الأمم المتحدة

CEDAW/C/PRT/7

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

Distr.: General
29 January 2008
Arabic
Original: English

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقرير الدوري السابع للدول الأطراف

البرتغال*

* التقرير الحالي صادر دون تحرير رسمي.

190308 180308 08-22005 (A)

المحتويات

الصفحة

التصدير ٣

المقدمة ٤

المادة ١ – تعريف التمييز ضد المرأة ٥

المادة ٢ – الالتزامات بالقضاء على التمييز ٥

المادة ٣ – تنمية المرأة والنهوض بها ٨

المادة ٤ – اتخاذ تدابير خاصة تهدف إلى التعجيل بالمساواة الفعلية ١٦

المادة ٥ – الأدوار الجنسية والوصم ٢١

المادة ٦ – الاتجار بالمرأة واستغلال البغاء ٢٣

المادة ٧ – الحياة العامة والحياة السياسية ٢٩

المادة ٨ – التمثيل والمشاركة على الصعيد الدولي ٣٣

المادة ٩ – الجنسية ٣٥

المادة ١٠ – التعليم ٣٦

المادة ١١ – التوظيف ٥٠

المادة ١٢ – المساواة في الحصول على الرعاية الصحية ٦٨

المادة ١٣ – المزايا الاجتماعية والاقتصادية ٨٧

المادة ١٤ – المرأة الريفية ٩٦

المادة ١٥ – المساواة أمام القانون والمسائل المدنية ١٠٣

المادة ١٦ – المساواة في قوانين الزواج والأسرة ١٠٣

التصدير

١ - في عام ١٩٨٠ صدقت البرتغال، دون أي تحفظ، على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بذلك كانت إحدى الدول الأعضاء الأولى في الأمم المتحدة التي فعلت ذلك.

٢ - في الثامن من آذار/مارس ٢٠٠٢، صدق رئيس الجمهورية، بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٢/١٥، على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

٣ - في متابعة تنفيذ الاتفاقية، حللت اللجنة التقرير الأولي في ١٩٨٦، والتقريرين الدوريين الثاني والثالث في ١٩٩١، والتقريرين الرابع والخامس في ٢٠٠٢ التي قدمتها البرتغال.

٤ - وتأخر إلى حد ما تقديم التقرير السادس للبرتغال وكان من المقرر أن تنظر اللجنة فيه في الدورة الثانية والأربعين. وبمراعاة تقديم التقارير البرتغالية الأخيرة في سنة ٢٠٠٢ وشمول التقرير السادس لسنة ٢٠٠٣ فقط، قُرر إعداد تقرير سابع يستكمل المعلومات المقدمة في التقرير السادس.

٥ - هذا هو التقرير السابع من البرتغال إلى اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية. وهو يتعلق بالفترة الواقعة بين ٢٠٠٤ والنصف الأول من عام ٢٠٠٧ ويستكمل المعلومات الموفرة سابقا بشأن التقرير السادس.

٦ - ولدى النظر في التقريرين البرتغاليين الرابع والخامس، أعربت اللجنة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عن قلقها فيما يتعلق ببعض المجالات التي استجيب لها فعلا في التقرير البرتغالي السادس. بيد أن التقرير الحالي يأخذها في الحسبان ويستجيب لشواغل اللجنة السابقة.

المقدمة

يكرس دستور الجمهورية البرتغالية مبدأ المساواة بقطع النظر عن جنس الأشخاص والنهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة بوصفه مهمة أساسية للدولة.

والدولة مسؤولة عن تعزيز تكافؤ الفرص في العمل، والتوفيق بين النشاط المهني وحياة الأسرة، والمساواة في ممارسة الحقوق المدنية والسياسية وعدم التمييز على أساس الجنس في الوصول إلى المناصب السياسية.

إن برنامج العمل الوطني للنمو والوظائف للمدة ٢٠٠٥/٢٠٠٨ مرجع للإدارة الاستراتيجية يرمي إلى تحقيق النمو الاقتصادي وإنشاء فرص العمل، في إطار من استدامة الحسابات العامة، والتماسك الاجتماعي، والقدرة التنافسية، والتنمية المستدامة.

هذا هو برنامج للمبادرة العامة، سيجري تنفيذه بالشراكة النشيطة مع المجتمع المدني والمبادرة الخاصة، وتتخذ فيه السياسات العامة دور المحفزات لعملية للتحديث والتغيير. وفي تصوره، في إطار شبكة من المنسقين الذين يقومون مباشرة بتبليغ رئيس الوزراء ويدمجون ممثلين شخصيين من جميع الوزارات ومنسقي البرامج الضروريين لنجاحه، أولي الاهتمام ليس فقط للوثائق التنفيذية التي تنطوي على إجراءات الحكومة، من قبيل برنامج الحكومة، والخطة الوطنية الاستراتيجية (الخيارات العامة للخطة) وخطة الاستقرار والنمو، وخطة العمل الوطني للعمالة ٢٠٠٥/٢٠٠٨، والخطة الوطنية للمساواة (٢٠٠٣/٢٠٠٦ و ٢٠٠٧/٢٠١٠) والخطوط المرجعية للإطار المرجعي الاستراتيجي الوطني ٢٠٠٧/٢٠١٣ وللخطة التكنولوجية، ولكن أيضا للمساهمات المتعددة من المجتمع المدني، من قبيل الآراء في تنفيذ استراتيجية لشبونة على الصعيدين الوطني والأوروبي.

وسياسات تكافؤ الفرص للجميع وسياسات تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، التي تعتبر أنها تحظى بالأولوية في الوثيقة الإطارية، تستعرض جميع التدابير، بخاصة فيما يتعلق بنهج العمل طوال الحياة. بيد أنه توجد بعض البرامج القطاعية الأكثر تحديدا المتعلقة على نحو أكثر مباشرة بالسياسات الوطنية الرامية إلى المساواة بين الجنسين، من قبيل الخطط الوطنية للمساواة ولمكافحة العنف المترلي، وفي الآونة الأخيرة الخطة الوطنية الأولى لمكافحة الاتجار بالبشر، وخطة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة أو العجز، وخطة إدماج المهاجرين والخطة الوطنية للإدماج الاجتماعي. وتقوم هذه الخطط على أساس مجالات التدخل الاستراتيجي وتحدد هوية تدابير التنفيذ اللازمة، والهيئات المسؤولة ومؤشرات النتائج والعملية.

المادتان ١ و ٢

تعريف التمييز ضد المرأة

الالتزامات بالقضاء على التمييز

التمييز المباشر وغير التمييز: تعاريف

بموجب القانون البرتغالي[١]، يعتبر التمييز المباشر قائما عندما يتعرض شخص، بسبب الغلبة أو السن أو الجنس أو الميل الجنسي أو المركز المدني أو الحالة الزوجية أو التراث الوراثي أو الحد من القدرة على العمل أو العجز أو المرض المزمن أو الجنسية أو الأصل العرقي أو الديانة أو المعتقدات السياسية أو الأيديولوجية أو العضوية في نقابة عمالية، لمعاملة أقل رعاية من الرعاية الممنوحة لشخص آخر كان أو يكون في حالة مماثلة.

التمييز غير المباشر[٢] يعتبر قائما عندما يضع حكم أو معيار أو ممارسة، يبدو أنها محايدة، أشخاصا في وضع غير موات بالنسبة إلى آخرين، على أساس الغلبة أو السن أو الجنس أو الميل الجنسي أو المركز المدني أو الحالة الزوجية أو التراث الورائي أو الحد من القدرة على العمل أو العجز أو المرض المزمن أو الجنسية أو الأصل العرقي أو الديانة أو المعتقدات السياسية أو الأيديولوجية أو العضوية في نقابة عمالية، ما لم يكن الحكم أو المعيار أو الممارسة قيد النظر مبررة موضوعيا لمقصد مشروع وما لم تكن الوسيلة لتحقيق ذلك المقصد ضرورية وسليمة.

وثمة عوامل أخرى لكل من التمييز المباشر والتمييز غير المباشر، وهي الوطن أو اللغة أو العنصر أو التعليم أو الحالة الاقتصادية أو الأصل أو المركز الاجتماعي[٣] والأوامر والتوجيهات المرتكزة على أساس أي من هذه العوامل، التي تسبب ضررا لأي شخص، تعتبر تمييزية[٤].

والتحرش بموظف أو طالب للعمل يُعرف بأنه سلوك غير مقبول يتعلق، في جملة أمور، بنوع الجنس، يحدث خلال عملية التوظيف أو في العمل أو خلال تلقي التدريب

(١) المادة ٢٣، الرقم ١، من قانون العمل، والمادة ٣٢، من الفقرة (أ) من الرقم ٢ من القانون ٢٠٠٤/٣٥، الصادر في ٢٩ تموز/يوليه.

(٢) وفقا للرقم ١ من المادة ٢٣ من قانون العمل والفقرة (ب) من الرقم ٢ من المادة ٣٢ من القانون ٢٠٠٤/٣٥، الصادر في ٢٩ تموز/يوليه.

(٣) المادة ٣٢، الرقم ١، من القانون ٢٠٠٤/٣٥، الصادر في ٢٩ تموز/يوليه.

(٤) المادة ٣٢، الرقم ٣، من القانون ٢٠٠٤/٣٥، الصادر في ٢٩ تموز/يوليه.

المهني، تكون غايته أو نتيجته انتهاك كرامة شخص أو خلق بيئة تهديدية أو معادية أو مهينة أو مذلة أو مرعبة، يرقى إلى التمييز[٥]. وأي شكل من أشكال السلوك اللفظي أو غير اللفظي أو الجسدي غير المرغوب فيه ذي الطابع الجنسي، بالغاية أو النتيجة المذكورة أعلاه، يعتبر على نحو خاص تحرشا[٦].

معاقبة التمييز

انتهاك الأحكام المتعلقة بالمساواة يعاقب عليه عموما باعتباره جريمة إدارية بالغة الخطورة[٧] ويمكن أن تُنشر الإدانات[٨]. وفي الوقت الراهن تواصل سلطة ظروف العمل (إدارة التفتيش العام، سابقا) منع التمييز على أساس الجنس ورصده والمعاقبة عليه.

الرصد والتقييم

في ٩ أيار/مايو ٢٠٠٧، قدمت الحكومة إلى البرلمان التقرير السنوي بشأن التقدم في المساواة بين الرجل والمرأة في العمل والتوظيف والتدريب المهني لعام ٢٠٠٥. وعلى الرغم من أنه كان إلزاميا منذ ٢٠٠١[٩]، فإنه لم يقدم أبدا قبل ذلك[١٠]. لقد سلط الضوء باختصار على حدوث نمو قوي في توظيف الإناث بالاقتران باستمرار معدل أعلى من بطالة المرأة بالمقارنة بالرجل؛ ولا يزال اختلال التوازن الجنساتي قائما في قطاعات ومهن؛ والفجوة في الأجور بين الجنسين لا تزال قائمة، وهي تلاحظ على نحو خاص على مستويات المهارات العالية، وتوفر سبل وصول المرأة إلى النظام التعليمي والتدريبي في ازدياد مستمر.

ومنذ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، يمكن للجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين أن تتلقى شكاوى في مجال المساواة وعدم التمييز في العمل والتوظيف والتدريب المهني. بيد أن لجنة المساواة في العمل والتوظيف هي التي تواصل تقديم الآراء الإلزامية المسبقة في حالات فصل

(٥) المادة ٢٤، الرقم ١ و ٢، من قانون العمل.

(٦) الرقم ٣ من المادة ٢٤ من قانون العمل.

(٧) الغرامات المفروضة يمكن أن تتراوح بين ٢٠ و ٦٠٠ وحدة من الحساب (وحدة واحدة من الحساب = ٨٩ يورو بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦، و ٩٦ يورو بين ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩).

(٨) المادة ٦٤٢ من قانون العمل.

(٩) القانون ٢٠٠١/١٠، الصادر في ٢١ أيار/مايو.

(١٠) يشمل أيضا وصفا للنظام القانوني المتعلق بالمساواة بين الجنسين في العمل والتوظيف والتدريب المهني وبحماية الأبوة والأمومة، وهو النظام الذي دخل حيز النفاذ مع قانون العمل (القانون ٢٠٠٣/٩٩، في ٢٧ آب/أغسطس، الذي عدله قانون ٢٠٠٦/٩، في ٢٠ آذار/مارس) ولائحة قانون العمل (القانون ٢٠٠٤/٣٥، الصادر في ٢٩ تموز/يوليه، الذي عدله أيضا القانون ٢٠٠٦/٩، الصادر في ٢٠ آذار/مارس).

المرأة الحامل أو المرضعة أو النفساء أو الآباء في إجازة الأبوة، وفي حالات رفض أرباب الأعمال لطلبات يقدمها العاملون الذين يعيلون أطفالا دون سن الثانية عشرة بأن يُمنحوا جداول عمل مقلصة.

استشارات إلزامية مسبقة للجنة المساواة في العمل والتوظيف

الآراء الإلزامية	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦
عزل المرأة الحامل أو النفساء أو المرضعة	٣٣	٥٠	٥٦
الحق في الاستفادة من جداول العمل المخفضة وساعات العمل المرنة والعمل بعض الوقت للمرأة والرجل ذوي الأطفال دون سن الثانية عشرة	٢٥	١٧	٢٣
غير ذلك	٧	٨	٤
المجموع	**٦٥**	**٧٥**	**٨٣**

المصدر: اللجنة المعنية بالمساواة في العمل والتوظيف، ٢٠٠٧

تدابير سياسية أخرى للقضاء على التمييز

عرّف القانون ٢٠٠٤/٣٨ الصادر في ١٨ آب/أغسطس المبادئ العامة لمنع التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة ولتمكينهم، وإعادة تأهيلهم ومشاركتهم. ويشمل ذلك تدابير الدولة لضمان أن لدى أسر الأشخاص ذوي الإعاقة الظروف المناسبة لمشاركتهم الكاملة وتدابير محددة لضمان التوفيق بين حياة العمل وحياة الأسرة للأشخاص ذوي الإعاقة ولأسرهم.

ينص القانون الأساسي للنشاط الرياضي والبدني[١١] على أن لكل شخص الحق في النشاط البدني والرياضي، بقطع النظر عن الجنس، وعلى أن هذا النشاط يساعد في تعزيز حالة متوازنة وغير تمييزية بين الرجل والمرأة. وينص على أن للحكومة المركزية أن تعتمد، بالتشاور الوثيق مع السلطات المحلية والمناطق ذات الحكم الذاتي، برامج ترمي إلى التوفيق بين النشاط البدني وحياة الناس الشخصية والأسرية والعاملة.

(١١) القانون ٢٠٠٧/٥ الصادر في ١٦ كانون الثاني/يناير.

المادة ٣

تنمية المرأة والنهوض بها

الآليات الحكومية للمساواة بين الجنسين

لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين

نظرا إلى إعادة الهيكلة الواسعة النطاق للإدارة العامة، حُلت لجنة المساواة وحقوق المرأة وبعثة مكافحة العنف المترلي واستعيض عنهما بلجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين، بغية تحسين تعزيز وتنفيذ المساواة بين الجنسين.

ومهمة لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين[١٢] هي ضمان تنفيذ سياسات الحكومة في مجال المواطنة والنهوض بالمساواة بين الجنسين والدفاع عنها. إنها مساءلة أمام وزير الدولة لرئاسة مجلس الوزراء.

وتشمل واجباتها أيضا النهوض بالمواطنة، وتقديم توصيات عامة بشأن الممارسات الطيبة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتلقي الشكاوى المتعلقة بالتمييز أو العنف على أساس الجنس وإحالتها.

وممثلو لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين والحكومة العضو المسؤولون عن المساواة بين الجنسين هم أعضاء في مجالس مختلفة وذلك حتى يكون العامل الجنساني مشمولا في جميع المجالات.

ولذلك، يمكن للجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين أن تشارك في مجلس التدريب المهني الوطني[١٣]، وهناك ممثل للحكومة العضو مسؤول عن المساواة بين الجنسين عضو في المجلس الوطني للصحة والسلامة في المجال المهني[١٤]، وفي مجلس السياسة المتعلقة بالأسرة والمجلس الاستشاري الأسري[١٥].

---

(١٢) إنشاء لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين اعتمده المرسوم بالقانون ٢٠٠٧/١٦٤ الصادر في ٣ أيار/مايو.

(١٣) المرسوم بالقانون ٢٠٠٦/٣٩ الصادر ٢٠ شباط/فبراير.

(١٤) المرسوم بالقانون ٢٠٠٦/١٢١ الصادر في ٢٢ حزيران/يونيه.

(١٥) المرسوم بالقانون ٢٠٠٦/١٥٥ الصادر في ٧ آب/أغسطس.

إن المجتمع المدني، عن طريق ممثل لقسم المنظمات غير الحكومية للمجلس الاستشاري التابع للجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين، يُمثل أيضا في مجلس الضمان الاجتماعي الوطني[١٦].

اللجنة المساواة في العمل والتوظيف

إن الآلية الوطنية الأخرى للمساواة بين الجنسين، وهي لجنة المساواة في العمل والتوظيف، استبقيت على الرغم من الإصلاح. لقد حافظت على هيكلها السابق؛ وكيفت مهامها لنظام العمل الجديد؛ وتعمل حاليا بتوجيه وزارة العمل والتضامن الاجتماعي، بالتنسيق مع عضو الحكومة المسؤول عن المساواة بين الجنسين[١٧].

ويُلزم أصحاب العمل بالتماس رأي هذه اللجنة في حالة عدم موافقتهم على طلبات الجداول الزمنية المقلصة أو ترتيبات زمنية مرنة للنساء والرجال الذين يعيلون أطفالا صغارا. ويجب أن يصدر الرأي خلال ثلاثين يوما، وإذا كان الرأي سلبيا لا يمكن لأي جهة أن تجيز لصاحب العمل أن يرفض طلب الموظف سوى محكمة قانون.

وتحتفظ بسجل قرارات المحاكم فيما يتعلق بالمساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في العمل والتوظيف والتدريب المهني، بغية توفير المعلومات عن أي قرار نهائي[١٨].

وحتى حزيران/يونيه ٢٠٠٧، يمكنها أيضا أن توصي بتغييرات تشريعية أو تقترح اتخاذ تدابير متعلقة بتكافؤ الفرص في التوظيف والعمل والتدريب المهني.

وموقع الشبكة الدولية للجنة المساواة في العمل والتوظيف[١٩] يعمل منذ ٨ آذار/مارس ٢٠٠٢، وحتى حزيران/يونيه ٢٠٠٧ استعمله ٤٣٦ ٠٠٣ ٢.

إن لجنة المساواة في العمل والتوظيف تمنح أيضا جوائز المكانة للشركات التي تتميز بتشجيع المساواة بين الجنسين في مكان العمل (”المساواة في الجودة“). وفي طبعة ٢٠٠٤، تميزت أربع هيئات (جائزتان وإشادتان شرفيتان)، وفي طبعة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، تميزت خمس هيئات (جائزتان وثلاث إشادات شرفية).

---

(١٦) المرسوم بالقانون ٢٠٠٧/٥٢ الصادر في ٨ آذار/مارس.

(١٧) المرسوم بالقانون رقم ٢٠٠٥/٧٩ الصادر في ١٥ نيسان/أبريل (عدله المرسوم بالقانون ٢٠٠٦/٢٠١ الصادر في ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر.

(١٨) لحد الآن لا يشمل ذلك السجل سوى قرار محكمة واحد.

(١٩) www.cite.gov.pt.

خطط وطنية محددة

الخطة الوطنية الثانية للمساواة (٢٠٠٣ – ٢٠٠٦)

إن دراسة التقييم على أساس الأمر الواقع للخطة الوطنية الثانية للمساواة (٢٠٠٣-٢٠٠٦) أجراها فريق من الباحثين في مركز الدراسات الاجتماعية التابع لجامعة كويمبرا.

قيّمت الدراسة التأثيرات المتوقعة والفعلية، في المجال العام وكل مجال تدخل (العمل والتوظيف؛ التوفيق بين العمل والأسرة؛ التعليم والتدريب المهني؛ الصحة الإنجابية والجنسية؛ الثقافة؛ الرياضة؛ وسائط الإعلام؛ السلطة وعملية صنع القرار؛ الفقر والإدماج الاجتماعي؛ أقليات المهاجرات والأقليات العرقية من النساء؛ العنف ضد المرأة؛ التعاون مع جماعة البلدان الناطقة باللغة البرتغالية). وفي كل من هذه الفصول حُللت جميع التدابير المقصودة من وجهة نظر تنفيذها وأثرها. وتم التأكيد أيضا على أوجه الضعف والقوة، وأيضا على توصيات للتغلب عليها.

وتأثرت النتائج بالافتقار إلى المعلومات فيما يتعلق بمؤشري العملية والنتيجة. إن التقارير السنوية للهيئات الرسمية المعنية بالمساواة بين الجنسين عن الأنشطة تشكل المصدر الثانوي الرئيسي. ويشمل نظام المعلومات الأولية المنشأ ما يلي: مقابلات مركزة فردية (لجهات التنسيق المعنية بالمساواة في الوزارات – مستشارين في مجال المساواة – وواضعي السياسات، وقادة المنظمات غير الحكومية والأشخاص العاملين في الهيئات الرسمية المعنية بالمساواة بين الجنسين)؛ وأفرقة المناقشة (مع بضعة أفرقة استراتيجية)؛ ودراسات استقصائية بريدية (عن أصحاب المشروعات والصحافيين)؛ ودراسة استقصائية ذاتية الإدارة عن ٤٠٦ طلاب وطالبات في المدارس العالية والثانوية؛ ودراسة استقصائية هاتفية عن ٦٢٢ شخصا نشيطا اقتصاديا تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٦٥ سنة.

وتؤكد استنتاجات الدراسة على الصعوبات التي تواجهها سياسة تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في البرتغال خلال فترة إنفاذ الخطة الوطنية الثانية للمساواة: التدابير ذات معدل التنفيذ الأعلى هي التدابير الملتزمة بالآليتين الرسميتين للمساواة بين الجنسين – لجنة المساواة وحقوق المرأة ولجنة المساواة في العمل والتوظيف؛ وكان جزء هام من التدابير المنفذة أنشطة لزيادة الوعي بمسائل المساواة بين الجنسين، وأحيانا مبادرات سباقة تؤدي إلى التغيير الاجتماعي الفعال. وأوجد عدم الاستقرار السياسي والحكومي الدوران بمعدل مرتفع وضعفا حيال إعادة هيكلة جهات التنسيق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في معظم الوزارات؛

وعدم كفاية تخطيط ورصد خطة المساواة بين الجنسين والافتقار إلى أي أهداف محددة وقابلة للقياس ودقيقة وواقعية ومحددة المدة الزمنية.

وعموما، تشير البحوث إلى وجود صعوبات هيكلية في تنفيذ سياسات المساواة بين الجنسيتين من قبيل النقص في الموارد البشرية والمالية؛ وعدم كفاية المعرفة والنقص في البيانات الإحصائية عن الظروف الاجتماعية للرجل والمرأة مصنفة حسب الجنس؛ ومفهوم محدود واسع النطاق للمساواة في الرأي العام يمهد السبيل لافتقار في المشروعية لدعاوى المساواة بين الجنسين وللتدخل فيها؛ وعدم كفاية المعرفة بالمساواة بين الجنسين وأدوات وطرائق وافية لتعزيزها؛ والافتقار إلى الالتزام السياسي، خصوصا على المستويات المتوسطة وعدم مرونة عمليات وضع السياسات/واتخاذ القرارات والنفور من إشراك المجتمع المدني في نموذج الإدارة.

وفي الجزء الأخير من الدراسة، تُقترح توصيات للتغلب على العقبات الرئيسية.

الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي (٢٠٠٣-٢٠٠٦)

أُجري أيضا تقييم خارجي لتنفيذ الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي (٢٠٠٣-٢٠٠٦). وكان القصد الرئيسي من هذه الدراسة تقييم مستويات تنفيذ وفعالية الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي.

ونقاطها المرجعية الرئيسية هي المساهمات المقدمة من قِبل الأنشطة التي اضطلع بها في نطاق الهيكل التنظيمي لبعثة مكافحة العنف المترلي، التي كانت الهيئة التي نسقت تنفيذ الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي، ومن قِبل لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين، ومن قِبل التدابير المحددة للبرامج التنفيذية للإطار الثالث لدعم المجتمعات المحلية ذات الأهداف في مجال العنف المترلي: البرنامج التنفيذي للتوظيف والتدريب والتنمية الاجتماعية، وبرنامج المبادرة للمجتمعات المحلية – المبادرة المجتمعية، والبرنامج التنفيذي للصحة (''برنامج الصحة – الحادي والعشرون'').

واستخدم التحليل عددا من الأدوات المنهجية الكمية والنوعية، مثل التحليل الوثائقي والدراسات الاستقصائية عن طريق المقابلات والاستبيانات، وأيضا نظم المعلومات التابعة للخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي والبرامج التنفيذية قيد النظر.

وبالإضافة إلى إلقاء النظر على صلة وأهمية الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي، تشمل الدراسة تحليلا للجوانب التالية:

– الاتساق الداخلي، الذي يقيّم به الهيكل الكلي للخطة، ومجموعة أهدافها، وتدابيرها.

- الاتساق الخارجي، الذي به يُتناول السياق السياسي ويُدرس التكامل بين الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي ومختلف خطط العمل القطاعي (الإدماج والمساواة والصحة)، وأيضا اتساق الخطة مع الصكوك التمويلية للمجتمعات المحلية، وهي الصكوك التي لها إجراءات تتعلق بجبهة العنف المترلي (البرنامج التنفيذي للتوظيف والتدريب والتنمية الاجتماعية وبرنامج المبادرة للمجتمعات المحلية – المبادرة المجتمعية و"برنامج الصحة – الحادي والعشرون").
- إن نظام الإدارة والرصد، من ناحية أهميته واتساقه وصياغة العلاقات بين المؤسسات، وحجم وحدة الدعم الفني وتكوينها واختصاصها المكلفة بمهمة تنسيق وتنفيذ الخطة.
- درجات تنفيذ وفعالية الخطة لأي محور تدخل (إذكاء الوعي والمنع، والتدريب والتشريع والحماية والإدماج الاجتماعي للضحايا والبحوث والمهاجرات والتقييم).
- أخيرا، الاستنتاجات والتوصيات، بتوصيات مستقلة للخطة الوطنية الثالثة لمكافحة العنف المترلي نفسها وعلى الأجل المتوسط والأجل الطويل.

وعموما استُخلص أنه حُقق مستوى عال من التنفيذ والفعالية في معظم المحاور والتدابير. ومما يستحق الملاحظة على نحو خاص تعزيز الشبكة لخدمات دعم الضحايا، بزيادة في عدد الملاجئ ووحدات أخرى للمعلومات والاستقبال، وتوحيد الطرق التي تعمل بها الملاجئ، وتعزيز الكفاءات الفنية للمهنيين الذين يتدخلون في القطاع، وزيادة المعرفة بظاهرة العنف المترلي بفضل إجراء عدد من الدراسات، وإدماج مفهوم العنف المترلي في الإطار التشريعي الجديد.

الخطة الوطنية الثالثة للمساواة – المواطنة والجنس (٢٠٠٧–٢٠١٠)[٢٠]

تقوم الخطة الوطنية الثالثة للمساواة – المواطنة والجنس (٢٠٠٧–٢٠١٠) على أساس خمسة مجالات استراتيجية للتدخل، الذي ينطوي على ٣٢ هدفا و ١٥٥ تدبيرا تقترن بمؤشرات نجاحها وعمليتها والهيئات المسؤولة عن تنفيذها.

وترمي الخطة إلى تعزيز المساواة بين المرأة والرجل وتشمل مجموعة كبيرة من المجالات، أي الصحة والتعليم والتوظيف والتوازن بين حياة العمل والحياة الأسرية ومنع العنف ضد المرأة والحماية الاجتماعية.

(٢٠) قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٧/٨٢ المؤرخ في ٢٢ حزيران/يونيه.

ومجالات التدخل الخمسة هي: (١) إدماج المنظور الجنساني في جميع ميادين السياسات بوصفه متطلبا لحسن الإدارة؛ (٢) إدماج منظور جنساني في ميادين السياسات ذات الأولوية؛ (٣) المواطنة والجنس؛ (٤) العنف الجنساني؛ (٥) إدماج منظور جنساني في الاتحاد الأوروبي، وعلى الصعيد الدولي، وفي التعاون الإنمائي. وتشمل هذه الأهداف إنشاء مرصد للمساواة بين الجنسين.

وتُعرَض شبكة لجميع التدابير المخططة مع ما ينطوي ذلك عليه من المواعيد الزمنية ومؤشرات التنفيذ والعملية والهيئات.

الخطة الوطنية الثالثة لمكافحة العنف المترلي (٢٠٠٧-٢٠١٠)[٢١]

للخطة الوطنية الثالثة لمكافحة العنف المترلي (٢٠٠٧-٢٠١٠) خمسة مجالات تدخل استراتيجية: (١) الإعلام وإذكاء الوعي والتثقيف؛ (٢) حماية الضحايا ومنع إعادة إيذائهن؛ (٣) تمكين ضحايا العنف المترلي وإعادة إدماجهن؛ (٤) تأهيل استحقاق المهنيات؛ (٥) زيادة التثقيف في مجال ظاهرة العنف المترلي.

تتخذ هذه الخطة نهجا شاملا إزاء العنف المترلي، تنص على تدابير لحماية وتمكين الضحايا، وإعادة تأهيل المعتدين بالضرب لمنع إعادة الإيذاء. وتشمل هذه الخطة أيضا شبكة من المؤشرات على جميع التدابير المخططة مع ما تتضمنه من المواعيد الزمنية ومؤشرات التنفيذ والنجاح والهيئات.

وتركز مكافحة العنف المترلي على إحداث تغييرات هيكلية إيجابية وعلى جودة الاستجابات المقدمة. وتنص على اتخاذ إجراءات متضافرة بين السلطات العامة والمنظمات غير الحكومية.

الخطة الوطنية الأولى لمكافحة الاتجار بالبشر (٢٠٠٧-٢٠١٠)[٢٢]

وافقت البرتغال على الخطة الوطنية الأولى لمكافحة الاتجار بالبشر (٢٠٠٧-٢٠١٠)، مولية بعد ذلك أولوية استراتيجيه لتنفيذ نهج شامل للمكافحة الفعالة لهذا الواقع. وفي أعقاب التطورات الحاصلة في الآونة الأخيرة فيما يتعلق بالنهج الدولي، يشمل ذلك حالات الاتجار للاستغلال في مجالي الجنس والعمل.

(٢١) القرار رقم ٢٠٠٧/٨٣، الصادر في ٢٢ حزيران/يونيه، لمجلس الوزراء.

(٢٢) القرار رقم ٢٠٠٧/٨١، المؤرخ في ٢٢ حزيران/يونيه، لمجلس الوزراء.

وتعتمد الخطة على مجالات التدخل الإستراتيجية الأربعة، ولكل من هذه المجالات تدابير التنفيذ الخاصة به. وتُكلَّف بتنفيذ جميع هذه التدابير الهيئاتُ المسؤولة عن تنفيذها ومؤشرات العملية والنتيجة. ومجالات التدخل الإستراتيجية الأربعة هي: (١) إقرار ونشر المعلومات؛ (٢) المنع وإذكاء الوعي والتدريب؛ (٣) الحماية والدعم والإدماج؛ (٤) التحقيق الجنائي في الاتجار والمعاقبة عليه.

والعنصر الهيكلي الأساسي لهذه الخطة هو الترابط بين النهج القمعي حيال مكافحة الاتجار بالبشر وتعزيز حقوق الإنسان عن طريق اعتماد استراتيجيات منع الإيذاء ودعم الضحايا وإذكاء وعيهن وتمكينهن وإدماجهن.

وتتوخى الخطة أيضا وضع مجموعة من الآليات الوطنية لتحديد هوية معالم محددة، ولمواءمة الإجراءات ولنشر أفضل الممارسات. والملامح البارزة لهذه الخطة هي: وضع سجل تستخدمه المنظمات غير الحكومية والشرطة الجنائية، وإنشاء مرصد فيما يتعلق بمسائل الاتجار وعقد منتدى واسع النطاق سنوي يشمل جميع العناصر العاملة في هذه الظاهرة. وثمة جانب أساسي أيضا وهو تعزيز نشوء مجتمع نشيط وواع وحي الضمير فيما يتعلق بهذا الواقع.

وثمة تأكيد على حماية ضحايا الاتجار بالبشر ودعمهن وإدماجهن بوصفها مجالات ذات أهمية حيوية في هذه الخطة. وليس من الممكن القيام بمكافحة فعالة للاتجار بالبشر إذا أُهمل التدخل في الضحايا. ومنح فترة للتفكير تتيح تقديم المساعدة النفسية والطبية والقضائية، بمساعدة مترجم فوري، وإمكانية إسناد رخصة إقامة مع توفر سبل الوصول إلى البرامج الرسمية المؤدية إلى الإدماج الاجتماعي عنصران من الحتمي توفرهما لاتباع سياسة فعالة لحقوق الإنسان.

وأخيرا، فإن التحقيق الجنائي وقمع الاتجار بالبشر عاملان لا غنى عنهما نظرا إلى الجانب عبر الوطني والدائم التغير، وهو الجانب الذي يتطلب التعاون مع المؤسسات الدولية وأيضا تخصيص موارد مالية وبشرية للتصدي لهذه الظاهرة.

الالتزامات السياسية الأخرى ذات الصلة والصكوك القانونية

تشمل المبادئ التوجيهية الاقتصادية والاجتماعية الواسعة للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩[٢٣] بضعة التزامات لتنفيذ وتعزيز سياسات المساواة بين الجنسين، من قبيل تعزيز التعليم للجميع، ومكافحة الآثار المترتبة على الانتماء الجنسي، وزيادة مشاركة المرأة في السياسة وفي جميع مجالات صنع القرار، وتعزيز التوفيق بين حياة العمل والحياة الخاصة والحياة الأسرية.

(٢٣) القانون ٢٠٠٥/٥٢ الصادر في ٣١ آب/أغسطس.

وأحد المبادئ الموجهة الرئيسية لسياسة التعاون والسياسة الخارجية للبرتغال[٢٤] هو توخي تحقيق الأهداف المكرسة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩ ومنهاج عمل بيجين لعام ١٩٩٥. ونتيجة عن ذلك، فإن مبادئ احترام حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين هي أيضا مبادئ تحظى بالأولوية في التعاون البرتغالي.

إن لوائح مجلس الوزراء للحكومة الدستورية الحالية[٢٥] تنص على أنه يجب أن تشمل مشاريع القوانين تقييما للآثار المتعلقة بنوع الجنس وأن تستعمل صياغة غير تمييزية. وأحد العناصر المصاحبة لملاحظات على مشروعات في عملية وضع القانون التي تقوم بها الحكومة هو تقييم أثر المشروع الذي قد يؤثر في المساواة بين الجنسين. وتنص هذه اللوائح أيضا على مواصفات متعلقة بالجنس ينبغي تحييدها أو تقليلها إلى الحد الأدنى في صياغة القوانين باستعمال أشكال شاملة أو محايدة.

إن القوانين بشأن رابطات الشباب[٢٦] تنص على إيجاد توازن بين الجنسين وتعزيز المساواة بينهما بوصف ذلك أحد المعايير عند النظر في طلبات للدعم من معهد الشباب البرتغالي.

إن المزايا الضريبية في ميزانية الدولة لعام ٢٠٠٧[٢٧] للرعاية تشمل منح الشركات للمنظمات غير الحكومية التي تعزز قيم المواطنة والدفاع عن حقوق الإنسان وحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين.

إن خطة العمل الأولى لإدماج المعوقين، ٢٠٠٦ إلى ٢٠٠٩، أُقرت في ٢٠٠٦[٢٨]. ووفقا لهذه الخطة، تقع على الدولة مسؤولية اتخاذ التدابير الضرورية لضمان الاعتراف الكامل بالمعوقين وتمتعهم الكامل بحقوقهم في إطار تكافؤ الفرص، مع التركيز الخاص على التمييز المتعدد الأشكال على أساس الجنس والظروف المادية والفكرية والاجتماعية والعرقية والثقافية. وتشمل الخطة تدابير لتحسين جودة حياة المعوقين وأسرهم في توفر سبل الوصول إلى الحقوق والموارد والسلع والخدمات.

---

(٢٤) قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٥/١٩٦ المؤرخ في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر.

(٢٥) قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٦/٦٤، المؤرخ في ١٨ أيار/مايو، الذي يعدل قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٥/٨٢ المؤرخ في ١٥ نيسان/أبريل.

(٢٦) القانون ٢٠٠٦/٢٣ الصادر في ٢٣ حزيران/يونيه.

