoptar algunas medidas positivas en determinadas esferas para ampliar la gama de oportunidades ofrecidas a las mujeres.

Por consiguiente, el IAPMEI trabaja ahora en el diseño del “Programa de fomento de la capacidad empresarial de la mujer”. Ese Programa, todavía en su

⁶⁶ “Programa Gerir” (Programa de Administración).

⁶⁷ “Programa QIPME” (Programa de integración de profesionales sumamente calificados en las PyME).

etapa preliminar, pretende contribuir a cambiar las características del empresariado portugués (que sigue estando compuesto fundamentalmente por hombres, como se ha señalado *supra*); para cambiarlas, favorece la aparición de nuevas empresarias y nuevas empresas en sectores estratégicos innovadores y promueve la determinación de nuevas oportunidades de hacer negocios, además de reforzar la dinámica por la cual se concretan proyectos innovadores impulsados por mujeres.

El “Programa de fomento de la capacidad empresarial de la mujer”, basado en un enfoque sistémico, proporciona distintos tipos de apoyo (información, evaluación tecnológica, capacitación, guía, entrenamiento y desarrollo de ideas latentes, entre otras cosas) y abarca distintas etapas del proceso de puesta en marcha. En tales circunstancias, el principal objetivo del Programa es la formación de mujeres con un alto grado de capacitación (en los campos de la ciencia, la tecnología y la administración), dotadas de gran capacidad empresarial y con afán de desarrollar nuevos proyectos en nuevas esferas tecnológicas.

Además de las iniciativas públicas señaladas *supra*, funcionan algunos otros proyectos que procuran promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mundo de los negocios: son proyectos que impulsa la sociedad civil, principalmente por conducto de asociaciones locales o profesionales, lo que confirma que en Portugal se reconoce cada vez más la importancia del tema.

Pobreza e inclusión social

La estrategia nacional de inclusión social, basada fundamentalmente en el Plan Nacional para la Inclusión Social 2006-2008, comprende las siguientes prioridades políticas: i) combatir la pobreza de niños y ancianos con medidas que garanticen sus derechos cívicos básicos; ii) corregir los problemas que se presentan en materia de educación y formación/preparación y iii) superar la discriminación contra las personas con discapacidad y los inmigrantes.

Entre las diversas medidas adoptadas, cabe destacar las siguientes: i) la Asignación para la reinserción social; ii) el Complemento solidario para personas de edad avanzada; iii) el Programa de la Red Social; iv) los Contratos locales para promover el desarrollo social; v) los Programas de ampliación de los servicios sociales (PARES y PAIES); vi) la Red de Atención Permanente; vii) el Plan de viviendas cómodas para las personas de edad avanzada, y viii) el Programa de apoyo integrado a las personas de edad avanzada (PAII).

En el nivel mínimo de la asistencia social, la Asignación para la reinserción social/Ingreso mínimo garantizado, establecida por la Ley 13/2003 de 21 de mayo de 2003 en sustitución del Ingreso mínimo garantizado, fue reforzada por el decreto-ley 42/2006 de 23 de febrero de 2006. La lógica de la intervención, basada en el seguimiento de las familias por parte del Núcleo de Inserción Local y las instituciones privadas de solidaridad social, por medio de protocolos, así como en la confianza en hacer buen uso de los recursos comunitarios para corregir situaciones comprobadas de extrema necesidad, se modificó con las enmiendas introducidas por la Ley 45/2005 de 29 de agosto de 2005 y también como consecuencia de la propia estrategia de intervención, que procura reforzar los componentes de inserción social e integración profesional de los beneficiarios.

Siempre en el ámbito de la protección social de las personas más necesitadas, el Complemento solidario para personas de edad avanzada fue instituido por el

decreto-ley 323/2005 de 29 de diciembre de 2005 con el propósito de reducir la pobreza entre las personas de más de 65 años⁶⁸, de manera eficaz y socialmente equitativa, garantizándoles un ingreso anual de 4.200 euros como mínimo. Esa suma, que se destina a los beneficiarios de edad avanzada de pensiones al superstite o su equivalente en cualquier sistema de protección social nacional o extranjero, se paga a toda persona que resida legalmente en Portugal. Se examinan los ingresos y la situación doméstica de los peticionarios de edad avanzada, mujeres u hombres, para determinar si procede concederles una ayuda pecuniaria mensual que complemente sus ingresos y contribuya a mitigar situaciones de necesidad de dinero con más rapidez que con la aplicación de una estrategia de aumento de las pensiones.

En 2006, el Complemento solidario para personas de edad avanzada tuvo por destinatarias únicamente a personas de más de 80 años: fue reclamado por 24.228 ancianos y otorgado a un total de 18.684 beneficiarios: 13.653 mujeres y 5.031 hombres. La suma mensual media cobrada por cada beneficiario (12 veces por año) fue de 79,67 euros⁶⁹. En promedio, los ingresos de los casi 18.000 beneficiarios con solicitudes activas a fin de año fueron aumentados casi un 30%: si bien esas personas no fueron sacadas de la pobreza de esa manera, por lo menos pudieron mitigar considerablemente la intensidad y el rigor de sus necesidades. En la actualidad, el Complemento solidario para personas de edad avanzada beneficia a casi 50.000 personas de más de 70 años (a partir de 2008 beneficiará también a las que tengan más de 65 años) con ingresos muy por debajo del umbral de la pobreza, permitiéndoles incrementar lo que perciben mensualmente en casi 80 euros en promedio.

