



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

Distr. general  
15 de junio de 2001  
Español  
Original: inglés

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

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

**Quintos informes periódicos de los Estados partes**

**Portugal\***

**Índice**

	<i>Página</i>
Introducción. . . . .	2
Artículos 1 y 2 . . . . .	2
Artículo 3 . . . . .	15
Artículo 4 . . . . .	19
Artículo 5 . . . . .	21
Artículo 6 . . . . .	23
Artículo 7 . . . . .	24
Artículo 8 . . . . .	27
Artículo 9 . . . . .	27
Artículo 10. . . . .	27
Artículo 11, párrafo 1 . . . . .	35
Artículo 11, párrafo 2 . . . . .	46
Artículo 12. . . . .	51
Artículo 13. . . . .	53
Artículo 14. . . . .	55
Artículo 15. . . . .	57
Artículo 16. . . . .	58

\* El presente documento se publica sin edición oficial previa.  
Para el informe inicial presentado por el Gobierno de Portugal, véase el documento CEDAW/C/5/Add.31. Para el segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Portugal, véase el documento CEDAW/C/13/Add.22. Para el tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Portugal, véase el documento CEDAW/C/18/Add.3. Para el cuarto informe periódico presentado por el Gobierno de Portugal, véase el documento CEDAW/C/PRT/4.



## Introducción

Portugal ratificó sin reservas la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1980 y fue uno de los primeros Estados Miembros de las Naciones Unidas en hacerlo.

Esa ratificación fue posible gracias a la situación política y social del país en esa época, que favoreció la aprobación de una nueva Constitución política y la revisión de la legislación vigente, así como la adopción de políticas más acordes con los principios democráticos.

Tras la ratificación de la Convención, se prepararon informes nacionales de evaluación sobre su cumplimiento, que fueron examinados por el Comité en 1986 (informe inicial) y en 1991 (informes periódicos segundo y tercero), respectivamente.

El cuarto informe periódico se presentó con algún retraso y su examen por el Comité estaba previsto para el período de sesiones de enero de 2002. Sin embargo, habida cuenta de que el quinto informe periódico debía presentarse en 1998, se decidió combinar los informes periódicos cuarto y quinto, para facilitar la labor de los expertos del Comité reduciéndola al examen de un solo texto que incluye la información relativa a los acontecimientos ocurridos durante todo el decenio de 1990.

## Artículos 1 y 2

### 1. Constitución de la República Portuguesa

La Constitución de la República Portuguesa no consagra en forma explícita el principio de la igualdad de género, pero prohíbe toda forma de discriminación (denegación de derechos o exención de obligaciones) basada en el sexo (art. 13).

La Ley Constitucional 1/97, de 20 de septiembre de 1997, introdujo modificaciones importantes en la Constitución, creando así las condiciones apropiadas para una evolución sustancial de los temas relativos a la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Los cambios principales son los siguientes:

#### *Artículo 9 - Tareas fundamentales del Estado*

Se añadió a este artículo un nuevo inciso h) que incluye el deber de “Promover la igualdad del hombre la mujer” entre esas tareas. Se trata de una modificación muy importante, puesto que obliga al Estado a promover el cambio en vez de limitarse a garantizar el derecho al cambio.

#### *Artículo 26 - Otros derechos personales*

Este artículo fue modificado y se introdujeron algunas disposiciones importantes, a saber: la parte final del párrafo 1, que consagra el derecho a la protección jurídica contra toda forma de discriminación. Algunos de los cambios más importantes son los siguientes: “Se reconoce a todas las personas el derecho a la identidad personal, al desarrollo de la personalidad ... y a la protección jurídica contra toda forma de discriminación“.

*Artículo 59, párrafo 1*

b) Este artículo ya había establecido el derecho a los trabajadores a la organización del trabajo en condiciones socialmente dignas que den lugar a la realización personal; la versión revisada se refiere además a la conciliación de la actividad profesional con la vida familiar dentro del mismo contexto de la organización del trabajo.

*Artículo 67, párrafo 2*

Se modificó el contenido de los incisos b) y d) y se introdujo un nuevo inciso e); a tenor de esas disposiciones, la Constitución de la República Portuguesa estipula actualmente que es deber del Estado:

b) Promover la creación y garantizar el acceso a una red nacional de guarderías y otros servicios sociales de apoyo a la familia, así como una política relativa a los ciudadanos de edad avanzada;

d) Garantizar, con pleno respeto de la libertad individual, el derecho a la planificación de la familia, promoviendo posibilidades de información y acceso a los métodos y medios que den lugar al ejercicio de la maternidad y la paternidad conscientes;

e) Regular la asistencia a la reproducción de forma de salvaguardar la dignidad de la persona humana.

*Artículo 68, párrafo 3*

Se reconoce el derecho a protección especial durante el embarazo y el período posterior al parto a todas las mujeres, no solamente a las que tienen un empleo remunerado.

*Artículo 68, párrafo 4*

Se incorporó este nuevo párrafo, que dice así: “La Ley reglamentará la concesión de derechos relativos a licencias laborales a las madres y los padres, durante períodos apropiados y de conformidad con los intereses del niño y las necesidades de la familia”.

*Artículo 109 - Participación política de los ciudadanos*

Este artículo, que anteriormente se refería a la “participación directa y activa de los ciudadanos en la vida política” fue modificado para incluir una referencia expresa a “hombres y mujeres”. El texto actual es el siguiente:

“La participación directa y activa de hombres y mujeres en la vida política constituye una condición y un instrumento fundamental de la consolidación del sistema democrático y, por lo tanto, la ley debe promover la igualdad en el ejercicio de los derechos cívicos y políticos y la no discriminación por razón de género en el acceso a puestos públicos.”

Por otra parte, el artículo asigna a la ley la obligación concreta de promover la igualdad en esa esfera, facilitando al mismo tiempo la adopción de medidas especiales de carácter positivo.

## 2. Mecanismos nacionales

El decreto Ley No. 166/91, de 9 de mayo de 1991, estableció la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, que es el mecanismo nacional para la igualdad y reemplaza a la anterior Comisión sobre la Condición de la Mujer, creada en 1977.

Los objetivos fundamentales y permanentes de la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer son los siguientes:

- Promover la igualdad de oportunidades, derechos y dignidad de la mujer y el hombre;
- Promover una responsabilidad conjunta efectiva de la mujer y el hombre en todos los aspectos de la vida familiar, profesional, social, cultural, económica y política;
- Alentar a la sociedad a que considere que la maternidad y la paternidad son funciones sociales de fundamental importancia y a que asuma las responsabilidades correspondientes.

El Decreto Ley 3-B/96, de 26 de enero de 1996, instituyó la función de Alto Comisionado para la Igualdad y la Familia. En la nota preliminar del decreto ley se afirma que en el programa del Gobierno la rectificación de las desigualdades entre hombres y mujeres merece especial atención, porque la igualdad proclamada en la Constitución y la legislación no basta por sí sola para garantizar la igualdad de oportunidades o una distribución más equitativa en la esfera del empleo y del poder político, económico y social. Por consiguiente, el derecho a la igualdad exige una serie de medidas compensatorias destinadas a corregir situaciones en que las diferencias sean amplias. Se encomendó al Alto Comisionado la responsabilidad de:

- Contribuir a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los planos social y familiar, proponiendo políticas compensatorias destinadas a eliminar la discriminación;
- Promover y valorar la institución de la familia, elaborando políticas sobre la familia en que se tenga en cuenta la situación concreta de sus miembros;
- Contribuir a que todos los ciudadanos gocen de la misma dignidad y de iguales oportunidades y derechos, fomentando iniciativas encaminadas a la eliminación gradual de la discriminación;
- Vigilar la situación de los niños, mejorando la coordinación de la participación de las entidades competentes, acompañando las actividades de las organizaciones no gubernamentales y apoyando la formulación y aplicación de políticas relativas a todos los aspectos de la infancia.

Con arreglo a ese Decreto Ley, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer funcionaba bajo la dirección del Alto Comisionado, pero la situación cambió con la publicación del Decreto Ley 474-A/99, de 8 de noviembre de 1999, que suprimió el cargo de Alto Comisionado para la Igualdad y la Familia y estableció un Ministro para la Igualdad.

En el año 2000, de resultas de un cambio de estructura del Gobierno —Decreto Ley 267-A/2000, de 20 de octubre— dejó sin efecto el cargo de Ministro para la Igualdad y las funciones de la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer

se asignaron al Ministro de la Presidencia, con el propósito de atender a la necesidad de que las cuestiones relativas a la igualdad ocupen un lugar central en la estructura gubernamental para dar lugar a la incorporación de la problemática de género en todas las esferas.

El Decreto Ley No. 163/96, de 5 de septiembre de 1996, estableció el Consejo Nacional de la Familia, sujeto a la autoridad del Alto Comisionado para la Igualdad y la Familia. El Consejo debía publicar informes y proponer medidas a las autoridades competentes, en particular con el objeto de participar en la definición y aplicación de una política general relativa a la familia, fomentar y apoyar la contribución de organizaciones no gubernamentales interesadas en la familia, promover la creación de nuevas infraestructuras de apoyo a la familia para acercar esos servicios a las comunidades locales, valorar el papel de la familia y consolidar la institución de la familia, e impulsar iniciativas encaminadas a la conciliación de la vida familiar y el tiempo libre con la actividad profesional.

El Decreto Ley No. 150/2000, de 20 de julio de 2000, derogó el decreto ley anterior y el Consejo Nacional de la Familia, con la nueva denominación de Comisión Nacional de la Familia, pasó a formar parte del Ministerio de Trabajo y Solidaridad reteniendo todas sus responsabilidades.

Por el decreto legislativo regional No. 18/97/A, de 4 de noviembre de 1997 (Región Autónoma de las Azores) se creó la Comisión Consultiva Regional para la Defensa de los Derechos de la Mujer.

Mediante el decreto regional No. 16/97/M, de 8 de agosto de 1997) Región Autónoma de Madeira), se aprobaron los estatutos del Departamento Regional de Trabajo, que a su vez estableció una Oficina para Cuestiones de Igualdad, Temas Laborales de la Unión Europea y Documentación.

### **3. Directrices de política**

En 1994, la resolución No. 32/94 del Consejo de Ministros, de 17 de mayo, determinó las acciones y medidas necesarias para la promoción efectiva de la igualdad de oportunidades y la participación de la mujer portuguesa en todas las esferas de la vida económica, social, política y profesional.

En 1995, se creó la Comisión Parlamentaria para la Paridad, la Igualdad de Oportunidades y la Familia.

En 1997, la resolución No. 49/97 (anexo II) del Consejo de Ministros, de 6 de marzo, aprobó el Plan Global para la Igualdad de Oportunidades, que enunciaba una serie de medidas políticas relacionadas con diversas esferas e introducía una perspectiva de integración de la igualdad.

También en 1997, el despacho No. 3455/97 del Ministerio de Equipo, Planificación y Administración Territorial, de 24 de marzo de 1997, dispuso que, habida cuenta de la nueva orientación de los actuales fondos estructurales, las medidas y los proyectos destinados a contribuir a una auténtica igualdad de oportunidades fuesen objeto de atención prioritaria. Por lo tanto, los administradores de programas operacionales del Marco de Apoyo II de la Unión Europea y las iniciativas comunitarias para el período 1994-1999 debían incluir, en el informe anual de ejecución, una parte relativa al efecto de las medidas operacionales respectivas sobre la igualdad de oportunidades.

En 1998, la resolución No. 59/98 del Consejo de Ministros, de 6 de mayo, aprobó el Plan Nacional de Empleo, que contenía nuevos instrumentos para la promoción de la igualdad de la mujer y el hombre en el empleo, el trabajo y la capacitación profesional. En la revisión anual del Plan Nacional de Empleo efectuada en el año 2000, esos instrumentos fueron robustecidos por la resolución No. 81/2000, de 10 de julio. El Plan Nacional de Empleo 2000 incluyó el proyecto “Guarderías 2000”, que prevé el suministro de apoyo financiero para la ampliación de equipos en el sector de las guarderías.

En 1999, la resolución No. 7/99 del Consejo de Ministros, de 9 de febrero, aprobó un Plan de Política Global para la Familia, que abarca la cuestión de la violencia en el hogar, en el marco general de los derechos humanos.

Actualmente se prepara un nuevo Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades.

Se hará referencia a otros instrumentos relativos a esferas concretas en las observaciones sobre los artículos pertinentes.

#### **4. Esferas concretas**

##### **4.1 Servicio militar**

En 1987, la Ley No. 10/87, de 7 de julio, aprobó los principios que debían regir el servicio militar, estipulando que todos los ciudadanos portugueses estaban obligados a prestar ese servicio. Las mujeres quedaron exentas de esa obligación y se les dio la opción de servir voluntariamente en modalidades que habrían de definirse más adelante.

En la revisión constitucional de 1989, se estableció que la defensa del país era un derecho y una obligación fundamental de todo ciudadano (art. 276 – Defensa de la patria, servicio militar y servicio cívico). Ese texto se mantuvo en las revisiones ulteriores (1992 y 1997).

En cumplimiento de la norma constitucional que prohíbe la discriminación basada en el género (“denegación de derechos y exención de obligaciones”) se empezó a admitir gradualmente a la mujer en las academias militares superiores, así como en todas las divisiones de las fuerzas armadas. A pesar de ello, solamente el ejército permitía que las mujeres solicitaran su incorporación a cualquiera de sus servicios. En la misión para el mantenimiento de la paz en Bosnia participaron mujeres alistadas en el ejército portugués.

En 1991, con arreglo al Despacho gubernamental No. 777/91, de 8 de agosto, enmendado por la Declaración de rectificación No. 245/91, de 31 de octubre, se permitió que las mujeres solicitaran voluntariamente su incorporación al servicio militar en la Fuerza Aérea, en determinadas categorías y especialidades, en las mismas condiciones que los hombres.

En el mismo año, el Despacho gubernamental No. 156/91, de 11 de noviembre, modificado por el Despacho gubernamental No. 238/96, de 4 de julio de 1996, permitió que las mujeres solicitaran voluntariamente su incorporación al servicio militar en el ejército, en las mismas condiciones que los hombres.

En 1992, el Despacho gubernamental No. 163/92, de 13 de marzo (sustituido por el Despacho gubernamental No. 1232/93, de 30 de noviembre de 1993), permitió

que las mujeres solicitaran voluntariamente su incorporación al servicio militar en la armada, en las mismas condiciones que los hombres.

En 1996, por Despacho gubernamental No. 238/96, de 4 de julio, se dispuso que las ciudadanas portuguesas podían solicitar voluntariamente su incorporación al ejército en cualquiera de sus armas, divisiones y servicios, en las mismas condiciones que los ciudadanos varones.

En 1999, el Decreto Ley No. 236/99, de 25 de junio, aprobó el Estatuto del Personal Militar en las Fuerzas Armadas sin discriminación alguna y protegió los derechos de maternidad y paternidad (arts. 93 y 100). en consonancia con los principios generales consagrados en la legislación general sobre la materia.

En 2000, el Decreto Ley No. 289/2000, de 14 de noviembre, aprobó el reglamento del servicio militar, permitiendo que las mujeres se postulasen voluntariamente como candidatas para cualquiera de los regímenes previstos en el reglamento, en igualdad de condiciones con los hombres.

El Decreto Ley No. 320-A/2000, de 15 de diciembre de 2000, por el que se aprueba el Reglamento de incentivos al servicio militar en cuanto al servicio por contrata y el servicio voluntario, permite que las mujeres se beneficien de todos los incentivos previstos en el reglamento, en igualdad de condiciones con los hombres.

Los datos estadísticos sobre las mujeres en el servicio militar son los siguientes:

<i>Servicio militar (voluntarios únicamente)</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Feminización (porcentajes)</i>
Fuerza Aérea . . . . .	875	7 345	11,9
Ejército . . . . .	1 620	24 959	6,5
Armada . . . . .	380	11 187	3,4

## 4.2 Publicidad

Como se ha señalado en el segundo informe periódico, en 1990 se publicó el Decreto Ley No. 330/90, de 23 de octubre, por el cual se aprobó el nuevo Código de Publicidad. El Código prohíbe la publicidad “contraria a la dignidad humana” y que pueda contener algún tipo de “discriminación por motivos de raza o sexo”. Posteriormente se introdujeron algunos cambios (Decreto Ley No. 6/95, de 17 de julio de 1995) que no guardan relación con este informe. Sin embargo, el Decreto Ley No. 275/98, de 9 de septiembre de 1998, prohíbe toda publicidad que “contenga alguna forma de discriminación relacionada con la raza, el idioma, el país de origen, la religión o el sexo”.

El Instituto del Consumidor recibe las denuncias e inicia los procedimientos judiciales, proponiendo la imposición de multas a los infractores. Con todo, esos procedimientos son sumamente lentos y con frecuencia sobrepasan los plazos legales fijados para la intervención.

La Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer ha denunciado diversos casos de anuncios ofensivos para la dignidad de la mujer y algunas de esas denuncias han sido tramitadas con éxito.

### 4.3 Violencia contra la mujer

En 1991, por virtud de la Ley No. 61/91, de 13 de agosto, se garantizó la protección adecuada de las mujeres víctimas de la violencia. El propósito de la ley consistía en reforzar las medidas de protección jurídica de toda mujer víctima de delitos de violencia, en particular las medidas siguientes:

- El establecimiento de un sistema de prevención y apoyo para las mujeres víctimas de delitos de violencia.
- La instauración de un servicio de asesoramiento telefónico de emergencia para las mujeres víctimas de delitos de violencia.
- La creación de una sección especial encargada de recibir las denuncias de las víctimas en los departamentos de policía judicial.
- Incentivos a la creación y el funcionamiento de organizaciones de mujeres para la defensa y protección de las víctimas de la delincuencia.
- Un sistema de garantías apropiadas para lograr la cesación de la violencia e indemnizar a las víctimas por los años sufridos.

El sistema de protección establecido en esa ley se aplica cuando se comete un delito como consecuencia de una actitud discriminatoria contra la mujer y sobre todo en los casos de delitos sexuales y maltrato del cónyuge, así como en los de raptó, secuestro y lesión corporal,

También se prevé la posibilidad de solicitar una orden judicial que dé lugar a la expulsión del agresor de la residencia en que vive con la víctima, cuando hay peligro de que la actividad delictiva continúe. Esa medida fue incluida en la revisión de 1998 del Código de Procedimientos Penales, por disposición de la Ley No. 59/98, de 25 de agosto de 1998.

En 1995, se procedió a la revisión del Código Penal por el Decreto Ley No. 48/95, de 15 de marzo (corregido por la Declaración de rectificación No. 73-A/95, de 14 de junio, y modificado por la Ley No. 90/97, de 30 de julio de 1997). Para citar un ejemplo, el delito de maltrato u opresión de menores, de personas discapacitadas o del cónyuge se castiga actualmente con pena de penitenciaría de 1 a 5 años (anteriormente de 6 meses a 3 años) y la violación con pena de penitenciaría de 3 a 10 años (anteriormente de 2 a 8 años).