(٢٧) أقرها القانون ٥٣-أ/٢٠٠٦ الصادر في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر.

(٢٨) قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٦/١٢٠ المؤرخ في ٢١ أيلول/سبتمبر.

المادة ٤

اعتماد تدابير خاصة تهدف إلى التعجيل بالمساواة الفعلية

قانون التكافؤ

في عام ٢٠٠٦ أُقر قانون يضع حصصا لمشاركة المرأة والرجل في قوائم المرشحين للانتخاب[٢٩].

وينص على أن أي قائمة بثلاثة مرشحين أو أكثر، للبرلمان والبرلمان الأوروبي والسلطات المحلية، يجب أن تضمن المشاركة بحد أدنى يبلغ ٣٣ في المائة من كل جنس. وفي حالات قوائم بالمرشحين للانتخاب لمجالس الرعية المدنية التي تشمل ٧٥٠ ناخبا أو أقل وللمجالس البلدية التي تشمل ٥٠٠ ٧ ناخب أو أقل، فإن القاعدة غير منطبقة. وبالإضافة إلى ذلك، بالنسبة إلى البرلمان البرتغالي والأوروبي فإن قوائم المرشحين ينبغي ألاّ تشمل أكثر من شخصين من نفس الجنس تباعا. وإذا لم تحترم القوائم هذه القواعد يمكن أن يخفض التمويل العام للحملات الانتخابية. في عام ٢٠١١ سيقوم البرلمان بتقييم أثر هذا القانون في تعزيز المشاركة على قدم المساواة بين المرأة والرجل، وسينقح القانون حسب الاقتضاء.

الضرائب

عُدل قانون ضريبة الدخل الشخصي[٣٠] للقيام بتخفيض الضريبة لأي دافع ضريبة بقطع النظر عن الحالة الزواجية. والتخفيض أعلى لأسر الوالد الوحيد، ما يؤدي إلى التمييز الإيجابي لصالحها.

الدعم المالي والفني للمنظمات غير الحكومية المعنية بالمساواة بين الجنسين

.بموجب برنامج التوظيف والتدريب والتنمية الاجتماعية، أُنشئ للفترة ٢٠٠٣ – ٢٠٠٦ نظام للدعم المالي والفني للمنظمات غير الحكومية لـ ”تعزيز تكافؤ الفرص للرجل والمرأة عن طريق زيادة العمل الإيجابي والإدماج في المسار الرئيسي في كل حقول النشاط بوضع استراتيجيات متكاملة لتعزيز المشاركة المتوازنة للرجل والمرأة في العمل والحياة الأسرية

(٢٩) القانون الأساسي ٢٠٠٦/٣، الصادر في ٢١ آب/أغسطس، المعدَّل بالإعلان ٢٠٠٦/٧١ المؤرخ في ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦.

(٣٠) القانون ٥٣-أ/٢٠٠٦، الصادر في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر (ميزانية الدولة لعام ٢٠٠٧).

وصنع القرار ولإيجاد الظروف الصحيحة لإحداث تغيير في نموذج الأدوار الاجتماعية القائمة في ثقافتنا"[٣١].

وقام نظام المنظمات غير الحكومية للدعم الفني والمالي برعاية عدد من التدابير الرامية إلى توطيد دور المنظمات غير الحكومية في توخي تحقيق أهدافها وفقا للخطة الوطنية الثانية للمساواة، والخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي، والخطة السنوية لأنشطة لجنة المساواة وحقوق المرأة، عن طريق ٩٥ مشروعا في العمل والتوظيف والتدريب المهني (٥٨ مشروعا)؛ والعنف المترلي أو العنف في مكان العمل (٥٥ مشروعا)؛ والتوفيق بين الحياة الأسرية وحياة العمل (٦٨ مشروعا)؛ وصنع القرار (٤٩ مشروعا)؛ وحقوق الإنسان والهجرة (٢٩ مشروعا)؛ والثقافة والصحة والرياضة (٣٥ مشروعا).

وتقوم المشاريع الـ ٩٥ على أساس ثلاثة أنواع مختلفة من الاستراتيجية – الإعلام والوعي، والتوطيد واللامركزية وتدخل المجتمعات الكحلية وتنميتها الرامية إلى التغيير الاجتماعي ومزيد من التدخل من قِبل المرأة والرجل في المجالات الأكثر اختلالا وهشاشة، وعلى وجه الخصوص في التوظيف والتدريب، والتوفيق بين الحياة الأسرية وحياة العمل، وتشاطر ممارسة السلطة وصنع القرار والعنف المترلي والعنف في مكان العمل.

ووجهت المشاريع توجيها قويا صوب حملات إذكاء الوعي واستُرعي الانتباه الخاص إلى العنف المترلي، كما يتجلى في إنشاء ١٠ مكاتب للإعلام وإحالة ضحايا العنف.

ومن هذه الاستراتيجيات الثلاث استفاد على نحو مباشر أو غير مباشر حوالي ٤٠٠ ألف شخص. واشتملوا على السكان ذوي الأهمية الإستراتيجية (القائمين على الأمور التثقيفية والمسؤولين المنتخبين والمدراء والعاملين في السلطات المحلية ومؤسسات الرفاه الاجتماعي والرابطات والشركات) وخصوصا الناس الضعفاء والمجتمعات المحلية الضعيفة (العاطلات عن العمل والأسر ذات الوالد الوحيد ومجتمعات المهاجرين الصغيرة وضحايا العنف المترلي والمنتفعين من الدخل لإعادة الإدماج الاجتماعي).

وكانت المنتجات الكثيرة الناشئة عن المشاريع التي مولها الصندوق الاستئماني للعمل الاجتماعي – المنظمات غير الحكومية من بين أشد الأصول أهمية. وبعد تحليل جودتها وإمكان نشرها، ستُنشر وستوزع لتشكل استراتيجية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

بيد أن حالات التأخير المتتابعة في سداد المصروفات وضعت منظمات غير حكومية كثيرة في حالة مالية صعبة، وأخّر ذلك الشروعَ في الأنشطة المخططة. ولذلك، ينبغي إيلاء

(٣١) رسالة مشتركة ٢٠٠٢/١٨٦، مؤرخة في ١٢ آذار/مارس.

الاهتمام الخاص لدعم الدولة مستقبلا للمنظمات غير الحكومية من أجل ضمان ألاَّ تعترض القيود المالية سبيل المشاريع وأنشطتها.

لقد أجريت دراستان مستقلتان، واحدة بعنوان ''التقييم الخارجي لتنفيذ نظام الدعم الفني والمالي للمنظمات غير الحكومية''، والأخرى بعنوان ''دور المنظمات غير الحكومية في تعزيز تكافؤ الفرص للمرأة والرجل: ممارسات وبيانات مواقف''.

وكانت استنتاجات الدراسة الأولى من هاتين الدراستين ما يلي:

- المساهمة الكبيرة في تنفيذ الخطة الوطنية الثانية للمساواة والخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي.
- قدرة التدخل الأفضل للهيئات التي تعوزها الخبرة ذات الهياكل التنظيمية الهشة.
- حملات إعلامية منتظمة.
- كانت المشاريع على نحو رئيسي متعددة المواضيع بينما كان العنف المترلي والتوازن بين العمل والأسرة يولدان معظم المشاريع ذات الموضوع الواحد.

وكانت استنتاجات الدراسة الثانية من هاتين الدراستين كما يلي:

- إن منظمات المجتمع المدني المكافحة لأشكال محددة من التمييز (من قبيل الإعاقة) لديها ميل إلى وضع التمييز الجنساني في المرتبة الثانية. وتحتاج هذه المنظمات إلى إذكاء الوعي المحدد، نظرا إلى أن قوة التضاعف التي تمتلكها ضخمة.
- تفتقر معظم المنظمات إلى الممارسات المؤسسية في مجال المساواة، بمعنى أن من اللازم وضع برنامج للتدريب المكثف، يشارك فيه جميع العاملين في الميدان.
- إن أوجه نجاح بعض مراكز الدعم للنساء التي أُنشئت بمقتضى نظام الدعم الفني والمالي للمنظمات غير الحكومية تظهر أن تلك المراكز سبيل طيب لإضفاء الطابع الإقليمي على السياسات، مقدمة خدمات القرب في مجالات حساسة من قبيل العنف والبطالة، ومشكّلة مثالا هاما لمنظمات محلية أخرى.
- يجب على لجنة المواطنة والمساواة بين الجنسين أن تعزز شراكاتها الخاصة مع المنظمات غير الحكومية المعنية بالمرأة بضمان استقلالها الإداري والمالي، أو بالزيادة الكبيرة لمواردها البشرية والمالية أو بإعادة تنظيم الطريقة التي تضطلع بها بمهامها وبتعزيز دور المجلس الاستشاري. يجب أن تعتبر منظمات النساء، باتباع نموذج للإدارة السليمة، عوامل سياسية حاسمة لتعزيز سياسات المساواة بزيادة دعم الدولة لتمكينها.

- التنسيق المؤهل للمشاريع من قِبل أخصائيين أو مدربين في مجال المساواة.
- تطوير القدرة على الرصد نظرا إلى أن لدى المنظمات تجربة قليلة.
- إن إشراك المنظمات في المشاريع الممولة من الحكومة ينبغي أن يكون خاضعا ليس فقط لتقييم اختصاصاتها في مجال المساواة ولإدماج المساواة في نظمها الأساسية، ولكن أيضا لإدماج تحرير المرأة وتعزيز المساواة بين المرأة والرجل في فلسفتها.

استنتج تقييم خارجي لنظام الدعم الفني والمالي للمنظمات غير الحكومية أن أثره أسفر عن ''التحسينات الكبيرة في الشبكة المؤسسية، وقدرة تنظيمية أكبر لدى الهيئات والمشاركة المتوازنة من قِبل الرجل والمرأة في النظم والديناميات المجتمعية''[٣٢].

المرأة في قوات الجيش والشرطة

مع مراعاة المعلومات المقدمة في التقرير السابق فيما يتعلق باتخاذ إجراءات إيجابية من أجل تعزيز المساواة بين المرأة والرجل ومشاركة المرأة في قوات الجيش والشرطة، فإن الحالة الراهنة للمرأة في هذه المجالات كما يلي:

- في عام ٢٠٠٥ دخلت المرأة أول مرة في كتيبة العمليات (المتخصصة في النظام العام) التابعة للحرس الوطني الجمهوري، وتضطلع في الوقت الراهن أربع نساء بهذه الوظيفة. ومنذ ٢٠٠٥ يمكن للمرأة أن تدمج في سرية العمليات الخاصة التابعة للحرس الوطني الجمهوري، على الرغم من أنه لم تفعل بعد أي منهن ذلك.
- عدد النساء اللواتي يتقدمن بطلبات للالتحاق بالحرس الوطني الجمهوري في ازدياد: ٣ ٠٢٧ في ٢٠٠٤، و ٣ ٤٦١ في ٢٠٠٦. في ٢٠٠٥، لم تتقدم بطلب إلاّ ٢٩٩ امرأة. ونشأ ذلك من الشرط في ذلك العام بأداء الخدمة العسكرية الإجبارية قبل الدخول في الخدمة. وفيما يتعلق بالقبول في الحرس الوطني الجمهوري ثمة زيادة أيضا في عدد النساء: من ٩٤ في ٢٠٠٤ إلى ١٤٤ في ٢٠٠٦. وبالتالي فإن معدل النساء في الحرس الوطني الجمهوري في ارتفاع، من ١,٥١ في المائة في ٢٠٠٣ (أنظر التقرير السابق) إلى ٣,١٤ في المائة في ٢٠٠٦. وفي صفوف الضباط يبلغ المعدل ١,٨٧ في المائة (٢٠٠٦). ومنذ إدماج أوائل النساء في الحرس الوطني الجمهوري في سنة ١٩٩٣ بذلت هذه القوة الأمنية جهودا لبناء أو تكييف هياكلها فعليا، فيما يتعلق بخصوصيات الأداء المهني للجنسين.

(٣٢) في Quaternaire Portugal, S.A. 2005 .

- بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧ كانت نسبة النساء في شرطة الأمن العام حوالي ١٠ في المائة (٩,٩٧ في المائة في ٢٠٠٤؛ ٩,٩٣ في المائة في ٢٠٠٥؛ ٩,٨٥ في المائة في ٢٠٠٦؛ ٩,٣٤ في المائة في ٢٠٠٧). في ٢٠٠٦ كانت نسبة النساء في وظائف الشرطة في شرطة الأمن العام ٦,٨ في المائة.

- في دائرة الحدود والرعايا الأجانب تبلغ نسبة المرأة حاليا ٤٥ في المائة، متراوحة من ٤٣ في المائة في ٢٠٠٥ إلى ٤٤ في المائة في ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦. وفي الرتب الإدارية بلغت نسبة النساء في ٢٠٠٤ ٤٧ في المائة. وانخفض هذا الرقم في السنوات التالية: ٤٥ في المائة في ٢٠٠٥ و ٤٢ في المائة في ٢٠٠٤ و ٤١ في المائة في ٢٠٠٧ (في حزيران/يونيه). وفي وظيفة التحقيق تمثيل النساء أقل، ١٩ في المائة إلى ٢٠ في المائة من النساء (١٩ في المائة في ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ و ٢٠ في المائة في ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧).

المادة ٥

الأدوار الجنسية والوصم

بحوث في العلاقات بين الجنسين في التعليم

وقعت لجنة المساواة وحقوق المرأة ومؤسسة العلوم والتكنولوجيا على اتفاقات لإقامة خط للدعم المالي لتعزيز ورعاية ونشر البحوث العلمية في العلاقات بين الجنسين والسياسات المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل في البرتغال. وترمي البحوث إلى تشخيص الحالة في البرتغال واستخدام المعلومات التي حُصل عليها في تقديم المساعدة في صنع القرار السياسي بشأن المساواة بين المرأة والرجل.

في عام ٢٠٠٤ مُوّل بموجب الاتفاق الأول ١٣ مشروعا، ثلاثة في التعليم و/أو ديناميات الأسرة. وفي عام ٢٠٠٦ أُنجزت المشاريع الـ ١٨ بموجب الاتفاق الثاني، أربعة بشأن المدرسة أو الأسرة. ومُوّلت ثمانية مشاريع بموجب الاتفاق الثالث والأخير، واثنان منها بشأن الأسرة.

السنة الأوروبية لتكافؤ الفرص أمام الجميع

إن هيكل السنة الأوروبية لتكافؤ الفرص أمام الجميع – ٢٠٠٧[٣٣] أُنشئ لإعداد وضمان تنفيذ برنامج للعمل تحت إشراف رئيس السلطة الوطنية المعنية بالقضايا الجنسانية.

إن الاستراتيجية الوطنية لتنفيذ خطة العمل الوطني للسنة الأوروبية لتكافؤ الفرص أمام الجميع تقوم على أساس إضفاء الطابع الإقليمي على الأنشطة وإشراك المجتمع المدني المنظم بغية إذكاء وعي السكان بالمواقف التمييزية وتغيير أوجه السلوك.

إن حقيقة أن التمييز القائم على الجنس يشمل مختلف وجوه التمييز، جاعلا الظاهرة أشد خطورة وتعقدا وموجدا التمييز الثنائي أو حتى التمييز المتعدد الأوجه، هي أحد الجوانب الموجودة في العمل، ما يحمل رسالة تعني أنه لا يمكن أن يتخذ المجتمع موقفا سباقا في مكافحة أنواع أخرى من التمييز إلا بالقضاء على القوالب النمطية للجنس.

ونظرا إلى أن هذه القضايا تم تناولها على الصعيد المحلي، كان من الممكن إذكاء وعي الناس بالمشكلة ومساعدتهم على فهم كيفية تأثيرها في المجتمع وكيفية تغييرها للمواقف المعوقة.

(٣٣) قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٦/٨٨ المؤرخ في ١٨ تموز/يوليه.

وفي النصف الأول من عام ٢٠٠٧ أطلقت حملات كثيرة للإعلام والتوعية في كل أنحاء البلد لتشجيع التغيير في السلوك وفي أشكال تنظيم المجتمع، والبحوث في القوالب النمطية الجنسانية والتمييز على أساس الجنس وإشراك القوى السياسية والمجتمع المدني والجمهور. وفيما يلي بعض الأمثلة:

- ٢٣ جمعية بلدية حيث أدلت ببيانات النوايا أطراف مشاركة في مكافحة الأنماط السلوكية المقولبة والتمييزية.
- نظم معرض متجول في شاحنة ذات مقطورة كبيرة تحتوي على حواسيب وجهاز تلفزيون بلازمي ونظام صوتي ومواد دعائية في ١٥ من عواصم المقاطعات الـ ١٨ في البلد.
- جوائز إقليمية لامركزية للشركات ومنظمات المجتمع المدني تظهر ممارسات طيبة في المجال الذي تكون فيه المساواة بين الجنسين (تعميم المراعاة الجنسانية) أحد المعايير التي يأخذها القضاة في الاعتبار.
- أفرقة المناقشة المواضيعية لمناقشة هذه القضايا ولاقتراح ممارسات طيبة. ركز فريق المناقشة بشأن القوالب النمطية المتعلقة بالجنس على الثقافة وتناول القوالب النمطية في الأبعاد المختلفة للثقافة، بما في ذلك الأدب والموسيقى والفنون والثقافة الشعبية.
- دراسة استقصائية للبحوث في الجنس أسفرت عن جمع ١٢٠ عنوانا بعد تلقي استجابات من ٢٦ جامعة و ١٥ معهدا للفنون التطبيقية و ٥٢ مركزا للبحوث في جميع أنحاء البلد.
- إشراك وسائط الإعلام في مشكلة التمييز عموما والتمييز الجنساني على نحو خاص بغية إذكاء الوعي العام والمساعدة في تغيير أوجه السلوك. وُضعت برامج وأُجريت مقابلات (الصحافة والإذاعة والتلفزيون) وحملات الإعلانات (مناشير وملصقات ولوحات إعلانية ولافتات إشهارية، وما إلى ذلك).
- المشاركة في حوالي ٧٠ حدثا في السنة الأوروبية لتكافؤ الفرص أمام الجميع، بما في ذلك أفرقة للمناقشة وحلقات دراسية ومعارض والسينما والمسرح، وما إلى ذلك.

صورة المرأة في قوى الجيش والشرطة

في عام ٢٠٠٦ بدأ الإعلان للقبول في رتب الحرس الوطني الجمهوري يشمل صورا للمرأة. في المواد الإعلانية لاختيار ضباط المستقبل، اتُّخذت فعلا هذه التدابير.

إن الحرس الوطني الجمهوري وشرطة الأمن العام ودائرة الرعايا الأجانب والحدود لكل منها صور للمسؤولات على موقع الشبكة الخاص به أو بها.

المادة ٦

الاتجار بالمرأة واستغلال البغاء

التدابير التشريعية وتدابير السياسة العامة

صدقت البرتغال على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية وعلى البروتوكول الإضافي لمنع وقمع الاتجار بالبشر، بخاصة النساء والأطفال، وللمعاقبة عليه[٣٤].

وتمر البرتغال بعملية التصديق على اتفاقية مكافحة الاتجار بالبشر لمجلس أوروبا، التي وُقعت في وارسو في ١٦ أيار/مايو ٢٠٠٥. إن الخطة الوطنية الأولى لمكافحة الاتجار بالبشر[٣٥] استعملت هذه الاتفاقية، من مختلف الصكوك الأخرى، بوصفها وثيقة مرجعية لوضعها.

القانون الجنائي

نُقح القانون الجنائي، ومن المتوقع أن يدخل التنقيح الجديد، الذي أُقر فعلا، حيز النفاذ في ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧. استهدف هذا التنقيح قضايا متعلقة بالاتجار بالبشر، والأحكام المتعلقة بهذه الجريمة سيكون نصها كما يلي:

تبعا لبضعة التزامات دولية والتزامات من قِبل المجتمعات المحلية، بما في ذلك التوقيع في عام ٢٠٠٥ على اتفاقية مجلس أوروبا لمكافحة الاتجار بالبشر، فإن تنقيح القانون الجنائي رمى إلى مكافحة الظواهر الجنائية الخطيرة، بفعالية أكبر، بما في ذلك الاتجار بالبشر.

استُكمل تعريف الاتجار بالبشر، وسيعاقب أي شخص يقدم أو يوصل أو يحرض أو ينقل شخصا أو يقدم له الملاذ أو يستقبله بقصد الاستغلال (الجنسي أو في العمل أو نزع الأعضاء) عن طريق العنف أو الاختطاف أو التهديد الخطير أو الخداع أو المناورة المنطوية على الغش أو إساءة استعمال السلطة بسبب التبعية الهرمية أو الاقتصادية أو علاقة العمل أو الأسرة أو استغلال الآفة النفسية أو حالات أخرى من ضعف الضحية؛ أو عن طريق الحصول على موافقة الضحية من خلال السيطرة عليه/عليها. زيدت المدة القصوى للحكم بالسجن من ٣ إلى ١٠ سنوات.

---

(٣٤) أقره القرار ٢٠٠٤/٣٢ الذي اتخذه البرلمان البرتغالي وصدق عليه المرسوم الرئاسي ٢٠٠٤/١٩ في ٢ نيسان/أبريل.

(٣٥) أنظر المادتين ١ و ٢ من هذا التقرير.

إن مفهوم الاتجار بالبشر لم يعد يتطلب عنصرا عابرا للحدود، والاتجار الداخلي بالبشر يعاقب عليه أيضا. وثمة سمة جديدة أخرى وهي أن المادة تعاقب أي شخص يستعمل خدمات شخص بينما يعرف أنه/أنها ضحية الاتجار. إن الإبقاء على وثائق الهوية أو السفر لضحية الاتجار بالبشر أو إخفاءها أو تشويهها أو إتلافها يعاقب عليه أيضا.

إن تنقيح القانون الجنائي يكرس المسؤولية الجنائية للأشخاص الاعتباريين. والجرائم التي يمكن أن تسفر عن هذا النوع من المسؤولية الجنائية تشمل الاتجار بالبشر. وذلك يعني أن الشخص الاعتباري الذي ارتكبت الجريمة باسمه أو لمصلحته مسؤول أيضا بالإضافة إلى المسؤولية الجنائية الفردية لمرتكب الجريمة.

قانون الهجرة

وضعت البرتغال قانونا جديدا ينظم شروط دخول الأجانب ومكوثهم وخروجهم من الأرض البرتغالية[٣٦]، يشمل فترة للتفكير فيما يتعلق بضحايا الاتجار بالبشر. وهذا الصك القانوني نتيجة عن توجيه الاتحاد الأوروبي[٣٧]، الذي يناشد الدول الأعضاء أن تنفذ التدابير القانونية والتنظيمية والإدارية الرامية إلى إتاحة فترة للتفكير وإمكانية منح ترخيص بالإقامة.

وخلال تلك الفترة لا يمكن إخضاع الضحية المفترض لأي عملية طرد، والدعم الطبي والنفسي والقضائي واللغوي وغيرها من الخدمات. وإمكانية الحصول على الترخيص بالإقامة لفترة سنة واحدة، بالدعم المشار إليه أعلاه، وأيضا فرصة إمكانية الوصول إلى البرامج الرسمية والدورات التدريبية لتحسين المهارات المهنية، جانبان آخران من هذا القانون ينبغي تسليط الضوء عليهما.

هذا القانون الجديد يجرّم زواج المتعة والذين يروجونه وييسرونه، ويعاقَب على الترويج والتيسير هذين بالسجن مدة تتراوح من سنة إلى ٤ سنوات ومدة تتراوح من سنتين إلى ٥ سنوات على التوالي.

هذا التدخل المتكامل والشامل فيما يتعلق بالاتجار بالبشر ليس مقتصرا على هذه الصكوك، ولكنه يتخذ من الناحية السياسية نهجا شاملا واضحا يشمل التدخلات الاستراتيجية في مختلف مجالات الإدماج الاجتماعي والهجرة والجنس.

---

(٣٦) قانون الهجرة رقم ٢٠٠٧/٢٣ الصادر في ٤ تموز/يوليه.

(٣٧) توجيه المجلس ٢٠٠٤/٨١/مجلس أوروبا، المؤرخ ٢٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٤، فيما يتعلق بإصدار تراخيص الإقامة لأشخاص من بلدان واقعة خارج الاتحاد الأوروبي ضحايا الاتجار بالبشر أو لعلهم تعرضوا لتدابير لتيسير الهجرة غير القانونية ويتعاونون مع السلطات.

وضحايا الاتجار بالبشر والهجرة غير القانونية الذين يصبحون شهود الدولة قد يعطَون تراخيص الإقامة وحقوقا معينة. والضحايا ذوات الاحتياجات الخاصة، من قبيل الحوامل أو ضحايا العنف الجنسي أو أشكال أخرى من العنف، يحق لهن تلقي المساعدة الطبية والاجتماعية.

تدابير السياسة العامة الأخرى

تعتمد خطة العمل الوطني للإدماج[٣٨] أنموذجا شاملا لإيواء ضحايا الاتجار بالبشر، يرمي إلى شمول: توفير مأوى مؤقت للضحايا، وفريق دعم متعدد التخصصات، وإنشاء لجنة للتقييم لضحايا الاتجار بالبشر.

ولخطة إدماج المهاجرين[٣٩] فصل محدد يتعلق بالاتجار بالبشر، بما في ذلك أحكام بشأن تعريف ''ضحايا الاتجار''، وإنشاء مرصد الاتجار بالبشر وإيواء الضحايا.

وعلى الرغم من أن ظاهرة الاتجار تضر بالرجال والنساء والأطفال على نحو عشوائي، فمن المقبول أن النساء هن الأكثر ضعفا في أغلب الحالات. إن الخطة الوطنية الثالثة للمساواة – المواطنة والجنس تفكر مليا، وهي تعي هذا الواقع، في اتخاذ تدابير تتناول هذا الواقع، وعلى وجه التحديد الفصل المتعلق بالعنف الجنساني.

التحقيق في الاتجار بالمرأة ومنعه ومكافحته

بغية النهوض بالتعاون في مكافحة الاتجار بالمرأة من أجل الاستغلال الجنسي ودعم وحماية ضحاياه، تدعم البرتغال أيضا المؤسسات العامة والخاصة التي تدعم وتنفذ مشاريع تمولها مبادرات الاتحاد الأوروبي، من قبيل ''التعاون والعمل والتحقيق والنظرة العالمية''، تمولها مبادرة الاتحاد الأوروبي – المساواة،كان لها الأثر الأكبر بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٨.

إن ''التعاون والعمل والتحقيق والنظرة العالمية'' مشروع رائد في البرتغال وينطوي على شراكة تتضمن إجراءات متعددة لتناول مشكلة الاتجار – تشمل مكونات التحقيق مكافحة ورصد الذين ينتفعون من الجريمة، عن طريق وزارة العدل ووزارة الإدارة الداخلية التي تشرف على الشرطة الجنائية ومكوني حماية ودعم الضحية عن طريق رئاسة مجلس الوزراء (لجنة المساواة وحقوق المرأة والمفوض السامي للهجرة والحوار بين الثقافات)، والمنظمة الدولية للهجرة ورابطة تنظيم الأسرة.

(٣٨) قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٦/١٦٦ المؤرخ في ١٥ كانون الأول/ديسمبر.

(٣٩) قرار مجلس الوزراء ٦٣– أ/٢٠٠٧ المؤرخ في ٣ أيار/مايو.

وبالإضافة إلى هذه الشراكة، بدأ المشروع أيضا بإنشاء منصة على النطاق العالمي تُشرك على نحو نشيط جميع المنظمات العامة ومنظمات المجتمع المدني التي تُعنى بمشكلة الاتجار. وييسر المشروع أيضا التنسيق بين الدول الأعضاء بإنشاء قاعدة بيانات بالموارد والاتجار والدراسات الاستقصائية وتقاسم الممارسات الطيبة فيما يتعلق بالضحايا لوضع اقتراح بإنشاء نظام رصد أوروبي.

البحوث والرصد

الغرض من نظام الرصد المدعو ''التعاون والعمل والتحقيق والنظرة العالمية'' للاتجار بالمرأة، القائم في وزارة الإدارة الداخلية، هو إجراء تحليل دقيق ومستقل ومستكمل للاتجار بالمرأة من أجل الاستغلال الجنسي وظواهر مقترنة به، ليست ذات طابع إجرامي بالضرورة.

في هذا المرصد تستعمل الآن قوات الشرطة الجنائية شكلا وحيدا لتسجيل الاتجار.

وفيما يلي بعض الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة الأولى في البرتغال عن الاتجار بالمرأة من أجل الاستغلال الجنسي:

البرتغال هي إحدى الوجهات في أوروبا الغربية، على الرغم من أن عدد الحالات يعتبر متوسطا وليس مرتفعا. بيد أن الصورة قد تكون أكثر قتامة بسبب الطبيعة الخفية للمشكلة.

تشير البيانات إلى أن معظم ضحايا الاتجار من أجل الاستغلال الجنسي في البرتغال برازيليات، تليهن نساء من أوروبا الشرقية (خصوصا رومانيا) وأفريقيا، مع تزايد أعداد النساء النيجيريات. وتأتي النساء من بيئات اجتماعية هشة وهن عادة فقيرات ولديهن معالون، وبخاصة أطفال، ما يجعلهن متعرضات على نحو خاص لشبكات الاتجار. وهؤلاء النساء شابات، وفي العادة لا تتجاوز سنهن الخامسة والثلاثين. ولشبابهن علاقة باحتياجات الزبائن، وبالتالي القوادين، والحالات التي يتورط فيها القُصّر في ازدياد، وهي حالة يتوقع أن تزداد سوءا.

والبيانات عن ملامح موجزة للمتجرين بالمرأة تظهر أن رعايا برتغاليين متورطون في هذه الشبكات. في معظم الحالات فإنهم يمتلكون المؤسسات وينسقون الأنشطة والأرباح الناجمة عن ذلك. ويقومون أيضا بأعمال أخرى مثل المرافَقة والنقل (مثلا سائقي السيارات أو حتى سائقي سيارات الأجرة). وفي العادة يشارك الأجانب بوصفهم المجندين للضحايا والقائمين بالنقل وأحيانا بالمراقبة.

الدعم والإدماج الاجتماعي

بالإضافة إلى الصكوك لتخطيط التدابير المتعلقة بالسياسة العامة، من قبيل الخطة الوطنية الأولى لمكافحة الاتجار بالبشر، فإن نموذجا لتحديد مكان ضحايا الاتجار من أجل الاستغلال الجنسي ولتحديد هويتهن ولإدماجهن قد وُضع بغية صياغة عملية لتقديم المساعدة إلى ضحايا الاتجار من الوقت الذي يُحدد فيه أول مرة مكانهن إلى الوقت الذي يجري فيه إدماجهن.

- تمديد الخط الهاتفي للمساعدة فيما يتعلق بالمهاجرين بزيادة الربط الشبكي وتصميم وثائق التسجيل الخاصة، وتوحيد البيانات التي ستستخدمها المؤسسات التي لديها سلطة تحديد مكان الاتجار الممكن.
- إنشاء فريق يتكون من ممثلي الشرطة والمنظمات غير الحكومية، ثم إنشاء لجنة لتقييم حالات الاتجار (منصوص عليها في الخطة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر).
- نقل الضحايا إلى ملاجئ وضمان إدماجهن في البرتغال أو إعادتهن إلى أوطانهن، أيهما يفضلن.

ويشمل المشروع أيضا إنشاء ملجأ مؤقت (منصوص عليه في خطة العمل الوطنية للإدماج) ومن المتوقع أن يصبح دائما باتفاق بين الوزارات.

وأحد مصادر المساندة الأساسية لهذا النموذج هو فريق متعدد التخصصات ومشترك بين المؤسسات يقدم لضحايا الاتجار الخدمات النفسية والقانونية وخدمات الترجمة والترجمة الشفوية الفورية.

التدريب ورعاية الاختصاصات

من ٢٠٠٥ إلى ٢٠٠٧ قُدمت دورات التدريب لجهات فاعلة مختلفة. بعد التدريب الأولي لـ ١٦ مدرِّبا، قُدمت دورات للعاملين في المجال الاجتماعي (٨١) والوسطاء (٤٩) وضباط الشرطة (٤٦).

عقب التدريب المتعلق بالاتجار بالمرأة، أدرجت في سنة ٢٠٠٧ شرطة الأمن العام، بمقتضى مشروع ”التعاون والعمل والتحقيق والنظرة العالمية“، في دورة مهام الشرطة المحلية التي تنظمها، نموذجا بشأن الاتجار بالبشر.

وبالإضافة إلى ذلك، وضعت مجموعة مواد تدريبية من أجل العمل المحدد في مجال الاتجار بالمرأة للاستغلال الجنسي. وتشمل هذه المجموعة النموذجية مواد وموارد للذين يعملون إما في مجال الوقاية أو مجال المساندة والحماية.

مسألة تسليط الضوء على الاتجار

بالإضافة إلى المقالات في الصحف الوطنية والمشاركة في برامج التلفزيون، أطلق مشروع ''التعاون والعمل والتحقيق والنظرة العالمية'' حملات تستهدف المهنيين في الوقت الحاضر والمستقبل في وسائط الإعلام. وشملت المرحلة الأولى جلسات إذكاء الوعي بشأن المشكلة لثلاثين صحافيا وخمسين شخصا سيزاولون الصحافة مستقبلا. وفي المرحلة الثانية، كانت للمهنيين العاملين في وسائط الإعلام الفرصة لإعداد تصميم البرامج ولأن يتنافسوا على نيل جائزة يمنحها المشروع. واختير اثنان من المدخلات العشرة وسيذاعان على نطاق واسع في ١٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧.

الحلقات الدراسية واجتماعات متخصصة أخرى

في سنة ٢٠٠٦ نظمت دائرة الرعايا الأجانب والحدود الحلقة الدراسية البرتغالية – البرازيلية الأولى المتعلقة بالاتجار بالبشر والهجرة غير القانونية، حيث ناقش السياسيون والخبراء والأكاديميون من البلدين هاتين المسألتين.

ورعى مشروع ''التعاون والعمل والتحقيق والنظرة العالمية'' أيضا حلقة دراسية دولية بشأن الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وبضعة منتديات للعمل.

المادة ٧

الحياة العامة والحياة السياسية

بغية ضمان مشاركة المرأة في الإدارة العامة، كرس قرار اتخذه مجلس الوزراء التعزيز النشيط من قِبل القطاع العام، بوصفه رب عمل، سياسة تقوم على تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، حينما يتعلق الأمر بالاستبدال المباشر أو غير المباشر للموظفين الذين يتركون الإدارة. ويرمي ذلك إلى منع أي شكل من أشكال التمييز عند قبول موظفين جدد.[٤٠] يوفر مزيد من البيانات المفصلة عن القطاع العام في إطار المادة ١١، العنوان الفرعي ''بيانات عن القطاع العام''.

كما ذُكر أعلاه (المادة ٤ من هذا التقرير) أُقِرّ قانون جديد[٤١] يضع حصصا لمشاركة النساء والرجال في قوائم المرشحين للانتخاب.

بيانات عن الانتخابات بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧

الجدول ١

أعضاء منتخبون برتغاليون في البرلمان الأوروبي – ٢٠٠٤

أعضاء البرلمان			
النساء (بالنسبة المئوية)	**النساء**	**المجموع**	**السنة**
٢٥	٦	٢٤	**٢٠٠٤**

المصدر: وزارة الداخلية.

الجدول ٢

أعضاء منتخبون في البرلمان البرتغالي – ٢٠٠٥

أعضاء البرلمان			
النساء (بالنسبة المئوية)	**النساء**	**المجموع**	**السنة**
٢١	٤٩	٢٣٠	**٢٠٠٥**

المصدر: اللجنة الوطنية للانتخابات.

(٤٠) قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٦/٣٨ المؤرخ في ١٨ نيسان/أبريل.

(٤١) القانون الأساسي ٢٠٠٦/٣، الصادر في ٢١ آب/أغسطس، المصحح بالإعلان ٢٠٠٦/٧١ المؤرخ في ٤ تشرين الأول/أكتوبر.

في البرلمانين البرتغالي والأوروبي كليهما تمثل النساء ٢٤ في المائة و ٢٥ في المائة من أعضاء البرلمان على التوالي (الجدولان ١ و ٢). تشير هذه الأرقام إلى ارتفاع تمثيل الإناث. في الانتخابات السابقة لهذين البرلمانين كانت النسبة ٢٠ في المائة لكليهما (أنظر التقرير السابق).

الجدول ٣

الممثلون المنتخبون لدور البلدية والمجالس البلدية والرعوية والرعويات المدنية – ٢٠٠٥

دور البلدية			المجالس البلدية			المجالس الرعوية			الرعويات المدنية		
السنة	المجموع	نساء	المجموع	نساء	نساء	المجموع	نساء	نساء	المجموع	نساء	نساء
	بالنسبة المئوية		بالنسبة المئوية			بالنسبة المئوية			بالنسبة المئوية		
٢٠٠٥	٨١٧	١٦٩	٢١	١ ٨٧٣	٤١٥	٢٢	١٣ ٨٩٢	٢ ٩٠٦	٢١	٥ ٦٥٢	٨٠٧	١٤

المصدر: وزارة الداخلية.

