

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/FIN/4
13 April 2000
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على
التمييز ضد المرأة

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

التقرير الدوري الرابع للدول الأطراف

فنلندا*

* استنسخت هذه الوثيقة بالشكل الذي وردت به.

للاطلاع على التقرير الأول المقدم من حكومة فنلندا، انظر CEDAW/C/5/Add.56؛ الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الثامنة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة فنلندا، انظر CEDAW/C/FIN/2، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الرابعة عشرة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثالث المقدم من حكومة فنلندا، انظر CEDAW/C/FIN/3.

التقرير الدوري الرابع المقدم من فنلندا إلى اتفاقية
القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

هذا هو التقرير الدوري الرابع المقدم من حكومة فنلندا بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وكان التقرير الثالث قد قدم في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، ولكن لم تنظر فيه بعد اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. ومن ثم سوف تنظر فيه اللجنة مع هذا التقرير الرابع في دورتها في صيف عام ٢٠٠٠. وهذا التقرير هو تقرير مستكمل يتناول، بصفة خاصة، المسائل المطروحة في الملاحظات الختامية للجنة في دورتها الرابعة عشرة. ويتضمن هذا التقرير أيضا معلومات عن التشريعات والتدابير الأخيرة المتخذة للقضاء على التمييز ضد المرأة.

وقد صيغ هذا التقرير الرابع في وزارة خارجية فنلندا، بالتعاون الوثيق مع مختلف الوزارات والسلطات العامة. وطلب إلى المنظمات غير الحكومية وهيئات أخرى معنية تقديم بيانات خطية للإعداد للتقرير. وبالإضافة إلى ذلك، نظمت جلسة استماع في أيلول/سبتمبر ١٩٩٩ أتيحت فيها الفرصة للسلطات العامة والمنظمات غير الحكومية ومنظمات سوق العمل والمجالس الاستشارية لعرض آرائها وتعليقاتها بشأن مشروع التقرير.

قدم هذا التقرير إلى الأمين العام للأمم المتحدة في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩.

المحتويات

<u>الصفحة</u>	
٧	المادة ١
٧	المادة ٢
٨	١ - إصلاح الحقوق الأساسية
٨	٢ - قانون المساواة
٩	المادة ٣
٩	١ - خطة عمل الحكومة الفنلندية لتعزيز المساواة بين الجنسين
١٠	٢ - البرنامج الحكومي
١٠	٣ - البارومتر المتعلق بنوع الجنس
١١	المادة ٤
١١	١ - النص المتعلق بالحصة في قانون المساواة
١٢	المادة ٥
١٢	١ - العنف ضد المرأة
١٢	١/١ - التدابير التشريعية لمنع العنف ضد المرأة
١٣	٢/١ - تشريع بشأن الأمر الزجري ("خطر الاقتراب")
١٣	٣/١ - الدعم المقدم لضحايا العنف
١٤	٤/١ - مشروع لمنع العنف ضد المرأة
١٤	٥/١ - دراسة استقصائية بشأن العنف ضد المرأة
١٥	٢ - جماعات الأقليات
١٥	١/٢ - نساء الغجر
١٥	٢/٢ - المهاجرات
١٨	٣/٢ - اللاجئين
١٨	٣ - المعوقات

المحتويات

الصفحة

١٩	٤ - تعزيز المساواة في وسائط الإعلام
٢٠	٥ - الإعلان القائم على التمييز
٢١	٦ - المسؤولية المشتركة للرجل والمرأة عن الأسرة
٢١	١/٦ - الأعمال المنزلية بدون أجر
٢١	٢/٦ - الإجازات الأسرية
٢٢	المادة ٦
٢٢	١ - منع استغلال المرأة في الأغراض التجارية
٢٢	١/١ - مشروع منع البغاء
٢٣	٢/١ - الفريق العامل المعني بالمشكلات المتعلقة باستخدام الخدمات الهاتفية في أغراض الشهوة الجنسية
٢٣	٣/١ - إصلاح التشريعات بشأن الجرائم الجنسية
٢٣	٤/١ - الخدمات الترفيهية للكبار على شبكة الإنترنت
٢٤	٥/١ - حظر البغاء في الأماكن العامة
٢٤	٢ - الحقوق الجنسية
٢٤	المادة ٧
٢٥	١ - الحق في التصويت
٢٥	٢ - تكوين الحكومة
٢٦	٣ - قانون العاملين المدنيين في الدولة
٢٦	١/٣ - سياسة الدولة بشأن الموظفين
٢٦	٢/٣ - المسؤولون في المناصب العليا
٢٦	٤ - الأموال الممنوحة للمنظمات النسائية
٢٧	المادة ٨
٢٧	المادة ٩

المحتويات

الصفحة

٢٧		المادة ١٠
	١ - تعزيز المساواة في الحياة العملية من خلال التدابير المتعلقة	
٢٨		بسياسة سوق العمل
٢٩		٢ - التعليم والمساواة
٣٠		٣ - تدابير تتعلق بسياسة الشباب والرياضة
٣٠		١/٣ - سياسة الشباب
٣١		٢/٣ - سياسة الرياضة
٣٢		٤ - الدراسات المتعلقة بالمرأة
٣٣		المادة ١١
٣٤		١ - القضاء على التمييز في الحياة العملية
٣٤		١/١ - تعزيز المساواة في الحياة العملية
٣٥		٢ - العلاقات غير السوية في ميدان العمل
٣٧		٣ - المهاجرات في سوق العمل
٣٧		٤ - خدمات القوى البشرية الموجهة إلى السكان من الغجر والسامود
٣٨		٥ - دعم التدريب المهني للمعوقين وتشغيلهم
٣٩		٦ - الاتفاقات الجماعية
٤٠		٧ - الأجور
٤٠		٨ - البطالة بين النساء
٤٠		١/٨ - البطالة بين النساء في الفترة ١٩٩٧ - ١٩٩٨
٤١		٢/٨ - تدابير إدارة العمل من أجل تخفيض البطالة بين النساء
٤٢		٣/٨ -عاملات المسنات
٤٣		٩ - الضمان الاجتماعي
٤٣		١/٩ - زيادة الإنفاق على الضمان الاجتماعي

المحتويات

الصفحة

٤٣	٢/٩ - استحقاقات المعاشات التقاعدية
٤٤	١٠ - الرعاية النهارية للطفل
٤٥	١١ - حماية خاصة للمرأة الحامل في العمل
٤٥	المادة ١٢
٤٥	١ - النهوض بالصحة
٤٧	٢ - الرعاية الصحية أثناء الحمل وبعده
٤٧	٣ - تنظيم الأسرة وحالات الإجهاض
٤٨	٤ - الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي
٤٩	المادة ١٣
٤٩	١ - دعم القوائم بتنظيم الأعمال
٥٠	١/١ - دعم القوائم بتنظيم الأعمال من خلال برامج التنمية الإقليمية الفنلندية
٥٠	٢/١ - دعم القوائم بتنظيم الأعمال من خلال الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي
٥١	٢ - تعزيز المساواة في مجال الثقافة
٥٢	المادة ١٤
٥٣	١ - تنمية المناطق الريفية
٥٤	المادة ١٥
٥٤	المادة ١٦

المادة ١

لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

المادة ٢

تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ وتتفق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقا لذلك تتعهد بالقيام بما يلي:

(أ) إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة؛

(ب) اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة؛

(ج) فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي؛

(د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛

(هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة؛

(و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزا ضد المرأة؛

(ز) إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة.

١ - إصلاح الحقوق الأساسية

تم إجراء إصلاح شامل للدستور الفنلندي، وسوف يبدأ الدستور الجديد (١٩٩٩/٧٣١) في السريان في ١ آذار/مارس ٢٠٠٠. وتم إدراج الأحكام المتعلقة بحقوق الإنسان التي سبق تعديلها، بدون تغيير في معظمها، في الفصل ٢ من الدستور. وعليه، لا ينطوي إصلاح الدستور على تعديلات بشأن الأحكام المتعلقة بالمساواة. غير أنه فيما يتعلق بالإصلاح، فإن الأحكام المتصلة بالحقوق الأساسية قد تصبح أكثر أهمية عما سبق في الممارسات القضائية، ذلك لأنه ينبغي للمحاكم، وفقا للدستور الجديد (الفرع ١٠٦)، أن تكون الأولوية للنص المدرج في الدستور في حالة قيام تنازع واضح بين القانون البرلماني العادي وبين هذا النص.

٢ - قانون المساواة

قامت فنلندا في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ بإلغاء نص تنفيذي في قانونها المتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل (قانون المساواة) كان يتيح الإبقاء على ترتيبات إضافية لا تحقق المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية وسبق إقرارها قبل بدء سريان القانون. وفي الوقت نفسه، أصدر البرلمان الفنلندي قانونا مستقلا بشأن معاملة الترتيبات الإضافية الاختيارية المتعلقة بالمعاشات التقاعدية (١٩٩٧/١٠٣٨). تم بموجبه تغيير سن الاستحقاق في المعاش التقاعدي والاستحقاقات المقررة بموجب الترتيبات الإضافية الاختيارية المتعلقة بالمعاشات التقاعدية بحيث تكون واحدة بالنسبة لكل من المرأة والرجل. ويرسي القانون أسلوبا للمعادلة اتفقت عليه منظمات سوق العمل، وسوف يطبق هذا الأسلوب ما لم يتفق على خلاف ذلك. وفي ظروف معينة تمنح هذه الأحكام للعامل المشمول بترتيب إضافي للمعاش التقاعدي، حقا فرديا في الاختيار بين سن الاستحقاق الأدنى السابق للمعاش التقاعدي وبين سن الاستحقاق الأعلى الحالي للمعاش التقاعدي بموجب هذا الترتيب. وتتعلق معادلة الاستحقاقات بجميع الترتيبات الإضافية للمعاشات التقاعدية للعاملين. وقد بدأ سريان القوانين في ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧.

