

Distr.: General  
15 June 2001  
Arabic  
Original: English

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من  
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة  
التقارير الدورية الخامسة للدول الأطراف  
البرتغال\*

\* تصدر هذه الوثيقة بدون إجراء تحرير رسمي. وللاطلاع على التقرير الأول المقدم من حكومة البرتغال، انظر CEDAW/C/5/Add.31. وللاطلاع على التقرير الثاني المقدم من حكومة البرتغال، انظر CEDAW/C/13/Add.22. وللاطلاع على التقرير الثالث المقدم من حكومة البرتغال، انظر CEDAW/C/18/Add.3. وللاطلاع على التقرير الرابع المقدم من حكومة البرتغال، انظر CEDAW/C/PRT/4.

## المحتويات

## الصفحة

٣	.....	مقدمة
٣	.....	المادتان ١ و ٢
٢٠	.....	المادة ٣
٢٥	.....	المادة ٤
٢٧	.....	المادة ٥
٢٩	.....	المادة ٦
٣١	.....	المادة ٧
٣٤	.....	المادة ٨
٣٥	.....	المادة ٩
٣٥	.....	المادة ١٠
٤٥	.....	المادة ١١ (١)
٥٩	.....	المادة ١١ (٢)
٦٥	.....	المادة ١٢
٦٧	.....	المادة ١٣
٧٠	.....	المادة ١٤
٧٣	.....	المادة ١٥
٧٣	.....	المادة ١٦

## مقدمة

صدقت البرتغال على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٠، بدون أي تحفظات، وكانت من أول الدول الأعضاء في الأمم المتحدة التي قامت بذلك.

وكان هذا ممكناً بسبب الحالة السياسية والاجتماعية للبلد في ذلك الوقت، مما ساعد على اعتماد دستور سياسي جديد وتنقيح التشريع العام، فضلاً عن انتهاج سياسات أكثر تمثيلاً مع المبادئ الديمقراطية.

وعقب التصديق على الاتفاقية، أعدت تقارير تقييم وطنية بشأن تنفيذها، وقامت اللجنة بتحليل تلك التقارير، في عام ١٩٨٦ - التقرير الأول - وفي عام ١٩٩١ - التقريرين الدوريين الثاني والثالث على التوالي.

وجرى تقديم التقرير الدوري الرابع متأخراً بعض الشيء وتقرر قيام اللجنة بدراسته في دورة كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. بيد أنه، بالنظر إلى أن تاريخ تقديم التقرير الدوري الخامس حل بالفعل في عام ١٩٩٨، فقد تقرر إعادة إعداد التقريرين الدوريين الرابع والخامس مجتمعين، محاولين بذلك مساعدة خبراء اللجنة في عملهم، بالنظر في نص واحد فحسب، يجمع مع المعلومات المتعلقة بالتطورات التي طرأت خلال التسعينات بأسرها.

## المادتان ١ و ٢

### ١ - دستور الجمهورية البرتغالية

إن دستور الجمهورية البرتغالية لا يورد صراحة مبدأ المساواة بين الجنسين، ولكنه يحظر جميع أشكال التمييز (الحرمان من أي حق أو الإعفاء من أي واجب) فيما يتعلق بنوع الجنس (المادة ١٣).

وقد أدخل القانون الدستوري ٩٧/١، المؤرخ ٢٠ أيلول/سبتمبر، تعديلات هامة على الدستور، مما هيأ الأوضاع لتحقيق تقدم هام في مجال تكافؤ الفرص وعدم التمييز. وتتمثل التغييرات الرئيسية فيما يلي:

### المادة ٩ - المهام الأساسية للدولة

أضيفت الفقرة الفرعية الجديدة (ح) إلى هذه المادة، التي تنص على أن: "تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة"، يمثل أحد هذه المهام. ويمثل هذا تعديلاً هاماً جداً، بالنظر إلى أنه أوجب على الدولة أن تعزز التغيير، بدلاً من أن تكفل ببساطة الحق في التغيير.

### المادة ٢٦ - الحقوق الشخصية الأخرى

جرى تعديل هذه المادة وأدخلت بعض الأحكام الهامة، وهي الجزء الأخير من الفقرة (١)، التي تكفل الحق في الحماية القانونية من أي شكل من أشكال التمييز. وتنص بعض أهم التغييرات على أن: "الحق في الهوية الشخصية، والحق في تنمية الشخصية ... وفي الحماية القانونية من أي شكل من أشكال التمييز حقوق معترف بها لجميع الأشخاص".

#### المادة ٥٩، الفقرة (١)

الفقرة الفرعية (ب) - كفلت هذه المادة بالفعل حق العمال في تنظيم العمل في ظل أوضاع محافظة على الكرامة اجتماعيا، للسماح بتحقيق الذات الشخصية؛ ويشير النص المنقح أيضا إلى التوفيق بين النشاط المهني والحياة الأسرية في نفس سياق تنظيم العمل.

#### المادة ٦٧، الفقرة (٢)

جرى تعديل نصي الفقرتين الفرعيتين (ب) و (د)، وأضيفت الفقرة الفرعية الجديدة (هـ)؛ وبموجب هذه الأحكام، ينص الآن دستور الجمهورية البرتغالية على أن من واجب الدولة:

(ب) أن تشجع إنشاء شبكة وطنية لرعاية الأطفال وللأدوات الاجتماعية الأخرى اللازمة لدعم الأسرة، وكفالة سبل الوصول إليها، فضلا عن وضع سياسة تتعلق بالمواطنين المسنين.

(د) أن تكفل، بكل احترام لحرية الفرد، الحق في تنظيم الأسرة، وترويج المعلومات المتعلقة بالسبل والوسائل التي يمكن أن تتيح ممارسة الأمومة والأبوية الواعيتين، وسبل الوصول إليها.

(هـ) تنظيم الإنجاب الذي تقدم له المساعدة، على نحو يصون كرامة الإنسان.

#### المادة ٦٨، الفقرة (٣)

ينبسط الحق في الحماية الخاصة أثناء الحمل وفي الفترة اللاحقة للولادة ليشمل جميع النساء، وليس فقط اللائي يعملن بأجر.

#### المادة ٦٨، الفقرة (٤)

أضيفت هذه الفقرة الجديدة، التي نصت على أنه، "ينظم القانون منح الأمهات والآباء حقوقا فيما يتعلق بالإجازات من العمل، لفترات زمنية مناسبة، وفقا لمصالح الطفل واحتياجات الأسرة".

## المادة ١٠٩ - مشاركة المواطنين في الحياة السياسية

أشار النص السابق لهذه المادة إلى "مشاركة المواطنين في الحياة السياسية بصورة مباشرة وفعلية". وهذه المادة، التي أعيدت صياغتها، تشير صراحة إلى "الرجال والنساء". ويرد نصها على النحو التالي:

"تشكل مشاركة الرجال والنساء في الحياة السياسية بصورة مباشرة وفعلية شرطاً وأداة أساسية لتوطيد النظام الديمقراطي، ومن ثم، يجب أن يعزز القانون المساواة في ممارسة الحقوق المدنية والسياسية وعدم التمييز من ناحية نوع الجنس فيما يتعلق بتولي المناصب السياسية".

ومن ناحية أخرى، تعطي هذه المادة القانون مسؤولية محددة فيما يتعلق بتعزيز المساواة في هذا الميدان، وتتيح بذلك اتخاذ تدابير خاصة ذات طابع إيجابي.

### ٢ - الآليات الوطنية

- أنشأ المرسوم بقانون رقم ٩١/١٦٦، المؤرخ ٩ أيار/مايو، اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، وهي الآلية الوطنية للمساواة، التي حلت محل اللجنة السابقة المعنية بمركز المرأة، التي أنشئت في عام ١٩٧٧.

وتتمثل الأهداف الأساسية والدائمة للجنة فيما يلي:

- تعزيز تكافؤ الفرص، والحقوق والكرامة للمرأة والرجل؛
- تعزيز المسؤولية المشتركة الفعالة للمرأة والرجل في جميع جوانب الحياة الأسرية، والمهنية، والاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية والسياسية؛
- تشجيع المجتمع على النظر إلى الأمومة والأبوة باعتبارهما يتسمان بأهمية اجتماعية أساسية وعلى قبول المسؤوليات الناشئة عنهما.

وقد أنشأ المرسوم بقانون رقم ٣- باء/٩٦، المؤرخ ٢٦ كانون الثاني/يناير، المفوضية السامية للمساواة والأسرة. وفي المذكرة التفسيرية للتشريع ذي الصلة ورد أنه يجدر إيلاء اهتمام خاص لتصحيح حالات عدم المساواة بين المرأة والرجل وذلك في برنامج الحكومة، بالنظر إلى أن مبدأ المساواة المنصوص عليه في الدستور وفي القانون ليس كافياً في حد ذاته لكفالة تكافؤ الفرص، أو لتوزيع أكثر إنصافاً في مجال العمل وفي السلطة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. ولذلك فإن الحق في المساواة يتطلب مجموعة من الإجراءات

التعويضية التي ترمي إلى تصحيح حالات التفاوت الخطير. وقد عُهد إلى المفوضية السامية بالمسؤولية عن:

- العمل على تحقيق المساواة الفعلية بين المرأة والرجل على الصعيدين الاجتماعي والأسري، باقتراح سياسات تعويضية ترمي إلى القضاء على التمييز؛
- تعزيز النظام الأسري وتقدير أهميته، بوضع سياسات أسرية تراعي الحالة الخاصة بأفرادها؛
- العمل على أن يتمتع المواطنون بالكرامة والفرص والحقوق المتساوية، بتعزيز المبادرات التي تهدف إلى القضاء على التمييز تدريجياً؛
- رصد حالة الأطفال، بتعزيز تنسيق تدخل مختلف الكيانات العامة المختصة، وبمتابعة أنشطة المنظمات غير الحكومية وبتقديم الدعم لرسم وتنفيذ السياسات المتعلقة بالطفولة من جميع جوانبها.

ووفقاً لهذا المرسوم بقانون كانت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة تحت إشراف هذه المفوضية السامية، وتغيرت هذه الحالة بإصدار المرسوم بقانون رقم ٤٧٤ - ألف/٩٩، المؤرخ ٩ تشرين الثاني/نوفمبر، الذي أنهى المفوضية السامية للمساواة والأسرة وأوجد وزيراً للمساواة.

وفي عام ٢٠٠٠، ونتيجة لتغيير في هيكل الحكومة، فإنه بموجب المرسوم بقانون رقم ٢٦٧ - ألف/٢٠٠، المؤرخ ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر، لم يعد وزير المساواة قائماً وتولى وزير رئاسة الجمهورية رئاسة اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، وتمثلت الفكرة من وراء هذا التغيير في ضرورة وجود الاهتمامات بالمساواة في صلب هيكل الحكومة، ومن ثم السماح بمراعاة نوع الجنس في جميع المجالات.

وأنشأ المرسوم بقانون رقم ٩٦/١٦٣، المؤرخ ٥ أيلول/سبتمبر، المجلس الوطني للأسرة تحت إشراف المفوضية السامية للمساواة والأسرة. وتتمثل مسؤولية المجلس في إصدار التقارير واقتراح التدابير على الكيانات المختصة، وعلى سبيل المثال، بهدف الإشتراك في وضع وتنفيذ سياسة شاملة للأسرة؛ وتشجيع ودعم مساهمة المنظمات غير الحكومية المعنية بالأسرة؛ وتشجيع إنشاء المزيد من الهياكل الأساسية لدعم الأسرة، من أجل تقريب تلك الخدمات للمجتمع المحلي، وتقدير أهمية دور الأسرة وتعزيز تقوية النظام الأسري؛ وتعزيز المبادرات الرامية إلى التوفيق بين الحياة الأسرية ووقت الفراغ مع النشاط المهني.

وقد أُلغى المرسوم بقانون رقم ٢٠٠/١٥٠، المؤرخ ٢٠ تموز/يوليه، المرسوم بقانون السابق وأُطلق على هذا المجلس اسم اللجنة الوطنية للأسرة وأدمجت تلك اللجنة في وزارة العمل والتضامن، مع الاحتفاظ بالمسؤوليات ذاتها.

وأنشأ المرسوم التشريعي الإقليمي رقم ٩٧/١٨/ألف، المؤرخ ٤ تشرين الثاني/نوفمبر (في منطقة الأزور المتمتعة بالحكم الذاتي)، اللجنة الاستشارية الإقليمية للدفاع عن حقوق المرأة. واعتمد المرسوم الإقليمي رقم ٩٧/١٦/ميم، المؤرخ ٨ آب/أغسطس (في منطقة مادييرا المتمتعة بالحكم الذاتي)، تشريعات الإدارة الإقليمية للعمل، التي أنشأت أيضا دائرة معنية بمسائل المساواة، وقضايا ووثائق العمل المتعلقة بالاتحاد الأوروبي.

### ٣ - المبادئ التوجيهية للسياسة العامة

١٩٩٤ - قرار مجلس الوزراء رقم ٩٤/٣٢، المؤرخ ١٧ أيار/مايو

حدد الإجراءات والتدابير اللازمة لتعزيز الفعّال لتكافؤ الفرص للمرأة البرتغالية ومشاركتها في جميع ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمهنية.

١٩٩٥ - إنشاء اللجنة البرلمانية المعنية بالمساواة وتكافؤ الفرص والأسرة.

١٩٩٧ - قرار مجلس الوزراء رقم ٩٧/٤٩، المؤرخ ٦ آذار/مارس (المرفق الثاني).

يعتمد القرار الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص، التي تورد مجموعة من التدابير السياسية في مجالات مختلفة، وتقدم منظور مراعاة المساواة في الأنشطة الرئيسية.

١٩٩٧ - الرسالة رقم ٩٧/٣٤٥٥ الصادرة عن وزارة المعدات والتخطيط وإدارة

الإقليم

تقرر الرسالة أنه، بالنظر إلى الاتجاهات الجديدة للصناديق الإنشائية الحالية، ستكون التدابير والمشاريع الرامية إلى المساهمة في تحقيق تكافؤ حقيقي للفرص محور الاهتمام ذي الأولوية. ولذلك، سيدرج مديرو البرامج التنفيذية للإطار الثاني للدعم المقدم من الجماعة ومبادرات الجماعة في الفترة ١٩٩٤ - ١٩٩٩، في تقريرهم السنوي عن التنفيذ، جزءا متعلقا بالآثار التي ترتبها الأنشطة التنفيذية ذات الصلة على تكافؤ الفرص.

١٩٩٨ - قرار مجلس الوزراء رقم ٩٨/٥٩، المؤرخ ٦ أيار/مايو.

اعتمد القرار الخطة الوطنية للتوظيف، التي تضمنت أدوات جديدة لتعزيز المساواة بين المرأة والرجل في التوظيف، وفي العمل وفي التدريب المهني. وفي التنقيح السنوي للخطة الوطنية للتوظيف، في عام ٢٠٠٠، تعززت هذه الأدوات في القرار رقم ٢٠٠٠/٨١، المؤرخ

١٠ تموز/يوليه. وفي عام ٢٠٠٠، تضمنت الخطة الوطنية للتوظيف لعام ٢٠٠٠ المشروع "Creches 2000" (دور الحضانه لعام ٢٠٠٠). وهذا الإجراء يقدم الدعم المالي من أجل توسيع نطاق استخدام الأجهزة في مجال دور الحضانه.

١٩٩٩ - قرار مجلس الوزراء رقم ٩٩/٧، المؤرخ ٩ شباط/فبراير.

يعتمد القرار خطة لسياسة شاملة فيما يتعلق بالأسرة تتضمن قضية العنف في الأسرة في الإطار العام لحقوق الإنسان.

ويجري الآن إعداد خطة وطنية جديدة لتحقيق تكافؤ الفرص.

وسترد الصكوك الأخرى المتعلقة بمجالات محددة في إطار المواد المتعلقة بكل منها.

#### ٤ - مجالات محددة

##### ٤-١ الخدمة العسكرية

١٩٨٧ - اعتمد القانون رقم ٨٧/٣٠، المؤرخ ٧ تموز/يوليه، المبادئ المنظمة للخدمة العسكرية، ونص على أنه يجب أن يؤدي جميع المواطنين البرتغاليين تلك الخدمة، وأعفيت المرأة من هذا الالتزام، الذي تستطيع أن تؤديه على أساس طوعي في إطار يتحدد فيما بعد.

ونص التنقيح الدستوري لعام ١٩٨٩ على أن الدفاع عن الوطن حق وواجب أساسي على جميع المواطنين (المادة ٢٧٦ - الدفاع عن الوطن، والخدمة العسكرية والخدمة الوطنية). وبقي هذا النص في التنقيحين اللاحقين (١٩٩٢ و ١٩٩٧).

وعملاً بالحكم الدستوري الذي يحظر التمييز على أساس نوع الجنس ("الحرمان من أي حق أو الإعفاء من أي واجب")، جرى ببطء الشروع في قبول المرأة في الأكاديميات العسكرية العليا، وكذلك في جميع فروع القوات المسلحة. بيد أن الجيش وحده يسمح للمرأة بالتقدم لأي من خدمات الجيش. وقد اشترك نساء عسكريات برتغاليات في بعثة حفظ السلام في البوسنة.

١٩٩١ - سمح الأمر الحكومي رقم ٩١/٧٧٧، المؤرخ ٨ آب/أغسطس، المعدل بالإعلان التعديلي رقم ٩١/٢٤٥، المؤرخ ٣١ تشرين الأول/أكتوبر، للمرأة بأن تتقدم، على أساس طوعي، بشروط تنسم بالمساواة بالرجل، لأداء الخدمة العسكرية الفعلية في القوات الجوية في فئات وتخصصات معينة.



وسمح الأمر الحكومي رقم ٩١/١٥٦، المؤرخ ١١ تشرين الثاني/نوفمبر، المعدل بالأمر الحكومي رقم ٩٦/٢٣٨، المؤرخ ٤ تموز/يوليه، للمرأة بالتطوع لأداء الخدمة العسكرية الفعلية في الجيش بنفس الشروط كالرجال.

١٩٩٢ - سمح الأمر الحكومي رقم ٩٢/١٦٣، المؤرخ ١٣ آذار/مارس، (المستبدل بالأمر الحكومي رقم ٩٣/١٢٣٢، المؤرخ ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر) للمرأة بالتطوع لأداء الخدمة العسكرية الفعلية في القوات البحرية بنفس الشروط كالرجال.

١٩٩٦ - ونص الأمر الحكومي رقم ٩٦/٢٣٨، المؤرخ ٤ تموز/يوليه، على أنه يمكن للمواطنات أن يتقدمن، على أساس طوعي، لأداء الخدمة الفعلية في أي فروع أو خدمات للجيش، بشروط قائمة على المساواة بالمواطنين الذكور.

١٩٩٩ - اعتمد المرسوم بقانون رقم ٩٩/٢٣٦ المؤرخ ٢٥ حزيران/يونيه، مركز العسكريين في القوات المسلحة بدون أي شكل من أشكال التمييز ونص على حماية حقوق الأمومة والأبوة (المادتان ٩٣ و ١٠٠)، وفقا لمبادئ القانون العام بشأن الأمومة والأبوة.

٢٠٠٠ - اعتمد المرسوم بقانون رقم ٢٠٠٠/٢٨٩ المؤرخ ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر، لائحة قانون الخدمة العسكرية التي تسمح للمرأة بأن تكون طالبة متطوعة بشروط متساوية في جميع النظم المتوخاة في اللوائح.

وسمح المرسوم بقانون رقم ٣٢٠ - ألف/٢٠٠٠ المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر، الذي اعتمد نظام الحوافز للخدمة العسكرية فيما يتعلق بالعقد والخدمة التطوعية، للمرأة بالاستفادة من جميع الحوافز المنصوص عليها في اللائحة، بشروط متساوية بالرجل.

وترد فيما يلي البيانات الإحصائية المتعلقة بالنساء في الخدمة العسكرية

الخدمة العسكرية	النساء	المجموع	النأثيث (نسبة مئوية)
القوات الجوية	٨٧٥	٧ ٣٤٥	١١,٩
الجيش	١ ٦٢٠	٢٤ ٩٥٩	٦,٥
البحرية	٣٨٠	١١ ١٨٧	٣,٤

#### ٢-٤ الإعلان

كما أشير إليه في التقرير الثاني، في عام ١٩٩٠، جرى إصدار المرسوم بقانون رقم ٩٠/٣٣٠ المؤرخ ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر، الذي اعتمد القواعد الجديدة للإعلان. ويحظر

هذا القانون الإعلان الذي ”يسيء إلى كرامة الإنسان“ و ”يميز على أساس العرق أو الجنس“. والتغييرات التي أدخلت فيما بعد، (المرسوم بقانون رقم ٩٥/٦، المؤرخ ١٧ تموز/يوليه) ليست ذات صلة بهذا التقرير. بيد أنه في عام ١٩٩٨، حظر المرسوم بقانون رقم ٩٨/٢٧٥، المؤرخ ٩ أيلول/سبتمبر، أي إعلان ”يتضمن أي تمييز ذي صلة بالعرق، أو اللغة، أو بلد المنشأ، أو الدين أو الجنس“.

ويتلقى معهد المستهلك الشكاوى ويتخذ الإجراءات القانونية، ويقترح الغرامات التي توقع على المخالفين. غير أن هذه الإجراءات بطيئة جدا وكثيرا ما تتجاوز المواعيد النهائية القانونية لإقامة دعوى.

وقد نددت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة بحالات إعلان مختلفة أساءت إلى كرامة المرأة، وكان بعضها ناجحا.

#### ٣-٤ العنف ضد المرأة

١٩٩١ - صدر القانون رقم ٩١/٦١، المؤرخ ١٣ آب/أغسطس، الذي ”يكفل حماية مناسبة للمرأة ضحية العنف“.

ويرمي هذا القانون إلى تعزيز تدابير الحماية القانونية للمرأة ضحية جرائم العنف، وعلى سبيل المثال ما يلي:

- إنشاء نظام للمنع وتقديم الدعم للنساء ضحايا جرائم العنف؛
- إنشاء دائرة إستغاثة لتقديم الإرشاد الهاتفي للنساء ضحايا جرائم العنف؛
- إنشاء أقسام خاصة في دوائر الشرطة الجنائية لتلقي شكاوى الضحايا؛
- تقديم حوافز لإنشاء وتشغيل المنظمات النسائية الرامية إلى الدفاع عن ضحايا الجرائم، وحمايتهن؛
- وضع نظام ضمانات مناسبة لتحقيق وقف العنف وجبر الأضرار التي تقع.

ونظام الحماية المتوخى في هذا القانون يسري عندما يكون الدافع إلى الجريمة ناتجا عن موقف تمييزي تجاه المرأة، ويشمل على سبيل المثال حالات الجرائم الجنسية، وإساءة معاملة الزوجة، فضلا عن تلك المتعلقة بالخطف طلبا للقدية والخطف لأغراض غير مشروعة والإيذاء البدني.

ومن المتوخى أيضا إمكانية تطبيق أمر زجري ينتج عنه طرد المعتدي من محل الإقامة الذي يعيش فيه الشخص مع الضحية، عند وجود خطر باستمرار النشاط الإجرامي. وقد

أدرج هذا الإجراء في قانون أصول المحاكمات الجنائية، في تنقيح عام ١٩٩٨، من خلال القانون رقم ٩٨/٥٩، المؤرخ ٢٥ آب/أغسطس.

١٩٩٥ - تنقيح قانون العقوبات، من خلال المرسوم بقانون رقم ٩٥/٤٨، المؤرخ ١٥ آذار/مارس (المعدل بالإعلان التعديلي رقم ٧٣ - ألف/٩٥، المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه، والمعدل بالقانون رقم ٩٧/٩٠، المؤرخ ٣٠ تموز/يوليه). وعلى سبيل المثال، فإن جريمة إساءة معاملة أو اضطهاد القصر، أو المعوقين أو الزوجة يعاقب عليها الآن بالسجن لمدة تتراوح ما بين سنة وخمس سنوات (سابقا ما بين ستة أشهر و٣ سنوات)، ويعاقب على جريمة الاغتصاب بالسجن لمدة تتراوح ما بين ٣ و ١٠ سنوات (سابقا ما بين سنتين و ٨ سنوات).