على الصعيد المحلي، تمثل النساء الآن، باستثناء الرعويات المدنية، ٢١ في المائة و ٢٢ في المائة من الأعضاء (الجدول ٣). وفي الرعويات المدنية النساء أقل تمثيلا، إذ يبلغ تمثيلهن ١٤ في المائة فقط.

الجدول ٤

الممثلون المنتخبون لمجلس مدينة لشبونة – ٢٠٠٥ و ٢٠٠٧[٤٢]

	أعضاء مجلس المدينة		
السنة	**المجموع**	**النساء**	**النساء (بالنسبة المئوية)**
٢٠٠٥	١٧	٦	٣٥
٢٠٠٧	١٧	٦	٣٥

المصدر: وزارة الداخلية.

(٤٢) لأسباب سياسية استثنائية أجريت انتخابات جديدة لدار بلدية مدينة لشبونة في ٢٠٠٧.

أُجريت فعلا بضعة انتخابات محلية بينما كان القانون الأساسي ٢٠٠٦/٣، الصادر في ٢١ آب/أغسطس، ساري المفعول، بما فيها على وجه الخصوص الانتخابات المبكرة لمجلس مدينة لشبونة في ٢٠٠٧. وكان عدد النساء المنتخبات نفس العدد في انتخابات ٢٠٠٥ و ٢٠٠٧: إنهن يمثلن ٣٥ في المائة من أعضاء المجلس (الجدول ٤).

الجدول ٥

الأعضاء المنتخبون للمجالس التشريعية الإقليمية – ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧

	إقليم جزر الآزور المتمتع بالحكم الذاتي			إقليم مديرا المتمتع بالحكم الذاتي		
السنة	المجموع	النساء	النساء (النسبة المئوية)	المجموع	النساء	النساء (النسبة المئوية)
٢٠٠٤	٥٢	٦	١٢	٦٨	٧	١٠
٢٠٠٧	–	–	–	٤٧	٨	١٧

المصدر: وزارة الداخلية.

عدد أقل من النساء يمثّلن في المجلسين التشريعيين الإقليميين لجزر الآزور ومديرا. في جزر الآزور يمثلن ١٢ في المائة من الأعضاء وفي مديرا مثلن، في سنة ٢٠٠٥، ١٠ في المائة من الأعضاء (الجدول ٥). ولأسباب سياسية استثنائية، أجري في السنة الحالية انتخاب آخر وتمثل النساء الآن ١٧ في المائة من الأعضاء.

على الرغم من ارتفاع عدد النساء في برلمان مديرا الإقليمي بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧، فإنه لا يزال بعيدا عن الحالة المتوازنة. إن القانون الأساسي ٢٠٠٦/٣[٤٣]، الصادر في ٢١ آب/أغسطس، لا ينطبق على جزر الآزور ومديرا.

تأنيث نظام المحاكم (بيانات مؤقتة لسنة ٢٠٠٥)

المنصب	النساء	المجموع	معدل التأنيث(النسبة المئوية)
المناصب القضائية	٨٥٢	١٨٠٧	٤٧,١
الادعاء العام	٥٨٩	١١٨٠	٤٩,٩

المصدر: وزارة العدل – مكتب التخطيط والسياسة التشريعية.

(٤٣) يضع حصصا لمشاركة النساء والرجال في قوائم المرشحين للانتخاب (حد أدنى من المشاركة يبلغ ٣٣ في المائة من كل جنس).

فيما يتعلق بمشاركة المرأة في نقابات العمال، في عام ٢٠٠٦ كانت نسبة النساء اللواتي كن عضوات فاعلات في مجلس اتحادَي النقابات العمالية في البرتغال كما يلي: اتحاد العمال العام – ٢٤,٣ في المائة والاتحاد العام للعمال البرتغاليين – الهيئة الوطنية المشتركة بين النقابات – ٢٤,٢ في المائة.

مشاركة النساء في عدد من المجالس وهيئات أخرى في عام ٢٠٠٦

الدرجة	مجموع الأعضاء	النساء	
		العدد	النسبة المئوية
محكمة دستورية	١٣	٤	٣٠,٨
المجلس العالي للقضاة	١٨	٢	١١,١
مجلس الدولة	٢٠	١	٥,٠
المجلس الوطني للتعليم	٦٧	١٨	٢٦,٩
المجلس الوطني لأخلاقيات علوم الحياة	٢١	٥	٢٣,٨

المادة ٨

التمثيل والمشاركة على الصعيد الدولي

مشاركة المرأة في التمثيل الدولي للدولة

خلال الفترة محل النظر لم تتخذ تدابير فعالة لتعزيز مشاركة المرأة في التمثيل الدولي للدولة. ومع ذلك، تنفذ وزارة الشؤون الخارجية مبدأ عدم التمييز على أساس الجنس، في تقديم طلبات الدخول في الخدمة الدبلوماسية وخلال أداء الوظيفة. خلال الفترة محل النظر أجري تنافس مرتين على الدخول في الخدمة الدبلوماسية. في عام ٢٠٠٥ نجح ثلاثون ممن تقدموا بطلبات: منهم ١٨ امرأة. وفي عام ٢٠٠٧ نجح عشرون ممن تقدموا بطلبات: منهم ٩ نساء.

	العدد الإجمالي	عدد النساء	النساء (النسبة المئوية)
الموظفون الدبلوماسيون	٥٠٣	١٤٨	٢٩,٤
كبار الموظفين الفنيين	١٣٦	٩٦	٧٠,٦٠
رؤساء الإدارات	١٥٧	٨٩	٥٦,٧٠
رؤساء البعثات	١٢١	١٧	١٤,٠

وزارة الخارجية – مكتب الأمين العام، (٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧).

مشاركة النساء في البعثات/المنظمات الدولية

من عام ٢٠٠٤ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٧، شارك ١ ٤٠٩ أعضاء في شرطة الأمن العام، والحرس الوطني الجمهوري، ودائرة الرعايا الأجانب والحدود في بعثات دولية، ضمت ٣٧ امرأة.

وليس لدى شرطة الأمن العام والحرس الوطني الجمهوري نساء يترأسن البعثات الدولية. لم تبلغ بعد الضابطات في قوات الشرطة الوطنية رتبا تناسب شغل هذه المناصب القيادية.

في دائرة الرعايا الأجانب والحدود فإن ثلاثة من الضباط الخمسة في المناصب القيادية العاملين حاليا في الخدمة في الخارج من النساء.

والحرس الوطني الجمهوري هو المنظمة البرتغالية الوحيدة الممثلة في الشبكة الأوروبية للشرطيات.

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا

السياسات الجنسانية تتبع المبادئ التوجيهية للمنظمة في هذا الشأن.

ترشيح من قِبل البرتغال لشغل وظائف معارة في العمليات الميدانية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا وأمانتها ومؤسساتها

السنة	النسبة المئوية للنساء	فنيون (م١)		كبار الفنيين (م٢)		الإدارة المتوسطة(م٣)		الإدارة العالية (م٤)*		مؤسسات معارة **		المجموع
		رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٢٠٠٦	٤٠ في المائة	٦	٦	٢	٢	١	–	–	–	٣	–	**٢٠**
٢٠٠٥	٤٤ في المائة	١٧	١١	٢	٥	٤	–	–	–	١	٣	**٤٣**

م = معارة.

* مع استبعاد المرشحين لرؤساء ونواب رؤساء العمليات الميدانية.

** الوظائف المعارة في الأمانة العامة والمؤسسات ليست مصنفة.

وزارة الداخلية.

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا – الأمانة.

موظفون معارون في بعثات منظمة الأمن والتعاون في أوروبا

السنة	البوسنة والهرسك		كرواتيا		كوسوفو		سكوبي		نشاطات ميدانية أخرى		مجموع الموظفين المعارين	مجموع النساء	% النساء
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء			
٢٠٠٦	–	١	–	–	١	١	٢	–	١	–	٦	٢	٣٣ في المائة
٢٠٠٥	–	–	–	–	٢	١	٢	–	١	–	٦	١	١٧ في المائة

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا – الأمانة.

المادة ٩

الجنسية

يضمن القانون البرتغالي المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل فيما يتعلق باكتساب الجنسية أو تغييرها أو الاحتفاظ بها، كما يرد في التقارير البرتغالية السابقة. إن قانون الجنسية البرتغالي نُقح في عام ٢٠٠٤، ما جعل من ذلك الوقت من الممكن لأي امرأة فقدت، وفقا للتشريعات البرتغالية السابقة، الجنسية البرتغالية بسبب الزواج، أن تتقدم بطلب استعادة الجنسية البرتغالية اعتبارا من تاريخ الزواج.

والأجنبي الذي هو، حتى تاريخ الإعلان، في حالة زواج غير رسمي مدة تتجاوز ثلاثة أعوام بحامل للجنسية البرتغالية، يمكنه أن يكتسب الجنسية البرتغالية، بعد اعتراف محكمة مدنية بهذه الحالة(٤٤).

عمليات اكتساب مواطنين أجانب للجنسية

السنة	مسجلة			مقبولة			مرفوضة			أودعت في الملف		
	رن	ن	ن (النسبة المئوية)	رن	ن	ن (النسبة المئوية)	رن	ن	ن (النسبة المئوية)	رن	ن	ن (النسبة المئوية)
٢٠٠٤	٤ ٩٢٥	١ ٩٣١	٣٩	١ ٤١٣	٦٠٨	٤٣	٤٠٣	١٤٦	٣٦	١٤	٥	٣٦
٢٠٠٥	٣ ٨٠٢	١ ٥٤٠	٤١	١ ٦٥٥	٦١٨	٣٧	٢٢٢	٧٤	٣٣	٩	٣	٣٣
٢٠٠٦	٤ ١٤٦	١ ٦٠٣	٣٩	٧ ٦٦٢	٣ ٠١٤	٣٩	٣٦١	٨٦	٢٤	٢٤٣	٧٦	٣١

ملاحظة: رن = رجال ونساء؛ ن = نساء؛ ن (النسبة المئوية) = النسبة المئوية للنساء في المجموع.

المصدر: دائرة الأجانب والحدود/وزارة الداخلية.

فيما يتعلق بجميع عمليات اكتساب المواطنين الأجانب للجنسية التي قامت بها دائرة الأجانب والحدود فإن ٣٩ في المائة إلى ٤١ في المائة من القضايا التي تم تناولها، بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦، من النساء، و ٣٩ في المائة إلى ٤٣ في المائة من القضايا المقبولة هي أيضا من النساء (الجدول ١). وأعداد القضايا المرفوضة والمودعة في ملف تشير إلى اتجاه نحو انخفاض هذه الأنواع من النتائج بالنسبة إلى النساء، من ٣٦ في المائة إلى ٢٤ في المائة و ٣٦ في المائة إلى ٣١ في المائة على التوالي.

(٤٤) أوجد هذه الإمكانية القانون الأساسي ٢/٢٠٠٦ الصادر في ١٧ نيسان/أبريل ولكنه لم يدخل حيز النفاذ إلاّ بالمرسوم بالقانون ٢٣٧- أ/٢٠٠٦ المؤرخ في ١٤ كانون الأول/ديسمبر، وهو المرسوم الذي ينظم هذا القانون الأساسي.

المادة ١٠

التعليم

إحدى المسائل التي تحظى بالأولوية في برنامج الحكومة الدستورية السابعة عشرة هي تطوير تعليم الكبار والدورات التدريبية، على أساس الاهتمام الدائم بضمان المساواة الجنسانية. إن البرنامج، إذ يعترف بأن ''التفاوت المستند إلى الجنس لا يزال قائما في مجالات كثيرة ''من المجتمع البرتغالي وإذ يعتمد مبدأ ''سياسة المساواة الجنسانية الشاملة لجميع السياسات الأخرى''، يعتبر التعليم أحد المجالات الأربعة التي فيها ''يمكن أن تكون للمساواة الجنسانية الشاملة أثر نوعي هام'' ويلتزم بـ''تعزيز التعليم للجميع، ومكافحة آثار الجنس في المدرسة وفي خيارات المهنة''. إن المبادئ التوجيهية الاقتصادية والاجتماعية العريضة للفترة من ٢٠٠٥-٢٠٠٩ تعيد التأكيد على التزامها بتعزيز تعليم يعي بآثار الجنس في المدرسة والوظائف.

لقد أنشئت وكالة التأهيل الوطنية للاستجابة عند الاقتضاء لمشكلة مؤهلات البرتغاليين بينما تُحترم وجهة النظر الجنسانية. هذا المعهد العام يشرف عليه على نحو مشترك وزارة التعليم ووزارة العمل والتضامن الاجتماعي، وهو مسؤول عن تنسيق تنفيذ سياسات التعليم والتدريب المهني للشباب والكبار وعن تطوير وإدارة نظام الاعتراف بالكفاءات والمصادقة عليها وإصدار الشهادات بشأنها. إن كتاب المراجع للكفاءات الأساسية على المستوى الثاني من تعليم وتدريب الكبار يأخذ في الحساب عدم التمييز على أساس الجنس.

بيانات عامة عن التعليم

المستوى التعليمي للسكان البرتغاليين الذين يبلغون من العمر ١٥ سنة أو أكثر (بالنسبة المئوية، ٢٠٠٥)

المستوى التعليمي	الرجال	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء
لا يوجد	٨,٧	١٧,٧	١٣,٤	٦٨,٩
التعليم الأساسي النظامي	٦٩,٧	٥٧,٨	٦٣,٥	٤٧,٤
التعليم الثانوي	١٣,٦	١٣,٦	١٣,٦	٥٢,٢
التعليم العالي	٨,٠	١٠,٩	٩,٥	٥٩,٨
المجموع	**١٠٠,٠**	**١٠٠,٠**	**١٠٠,٠**	**٥٢,١**

المصدر: ملامح جنسانية، المعهد الوطني للإحصاء.

النسبة المئوية للطالبات المقيدات في مستويات التعليم المختلفة (بالنسبة المئوية)

مستوى التعليم	النسبة المئوية للنساء
مدارس الحضانة	٤٩,٢
التعليم الأساسي النظامي (الصف الأول)	٤٨,٦
التعليم الأساسي النظامي (الصف الثاني)	٤٧,٠
التعليم الأساسي النظامي (الصف الثالث)	٤٩,٤
التعليم الثانوي	٥٢,٦
التعليم العالي[٤٥]	٥٥,٢

المصدر: إحصاءات التعليم، ٢٠٠٤-٢٠٠٥، استراتيجية وتقييم نظام التعليم؛ وزارة التعليم ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وزارة العلوم والتكنولوجيا والتعليم العالي.

معدلات التأنيث في التعليم الثانوي، حسب مجالات الدراسة والدورات (بالنسبة المئوية)

مجالات الدراسة والدورات	النسبة المئوية للنساء
التعليم العالي	٥٤,٦
الدورات العلمية/دورات الفنون (الصف العاشر)	٥٧,٩
الدورات العامة (الصفان الحادي عشر والثاني عشر)	٥٨,٥
الدورات التكنولوجية (الصف العاشر)	٤٠,٤
الدورات التكنولوجية (الصفان الحادي عشر والثاني عشر)	٤٣,٦
التعليم الفني المتخصص	٥٩,٠
التعليم المهني – الدورات المهنية في المستوى الثالث	٤٤,٦
التعليم التأهيلي – دورات التعليم والتدريب – النوع ٤ و ٥ ودورة التدريب التكميلي	٣٢,٧
التعليم البديل	٥٠,١
المجموع	**٥٢,٦**

المصدر: إحصاءات التعليم ٢٠٠٤/٢٠٠٥.

(٤٥) السنة الدراسية ٢٠٠٥-٢٠٠٦.

معدلات التأنيث في إكمال التعليم العالي، حسب مجال الدراسة (٢٠٠٤) (بالنسبة المئوية)

مجالات الدراسة	الخريجات	النسبة المئوية للنساء
التعليم	١٠٤٩٤	٨٦,٣
الفنون والدراسات الفنية	٤٠١٤	٦٦,٥
العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون	١٢٧٥٤	٦٤,٩
العلوم والرياضيات والحواسيب	٢٤٥٨	٥٥,٣
الهندسة وصناعتا البناء والنقل	٣١٩٤	٣٣,٤
الزراعة	٨١٣	٦١,١
الصحة والحماية الاجتماعية	٨٢٨٩	٧٩,٨
الخدمات	٢٢٠٤	٥٧,٦
المجموع	**٤٥٢٢٠**	**٦٥,٩**

المصدر: تطور عدد الخريجين على المستوى الجامعي حسب المنطقة وتسمية الوحدات الإقليمية للإحصاء – الثنية: ١٩٩٨-٢٠٠٤، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وزارة العلوم والتكنولوجيا والتعليم العالي.

الخطط الوطنية للمساواة – التعليم

وضع قرار مجلس الوزراء ١٨٤/ ٢٠٠٤ المتخذ في ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر الخطة الوطنية الثانية للمساواة لـ ٢٠٠٣-٢٠٠٦. وأحد المجالات الرئيسية لتدخل الخطة، التي تشمل تدابير لتنفيذ الاتفاقية، هو التعليم والتدريب والإعلام. والتدابير الرئيسية الخمسة لإدماج الجنس والمساواة بين المرأة والرجل في النظام التعليمي تشمل المناهج الدراسية ومخططاتها وموادها التعليمية؛ وإذكاء الوعي بناشري الكتب المدرسية وإدماج المساواة بين الجنسين بوصفه معيارا للجودة في الكتب المدرسية ومنتجات التعليم المتعدد الوسائط؛ والتدريب الأولي والجاري للمهنيين في مجال التعليم والتدريب والحملات للآباء؛ وتنظيم المدارس بوعي الحاجة إلى الإدماج الكامل للبنات والأولاد في الحياة المدرسية اليومية ومنع الإقصاء، والتسرب، والعنف والتحرش؛ وعدم وجود خيارات دراسية ومهنية تقوم على الجنس؛ والتعليم الجنساني.

وفي التقييم النهائي للخطة الوطنية الثانية للمساواة وضع القرار ٢٠٠٧/٨٢ الذي اتخذه مجلس الوزراء في ٢٢ حزيران/يونيه الخطة الوطنية الثالثة للمساواة – المواطنة والجنس للفترة من ٢٠٠٧-٢٠١٠ التي أرست القواعد لمرحلة توطيد للسياسة الوطنية للمساواة الجنسانية للوفاء بالالتزامات الوطنية والدولية.

في هذه الخطة يحظى التعليم والبحوث والتدريب بالأولوية، وأحد الأهداف الرئيسية هو تعزيز إدراج العامل الجنساني في التعليم الرسمي وغير الرسمي. وفيما يلي بعض التدابير الرامية إلى تحقيق هذه الأهداف:

(١) إدراج المنظور الجنساني بوصفه عنصرا بنيويا في المناهج الدراسية ومجالات المشاريع والتعليم المدني.

(٢) إدراج قضية الجنس في معايير الجودة لمواد التعليم المطبوعة المتعددة الوسائط عن طريق إذكاء الوعي بمؤلفي الكتب المدرسية وناشريها.

(٣) تعزيز الإرشاد المدرسي والمهني دون القوالب النمطية الجنسانية.

(٤) إدراج المساواة الجنسانية في تنظيم وإدارة المدارس وغيرها من المؤسسات التعليمية والتدريبية بغية منع التمييز والعنف وضمان التفاعل بين الجنسين في الحياة المدرسية اليومية.

معايير التقييم للكتب المدرسية ومواد التعليم المتعددة الوسائط

إن البُعد الجنساني أدرج في معايير تقييم الكتب المدرسية وإقرارها وقبولها، ونص القانون ٢٠٠٦/٤٧ الصادر في ٢٨ آب/أغسطس على أن ''لجان التقييم يجب عليها أن تأخذ في الحسبان أيضا مبادئ وقيما دستورية، بما في ذلك عدم التمييز والمساواة الجنسانية''. (المادة ٢-١١) وفيما يتعلق بالمواد المتعددة الوسائط، وقعت قوة العمل للحاسوب المدرسي والشبكات والشبكة الدولية اتفاقا مع لجنة المساواة وحقوق المرأة، ما جعل من الممكن إدراج العامل الجنساني في تقييم برامج التعليم فيما يتعلق باستخدام اللغة، بما في ذلك المؤنث والمذكر والتمثيل المتوازن للجنسين.

ويجري فعلا اختبار هذا النظام وسيعني تأثيره مستقبلا في تغيير الأدوار المقولبة للمرأة والرجل في المنتجات المتعددة الوسائط أن مجموعة المقيّمين التي أنشأتها قوة العمل للحاسوب المدرسي والشبكات والشبكة الدولية ينبغي أن تشمل أشخاصا ذوي مؤهلات أكاديمية محددة وتدريب جنساني.

وتضم المجموعة في الوقت الحاضر ٥٥ مقيما، لدى سبعة (١٣ في المائة) منهم هذا التدريب. وخلفيتهم الأكاديمية هي اللغات وعلم الحياة وعلم النفس وعلم الاجتماع، ومعظمهم من الصفين الأول والثاني من التعليم الأساسي.

دعم التعليم

بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦ نشرت لجنة المساواة وحقوق المرأة مواد للدعم العلمي والتعليمي للمعلمين على جميع مستويات التعليم. وذكرت هذه المواد دراسات أجريت في البرتغال وتتعلق بقضايا المرأة والجنس، وهدفها الرئيسي هو مكافحة عدم ذكر المرأة والمفاهيم المقولبة المستندة إلى الجنس في التعليم.

وفي عام ٢٠٠٥ بدأت بنشر مؤلفات لاستعمال المدارس على وجه الخصوص لضمان إيلاء الاعتبار لدور المرأة بمرور الوقت في جميع المجالات الاجتماعية خلال تطوير المناهج الدراسية الأساسية والثانوية. ووُزعت تسعة آلاف نسخة تقريبا على الصعيد الوطني، ما يعادل ٥٢ في المائة من المنشورات التي وزعتها لجنة المساواة وحقوق المرأة في مجال التعليم.

وبين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦ نشرت لجنة المساواة وحقوق المرأة سبعة مؤلفات للتعليم، كانت خمسة منها لمعلمي التاريخ والتربية الوطنية والبدنية واللغة البرتغالية في التعليم الأساسي والثانوي، وكان اثنان منها للتعليم لمرحلة ما قبل المدرسة والتعليم غير النظامي.

ووُزعت هذه المنشورات على الصعيد الوطني (الجزء القاري وجزر الآزور) على ٦٠ مؤسسة للتعليم العالي تضم مراكز للتدريب الأولي والمستمر للمعلمين وللبحوث في قضايا الجنس؛ ودرجات الماجستير الثلاث في البرتغال في الدراسات المعنية بالمرأة (جامعة أبيرتا دي لسبوة) وبالجنس والمواطنة والتعليم (جامعتي أوبورتو وإيفورا)؛ وجميع المدارس الثانوية في شبكة المكتبات المدرسية (٣٣٤)؛ وثلاثين رابطة للمعلمين، بما في ذلك جميع رابطات تعليم اللغات؛ والمدارس على جميع مستويات التعليم ومراكز تدريب المعلمين لرابطات المدارس في شمال البلد ووسطه وجنوبه والمنظمات غير الحكومية التي وضعت مشاريع التعليم الجنساني.

مشاريع مدرسية

في عام ٢٠٠٦، بمقتضى الخطة الوطنية الثانية للمساواة، أنشأ الفريق المشترك بين الإدارات والمعني بالمساواة التابع لوزارة التعليم، بالتعاون مع لجنة المساواة وحقوق المرأة، أداة تشخيصية لإدراج المساواة بين المرأة والرجل في المشاريع المدرسية. أظهرت المعلومات التي جُمعت من ١٣٥ مجموعة مدرسية أن المساواة لا تولى الاعتبار ولا تُعمل بعد من منظور المسائل الجنسانية والعلاقات بين المرأة والرجل.

ووتيرة تناول المسألة لا تزال متقطعة (على سبيل المثال في يوم المرأة العالمي)، واتضح أن لدى ٨ في المائة فقط من المدارس مشاريع تتعلق بالمسألة أو تستند إلى علاقات جنسانية.

والأداة هي بالغة الفائدة في وضع استراتيجيات ستعتمد في الخطة الوطنية الثالثة للمساواة – المواطنة والجنس خلال السنوات الأربع التالية.

إن نظام الدعم الفني والمالي التابع للمنظمات غير الحكومية، الذي يشمل التدبير ٤,٤ – تعزيز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل – موّل ٩٥ مشروعا من مشاريع المنظمات غير الحكومية بمقتضى الإطار الثالث لدعم المجتمعات المحلية وبرنامج التوظيف والتدريب والتنمية الاجتماعية التابع له. ومن هذه المشاريع، تنطوي ٣٣ (٣٥ في المائة) مشروعا على إذكاء الوعي في المدارس والأوساط التعليمية (الطلاب والمعلمين والآباء وغيرهم من العاملين في مجال التعليم) في ٥٣ بلدية في الجزء القاري (١٧ في المائة).

واستهدفت خمسة من هذه المشاريع المعلمين والطلاب من التعليم الأساسي والثانوي في ٣٣ من هذه البلديات (المنطقتين الساحليتين الشمالية والمتوسطة والغارفي)، مركزة على المساواة بين البنات والأولاد والنساء والرجال (في ست بلديات)؛ والعنف المترلي والزوجي (في ٢٤ بلدية) والرياضة (في ٤ بلديات). وفيما يتعلق بالرياضة، وضعت رابطة المرأة والرياضة دليلا عمليا لمعلمي التعليم البدني يرمي إلى القضاء على التمييز الجنساني في الرياضة في المدرسة، ووُزعت ٩٠٠ نسخة تقريبا على المدارس في لشبونة الكبرى وأوبورتو الكبرى.

تعليم الصحة

في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، أنشئ الفريق العامل المعني بالتعليم الجنساني[٤٦] لاقتراح وتقييم العناصر اللازمة للتعليم الجنساني في المدارس. وقد أولي الاعتبار للتعليم الجنساني في النطاق الأوسع للتعليم الصحي، الذي أصبح أحد جوانب مشاريع التعليم في المدارس.

وتأكد الفريق العامل من أن المسائل التي حظيت، في مجالات التدخل المتناوَلة، بقدر أكبر من المعالجة في التعليم هي الحياة الجنسية والأمراض المعدية المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي وتنظيم الأسرة وتقديم المشورة للحوامل والعنف المترلي. واضطلعت بهذه الأنشطة مدارس بالشراكة مع الأخصائيين ومراكز الصحة والمنظمات غير الحكومية وخدمات أخرى تؤديها المجتمعات المحلية. وبالإضافة إلى البرامج للطلاب، يضطلَع أيضا بأنشطة للآباء والموظفين من غير المدرّسين والمجتمع عموما.

ولكثير من المدارس مكاتب لدعم الطلاب لتقديم المشورة في مجالي الصحة وتنظيم الأسرة.

(٤٦) بالرسالة ٢٠٠٥/١٩٧٣٧ المؤرخة في ١٣ أيلول/سبتمبر.

تدريب المعلمين

بين ٢٠٠٣ و ٢٠٠٦:

- أعطى المجلس التعليمي للتدريب المستمر (المسؤول عن اعتماد منظمات ودورات تدريب المعلمين) المساواة واعتمادا آخر لدورات التدريب بشأن المساواة بين الجنسين والمواطنة والتعليم الجنساني والتربية الوطنية والتثقيف في مجال حقوق الإنسان.

- إن لجنة المساواة وحقوق الإنسان أعادت، بمشاركة المدرسة العليا للتعليم في سانتاريم، نشر الطبعة الثالثة من دليل التعليم المشترك المعنون A Narrativa na Promocao da Igualdade de Genero Contributos para a Educacao pre-escolar (**تعزيز المساواة الجنسانية، مساهمات في التعليم في مرحلة الحضانة**)، المصمم لتدريب المعلمين في دور الحضانة والمدارس الابتدائية، والمستعمل على نطاق واسع من قِبل مدرسة سانتاريم في التدريب الأولي والمستمر للمعلمين في دور الحضانة والمدارس الابتدائية، وقد وُزع منه ما مجموعه ١٥٠٠ نسخة على رابطات المدارس ومراكز التدريب والمعلمين والباحثين.

في عام ٢٠٠٦ بدأت لجنة المساواة وحقوق المرأة، مستهدفة الآباء، بنشر مؤلفات عن تعزيز المساواة الجنسانية في تعليم الأسرة. ونشرت دليلا عمليا بالشراكة مع جامعة كويمبرا. وبفضل تقبل المعلمين، فإن طبعة تلك السنة البالغ عدد نسخها ٥٠٠ ٢ نفدت في نفس تلك السنة. وقد وزعت على طلاب دورة العلوم التعليمية ودورات درجات الماجستير الثلاث في البرتغال؛ ورابطات الآباء ومراكز تدريب المعلمين والمدارس الحكومية والخاصة في سياق التدريب المستمر.

وبين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ وزعت ٨٢٠٠ نسخة من ١٦ منشورا من لجنة المساواة وحقوق المرأة للمعلمين والآباء والأوصياء عموما، ما يشكل ٦٨ في المائة من المؤلفات المنشورة والموزعة من قِبل اللجنة في مجال التعليم. وتشمل مؤلفين منشورين عن تحليل كتب للمدارس الابتدائية من منظور جنساني (البرتغالية والرياضيات)، ومؤلفا منشورا عن استراتيجيات التعليم لتعزيز المساواة الجنسانية في الأسرة و ١٣ مؤلفا منشورا نشأت عن المشروع النموذجي عبر الوطني التعليم المشترك: من المبدأ إلى تطوير ممارسة، كانت لا تزال مستعملة على نطاق واسع في تدريب المعلمين.

وفي نفس الفترة، أدرج الموضوع الفرعي التثقيف على المساواة في التثقيف المواطني وفي مجالات المواضيع لتدقيق مشاريع البحوث من أجل منح المنح الدراسية.

وأولي أيضا الاهتمام الخاص للمساواة في التثقيف على المواطنة في منح إجازة التفرغ الدراسي.

وبمقتضى مشروع ساكوسيف والشراكة بين إدارة الابتكار وتطوير المنهاج الدراسي لوزارة التعليم وقوة العمل للحاسوب المدرسي والشبكات والشبكة الدولية، من ناحية، ولجنة المساواة وحقوق المرأة، من ناحية أخرى، قامت وزارة التعليم بتعزيز المبادرات التالية وقامت لجنة المساواة وحقوق المرأة بتنسيقها:

- عُقدت حلقة دراسية بعنوان المساواة الجنسانية في التعليم: التوقعات والصعوبات وخطوط التدخل للمقيّمين وأخصائيي وزارة التعليم. وتضمنت عرضا من قِبل عضو في اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة يشأن الصكوك الدولية الرئيسية للمساواة بين المرأة والرجل. وأولي اهتمام خاص للمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، من قبيل ''اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة''.
- عُقدت ثلاث حلقات عمل بشأن الجنس وتقييم منتجات التعليم لمقيّمي مشروع ساكوسيف في لشبونة وأوبورتو وإيفورا. ونظم حلقات العمل فريق من ١٠ مدرِّبين (من لجنة المساواة وحقوق المرأة، وجامعات مينهو وأوبورتو وإيفورا، والمدرسة العليا للتعليم في أوبورتو، وشبكة الشباب لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل) تابعين للشبكة الوطنية للتعليم المشترك.
- أدرجت مقالات عن البعد الجنساني في تصميم وتقييم منتجات التعليم المتعدد الوسائط في منشورات قوة العمل للحاسوب المدرسي والشبكات والشبكة الدولية لمقيِّمي مشروع ساكوسيف وناشري الكتب المدرسية.

نظم المجلس الوطني للتعليم الأحداث التالية:

- قدمت حلقة دراسية معنونة الحق في التعليم والتثقيف على الحقوق موضوع المساواة الجنسانية في التعليم.
- عُقدت حلقتان دراسيتان بشأن إدراج المساواة بين المرأة والرجل في التعليم بوصفها جزءا من المناقشة الوطنية بشأن التعليم برعاية المجلس بأمر من البرلمان والحكومة البرتغاليين. ونظمت الحلقتين المنظمةُ غير الحكومية المعنية بالمرأة التابعة للمجلس الاستشاري للجنة المساواة وحقوق المرأة والمدرسة العليا للتعليم في سانتاريم، على التوالي. والحلقة الدراسية الأولى تناولت الإجراءات التي ستتخذ في التعليم الأساسي

والثانوي من أجل التنفيذ الفعال للتعليم المشترك، وركزت الحلقة الدراسية الثانية على التعليم في مرحلة الحضانة والتثقيف على المساواة الجنسانية.

إن شبكة التعليم المشترك الوطنية لأخصائيي التعليم والتدريب والجنس قد تم مدّها إلى مجالات أقل تمثيلا من قبيل الرياضة والتربية البدنية وتكنولوجيات الإعلام والاتصال. واتضح أن الشبكة مصدر أساسي لتعزيز تعميم مراعاة الجنس في التعليم والقضاء على التمييز المستند إلى الجنس في التعليم النظامي وغير النظامي عموما وفي نظام التعليم على نحو خاص.

وحافظت لجنة المساواة وحقوق المرأة على هذه الشبكة ووسعت نطاقها، وتعاون أعضاؤها وشاركوا في المبادرات المعززة بمقتضى خطة المساواة الوطنية الثانية وشراكات اللجنة في مشاريع التعليم. إن حوالي ١٠٠ من الباحثين ومحاضري الجامعات من أكثر من ٢٥ مؤسسة أكاديمية في أوبورتو وبراغا وكويمبرا وليريا ولسبوة وسانتاريم وسيتوبال وإيفورا وبيجا وفارو ينتمون إلى هذه الشبكة، بالإضافة إلى أعضاء في المنظمات غير الحكومية مثل الرابطة البرتغالية للدراسات النسائية، ورابطة النساء والرياضة، وشبكة الشباب لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل واتحاد النساء في مجال الاستجابة البديلة.

وبين عام ٢٠٠٤ وعام ٢٠٠٦ شارك ٤٠ عضوا في هذه الشبكة، منتمون إلى ١٥ مؤسسة للتعليم العالي (ثماني جامعات وأربعة معاهد تقنية في البرتغال القارية) وثلاث منظمات غير حكومية في صقل منشورات لجنة المساواة وحقوق المرأة التي وزعت على المدارس، وفي حملات التدريب وإذكاء الوعي التي نظمتها اللجنة بالشراكة مع وزارة التعليم (بمقتضى خطة المساواة الوطنية الثانية ومشروع ساكاسيف) ومع السلطات المحلية وفي مبادرات التعليم التي بادرت اللجنة إليها.

وضمن هذا الإطار، عززت استراتيجية التوزيع المنتظم والتوثيق للجنة المساواة وحقوق المرأة هذه الشبكة

ومدتها إلى المعلمين والطلاب في دورات دراسية لنيل شهادة جامعية وبرامج الماجستير في علوم التعليم في البرتغال (درجة الماجستير في الدراسات النسوية في جامعة ألبرتا في لشبونة؛ وشهادات الماجستير في الجنس والمواطنة والتعليم في كلية علم النفس والعلوم التعليمية في جامعتي أوبورتو وإيفورا).

التدريب المهني

وفيما يتعلق بمعهد التوظيف والتدريب المهني، نُفذت سلسلة من التدابير والبرامج تسهم على نحو مباشر أو غير مباشر في تعزيز تكافؤ الفرص للرجل والمرأة. وتشمل التدابير والبرامج:

- تعميم مراعاة تكافؤ الفرص للرجل والمرأة في التدريب المهني وبرامج تدريب المدرِّبين.
- منح بدل الرعاية للطفل أو المعال لجميع المستفيدين من تدابير وبرامج التوظيف والتدريب الذين يشاركون في مبادرات التدريب ذات المحتوى النظري والعملي.

والتدبير ٤,٤ ''تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة'' جزء من الخط ٤ – ''تعزيز الفعالية والإنصاف في سياسات التوظيف والتدريب'' للبرنامج التنفيذي للتوظيف والتدريب والتنمية الاجتماعية – وهو يسعى إلى تعزيز المساواة بين الجنسين عن طريق كل من الإجراءات الإيجابية وتعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في جميع مجالات النشاط.

وبغية فعل ذلك، فان الغرض هو دعم الإجراءات التي تشجع المشاركة المتوازنة للرجل والمرأة في العمل والحياة الأسرية وعمليات صنع القرار، وإيجاد الظروف لتغيير النموذج القائم للأدوار الاجتماعية.