La lucha contra la pobreza y la exclusión social, además de librarse en los servicios y equipos sociales y de salud, se desarrolla en las redes de cercanía, y la determinación de los problemas y características particulares de determinado territorio permite aplicar estrategias de intervención concretas. En tales circunstancias, se seleccionan previamente, conforme a las necesidades conocidas, los contratos locales para promover el desarrollo social⁷⁰; los respectivos municipios son invitados a desarrollar el proyecto, junto con una ONG encargada de la coordinación, y esos contratos se organizan a partir de las redes sociales locales, gracias a alianzas de intervención en un eje estratégico: familia y comunidad, empleo y capacitación y posibilidades de acceso e información. Inicialmente, se han de desarrollar 30 contratos locales para promover el desarrollo y ya suman cinco los proyectos que se protocolizan.

Artículo 14

La mujer rural

Consideraciones económicas

La tierra clasificada como rural representa en Portugal 85,4% de la superficie total del país. La agricultura y la ganadería constituyen un sector económico muy

⁶⁸ El Complemento se aplica por etapas: en 2006, sólo a personas de más de 80 años; en 2007, a mayores de 70 años y, a partir de 2008, a todo el universo de personas de más de 65 años con necesidades financieras.

⁶⁹ Fuente: Instituto de Informática y Estadística de la Seguridad Social.

⁷⁰ Despacho 396/2007 de 2 de abril de 2007.

importante en las zonas rurales y la participación de la mujer se puede evaluar con arreglo a los siguientes indicadores⁷¹:

- 25,7% de los productores agropecuarios son mujeres⁷²;
- De ese porcentaje, 22,7% tiene más de 65 años, 26,5% tiene entre 55 y 64 años y 30,2% tiene de 45 a 54 años. Esto quiere decir que 79,4% de las mujeres dedicadas a la producción agropecuaria tienen más de 45 años;
- En las regiones del Norte (septentrional) y del Centro (central) del país se congregan el 35,7% y el 37,1%, respectivamente, de los productores agropecuarios del país;
- El grado de instrucción de las mujeres dedicadas a la producción agropecuaria es el siguiente:
 - Educación primaria: 56,0%;
 - Capaces de leer y escribir: 20,9%;
 - Analfabetas: 17,8%;
 - Educación secundaria en temas agropecuarios: 0,2%;
 - Graduada en agronomía (con diploma de un instituto politécnico o título universitario): 0,3%.
- 90,7% de las mujeres dedicadas a la explotación agropecuaria sólo recibieron una formación profesional práctica;
- 80,9% de las mujeres dedicadas a la explotación agropecuaria trabajan a jornada parcial en sus propios campos;
- Los trabajadores a jornada completa (16,5%) tienen más de 45 años;
- 15,9% de las productoras agropecuarias tienen otra ocupación remunerada fuera de sus campos, en la mayoría de los casos en el sector de los servicios.

Portugal ocupaba el décimo lugar entre los 25 Estados miembros de la Unión Europea (UE25) en relación con la población económicamente activa que trabajaba en el sector agropecuario (7,7%) en 2005. El promedio para UE25 fue entonces de 4,8%. La población femenina económicamente activa que trabaja en agricultura y ganadería es de edad avanzada y tiene un bajo nivel de educación. En su mayoría, las mujeres trabajan en pequeñas propiedades rurales.

La mayoría de las mujeres que trabajan en el sector agropecuario lo hacen a jornada parcial, a menos que esas tareas formen parte de los quehaceres domésticos en casa de los propietarios de la finca. En ese caso, trabajan a jornada completa. Esto quiere decir que, en su mayoría, las mujeres dedicadas a la producción agropecuaria lo hacen para ayudar a su propia familia.

⁷¹ Fuente: INE – Estudio sobre la estructura de las explotaciones agrícolas, 2005 y EUROSTAT, 2005.

⁷² “Productoras agropecuarias” son las mujeres dueñas de los terrenos explotados; “mujeres que trabajan en el agro” son las mujeres que trabajan en explotaciones agropecuarias que no son de su propiedad.

Por otra parte, en el sector agropecuario trabaja más de 11,7% de toda la población empleada. La proporción de mujeres y hombres que trabajan en dicho sector es muy similar: aunque la de los hombres era mayor que la de las mujeres, la situación se estabilizó entre 2004 y 2006.

Población empleada por sector de actividad

Portugal	Género	2003	2004	2005	2006	2006/2005
		Miles de personas				%
Población empleada	HM	5 118	5 123	5 123	5 160	0,7
	H	2 787	2 784	2 765	2 790	0,9
	M	2 331	2 339	2 357	2 370	0,5
Agricultura y ganadería, silvicultura y pesca	HM	642,1	618,1	606,2	603,8	-0,4
	H	328,7	320,9	301,9	310,4	2,8
	M	313,4	297,2	304,4	293,4	-3,6
Industria, construcción, agua y energía	HM	1 652,8	1 596,0	1 566,6	1 577,2	0,7
	H	1 174,7	1 136,1	1 128,6	1 130,6	0,2
	M	478,1	459,9	438,0	446,6	2,0
Servicios	HM	2 823,1	2 908,6	2 949,8	2 978,4	1,0
	H	1 283,6	1 327,2	1 335,0	1 348,6	1,0
	M	1 539,4	1 581,5	1 614,8	1 629,8	0,9

Fuente: Datos estadísticos del empleo (INE).