١٩٩٨ - نُقح مرة أخرى قانون العقوبات في عام ١٩٩٨، بالقانون رقم ٩٨/٦٥، المؤرخ ٢ أيلول/سبتمبر، حيث أدخلت بعض التغييرات الهامة فيما يتعلق بحالة النساء ضحايا العنف، وهي:

- تشمل المادة ١٥٢، الفقرة ٢ من نفس القانون جريمة إساءة معاملة الزوجة أو الشريكة التي تعيش في حالة مشابهة لحالة تلك الزوجة (الزواج العرفي) وتعاقب على ارتكابها. وعلى الرغم من أن الإجراءات الجنائية تتوقف على شكوى الضحية، فإنه، بصفة استثنائية في هذه الحالة، بعد هذا التنقيح، من الممكن الآن للنائب العام أن يشرع في اتخاذ إجراءات جنائية، إذا كانت مصلحة الضحية تتطلب ذلك ولم يكن هناك اعتراض من جانب الضحية قبل توجيه الاتهام؛

- عدل القانون رقم ٢٠٠٠/٧، المؤرخ ٢٧ أيار/مايو، هذه المادة وجعل هذا العنف ضد المرأة جريمة عامة، مما يعني أن باستطاعة أي شخص تقديم شكوى للشرطة وأن التحقيق فيها إلزامي.

- تجرّم المادة ١٦٣، الفقرة ٢ والمادة ١٦٤، الفقرة ٢ - اللتان ترد صيغتهما الجديدة في القانون السالف الذكر، حالات المضايقات الجنسية في مكان العمل (الإكراه الجنسي والاغتصاب، على التوالي)، التي لم تكن مشمولة بالقانون السابق.

وفي عام ١٩٩٥، أمرت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة بإجراء دراسة إحصائية عن "العنف ضد المرأة في الأسرة - وصف الصور الاجتماعية وممارسات العنف ضد المرأة"، التي أجراها مركز دراسات علم الاجتماع في الجامعة الجديدة في لشبونة وقام بتنسيقها البروفيسور نلسون لورينسو.

وتقول النتائج التي انتهت إليها الدراسة، من بين أمور أخرى، "إن العنف السيكولوجي هو العنف الذي سجل أعلى نسب، حسبما أشار إليه، في السنة المشمولة بالدراسة الاستقصائية، أكثر من نصف البرتغاليات (٥٠,٧ في المائة). وهذا المفهوم للعنف عام جدا ويشمل مشاعر التمييز، ويعقبه العنف الجنسي بنسبة ٢٨,١ في المائة، يليه التمييز الاجتماعي - الثقافي بنسبة أقل كثيرا تبلغ ١٤,١ في المائة، ويتعلق كلاهما بالعام السابق. ويمثل العنف البدني أقل نسبة (٦,٧ في المائة في السنة السابقة)، وعلى خلاف حالة أشكال العنف السالفة الذكر، أخذ في التناقص طوال الأعوام السابقة". وتكشف الدراسة أيضا عن أن "متزل الأسرة، من بين جميع الأماكن، هو المكان الذي يحدث فيه العنف أكثر من غيره - تحدث نسبة ٤٣ في المائة من جرائم العنف في هذا المكان، تليه الأماكن العامة بنسبة ٣٤ في المائة ومكان العمل بنسبة ١٦ في المائة (...)". "وفيما يتعلق بوصف الجناة، من الثابت أنهم بصورة أساسية أشخاص من الذكور وأنه عندما يحدث الاعتداء في المنزل، فإن المعتدي عادة ما يكون زوج/رفيق الضحية".

وتجرى حاليا دراسات جديدة بشأن العنف ضد المرأة، منها دراسة ترمي إلى تحديد التكاليف الاجتماعية والاقتصادية للعنف.

١٩٩٧ - تضمنت الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص تدابير مختلفة لمنع ومكافحة العنف ضد المرأة، بهدف تنفيذ القانون السالف الذكر رقم ٩١/٦١، المؤرخ ١٣ آب/أغسطس (المرفق الأول، التدابير القطاعية، الهدف رقم ٢).

ويورد التقرير المتعلق بتنفيذ الخطة، الذي نُشر في آذار/مارس ١٩٩٨، التدابير التي اتخذت بفعالية. ويمكن الإشارة إلى هذه التدابير بإيجاز فيما يلي:

- قدمت برامج تليفزيونية وإذاعية مختلفة عن القضايا ذات الصلة بالمرأة وتكافؤ الفرص.
- أعد دليل وكتيب إيضاحي عن حقوق المرأة ضحية العنف.
- أنشئ مأوى للنساء ضحايا سوء المعاملة وأطفالهن.

و بموجب قرار من وزارة العدل، أنشئ خط هاتفي مجاني على مدار الساعة لتوفير المعلومات للنساء ضحايا العنف، ويضطلع بتشغيله الآن وفد الشمال في اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، بالتعاون مع منظمة غير حكومية تقدم الدعم لضحايا العنف (الرابطة البرتغالية لدعم الضحايا).

١٩٩٨ - وعقب اعتماد الخطة الشاملة، استحدثت وزارة الإدارة الداخلية (وزارة الداخلية) أنشطة مختلفة في إطار مشروع "الابتكار"، ترمي إلى حماية ضحايا العنف، وبالتحديد النساء ضحايا العنف العائلي. وتمثلت بعض هذه التدابير فيما يلي:

- تتوافر الآن، في بعض مراكز الشرطة، مندوبات شرطة نسائية لتلقي الشكاوى، من أجل تسهيل الاتصال.
- جرى إصدار كتيب إيضاحي يتضمن معلومات عن تقديم المساعدة الفورية لضحايا العنف العائلي وهو الآن في مرحلة التوزيع. وهذا الكتيب سيمكن المرأة من إمعان النظر في حالتها وتشجيعها على اتخاذ تدابير للدفاع عن نفسها وحمايتها.
- سيوزع على وحدات الشرطة دليل بشأن كيفية معالجة الشكاوى المتعلقة بالعنف، من أجل وضع قواعد وممارسات عامة في مراكز الشرطة التي تقدم فيها الشكاوى المتعلقة بالعنف العائلي.

وفي ٨ آذار/مارس ١٩٩٨، قررت وزارة الداخلية أن تضطلع قوات شرطة الحضر والريف بتسجيل الشكاوى المتعلقة بالعنف العائلي تحت تسمية خاصة، وبذلك أنشأت أول قاعدة للحصول على مؤشر وطني بشأن العنف العائلي.

والتقرير الأول الذي يتضمن بيانات إحصائية بشأن هذه الشكاوى المتعلقة بالعنف العائلي، التي جمعتها قوات الشرطة البرتغالية، متاح بالفعل ويتضمن معلومات من السنتين الأخيرتين - ١٩٩٩ و ٢٠٠٠. وتمثل استنتاجاته الرئيسية فيما يلي:

- يشكل العنف العائلي نسبة ٣,٣ في المائة من جميع الجرائم المسجلة في البرتغال.
- تمثل المرأة الضحية الرئيسية.
- سجلت أكثر الشكاوى في منطقتي أوبورتو ولشبونة الإداريتين، غير أن منطقتي الأزور وماديرا المتمعتين بالحكم الذاتي تزيد فيهما الحالات لكل ١٠٠٠ من السكان.

والاحصاءات الرسمية المتاحة حتى الآن لم تشتمل بعد على تلك البيانات، بالنظر إلى أنها تشير إلى السنوات التي سبقت دخول هذا الإجراء حيز النفاذ.

وإحصاءات العدل، التي يوفرها مكتب البحوث والتخطيط التابع لوزارة العدل، تبين نوع جنس الجاني والضحية ولكنها لا تبين العلاقة بينهما. وجريمة "إساءة معاملة أو اضطهاد

القصر، أو المرؤوسين أو بين الأزواج“، لا تشير إلى مركز الضحية فيما يتعلق بمرتكب الجريمة.

وقد اضطلع مشروع ”الابتكار“ السالف الذكر بدورات لزيادة الوعي وأنشطة تدريبية لقوات شرطة الحضر والريف.

وأنتجت أيضا وزارة الداخلية شريط فيديو جرى توزيعه على قوات شرطة الحضر والريف بشأن موضوع توفير الحماية والدعم لضحايا العنف، أي النساء ضحايا العنف العائلي والاعتصاب.

ووفرت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة دورات تدريبية خاصة بشأن العنف ضد المرأة، أدرجت في الدورات التي تلقاها المنضمون الجدد للشرطة (بين عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٦).

واللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، التي تمثل الآلية الوطنية للمساواة، تتكفل بتقديم خدمات الإرشاد والمعلومات القانونية المجانية. كما يتوافر في اللجنة خط هاتفي مجاني على مدار الساعة للنساء ضحايا العنف، كما ذكر آنفا.

١٩٩٨ - وعن طريق اصلاح نظام الطب الشرعي (المرسوم بقانون رقم ٩٨/١١، المؤرخ ٢٤ كانون الثاني/يناير)، يمكن الآن تقديم شكوى في دوائر الطب الشرعي (المادة ٤١)، مع القيام على الفور بالفحص لجمع الأدلة على الجريمة، وما ينتج عن ذلك من تعزيز للخبرة الفنية للطب الشرعي وفعالية التحقيقات الجنائية.

١٩٩٩ - اعتمد قرار مجلس الوزراء رقم ٩٩/٥٥، المؤرخ ١٥ حزيران/يونيه، خطة وطنية لمكافحة العنف العائلي تهدف إلى التوعية بالعنف العائلي، ومنعه والعمل على حماية ضحاياه، فضلا عن دراسة هذه القضية وبجتها.

ووضع القانون رقم ٩٩/١٠٧، المؤرخ ٣ آب/أغسطس، قواعد عامة لإنشاء شبكة عامة لأماكن إيواء النساء، وضعتها الحكومة موضع التنفيذ. ويجري الآن إنشاء هذه الشبكة، وتضم منظمة غير حكومية.

ويعطي القانون رقم ٩٩/١٢٩، المؤرخ ٢٠ آب/أغسطس الذي أرسى دعائم الدولة، تعويضا لضحايا العنف العائلي في الحالات التي يكون فيها المعتدي أحد أفراد الأسرة المعيشية، في حالات الحاجة الماسة. وعلى الضحية أن تقدم شكوى وبوسعها أن تطلب تعويضا خلال فترة مدتها ستة اشهر تبدأ من حدوث الواقعة. وتدفع الدولة ”المعادل الشهري للحد الأدنى للأجر على الصعيد الوطني، لمدة ٣ أشهر، قابلة للتجديد لفترة زمنية ماثلة“.

والهدف من هذه العملية هو تمكين المرأة من ترك البيت مع قدر كاف من الموارد المالية والقوام، وإعطاء حوافر لتقديم الشكاوى.

ولا توجد بيانات رسمية أو أي بيانات أخرى عن ممارسة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث. وهذه الممارسة ليست مشمولة على وجه التحديد في قانون العقوبات البرتغالي. وهناك مواد مختلفة تدين الجرائم التي ترتكب ضد السلامة البدنية، مثل المادة ١٤٤، التي تنص على أن "أي شخص يرتكب جرماً بحق بدن أو صحة شخص آخر على نحو: (أ) يحرم هذا الشخص من عضو هام أو جزء هام من البدن أو يشوّهه بصورة خطيرة أو دائمة؛ (ب) يقضي أو يؤثر، بصورة خطيرة، على قدرة ذلك الشخص على العمل، أو قدرته الفكرية أو قدرته الإنجابية أو على قدرته على استخدام بدنه، أو حواسه أو كلامه، ... يعاقب بالسجن لمدة تتراوح ما بين سنتين وعشر سنوات". أما المادة ١٤٦، التي تشير إلى الجرائم بحق السلامة البدنية الموصوفة، فإنها تنص على زيادة تبلغ الثلث على الحد الأدنى والأقصى للعقوبات المنطبقة في بعض الحالات المتعلقة بالجرائم بحق السلامة البدنية، إذا فرضت، في ظل ظروف تشير إلى استهجان خاص للجاني أو انحرافه.

وينظم قانون العقوبات، بالتفصيل، الظروف التي تعتبر في ظلها التدخلات وأشكال العلاج الطبي - الجراحي بمثابة جرائم.

ولا يعتبر سفاح المحارم جريمة طبقاً للقانون البرتغالي. بيد أنه، في مجال قانون العقوبات، إذا وقع سفاح المحارم، تشدد العقوبة المنطبقة في الجرائم المرتكبة بحق الخيار الذاتي الجنسي (بالثلث، في الحد الأدنى والأقصى طبقاً للمادة ١٧٧، الفقرة (١) (أ). وبالمثل، في حالة وقوع سفاح محارم وكانت الضحية قاصراً، يمكن أن يؤدي هذا إلى الحرمان من السلطة الأبوية (المادة ١٧٩).

وفي البرتغال، توجد بعض المنظمات غير الحكومية التي تقدم الدعم للنساء ضحايا العنف.

- رابطة النساء ضد العنف - وهي تقدم الدعم القانوني والسيكولوجي لضحايا العنف والاعتصاب.
- الرابطة البرتغالية لدعم الضحايا - وهي تقدم الدعم القانوني والسيكولوجي، فضلاً عن المأوى المؤقت والدعم المالي الطارئ لضحايا العنف، ولديها ١١ مركزاً للإرشاد تعمل في جميع أنحاء البلد.

• حركة التحرير الاجتماعي للمرأة البرتغالية - وهي تقدم الدعم القانوني والسيكولوجي لضحايا العنف. وقد افتتحت أيضا مركزا إرشاديا في منطقة الأزور المتمتعة بالحكم الذاتي.

ويعمل مشروع "الابتكار" في تعاون وثيق مع اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة ورابطة النساء ضد العنف دعما لضحايا العنف العائلي.

وفي البرتغال، يوجد قليل من أماكن الإيواء المؤقت للنساء ضحايا العنف وأطفالهن (S. Miguel-Azores, Lisbon, Coimbra, Evora) وأماكن إيواء للأمهات الشابات غير المتزوجات اللاتي لا مسكن لهن (٣ في لشبونة)، تديرها مؤسسات خاصة ذات طابع اجتماعي أو ديني. وسيفتتح في لشبونة مأوى عما قريب، بمبادرة رسمية، ناشئة عن الخطة الشاملة، وستضطلع بإدارته من الناحية التقنية رابطة النساء ضد العنف.

#### ٤-٤ المنظمات النسائية

١٩٨٨ - حدد القانون رقم ٨٨/٩٥، المؤرخ ١٧ آب/أغسطس، بشأن "كفالة حقوق المنظمات النسائية"، تكوين "المنظمات النسائية" ووضع مبادئ الأنشطة واشتراك المرأة في المنظمات النسائية. والهدف من ذلك هو القضاء على جميع أشكال التمييز وتعزيز المساواة بين المرأة والرجل.

١٩٩٧ - عزز القانون رقم ٩٧/١٠، المؤرخ ١٢ أيار/مايو، حقوق المنظمات النسائية بهدف القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وكفالة حقها في المعاملة المتساوية.

١٩٩٨ - نظم المرسوم بقانون رقم ٩٨/٢٤٦، المؤرخ ١١ آب/أغسطس، شكل ممارسة حقوق المنظمات النسائية، مثل عملية الاعتراف بصفتها التمثيلية العامة، وسبل الدعم التقني والمالي لتلك المنظمات النسائية وتسجيلها.

١٩٩٩ - عدل القانون رقم ٩٩/٣٧، المؤرخ ٢٦ أيار/مايو، المرسوم بقانون رقم ٩٨/٢٤٦ المؤرخ ١١ آب/أغسطس، وعلى سبيل المثال من ناحية الدعم الذي تقدمه الدولة للمنظمات النسائية، وأعطى القانون رقم ٩٩/١٢٨ المؤرخ ٢٠ آب/أغسطس حقوقا جديدة للرابطات النسائية قاطبة. وتشمل هذه الحقوق إعطاء المنظمات غير الحكومية النسائية مركز الشركاء الاجتماعيين، مما يعني أنها ممثلة في المجلس الاقتصادي والاجتماعي وتتمتع بالحق في أن يكون لها مكان ما في وسائط الإعلام الجماهيري.



## ٤-٥ العمل والتوظيف

١٩٩٧ - عزز القانون رقم ٩٧/١٠٥، المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر، الضمانات في ميدان المساواة في العمل وفي التوظيف، من أجل تغطية نواحي القصور التي ظهرت من الناحية العملية، وعلى سبيل المثال عن طريق:

- تحديد مفهوم التمييز غير المباشر.
- ضرب الأمثلة على حالات تشير إلى التمييز.
- منح نقابات العمال الحق في اتخاذ إجراءات، بصورة مستقلة عن العامل أو مقدم طلب الحصول على الوظيفة.
- توسيع نطاق نقل عبء إثبات.
- الالتزام بحفظ المستندات المتعلقة بجميع التعيينات في ملفات.
- تشديد العقوبات في حالة عدم الامتثال للقانون الموضوعي.
- منح صفات جديدة للجنة المعنية بتكافؤ الفرص في العمل والتوظيف.

وفي تموز/يوليه ١٩٩٩، صدر تنقيح القانون المتعلق بحماية الأمومة والأبوة (القانون رقم ٩٩/١٤٢، المؤرخ ٣١ آب/أغسطس ١٩٩٩، وأعيد نشر المرسوم بقانون رقم ٢٠٠٠/٧٠، المؤرخ ٤ أيار/مايو في المرفق). وجرى الاعتراف بحقوق جديدة للآباء، مما في ذلك إحجازة أبوة مدفوعة بنسبة ١٠٠ في المائة، لعدة أغراض:

(أ) لكسر القوالب الجامدة المتعلقة بأدوار الجنسين، مما يهيء أوضاعاً أفضل لإبرام عقد للجنسين بشروط متساوية وأنصبة متساوية في العمل بأجر والعمل بدون أجر.

(ب) لزيادة قيمة الدور الذي تؤديه العاملات كآباء، وهن يكافحن التمييز الذي يعانين منه في الحياة الأسرية.

(ج) تهيئة أوضاع أفضل للمرأة في سوق العمل، ومكافحة التمييز الذي تعاني منه كعاملات أو مرشحة للتوظيف بحجة الأمومة والمسؤوليات العائلية.

وقد وضع المرسوم بقانون رقم ٢٠٠٠/٧٧، المؤرخ ٩ أيار/مايو، والرسوم بقانون رقم ٢٠٠٠/٢٣٠، المؤرخ ٢٣ أيلول/سبتمبر، القانون الجديد بشأن الضمان الاجتماعي وقواعد العمل.

• والتشريع الجديد بشأن الجزاءات المتعلقة بالعمل (المرسوم بقانون رقم ٩٩/١١٦، المؤرخ ٤ آب/أغسطس، والمرسوم بقانون رقم ٩٩/١١٨، المؤرخ ١١ آب/أغسطس) دخل حيز النفاذ في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ وتضمن توقيع جزاءات أشد على التمييز القائم على نوع الجنس، ولا سيما فيما يتعلق بالحصول على الوظيفة، والتمييز في الأجر وانتهاك القانون الذي يوفر الحماية للعاملات في حالة الحمل.

وتشمل خطة العمل الوطنية للتوظيف إجراءات إيجابية لإنهاء التفرقة في سوق العمل لتعويض الجنس الممثل تمثيلاً ناقصاً (اللائحة رقم ٢٠٠٠/١٢١٢ المؤرخة ٢٦ كانون الأول/ديسمبر).

وقد عزز هذا القانون المنقح الحماية من فصل العاملات الحوامل والأمهات حديثاً، وعلى سبيل المثال بالنص على بطلان أي فصل للمرأة التي تمر بأحد هذه الظروف بدون الحصول على موافقة اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في العمل والتوظيف.

أما المرسوم بقانون رقم ٢٠٠٠/٧٧، المؤرخ ٩ أيار/مايو، والمرسوم بقانون رقم ٢٠٠٠/٢٣، المؤرخ ٢٣ أيلول/سبتمبر، فقد نشأ عنهما القانون الجديد المتعلق بالضمان الاجتماعي وقواعد العمل، بما في ذلك الجداول الزمنية المرنة.

#### ٤-٦ المرأة والثقافة

في إطار مشروع أوروبي يشمل عدة بلدان، أجريت دراسة فيما يتعلق بميدان المرأة المهنية في الفنون ووسائط الإعلام. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك نسبة ٣٣,٨ في المائة من النساء في فنون الأداء، ونسبة ٣٨,٢ في المائة في الفنون التشكيلية ونسبة ٣٣,٦ في المائة مؤلفات، وأن نسبة ٥٤,٥ في المائة من موظفي الفئة الفنية في المتاحف ودور المحفوظات من النساء، وتمثل النساء نسبة ٦٧,٨ في المائة في مهنة أمناء المكتبات (بيانات عن ١٩٩١). وفي وسائط الإعلام، تمثل المرأة نسبة ٣٢,٨ في المائة من مجموع موظفي الفئة الفنية. وما برح عدد النساء يتزايد باطراد في العقد الماضي.

#### ٤-٧ النساء المهاجرات ونساء الأقليات

مع الأخذ في الاعتبار أهمية تدفقات الهجرة المتجهة إلى البرتغال أثناء التسعينات، وتزايد عدد المقيمت، يتضمن هذا التقرير بعض التدابير ذات الصلة بالمهاجرات بهدف مكافحة التمييز وتعزيز التكامل الاجتماعي.

وينص القانون الدستوري البرتغالي، في مادته ١٥، على أن الأجانب يتمتعون بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها المواطنون البرتغاليون، ويسري على جميع المهاجرين المبدأ القائل بعدم جواز التفرقة على أساس الأصل، أو العرق، أو المعتقد الديني، أو الأفكار السياسية، أو الجنس.

وفيما يتعلق بالمشاركة السياسية، يتمتع المواطنون الأجانب، على أساس المعاملة بالمثل، بإمكانية التصويت في الانتخابات المحلية، أو انتخابهم فيها.

وقد وضعت بعض الآليات لمعالجة هذه المسائل:

نص المرسوم بقانون رقم ٣- ألف/٩٦، المؤرخ ٢٦ كانون الثاني/يناير على إنشاء المفوضية السامية للهجرة والأقليات الإثنية، وهي تعمل كحلقة وصل بين إدارات الإدارة العامة المركزية والمحلية (بما في ذلك قوات الشرطة)، ورابطات المهاجرين، والمنظمات غير الحكومية، والشركاء الاجتماعيين، وتضطلع بـ "تجميع" الاحتياجات من أجل اقتراح وتعزيز التدابير المناسبة الرامية إلى تحقيق التكامل الاجتماعي ومكافحة العنصرية وكرهية الأجانب.

ونص المرسوم بقانون رقم ٩٨/٣٩، المؤرخ ٢٧ شباط/فبراير على أن تنشأ، في إطار المفوضية السامية للهجرة والأقليات الإثنية لجنة استشارية لشؤون الهجرة، بهدف إشراك الرابطات الممثلة للمهاجرين في عملية رسم السياسة، وبذلك تتيح لهم الفرصة لتحمل المسؤولية عن اتخاذ القرارات المتعلقة بشواغلهم. وتعزيزت صلاحيات هذه اللجنة بموجب القانون ٩٩/١١٥، المؤرخ ٣ آب/أغسطس وقامت بدور هام أثناء المناقشة المتعلقة بالتغييرات التي ستدخل في لائحة دخول المواطنين الأجانب، وإقامتهم وسفرهم وطردهم (نشر في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١).