En 1998, se revisó nuevamente el Código Penal por conducto de la Ley No. 65/98, de 2 de septiembre, y se introdujeron algunas modificaciones importantes con referencia a las mujeres víctimas de la violencia:

- El párrafo 2 del artículo 152 de esa ley examina y castiga el delito de maltrato del cónyuge o de la persona que vive en situación análoga a la del cónyuge (unión de hecho). A pesar de que el procedimiento penal depende de que la víctima presente cargos, después de esa revisión y excepcionalmente, ahora es posible que el ministerio público inicie un proceso penal toda vez que la acción responda a los intereses de la víctima y ésta no oponga objeciones antes de que se presente la acusación.
- La Ley No. 7/2000, de 27 de mayo de 2000, modificó ese artículo para calificar la violencia contra la mujer como delito de acción pública, lo que significa

que cualquier persona puede denunciar el hecho a la policía y que la investigación es obligatoria.

- El párrafo 2 del artículo 163 y el párrafo 2 del artículo 164 —en la nueva formulación de esos artículos en la Ley mencionada— califican de delito situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo (coerción sexual y violación, respectivamente), que no estaban previstas en el Código anterior.

En 1995, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer dispuso la realización de un estudio cuantitativo sobre la violencia contra la mujer en la familia, la caracterización de las representaciones sociales y el ejercicio de la violencia contra la mujer, que estuvo a cargo del Centro de Estudios Sociológicos de la Nueva Universidad de Lisboa y fue coordinado por el Profesor Nelson Lourenço.

Entre las diversas conclusiones del estudio figura la siguiente: “En el año de la investigación el factor más común que afecta a más de la mitad de las mujeres portuguesas es la violencia psicológica (50,7%). Ese concepto de violencia es muy amplio y abarca sentimientos de discriminación. Le siguen, en primer término la violencia sexual con el 28,1% y, a mayor distancia, la discriminación sociocultural con el 14,1% (ambas cifras corresponden al año anterior). La violencia física es la de menor incidencia (6,7% en el año anterior) y, en contraste con la tendencia de las demás formas de violencia parece que ha ido disminuyendo en el transcurso de los últimos años”. El estudio revela asimismo que “de todos los lugares posibles, el hogar es donde con más frecuencia se registran casos de violencia —el 43% de la violencia sucede allí; le siguen los lugares públicos (34%):y los de trabajo (16%) ... En cuanto a la caracterización de los agresores, se ha comprobado que en su mayoría son hombres y que, cuando la agresión se produce en el hogar, el agresor es por lo general el esposo o el compañero de la víctima”.

Se emprenden nuevos estudios sobre la violencia contra la mujer, uno de ellos con el objeto de determinar los costos sociales y económicos de la violencia.

En 1997, el Plan Global para la Igualdad de Oportunidades incluyó diversas medidas encaminadas a evitar y combatir la violencia contra la mujer, con miras al cumplimiento de la mencionada Ley No. 61/91 (anexo I, Sector de Medidas, Objetivo 2), de 13 de agosto de 1991.

El informe sobre la aplicación del Plan, que se publicó en marzo de 1998, describe las medidas adoptadas efectivamente, que en forma abreviada se indican a continuación:

- Se difundieron varios programas de radio y televisión sobre cuestiones relacionadas con la mujer y la igualdad de oportunidades.
- Se prepararon una guía y un folleto sobre los derechos de la mujer víctima de la violencia.
- Se habilitó un refugio para las mujeres víctimas de maltrato y para sus hijos.

Por decisión del Ministerio de Justicia, se habilitó una línea telefónica gratuita de emergencia para suministrar información a las mujeres víctimas de la violencia, que ahora funciona en la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, Delegación del Norte, en cooperación con una organización no gubernamental que presta asistencia a las víctimas de la violencia (Asociación Portuguesa de Apoyo a las Víctimas).

En 1998, tras la aprobación del Plan Global, el Ministerio de Administración Interna formuló diversas medidas en el marco del Proyecto INOVAR (Innovar) para la protección de las víctimas de la violencia, en particular las mujeres víctimas de la violencia en el hogar. Entre esas medidas figuran las siguientes:

- En algunas comisarías, hay oficiales de policía mujeres encargadas de recibir denuncias, a fin de facilitar la comunicación;
- Se ha preparado y se distribuye actualmente un folleto sobre auxilio inmediato a las víctimas de la violencia en el hogar, con el propósito de que las mujeres mediten sobre su situación personal y tomen medidas de legítima defensa y protección;
- Se distribuirá a las fuerzas policiales un manual de procedimientos para la tramitación de las denuncias, con el objeto de establecer normas y prácticas generales en las comisarías que reciben esas denuncias sobre casos de violencia en el hogar.

El 8 de marzo de 1998, el Ministerio de Administración Interna dispuso que las fuerzas policiales urbana y rural registraran las denuncias de violencia en el hogar en una categoría especial, creando así la primera base de un indicador nacional de ese fenómeno.

Ya está en distribución el primer informe con los datos estadísticos relativos a esas denuncias de violencia en el hogar reunidos por las fuerzas policiales portuguesas, que contiene la información correspondiente a los dos últimos años, 1999 y 2000. Las conclusiones principales de ese informe son las siguientes:

- La violencia en el hogar representa el 3,3% de toda la delincuencia registrada en Portugal;
- Las mujeres son las víctimas más comunes de los delitos de violencia;
- El mayor número de denuncias registradas corresponde a las regiones administrativas de Oporto y Lisboa, pero la proporción más alta de casos por cada 1.000 habitantes corresponde a las regiones autónomas de las Azores y Madeira.

Esos datos no figuran todavía en las estadísticas oficiales de que se dispone actualmente, puesto que se refieren a años en que la medida aún no estaba en vigor.

Las estadísticas judiciales suministradas por la Oficina de Investigación y Planificación del Ministerio de Justicia indican el género del autor y de la víctima, pero no la relación que existe entre ellos. La definición del delito de “maltrato o abuso de menores, personas subordinadas o cónyuges” no indica la relación entre la víctima y el autor del hecho.

El mencionado proyecto INOVAR ha llevado a cabo actividades de sensibilización y capacitación para las fuerzas policiales urbana y rural.

El Ministerio de Administración Interna también ha producido un vídeo, que se ha distribuido a la policía urbana y rural, sobre la protección y el apoyo a las víctimas de la violencia, en particular a las mujeres víctimas de violencia en el hogar y violación.

La Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer organizó reuniones de capacitación especial sobre la violencia contra la mujer, que fueron incluidas en los cursos impartidos y los agentes de policía durante el período 1994-1996.

Como mecanismo nacional para la igualdad, la Comisión para la Igualdad de los Derechos de la Mujer tiene un departamento de información y asesoramiento jurídico. El número telefónico gratuito de emergencia para las mujeres víctimas de la violencia, que ya se ha mencionado, también funciona en el local de la Comisión.

En 1998, la reforma del sistema médico forense (Decreto Ley No. 11/98, de 24 de enero) dio lugar a la admisión de denuncias en los servicios de medicina legal (art. 41) y al examen inmediato para la reunión de pruebas de los delitos y el consiguiente refuerzo de la pericia médica forense y la eficacia de la investigación judicial.

En 1999, la resolución No. 55/99 del Consejo de Ministros, de 15 de junio, aprobó un Plan Nacional de Lucha contra la Violencia en el Hogar cuyos objetivos consistían en sensibilizar, prevenir y ofrecer protección a las víctimas de la violencia en el hogar, así como en estudiar e investigar ese problema

La Ley No. 107/99, de 3 de agosto de 1999, incluyó normas generales para la creación de una red pública de refugios para mujeres, encomendando esa tarea al Gobierno. Esa red, que actualmente está en proceso de formación, cuenta con la participación de algunas organizaciones no gubernamentales.

La Ley No. 129/99, de 20 de agosto de 1999, autorizó al Estado a ofrecer compensación a las víctimas de la violencia en el hogar cuando el agresor es miembro de la unidad familiar y en casos de extrema necesidad. La víctima debe presentar una denuncia y puede solicitar compensación durante un período de seis meses, a partir de la fecha del incidente. El Estado paga el “equivalente mensual del salario mínimo nacional durante un período de tres meses, prorrogable por otro período igual”. Mediante ese procedimiento, se trata de que la mujer abandone el hogar con medios de subsistencia adecuados y se incentiva la presentación de denuncias.

No hay información oficial ni de otro tipo acerca de la mutilación genital femenina. Esa práctica no figura como delito en el Código Penal de Portugal. Hay varios artículos que condenan los delitos contra la integridad física del individuo como, por ejemplo, el artículo 144, que dispone que “la persona que atente contra el cuerpo o la salud de otra de tal forma que: a) le despoje de un órgano o miembro importante o le desfigure grave o permanentemente; b) suprima o afecte seriamente su capacidad de trabajo, su capacidad intelectual o procreativa o la facultad de usar su cuerpo, sentidos o lenguaje ... es pasible de la pena de penitenciaría de 2 a 10 años”. El artículo 146, que se refiere a delitos calificados contra la integridad física de las personas, estipula como agravante el aumento de un tercio de los límites mínimo y máximo de la condena aplicable en los casos en que tales delitos se cometan en circunstancias particularmente censurables o en circunstancias que revelen la perversidad del agresor.

El derecho penal regula en detalle las circunstancias en las cuales se consideran o no delitos las operaciones quirúrgicas y los tratamientos médicos.

El incesto no se considera delito en la legislación portuguesa. En el fuero penal, sin embargo, con arreglo a las disposiciones del inciso a) del párrafo 1 del artículo 177, el incesto se castiga aumentando la pena aplicable a los delitos contra la autodeterminación sexual (un tercio de los límites mínimo y máximo). Igualmente, si la víctima del incesto es menor de edad, el responsable puede llegar a perder la patria potestad (art. 179).

En Portugal hay algunas organizaciones no gubernamentales que ofrecen apoyo a las mujeres víctimas de la violencia:

- La Asociación de Mujeres contra la Violencia presta apoyo jurídico y psicológico a las víctimas de hechos de violencia y violación.
- La Asociación Portuguesa de Apoyo a las Víctimas brinda apoyo jurídico y psicológico, albergue temporal y apoyo económico de emergencia a las víctimas de la violencia. Mantiene en funcionamiento 11 centros de asesoramiento en Portugal.
- El Movimiento para la Emancipación Social de la Mujer Portuguesa ofrece apoyo jurídico y psicológico a las víctimas de la violencia. Ha habilitado igualmente un centro de asesoramiento en la región autónoma de las Azores.

El proyecto INOVAR trabaja en estrecha colaboración con la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer y con la Asociación de Mujeres contra la Violencia en la asistencia a las víctimas de la violencia en el hogar.

En Portugal hay algunos albergues temporales para mujeres víctimas de la violencia en el hogar y sus hijos (San Miguel – Azores, Coimbra, Lisboa, Évora) y albergues para madres solteras jóvenes y sin hogar (tres en Lisboa), administrados por entidades privadas sociales o religiosas. Como iniciativa oficial impulsada por el Plan Global, está a punto de habilitarse en Lisboa un albergue que será administrado por la Asociación de Mujeres contra la Violencia.

#### **4.4 Organizaciones de mujeres**

En 1988, la Ley No. 95/88, de 17 de agosto, que garantiza los derechos de las organizaciones de mujeres, definió la constitución de esas organizaciones y estableció los principios a que debían ajustarse sus actividades y la participación en ellas. El objetivo es la eliminación de todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de la mujer y el hombre.

En 1997, el Decreto Ley No. 10/97, de 12 de mayo, reforzó los derechos de las organizaciones femeninas consagradas a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y a la realización del derecho a la igualdad de trato.

En 1998, el Decreto Ley No. 246/98, de 11 de agosto, reguló el ejercicio de los derechos de las organizaciones de mujeres, en particular el procedimiento para el reconocimiento de la representación genérica, los medios de apoyo técnico y financiero y el registro de las organizaciones femeninas.

En 1999, la Ley No. 37/99, de 26 de mayo, modificó el Decreto Ley No. 246/98, de 11 de agosto de 1988, principalmente en lo que se refiere al apoyo estatal a las organizaciones de mujeres, y la Ley No. 128/99, de 20 de agosto, concedió nuevos derechos a las asociaciones femeninas en conjunto. Entre esos derechos figura el reconocimiento de las organizaciones de mujeres como interlocutores sociales, lo que supone su representación en el Consejo Económico y Social, y su derecho a ocupar un espacio en los medios de comunicación.

#### 4.5 Trabajo y empleo

En 1997, la Ley No. 105/97, de 13 de septiembre, reforzó las garantías en la esfera de la igualdad de oportunidades en el trabajo y el empleo, a fin de suplir las insuficiencias que se habían advertido en la práctica, en particular mediante:

- La definición del concepto de discriminación indirecta;
- La ejemplificación de posibles casos de discriminación;
- El reconocimiento del derecho de los sindicatos a actuar como tales, independientemente de los derechos del trabajador o de quien solicite empleo;
- El incremento del número de casos de inversión de la carga de la prueba;
- La obligación de las empresas de llevar un registro de todas las contrataciones;
- La aplicación de sanciones más severas en caso de incumplimiento de la legislación sustantiva;
- El otorgamiento de nuevas atribuciones a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y el Empleo.

En julio de 1999, se publicó la revisión de la ley relativa a la protección de la maternidad y la paternidad (Ley No. 142/99, de 31 de agosto de 1999, confirmada por el Decreto Ley No. 70/2000, Anexo, de 4 de mayo de 2000). Se reconocieron nuevos derechos a los padres, incluida la licencia paga de paternidad, en un 100%, con determinados propósitos:

- a) Eliminar los estereotipos atribuidos a los papeles del hombre y la mujer, creando un ambiente propicio para la concertación equilibrada de contratos laborales, en igualdad de condiciones y de participación del hombre y la mujer en el trabajo remunerado y no remunerado;
- b) Realzar el valor del papel de los trabajadores como padres, combatiendo la discriminación que sufren en la vida familiar;
- c) Crear mejores condiciones para las mujeres en el mercado laboral, combatiendo la discriminación que sufren como trabajadoras y candidatas a ejercer un empleo en razón de la maternidad y las obligaciones familiares.

En el año 2000, el Decreto Ley No. 77/2000, de 9 de mayo, y el Decreto Ley No. 230/2000, de 23 de septiembre, recogieron el desarrollo del derecho en materia de seguridad social y normas laborales.

- La nueva legislación relativa a sanciones laborales (Decretos Leyes Nos. 116/99 y 118/99, de 4 y 11 de agosto de 1999, respectivamente), entró en vigor en diciembre de 1999 e incluyó sanciones más severas para la discriminación basada en el género, especialmente en relación con el acceso al empleo, la discriminación salarial y la violación de las normas legales que protegen el embarazo de las trabajadoras.

El Plan de Acción Nacional sobre el Empleo incluye medidas positivas encaminadas a desagregar el mercado laboral, a fin de compensar al género insuficientemente representado (Reglamento No. 1212/2000, de 26 de diciembre).

Esa ley revisada reforzó la protección contra el despido de las trabajadoras embarazadas y las madres que acaban de dar a luz, en particular prescribiendo la

nulidad del despido de una mujer en cualquiera de esas circunstancias sin la opinión favorable de la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo.

#### **4.6 La mujer y la cultura**

En el contexto de un proyecto europeo que abarcaba a varios países, se efectuó un estudio sobre el sector de las mujeres profesionales en las artes y los medios de comunicación. Los resultados indicaron que había un 33,8% de mujeres en el mundo del espectáculo, un 38,2% en las artes visuales y un 33,6% de mujeres escritoras; la mujer representaba el 54,5% de los profesionales en museos y archivos y el 67,8% de los bibliotecarios (datos correspondientes a 1991). En los medios de comunicación, la mujer representaba el 32,8% del total de profesionales. El número de mujeres ha estado creciendo firmemente en el sector de que se trata durante el último decenio.

#### **4.7 Mujeres migrantes y mujeres pertenecientes a minorías**

Habida cuenta de la importancia de las corrientes de inmigración a Portugal durante el decenio de 1990 y el aumento de residentes del sexo femenino, el presente informe se referirá a algunas medidas relacionadas con los inmigrantes y destinadas a la lucha contra la discriminación y a la promoción de la integración social.

En su artículo 15, la Ley Constitucional portuguesa declara que los extranjeros tienen los mismos derechos y obligaciones que los ciudadanos portugueses y que el principio de que no se puede hacer distinción alguna sobre la base del origen, las creencias religiosas, las ideas políticas, la raza o el sexo es aplicable a todos los inmigrantes.

En lo que atañe a la participación política, los ciudadanos extranjeros pueden, sobre la base de la reciprocidad, votar o ser elegidos en las elecciones locales.

Se establecieron algunos mecanismos para atender esas cuestiones.

El Decreto Ley No. 3-A/96, de 26 de enero de 1996, instituyó el cargo de Alto Comisionado para la Inmigración y las Minorías Étnicas, que cumple una función de enlace entre los departamentos de la administración pública central y local (incluidas las fuerzas policiales), las asociaciones de inmigrantes, las organizaciones no gubernamentales y los interlocutores sociales, identificando las necesidades para proponer y promover medidas apropiadas con miras a la integración social y la lucha contra el racismo y la xenofobia.

El Decreto Ley No. 39/98 de 27 de febrero de 1998 estableció, en el ámbito de competencia del Alto Comisionado para la Inmigración y las Minorías Étnicas, una Comisión Consultiva sobre Asuntos de Inmigración, con el objeto de promover la participación de las asociaciones representativas de inmigrantes en la formulación de políticas, ofreciéndoles la oportunidad de asumir responsabilidades por la adopción de decisiones relativas a sus intereses. La Ley No. 115/99, de 3 de agosto de 1999, robusteció la competencia de esa Comisión, que desempeñó un papel importante durante el debate sobre los cambios que debían introducirse en el reglamento de entrada, permanencia, salida y expulsión de los ciudadanos extranjeros (publicado en enero de 2001).

El Decreto Ley No. 134/99, de 28 de agosto de 1999, creó la Comisión para la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación Racial, presidida por el Alto Comisionado para la Inmigración y las Minorías Étnicas, con el objeto de supervisar la

aplicación de las normas administrativas y jurídicas que se oponen a las prácticas y actitudes discriminatorias y de reunir y difundir información acerca de la situación de la discriminación, incluida la discriminación racial.

El reglamento No. 63/91, de 13 de marzo de 1991, instituyó el “*Secretariado Coordenador dos Programas de Educação Multicultural - ENTRECULTURAS*” (Secretaría de Coordinación de los Programas de Educación Multilateral), con el propósito de promover y coordinar, en el sistema educacional, proyectos que apunten a desarrollar una mentalidad multicultural y a preparar a la comunidad escolar (maestros, estudiantes y padres) para la diversidad y la tolerancia.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, los extranjeros legalmente habilitados para residir en Portugal disfrutaban de las mismas condiciones laborales que los trabajadores portugueses en el ejercicio de su actividad profesional.