إن مبادرة المساواة للمجتمع المحلي برنامج موله الصندوق الاجتماعي الأوروبي خلال الفترة من ٢٠٠٠-٢٠٠٦ لمكافحة التمييز في سوق العمل وفي توفير سبل الحصول على التوظيف عن طريق دعم مشاريع ابتكارية وضعتها هيئات مرتبطة بشراكات التنمية.

ويجب على مشاريع المساواة أن تمتثل للمتطلبات التالية: العمل في الشراكة والابتكار والتمكين والمساواة بين الجنسين وإشراك المشاريع التجارية وتحديد توجه المنتجات والتعاون المتعلق بالمعاملات ونشر/إدماج الابتكار المكتشف. والمبادرة منظمة حول خمس أولويات رئيسية: الصلاحية للعمل وتنظيم المشاريع والمواءمة وتكافؤ الفرص وملتمسي اللجوء، وفقا لهيكل الخطة الوطنية للتوظيف. وينبغي أن يلاحظ أيضا أن المشاريع القائمة على أساس أولويات البرنامج، باستثناء تكافؤ الفرص، لازمة لإدماج البُعد الجنساني.

وفي المراكز التدريبية بتوجيه معهد التوظيف والتدريب المهني أتيح منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ نموذج/مرجع عنوانه ''صوب مواطنة نشيطة: المساواة بين الرجل والمرأة'' في برنامج التدريب الدائم. وعلاوة على ذلك، طُور نموذج للتعلم الالكتروني يقوم على أساس ذلك المرجع، وهو متاح منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ في برنامج التدريب الدائم لمعهد التوظيف والتدريب المهني.

إن إجراء تحليل موجز للتنفيذ الكلي لجميع أنشطة التوظيف والتدريب التي يشجعها معهد التوظيف والتدريب المهني (بما في ذلك المراكز المشتركة الإدارة) يظهر أيضا أن النسبة المئوية لنصيب الرجل والمرأة تغيرت بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧ (النصف الأول). وفي الواقع، في ٢٠٠٤، كان ٥٨ في المائة من المشاركين من النساء، بينما في ٢٠٠٧ (النصف الأول) كانت هذه النسبة ٥٦,٦ في المائة.

وبإيجاز، يظهر الجدول التالي أن للنساء حتى الآن الغلبة، فيما يتعلق بالتنفيذ الكلي لسياسات التوظيف والتدريب المهني النشيطة والرئيسية، بين المستفيدين، ما يعكس نصيب بطالة الإناث في إجمالي البطالة خلال نفس الفترة.

توزيع المتدرِّبين حسب الجنس ونوع التدريب، ٢٠٠٧/٢٠٠٦

نوع تدابير التدريب	٢٠٠٦				٢٠٠٧ (النصف الأول)			
	الرجال	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء	الرجال	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء
التلمذة الصناعية	١٤٨٨٨	٨٩٧٩	٢٣٨٦٧	٣٧,٦	١٠٠٥٩	٦٣١٦	١٦٣٧٥	٣٨,٦
التعليم والتدريب للشباب	٦٤٢٥	٣٩٧٧	١٠٤٠٢	٣٨,٢	٥٢٧٢	٣٤٥١	٨٧٢٣	٣٩,٦
دورات في التخصص التكنولوجي	٥٠٣	٩٣	٥٩٦	١٥,٦	٣٩٣	٥٩	٤٥٢	١٣,١
التأهيل	١٧١٧	١٣٧٤	٣٠٩١	٤٤,٥	٦٢٥	٤٢٢	١٠٤٧	٤٠,٣
تدريب العمال المؤهلين لبرنامج الحماية الاجتماعية والتوظيف	٦٩٥	٢٠٧٠	٢٧٦٥	٧٤,٩	٣٨٤	١٠٥٣	١٤٣٧	١٣,١
تدريب الباطلين (عن العمل) المؤهلين	٨٢٨	٢٢٦٤	٣٠٩٢	٧٣,٢	٦٤١	١٩٦٠	٢٦٠١	٤٠,٣
تعليم وتدريب الكبار (الباطلين عن العمل)	٢٣٨٣	٧٥٩٥	٩٩٧٨	٧٦,١	٢٧٧٩	٨٤٩٤	١١٢٧٣	٧٥,٣
تدريب الباطلين عن العمل	٦٨٦٥	١٢٢٧٢	١٩١٣٧	٦٤,١	٣٣٢٣	٧٣٠٩	١٠٦٣٢	٦٨,٧
منح تدريبية للمبادرة الفردية	٣٢٩	٢٦٤	٥٩٣	٤٤,٥	٢٣٦	٢٢٠	٤٥٦	٤٨,٢
دورات التعليم والتدريب للكبار (المحرومين)	٤٢١	٤٢٨	٨٤٩	٥٠,٤	٤٣٨	٤٥٢	٨٩٠	٥٠,٨
التدريب المهني للمحرومين	٩٤٩	٤٧٦	١٤٢٥	٣٣,٤	٢٦٢	١٩٢	٤٥٤	٤٢,٣
التدريب الخاص	٩٠	٧٧	١٦٧	٤٦,١	٢٤	٣٢	٥٦	٥٧,١
التدريب المستمر	٤٢٣٤٤	٣١٩٣٤	٧٤٢٧٨	٤٣,٠	٢٨٨٢١	٢٢٣٠٨	٥١١٢٩	٤٣,٦
المجموع	**١٠٣٨٩١**	**١٣٠١٠٥**	**٢٣٣٩٩٦**	**٥٥,٦**	**٧٠٦٤٤**	**٩٢٠٤١**	**١٦٢٦٨٥**	**٥٦,٦**

المصدر: معهد التوظيف والتدريب المهني، موجز لبرامج وتدابير التوظيف والتدريب المهني.

وبإلقاء نظرة على التدريب الذي شارك في تمويله في عام ٢٠٠٥ الصندوق الاجتماعي الأوروبي (البرامج التنفيذية لإطار الجماعة الأوروبية) يتضح أن مشاركة الإناث كبيرة (٥٨ في المائة). ومع ذلك، فإن مشاركة الإناث كانت غالبة في برامج ذات صلة بمسألتي الصحة والتعليم (٧٥ في المائة و ٧١ في المائة) ولكن أخفض (٤١ في المائة) في برامج من قبيل ''البرنامج التنفيذي للحوافز والتحديث في الاقتصاد''، الذي يركز على حوافز وتحديث الاقتصاد وعلى قطاعات الصناعة والطاقة والتشييد والنقل والسياحة والتجارة والخدمات.

عدد المشاركين حسب البرنامج والجنس، ٢٠٠٥

البرامج التنفيذية	النساء	الرجال	معدل التأنيث بالنسبة المئوية
برنامج التنمية التعليمية في البرتغال	١٢٦٩٨٤	٥٢٥٦٤	٧١
البرنامج التنفيذي للتوظيف والتدريب والتنمية الاجتماعية	٢١٦٧٥٦	١٨٠٠٠٠	٥٥
برنامج التعليم بالمراسلة	٥٨٣٠	٤٩٣٥	٥٤
البرنامج التنفيذي لمجتمع المعرفة	٤٦٩٦٨	٣٦٦٥٣	٥٦
البرنامج التنفيذي للزراعة والتنمية الريفية	٢٣٥٤٠	١٧٤٠٠	٥٧
البرنامج التنفيذي للصحة	٣٦٥١١	١٢٠٤١	٧٥
البرنامج التنفيذي للحوافز والتحديث في الاقتصاد	٤٤٧٢٧	٦٢٦٢١	٤٢
البرنامج التنفيذي للمنطقة الشمالية	٣٢٥٩٨	٢٣٥١٠	٥٨
البرنامج التنفيذي للمنطقة الوسطى	١٣١٥٢	١١٩٨٧	٥٢
البرنامج التنفيذي لوادي لشبونة وتيج	٢١٠٣٨	٢١٣٤٩	٥٠
البرنامج التنفيذي لمنطقة الينتيخو	٥٧٢٠	٣٦٨٠	٧١
البرنامج التنفيذي للغارفي	٢٥١١	١٣٥٩	٦٥
البرنامج التنفيذي لمنطقة الآزور	٣٠٠٧	٢٩٩٢	٥٠
البرنامج التنفيذي لمنطقة مديرا	٧١٤١	٣٥٠٧	٦٧
إطار الدعم المجتمعي الثالث – المجموع	٥٨٦٤٨٣	٤٣٤٥٩٨	٥٨

المصدر: وزارة العمل والتضامن الاجتماعي/لجنة المساواة في العمل والتوظيف (٢٠٠٧)، Annual Reporto n the progresso لتكافؤ الفرص في العمل والتوظيف والتدريب المهني – ٢٠٠٥.

وفي هذا السياق، صاغت الحكومة البرتغالية اقتراحا بإصلاح تدابير سوق العمل النشيطة، التي هي قيد المناقشة الآن في المجلس الدائم للحوار الاجتماعي. وهدفه المركزي هو

زيادة فعالية السياسات النشيطة، وهي حاجة تصبح أكثر إلحاحا في السياق الراهن لسوق عملنا، وأيضا بحقيقة أن من المتوقع، نتيجة عن الخيارات المتخذة في الإطار المرجعي الاستراتيجي الوطني المستقبلي، القيام بتعزيز قابل للإحالة للموارد المالية المخصصة لهذا المجال.

والغرض من عرض الحكومة أن تؤدي سياسات سوق العمل النشيطة دورا هاما في هيكل سوق العمل في ثلاثة مجالات مترابطة رئيسية:

- في هيكل عرض الأعمال اليدوية، الأكثر قدرة على تلبية احتياجات القطاع الإنتاجي، بطرق منها في المقام الأول سياسات التأهيل؛
- بتنشيط الباطلين عن العمل، عن طريق تشجيعهم على تكثيف جهود البحث عن فرصة عمل وتعزيز إدماجهم/إعادة إدماجهم المهني بأسرع ما يمكن. إن القيام باتصال منتظم وسريع من جانب الباطلين عن العمل بخدمات التوظيف العامة ضروري لتعزيز تنسيبهم في سوق العمل وتحسين ظروف صلاحيتهم للعمل (كان المستفيدون من السياسات السلبية أحد الأهداف الرئيسية في هذا المجال)؛
- وفي تخفيف حدة الاختلالات في سوق العمل، سواء الاختلالات عموما الناشئة عن التباينات في المعلومات والاختلالات التي تعرض لعقوبة أكبر بعض القطاعات المحددة للسكان والتي تعكس، في حالات أكثر تطرفا، اتجاها صوب الاستبعاد من سوق العمل.

وهكذا تؤدي السياسات النشطة دورا، سواء إلى جانب عرض العمل، ساعية إلى زيادة حجمها وجودتها، أو فيما يتعلق بالذين يسعون إلى الحصول على العمل، باذلين جهودا لتعزيز التوقعات والفرص لإدماج الأشخاص، ومطورين ومقيّمين مؤهلاتهم، ومنشطين قدراتهم على الوصول إلى فرص العمل المتاحة وحوافزهم على البحث عن فرص العمل.

ومن الطبيعي أن السياسات النشيطة المتعلقة بسوق العمل لا يمكنها بحد ذاتها أن تحل مشاكل سوق العمل، وهي لا تكفي للاستغلال التام لما يمكن أن تحققه؛ وذلك هو السبب في أن علاقتها بمجالات السياسات الأخرى وتماسكها معها أساسيان، على وجه الخصوص مع الاقتصاد والتمويل والابتكار والتعليم والحماية الاجتماعية (مع البروز للسياسات السلبية مثل نظام الحماية من البطالة عن العمل) وعلاقات العمل، بسبب أثرها القوي في ديناميات العمالة والبطالة.

تدريب المعلمين، البرتغال القارية، ٢٠٠٤ – النصف الأول من ٢٠٠٦

	٢٠٠٤			٢٠٠٥			النصف الأول من ٢٠٠٦		
	المجموع	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء
المتدربون	**٤ ١٨٥**	١ ٩٢٤	٢ ٢٦١	**٣ ٧٦٠**	١ ٧٣٨	٢ ٠٢٢	**١ ٥٣٧**	٦٥٤	٨٨٣

المصدر: معهد التوظيف والتدريب المهني، موجز لبرامج وتدابير التوظيف والتدريب المهني.

المادة ١١

التوظيف

بيانات عامة عن التوظيف

لقد أُقر برنامج النمو الوطني والتوظيف للفترة من ٢٠٠٥-٢٠٠٨[٤٧]، ومسألة تكافؤ الفرص مسألة شاملة لها نهج محدد تجاه دورة الحياة. وفيما يتعلق بالمؤهلات والتوظيف والتماسك الاجتماعي، يعزز البرنامج المساواة بين الجنسين، وتكافؤ الفرص أمام الجميع والتوازن بين الحياة الاجتماعية وحياة العمل. وتشمل أهدافه زيادة معدل توظيف النساء من ٦١,٧ في المائة في ٢٠٠٤ إلى ٦٣ في المائة في ٢٠٠٨ و ٣٥ في المائة من الأطفال دون الرابعة من العمر الذين تتوفر لديهم سبل الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال بحلول عام ٢٠١٠ (٣٠ في المائة في ٢٠٠٨).

وكما ذكر التقرير الأخير الذي عرضته البرتغال فعلا، دخل حيز النفاذ في ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ قانون عمل جديد[٤٨] ولائحته التنفيذية[٤٩]، وهما يشملان الإطار القانوني للمساواة بين الجنسين في العمل والتوظيف والتدريب المهني ولحماية الأبوة والأمومة. ونفس التقرير ذلك عرض التعديلات الرئيسية على قانون العمل. والتعديلات التي تدخلها اللائحة ستذكر في هذا التقرير عند الاقتضاء.

وفي دورات التدريب المهني، حيث الغلبة للعمال من جنس واحد، ينبغي إعطاء التفضيل دوما للعمال من الجنس الآخر حيثما ينطبق ذلك[٥٠]. ويشمل هذا التفضيل أيضا العمال الحاصلين على قدر ضئيل من التعليم في المدارس، والعمال بدون مؤهلات، والوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة، والعمال الحاصلين على إجازة الأبوة والتبني والعاملات الحاصلات على إجازة الأمومة والتبني.

---

(٤٧) قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٥/١٨٣ المتخذ في ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر.

(٤٨) القانون رقم ٢٠٠٣/٩٩، الصادر في ٢٧ آب/أغسطس، المعدل بالقانون رقم ٢٠٠٦/٩، الصادر في ٢٠ آذار/مارس.

(٤٩) القانون رقم ٢٠٠٤/٣٥، الصادر في ٢٩ تموز/يوليه، المعدل أيضا بالقانون رقم ٢٠٠٦/٩، الصادر في ٢٠ آذار/مارس.

(٥٠) القانون رقم ٢٠٠٤/٣٥، الصادر في ٢٩ تموز/يوليه، الذي ينظم قانون العمل (الذي أقره القانون ٢٠٠٣/٩٩ الصادر في ٢٧ آب/أغسطس).

ومن عام ٢٠٠٤ حتى عام ٢٠٠٧ (النصف الأول) ارتفع معدل نشاط الإناث، للواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ عاما و ٦٤ عاما، وبقي معدل نشاط الذكور نفس المعدل؛ ولكن الفرق بينهما ما يزال كبيرا – في ٢٠٠٧ (النصف الأول) بلغ معدل نشاط النساء ٦٨,٦ في المائة مقابل ٧٩ في المائة لمعدل نشاط الرجال.

معدل نشاط الإناث والذكور حسب الفئات العمرية والجنس، ٢٠٠٤–٢٠٠٧ (النصف الأول)

	٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦		٢٠٠٧ (النصف الأول)	
	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال
١٥–٢٤ سنة	٣٩,٥	٤٧,٦	٣٨,٩	٤٦,٩	٣٨,٧	٤٦,٦	٣٧,٥	٤٤,٢
٢٥–٥٤ سنة	٨٠,٦	٩٢,٢	٨١,٨	٩٢,٤	٨٢,٧	٩٢,٩	٨٢,٧	٩٢,٨
٥٥–٦٤ سنة	٤٤,٨	٦٢,٨	٤٦,١	٦٢,٤	٤٥,١	٦٢,٧	٤٦,٣	٦٢,٤
٦٥ سنة وأكثر	١٢,٤	٢٥,٦	١٣,٢	٢٤,٦	١٣,٢	٢٤,٦	١٣,٨	٢٤,٦
١٥–٦٤ سنة	٦٧	٧٩	٦٧,٩	٧٩	٦٨,٤	٧٩,٥	٦٨,٦	٧٩
المجموع (> = ١٥ سنة)	**٥٤,٨**	**٦٩,٧**	**٥٥,٦**	**٦٩,٤**	**٥٥,٨**	**٦٩,٧**	**٥٦,١**	**٦٩,٣**

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، مسح القوة العاملة.

إن بيانات المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية للسنتين المرجعيتين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧ تؤكد أن معدل النشاط في البرتغال أعلى من متوسط الاتحاد الأوروبي البالغ ٢٥، على وجه الخصوص في حالة النساء. ووفقا لهذه البيانات فإن ارتفاع معدل النشاط في البرتغال بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧ يعزى في المقام الأول إلى ارتفاع معدل نشاط الإناث الذي تجاوز أثره الهبوط الطفيف لمعدل نشاط الذكور خلال نفس الفترة.

إن معدل توظيف النساء (النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٦٤ عاما) استقر بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧ (النصف الأول) – ٦١,٧ في المائة، ويهبط معدل توظيف الرجال (٧٤,١ في المائة في ٢٠٠٤ إلى ٧٣,٦ في المائة في النصف الأول من سنة ٢٠٠٧).

إن الفجوة بين الجنسين في معدل التوظيف تضيق أيضا ولكن بمعدل أقل سرعة من معدل النشاط. بيد أن البرتغال، في الحالتين، تتجاوز المتوسط الأوروبي والأهداف الموضوعة لمعدل توظيف الإناث في الاتحاد الأوروبي، ٥٧ في المائة بحلول ٢٠٠٥ و ٦٠ في المائة بحلول ٢٠١٠.

معدل التوظيف بين الإناث والذكور حسب الفئات العمرية والجنس، ٢٠٠٤-٢٠٠٧ (النصف الأول)

	٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦		٢٠٠٧ (النصف الأول)	
	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال
١٥-٢٤ سنة	٣٢,٥	٤١,٢	٣١,٤	٤٠,٥	٣١,٦	٣٩,٨	٣٠,٣	٣٩
٢٥-٥٤ سنة	٧٤,٩	٨٧,٤	٧٤,٩	٨٦,٧	٧٥,٣	٨٧,٤	٧٤,٩	٨٧
٥٥-٦٤ سنة	٤٢,٥	٥٩,١	٤٣,٧	٥٨,١	٤٢,٨	٥٨,٢	٤٣,٦	٥٨
> = ٦٥ سنة	١٢,٣	٢٥,٥	١٣,٢	٢٤,٥	١٣,٢	٢٤,٦	١٣,٨	٢٥
١٥-٦٤ سنة	٦١,٧	٧٤,١	٦١,٧	٧٣,٤	٦٢	٧٣,٩	٦١,٧	٧٤

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، مسح القوة العاملة.

في النصف الأول من سنة ٢٠٠٧ كانت النسبة المئوية للنساء الموظفات ذوات التعليم العالي أعلى من النسبة المئوية للرجال بـ ١٨,٩ من النقاط، ولكن النسبة المئوية للرجال ذوي المؤهلات العليا أعلى بـ ١٠,١ من النقاط من النسبة المئوية للنساء.

السكان العاملون حسب المستوى التعليمي والجنس (بالنسبة المئوية)، ٢٠٠٤-٢٠٠٧ (النصف الأول)

	٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦		٢٠٠٧ (النصف الأول)	
	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال
أساسي	٤٢,٥	٥٧,٥	٤٢,٩	٥٧,١	٤٢,٤	٥٦,٨	٤١,٩	٥٦,٤
ثانوي	٤٨,٩	٥١,١	٤٩	٥١	٥٢,٢	٥٢,٨	٥٢,١	٥٣,٠
درجة جامعية	٥٩,٥	٤٠,٥	٥٩,٢	٤٠,٨	٦٠,٤	٣٩,٦	٦٢,٩	٤٤,٠

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، مسح القوة العاملة.

السكان العاملون حسب المؤهلات والجنس (بالنسبة المئوية)، ٢٠٠٤-٢٠٠٧ (النصف الأول)

	٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦		٢٠٠٧ (النصف الأول)	
	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال
مهارة رفيعة	٤٤,٠	٥٦,٠	٤٤,٦	٥٥,٣	٤٥,٦	٥٤,٤	٤٤,٩	٥٥,١
مهارة قليلة	٤٦,٦	٥٣,٤	٤٦,٨	٥٣,٢	٤٧,٤	٥٤,٩	٤٦,٢	٥٩,٠

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، مسح القوة العاملة.

بيانات عن القطاع العام

إن مشروع بحث في المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة المركزية نُفذ في ٢٠٠٤/٢٠٠٥[٥١]. وكان الغرض الرئيسي من هذا البحث، أولا، وصف الحالة الجنسانية في الإدارة البرتغالية العامة المركزية، وثانيا، زيادة المعرفة بالتفاعلات بين المسائل الجنسانية، والأنماط الثقافية التنظيمية الغالبة، والحكم.

إن للإدارة البرتغالية العامة المركزية طابع التأنيث القوي. في عام ٢٠٠٤، في كل الوزارات (باستثناء القوات المسلحة وقوات الأمن) بلغ معدل التأنيث ٧٠,٨ في المائة. والقوات المسلحة وقوات الأمن هما المجالان الوحيدان اللذان كان حضور النساء فيهما منخفضا جدا (معدل التأنيث ١١,٧ في المائة).

في وزارتي التعليم والثقافة فقط، حيث مشاركة النساء مرتفعة، يساوي معدل التأنيث في مستويات الأجور العليا معدل التأنيث الكلي (لمستوى >٥٢٠٠ يورو المعدلان هما ٨٠ في المائة و ٥٠ في المائة على التوالي).

في بعض الوزارات لا توجد نساء على الإطلاق على مستوي >٥٢٠٠ يورو – الدفاع الوطني، والسياحة والبيئة، وإدارة الإقليم والأمن الاجتماعي، ووزارة الأسرة وشؤون الطفل (التي فيها أعلى معدل للتأنيث – ٨٠ في المائة).

وزارات حسب معدل التأنيث العام وحسب معدل التأنيث على مستويات الأجور العليا، ٢٠٠٤

الوزارات	معدل التأنيث العام (بالنسبة المئوية)	معدل التأنيث على مستويات الأجور العليا (بالنسبة المئوية)	
		٣٤٠٠,٠١ إلى ٥٢٠٠,٠٠ يورو	> ٥٢٠٠,٠٠ يورو
رئاسة مجلس الوزراء	٥٧,٧	٣١,٣	٢٢,٦
الدفاع الوطني (باستثناء القوات المسلحة)	٤٨	٦,٥	٠
الشؤون الداخلية (باستثناء الهيئات الأمنية)	٥٢,٧	٣٩,١	٣٠,٨
الزراعة ومصايد الأسماك والغابات	٤٩	٤٧,٩	٤٠
الصحة	٧٤,٢	٦٠,٦	٣٩
التعليم	٧٨,٦	٦٤,٧	٨٠
المالية	٥٥,٣	٣٣,٢	١٢,١
العدل	٥٥,٨	٤٧,٦	٣٠,٧
الشؤون الخارجية	٥٨,٢	٥٣,٨	٦٤
الأمن الاجتماعي وشؤون الأسرة والطفل	٨٠	٤٥,٤	٠
السياحة	٦٥,٧	٧,٦	٠
النشاطات الاقتصادية والعمل	٦٣,٣	٣٦,٨	٤٢,٩

(٥١) Rato, H (coord.) *et al* (2007) Gender Equality in Portuguese Central Public Administration. Oeiras: INA.

الوزارات	معدل التأنيث العام (بالنسبة المئوية)	معدل التأنيث على مستويات الأجور العليا (بالنسبة المئوية)	
		٣٤٠٠,٠١ إلى ٥٢٠٠,٠٠ يورو	< ٥٢٠٠,٠٠ يورو
الثقافة	٦٩,٣	٥٣,٣	٥٠
العلوم والابتكار والتعليم العالي	٥٤,٣	٣٨,٥	١٢,٤
الأشغال العام ووسائل النقل والاتصالات	٥٢,٥	٢١,٨	٢٢,٧
المدن والإدارة المحلية والإسكان	٣٨,٩	٣٥,٢	٥٠
البيئة وإدارة الإقليم	٥٧,٧	٢٢,٢	٠
المجموع الفرعي مع استبعاد القوات المسلحة وقوات الأمن	٧٠,٨	٤٨,٥	٣٤,٥

المصدر: صندوق التقاعد العام، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، بيانات غير منشورة. في Rato, H. (coord.) *et al* (2007) Gender Equality in Central Public Administration, Oeiras: INA

العمل لبعض الوقت

إن حجم العمل الإضافي الذي تتعرض له النساء في رعاية أسرهن، مع معدلات توظيف الإناث العالية، ما ينطوي في معظم الحالات على العمل كامل الوقت – بخلاف بلدان أخرى من الاتحاد الأوروبي حيث تعمل كثير من النساء لبعض الوقت – يعني أن الحالة تتطلب على نحو خاص عناية فائقة بالنسبة إلى النساء في البرتغال. في سوق العمل البرتغالي، كان العمل لبعض الوقت دائما ضئيل القيمة نسبيا. وفقا لمسح القوة العاملة في النصف الأول من عام ٢٠٠٧ فإن ١٦,٨ في المائة من النساء يعملن بعض الوقت بالمقارنة بـ ٨,١ في المائة من الرجال.

في البرتغال تعمل معظم النساء والرجال كامل الوقت. ويعود هذا على نحو رئيسي إلى أثر العمل لبعض الوقت في الدخل التصرفي للأسرة. إن العمل لبعض الوقت هو عموما حل مؤقت بالنسبة إلى أغلبية الرجال والنساء في البرتغال. من ٢٠٠٤ حتى ٢٠٠٦ زاد عدد النساء اللواتي يعملن كامل الوقت بينما قل عدد النساء اللواتي يعملن لبعض الوقت. ومع ذلك فإن التأنيث يغلب على العمل لبعض الوقت.

الرجال والنساء في العمل كامل الوقت أو لبعض الوقت، ٢٠٠٤-٢٠٠٦

	٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦		٢٠٠٧ (النصف الأول)	
	العدد (بالآلاف)	النسبة المئوية	العدد (بالآلاف)	النسبة المئوية	العدد (بالآلاف)	النسبة المئوية	العدد (بالآلاف)	النسبة المئوية
كامل الوقت								
الرجال	٢٨٥٦,١٠	٥٧	٢٥٧٢,٣٠	٥٧	٢٥٨٢,٤٠	٥٦	٢٥٥٢,٤	٥٦,٥
النساء	١٩٥٧,٥٠	٤٣	١٩٧٤,٢	٤٣	١٩٩٤,٧	٤٤	١٩٦٨,٧	٤٣,٥
لبعض الوقت								
الرجال	١٩٨,١	٣٤	١٩٣,٢	٣٤	٢٠٧,٣	٣٦	٢٢٥,٧	٣٦,٢
النساء	٣٨١,٢	٦٦	٣٨٢,٩	٦٧	٣٧٥,١	٦٤	٣٩٨,٥	٦٣,٨

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، مسح القوة العاملة.

العمل الليلي

إن وزن النساء بين السكان العاملين ليلا زاد زيادة طفيفة (من ٣٣,٣ في المائة في ٢٠٠٤ إلى ٣٤,٧ في المائة في ٢٠٠٦).

العاملون ليلا حسب الجنس (بالنسبة المئوية)

	النساء	الرجال
٢٠٠٤	٣٣,٣	٦٦,٧
٢٠٠٥	٣٣,٣	٦٦,٧
٢٠٠٦	٣٤,٧	٦٥,٣
٢٠٠٧ (النصف الأول)	٣٢,٨	٦٧,٢

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، مسح القوة العاملة.

الفصل العمودي

وفقا للدراسة الاستقصائية المتعلقة بالتوظيف التي أجراها المعهد الوطني للإحصاءات، يمكننا أن نذكر أن للإناث نصيب الأغلبية في التوظيف في المهن التالية: ''الفنيين'' و''الكتبة'' و''عمال الخدمات والمبيعات في المتاجر والأسواق'' و''المهن الأولية''. بين ''عمال الخدمات والمبيعات في المتاجر والأسواق''، تفوق النساء الرجال عددا بأكثر من اثنين إلى واحد. وهيكل التوظيف حسب الوضع المهني مبين في الجدول التالي:

توزع الموظفين حسب الوضع المهني

الوحدة: بالآلاف	٢٠٠٤				٢٠٠٥				٢٠٠٦			
الوضع المهني (التصنيف الدولي الموحد للمهن)	المجموع	الرجال	النساء	النساء/المجموع (بالنسبة المئوية)	المجموع	الرجال	النساء	النساء/المجموع (بالنسبة المئوية)	المجموع	الرجال	النساء	النساء/المجموع (بالنسبة المئوية)
المجموع	**١٠٠,٠**	**١٠٠,٠**	**١٠٠,٠**	**٤٥,٧**	**١٠٠,٠**	**١٠٠,٠**	**١٠٠,٠**	**٤٦,٠**	**١٠٠,٠**	**١٠٠,٠**	**١٠٠,٠**	**٤٥,٩**
مشرعون وكبار المسؤولين ومدراء	٩,٠	١١,١	٦,٤	٣٢,٨	٩,١	١١,٢	٦,٧	٣٣,٩	٧,٧	٩,٦	٥,٥	٣٢,٨
المهنيون	٨,٥	٦,٦	١٠,٨	٥٧,٩	٨,٦	٦,٨	١٠,٧	٥٧,٣	٨,٧	٦,٩	١٠,٨	٥٧,٢
الفنيون والمهنيون المشاركون	٨,٣	٨,٩	٧,٦	٤١,٧	٨,٦	٩,٠	٨,١	٤٣,٥	٨,٨	٨,٩	٨,٧	٤٥,٣
الكتبة	١٠,١	٦,٦	١٤,٢	٦٤,١	٩,٩	٦,٨	١٣,٦	٦٣,١	٩,٦	٦,٨	١٢,٧	٦١,٢
العاملون في المبيعات والخدمات في المحال والأسواق	١٣,٢	٧,٨	١٩,٧	٦٨,٠	١٣,٦	٨,١	٢٠,٠	٦٧,٨	١٤,٤	٨,٤	٢١,٤	٦٨,٣
العمال المهرة في مجال الزراعة وصيد الأسماك	١١,٠	١٠,٣	١١,٧	٤٨,٩	١٠,٩	١٠,٠	١٢,٠	٥٠,٦	١٠,٨	١٠,٢	١١,٦	٤٩,٢
العاملون في الحرف اليدوية والحرف ذات الصلة	١٨,٩	٢٧,٢	٨,٩	٢١,٦	١٨,٧	٢٧,١	٨,٧	٢١,٦	١٩,٧	٢٨,٧	٩,١	٢١,٢
مشغلو ومجمعو المصانع والآلات	٨,٢	١١,٩	٣,٩	٢٠,٩	٨,٠	١٢,٢	٣,١	١٧,٩	٨,٠	١٢,٠	٣,٣	١٨,٨
مهن أولية	١٢,٣	٨,٤	١٦,٩	٦٢,٧	١٢,١	٨,٠	١٦,٩	٦٤,٤	١١,٨	٧,٦	١٦,٨	٦٥,٢
القوات المسلحة	٠,٧	١,٢	٠,١	٨,٧	٠,٦	١,٠	٠,١	٧,٦	٠,٦	١,٠	٠,١	٩,٢

ملاحظة: المعهد الوطني للإحصاء – البرتغال، الاستبيان الوطني المتعلق بالعمل.

إن الرجال والنساء ليسوا موزعين توزيعا متناسبا في سوق العمل البرتغالي في الفئات المهنية الرئيسية والنشاطات الاقتصادية. في عام ٢٠٠٧ (النصف الأول) كان للنساء النصيب الغالب بين الفنيين (٥٨,٤ في المائة) والموظفين الإداريين (٦٠,٢ في المائة)، ويركز كل ما ذُكر أعلاه في نشاطات الخدمات (٧٤ في المائة) والمهن الأولية. ومعظم المهن ذات الصلة بالإنتاج الصناعي، أي مشغلي المصانع والآلات، يمتهنها الرجال (٨٢ في المائة و ٨٢,١ في المائة على التوالي). ويصدق ذلك أيضا على كبار المدراء (٥٤,٢ في المائة منهم من الرجال).

تأنيث العاملين حسب المهنة والجنس (بالنسبة المئوية)، ٢٠٠٧ (النصف الأول)

المهنة	النساء	الرجال
مدراء	٢٤,٥	٥٤,٢
مهنيون	٥٨,٤	٤٣,١
فنيون ومهنيون مشاركون	٤٤,٨	٥٧,٧
موظفون إداريون	٦٠,٢	٣٦,٠
عاملون في المبيعات والخدمات في المحال والأسواق	٧٤,٠	٣٤,٢
عمال مهرة في مجال الزراعة وصيد الأسماك	٤٨,١	٥١,٦
عاملون في الحرف اليدوية والحرف ذات الصلة	٢٢,٣	٨٢,٠
مشغلو ومجمعو المصانع والآلات	١٧,٥	٨٢,١
مهن أولية	٦٧,٦	٣٦,٤

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، مسح القوة العاملة.

ينبغي أن يلاحظ أن نسبة النساء بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧ (النصف الأول) ارتفعت بين المجموعات الأكثر تأهيلا، من ٤٥ في المائة إلى ٤٥,٦ في المائة. ولكن على الرغم من أنها ارتفعت بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ (من ٣٢,٨ في المائة إلى ٣٣,٩ في المائة) فإنها انخفضت مرة أخرى بين ٢٠٠٥ و ٢٠٠٧ (٢٤,٥ في المائة) بين كبار المدراء. ونسبة النساء في المهن الأولية ارتفعت أيضا من ٦٢,٧ في المائة إلى ٦٧,٦ في المائة بينما انخفض تمثيلهن بين مشغلي المصانع والآلات من ٢٠,٩ في المائة إلى ١٧,٥ في المائة.

ولا يزال الفصل الرأسي سائدا فيما يتعلق بالعاملات المركزات في المستويات الأدنى. في عام ٢٠٠٥، ٣٧,٦ في المائة من المدراء، و ٤٣,٦ في المائة من الإدارة المتوسطة، و ٢٦,٣ في المائة من المسؤولين ورؤساء الأفرقة فقط كانوا من النساء.

المستخدَمون حسب مستوى المؤهلات والجنس، ٢٠٠٥

	النساء	الرجال
مدراء	٣٧,٦	٦٢,٤
موظفو الإدارة المتوسطة	٤٣,٦	٥٦,٤
مهنيون رفيعو التأهيل	٤٥,١	٥٤,٩
مهنيون مؤهلون	٣٧,٣	٦٢,٧
مهنيون شبه مؤهلين	٦٠,٧	٣٩,٣
مهنيون غير مؤهلين	٥٢,٣	٤٧,٧
موظفو وموظفات الجودة ورؤساء الأفرقة	٢٦,٣	٧٣,٧
متدربون	٥٠,٨	٤٩,٢
مستوى غير معلوم	٣٨,٥	٦١,٥

المصدر: وزارة العمل والتضامن الاجتماعي/المديرية العامة للدراسات والإحصاءات والتخطيط، قائمة الأفراد.

الفصل الأفقي

بإلقاء نظرة على التوزيع بين الجنسين حسب النشاط يتضح أن معدل التأنيث أعلى في قطاعات مثل ''الصحة والعمل الاجتماعي'' و ''التعليم'' و ''الفنادق والمطاعم''. والوزن النسبي للذكور أثقل في قطاعات مثل ''التشييد'' و ''المناجم والمحاجر'' و ''صيد الأسماك'' و ''الإمداد بالكهرباء والغاز والماء''.

المستخدمون حسب النشاط الاقتصادي والجنس (بالنسبة المئوية)، ٢٠٠٧ (النصف الأول)

	النساء	الرجال
الزراعة	٤٨,٩	٥١,٠
صيد الأسماك	٧,٥	٩٢,٥
المناجم والمحاجر	٦,٩	٩٣,١
التصنيع	٤٢,٠	٥٨,٠
الإمداد بالكهرباء والغاز والماء	٢٣,٢	٧٦,٦
التشييد	٥,٠	٩٥,٠
تجارة الجملة والتجزئة؛ تصليح السيارات	٤٥,١	٥٤,٩
الفنادق والمطاعم	٥٨,٧	٤١,٣
النقل والخزن والاتصالات	٢٤,٨	٧٥,٢
الوساطة المالية	٤٥,٤	٥٤,٦
العقارات والتأجير والأنشطة التجارية	٥٠,٧	٤٩,٣

	النساء	الرجال
الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي	٣٧,٢	٦٢,٩
التعليم	٧٦,٠	٢٤,٠
الصحة والعمل الاجتماعي	٨٣,٨	١٦,٢
أنشطة أخرى في مجال المجتمعات المحلية والخدمات الاجتماعية والشخصية	٥٥,٠	٤٥,٠
المجموع	**٤٦,٠**	**٥٤,٠**

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، مسح القوة العاملة.