ونص المرسوم بقانون رقم ٩٩/١٣٤ المؤرخ ٢٨ آب/أغسطس على إنشاء اللجنة المعنية بالمساواة ومكافحة التمييز العنصري، تحت رئاسة المفوضية السامية للهجرة والأقليات الإثنية، للإشراف على تطبيق الأحكام الإدارية القانونية ضد الممارسات والمواقف التمييزية وعهد إليها بجمع المعلومات وتقديم تقارير عن الحالة فيما يتعلق بالتمييز، بما في ذلك التمييز العنصري.

ونصت اللائحة رقم ٩١/٦٣، المؤرخ ١٣ آذار/مارس على إنشاء أمانة التنسيق المعنية ببرامج التعليم المتعدد الثقافات، بهدف القيام، في إطار النظام التعليمي، بتعزيز وتنسيق المشاريع الرامية إلى إيجاد عقلية متعددة الثقافات وهيئة المتقنين (المدرسين، والطلبة والآباء) للتنوع والتسامح.

وفيما يتعلق بشروط العمل، يتمتع الرعايا الأجانب الذين يحق لهم قانونا الإقامة في البرتغال بنفس شروط العمل التي يتمتع بها العمال البرتغاليون في ممارسة نشاطهم المهني.

وقد تعززت ضماناتهم بموجب القانون رقم ٩٨/٢٠ المؤرخ ١٢ أيار/مايو، الذي شدد العقوبات التي تفرض على أرباب الأعمال الذين لا يكفلون جميع الشروط لموظفيهم الأجانب، وبموجب القانون رقم ٩٩/١٣٤ المؤرخ ٢٨ آب/أغسطس والمرسوم بقانون رقم ٢٠٠٠/١١١ ذي الصلة الذي يحظر التمييز في ممارسة الحقوق على أساس العرق، أو اللون أو الجنسية أو الأصل الإثني، وتضمن قائمة بالممارسات التمييزية والجزاءات الإدارية المنطبقة على أشكال السلوك المدرجة في تلك القائمة.

وتتضمن قائمة الممارسات التمييزية، في جملة أمور، ما يلي:

- إصدار أو نشر عروض العمل، أو الأشكال الأخرى للإنتقاء المسبق أو الإعلان عن التوظيف الذي يتضمن، سواء بطريق مباشر أو غير مباشر، مواصفات أو تفضيل قائم على اعتبارات التمييز العنصري.
- اتخاذ رب العمل ممارسة تشكل، في إطار علاقات العمل، تمييزا ضد أحد الموظفين.

وتبرز الأهمية التي أوليت للأسرة في التشريع المتعلق بدخول المواطنين الأجانب، وإقامتهم وسفرهم وطردهم. وفي الواقع، يمنح المرسوم بقانون رقم ٩٨/٢٤٤، المؤرخ ٨ آب/أغسطس المقيمين الأجانب الحق في لم شمل الأسرة. ولأغراض تحقيق لم الشمل هذا فإنه يشمل الزوجة، والأطفال الطبيعيين والمتبنين حتى سن ٢١ عاما، والأخوة، إذا كانوا قصرا ومعاليين من المقيم، وآباء كلا الزوجين، المعالين منهما.

### المادة ٣

كما ذكر في التقارير السابقة، فإن مبدأ المساواة مبدأ أساسيا في دستور الجمهورية البرتغالية لعام ١٩٧٦. وقد عززت التنقيحات اللاحقة بعض جوانب هذا المبدأ، وعلى وجه الخصوص، تجدر الإشارة إلى أقربها عهدا، الناتجة عن تنقيح عام ١٩٩٧.

وفي الواقع، يشكل النظر في تعزيز المساواة بوصفها مهمة أساسية للدولة (المادة ٩) وإدراج الحق في توفير الحماية القانونية من جميع أشكال التمييز فيما يتعلق بالحقوق الشخصية والحريات والضمانات الشخصية (المادة ٢٦) خلفية أساسية للتنفيذ الفعال للسياسات الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين.

ومن ناحية أخرى، يجب تكرار التأكيد على أن الاهتمام بمسائل المساواة وتحسين حالة المرأة، وهو ما يعود إلى السبعينات، ما برح يعتبر بصورة متزايدة أنه يشكل شرطا مسبقا للديمقراطية، يتضمن بعدا نظاميا وشاملا أكثر من أي وقت مضى.

ويمكن القول أنه، منذ نهاية التسعينات، ما برحت تحدث بعض التغييرات النوعية في كيفية النظر إلى هذه المسائل، مما أدى إلى اعتبارها جزءا من حماية حقوق الإنسان وتعزيزها.

أما الحلقة الدراسية الوطنية عن "المساواة، والديمقراطية وحقوق الإنسان" التي عقدت في عام ١٩٩٠، ونظمتها الآلية الوطنية للمساواة - وهي اللجنة المعنية بمركز المرأة - فقد أضفت، على نحو ما، الصفة الشرعية على هذا المنظور، التي فرضت نفسها في الوقت ذاته. والتشريع الجديد - وهو المرسوم بقانون رقم ٩١/١٦٦ - المؤرخ ٩ أيار/مايو، الذي عدل هذه اللجنة إلى اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، لم يوسع فقط نطاق اختصاصاتها ومواردها، بل تضمن أيضا هذا البعد.

وطرح نفس المنظور أثناء الإعداد الوطني لمؤتمر بيجين وبمناسبة انعقاد الحلقة الدراسية التحضيرية الوطنية في نيسان/أبريل ١٩٩٥. وقد شكلت هذه الحلقة محفلا لمناقشة حالة المرأة بحثها من وجهة النظر هذه، أي، فعالية حقوقها المدنية والسياسية، وحقوقها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وحقوقها الإنجابية وما يطلق عليه "الحقوق الجديدة"، في التنمية، وجودة الحياة، وما إلى ذلك.

أما المسائل الأساسية المتعلقة بحالة المرأة - وصولها إلى الحياة العامة والسياسية، وحالتها في سوق العمل، وتآنيث الفقر، ومسألة العنف العائلي أو في الأماكن العامة - فإن جميع هذه الجوانب كانت، وما زالت، تشاهد في سياق حصول المرأة على التمتع كاملا بالحقوق الأساسية وتعزيز وحماية كل منها.

بيد أنه على الرغم من أن هذه المفاهيم آخذة في التطور ويجري تطبيقها في التوجهات السياسية، فإن الحالة الفعلية ليست دائما متفقة مع هذه المبادئ. وإذا كانت هناك دلائل على التغيير في كثير من الجوانب، هناك أيضا مقاومة واضحة للتغيير في جوانب أخرى.

وفي سياق الإعداد لمؤتمر بيجين، أجري تقييم لتطور الحالة الوطنية، وفي كثير من الجوانب، يمكن اعتبار أنه لا يزال صحيحا:

"ولذلك، فإنه في منظور تطور حالة المرأة، تجدر الإشارة بوجه خاص، ليس فقط إلى التشريع التقدمي والمنادي بالمساواة على نحو شامل، بل أيضا إلى ميدان التعليم،

الذي سجل فيه اشتراك الإناث تحسنا وتقدما، ولا سيما على مستوى التعليم الجامعي، حيث تشير الأعداد الأخيرة للخريجي الجامعات إلى أن الثلثين من النساء.

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن البيانات الإيجابية المتعلقة بمؤشرات الصحة (التي تعكس تحسنا طفيفا)، أي تلك التي تشير إلى متوسط العمر المتوقع، ومعدل وفيات الأمهات والرضع، وأيضا إلى النسبة المئوية للولادات التي تحدث في المستشفيات.

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

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

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

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

وباللقاء نظرة على المستقبل فضلا عن التغييرات التي تعتبر ضرورية، أوصى نفس التقرير باعتماد وتنفيذ ”خطة شاملة لتكافؤ الفرص“ لتشمل جميع السياسات القطاعية، وتدمج المساواة بين الجنسين في الأنشطة الرئيسية بوصفها بعدا أساسيا للتغير الاجتماعي الشامل.

وفي الواقع، لوحظت هذه الحاجة منذ وقت طويل، وطرحت مقترحات بشأن خطط المساواة الشاملة في عامي ١٩٨٨ و ١٩٩٩، ولم يكتب لها النجاح. وتحقق نجاح محدود في عام ١٩٩٤ ولم تتم الموافقة على خطة في النهاية إلا في عام ١٩٩٧.

وفي عام ١٩٩٤، سلم قرار صادر عن مجلس الوزراء (القرار رقم ٩٤/٣٢، المؤرخ ١٤ نيسان/أبريل) بالحاجة إلى تعميم السياسة المتعلقة بنوع الجنس وأوصى بأن تعتمد جميع الوزارات المعنية تدابير تهدف، على سبيل المثال، إلى ما يلي:

- ”توعية الرأي العام، بهدف مكافحة حالات التمييز ضد المرأة، وعلى سبيل المثال، تعزيز اشتراك المرأة والرجل في الحياة العامة على قدم المساواة، فضلا عن ضمان وجود بُعد المساواة في الحملات الإعلامية، وفي إسداء المشورة الفنية للشباب وفي الكتب المدرسية؛
  - تعزيز تدابير التدريب المهني للمرأة، فضلا عن تشجيع المبادرات المتعلقة بمباشرة الأعمال الحرة في هذا الميدان، ولا سيما في نطاق إطار الدعم المقدم من الجماعة الأوروبية للفترة ١٩٩٤-١٩٩٩؛
  - إنشاء آليات توجيه مهني للنساء العاطلات لفترات طويلة، ولمن يرغبن في العودة إلى سوق العمل؛
  - تعديل نظام ساعات العمل، من أجل المحافظة على الحياة المهنية والأسرية للزوجين؛
  - إقامة منشآت ووضع حلول بديلة لتقديم الدعم للأطفال أثناء ساعات عمل الوالدين؛
  - تعزيز نشاط التفتيش في المجالات التي يمكن أن تنطوي على تمييز بين الرجل والمرأة“.
- وبعد انعقاد مؤتمر بيجين، وعندما تولت الحكومة الجديدة السلطة قرب نهاية عام ١٩٩٥، يمكن القول بأنه جرى انتهاج سياسة أكثر إيجابية نحو المساواة وحقوق المرأة. ويشير برنامج الحكومة إلى ضرورة انتهاج سياسات محددة لتحقيق تكافؤ الفرص، مع التأكيد بوجه خاص على مجال التوظيف والتدريب المهني فضلا عن البحث عن أشكال جديدة للتوفيق بين الأنشطة المهنية والمسؤوليات الأسرية. وفيما يتعلق بالجمال السياسي، يكرر نفس البرنامج أيضا تأكيد أنه يجب بناء مجتمع قائم على المساواة إلى حد أبعد على أساس قدر أكبر من التعادل بين الجنسين وتوازن جديد للسلطة على جميع المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.
- وبغية تنسيق سياسة المساواة، أنشأت الحكومة المفوضية السامية للمساواة والأسرة، بينما احتفظت تحت إشرافها باللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، بوصفها آلية ذات طابع تقني، مكلفة بتنفيذ هذه السياسة.

وعقب اعتماد منهاج عمل بيجين، وعملا بإحدى توصياته، وافقت الحكومة في آذار/مارس ١٩٩٧ على "الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص"، التي تضمنت تدابير سياسية تعتبر ذات أهمية "ترمي إلى تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة وتعزيز حقوق المواطن وواجباته وتعميق الديمقراطية".

وتحتوي الخطة على سبعة مجالات رئيسية، تشتمل على ما مجموعه ٥١ إجراء، يجري تنفيذها الآن. وتمثل هذه المجالات فيما يلي:

- ١ - إدماج مبدأ تكافؤ الفرص للرجل والمرأة في جميع السياسات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- ٢ - منع العنف وضمان توفير الحماية المناسبة للمرأة ضحية جرائم العنف.
- ٣ - تعزيز تكافؤ الفرص في التوظيف وعلاقات العمل.
- ٤ - التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية.
- ٥ - توفير الحماية الاجتماعية للأسرة وللأمومة.
- ٦ - توفير الصحة.
- ٧ - توفير التعليم والعلم والثقافة.

ويمكن الاطلاع على نسخة من الخطة في المرفق، وتتضمن الإجراءات المقترحة في كل مجال.

وفي آذار/مارس ١٩٩٨، جرى أول تقييم للإجراءات المقترحة في هذه الخطة. وسيرد في هذا التقرير سرد، في نطاق المادة المناسبة من الاتفاقية، لكيفية تحقيق تلك الأهداف.

وفيما يتعلق بالمجال الأول، ومع مراعاة طابعه العام، ترد فيما يلي بعض النتائج التي انتهى إليها تقرير التقييم:

- ١ - إدماج مبدأ تكافؤ الفرص للرجل والمرأة في جميع السياسات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- جرى التعاون بصورة منهجية مع المستشارين القانونيين المعنيين بالمساواة في مختلف الوزارات بهدف تعميم المساواة بين الجنسين في كل مجال من مجالاتها المحددة.



- جرى اضطلاع موظفي الإدارات المركزية والإقليمية والمحلية بأنشطة إعلام وتوعية، وفي إطار نظام التعليم، ومنظمات التضامن الاجتماعي، على سبيل المثال، بشأن القضايا ذات الصلة بتكافؤ الفرص. وجرى توقيع عدة اتفاقات تعاون بين اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة والبلديات المختلفة بهدف تعميم المساواة بين الجنسين في السياسات المحلية، وبغية تخصيص مراكز تنسيق لتكافؤ الفرص على الصعيد المحلي. وكان الهدف أيضا إنشاء مراكز معلومات للمرأة.

- جرى اقتراح إدماج قضايا المساواة في مناهج الدورات التدريبية للمؤسسات المختلفة، وعلى سبيل المثال في مركز التدريب المحلي وفي المعهد الوطني للإدارة، وكذلك في الدورات التدريبية للمدرسين وغيرهم من رجال التعليم. وتحقق هذا في المقام الأول عن طريق التعاون المنهجي للجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة وكليات التربية والجامعات ومراكز تدريب المدرسين.

وقد تقرر إدماج قضايا تكافؤ الفرص في برامج إطار الدعم المقدم من الجماعة الأوروبية، وتصدر الإشارة إلى الأمر الحكومي المؤرخ تموز/يوليه ١٩٩٧، الذي يحدد الاتجاهات المتعلقة باستخدام الصناديق الانشائية، ويقرر إيلاء الأولوية إلى التدابير والمشاريع التي ترمي إلى المساهمة بصورة فعالة في تحقيق تكافؤ الفرص. وطلب أيضا إلى منسقي البرامج إدراج تحليل للآثار التي يرتبها تدخلهم على تحقيق تكافؤ الفرص وذلك في تقاريرهم السنوية المتعلقة بالتنفيذ.

#### المادة ٤

قام المرسوم بقانون رقم ٧٩/٣٩٢ المؤرخ ٢٠ أيلول/سبتمبر، المعدل بالمرسوم بقانون رقم ٨٨/٤٢٦، المؤرخ ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر، بشأن المساواة في العمل والتوظيف، بتحديد مفاهيم التمييز والإجراءات الإيجابية المتعلقة بهذين المجالين.

وتنص المادة ٢ على أنه "فيما يتعلق بتطبيق هذا التشريع، من المفهوم أن:

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

وينص هذا القانون أيضا في مادته ٣ على ما يلي:

” ١ - إن الحق في العمل يعني ضمنا عدم وجود أي نوع من أنواع التمييز القائم على نوع الجنس، بطريق مباشر أو غير مباشر، وعلى سبيل المثال فيما يتعلق بالمركز المدني أو الحالة العائلية.

٢ - الأحكام ذات الطابع المؤقت التي تنص على التفضيل على أساس نوع الجنس، وتفرضها الحاجة إلى تصحيح عدم مساواة في الواقع، فضلا عن التدابير الرامية إلى حماية الأمومة بوصفها قيمة اجتماعية، لا تعتبر تمييزية“.

والتعديلات ذات الطابع القانوني، التي نشأت عن تنقيح دستور الجمهورية البرتغالية والقانون رقم ٩٧/١٠٥، المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر، ترد في المادة ١١ من هذا التقرير.

وقد أدخل القانون رقم ٩٨/١٨، المؤرخ ٢٨ نيسان/أبريل، تغييرات أخرى في القانون المتعلق ب”حماية الأمومة والأبوة“، بزيادة مدة إجازة الأمومة من ٩٨ يوما إلى ١١٠ أيام بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣١ كانون الأول/ديسمبر، ١٩٩٩، ولغاية ١١٠ أيام، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠. وتضاف مدة ٣٠ يوما إلى تاريخ الانقضاء هذا، في حالات الولادات المتعددة، لكل توأم بالاضافة إلى الأول.

وتدابير الإجراءات الإيجابية الواردة في الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص وفي الخطة الوطنية للتوظيف ترد الإشارة إليها في المادة ١١، وكذلك في قائمة بأثلة الإجراءات الإيجابية.

ومن ناحية أخرى، فإن الأحكام الواردة في الأمر الحكومي السالف الذكر رقم ٩٧/٣٤٥٥، الصادر عن وزير المعدات والتخطيط والإدارة الإقليمية، فيما يتعلق بالتوجهات الجديدة للصناديق الإنشائية الحالية، وقررت أن يكون تكافؤ الفرص معيارا ذا أولوية، يمكن أيضا أن تعتبر شكلا من أشكال الإجراءات الإيجابية.

والتدابير الأخرى للإجراءات الإيجابية المتعلقة بإنهاء التفرقة في سوق العمل وبتوفير الحماية من الفصل ترد الإشارة إليها في المادتين ١ و ٢، النقطة ٤-٥.

وفيما يتعلق بالإجراءات التي نفذت في هذا المجال، فإن الحلقة الدراسية التي نظمتها اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، واللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في العمل والتوظيف، ومؤسسة فريدريك إيبرت والمجلس البريطاني، في حزيران/يونيه ١٩٩٨ بشأن موضوع ”تكافؤ الفرص بوصفه استراتيجية ابتكارية في مجال مباشرة الأعمال الحرة“، جديدة بالذكر بوجه خاص. وقد سعت الحلقة الدراسية، على سبيل المثال، إلى الإبلاغ عن الممارسات الجيدة للإجراءات الإيجابية التي نفذتها المؤسسات في البرتغال وفي الاتحاد الأوروبي، وتوعية

رجال الأعمال بالفوائد الناتجة عن انتهاج سياسات للمساواة على صعيد المؤسسة وبالعلاقة الوثيقة القائمة بين هذه السياسات والإدارة الجيدة بوجه عام.

وفيما يتعلق بالإجراءات الإيجابية في المشاركة السياسية، فإن التغييرات الناشئة عن التنقيح الدستوري لعام ١٩٩٧ فيما يتعلق بالمادة ١٠٩، ترد في إطار المادة ٧ من هذا التقرير.

## المادة ٥

كما أشير إليه في المادتين ١ و ٢، عدل القانون الدستوري رقم ٩٧/١ المؤرخ ٢٠ أيلول/سبتمبر، المادة ٥٩ من الدستور، من أجل الاعتراف بحق الرجل والمرأة في التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية. وتمنح المادة ٦٨ الأمهات والآباء الحق في الحصول على إجازة من العمل، لفترة زمنية مناسبة، وفقا لمصالح الطفل واحتياجات الأسرة المعيشية.

وفيما يتعلق بتوفير الحماية للأمومة والأبوة، فإن تنقيح عام ١٩٩٥ للقانون، بالإضافة إلى الجوانب الأخرى التي سترد الإشارة إليها فيما بعد، منح أبوي الأطفال الحديثي الولادة الحق في تقرير من منهما سيتولى رعاية الطفل بعد الـ ١٤ يوما الأولى من الإجازة بعد الولادة، وبذلك نص على إجازة الأبوة كبديل حقيقي لأول مرة.

وفيما يتعلق بقانون الجماعة الأوروبية، فإن البرتغال لم تشترك فحسب في برنامج عمل الجماعة الرابع المتوسط الأجل بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمرأة والرجل (١٩٩٦-٢٠٠٠)، بل نقلت أيضا التوجيهات المختلفة المعتمدة في هذا الميدان.

وتتمثل إحدى الأدوات الاستراتيجية لخطة العمل الوطنية للتوظيف لمكافحة القوالب الجامدة المتعلقة بأدوار الجنسين، وأحد أهم أسباب التمييز القائم على نوع الجنس، في التدريب على المساواة بين الجنسين. وقد أعد برنامج لتدريب المدربين لإدماجه في التعلم الأولي والتعلم مدى الحياة. وقد استفادت من التدريب على هذه المسألة بقدر كاف جماعات مستهدفة خاصة مثل المحامين، ومفتشي العمل، والمفاوضين الاجتماعيين.

ويجري أيضا إعداد برنامج لتنمية استقلال الفرد ومهاراته، لأداء المهام العائلية، وموجه إلى الرجل والمرأة على حد سواء، وذلك في إطار خطة العمل الوطنية للتوظيف.

وفيما يتعلق، بوجه خاص، بالاعتراف بالمسؤولية المشتركة للرجل والمرأة في تعليم وتنشئة أطفالهما، تنص الخطة الشاملة على تزويد المفوضية السامية للمساواة والأسرة بالموارد المالية اللازمة لتعزيز حملات التوعية التي تستهدف الرأي العام، وعلى سبيل المثال من

خلال الوسائل السمعية - البصرية، بشأن أهمية تقاسم مسؤوليات الأسرة من أجل رفاه الأسرة ولتنشئة الأطفال والشباب.

وفي الربع الأخير من عام ١٩٩٨، قامت المفوضية السامية للمساواة والأسرة بحملة - في التلفزيون، والإذاعة، والصحافة - لزيادة وعي الجمهور بالحاجة إلى تقاسم المسؤوليات كشرط لتحسين نوعية الحياة.

وترد في المادة ١١ من هذا التقرير التدابير الأخرى الواردة في الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص فيما يتعلق بالتوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية.

وخلال فترة رئاسة البرتغال لمجلس الاتحاد الأوروبي - نصف السنة الأول من عام ٢٠٠٠، جرى اعتماد قرار بشأن الاشتراك المتوازن للرجل والمرأة في العمل والحياة الأسرية، ويسلم القرار بأن الاعتراف بحقوق الرجال العاملين بوصفهم آباء يمثل عنصراً حيوياً للتغلب على القوالب الجامدة وتعزيز تقاسم العمل بدون أجر بين الرجل والمرأة.

وفيما يتعلق بالإجراءات والمشاريع التي استحدثت في هذا المجال، ينبغي الإشارة إلى ما يلي: في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، عقدت حلقة دراسية عن "التوفيق بين العمل والحياة الأسرية والتضامن بين الأجيال"، قامت برعايتها المفوضية السامية للمساواة والأسرة، بالتعاون مع مركز بحوث ودراسات علم الاجتماع التابع للمعهد العالي لعلوم العمل والمؤسسات، والمديرية العامة الخامسة التابعة للجنة الأوروبية. وسعت الحلقة الدراسية إلى توعية أجهزة الإدارة العامة والمؤسسات الخاصة بالحاجة إلى تنفيذ السياسات في هذا المجال والإبلاغ عن الممارسات الجيدة للمبادرات التي ترعاها المؤسسات.

وتعقد اللجنة البرلمانية المعنية بالمساواة وتكافؤ الفرص والأسرة بانتظام جلسات مفتوحة في قاعات البلديات، يجري الاضطلاع بها في مختلف بلديات الجزء الرئيسي للبلد والمنطقتين المتمتعين بالحكم الذاتي، حيث تناقش قضية الأسرة والهياكل الأساسية لدعم الأسرة.