Las productoras agropecuarias constituyen el 25,7% de la población total que trabajaba en el sector agropecuario en 2005. Su distribución es la siguiente:

Clasificación	Año 2005 (%)
Porcentaje por grupo de edad	
15 a 34 años	27,0
35 a 44 años	31,2
45 a 54 años	30,2
55 a 64 años	26,5
≥ 65 años	22,7
Porcentaje del total de productoras agropecuarias por NUTS 2⁷³	
Norte	35,4
Centro	37,1
Lisboa	2,7
Alentejo	11,9
Algarve	4,6

⁷³ NUTS = Nomenclatura de las Unidades Territoriales Estadísticas. Para más información, sírvase ver: http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nuts/basicnuts_regions_en.html.

<i>Clasificación</i>	<i>Año 2005 (%)</i>
Azores	4,8
Madeira	3,6
Porcentaje de productoras agropecuarias por nivel de educación	
No saben leer ni escribir	17,8
Saben leer y escribir	20,9
Educación básica – Primer ciclo	44,0
Educación básica – Segundo ciclo	8,9
Educación básica – Tercer ciclo	3,1
Educación secundaria en agronomía	0,2
Educación secundaria, pero no en agronomía	1,7
Institutos Politécnicos – Universidades (especialización en agronomía)	0,3
Institutos Politécnicos – Universidades (sin especialización en agronomía)	3,1
Porcentaje de productoras agropecuarias con formación profesional en agronomía	
Formación práctica exclusivamente	90,7
Formación en cursos breves	5,4
Formación en cursos extensos	2,1
Formación en cursos breves y extensos	1,3
Formación completa	0,5
Porcentaje de productoras agropecuarias según la duración de su jornada de trabajo en el campo	
Jornada parcial	80,9
> 0% a < 50%	47,2
> 50% a < 100%	33,7
Jornada completa	19,1
Porcentaje de productoras agropecuarias que trabajan a jornada completa, por edad	
15 a 34 años	0,5
35 a 44 años	2,1
≥ 45 años	16,5
45 a 54 años	2,1
55 a 64 años	4,8
≥ 65 años	5,5
Porcentaje de mujeres con ocupaciones remuneradas fuera de la explotación agropecuaria	15,9
Porcentaje en el sector terciario	71,4

Fuente: Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas. INE, 2005 y EUROSTAT, 2005.

Asociaciones

Las mujeres dedicadas a la agricultura o la ganadería se han organizado en asociaciones desde hace casi veinte años. Esas asociaciones procuran ayudar a las productoras agropecuarias no sólo a capacitarse y obtener información sino también a organizar todo tipo de actividades que promuevan una más dinámica participación de la mujer en su vida laboral, a fin de erradicar costumbres y prácticas que suponen una verdadera discriminación contra la mujer.

Políticas públicas

Se prepararon tres programas de desarrollo regional (Portugal continental, las Azores y Madeira) en que se tuvo en cuenta la preocupación por brindar las mismas oportunidades a mujeres y hombres en el marco de una disposición normativa del Consejo de la Unión Europea (CUE)⁷⁴ relativa al apoyo que el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) proporciona al desarrollo rural.

En esos programas se contempla la necesidad de promover la igualdad de oportunidades y reducir las disparidades de género.

Cabe destacar la importancia que se otorga a la diversificación de las actividades agropecuarias. Son medidas que procuran apoyar la realización, en las propiedades rurales, de actividades que por lo general están a cargo de mujeres, aunque todavía haya hombres que administran la explotación agropecuaria.

La experiencia ha demostrado que hay un predominio de la mujer tanto en las asociaciones dedicadas al desarrollo local como en los empleos generados por los proyectos antedichos.

Formación profesional de las poblaciones rurales

Según el informe correspondiente a 2006 del programa “AGRO” de la Unión Europea, la situación de la formación profesional y de los cursillistas con respecto a actividades resultantes de la acción 7.1, que procura la participación de los cursillistas en la agricultura y la ganadería, la agroindustria y el desarrollo, y de la acción 7.2, que promueve la formación de formadores, es la siguiente:

Edad	Acción 7.1				Acción 7.2			
	Iniciada		Concluida		Iniciada		Concluida	
	H	M	H	M	H	M	H	M
< 25 años	7 704	10 117	7 513	9 821	398	704	373	649
25 a 45 años	18 041	27 109	17 686	26 535	4 665	4 356	4 507	4 577
45 a 65 años	19 115	20 312	18 938	20 067	1 933	961	1 958	948
≥ 65 años	5 543	1 373	5 476	1 341	60	10	61	10
Total	50 403	58 911	49 613	57 764	7 056	6 031	6 899	6 184

La tasa de asistencia más elevada se registra entre las personas de 25 a 45 años, un grupo de edad en que predominan las mujeres, pero también es importante entre las personas de 45 a 65 años.

⁷⁴ Disposición normativa 1698/2005 del Consejo Europeo (CE), de 20 de septiembre de 2005.

<i>Educación</i>	<i>Acción 7.1</i>				<i>Acción 7.2</i>			
	<i>Iniciada</i>		<i>Concluida</i>		<i>Iniciada</i>		<i>Concluida</i>	
	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>
< 4 años	2 390	2 319	2 369	2 300	4	0	4	0
1 ^{er} ciclo (4 años)	18 971	22 285	18 823	22 018	47	27	47	26
2 ^o ciclo (6 años)	8 996	15 453	8 845	15 082	45	65	43	63
3 ^{er} ciclo (9 años)	8 367	8 348	8 142	8 112	142	105	141	100
Ed. Secundaria	7 942	7 315	7 763	7 113	594	307	577	304
Título universitario	3 622	3 111	3 557	3 061	6 040	5 630	5 913	5 503
Maestría/Doctorado	115	80	114	78	184	197	174	188
Total	50 403	58 911	49 613	57 764	7 056	6 331	6 899	6 184

En cuanto a la educación, el grupo más importante se congrega en el primer ciclo de la enseñanza básica (cuatro años).