Esas garantías fueron reforzadas por la Ley No. 20/98, de 12 de mayo de 1998, que impuso sanciones más severas a los empleadores renuentes a garantizar todas las condiciones a sus empleados extranjeros, y por la Ley No. 134/99, de 28 de agosto de 1999 y el Decreto Ley No. 111/2000 correspondiente, que prohibió la discriminación en el ejercicio de los derechos por motivos de raza, color, nacionalidad u origen étnico, incluyendo una lista de prácticas discriminatorias y de las sanciones administrativas aplicables a los hechos previstos en ella.

Entre las prácticas discriminatorias a que se refiere esa lista figuran las siguientes:

- La producción o difusión de ofertas de trabajo a otras formas de anuncios de preselección o contratación que directa o indirectamente contengan especificaciones o preferencias basadas en consideraciones de discriminación racial.
- La adopción por el empleador de alguna práctica que, en el contexto de la relación laboral, constituya una discriminación contra el empleado.

La importancia atribuida a la familia se refleja en la legislación relativa a la entrada, permanencia, salida y expulsión de los ciudadanos extranjeros. En realidad, el Decreto Ley No. 244/98, de 8 de agosto de 1998, reconoce a los residentes extranjeros el derecho a la reunificación familiar. La reunificación incluye al cónyuge, los hijos biológicos o adoptivos hasta la edad de 21 años, los hermanos menores de edad a cargo del residente y los padres de ambos cónyuges que estén a cargo de éstos.

### **Artículo 3**

Como se ha señalado en informes anteriores, el principio de la igualdad es uno de los principios fundamentales de la Constitución de la República Portuguesa de 1976. Las revisiones ulteriores han reforzado algunos aspectos de ese principio, en particular, la revisión más reciente efectuada en 1997.

En efecto, el hecho de considerar la promoción de la igualdad como tarea fundamental del Estado (art. 9) y de incluir el derecho a la protección jurídica entre todas las formas de discriminación relacionadas con los derechos, libertades y garantías personales (art. 26) es un paso positivo hacia la aplicación efectiva de las políticas encaminadas a lograr la igualdad de género.

Por otra parte, es preciso reiterar que va cobrando fuerza la convicción de que la preocupación por las cuestiones relativas a la igualdad y el mejoramiento de la situación de la mujer, que se remonta al decenio de 1970, constituye una condición previa de la democracia y entraña una dimensión cada vez más sistemática y global.

Cabe mencionar que, desde fines del decenio de 1990, se han venido produciendo cambios cualitativos en la manera de percibir esas cuestiones, lo que ha hecho que actualmente se las considere como una parte de la protección y promoción de los derechos humanos.

De algún modo, el seminario nacional celebrado en 1990 sobre “Igualdad, Democracia y Derechos Humanos” y organizado por el mecanismo nacional para la igualdad, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, dio legitimidad a esa perspectiva que entre tanto había logrado imponerse. Una nueva normativa, el Decreto Ley No. 166/91, de 9 de mayo de 1991, que dispuso la sustitución de la Comisión mencionada por la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, no sólo amplió sus atribuciones y recursos sino que también incorporó esa dimensión.

Durante los preparativos nacionales para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y en el seminario preparatorio celebrado en abril de 1995, que constituyó un foro de debate sobre la situación de la mujer, también se expuso la misma perspectiva, es decir, la realización de los derechos cívicos y políticos de la mujer y de sus derechos económicos sociales y culturales, sus derechos a la reproducción y los denominados “nuevos derechos”, entre otros, el derecho al desarrollo y la calidad de la vida.

Los asuntos básicos relacionado con la situación de la mujer —su acceso a la vida pública y política, su situación en el mercado laboral, la feminización de la pobreza, la cuestión de la violencia en el hogar o en lugares públicos— se han percibido y se siguen percibiendo en su totalidad como una forma del acceso de la mujer al ejercicio pleno de los derechos fundamentales y a su promoción y protección.

A pesar de lo expuesto y aun cuando esa perspectiva se vaya desarrollando y encuentre expresión en orientaciones políticas, la situación *de facto* no siempre está en consonancia con los principios mencionados. Si bien en muchas esferas hay señales de cambio, en otras también hay visible resistencia al cambio.

En el contexto de la preparación para la Conferencia de Beijing, se evaluó la evolución de la situación nacional. En muchos aspectos, esa evaluación sigue siendo válida:

“Por consiguiente, en la perspectiva de la evolución de la situación de la mujer, cabe mencionar especialmente, aparte de la legislación mundial progresiva e igualitaria, el sector de la educación, donde se ha registrado una participación femenina mejorada y progresiva, en particular a nivel universitario, y donde las estadísticas más recientes revelan que dos terceras partes de los graduados universitarios son mujeres.

También cabe mencionar los datos positivos relacionados con los indicadores de la salud, que reflejan un leve mejoramiento, en particular, los índices que se refieren a la esperanza de vida, la mortalidad materno-infantil y el porcentaje de partos asistidos en hospitales.

Por otra parte, en relación con el empleo, hay una participación creciente de la mujer en el mercado del empleo donde, a pesar de los grandes logros en comparación con la tasa europea, persisten factores de segregación y discriminación relacionados principalmente con las responsabilidades derivadas de la maternidad y la familia, creando una situación que es agravada por la crisis y la recesión.

Por lo tanto, considerada en conjunto, la situación es contradictoria, con algunos aspectos positivos y aparentemente irreversibles y otros aspectos negativos y persistentes. Entre estos últimos, el informe menciona asimismo las cuestiones de la violencia y la feminización de la pobreza, a las que se irá prestando visibilidad y atención cada vez mayores.

Otra esfera en que la evolución no es satisfactoria es la participación en el poder y el acceso de la mujer a los puestos en que se adoptan decisiones, en particular en la vida política, donde la mujer enfrenta dificultades particulares.

En relación con los programas y respuestas en el plano institucional, no se puede observar un progreso mejorado en los mecanismos institucionales, sus atribuciones y competencias. Existe, sin embargo, una idea que viene cobrando cuerpo y es que la cuestión de la igualdad y el progreso de la mujer es una cuestión de interés mundial, una cuestión que debe enfrentar la sociedad y que exige respuestas de todo el mundo que abarquen, no solamente el mejoramiento de la condición jurídica y social de la mujer, sino también un mejoramiento mundial de la sociedad en conjunto, con la perspectiva de incrementar la justicia social y la democracia en su aspecto fundamental de igualdad democrática para todos.”

Con la mirada puesta en el futuro y habida cuenta de los cambios considerados necesarios, el mismo informe recomendó la adopción y ejecución de un “Plan Global para la Igualdad de Oportunidades” que abarca todas las políticas sectoriales e integrara la igualdad entre los géneros como dimensión indispensable para el cambio social general.

De hecho, hace mucho que se ha determinado esa necesidad. Hubo propuestas de planes globales para la igualdad en otras oportunidades: en 1988 y 1991, sin efectos positivos; en 1994, con algún resultado y, por último, en 1997, año en que en definitiva se aprobó un plan.

En 1994, una resolución del Consejo de Ministros (resolución No. 32/94. de 14 de abril). reconoció la necesidad de una política de integración de la problemática de género y recomendó la adopción de medidas a ese respecto en todos los ministerios interesados, en particular con el propósito de:

- “Sensibilizar a la opinión pública respecto de la eliminación de la discriminación contra la mujer y, en particular, promover una participación equilibrada de la mujer y el hombre en la vida pública y asegurarse de que el concepto de la igualdad esté presente en las campañas de información pública, en el asesoramiento profesional prestado a los jóvenes de uno y otro sexo y en los textos escolares;
- Promover medidas de formación profesional para la mujer y fomentar iniciativas empresariales en esa esfera, en particular en el contexto del Marco de Apoyo de la Unión Europea, 1994-1999;

- Desarrollar mecanismos de orientación profesional, destinados a mujeres desempleadas durante mucho tiempo y a las que deseen reintegrarse al mercado de trabajo;
- Adaptar la organización de los horarios de trabajo a fin de salvaguardar la vida profesional y familiar de ambos cónyuges;
- Crear estructuras y otras soluciones para proteger a los niños mientras sus padres se encuentren en el trabajo;
- Reforzar la inspección de lugares en que pueda haber discriminación entre hombres y mujeres.”

Se puede afirmar que, después de la Conferencia de Beijing y de que el nuevo Gobierno asumiera el poder a fines de 1995, se adoptó una política más favorable a la igualdad y los derechos de la mujer. El Programa del Gobierno incluye la necesidad de contar con políticas concretas para la igualdad de oportunidades, con especial interés en el empleo y la formación profesional, así como en la búsqueda de nuevas formas de conciliar las actividades profesionales con las responsabilidades familiares. En la esfera política, el programa define además la necesidad de edificar una sociedad más igualitaria, sobre la base de una mayor paridad entre ambos géneros y de un nuevo equilibrio de poderes en todos los niveles, políticos, económicos y sociales.

El Gobierno creó el puesto de Alto Comisionado para la Igualdad y la Familia, con el propósito de coordinar la política de igualdad y conservó la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, que depende de la autoridad del Comisionado, como organismo de carácter técnico encargado de aplicar esa política.

Tras la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing y en cumplimiento de una de sus recomendaciones, el Gobierno aprobó el Plan Global para la Igualdad de Oportunidades en marzo de 1997. El Plan contiene medidas políticas que se consideran importantes con miras al desarrollo económico sostenible, la ampliación de la ciudadanía y la profundización de la democracia.

El Plan consta de siete objetivos principales, que abarcan un total de 51 medidas, actualmente en proceso de ejecución. Los objetivos son los siguientes:

1. Integración del principio de igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer en todas las políticas económicas, sociales y culturales;
2. Prevención de los actos de violencia y garantías de una protección adecuada a las mujeres víctimas de los delitos de violencia;
3. Promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y las relaciones laborales;
4. Conciliación de la vida privada con la vida profesional;
5. Protección social de la familia y la maternidad;
6. Salud;
7. Educación, ciencia y cultura.

El anexo contiene una copia del plan y las medidas propuestas en relación con cada uno de los objetivos.

En marzo de 1998, se efectuó la primera evaluación de la aplicación de las medidas propuestas en el Plan. En el contexto del artículo pertinente de la Convención se enunciarán en el presente informe las medidas aplicadas para el logro de esos objetivos.

Con referencia al objetivo 1, y teniendo presente su carácter general, se mencionan a continuación algunas de las conclusiones del informe de evaluación.

*1. Integración del principio de igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer en todas las políticas económicas, sociales y culturales*

- Hubo colaboración sistemática con las asesoras para la igualdad de los distintos Ministerios para lograr la integración de la igualdad de género en cada una de las esferas concretas de su competencia.
- Se llevaron a cabo actividades de información y sensibilización para funcionarios de la administración central, regional y local y, en el sistema de enseñanza, para las instituciones de solidaridad social, esas actividades abarcaron, entre otras cosas, las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades. Se firmaron algunos acuerdos de cooperación entre la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer y los diversos municipios, con miras a incorporar la igualdad de género en las políticas locales y de forma de lograr la designación local de las personas responsables de la igualdad de oportunidades. Otro de los propósitos fue la creación de centros de información para la mujer.
- Se propuso la integración de las cuestiones relativas a la igualdad en los programas de los cursos de capacitación impartidos por diversas instituciones, en particular el Centro Municipal de Capacitación y el Instituto Nacional de Administración, así como en los cursos de capacitación de docentes y otros agentes de la enseñanza. Esto se ha logrado principalmente por conducto de la colaboración sistemática de la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer con las Escuelas Superiores de Educación, las universidades y los centros de formación de docentes.

Se decidió la incorporación de las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades en los programas del Marco de Apoyo de la Unión Europea y a ese respecto, cabe mencionar el despacho gubernamental de julio de 1997 que definió las orientaciones para la utilización de los fondos estructurales y atribuyó prioridad a las medidas y los proyectos que contribuyeran efectivamente a la igualdad de oportunidades. Se pidió también a los coordinadores de programas que, en sus informes anuales de ejecución, incluyesen un análisis del efecto de sus actividades en relación con la igualdad de oportunidades.

#### **Artículo 4**

El Decreto Ley No. 392/79, de 20 de septiembre de 1979, modificado por el Decreto Ley No. 426/88, de 18 de noviembre de 1988, sobre la igualdad en el trabajo y el empleo, define los conceptos de discriminación y de acción afirmativa en lo que atañe a esas esferas.

El artículo 2 de la normativa expresa que para la aplicación del presente decreto, debe entenderse que:

a) Discriminación denota toda clase de distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el género que tenga por objeto o produzca la consecuencia de menoscabar o denegar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos garantizados por la legislación laboral.

En su artículo 3, la ley establece que:

“1. El derecho al trabajo implica la ausencia de todo tipo de discriminación por motivo de género, sea en forma directa o indirecta, en particular con respecto al estado civil o la situación familiar.

2. No se consideran discriminatorias las disposiciones de carácter temporal que establezcan preferencias basadas en el género y sean impuestas por la necesidad de compensar un desequilibrio *de facto*, ni tampoco las medidas destinadas a proteger la maternidad como valor social.”

En el texto del presente informe relativo al artículo 11, figuran las modificaciones de orden jurídico derivadas de la revisión de la Constitución de la República Portuguesa y de la Ley No. 105/97, de 13 de septiembre de 1997.

La Ley No. 18/98, de 28 de abril de 1998, introdujo otros cambios en la legislación relativa a la protección de la maternidad y la paternidad, ampliando el período de licencia de maternidad de 98 a 110 días entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 1999 y a 110 días a partir del 1º de enero de 2000. En el caso de alumbramientos múltiples, se añade un período adicional de 30 días por cada gemelo nacido después del primero.

Las medidas de acción positiva previstas en el Plan Global para la Igualdad de Oportunidades y en el Plan Nacional de Empleo figuran igualmente en la parte de este informe referente al artículo 11, así como en la lista de ejemplos de medidas positivas.

Por otra parte, también pueden considerarse medidas positivas las disposiciones a que se refiere el Despacho gubernamental No. 3455/97 del Ministro de Equipo, Planificación y Administración Territorial, mencionado precedentemente, relativo a las nuevas orientaciones de los fondos estructurales actuales, que atribuyen prioridad a la igualdad de oportunidades.

En la parte del presente informe referente a los artículos 1 y 2 (punto 4.5) se mencionan otras medidas de acción positiva sobre la desagregación del mercado laboral y la protección contra el despido .

En lo que respecta a las medidas puestas en práctica en esa esfera, cabe mencionar especialmente el seminario que la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo, la Fundación Friedrich Ebert y el Consejo Británico organizaron en junio de 1998 sobre el tema “Igualdad de oportunidades como innovación estratégica empresarial”. El propósito principal del seminario consistió en informar acerca de las prácticas adecuadas de acción afirmativa ejecutadas por las empresas de Portugal y la Unión Europea y en sensibilizar a los empresarios sobre los beneficios resultantes de las políticas de igualdad y sobre la vinculación estrecha entre dichas políticas y la gestión de la calidad general.

Por lo que se refiere a las medidas positivas en materia de participación política, los cambios derivados de la revisión constitucional de 1997 en relación con

el artículo 109 se explican en las observaciones del presente informe relativas al artículo 7.

## **Artículo 5**

Como ya se ha señalado en las observaciones sobre los artículos 1 y 2 de la Convención, la Ley Constitucional No. 1/97, de 20 de septiembre de 1997, modificó el artículo 59 de la Constitución para reconocer al hombre y la mujer el derecho de conciliar su vida profesional con su vida familiar. En el artículo 68, se concede a ambos progenitores el derecho a licencia durante un período adecuado según los intereses del niño y las necesidades de la familia.

Por lo que toca a la protección de la maternidad y la paternidad, la revisión de 1995 de la Ley, aparte de otros aspectos a los que se hará referencia más adelante, concedió a los progenitores del hijo recién nacido el derecho a decidir cual de ellos cuidaría del bebé una vez transcurrido el período de licencia de 14 días por el nacimiento de un hijo, estableciendo así por primera vez la licencia de paternidad como alternativa válida.

Con referencia al derecho comunitario, Portugal no sólo participó en el IV Plan de Acción Europeo de Mediano Plazo para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 1996-2000, sino que también excedió las diversas directrices adoptadas al respecto.

Uno de los instrumentos estratégicos del Plan de Acción Nacional entre el Empleo en la lucha contra los estereotipos en los papeles atribuidos al hombre y la mujer, y una de las causas más importantes de la discriminación basada en el género, es la capacitación en materia de igualdad de género. Se elaboró un programa de capacitación de instructores a fin de integrar la problemática de género en todas las etapas de aprendizaje, desde la etapa inicial hasta la educación permanente. Los beneficios de ese programa han alcanzado a grupos especiales, como los integrados por abogados, inspectores de trabajo y negociadores sociales.

En el marco del Plan de Acción Nacional sobre el Empleo se ha preparado asimismo un programa para el desarrollo de la autonomía y la pericia individuales, así como para el cumplimiento de tareas familiares, dirigido a hombres y mujeres.

Con referencia concreta al reconocimiento de la responsabilidad común del hombre y la mujer en la educación y el desarrollo de sus hijos, el Plan Global dispone lo siguiente: “proveer a la Oficina del Alto Comisionado para la Igualdad y la Familia de los recursos financieros necesarios para promover campañas de concienciación dirigidas a la opinión pública, principalmente por medios audiovisuales, sobre la importancia de compartir las responsabilidades familiares para el bienestar de la familia y el desarrollo de los hijos y de los jóvenes”.

En el último trimestre de 1998, la Oficina del Alto Comisionado para la Igualdad y la Familia inició una campaña por la televisión, la radio y la prensa escrita con el propósito de sensibilizar a la opinión pública acerca de la necesidad de compartir responsabilidades como requisito para el mejoramiento de la calidad de la vida.

En la parte de este informe correspondiente al artículo 11, se mencionan otras medidas que figuran en el Plan Global para la Igualdad de Oportunidades en relación con la conciliación de la vida privada con la vida profesional.

Durante el ejercicio de la presidencia de la Unión Europea por Portugal —primer semestre de 2000— se aprobó una resolución sobre la participación equilibrada del hombre y la mujer en la vida laboral y la vida familiar, en la que se admite que el reconocimiento de los derechos de los trabajadores varones como padres es un elemento decisivo para superar los estereotipos y promover la participación común de hombres y mujeres en el trabajo no remunerado.

En cuanto a las medidas y los proyectos ejecutados en esa esfera, cabe mencionar los siguientes: en diciembre de 1997, se celebró un seminario sobre la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y la solidaridad entre generaciones, promovido por el Alto Comisionado para la Igualdad y la Familia, en cooperación con el Centro de Investigación y Estudios Sociológicos del Instituto Superior de Ciencias del Trabajo y la Empresa y con la Dirección General y de la Comisión Europea, con el propósito de sensibilizar a los órganos de la administración pública y las empresas privadas sobre la necesidad de aplicar políticas en esa materia y de informar acerca de prácticas adecuadas en iniciativas propiciadas por las empresas.