أما مشروع "من أجل مجتمع نشط"، الذي ترعاه المنظمة غير الحكومية "غرال" بالاشتراك مع منظمات وطنية وعبر وطنية أخرى، وتموله اللجنة الأوروبية في إطار برنامج عمل الجماعة الأوروبية الرابع المتوسط الأجل لتحقيق تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل (١٩٩٦-٢٠٠٠)، فقد حاول إيجاد طرق ابتكارية من أجل التوفيق بين العمل والأسرة للرجل والمرأة، بوصف ذلك عنصراً رئيسياً لتحقيق تكافؤ الفرص بالكامل في جميع مجالات الحياة وحل مشكلة التوظيف. وقد نوقشت هذه الحلول في جلسات استماع عامة، تهدف إلى ضمان تنوع المقترحات والتزام المشتركين بإعداد والإبلاغ عن الحلول التي يتم التوصل

إليها. وقد قدمت هذه الحلول إلى المؤسسات العامة المختصة. وعلاوة على ذلك، نشر هذا المشروع ووزع على الصعيد الوطني والصعيد الأوروبي، على الأفراد والمنظمات، بيانا رسميا بعنوان "من أجل مجتمع نشط"، فضلا عن قائمة مقترحات لحل القضية وجميع الأدلة التي جمعت في جلسات الاستماع. ودعا، بوجه خاص، إلى ضرورة تشكيكنا في الطريقة التي نفكر بها ونعيش بها توزيع أدوارنا بين الجنسين، وتكافؤ الفرص في الحياة العامة والحياة الخاصة، والحاجة إلى إلقاء نظرة جديدة على العمل، تأخذ في الاعتبار تنظيم الحياة الأسرية.

وفيما يتعلق بجوانب محددة لحماية الأمومة والأبوة، تحدر الإشارة إلى القانون رقم ٩٧/١٠٢، المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر، الذي عدل القانون رقم ٨٤/٤ بشأن "حماية الأمومة والأبوة". وقد استحدث القانون إجازة خاصة جديدة لتقديم المساعدة إلى المعوقين وإلى المرضى المصابين بأمراض مزمنة ويمنح الآباء العاملين (الأب أو الأم) الحق في الحصول على إجازة لمدة تصل إلى ستة أشهر، قابلة للتجديد إلى أربع سنوات كحد أقصى، لرعاية الطفل، أو الطفل المتبني أو طفل الزوج الذي يعيش الشخص معه، في حالة الإعاقة أو الإصابة بمرض مزمن، خلال الـ ١٢ عاما الأولى من العمل. والتمتع بالإجازة يمنح الحق في تخصيص إعانة لمساعدة الأشخاص المعوقين والمصابين بأمراض مزمنة بصورة خطيرة، تدفعها سلطات الضمان الاجتماعي، ولا تتجاوز ضعف أعلى الحد الأدنى للدخل المضمون شهريا.

وأدخل القانون رقم ٩٨/١٨، المؤرخ ٢٨ نيسان/أبريل، تعديلات أخرى في القانون المتعلقة بـ "حماية الأمومة والأبوة"، بزيادة مدة إجازة الأمومة من ٩٨ يوما إلى ١٢٠ يوما. وتضاف مدة ٣٠ يوما إلى تاريخ الانقضاء هذا، في حالات الولادات المتعددة، لكل توأم بالاضافة إلى الأول.

وفيما يتعلق بالإجازة الخاصة لمساعدة الأطفال، فإن إمكانية تجديدها لغاية ثلاث سنوات مؤكدة، في حالة ولادة طفل ثالث أو أكثر. وينبغي أن يتاح للعامل الاشتراك في التدريب المهني وإعادة التدريب الفني لضمان إعادة إندماجه/إندماجها في المهنة بالكامل، بعد إنقضاء هذه الإجازة.

## المادة ٦

ليس البغاء نشاطا غير مشروع في البرتغال. ولا يعاقب القانون البرتغالي إلا على استغلال بغاء الآخرين.

و بموجب التنقيحات التي أدخلت على قانون العقوبات في عام ١٩٩٥، و عام ١٩٩٨ و عام ٢٠٠٠، جرى بوجه عام تشديد الأحكام التي تطبق على الجرائم المتعلقة

بالاستغلال الجنسي والعنف. وهكذا، وعلى سبيل المثال، فإن أي شخص يقوم، بصورة مهنية أو بغرض تحقيق الربح، بترويج بغاء الآخرين، يعاقب بالسجن لمدة تتراوح ما بين ستة أشهر وخمس سنوات.

ويجري تشديد هذه العقوبة إذا استخدم الجاني العنف أو إذا كان لدى الضحية شيء من الإعاقة البدنية (من سنة إلى ٨ سنوات).

وحدير بالملاحظة أنه طبقاً للقانون البرتغالي تنطبق عقوبة السجن لمدة سنتين إلى ٨ سنوات في حالة استخدام الجاني العنف أو الغش أو الخداع المفضي إلى قيام الآخرين بممارسة البغاء في بلدان أجنبية.

والقصر مشمولون بحماية خاصة بموجب القانون البرتغالي، الذي يعاقب أي شخص يروج أو يسهل بغاء الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٤ و ١٦ عاماً بالسجن لمدة ستة أشهر إلى خمس سنوات. وعلاوة على ذلك، فإنه في تلك الحالات لا يشترط القانون، كما هي الحال فيما يتعلق بالراشدين، توافر الطابع المهني للجاني أو قصده لتحقيق الربح.

وأيضاً في حالة الأطفال الذين تبلغ أعمارهم ١٦ عاماً، يعاقب القانون بالسجن لمدة سنة لغاية ٨ سنوات، أي شخص يروج بغاء الآخرين في الخارج، بدون اشتراط استخدام العنف، أو الغش أو الخداع كما هي الحال فيما يتعلق بالراشدين.

وإذا كان عمر الضحية يتراوح ما بين ١٤ و ١٦ عاماً، تكون العقوبة السجن لمدة سنتين لغاية ١٠ سنوات.

وهذا التشديد ينطبق دائماً إذا كان عمر الضحية أقل من ١٤ عاماً أو كان عمرها أقل من ١٨ عاماً ولديها إعاقة بدنية.

وتؤكد الجوانب التالية الأهمية التي أولتها البرتغال لقمع تلك الجرائم:

- تلك الجرائم تمثل جرائم تدل ضمناً على غسل الأموال وتضطلع الشرطة الجنائية المتخصصة بالتحقيق فيها؛
- صدقت البرتغال في عام ١٩٩١، بدون أي تحفظات، على اتفاقية الأمم المتحدة لقمع الاتجار بالأشخاص واستغلال بغاء الغير؛
- عقب التصديق على اتفاقية مكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والبروتوكول الإضافي لمكافحة الاتجار بالأشخاص، ولا سيما النساء والأطفال، الذي تفاوضت

بشأنه البرتغال في فيينا ووقعته في باليرمو، فإنها ستُجري في القانون الداخلي التعديلات الضرورية وفقا لتلك الصكوك الدولية.

- وفي الختام، تجدر الإشارة إلى اشتراك البرتغال، بناء على دعوة من الأمم المتحدة، في الحلقة الدراسية الدولية الأولى عن الاتجار بالبشر التي عقدت في البرازيل في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، ونظمها برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات، وإلى اشتراك البرتغال في كاتانيا في الحلقة الدراسية المتعلقة بنفس الموضوع، في إطار مؤتمر باليرمو الذي عقد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠.

وفيما يتعلق بالدعم الاجتماعي المقدم في هذا المجال، توجد في البرتغال منظمة معنية بتقديم الدعم للنساء ضحايا البغاء وإعادة إدماجهن في المجتمع - يطلق عليها "العش" - ويوجد أيضا "مشروع احترام الذات"، الذي ترعاه هيئة الصحة الإقليمية الشمالية، التي تقدم الدعم والمعلومات للنساء ضحايا البغاء.

وتضطلع اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة بمشروع بعنوان "في الشارع"، في إطار برنامج "STOP" التابع للجنة الأوروبية، الذي يقوم بدراسة الممارسات الجديدة للتدخل في مكافحة البغاء، والتدريب عليها، وتحسينها واكتسابها. ولهذا المشروع بعدان رئيسيان:

- إجراء البحوث، لتحديد صفات الإناث اللائي يمارسن البغاء، بغية تحديد صلاتهن بعملاء الاتجار؛ والشكل الذي ينبغي أن يتخذه الدعم مع مراعاة احتياجات النساء اللائي يمارسن البغاء.
- تدريب المدربين، بغية تدريب جميع الموظفين الذين يتدخلون لمكافحة البغاء وتبادل الخبرات مع الشركاء الدوليين الآخرين في نفس المجال.

## المادة ٧

يكفل دستور الجمهورية البرتغالية لجميع المواطنين الحق في "الاشتراك في الحياة السياسية وتوجيه الشؤون العامة للبلد. ومن ناحية أخرى، فإنه نتيجة لتتقيح عام ١٩٩٧، تنص المادة ١٠٩ على أن الاشتراك المباشر والفعلي للرجل والمرأة في الحياة السياسية يمثل شرطا وأداة أساسية لتوطيد النظام الديمقراطي وأنه يجب أن يعزز القانون المساواة في ممارسة الحقوق المدنية والسياسية فضلا عن عدم التمييز على أساس نوع الجنس في الوصول إلى المناصب السياسية. وهذه المادة تشمل منظورا جديدا، لأنها تشير بوضوح إلى اشتراك "الرجل والمرأة"، ومن ثم تعترف بثنائية البشرية، في حين أنها لم تشير قبل ذلك إلا إلى

المواطنين. ومن ناحية أخرى، فإنها تعهد أيضا إلى القانون بالمسؤولية عن تعزيز الاشتراك، ومن ثم مهدت السبيل لاتخاذ إجراءات إيجابية.

وتتسم تلك التغييرات بأهمية خاصة، لأنه، كما ذكر سابقا، في إطار المادة ٣ من هذا التقرير، يمثل هذا أحد المجالات التي يمكن أن تعتبر حرجة فيما يتعلق بالحالة البرتغالية. وهكذا، وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم في العقدين اللذين شهدا النظام الديمقراطي، يمكن القول بأن اشتراك المرأة على قدم المساواة مع الرجل، لا يزال بعيدا عن التحقيق، مما يعني أنه يوجد عجز ديمقراطي فعلي في هذا المجال.

واشتراك المرأة في البرلمان الذي بلغت نسبته ١٢,٢ في المائة في عام ١٩٩٥، وصل إلى ١٧,٤ في المائة في انتخابات عام ١٩٩٩، غير أنه من المثير للانتباه ملاحظة التطور الذي حدث في هذا الميدان في العقدين الأخيرين. ففي أول انتخابات حرة للجمعية التأسيسية التي جرت بعد ٢٥ نيسان/أبريل ١٩٧٤، التي أُرست الديمقراطية النيابية، بلغت نسبة اشتراك الإناث ٨ في المائة. وانخفضت هذه النسبة إلى حوالي النصف في الانتخابات التالية، ثم ازدادت ببطء، ولم تصل إلى نسبة مئوية أعلى قليلا إلا بعد ١٦ عاما - ٨,٧ في المائة في عام ١٩٩١. وفي الوقت الحاضر، ومع مراعاة عمليات إحلال أعضاء البرلمان التي حدثت، بلغت هذه النسبة ٢١,٣ في المائة.

وفيما يتعلق بالاشتراك في الحكومات، بما في ذلك الوزراء ووزراء الدولة، كان اشتراك الإناث أقل بوجه عام من ١٠ في المائة، ولم يزد قط عن ١٠,٣ في المائة.

وفيما يتعلق بالاشتراك في الحكومة المحلية، فإنه في الانتخابات التي جرت في عام ١٩٩٣، لم ينتخب سوى خمس نساء رئيسات للبلديات (١,٦ في المائة). وفي الانتخابات المحلية التي جرت في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، وصل هذا الرقم إلى ١٢ (٣,١ في المائة). وفيما يتعلق بالاشتراك في الجمعيات التشريعية المنتخبة محليا، بلغت نسبة الأعداد الناتجة من الانتخابات الأولى السالفة الذكر حوالي ١١,١ في المائة.

وفي الإدارة العامة المركزية، على الرغم من أن النساء مثلن نسبة ٦٥,١ في المائة في عام ١٩٩٨، فإنهن يمثلن الآن نسبة ٥٩,٤ في المائة من جميع العمال. ومع ذلك، فإنه فيما يتعلق بمناصب صنع القرار، ارتفعت نسبتهن المئوية من ١١,١ في المائة إلى ١٤,٥ في المائة مديرات عامات، ومن ٢٣ في المائة إلى ٣٣,٨ في المائة مديرات عامات مساعدات. ولا يزال وجود المرأة منخفضا جدا في مؤسسات من قبيل مجلس الدولة، والمحكمة الدستورية، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، والمجلس الوطني للتعليم، وما إلى ذلك.



وفيما يتعلق بمهنة قاضي الصلح، التي كانت محظورة على المرأة حتى عام ١٩٧٤، يرد الآن اشتراك المرأة فيها على النحو التالي:

هيئة القضاء	ميدان المهنة	رجال	نساء
قضاة	مستشار أعلى للقضاة	٨٣	صفر
قضاة	محكمة الاستئناف	٣٠٠	١٢
قضاة	المحاكم	٦٣٤	٥٩٥

وفيما يتعلق بالمدعين العامين، توجد بالفعل أغلبية من النساء.

ومسألة اشتراك المرأة في صنع القرار، ولا سيما في الحياة العامة والحياة السياسية هي، علاوة على ذلك، مسألة حظيت باهتمام الآليات الوطنية المعنية بتحقيق المساواة وعبأت المنظمات غير الحكومية، التي أجرت مناقشات، وعقدت حلقات دراسية، وإصدرت بيانات رسمية، وما إلى ذلك مما جعل هذه المسألة موضوع مناقشة عامة.

وبعض الإجراءات التي حظيت بالتشجيع في إطار الشبكة الأوروبية "المرأة وصنع القرار" أسهم أيضا في هذه المناقشة. يضاف إلى ذلك أنه، في عام ١٩٩٣، وافق البرلمان بالإجماع على توصية بشأن "إعلان إينينا" عن اشتراك المرأة في الحياة العامة والحياة السياسية، الذي اعتمد في إطار الاتحاد الأوروبي.

ويمكن الإشارة بوجه خاص أيضا إلى مبادرة رمزية جرى الاضطلاع بها في عام ١٩٩٤. وكانت المبادرة بعنوان "برلمان مؤمن بالمساواة"، واستغرقت يومين في البرلمان الوطني، وفي سياق الحملة الأوروبية لانتخاب البرلمان الأوروبي. وجمعت المبادرة معا مندوبين من الإناث والذكور الذين كانوا يشغلون مناصبهم وقتئذ، أو كانوا يشغلون مناصبهم قبل ذلك، بأعداد متساوية، لمناقشة هذه المسألة من ناحية المواطنة والديمقراطية.

وفي الوقت الحالي، وفي سياق الحكم الدستوري الجديد السالف الذكر وفي إطار المناقشة المتعلقة بتنقيح القانون الانتخابي، أثبتت مرة أخرى مسألة اشتراك الإناث في الحياة السياسية، وبذلك أصبحت مسألة أكثر أهمية من أي وقت مضى وموضوعا للمناقشة في المجتمع البرتغالي.

وجرى تكليف فريق خبراء رفيع المستوى بالمسؤولية عن دراسة الآثار التي ترتبها المادة ١٠٩ واقترح التدابير اللازمة لاشتراك المرأة في الحياة السياسية بصورة أكثر فعالية، لإدماجها في القانون الانتخابي الذي كان يجري إعداده آنذاك.

وقدم هؤلاء الخبراء مقترحات إيجابية، لا يزال يتعين اعتمادها، تشير إلى وضع حدود دنيا من النسب المئوية لكلا الجنسين في القوائم الانتخابية، يكون لها تأثير إلزامي في النتائج ذات الصلة (٢٥ في المائة)، وتنطوي على توزيع متوازن في القوائم الانتخابية، والاعتماد التدريجي لأهداف أخرى في هذه الحدود الدنيا للنسب المئوية، ورفض القوائم التي لا تتقيد بهذه الاشتراطات، ومعاينة الأحزاب السياسية التي لا تتقيد بهذه الحدود الدنيا للنسب المئوية، ومنح جائزة تشجيعية للأحزاب التي تتجاوز نسبة ٣٣ في المائة، فضلا عن التدابير الأخرى ذات الطابع الأعم، وعلى سبيل المثال التي ترمي إلى تنظيم المهام البرلمانية، لإمكان التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

وقد أدمج بعض هذه التدابير في اقتراح الحكومة بشأن القانون الانتخابي، وعلى سبيل المثال تلك التي تقترح الحدود الدنيا للنسب المئوية في القوائم الانتخابية، ذات التأثير الإلزامي في نتائج الانتخابات.

وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، قامت اللجنة البرلمانية المعنية بالمساواة وتكافؤ الفرص والأسرة برعاية جلسة استماع عامة بشأن هذه المسألة جرى فيها الاستماع إلى كيانات ومؤسسات وشخصيات مختلفة ذات صلة.

بيد أن البرلمان لم يوافق على هذا القانون، ومن ثم جرى سحب الاقتراح. ومع ذلك، سيقدم الحزب الحاكم الآن اقتراحا منفصلا لاعتماد معايير أكثر إيمانا بالمساواة وفقا للأحكام المتعلقة بتعزيز المساواة.

وفي سياق هذه المناقشة، اضطلعت أيضا مؤسسات مختلفة في المجتمع المدني، مثل المنظمات النسائية، بأنشطة للإعلام والتوعية استهدفت الرأي العام، وما برحت وسائل الإعلام تقدم بعض التقارير القوية بشأن هذه المسألة.

## المادة ٨

خلال الفترة المشمولة بالتحليل، لم تتخذ أية تدابير فيما يتعلق بهذه المادة. ومنذ عام ١٩٧٤، وهي السنة التي سُمح فيها للمرأة بالالتحاق بالسلك الدبلوماسي (المرسوم بقانون رقم ٧٤/٣٠٨، المؤرخ ٦ تموز/يوليه)، لا توجد عقبات قانونية أو مؤسسية تحول دون تمثيل المرأة للحكومة على الصعيد الدولي أو الاشتراك في أعمال المنظمات الدولية. وترد فيما يلي البيانات الإحصائية لوزارة الخارجية:

عدد النساء	مجموع عدد (الرجال والنساء)
في السلك الدبلوماسي - ١٢١	الموظفون الدبلوماسيون - ٥٤٢
كرئيسات للبعثات - ٤	رؤساء البعثات - ٧٩
كقناصل وقناصل عامين - ١٣	قناصل وقناصل عامون - ٥٨
كمسؤولين أقدم تقنيين - ٧٣	مسؤولون أقدم تقنيون - ١٠٨
كرئيسات إدارات - ٢٦	رؤساء إدارات - ٨٦

وفيما يتعلق بمسألة محددة أخرى في هذه المادة، وهي النساء البرتغاليات في المنظمات الدولية، لا توجد بيانات متاحة.

## المادة ٩

يكفل القانون البرتغالي، بالنص على المساواة الكاملة في الحقوق، بدون تمييز على أساس نوع الجنس، حقوقاً متساوية للرجل والمرأة فيما يتعلق باكتساب الجنسية أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. ولم تحدث تغييرات لهذا الحق خلال الفترة المشار إليها.

## المادة ١٠

### ١ - إطار العمل القانوني والتوجيه السياسي

ينص إطار العمل القانوني البرتغالي على عدم التمييز والمساواة في الحقوق للمرأة والرجل في ميدان التعليم، وعلى مجموعة من التدابير على مختلف المستويات، لتحقيق تلك الأهداف.

ويقر الدستور البرتغالي مبدأ تكافؤ الفرص في هذا الميدان في الفقرة ١ من المادة ٧٤، "يتمتع كل فرد بالحق في التعليم مع صون الحق في تكافؤ الفرص في الحصول على التعليم المدرسي والنجاح فيه".

أما القانون الأساسي المتعلق بالنظام التعليمي - وهو القانون ٨٦/٤٦، المؤرخ ١٤ تشرين الأول/أكتوبر، فإنه يؤكد في الفقرة الفرعية (ي) من المادة ٣ أن "النظام التعليمي منظم من أجل كفالة تكافؤ الفرص لكلا الجنسين، مثلاً من خلال ممارسات التعليم المختلط والإرشاد المهني والمدرسي، ولتحقيق هذا الغرض، لزيادة وعي جميع المشتركين في العملية التعليمية".

وتعلن الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص، آخذة في الاعتبار التزامات منهاج عمل مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة، عن تدابير مختلفة فيما يتعلق بتكافؤ الفرص للبنات، والنساء والبنين والرجال في ميدان التعليم، أي فيما يتعلق بإدراج مواضيع ذات صلة بتكافؤ الفرص في المناهج الدراسية، وكذلك في الدورات التدريبية الأولية للمشتغلين بالعملية التعليمية وللمدرّبين العاملين في نظم التدريب لسوق العمل، وأهمها ما يلي:

”الهدف ١ - إدماج مبدأ تكافؤ الفرص للرجل والمرأة في جميع السياسات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

( ... )

الإجراء ٣ - تعزيز إدراج المسائل ذات الصلة بنوع الجنس وتكافؤ الفرص في المناهج الدراسية، وكذلك في التدريب الأولي والمستمر للمدرسين ولرجال التعليم الفنيين الآخرين، بما في ذلك للمدرّبين العاملين في نظم التدريب الداخلة في سوق تلك الوظيفة.

( ... )

الهدف ٣ - تعزيز تكافؤ الفرص في التوظيف وعلاقات العمل.

( ... )

الإجراء ٥ - تشجيع المؤسسات على اعتماد تدابير للإجراءات الإيجابية، مثل استخدام النساء العاطلات لفترات طويلة اللاتي تتجاوز أعمارهن ٤٠ عاماً، وإدماج النساء في المجالات المهنية الجديدة التي يقل فيها تمثيلهن أو تيسير سبل حصول الشابات على التدريب العملي، عن طريق فترة تدريب لتسهيل إندماجهن المهني.

( ... )

الإجراء ٩ - تشجيع اشتراك النساء في التدريب المهني وزيادة إمكانية إعادة تأهيلهن ووصولهن إلى مجالات مهنية جديدة أو إلى المجالات التي يكون فيها تمثيلهن ناقصاً، فضلاً عن المناصب القيادية.

( ... )

الهدف ٥ - توفير الحماية الاجتماعية للأسرة والأمومة

( ... )

الإجراء ٣ - توفير الحماية للأمهات اللاتي في سن المراهقة في مجال المساعدة الصحية وتعزيز التعليم، بهدف عدم إقصائهن عن النظام التعليمي.

( ... )

الهدف ٦ - توفير الصحة

( ... )

الإجراء ٢ - دراسة التدابير الرامية إلى منع الحمل في سن المراهقة، في سياق التربية الجنسية وتنظيم الأسرة، على أن تنفذ في المدارس، وفي المراكز الصحية وفي المستشفيات.

( ... )

الهدف ٧ - التربية والعلم والثقافة

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

الإجراء ٢ - القيام، مثلاً عن طريق إنشاء جوائز، بتعزيز إعداد كتب مدرسية ومواد تربوية أخرى ومواد لنشر الثقافة يمكن أن تنقل الصور غير الجامدة للإناث والذكور.

الإجراء ٣ - تشجيع ودعم الدراسات والمبادرات التي تقدّر بصورة موضوعية أهمية المساهمة التاريخية للمرأة في الثقافة البرتغالية.

الإجراء ٤ - تشجيع أن تولي المناهج الدراسية الاهتمام الواجب إلى دور الجنسين المتكامل في المجتمع وفي الأسرة، من أجل التغلب على التمييز، أي في التقسيم التقليدي للأدوار بين المرأة والرجل.

الإجراء ٥ - إدراج وحدات نموذجية عن التربية الجنسية، في المناهج الدراسية، في إطار برامج التربية الصحية.

الإجراء ٦ - تقديم خيارات غير جامدة من الدورات والوظائف المهنية الدائمة، وتزويد الطلبة الشباب، من الصف الإلزامي التاسع، بالارشاد والمعلومات المتعلقة بجميع الدورات المتوسطة والعالية والأسواق المهنية لكل منها وتشجيع منح فترات تدريب قصيرة الأجل في المؤسسات وفي إدارات الإدارة العامة المركزية والإقليمية والمحلية.