وفيما يتعلق بمبالغ التعويضات المدفوعة بسبب التمييز، فقد ازدادت أيضا. ويبلغ الحد الأدنى لمبلغ التعويض ٦٠٠ مارك فنلندي والحد الأقصى ٩٠٠ ٥١ مارك فنلندي. ويمكن تجاوز الحد الأقصى حسب نوع التمييز وظروفه. ويجوز مضاعفة الحد الأقصى على أكثر تقدير. وفي الاعتبارات الأخرى ظلت أحكام قانون المساواة المتعلقة بالمعاشات التقاعدية كما هي دون تغيير.

وقد أوردت فنلندا سردا لأنشطة أمانة المظالم المعنية بالمساواة في تقاريرها السابقة. وتلقت أمانة المظالم طلبات لالتماس الرأي بشأن ١٣٨ حالة في عام ١٩٩٧، و ١٧٦ حالة في عام ١٩٩٨. وتتعلق أغلبية الطلبات بالتمييز في الحياة العملية. وفي عام ١٩٩٧، كان ٥٨ في المائة من طالبي التماس الرأي من النساء و ٢٨ في المائة من الرجال. وفي عام ١٩٩٨، كانت النسبة المئوية ٤٧ في المائة بالنسبة للنساء و ٣٥ في المائة بالنسبة للرجال.

وبدئ في خريف عام ١٩٩٨، في إجراء دراسة استقصائية لآثار قانون المساواة الذي دخل حيّز التنفيذ في عام ١٩٨٧. وتتناول هذه الدراسة تطبيق القانون وآثاره على المجتمع، في جملة أمور، منها الحياة

العملية وعملية اتخاذ القرار. وتشمل الدراسة أيضا مقابلة الأشخاص الذين اتصلوا بأمانة المظالم المعنية بالمساواة.

المادة ٢

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل.

١ - خطة عمل حكومة فنلندا لتعزيز المساواة بين الجنسين

تم اعتماد خطة عمل الحكومة الفنلندية لتعزيز المساواة بين الجنسين للفترة ١٩٩٧ - ١٩٩٩ في شباط/فبراير ١٩٩٧. وتتبع المبادئ الأساسية لخطة العمل مبادئ منهاج عمل بيجين ومن ثم تؤكد على تمكين المرأة وتعزيز حقوق الإنسان للمرأة وحمايتها وتعزيز المساواة عن طريق مراعاة منظور الجنس، أي تعزيز المساواة عن طريق مد البعد المتعلق بالمساواة ليشمل المرحلة التحضيرية لعملية اتخاذ القرار وجميع مراحل هذه العملية. وهي تركز على الحياة العملية، والتعليم والتدريب، والمعلومات، ودور الرجل في تعزيز المساواة ومنع العنف ضد المرأة.

وبالإضافة إلى كون الخطة أداة لسياسة الحكومة الفنلندية بشأن المساواة، فهي تمثل أيضا قناة تقوم من خلالها الحكومة بإعلام مواطنيها بشأن مبادئها وممارساتها في أمور المساواة.

وقد تم تنفيذ الأهداف المحددة في خطة العمل بوصفها مشاريع أو مهام. وتحتوي خطة العمل على ما مجموعه ٩٦ مشروعا. منها ٢٣ تم إنجازها و ٦٥ جاري إنجازها. ولم يتم اتخاذ أي تدابير بعد فيما يتعلق بثمانية مشاريع. ومن أمثلة المشاريع الجارية، تقييم آثار قانون المساواة، ومراعاة المساواة بين الجنسين في الإدارة، فضلا عن تعزيز أهداف المساواة في البرنامج الوطني للعمالة وبرنامج الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي.

ومن المنجزات الرئيسية لخطة العمل، مشروع خمسي شامل لعدة قطاعات لمنع العنف ضد المرأة. ويرد شرح تفصيلي لذلك في إطار الفقرة ١ من المادة ٥.

وفيما يتعلق بمنجزات خطة العمل، تم التوسع بشكل كبير في دعم القوائم بتنظيم الأعمال. وقد منحت النساء العاملات في ميدان تنظيم الأعمال قروضا خاصة، وتم توفير التدريب والمشورة المناسبين لتشجيع قيام المرأة بتنظيم الأعمال. وحدثت مؤخرا زيادة في عدد النساء القوائم بتنظيم الأعمال في مجال خدمات الإصلاح والخدمات المقدمة إلى قطاع الأعمال. وتم بذل جهود استثنائية لدعم تنظيم الأعمال والعمالة الذاتية فيما بين النساء في المناطق الريفية. وتم في معظم الوزارات تنظيم متابعة داخلية لتنفيذ خطة العمل. وفضلا عن ذلك، تم تحديد شخص يقوم بالاتصال أو شخص مسؤول بالنسبة لكل مشروع في عملية المتابعة.

ومن بين أهداف خطة العمل، وفقاً لمبدأ مراعاة منظور الجنس، توسيع نطاق العمل المتعلق بالمساواة وتقسيمه على نحو أكثر في جميع مواقع إدارة الدولة. وأسندت مسؤولية رصد خطة العمل لفريق عامل يتألف من موظفين عموميين، وهو أول هيئة مشتركة بين الوزارات تعالج المسائل المتعلقة بالمساواة، وتشمل ممثلين من كل وزارة. ولوحظ أيضاً أن السياسة المتعلقة بالمساواة أصبحت ملحوظة وفعالة بدرجة أكبر، بل إن الاعتبارات المتعلقة بالمساواة انعكست في مشاريع خارج نطاق خطة العمل.

وتم في أيار/مايو ١٩٩٨ تقديم تقرير متابعة لخطة العمل. ويعرض التقرير التدابير التي اتخذتها الوزارات في عام ١٩٩٧، فضلاً عن الخطط المقررة لعام ١٩٩٨. وقد أنهى الفريق العامل المعني بالمتابعة أعماله في شباط/فبراير ١٩٩٩ عندما تم تقديم التقرير الختامي. وإلى جانب عرض التدابير، يشمل التقرير تحليلاً للحالة الراهنة للمساواة في فنلندا.

٢ - البرنامج الحكومي

أهداف المساواة المقررة في برنامج الحكومة الفنلندية الحالية (١٩٩٩) هي، في جملة أمور، تنفيذ مبدأ مراعاة المنظور المتعلق بالجنس في إدارة الدولة، وخاصة في وضع التشريعات الجديدة، وتنفيذ مبدأ المساواة في الأجر في الحياة العملية، فضلاً عن استحداث إجازات أسرية أكثر مرونة، وتعزيز المساواة بين الجنسين. وسوف يتم بحث توزيع التكاليف المتعلقة بالإجازات الأسرية بين أصحاب الأعمال لكل من الأم والأب وإدراج شهر خاص يتعلق بالأب في نظام الإجازات الأسرية. ووفقاً لبرنامج الحكومة، سوف تدرس الحكومة أثر التشريعات الجديدة على المساواة بين الجنسين وعلاوة على ذلك، سيتم توضيح إدارة المسائل المتعلقة بالمساواة وتعزيز الموارد ذات الصلة في وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة. وسوف تؤكد السياسة الخارجية للحكومة على مسائل حقوق الإنسان المتعلقة بالمرأة.

٣ - البارومتر المتعلق بنوع الجنس

في عام ١٩٩٨، وتمشيا مع أهداف برنامج العمل لتعزيز المساواة بين الجنسين، قام المجلس الفنلندي للمساواة والإحصاءات بنشر أول بارومتر فنلندي يتعلق بنوع الجنس. وبقدر ما هو معروف، فإن البارومتر هو أول دراسة استقصائية في العالم تستند إلى مقابلات على نطاق الشعب وتتناول على سبيل الحصر تجارب وآراء واتجاهات الأفراد العاديين من الشعب فيما يتعلق بالمساواة بين الذكر والأنثى.

ووفقاً للبارومتر، فإن الرأي العام يحبذ المساواة بين الجنسين. وتعتقد غالبية النساء والرجال، على العموم، بأن المرأة لا تتمتع بنفس المركز الذي يتمتع به الرجل في فنلندا. غير أن نصف النساء والرجال الذين شملتهم المقابلات يعتقدون أن المساواة سوف تزداد على مدى السنوات العشر القادمة، وأن عدداً أقل منهم يعتقدون بأنه لن يحدث سوى تغيير طفيف.

وتعتقد غالبية واضحة من كل من النساء والرجال أن للمرأة المتزوجة كل الحق في أن تقوم بعمل مدفوع الأجر، مهما تكن حالتها الأسرية. وما زالت المرأة مسؤولة عن رفاهية الأسرة، ولكن هناك تفاوتاً بين النساء والرجال في الاجتماع على أنه ينبغي للرجل أن يضطلع بدور أكبر في رعاية الأطفال وتنشئتهم.

وقد اعترف كل من النساء والرجال بعدم المساواة في العمل، ولكن يبدو أن النساء يقفن موقفا انتقاديا بدرجة أكبر إزاء المساواة في العمل.

وسوف يتم الاضطلاع بوضع بارومترات لاحقة تتعلق بالجنس على فترات منتظمة لتعكس الاتجاهات في تنفيذ المساواة بين الجنسين في فنلندا.

المادة ٤

١ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة بهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكن يجب ألا يستتبع ذلك، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.

٢ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية إجراء تمييزيا.