إن الاختلافات الملاحظة منعكسة أيضا من ناحية طبيعة عقود التوظيف قيد النظر. على الرغم من الاتجاه صوب هبوط في غلبة عقود التوظيف المؤقتة وصوب تضييق الفجوة بين الرجال والنساء، فإن نسبة العاملات بموجب نوع العقد هذا تجاوزت دوما نسبة العاملين المقابلة: ٢٢,٤ في المائة من النساء و ٢١,٤ في المائة من الرجال، في عام ٢٠٠٧ (النصف الأول)، مقابل ٢١,١ في المائة من النساء و ١٨,٧ من الرجال في عام ٢٠٠٤.

السكان العاملون بعقد غير دائم حسب الجنس (بالنسبة المئوية)، ٢٠٠٤-٢٠٠٧ (النصف الأول)

	المجموع	الرجال	النساء
٢٠٠٤	١٩,٨	١٨,٧	٢١,١
٢٠٠٥	١٩,٥	١٨,٧	٢٠,٤
٢٠٠٦	٢٠,٦	١٩,٥	٢١,٧
٢٠٠٧	٢١,٨	٢١,٤	٢٢,٤

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، مسح القوة العاملة.

المساواة في الأجور

تشير الفجوة في الأجور بين الجنسين إلى الفروق بين الأجور التي يكتسبها النساء والرجال. وتقديرات الفجوة في الأجور بين الجنسين قد تختلف رهنا بمصدر البيانات المتاحة وقيودها والطرق المستعملة. وبالتالي، قد تختلف النتائج بين مختلف الدراسات حتى فيما يتعلق بنفس البلد.

وقامت وزارة العمل والتضامن الاجتماعي، مستعملة بيانات مستمدة من قوائم الأفراد[٥٢] بتجميع مصدر إداري. ويوفر الجدول ١ بيانات، من ٢٠٠٢ حتى ٢٠٠٥، تتعلق بالمرتب الأساسي الشهري باليورو وفقا لمستويات التأهيل، للنساء والرجال، وأيضا نسبة متوسط المرتب الأساسي الإجمالي الشهري إلى متوسط المرتب الأساسي الإجمالي الشهري وأيضا الفرق بين المرتب الأساسي الإجمالي الشهري للرجال والنساء.

وعلى الرغم من وجود اتجاه إيجابي، لا تزال الفجوة بين الجنسين قائمة فيما يتعلق بكل من الأجور والعائدات. في عام ٢٠٠٥ كان الأجر الأساسي الشهري للنساء أقل بنسبة ١٩,٣ في المائة من أجر الرجال. وبمراعاة العائدات الشهرية (وبذلك ترفق مكونات أخرى للمرتب) تكون الفجوة بين الجنسين أوسع: ٢٢,٦ في المائة.

متوسط الأجر الأساسي الشهري (يورو) حسب الجنس، ٢٠٠٤-٢٠٠٥

	النساء	الرجال
٢٠٠٤	٦٤٧	٨٠٩
٢٠٠٥	٦٧٤	٨٣٦

المصدر: وزارة العمل والتضامن الاجتماعي/المديرية العامة للدراسات والإحصاءات والتخطيط، قائمة بالموظفين.

(٥٢) ''قوائم الموظفين'' مصدر إداري جمعته وزارة العمل والتضامن الاجتماعي. بيد أن بعض قطاعات الأنشطة غير مشمولة على نحو واف، مثل الإدارة العامة والقطاع الزراعي حيث تعاني منظمات مؤسسية من أوجه ضعف أكثر.

متوسط العائدات الشهرية (يورو) حسب الجنس، ٢٠٠٤-٢٠٠٥

	النساء	الرجال
٢٠٠٤	٧٤٨	٩٧٤
٢٠٠٥	٧٧٨	١٠٠٦

المصدر: وزارة العمل والتضامن الاجتماعي/المديرية العامة للدراسات والإحصاءات والتخطيط، قائمة بالموظفين.

بإلقاء نظرة على الفجوة في المرتبات والأجور بين الجنسين حسب مستوى التأهيل يُلاحظ أنها أوسع على المستويات العليا من المؤهلات. بين المدراء، تكسب النساء حوالي ٨١٤ يورو أقل من المبلغ الذي يكسبه الرجال.

متوسط الأجور والعائدات الأساسية الشهرية (يورو) حسب مستوى التأهيل والجنس، ٢٠٠٤

	الأجر الأساسي				العائدات			
مستوى التأهيل	**رجال**	**نساء**	**ن/ر (%)**	**فجوة (يورو)**	**رجال**	**نساء**	**ن/ر (%)**	**فجوة(يورو)**
المجموع	٦٨,٨٠٨	٣٢,٦٤٧	٠,٨٠	٣٥,١٦١	٨٥,٩٧٣	٨١,٧٤٧	٨,٧٦	٠٥,٢٢٦
المدراء	١٨,٢١٦٣	٧٣,١٥٩٦	٨,٧٣	٤٥,٥٦٦	٦٣,٢٤٧٣	٠٠,١٨١٠	٢,٧٣	٦٣,٦٦٣
موظفو الإدارة الوسطى	٤٧,١٤٢٢	٣٦,١٢٢٤	١,٨٦	١١,١٩٨	٤٤,١٦٩١	٩٨,١٣٩٦	٦,٨٢	٤٦,٢٩٤
موظفو وموظفات الجودة الفنية وقادة الأفرقة	٢٣,٩٨٨	٠٩,٨٥٣	٣,٨٦	١٤,١٣٥	٠٨,١١٩٦	٨٤,٩٩٦	٣,٨٣	٢٤,١٩٩
المهنيون ذوو التأهيل العالي	٦٧,١١٢٥	٨,٩٩٨	٧,٨٨	٨٨,١٢٦	٩١,١٤١٣	٦٠,١١٨٥	٩,٨٣	٣,٢٢٨
المهنيون شبه المؤهلين	٢١,٦٤٣	٥٩,٥٧٢	٠,٨٩	٦٢,٧٠	٦,٧٨٣	٤,٦٦٨	٣,٨٥	٢,١١٥
المهنيون المؤهلون	٦٨,٥٥٣	١٤,٤٧٥	٨,٨٥	٥٣,٧٨	٢٨,٦٨٥	٠٥,٥٤٣	٢,٧٩	٢٣,١٤٢
امهنيون غير المؤهلين	٢,٤٧١	٦٥,٤٢٢	٧,٨٩	٥٦,٤٨	٨٤,٥٦٧	٦٥,٤٨٠	٦,٨٤	١٩,٨٧
التلامذة	٧١,٤٣٢	٥٩,٤١١	١,٩٥	١٢,٢١	٢٩,٨١٨	٣٢,٦٢٩	٩,٧٦	٩٧,١٨٨
مستوى غير معلوم	٩,٦٦٥	٨,٥٤٧	٣,٨٢	١,١١٨	٢٩,٨١٨	٣٢,٦٢٩	٩,٧٦	٩٧,١٨٨

المصدر: وزارة العمل والتضامن الاجتماعي/المديرية العامة للدراسات والإحصاءات والتخطيط، قائمة بالموظفين.

متوسط الأجور والعائدات الأساسية الشهرية (يورو) حسب مستوى التأهيل والجنس، ٢٠٠٥

مستوى التأهيل	الأجر الأساسي				العائدات			
	رجال	نساء	ر/ن (النسبة المئوية)	فجوة (يورو)	رجال	نساء	ر/ن (النسبة المئوية)	فجوة (يورو)
المجموع	٨٣٥,٦	٦٧٤,١١	٨٠,٧	١٦١,٥٣	١٠٠٥,١	٧٧٨,١٦	٧٧,٤	٢٢٦,٩٦
المدراء	٢٣٨٢	١٦٨١,٦٧	٧٠,٦	٧٠٠,٠٨	٢٧٢٢,٢	١٩٠٨,١١	٧٠,١	٨١٤,١٣
موظفو الإدارة الوسطى	١٤٦٧	١٢٧٤,٤٧	٨٦,٩	١٩٢,٤	١٧٥١,٤	١٤٥١,٤٤	٨٢,٩	٢٩٩,٩٥
موظفو وموظفات الجودة الفنية وقادة الأفرقة	١٠٢٩	٨٨٢,٠٨	٨٥,٨	١٤٦,٥١	١٢٤٠,٥	١٠٢٩,٥٣	٨٣,٠	٢١٠,٩٤
المهنيون ذوو التأهيل العالي	١١٦٤	١٠٢٦,٢٧	٨٨,١	١٣٨,٠٢	١٤٤٩,٢	١٢١٨,١٢	٨٤,١	٢٣١,٠٩
المهنيون شبه المؤهلين	٦٥٤,٨	٥٨٦,٧٤	٨٩,٦	٦٨,٠٢	٧٩٧,٧٢	٦٨٣,٥٨	٨٥,٧	١١٤,١٣
المهنيون المؤهلون	٥٦٤,٩	٤٨٥,٢٤	٨٥,٩	٧٩,٦١	٦٩٨,٥	٥٥٥,٠٧	٧٩,٥	١٤٣,٤٣
المهنيون غير المؤهلين	٤٨٠,٣	٤٣١,١٤	٨٩,٨	٤٩,١٥	٥٧٦,٧٨	٤٨٩,٩٢	٨٤,٩	٨٦,٨٦
التلامذة	٤٤٨,٩	٤٢٢,٧٣	٩٤,٢	٢٦,٢١	٥٢١,٠٢	٤٨٠,٥١	٩٢,٢	٤٠,٥١
مستوى غير معلوم	٦٧٧,٤	٥٨٨,١٣	٨٦,٩	٨٩,٣١	٨٢٤,٣٢	٦٧٤,٨٦	٨١,٩	١٤٩,٤٦

المصدر: وزارة العمل والتضامن الاجتماعي/المديرية العامة للدراسات والإحصاءات والتخطيط، قائمة بالموظفين.

بتحليل الفجوة في الأجور بين الجنسين يتضح أنه توجد فجوة كبيرة في العائدات بين الجنسين في الأنشطة التي مشاركة الإناث فيها أكبر – على سبيل المثال، في عام ٢٠٠٥، في إطار البند ''أنشطة أخرى في مجال المجتمعات المحلية والخدمات الاجتماعية والشخصية''، تكتسب النساء ٥٨,٤ في المائة من عائدات الرجال، وفي قطاع الصحة ٦٦,٩ في المائة. وفي بعض الأنشطة مثل ''النقل والخزن والاتصالات'' و ''المناجم'' و ''التشييد'' تظهر البيانات أن النساء يحصلن على أجور أفضل، بخلاف ما يحدث عموما، ولكن التفسير يكمن في المهن المختلفة التي تؤديها النساء في هذه الأنشطة.

نسبة متوسط المرتب والعائدات الأساسية الإجمالية الشهرية للمرأة إلى متوسط المرتب والعائدات الأساسية الإجمالية الشهرية للرجل حسب النشاط (بالنسبة المئوية)، ٢٠٠٤-٢٠٠٥

	٢٠٠٤		٢٠٠٥	
	أجور أساسية	عائدات	أجور أساسية	عائدات
المجموع	٨٠	٧٦,٨	٨٠,٧	٧٧,٤
الزراعة	٨٣	٨٢,٦	٣٢,٢	٨٢,٤
صيد الأسماك	٩٠,٨	٩٥,٦	٨٢,٥	٩١,٨

	٢٠٠٤		٢٠٠٥	
	أجور أساسية	عائدات	أجور أساسية	عائدات
المناجم والمحاجر	١٠٦,٦	٩٩,٨	١٠٩	١٠١,٧
التصنيع	٧٠,٣	٦٧,٨	٧٠,١	٦٧,٦
الإمداد بالكهرباء والغاز والماء	٩٨,٥	٨٩,١	٩٩,٧	٨٩,٧
التشييد	١٠٩,٤	١٠٥,٩	١٠٩,٦	١٠٥,٦
تجارة الجملة والتجزئة، تصليح السيارات	٧٩,٥	٧٩,٦	٧٩,٨	٧٩,٩
الفنادق والمطاعم	٧٩,٧	٧٨,٥	٧٩,٤	٧٨,٣
النقل والتخزين والاتصالات	١١٢,٦	١٠٣,١	١١٤,٩	١٠٥,٤
الوساطة المالية	٨١,٤	٧٨	٨٠,٨	٧٧,٣
العقارات والتأجير والأنشطة التجارية	٧٦,٦	٧٥	٧٦,٨	٧٥,٦
الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي	١٠٠,٨	٩٧,٤	١٠٤,٣	١٠١,١
التعليم	٧٩	٧٦,٨	٧٨,٤	٧٦,٤
الصحة والعمل الاجتماعي	٧٠,٧	٦٩,٥	٦٩,٦	٦٦,٩
أنشطة أخرى في مجال المجتمعات المحلية والخدمات الاجتماعية والشخصية	٦٠,٢	٥٨	٦٠,٣	٥٨,٤
المنظمات الدولية والمؤسسات المتجاوزة للحدود الإقليمية	٩٥,٢	٩٥,٤	١٠١,٦	١٠٥

المصدر: وزارة العمل والتضامن الاجتماعي/المديرية العامة للدراسات والإحصاءات والتخطيط، قائمة بالموظفين.

الأمومة والأبوة

قد تستغرق إجازة الأمومة ١٥٠ يوما حسب اختيار الأم العاملة[٥٣]. في هذه الحالة، يحق للعاملين الذين يشملهم نظام الضمان الاجتماعي العام استحقاقات الأمومة (المبلغ اليومي يساوي ٨٠ في المائة من الأجر المرجعي للمستفيد). وإجازة الأمومة التي طولها ١٥٠ يوما قد يتشاطرها الأب حسب الشروط الموضحة في التقرير الأخير (في إطار إجازة أو تغيب الأمومة، الفقرة ١٥).

وخلال إجازة الأبوة يحق للآباء العاملين نفس الحماية من الفصل كالأمهات[٥٤].

(٥٣) الرقم ١ من المادة ٦٨ من لائحة قانون العمل.

(٥٤) الرقم ٤ من المادة ٩٨ من لائحة قانون العمل.

التوفيق بين العمل والحياة الخاصة والحياة الأسرية

إن التنقيح السادس للدستور[٥٥] نص صراحة على أن للدولة أن تعزز توازنا بين العمل والحياة الأسرية عن طريق تركيز مختلف السياسات القطاعية.

في عام ٢٠٠٦ أُطلق برنامجان بغية زيادة توفير البنية الأساسية للرعاية[٥٦]:

برنامج التوسيع لشبكة الأجهزة الاجتماعية[٥٧]، الذي يرمي إلى دعم زيادة المعدات وتوسيع شبكة الإجابات وتطويرها وتوحيدها للأطفال والمسنين والمعوقين.

برنامج الدعم للاستثمار في الأجهزة الاجتماعية[٥٨]، الرامي إلى دعم الاستثمار في الأجهزة الاجتماعية بدعم المبادرة الخاصة.

وبالإضافة إلى غرض تيسير التوفيق للآباء قرر أن دور الحضانة والمدارس الابتدائية يجب أن تبقى مفتوحة حتى ١٧/٣٠ على الأقل، وبحد أدنى يبلغ ثماني ساعات في اليوم[٥٩].

وبغية تعزيز التوفيق بين الحياة الخاصة وحياة الأسرة وحياة العمل في المشاريع التي تمتلكها الدولة، اتخذ قرار[٦٠] يقر مبادئ الإدارة السليمة في المشاريع التي تمتلكها الدولة ويطالبها باعتماد خطط للمساواة ترمي إلى تحقيق المساواة الحقيقية في المعاملة وإتاحة الفرص للرجال والنساء، وإلى القضاء على التمييز القائم على الجنس وإتاحة توازن بين الحياة الخاصة والحياة الأسرية وحياة العمل.

---

(٥٥) القانون الدستوري رقم ٢٠٠٤/١، الصادر في ٢٤ تموز/يوليه، المادة ٦٧، الرقم ٢.

(٥٦) خطة العمل الوطني للتوظيف (٢٠٠٥-٢٠٠٨). تقرير المتابعة، ٢٠٠٦، وزارة العمل والتضامن الاجتماعي.

(٥٧) اللائحة رقم ٢٠٠٦/٤٢٦، المؤرخة ٢٠٠٦/٤٢٦، المؤرخ ٢ أيار/مايو، والرسالة رقم ١٠٥١٦٢٠٠٦ المؤرخة ١١ أيار/مايو.

(٥٨) اللائحة رقم ٢٠٠٦/٨٦٩، المؤرخة ٢٩ آب/أغسطس.

(٥٩) الرسالة ٢٠٠٦/١٢٥٩١، المؤرخة ١٦ حزيران/يونيه.

(٦٠) قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٧/٤٩، المتخذ في ٢٨ آذار/مارس.

العمل غير المأجور[٦١]

تنفق النساء ثلاث ساعات أكثر من العمل غير المأجور (الأعمال المترلية ورعاية الأسرة) مما ينفقه الرجال، الأمر الذي يمدد يوم العمل للمرأة إلى ١٢ ساعة و ٤٩ دقيقة (من باب المقارنة، يوم العمل للرجل هو حوالي ١٠ ساعات و ٥٦ دقيقة).

وحينما يكون التحليل مقتصرا على المستخدَمين تبقى هذه الفروق. إن العمل المأجور للرجال يبلغ ٩ ساعات و ١١ دقيقة بالمقارنة بـ ٨ ساعات و ٤ دقائق للمستخدَمات. وفيما يتعلق بعمل رعاية الأسرة فإن الرجال المستخدَمين ينفقون بالمتوسط ساعة واحدة و ٣٨ دقيقة يوميا بالمقارنة بـ ٤ ساعات و ٧ دقائق تنفقها النساء المستخدَمات.

البطالة

فيما يتعلق بالبطالة النساء أيضا مجموعة ضعيفة على نحو خاص. معدل بطالة النساء أعلى من معدل بطالة الرجال (٩,٧ في المائة مقابل ٦,٨ في المائة في النصف الأول من سنة ٢٠٠٧، أي بفرق يبلغ ٢,٨ في المائة) حتى في مجالات تنخفض فيها نسبة البطالة.

معدل البطالة حسب الجنس، ٢٠٠٤-٢٠٠٧ (النصف الأول)

	المجموع	الرجال	النساء
٢٠٠٤	٦,٧	٥,٨	٧,٦
٢٠٠٥	٧,٦	٦,٧	٨,٧
٢٠٠٦	٧,٧	٦,٥	٩,٠
٢٠٠٧	٧,٩	٦,٨	٩,٧

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، مسح القوة العاملة.

بخلاف اتجاه الاتحاد الأوروبي ٢٥، حيث هبطت نسبة البطالة، على وجه الخصوص البطالة بين النساء، ارتفع معدل البطالة بين النساء في البرتغال بين ٢٠٠٤ والنصف الأول من ٢٠٠٧.

وينبغي أن يلاحظ أيضا أن الفرق بين معدلات البطالة بين الذكور والإناث مرتفع على نحو خاص بين الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاما)، بفجوة تبلغ 5.9

(٦١) المصدر: حسابات ذاتية تقوم على أساس *Survey on the Occupation of Time 1999 (INE)*. في MTSS/CITE *Annual Reporto n the Progress of Equal Opportunities in Work, Employment and Vocational Training – 2005.* Lisbon (2007).

في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٠٧. بيد أن معدل البطالة بين الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٥٥ و ٦٤ عاما أعلى بين الرجال (+ ١,٣ في المائة).

وإحدى القضايا الرئيسية للمعدل الأعلى للبطالة بين النساء هي أن حجم القوة العاملة للنساء زاد على نحو أسرع كثيرا من زيادة حجم القوة العاملة للرجال. ولهذا السبب، من الأكثر صعوبة أيضا أن تستوعب سوق العمالة هذه الزيادة في القوة العاملة للنساء.

وينبغي أن يلاحظ أيضا أنه على الرغم من أن نسبة البطالة أعلى كثيرا بين ذوي التأهيل التعليمي المنخفض (أقل من تسعة أعوام من التعليم الإلزامي)، الذي يظهر طبعا النقص البنيوي النسبي للبلد من ناحية التعليم والتدريب، فإن الاختلافات في معدلات البطالة حسب الجنس أكثر جلاء بين ذوي المؤهلات التعليمية الأعلى، حيث للنساء تمثيل زائد. هذه الحالة هي، إلى حد بعيد، انعكاس لميل النساء في البرتغال في المتوسط إلى إنفاق فترات أطول على التدريب الأولي من الوقت الذي ينفقه الرجال. على سبيل المثال، تشكل النساء في الوقت الراهن الأغلبية بين طلاب التعليم العالي وحتى الثانوي.

السكان الباطلون عن العمل حسب الفئة العمرية والجنس (بالنسبة المئوية)، ٢٠٠٤-٢٠٠٦

	٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦		٢٠٠٧ (النصف الأول)	
	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال
١٥-٢٤	٥١,١	٤٨,٩	٥٢,٧	٤٧,٣	٥٠,٣	٤٩,٦	٥٣,٥	٤٦,٣
٢٥-٥٤	٥٥,٠	٤٥,٠	٥٥,٢	٤٤,٨	٥٨,١	٤١,٩	٥٨,٣	٤١,٧
٥٥-٦٤	٤٠,٨	٥٩,١	٣٨,٨	٦١,٢	٣٦,٥	٦٣,٥	٤٠,٠	٥٩,٩
١٥-٦٤	٥٢,٧	٤٧,٣	٥٣,١	٤٦,٩	٥٤,٥	٤٥,٥	٥٥,٧	٤٤,٣

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، مسح القوة العاملة.

إن وزن النساء الباطلات عن العمل في مجموع السكان الباطلين عن العمل، بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧ (النصف الأول)، سجل زيادة كلية - من ٥٢,٧ في المائة إلى ٥٥,٧ في المائة. في الجدول التالي من الملاحظ أيضا أن معدل التأنيث للسكان الباطلين الباحثين عن عمل جديد في ازدياد.

سكان باطلون	٢٠٠٤			٢٠٠٥			٢٠٠٦			٢٠٠٧ (النصف الأول)		
عن العمل	النساء	الرجال	التأنيث	النساء	الرجال	التأنيث	النساء	الرجال	التأنيث	النساء	الرجال	التأنيث
الباحثون عن عمل أول	١٤,٢	١٢,٧	٥٥,٤	١٦,٠	١١,٥	٦١,٠	١٤,٣	١٣,١	٥٦,٥	١٤,٠	١٣,٠	٥٤,٧
الباحثون عن عمل جديد	٨٥,٨	٨٧,٣	٥٢,٢	٨٤,٠	٨٨,٥	٥١,٨	٨٥,٧	٨٦,٩	٥٤,٢	٨٦,٠	٨٧,٠	٥٢,٥
	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

وقت البطالة عن	٢٠٠٤			٢٠٠٥			٢٠٠٦			٢٠٠٧ (النصف الأول)		
العمل	النساء	الرجال	التأنيث	النساء	الرجال	التأنيث	النساء	الرجال	التأنيث	النساء	الرجال	التأنيث
< - ١١ شهرا	٤١, ٩	٤٤, ٥	٥١, ٥	٣٨, ٤	٤١, ٣	٥٢, ١	٣٧, ٧	٣٦, ٢	٥٥, ٦	٤٠, ١	٣٨	٥٦,٧
١٢ شهرا فأكثر	٣٨	٣٦, ٨	٥٣, ٩	٤٠,١	٤٠,١	٥٤	٣٩,٢	٤٠,٨	٥٣,٦	٣٧,٧	٣٩,١	٥٤,٥
٢٥ شهرا فأكثر	٢٠,١	١٨,٧	٥٤,٧	٢١,٥	١٨,٦	٥٧,٦	٢٣,١	٢٣	٥٤,٧	٢٢,٢	٢٢,٩	٥٤,٦
	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، مسح القوة العاملة.

المادة ١٢

المساواة في الحصول على الرعاية الصحية

بيانات ذات مغزى عن الوضع الصحي للسكان

مؤشرات ديمغرافية

العمر المتوقع للبرتغال عند الولادة يقارب متوسط الاتحاد الأوروبي. في ٢٠٠٥، بلغ متوسط العمر المتوقع عند الولادة في البرتغال ٧٨,٢ عاما، بينما بلغ المتوسط للاتحاد الأوروبي ١٥، ٧٨,٨ عاما (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠٠٦).

العمر المتوقع عند الولادة

	١٩٩٥	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٢٥
النساء	٧٩,٠	٧٩,٩	٨٠,٤	٨٠,٦	٨٠,٦	٨١,٠	٨١,٤	٨١,٨	٨٣,٠
الرجال	٧١,٨	٧٢,٩	٧٣,٤	٧٣,٧	٧٤,٠	٧٤,٥	٧٤,٩	٧٥,٢	٧٧,٠

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء، تقديرات السكان المقيمين البرتغاليين، ٢٠٠٧.

الاستقصاء الوطني للصحة

في البرتغال، شمل الاستقصاء الوطني بواسطة المقابلات عن الصحة لـ ٩٦/١٩٩٥ و ٩٩/١٩٩٨ و ٠٦/٢٠٠٥ السؤال ''عموما كيف تعتبر صحتك؟'' لقياس التصور الذاتي للوضع الصحي. عموما، سجل الرجال والنساء تحسنا إيجابيا في التصور الذاتي لصحتهم. كانت نسبة النساء أقل من نسبة الرجال في المشاعر الإيجابية صوب الصحة. وفي نفس الوقت كانت لنساء أكثر مشاعر سلبية حيال صحتهن من الرجال.

التصور الذاتي للوضع الصحي للسكان البرتغاليين القاريين (بالنسبة المئوية)

	عن الصحة ٩٥/٩٦			عن الصحة ٩٨/٩٩			عن الصحة ٠٥/٠٦		
	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	المجموع
جيد/جيد جدا	٣٥,٦	٢٥,٤	٢٩,٤	٣٨,٥	٢٧	٣١,٣	٥٩,٣	٤٧,٤	٥٣,٢
وسط	٤١,١	٤١,٥	٤١,٣	٤١,٦	٤٣,٧	٤٢,٩	٣٠,٢	٣٥,١	٣٢,٨
سيء/سيء جدا	٢٣,٣	٣٣,١	٢٩,٣	١٩,٩	٢٩,٣	٢٥,٨	١٠,٤	١٧,٥	١٤,١

المصدر: الاستقصاء الوطني بواسطة المقابلات عن الصحة (NHIS) ٩٦/١٩٩٥، ٩٩/١٩٩٨، ٠٦/٢٠٠٥.

موارد في الصحة

كان عدد الأطباء للفرد في البرتغال يبلغ ٣,٤ لكل ألف من السكان في ٢٠٠٥، أي فوق المتوسط في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بـ ٣,٠. وكما هو الحال في معظم البلدان الأخرى في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ارتفع عدد الأطباء للفرد بين ١٩٩٠ و ٢٠٠٥. وفقا لنقابة الأطباء، بلغ عدد الأطباء في البرتغال في عام ٢٠٠٤ ٢٥٥ ٣٤. وأظهرت البيانات المستمدة من المديرية العامة للصحة أن ٣٨٩ ٢٣ من هؤلاء الأطباء استخدمهم النظام الوطني للصحة في ٢٠٠٤. وبلغت نسبة الممارسين العامين/أطباء الأسرة، المتخصصين في طب الأسرة، 29.5 في المائة من العدد الإجمالي للأطباء في النظام الوطني للصحة.

ويظهر الجدول أدناه أنه وُجدت ٤,٦ ممرضات لكل ١ ٠٠٠ من السكان في البرتغال في عام ٢٠٠٥، وهو رقم أقل كثيرا من متوسط البالغ ٨,٦ في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وزادت البرتغال نسبة الممرضات إلى السكان ولكن لا تزال لديها إحدى أقل النسب في أوروبا. في عام ٢٠٠٥ كانت النسبة ٤,٦ بينما كان متوسط الاتحاد الأوروبي ٨,٦ لكل ١ ٠٠٠ من السكان في ٢٠٠٥. وقرابة ٧٤ في المائة من الممرضات يعملن في مشاف مركزية ومشاف في النواحي، بينما تعمل ٢٠ في المائة في خدمات الرعاية الصحية الأولية و ٣ في المائة في الخدمات النفسية.

موظفو الرعاية الصحية لكل ١٠٠٠ من السكان، ١٩٩٠ و ١٩٩٥ و ٢٠٠٠-٢٠٠٤

	١٩٩٠	١٩٩٥	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤
% العمالة الكلية في الصحة	٢,٣	٢,٧	٢,٨	٢,٧	٢,٨	٢,٨	-
الأطباء الممارسون	٢,٨	٣,٠	٣,٢	٣,٢	٣,٣	٣,٣	٣,٤
الممارسون العامون	-	٠,٤	٠,٤	٠,٤	٠,٤	٠,٥	٠,٥
الأخصائيون الممارسون	٠,٩	١,٦	١,٨	١,٨	١,٨	١,٩	٢,٠
أطباء الأسنان الممارسون	٠,٢	٠,٣	٠,٤	٠,٥	٠,٥	٠,٥	٠,٦
الصيادلة الممارسون	٠,٦	٠,٧	٠,٨	٠,٨	٠,٨	٠,٩	٠,٩
الممرضات الممارسات	٢,٨	٣,٤	٣,٧	٣,٨	٤	٤,٢	٤,٤

المصدر: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠٠٥.

الاستشارات

إن عدد الاستشارات الواردة في التقرير مع جميع الأطباء في البرتغال بلغ ٣,٩ من الاستشارات لكل فرد في ٢٠٠٥، بينما بلغ متوسط الاتحاد الأوروبي حوالي سبع استشارات في العام.

عدد الاستشارات للفرد، السنة والجنس

	عدد استشارات الأطباء للفرد والسنة (الرعاية الصحية الأولية والمشافي)	عدد الاستشارات في السنة
هدف خطة الصحة الوطنية ٢٠١٠	٤	
متوسط منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	٦,٨	
البرتغال ٢٠٠٢	٣,٥	٣٨٧٦٥٩٠٢
البرتغال – القارة ٢٠٠٤	٣,٩	٣٩٥١١٣٣٥
البرتغال – القارة ٢٠٠٥	٣,٩	
البرتغال – استشارات حسب الجنس		
٢٠٠٤	الرجال: ٦,١ النساء: ٣,٢	
٢٠٠٥	الرجال: ٧,١ النساء: ٢,٢	

المصدر: المفوضية السامية للصحة، ٢٠٠٧.

موظفو الرعاية الصحية لكل ١٠٠ ألف من السكان

	٢٠٠٤	٢٠٠٥
الأخصائيون الممارسون	٢٤٧,١	٢٥٤,٨
الممارسون العامون	٤٦,٦	٤٧,٢
الممرضات الممارسات	٣٩٧,٢	٤٤٧,٩

المصدر: المفوضية السامية للصحة، ٢٠٠٧.

عدد الاستشارات للسكان والسنة والجنس

	٢٠٠٤		٢٠٠٥	
	الرجال	النساء	الرجال	النساء
استشارات مع ممارس عام	٠,٩	١,٤	٠,٩	١,٤
استشارات مع مراكز الصحة والمشافي	١,٦	٢,٣	١,٧	٢,٢

المصدر: المفوضية السامية للصحة، ٢٠٠٧.

المؤشرات المتعلقة بالوفيات

تحسنت مؤشرات صحة الأطفال تحسنا كبيرا منذ السبعينيات من القرن العشرين، وهي قريبة الآن من متوسط المستوى الأوروبي. ومعدل وفيات الرضع هبط من ٢٤,٣ للألف في عام ١٩٨٠ إلى ٣,٥ للألف في ٢٠٠٥.

	١٩٨٠	**١٩٩٠**	**٢٠٠٠**	**٢٠٠٤**	**٢٠٠٥**
معدل الوفيات (لكل ١٠٠٠ من البالغات	٨,٧	٩,٦	٩,٥	٩	-
معدل الوفيات (لكل ١٠٠٠ من البالغين)	١٠,٦	١١,١	١١,٢	١٠,٥	-
وفيات الرضع لكل ١٠٠٠ مولود	٢٤,٣	١١	٥,٥	٣,٩	٣,٥

المصدر: المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لأوروبا، ٢٠٠٧؛ منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠٠٦؛ المعهد الوطني للإحصاء، ٢٠٠٥.

الأسباب الرئيسية للوفاة

الأسباب الرئيسية للوفاة منذ الثمانينيات من القرن العشرين هي أمراض الجهاز الدوري، والأمراض المخية الوعائية والأورام الجديدة الخبيثة. ووفقا للمديرية العامة للصحة، من المحتمل أن تبقى الأسباب الرئيسية للوفاة بين السكان البرتغاليين خلال السنوات القادمة.

وأمراض الجهاز الدوري، مع الأورام الجديدة الخبيثة، كانت السبب في أكثر من ٥٠ في المائة من الوفيات سنة ٢٠٠٤. ومعدلات الوفاة لهذه الأمراض تجاوزت متوسط الاتحاد الأوروبي خلال العقود الأخيرة، على الرغم من الاتجاه الواضح إلى الهبوط. وخلافا لذلك، فإن للبرتغال أحد أقل معدلات الوفاة من مرض احتباس الدم القلبي في الاتحاد الأوروبي.

أسباب الوفاة	٢٠٠٠	٢٠٠٣	٢٠٠٤
أمراض الجهاز الدوري	٢٧٢,١	٢٤٤	٢١٧,٢
المرض المخي الوعائي	١٣٩,٨	١١٣,٢	٩٧,٦
مرض احتباس الدم القلبي	٦١,١	٥٩,٦	٥٤,٢
الأورام الجديدة الخبيثة	١٦٩,٤	١٥٩,٤	١٥٤,٣
مرض الجهاز التنفسي	٦٦,٨	٥٥,٢	٤٩
مرض الجهاز الهضمي	٣١,٤	٣٢,٣	٣١,٦
البول السكري	٢١,١	٢٧,٣	٢٦,١
حوادث النقل البري	١٢,٤	١٦,٧	١٤,٥

المصدر: المديرية العامة للصحة.

أمراض القلب

إن أمراض الجهاز الدوري، أي السكتة الدماغية، والمرض الإكليلي ومرض احتباس الدم القلبي، هي الأسباب الرئيسية للوفاة في البرتغال.

إن البرنامج الوطني لمنع ومكافحة أمراض القلب أطلق عام ٢٠٠٣ واستُكمل عام ٢٠٠٦ بهدف الحد من خطر مرض القلب في المجالات الأساسية التالية:

- تحسين المراقبة الوبائية لأمراض القلب؛
- تشجيع المواطنين على تحمل المسؤولية عن صحتهم؛
- تحسين تنظيم خدمات الرعاية الصحية، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بأفرقة الصحة الدورية والنهج حيال الألم قبل الإصابة بنوبة قلبية والسكتة الدماغية؛
- تعزيز الاحترام للممارسات السريرية والعلاجية الطيبة.

في عام ٢٠٠٦ عُرف تنفيذ سبكات الإحالة لحالات الطوارئ في مجال القلب والأوعية الدموية بأنه أولوية رئيسية تنطوي على مشاركة كبرى للمسارات السريعة في

حالات الطوارئ عقب الإصابة بنوبة قلبية والسكتة الدماغية وذلك لتحسين إمكانية وصول المرضى في حالات الطوارئ إلى أكثر المشافي ملاءمة.