La Comisión Parlamentaria para la Paridad, la Igualdad de Oportunidades y la Familia celebra reuniones abiertas periódicas en las municipalidades; esas reuniones se han llevado a cabo en diversas municipalidades del continente y de las regiones autónomas, y en su transcurso se ha examinado la cuestión de la familia y las infraestructuras de apoyo a la familia.

El proyecto “Por una sociedad activa”, promovido por la organización no gubernamental Graal en conjunción con otras organizaciones nacionales y transnacionales, y financiado por la Comisión Europea en el marco del IV Plan de Acción Europeo de Mediano Plazo para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 1996-2000, se ocupó de encontrar nuevas formas de conciliar las responsabilidades familiares y profesionales del hombre y la mujer, como uno de los elementos decisivos para la realización plena de la igualdad de oportunidades en todas las esferas de la vida y para la solución del problema del empleo. Esas soluciones se examinaron en sesiones públicas, con el objeto de garantizar la presentación de una gama amplia de propuestas y el compromiso de los participantes de hallar soluciones y de informar acerca de ellas. Las soluciones viables han sido presentadas a las instituciones públicas competentes. En el marco del mismo proyecto, también se publicó y difundió a nivel nacional y europeo y se distribuyó entre particulares y organizaciones un manifiesto titulado “Por una sociedad activa”, así como una lista de las propuestas de solución para la cuestión y de todos los testimonios presentados en las reuniones. El documento pedía, en particular, que la gente se cuestionase sobre la forma en que consideraba y vivía la distribución de las funciones de género, la igualdad de oportunidades en la vida pública y privada y la necesidad de una nueva apreciación del trabajo que tuviese en cuenta la organización de la vida familiar.

En cuanto a los aspectos concretos de la protección de la maternidad y la paternidad, la Ley No. 102/97, de 13 de septiembre de 1997, por la que se revisó la Ley No. 4/84 sobre la protección de la maternidad y la paternidad, introdujo una nueva licencia especial para la atención de las personas discapacitadas y de las que padecen enfermedades crónicas. La ley concede al padre o la madre que trabaja el derecho a una licencia especial por un período de hasta seis meses, que puede prolongarse hasta un límite de cuatro años, para el cuidado de un hijo, un hijo adoptivo o un hijo del cónyuge con quien la persona vive, si el niño es discapacitado o tiene una enfermedad crónica, durante los primeros 12 meses de vida. La licencia incluye

una prestación para la atención de los discapacitados con impedimentos graves y los pacientes de enfermedades crónicas. El pago está a cargo de las autoridades de seguridad social y no puede exceder del doble de la cuantía más alta de los ingresos mínimos garantizados por mes.

La Ley No. 18/98, de 28 de abril de 1998, introdujo otros cambios en la legislación relativa a la protección de la maternidad y la paternidad, ampliando el período de licencia de maternidad de 98 a 120 días. En el caso de alumbramientos múltiples, se añade un período adicional de 30 días por cada gemelo nacido después del primero.

En relación con la licencia especial para atender a los hijos, existe la posibilidad de prolongar la licencia hasta tres años en el caso del nacimiento de más de dos hijos. Una vez concluido el período de licencia, el empleador debe facilitar al trabajador el acceso a capacitación y reorientación para garantizarle una reintegración profesional plena.

## **Artículo 6**

La prostitución no es una actividad ilegal en Portugal. La legislación portuguesa castiga solamente la explotación de la prostitución ajena.

Con las revisiones del Código Penal efectuadas en 1995, 1998 y 2000, hubo un aumento general de la severidad de las penas aplicables a los delitos relacionados con la explotación y la violencia sexuales. Así, por ejemplo, la persona que profesionalmente o con fines de lucro fomenta la prostitución ajena es pasible de una condena de penitenciaría por un período de seis meses a cinco años.

Esa pena puede ser aumentada si el autor emplea la violencia o si la víctima sufre de alguna minusvalía física (uno a ocho años).

Cabe hacer notar que, según la legislación portuguesa, la persona que emplea la violencia, el fraude o el engaño para inducir a otras a ejercer la prostitución en otros países es pasible de una pena de penitenciaría por un período de dos a ocho años.

Los menores reciben protección especial en virtud de la legislación portuguesa, que castiga con la pena de penitenciaría de seis meses a cinco años a toda persona que fomente o facilite la prostitución de niños de entre 14 y 16 años de edad. Además, en esos casos la ley no requiere, como lo hace con respecto a los adultos, que el delincuente actúe profesionalmente o con fines de lucro.

Asimismo, cuando se trata de niños de 16 años de edad, la ley castiga con la pena de penitenciaría de uno a ocho años a toda persona que fomente la prostitución ajena en el exterior, sin exigir que para ello haga uso de la violencia, el fraude o el engaño.

En el caso de menores de entre 14 y 16 años de edad, el culpable es castigado con la pena de penitenciaría de dos a 10 años.

Ese aumento se aplica siempre cuando la víctima es menor de 14 años o cuando es menor de 18 años y padece alguna minusvalía física.

Los aspectos que se indican a continuación subrayan la importancia que Portugal atribuye a la represión de los delitos de que se trata:

- Esos delitos derivan del lavado de dinero y su investigación está a cargo de una dependencia policial especializada;
- Portugal ratificó en 1991, sin reserva alguna, el Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena;
- Después de la ratificación de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Transnacional Organizada y el Protocolo Adicional contra la trata de personas, especialmente de mujeres y niños, que Portugal negoció en Viena y firmó en Palermo, se procederá a la adaptación del derecho interno a esos instrumentos internacionales;
- Por último, cabe mencionar la participación de Portugal, por invitación de las Naciones Unidas, en el primer seminario internacional sobre la trata de seres humanos organizado por el Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas, que se llevó a cabo en el Brasil en noviembre de 2000, así como su participación en el seminario de Catania sobre el mismo tema, con ocasión de la Conferencia de Palermo de diciembre de 2000.

En lo que atañe al apoyo social en esa esfera, en Portugal existe una organización de apoyo y reintegración de las prostitutas, “El Nido”, así como un proyecto en ejecución, el “Proyecto de Autoestima” patrocinado por la Administración Sanitaria Regional del Norte, que ofrece apoyo e información a las prostitutas.

La Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer ejecuta el proyecto “En la calle”, en el marco del Programa STOP de la Comisión Europea, que se propone estudiar, capacitar, mejorar y adquirir nuevas prácticas de intervención en la lucha contra la prostitución. Ese proyecto tiene dos aspectos principales:

- La Investigación y caracterización de la población femenina que ejerce la prostitución, para identificar su vinculación con los traficantes y determinar la forma que debe adoptar el apoyo a las prostitutas con arreglo a sus necesidades;
- La capacitación de instructores, a fin de adiestrar a todos los que participan en la lucha contra la prostitución y de compartir experiencias con los asociados internacionales del mismo sector.

## **Artículo 7**

La Constitución de Portugal concede a todos los ciudadanos el derecho de “participar en la vida política y en la fiscalización de los asuntos públicos del país”. Por otra parte, como consecuencia de la revisión de 1997, el artículo 109 establece que la participación directa y activa del hombre y la mujer en la vida política es una condición y un instrumento fundamental para la consolidación del sistema democrático y por la Ley debe promover la igualdad en el ejercicio de los derechos cívicos y políticos, así como la no discriminación por razón de género, en cuanto al acceso a cargos políticos. Ese artículo incluye una nueva perspectiva, puesto que se refiere claramente a la participación de “hombres y mujeres”, reconociendo la dualidad de la humanidad, mientras que anteriormente el término empleado era el de “ciudadanos”. Además, atribuye a la Ley la responsabilidad de promover la participación, preparando de ese modo el camino para la adopción de medidas positivas.

Esas modificaciones tienen particular significado debido a que, como se ha señalado en el texto del presente informe relativo al artículo 3, se trata de una de las esferas que pueden considerarse críticas en la situación de Portugal. Aun admitiendo los progresos alcanzados en los dos decenios de régimen democrático, cabe afirmar que la participación de la mujer en condiciones de igualdad con el hombre tiene aún mucho trecho por recorrer y que en esa esfera la democracia efectiva todavía es deficitaria.

La participación de la mujer en el Parlamento, que era del 12,2% en 1995, llegó al 17,4% en las elecciones de 1999, pero es interesante señalar la evolución de la representación de la mujer en los últimos 20 años. En las primeras elecciones libres celebradas después del 25 de abril de 1974 para elegir la Asamblea Constituyente que estableció la democracia representativa, la participación femenina fue del 8%. Ese porcentaje se redujo a aproximadamente la mitad en las elecciones siguientes, recuperándose lentamente después de ellas, y sólo 16 años más tarde, en 1991, se alcanzó un porcentaje ligeramente superior, 8,7%. Actualmente, por las sustituciones de miembros del Parlamento que se han producido, la proporción es del 21,3%.

Con referencia a la participación en el gobierno, incluidos ministros y secretarios de Estado, por lo general la mujer ha representado una proporción inferior al 10% y nunca ha superado el 10,3%.

En cuanto a la participación en la administración pública local, en las elecciones de 1993 sólo cinco mujeres fueron elegidas para el puesto de alcalde (1,6%). En las elecciones celebradas en diciembre de 1997, el número de mujeres llegó a 12 (3,1%). En relación con la participación en las asambleas de nivel local, el número de mujeres elegidas en las primeras elecciones mencionadas representa alrededor del 11,1%.

En la administración pública central, aun cuando en 1998 las mujeres representaban el 65,1% del total de trabajadores, actualmente constituyen el 59,4%. Sin embargo, en lo que atañe a puestos de adopción de decisiones, el porcentaje de mujeres ha aumentado del 11,1% al 14,5% entre los directores generales y del 23% al 33,8% entre los directores generales adjuntos. En instituciones como el Consejo de Estado, el Tribunal Constitucional, el Consejo Económico y Social y el Consejo Nacional de Educación, la presencia de la mujer todavía es muy limitada.

La mujer no ha tenido acceso a la magistratura hasta 1974, pero actualmente su participación es la siguiente:

<i>Magistratura</i>	<i>Carreras</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Jueces	Consejo superior de jueces	83	0
Jueces	Tribunal de apelaciones	300	12
Jueces	Juzgado o Tribunal	634	595

En el Ministerio Público ya hay mayoría de mujeres.

La cuestión de la presencia de la mujer en puestos de adopción de decisiones y en la vida pública y política en particular es, de hecho una cuestión que ha merecido la atención de los mecanismos nacionales para la igualdad y movilizó a las organizaciones no gubernamentales que, por conducto de debates, seminarios, proclamas y otras actividades, han logrado que la cuestión se transforme en tema de debate público.

Algunas actividades promovidas en el contexto de la Red Europea “Las Mujeres y la Adopción de Decisiones” han contribuido también a ese debate. Debe añadirse que en 1993 el Parlamento aprobó por unanimidad una recomendación relativa a la Declaración de Atenas sobre la participación de la mujer en la vida pública y política, que había sido aprobada en el ámbito de la Unión Europea.

Asimismo, cabe hacer especial referencia a una iniciativa simbólica que se llevó a cabo en 1994. Se trata del “Parlamento Igualitario”, un evento celebrado durante dos días en el Parlamento Nacional y en el contexto de la Campaña Europea para las elecciones al Parlamento Europeo, que reunió a diputados y diputadas en ejercicio o que habían cumplido anteriormente esa función legislativa, en igualdad de número, para el examen de la cuestión desde el punto de vista de la ciudadanía y la democracia.

Actualmente, tras la nueva disposición constitucional mencionada en párrafos anteriores, y en el marco del debate sobre la revisión de la ley electoral, se ha retomado nuevamente el examen de la cuestión de la participación de la mujer en la vida política que, al ir cobrando una importancia cada vez mayor, se ha convertido en tema de debate de la sociedad portuguesa.

Se encomendó a un grupo de expertos de alto nivel la tarea de estudiar las consecuencias del artículo 109 y proponer medidas para una participación más efectiva de la mujer en la vida política, que se integrarían en la ley electoral que a la sazón estaba en preparación.

El grupo de expertos produjo varias propuestas innovadoras, que aún no se han adoptado y que guardan relación con el establecimiento de porcentajes mínimos de ambos géneros en las listas electorales, con repercusión obligatoria en los resultados respectivos (25%), lo que supone una distribución equilibrada en las listas electorales; la adopción gradual de nuevos objetivos en esos porcentajes mínimos; el rechazo de las listas en que no se cumpla ese requisito; el castigo de los partidos políticos que no cumplan con esos porcentajes mínimos; la adjudicación de un premio como incentivo a los partidos que excedan de la marca del 33%, y con otras medidas de carácter más general destinadas, en particular, a la organización de las tareas parlamentarias de forma de facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales con las responsabilidades familiares.

Algunas de esas medidas fueron incluidas en la propuesta del Gobierno sobre la ley electoral, a saber, aquellas en que se proponen porcentajes mínimos de candidatos de uno y otro sexo en las listas electorales, con repercusión obligatoria en los resultados electorales.

En enero de 1999, la Comisión Parlamentaria para la Paridad, la Igualdad de Oportunidades y la Familia promovió la celebración de una audiencia pública sobre el tema, donde se escucharon las opiniones de entidades, instituciones y personalidades diversas.

Con todo, esa ley no fue aprobada por el Parlamento y la propuesta fue retirada. El partido de Gobierno anunció, sin embargo, que presentaría una propuesta separada con el propósito de lograr la aprobación de criterios más igualitarios, de conformidad con las disposiciones relativas a la promoción de la igualdad.

En el contexto de ese debate, varias instituciones de la sociedad civil, entre ellas las organizaciones de mujeres, desarrollaron también actividades de información y

sensibilización de la opinión pública y los medios de comunicación difundieron ampliamente las opiniones vertidas en torno a la cuestión.

## Artículo 8

Durante el período que se examina no se adoptaron medidas en relación con este artículo. A partir de 1974, año en que se permitió el acceso de la mujer al cuerpo diplomático (Decreto Ley No. 308/74, de 6 de julio), no hay obstáculos jurídicos ni institucionales para que la mujer represente al Gobierno en el ámbito internacional o participe en la labor de organizaciones internacionales. Los datos estadísticos del Ministerio de Relaciones Exteriores a ese respecto son los siguientes:

<i>Número total (hombres y mujeres)</i>		<i>Número de mujeres</i>	
Personal diplomático	542	Cuerpo diplomático	121
Jefes de misión	79	Jefas de misión	4
Cónsules y cónsules generales	58	Cónsules y cónsules generales	13
Funcionarios técnicos superiores	108	Funcionarias técnicas superiores	73
Jefes de departamento	86	Jefas de departamento	26

No hay datos estadísticos respecto de otra cuestión concreta relacionada con este artículo, la representación de la mujer portuguesa en las organizaciones internacionales.

## Artículo 9

El derecho portugués, que establece la igualdad total de derechos, sin discriminación alguna basada en el género, garantiza la igualdad de derechos del hombre y la mujer con respecto a la adquisición, modificación o retención de la nacionalidad. Ese derecho no ha experimentado cambios durante el período que se examina.

## Artículo 10

### 1. Marco jurídico y orientación política

El marco jurídico portugués prescribe la no discriminación y la igualdad de derechos del hombre y la mujer en la esfera de la educación, así como una serie de medidas en distintos planos con miras a lograr esos objetivos.

La Constitución de Portugal garantiza el principio de la igualdad de oportunidades en esa esfera en el párrafo 1 del artículo 74: “Toda persona tiene derecho a la educación con salvaguardia del derecho a la igualdad de oportunidades de acceso a la instrucción y a completarla con éxito”.

La Ley No. 46/86 relativa a las Bases del Sistema Educativo, de 14 de octubre de 1986, expresa en el inciso j) del artículo 3 que “el sistema de enseñanza está organizado con el propósito de garantizar la igualdad de oportunidades para ambos sexos, en particular por conducto de prácticas de educación mixta y orientación

escolar y profesional, y de sensibilizar a ese efecto a todos los que participan en el proceso educacional”.

Habida cuenta de los compromisos asumidos respecto de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, el Plan Global para la Igualdad de Oportunidades enuncia diversas medidas relacionadas con esta materia, dirigidas a niñas, mujeres, muchachos y hombres en la esfera de la educación, principalmente en lo que se refiere a la inclusión de temas relacionados con la igualdad de oportunidades en los programas de estudios escolares y en los cursos de capacitación inicial para los agentes del proceso educacional y los instructores del sistema de capacitación para el mercado laboral. Entre esas medidas, las principales son las siguientes:

“**Objetivo 1.** Integración del principio de igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer en todas las políticas económicas, sociales y culturales.

...

*Medida 3.* Promover la inclusión de temas relacionados con el género y la igualdad de oportunidades en los programas de estudios escolares y en los cursos de formación inicial y progresiva para los maestros y otros profesionales de la educación, incluidos los instructores del sistema de capacitación integrado en el mercado de empleo.

...

**Objetivo 3.** Promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y las relaciones laborales.

...

*Medida 5.* Alentar a las empresas a que adopten medidas de acción positiva, tales como la contratación de mujeres mayores de 40 años desempleadas durante mucho tiempo, la integración de mujeres en nuevas esferas profesionales en que estén insuficientemente representadas o el acceso de mujeres jóvenes al adiestramiento práctico mediante períodos de prueba que faciliten su inserción profesional.

...

*Medida 9.* Fomentar la participación de mujeres en la formación profesional y aumentar sus posibilidades de readiestramiento y acceso a nuevas esferas profesionales o a esferas en que estén insuficientemente representadas, así como a posiciones directivas.

...

**Objetivo 5.** Protección social de la familia y la paternidad.

...

*Medida 3.* Ofrecer protección a las madres adolescentes en la esfera de la asistencia de la salud y de promoción de la educación, con miras a evitar que queden excluidas del sistema educacional.

**Objetivo 6. Salud.**

*Medida 2.* Estudiar medidas de prevención del embarazo de adolescentes, en el contexto de la educación sexual y la planificación de la familia, para su aplicación en las escuelas, los centros de salud y los hospitales.

**Objetivo 7. Educación, ciencia y cultura.**

*Medida 1.* Fomentar y apoyar a los educadores de adultos, con miras a reducir el analfabetismo y mejorar el nivel educacional, de la población en general y de la población femenina en particular.

*Medida 2.* Promover, en particular mediante el establecimiento de premios, la producción de textos escolares y otros materiales didácticos y de difusión cultural que puedan transmitir imágenes masculinas y femeninas no estereotipadas.

*Medida 3.* Fomentar y apoyar estudios e iniciativas que evalúan objetivamente la importancia de la contribución histórica de la mujer a la cultura portuguesa.

*Medida 4.* Alentar a que en los programas de estudios escolares se preste la debida atención a las funciones complementarias que desempeñan ambos géneros en la sociedad y en la familia, a fin de superar la discriminación, principalmente en la atribución tradicional de las funciones del hombre y la mujer.