١ - النص المتعلق بالحصة في قانون المساواة

كان من شأن النص على حصة قدرها ٤٠ في المائة في قانون المساواة، بصيغته المعدلة في عام ١٩٩٥، أن زادت مشاركة النساء في عملية اتخاذ القرار على صعيد المجالس البلدية. وفي الانتخابات البلدية لعام ١٩٩٦، كانت المرأة تمثل ٣٦ في المائة من المرشحين و ٣١ في المائة من النواب المنتخبين. وبعد الانتخابات، طبق النص المتعلق بالحصة لأول مرة في المجالس البلدية التنفيذية والهيئات البلدية الأخرى. ونتيجة للنص المتعلق بالحصة، ارتفع تمثيل المرأة في المجالس البلدية التنفيذية من ٢٥ في المائة إلى ٤٥ في المائة في عام ١٩٩٦. إلا أن المرأة تمثل ١٥ في المائة فقط من رؤساء المجالس البلدية التنفيذية. وقد عمل النص المتعلق بالحصة على تعديل توزيع اللجان حسب الجنس بصفة خاصة، حتى أن عدد النساء ازداد في اللجان التي تتناول مسائل الرفاه الاجتماعي والصحة والتعليم والثقافة. ولدى اثنين من المدن الثلاث الكبرى في منطقة العاصمة محافظ من النساء. غير أن ١٠ في المائة فقط من المدن الفنلندية و ٩ في المائة فقط من المجالس البلدية كانت تديرها امرأة في عام ١٩٩٧.

٢ - وللمقيمين في البلديات الحق في التقدم باستئناف ضد قرارات الهيئات البلدية. وقررت المحكمة الإدارية العليا أن النص المتعلق بالحصة في قانون المساواة ينطبق أيضا على قرارات البلديات. ومن الممكن أن يتم عن طريق الاستئناف إلغاء قرار ينتهك قانون المساواة. وعلى سبيل المثال، كان من رأي المحكمة الإدارية العليا في حكمها (رقم ٩٠٧ المؤرخ ٢٣ نيسان/أبريل ١٩٩٩) أن قرارات مجلس مدينة "كوسانكوسكي" بشأن تعيين أعضاء ونواب أعضاء المجلس التنفيذي للمدينة وعدة لجان، تنتهك قانون المساواة.

ولم تشهد إدارة الدولة عملية مماثلة لإعادة تعيين الهيئات على نحو ما فعلت الإدارة المحلية عقب الانتخابات. غير أن النص المتعلق بالحصة زاد من عدد النساء أيضا في عملية اتخاذ القرار في إدارة الدولة

عقب سريانه مباشرة تقريبا في عام ١٩٩٥. وقبل سريان النص المتعلق بالحصة، كانت نسبة النساء ٤٠ في المائة أو أكثر في خمس لجان الدولة والهيئات المناظرة فقط. وبعد سريان النص المتعلق بالحصة، التزمت به نحو ٦٨ في المائة من اللجان، ووصل الرقم المقابل للأفرقة العاملة إلى ٤٢ في المائة.

المادة ٥

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

(أ) تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة؛

(ب) كفالة تضمين التربية العائلية فهما سليما للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

١ - العنف ضد المرأة

كان من رأي المجتمع الدولي، على سبيل المثال، في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين في عام ١٩٩٥، أن العنف ضد المرأة يشكل انتهاكا لحقوق الإنسان.

وفي فنلندا لم تعد مشكلة العنف ضد المرأة خافية. وإنما يعترف بها ويتناولها النقاش، ويجري البحث عن وسائل لمنع العنف ضد المرأة. ويرد أيضا في برنامج الحكومة الفنلندية للمساواة منع العنف ضد المرأة والعنف المنزلي، ويرد نص منفصل في الميزانية يتعلق بمكافحة العنف ضد المرأة.

١/١ - التدابير التشريعية لمنع العنف ضد المرأة

تم إصلاح أحكام قانون العقوبات المتعلقة بالجرائم الجنسية من خلال إجراء تعديل للفصل ٢٠ من قانون العقوبات (١٩٩٨/٦٥٣) الذي بدأ سريانه في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. وقد أدى الإصلاح إلى توضيح وتبسيط الفصل المتعلق بالجرائم الجنسية. وقد تم تغليظ جدول العقوبات عن طريق زيادة الحد الأدنى للعقوبة المقررة للاغتصاب بالسجن لمدة ٦ أشهر إلى ١٢ شهرا. ويتضمن الفصل نصا مستقلا يتعلق بالاغتصاب. وتم التوسع في تعريف الجرائم الجنسية بوصفها جرائم تدخل في اختصاص النيابة العامة، الأمر الذي يعد تغييرا هاما.

٢/١ - تشريع بشأن الأمر الزجري ("حظر الاقتراب")

بدأ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ سريان قانون يتعلق بأمر زجري يحظر قيام شخص بالاقتراب من شخص آخر (١٩٩٨/٨٩٨). ويجوز فرض أمر زجري إذا كانت هناك أسباب معقولة لافتراض أن الشخص الذي صدر بحقه أمر زجري من المرجح أن يرتكب جريمة تهدد حياة الشخص الذي يشعر بالتهديد أو تهدد صحته وحرية وسلامته، أو من المرجح بخلاف ذلك أن يتحرش بالشخص المشمول بالحماية بشكل خطير. ولا يسمح للشخص الذي صدر في حقه أمر زجري بأن يقابل الشخص المشمول بالحماية، أو يتصل به أو يتبعه أو يحوم حوله. وإذا كانت هناك أسباب معقولة لافتراض أن أوامر الحظر المذكورة سابقا ليست كافية لمنع التهديد بارتكاب جريمة أو أي نوع آخر من أنواع التحرش، يجوز مد نطاق هذا الأمر الزجري ليشمل التسكع بالقرب من مكان الإقامة الدائم للشخص المشمول بالحماية أو مكان قضاء عطلة أو مكان عمله أو أي مكان مماثل آخر. ويمكن إصدار أمر زجري لفترة محددة أقصاها سنة. وهذا الأمر قابل للتجديد. وانتهاك الأمر يشكل جريمة يعاقب عليها بالغرامة أو بالسجن لمدة أقصاها سنة. وينبغي أن يصدر الأمر الزجري عن محكمة قانونية، في حين أنه يمكن أيضا للشرطة أن تصدر أوامر زجرية. وكان هناك حتى الآن عدد من القضايا (٥١٣) في المحاكم أكثر مما هو متوقع فيما يتعلق بالأمر الزجري.

وقد زودت القيادة العليا للشرطة رجال الشرطة بمبادئ توجيهية بشأن الإجراءات المتبعة فيما يتعلق بالأوامر الزاجرة. وازدادت أيضا المعلومات عن الأمر الزجري، وتم نشر منشور يتعلق بذلك.

٣/١ - الدعم المقدم إلى ضحايا العنف

بدأ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧ سريان قانون الإجراءات الجنائية (١٩٩٧/٦٨٩). وفي هذا الصدد، تحسن وضع ضحايا الجرائم الجنسية وجرائم العنف. وأصبح بوسع المحكمة أن تعين للمدعي محاميا للموضوع سواء في التحقيقات قبل المحاكمة أو أثناء المحاكمة في قضايا تتعلق ببعض حالات هتك العرض أو جرائم العنف، إذا ما تقدم المدعي بدعوى في قضية تدخل في اختصاص النيابة العامة. وتدفع رسوم محامي الموضوع من الأموال الحكومية. ومن الممكن تعيين محام للموضوع إذا كان المدعي ضحية جريمة لهتك العرض من المشار إليها في الفصل ٢٠ من قانون العقوبات، ما لم يكن هناك سبب معين لاعتبار ذلك غير ضروري. ويمكن أيضا تعيين محام للموضوع في قضية تتعلق بجريمة تهدد حياة شخص آخر أو صحته من المشار إليها في المواد ١ إلى ٦ من الفصل ٢١ من قانون العقوبات، وفي هذه الحالة يتعين أن تكون هناك أسباب معقولة للقيام بذلك في ضوء العلاقة بين المدعي والمشتبه فيه. ووفقا للأعمال التحضيرية لمشروع القانون الحكومي (HE82/1995/VP)، قد تكون هذه، على سبيل المثال، هي الحالة عندما يكون المدعي هي الزوجة في قضية حيث يرتكب زوجها جريمة عنف.

ومن الممكن، في القضية المشار إليها أعلاه، تعيين مساعد للمدعي الذي لا يتقدم بادعاءات أثناء المحاكمة والذي يستمع إليه شخصيا خلال التحقيقات، وذلك إذا ما ارتؤي أن الشخص قد يحتاج إلى مساعدة في التحقيقات السابقة للمحاكمة وأثناء المحاكمة. وشروط تعيين المساعد هي بخلاف ذلك نفس شروط تعيين محامي الموضوع. وتدفع رسوم المساعد من الأموال الحكومية.

٤/١ - مشروع لمنع العنف ضد المرأة

كما ذكر من قبل، يعتبر البرنامج الوطني لمنع العنف ضد المرأة هو الإنجاز الرئيسي في تنفيذ خطة عمل الحكومة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين. وفي إطار هذا البرنامج، بدأت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة في تنفيذ مشروعين خمسين في عام ١٩٩٨: "مشروع بشأن منع البغاء" و "مشروع لمنع العنف ضد المرأة". ويقوم بتنفيذ المشروعين المركز الوطني للبحث والتطوير في ميدان الرفاه والصحة.

ويهدف "مشروع منع العنف ضد المرأة" إلى جعل العنف ضد المرأة ملحوظا، وتعزيز الرأي العام في مناهضة العنف، والحد من العنف، وتطوير وزيادة كفاءة الخدمات المقدمة للضحايا والجناة. وسوف يتم تجميع نواتج المشروع في برنامج وطني للحد من العنف ضد المرأة. ومن مجالات الاهتمام موضع الأهمية أيضا استحداث تشريعات ومتابعة تنفيذ الإصلاحات.

وكان المشروع في الأصل يدور حول منع العنف المنزلي، بما في ذلك العنف الجنسي ضد أفراد الأسرة. غير أنه تم توسيع نطاقه ليشمل أي عنف يرتكب ضد المرأة سواء في السر أو العلن. ويولى اهتمام أيضا إلى التحرشات الجنسية والعنف ضد المرأة في العمل.

وتم الاضطلاع بحملة إعلامية لمناهضة العنف المنزلي تحت عنوان "ضربة واحدة أكثر مما يطاق"، وذلك بالتعاون مع بلدية هلسنكي في خريف عام ١٩٩٨. وشكلت حملة تليفزيونية وحملة هاتفية للدعم على النطاق الوطني جزءا من حملة أكبر.