الإجراء ٧ - تشجيع دخول الشباب في المجالات الثقافية والعلمية والتكنولوجية، بحفز اشتراكهن في برامج التعليم التجريبي.

الإجراء ٨ - إدراج المجال المتعدد التخصصات للعلاقات بين الجنسين في البرامج التي تمول البحث العلمي والتكنولوجي.“

## ٢ - الحالة الواقعية

طوال السنوات القليلة الماضية، ما برحت حالة البنات والنساء تتطور على نحو إيجابي جدا، في ميدان التعليم.

وكان ضمان تحقيق تكافؤ الفرص، فيما يتعلق بالوصول إلى جميع مستويات التعليم، يعني أن البنات، في البرتغال، قد حققن مستويات إنجاز تعليمي عالية وتوافرت لهن خيارات متنوعة على مستوى المقررات الدراسية المتوسطة والعالية.

وعلى سبيل المثال، ترد فيما يلي نسب التقدم/الحصول على الدرجات حسب نوع الجنس ومستوى التعليم (بيانات ١٩٩٤/١٩٩٥).

مستوى التعليم	النساء	الرجال
التعليم المدرسي - الأساسي (الأطفال)	٨٢,٨	٧٧,٥
التعليم المدرسي الثانوي (العام)	٥٦,١	٥١,٣
التعليم المدرسي الثانوي (التقني)	٤٣,٢	٣٧,١

المصدر: إحصاءات التعليم للفترة ١٩٩٦-١٩٩٧، وزارة التعليم.

وفيما يتعلق بالتعليم العالي، فإنه بالنظر إلى عدم توافر نفس المؤشر، ترد أدناه نسب الإناث فيما يتعلق بالحصول على الدرجات في فروع معينة من التعليم العالي:

فروع التعليم	نسبة الإناث
علوم التربية/تدريب المدرسين	٨٢,٥
الآداب	٦٢,٨
الطب، والصحة والصحة العامة	٧٧,١
العلوم البحتة والعلوم الطبيعية	٦٧,٩
علوم الهندسة	٣٠,٨
الرياضيات ودراسات الحاسوب	٥٢,٣

المصدر: إحصاءات التعليم ١٩٩٦-١٩٩٧، وزارة التعليم.

وقد حدث تنوع في خيارات البنات في التعليم العالي في فروع التدريس. وفي الفترة ١٩٩٤/١٩٩٥، تفوقت النساء في جميعها، باستثناء الهندسة المعمارية وتخطيط المدن،

والرياضيات ودراسات الحاسوب، وعلوم الهندسة والدين واللاهوت. وفي نفس العام، مثلت المرأة نسبة ٥٦,٦ في المائة من جميع الطلبة المسجلين، ونسبة ٦٢,٩ في المائة من حملة الدرجات.

بيد أن هذه النتائج لا تتفق مع المستويات المماثلة في مجالات التوظيف، ومناصب صنع القرار وغيرها.

ومع ذلك، لا تزال نسبة النساء اللائي لا يحملن شهادات دراسية أعلى منها للرجل، مما يعكس حالة النساء المسنات، اللائي يمثلن نسب أمية أعلى. ومن ناحية أخرى، تمثل المرأة أكثر من نصف عدد الذين أكملوا التعليم الثانوي، وتعليم العلوم التطبيقية المتوسطة وأيضاً التعليم العالي.

بيد أن مبدأ تكافؤ الفرص للمرأة والرجل لم يدمج بالكامل في الممارسات التعليمية، حيث لا تزال القوالب الجامدة للإناث والذكور قائمة، ولا سيما على مستوى "المناهج الدراسية الخفية" وفي المواد التربوية.

وعلى هذا المستوى أساسياً ما برحت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة تنفذ المبادرات منذ نهاية السبعينات. وفيما يتعلق بالسنوات الأخيرة، بوجه خاص، تعاونت هذه اللجنة مع كليات التربية، والجامعات ومراكز تدريب المدرسين، بغية التغلب على هذه العقبات وإدراج مسألة تكافؤ الفرص في التدريب المهني الأولي والمستمر للمدرسين.

بيد أنه يجب الإشارة بوجه خاص إلى أنه في وزارة التعليم وفي جميع الوزارات الأخرى، يوجد مستشار قانوني معني بتكافؤ الفرص. وهذا المستشار، الذي أنشئت وظيفته بموجب المرسوم بقانون رقم ٩١/١٦٦، المؤرخ ٩ أيار/مايو، الذي يحدد أهداف واختصاصات اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، يضطلع بمهمة إدماج المساواة في جميع السياسات والبرامج والتدابير القطاعية لوزارته.

ويشكل المستشارون القانونيون المعنيون بتكافؤ الفرص في جميع الوزارات القسم المشترك بين الوزارات للمجلس الاستشاري التابع للجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، الذي يرأسه رئيس اللجنة.

### ٣ - التدابير السياسية التي اتخذت

اعتمدت كيانات مختلفة مجموعة كبيرة من التدابير الرامية إلى تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في ميدان التعليم.

وقد أعد موضوع التنمية الشخصية والاجتماعية (المرسوم بقانون رقم ٨٩/٢٨٦، المؤرخ ٢٩ آب/أغسطس) على مستويي التعليم الأساسي والتعليم الثانوي. ويشمل الموضوع، بوجه خاص، المسائل المشار إليها في الفقرة ٢ من المادة ٤٧، من القانون الأساسي المتعلق بالنظام التعليمي، أي أن، "المناهج الدراسية للتعليم الأساسي تشمل، على جميع المستويات وعلى نحو مناسب، ميدانا للتكوين الشخصي والتكوين الاجتماعي، يمكن أن يشمل العناصر التالية: التعليم الإيكولوجي والتعليم البيئي، وتعليم المستهلك، والتربية الأسرية، والتربية الجنسية، ومنع الحوادث، والتربية الصحية، والتعليم للاشتراك في المؤسسات، والخدمة الوطنية وغيرها من الخدمات من نفس النوع". وجرت الموافقة على المحتويات التدريسية لهذا الموضوع في الأمر رقم 25/ME/95، المؤرخ ٤ نيسان/أبريل. وفي الوقت الحالي، تجري إتاحة تدريس هذا الموضوع في نظام التعليم بأسره.

ويضم مجلس التعليم الوطني منذ عام ١٩٩٦ مندوبة تمثل المنظمات غير الحكومية النسائية، عملا بالمرسوم بقانون رقم ٩٦/٢٤١، المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر.

وترعى الأمانة "المشاركة بين الثقافات"، عدة مشاريع من أجل مكافحة الإقصاء من المدارس، وتتناول أطفال المهاجرين والغجر، وعلى سبيل المثال تنتج مواد تعليمية وبديلة وتحاول إشراك الآباء وتزويدهم بالمعلومات التي يحتاجون إليها عن النظام التعليمي.

وعلى سبيل المثال، سنشير إلى المشاريع والمنشورات التالية:

#### المشاريع

- مشروع التعليم المشترك بين الثقافات.
- المقررات البديلة للشباب الذين ينتمون إلى أقليات إثنية وثقافية، ويتعرضون لخطر الإقصاء.
- المدارس وإدماج المهاجرين.
- تشجيع التعليم المتعدد الثقافات: وضع ممارسات ومواد تربوية جديدة.

#### المنشورات

- المدرسة والمجتمع المتعدد الثقافات.



- التعليم من أجل التسامح.
- كيفية التعامل مع المقررات على نحو متعدد الثقافات.
- الأطفال ورياض الأطفال. دليل للآباء المهاجرين.

**التدريب المهني المستمر للمدرسين** - أدخل المجلس العلمي - التربوي للتدريب المهني المستمر مجالاً جديداً لتسجيل المدرسين - تكافؤ الفرص للبنات والبنين - وذلك في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، في سياق الاختصاصات التي أسندها إطار العمل القانوني للتدريب المستمر للمدرسين، المرفق بالمرسوم بقانون رقم ٩٦/٢٠٧، المؤرخ ٢ تشرين الثاني/نوفمبر.

وفيما يتعلق بالتدريب المهني للمدرسين، أدخلت بعض الجامعات وكليات التربية في التدريب المهني الأولي للمدرسين، مواضيع عن تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة (مثلاً، كلية التربية في سيتوبال، وجامعة كويمبرا، وكلية علم النفس وعلوم التربية في جامعة أوبورتو) أو وحدات نموذجية عن نفس الموضوع (مثلاً، كليات التربية في كويمبرا، وأوبورتو، وبيجا، وجامعة إيفورا).

ومن بين مختلف التدابير والمبادرات التي نفذتها اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، يمكن الإشارة إلى ما يلي:

- كانت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة مسؤولة حتى عام ١٩٩٨ عن دورة تدريب مهني مستمر للمدرسين مدتها ٥٠ ساعة. وكان يطلق عليها "المجال المدرسي، وتكافؤ الفرص والتنمية المتكاملة"، وكانت متاحة في مراكز التدريب المهني المستمر للمدرسين. ومنذ عام ١٩٩٣، عقدت تسع دورات لحوالي ٢٥٠ مدرساً من كلا الجنسين. وهذه الدورة معترف بها من المجلس العلمي - التربوي للتدريب المهني للمدرسين.

واضطلعت أيضاً اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة بمشاريع مختلفة، يرد أقرها عهداً فيما يلي:

- المشروع النموذجي عبر الوطني، "استكشاف أصول تعليم المساواة" (١٩٩٣-١٩٩٥)، الذي نسقته اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة - (البرتغال) وسويسرا بالينسيا - وجامعة فالادوليد (إسبانيا)، ومولته اللجنة الأوروبية. وفي إطار هذا المشروع، جرى تنظيم جامعتين صيفيتين (لشونه، ١٩٩٤، وبالينسيا، ١٩٩٥) واستحدثت مجموعة من الأنشطة مع المدرسين وطلبة التعليم الأساسي والثانوي،

وكذلك مشروع بحثي - إجرائي أعلنت استنتاجاته ونتائجه أثناء إنعقاد الجامعة الصيفية الثانية. ونشر المشروع عدة دراسات وكتيبات دليلية.

- المشروع النموذجي عبر الوطني، "تكافؤ الفرص والتدريب المهني الأولي للمدرسين" (١٩٩٥-١٩٩٧)، الذي نسقته الجامعة المفتوحة بالتعاون مع اللجنة، ومولته اللجنة الأوروبية. وبالنيابة عن البرتغال، اشتركت في هذا المشروع الجامعة المفتوحة، وجامعة كويمبرا وجامعة إيفورا، وبالنيابة عن إسبانيا، جامعة فالادوليد، وبالنيابة عن فرنسا، أكاديمية ليون، وبالنيابة عن إيطاليا، مركز التعليم الابتكاري والتجريبي في ميلانو. وقد أعدت وحدات مناهج دراسية ترمي إلى إدخال قضايا تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في "التدريب المهني الأولي للمدرسين". ونشرت عدة كتب في إطار هذا المشروع.

- المشروع النموذجي عبر الوطني، "التعليم المختلط: من المبدأ إلى استحداث نهج عملي" (١٩٩٨-٢٠٠٠)، الذي نسقته اللجنة، وكان قد بدأ في نهاية عام ١٩٩٨. والمؤسسات المشاركة باسم البرتغال هي: الرابطة البرتغالية للدراسات المتعلقة بالمرأة، وجامعات إيفورا، وكويمبرا منهو، وبورتو، وليسبوا، وفرناندو بيساوا؛ وكليات التربية في بيجا، وسانتاريم وسيتوبال؛ وبالنيابة عن إسبانيا، جامعة فالادوليد؛ وبالنيابة عن فرنسا، أكاديمية ليون، وبالنيابة عن إيطاليا، مركز التعليم الابتكاري والتجريبي في ميلانو. ويهدف هذا المشروع إلى إنتاج واختبار ونشر مواد تعليمية للتدريب الأولي للمدرسين، من شأنها أن تسمح بإدماج مبادئ تكافؤ الفرص على نحو أفضل في المدارس والمناهج الدراسية. وتتمثل المجموعات المستهدفة في مدرسي المستقبل، والمحاضرين الجامعيين، ومعاهد التدريب، وصانعي سياسات التعليم والهيئات التعليمية. ولتحقيق هذه الغاية، أقامت الجهات التي ترعى المشروع شبكة وطنية وعبر وطنية من أساتذة الجامعات، والباحثين والمتخصصين العاملين في هذا الموضوع؛ وجرى نشر هذه الشبكة في المشروع بأسره. وفي الفترة بين عام ١٩٩٨ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، جرى إنتاج، ونشر، وتوزيع وتطبيق ٢٣ من "كتيبات التعليم المختلط" مع مواد تعليمية للتدريب الأولي للمدرسين (١٠ أصول و ١٣ ترجمة: برتغالية، وفرنسية، وإسبانية، وإيطالية). ونشرت أيضا دراستان عن الإدماج في الأنشطة الرئيسية وعن تحليل الكتب المدرسية على أساس منظور يراعي الفوارق بين الجنسين؛ وجرى تنظيم حلقة عمل عبر وطنية وحلقتين دراسيتين دوليتين ونشرت وقائعها؛ كما نشرت وترجمت كراسة ونشرة (رقم ١ ورقم ٢) لأغراض التوزيع، باللغات الأربعة للمشروع وأعدت ونشرت عدة مقالات في

مجالات متخصصة موجودة في البلدان الأربع؛ ونظمت ١٤ دورة تدريبية ضمت حوالي ١٤٠٠ شخص؛ وأعدت صفحات على الشبكة العالمية في مواقع الشركاء على الشبكة. وجرى شرح المشروع بإسهاب في حلقات دراسية دولية في أربعة بلدان، وكذلك في "مجلة المساواة بين الجنسين" وفي مجلس أوروبا (الحلقة الدراسية، ٧-٨/١٢/٢٠٠٠). وفي البرتغال، أرسلت جميع المنتجات التي نشرها المشروع إلى جميع هيئات التعليم ومعاهد التدريب.

وتتمثل الأنشطة الأخرى التي اضطلعت بها اللجنة فيما يلي:

- أعدت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة تقارير عن تكافؤ الفرص، لوزارة التعليم، مثلاً فيما يتعلق بالمشاريع التي يدعمها نظام الحوافز المتعلقة بالجودة في التعليم (١٩٩٧)، وعن إدراج تكافؤ الفرص كمعيار تقييم فيما يتعلق بالكتب المدرسية (١٩٩٧) وفيما يتعلق بوصف قدرات المدرسين في التعليم الأولي والأساسي والثانوي (١٩٩٨، و ١٩٩٩، و ٢٠٠٠)، والأنماط/النماذج الجيدة للتدريب الأولي للمدرسين (٢٠٠٠).
- يجري الآن إنجاز بروتوكول تعاون بين وزارة التعليم واللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة ويتعلق بإدماج تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في أنشطة التدريب التي تضطلع بها الوزارة لموظفيها.
- وقع بروتوكول تعاون بين هيئة التعليم الإقليمية بالمنطقة المركزية في البرتغال واللجنة. ويسعى البروتوكول إلى تعزيز التوعية بمسألة نوع الجنس وتكافؤ الفرص، واستهدفت المرشدين المدرسين والرؤساء الإقليميين والمحليين التابعين لوزارة التعليم، في حدود الاختصاصات والمنطقة الجغرافية المسندة إلى هيئة التعليم الإقليمية هذه. وجرى تنظيم حلقتين دراسيتين استهدفتا الأخصائيين النفسانيين والمرشدين المدرسين (١٩٩٩) ومدربي المدرسين ومديري المدارس (٢٠٠٠). ونُشرت وقائع الحلقة الدراسية الأولى بالتعاون مع اللجنة.
- وتطورت أنشطة التعاون بين اللجنة وهيئة التعليم الإقليمية في منطقة لشبونة (استهدفت نشاط التوعية بتكافؤ الفرص في التعليم الموظفين بوجه عام، وكذلك صانعي القرارات - ١٩٩٩) وهيئة التعليم الإقليمية لمنطقة الغرف (استهدفت نشاط التوعية بتكافؤ الفرص في التعليم المدرسين - ٢٠٠٠).

- واضطلعت اللجنة أيضا بأنشطة توعية بتكافؤ الفرص في التعليم في المؤسسات التعليمية وفي وزارة التعليم، استهدفت الموظفين بوجه عام، وكذلك صانعي القرارات.
  - جرى التعاون بين اللجنة و ٧ جامعات و ٥ كليات تربية ومنظمات غير حكومية (الرابطة البرتغالية للدراسات المتعلقة بالمرأة؛ والرابطة المهنية للتعليم في سن الطفولة) بهدف إدماج مسألة تكافؤ الفرص في المناهج الدراسية للدرجات الأكاديمية (١٩٩٨-٢٠٠٠).
  - كانت تحت تصرف اللجنة مجموعة من المنشورات بشأن مسألة تكافؤ الفرص في التعليم، وقد نشرت، حتى الآن، ٤٠ بحثا. وإلى جانب هذه المجموعة، نشرت أيضا كتبا أخرى مختلفة في نفس الموضوع.
- وفيما يتعلق بالسياسات والإجراءات المحددة بخصوص الكتب المدرسية، تكشف الدراسات التي أجريت على التشويهدات القائمة على التحيز الجنسي في الكتب المدرسية عن أن الاهتمام بهذه المسألة، الذي كان موجودا، ولا سيما من السبعينات فصاعدا، في قرارات وتوصيات الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة، لم تتبناها الإدارة العامة البرتغالية على نحو واضح وقاطع. وطبقا لتلك الدراسات، لا تزال الكتب المدرسية تعيد إصدار التشويهدات القائمة على التحيز الجنسي التي تدم، من ناحية، الصورة الجامدة للمرأة والرجل، ومن ناحية أخرى، احتجاب المرأة الذي يصبح أكثر وضوحا مع تقدم مستوى التعليم المدرسي.
- وفي هذه المسألة، يتمثل الإطار القانوني والاتجاهات السياسية فيما يلي:
- المرسوم بقانون رقم ٣٦٩/٩٠، المؤرخ ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر، الذي ينظم نظام اعتماد الكتب المدرسية، لا يشير إلى تعزيز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل.
  - التعميمات، التي ترسلها سنويا إلى المدارس إدارات التعليم الأساسي والثانوي، وتتضمن تعريف معايير اختيار واعتماد الكتب المدرسية، لا تشير إلى موضوع تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل.
  - في الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص، المرفقة بقرار مجلس الوزراء رقم ٩٧/٤٩، المعتمد في ٦ آذار/مارس، التي تحدد الهدف ٧ بشأن "التربية والعلم والثقافة"، ينص الإجراء ٢ على: "القيام، مثلا عن طريق إنشاء الجوائز، بتشجيع إعداد الكتب المدرسية وغيرها من المواد التربوية ومواد نشر الثقافة التي يمكن أن تنقل صورا غير جامدة للإناث والذكور".

وما برحت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة منمكة في هذه المسألة منذ عام ١٩٧٩، بالاشتراك في الأفرقة العاملة، ورعاية الحلقات الدراسية، وإجراء ونشر العديد من الدراسات عن المواد التربوية، على النحو المشار إليه في التقارير السابقة. وفي التسعينات، صدرت الدراسة التالية - هنريك، فرناندا؛ ويواقيم، تريزا، "دور المواد التربوية في تطوير التعليم من أجل المساواة بين الجنسين"، لسبوا، CIDM، ١٩٩٥ - التي تورد مجموعة من حالات التشويه القائم على التحيز الجنسي في مختلف المواد التربوية وتطرح مقترحات وتقدم بدائل للقضاء عليها. كما أنها تتضمن شبكات لتقييم المواد التربوية من منظور جنساني. وجرى استخدام هذه الدراسة في توعية ناشري الكتب المدرسية، بغية ترويج المواد التربوية غير الجامدة فيما يتعلق بنوع الجنس.

واضطلعت اللجنة أيضا بأنشطة توعية لوزارة التعليم، عن طريق إعداد تقارير بشأن أهمية اعتبار تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل أحد معايير تقييم واختيار الكتب المدرسية. وتعاونت اللجنة أيضا مع معهد المرأة (إسبانيا) في عام ١٩٩٦، في ترجمة وتوزيع ملصق عن إنتاج الكتب المدرسية غير القائمة على التحيز الجنسي في البرتغال. وجرى توفير الملصق لوزارة التعليم والمؤسسات التعليمية. وقامت اللجنة أيضا بترجمة وتوزيع توصية مجلس أوروبا في عام ١٩٩٠ بشأن القضاء على التحيز الجنسي في اللغة. وتعاونت اللجنة أيضا مع معهد المرأة لمنطقة الباسك (إسبانيا) فيما يتعلق بتوزيع المواد التربوية المترجمة بشأن التعليم المختلط (٢٠٠٠)، وذلك في البرتغال.

وفيما يتعلق بالألعاب الرياضية، يرجى الرجوع إلى المعلومات الواردة في إطار المادة المتعلقة بالصحة.

## المادة ١١ (١)

### ١ - التوظيف، وشروط العمل والتدريب المهني

من أجل تعزيز تطبيق التشريع المتعلق بمسألة تكافؤ الفرص في التوظيف والعمل والتدريب المهني، في القطاعين الخاص والعام، أنشئت اللجنة المعنية بالمساواة في العمل والتوظيف في عم ١٩٧٩. وتمثل اللجنة كيانا ثلاثيا وتخضع الآن لإشراف كل من وزارة رئاسة الجمهورية ووزارة العمل والتضامن. وتمثل مهام اللجنة في الإعلام، والنشر، والتدريب وتقييم الشكاوى المتعلقة بالتمييز، وصياغة الآراء المتعلقة بهذه المسائل، التي ترسل إلى الأطراف المهتمة وتنشر في نشرة وزارة العمل والتضامن. وأرباب الأعمال ملزمون بطلب رأي هذه اللجنة قبل فصل أي امرأة حامل، أو نساء أو مرضع. ويعطى الرأي في

خلال ٣٠ يوما. وإذا كان الرد سلبيا، لا يجوز إلا للمحكمة أن تأذن بالفصل. وطلب رأي هذه اللجنة إلزامي أيضا لأرباب الأعمال الذين لا يوافقون على الاقتراح المتعلق بخفض الجداول الزمنية التي يتمتع النساء والرجال ذوي الأطفال الصغار بحق الاستفادة بها. وللجنة أن توصي أيضا بإجراء تعديلات تشريعية أو أن تقترح تدابير ذات صلة بتكافؤ الفرص في التوظيف، والعمل والتدريب المهني.

وتتطلع اللجنة أيضا بالتكليف بإجراء دراسات بشأن مجموعة متنوعة من المسائل المتعلقة بميدان نشاطها (في المرفق المتعلق بمشورات اللجنة)، وتتطلع بنشرها.

والأنشطة التكوينية والإعلامية التي تعدها اللجنة المعنية بالمساواة في العمل والتوظيف تستهدف عامة الجمهور وبعض الجماعات الاستراتيجية، من أجل تحقيق الاندماج. ومن بين هذه الجماعات المفاوضون الاجتماعيون، ورجال الأعمال، وأعضاء نقابات العمال، والقانونيون العاملون لحساب رابطات أرباب الأعمال أو نقابات العمال، ومدبرو الموارد البشرية، وموظفو الخدمة المدنية، والقضاة، والمحامون، والمدربون والموظفون المعينون بالانتخابات المحلية.

أما المراجع المتعلقة بتغييرات الدستور وبالتشريع الجديد بشأن الحق في تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في ميدان التوظيف، وشروط العمل والتدريب المهني، فقد أشير إليها بالفعل في المادتين ١ و ٢، أي في النقطة ٤-٥.

وقد حدث تطور هام في هذه المسألة، في نطاق الحق في المعاملة المتساوية في العمل وفي التوظيف، حيث صدر قانون الجمعية التشريعية للجمهورية رقم ٩٧/١٠٥، المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر، (المرفق ٥)، الذي يهدف إلى جعل هذا الحق فعليا ويزيد الضمانات الموضوعية والإجرائية لممارسته.