*Medida 5.* Incluir módulos de educación sexual en los programas de estudios escolares, en el marco de los programas de educación sanitaria.

*Medida 6.* Proporcionar opciones no estereotipadas de cursos y carreras profesionales, ofreciendo a los jóvenes estudiantes a partir del noveno grado de instrucción obligatoria orientación e información acerca de todos los cursos medios y superiores, así como de sus respectivas plazas profesionales, y promover períodos probatorios a corto plazo en empresas y departamentos de la administración pública central, regional y local.

*Medida 7.* Fomentar el ingreso de mujeres jóvenes en las esferas cultural, científica y tecnológica, estimulando su participación en programas de educación experimental.

*Medida 8.* Incluir la esfera interdisciplinaria de las relaciones de género en los programas de financiación de la investigación científica y tecnológica.”

**2. La situación de facto**

En los últimos años, la situación de las muchachas y las mujeres ha evolucionado en forma muy positiva en el sector de la educación.

La garantía de oportunidades iguales de acceso a todos los niveles de la educación ha significado, para las niñas de Portugal, la obtención de niveles superiores de logro académico y la diversificación de opciones en los cursos de enseñanza media y superior.

Por ejemplo, las tasas de adelanto y conclusión por género y nivel educacional son las siguientes (datos del año académico 1994-1995):

<i>Nivel educacional</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Básico (niños) . . . . .	82,8	77,5
Secundario (general) . . . . .	56,1	51,3
Secundario técnico . . . . .	43,2	37,1

*Fuente: Estadísticas de Educación 96/97, Ministerio de Educación.*

Con respecto a la educación superior, se indican a continuación las tasas de feminización relacionadas con la obtención de grados en determinadas especialidades, empleando para ello indicadores distintos de los precedentes.

<i>Ramas de la educación</i>	<i>Tasa de feminización</i>
Ciencias de la educación y formación de maestros . . . . .	82,5
Artes . . . . .	62,8
Medicina, Salud e Higiene . . . . .	77,1
Ciencias exactas y ciencias naturales. . . . .	67,9
Ciencias de la ingeniería . . . . .	30,8
Matemáticas y computación . . . . .	52,3

*Fuente: Estadísticas de Educación 96/97, Ministerio de Educación.*

Se ha registrado una diversificación de las opciones abiertas a las mujeres jóvenes en la educación superior, en las distintas ramas de la instrucción. En el año académico 1994-1995, las mujeres predominaban en todas ellas, salvo en arquitectura y urbanismo, matemáticas y ciencias de la computación e ingeniería, religión y teología. En ese mismo año académico, las mujeres representaron el 56,6% de los estudiantes matriculados y el 62,9% de los graduados.

Sin embargo, no hay correspondencia entre esos resultados y la representación de la mujer en el empleo, en puestos de adopción de decisiones y en otras esferas.

La proporción de mujeres que no han obtenido un diploma escolar sigue siendo superior a la de los hombres, lo que pone de manifiesto la situación de las mujeres de edad avanzada, que presentan las tasas más altas de analfabetismo. Por otra parte, las mujeres representan más del 50% de la población que ha completado sus estudios secundarios, politécnicos medios e incluso universitarios.

Con todo, el principio de la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre no está plenamente integrado en las prácticas educacionales, dado que persisten los estereotipos femeninos y masculinos, sobre todo a nivel de los “programas de estudios ocultos” y en el material pedagógico.

En ese nivel, fundamentalmente, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer ha venido aplicando distintas iniciativas desde finales del decenio de 1970. En relación con los últimos años, en particular, la Comisión ha colaborado con las escuelas superiores de educación. Las universidades y los centros de formación de maestros con miras a eliminar esos obstáculos e incluir la cuestión de la igualdad de oportunidades en la formación profesional inicial y la capacitación progresiva de los maestros.

A ese respecto, cabe mencionar especialmente que en el Ministerio de Educación, así como en todos los demás ministerios, existe una Consejera para la Igualdad de Oportunidades. Con arreglo al Decreto Ley 166/91, de 9 de mayo de 1991, que establece los objetivos y competencias de la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, corresponde a ese cargo la tarea de integrar la igualdad en la totalidad de políticas, programas y medidas sectoriales de su respectivo ministerio.

Las consejeras para la igualdad constituyen en conjunto la Sección Interministerial del Consejo Consultivo de la Comisión, que funciona bajo la presidencia del presidente de la Comisión.

### 3. Medidas políticas adoptadas

Hay todo un conjunto de medidas destinadas a promover la igualdad de la mujer y el hombre en la esfera de la educación, que han sido adoptadas por distintas entidades.

Se estableció el tema del desarrollo personal y social (Decreto Ley No. 286/89, de 29 de agosto de 1989) en los niveles básico y secundario de la enseñanza. La decisión abarca, en particular, las cuestiones a que se refiere el párrafo 2 del artículo 47 de la Ley sobre las Bases del Sistema Educativo, que dispone lo siguiente: “Los programas de estudios de la enseñanza básica comprenderán en cada ciclo y en forma adecuada una sección de capacitación personal y social, que puede incluir los componentes siguientes: educación en ecología y medio ambiente, educación del consumidor, educación para la familia, educación sexual, prevención de accidentes, educación en materia de salud y educación para la participación de instituciones, servicios cívicos y otros servicios análogos”. El contenido de la capacitación en esa materia fue aprobado por el despacho 25/ME/95, de 4 de abril de 1995. Actualmente, la enseñanza de la materia se efectúa por conducto del sistema escolar.

Desde 1996, el Consejo Nacional de Educación incluye un representante de las organizaciones no gubernamentales femeninas, en cumplimiento del Decreto Ley No. 241/96, de 17 de diciembre.

La Secretaría “Entreculturas” (Entre Culturas) promovió diversos proyectos con el objeto de evitar la exclusión de inmigrantes y “niños gitanos” del sistema de enseñanza, en particular mediante la producción de material didáctico y alternativo y tratando de lograr la participación de los padres y de suministrarles la información que necesitan a ese respecto.

A manera de ejemplo, se mencionan los proyectos y publicaciones siguientes:

#### Proyectos

- *Projecto de educação intercultural* (Proyecto de educación intercultural);
- *Currículos alternativos para los jóvenes de grupos étnicos e culturais minoritários em risco de exclusão* (Cursos alternativos para jóvenes pertenecientes a minorías étnicas y culturales en riesgo de exclusión);
- *Escola e integração de imigrantes* (Instrucción e integración de inmigrantes);
- *Promoção da educação multicultural: desenvolvimento de práticas e materiais pedagógicos* (Promoción de la educación multicultural: desarrollo de prácticas y materiales nuevos).

### Publicaciones

- *Escola e Sociedade Multicultural* (Escuela y sociedad multicultural);
- *Educação para a tolerância* (Educación orientada hacia la tolerancia);
- *Gestão Intercultural do Currículo* (Gestión intercultural de los programas de estudios);
- *Os meninos e o jardim de infância. Sugestões para os pais imigrantes* (Los niños y el jardín de la infancia. Guía para padres inmigrantes).

En lo que atañe a la formación continua de maestros, el Consejo Científico-Pedagógico de Formación Continua introdujo en noviembre de 1997 un nuevo sector para el registro de docentes —Igualdad de oportunidades para muchachas y muchachos— en la esfera de las competencias atribuidas por el Régimen Jurídico de Formación Continua de Maestros anexo al Decreto Ley No. 207/96, de 2 de noviembre de 1996.

Algunas universidades y escuelas superiores de magisterio han incorporado a sus cursos de formación profesional básica de maestros materias sobre la igualdad de oportunidades del hombre y la mujer (por ejemplo, la Escuela Superior de Educación de Setúbal, la Universidad de Coímbra y la Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universidad de Oporto) o módulos sobre el mismo tema (por ejemplo, las Escuelas Superiores de Educación de Coímbra, Oporto, Beja y la Universidad de Évora).

Entre las diversas medidas e iniciativas adoptadas por la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, cabe señalar que:

- Hasta 1998, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer ha estado ofreciendo un curso de 50 horas de duración sobre la formación continua de maestros. El curso se denominaba “El sector escolar, la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral” y se impartía en los centros dedicados a ese fin. Desde 1993, se llevaron a cabo nueve cursos en los cuales participaron 250 docentes de ambos sexos. El curso fue reconocido por el Consejo Científico-Pedagógico de Formación Continua de Maestros.

La Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer ejecutó además otros proyectos, los más recientes de los cuales se describen a continuación:

- El proyecto experimental transnacional “En busca de una pedagogía de igualdad (1993-1995)”, coordinado por la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer y por SUENS de Palencia, Universidad de Valladolid (España) y financiado por la Comisión Europea. En el ámbito del proyecto, se organizaron dos Universidades Estivales (Lisboa, 1994 y Palencia, 1995) y se cumplió una serie de actividades compartidas entre maestros y alumnos de escuelas primarias y secundarias, así como un proyecto de investigación y acción cuyos resultados y conclusiones se difundieron en la segunda universidad estival. En el marco del proyecto se publicaron varios estudios y manuales.
- El proyecto experimental transnacional “Igualdad de Oportunidades y Formación Inicial de Maestros (1995-1997)”, coordinado por la Universidad Abierta con la cooperación de la Comisión y la financiación de la Comisión Europea. Participaron en el proyecto, en nombre de Portugal, la Universidad Abierta, la

Universidad de Coímbra y la Universidad de Évora, en nombre de España, la Universidad de Valladolid; en nombre de Francia, la Academia de Lyon y en nombre de Italia, el *Centro per l'Innovazione e per la Sperimentazione Educativa* de Milán. Se elaboraron módulos de programas de estudios con miras a la introducción de cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer en la formación inicial de maestros. Se publicaron algunos libros en el contexto de ese proyecto.

- El proyecto experimental transnacional “La educación mixta desde el principio hasta la formulación de un enfoque práctico (1998-2000)”, coordinado por la Comisión, que empezó a ejecutarse a fines de 1998. Participaron el proyecto, en nombre de Portugal, la Asociación Portuguesa de Estudios sobre la Mujer, las Universidades de Évora, Coímbra, Miño, Oporto, Lisboa, Fernando Pessoa y las Escuelas Superiores de Educación de Beja, Santarém y Setúbal; en nombre de España, la Universidad de Valladolid; en nombre de Francia, la Academia de Lyon y en nombre de Italia, el *Centro per l'Innovazione e per la Sperimentazione Educativa* de Milán. El proyecto tiene por objeto producir, ensayar y difundir material pedagógico para la formación inicial de docentes, que dé lugar a una mejor integración del principio de la igualdad de oportunidades en las escuelas y los programas de estudios. Los grupos beneficiarios son los de futuros maestros, profesores universitarios invitados, institutos de capacitación, funcionarios encargados de formular políticas en materia de educación y órganos educacionales. Con ese propósito, los promotores del proyecto han establecido una red nacional y transnacional de profesores universitarios, investigadores y especialistas interesados en el tema; esa red se ha extendido hasta abarcar toda la dimensión del proyecto. Entre 1998 y diciembre de 2000 se produjeron, publicaron, difundieron y aplicaron 23 folletos sobre la educación mixta, que contienen material pedagógico para la formación inicial de docentes (10 textos originales y 13 traducciones al portugués, francés, español e italiano); también se publicaron dos estudios, uno sobre integración y el otro sobre el análisis de los textos escolares desde una perspectiva de género; se organizaron un curso práctico transnacional y dos seminarios y se publicaron sus actuaciones; se publicaron y tradujeron a los cuatro idiomas del proyecto un folleto y un Boletín (No. 1 y No. 2) y se tradujeron y publicaron varios artículos en revistas especializadas de los cuatro países; se organizaron 14 reuniones de capacitación en que participaron unas 1.400 personas; se prepararon páginas web en sitios web de asociados. El proyecto se expuso ampliamente en seminarios internacionales celebrados en los cuatro países así como en la revista *Gender Equality Magazine* (Unión Europea) y en el Consejo de Europa (Seminario, 7 y 8 de diciembre de 2000). En Portugal, todas las publicaciones producidas en el marco del proyecto fueron distribuidas a los órganos educacionales y los institutos de formación.

Asimismo, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer:

- Ha redactado informes sobre la igualdad de oportunidades para el Ministerio de Educación, principalmente con referencia a proyectos apoyados por el Sistema de Incentivos para la Calidad de la Educación (1997), sobre la inclusión de la igualdad de oportunidades como criterio de evaluación de los textos escolares (1997), sobre el perfil de la competencia de los maestros en la educación preescolar, básica y secundaria (1998, 1999, 2000), y sobre pautas y muestras de la calidad de la formación inicial de docentes (2000).

- Ha preparado un protocolo de colaboración entre el Ministerio de Educación y la Comisión, que actualmente está en proceso de finalización, relacionado con la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las actividades de capacitación organizadas por el Ministerio para sus empleados.
- Ha firmado un protocolo de colaboración con la Dirección Regional de Educación de la Región Central de Portugal, con el propósito de crear conciencia acerca de la cuestión del género y la igualdad de oportunidades entre los consejeros estudiantiles y los jefes regionales y locales del Ministerio de Educación, en la esfera de competencia y el área geográfica de dicha Dirección Regional de Educación. Se organizaron dos seminarios destinados a psicólogos y asesores estudiantiles (1999) y a instructores del personal docente y directores de escuelas (2000). Las deliberaciones del primer seminario se han publicado con la colaboración de la Comisión.
- Ha desarrollado actividades en colaboración con la Dirección Regional de Educación de la Región de Lisboa (actividades de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades en la educación, dirigidos al personal en general y a los encargados de formular decisiones, 1999) y con la Dirección Regional de Educación de la Región de Algarve (actividades de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades en la educación, dirigidas a los maestros, 2001).
- Asimismo, la Comisión organiza actividades de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades en la educación, que se llevan a cabo en establecimientos de enseñanza y en el Ministerio de Educación y están dirigidas al personal en general y a los encargados de formular decisiones.
- Ha establecido vínculos de colaboración con siete universidades y cinco escuelas de educación y dos organizaciones no gubernamentales (Asociación Portuguesa de Estudios sobre la Mujer (APEM) y Asociación Profesional de Educación Infantil (APEI), con el propósito de integrar la cuestión de la igualdad de oportunidades en los programas de estudios para la obtención de grados académicos (1999-2000).
- La Comisión mantiene una colección de publicaciones sobre la cuestión de la igualdad de oportunidades en la educación y ha publicado hasta ahora 40 títulos. Aparte de esa serie, ha publicado otros libros sobre el mismo tema.

En cuanto a las políticas y medidas concretas relacionadas con los textos escolares, los estudios efectuados sobre distorsiones sexistas en esos textos revelan que la preocupación por esa cuestión, manifestada particularmente en las decisiones y recomendaciones de las Naciones Unidas y la Unión Europea a partir del decenio de 1970, no ha sido abordada en forma clara y decisiva por el Gobierno portugués. Según los estudios, los libros de texto siguen reproduciendo distorsiones sexistas que perpetúan, por una parte, la imagen estereotipada de la mujer y el hombre y, por la otra, la escasa presencia de la mujer, que es más evidente a medida que avanza el nivel de instrucción.

A ese respecto, el marco jurídico y las orientaciones políticas se basan en:

- El Decreto Ley No. 369/90, de 26 de noviembre de 1990, que regula el sistema de aprobación de textos escolares y que no menciona la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres;

- Las circulares que los Departamentos de Educación Básica y de Enseñanza Secundaria envían anualmente a las escuelas con la definición de los criterios aplicables a la selección y aprobación de textos escolares, donde tampoco se menciona la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres;
- El Plan Global para la Igualdad de Oportunidades, anexo a la resolución del Consejo de Ministros No. 49/97, aprobada el 6 de marzo de 1997, que incluye en el Objetivo 7 sobre Educación, ciencia y cultura la medida 2 que dice así: “Promover, en particular mediante el establecimiento de premios, la producción de textos escolares y otros materiales didácticos y de difusión cultural que puedan transmitir imágenes masculinas y femeninas no estereotipadas”.

La Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer se ha ocupado de este tema desde 1979, participando en grupos de trabajo, promoviendo seminarios y efectuando y difundiendo un gran número de estudios sobre el material didáctico, como ya se ha señalado en los informes anteriores. En el decenio de 1990, se publicó el estudio de Fernanda Henriques y Teresa Joaquim titulado *O papel dos Materiais Pedagógicos no Desenvolvimento de uma Educação para a Igualdade entre os Sexos* (El papel de los materiales pedagógicos en el desarrollo de una educación favorable a la igualdad entre los sexos), Lisboa, CIDM, 1995, que describe una serie de casos de distorsión sexista en diversos materiales didácticos y formula sugerencias y plantea opciones para su eliminación. Incluye además orientaciones para la evaluación del material docente desde una perspectiva de género. Ese estudio ha sido utilizado para sensibilizar a los editores de textos escolares, con miras a promover la publicación de material pedagógico no estereotipado por razón del género.

La Comisión también ha llevado a cabo actividades de sensibilización para el Ministerio de Educación, mediante la redacción de informes sobre la importancia de considerar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como criterio para la evaluación y selección de los textos escolares. En 1996, la Comisión ha colaborado con el Instituto de la Mujer (España) en la traducción y distribución de un cartel sobre la producción de textos escolares no sexistas en Portugal. El trabajo se puso a disposición del Ministerio de Educación y de los establecimientos de enseñanza. Asimismo, la Comisión tradujo y distribuyó la recomendación del Consejo de Europa sobre la eliminación del sexismo en el idioma, 1990, y colaboró con el Instituto Femenino de la Región Vasca, España (EMAKUNDE), para la distribución en Portugal de material pedagógico traducido referente a la educación mixta (2000).

La información relativa a los deportes ha sido incluida en el texto de este informe correspondiente al artículo sobre la salud.

## **Artículo 11, párrafo 1**

### **1. Empleo, condiciones laborales y formación profesional**

En 1979, con el propósito de promover la aplicación de la legislación sobre la cuestión de la igualdad de oportunidades en el empleo, el trabajo y la formación profesional en el sector público y en el sector privado, se creó la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y el Empleo. Se trata de una entidad tripartita que actualmente funciona bajo la dirección conjunta del Ministerio de la Presidencia y el Ministerio de Trabajo y Solidaridad. Tiene a su cargo tareas de información, difusión y capacitación, así como la evaluación de denuncias de discriminación,

y formula opiniones sobre esos asuntos, que posteriormente se transmiten a las partes interesadas y se publican en el Boletín del Ministerio de Trabajo y Solidaridad. Los empleadores están obligados a solicitar la opinión de esa Comisión antes de despedir a una mujer que está embarazada, acaba de dar a luz o amamanta a un hijo. La Comisión dispone de un plazo de 30 días para emitir su opinión. Si la opinión es negativa, el despido sólo puede ser autorizado por un juzgado o tribunal. De igual modo, los empleadores están obligados a solicitar la opinión de la Comisión cuando no están de acuerdo con la propuesta de horarios reducidos a que tienen derecho los hombres y mujeres con hijos pequeños. La Comisión también puede recomendar modificaciones legislativas o proponer medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo, el trabajo y la formación profesional.