ومن الأهمية بمكان إنشاء شبكات دولية على مستوى الاتحاد الأوروبي، من أجل تعلم نماذج وأساليب جديدة لمنع العنف، وزيادة الدراية الفنية. وقد شارك الاخصائيون الفنلنديون في المشروع في مؤتمرات عقدها المجلس الأوروبي والاتحاد الأوروبي والمنظمة النسائية الأوروبية لمناهضة العنف. وقد أثار المشروع الفنلندي الاهتمام في المحافل الدولية. ويجمع المشروع بين المعارف الفنية عن طريق استشارة مختلف فروع الحكومة بشأن مسائل العنف ضد المرأة.

٥/٨ - دراسة استقصائية بشأن العنف ضد المرأة

أنهى مكتب الإحصاءات الفنلندي دراسة استقصائية واسعة حول مدى العنف ضد المرأة - وهي أول دراسة من نوعها في فنلندا بل وفي الاتحاد الأوروبي - وذلك بالتعاون مع مجلس المساواة (في وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة). وقد أثارت الدراسة قدرا كبيرا من الاهتمام في كل من فنلندا والبلدان الأخرى، نظرا لأن قلة فقط من البلدان قد أجرت مثل هذا البحث الدقيق في العنف المنزلي.

وقد نشرت نتائج الدراسة باللغتين الفنلندية والإنكليزية في عام ١٩٩٨ تحت عنوان "الإيمان والأمل والضرب" دراسة استقصائية عن العنف ضد المرأة في فنلندا. وقد ثبت أن العنف ضد المرأة مشكلة شائعة بشكل مذهل في فنلندا. وتفيد الدراسة أن ٤٠ في المائة من جميع النساء قد مررن بعد سن الخامسة عشرة بتجربة عنف بدني أو جنسي أو تهديد من جانب الرجل. ومن بين النساء اللاتي يقمن مع شريك، ٢٢ في المائة مررن بتجربة عنف بدني أو جنسي أو بتهديد بالعنف من جانب أزواجهن الحاليين - منهن ٩ في

المائة خلال العام الماضي. وقد أظهرت الدراسة أيضا أن أكثر من نصف جميع العلاقات التي انتهت بالانفصال كانت تتميز بالعنف. وبين ضحايا العنف جميعا، ١٢ في المائة التمسن المساعدة ضد العنف من جانب شركائهن، وأن ٦ في المائة من جميع الرجال الذين مارسوا العنف قد التمسوا المساعدة لوقف سلوكهم العنيف.

ووفقا لخطة العمل، سوف تستخدم نتائج الدراسة السالفة الذكر في تقييم تكاليف العنف الواقعة على المجتمع والأفراد. وسوف تقوم بالتحليل وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة والمجلس الفنلندي للمساواة والإحصاءات.

٢ - جماعات الأقلية

١/٢ - نساء الفجر

البطالة أمر عادي بين الفجريات. ويتضح التمييز ضد الفجريات بصفة خاصة في حالات العمل فيما يعرف باسم ظاهرة التمييز المزدوج استنادا إلى الجنس والزي التقليدي الذي يستخدمه الأشخاص من ذوي الخلفية الإثنية هذه.

وكما أوضح المجلس الاستشاري لشؤون الفجر، فإن لديهن مشكلات تتعلق، على سبيل المثال، بمسائل الرعاية النهارية للطفل. فمن ناحية، من الصعب بالنسبة للمتعلقات إلحاق أطفالهن بالرعاية النهارية بقدر أكبر من العاملات. والبحث عن عمل، من ناحية أخرى، صعب أيضا لأن الأطفال ليسوا ملتحقين بالرعاية النهارية.

وتواجه نساء الفجر صعوبات لدى دخولهن الأماكن العامة بسبب خلفيتهن الإثنية وزيهن التقليدي. وقد نظرت المحاكم الجزئية في عدة قضايا تتعلق بالتمييز ضد نساء الفجر، وخاصة في الفترة ١٩٩٨ - ١٩٩٩.

وواصلت وحدة تدريب الفجر العاملة بالارتباط بالمجلس الوطني للتعليم تنظيم حلقات دراسية مخصصة للمرأة بصفة خاصة. وقد عقدت أحدث حلقة دراسية في أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، وكانت موضوعاتها تتعلق بتنشئة الأطفال والوعي بوضع المرأة.

٢/٢ - المهاجرات

ما زال مواطنو البلدان الأخرى يشكلون نسبة ضئيلة فقط من سكان فنلندا، وإن كان عددهم في ازدياد. ويمثل الأجانب حاليا ١,٧ في المائة فقط من مجموع السكان. ووفقا لمركز تسجيل السكان، كان يوجد في فنلندا في ٣١ أيار/مايو ١٩٩٩، ٦٩٧ ٨٥ من الأجانب من بينهم ٤٤٨ ٤٢ امرأة.

ووفقا لقرار أصدرته الحكومة في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، يتمثل الهدف من البرنامج الرسمي للهجرة واللاجئين لفنلندا في وضع المبادئ التوجيهية للسياسة الفنلندية بشأن هذه المسائل. والهدف هو

تقديم المساعدة إلى اللاجئين للاندماج في المجتمع الفنلندي عن طريق تمكينهم من المشاركة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بوصفهم أعضاء في المجتمع على قدم المساواة مع المواطنين الفنلنديين ويتمتعون بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات. ويمنح البرنامج اللاجئين الحق في الحفاظ على ثقافتهم ودينهم وتطويرهما، بالاتساق مع القانون الفنلندي.

وتلتزم الحكومة في خطة عملها بتحسين فرص المشاركة أمام النساء المنتميات إلى جماعات الأقليات والنساء المعوقات.

وفي أيار/مايو ١٩٩٩، تم بموجب قرار حكومي تشكيل فريق عامل وزاري معني بسياسة الهجرة والعلاقات الإثنية، ويساعده فريق من الموظفين العموميين من الوزارات المختصة.

وتم في ١٥ أيار/مايو ١٩٩٨، إنشاء مجلس استشاري للعلاقات الإثنية لمواصلة عمل المجلس الاستشاري لشؤون اللاجئين والمهاجرين. ويؤكد المرسوم الصادر بشأن مهام المجلس الجديد على تعزيز قيام علاقات إثنية حسنة ومنع العنصرية والتمييز الإثني. ويقضي فرع يتعلق بحقوق المرأة برصد تنفيذ قانون المساواة وخاصة من وجهة نظر المهاجرات، والتمييز الإثني في المجتمع، والعمل، والتعليم. ويقوم فريق عامل أيضا برصد خطة عمل الحكومة وتنفيذها بالنسبة للمهاجرات، مع تنفيذ التوصيات بشأن وضع المهاجرات في التقرير الصادر عن المجلس الاستشاري السابق.

وقد نشر فريق عامل أنشأه المجلس السالف الذكر تقريره عن وضع المهاجرات في فنلندا في ٣١ آذار/مارس ١٩٩٧. وتم تمثيل المهاجرات تمثيلا واسعا في الفريق العامل. وتتمثل مهمته في استعراض النظر إلى المهاجرات ووضعهن والبدء في تجميع بيانات عن حالتهم في فنلندا ودعم هذا التجميع. ويقتصر عمل الفريق على المشكلات المتعلقة بالحياة العملية والتعليم، والحفاظ على الثقافة والهوية وتنميتها. وقد أشار تقريره الختامي إلى أن ندرة الإحصاءات والدراسات الصحيحة عن الموضوع قد أعاقَت أعماله. ويتم إصدار إحصاءات عن المهاجرين بدون تمييز حسب نوع الجنس أو يتم تصنيفها حسب الجنسية، وفي هذه الحالة لا يظهر في الإحصاءات المهاجرون الذين حصلوا على الجنسية الفنلندية.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، شكلت وزارة العمل فريقا للإدارة يمثل مختلف الوزارات والرابطة الفنلندية لحقوق الإنسان، وذلك لوضع نظام فعال لرصد التمييز العنصري والإثني، سوف يكون مستعدا للعمل بكامل طاقته في الفترة ٢٠٠٠ - ٢٠٠١. وقد أجرى فريق الإدارة هذا عدة دراسات استقصائية تتعلق بالتمييز الإثني، بما في ذلك دراسة شاملة للأشكال التي يتخذها هذا التمييز، ومن المقرر نشرها في خريف ١٩٩٩.

وتم إجراء تعديلات للتشريعات وإدخال أحكام جديدة فيها خلال السنتين أو الثلاث سنوات الماضية، تعنى بالتحديد باستقبال المهاجرين ووسائل تحسين وضعهم. وكان من شأنها بصفة خاصة تحسين وضع المرأة والطفل.

وقد بدأ في ١ أيار/مايو ١٩٩٩ سريان قانون جديد بشأن إدماج المهاجرين واستقبال ملتمسي اللجوء (١٩٩٩/٤٠٣). ويتمثل هدفه في تعزيز الوسائل التي من شأنها تمكين المهاجرين من ممارسة التأثير في المجتمع الفنلندي وتشجيع التفاعل والتسامح بين المهاجرين وبقية السكان، بما في ذلك قيام علاقات إثنية حسنة.

ويتمثل الهدف الرئيسي للقانون في تعزيز فرص العمالة فيما بين المهاجرين، وتشجيعهم على التماس المزيد من التدريب والتعليم، ومساعدتهم في التوافق اقتصاديا واجتماعيا، ودعم تنفيذ الحقوق الأساسية وحقوق الإنسان.