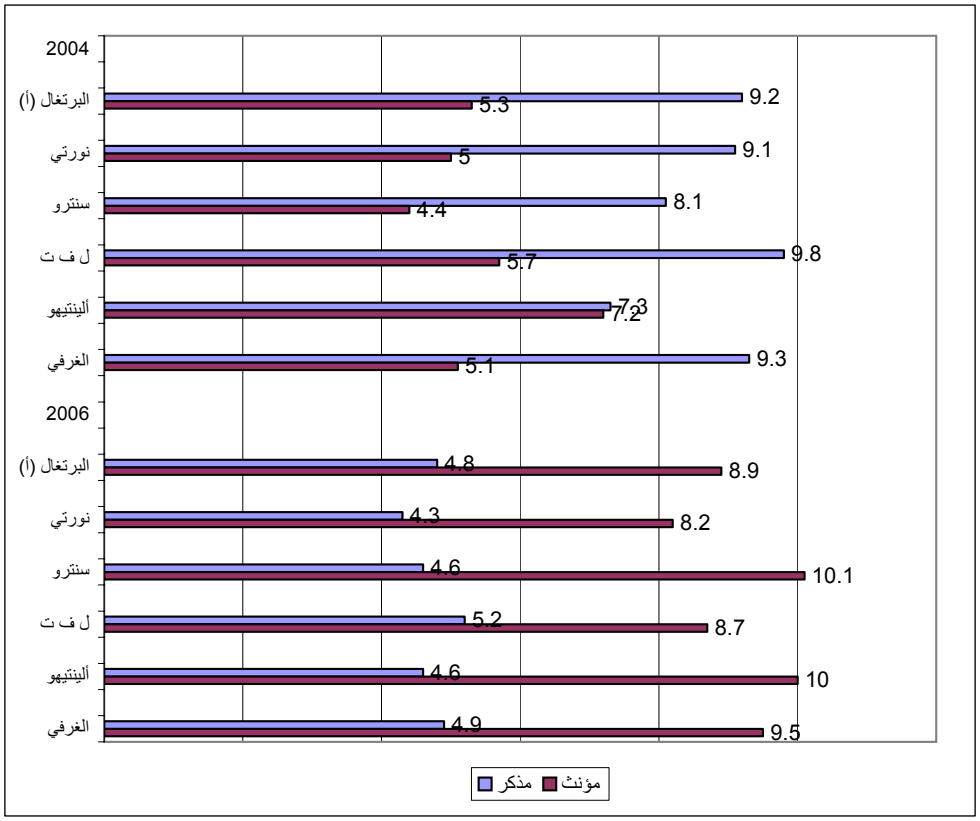
إن الاكتشاف المبكر لضغط الدم، وعلى وجه الخصوص في أفراد يتعرضون تعرضا أشد لخطر مرض القلب، والمسار العلاجي الصحيح (الصيدلي وغير الصيدلي) وتحقيق أهداف مكافحة ضغط الدم – ما انفكت كلها أولويات التدخل للجهات المقدمة لخدمات الرعاية الصحية. وهذه ترافقها، حينما يكون ذلك ممكنا، حملات الفحص الجماعي التي تناسب التخطيط والحقائق الواقعة المحلية والإقليمية وأيضا حملات التوعية.

أمراض الجهاز الدوري (لكل ١٠٠ ألف من السكان)

	١٩٨١	١٩٩١	٢٠٠١	٢٠٠٣
المجموع	٤٣٩,٧	٣٦٦,٦	٢٥١,٩	٢٤٢
مرض القلب	٢٥٢,٢	٢٠٢,٥	١٢٤,٩	١١١,٢
مرض احتباس الدم القلبي	٨١,٥	٧٨,٢	٥٨,٧	٥٩,٤
الاحتباس عقب النوبة القلبية الحادة	٥٥,٢	٥٨,٣	٤٢,٦	٤٣,١

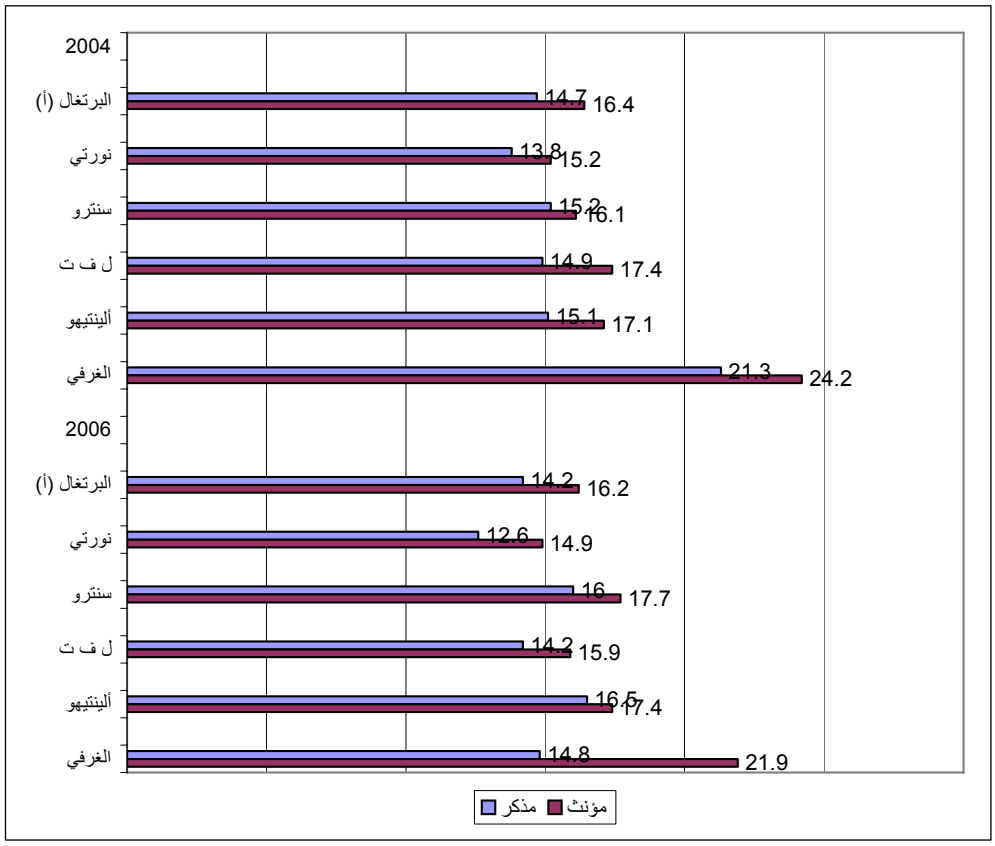
المصدر: بيانات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠٠٦.

معدل الوفيات حسب مرض احتباس الدم القلبي – نسبة الوفيات داخل المشفى حسب المنطقة والجنس



المصدر: المفوضية السامية للصحة، ٢٠٠٧.

معدل الوفيات حسب السكتة الدماغية – نسبة الوفيات داخل المشفى حسب منطقة الخطة والجنس



المصدر: المفوضية السامية للصحة، ٢٠٠٧.

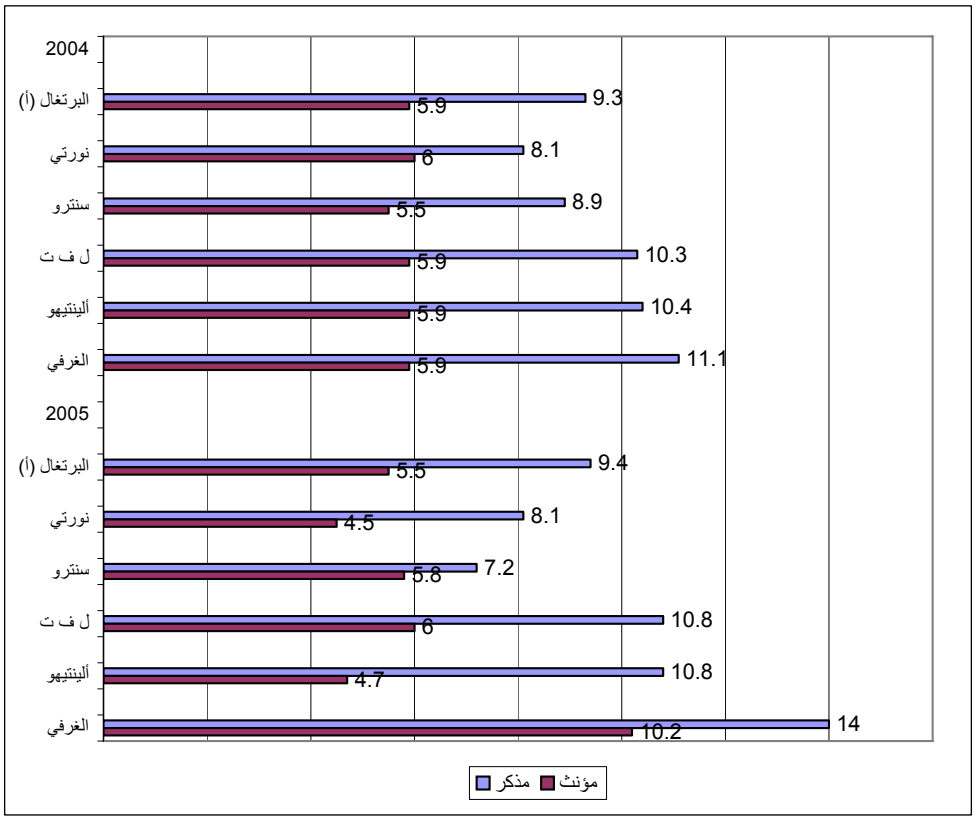
الأورام الجديدة الخبيثة

الأورام الجديدة الخبيثة هي السبب الرئيسي الثاني للوفاة في البرتغال. للأورام الجديدة الخبيثة أثر قوي في المرضى وأسرهم بما لها من انعكاسات ذات مغزى على الهياكل الاجتماعية والاقتصادية، ما يشكل السبب في أنها إحدى أولويات خطة الصحة الوطنية. ولذلك، وُضع البرنامج الوطني لمنع ومكافحة الأمراض السرطانية.

والغرض من هذا البرنامج هو الحد من حدوث مرض السرطان ومن معدل الوفيات منه عن طريق مجموعة من التدابير التي تشمل التثقيف والنهوض بالصحة؛ والفحص والتشخيص المبكر؛ وتحسين نوعية التشخيص والعلاج الصحيح الحسن التوقيت. ويقصد البرنامج أيضا التمكين من استمرار الرعاية في مواقع جغرافية مختلفة وتوفير المهنيين المتعددين.

وسيجعل ذلك من الممكن توفير الرعاية المعدلة الفضلى التي تلبي الاحتياجات وتؤمن أكبر قدر من الفعالية واليسر في الاستخدام، ما سيزيد من ارتياح وراحة مرضى السرطان.

معدل الوفيات حسب سرطان الشرج والقولون دون سن الـ ٦٥/٠٠٠ ١٠٠ من السكان حسب المنطقة والجنس



المصدر: المفوضية السامية للصحة، ٢٠٠٧.

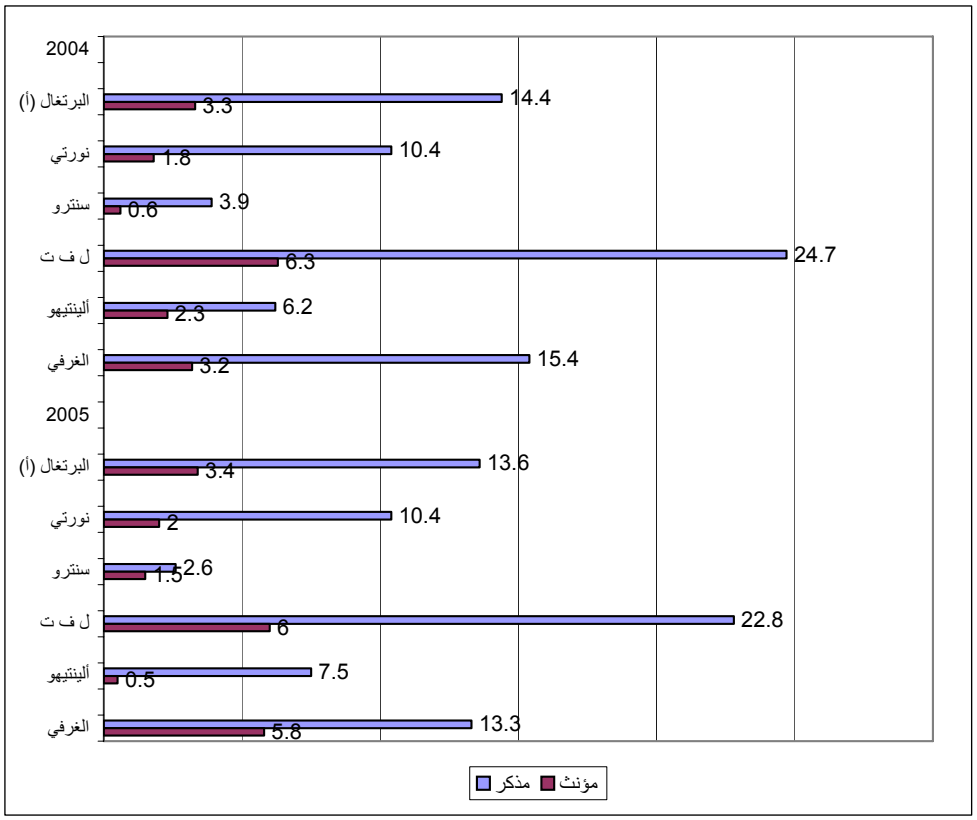
فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)

للبرتغال أحد أعلى معدلات انتشار الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في أوروبا، أكثر من ضعفي أعلى المعدلات الملاحظة في أماكن أخرى في الاتحاد الأوروبي. وفقا لمدير مركز مراقبة الأمراض المعدية التابع للمعهد الوطني للصحة، الدكتور ريكاردو خورخيه، فقد أُبلغ بحلول ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ بمجموع ٣٠٣٦٦ من حالات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في المراحل المختلفة من المرض.

إن البرنامج الوطني لمنع ومكافحة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز – ٢٠٠٧-٢٠١٠ يقترح الحد من عدد الإصابات الجديدة بفيروس نقص المناعة البشرية في البرتغال والحد من عدد الحالات الجديدة ومن الوفيات التي يسببها فيروس نقص المناعة البشرية بـ ٢٥ في المائة على الأقل. ويقترح أيضا المساهمة دوليا، عن طريق المساعدة العامة، في الحد من نقل فيروس نقص المناعة البشرية وفي رفع مستوى جودة الرعاية والدعم للمعانين من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو من متلازمة نقص المناعة المكتسب. وبغية تحقيق هدين الهدفين، حُدّدت هوية ١١ مجالا تحظى بالأولوية:

- معرفة الإصابة؛
- منع حدوث الإصابة، مع إيلاء الاهتمام الخاص لأشد السكان ضعفا؛
- الحصول على الكشف المبكر عن الإصابة والإحالة المناسبة؛
- الحصول على العلاج بأكثر التقنيات تقدما؛
- ضمان الرعاية والدعم الاجتماعي المستمرين للمصابين والمتضررين؛
- الحد من الوصم والتمييز؛
- تشاطر المسؤوليات مع أصحاب المصلحة الذين يهمهم الأمر؛
- ضمان التدريب المستمر؛
- تعزيز البحوث؛
- تطوير التعاون الدولي؛
- الرصد والتقييم.

معدل الوفيات بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز دون سن الـ ٦٥ / ١٠٠٠٠٠ من السكان، حسب المنطقة والجنس



المصدر: المفوضية السامية للصحة، ٢٠٠٧.

السُل

في عام ٢٠٠٥ أُبلِغ عن ٤٢٦٧١٧ حالة من حالات الإصابة بالسل في المنطقة الأوروبية لمنظمة الصحة العالمية. وكان متوسط معدل الإبلاغ الكلي ٤٨ حالة لكل ١٠٠٠٠٠ من السكان، مع التقلب إلى حد كبير بين البلدان في الأعوام القليلة الماضية.

وتبلغ حالات الإصابة في البرتغال ١٠٠٠٠٠/٣١ من السكان، أي أعلى من متوسط حالات الإصابة البالغ ١٠٠٠٠٠/١٢,٨ في الاتحاد الأوروبي. ومع ذلك فإن المعدل الراهن لحالات الإصابة يكشف عن هبوط بنسبة النصف في خطر الإصابة بالسل خلال الأعوام الـ ١٧ الأخيرة في البرتغال.

إن عدد كل من حالات الإصابة الإجمالية والجديدة بالسل هبط خلال العقد الأخير. وتظهر إحصاءات البرنامج الوطني لمكافحة السل أن معدل الكشف عن حالات جديدة كان

يتجاوز النسبة المستهدفة لمنظمة الصحة العالمية (٧٠ في المائة). بيد أنه هبط تدريجيا من ٩٥ في المائة إلى ٧٨ في المائة بين ٢٠٠٢ و ٢٠٠٤.

وهبط معدل حالات الإصابة من ١٠٠٠/٤٩ من السكان في ١٩٩٥ إلى ١٠٠٠/٣٥ من السكان في ٢٠٠٤. ويؤثر معدل حالات العلاج الناجح في معدل حالات الإصابة التالية، ومعدل العلاج الناجح عامل رئيسي في مراقبة نشوء أنواع مقاومة للعقاقير.

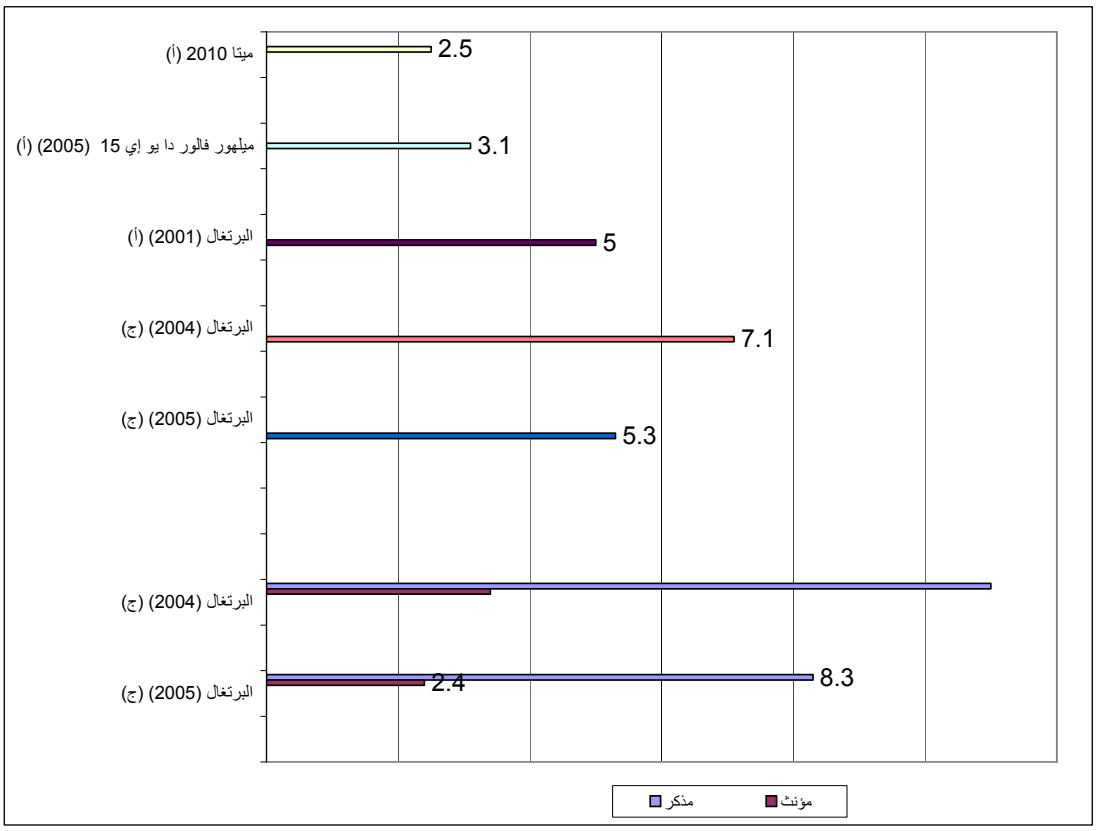
وثمة مؤشر آخر على التقدم وهو الهبوط الكبير جدا في عدد حالات السل المتعدد أوجه المقاومة في العقد الأخير، والسبب الرئيسي في ذلك هو الزيادة المثيرة في حالات المعالجة من جديد الناجحة.

حالات جديدة من السل المبلغ عنها (المعدل لكل ١٠٠٠٠٠ من السكان)

١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥
٤٧,١	٤٦,٤	٤١,١	٣٨,٨	٤١	٣٦,٤	٣٤,٣	٣١

الانتحار

المعدل الموحد للوفيات حسب الانتحار قبل بلوغ سن الخامسة والستين/١٠٠٠٠٠ من السكان



المصدر: المفوضية السامية للصحة، ٢٠٠٧.

في البرتغال ارتفع معدل الانتحار من ٥/١٠٠٠٠٠ من السكان في ٢٠٠١ إلى ٧,١/١٠٠٠٠٠ في ٢٠٠٤ وهبط في ٢٠٠٥ إلى ٥,٣/١٠٠٠٠٠.

الإدمان على الكحول

للإفراط في استهلاك الكحول آثار ضارة كثيرة في الصحة. يزيد تناول كمية كبيرة من الكحول من خطر الإصابة بمرض القلب والسكتة الدماغية والأوعية الدموية، وأيضا التليّف الكبدي وأنواع معينة من السرطان. وتساهم الكحول أيضا في الوفاة والإعاقة بسبب الحوادث والإصابات والاعتداء والعنف والقتل والانتحار.

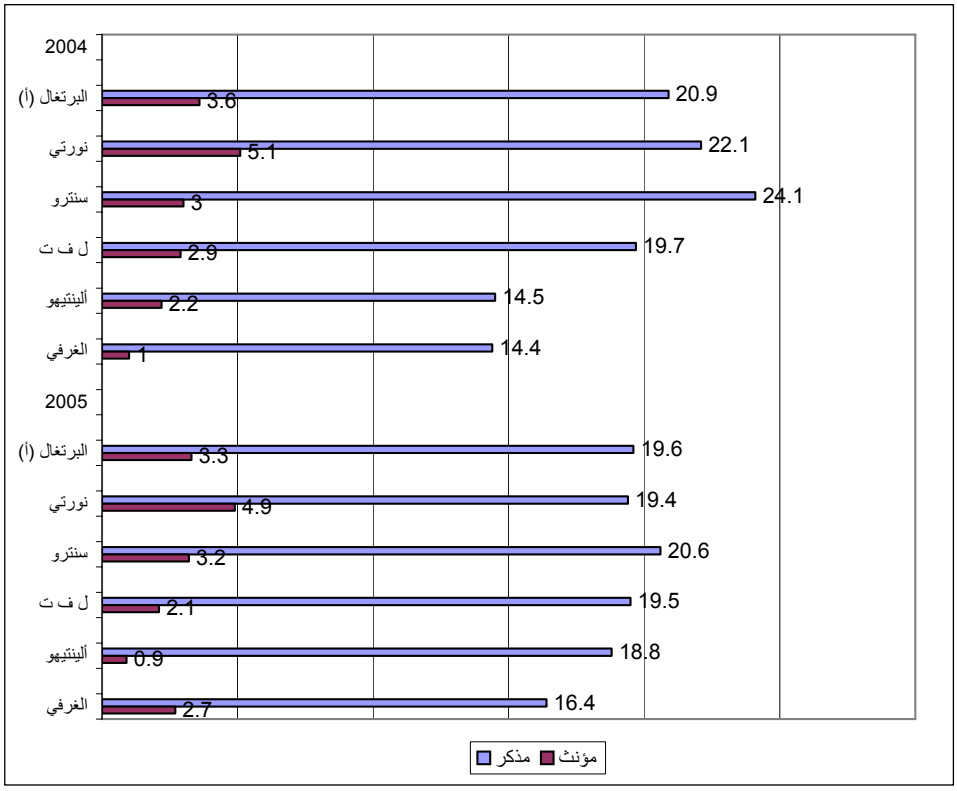
واستهلاك الكحول، كما يقاس بالمبيعات السنوية، يبلغ متوسط 9.5 من اللترات للبالغ في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

وعلى الرغم من الاتجاه المؤاتي لانخفاض في استهلاك الكحول في البرتغال، فإن مستوى الاستهلاك هذا لا يزال مرتفعا ويجب أن يخفض. من الضروري اتخاذ مزيد من الإجراءات من قبيل التثقيف الصحي وإذكاء الوعي بالأخطار المترتبة على الإفراط في استهلاك الكحول، والحلول العلاجية للإدمان على الكحول والقيود على الإعلان.

وأحد آثار استهلاك الكحول الذي يُولى مزيدا من الاهتمام هو علاقته بقيادة السيارات وحوادث المرور. للبرتغال أعلى معدل للوفيات المتعلقة بالكحول في أوروبا. عند حوالي ٤٠ في المائة من الذين يُقتلون في حوادث المرور آثار الكحول في الدم (٢٤,٤ في المائة من ضحايا الحوادث تجاوزت مستويات الكحول في دمهم 0.2 غ/١ وتجاوزت هذه المستويات لدى ١٨,٦ في المائة منهم ٠,٥ غ/١).

إن معدل الوفيات من مرض الكبد المزمن والتليف الكبدي المعدل حسب السن هبط هبوطا ذا مغزى في البرتغال خلال العقود الثلاثة الأخيرة (من ٢٠,٤/١٠٠٠٠٠ في ١٩٧٠ إلى ١٠,٤/١٠٠٠٠٠ في ٢٠٠٣) والمعدل الآن أقل كثيرا من المتوسط في بلدان المنطقة الأوروبية (٢٢,٨/١٠٠٠٠٠). ومع ذلك، كان مرض الكبد المزمن في عام ٢٠٠٤ مسؤولا عن ١,٦ في المائة من إجمالي الوفيات في البرتغال بمعدل ١٥,٦/١٠٠٠٠٠ من السكان.

المعدل الموحد للوفيات حسب الأمراض المتعلقة بالكحول قبل بلوغ الخامسة والستين من العمر / ١٠٠٠٠٠ من السكان، حسب المنطقة والجنس



المصدر: المفوضية السامية للصحة، ٢٠٠٧.

تنظيم الأسرة

من بين التدابير المنفذة في مجال تنظيم الأسرة، يمكننا أن نذكر: التوافر في جميع الصيدليات لكل وسائل منع الحمل التي تنص عليها التشريعات المعمول بها؛ وتعزيز التفاعل الفعال بين مراكز رعاية الشباب والمشافي ووحدات المرضى الخارجيين بغية توسيع نطاق تنظيم الأسرة والاستشارات الصحية للأمهات لتصل إلى المراهقين والشباب الذين يشكلون مجموعة ضعيفة على نحو خاص؛ وتحسين سبل الوصول إلى وسائل وطرائق منع الحمل بغية منع حالات الحمل غير المرغوب فيه وغير المتوقع، بخاصة في مجموعات ضعيفة على نحو خاص من ملامحها الاستبعاد الاجتماعي أو الاحتياج الاقتصادي أو الصعوبات في الوصول إلى شبكات الصحة العامة؛ والحد من أوقات الانتظار وعمليات ربط البوق وقطع القناة المنوية.

(بالنسبة المئوية)

تنظيم الأسرة	٢٠٠٤	٢٠٠٦	متغير ٠٤/٠٦
مشاف تقدم استشارة محددة تتعلق بتنظيم الأسرة	٩٣,٣	٩٥,٨	٢,٧
مشاف لديها بروتوكولات بمراكز صحية متعلقة بالخطر أو المنع الجراحي للحمل	٧١,١	٨٢,٦	١٦,٢
مشاف لها نظام داخلي لتنظيم الأسرة في مجال الحمل في حالة الخطر ولنساء يواجهن مضاعفات الإجهاض	٥١,١	٨٨,٦	٧٣,٤
مشاف تقدم الاستشارة فيما يتعلق بوسائل منع الحمل لتنظيم الأسرة	غير متوفرة	٦٧,٤	--
مشاف تقدم وسائل منع الحمل في حالات الطوارئ والاستشارة في تنظيم الأسرة في خدمة حالات الطوارئ	غير متوفرة	٤٨,٩	--
مراكز صحية لديها مخزون من وسائل منع الحمل لستة أشهر	١٤,٨	٣٥,٦	١٤٠,٥
مراكز صحية تقدم استشارات محددة للمراهقين	غير متوفرة	٥٧,٣	--

المصدر: المديرية العامة للصحة، ٢٠٠٦.

استعمال طرائق منع الحمل (بالنسبة المئوية)

إن التقديرات الرئيسية للاستقصاء الوطني الرابع للصحة ٢٠٠٥/٢٠٠٦ توفر بعض الاستنتاجات. في المقام الأول، لا تزال الأقراص الطريقة الأكثر استخداما من قِبل البرتغاليات، وتبدأ الأجيال الأكثر شبابا باستخدام الرفالات على نطاق واسع. في الثمانينيات من القرن العشرين لم تستخدم النساء اللواتي أجريت المقابلة معهن الأقراص سوى ٣٠ في المائة منهن، ولكن في التسعينيات من القرن العشرين ارتفع المعدل إلى ٦٠ في المائة (٥٢,٣ في المائة في ١٩٩٣ و ٦٢,٣ في المائة في ١٩٩٧). وفي عام ٢٠٠٥ ارتفع المعدل إلى ٦٦ في المائة.

وبينما بلغت نسبة المستخدمات للرفالات في الثمانينيات من القرن العشرين ٨ في المائة فقط، ارتفعت هذه النسبة إلى ٩,٣ في المائة في ١٩٩٣ و ١٤,٦ في المائة في ١٩٩٧ و ١٣ في المائة في ٢٠٠٥.

وشهدنا أيضا انخفاضا كبيرا في نسبة النساء في البرتغال اللواتي يعطلن الجماع كطريقة لمنع الحمل، وهي طريقة لا يعول عليها إلى حد بعيد. وعلى الرغم من أن ٣٨ في المائة من النساء استخدمن هذه الطريقة في سنة ١٩٨٠، انخفضت النسبة إلى

١٧,٦ في المائة في ١٩٩٣، وإلى ٧,١ في المائة في ١٩٩٧، وفي ٢٠٠٥ انخفضت إلى ٤ في المائة.

الطرائق	١٩٨٠	١٩٩٣	١٩٩٧	٢٠٠٥
	في المائة	في المائة	في المائة	في المائة
الأقراص	٣٠	٥٢,٣	٦٢,٣	٦٦
اللوالب	-	١٠	٩,٧	٩
حقن الهرمونات	-	٠,٦	٠,٥	٠
الرفالات	٨	٩,٣	١٤,٦	١٣
مبيد الحيوانات المنوية	-	٠,٩	٢,١	٠
الطرائق الطبيعية	-	٢,٧	٣,١	٢
تعطيل الجماع	٣٨	١٧,٦	٧,١	٤
قطع القنوات والأبواق	-	٥,٩	-	٠
وسائل أخرى	-	**٠,٦**	**٠,٥**	**١**

المصدر: الخطة الوطنية لتأمين الصحة ٩٦/٩٥ و ٩٩/٩٨ و ٠٦/٠٥.

حمل المراهقات

كان أحد الأهداف الواردة في الخطة الوطنية الثالثة للمساواة – المواطنة والجنس الحد من حمل المراهقات. وفقا للمفوضية السامية للصحة، هبط معدل الأمهات المراهقات في مجموع المواليد في البرتغال بنسبة ١٨,٦ في المائة بين ٢٠٠١ و ٢٠٠٥ (من ٥,٩ في المائة في ٢٠٠١ إلى ٤,٨ في المائة في ٢٠٠٥).

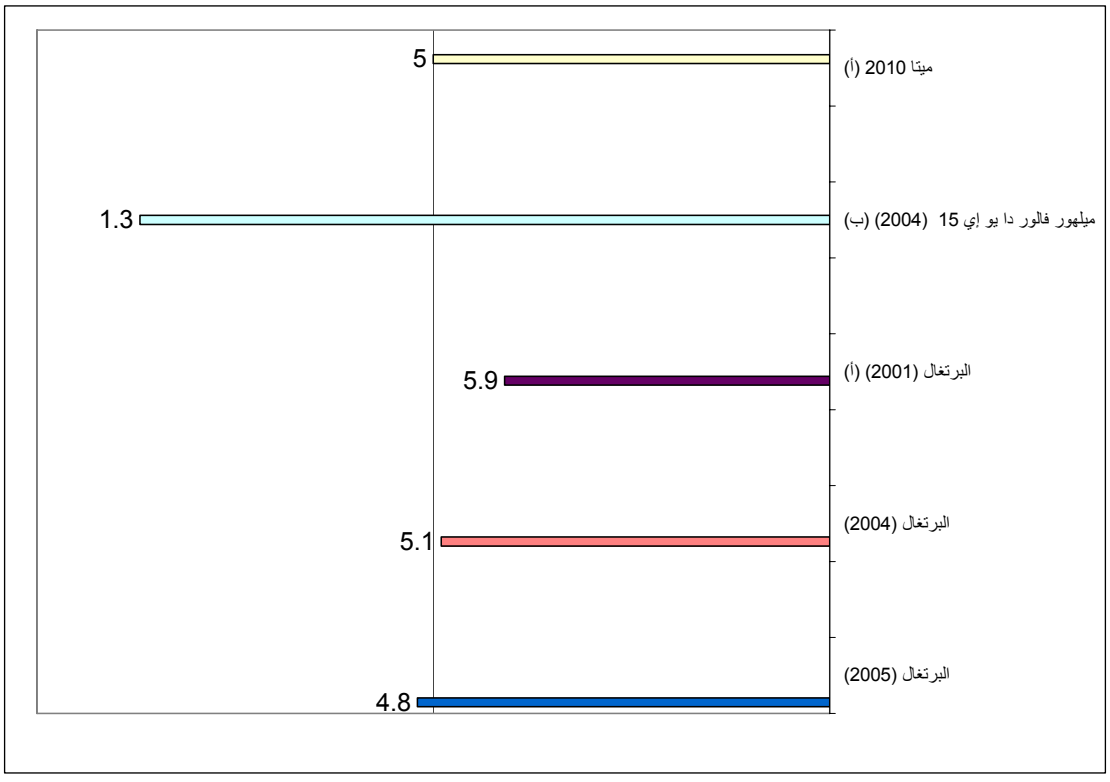
لقد كانت الإجراءات الموضوعة في نطاق تنظيم الأسرة هامة، وساهمت في الحد من نسبة المواليد الأحياء للأمهات المراهقات (من ١٠,٦ في المائة في ١٩٧٩ إلى ٥,٠ في المائة في ٢٠٠٥). لقد أظهر عدد مواليد الآباء المراهقين اتجاها تنازليا: ١٥٧٠ في ٢٠٠٤ (قرابة ربع عدد مواليد الأمهات المراهقات). لكل ١ في المائة من جميع المواليد في ٢٠٠٤ (١١١٦ مولودا) كان كلا الأبوين مراهقا، وسجل ٣١٣ مولودا في ٢٠٠٤ لأمهات كانت أعمارهن دون ١٦ سنة.

معدل الأمهات المراهقات / مجموع المواليد (السن < ٢٠ سنة /١٠٠ مولود حي) في البرتغال حسب المنطقة

	٢٠٠٤	٢٠٠٥
البرتغال	٥,١	٤,٨
الشمال	٥,١	٥,٠
المركز	٤,٧	٤,٤
لشبونة	٥,٠	٤,٦
الينتيخو	٦,٢	٦,٠
الغارفي	٥,٩	٥,٢

المصدر: المفوضية السامية للصحة، ٢٠٠٧.

معدل الأمهات المراهقات/مجموع المواليد (السن < ٢٠ سنة/١٠٠ مولود حي)



المصدر: المفوضية السامية للصحة، ٢٠٠٧.

إضفاء الطابع القانوني على الإجهاض

في شباط/فبراير ٢٠٠٧ أجري استفتاء في البرتغال حول إضفاء الطابع القانوني على الإجهاض حتى الأسابيع العشرة الأولى من الحمل. أيد هذا الاقتراح ٥٩,٢٤ في المائة من المصوتين البرتغاليين (لم يشارك في التصويت سوى ٤٣,٦ في المائة من المصوتين المسجلين).

يسمح القانون ٢٠٠٧/١٦، المؤرخ في ١٧ نيسان/ابريل ٢٠٠٧، بالوقف الإرادي للحمل، خلال الأسابيع العشرة الأولى من الحمل، بالمجان في مشفى عام. وبمقتضى القانون الجديد، في الأسابيع العشرة الأولى من الحمل غير المرغوب فيه ستتمكن النساء من السعي إلى خدمات الإجهاض المأمون الحواشي دون الخوف من المقاضاة الجنائية.

إن الصك القانوني المنظم لتطبيق القانون رقم ٢٠٠٧/١٦ تمت الموافقة عليه في حزيران/يونيه ٢٠٠٧ ووضع الشروط الفنية واللوجستية والإجراءات الإدارية وقدم المعلومات ذات الصلة للنساء الحوامل ليستخدمنها في مؤسسات الصحة الرسمية أو المعترف بها رسميا.

إن النساء اللواتي يذهبن إلى النظام الوطني للصحة للقيام بإجهاض يستثنين من رسم الخدمة. وتُفرض فترة للتفكير مدتها ٤٨ ساعة، وخلال أسبوعين بعد الإجهاض يتوجب على هؤلاء النساء أن يحضرن جلسات للتثقيف على تنظيم الأسرة حتى يتم إخبارهن بطرائق منع الحمل.

الإنجاب بالمساعدة الطبية

في عام ٢٠٠٦ اعتُمد قانون جديد متعلق بالإنجاب بالمساعدة الطبية (القانون رقم ٢٠٠٦/٣٢ الصادر في ٢٦ تموز/يوليه ٢٠٠٦). ينظم هذا القانون التقنيات التالية للإنجاب بالمساعدة الطبية: التلقيح الاصطناعي؛ والتخصيب في الأنبوب؛ وحقن المني داخل بروتوبلازما الخلية باستثناء النواة؛ ونقل الجنين أو المشيج أو البيضة الملقحة؛ والتشخيص الوراثي قبل الزرع؛ وتقنيات مختبرية معادلة أو فرعية أخرى لاستغلال المشيج أو الجنين.