Además, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y el Empleo dirige y publica estudios sobre diversas materias que corresponden a su ámbito de actividad.

Las actividades informativas y formativas de la Comisión con miras a lograr la integración están dirigidas al público en general y a algunos grupos estratégicos como, por ejemplo, los de negociadores sociales, empresarios, sindicalistas, juristas que prestan servicios a las asociaciones patronales o a los sindicatos, gerentes de recursos humanos, funcionarios públicos, magistrados, abogados, instructores de capacitación y funcionarios electos a nivel local.

En el texto del presente informe relativos a los artículos 1 y 2, en particular en el punto 4.5, ya se ha hecho referencia a las enmiendas de la Constitución y a la nueva legislación sobre el derecho a la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer en la esfera del empleo, las condiciones laborales y la formación profesional.

A ese respecto, la Ley de la Asamblea de la República No. 105/97 (anexo 5), de 13 de septiembre de 1997, constituye un adelanto importante pues se propone hacer efectivo ese derecho a la igualdad y aumenta las garantías de fondo y forma de su ejercicio.

Esa ley es aplicable tanto al sector público como al privado y aparte de definir el concepto de “discriminación indirecta”, establece como presunción de práctica discriminatoria la desproporción considerable entre la tasa de trabajadores de uno de los géneros al servicio del empleador y la tasa de trabajadores del mismo género en una determinada rama de actividad.

Además de reconocer la capacidad jurídica activa de los sindicatos que representan a los trabajadores en la entidad que viola el derecho a la igualdad, en las acciones judiciales promovidas para demostrar la existencia de prácticas discriminatorias, independientemente del ejercicio del derecho de accionar judicialmente que asiste al trabajador o a la persona que solicita empleo, se estipula la inversión de la carga de la prueba, con lo que se traslada al empleador la responsabilidad de demostrar la inexistencia de prácticas, medidas o criterios discriminatorios en relación con el género.

De conformidad con la ley, toda práctica discriminatoria basada en el género, sea directa o indirecta, constituye una violación punible con una multa que oscila entre cinco y 10 veces la más alta prestación mínima garantizada mensualmente, sin perjuicio de la aplicación de otras sanciones con arreglo a la ley. En los casos de reincidencia, además de duplicar los límites mínimo y máximo de la multa, se impone una

sanción adicional que consiste en la condena judicial del empleador a pagar el costo de la publicación, en uno de los periódicos de mayor circulación en el país, del extracto de la decisión en que se declara la existencia de una práctica discriminatoria. En tales casos, también se condena al empleador a exhibir ese extracto en su lugar de trabajo.

Todas las decisiones se transmiten a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y el Empleo, que organiza su registro y puede revelar la información relativa al registro de cualquier decisión definitiva al juez que la solicite.

En cuanto a la formación profesional, el Decreto Ley No. 401/91, de 16 de octubre de 1991, relativo al marco jurídico de la formación profesional, estableció que la promoción de iguales oportunidades de acceso a la capacitación, a una profesión y al empleo, así como al adelanto en una determinada carrera, era uno de los objetivos de la formación profesional inicial o continua, puesto que contribuía a reducir de esa manera las disparidades sociales y profesionales y la exclusión social.

Como consecuencia de las leyes mencionadas en párrafos anteriores, se han adoptado varias medidas destinadas a estimular y apoyar a la mujer que se inicia en una actividad profesional o retorna a ella; entre esas medidas cabe mencionar especialmente los programas operacionales de formación profesional diseñados concretamente para la integración de la mujer en el mercado laboral<sup>1</sup> y que benefician a las mujeres que han estado desempleadas durante mucho tiempo y a las jóvenes desempleadas.

Debe señalarse que en el régimen de acceso individual a la formación profesional y de participación en ella se consideran prioritarias las medidas encaminadas fundamentalmente a promover el acceso de la mujer a un primer empleo, a sectores no tradicionales y a posiciones directivas, así como a su reinserción en la vida profesional.

Con arreglo al despacho No. 52/93, de 8 de abril de 1993, que estableció las normas y los procedimientos aplicables a los programas de formación y empleo del Instituto de Empleo y Formación Profesional, las entidades encargadas de esos programas, que se ocupan de contratar a mujeres en profesiones en las que están insuficientemente representadas quedan exentas de la obligación de contribuir para los subsidios de capacitación.

En relación con el Programa de Aprendizaje Profesional, la contribución del Instituto de Empleo y Formación Profesional para la prestación de pasantía aumenta en un 10% durante los períodos segundo y tercero, cuando se contrata a jóvenes mujeres que tratan de incorporarse a esferas profesionales innovadoras o a esferas en que están insuficientemente representadas.

Por otra parte, se otorga una prestación para gastos de guardería o jardín de la infancia a las mujeres que asisten a cursos de formación profesional administrados directamente por el Instituto de Empleo y Formación Profesional<sup>2</sup> y que tienen hijos a cargo.

---

<sup>1</sup> Financiados por el Fondo Social Europeo.

<sup>2</sup> De conformidad con la Ley que establece el Ministerio de Empleo y Solidaridad, este Instituto está encargado de la organización y aplicación de las medidas de formación profesional.

El Acuerdo de Concertación Estratégica para 1996-1999 incluyó asimismo la igualdad de oportunidades como objetivo y encomendó al Gobierno y sus asociados la responsabilidad de su aplicación.

Con el objeto de cumplir la legislación vigente y los compromisos internacionales contraídos con respecto a la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, se adoptaron varias medidas de acción positiva relacionadas con el empleo, el trabajo y la formación profesional.

Entre esas medidas, cabe mencionar especialmente las siguientes:

- Una bonificación financiera complementaria del 20% en el régimen de incentivos a la contratación, por cada puesto asignado a una mujer en las profesiones o esferas de trabajo en que las mujeres están insuficientemente representadas;
- Un aumento del 20% de los subsidios, en los programas de apoyo público, que se concede en el marco de las iniciativas de empleo local, la conservación del patrimonio cultural, la prestación de apoyo al empleo independiente y la creación de empleo independiente para los desempleados, siempre que el capital social equivalga cuando menos al 50% del de los promotores y que éstos participen directamente en la administración de la empresa;
- La exención de la contribución para el subsidio de capacitación a las entidades incluidas en los programas de capacitación y empleo que contraten a mujeres en las profesiones en las que están insuficientemente representadas;
- La aplicación del principio de la igualdad de oportunidades como criterio para los proyectos de formación profesional que se han de financiar en forma conjunta con el Fondo Social Europeo;
- La adopción de medidas que estimulen la igualdad, en el ámbito del segundo Marco de Apoyo de la Unión Europea, algunas de las cuales son de aplicación común en todas las intervenciones operacionales, como las de apoyo económico a las empresas que garanticen la participación de la mujer en esferas no tradicionales; premios al mérito a las empresas que elaboren programas que contribuyan de manera ejemplar a la igualdad de oportunidades y un aumento del subsidio de capacitación que se concede a los trabajadores con hijos o familiares a cargo y que deban confiar su atención a terceros para asistir a los cursos de capacitación.

La resolución No. 59/98 del Consejo de Ministros, publicado el 6 de mayo de 1998, aprobó el Plan Nacional de Empleo<sup>3</sup>, que se basa en los cuatro pilares siguientes: I, posibilidades de empleo; II, espíritu empresarial; III, adaptabilidad y IV, igualdad de oportunidades. A fin de integrar el objetivo general de la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre en todas las medidas y actividades relacionadas con el empleo, el trabajo y la formación profesional, el carácter transversal de la cuestión permite suponer que las medidas de acción positiva deben considerarse implícitas en los tres primeros pilares mencionados precedentemente.

Por lo tanto, en el ámbito del pilar IV, igualdad de oportunidades, para combatir la discriminación entre hombres y mujeres, conciliar la vida laboral con la vida

---

<sup>3</sup> La aprobación del Plan fue consecuencia de la aprobación, por el Consejo de la Unión Europea, de los lineamientos generales para el empleo, en oportunidad de la Cumbre de Luxemburgo sobre el Empleo celebrado en noviembre de 1997.

familiar y facilitar la reinserción en la vida profesional, se han creado nuevos instrumentos, como se indica a continuación.

Con referencia a la lucha contra la discriminación entre hombres y mujeres:

- La capacitación en la esfera de la igualdad de oportunidades, basada en la construcción de módulos, metodologías y materiales innovadores y destinada a grupos estratégicos;
- La inclusión de un módulo sobre la igualdad de oportunidades en toda la capacitación pública impartida por el Instituto de Empleo y Formación Profesional;
- La habilitación del Observatorio encargado del seguimiento de la cuestión de la igualdad de oportunidades en los instrumentos de regulación colectiva del trabajo;
- La adjudicación de premios a las empresas que adopten políticas sobresalientes en la esfera de la igualdad de oportunidades.

Con referencia a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar:

- La atribución de prioridad a las actividades que respondan a la creciente demanda social de servicios locales necesarios para el mejoramiento de la calidad de la vida familiar y de la vida de la mujer, en particular las relacionadas con la creación de centros para la utilización del tiempo libre que se ocupen de atender a los alumnos cuando sus padres no puedan hacerlo;
- La regulación de la licencia parental de forma que garantice oportunidades y derechos iguales a los cónyuges dedicados a actividades profesionales;
- El fomento de la elaboración de códigos de prácticas adecuadas en esferas tales como la protección de la maternidad y la paternidad y de medidas positivas con respecto a la conciliación de la actividad laboral y la vida familiar;
- La generalización, en el marco de la capacitación inicial y progresiva ofrecida a hombres y mujeres, de aptitudes para el ejercicio de actividades de apoyo a la vida familiar;
- La ampliación de la red preescolar.

Por último, con el propósito de facilitar la reinserción en la vida profesional:

- La creación de centros experimentales de capacitación continua, no solamente para las personas desempleadas durante mucho tiempo sino también para las que deseen reintegrarse a la vida profesional tras un período de interrupción prolongada;
- La prestación de apoyo concreto a las empresas que promueven la igualdad de oportunidades en la reintegración de trabajadores de uno y otro sexo en la vida profesional;
- El ajuste y el fortalecimiento de las medidas de acción positiva;
- La creación de un fondo de apoyo para la integración en nuevas actividades (*Fundo de Apoio a Reinserção em Novas Atividades (FAINA)*), destinado a los beneficiarios de la prestación mínima garantizada.

Se ha difundido una Guía para las empresas sobre prácticas adecuadas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar, habida cuenta de que uno de los

requisitos indispensables de la igualdad es el derecho que asiste tanto al hombre como a la mujer a conciliar su vida de trabajo con su vida de familia.

Se ha establecido un premio titulado “Igualdad es calidad” para las empresas y otras organizaciones, con el objeto de reconocer las prácticas más adecuadas en todos los aspectos de la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer en materia de gestión.

El Plan Nacional de Empleo ha sido revisado en 1999 y 2000. El texto actual de la introducción del pilar IV es del tenor siguiente:

“Se han logrado avances significativos en la aplicación de la igualdad de oportunidades en el plano nacional y esas mejoras han alcanzado los niveles constitucional y gubernamental.

Como se expresa en el preámbulo de la resolución del Consejo de Ministros que aprobó el Plan Global para la Igualdad de Oportunidades “ni la igualdad establecida constitucional y legalmente ni la presencia y condición de la mujer en el mercado laboral han sido suficientes para producir una igualdad efectiva entre el hombre y la mujer. En realidad, en los últimos años ha habido cambios significativos en las relaciones sociales desde el punto de vista del género, principalmente gracias a la participación creciente de la mujer en el mercado laboral y a la consiguiente independencia económica, así como por conducto de un mayor nivel de la educación secundaria y superior. Sin embargo, esos cambios no se han reflejado aún en un mejoramiento global de la condición social de la mujer. El mercado laboral revela una firme segregación sectorial vertical en el empleo de la mujer. Esa tendencia se manifiesta con mayor fuerza en las esferas de la salud y la educación, así como en los puestos de trabajo inferiores e intermedios de la jerarquía organizacional. Además, las madres adolescentes, las ancianas y las madres solteras constituyen grupos sociales sumamente vulnerables a la pobreza y corren el riesgo de exclusión social. Esto se aplica especialmente a los casos en que también la educación escolar es muy limitada o inexistente o en que hay carencia de calificaciones profesionales.”

Por lo tanto, el Gobierno considera “que debe atribuirse prioridad a las políticas relativas a la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer orientadas hacia el desarrollo económico sostenible, la ampliación de la ciudadanía y la profundización de la democracia”.

Como la revisión de 1997 de la Constitución portuguesa ha incluido la promoción de la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer entre las tareas fundamentales del Estado, se estima que el Plan de Acción Nacional para el Empleo es un instrumento de suma importancia para ese objeto.

Así, en 1998, en el contexto del pilar IV, se ha decidido:

- Tratar de que el público en general adquiera un mayor conocimiento de los derechos nacionales, internacionales y comunitarios y tenga más acceso a ellos;
- Crear o mejorar condiciones con miras al cambio de actitudes por medio de la concienciación de diferentes sectores del público y la capacitación innovadora de sectores estratégicos de la población, organizando la capacitación en la esfera de la igualdad de oportunidades y el desarrollo de conocimientos especiales para una vida familiar autónoma. Ello conducirá, por una parte, a la

comprensión de situaciones y, de ese modo, al cuestionamiento de los enfoques tradicionales respecto de la función social del hombre y la mujer, que ya no son compatibles con la vida contemporánea y que con demasiada frecuencia son causa remota de discriminación y, por la otra, simplificará en la práctica la conciliación de la vida de trabajo con la vida de familia.

- Crear mejores condiciones para reanudar el diálogo social sobre la cuestión de la igualdad de oportunidades, con mejor profundidad. Para ese efecto se habilitará próximamente un observatorio encargado de detectar y prevenir casos de discriminación basada en el género, directa o indirectamente, en los instrumentos de regulación colectiva del trabajo; se fomentará la incorporación de medidas positivas y se promoverá una cultura de igualdad de oportunidades entre ambos géneros.
- Señalar a la atención de las empresas la posible dimensión innovadora de la cuestión de la igualdad de oportunidades en materia de gestión, que es indispensable para el logro de una calidad total en las empresas; por ejemplo, iniciar la adjudicación de un premio a la promoción de prácticas ejemplares en esa esfera o la publicación de un primer manual sobre las prácticas más adecuadas para la conciliación de la vida familiar en la vida laboral.

Las directrices del pilar IV han sido reforzadas en 1999 y, con el propósito de conseguir el objetivo general de integrar la cuestión de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en todo el Plan de Acción para el Empleo, se han propuesto expresamente prioridades, objetivos e instrumentos en relación con los tres primeros pilares; ello deja entrever que también está implícita una gama de medidas positivas nuevas, más enérgicas o de mayor profundidad que las actuales.

Además, se elaboró un sistema de evaluación de los progresos alcanzados mediante la aplicación de esas directrices.

Desde una perspectiva territorial, cabe señalar la labor de la red AJUDA (Ayuda) en el ámbito del Plan de Acción Regional para el Empleo de Alentejo, que suministra servicios colectivos de asistencia domiciliaria a los ancianos y otras personas a cargo de la familia; hace que las personas con derecho a prestaciones sociales sean reconocidas por el sistema de seguridad social y, como en el caso de las nodrizas, reciban un subsidio por la incapacidad financiera de los ancianos para pagar esos servicios.

Además, el Plan de Acción Regional para el Empleo de la zona metropolitana de Oporto presenta varias medidas encaminadas a la consecución de los objetivos del pilar IV.

En el año 2000, se prestará especial atención a todos los aspectos de la problemática de género y se mejorará el reconocimiento de los derechos de paternidad como elemento indispensable para promover la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer en el mercado laboral.

Los indicadores relativos al mercado laboral revelan que las brechas entre uno y otro género en las tasas de actividad, empleo y desempleo se van cerrando y que éstas son mejores que las tasas medias respectivas de la Unión Europea.

En lo que atañe al cumplimiento y la fiscalización de la aplicación del principio de igualdad entre el hombre y la mujer, cabe reiterar que la discriminación basada en el género se considera delito laboral y que la Inspección General de Trabajo

está autorizada a aplicar las multas correspondientes. Con ese objeto, los inspectores de trabajo han recibido adiestramiento especial en materia de igualdad de oportunidades en el trabajo, el empleo y la formación profesional, en los niveles inicial y continuo de la capacitación.

Los indicadores relativos al empleo son los siguientes<sup>4</sup>:

#### Tasa de empleo de jornada completa (en porcentajes)

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1996	60,7	70,4	51,8
1997	61,4	71,2	52,5
1998	63,8	74,3	54,0
1999	64,6	74,2	55,5

#### Tasa de empleo (en porcentajes)

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1996	62,3	71,0	54,2
1997	63,5	71,8	55,7
1998	66,5	75,6	57,9
1999	67,4	75,8	59,4

#### Tasa global de desempleo (en porcentajes)

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1996	7,3	6,5	8,3
1997	6,8	6,0	7,7
1998	4,9	3,9	6,1
1999	4,5	3,9	5,2

#### Tasa de desempleo juvenil (en porcentajes)

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1996	7,2	6,8	7,6
1997	6,7	5,8	7,5
1998	5,1	4,3	5,9
1999	4,3	3,7	4,9

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1996	3,9	3,4	4,6
1997	3,6	3,1	4,3
1998	2,3	1,8	3,0
1999	1,7	1,5	2,0

<sup>4</sup> En todos los casos, la fuente es EUROSTAT.

## Comparación en la Unión Europea

### Tasa de empleo (en porcentajes)

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Bélgica	68,0	50,4	59,2
Dinamarca	81,2	71,6	76,5
Alemania	72,4	57,1	64,8
Grecia	70,8		55,3
España	67,9		52,5
Francia	67,5	40,6	60,4
Irlanda	73,6	37,6	62,5
Italia	67,1	38,1	52,5
Luxemburgo	74,4	48,5	62,5
Países Bajos	80,3	61,3	70,9
Austria	76,7	59,7	68,2
Portugal	75,8	59,4	67,4
Finlandia	69,1	63,4	66,3
Suecia	74,0	70,3	72,2
Reino Unido	76,9	63,7	70,4
Unión Europea (promedio)	71,6	52,9	62,2

### Tasa de desempleo (en porcentajes)

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Bélgica	7,8	10,7	9,1
Dinamarca	4,5	6	5,2
Alemania	8,3	9,3	8,8
España	11,2	23,0	15,9
Francia	9,6	13,3	11,3
Irlanda	5,8	5,5	5,7
Italia	8,7	15,6	11,3
Luxemburgo	1,7	3,3	2,3
Países Bajos	2,3	4,7	3,3
Austria	3,3	4,5	3,8
Portugal	3,9	5,2	4,5
Finlandia	9,8	10,7	10,2
Suecia	7,2	7,1	7,2
Reino Unido	6,7	5,3	6,1
Unión Europea (promedio)	7,9	10,8	9,2

En lo que respecta a la protección contra el desempleo, el Decreto Ley No. 119/99, de 14 de abril de 1999, introdujo medidas innovadoras, en particular las siguientes:

- Ampliación del período de concesión del subsidio de desempleo;
- Nuevas condiciones para la adjudicación de pensiones de jubilación;
- Creación de la prestación de desempleo parcial que beneficia a las personas que mientras reciben la prestación de desempleo consiguen un trabajo de jornada parcial.