ويتم تنفيذ القانون بمساعدة برنامج للإدماج يجري تنفيذه على الصعيد المحلي. وينص القانون على منح المهاجر استحقاقا للاندماج في المجتمع لفترة ثلاث سنوات. ويتمثل شرط منح الاستحقاق في أن يشارك المهاجر في إعداد وتنفيذ خطة لاندماج المهاجر الفرد أو الأسرة المهاجرة. وتتفق السلطة المحلية ومكتب العمل والمهاجر في تنفيذ خطة الاندماج على إجراءات لمساعدة المهاجر والأسرة المهاجرة على الاندماج، وهي الإجراءات التي تعمل السلطات على اتخاذ ترتيبات بشأنها ويقوم المهاجر بتنفيذها. وتشمل تعليم اللغة، ووضع خطة للدراسة، والتدريب، والتحضير لدراسات مهنية واتصالات اجتماعية. وفي حالة عدم استعداد المهاجر للمشاركة في وضع خطة الاندماج أو في حالة عدم الامتثال لها، يجوز وقف الاستحقاقات الاقتصادية.

ومن شأن الإجراءات الموضوعية في الخطة أن تساعد المهاجرات على فهم حقوقهن والتمتع بها. والمبدأ العام هو أنه من المهم تزويد المهاجرين من الرجال والنساء بمعلومات عن الحقوق المتصلة بوضع المرأة فيما يتعلق بالمساواة والزواج ومشاركة المرأة والطفل في المجتمع التي على أساسها يقوم وضع المرأة في المجتمع الفنلندي.

ومن وجهة نظر المرأة بالتحديد، تهدف الخطط إلى مساعدة الأمهات في الأسر الكبيرة والنساء الأخريات على فهم حقوقهن، والحصول على معلومات عن المجتمع، والطرق الديمقراطية لممارسة التأثير، والعادات، والثقافة، والحق في المساواة، ووضع المرأة والطفل، وتعلم اللغة الفنلندية كل يوم، وإدراك مغزى التعليم، إلخ. وتعد الخطط في إطار الإدراك والوعي بأن كثيرا من المعايير الثقافية في بلد المنشأ قد تجعل المرأة والفتاة تواجهان متطلبات متعارضة، بالمقارنة بوضع المرأة في المجتمع الفنلندي.

٣/٢ - اللاجئات

يستند التعريف الفنلندي للاجئ إلى اتفاقية جنيف لعام ١٩٥١ بشأن وضع اللاجئين. غير أن المحاكم كانت حريصة جدا لدى اكتشاف مظاهر اضطهاد قائم على نوع الجنس. وتشمل الممارسة القانونية لمجلس

اللجوء قضية أشير فيها إلى الوضع الضعيف لطالبة اللجوء بوصفها امرأة وحيدة كمعيار للاعتراف بحاجتها إلى الحماية الدولية.

وهناك اعتراف بالاحتياجات الخاصة للمرأة في إجراءات اللجوء يتمثل في إمكان أن يكون من يقوم بإجراء المقابلة والترجمة الشفوية من النساء. غير أنه لا يوجد حق مطلق في ذلك. ويجري مقابلة المرأة بمفردها دون حضور زوجها، إلا أنه لا توجد مبادئ توجيهية وطنية بشأن اللاجئات حيث يمكن أن تعالج الاحتياجات الخاصة للمرأة ووضعها على نحو أفضل. وقد طرحت المنظمات غير الحكومية في كثير من المناسبات الحاجة إلى إعداد مبادئ توجيهية أوروبية بشأن اللاجئات.

٣ - المعوّقات

كان الوضع المجتمعي للمرأة المعوّقة في فنلندا موضع مناقشة عامة لعدة سنوات. وقد شهدت التسعينات زيادة قوية في الوعي بحقوق المعوّقين، وكذلك المعوّقات.

وتشكل الخدمات والمعونة جزءاً محورياً من السياسة الاجتماعية المتعلقة بالمعوّقين مع التأكيد على إعادة التأهيل والمشاركة في المجتمع. وفي التسعينات بصفة خاصة ازدادت الخدمات المقدمة للمعوّقين، وهي الخدمات التي يكون للمعوّقين إعاقة بالغة ما يسمى بالحق الذاتي في الحصول عليها. وتشمل هذه الخدمات إعادة التأهيل طبياً وبعض الخدمات الأخرى التي تستند إلى القانون المتعلق بالخدمات المقدمة إلى المعوّقين (خدمات النقل، وخدمات الترجمة الشفوية، وخدمات الإسكان، وخدمات تحسين المسكن، وتوفير الأدوات والأجهزة المنزلية)، والتي تقوم بترتيب تقديمها مؤسسة التأمين الاجتماعي. وقد ظل القانون الحالي المتعلق بالخدمات المقدمة إلى المعوّقين سارياً منذ عام ١٩٩٤.

ويستخدم ٢١ ٠٠٠ شخص خدمات خاصة للمعوّقين ذهنياً. وفي عام ١٩٩٧، أدخلت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة مشروعاً ثلاثياً (الربط الشبكي للخدمات الخاصة)، الغرض منه هو، في جملة أمور، توفير خدمات خاصة للمعوّقين ذهنياً.

وقد تناقص استخدام الخدمات الخاصة الموجهة للمعوّقين ذهنياً، والتي تقوم بترتيبها المناطق المختصة بتقديم رعاية خاصة للمعوّقين. ويتمثل الهدف من ذلك في توفير الخدمات للمعوّقين ذهنياً بوصفها خدمات بلدية عادية. وانخفض نصيب الرعاية المؤسسية في توفير الرفاه الاجتماعي للمعوّقين ذهنياً، ومن المستهدف أن يزداد انخفاضاً بقدر ما، مع استحداث خدمات إسكان وخدمات مساعدة بديلة أخرى. ومن الواضح بدرجة أكبر أن توفير الرعاية المؤسسية والخبرة الفنية اللازمة للمعوّقين ستكون من مسؤولية المناطق المختصة بتقديم رعاية خاصة للمعوّقين، دعماً للخدمات البلدية الأساسية. ومن الأمور التي تنطوي على تحديات خاصة محاولة تلبية احتياجات المعوّقين ذهنياً لفترة طويلة والمقيمين مع آبائهم، إلى الخدمات. وسوف تحتاج غالبية كبيرة منهم إلى أنواع مختلفة من خدمات الإسكان خلال السنوات القليلة القادمة. وتشمل الخدمات الأخرى التي يحتاج إليها المساعدة الذاتية والرعاية الأسرية والأنشطة النهارية والتوجيه والدعم الأسريين.

٤ - تعزيز المساواة في وسائط الإعلام

تناول تقرير فنلندا الثالث شركة الإذاعة الفنلندية. وتم في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ الاحتفال بمرور عشر سنوات على المساواة في العمل في شركة الإذاعة الفنلندية. وفي عام ١٩٩٨، اعتمد مجلس إدارة الشركة خطة جديدة للمساواة. وفي عام ١٩٩٩، حصلت هذه الخطة على جائزة بوصفها أفضل خطة للمساواة من جانب الوزارة المعنية بالمساواة وأمانة المظالم المعنية بالمساواة. وقد أخذ في الاعتبار مبدأ مراعاة المنظور المتعلق بنوع الجنس لدى إعداد هذه الخطة الجديدة، وهي تشمل أيضا إجراء إيجابيا لتعزيز المساواة بين الجنسين.

وقد اضطلعت شركة الإذاعة الفنلندية بتنفيذ مشروع خمسي بعنوان "صورة المرأة والرجل" (٩٤ - ١٩٩٨). ويركز هذا المشروع على المساواة بين الجنسين في برامج الشركة. وينطوي على دراسة وتحليل الأخبار والروايات الخيالية وبرامج الأطفال فضلا عن ماهية الصحافة في العلاقة مع نوع الجنس. وكانت النتائج تهدف إلى دعم مُعدّي البرامج في جهودهم لزيادة تحقيق المساواة في البرامج وتحسين الخدمة لمختلف فئات الجمهور. وقد امتد نطاق هذا التعاون في أعمال الدراسة والتعليم الذي تم مع معاهد الاتصال والباحثين في مختلف الجامعات الفنلندية ليشمل التعاون بين ست شركات إذاعية للخدمة العامة.

ونتيجة للمشروع المعنون "صورة المرأة والرجل"، قامت شركة الإذاعة الفنلندية وخمس شركات أوروبية عامة للإذاعة بتنفيذ مشروع تحت عنوان "العروض المتعلقة بنوع الجنس". والغرض من هذا المشروع هو إدماج الاعتبارات المتعلقة بنوع الجنس في مناقشة سياسة الإعلام، وذلك لتوعية العاملين الفنيين في وسائط الإعلام والجمهور العام بمسائل المساواة بين الجنسين والمساعدة في تناول العروض المتعلقة بنوع الجنس عن طريق التوعية وبيان النهج البديلة.

ونتيجة للمشروع، تأمل شركات الإذاعة في إنتاج مجموعة سمعية - بصرية للتدريب (تتألف من شرائط الفيديو ومواد معلومات أساسية وحلقات عمل). توضح الحالة الراهنة في التليفزيون وبيان البدائل المتوفرة لدى مُعدّي البرامج في تصوير الأعمال المتعلقة بنوع الجنس. وسيتم بعد ذلك توزيع مجموعة وسائل التدريب على العاملين الفنيين بوسائط الإعلام وغير ذلك من الأطراف المهتمة بالأمر في أوروبا وأماكن أخرى.

وقد بدئ في تنفيذ المشروع في تموز/يوليه ١٩٩٧، وسوف يستمر حتى حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وتضطلع شركة الإذاعة الفنلندية بتنسيق المشروع وهو تمويل مشترك في إطار برنامج العمل المجتمعي الرابع للجنة الأوروبية والمعني بفرص المساواة بين المرأة والرجل.