وينطبق القانون السالف الذكر على القطاعين العام والخاص على حد سواء. وفضلا عن تحديد مفهوم التمييز غير المباشر، فإنه يقرر أن التفاوت الكبير بين نسبة العمال من أحد الجنسين العاملين في خدمة رب العمل، ونسبة العمال من نفس الجنس، الذي يوجد في نفس فرع النشاط، يعتبر قرينة على الممارسة التمييزية.

وبالإضافة إلى منح الأهلية القانونية الفعلية لنقابات العمال التي تمثل العمال العاملين في خدمة الكيان الذي لا يحترم الحق في المساواة، فإنه في الإجراءات القانونية التي تتخذ لإثبات أي ممارسة تمييزية وبصرف النظر عن قيام العامل أو مقدم طلب الحصول على الوظيفة بممارسة الحق في اتخاذ إجراء قانوني، فإن نقل عبء الإثبات ثابت، وبذلك تقع

المسؤولية على رب العمل لإثبات عدم وجود أي ممارسة تمييزية أو معيار أو تدبير تمييزي فيما يتعلق بنوع الجنس.

وطبقا للقانون، فإن أي ممارسة تمييزية فيما يتعلق بنوع الجنس، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، تشكل إنتهاكا للقانون يعاقب عليه بغرامة متفاوتة، تحسب ما بين ٥ و ١٠ أضعاف أعلى حد أدنى للأجر الشهري المضمون، بدون الإخلال بتطبيق أي جزاء آخر يشمله القانون. وفي حالة تكرار الجرم، يتضاعف الحد الأدنى والأقصى للغرامة وتوقع عقوبة إضافية. وتتألف هذه العقوبة من إصدار حكم قضائي على رب العمل بدفع نفقات النشر في واحدة من أوسع الصحف انتشارا في البلد لمستخرج القرار الذي يعلن وجود الممارسة التمييزية. وفي هذه الحالات، يحكم على رب العمل أيضا بإلصاق مستخرج القرار في أماكن عمله.

وترسل جميع القرارات إلى اللجنة المعنية بالمساواة في العمل والتوظيف، التي تتخذ الترتيبات لتسجيلها وتكشف عن المعلومات المتعلقة بتسجيل أي قرار نهائي للقاضي الذي يطلب ذلك.

وفيما يتعلق بالتدريب المهني، فإن المرسوم بقانون رقم ٩١/٤٠١، المؤرخ ١٦ تشرين الأول/أكتوبر، بشأن الإطار القانوني للتدريب المهني، قرر، كأحد أهداف التدريب المهني الأولي أو المستمر، تعزيز تكافؤ الفرص في الحصول على التدريب، وعلى مهنة وعلى وظيفة، وكذلك التقدم في الحياة الوظيفية، وبذلك حد من الاختلالات الاجتماعية - المهنية والإقصاء الاجتماعي.

وعملا بالتشريع المذكور أعلاه، جرى اتخاذ تدابير مختلفة ترمي إلى تشجيع ودعم المرأة لتبدأ نشاطا مهنيا أو تعود إليه ثانية، ومن الأمثلة على ذلك البرامج العملية للتدريب المهني، المعدة لتلائم إدماج المرأة مباشرة في سوق العمل<sup>(١)</sup>، التي تجدر الإشارة إليها بوجه خاص واستهدفت هذه البرامج النساء والشابات العاطلات لفترات طويلة.

ويجب الإشارة إلى أن اللائحة المتعلقة بحصول الأفراد على التدريب المهني والاشتراك في التدريب تعتبر أن الإجراءات التي، مثلا، تعزز حصول المرأة على أول عمل لها، ووصولها إلى المجالات غير التقليدية وإلى المناصب القيادية، فضلا عن إعادة دخولها في الحياة المهنية، تمثل إجراءات ذات أولوية.

(١) ممولة من الصندوق الاجتماعي الأوروبي.

وطبقاً للأمر رقم ٩٣/٥٢، المؤرخ ٨ نيسان/أبريل، الذي وضع القواعد والإجراءات المتعلقة ببرامج التدريب/التوظيف التي يضطلع بها معهد التوظيف والتدريب المهني، فإن الكيانات المسؤولة عن برامج التدريب/التوظيف التي تعين المرأة في المهن التي تكون فيها غير ممثلة بالقدر الكافي تعفى من المساهمة في المنح التدريبية.

وفيما يتعلق ببرنامج التلمذة المهنية، ازدادت مساهمة معهد التوظيف والتدريب المهني في إعانة المتدربين بنسبة ١٠ في المائة خلال الفترتين الثانية والثالثة، اللتين يجري فيهما تعيين الشابات الساعيات إلى الإندماج في المجالات المهنية الابتكارية أو في المجالات التي يكون تمثيلهن فيها ناقصاً.

ومن ناحية أخرى، تمنح إعانة لتكاليف دور الحضانة أو رياض الأطفال للمرأة التي تأخذ دورات تدريبية مهنية تحت الإدارة المباشرة لمعهد التوظيف والتدريب المهني<sup>(٢)</sup>. ولديها أطفال في رعايتها.

والاتفاق المتعلق بالتشاور الاستراتيجي للفترة ١٩٩٦-١٩٩٩، تضمن أيضاً تكافؤ الفرص بوصفه هدفاً وعهداً بالمسؤوليات إلى الحكومة والشركاء الاجتماعيين لتنفيذه.

وبهدف الامتثال للتشريع القائم والالتزامات الدولية المتعلقة بمسألة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، جرى اعتماد تدابير مختلفة للإجراءات الإيجابية ذات الصلة بالتوظيف والعمل والتدريب المهني.

ومن بين تدابير الإجراءات الإيجابية هذه، تجدر الإشارة بوجه خاص إلى ما يلي:

- منح مكافأة مالية تكميلية نسبتها ٢٠ في المائة في نظام الحوافز المتعلقة بالتعيين، لكل منصب عمل تشغله المرأة في المهن أو المجالات التي يكون فيها تمثيلها أقل من القدر الكافي؛

- منح زيادة نسبتها ٢٠ في المائة في الإعانات المالية، في البرامج التي تتلقى الدعم العام، تمنح في إطار المبادرات المحلية للتوظيف، والمحافظة على التراث الثقافي، ودعم العمل للحساب الخاص وخلق فرص العمل للحساب الخاص للعاطلين، عندما تبلغ أسهم رأس المال ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من أسهم المؤسسين وعندما يشترك هؤلاء العمال مباشرة في إدارة المؤسسة؛

(٢) طبقاً للقانون الذي أنشأ وزارة التوظيف والتضامن، فإن هذا المعهد مسؤول عن تنظيم تدابير التدريب المهني، وتنفيذها.



- الإعفاء من المساهمة في منحة التدريب للكيانات المدرجة في برامج التدريب/ التوظيف التي تعين المرأة في المهن التي يكون فيها تمثيلها أقل من القدر الكافي؛
- تطبيق مسألة "تكافؤ الفرص" بوصفها معياراً لانتقاء مشاريع التدريب المهني لكي يشترك في تمويلها الصندوق الاجتماعي الأوروبي؛
- اعتماد تدابير للحث على المساواة، في سياق إطار الدعم الثاني المقدم من الجماعة الأوروبية، ويتمثل بعضها في التطبيق المشترك لجميع الأنشطة التنفيذية، وعلى سبيل المثال، تقديم الدعم المالي للمؤسسات التي تضمن اشتراك المرأة في المجالات غير التقليدية، ومنح جوائز تقديرية للمؤسسات التي تضع برامج تسهم على نحو مثالي في تحقيق تكافؤ الفرص وزيادة منحة التدريب التي تمنح للعمال الذين يثبت أنهم مسؤولون عن أطفال أو يعولون كباراً ويحتاجون إلى قيام آخرين برعايتهم ليتمكنوا من حضور الدورات التدريبية.

وقد اعتمد قرار مجلس الوزراء رقم ٩٨/٥٩، الصادر في ٦ أيار/مايو، الخطة الوطنية للتوظيف<sup>(٣)</sup>. وتتألف الخطة من أربع دعائم: الدعامة الأولى - إمكانية التوظيف، والدعامة الثانية - روح الإقدام على مباشرة الأعمال الحرة، والدعامة الثالثة - إمكانية التكيف، والدعامة الرابعة - تكافؤ الفرص. ولإدماج الهدف العام لتحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في جميع التدابير والإجراءات ذات الصلة بالتوظيف والعمل والتدريب المهني، فإن الطابع الشامل الذي تتسم به هذه المسائل يعني اعتبار تدابير الإجراءات الإيجابية ضمنية في الدعائم الثلاث الأولى السالفة الذكر.

وهكذا، وفي إطار الدعامة الرابعة المتعلقة بتكافؤ الفرص، ومن أجل مكافحة التمييز بين الرجل والمرأة، والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية، وتسهيل إعادة الاندماج في الحياة المهنية، وضعت صكوك جديدة، هي:

فيما يتعلق بمكافحة التمييز بين الرجل والمرأة:

- توفير التدريب في ميدان تكافؤ الفرص، على أساس صياغة وحدات نموذجية، ومنهجيات ومواد ابتكارية، تستهدف الجماعات الاستراتيجية؛
- إدخال وحدة نموذجية متعلقة بتكافؤ الفرص في التدريب العام كله الذي يعده معهد التوظيف والتدريب المهني؛

(٣) جاء اعتماد الخطة نتيجة لاعتماد مجلس الاتحاد الأوروبي للخطوط العريضة للتوظيف، الناشئة عن مؤتمر قمة لكسمبورغ المعني بالتوظيف الذي انعقد في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧.

- وضع "نقطة المراقبة" موضع التنفيذ لمتابعة مسألة تكافؤ الفرص في الأدوات المتعلقة بالتنظيم الجماعي للعمل؛
- تخصيص جوائز للمؤسسات التي تنتهج سياسات بارزة في ميدان تكافؤ الفرص. وفيما يتعلق بالتوفيق بين العمل والحياة الأسرية:
- إيلاء الأولوية للأنشطة التي تستجيب لتزايد الطلب الاجتماعي على الخدمات القريبة الأساسية لتحسين نوعية حياة الأسر وحياة المرأة، أي التي تتضمن إقامة مراكز نشاط لشغل وقت الفراغ، تقوم برعاية الطلبة عندما يكون آباؤهم غير متاحين؛
- تنظيم إجازة الوالدين، بما يضمن تكافؤ الفرص وحقوق الزوجين اللذين يعملان في أنشطة مهنية؛
- تشجيع إعداد مدونات قواعد للممارسات الجيدة في مجالات من قبيل حماية الأمومة والأبوة والإجراءات الإيجابية فيما يتعلق بالتوفيق بين العمل والحياة الأسرية؛
- تعميم إتقان القدرات على ممارسة الأنشطة التي تدعم الحياة الأسرية، وذلك في التدريب الأولي والمستمر لكلا الجنسين؛
- توسيع نطاق شبكة المرحلة قبل المدرسية.
- وفي الختام، بهدف تسهيل إعادة الاندماج في الحياة المهنية:
- إنشاء مراكز تدريب نموذجية للتدريب المستمر تستهدف العاطلين لمدة طويلة وإعادة إدماج العمال بعد فترة انقطاع طويلة عن العمل، على حد سواء؛
- تخصيص دعم محدد للمؤسسات التي تعزز تكافؤ الفرص في إعادة إدماج العمال من كلا الجنسين في الحياة المهنية؛
- تعديل وتعزيز تدابير الإجراءات الإيجابية؛
- إنشاء صندوق دعم لإدماج الذين يستفيدون من الحد الأدنى المضمون للأجر، في هذه الأنشطة (Fundo de Apoio à Reinserção em Novas Actividades-FAINA).
- ويتمثل أحد الشروط التي لا غنى عنها لتحقيق المساواة في الحق المتساوي للمرأة والرجل في التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، وقد وزع على نطاق واسع دليل للشركات بشأن "الممارسات الجيدة المتعلقة بالتوفيق بين العمل والحياة الأسرية" - في المرفق.

وقد أنشئت جائزة "المساواة هي الجودة" للشركات والمنظمات الأخرى للاعتراف بأفضل الممارسات في جميع جوانب تكافؤ الفرص للمرأة والرجل في الإدارة. وقد نُقحت الخطة الوطنية للتوظيف في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠. وترد مقدمة الدعامة الرابعة الفعلية على النحو التالي:

"حقوق الوفاء بمبدأ تكافؤ الفرص نواحي تقدم هامة على الصعيد الداخلي ووصلت هذه التحسينات إلى المستوى الدستوري والحكومي.

وكما أشير إليه في ديباجة قرار مجلس الوزراء الذي اعتمد الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص "لم تكن سواء المساواة المقررة دستوريا وقانونيا أو وجود المرأة ومركزها في سوق العمل كافيا لتحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة. وفي الواقع، فإنه في السنوات القليلة الماضية حدثت تغييرات هامة في العلاقات الاجتماعية بين الجنسين، ولا سيما بسبب تزايد اشتراك المرأة في سوق العمل، والاستقلال الاقتصادي الملازم، وأيضا من خلال الزيادة في مستوى التعليم الثانوي والعالي. بيد أن هذه التغييرات لم تنعكس بعد في تحسن شامل للمركز الاجتماعي للمرأة. ويكشف سوق العمل عن وجود فصل قطاعي ورأسي قوي لاستخدام المرأة. ويظهر هذا الميل أشد ما يكون في مجالي الصحة والتعليم، وكذلك في أدنى الوظائف والوظائف المتوسطة في السلم الوظيفي التنظيمي. وعلاوة على ذلك، تمثل الأمهات اللاتي في سن المراهقة، والمسنيات والأمهات غير المتزوجات فئات اجتماعية شديدة التعرض للفقر وتواجه خطر الإقصاء الاجتماعي. ويصدق هذا بوجه خاص في الحالات التي يوجد فيها أيضا تعليم مدرسي محدود جدا أو غير موجود، أو في حالة عدم وجود مؤهلات مهنية".

ومن ثم، ترى الحكومة أن "السياسات المتعلقة بتكافؤ الفرص بين الجنسين تتسم بالأولوية، وتهدف إلى تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة، وتوسيع نطاق المواطنة وتعميق الديمقراطية".

وبالنظر إلى أن تنقيح الدستور البرتغالي في عام ١٩٩٧ أدرج تعزيز تكافؤ الفرص بين الجنسين ضمن المهام الأساسية للدولة، فإن خطة العمل الوطنية للتوظيف تعتبر أداة ذات صلة بوجه خاص لتحقيق هذه الغاية.

وهكذا، فإنه في نطاق الدعامة الرابعة، تقرر في عام ١٩٩٨ ما يلي:

- جعل الحقوق الوطنية والدولية والمتعلقة بالجماعة معروفة على نحو أفضل، وأسهل منالا للجمهور؛

- بدء تهيئة أو تحسين الأوضاع من أجل إحداث تغيير في المواقف، بتوعية قطاعات مختلفة من الجمهور، وتوفير التدريب الابتكاري للقطاعات الاستراتيجية من الجمهور، وتنظيم التدريب في مجال تكافؤ الفرص وتنمية المهارات من أجل تحقيق حياة أسرية مستقلة؛ وسيؤدي هذا، من ناحية، إلى تحقيق وعي بالحالات ومن ثم التشكيك في النهج التقليدية للأدوار الاجتماعية للرجل والمرأة - التي لم تعد متفقة مع حياة اليوم والتي تكاد تكون دائما سببا غير مباشر للتمييز، ومن ناحية أخرى، فإنها ستؤدي إلى تبسيط التوفيق، عمليا، بين الحياة العملية والحياة الأسرية؛
  - تهيئة أوضاع أفضل من أجل تجديد مسألة تكافؤ الفرص في الحوار الاجتماعي وعلى مستوى أعمق. ولتحقيق هذه الغاية، هناك "نقطة مراقبة" للقيام، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، باكتشاف ومنع التمييز ذي الصلة بنوع الجنس في الأنظمة الجماعية، من المقرر أن تبدأ عملها، وسيجري تشجيع العمل بالإجراءات الإيجابية، وتعزيز ثقافة مؤمنة بتكافؤ الفرص بين الجنسين؛
  - توجيه انتباه الشركات إلى البعد الابتكاري الممكن لمسألة تحقيق تكافؤ الفرص في الإدارة، الأمر الذي لا غنى عنه لتحقيق الجودة الكاملة في الشركات؛ وعلى سبيل المثال، إنشاء جائزة للشركات التي تعزز الممارسات المثالية في هذا المجال، أو نشر كتيب دليلي أول عن أفضل الممارسات الرامية إلى تحقيق التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة العملية.
- وقد وضعت المبادئ التوجيهية للدعامة الرابعة موضع التنفيذ في عام ١٩٩٩، ولبلوغ الهدف الشامل المتمثل في إدخال مسألة تكافؤ الفرص بين الجنسين على نحو أفقي ومتكامل في خطة عمل التوظيف بأسرها، فإن الأولويات، والأهداف والأدوات مقترحة صراحة في الدعامة الثلاث الأولى بأسرها، وتفترض هذه أن هناك طائفة من التدابير الإيجابية - الجديدة، والأقوى أو على مستوى أعمق من التدابير القائمة - ضمنية أيضا.
- وأعد أيضا في عام ١٩٩٩ نظام تقييم للتقدم المحرز نتيجة لهذه المبادئ التوجيهية.
- ومن منظور إقليمي، نشير إلى عمل شبكة AJUDA، في نطاق خطة العمل الإقليمية للتوظيف في التيجو، وهي شبكة خدمات جماعية لتقديم المساعدة المتزايدة للمسنين وغيرهم من الأشخاص المعالين، وتتيح للأشخاص المؤهلين أن يعترف بهم الضمان الاجتماعي بهذه الصفة، ويحصلون، مثل مربيات الأطفال، على إعانة مالية بسبب عدم القدرة المالية للمسنين على الدفع مقابل هذه الخدمات.

وعلاوة على ذلك، فإن خطة العمل الإقليمية للتوظيف في منطقة أوبورتو المتروبولية تقدم أيضا طائفة من التدابير الرامية إلى تعزيز أهداف الدعامة الرابعة.

وفي عام ٢٠٠٠، سيجري تعزيز مسألة نوع الجنس بوجه عام وزيادة حقوق الأبوة للرجال كوسيلة لا غنى عنها لتشجيع تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين في سوق العمل. وتبين المؤشرات المتعلقة بسوق العمل أن الفجوات بين الجنسين في معدلات النشاط، والتوظيف والبطالة آخذة في الضيق، وهي أفضل من المتوسط في الاتحاد الأوروبي.

وفي مجال الامتثال لمبدأ تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، ومراقبة تطبيقه، فإنه يعاد تأكيد أن التمييز بين الجنسين يعتبر جريمة متعلقة بالعمل، وأن المفتش العام للعمل مسؤول عن فرض غرامات. ولهذا الغرض، جرى تدريب مفتشي العمل على وجه التحديد في ميدان تكافؤ الفرص في العمل، وفي التوظيف وفي التدريب المهني، على مستويي التدريب الأولى والمستمر.

وترد مؤشرات التوظيف على النحو التالي<sup>(٤)</sup>:

نسبة التوظيف بما يعادل التفرغ (نسبة مئوية)

النساء	الرجال	المجموع	
٥١,٨	٧٠,٤	٦٠,٧	١٩٩٦
٥٢,٥	٧١,٢	٦١,٤	١٩٩٧
٥٤,٠	٧٤,٣	٦٣,٨	١٩٩٨
٥٥,٥	٧٤,٢	٦٤,٦	١٩٩٩

نسبة التوظيف (نسبة مئوية)

النساء	الرجال	المجموع	
٥٤,٢	٧١,٠	٦٢,٣	١٩٩٦
٥٥,٧	٧١,٨	٦٣,٥	١٩٩٧
٥٧,٩	٧٥,٦	٦٦,٥	١٩٩٨
٥٩,٤	٧٥,٨	٦٧,٤	١٩٩٩

(٤) المصدر دائما هو المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية.

## نسبة البطالة الكاملة (نسبة مئوية)

النساء	الرجال	المجموع	
٨,٣	٦,٥	٧,٣	١٩٩٦
٧,٧	٦,٠	٦,٨	١٩٩٧
٦,١	٣,٩	٤,٩	١٩٩٨
٥,٢	٣,٩	٤,٥	١٩٩٩

## نسبة بطالة الشباب (نسبة مئوية)

النساء	الرجال	المجموع	
٧,٦	٦,٨	٧,٢	١٩٩٦
٧,٥	٥,٨	٦,٧	١٩٩٧
٥,٩	٤,٣	٥,١	١٩٩٨
٤,٩	٣,٧	٤,٣	١٩٩٩

النساء	الرجال	المجموع	
٤,٦	٣,٤	٣,٩	١٩٩٦
٤,٣	٣,١	٣,٦	١٩٩٧
٣,٠	١,٨	٢,٣	١٩٩٨
٢,٠	١,٥	١,٧	١٩٩٩

## مقارنة في الاتحاد الأوروبي

## نسبة التوظيف (نسبة مئوية)

النساء	الرجال	المجموع	
٥٩,٢	٥٠,٤	٦٨,٠	بلجيكا
٧٦,٥	٧١,٦	٨١,٢	الدانمرك
٦٤,٨	٥٧,١	٧٢,٤	ألمانيا
٥٥,٣		٧٠,٨	اليونان
٥٢,٥		٦٧,٩	أسبانيا
٦٠,٤	٤٠,٦	٦٧,٥	فرنسا
٦٢,٥	٣٧,٦	٧٣,٦	أيرلندا
٥٢,٥	٣٨,١	٦٧,١	إيطاليا
٦٢,٥	٤٨,٥	٧٤,٤	لكسمبورغ

النساء	الرجال	المجموع	
٧٠,٩	٦١,٣	٨٠,٣	هولندا
٦٨,٢	٥٩,٧	٧٦,٧	النمسا
٦٧,٤	٥٩,٤	٧٥,٨	البرتغال
٦٦,٣	٦٣,٤	٦٩,١	فنلندا
٧٢,٢	٧٠,٣	٧٤,٠	السويد
٧٠,٤	٦٣,٧	٧٦,٩	المملكة المتحدة
٦٢,٢	٥٢,٩	٧١,٦	متوسط الاتحاد الأوروبي

## نسبة البطالة

النساء	الرجال	المجموع	
٩,١	١٠,٧	٧,٨	بلجيكا
٥,٢	٦	٤,٥	الدانمرك
٨,٨	٩,٣	٨,٣	ألمانيا
١٥,٩	٢٣,٠	١١,٢	أسبانيا
١١,٣	١٣,٣	٩,٦	فرنسا
٥,٧	٥,٥	٥,٨	أيرلندا
١١,٣	١٥,٦	٨,٧	إيطاليا
٢,٣	٣,٣	١,٧	لكسمبورغ
٣,٣	٤,٧	٢,٣	هولندا
٣,٨	٤,٥	٣,٣	النمسا
٤,٥	٥,٢	٣,٩	البرتغال
١٠,٢	١٠,٧	٩,٨	فنلندا
٧,٢	٧,١	٧,٢	السويد
٦,١	٥,٣	٦,٧	المملكة المتحدة
٩,٢	١٠,٨	٧,٩	متوسط الاتحاد الأوروبي

وفيما يتعلق بالحماية من البطالة، أدخل المرسوم بقانون رقم ٩٩/١١٩ المؤرخ ١٤ نيسان/أبريل، تدابير ابتكارية، هي على النحو التالي:

- تمديد فترة منح إعانة البطالة؛
- وضع شروط جديدة لمنح المعاشات التقاعدية؛

- إنشاء إعانة البطالة الجزئية للمستفيدين الذين يحصلون على وظيفة على أساس عدم التفرغ، بينما يتلقون الإعانة، المتعلقة ببطالتهم.