## 2. Seguridad social

El Decreto Ley No. 307/97 (VII), de 11 de noviembre de 1997, determinó la aplicación del principio de igualdad de trato para el hombre y la mujer en los sistemas profesionales de seguridad social, particularmente en los que garantizan protección contra los riesgos de enfermedad, invalidez y vejez, e incluso la jubilación anticipada, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el desempleo y las prestaciones familiares y de asistencia social. Esos sistemas se aplican como prestaciones destinadas a completar los pagos que concede el régimen de seguridad social o a sustituirlas, independientemente de que la participación en los sistemas sea o no obligatoria.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación y la no eliminación de la discriminación existente en los sistemas profesionales constituyen faltas castigadas con multas que varían de 10.000 a 1 millón de escudos portugueses y son impuestas por las autoridades regionales de seguridad social.

Se han adoptado importantes medidas técnicas y normativas en el ámbito de la regulación concreta de las prestaciones por fallecimiento y se ha emprendido una reformulación completa del sistema jurídico que estaba en vigor, mediante la introducción de varias mejoras entre las que se destaca la aplicación del principio de igualdad de trato para el hombre y la mujer.

La legislación mencionada incorporó a la jurisdicción nacional la Directriz No. 96/97/CE del Consejo de Ministros de la Unión Europea, de 20 de diciembre de 1997.

También cabe mencionar la Ley No. 19-A/96, de 29 de junio de 1996, reglamentada por el Decreto Ley No. 196/97, de 31 de julio de 1997, que establece el primer marco legislativo destinado a garantizar el derecho a ingresos mínimos.

A pesar de que ese derecho es de aplicación muy amplia, el número de mujeres que se benefician con sus disposiciones es bastante considerable.

Los ingresos garantizados consisten en una prestación en efectivo, adjudicada por el sistema no impositivo, que se otorga en estrecha cooperación con los programas de integración social.

El derecho a esa prestación se concede a las personas que residen legalmente en el territorio nacional y cuyos ingresos, personales o de alguna otra persona que viva en el hogar familiar, sean inferiores al límite establecido. El concepto de hogar familiar comprende al cónyuge o la pareja en una unión de hecho que haya durado más de un año y a los familiares menores de edad.

En el año 2000, entró en vigor la nueva ley básica de solidaridad y seguridad social, la Ley sobre ingresos mínimos garantizados, que marcó la culminación del proceso de reforma del sistema de seguridad social iniciado en 1996.

La Ley No. 17/2000 de 8 de agosto de 2000 establece, como la ley anterior, el principio de igualdad que supone la no discriminación de los beneficiarios por razón alguna y sobre todo por razón de género.

En lo que respecta a los ingresos mínimos garantizados, a que ya se ha hecho referencia, se introdujeron algunos cambios en respuesta a las necesidades detectadas durante el período de aplicación del Decreto Ley No. 196/97, de 31 de julio de 1997.

Algunos de esos cambios se relacionan con el componente de inserción de esa medida para ajustar los programas a la situación de las personas interesadas y su familia, con miras a crear condiciones para que lleven una vida social y económica autónoma.

### **3. Seguridad, higiene y salud en el trabajo**

La legislación nacional relativa a la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo figura en el Decreto Ley No. 441/91, de 14 de noviembre de 1991, que establece un conjunto de principios básicos sobre la promoción de la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo orientados hacia la ejecución de un programa general de prevención de riesgos profesionales con el objeto de garantizar el derecho de los trabajadores a desempeñar sus tareas en condiciones de seguridad, higiene y protección de la salud.

Si bien su ámbito de aplicación es muy amplio, puesto que se refiere a los trabajadores independientes y a los que están en relación de dependencia en los sectores público y privado, el Decreto Ley No. 441/91 prevé la adopción de leyes complementarias para proteger a grupos de trabajadores especialmente expuestos a determinados riesgos, en particular las mujeres embarazadas.

Con el propósito de reglamentar tanto la ley mencionada como la ley No. 17/95, de 9 de junio de 1995, relativa a la protección de la maternidad y la paternidad, se publicó el Despacho gubernamental No. 229/96 (VIII), de 26 de junio de 1996, que establece condiciones especiales de seguridad y salud en el lugar de trabajo para dicho grupo de trabajadoras.

Ese despacho incluye una lista de agentes (físicos, biológicos y químicos) y procesos que pueden entrañar peligros concretos, limitando o prohibiendo la práctica de esas actividades por mujeres embarazadas, madres que acaban de dar a luz o madres lactantes.

La evaluación de la naturaleza, el grado y la duración de los riesgos a que están expuestas esas trabajadoras incumbe al empleador, que debe adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición a los riesgos detectados procediendo, por ejemplo, a adaptar las condiciones de trabajo o a asignar a las mujeres otras tareas compatibles con su situación y categoría profesional o a concederles licencia durante el período necesario para evitar que corran esos riesgos.

En ese caso, según lo dispuesto en el Decreto Ley No. 333/95, de 23 de diciembre de 1995, se mantienen todos los derechos de la trabajadora y se le concede una prestación equivalente al 65% de su remuneración. Si la mujer trabaja como funcionaria de la administración pública central, regional o local, el monto de la prestación equivale al sueldo total, de conformidad con el Decreto Ley No. 194/96, de 16 de octubre de 1996.

La Ley No. 17/95 establece asimismo medidas concretas relativas a las jornadas nocturnas de la mujer embarazada y la madre lactante. En virtud de sus disposiciones, las mujeres embarazadas quedan liberadas del trabajo nocturno durante un plazo de 112 días antes y después de dar a luz, pero deben tomar por lo menos la mitad de esa licencia antes de la fecha prevista para el parto.

Sin embargo, las mujeres también pueden quedar liberadas de los turnos de noche durante el embarazo o el período de lactancia si presentan un certificado médico que así lo requiera en consideración a la salud de la mujer, el feto o el recién nacido.

Durante el período de exención del trabajo nocturno, debe asignarse a la mujer embarazada o la madre lactante un horario diurno compatible o, cuando esto no sea posible, se le debe conceder licencia del trabajo, sin pérdida de sus derechos, y además adjudicarle la prestación prevista en los decretos leyes Nos. 333/95 y 194/96.

Con referencia a la cuestión de que se trata, cabe mencionar además las normas siguientes:

- Los despachos gubernamentales Nos. 197/96 y 198/96, de 4 de junio de 1996, que regulan las condiciones mínimas de seguridad y salud en el lugar de trabajo y el puesto de trabajo en la industria extractiva que utiliza técnicas de perforación y que realiza actividades de superficie o subterráneas, y establecen normas concretas en relación con los períodos de descanso de la mujer embarazada o la madre lactante, en condiciones adecuadas; el despacho gubernamental No. 229/96, de 26 de junio de 1996, que determina los agentes, procesos y condiciones de trabajo que están prohibidos o limitados en relación con las mujeres embarazadas, las madres que acaban de dar a luz y las madres lactantes.
- La Ley No. 100/97, de 13 de septiembre de 1997, instituyó un nuevo régimen jurídico de protección entre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con miras a garantizar condiciones adecuadas para la reparación de daños y a adaptar el régimen jurídico correspondiente a la evolución de la realidad laboral y a la jurisprudencia y los tratados internacionales.
- El Decreto Ley No. 429/99, de 21 de octubre de 1999, estableció el Programa de Trabajo Seguro y reguló las condiciones de la reducción tributaria aplicable a la pequeña y mediana empresa, como incentivo a las buenas prácticas en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo.

## **Artículo 11, párrafo 2**

La legislación nacional prohíbe los despidos por motivos infundados, incluidos los despidos por motivos que contraríen el principio de la igualdad entre el hombre y la mujer consagrado por la Constitución.

El 9 de junio de 1995 se publicó la Ley No. 17/95, de 28 de abril de 1995, que introdujo modificaciones en la Ley No. 4/84, de 5 de abril de 1984, relativa a la protección de la maternidad y la paternidad.

Con arreglo a la Ley No. 17/95, el despido de una mujer embarazada, parturienta o madre lactante se considera despido por motivo infundado y el empleador está obligado a refutar esa presunción ante la justicia.

Además, en los casos en que el empleador de una mujer embarazada, parturienta o madre lactante desee rescindir el contrato y ello está permitido por la ley, debe obtener previamente la opinión favorable de la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo, de conformidad con la que dispone el artículo 18 de la Ley sobre la protección de la maternidad y la paternidad.

Esa Ley no se limita a prolongar la duración de la licencia de maternidad y a garantizar medidas de protección para la mujer embarazada, parturienta o madre lactante, sino que también regula el marco jurídico de la licencia especial para el cuidado del hijo y prohíbe el despido de las trabajadoras en los casos en que el empleador no haya obtenido previamente la opinión favorable al despido de la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo. Además, esa Comisión solamente expide su opinión favorable cuando determina que el despido no obedece directa o indirectamente al embarazo y, en consecuencia, no constituye una medida discriminatoria.

Como seguimiento de la Ley No. 17/95, se aprobaron varios instrumentos jurídicos destinados a regular el nuevo marco jurídico para la protección de la maternidad y la paternidad, en particular el Decreto Ley No. 332/95, de 23 de diciembre de 1995, referente a las relaciones laborales en el sector privado y el Decreto Ley No. 194/96, de 16 de octubre de 1996, referente a los empleados de la administración pública.

La Ley No. 17/95 prolongó la duración de la licencia de maternidad a 98 días consecutivos, 60 de los cuales deben tomarse después del alumbramiento. El resto del período puede disfrutarse total o parcialmente antes o después del nacimiento del hijo. Pueden agregarse 60 días a ese período en caso de riesgo clínico que requiera hospitalización. Es obligatoria la utilización de por lo menos 14 días de licencia de maternidad. El padre también puede usufructuar el derecho a la licencia de maternidad. El padre también puede usufructuar el derecho a la licencia de maternidad si la madre muere o padece alguna incapacidad física o psicológica o cuando ambos progenitores así lo deciden de común acuerdo.

En los casos de adopción de un niño menor de tres años, el padre adoptivo tiene derecho a 60 días consecutivos de licencia para atender al niño.

Para todos los fines jurídicos, la licencia de maternidad se considera trabajo efectivo, especialmente en relación con la antigüedad de los trabajadores y los vales para alimentos. En lo que respecta a la remuneración, los empleados y empleadas de la administración pública tienen derecho a percibir el 100% de su sueldo, en tanto que los trabajadores y trabajadoras amparados por el marco jurídico de contratos individuales tienen derecho a una suma equivalente a su salario medio, que será pagada por el sistema de seguridad social.

Además, la Ley No. 18/98, de 28 de abril de 1998, extiende la protección a la maternidad y la paternidad prevista en la Ley No. 4/84, tal como se anuncia en la Ley No. 17/95, y prolonga la duración de la licencia de maternidad a 120 días consecutivos, 90 de los cuales deben tomarse después del alumbramiento. La nueva ley establece además un período de 30 días de licencia por cada gemelo nacido después del primero, en los casos de nacimientos múltiples.

La misma ley introdujo modificaciones al marco jurídico de la licencia parental, que en la actualidad puede prolongarse hasta tres años en el caso de nacimiento de un tercer hijo y que se toma en cuenta para el cálculo de la pensión por invalidez o ancianidad. Además, se ha asignado a los empleadores el deber de encontrar soluciones en la esfera de la formación profesional de los trabajadores de uno u otro sexo que vuelven al trabajo después de la licencia parental.

La Ley No. 142/99, de 31 de agosto de 1999, introdujo mejoras importantes en el régimen de protección de la maternidad y la paternidad, especialmente las siguientes:

- La extensión de la duración de la licencia de paternidad (5 días);
- La licencia parental, como medio importante de conciliar las obligaciones profesionales con los familiares y de fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre el hombre y la mujer. Esta licencia, que beneficia a los trabajadores de ambos sexos, puede usufructuarse por un período de tres meses hasta que el hijo llegue a los seis años de edad.

El Decreto Ley No. 333/95, de 23 de diciembre de 1995, dispuso la adaptación del régimen de seguridad social a las nuevas modificaciones, entre las que cabe mencionar la creación de una prestación por los peligros concretos que corren las mujeres embarazadas, las parturientas y las madres lactantes al exponerse a agentes, procesos, condiciones de trabajo y jornadas nocturnas que puedan afectar su salud o la del niño, así como de una prestación especial para la atención de descendientes enfermos o discapacitados de los beneficiarios.

En lo que se refiere a la concesión de una prestación especial para la atención de descendientes enfermos menores de 10 años, ya no se exige el ejercicio exclusivo de la patria potestad por parte de uno de los padres, lo que facilita el acceso de las familias monopersonales a esa prestación.

Con la publicación de la Ley No. 102/97, de 13 de septiembre de 1997, se estableció el derecho a una licencia especial para la asistencia a personas discapacitadas o que padecen enfermedades crónicas, indicando al mismo tiempo la prestación que debía otorgarse a los progenitores que ejercen ese derecho.

Las autoridades regionales de seguridad social y algunas instituciones privadas de solidaridad social y de apoyo social y algunas entidades sin fines de lucro han organizado y emprendido actividades en la esfera del apoyo social ajustadas a las necesidades socioeconómicas locales.

Así, pues, esas entidades, que se ocupan de atender a los niños mientras los padres trabajan, ofrecen servicios de niñeras, guarderías, escuelas de párvulos y centros de recreación. Por el uso de esos servicios e instalaciones se paga un derecho cuyo monto se calcula teniendo en cuenta los ingresos familiares; en los casos de dificultades económicas, los servicios son gratuitos.

En 1999, entre las prioridades fijadas por el Gobierno en favor de las personas con mayores necesidades sociales, se creó una prestación complementaria por personas a cargo, que mejora la protección ya garantizada por la prestación para la asistencia a terceros.

El Decreto Ley No. 52/2000, de 19 de mayo de 2000, instituyó el derecho a una prestación para las personas que sufren de enfermedades oncológicas.

En ese mismo año, el Decreto No. 327/ 2000, de 22 de diciembre, reforzó la protección acordada en casos de invalidez a los enfermos de esclerosis múltiple.

### **Actividades y proyectos concretos destinados a la mujer ejecutados por la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer**

De 1993 a 1995, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer ejecutó el proyecto “Deséame buena suerte”, como parte del programa NOW de la iniciativa de la Comunidad Europea sobre “Empleo y Perfeccionamiento de los

Recursos Humanos”. En el marco de ese proyecto, la Comisión habilitó centros de información para la mujer en cinco municipalidades del país, con el objeto de:

1. Apoyar a la mujer:
  - En la identificación de sus conocimientos personales y profesionales, la definición de sus intereses y la aplicación, en la esfera profesional, de la capacidad adquirida a lo largo de su vida;
  - En la búsqueda de la formación profesional adecuada a su situación individual;
  - \* En la búsqueda de empleo;
  - En la aclaración y realización de proyectos de empleo por cuenta propia u otras actividades económicas.
2. Fomentar la participación y cooperación progresivas entre entidades públicas y privadas, tanto a nivel local como regional, para una mejor utilización de los recursos disponibles, con el objeto de facilitar la integración o reinserción profesional de la mujer en el empleo regular y en trabajos que generen ingresos y favorezcan su creciente participación en el desarrollo local y regional.
3. Producir información y material pedagógico destinados a la creación de nuevos centros de información para la mujer en otras municipalidades.

El proyecto emprendió la capacitación del personal de esos centros para integrar los objetivos del proyecto y sus actividades funcionales; identificó los recursos y las estrategias de desarrollo de cada municipalidad participante y estableció redes de cooperación con entidades locales y regionales para la aplicación de medidas conjuntas con miras a mejorar la integración o reinserción profesional de la mujer.

Además del profuso material de formación e información que no se ha publicado, el proyecto participó en la creación de una nueva serie de publicaciones de la Comisión, denominada “Deséame buena suerte”, que comprende estudios y material informativo, de sensibilización y didáctico relacionados con la integración o reinserción profesional de la mujer, el mejoramiento de su situación profesional y la promoción de sus perspectivas de carrera. Se trata, pues, de una serie especialmente dedicada a la formación profesional, el empleo y la igualdad de oportunidades.

Hasta ahora, se han publicado cinco títulos basados en la experiencia práctica adquirida en el trabajo de campo.

También se produjo un vídeo sobre los Centros de Información para la Mujer (CIDM, 1995), con el objeto de sensibilizar al público y las entidades privadas que pudieran tener interés en suministrar servicios de apoyo para la integración o reinserción profesional de la mujer, dada la necesidad de esa clase de estructuras en el plano local.

En 1996-1997, la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer promovió el proyecto “Trampolín”, integrado también en el programa NOW de la iniciativa “Empleo y Perfeccionamiento de los Recursos Humanos” de la Comunidad Europea, con el objeto de informar y sensibilizar a las municipalidades de las regiones autónomas del país y a otros agentes locales respecto de la formación de redes de facilitadores locales sobre cuestiones relativas a la promoción de la igualdad de oportunidades y, en particular, sobre la condición jurídica y social de la mujer en la

sociedad y su integración en el mercado laboral, a la par con el hombre y con una perspectiva de desarrollo regional.

El proyecto organizó seminarios en varias municipalidades de las regiones autónomas e impulsó la creación de mecanismos para la igualdad en dichas regiones, como se ha señalado en las observaciones sobre los mecanismos institucionales.

El proyecto “Trampolín/REDA”, iniciado en 1998, tiene por objeto principal la formación de una red nacional de asesores en materia de igualdad a nivel municipal, así como de una red de Centros de Información destinados a la integración o reinserción profesional de la mujer, que serán habilitados en los municipios de todo el país, incluidas las regiones autónomas.