إن المجلس الوطني للإنجاب بالمساعدة الطبية، الذي أنشأه هذا القانون، مسؤول عن إعطاء الآراء في المسائل الأخلاقية والاجتماعية المتعلقة بالإنجاب بالمساعدة الطبية.

إن تقنيات الإنجاب بالمساعدة الطبية لا يمكن أن يستخدمها سوى أناس متزوجين أو ليسوا في حالة الانفصال بحكم القانون أو الواقع، أو متزوجين عرفيا يعيش الواحد منهما مع الآخر طيلة ما ينيف عن سنتين.

المادة ١٣

المزايا الاجتماعية والاقتصادية

إن الأسس العامة الجديدة لنظام الضمان الاجتماعي[٦٢] تكرس مبدأي المساواة (عدم التمييز ضد المستفيدين على أساس الجنس، على سبيل المثال) والتضامن (عن طريق نقل الموارد بين المواطنين بغية كفالة تكافؤ الفرص أمام الجميع وضمان الحد الأدنى من الدخل الاجتماعي لأشد الناس حرمانا) بوصفهما المبدأين التوجيهيين الرئيسيين لنظام الضمان الاجتماعي برمته. ويتطلب هذا القانون أيضا تهيئة ظروف خاصة للنهوض بحالة المواليد عن طريق دعم التوازن بين الحياة الخاصة والحياة الأسرية وحياة العمل، وعلى نحو خاص مراعاة الوقت الضروري لرعاية الأطفال.

وحاليا[٦٣] هناك ''النظام الخاص بالموظفين'' و''النظام الخاص بالعاملين لحساب أنفسهم'' و''نظام الضمان الاجتماعي الطوعي''، وكلها تشكل جزءا من نظام الضمان الاجتماعي العام. وبالإضافة إلى ذلك، هناك ''النظم غير القائمة على الاشتراكات''. وتغطي هذه النظم المرض والأمومة والأمراض المرتبطة بالعمل والبطالة عن العمل والمسؤوليات الأسرية والإعاقة وسن الشيخوخة والوفاة. وتتغير مجموعة تدابير الحماية من نظام إلى آخر. وبالإضافة إلى النظم المذكورة فعلا هناك أيضا ''نظام خاص للضمان الاجتماعي للأنشطة الزراعية'' يشمل الإعاقة وسن الشيخوخة والوفاة والمسؤوليات الأسرية (للمتقاعدين الزراعيين).

وتظهر البيانات من عام ٢٠٠٤ إلى عام ٢٠٠٧ أن النساء يمثلن حوالي ٥٧ في المائة من جميع المستفيدين من نظم الضمان الاجتماعي وفقا للنظام غير القائم على الاشتراكات، وحوالي ٤٦ في المائة وفقا للنظام القائم على الاشتراكات، ما يؤكد على هشاشتهم على نحو خاص تجاه الفقر.

---

(٦٢) أقره القانون ٢٠٠٧/٤ الصادر في ١٦ كانون الثاني/يناير.

(٦٣) يرسي القانون رقم ٢٠٠٧/٤، الصادر في ١٦ كانون الثاني/يناير، الأسس العامة لنظام الضمان الاجتماعي ويبقي على القواعد القانونية والتنظيمية المقرة بمقتضى القانون رقم ٨٤/٢٨، الصادر في ١٤ آب/أغسطس، و ٢٠٠٠/١٧، الصادر في ٨ آب/أغسطس والقانون ٢٠٠٢/٣٢، الصادر في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر.

البيانات المتعلقة بالنساء والرجال الذين يتلقون الضمان الاجتماعي في النظام غير القائم على الاشتراكات

الوحدة؛ الأشخاص	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧ (النصف الأول)
المجموع	٢٧٢٧٨٧	٢٩٧٤٨٦	٣٠١٤١٨	٢٩٤٢٧٧
عدد النساء	١٥٦٢٧٧	١٦٩٧٨١	١٧١٩٣٥	١٦٨٨٣٣
عدد الرجال	١١٦٥١٠	١٢٧٧٠٥	١٢٩٤٨٣	١٢٥٤٤٤

المصدر: بيانات إحصاءات الضمان الاجتماعي.

في عام ٢٠٠٣ دخل قانون ''الدخل لإعادة الإدماج الاجتماعي''[٦٤] حيز النفاذ. وهو يحترم، تماما مثل قانون ''الحد الأدنى المضمون من الدخل'' السابق، مبدأ المساواة، حاظرا أي نوع من التمييز بين المستفيدين، خصوصا على أساس الجنس. وتتعلق بعض التغييرات المدخلة بمكون الإدماج الاجتماعي لهذه التدابير، بهدف مواءمة البرامج مع حالة كل شخص وحجم أسرته، ويمكن أن يشمل دعما استكماليا للرعاية الصحية والتعليم والنقل والإسكان.

ويتكون ''دخل الإدماج الاجتماعي'' من مدفوع مشمول في النظام الفرعي للتضامن ومن برنامج للإدماج الاجتماعي يرمي إلى أن تكفل للأشخاص وأسرهم موارد تلبي الحد الأدنى من احتياجاتهم وأن تدعم الإدماج التدريجي في الحياة الاجتماعية والعمل والمجتمع المحلي.

وحتى تستحق فتاة دون سن الثامنة عشرة ''الدخل للإدماج الاجتماعي''، يتعين عليها أن تلبي متطلبات القانون وأن تكون حاملا أو أن يكون لها قصر معولون تحت رعايتها الحصرية، سواء كانت متزوجة أو في معاشرة زوجية بالتراضي طيلة ما يزيد عن عام واحد.

(٦٤)) القانون رقم ٢٠٠٣/١٣ الصادر في ٢١ أيار/مايو (الذي صححه وأعاد نشره إعلان التصحيح رقم ٢٠٠٣/٧، الصادر في ٢٩ أيار/مايو؛ وعدله القانون رقم ٢٠٠٥/٤٥ الصادر في ٢٩ آب/أغسطس، الذي صححه إعلان التصحيح رقم ٢٠٠٥/٧٦ الصادر في ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر) حل محل ''الحد الأدنى المضمون من الدخل'' السابق وأنشأ ''الدخل لإعادة الدمج الاجتماعي''. وهذا القانون ينظمه المرسوم بالقانون رقم ٢٠٠٣/٢٨٣ الصادر في ٨ تشرين الثاني/نوفمبر، الذي نشر نصه الكامل في المرفق بالمرسوم بالقانون رقم ٢٠٠٦/٤٢ الصادر في ٢٣ شباط/فبراير.

الأشخاص الذين يتلقون الدخل لإعادة الإدماج الاجتماعي حسب الجنس

	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧ (النصف الأول)
المجموع	٨٦١٤٧	٢٠٢٠٣٥	٣٣٩٣٢٨	٣٣١١٠٨
النساء	٤٦١١٩	١٠٧٨٣٨	١٨١٤٥١	١٧٦٩٩٦
الرجال	٤٠٠٢٨	٩٤١٩٧	١٥٧٨٧٧	١٥٤١١٢

المصدر: بيانات إحصاءات الضمان الاجتماعي.

وفقا للبيانات المستمدة من الفترة من ٢٠٠٤ إلى ٢٠٠٧، تمثل النساء حوالي ٥٣,٥ في المائة من جميع المستفيدين من هذا الدخل، الأمر الذي ما يزال يظهر شدة هشاشتهم تجاه الفقر. والزيادة الرئيسية من ٢٠٠٤ فصاعدا تعزى إلى نهاية ''الحد الأدنى المضمون من الدخل'' السابق.

والمستفيدون من الدخل لإعادة الإدماج الاجتماعي ينتمون إلى أنواع الأسر التالية:

المستفيدون من الدخل لإعادة الإدماج الاجتماعي حسب نوع الأسرة

نوع الأسرة	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧ (النصف الأول)
المجموع	٣١٠٦٣	٧١٦٢١	١٢٣٥٤٠	١١٩٩١٤
زوجان بأطفال	٨٧١٤	١٨٥٤٠	١٩٧٨٠	١٥٦٧١
زوجان بلا أطفال	٤١٠٦	٧٨٨٨	٨٤١٠	٧٠٣١
امرأة وحيدة أو رجل وحيد	٨٠٢٢	١٦٥٤٤	١٨٨٩٧	١٤٩١٢
عائل واحد (امرأة أو رجل) بأطفال	٦٦٠٠	١٣٩٢١	١٥٦٥٩	١٢٢٦٢
مختلطة (بعضو واحد غير أبوي)	٢٤٧٩	١٢٢٠٤	٥٨١٣٠	٦٧٩٣٣
موسعة (بأكثر من زوجين أو بعائل واحد)	١١١٠	٢٣٤٥	٢٣٢٣	١٨١٥
ممتدة (بأعضاء ذوي قربى غير الأبوين)	١٠	١٣٥	٢٩٥	٢٥٩
أجداد بأطفال	٢٢	٤٤	٤٦	٣١

المصدر: بيانات إحصاءات الضمان الاجتماعي.

تمكن ملاحظة زيادة كبيرة في الفئة المختلطة من الأسر في ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ (في النصف الأول من سنة ٢٠٠٧ مثلت فعلا الأسر المختلطة أكثر من نصف جميع المستفيدين من الدخل لإعادة الإدماج الاجتماعي).

الأشخاص الذين تلقوا الحد الأدنى المضمون من الدخل في ٢٠٠٤ حسب نوع الأسرة والجنس

نوع الأسرة	**العدد**	**النسبة المئوية**	
المجموع	٩٥٨٤١	١٠٠	
زوجان بلا أطفال	١٣٢٩٦	١٣,٩	
زوجان بأطفال	٣٠٠٦١	٣١,٤	
أكثر من زوجين بأطفال	٣٩٩٥	٤,٢	
عائل واحد – امرأة	٢٠٧٨٤	٢١,٧	
عائل واحد – رجل	١٣٣٦	١,٤	
امرأة وحيدة	١٣٧١٣	١٤,٣	
رجل وحيد	١٢٣٩١	١٢,٩	
غير ذلك	٢٦٥	٠,٣	
الجنس	**النساء**	**الرجال**	**المجموع**
المجموع	**١٤٩٦٢٣**	**١٣١٩٦٨**	**٢٨١٥٩١**
غير الحاملين لألقاب	٨٢٦٣٨	١٠٣١١٢	١٨٥٧٥٠
حاملون لألقاب	٦٦٩٨٥	٢٨٨٥٦	٩٥٨٤١

المصدر: بيانات إحصاءات الضمان الاجتماعي.

في عام ٢٠٠٤ كانت ٣٦ في المائة من الأسر المتلقية لاستحقاق الحد الأدنى المضمون من الدخل إما نساء وحيدات أو نساء يدعمن أطفالا.

وينص ”دخل الإدماج الاجتماعي“ على استحقاقات خاصة لأسر المصابين بإعاقة جسدية أو عقلية أو أشخاص مصابين بأمراض مزمنة أو المسنين الشديدي الحاجة إلى الإعالة. وكميات هذه الاستحقاقات محددة في الأمر الوزاري ٢٠٠٤/١٠٥ الصادر في ٢٦ كانون الثاني/يناير.

استحقاقات البطالة عن العمل

في العامين الماضيين كانت أغلبية الأشخاص المتلقين لاستحقاقات البطالة عن العمل من النساء. وذلك يتمشى مع حقيقة أن النساء ينفقن وقتا أطول من الوقت الذي ينفقه الرجال على البحث عن فرصة عمل جديدة.

الأشخاص الذين يتلقون استحقاقات البطالة حسب الجنس

	٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦	
الوحدة؛ الأشخاص	المجموع	النساء المجموع بالنسبة المئوية	المجموع	النساء المجموع بالنسبة المئوية	المجموع	النساء المجموع بالنسبة المئوية
المجموع	٥٣٤٨٢٩	٤٣,٦	٥٥٨٠٠١	٥٦,١	٥٥٩٠٧٠	٥٦,٢
استحقاق البطالة	٣٧١٦٣٦	٤٥,٩	٣٩٨٠١٨	٥٣,٩	٣٩٩٩٦٦	٥٤,١
استحقاق البطالة الاجتماعي الأول	٨٥٩٨٤	٣٧,٩	٧٢٥٢٢	٦١,٤	٦٧٥٨٠	٦١,٢
استحقاق البطالة الاجتماعي لتالي	٧٦٥٩٠	٣٨,٥	٨٦٩٧٣	٦١,٤	٩١٠٦٢	٦١,٨
تمديد استحقاق البطالة الاجتماعي	٦١٩	٤٠,٥	٤٨٨	٦٠,٢	٤٦٢	٦٠,٦

المصدر: بيانات إحصاءات الضمان الاجتماعي.

النساء وتنظيم المشاريع

وفقا لطبعة هذا العام من مرصد إنشاء المؤسسات[٦٥] في البرتغال، حوالي ثلث المنظّمين للمشاريع من النساء. وأغلبيتهن الكبيرة، حوالي ٩٠ في المائة، يعتزمن الانخراط الفعلي في مشاريعهن، الأمر الذي له أهمية كبيرة جدا. ومن هؤلاء، ثلاثة أرباع يمتلكن على الأقل نصف الشراكة، بينما لـ ٣٠ في المائة منهن مشاركة الأغلبية في شركاتهن. وفضلا عن ذلك، حوالي ربعهن يمتلكن ١٠٠ في المائة من الشراكة، نظرا إلى كونهن منظمات المشروع الوحيدات في الشركة. ويمكن أن يلاحظ أن نسبة النساء، بين منظِّمات المشاريع الأصغر سنا (اللواتي تبلغ أعمارهن ٢٦-٣٥ عاما)، تنحو إلى كونها أعلى قليلا، حوالي ٤٠ في المائة، ما يعكس تمثيلا للجنس أكثر توازنا بين الأجيال الجديدة.

إن التجربة السابقة في القيام بالعمل التجاري أكثر شيوعا بين النساء المنظمات للمشاريع (أكثر من نصفهن كانت فعلا لهن مبادرة في مجال تنظيم المشاريع خلال حياتهن

(٦٥) مرصد إنشاء المؤسسات في البرتغال مشروع تديره IAPMEI (الوكالة العامة البرتغالية لدعم وابتكار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) منذ ١٩٩٩، بالتعاون مع الشبكة البرتغالية لمراكز الإجراءات الرسمية التجارية. وتجرى دراسة استقصائية لمنظمي المشاريع وقت الإنشاء القانوني لشراكاتهم.

العاملة). بيد أن حوالي ثلث النساء المنظمات للمشاريع كانت لهن أيضا تجربة مماثلة في الماضي، وإدارة الأعمال التجارية ليست شيئا جديدا بالنسبة إليهن.

وعلى الرغم من ذلك فإن من الحقيقي أيضا أن نسبة رجال الأعمال في صفوف منظمي المشاريع الجديدة أعلى من نسبة المشتغلات بالأعمال التجارية. وفضلا عن ذلك، فإن نتائج هذا الاستقصاء تظهر أن من الذين كانوا مستخدمين قبل القيام مباشرة بهذه المبادرات في تنظيم المشاريع كان الرجال أكثر من النساء، وأن نسبة النساء اللواتي كن باطلات عن العمل أو ربات بيوت/راعيات للأسرة سابقا أعلى كثيرا. وهكذا لا تزال بعض الاختلافات في الملامح قائمة.

إن إمكانية الإبداع والابتكار، وضمان الاستقرار الاقتصادي للأسرة أو اغتنام فرصة ما هي الأسباب الرئيسية لإنشاء مشروع تجاري في البرتغال، بالنسبة إلى كل من الرجال والنساء. بيد أن لدى النساء ميلا إلى إعطاء أكبر قيمة للعوامل الاقتصادية، وخصوصا الاستقرار المالي، بينما يولي الرجال أهمية كبرى لإمكانية ابتكار أشياء جديدة.

إن تحقيق الذات، وهو حافز هام آخر للقيام بمبادرة في تنظيم المشاريع، إما بالنسبة إلى الرجال أو إلى النساء، ذو أهمية خاصة أيضا بالنسبة إلى النساء (حوالي ٤٠ في المائة من النساء أشرن إلى ذلك، مقابل ٢٨ في المائة من الرجال). لعل لذلك علاقة بتجاربهن المهنية السابقة. وفي الواقع أنه على الرغم من أن منظمي المشاريع (من النساء أو الرجال)، بأغلبيتهم الكبيرة، يعتبرون أنفسهم مرتاحين أو شديدي الارتياح لمهنهم السابقة، فإن النساء يملن إلى إظهار استياء أكبر، وعلى وجه الخصوص في الحالات التي كن فيها سابقا عاطلات عن العمل أو يضطلعن بعمل مترلي. ومن المفهوم بما فيه الكفاية أن للتحقيق الذاتي أهمية خاصة في هذه الحالات.

النساء ونظم الدعم العامة لمنظِّمات المشاريع والأعمال التجارية

على الرغم من عدم اشتمال هذه البرامج على إجراءات إيجابية فإن منظِّمات المشاريع والمشتغلات بالأعمال التجارية يستفدن، أثناء الفترة المشمولة بالتقرير الحالي، استفادة هامة من نظم التحفيز من برنامج التحفيز لتحديث الأنشطة الاقتصادية (إطار الدعم الثالث للمجتمعات المحلية).

وفيما يتعلق بنظم التحفيز التي تديرها الوكالة العامة البرتغالية لدعم وابتكار المشاريع الصغيرة والمتوسطة، فإن ٥٤ في المائة من المشاريع التي اختيرت في ٢٠٠٦ وفي النصف الأول من سنة ٢٠٠٧ للاستفادة من الدعم المالي للاستثمار عززتها شركات فيها شريكات

(ما يزيد عن ٩٩ في المائة منها كانت مشاريع صغيرة ومتوسطة). تشير هذه المشاريع إلى استثمارات تبلغ أكثر من ٣٢٤ مليون يورو وستستفيد من أموال تحفيزية تتجاوز ٨٣,٤ مليون يورو.

وفي مجال تطوير المهارات، فإن الوكالة العامة البرتغالية لدعم وابتكار المشاريع الصغيرة والمتوسطة تنفذ برنامجا للتدريب والعمل[٦٦] يديره مدراء لمشاريع محدودة وصغيرة. وتشكل النساء حوالي ٣٠ في المائة من المدراء المشتركين حتى الآن. وثمة برنامج آخر[٦٧] يعزز إدماج المهنيين الشباب العالي المؤهلات في المشاريع الصغيرة والمتوسطة. ومن بين جميع المستفيدين من هذا البرنامج، الذي أطلق في عام ٢٠٠٦، تشكل النساء الأغلبية (٥١,٥ في المائة).

وفي نفس الوقت فإن البرامج المستمرة الرامية إلى تعزيز تنظيم المشاريع مفتوحة تماما أمام مشاركة النساء، على الرغم من أنها ليست مصممة على وجه التحديد لهن، ونجحت تلك البرامج في الاجتذاب الفعال لهذه الجماعة المستهدَفة. وفي الواقع فإن تكوين الأفرقة، أثناء ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧، بالنظر إلى دعم ٢٠٠ مشروع، كان كما يلي: ٤٥ في المائة من رؤساء الأفرقة فقط؛ و ٣٠ في المائة من رؤساء ورئيسات الأفرقة؛ و ٢٥ في المائة من رئيسات الأفرقة فقط؛ وذلك يعني أن أغلبية المشاريع انطوت فعلاعلى تنظيم النساء للمشاريع وأفادهن.

وعلى الرغم من أن من الواضح أن النساء يستفدن استفادة هامة من برامج الدعم العامة فإن المرء يعترف بأن بعض الإجراءات الإيجابية ينبغي أن تُعتمد في بعض المجالات، بغية إتاحة فرص إضافية لهذه الجماعة.

وبالتالي فإن الوكالة العامة البرتغالية لدعم وابتكار المشاريع الصغيرة والمتوسطة تعمل حاليا على تصميم ''برنامج تنظيم المشاريع للنساء''. وهذا البرنامج، الذي لا يزال في مرحلة التخطيط، يرمي إلى المساهمة في تغيير ملامح الشركات في البرتغال (التي لا تزال مكونة على نحو رئيسي من الرجال، كما سبق ذكره)، والنهوض بنشوء مديرات جديدات وشركات جديدة في القطاعات الابتكارية الاستراتيجية، والتعزيز لتحديد هوية فرص العمل التجاري الجديدة، وأيضا تحسين دينامية تركيز المشاريع الابتكارية التي تترأسها النساء.

ويقوم ''برنامج تنظيم المشاريع للنساء'' على أساس نهج نظامي، موفرا لمختلف أنواع الدعم (الإعلام وتقييم التكنولوجيا والتدريب والإرشاد والتوجيه والاحتضان وغيرها)،

(٦٦) ''برنامج الإدارة''.

(٦٧) ''المهنيون العالو المؤهلات في برنامج المشاريع الصغيرة والمتوسطة''.

وشاملة مختلف المراحل لعملية البداية. وفي هذا السياق، فإن الهدف الرئيسي لهذا البرنامج النساء ذوات المؤهلات العالية (في المجالات العلمية والتكنولوجية والإدارية)، اللواتي لديهن قدرة كبيرة على تنظيم المشاريع ويرغبن في وضع مشاريع جديدة في المجالات التكنولوجية الجديدة. وفضلا عن المبادرات العامة المذكورة أعلاه، يجري تنفيذ بضعة مشاريع أخرى، ترمي إلى تعزيز تكافؤ الفرص أمام الرجال والنساء في مجال العمل التجاري، بدعم من المجتمع المدني، وعلى وجه الخصوص الرابطات المحلية أو المهنية، ما يؤكد الاعتراف المتنامي بأهمية الموضوع في البرتغال.

الفقر والإدماج الاجتماعي

إن الاستراتيجية الوطنية للإدماج الاجتماعي تقوم على نحو رئيسي على الخطة الوطنية للإدماج ٢٠٠٦-٢٠٠٨، وتضم الأولويات السياسية التالية: (١) مكافحة الفقر بين الأطفال والمسنين، عن طريق اتخاذ تدابير تكفل حقوقهم الأساسية في مجال المواطنة؛ (٢) تقويم العيوب في التعليم والتدريب/التأهيل؛ (٣) التغلب على التمييز ضد المعاقين والمهاجرين.

ومن بين مختلف التدابير، ينبغي التأكيد على التدابير التالية: (١) الدخل للإدماج الاجتماعي؛ (٢) تكملة تضامنية للمسنين؛ (٣) برنامج الشبكة في المجال الاجتماعي؛ (٤) العقود المحلية للتنمية الاجتماعية؛ (٥) برامج لتوسيع الأجهزة الاجتماعية؛ (٦) شبكة الرعاية المستمرة؛ (٧) خطة الترفيه في مجال الإسكان للمسنين؛ (٨) برنامج الدعم المتكامل للمسنين.

وعلى مستوى الحد الأدنى الاجتماعي، فإن الدخل للإدماج الاجتماعي/الحد الأدنى المضمون من الدخل الذي أنشأه القانون رقم ٢٠٠٣/١٣، الصادر في أيار/مايو ٢٠٠٦، مستبدلا الحد الأدنى المضمون من الدخل، عُزز في عام ٢٠٠٦، بالمرسوم بالقانون رقم ٢٠٠٦/٤٢، الصادر في ٢٣ شباط/فبراير ٢٠٠٦. ومنطق التدخل يقوم على أساس المتابعة الأسرية من قِبل نواة الإضافة المحلية والمؤسسات الخاصة للتضامن الاجتماعي، عن طريق بروتوكولات محددة، معتمدة على القيام بالاستخدام السليم لموارد المجتمعات المحلية لدعم الحالات المحددة بأنها الأكثر احتياجا؛ وقت تغيرت، عن طريق التعديلات التي أقرها القانون رقم ٢٠٠٥/٤٥، الصادر في ٢٩ آب/أغسطس ٢٠٠٥، وأيضا عن طريق استراتيجيته للتدخل، معززا مكون الإضافة للمستفيدين، إما بالبُعد الاجتماعي أو بُعد الإدماج المهني.

وأيضا ضمن مجال الحماية الاجتماعية لأشد الأشخاص احتياجا، أنشئت تكملة التضامن للمسنين عن طريق المرسوم بالقانون ٢٠٠٥/٣٢٣، الصادر في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، وهي ترمي إلى الحد من الفقر بين الأشخاص البالغين من العمر

٦٥ عاما فأكثر[٦٨] بطريقة أكثر فعالية وعدلا اجتماعيا، بمحاولة توفير دخل سنوي للمسنين لا يقل عن ٤٢٠٠ يورو. ويستهدف هذا المبلغ المستفيدين المسنين من المعاشات التقاعدية للبقاء أو ما يعادلها، في أي نظام للحماية الاجتماعية، يكون وطنيا أو أجنبيا، الذين يقيمون على نحو قانوني في البرتغال. وتجري دراسة دخل مقدم الطلب المسن والحالة المترلية ويمكن أن يُمنح مبلغ مالي شهري، ذو طابع مكمل لدخله/دخلها بهدف تخفيف شدة حالة الاحتياج النقدي القائم، بطريقة أسرع مما يمكن أن يكون ممكنا عن طريق استراتيجية زيادة المعاش التقاعدي.

في عام ٢٠٠٦ فإن تكملة التضامن للمسنين التي لم تستهدف سوى الذين بلغوا من العمر ٨٠ عاما أو أكثر تقدم ٢٤٢٢٨ من المسنين بطلبات للحصول عليها، وبلغ مجموع المستفيدين ١٨٦٨٤. ومن هؤلاء، كان ١٣٦٥٣ من النساء، والباقون الذين بلغ عددهم ٥٠٣١ من الرجال. وكان المبلغ الشهري المتوسط (١٢ مرة في السنة) لكل مستفيد ٧٩,٦٧ يورو[٦٩]. وشاهد المستفيدون الذين بلغ عددهم زهاء ١٨ ألفا والذين كانت لهم طلبات فعالة بنهاية السنة زيادة في دخولهم بحوالي ٣٠ في المائة في المتوسط. وبالتالي، إذا لم تقض التكملة على فقرهم النقدي، فإنها تقلل إلى حد كبير على الأقل كثافته وشدته. وحاليا، تشمل تكملة التضامن للمسنين زهاء خمسين ألف شخص تتجاوز أعمارهم ٧٠ عاما (بالتوسيع إلى الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ أو أكثر من عام ٢٠٠٨ فصاعدا)، كانت دخولهم حقا دون خط الفقر، الأمر الذي يتيح لهم الحصول على زيادة في الدخل الشهري يبلغ متوسطها ٨٠ يورو تقريبا.

إن مكافحة الفقر والاستبعاد الاجتماعي، فضلا عن كونها مجال الخدمات والأجهزة الاجتماعية والصحية، يجري تطويرها أيضا عن طريق شبكات الجوار التي يمكنها، بتحديد هوية المشاكل والخصوصيات التي تميز إقليما معينا، أن تضع استراتيجيات التدخل المحددة. وفي هذا السياق، ثمة العقود المحلية للتنمية الاجتماعية[٧٠]، التي سبق أن اختيرت أقاليمها وفقا لاحتياجات معلومة، حيث تُدعى كل من البلديات إلى وضع مشروع، مع منظمة غير حكومية منسِّقة، منظمة من الشبكات الاجتماعية المحلية، عن طريق شراكات التدخل في محور استراتيجي – الأسرة والمجتمع المحلي؛ الوظيفة والتدريب وإمكانيات الوصول والإعلام. وفي البداية، سيوضع ثلاثون عقدا محليا للتنمية الاجتماعية، وحاليا يجري وضع بروتوكول لخمسة مشاريع.

---

(٦٨) عن طريق تقديم طلب على مراحل: في عام ٢٠٠٦، فقط للأفراد البالغين من العمر ٨٠ عاما أو أكثر؛ في عام ٢٠٠٧، للذين تبلغ أعمارهم ٧٠ عاما أو أكثر؛ من عام ٢٠٠٨، لجميع الأشخاص المحتاجين ماليا البالغين من العمر ٦٥ عاما أو أكثر.

(٦٩) المصدر: معهد المعلوماتية وإحصاءات الضمان الاجتماعي.

(٧٠) الرسالة رقم ٢٠٠٧/٣٩٦، المؤرخة في ٢ نيسان/ابريل.

المادة ١٤

المرأة الريفية

الاعتبارات الاقتصادية

تمثل الأراضي المصنفة في البرتغال على أنها أراض ريفية ٨٥,٤ في المائة من مجموع مساحة البرتغال. فالزراعة قطاع اقتصادي بالغ الأهمية في المناطق الريفية ويمكن تقييم مشاركة المرأة بالمؤشرات التالية[٧١]:

- ٢٥,٧ في المائة من جميع المنتجين الزراعيين من النساء[٧٢].
- من بين هؤلاء ٢٢,٧ في المائة تتجاوز سنهم ٦٥ عاما و٢٦,٥ في المائة تتراوح سنهم بين ٥٥ و٦٤ عاما و٣٠,٢ في المائة بين ٤٥ و٥٤ عاما. وهذا يعني أن ٧٩,٤ في المائة من المنتجات في الزراعة تزيد أعمارهن عن ٤٥ عاما.
- وتمثل المنطقتان الشمالية والوسطى من البلد ٣٥,٧ في المائة و٣٧,١ في المائة، على التوالي، من جميع المنتجين الزراعيين في البلد.
- المستوى التعليمي للمرأة الزراعية المنتجة هو:
  - التعليم الأساسي (٥٦,٠ في المائة).
  - مهارتا القراءة والكتابة (٢٠,٩ في المائة).
  - الأمية (١٧,٨ في المائة).
  - التعليم الثانوي الزراعي (٠,٢ في المائة).
  - الدرجة العلمية الزراعية من الجامعة أو المعاهد التقنية (٠,٣ في المائة).
- ٩٠,٧ في المائة من جميع المنتجات الزراعيات لم يحصلن إلا على تدريب مهني عملي.
- ٨٠,٩ في المائة من جميع المنتجات الزراعيات يعملن لبعض الوقت في ممتلكاتهن.

---

(٧١) المصدر: المعهد الوطني للإحصاء – استقصاء الهيكل الزراعي – ٢٠٠٥ والمكتب الإحصائي للجماعة الأوروبية – ٢٠٠٥.

(٧٢) ''المنتجات الزراعيات'' هن النساء اللواتي يمتلكن ممتلكات زراعية؛ ''النساء العاملات في الزراعة'' هن النساء اللواتي يعملن لممتلكات زراعية أخرى.

- العاملات المتفرغات (١٦,٥ في المائة) يبلغن من السن ٤٥ عاما أو أكثر.
- ١٥,٩ في المائة من جميع المنتجات الزراعيات لديهن أعمال أخرى بأجر خارج مزارعهن وهذه الأعمال غالبا ما تكون في قطاع الخدمات.

وتحتل البرتغال المرتبة العاشرة في الاتحاد الأوروبي (٢٥ دولة عضوا) في العاملين النشيطين اقتصاديا في القطاع الزراعي (٧,٧ في المائة) في عام ٢٠٠٥. وآنئذ كان المتوسط بين الاتحاد الأوروبي – ٢٥ ٤,٨ في المائة. والعاملات النشيطات اقتصاديا في الزراعة مسنات ولديهن مستوى تعليمي منخفض. ومعظم النساء يعملن في الممتلكات الزراعية الصغيرة.

ومعظم النساء العاملات في الزراعة يفعلن ذلك لبعض الوقت، ما لم يكنّ جزءا من الأسرة التي تمتلك المزرعة. في هذه الحالة، يتفرغن للعمل. وهذا يعني أن معظم النساء العاملات في الزراعة يفعلن ذلك لمساعدة أسرهن.

وفيما يتعلق بالسكان العاملين فإن القطاع الزراعي يمثل ١١,٧ في المائة من جميع العاملين. ونسبة النساء والرجال العاملين في القطاع مماثلة جدا، ولكن نسبة الرجال أعلى من نسبة النساء، على الرغم من هذه النسبة استقرت بين ٢٠٠٤ و٢٠٠٦.

السكان العاملون لكل قطاع نشاط رئيسي						
البرتغال	الجنس	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٦/٢٠٠٥
		ألف شخص				بالنسبة المئوية
السكان العاملون	رجال ونساء	٥١١٨	٥١٢٣	٥١٢٣	٥١٦٠	٠,٧
	رجال	٢٧٨٧	٢٧٨٤	٢٧٦٥	٢٧٩٠	٠,٩
	نساء	٢٣٣١	٢٣٣٩	٢٣٥٧	٢٣٧٠	٠,٥
الزراعة والحراجة ومصايد الأسماك	رجال ونساء	٦٤٢,١	٦١٨,١	٦٠٦,٢	٦٠٣,٨	٠,٤-
	رجال	٣٢٨,٧	٣٢٠,٩	٣٠١,٩	٣١٠,٤	٢,٨
	نساء	٣١٣,٤	٢٩٧,٢	٣٠٤,٤	٢٩٣,٤	٣,٦-
الصناعة والتشييد والطاقة والماء	رجال ونساء	١٦٥٢,٨	١٥٩٦,٠	١٥٦٦,٦	١٥٧٧,٢	٠,٧
	رجال	١١٧٤,٧	١١٣٦,١	١١٢٨,٦	١١٣٠,٦	٠,٢
	نساء	٤٧٨,١	٤٥٩,٩	٤٣٨,٠	٤٤٦,٦	٢,٠
الخدمات (التصنيف الصناعي الموحد، ج إلى ف)	رجال ونساء	٢٨٢٣,١	٢٩٠٨,٦	٢٩٤٩,٨	٢٩٧٨,٤	١,٠
	رجال	١٢٨٣,٦	١٣٢٧,٢	١٣٣٥,٠	١٣٤٨,٦	١,٠
	نساء	١٥٣٩,٤	١٥٨١,٥	١٦١٤,٨	١٦٢٩,٨	٠,٩

ومن مجموع السكان العاملين في القطاع الزراعي في عام ٢٠٠٥، مثلت المزارعات ٢٥,٧ في المائة، موزعة كما يلي:

الوصف	السنة: ٢٠٠٥
النسبة المئوية لكل فئة عمرية	
١٥ إلى ٣٤	٢٧,٠
٣٥ إلى ٤٤	٣١,٢
٤٥ إلى ٥٤	٣٠,٢
٥٥ إلى ٦٤	٢٦,٥
> ٦٥	٢٢,٧

النسبة المئوية لمجموع المزارعات لكل تسمية للوحدات الإقليمية للإحصاء ٢[٧٣]	
الشمالية	٣٥,٤
الوسطى	٣٧,١
لسبوا	٢,٧
الينتيخو	١١,٩
الغارفي	٤,٦
جزر الآزور	٤,٨
مديرا	٣,٦

النسبة المئوية للمستوى التعليمي للمزارعات	
لا يستطعن القراءة أو الكتابة	١٧,٨
يستطعن القراءة والكتابة	٢٠,٩
التعليم الأساسي – الدورة الأولى	٤٤,٠
التعليم الأساسي – الدورة الثانية	٨,٩
التعليم الأساسي – الدورة الثالثة	٣,١
التعليم الزراعي الثانوي	٠,٢
التعليم غير الزراعي الثانوي	١,٧
التعليم التقني الزراعي/الجامعي	٠,٣
التعليم التقني غير الزراعي/الجامعي	٣,١

(٧٣) للحصول على مزيد من المعلومات، الرجاء أنظر: http://ec.europe.ed/eurostat/ramon/nuts/basicnuts_regions_en.html.

النسبة المئوية للتدريب المهني الزراعي لمجموع المزارعات	
التدريب العملي حصرا	٩٠,٧
التدريب على الأمد القصير	٥,٤
التدريب على الامد الطويل	٢,١
التدريب على الأمدين الطويل والقصير	١,٣
التدريب الكامل	٠,٥

النسبة المئوية لوقت العمل في المزارع لمجموع المزارعات	
بعض الوقت	٨٠,٩
٠< في المائة إلى <٥٠ في المائة	٤٧,٢
٥٠< إلى <١٠٠ في المائة	٣٣,٧
كامل الوقت	١٩,١
النسبة المئوية للمزارعات كامل الوقت لكل فئة عمرية	
١٥ إلى ٣٤	٠,٥
٣٥ إلى ٤٤	٢,١
٤٥ <	١٦,٥
٤٥ إلى ٥٤	٢,١
٥٥ إلى ٦٤	٤,٨
٦٥ <	٥,٥

النسبة المئوية لمجموع العاملات بأجر خارج المزارع	١٥,٩
النسبة المئوية على المستوى الثالث	٧١,٤

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء – دراسة استقصائية للهيكل الزراعي – ٢٠٠٥ والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية – ٢٠٠٥.