<i>Tipo de capacitación</i>	<i>Acción 7.1</i>				<i>Acción 7.2</i>			
	<i>Activ.</i>	<i>Horas</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>Activ.</i>	<i>Horas</i>	<i>H</i>	<i>M</i>
Módulos TIC	231	26 397	1 247	2 283	27	1 353	549	541
Actividades TIC	67	20 509	460	722	11	372	40	46
Módulos M. amb.	1 199	61 894	7 810	9 517	298	7 804	1 159	1 083
Actividades M. amb.	760	43 841	5 802	3 972	32	4 677	331	363
Módulos DC	153	17 058	1 024	1 440	6	103	48	36
Actividades DC	31	5 431	311	511	1	94	8	9
Período de prueba	0	0	0	0	1	10	35	15
En el extranjero	10	394	90	93	0	0	21	18
Total	2 451	175 524	16 744	18 538	376	14 413	2 191	2 111

En este cuadro se indican tres tipos de capacitación: en tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), en medio ambiente (M. amb.) y en desarrollo de la capacidad (DC); una vez más, las mujeres tienen más participación que los hombres en el total de las actividades de capacitación.

<i>Esferas de capacitación (%)</i>	<i>Acción 7.1</i>			<i>Acción 7.2</i>		
	<i>Activ.</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>Activ.</i>	<i>H</i>	<i>M</i>
Artesanías	1,2	0,1	1,2	0,0	0,0	0,0
Formación de maestros y formadores	0,1	0,0	0,1	22,8	19,3	25,8
Ciencias económicas	0,7	0,4	0,8	0,3	0,0	0,0
Comercio	0,6	0,6	1,3	1,1	0,8	0,6
Comercialización y publicidad	0,1	0,1	0,1	0,5	0,3	0,2

Esferas de capacitación (%)	Acción 7.1			Acción 7.2		
	Activ.	H	M	Activ.	H	M
Contabilidad y fiscalidad	0,4	0,9	0,8	1,4	1,9	1,1
Gestión y administración	0,9	1,6	2,4	1,9	5,3	4,2
Tareas de secretaría y administrativas	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
Computadoras – usuarios	2,4	1,7	2,3	0,8	1,0	2,0
Finanzas, banca y seguros	0,0	0,0	0,0	2,7	2,2	2,6
Industrias de la alimentación	4,9	2,8	6,7	12,8	5,4	7,1
Agronomía, silvicultura y pesca	0,9	5,4	5,7	5,4	21,9	13,8
Producción agrícola y ganadera	51,9	43,2	47,8	22,3	18,1	12,9
Floricultura y jardinería	2,1	2,1	4,0	0,3	0,1	0,2
Bosques y caza	6,1	5,3	6,0	2,7	3,2	2,9
Veterinaria	0,4	0,5	0,2	0,0	0,0	0,0
Turismo y tiempo libre	0,7	0,3	0,8	0,0	0,0	0,0
Protección del medio ambiente	25,4	33,5	18,2	17,4	16,4	19,9
Salud y seguridad en el trabajo	0,3	0,1	0,3	2,4	1,3	2,4
Protección de las personas y la propiedad	1,0	1,0	1,2	1,4	1,1	1,1
Arquitectura y urbanismo	0,0	0,4	0,0	2,7	1,4	2,3
Matemáticas y estadística	0,0	0,0	0,0	0,8	0,3	0,8
Total (No.)	5 966	49 613	57 764	591	6 899	6 184

En relación con las esferas de capacitación, se destacan la producción agrícola y ganadera y la protección del medio ambiente.

Según esta información, las medidas de apoyo a la formación profesional para promover la igualdad de los géneros suponen una contribución importante. En la mayoría de las actividades desarrolladas se observa que la mujer participa incluso en mayor medida que el hombre.

Artículo 15

Igualdad ante la ley y en materia civil

No se han producido cambios durante el período que se examina.

Artículo 16

Igualdad en el matrimonio y el derecho de familia

La resolución ministerial 701/2006 de 13 de julio de 2006 reglamenta la inscripción en el sistema de protección social para los funcionarios públicos, en carácter de familiares de las personas beneficiarias, de quienquiera que viviere o hubiere vivido en concubinato con cualquier persona beneficiaria, incluso en el caso de que ésta hubiere fallecido.

Las metas del Plan denominado “Cien compromisos con la política de familia (2004-2006)”⁷⁵ son: el reconocimiento de la familia como unidad social básica; la intensificación del carácter global e integrado de las políticas sectoriales que afectan a la familia; la promoción de la presencia de la familia en la sociedad; el fomento de la solidaridad y de la distribución de responsabilidades compartidas entre generaciones; un mayor desarrollo del ciclo de la vida familiar y la consolidación de la estabilidad de la familia; el logro de un equilibrio entre los deberes para con la familia y las obligaciones laborales, y el apoyo a las familias con necesidades especiales. Siempre que sus objetivos guardaran relación con la familia, las esferas de intervención prioritarias fueron los vínculos conyugales y de maternidad o paternidad, la niñez y la juventud, la educación y la capacitación, el envejecimiento, la comunidad, la cultura y el tiempo libre, la salud, la sociedad de la información y la seguridad social.