Por conducto de ese proyecto, la Comisión ha tratado de:

1. Informar y sensibilizar a las municipalidades acerca de:
  - La igualdad de oportunidades y su papel decisivo en la aplicación de una política global sobre la igualdad de oportunidades;
  - La necesidad de crear Centros de Información para la Mujer que contribuyan a promover la igualdad del hombre y la mujer en el mercado laboral, mediante la prestación de apoyo a la mujer en su búsqueda individual de trabajo, la capacitación o la creación de un trabajo por cuenta propia u otros tipos de actividad económica; así como a aumentar y hacer más evidente la participación de la mujer en el desarrollo local;
  - La aplicación efectiva de una política de igualdad de oportunidades en el plano municipal (integración de la problemática de género), asignando a ese efecto el equipo, el personal y los recursos necesarios para su aplicación, en particular mediante la designación de una persona responsable de la igualdad en el plano municipal.
2. Producir y poner a prueba metodologías, módulos de capacitación e instrumentos y material informativo y pedagógico con el objeto de dotar al personal técnico municipal de los conocimientos necesarios para:
  - Crear, instalar y administrar los centros de información para la mujer;
  - Promover la integración o reinserción profesional de la mujer y realizar las actividades inherentes a esa clase de servicios entre sus usuarios;
  - Sensibilizar a los actores socioeconómicos de los sectores público y privado, en los planos local y regional, acerca de la igualdad de oportunidades y de la cooperación en la búsqueda y aplicación de soluciones adecuadas a las necesidades concretas de la mujer y su entorno;
  - Asumir la responsabilidad de la igualdad a nivel municipal.
3. Perfeccionar la capacidad del personal técnico que trabaja en las estructuras de apoyo a la integración o reinserción profesional de la mujer, con miras al reconocimiento profesional de esa función.
4. Aumentar el número de centros de información para la mujer en todo el país y mejorar la calidad de sus servicios, actividades y estrategias.
5. Crear una red nacional de centros de información para la mujer, así como de personas responsables de la igualdad, a fin de:

- Compartir información y experiencias, mejorar la capacidad de responder a las necesidades concretas de la mujer y su entorno, mejorar la calidad de las actividades programadas y, por último trabajar conjuntamente con la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, en cooperación con su personal y los agentes socioeconómicos municipales y, en particular, con las oficinas de empleo y las empresas, en relación con la igualdad de oportunidades.

6. Insertar las actividades de esa red nacional en una red europea de proyectos encaminados a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, que actualmente abarca cinco países (Francia, España, Austria, Grecia e Italia), para dar lugar a:

- La transferencia y la producción conjunta de instrumentos y métodos de capacitación y trabajo;
- La promoción de contactos y cooperación entre servicios análogos que funcionen en los Estados miembros de la Unión Europea;
- La formulación de normas comunes aplicables al funcionamiento y la calidad de esos servicios;
- La evaluación y difusión de medidas innovadoras y la coparticipación en experiencias y conocimientos.

Ese proyecto ha impartido capacitación a 40 consejeras para la igualdad, nombradas con arreglo a los protocolos establecidos entre el proyecto y las distintas municipalidades, con el propósito de integrar la igualdad de oportunidades en las políticas y actividades emprendidas por ellas, así como de dotar al personal técnico municipal de la capacidad de crear nuevos centros de información para la mujer.

## Artículo 12

No hay obstáculos para la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en cuanto al acceso a los servicios de atención de la salud en Portugal, incluidos los de planificación de la familia. Durante el período que se examina se adoptaron las medidas siguientes:

- La Ley No. 90/97, de 30 de julio de 1997, modifica los límites legales para la terminación voluntaria de un embarazo, incluyendo un nuevo texto para el artículo 142 del Código Penal. Según la ley vigente, el aborto no es punible si lo practica un médico o si se lleva a cabo bajo su supervisión en una institución oficial o reconocida oficialmente, con el consentimiento de la mujer embarazada, en los casos en que los conocimientos médicos y la experiencia determinen que:
  - constituye la única forma de evitar el riesgo de fallecimiento o alguna lesión grave o irreversible para el cuerpo o la salud física o psicológica de la mujer embarazada;
  - es recomendable para evitar el riesgo de fallecimiento o alguna lesión grave o duradera para el cuerpo o la salud física y psicológica de la mujer embarazada y se practica en las primeras 12 semanas del embarazo;
  - hay razones fundadas, probadas mediante una ecografía o cualquier otro medio adecuado según la práctica médica, para esperar que el feto padecerá alguna

enfermedad incurable o un defecto congénito y el aborto se practica en las primeras 24 semanas del embarazo, salvo los casos en que el embrión no pueda sobrevivir y por lo tanto la interrupción puede llevarse a cabo en cualquier momento;

- se determina que el embarazo es consecuencia de un atentado contra la libertad y la autodeterminación sexual, y la interrupción tiene lugar en las primeras 16 semanas.
- El Despacho gubernamental No. 189/98, de 21 de marzo de 1998, establece los procedimientos aplicables en los casos y circunstancias a que se refiere el artículo 142 del Código Penal.
- La Ley No. 17/95, de 9 de junio de 1995 y la Ley No. 18/98, de 28 de abril de 1998, relativas a la protección de la maternidad y la paternidad (véase artículo 11, párrafo 2 supra).
- El Despacho No. 5411/97, que establece una red nacional para el diagnóstico prenatal de anomalías y defectos congénitos. Todas las parejas que corran algún peligro de esa índole tienen acceso a un diagnóstico prenatal gratuito. En ese contexto, también se han adoptado medidas para llevar a cabo y normalizar el suministro de servicios médicos antes de la concepción, a fin de reducir los riesgos para la salud vinculados con el embarazo y el número de embarazos no supervisados profesionalmente.

El Ministerio de Salud se esfuerza por aplicar la legislación vigente en materia de planificación de la familia y, en su Estrategia de la Salud 1998-2002 ha establecido objetivos claros con referencia al uso de anticonceptivos y la reducción del número de embarazos de adolescentes.

En el marco de esa estrategia, se firmó también un protocolo de colaboración entre la Dirección General de Sanidad y la Comisión para la Igualdad y los Derechos de la Mujer, con el objeto de informar y capacitar a los profesionales de la salud para que puedan identificar, apoyar y asesorar a las mujeres víctimas de la violencia y a los niños y adolescentes víctimas de maltrato y abuso sexual.

- Se firmó un protocolo entre la Dirección General de Sanidad y la Asociación de Planificación de la Familia para la producción de material didáctico en la esfera de la educación e información sexuales para jóvenes padres y maestros de uno u otro sexo.
- Se ha habilitado una línea telefónica gratuita a cargo de la Comisión para la Salud de la Mujer y el Niño que suministra información sobre el uso de anticonceptivos, la detección del cáncer, las enfermedades de transmisión sexual y la esterilidad.
- También se ha instalado otra línea telefónica gratuita, denominada “S.O.S. Mujer Embarazada”, que administra la entidad privada de solidaridad Ayuda a la Madre. Además del apoyo telefónico, esa entidad ya ha establecido un servicio de asesoramiento, un lugar para embarazadas mayores de 25 años de edad, un Centro para la Mujer Embarazada y, en fecha más reciente, una residencia temporal para adolescentes embarazadas.

Las leyes Nos. 120/99 y 259/2000 reafirman los derechos de salud reproductiva y reglamentan la participación de los servicios sanitarios nacionales en actividades de planificación de la familia.

A ese respecto, se estima que el 80% de las mujeres en edad de procrear utiliza actualmente anticonceptivos seguros.

En cuanto al SIDA, desde 1983 se han registrado 6.482 casos de hombres infectados y 1.269 casos de mujeres infectadas. No hay datos sobre portadores de VIH, puesto que no es obligatorio declarar los resultados de los análisis pertinentes.

La prevención y fiscalización de la violencia contra los niños, las mujeres y las personas de edad avanzada es una esfera prioritaria incluida expresamente en la estrategia mencionada. Se ha impartido capacitación a los profesionales de la salud en esa materia.

El Ministerio de Salud publicó un informe general sobre la salud de la mujer en Portugal con el título de “*A Saúde da Mulher*”.

El Ministerio de Salud ha establecido un programa financiero denominado “*Desigualdades em Saúde*” (Desigualdades en la salud) destinado a apoyar proyectos que impulsen la igualdad en la esfera de la salud.

### **Artículo 13**

a) El sistema nacional de seguridad social garantiza la igualdad de acceso del hombre y la mujer a todas las prestaciones familiares, tanto en el sistema general como en el no impositivo.

El sistema general prevé las situaciones siguientes:

*Enfermedad* – Prestación financiera equivalente al 65% del salario medio, que por lo común se concede por un período máximo de hasta 1.095 días.

*Maternidad* – Prestación financiera equivalente al 100% del salario medio durante un período de licencia de 120 días.

*Desempleo* – Prestación de desempleo (65% del salario medio) y una prestación social de desempleo (la cantidad varía según el tamaño de la familia del beneficiario).

*Obligaciones familiares* – Prestación para los niños y los jóvenes, prestación para la asistencia a escuelas especiales, prestación mensual vitalicia, prestación para el cuidado de terceras personas y prestación para gastos funerarios.

*Invalidez* – Pensión por incapacidad permanente para el trabajo.

*Vejez* – Pensión de jubilación asignada al beneficiario que ha llegado a la edad legal mínima presumiblemente apropiada para abandonar el ejercicio de la actividad profesional. Puede agregarse una prestación para el cuidado de terceras personas a las pensiones de invalidez y jubilación.

El Decreto Ley No. 329/93, de 25 de septiembre de 1993, establece la misma edad de jubilación de 65 años para el hombre y la mujer, así como un período de transición de seis años para la introducción gradual de esa norma mediante instrumentos anuales de seis meses del límite de la edad de jubilación de la mujer (que anteriormente era de 62 años).

*Defunción* – Pensión para el cónyuge supérstite (a la que puede agregarse una prestación para el cuidado de terceras personas) y prestación por fallecimiento.

*Enfermedades profesionales* – Indemnización y pensiones en casos de incapacidad temporal o permanente causada por enfermedades profesionales.

El sistema no impositivo abarca a los nacionales y, en determinadas circunstancias, a los refugiados, apátridas y residentes extranjeros que no están amparados por el sistema general y experimentan dificultades económicas.

El plan de protección establecido por el sistema no impositivo incluye las prestaciones siguientes:

- Prestación para los niños y los jóvenes;
- Prestación para la asistencia y escuelas especiales;
- Prestación por orfandad;
- Pensión social por vejez o invalidez;
- Prestación para el cuidado de terceras personas;
- Equipo social.

Los empleados de la administración central, regional y local tienen un sistema autónomo de protección social con un ámbito análogo de aplicación práctica.

La información sobre la igualdad en materia de seguridad social y los ingresos mínimos garantizados figura en el texto del presente informe relativo al párrafo 1 del artículo 11.

b) Desde el punto de vista oficial, no hay obstáculos jurídicos, institucionales o reglamentarios para que la mujer obtenga préstamos bancarios, hipotecas u otras formas de crédito financiero. Sin embargo, no hay datos estadísticos que permitan evaluar las diferencias entre el hombre y la mujer en esa esfera.

En fecha reciente, se ha constituido una Asociación Nacional para el Derecho de Crédito, con el objeto de facilitar la concesión de préstamos de poca monta (microcrédito) al pequeño empresario. En su mayoría, los usuarios de esa línea de crédito son mujeres.

c) El Plan Global para la Igualdad de Oportunidades dispone, en la medida 8 de su objetivo 1, lo siguiente: “Estimular la igualdad entre el hombre y la mujer en la política relativa a los deportes”.

Si bien la participación de la mujer en los deportes y sus posibilidades de participar en competencias deportivas nacionales e internacionales han aumentado en los últimos años, por lo general esa tendencia no se refleja en un aumento de la representación femenina en los puestos directivos y de adopción de decisiones.

Es evidente que la mujer está representada insuficientemente, en particular en los niveles superiores con poder de decisión, los puestos directivos, la organización de competencias deportivas, la capacitación y el arbitraje.

En ese contexto y habida cuenta de las medidas que se han adoptado recientemente con respecto a ese problema, es importante elaborar un plan nacional de igualdad en la política relativa a los deportes, teniendo presentes las condiciones ya existentes en los planos nacional e internacional.

Con objeto de promover la igualdad entre el hombre y la mujer, en los deportes, en todos los niveles y en todas las funciones y esferas de competencia, el texto

internacional más reciente, reconocido ampliamente como documento fundamental, es la Declaración de Brighton de 1994.

A nivel gubernamental, en su calidad de miembro de la Unión Europea, Portugal se ha adherido a los principios de la Declaración de Brighton en el marco de los textos aprobados por la Octava Conferencia de los Ministros de Deportes del Consejo de Europa, celebrada en Lisboa en 1995.

Asimismo, Portugal ha colaborado activamente en los proyectos del Consejo de Europa en esa esfera y ha organizado un seminario relacionado con el proyecto SPRINT sobre la contribución del deporte a la sociedad democrática (Lisboa, 1996), donde se examinó, entre otros temas, el de la participación de la mujer en las actividades deportivas.

En el plano no gubernamental, la primera iniciativa llevada a cabo en Portugal sobre la cuestión fue la Primera Conferencia sobre la Mujer y el Deporte, organizada en Lisboa en noviembre de 1996 por el Movimiento Democrático de Mujeres (organización no gubernamental) y el Departamento de Deportes de la Municipalidad de Lisboa, con la participación y el apoyo del Grupo Europeo de Apoyo a la Mujer en el Deporte, cuyo propósito principal era analizar la situación particular de la mujer en el sistema deportivo portugués.

Esa Conferencia aprobó la Declaración de Brighton, emitió y produjo una proclama dirigida al Gobierno, las organizaciones deportivas (federaciones deportivas, el Comité Olímpico y la Confederación), las organizaciones no gubernamentales femeninas y las universidades y reiteró la necesidad de establecer una organización estructurada y autónoma.

Además, con posterioridad a esa conferencia, se echaron las bases para la creación de la Asociación Portuguesa de la Mujer y el Deporte, que fue constituida oficialmente el 6 de febrero de 1998. La Asociación tiene por objeto promover la igualdad y la participación de la mujer en los deportes en todos los niveles, posiciones y esferas de competencia.

## **Artículo 14**

A pesar de que el sector primario ha perdido peso en la economía de Portugal, las mujeres que trabajan en la agricultura siguen constituyendo una parte importante de la mano de obra femenina (14,1% en el año 2000), dado que la agricultura es un sector donde ellas tienen un amplio predominio (52,4% en el mismo año). En cuanto a su condición, las mujeres que trabajan por cuenta propia y no tienen empleados representan el 81,2%, las que trabajan para un familiar el 8%, las que trabajan para una tercera persona el 9,5% y las que trabajan por cuenta propia y tienen empleados a su servicio el 1,1%.

Durante el período que se examina, se han adoptado las siguientes medidas legislativas:

- El Decreto Ley No. 339/90, de 30 de octubre de 1990, por el cual se creó la figura de la Empresa Familiar Agrícola Reconocida, legalizando de ese modo la noción del “trabajo en familia” en la agricultura y reconociendo los derechos de los familiares que, a pesar de contribuir a la actividad agrícola con su

trabajo manual o su colaboración en las tareas administrativas y de gestión, carecían hasta entonces de protección.

- El Despacho No. 53/97, que estableció el marco de aplicación de la medida relativa a la formación y la educación, incluyendo entre sus criterios prioritarios el de ajustarse a los objetivos de la política sobre la igualdad de oportunidades, en particular la promoción del acceso de la mujer a nuevas esferas profesionales.
- El Despacho No. 10271/97, que aprobó el reglamento de aplicación de esa medida y dispuso que, para obtener financiación, las entidades encargadas de la capacitación debían cumplir las Leyes relativas a la no discriminación en el trabajo y el empleo, sobre todo por razón de género, e incluyó la igualdad de oportunidades entre los criterios aplicables al análisis de los planes y de las solicitudes de financiación.

Estos dos instrumentos jurídicos han contribuido al desarrollo de la capacidad técnica y social y han facilitado una participación cada vez mayor de la mujer en el proceso de desarrollo rural y agrícola, así como la eliminación de la discriminación contra la mujer.

- El despacho gubernamental No. 195/98, que regula la ayuda prestada a los servicios de sustitución. Esa ayuda posibilita la creación de condiciones favorables a la sustitución temporal de las personas que trabajan en la actividad agrícola: el empresario, el cónyuge y los trabajadores permanentes, especialmente en los casos de enfermedad, accidente, maternidad, formación profesional o vacaciones.

De acuerdo con la información suministrada por el Ministerio de Agricultura, la organización no gubernamental denominada Asociación de Mujeres Agricultoras de Portugal sigue desarrollando constantemente actividades de promoción de la mujer en el sector agrícola, en particular por los medios siguientes:

- El proyecto “Rosa y Acacio”, destinado a evitar riesgos profesionales en la agricultura para proteger a los niños de la comunidad rural;
- El estudio sobre la participación de la mujer en los procesos de adopción de decisiones en el mundo rural y agrícola;
- El proyecto del Programa Intensivo de Turismo agrícola, que se ejecuta en dos fases:
  - “Calificaciones profesionales en el turismo agrícola”;
  - Producción de un módulo sobre “Capacitación de instructores”;
  - “La situación actual y las perspectivas de la calificación profesional de las agricultoras en Europa meridional”, proyecto del Programa Intensivo;
  - “Mujeres agricultoras”, proyecto apoyado por medidas transitorias del Programa Leonardo;
  - “Establecimiento de vínculos entre las mujeres de la periferia”, proyecto NOW;

- “Empleo independiente de la mujer en las zonas rurales”, proyecto apoyado por el Programa Leonardo;
- Guía de prácticas adecuadas para el acceso de la mujer a la educación y la formación profesional en las zonas agrícolas”;
- “Los ancianos de las zonas rurales y agrícolas”, estudio efectuado en conjunción con COPA;
- “La mujer, la información y el desarrollo rural” proyecto ejecutado en el marco de Líder II y en asociación con el Ministerio de Agricultura.

Además, la Asociación de Mujeres Agricultoras de Portugal ofrece servicios de asesoramiento general a sus asociados.

La Asociación ha organizado seminarios sobre los temas siguientes:

- La familia, la mujer y el trabajo voluntario: contribución al desarrollo del mundo rural;
- La educación no académica y la capacitación constante de la mujer agrícola;
- La mujer y el trabajo voluntario: participación cívica y responsable en el desarrollo local;
- El establecimiento de vínculos entre las mujeres de las zonas rurales, seminario del proyecto internacional NOW.

Asimismo, la Asociación de Mujeres Agricultoras de Portugal ha organizado encuentros periódicos para el intercambio de experiencias entre mujeres agricultoras.

La Asociación ha producido las publicaciones que se indican a continuación:

- Un estudio sobre la mujer agrícola en Portugal: una imagen posible;
- La mujer y la familia en la explotación agrícola portuguesa;
- El Boletín de la Asociación de Mujeres Agricultoras de Portugal, que se publica cada dos años.
- El boletín informativo mensual;
- Folletos de información.

La Asociación difunde programas de radio y televisión.

## **Artículo 15**

La Constitución y la legislación de Portugal consagran la igualdad del hombre y la mujer ante la Ley, sin excepción alguna, aparte de la que ya se ha mencionado en relación con el servicio militar. En la práctica, sin embargo, sigue habiendo desviaciones de esa norma, principalmente en la esfera del trabajo y el empleo, la vida familiar y la participación en política y en la vida pública.

## **Artículo 16**

La Constitución y la legislación de Portugal consagran la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, sin excepción alguna, en todas las cuestiones relativas al matrimonio y las relaciones de familia. En la práctica, sin embargo, la existencia de prejuicios y estereotipos sociales, así como la persistencia de la violencia familiar contra la mujer y la falta de mecanismos eficaces para su protección, menoscaban considerablemente la condición jurídica y social de la mujer en la familia y el matrimonio.

---