## ٢ - الضمان الاجتماعي

قرر المرسوم بقانون رقم ٩٧/٣٠٧، المؤرخ ١١ تشرين الثاني/نوفمبر (سابعاً) تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في النظم المهنية للضمان الاجتماعي، أي تلك التي تكفل الحماية من مخاطر المرض، والعجز، وكبر السن، بما في ذلك التقاعد المبكر، والحوادث التي تقع أثناء العمل، والأمراض المهنية، والبطالة وإعانات الرفاه الاجتماعي والأسرة. وتأخذ هذه النظم شكل إعانات ترمي إلى استكمال الإعانات التي يمنحها الضمان الاجتماعي أو لتحل محلها، سواء كان التسجيل في هذه النظم إلزامياً أم لا.

وعدم الامتثال للالتزامات التي قررها هذا التشريع وكذلك عدم القضاء على أشكال التمييز القائمة في النظم المهنية، يشكل انتهاكاً يعاقب عليه بغرامة تتراوح ما بين ١٠ ٠٠٠ و ١ ٠٠٠ ٠٠٠ إسكودو برتغالي. وتختص سلطات الضمان الاجتماعي الإقليمية بفرض هذه الغرامات.

وعلاوة على ذلك، اتخذت تدابير هامة ذات طابع تقني ومعيارى في نطاق الأنظمة المحددة المتعلقة بإعانات الوفاة، وأجريت إعادة صياغة شاملة للنظام القانوني الذي كان معمولاً به، من خلال إدخال تحسينات مختلفة، أهمها تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة.

وقد نقل التشريع السالف الذكر إلى الولاية القضائية الوطنية الأمر التوجيهي رقم 96/97/CE، الصادر عن مجلس وزراء الاتحاد الأوربي، المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر.

والقانون رقم ١٩- ألف/٩٦، المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه، الذي نظمه المرسوم بقانون رقم ٩٧/١٩٦، المؤرخ ٣١ تموز/يوليه، حدير بالذكر أيضاً. وقد وضع هذا القانون أول إطار تشريعي يرمي إلى كفالة الحق في الحصول على الحد الأدنى للأجر.

وعلى الرغم من أن تطبيق هذا الحق واسع جداً، فإن عدد النساء اللاتي يستفدن منه كبير جداً.

ويتألف الدخل المضمون من استحقاق نقدي، يُمنح بموجب النظام غير القائم على الاشتراكات، في تعاون وثيق مع برامج التكامل الاجتماعي.

ويمنح الحق في هذا الاستحقاق للأشخاص الذين يقيمون قانوناً في الإقليم الوطني، ويكون دخلهم، سواء الشخصي أو من الآخرين الذين يقيمون في الأسرة المعيشية، أدنى من



الحد المقرر. ويشمل مفهوم الأسرة المعيشية الزوج أو الشخص الذي عاش في زواج عرقي لمدة تزيد عن عام، أو الأقارب القصر.

وفي عام ٢٠٠٠، دخل القانون الأساسي الجديد للتضامن والضمان الاجتماعي حيز النفاذ، تنويجا لعملية التحول لنظام الضمان الاجتماعي التي بدأت في عام ١٩٩٦، بقانون ضمان الحد الأدنى للأجر.

وكما هي الحال فيما يتعلق بالقانون السابق، فإن مبدأ المساواة، الذي يأخذ بعين الاعتبار عدم التمييز بين المستحقين لأي سبب، وعلى سبيل المثال على أساس نوع الجنس، مقرر في القانون رقم ١٧/٢٠٠٠ المؤرخ ٨ آب/أغسطس.

وفيما يتعلق بالحد الأدنى المضمون للدخل، الذي سبقت الإشارة إليه بالفعل، أدخلت بعض التغييرات في عام ٢٠٠٠ حسب الاحتياجات المكتشفة في فترة تطبيق أحكام المرسوم بقانون رقم ٩٧/١٩٦ المؤرخ ٣١ تموز/يوليه.

وتتعلق بعض تلك التغييرات بعنصر إدخال هذا التدبير بهدف تعديل البرامج لتلائم حالة الأشخاص المعنيين وأسرهم بغية تهيئة الأوضاع لتحقيق حياة اجتماعية واقتصادية مستقلة لهؤلاء الأشخاص.

### ٣ - الأمن والصحة العامة والصحة في مكان العمل

يرد التشريع الوطني المتعلق بالأمن والصحة العامة والصحة في مكان العمل في المرسوم بقانون رقم ٤٤١/٩١، المؤرخ ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر، الذي ينص على مجموعة من المبادئ الأساسية المتعلقة بتعزيز الأمن والصحة العامة والصحة في مكان العمل، بالعمل على تنفيذ برنامج عام لمنع الأخطار المهنية بهدف كفالة حق العمال في العمل في ظروف يتوفر فيها الأمن والصحة العامة والحماية الصحية.

وعلى الرغم من أن المرسوم بقانون رقم ٤٤١/٩١ ينطبق بوجه عام، حيث أنه يشمل العمال العاملين لحساب الغير أو العمال المستقلين، في القطاعين العام والخاص، فإنه يتوخى اعتماد تشريع تكميلي لتغطية فئات من العمال وبخاصة المعرضون لأخطار معينة، مثلا الحوامل.

وبهدف القيام على حد سواء بتعديل التشريع السالف الذكر والقانون رقم ١٧/٩٥، المؤرخ ٩ حزيران/يونيه، المتعلق بحماية الأمومة والأبوة، جرى إصدار الأمر الحكومي رقم ٢٢٩/٩٦، المؤرخ ٢٦ حزيران/يونيه (ثامنا)، الذي نص على شروط خاصة لتوفير الأمن والصحة في مكان العمل لهذه الفئة من العاملات.

ويشير هذا الأمر الحكومي إلى قائمة بالعوامل (الفيزيائية والبيولوجية والكيميائية) والعمليات التي يمكن أن تحدث مخاطر محددة، وحدد شروط ممارسة هذه الأنشطة، أو منع ممارستها من جانب المرأة الحامل، أو النفساء أو المرضع.

وتقييم طبيعة ودرجة ومدة مخاطر تعرض هؤلاء العاملات يجب أن يقوم به رب العمل، الذي يجب أن يتخذ التدابير الضرورية لتجنب التعرض للمخاطر المحددة، بالعمل، مثلاً، على مواعيد ظروف العمل، وإعطاء مهام أخرى متفقة مع المركز المهني للمرأة وفتتها الفنية أو منح العاملات إجازة من العمل، أثناء الفترات الضرورية لكي يتجنبن التعرض للمخاطر.

وفي هذه الحالة، فإنه بموجب المرسوم بقانون رقم ٩٥/٣٣٣، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر، فإن جميع حقوق المرأة العاملة محفوظة كما أنها تمنح إعانة، مما يعادل نسبة ٦٥ في المائة من مرتبتها. بيد أنه إذا كانت المرأة العاملة موظفة تابعة للإدارة العامة المركزية أو الإقليمية أو المحلية، تكون قيمة هذه الإعانة معادلة للمرتب الشامل وفقاً للمرسوم بقانون رقم ٩٦/١٩٤، المؤرخ ١٦ تشرين الأول/أكتوبر.

والقانون رقم ٩٥/١٧ يضع أيضاً تدابير محددة فيما يتعلق بالمرأة الحامل والمرضع العاملة في نوبات ليلية. وهكذا، تعفى العاملة الحامل من العمل في نوبات ليلية لمدة ١١٢ يوماً قبل الولادة وبعدها، وينبغي أن يؤخذ ما لا يقل عن نصف تلك الإجازة قبل التاريخ المتوقع للولادة.

بيد أنه يمكن إعفاء المرأة من العمل في النوبات الليلية أثناء الحمل أو الرضاعة، في حالة تقديم شهادة طبية تقتضي ذلك، بالنظر إلى الاحتياجات الصحية للمرأة أو الجنين أو الطفل.

وخلال فترة الاعفاء من العمل في النوبات الليلية، يسند إلى المرأة الحامل أو المرضع عمل مناسب في نوبات نهارية أو، في حالة تعذر ذلك، تعفى من العمل، بدون أن تخسر حقوقها، ويحق لها الحصول على إعانة وفقاً للمرسومين بقانون رقمي ٩٥/٣٣٣ و ٩٦/١٩٤.

وأكثر من هذا فيما يتعلق بهذه المسألة، يجدر ذكر بعض المبادئ التوجيهية الأخرى:

- الأوامر الحكومية رقم ٩٦/١٩٧ ورقم ٩٦/١٩٨، المؤرخان ٤ حزيران/يونيه، اللذان ينظمان الشروط الدنيا للأمن والصحة في مكان العمل وموقع العمل فيما يتعلق بالصناعات الاستخراجية التي تستخدم تقنيات التثقيب وتعمل في الهواء الطلق

أو تحت سطح الأرض، ويضعان قواعد محددة فيما يتعلق بفترة الراحة التي تمنح للمرأة الحامل والمرضع في ظل أوضاع ملائمة؛ والأمر الحكومي رقم ٩٦/٢٢٩، المؤرخ ٢٦ حزيران/يونيه الذي يحدد العوامل، والعمليات وأوضاع العمل المحظورة أو المشروطة للمرأة الحامل أو النفساء أو المرضع.

- وضع القانون رقم ٩٧/١٠٠ المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر، نظاما قانونيا جديدا للحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية، بغية كفالة أوضاع ملائمة لإصلاح الأضرار وتكييف النظام القانوني المعني مع تطور واقع العمل ومع فلسفة التشريع والاتفاقيات الدولية.

- وضع المرسوم بقانون ٩٩/٤٢٩ المؤرخ ٢١ تشرين الأول/أكتوبر، برنامج "العمل المأمون" ونظم شروط تخفيض دفع الضرائب التي تسري على المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم كحافز للممارسات الجيدة في ميدان السلامة، والصحة العامة والصحة في مكان العمل.

## المادة ١١ (٢)

يحظر التشريع الوطني الفصل لأسباب غير عادلة، ويشمل الفصل لأسباب تتعارض مع مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة على النحو الذي نص عليه الدستور.

وفي ٩ حزيران/يونيه ١٩٩٥، صدر القانون رقم ٩٥/١٧، المؤرخ ٢٨ نيسان/أبريل (المرفق الثاني) وأدخل تعديلات على القانون رقم ٨٤/٤، المؤرخ ٥ نيسان/أبريل، فيما يتعلق بحماية الأمومة والأبوة.

وطبقا للقانون رقم ٩٥/١٧، فإن فصل المرأة الحامل أو النفساء أو المرضع يفترض أنه جرى لأسباب غير عادلة، وعلى رب العمل أن يدحض هذا الافتراض في المحكمة.

وعلاوة على ذلك، فإنه في الحالات التي يكون فيها الإنهاء القانوني لعقد العمل مسموحا به، ويرغب فيه رب عمل المرأة الحامل أو النفساء أو المرضع، يلزم أن تعطي اللجنة المعنية بالمساواة في العمل والتوظيف رأيا مؤيدا على النحو الذي نصت عليه المادة ١٨ من قانون حماية الأمومة والأبوة.

وهذا القانون لم يزد فحسب مدة إجازة الأمومة ووضع تدابير لحماية المرأة الحامل والنفساء والمرضع، بل نظم أيضا الإطار القانوني للإجازة الخاصة لرعاية الطفل، وحظر فصل هؤلاء العاملات، في الحالات التي لا يحصل فيها رب العمل مسبقا على تقرير مؤيد للفصل

من اللجنة المعنية بالمساواة في العمل وفي التوظيف. وعلاوة على ذلك، لا تعطي هذه اللجنة رأياً مؤيداً إلا إذا خلصت إلى أن الفصل لم يكن، بطريق مباشر أو غير مباشر، بدافع من حالة الحمل، وأنه لذلك لا يشكل إجراء تمييزياً.

وعقب صدور القانون رقم ٩٥/١٧، صدرت صكوك قانونية مختلفة من أجل تنظيم الإطار القانوني الجديد لحماية الأمومة والأبوة، وبخاصة المرسوم بقانون رقم ٩٥/٣٣٢، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر، بشأن علاقات العمل في القطاع الخاص والرسوم بقانون رقم ٩٦/١٩٤، المؤرخ ١٦ تشرين الأول/أكتوبر، فيما يتعلق بموظفي الإدارة العامة.

وزاد القانون رقم ٩٥/١٧ مدة إجازة الأمومة إلى ٩٨ يوماً متتالياً، منها ٦٠ يوماً يجب أن تؤخذ بعد الولادة. ويمكن التمتع بالأيام المتبقية كلياً أو جزئياً، قبل الولادة أو بعدها. ويمكن إضافة ٦٠ يوماً إلى هذه المدة في حالة وجود خطر كلينيكي يتطلب دخول المستشفى. وعلاوة على ذلك، فإن التمتع بما لا يقل عن ١٤ يوماً من إجازة الأمومة إلزامي. ويمكن أن يتمتع الأب بالحق في الحصول على إجازة أمومة في الحالات التي تعاني فيها الأم من عجز بدني أو نفسي أو في حالة الوفاة، أو في حالة اتفاق الوالدين على نحو مشترك على القيام بذلك.

وفي حالة تبني طفل قاصر يبلغ من العمر أقل من ثلاث سنوات، فإن للشخص البالغ الذي طلب أن يصبح والداً بالتبني الحق في الحصول على إجازة مدتها ٦٠ يوماً متتالياً لرعاية الطفل.

ولجميع الأغراض القانونية، تعتبر إجازة الأمومة عملاً فعلياً، مثلاً فيما يتعلق بالأقدمية وفسائم الوجبات. وفيما يتعلق بالأجر، يحصل موظفو الإدارة العامة من الجنسين على مرتباتهم بالكامل، في حين يحق للعمال والعاملات المشمولين بالإطار القانوني لعقد عمل فردي الحصول على أجرهم المتوسط، على أن يدفعه نظام الضمان الاجتماعي.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن القانون رقم ٩٨/١٨ المؤرخ ٢٨ نيسان/أبريل، يعزز حماية الأمومة والأبوة المشمولة بالقانون رقم ٨٤/٤، على النحو الذي أكده القانون رقم ٩٥/١٧، ويزيد مدة إجازة الأمومة إلى ١٢٠ يوماً متتالياً، يجب التمتع بـ ٩٠ يوماً منها بعد الولادة. وينص القانون الجديد أيضاً على إضافة ٣٠ يوماً للإجازة لكل توأم بعد الطفل الأول، في حالات الولادات المتعددة.

وأدخل نفس القانون تغييرات في الإطار القانوني لإجازة الأبوة، التي أصبحت قابلة للتجديد الآن لغاية ثلاث سنوات في حالة ولادة طفل ثالث، وتؤخذ في الاعتبار عند حساب المعاش التقاعدي الذي يمنح في حالة الإعاقة أو كبير السن. وأرباب الأعمال

مسؤولون أيضا عن إيجاد الحلول الكافية في ميدان التدريب المهني للعمال (الذكور والإناث) الذين يعودون للعمل بعد إجازة الأبوة.

وأدخل القانون ٩٩/١٤٢، المؤرخ ٣١ آب/أغسطس، تحسينات هامة في النظام المتعلق بحماية الأمومة والأبوة، تتمثل فيما يلي:

- زيادة مدة إجازة الأبوة (٥ أيام)؛
- إجازة الوالدين، بوصفها وسيلة هامة للتوفيق بين المسؤوليات المهنية والمسؤوليات الأسرية وتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة. وهذه الإجازة، للعاملين من الرجال والنساء، يمكن التمتع بها لمدة ثلاثة أشهر حتى يبلغ الطفل ست سنوات.

ونص المرسوم بقانون رقم ٩٥/٣٣٣، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر، على تكييف نظام الضمان الاجتماعي مع التعديلات الجديدة، ومن بينها يجدر ذكر إنشاء إعانات لأخطار محددة على المرأة العاملة الحامل والنساء المرضع، نتيجة التعرض لعوامل، وعمليات وظروف عمل فضلا عن العمل في نوبات ليلية قد تسبب أخطارا صحية للأم والطفل، وكذلك إنشاء إعانة رعاية خاصة للمرضى والمعوقين، من ذرية المستفيد.

وفيما يتعلق بمنح إعانة رعاية خاصة للذرية المرضى الذين تقل أعمارهم عن ١٠ سنوات، لم تعد ممارسة السلطة المنفردة من جانب أحد الأبوين إلزامية، مما يسمح للأسر التي يرعاها والد وحيد الحصول على هذه الإعانة.

وقد صدر القانون رقم ٩٧/١٠٢، المؤرخ ١٣ أيلول/سبتمبر، ونص على الحق في الحصول على إجازة خاصة لمساعدة المعوقين والمرضى بأمراض مزمنة، وحدد الإعانة التي تمنح للأبوين اللذين يمارسان هذا الحق.

أما سلطات الضمان الاجتماعي الإقليمية، والمؤسسات الخاصة للتضامن الاجتماعي ومؤسسات الدعم الاجتماعي التي لا تبغي تحقيق الربح فقد أعدت وضمنت القيام بأنشطة في مجال الدعم الاجتماعي، ملائمة للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية المحلية.

وهكذا، تقوم هذه الكيانات بتقديم خدمات رعاية الطفل أثناء ساعات عمل الأبوين، بتوفير خدمات مربيات الأطفال، ودور الحضانه، ورياض الأطفال ومراكز أنشطة شغل وقت الفراغ. والاستفادة بهذه الخدمات والأدوات الاجتماعية رهن بدفع رسم استخدام يأخذ في الاعتبار دخل الأسرة المعيشية. وفي حالة وجود شذائد اقتصادية، لا يطلب دفع أي رسم.

وفي عام ١٩٩٩، في إطار أولويات الحكومة لصالح الأشخاص ذوي الاحتياجات الاجتماعية الأكثر خطورة، أنشئت علاوة إعالة من أجل تحسين الحماية التي تضمنها بالفعل الإعانة المالية لتقديم المساعدة لشخص ثالث.

وفي عام ٢٠٠٠، نص المرسوم بقانون رقم ٩٢/٢٠٠٠، المؤرخ ١٩ أيار/مايو، على حق من يعانون من الإصابة بالأورام في الحصول على إعانة.

وفي نفس العام، عزز المرسوم بقانون رقم ٣٢٧/٢٠٠٠ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر، الحماية في حالة الاعتلال للأشخاص المصابين بتصلب الأنسجة المضاعف.

**المشاريع والأنشطة المحددة التي تستهدف المرأة، واضطلعت بها اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة:**

في الفترة من عام ١٩٩٣ إلى عام ١٩٩٥، اضطلعت اللجنة بمشروع بعنوان "Wish Me Well Project" كجزء من برنامج "NOW" في مبادرة الجماعة الأوروبية بعنوان "توظيف وتنمية الموارد البشرية". وفي نطاق هذا المشروع، افتتحت اللجنة "مراكز معلومات المرأة" في خمس بلديات في البلد، تهدف إلى ما يلي:

#### ١ - تقديم الدعم للمرأة

- في التحقق من مهاراتها الشخصية والمهنية، وفي تحديد اهتماماتها وفي استخدام قدراتها المكتسبة على مدى الحياة في المجال المهني؛
- في البحث عن التدريب المهني الملائم لحالتها الفردية؛
- في البحث عن العمل؛
- في توضيح وإقامة المشاريع للعمل للحساب الخاص أو الأنشطة الاقتصادية الأخرى.

٢ - تشجيع الاشتراك التدريجي والتعاون بين الكيانات العامة والخاصة، على الصعيدين المحلي والإقليمي، لاستغلال الموارد المتاحة على نحو أفضل، بهدف تسهيل (إعادة) إدماج المرأة مهنيًا في العمل العادي و/أو العمل المدر للدخل وتشجيع زيادة مشاركتها في التنمية على الصعيدين المحلي والإقليمي.

٣ - إنتاج مواد إعلامية وتربوية تهدف إلى إنشاء المزيد من "مراكز معلومات المرأة" في بلديات أخرى.

واضطلع المشروع بتدريب موظفي هذه "المراكز"، بهدف إدماج أهداف المشروع وأنشطته العملية؛ وحدد المشروع الموارد والاستراتيجيات الإنمائية لكل بلدية معنية وأنشأ

شبكات تعاون مع الكيان المحلية والإقليمية لتنفيذ الأعمال المشتركة القادرة على زيادة تحسين (إعادة) إدماج المرأة مهنياً.

وبالإضافة إلى المواد الإعلامية والتكوينية العديدة التي لم تنشر، أدى المشروع إلى إنتاج مجموعة جديدة نشرتها اللجنة - مجموعة "Wish Me Well"، التي تهدف إلى نشر الدراسات والإعلام/التوعية والمواد التربوية التي تهدف إلى (إعادة) إدماج المرأة مهنياً، وتحسين مركزها المهني وتطوير حياتها الوظيفية. وهكذا، تعنى هذه المجموعة بوجه خاص بالتدريب والتوظيف وتكافؤ الفرص.

وحتى الآن، جرى نشر خمسة بحوث تقوم على الخبرة العملية التي اكتسبها المشروع في العمل الميداني.

وأنتج أيضاً شريط فيديو بعنوان "مراكز معلومات المرأة" (CIDM, 1995)، بهدف توعية الكيانات العامة والخاصة التي تعتبر جهات مقدمة محتملة لخدمات الدعم من أجل (إعادة) إدماج المرأة مهنياً، للحاجة إلى هذا النوع من الهياكل على الصعيد المحلي.

وفي الفترة ١٩٩٦-١٩٩٧، نفذت اللجنة المشروع المعنون "TRAMPOLIM"، الذي أدمج أيضاً في برنامج "NOW" في مبادرة الجماعة الأوروبية "توظيف وتنمية الموارد البشرية"، بهدف إعلام وتوعية البلديات للمنطقتين المتمتعين بالحكم الذاتي في البلد، وكذلك الموظفين المحليين الآخرين، عن إقامة شبكات من الأطراف التيسيرية المحلية بشأن القضايا ذات الصلة بتعزيز تكافؤ الفرص، وعلى الأخص، بشأن مركز المرأة في المجتمع وإدماجها في سوق العمل، على أساس تكافؤ الفرص، في إطار منظور للتنمية الإقليمية.

ونظم المشروع حلقات دراسية في بلديات مختلفة في المنطقتين المتمتعين بالحكم الذاتي وأدى إلى تنفيذ آليات المساواة في هاتين المنطقتين على النحو المذكور في "الآليات المؤسسية".

ومنذ عام ١٩٩٨، كان المشروع المعنون "TRAMPOLIM/REDA" يهدف، أساسياً، إلى إنشاء شبكة وطنية من المستشارين القانونيين المعنيين بالمساواة على الصعيد المحلي، فضلاً عن شبكة "مراكز معلومات"، ترمي إلى (إعادة) إدماج المرأة مهنياً، من المقرر أن تفتتح في بلديات البرتغال القارية والمنطقتين المتمتعين بالحكم الذاتي.

وبهذا المشروع، سعت اللجنة لتحقيق ما يلي:

١ - إعلام البلديات وتوعيتها:

- عن تكافؤ الفرص ودورها الحاسم في تنفيذ سياسة شاملة متعلقة بتكافؤ الفرص.