وفي هذا العام، نشرت قناة MTV3 خطة جديدة للمساواة بعنوان "المساواة في عام ٢٠٠٠". وتهدف خطة المساواة الجديدة إلى التحوّل من المعلومات إلى التنفيذ. وبينما ركّزت خطة المساواة الأولى لقناة MTV3 ابتداء من عام ١٩٩٥ بصفة رئيسية على المعلومات عن المسائل المتعلقة بنوع الجنس والمشكلات المرتبطة بذلك، فإن الخطة الجديدة تهدف إلى تحقيق نتائج إيجابية في مسائل المساواة. وتنقسم خطة

المساواة لعام ١٩٩٩ إلى فروع يمكن استكمالها على نحو فردي. وهي تسعى أيضا إلى معالجة مسائل المساواة لكل فئة من العاملين بشكل منفصل، نظرا لأن الفئات المختلفة قد بلغت مستويات مختلفة من المساواة. وتعنى خطة المساواة، من جملة أمور، بالأحكام المتعلقة بالحصص، وفرصة إدراج تدابير إيجابية خاصة في حالات تعيين العاملين ومبدأ أخذ المسائل المتعلقة بنوع الجنس في الاعتبار. وإلى جانب الأهداف المتعلقة بسياسة الموظفين، تشمل الخطة أيضا أهدافا تتعلق بسياسة البرامج التي تهدف إلى التأثير في إشراك المرأة في إعداد مجموعة برامج قناة MTV3 وتشجيع المرأة على القيام بإعداد البرامج.

وفيما يتعلق بخطة المساواة الجديدة، أجرت قناة MTV3 أيضا تقييما لأهداف المساواة التي تحققت في الشركة. وتظهر زيادة المساواة في وجود عدد من النساء في فئة الإدارة المتوسطة للشركة أكبر من عددهن لدى بدء قناة MTV3 في تنفيذ أعمالها المتعلقة بالمساواة. أما بالنسبة للإدارة العليا، فإن الحالة كما هي دون تغيير. وما زالت الوظائف في قناة MTV3 تنقسم إلى وظائف للنساء وأخرى للرجال، وسوف يكون ذلك بمثابة تحد رئيسي للشركة في المستقبل.

وواصل اتحاد الصحفيين في فنلندا إعداد برامجها المتعلقة بالمساواة. وعمل الاتحاد بصفة خاصة على تنشيط العاملين من أجل زيادة المساواة في شركاته الأعضاء.

وقامت رابطة المحامين الفنلنديين بنشر "كتيب عن حقوق الإنسان للمرأة". وهو يتناول الالتزامات الدولية التي تتقيد بها فنلندا، وخاصة اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتشريعات الوطنية.

٥ - الإعلان القائم على التمييز

كما ذكر في التقرير السابق، يتألف المجلس المعني بالمساواة في الإعلان من ممثلين للمعلنين ووكالات الإعلان ووسائل الإعلام. وقد تطورت ممارسات المجلس من خلال حالات معينة. وقد عالج المجلس نحو ٢٠ حالة في السنة، أي ما مجموعه ١٨٠ حالة في الفترة ما بين عامي ١٩٨٩ و ١٩٩٩، تم نشر ٤ في المائة منها.

وإلى جانب المجلس المعني بالمساواة في الإعلان، يمكن أيضا لأمينية المظالم المعنية بالمستهلكين أن تتدخل في الإعلان القائم على التمييز. وقد عالجت أمانة المظالم وحظرت عددا من تدابير التسويق القائم على التمييز واتخذت موقفا أيضا ضد الصور الجنسية وصور العري في الإعلان كوسيلة لجذب الانتباه.

٦ - المسؤولية المشتركة للرجل والمرأة عن الأسرة

١/٦ - الأعمال المنزلية بدون أجر

تكشف الدراسات أن الراشدين العاملين غالباً ما يساعدون آبائهم في معالجة الأعمال الروتينية اليومية. ونحو نصف الأشخاص الذين لديهم أب واحد أو أبوان على قيد الحياة، يساعدونهم مرة واحدة على الأقل في الشهر. ومن الجدير بالذكر أيضاً أن الرجل يقوم بهذا النوع من المساعدة مثلما تقوم المرأة في أغلب الأحيان، وهو الأمر الذي يكسر التقسيم التقليدي لأعمال الرعاية على أساس نوع الجنس.

٢/٦ - الإجازات الأسرية

تم في عام ١٩٩٨ تعديل الأنظمة المتعلقة بإجازات الأمومة والأبوة والأبوية ورعاية الطفل على نحو يجعلها أكثر مرونة بالنسبة للأسر. فقد تم تعديل قانون عقود العمل (١٩٧٠/٣٢٠) بأن أدرج فصل جديد في القانون هو الفصل ٢ أ (التعديل ١٩٩٨/٣٥٧)، وهو ينص على منح إجازات أسرية للعاملين. وتشمل الإجازات الأسرية إجازة للأمومة، وإجازة خاصة للأمومة، وإجازة للأبوة وإجازة أبوية، وإجازة لرعاية الطفل، وإجازة جزئية لرعاية الطفل، وإجازة مؤقتة لرعاية الطفل، والحق في التغيب عن العمل بسبب عذر عائلي قهري. وينص أيضاً الفصل ٢ أ من قانون عقود العمل على واجب صاحب العمل في دفع الأجور خلال فترة الإجازة، وحق العامل في العودة إلى العمل بعد انتهاء الإجازة الأسرية، وعلى الطابع الإلزامي لهذه الأحكام.

والهدف من التعديل هو إيضاح الأحكام المتعلقة بالإجازات الأسرية للعاملين وتسهيل استخدام الإجازات. ويمكن للأب أن يقوم بإجازة أبوة في الوقت الذي تكون فيه الأم في إجازة أمومة أو إجازة أبوية. غير أنه نادراً ما يستخدم الرجل في فنلندا إمكانية القيام بإجازة أبوية. والحد الأدنى الأقصر لمدة إجازة رعاية الطفل وإمكانية القيام بفترة إجازة واحدة لرعاية الطفل بالتزامن مع القيام بإجازة للأمومة أو إجازة أبوية للوالد الآخر، يهدف إلى جعل الآباء يستخدمون الإجازات الأسرية المنصوص عليها في قانون عقود العمل بدرجة أكبر من ذي قبل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الأحكام المتعلقة بإجازة الأمومة، وإجازة الأمومة الخاصة، وإجازة الأبوة وإجازة الأبوية، وإجازة رعاية الطفل في قانون عقود العمل، قد تواءمت مع توجيه من مجلس الاتحاد الأوروبي بتنفيذ الاتفاق المتعلق بإجازات الأبوين بين المنظمات الأوروبية لسوق العمل. ويأخذ التعديل في الاعتبار أيضاً متطلبات التوجيه بشأن حماية الأمومة.

ونظراً لهذه الأحكام الجديدة تشترك وزارة العمل مع وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة في تنظيم حملة تهدف إلى تشجيع الآباء على استخدام حقهم في القيام بإجازة أسرية.

وقد عملت لجنة ذات قاعدة عريضة أنشأتها وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة في الفترة ١٩٩٨ إلى ١٩٩٩ على الاهتمام إلى وسائل لتعزيز دور وحقوق الأب والجد وإمكانية ممارستها للأبوة بالكامل في مختلف مراحل حياتهما. وقد قدمت مقترحات بشأن الإصلاحات التشريعية وبشأن مشاريع البحث والتطوير التي من شأنها دعم دور الآباء. واقترحت اللجنة أيضاً إطالة مدة الإجازة الأبوية بإضافة "شهر للأب"، أي ٢٥ يوم عمل، يستخدمها الأب.

المادة ٦

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة.

١ - منع استغلال المرأة في الأغراض التجارية

١/١ - مشروع منع البغاء

تم في خطة العمل لتعزيز المساواة بين الجنسين، تحديد تسويق الجنس والبغاء والاتجار بالمرأة بوصفها أحد المجالات الرئيسية للاهتمام بمنع العنف ضد المرأة.

والغرض من "مشروع منع البغاء" الذي ينفذه مركز البحث والتطوير للرفاه والصحة، هو دراسة البغاء على الصعيدين الوطني والدولي، وتجميع وإصدار معلومات عن ظاهرة استغلال الجنس في الأغراض التجارية. ويوفر المشروع الدراية الفنية والمعلومات عن مسائل تتعلق بالبغاء. ويتم نقل المعلومات عن المسائل المتعلقة بتجارة الجنس إلى وسائط الإعلام والسلطات وجهات اتخاذ القرار ومختلف المنظمات.

وينعكس النمو السريع لصناعة الجنس في ازدياد البغاء بمختلف أشكاله في فنلندا أيضا. ولا يوجد حاليا سوى قدر ضئيل جدا من المعلومات القائمة على الأبحاث بشأن المجال المتنوع والسريع التغير لصناعة الجنس في فنلندا. ونظرا لحساسية الموضوع وصعوبته على الدراسة، فإن تعزيز البحث يمثل هدفا رئيسيا للمشروع. ويجري حاليا تجميع قاعدة بيانات بيبليوغرافية للكتابات الفنلندية والأوروبية الشمالية عن البغاء، وإجراء دراسة عن الصحافة اليومية بوصفها منبرا لتجارة الجنس.

ومن بين أغراض المشروع تعزيز التعاون والتجارب بين السلطات والمنظمات غير الحكومية، والذي يتم بمساعدته دعم استحداث علاقات جنسية متساوية وإيجابية. وتؤخذ وجهات النظر هذه في حلقات دراسية عن المشروع في مختلف المنتديات وفي تدريب الأفرقة العاملة الإقليمية المتصلة بالمشروع من أجل منع العنف ضد المرأة.

وفنلندا بلد مستهدف وترانزيت وخاصة بالنسبة للبغاء المتنقل في دول البلطيق وروسيا. وإلى جانب البلدان الأكثر بعدا، فإن هذه المناطق المجاورة قد أصبحت أكثر فأكثر جهات مقصد للسفر المتعلق بالجنس من فنلندا. وتم الأخذ ببرنامج (يسمى "قف") في إطار مشروع مع وزارة الداخلية يهدف إلى تنمية التعاون بين السلطات في البلدان المجاورة في مجال منع البغاء والاتجار بالمرأة بشكل منظم. وأصدرت إدارة الشرطة بوزارة الداخلية مبادئ توجيهية إلى الشرطة في ١ أيار/مايو ١٩٩٩ لمكافحة الاتجار بالمرأة والبغاء والجريمة المتصلة بذلك. وفي الوقت نفسه، بدأ سريان قانون بتعديل قانون الأجانب. وتشمل أسباب رفض الدخول إلى البلد، من جملة أمور، الاشتباه بشكل معقول في أن الأجنبي سوف يحقق الربح بوسائل غير شريفة أو بيع الخدمات الجنسية.