En virtud del decreto-ley 155/2006 de 7 de agosto de 2006 se establecieron la Comisión de Política de Familia y el Consejo Asesor en Cuestiones de Familia para que se aseguraran de la participación de representantes de los distintos Ministerios y de diversas ONG en la evaluación, elaboración y aplicación de medidas políticas con repercusión en la familia. La Comisión presenta sus informes al Ministro encargado de las cuestiones de trabajo y solidaridad social y puede formular recomendaciones al Ministro a cargo de la igualdad de los géneros en un marco de colaboración estratégica.

Recomendación general No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (11º período de sesiones, 1992)

Recomendación general No. 12 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (octavo período de sesiones, 1989)

Violencia contra la mujer

Teniendo en cuenta las recomendaciones 19 y 20 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que se refieren a la obligación de los Estados de presentar informes sobre la violencia contra la mujer, Portugal presenta la siguiente información sobre el particular.

Hasta fines de 2004, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer era la encargada de aplicar el Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar. A principios de 2005, se encomendó el cumplimiento de esa función al nuevo Grupo de Tareas contra la Violencia en el Hogar⁷⁶, que posteriormente quedó sometido a una doble supervisión⁷⁷: la de la Secretaría de Estado de la Presidencia del Consejo de Ministros, a la que incumbe abordar las cuestiones relativas a la igualdad de los géneros, y la del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social.

La misión principal de dicho Grupo de Tareas fue articular las intervenciones requeridas por el Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar y por otros planes de acción sectoriales del Estado, como por ejemplo el Plan Nacional para la

⁷⁵ Resolución 50/2004 del Consejo de Ministros, de 13 de abril de 2004.

⁷⁶ Resolución 21/2005 del Consejo de Ministros, de 28 de enero de 2005, en virtud de la cual se aprobó el informe anual del Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar y se estableció el Grupo de Tareas contra la Violencia en el Hogar a pedido del Ministro de Trabajo y Solidaridad Social.

⁷⁷ Resolución 194/2005 del Consejo de Ministros, de 27 de junio de 2005.

Igualdad, el Plan Nacional para la Inclusión Social, el Plan Nacional de Empleo, el Plan Nacional para la Prevención de la Deserción Escolar, el Plan Nacional de Salud y el Plan de Supervisión y Auditorías Sociales para la Protección de Menores, Ancianos y Personas con Discapacidad.

En abril de 2007, de conformidad con la iniciativa del Consejo de Europa “Parlamentos Unidos para Combatir la Violencia en el Hogar contra la Mujer”, el Parlamento portugués⁷⁸ declaró que el combate de la violencia contra la mujer, que comprende la violencia en el hogar, era una prioridad de su programa político por mandato del electorado a su representación nacional. Anunció asimismo una serie de medidas que proyecta adoptar: entre otras, la reforma de la legislación vigente sobre la violencia en el hogar, una campaña para que las víctimas cobren conciencia de sus derechos, la promoción de la cultura de la no violencia, la consolidación de la protección de las víctimas, la represión de los delincuentes y la concienciación de todas las partes comprometidas.

Datos sobre la violencia en el hogar
(registrados por las fuerzas de seguridad)

Cuadro 6

Informes sobre la violencia en el hogar e indicador de la violencia entre parejas

<i>Año</i>	<i>Número de informes</i>	<i>Informes sobre violencia entre parejas</i>	<i>Proporción (%) de informes sobre violencia entre parejas respecto de la totalidad de los informes</i>
2004	15 541	13 259	85
2005	17 422	14 975	86
2006	20 595	17 340	84

Fuente: Ministerio del Interior.

Cuadro 7

Número de víctimas, por sexo, e indicador de las diferencias de género en la victimización

<i>Año</i>	<i>Número de víctimas</i>	<i>Número de víctimas mujeres</i>	<i>Proporción (%) de mujeres en el total de víctimas</i>	<i>Proporción (%) de varones entre las víctimas (razón varones/mujeres)</i>
2004	15 810	13 575	86	16
2005	17 021	14 482	85	18
2006	20 678	18 033	87	15

Fuente: Ministerio del Interior.

Durante el período 2004-2006 se registró un aumento del número de casos notificados de ese tipo de delito. Esa tendencia fue producto de diversos factores, pero fundamentalmente del sistema de anotación de esos delitos, que pasó a ser autónomo, y de una más clara y amplia percepción social del fenómeno, que contribuyó a que aumentara el número de informes sobre las víctimas.

⁷⁸ Resolución parlamentaria 17/2007 de 26 de abril de 2007.

En su mayoría, los delitos de violencia en el hogar que se notifican se relacionan con la violencia entre parejas: entre 84% y 86% de los casos se produce en el marco de relaciones íntimas (cuadro 6). Por otra parte, la mayoría de las víctimas son mujeres: en 85% a 87% de los casos son mujeres las que sufren violencia (cuadro 6). Por cada 100 mujeres hay únicamente 16, 18 ó 15 hombres (en 2004, 2005 y 2006, respectivamente) que son víctimas de ese delito (cuadro 7). Entre 2004 y 2006 la discrepancia entre víctimas mujeres y varones siguió siendo similar.

Desde 1998 funciona en forma gratuita una línea telefónica de información para las víctimas de violencia en el hogar que, además de información, les proporciona apoyo y asesoramiento. Entre 2004 y el primer semestre de 2007 esa línea recibió 17.034 llamadas, de las cuales 7.177 guardaban relación con la violencia en el seno de la familia.