- عن الحاجة إلى إنشاء "مراكز معلومات المرأة"، التي تسهم في تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل، بتقديم الدعم للمرأة في بحثها الفردي عن العمل، أو تدريبها أو خلق فرص عمل للحساب الخاص، أو غير ذلك من أنواع الأنشطة الاقتصادية، وزيادة مشاركتها في التنمية المحلية وجعلها ظاهرة للعيان.
- للتنفيذ الفعال لسياسة متعلقة بتكافؤ الفرص على الصعيد المحلي (إدماج نوع الجنس في الأنشطة الرئيسية)، من خلال توافر المعدات والموظفين والميزانية الضرورية لتنفيذها، مثلاً بتعيين شخص مسؤول عن المساواة على المستوى المحلي.
- ٢ - إعداد واختبار منهجيات، ونماذج تدريبية، وأدوات ومواد إعلامية وتربوية، تزود الموظفين التقنيين في البلدية بالقدرات لتحقيق ما يلي:
  - إعداد، وإقامة وإدارة "مراكز معلومات المرأة"؛
  - تمكين تلك المراكز من تعزيز (إعادة) إدماج المرأة مهنياً وتطوير الأنشطة الكامنة في هذا النوع من الخدمات بين مستخدميها؛
  - توعية الجهات الفاعلة الاجتماعية - الاقتصادية، العامة والخاصة، على الصعيدين المحلي والإقليمي بشأن تكافؤ الفرص، وكذلك من أجل التعاون في البحث عن حلول ملائمة للاحتياجات الخاصة بالمرأة وبيتها، وتنفيذ تلك الحلول؛
  - النهوض بمهمة المسؤولية عن تحقيق المساواة على الصعيد المحلي.
- ٣ - تنمية قدرات الموظفين التقنيين العاملين في هياكل دعم (إعادة) إدماج المرأة مهنياً، بهدف الاعتراف بهذه الوظيفة مهنية.
- ٤ - زيادة عدد "مراكز معلومات المرأة"، على الصعيد الوطني، وتحسين نوعية خدماتها وأنشطتها، فضلاً عن استراتيجياتها.
- ٥ - إنشاء شبكة وطنية من "مراكز معلومات المرأة" ومن الأشخاص المسؤولين عن تحقيق المساواة، من أجل:
  - تبادل المعلومات والخبرات، وتحسين قدرتها على الاستجابة إلى الاحتياجات الخاصة بالمرأة وبيتها، وتحسين نوعية أنشطتها، وفي الختام، تمكينها من العمل بصورة وثيقة مع اللجنة، بالتعاون مع موظفيها والموظفين الاجتماعيين - الاقتصاديين على الصعيد المحلي، وعلى سبيل المثال، مع مكاتب التوظيف والمؤسسات، المعنية بتحقيق تكافؤ الفرص.



٦ - إدخال أنشطة هذه الشبكة الوطنية في الشبكة الأوروبية للمشاريع الرامية إلى تعزيز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في سوق العمل التي تضم بالفعل خمسة بلدان (فرنسا وإسبانيا والنمسا واليونان وإيطاليا)، مما يسمح بما يلي:

- نقل أدوات ومنهجيات التدريب والعمل، والاشتراك في إعدادها؛
- تشجيع الاتصال والتعاون بين المرافق المماثلة العاملة في الدول الأعضاء المختلفة في الاتحاد الأوروبي؛
- وضع معايير مشتركة لأداء ونوعية هذه المرافق؛
- تقييم ونشر الإجراءات الابتكارية وتبادل الخبرات والمهارات.

وقد اضطلع هذا المشروع بتدريب حوالي ٤٠ من المستشارين القانونيين المعيّنين بالمساواة، المعيّنين بموجب البروتوكولات المعقودة بين المشروع ومختلف البلديات، بهدف إدماج مسألة تكافؤ الفرص في السياسات والأنشطة التي تنفذ في بلدياتها، فضلا عن تزويد الموظفين التقنيين التابعين للبلديات بالقدرة على إنشاء "مراكز معلومات المرأة".

## المادة ١٢

في البرتغال، لا توجد عقبات تعترض المساواة بين المرأة والرجل في الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات ذات الصلة بتنظيم الأسرة. وخلال الفترة قيد الاستعراض، اتخذت التدابير التالية:

- عدل القانون رقم ٩٧/٩٠، المؤرخ ٣٠ تموز/يوليه، الحدود القانونية للإهاء الطوعي للحمل بنص جديد في المادة ١٤٢ من قانون العقوبات. وطبقا للقانون الحالي، لا يعاقب على إنهاء الحمل إذا أجري بواسطة طبيب، أو تحت إشرافه، في مؤسسة رسمية أو معترف بها رسميا، وبموافقة الحامل، في الحالات التي، على قدر علم وخبرة علوم الطب:

- تشكل الطريقة الوحيدة لتجنب تعرض المرأة الحامل لخطر الوفاة أو تعرض جسمها أو صحتها البدنية أو النفسية لأذى خطير أو لا مرد له؛
- تشير إلى ضرورة تجنب تعرض المرأة الحامل لخطر الوفاة أو تعرض جسمها أو صحتها البدنية والنفسية لأذى خطير ودائم، وأن يجري في الـ ١٢ أسبوعا الأولى من الحمل

- عندما توجد أسباب خطيرة تدعو إلى توقع معاناة الطفل الذي لم يولد بعد من مرض عضال أو من تشوه خلقي، وأن يجري التدخل في الـ ٢٤ أسبوعاً الأولى من الحمل، الثابت عن طريق رسم الموجات الصوتية أو بوسائل كافية، وفقاً للقوانين المهنية، إلا في الحالات التي يتعذر أن يعيش فيها الجنين، وفي تلك الحالات يمكن إنهاء الحمل في أي وقت؛
- إذا ثبت أن الحمل نتج عن جريمة ضد الحرية الجنسية والخيار الذاتي الجنسي ويتم إنهاء الحمل في الـ ١٦ أسبوعاً الأولى.
- وينص الأمر الحكومي رقم ٨٩/١٨٩، المؤرخ ٢١ آذار/مارس، على الإجراءات التي تتخذ لهذا الغرض في الحالات والظروف المشار إليها في المادة ١٤٢ من قانون العقوبات.
- القانون رقم ٩٥/١٧، المؤرخ ٩ حزيران/يونيه، والقانون رقم ٩٨/١٨، المؤرخ ٢٨ نيسان/أبريل، بشأن حماية الأمومة والأبوة (انظر المادة ١١ (٢)).
- الرسالة رقم ٩٧/٥٤١١، التي تقيم شبكة وطنية لتشخيص الحالات الخلقية الشاذة والتشوهات الخلقية قبل الولادة. ويمكن لجميع الأزواج المعرضين لذلك الخطر إجراء التشخيص السابق للولادة مجاناً. وفي هذا الصدد، اتخذت أيضاً تدابير لتنفيذ توفير الرعاية السابقة للحمل وجعلها طبيعية، بهدف الحد من الأخطار الطبية المتصلة بالحمل وتخفيف عدد حالات الحمل غير المرصود.
- ووزارة الصحة ملتزمة بتطبيق التشريع القائم بشأن تنظيم الأسرة، وقد أدرجت في استراتيجيتها الصحية للفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢ أهدافاً محددة فيما يتعلق باستخدام وسائل منع الحمل والحد من الحمل في سن المراهقة.
- وأيضاً في إطار "الاستراتيجية الصحية للفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢"، جرى توقيع بروتوكول تعاون بين الإدارة العامة للصحة واللجنة المعنية بالمساواة وحقوق المرأة، بهدف إعلام/تدريب الفنيين الصحيين من أجل اكتشاف النساء ضحايا العنف والأطفال والمراهقين ضحايا إساءة المعاملة والإيذاء الجنسي، ومساندتهم ومساعدتهم.
- ووقع بروتوكول بين الإدارة العامة للصحة ورابطة تنظيم الأسرة لإنتاج مواد إعلامية في مجال التربية الجنسية/المعلومات الجنسية التي تستهدف الشباب، والآباء والمدرسين.

- أنشئ خط هاتفي يعمل على مدار الساعة، تنهض بمسؤوليته اللجنة المعنية بصحة المرأة والطفل، ويوفر المعلومات المتعلقة بمنع الحمل، أو الفحص المتعلق باكتشاف السرطان، أو الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي أو العقم.
- أنشئ خط هاتفي آخر يعمل على مدار الساعة أطلق عليه "انقذوا المرأة الحامل"، تديره المؤسسة الخاصة للتضامن الاجتماعي التي يطلق عليها "مساعدة الأم". وبالإضافة إلى الدعم الهاتفي، افتتحت هذه المؤسسة بالفعل خدمة إرشادية، وبيتا للنساء الحوامل اللائي تتجاوز أعمارهن ٢٥ عاماً، ومركزاً للحوامل، وفي الآونة الأقرب عهداً، مكان إقامة مؤقتة للمراهقات الحوامل.
- والقانون رقم ٩٩/١٢٠ و رقم ٢٥٩/٢٠٠٠ يعيدان تأكيد حقوق الصحة الإنجابية وينظمان تدخل الخدمات الصحية الوطنية في أنشطة تنظيم الأسرة.
- وفيما يتعلق بتنظيم الأسرة، تشير التقديرات إلى أن نسبة ٨٠ في المائة من النساء في الفئة العمرية الخصبة تستخدم الآن وسائل منع حمل مأمونة.
- وفيما يتعلق بالإيدز، فإنه منذ عام ١٩٨٣، لدينا ٤٨٢ ٦ حالة من الذكور المصابين و ٢٦٩ ١ من الإناث. ولا توجد لدينا أعداد حملة فيروس نقص المناعة البشرية بالنظر إلى أن الإعلان عن الحالة الإيجابية ليس إلزامياً.
- ويمثل منع ومكافحة العنف ضد الأطفال والنساء والمسنين مجالاً ذا أولوية يرد على وجه التحديد في وثيقة الاستراتيجية تلك. وقد جرى تدريب الفنيين الصحيين في هذا الميدان.
- وقد نشرت وزارة الصحة "صحة المرأة"، وتمثل نظرة عامة بشأن صحة المرأة في البلد.
- وأنشأت وزارة الصحة برنامجاً مالياً "أشكال عدم المساواة في مجال الصحة" يرمي إلى دعم المشاريع التي تحث على تحقيق المساواة في مجال الصحة.

### المادة ١٣

(أ) يكفل نظام الضمان الاجتماعي الوطني المساواة بين المرأة والرجل في الحصول على جميع استحقاقات الأسرة، في النظامين العام وغير القائم على الاشتراكات على حد سواء.

وتتمثل الحالات المشمولة بالنظام العام فيما يلي:

المرض - تمنح بوجه عام إعانة مالية نسبتها ٦٥ في المائة من متوسط الأجر، لمدة أقصاها ١٠٩٥ يوما؛

الأمومة - تمنح إعانة مالية نسبتها ١٠٠ في المائة من متوسط الأجر لإجازة مدتها ١٢٠ يوما؛

البطالة - تمنح من خلال إعانة بطالة (٦٥ في المائة من متوسط المرتب) وإعانة اجتماعية للبطالة (مبلغ متغير، يتوقف على حجم الأسرة المعيشية للمستفيد)؛

المسؤوليات العائلية - تدفع إعانة للأطفال والشباب وإعانة للمواظبة في المدارس الخاصة، وإعانة شهرية مدى الحياة، وإعانة لرعاية طرف ثالث وإعانة جنازة؛  
العجز - يدفع معاش للمصابين بعجز دائم عن العمل؛

الشيخوخة - يدفع معاش تقاعدي للمستفيد الذي بلغ الحد الأدنى للسن القانوني الذي يفترض أنه مناسب للتوقف عن ممارسة النشاط المهني. ويمكن أن تضاف إعانة لرعاية طرف ثالث إلى إعانة العجز والمعاشات التقاعدية.

ويحدد المرسوم بقانون رقم ٩٣/٣٢٩، المؤرخ ٢٥ أيلول/سبتمبر، نفس سن التقاعد للرجل والمرأة عند سن ٦٥ عاما ويحدد فترة انتقالية مدتها ست سنوات تضاف تدريجيا عن طريق زيادة سنوية كل ستة أشهر في حد سن التقاعد للمرأة (الذي كان سابقا ٦٢ عاما).

الوفاة - يمنح معاش للزوج الباقي على قيد الحياة (يمكن أن تضاف إليه إعانة لرعاية أطراف ثالثة) وإعانة وفاة؛

الأمراض المهنية - يدفع تعويض ومعاشات في حالات العجز المؤقت أو الدائم، التي تحدث بسبب أمراض مهنية.

والنظام غير القائم على الاشتراكات يغطي المواطنين، وفي ظروف معينة، اللاجئيين، والأشخاص عديمي الجنسية والمقيمين الأجانب، غير المشمولين بالنظام العام ويعيشون في حالة ضيق اقتصادي.

وخطة الحماية التي قررها النظام غير القائم على الاشتراكات تشمل الاستحقاقات

التالية:

- منح إعانة للأطفال والشباب؛
- منح إعانة للمواظبة في المدارس الخاصة؛

- منح إعانة بسبب التيتيم؛
  - منح معاش اجتماعي بسبب الشيخوخة أو الإعاقة؛
  - منح إعانة لرعاية أطراف ثالثة؛
  - أدوات اجتماعية.
- ولموظفي الإدارات المركزية والإقليمية والمحلية نظام مستقل للحماية الاجتماعية له نطاق تطبيق مادي مماثل.
- وللحصول على معلومات بشأن المساواة في الضمان الاجتماعي وبشأن الحد الأدنى للدخل المضمون، يرجى الرجوع إلى المادة ١١، الفقرة ١، الضمان الاجتماعي.
- (ب) ومن وجهة نظر شكلية، لا توجد عقبات قانونية أو مؤسسية أو تنظيمية أمام حصول المرأة على القروض المصرفية، والرهن العقاري، والأنواع الأخرى من الائتمان المالي. بيد أنه لا توجد بيانات إحصائية لتقييم الفروق بين النساء والرجال في هذا المجال.
- وفي الآونة الأخيرة، أنشئت رابطة وطنية للحق في الائتمان، بهدف تيسير منح القروض الصغيرة (الائتمان الصغير) لصغار رجال الأعمال. ومستخدمو هذه القروض معظمهم من النساء.
- (ج) وقد نصت الخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص في الإجراء ٨ من الهدف ١ على "تشجيع المساواة بين المرأة والرجل في سياسات الألعاب الرياضية".
- وعلى الرغم من حدوث زيادة في اشتراك المرأة في الألعاب الرياضية في السنوات القليلة الماضية، فضلا عن زيادة الإمكانيات التي أتاحت لها للاشتراك في الأحداث الرياضية على الصعيدين الوطني والدولي، فإن هذا الاتجاه لا يلاحظ بوجه عام في مناصب صنع القرار والمناصب الإدارية من ناحية تمثيل الإناث.
- ومن الواضح أن المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا، وبخاصة في أعلى مستويات صنع القرار، وفي المناصب الإدارية، وتنظيم المسابقات الرياضية، والتدريب والتحكيم.
- وفي هذا الصدد، ومع الأخذ في الاعتبار الخطوات التي اتخذت في الآونة الأخيرة فيما يتعلق بهذه القضية، من الأهمية صياغة خطة وطنية لتحقيق المساواة في سياسات الألعاب الرياضية تأخذ في الاعتبار الأوضاع القائمة بالفعل، على الصعيدين الوطني والدولي على حد سواء.

ولتعزيز المساواة بين المرأة والرجل في الألعاب الرياضية، على جميع المستويات وفي جميع المناسبات ومجالات القدرات، فإن أحدث نص دولي، معترف به على نطاق واسع كوثيقة أساسية، يتمثل في إعلان بریتون (١٩٩٤).

وعلى الصعيد الحكومي، التزمت البرتغال، بوصفها عضواً في مجلس أوروبا، بمبادئ إعلان بریتون، في نطاق النصوص التي اعتمدها المؤتمر الثامن لوزراء الألعاب الرياضية في مجلس أوروبا، الذي انعقد في لشبونة، في عام ١٩٩٥.

وتعاونت البرتغال أيضاً في مشاريع مجلس أوروبا التي تتبنى هذه القضية، بتنظيم حلقة دراسية في إطار مشروع "سبرنت" بشأن "مساهمة الألعاب الرياضية في خلق مجتمع ديمقراطي" (لشبونة، ١٩٩٦)، حيث كان اشتراك المرأة في الميادين الرياضية أحد القضايا التي بحثت.

وعلى الصعيد غير الحكومي، تمثلت أول مبادرة حدثت في البرتغال بشأن هذه المسألة في المؤتمر الأول عن "المرأة والألعاب الرياضية"، الذي نظمته في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦، في لشبونة، الحركة الديمقراطية النسائية (منظمة غير حكومية) وإدارة الألعاب الرياضية التابعة لبلدية لشبونة، بالاشتراك مع الجماعة النسائية والرياضية الأوروبية، وبدعم منها، وتمثل الهدف الرئيسي في تحليل الحالة الخاصة بالمرأة في النظام البرتغالي للألعاب الرياضية.

ووافق هذا المؤتمر على إعلان بریتون، وأصدر بياناً موجهاً إلى الحكومة، ومنظمات الألعاب الرياضية (اتحادات الألعاب الرياضية، واللجنة الأولمبية والاتحاد الأولمبي)، والمنظمات غير الحكومية النسائية والجامعات، وكرر تأكيد ضرورة إنشاء منظمة منسقة ومستقلة.

وعلاوة على ذلك، فإنه بعد هذا المؤتمر، وُضع الأساس لإنشاء "الرابطة البرتغالية للمرأة والألعاب الرياضية"، التي تأسست رسمياً في ٦ شباط/فبراير ١٩٩٨. ويتمثل هدف هذه الرابطة في تعزيز المساواة واشتراك المرأة في الألعاب الرياضية على جميع المستويات، وفي جميع المناصب ومجالات الاختصاص.

## المادة ١٤

على الرغم من أن القطاع الرئيسي في الاقتصاد البرتغالي فقد أهميته، لا تزال المرأة العاملة في الزراعة تشكل جزءاً هاماً من القوى العاملة للإناث (١٤,١ في المائة في عام ٢٠٠٠)، حيث تتسم الزراعة بأنها قطاع كثيف اليد العاملة من الإناث (في نفس العام، مثلت المرأة ٥٢,٤ في المائة من القطاع الزراعي). وفيما يتعلق بمركزها، فإن نسبة ٨١,٢ في

المائة عاملات لحسابهن الخاص بدون موظفين يعملون لحسابهن، وتعمل نسبة ٨ في المائة لحساب أحد أفراد الأسرة، وتعمل نسبة ٩,٥ في المائة لحساب الغير وتعمل نسبة ١,١ في المائة لحسابهن الخاص مع وجود موظفين يعملون لحسابهن.

وتمثلت التدابير التشريعية المتخذة خلال الفترة قيد الاستعراض فيما يلي:

- المرسوم بقانون رقم ٩٠/٣٣٩، المؤرخ ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر، الذي حدد شكل المؤسسة الزراعية العائلية المعترف بها، وبذلك أضفى الطابع القانوني على شكل "عمل أفراد الأسرة" في النشاط الزراعي، واعترف بحقوق أفراد الأسرة هؤلاء الذين، على الرغم من مساهمتهم، من خلال العمل البدوي أو التعاون في المهام الإدارية والإدارة، في النشاط الزراعي، كانوا لا يتمتعون بالحماية حتى ذلك التاريخ.
- الرسالة رقم ٩٧/٥٣، التي حددت إطار تطبيق الإجراءات المعنون "التدريب والتعليم"، وتضمنت في معاييرها ذات الأولوية أنهما يجب أن يراعى أهداف سياسات تكافؤ الفرص، أي تعزيز فرص وصول المرأة إلى مجالات مهنية جديدة.
- والرسالة رقم ٩٧/١٠٢٧١، التي اعتمدت نظام تطبيق هذا الإجراء وقضت بأنه من أجل الحصول على التمويل، يجب أن تمثل كيانات التدريب للتشريع المتعلق بعدم التمييز في العمل وفي التوظيف، أي على أساس نوع الجنس. وأدرجت الرسالة تحقيق تكافؤ الفرص في معاييرها لتحليل الخطط وطلبات التمويل المختلفة.
- وقد أسهم هذان الصكان القانونيان في تنمية القدرات التقنية والاجتماعية، مما هيا الأوضاع لزيادة اشتراك المرأة في عملية التنمية الريفية والزراعية، والقضاء على التمييز ضد المرأة.
- الأمر الحكومي رقم ٩٨/١٩٥، الذي ينظم الإعانات المقدمة لخدمات الإحلال. وبمنح الإعانات، يمكن تهيئة الأوضاع التي تتيح الإحلال المؤقت للعاملين في النشاط الزراعي: رب العمل، والزوجة والعمال الدائمون، أي في حالات المرض، أو الحوادث، أو الأمومة، أو التدريب المهني أو العطلات.
- وطبقا للمعلومات التي قدمتها وزارة الزراعة، تواصل رابطة المزارعات البرتغاليات، وهي منظمة غير حكومية، توسيع نطاق القيام بنشاط دائم في مجال تشجيع المزارعات، مثلا من خلال الإجراءات التالية:
- مشروع "الورد والسنت" - وهو مشروع لمنع المخاطر المهنية في الزراعة، يستهدف الأطفال العاملين في القطاع الزراعي.

- الدراسة المعنونة "اشتراك المرأة في عمليات صنع القرار في القطاع الريفي والزراعي".
- مشروع "برنامج القوة بشأن السياحة الزراعية"، الذي نفذ على مرحلتين:
  - "المؤهلات الفنية في السياحة الزراعية".
  - إعداد نموذج تدريبي من أجل "تدريب المدربين".
- "الحالة الراهنة والمنظورات المستقبلية للمؤهلات الفنية للمزارعات في جنوب أوروبا" - مشروع برنامج القوة.
- "المزارعات" - مشروع مشمول بتدابير مؤقتة من برنامج "فورس ليوناردو".
- "ربط المرأة في التحوم" - مشروع "NOW".
- "عمل المرأة لحسابها الخاص في المناطق الريفية" - مشروع مشمول ببرنامج ليوناردو.
- "دليل الممارسات الجيدة في ميدان حصول المرأة على التعليم والتدريب المهني في المناطق الزراعية".
- "كبار السن في المناطق الريفية والزراعية" - دراسة أجريت في إطار تحليل برنامجي شامل لعدة منظمات.
- المرأة والمعلومات والتنمية الريفية - مشروع داخل الإطار المعنون "Leader II" أعد بالاشتراك مع وزارة الزراعة.
- وتقدم أيضا رابطة المزارعات البرتغاليات خدمات استشارية عامة لأعضائها. وقامت الرابطة برعاية الحلقات الدراسية التالية:
  - "الأسرة، والمرأة والعمل الطوعي: مساهمة لتنمية القطاع الريفي".
  - "التعليم غير النظامي والتدريب المستمر للمزارعات".
  - "المرأة والعمل الطوعي: المشاركة الوطنية والمقدرة للمسؤولية في التنمية المحلية".
  - "ربط المرأة في المناطق الريفية" - حلقة دراسية دولية لمشروع "NOW".
- وتقوم أيضا رابطة المزارعات البرتغاليات برعاية اجتماعات منتظمة لتبادل الخبرات بين المزارعات.



- وقد أصدرت الرابطة المنشورات التالية:
- "المزارعات في البرتغال - صورة ممكنة" (دراسة).
  - "المرأة والأسرة في الاستغلال الزراعي البرتغالي".
  - "نشرة رابطة المزارعات البرتغاليات" - منشور نصف سنوي.
  - نشر رسالة إخبارية شهريا.
  - إصدار نشرات معلومات.
  - وللرابطة فترة إذاعية في الإذاعة والتلفزيون.

## المادة ١٥

يؤكد الدستور البرتغالي والقانون البرتغالي المساواة بين المرأة والرجل أمام القانون، بدون استثناء، بصرف النظر عما سبق ذكره بشأن الخدمة العسكرية. ومن الناحية العملية، لا تزال حالات الخروج على هذه القاعدة موجودة، مثلا في مجال العمل والتوظيف، وفي الحياة الأسرية وفي الاشتراك في الحياة السياسية والعامية.

## المادة ١٦

يؤكد الدستور البرتغالي والقانون البرتغالي المساواة بين المرأة والرجل أمام القانون، بدون استثناء، في جميع المسائل ذات الصلة بالزواج والعلاقات الأسرية. ومن الناحية العملية، فإن وجود تمييزات اجتماعية وقوالب اجتماعية جامدة، فضلا عن استمرار العنف العائلي ضد المرأة والافتقار إلى آليات فعالة لحمايتها، يؤثر بشكل كبير على مركز المرأة داخل الأسرة وفي إطار الزواج.