ويشكل مشروع منع البغاء أيضا جزءا من الشبكة النوردية للسلطات والاختصاصيين الاجتماعيين وخبراء الأزمات الذين يتعاملون مع مسائل البغاء. والشبكة عبارة عن محفل للتعاون يجري من خلاله رصد المسائل المتعلقة بالبغاء والتغييرات الجارية في هذا المجال. وخلال عام ١٩٩٩، يتولى مشروع فنلندا لمنع البغاء مسؤولية أعمال أمانة الشبكة وتنسيقها.

٢/١ - الفريق العامل المعني بالمشكلات المتعلقة باستخدام الخدمات الهاتفية في أغراض الشهوة الجنسية
تم في آذار/مارس ١٩٩٩ إنجاز تقرير أعده فريق عامل أنشأته وزارة النقل والاتصالات، ويعنى بالمشكلات المتعلقة باستخدام الخدمات الهاتفية (بأجر) في أغراض الشهوة الجنسية والحاجة إلى ضبطها. ويقترح التقرير توجيه قدر أكبر من المعلومات إلى الشباب عن طريق استخدام قنوات مختلفة وتقديم المزيد من التعليمات الفعالة بالتنسيق مع المدارس. وبالمثل، يقترح الفريق العامل أن يقوم معاونو الاتصالات السلكية واللاسلكية بإبلاغ العملاء، فيما يتعلق بالفواتير على سبيل المثال، بنظام التحكم الذاتي وإمكانية إعاقة وصول المرء إلى هذه الخدمات.

٣/١ - إصلاح التشريعات بشأن الجرائم الجنسية
تم تعديل الأحكام الواردة في الفصل ٢٠ من قانون العقوبات وذلك بموجب قانون (١٩٩٨/٥٦٣) بدأ سريانه في أوائل عام ١٩٩٩. وأصبح عرض نقود مقابل خدمات جنسية من شاب دون سن الثامنة عشرة جريمة تقع تحت طائلة العقوبة. وفي حالات أخرى، يكون عرض النقود مقابل خدمات جنسية عملا لا يعاقب عليه. وظلت القوادة عملا من الأعمال التي يعاقب عليها.

وفضلا عن ذلك، تم إلغاء شرط التجريم المزدوج في بعض الحالات. إذ من الممكن تطبيق التشريعات الفنلندية على فعل حتى ولو كان هذا الفعل غير معاقب عليه بموجب تشريعات الجهة التي وقعت فيها الجريمة، إذا كان المشتبه فيه مواطنا فنلنديا أو شخصا يتمتع بمركز مماثل بموجب القانون. ومن الممكن فرض عقوبة على الفعل في فنلندا، إذا كان يتعلق بتداول صورة فاحشة جنسيا، وحيازة صورة طفل فاحشة جنسيا، والاستغلال الجنسي للطفل، وعرض نقود مقابل خدمات جنسية مع شاب، والقوادة إذا شملت شخصا دون سن الثامنة عشرة.

٤/١ - الخدمات الترفيهية للكبار على شبكة الإنترنت
ازداد استخدام شبكة الإنترنت والخدمات التي تقدمها، مثل الخدمات الترفيهية للكبار. وينحسر استخدام أرقام الخدمات لغرض الترفيه ويزداد تقديم الخدمات عبر شبكة الإنترنت والقنوات الأخرى.

وقد عولجت المشكلات المتعلقة بالخدمات الترفيهية للكبار في محافل دولية. وتقوم وزارة النقل والاتصالات، بالتعاون مع الدول الأعضاء الأخرى في الاتحاد الأوروبي، باستحداث أنواع جديدة من الإجراءات لمنع انتشار المواد غير القانونية والضارة من خلال الشبكات العالمية. وفي ٢٥ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ اتخذ البرلمان الأوروبي والمجلس الأوروبي قرارا بشأن اعتماد خطة عمل مجتمعية متعددة السنوات لتحسين السلامة لمستخدم شبكة الإنترنت. وتهدف الخطة بصفة خاصة إلى منع استخدام شبكة الإنترنت

في الاتجار بالبشر، وارتكاب جرائم في حق الطفل، ونشر الأفكار العنصرية والأفكار المتعلقة بكرهية الأجانب.

وتركز خطة العمل على تهيئة بيئة آمنة للمستخدم واستحداث نظم للحجب والحظر. وتشمل العناصر الأساسية لتهيئة بيئة آمنة للمستخدم إنشاء شبكة على نطاق أوروبا بغرض الإبلاغ عن المواقع غير القانونية والضارة على الشبكة وتقديم الدعم للضبط الذاتي ووضع القواعد.

٥/١ - حظر البغاء في الأماكن العامة

جرت في السنوات القليلة الماضية مناقشة حية حول بغاء الشوارع في هلسنكي. وفي البداية تناول الانتقاد بصفة رئيسية الأندية التي تقدم الخدمات الجنسية والتي أصبح عددها مع ذلك أقل بدرجة كبيرة، وبالتالي انتقل البغاء إلى الشوارع. وقد ثبت أن البغاء الآخذ في الاتساع يمثل مشكلة بالنسبة للنظام في الشوارع. لذلك قرر مجلس مدينة هلسنكي في ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩ إدراج حظر للبغاء في الأماكن العامة في الفرع ٥ من نظم المجلس.

٢ - الحقوق الجنسية

بدأت الأحكام القانونية المعدلة للجرائم الجنسية في السريان في أوائل عام ١٩٩٩. والغرض من الأحكام الجديدة توفير حماية أوضح للحقوق الجنسية للكبار وتحسين حماية القانون الجنائي للأطفال. ووفقاً للأحكام الجديدة، يمكن أن يرتكب الاغتصاب في حق كلا الجنسين، ويمكن بيان أن كلا من الرجل والمرأة مذنب بارتكاب الاغتصاب. ويمكن أيضاً، بنفس الطريقة مثلاً في الماضي، تطبيق الأحكام المتعلقة بالاغتصاب على الاغتصاب الذي يقع داخل الزواج. ويحظر الجماع الجنسي بين راشد وشخص دون سن السادسة عشرة في كل من العلاقات الجنسية الغيرية والمثلية. وتم بدرجة كبيرة توسيع نطاق حق المدعي العام في رفع الدعوى بموجب الأحكام المعدلة.

وقام فريق عامل شكلته وزارة العدل في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، بتقديم تقريره تحت عنوان "القانون والعلاقات بين أشخاص ينتمون لنفس الجنس"، وذلك في أيار/مايو ١٩٩٩. وقد أنشئ الفريق العامل بغرض تحديد التدابير التشريعية اللازمة لإزالة العيوب في التشريعات، فيما يتعلق بالاتحاد الحر بين شخصين ينتميان لنفس الجنس، وتنسيق التعاون بين مختلف الوزارات. واقترح الفريق العامل، في جملة أمور، إتاحة الإمكانية للشريكين من نفس الجنس بجعل علاقتهما رسمية. ومن شأن هذه الإمكانية منح القرينين، مع بعض الاستثناءات، نفس الحقوق والالتزامات التي للزوجين.

المادة ٧

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامية للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في:

(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية؛

(ج) المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد.

١ - الحق في التصويت

كانت النسبة المئوية للنساء اللاتي أدلين بأصواتهن في الانتخابات البرلمانية لعام ١٩٠٨ أقل بنسبة ٩ في المائة من النسبة المئوية للرجال. ومنذ ذلك الوقت، أخذت النسبة المئوية للنساء في الازدياد باطراد حتى أنه في انتخابات ١٩٧٢ كانت هذه النسبة أقل بنسبة ٠,٩ في المائة عن الرجال الذين أدلوا بأصواتهم. ومنذ عام ١٩٨٧ كانت المرأة أكثر إيجابية من الرجل (١٩٨٧: المرأة ٧٦,٦ في المائة والرجل ٧٦,٢ في المائة؛ وفي عام ١٩٩٥: المرأة ٧٣,١ في المائة والرجل ٧٠,٦ في المائة؛ وفي عام ١٩٩٩: المرأة ٦٩,٧ في المائة والرجل ٦٦,٨ في المائة).

وفي الانتخابات البلدية تجاوزت النسبة المئوية للنساء اللاتي أدلين بأصواتهن النسبة المئوية للرجال في عام ١٩٨٤. وتمثل المرأة في المجالس البلدية أقل من ثلث الأعضاء بقليل.

وظلت نسبة ٤٠ في المائة تقريبا من المرشحين في الانتخابات البرلمانية وثلث أعضاء البرلمان وعددهم ٢٠٠ من النساء لفترة طويلة. وفي عام ١٩٩٩، انتخبت لعضوية البرلمان ٧٤ امرأة، أي بزيادة قدرها خمس نساء عن الانتخابات البرلمانية لعام ١٩٩٥. وفي عام ١٩٩٥، تم انتخاب ٦٧ امرأة لعضوية البرلمان، أي أقل بمقدار ١٠ نساء عن انتخابات ١٩٩١. وقد قدم الباحثون والسياسيون افتراضات مختلفة بشأن أسباب هذه التغييرات.

وفي الانتخابات البرلمانية الأوروبية، كانت المرأة الفنلندية أكثر إيجابية بدرجة طفيفة من الرجل. ففي عام ١٩٩٩، كانت النسبة المئوية للنساء ٣٠,٨ في المائة والنسبة المئوية للرجل ٢٩,٥ في المائة. وكانت الأرقام المقابلة لعام ١٩٩٦، ٥٨,٤ في المائة و ٥٦,٧ في المائة. وكانت نسبة أقل بدرجة طفيفة من ٤٠ في المائة من المرشحين من النساء (٣٩ في المائة في عام ١٩٩٩ و ٢٨ في المائة في عام ١٩٩٦). وفي عام ١٩٩٩ تم انتخاب سبع نساء وتسعة رجال لعضوية البرلمان الأوروبي وكان العدد ثمانية لكل من المرأة والرجل في عام ١٩٩٦.