Asistencia social psiquiátrica, a escala nacional, a las víctimas de la violencia en el hogar

En 2005 se estableció la Red Nacional de Centros contra la Violencia en el Hogar para brindar una respuesta integrada a los casos de violencia en el hogar y ampliar los recursos existentes para combatirla. Habida cuenta de que esa Red de apoyo a las víctimas es un complemento de la Red de refugios, se otorgó prioridad al establecimiento de centros de crisis en los distritos donde no se prestaba asistencia a esas víctimas. Se espera que la cobertura llegue a todo el país a fines de 2007.

En 2006 se estableció una Comisión de Evaluación para que evaluara la utilidad de los refugios⁷⁹. Esa Comisión presentó su informe final, con sus conclusiones, en octubre de 2006.

La Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer debe aprobar por adelantado los reglamentos internos de los refugios a efectos de estandarizar y validar su organización.

El decreto-ley 201/2007 de 24 de mayo de 2007 eximió a las víctimas de violencia en el hogar de todo pago directo de la atención de salud.

En 2006 se publicó una guía de servicios en que se enumeran los servicios públicos y privados disponibles en la esfera de la violencia en el hogar. Se distribuyó entre las entidades y los médicos que proporcionan apoyo directo o indirecto en esa esfera.

Se puede decir, en términos generales, que se han hecho importantes inversiones para mejorar la cantidad y la calidad de las respuestas psicosociales: centros de crisis, líneas telefónicas de ayuda de emergencia y refugios administrados por organismos públicos y la sociedad civil.

Prevención y control de la violencia contra la mujer o en el hogar

Los resultados conseguidos en esa esfera tienen que ver con la evaluación de las posibilidades de incrementar la seguridad de las víctimas. En el período que se examina, el informe incluido en la resolución 17/2006 del Consejo de Ministros,

⁷⁹ Decreto reglamentario 1/2006 de 25 de enero de 2006, que reglamenta la organización, el funcionamiento y la supervisión de los refugios.

de 12 de enero de 2006, evalúa la conveniencia de utilizar métodos de vigilancia electrónicos para controlar los movimientos de los delincuentes y adoptar medidas que los mantengan alejados del hogar familiar.

En 2005 se redactó —y después se distribuyó ampliamente— un volante, objetivo y fácilmente comprensible, sobre los derechos y las obligaciones de las víctimas de violencia en el hogar durante el desarrollo de las causas penales.

En enero de 2006 se ideó una notificación estándar que permitirá reunir datos estadísticos más exactos y pormenorizados sobre la violencia en el hogar registrada por la policía. El correspondiente formulario permite analizar diversas variables que caracterizan a la víctima y al agresor y determinan las circunstancias en que se produce la agresión, lo que facilita la elaboración de indicadores fiables e internacionalmente comparables sobre la magnitud y la configuración del fenómeno.

De conformidad con el Programa Integrado de Policía de Cercanía, se establecieron equipos de cercanía y apoyo a las víctimas. Entre los propósitos que persiguen esos equipos figuran la prevención de la violencia en el hogar, el apoyo a las víctimas y el seguimiento de las secuelas de la violencia. En 2006 esos equipos, que estaban formados por 240 agentes, se dividieron entre 22 subdependencias (una en cada comando metropolitano o regional). El proyecto experimental se ampliará para que abarque un mayor número de subdependencias.

En 2006, la Policía de Seguridad Pública contaba con 142 oficinas que elaboraban informes sobre los delitos y prestaban asistencia a las víctimas. Fueron establecidas para ofrecer servicios especializados, capaces de hacer frente a situaciones y delitos violentos y prestar mejores servicios de asistencia, protección y remisión (a centros especializados) a los grupos más vulnerables: niños, mujeres y personas de edad avanzada o con discapacidad.

En 2004 la Guardia Nacional Republicana (GNR) empezó a establecer las oficinas “NMUME” (*Núcleo Mulher e Menor*: Núcleo mujer y menor), preparadas especialmente para tratar con las víctimas de violencia en el hogar. En junio de 2007 había, distribuidas por todo el territorio nacional, 250 de esas oficinas, cómodas y adecuadas para respetar la intimidad.

También se capacita especialmente a los oficiales de la GNR que han de formar parte de ese servicio y, al respecto, se da prioridad al personal femenino, pues la mayoría de las víctimas de violencia en el hogar son mujeres. En 2007, las mujeres constituían 29% de los oficiales de las “NMUME”. El número de horas dedicadas a los problemas de la violencia contra la mujer ha ido aumentando en los programas de capacitación de los miembros de esa fuerza policial.

Se han logrado importantes progresos en las prácticas policiales y judiciales, sobre todo como consecuencia de las inversiones cada vez mayores que realizan los ministerios a cargo de las campañas de concienciación y de la capacitación de policías y fiscales, de la aceleración tanto de la reunión de pruebas por parte de la policía como de los procedimientos judiciales, de la oportuna presentación de los cargos y de la imposición de penas apropiadas a los delincuentes.

El Código Penal

El Código Penal se ha sometido a revisión y se espera que su nueva versión entre en vigor el 15 de septiembre de 2007. Las disposiciones relativas a la violencia en el hogar son las siguientes:

La violencia en el hogar se tipifica por primera vez como delito (artículo 152) y se reprime con pena de prisión de uno a cinco años. El delito consiste en infligir, de manera reiterada o no, malos tratos físicos o psicológicos —que comprenden el castigo corporal, la restricción de la libertad o abusos deshonestos— a la pareja, la ex pareja, una persona del mismo o de distinto sexo que hubiere mantenido o que mantuviere una relación análoga a la mantenida por una pareja, o una persona vulnerable en razón de su edad, deficiencia, enfermedad, embarazo o dependencia económica respecto del agresor.