الرابطات

قامت النساء العاملات في الزراعة بتنظيم أنفسهن في رابطات طيلة عشرين سنة تقريبا. وترمي هذه الرابطات إلى مساعدة المنتجات الزراعيات في الحصول على التدريب والمعلومات وتنظيم جميع أنواع الإجراءات للنهوض بالمشاركة الأكثر نشاطا للمرأة في حياتها المهنية، بغية القضاء على العادات والممارسات التي تشكل تمييزا واقعيا ضد المرأة.

السياسات العامة

في إطار لائحة مجلس الاتحاد الأوروبي[٧٤]، التي تتعلق بدعم التنمية الريفية من قِبل الصندوق الزراعي الأوروبي للتنمية الريفية، والتي تأخذ في الحسبان الشواغل المتعلقة بتكافؤ الفرص أمام النساء والرجال، صيغت ثلاثة برامج إنمائية إقليمية (البرتغال القارية وجزر الآزور ومديرا).

تنص هذه البرامج على الحاجة إلى تعزيز تكافؤ الفرص وإلى الحد من أوجه التفاوت بين الجنسين.

وينبغي التأكيد على الأهمية المعطاة لتنويع الأنشطة الزراعية. والقصد بهذا التدبير هو دعم الأنشطة في الممتلكات الزراعية، وهي الأنشطة التي تقوم عادة النساء بها، على الرغم من أن الرجال لا يزالون يديرون المزرعة.

وتظهر التجربة أنه توجد غلبة للنساء في رابطات التنمية المحلية وفي الوظائف التي توجدها هذه المشاريع.

التدريب المهني لسكان الريف

وفقا لتقرير عام ٢٠٠٦ الصادر عن البرنامج الزراعي (''أغرو'') للاتحاد الأوروبي، فإن حالة التدريب المهني والمتدربين في إجراء التدبير ٧,١، حيث يشارك المتدربون في الزراعة والصناعة الزراعية والتنمية الريفية، وإجراء التدبير ٧,٢، الذي يقصد به تدريب المتدربين، هي كما يلي:

السن	الإجراء ٧,١				الإجراء ٧,٢			
	مشمول		منجز		مشمول		منجز	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
<٢٥ عاما	٧٧٠٤	١٠١١٧	٧٥١٣	٩٨٢١	٣٩٨	٧٠٤	٣٧٣	٦٤٩
٢٥-٤٥	١٨٠٤١	٢٧١٠٩	١٧٦٨٦	٢٦٥٣٥	٤٦٦٥	٤٣٥٦	٤٥٠٧	٤٥٧٧
٤٥-٦٥	١٩١١٥	٢٠٣١٢	١٨٩٣٨	٢٠٠٦٧	١٩٣٣	٩٦١	١٩٥٨	٩٤٨
>عاما	٥٥٤٣	١٣٧٣	٥٤٧٦	١٣٤١	٦٠	١٠	٦١	١٠
المجموع	**٥٠٤٠٣**	**٥٨٩١١**	**٤٩٦١٣**	**٥٧٧٦٤**	**٧٠٥٦**	**٦٠٣١**	**٦٨٩٩**	**٦١٨٤**

(٧٤)اللائحة رقم ٢٠٠٥/١٦٩٨ (الجماعة الأوروبية) الصادرة عن المجلس في ٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥.

ويحدث معدل الحضور الأعلى في فئة الطلاب الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٤٥ عاما، نظرا إلى أن للنساء الغلبة في هذه الفئة العمرية. إن فئة الطلاب الذين يبلغون من السن ٤٥ إلى ٦٥ عاما ذات مغزى أيضا.

التعليم	الإجراء ٧,١				الإجراء ٧,٢			
	مشمول		منجز		مشمول		منجز	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
<٤ أعوام	٢٣٩٠	٢٣١٩	٢٣٦٩	٢٣٠٠	٤	٠	٤	٠
الدورة الأولى (٤ أعوام)	١٨٩٧١	٢٢٢٨٥	١٨٨٢٣	٢٢٠١٨	٤٧	٢٧	٤٧	٢٦
الدورة الثانية (٦ أعوام)	٨٩٩٦	١٥٤٥٣	٨٨٤٥	١٥٠٨٢	٤٥	٦٥	٤٣	٦٣
الدورة الثالثة (٩ أعوام)	٨٣٦٧	٨٣٤٨	٨١٤٢	٨١١٢	١٤٢	١٠٥	١٤١	١٠٠
التعليم الثانوي	٧٩٤٢	٧٣١٥	٧٧٦٣	٧١١٣	٥٩٤	٣٠٧	٥٧٧	٣٠٤
الدرجة العلمية الجامعية	٣٦٢٢	٣١١١	٣٥٥٧	٣٠٦١	٦٠٤٠	٥٦٣٠	٥٩١٣	٥٥٠٣
درجة الماجستير/الدكتوراة	١١٥	٨٠	١١٤	٧٨	١٨٤	١٩٧	١٧٤	١٨٨
المجموع	**٥٠٤٠٣**	**٥٨٩١١**	**٤٩٦١٣**	**٥٧٧٦٤**	**٧٠٥٦**	**٦٣٣١**	**٦٨٩٩**	**٦١٨٤**

وفيما يتعلق بالتعليم، فإن المجموعة الأكثر صلة بالموضوع هي المجموعة المنتمية إلى الدورة الأولى للتعليم الأساسي (أربعة أعوام).

نوع التدريب	الإجراء ٧,١				الإجراء ٧,٢			
	الإجراءات	الساعات	رجال	نساء	الإجراءات	الساعات	رجال	نساء
نماذج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٢٣١	٢٦٣٩٧	١٢٤٧	٢٢٨٣	٢٧	١٣٥٣	٥٤٩	٥٤١
إجراءات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٦٧	٢٠٥٠٩	٤٦٠	٧٢٢	١١	٣٧٢	٤٠	٤٦
نماذج البيئة	١١٩٩	٦١٨٩٤	٧٨١٠	٩٥١٧	٢٩٨	٧٨٠٤	١١٥٩	١٠٨٣
إجراءات البيئة	٧٦٠	٤٣٨٤١	٥٨٠٢	٣٩٧٢	٣٢	٤٦٧٧	٣٣١	٣٦٣
نماذج بناء القدرات	١٥٣	١٧٠٥٨	١٠٢٤	١٤٤٠	٦	١٠٣	٤٨	٣٦
إجراءات بناء القدرات	٣١	٥٤٣٤	٣١١	٥١١	١	٩٤	٨	٩
فترة الاختبار	٠	٠	٠	٠	١	١٠	٣٥	١٥
الخارج	١٠	٣٩٤	٩٠	٩٣	٠	٠	٢١	١٨
المجموع	**٢٤٥١**	**١٧٥٥٢٤**	**١٦٧٤٤**	**١٨٥٣٨**	**٣٧٦**	**١٤٤١٣**	**٢١٩١**	**٢١١١**

يظهر هذا الجدول أنواعا محددة للتدريب: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والبيئة، وبناء القدرات. مرة أخرى، توفر النساء المساهمة الكبرى في مجموع إجراءات التدريب.

	الإجراء ٧,١			الإجراء ٧,٢		
مجالات التدريب (بالنسبة المئوية)	**الإجراءات**	**رجال**	**نساء**	**الإجراءات**	**رجال**	**نساء**
المصنوعات اليدوية	١,٢	٠,١	١,٢	٠,٠	٠,٠	٠,٠
تدريب المعلمين والمدرِّبين	٠,١	٠,٠	٠,١	٢٢,٨	١٩,٣	٢٥,٨
علوم الأعمال التجارية	٠,٧	٠,٤	٠,٨	٠,٣	٠,٠	٠,٠
التجارة	٠,٦	٠,٦	١,٣	١,١	٠,٨	٠,٦
التسويق والإعلان	٠,١	٠,١	٠,١	٠,٥	٠,٣	٠,٢
المحاسبة والضريبة	٠,٤	٠,٩	٠,٨	١,٤	١,٩	١,١
الإدارة والتنظيم	٠,٩	١,٦	٢,٤	١,٩	٥,٣	٤,٢
الأعمال السكرتارية والإدارية	٠,٠	٠,٠	٠,٠	٠,٣	٠,٠	٠,٠
الحواسيب – مستخدمون	٢,٤	١,٧	٢,٣	٠,٨	١,٠	٢,٠
الشؤون المالية والمصرفية والتأمين	٠,٠	٠,٠	٠,٠	٢,٧	٢,٢	٢,٦
الصناعات الغذائية	٤,٩	٢,٨	٦,٧	١٢,٨	٥,٤	٧,١
الزرعة والحراجة ومصايد الأسماك	٠,٩	٥,٤	٥,٧	٥,٤	٢١,٩	١٣,٨
إنتاج المحاصيل والإنتاج الحيواني	٥١,٩	٤٣,٢	٤٧,٨	٢٢,٣	١٨,١	١٢,٩
زراعة الأزهار والبستنة	٢,١	٢,١	٤,٠	٠,٣	٠,١	٠,٢
الحراجة والقنص	٦,١	٥,٣	٦,٠	٢,٧	٣,٢	٢,٩
العلوم البيطرية	٠,٤	٠,٥	٠,٢	٠,٠	٠,٠	٠,٠
السياحة والتسلية	٠,٧	٠,٣	٠,٨	٠,٠	٠,٠	٠,٠
حماية البيئة	٢٥,٤	٣٣,٥	١٨,٢	١٧,٤	١٦,٤	١٩,٩
الصحة والسلامة في العمل	٠,٣	٠,١	٠,٣	٢,٤	١,٣	٢,٤
حماية الأشخاص والممتلكات	١,٠	١,٠	١,٢	١,٤	١,١	١,١
فن العمارة والتنمية الحضرية	٠,٠	٠,٠	٠,٠	٠,٨	٠,٣	٠,٨
الرياضيات والإحصاءات	٠,٠	٠,٠	٠,٠	٠,٨	٠,٣	٠,٨
المجموع (الرقم)	**٥٩٦٦**	**٤٩٦١٣**	**٥٧٧٦٤**	**٥٩١**	**٦٨٩٩**	**٦١٨٤**

ومن ناحية مجالات التدريب، فإن إنتاج المحاصيل والثروة الحيوانية، وحماية البيئة من المجالات البارزة. وفقا لهذه المعلومات، ثمة مساهمة كبيرة لتدابير دعم التدريب المهني ذي أغراض المساواة بين الجنسين. وتوجد حتى مشاركة أكبر من النساء في معظم الإجراءات المنجزة.

المادة ١٥

المساواة أمام القانون والمسائل المدنية

لم تحدث تغييرات خلال الفترة المشار إليها.

المادة ١٦

المساواة في قوانين الزواج والأسرة

نظم الأمر الوزاري ٢٠٠٦/٧٠١ المؤرخ في ١٣ تموز/يوليه قيد الأشخاص الذين يعيش أو عاش الواحد منهم في إطار المعاشرة الزوجية بالتراضي مع المستفيد، حتى لو توفي المستفيد فعلا، في نظام الحماية الاجتماعية لموظفي الخدمة المدنية بوصفهم مستفيدين في إطار الأسرة.

وأهداف الخطة ''١٠٠ التزام للسياسة المتعلقة بالأسرة'' (٢٠٠٤-٢٠٠٦)[٧٥] هي الاعتراف بالأسرة بوصفها وحدة اجتماعية أساسية، وتعزيز الطابع العام والمتكامل للسياسات القطاعية المؤثرة في الأسرة، وتعزيز حضور الأسرة في المجتمع، وتعزيز التضامن والمسؤوليات المتشاطرة بين الأجيال، والنهوض بتطوير دورة الحياة الأسرية واستقرار الأسرة، وتشجيع التوازن بين مسؤوليات الأسرة والعمل، ودعم الأسر ذات الاحتياجات الخاصة. وكانت مجالات التدخل ذات الأولوية، عند ربطها بالأسرة، العلاقة الزوجية والأبوة والأمومة، والطفولة والشباب، والتعليم والتدريب، والشيخوخة، والمجتمع المحلي، والثقافة وأوقات الفراغ، والصحة ومجتمع المعومات، والضمان الاجتماعي.

وأنشأ المرسوم بالقانون ٢٠٠٦/١٥٥، الصادر في ٧ آب/أغسطس، لجنة السياسة المتعلقة بالأسرة والمجلس الأسرة الاستشاري لضمان مشاركة مختلف الوزارات وممثلي المنظمات غير الحكومية في تقييم التدابير السياسية وتصميمها وتنفيذها المؤثرة في الأسرة. وتقدم اللجنة تقاريرها إلى الوزير المسؤول عن العمل والتضامن الاجتماعي في الصياغة الاستراتيجية مع الوزير المسؤول عن المساواة بين الجنسين، الذي يمكنها أن تقدم توصيات إليه.

(٧٥) قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٤/٥٠ المتخذ في ١٣ نيسان/ابريل.

التوصية العامة رقم ١٩ (الدورة الحادية عشرة، ١٩٩٢) للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

التوصية العامة رقم ١٢ (الدورة الثامنة، ١٩٨٩) للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

العنف ضد المرأة

تقدم البرتغال، آخذة في الحساب التوصيتين رقم ١٩ ورقم ١٢ الصادرتين عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، فيما يتعلق بالتزام الدول بتقديم تقارير عن العنف ضد المرأة، المعلومات التالية في إطار هذا الموضوع:

حتى نهاية عام ٢٠٠٤، كانت لجنة المساواة وحقوق المرأة مسؤولة عن تنفيذ الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي. وفي مطلع عام ٢٠٠٥، نُقلت هذه المسؤولية إلى ''قوة العمل المعنية بالعنف المترلي'' الجديدة(٧٦)، التي أصبحت في وقت لاحق تحت الإشراف المزدوج(٧٧) لوزير الدولة لرئاسة مجلس الوزراء، المسؤول عن قضايا المساواة بين الجنسين، ولوزير العمل والتضامن.

وكانت الوظيفة الرئيسية لقوة العمل هذه صياغة التدخل الذي تقتضيه الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي وخطط العمل القطاعي الأخرى للحكومة، من قَبيل الخطة الوطنية للمساواة، والخطة الوطنية للإدماج الاجتماعي، والخطة الوطنية للتوظيف، والخطة الوطنية لمنع التسرب من المدارس، وخطة الصحة الوطنية، وخطة مراجعات الحسابات الاجتماعية ورصد حماية القُصّر والمسنين والمعوقين.

وفي نيسان/ابريل ٢٠٠٧، في إطار مبادرة مجلس أوروبا ''برلمانات متحدة في مكافحة العنف المترلي ضد المرأة''، قال البرلمان البرتغالي(٧٨) إن مكافحة العنف ضد المرأة، بما في ذلك العنف المترلي، تحظى بأولوية جدول أعماله السياسي من ناحية التمثيل الوطني والجهات النشطة. وأعلن عن سلسلة من التدابير التي يخطط لاعتمادها، بما في ذلك تعديل

(٧٦) قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٥/٢١، المتخذ في ٢٨ كانون الثاني/يناير، الذي أقر التقرير السنوي عن الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي وأنشأ قوة العمل المعنية بالعنف المترلي المسؤولة أمام وزير العمل والتضامن الاجتماعي.

(٧٧) قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٥/١٠٤، المتخذ في ٢٧ حزيران/يونيه.

(٧٨) القرار البرلماني ٢٠٠٧/١٧، المتخذ في ٢٦ نيسان/ابريل.

القوانين القائمة المتعلقة بالعنف المترلي، وتعزيز وعي الضحايا بحقوقهن وتعزيز الثقافة غير العنيفة، وتعزيز حماية الضحايا وقمع المجرمين ووعي جميع الجهات الفاعلة المتورطة.

بيانات عن العنف المترلي (مسجلة من قِبل قوات الأمن)

الجدول ٦

تقارير عن العنف المترلي والمؤشر على العنف بين الشريكين

العام	عدد التقارير	التقارير المتعلقة بالعنف بين الشريكين	نسبة التقارير المتعلقة بالعنف بين الشريكين بين مجموع التقارير (بالنسبة المئوية)
٢٠٠٤	١٥٥٤١	١٣٢٥٩	٨٥
٢٠٠٥	١٧٤٢٢	١٤٩٧٥	٨٦
٢٠٠٦	٢٠٥٩٥	١٧٣٤٠	٨٤

المصدر: وزارة الداخلية.

الجدول ٧

عدد الضحايا حسب الجنس والمؤشر على الاختلافات الجنسانية في الإيذاء

العام	عدد الضحايا	عدد الضحايا من الإناث	نسبة الضحايا من الإناث في المجموع (النسبة المئوية)	معدل الضحايا من الذكور (معدل الرجال/النساء) (النسبة المئوية)
٢٠٠٤	١٥٨١٠	١٣٥٧٥	٨٦	١٦
٢٠٠٥	١٧٠٢١	١٤٤٨٢	٨٥	١٨
٢٠٠٦	٢٠٦٧٨	١٨٠٣٣	٨٧	١٥

المصدر: وزارة الداخلية.

خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٤-٢٠٠٦ حدثت زيادة في عدد الحالات المبلغ عنها من هذا النوع من الجريمة. وينشأ هذا الاتجاه عن عوامل متنوعة، وتحديدا نظام التسجيل لهذه الجريمة الذي أصبح مستقلا، وبروز اجتماعي أكبر لهذه الظاهرة، الأمر الذي يسهم في زيادة عدد تقارير الإبلاغ عن الضحايا.

ومعظم جرائم العنف المترلي المبلغ عنها تتعلق بالعنف بين الشريكين، ٨٤ في المائة إلى ٨٦ في المائة من الحالات تحدث في سياق العلاقات الحميمة (الجدول ٦). وبالإضافة إلى ذلك، معظم الضحايا من النساء: في ٨٥ في المائة - ٨٧ في المائة من الحالات فإن المرأة هي التي تعاني من العنف (الجدول ٦). ومقابل كل ١٠٠ امرأة ضحايا تلك الجريمة لا يوجد

سوى ١٦ و ١٨ و ١٥ ضحية من الرجال (في ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ على التوالي) (الجدول ٧). وبين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦ بقي التباين بين معدلي الضحايا من النساء والرجال مماثلا.

ومنذ عام ١٩٩٨ يجري تشغيل خط هاتفي مجاني للمساعدة في توفير المعلومات عن ضحايا العنف المترلي لتقديم المعلومات والدعم والنصيحة للضحايا. وبين ٢٠٠٤ والنصف الأول من ٢٠٠٧ تلقى ١٧٠٣٤ مكالمة، كانت ٧١٧٧ مكالمة متعلقة بالعنف في الأسرة.

المساعدة النفسية على المستوى الوطني لضحايا العنف المترلي

في ٢٠٠٥ أنشئت الشبكة الوطنية لمراكز العنف المترلي لتوفير استجابة متكاملة لحالات العنف المترلي ولتحسين الموارد المتوفرة. ونظرا إلى أن شبكة الدعم هذه مكملة لشبكة الملاجئ، أعطيت الأولوية لإنشاء مراكز للأزمات في المناطق التي لم يتوفر فيها الدعم للضحايا. ومن المتوقع أن تحقق بنهاية عام ٢٠٠٧ تغطية البلد كله.

في ٢٠٠٦ أنشئت لجنة للتقييم لتقييم الملاجئ[٧٩]. وقدمت تقريرا نهائيا عن نتائجها في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦.

إن اللوائح الداخلية لجميع الملاجئ يجب أن تقرها مسبقا لجنة المساواة وحقوق المرأة، حتى يُوَحد ويجاز تنظيمها.

أعفى المرسوم بالقانون ٢٠٠٧/٢٠١ الصادر في ٢٤ أيار/مايو ضحايا العنف المترلي من رسوم الرعاية الصحية.

في عام ٢٠٠٦ نُشر دليل على الموارد، يدرج جميع الموارد العامة والخاصة المتوفرة في مجال العنف المترلي. ووُزع على الهيئات والجهات العاملة في توفير الدعم المباشر أو غير المباشر في هذا المجال.

ويمكن القول عموما إن هيئات عامة والمجتمع المدني قامت باستثمار كبير في كمية وجودة الاستجابات النفسية – مراكز للأزمات وخطوط الهاتف للمساعدة في حالات الطوارئ والملاجئ.

(٧٩) المرسوم التنظيمي ٢٠٠٦/١، الصادر في ٢٥ كانون الثاني/يناير، يقوم بتنظيم الملاجئ وبتشغيلها والإشراف عليها.

منع ومكافحة العنف ضد المرأة/العنف المترلي

كانت للنتائج المنجزة في هذا المجال صلة بتقييم إمكانية تحسين سلامة الضحايا. خلال الفترة قيد النظر قيّم التقرير الذي نص عليه قرار مجلس الوزراء ٢٠٠٦/١٧، المتخذ في ١٢ كانون الثاني/يناير، ملاءمة استخدام أساليب المراقبة الالكترونية للسيطرة على حركات المجرمين واتخاذ التدابير لإبقائهم بعيدين عن منازل أسر الضحايا.

وفي ٢٠٠٥ صِيغ ووُزع توزيعا واسع النطاق منشور موضوعي ومن السهل فهمه عن حقوق والتزامات ضحايا العنف المترلي في الحالات الجنائية.

ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، أُوجِد إشعار موحد يجعل من الممكن جمع إحصاءات أكثر دقة وتفصيلا عن العنف المترلي المسجل لدى الشرطة. ويسمح هذا الشكل بتحليل بضعة متغيرات تصف الضحية ومرتكب الاعتداء وسياق الاعتداء، الأمر الذي يسمح بوضع مؤشرات يعول عليها وقابلة للمقارنة دوليا على نطاق وشكل الظاهرة.

وبموجب البرنامج المتكامل لعمليات الجوار لضبط الأمن[٨٠] أنشئت أفرقة لدعم الضحايا في الجوار. ومن أهداف هذه الأفرقة منع العنف المترلي، ومساندة الضحايا والمتابعة بعد العنف. في ٢٠٠٦ ضمت هذه الأفرقة ٢٤٠ وكيلا مقسمين إلى جميع الوحدات الفرعية البالغ عددها ٢٢ (واحدة في كل قيادة متروبولية وإقليمية). وسيمد نطاق هذا المشروع النموذجي إلى وحدات فرعية أخرى.

في عام ٢٠٠٦ كان لشرطة الأمن العام ١٤٢ مكتبا للإبلاغ عن الجريمة ولدعم الضحايا، وقد أنشئت للقيام بخدمات متخصصة مناسبة للجرائم العنيفة وللحالات التي يكون فيها الضحايا أكثر ضعفا: المسنون والأطفال والنساء والمعوقون، الأمر الذي يضمن الدعم والحماية والإحالة الفضلى.

في عام ٢٠٠٤ بدأ الحرس الوطني الجمهوري بإنشاء مكاتب ''نويات النساء والأطفال''. وهذه المكاتب مصممة على نحو خاص للتعامل مع ضحايا العنف المترلي. في حزيران/يونيه ٢٠٠٧ كانت هناك ٢٥٠ مكتبا موزعة في كل أرجاء الإقليم الوطني، موفرة الخصوصية وظروف الراحة.

ويتلقى الحرس الوطني الجمهوري أيضا التدريب المتخصص لإدماج هذه الخدمة، وتولى الأولوية للضابطات، نظرا إلى أن معظم ضحايا العنف المترلي من النساء. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٧، كانت نسبة ٢٩ في المائة من ضباط ''نويات النساء والأطفال'' من

(٨٠) التوجيه الاستراتيجي ٢٠٠٦/١٠، المؤرخ في ١٥ أيار/مايو، لشرطة الأمن العام.

النساء. إن عدد الساعات المخصصة لمشاكل العنف ضد المرأة في ازدياد في برامج التدريب المختلفة لقوة الشرطة.

وقد حقق التقدم الكبير في ممارسات الشرطة والممارسات القضائية، أيضا بفضل الاستثمار المتنامي من قِبل الوزارات المعنية في حملات التوعية وتدريب الشرطة والمدعين العامين، الأمر الذي يعجل باتخاذ الإجراءات القضائية وإجراءات الشرطة لجمع الأدلة وتقديم التهم وإنزال العقوبات المناسبة بالمجرمين.

القانون الجنائي

جرى تنقيح القانون الجنائي ومن المتوقع أن يدخل النص الجديد حيز النفاذ في ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧. والأحكام المتعلقة بالعنف المترلي كما يلي:

العنف المترلي هو لأول مرة جريمة مصنفة (المادة ١٥٢)، يعاقب عليها بالسجن لمدة سنة إلى ٥ سنوات. وتتكون هذه الجريمة من القيام، سواء على نحو مكرر أو غير مكرر، بإلحاق سوء المعاملة البدنية أو النفسية، بما في ذلك العقاب البدني، وتقييد الحرية والجرائم الجنسية ضد شريك أو شريك سابق أو شخص من نفس الجنس أو شخص من جنس مختلف أقاموا علاقة أو لهم علاقة مماثلة لعلاقة شريكين، أو ضد شخص ضعيف بسبب السن أو حالة النقص الصحي أو المرض أو الحمل أو التبعية الاقتصادية يعيش مع مرتكب الجريمة.

وبمقتضى هذا التنقيح يرفع الحد الأدنى من العقوبة إلى سنتين عندما يكون الضحية قاصرا، أو تحدث الجريمة بحضور قُصّر، أو تحدث في مترل مشترك، أو تحدث في مترل الضحية.

إذا نجمت عن الوقائع جريمة جسيمة ضد السلامة العقلية يُعاقب المرتكب للجريمة بالسجن لمدة سنتين إلى ثماني سنوات وإذا كانت النتيجة وفاة الضحية تكون العقوبة السجن لمدة ٣ إلى ١٠ سنوات.

ويمكن أن تشمل تدابير حماية الضحايا ما يلي: أن يُحظر على مرتكب الجريمة إجراء أي اتصال بالضحايا، وأن يحظر على مقترف الجريمة دخول مترل الضحية و/أو مكان عمله، الأمر الذي يمكن أن يُرصد بالوسائل الفنية من بُعد، وأن يحظر استعمال الأسلحة النارية وامتلاك ترخيص بحمل أسلحة نارية (من ٦ أشهر إلى ٥ سنوات)، والتزام بحضور برامج لمنع العنف المترلي. ويمكن لمرتكب الجريمة أن تحظر عليه ممارسة السلطة الأبوية، أو الوصاية أو السلطة الأسرية (من عام إلى ١٠ أعوام).

وبمقتضى النص الجديد، فإن قتل الشريك أو الشريك السابق أو شخص من نفس الجنس أو جنس مختلف كانت للمجرم به علاقة مماثلة لعلاقة شريكين، حتى دون التساكن، أو ضد سلف منحدر من أصل مشترك من الدرجة الأولى، يُعتبر أنه جريمة قتل متعمد، يعاقب عليه بالسجن لمدة ١٢ إلى ٢٥ سنة (المادة ١٣٢).

وفي الظروف الجديدة فإن الكراهية القائمة على أساس لون أو جنس الضحية (من جملة عوامل أخرى) تعتبر أيضا جريمة قتل متعمد.

قانون العملية الجنائية

إن القانون الجديد للعملية الجنائية نُقح أيضا وأُقر فعلا. ومن المتوقع أن يدخل حيز النفاذ في ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، وفي هذا النص الجديد، يرد أدناه ذكر بعض المواد المتعلقة بالعنف المترلي.

فيما يتعلق بالمحظورات على المجرم والسلوك المطلوب منه، فإن المادة ٢٠٠ من قانون العملية الجنائية تعزز، بمقتضى القانون الجديد، الحظر على أن يتصل المجرم ببعض الأشخاص بأي شكل من الأشكال. ويشمل أيضا تدابير جديدة من قبيل حظر امتلاك أو استخدام أسلحة نارية أو القيام، خلال مدة محددة، بتسليم أسلحة نارية أو أشياء أخرى قد تيسر القيام بجريمة أخرى، وإمكانية إلزام المجرم، بموافقته، باتباع معالجة الإدمان، في مؤسسة مناسبة، إذا كان ذلك الإدمان أسهم في ارتكاب العمل الجنائي.

إن المادة ٢٨١، المتعلقة بالتعليق المؤقت لعملية ما، تنص على أن ذلك التدبير ممكن حين تلبية بضعة شروط. بمقتضى القانون الجديد، يدرج شرط آخر: غياب تطبيق سابق لهذا التدبير في سياق جريمة ذات نفس الطبيعة. يُعطى شكل جديد لشرطين آخرين: الأول يتعلق بغياب درجة عالية من الذنب، والثاني يتعلق بغياب إدانات سابقة بارتكاب جريمة ذات نفس الطبيعة (بدلا من سوابق جنائية).

ويمكن أن تفرض، على نحو منفصل أو تراكمي، بعض قواعد السلوك على مرتكب الجريمة. ينص الحكم الجديد على أن يقوم المجرم بخدمة للصالح العام، بالإضافة إلى دفع مبلغ معين للدولة أو المؤسسات الخاصة للتضامن الاجتماعي. وتدرج قواعد جديدة: حضور برامج وأنشطة معينة؛ وشرط العيش في مكان معين وحظر الانضمام إلى رابطات معينة وحضور اجتماعات معينة.

وبموجب أحكام هذه المادة، يمكن للادعاء العام، في حالات العنف المترلي التي لا تفاقمها النتيجة، أن يقرر، بناء على الطلب الصريح والتطوعي من الضحية، تعليق العملية،

بموافقة القاضي ومرتكب الجريمة، حين تلبية شرطين: عدم تطبيق سابق لهذا التدبير في سياق جريمة من نفس الطبيعة، وعدم الإدانة السابقة لجريمة من نفس الطبيعة.

وفي حالات العنف المترلي، تبلغ أقصى فترة للتعليق ٥ أعوام (المادة ٢٨٢).

القانون ٢٠٠٧/٢٣ الصادر في ٤ تموز/يوليه

بموجب القانون الجديد الذي ينظم دخول الأجانب إلى الإقليم الوطني ومكوثهم فيه وخروجهم وطردهم منه (القانون ٢٠٠٧/٢٣ الصادر في ٤ تموز/يوليه ٢٠٠٧)، إذا أدين صاحب ترخيص بالإقامة بالعنف المترلي، يمكن منح ترخيص مستقل بالإقامة لأعضاء الأسرة للمدة الاعتيادية (عامين) (المادة ١٠٧).

تسليط الضوء الأقوى على ظاهرة العنف المترلي

في الفترة قيد النظر، شُنت بضع حملات ضد العنف المترلي. لقد تطلبت إنتاج وتوزيع مواد لإذكاء الوعي، كثير منها في ٢٠٠٧، تتعلق بالمجتمع المدني وهيئات تعالج العنف المترلي. واستخدمت هذه الحملات وسائط إعلام مختلفة وحشدت جهات اجتماعية من مجالات الصحة والتعليم والتدخل الاجتماعي والسلطات المحلية وما إلى ذلك.

لقد تعزز تسليط الضوء على الظاهرة في المناقشات والتقارير الإخبارية المتعلقة بالمشكلة في الإذاعة والتلفزيون وأيضا في الصحافة. في المدارس شارك المعلمون والطلاب مشاركة كبيرة في الأعمال المكتوبة والتصويرية، من جملة وسائل أخرى، عن موضوع العنف المترلي. وشُنت حملات لإذكاء الوعي في المدارس، شارك فيها الطلاب والمعلمون، وفي السلطات المحلية، نظرا إلى أن هذه الأنشطة اعتُبرت أفضل شكل من أشكال التدخل الرئيسي، الذي يشكل أولوية في الخطتين الوطنيتين الأولى والثانية لمكافحة العنف المترلي.

مشروعات أخرى

بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦ عززت هيئات عامة وخاصة عددا أقصى من المشروعات. واشتملت على أنشطة متعلقة بالعنف المترلي، ما يمكن أن يفسر بمزيد من الأموال العامة لعمل المنظمات غير الحكومية في هذا المجال.

ينص المرسوم بالقانون ٢٠٠٦/٥٦، الصادر في ١٥ آذار/مارس، على أن المجالات التي تتلقى أموالا من ألعاب اليانصيب الوطني مسندة من قِبل وزارة العمل والتضامن الاجتماعي ينبغي أن تشمل مكافحة العنف المترلي والجنساني.

مزيد من التدريب والبحوث

تركز الأنشطة المضطلع بها على التدريب المتعدد التخصصات الأولي والمستمر للسكان المستهدفين المشاركين على نحو أكثر مباشرة في تقديم المساعدة والحماية لضحايا العنف المترلي، أي ضباط الشرطة، والخبراء من المنظمات غير الحكومية، والمدعين العامين، والمحامين والمهنيين في مجال الرعاية الصحية، وغيرهم.

على سبيل المثال، نظم فرع المنطقة الشمالية للجنة المساواة وحقوق المرأة دورات تدريبية وحملات لإذكاء الوعي شارك فيها ١ ٩٧٩ شخصا بين ٢٠٠٤ والنصف الأول من ٢٠٠٧. واستُعملت نقاط مرجعية متعلقة بالتدريب وإذكاء الوعي لتلبية احتياجات جماعات محددة مختلفة، من قبيل مهنيي الصحة العامة وضباط الشرطة والأخصائيين الاجتماعيين وأفرقة الملاجئ والجمهور العام.

وخلال عام ٢٠٠٥، قام مكتب تنسيق الأمن الداخلي بتدريب ٢٦٠ من موظفي سلطات الشرطة بشأن العنف ضد المرأة. ومن بين المواضيع الفهم الاجتماعي للظاهرة، وأساليب إجراء المقابلات، ودعم الضحايا وإحالتهن، وتصور دائرة العنف.

وإثر هذه المبادرة أجرت شرطة الأمن العام تدريبات مماثلة وفي أيار/مايو ٢٠٠٦ نُظم فعلا ٣٩٤ عملا تدريبيا شملت ٧٤٩٦ موظفا.

وفي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ والنصف الأول من ٢٠٠٧ نظمت بضعَ حلقات دراسية وطنية ودولية قوةُ العمل للعنف المترلي ومنظمات المجتمع المدني، ما أتاح فرصة لتقاسم المعرفة في ذلك المجال واستكمالها وتنظيمها. ومن بعض الأمثلة الحلقات الدراسية المعنونة ''منع العنف المترلي: السياسات المحلية والتدخل غير المباشر''، و''العنف المترلي: التدخل المتكامل''، و''الصحة والعنف المترلي'' و''السياسات المتعلقة بالمساواة – العنف الجنساني والملاجئ: التدخل النسائي لجماعات مستهدفة مختلفة''.

وقُدمت أيضا دورات تتطلب ارتباطا بهيئات برتغالية وأجنبية، مثل دورات ''العنف في العلاقات الحميمة – التدخل المتعلق بالأزمات''، و ''إيجاد عملية للتغيير للرجال الذين يعتدون بالضرب'' و"Por nuestro Bien: un proceso de Cambio Personal y Social". والدورتان الأخيرتان قدمهما مدرِّبون من مشروع دولوث للتدخل المترلي، الذي اعتبرته دراسات ووثائق الأمم المتحدة مرجعا.

وفيما يتعلق بالبحوث، أُصدر نداء عام بتقديم عطاءات لاستقصاء وطني للعنف الجنساني بغية استكمال البيانات التي حُصل عليها في استقصاء ١٩٩٥ للعنف ضد المرأة.

وأنشأ المعهد الوطني للإحصاء أيضا فريقا عاملا لقياس العنف المترلي على أساس بيانات جمعتها الشرطة، وستُدرج هذه البيانات في قاعدة بيانات المعهد المتعلقة بالجنس.

وكجزء من إيجاد الموارد للتأهيل والعلاج الإكلينيكي للمعتدين بالضرب الذين يرغبون تطوعا في تغيير سلوكهم، وهو التأهيل والعلاج اللذان نصت عليهما الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العنف المترلي، أُجريت دراسة بعنوان ''التعامل مع مرتكبي المخالفات المتعلقة بالعنف المترلي في البرتغال – دراسة أولية''، نُشرت في عام ٢٠٠٥، وستقدم أفكارا مفيدة فيما يتعلق بتنفيذ التدبير.

إن ''الدراسة الثلاثية للمكافحة المستمرة للعنف المترلي'' التي أجريت في ٢٠٠٤ اشتملت على ثلاثة مكونات رئيسية – تحديد هوية الأساليب والمؤشرات التي ستستخدم في التعداد وتحليل الأبحاث؛ والتدخل والتدريب في مجال العنف في البرتغال خلال السنوات الخمسين الماضية؛ وإعداد مرشدين لتقديم المساعدة للضحايا وإنتاج مواد إعلامية عن قضية العنف المترلي.

ونظمت البرتغال، بوصفها عضوا في مجلس أوروبا وفي إطار حملة مجلس أوروبا لمكافحة العنف ضد المرأة، بما في ذلك العنف المترلي، إحدى الحلقات الدراسية الإقليمية الخمس التي كان من المقرر عقدها، الأمر الذي يثبت القيام بالجهد والاستثمار في تنفيذ الخطط الوطنية المتتالية ضد العنف المترلي وأيضا في المشاركة المتنامية من قِبل المجتمع المدني.