Con arreglo a dicha revisión, el límite inferior de la pena de prisión se eleva de uno a dos años si la víctima es menor de edad o si el delito se consuma en presencia de menores, en una residencia compartida o en la residencia de la víctima.

Si los hechos dieran lugar a un delito grave para la integridad mental de la víctima o provocaran su muerte, el agresor será castigado con pena de prisión de dos a ocho años en el primer caso y de tres a diez años en el segundo.

La protección de las víctimas puede comprender las siguientes medidas: prohibir al agresor que entable cualquier tipo de contacto con sus víctimas; impedir que el agresor se acerque a la casa o al lugar de trabajo de la víctima, lo que se puede controlar a distancia con medios técnicos apropiados; prohibirle el uso de armas de fuego o la tenencia de un permiso para portarlas (por un período de seis meses a cinco años), y obligarlo a participar en programas de prevención de la violencia en el hogar. El agresor puede ser privado del ejercicio de la patria potestad, la tutela o cualquier otra prerrogativa en el seno de la familia por un período de uno a diez años.

De conformidad con la nueva versión del Código Penal, el asesinato de la pareja, la ex pareja, una persona del mismo o diferente sexo con quien el delincuente tuviere o hubiere tenido una relación análoga a la que mantienen las parejas, incluso sin cohabitación, o un antepasado con descendencia común en primer grado, se considera homicidio calificado y se castiga con pena de prisión de 12 a 25 años (artículo 132).

En el nuevo Código Penal, el odio basado en el color o el sexo de la víctima constituye (entre otros factores) un agravante en razón del cual el homicidio también se considera calificado.

Código de Procedimientos en lo Penal

El nuevo Código de Procedimientos en lo Penal también se revisó y ya fue aprobado. Se espera que entre en vigor el 15 de septiembre de 2007. En su nueva versión figuran algunos artículos relativos a la violencia en el hogar que se reseñan a continuación.

Con respecto a las prohibiciones y a la conducta que debe seguir el delincuente, el artículo 200 del Código de Procedimientos en lo Penal, en su nueva versión, prohíbe terminantemente que el delincuente entable contacto *de cualquier manera* con determinadas personas. Esa prohibición supone asimismo la adopción

de nuevas medidas: por ejemplo, la prohibición de adquirir o utilizar armas de fuego o de transferir, hasta que termine el plazo establecido, armas de fuego u otros objetos que puedan facilitar la comisión de otro delito, a lo que se suma la posibilidad de imponer al delincuente, sea varón o mujer, con su consentimiento, la obligación de seguir un tratamiento de su adicción en una institución apropiada, siempre que esa adicción sea un factor que contribuya a la comisión del acto delictivo.

El artículo 281, relativo a la suspensión provisional de un proceso, determina que esa suspensión es factible si se satisfacen las diversas condiciones exigidas. Con arreglo al nuevo Código, se añade otra condición: que esa medida no haya sido aplicada antes en relación con un delito de la misma índole. Además, es preciso que se cumplan dos condiciones adicionales: la primera, que el grado de culpabilidad no sea muy elevado y, la segunda, que el acusado no haya sido condenado previamente por un delito de la misma índole (en el Código anterior se hablaba de antecedentes penales).

Es posible imponer al delincuente, por separado o acumulativamente, ciertas normas de conducta. Una nueva disposición prevé la posibilidad de que el delincuente preste un servicio de interés público, además de pagar una suma determinada a instituciones de solidaridad social estatales o privadas. Se añaden, además, nuevas obligaciones: asistir a determinados programas y realizar ciertas actividades, vivir en un lugar determinado y no frecuentar ciertas asociaciones ni participar en ciertas reuniones.

Según los términos del citado artículo, en los casos de violencia en el hogar que no resulten agravados por los resultados, el Ministerio Público podrá, a petición explícita y voluntaria de la víctima y con el acuerdo del juez y del agresor, decidir la suspensión del proceso siempre que se cumplan dos condiciones: que no se haya aplicado esa medida ni se haya dictado una condena en relación con un delito de la misma índole.

En los casos de violencia en el hogar, el período máximo de suspensión es de cinco años (artículo 282).

Ley 23/2007 de 4 de julio de 2007

Con arreglo a la nueva ley que reglamenta la entrada, permanencia, salida y expulsión de extranjeros del territorio nacional (Ley 23/2007 de 4 de julio de 2007), si el poseedor de un permiso de residencia es condenado por cometer actos de violencia en el hogar, se podrá conceder a los miembros de su familia un permiso de residencia autónomo por el término habitual (dos años) en virtud del artículo 107.

Mayor notoriedad del fenómeno de la violencia en el hogar

En el período que se examina, se desarrollaron varias campañas contra la violencia en el hogar. Para llevarlas a cabo hubo que producir y distribuir, en gran parte en 2007, material que promoviera una toma de conciencia por parte de la sociedad civil y de los organismos que se ocupan de la violencia en el hogar. En esas campañas se utilizaron diversos medios de difusión y se movilizaron agentes sociales relacionados, por ejemplo, con la salud, la educación, la intervención social o las autoridades locales.

La notoriedad del fenómeno se hizo mayor en virtud de los debates y los servicios noticiosos sobre el problema transmitidos por radio y televisión y también por la prensa escrita. En las escuelas se apreció un considerable interés de maestros y estudiantes que se manifestó, entre otras cosas, en escritos y gráficos sobre el tema de la violencia en el hogar. Se desarrollaron campañas de concienciación en las escuelas, con la participación de estudiantes y maestros y el apoyo de las autoridades locales, que consideraron que esas actividades eran la mejor forma de prevención primaria, una cuestión prioritaria para los Planes Nacionales Segundo y Tercero contra la Violencia en el Hogar.

Más proyectos

Entre 2004 y 2006 se registró el mayor número de proyectos promovidos por entidades públicas y privadas, que por cierto comprendieron actividades relacionadas con la violencia en el hogar. El aumento de su número se puede explicar por el incremento de los fondos públicos destinados a las ONG que trabajaban en ese campo.

En el decreto-ley 56/2006 de 15 de marzo de 2006 se estableció que los sectores que recibiesen fondos de la lotería nacional con arreglo a la asignación dispuesta por el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social debían incluir en sus programas la lucha contra la violencia en el hogar y la violencia por razón de género.

Más capacitación e investigación

Las actividades emprendidas se centran en la capacitación multidisciplinaria inicial y permanente de los grupos destinatarios más directamente vinculados con la asistencia y la protección brindadas a las víctimas de la violencia en el hogar: entre otros, oficiales de policía, expertos de ONG, fiscales, profesionales de la atención de salud y abogados.

Por ejemplo, entre 2004 y el primer semestre de 2007 la Delegación de la Región Norte de la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer organizó cursos de capacitación y campañas de concienciación en que participaron 1.979 personas. Tanto en la capacitación como en la concienciación se establecieron diversos puntos de referencia para satisfacer las necesidades de diferentes auditorios: profesionales de la atención de salud, oficiales de policía, asistentes sociales, equipos encargados de los refugios y público en general.

En el curso de 2005 la Oficina de Coordinación de la Seguridad Interior dictó cursos de capacitación en violencia contra la mujer para 260 miembros del personal policial. Entre los temas abarcados se destacaron la comprensión del fenómeno desde el punto de vista de la sociología, técnicas para entrevistas, el apoyo a las víctimas (incluida su remisión a centros especializados) y la percepción del ciclo de violencia.

Con posterioridad, la Policía de Seguridad Pública siguió el ejemplo de la iniciativa anterior y en mayo de 2006 ya había organizado 394 cursos de capacitación para 7.496 miembros de su personal.

En 2005, 2006 y el primer semestre de 2007 el Grupo de Tareas contra la Violencia en el Hogar y entidades de la sociedad civil organizaron seminarios nacionales e internacionales que ofrecieron la oportunidad de compartir, actualizar y

sistematizar los conocimientos adquiridos en la materia. Entre otros, cabe citar como ejemplos los seminarios “Prevención de la violencia en el hogar: políticas locales e intervención de cercanía”, “Violencia en el hogar: intervención integrada”, “Salud y violencia en el hogar” y “Políticas de promoción de la igualdad – Violencia contra la mujer y refugios: intervención femenina según los distintos auditorios”.

También se dictaron cursos que exigieron la coordinación con entidades portuguesas y extranjeras: por ejemplo, “Violencia en las relaciones íntimas – Intervención en situaciones de crisis”, “Generación de un proceso de cambio para los hombres golpeadores” y “*Por nuestro bien: un proceso de cambio personal y social*”; los dos últimos cursos fueron dictados por instructores del Proyecto de intervención en cuestiones del hogar de Duluth, que estudios y documentos de las Naciones Unidas consideran como importante punto de referencia.

En lo que atañe a la investigación, se ha llamado a licitación pública para realizar un estudio a escala nacional sobre la violencia contra la mujer, con objeto de actualizar los datos obtenidos en la Encuesta sobre la violencia contra la mujer de 1995.

El Instituto Nacional de Estadística también estableció un grupo de trabajo para que determinara la magnitud de la violencia en el hogar a partir de los datos reunidos por la policía, que por otra parte han de ser incorporados en la base de datos sobre cuestiones de género del Instituto.

Como parte de la generación de los recursos para la rehabilitación y el tratamiento clínico de los golpeadores que voluntariamente quieran cambiar de conducta, conforme a lo previsto en el Segundo Plan Nacional contra la Violencia en el Hogar, en 2005 se llevó a cabo y se publicó un estudio titulado “Trato otorgado en Portugal a quienes perpetran actos de violencia en el hogar – Estudio preliminar”, que ha de servir de guía para aplicar las medidas correspondientes.

El “Estudio tripartito para librar una lucha sostenida contra la violencia en el hogar”, realizado en 2004, abarcó tres componentes fundamentales: la determinación de los métodos y los indicadores que han de utilizarse en los censos y los análisis de investigaciones; la reseña de las intervenciones y actividades de capacitación en la esfera de la violencia que se llevaron a cabo en Portugal en los últimos 50 años, y la preparación de guías para ayudar a las víctimas, unida a la producción de material informativo sobre el tema de la violencia en el hogar.

En su condición de miembro del Consejo de Europa y en el marco de una iniciativa del Consejo, la “Campaña para combatir la violencia contra la mujer, incluida la violencia en el hogar”, Portugal organizó uno de los cinco seminarios regionales programados, lo que demuestra que no escatima esfuerzos y que realiza inversiones en procura de aplicar los sucesivos Planes nacionales contra la violencia en el hogar y de promover una participación cada vez mayor de la sociedad civil.