٢ - تكوين الحكومة

كان ثمانية وزراء من ١٨ وزيرا في الحكومة تم تعيينهم بعد الانتخابات البرلمانية لعام ١٩٩٩ من النساء. ويشغلن كلا مناصبي وزير التعليم، وكلا مناصبي وزير الشؤون الاجتماعية والصحة، ومنصب الوزير

الثاني للمالية، ومنصب وزير العمل، ومنصب وزير البيئة، ومنصب وزير الخارجية. وتضطلع وزيرة الشؤون الاجتماعية والصحة بواجبات وزير المساواة. و ١١ (٣٤ في المائة) من الأعضاء الإثنيين والثلاثين في اللجان الحكومية و٤ من الرؤساء التسعة عشر للجان المعيّنين من قِبَل الوزراء هم من النساء.

٣ - قانون العاملين المدنيين في الدولة

١/٣ - سياسة الدولة بشأن الموظفين

اضطلعت الحكومة الفنلندية، في خطة عملها لتعزيز المساواة بين الجنسين (١٩٩٧ - ١٩٩٩)، وبوصفها صاحبة عمل بتعزيز مشاركة المرأة في اتخاذ القرار من خلال عدة أمور من بينها خطط الوزارات للمساواة وبرنامج لتطوير الموظفين المكتبيين. وقد وضعت جميع الوزارات خطة للمساواة المشار إليها في قانون المساواة، وذلك لتعزيز التطوير الوظيفي المتكافئ لكلا الجنسين، من بين أمور أخرى.

٢/٣ - المسؤولون في المناصب العليا

في ٦ شباط/فبراير ١٩٩٧، أصدرت الحكومة قراراً بغرض إصلاح المعايير والمناهج المطبقة في تعيين المسؤولين العموميين في المناصب العليا. ويستند قرار الحكومة إلى مقترحات تقدم بها فريق عامل شكلته وزارة المالية.

وبسبب التغييرات في الهياكل الحكومية ومجالات العمل، أصبح الآن كبار المسؤولين العموميين في المناصب العليا في وضع جديد، وتغيّرت المتطلبات المفروضة عليهم وازدادت. وقد أخذت المعايير والمناهج المطبقة في تعيين المسؤولين في المناصب العليا في التغيير تدريجياً حتى تلبي متطلبات العصر الحاضر. والهدف هو ضمان تعيين أكفأ الأشخاص في أعلى المناصب، وتحسين تنظيم العاملين في إدارة الدولة، وزيادة التكاليفات الإنمائية، ومن ثم التمكين من اكتساب الخبرات المتنوعة اللازمة للواجبات الإدارية، وزيادة عدد النساء اللاتي يضطلعن بأداء هذه الواجبات.

وبدئ في تنفيذ مشروع تطويري جديد لضمان تدريب الموظفين على نحو جيد التخطيط، وتوفير الإمكانيات الكافية للواجبات الإدارية وواجبات الخبراء. ويهدف المشروع أيضاً إلى تعزيز إمكانيات المرأة لزيادة كفاءتها لأداء الواجبات الإدارية وواجبات الخبراء. وتؤكد الخطط الإنمائية، في جملة أمور، على أهمية تحديد الإمكانيات الإدارية، والمساواة، والتنقل في الوظائف، والتكاليفات الإنمائية، وإسداء المشورة.

وهناك عدد متزايد من المسؤولين في مناصب الدولة العليا من النساء. وفي عام ١٩٩٨، بلغ هذا الرقم ٢٠ في المائة. ويبلغ الرقم المناظر للقطاع العام بأكمله، بما في ذلك البلديات، ٤٠ في المائة.

٤ - الأموال الممنوحة للمنظمات النسائية

مثلما جاء في تقرير فنلندا الثالث، لا تتلقى أنشطة الرابطات النسائية أي تمويل عام قانوني. وتقوم وزارة التعليم بمنح إعانات إختيارية من الدولة للمجلس الوطني للمرأة في فنلندا ولائتلاف الرابطات النسائية الفنلندية للعمل المشترك. وقد ازدادت باطراد مبالغ الإعانات. وسوف تبلغ في عام ١٩٩٩.

٥٠٠ ٠٠٠ مارك فنلندي. وفضلا عن ذلك، قدمت وزارة التعليم إعانات من الدولة إلى المنظمات النسائية من أجل مشاريع منفصلة تتعلق بميدان الوزارة للإدارة. وسوف تواصل الوزارة دعم المنظمات النسائية عن طريق منح إعانات ومنح لمشاريع منفصلة.

وعندما كان يتم إعداد التشريع الخاص باليانصيب، اقترح ائتلاف الرابطات النسائية الفنلندية للعمل المشترك توسيع نطاق المستفيدين الذين يحق لهم الحصول على نصيب من الربح من أموال اليانصيب والمراهنات والمضاربات ليشمل الرابطات النسائية.

المادة ٨

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل، ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية.

يرجع في هذا الشأن إلى التقارير السابقة.

المادة ٩

١ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة، أو تصبح بلا جنسية، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.

٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

يرجع في هذا الشأن إلى التقارير السابقة.

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

(أ) شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضنة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛

(ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية؛

(ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط، وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم؛

(د) التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى؛

(هـ) التساوي في فرص الاستفادة من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛

(و) خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الأوان؛

(ز) التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛

(ح) إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة.

١ - تعزيز المساواة في الحياة العملية من خلال التدابير المتعلقة بسياسة سوق العمل
دخل نظام جديد لإصلاح سياسة سوق العمل حيّز التنفيذ في أوائل عام ١٩٩٨، بهدف تحسين أداء سوق العمل ومنع التهميش فيما بين المتعطلين.

ويتركز النظام الآن حول تقديم خدمات فردية للعمل وتحسين نوعية هذه الخدمات. ومن بين الأهداف الرئيسية للإصلاح جعل عملية تقديم الخدمات أكثر كفاءة، على نحو يتيح اتخاذ إجراءات لمعالجة العوامل التي تسهم في البطالة في مرحلة مبكرة بقدر كبير.

ويجري الآن إعداد خطة لالتماس فرص العمل يشترك في وضعها مكتب العمل والباحث عن فرصة للعمل، والغرض منها حصر جميع مهارات الشخص وخبراته من أجل وضع مجموعة من الخدمات تشمل توفير العمل المدعم والتدريب الذي من شأنه في نهاية الأمر تزويد الشخص بما يؤهله بالاهتداء إلى وظيفة في سوق العمل المفتوحة. ويتم عقد مقابلات واستعراض خطط فردية على فترات منتظمة، وتنشيط الباحثين عن فرص للعمل، والتمكين من إزالة العقبات التي تعترض تقليدياً تشغيل المرأة بصفة خاصة.

وتشكل مجموعات الخدمات المقدمة للباحثين عن فرص للعمل التي يمكن إنشاؤها على أساس عدد من المعايير، جزءاً أساسياً من العملية المنقحة. ويمكن تشكيل مجموعات الخدمات للبحث عن الوظائف من أجل جماعات مستهدفة معينة، ويمكن تكييف مضمونها بحيث تكون أكثر ملاءمة للمرأة بصفة خاصة.

ويمكن وضع قائمة بخدمات التوجيه والتدريب التي تقدمها إدارة العمل من أجل تعزيز وتشجيع المساواة بين الجنسين في سوق العمل، والتأثير في اختيارات الأشخاص والتوجه الوظيفي، وتحسين أداء سوق العمل، وتمثل مهمة دوائر العمل في تعزيز المساواة بين الجنسين عن طريق إعلام كل من الجنسين بالتساوي باختيارات التدريب والعمل، ومساعدة العملاء الذين يتطلعون إلى فرص عمل خارج الأدوار العادية للجنسين وإلى فرص جديدة للعمل (مثل تقديم الدعم للنساء العاملات في ميدان تنظيم الأعمال). وبالمثل، يمكن أيضا لتقديم المشورة الشخصية بشأن المستقبل الوظيفي أن يساعد العملاء أيضا لدى تفكيرهم في دخول ميادين غير تقليدية للعمل. ويمكن النظر إلى إسداء المشورة فيما يتعلق بالمستقبل الوظيفي على أنه خدمة متعمقة يتم فيها البحث عن حل فردي للعملاء، رجالا ونساء على السواء، أو وضع خطة يلتزمون بها.

وتولي خطط العمل الفنلندية للعمالة التي وضعت لعامي ١٩٩٨ و ١٩٩٩ وفقا للمبادئ التوجيهية للاتحاد الأوروبي بشأن العمالة اهتماما خاصا إلى وضع المرأة في سوق العمل وتهيئة فرص للعمل أمام المرأة، ضمن الأهداف الموضوعية للمساواة وعلى جميع مستويات الخطة. ومن الواضح أن المساواة بين الجنسين هي المطلوب تحقيقها، والمساواة هي الأمر الأول المطلوب في الحياة العملية والأسر، وأن المهمة الرئيسية هي تأمين خدمات الرفاه وتنفيذ مبدأ المساواة في الأجر في الحياة العملية.

٢ - التعليم والمساواة

منذ منتصف السبعينات، كانت نسبة ٥٥ في المائة من طلاب الجامعات من النساء. وتمثل الميادين التي الغلبة فيها للمرأة من حيث عدد مقدمي الطلبات وعدد الطلاب الجدد في الطب البيطري، والتدريس في مرحلة رياض الأطفال، والتدريس في المدارس الابتدائية، والعلوم الصحية، وفي المقابل، فإن الغلبة للرجل في جميع ميادين التكنولوجيا.

والنسبة متساوية بين الرجال والنساء من الحاصلين على درجة جامعية. ونحو ٦٠ في المائة تقريبا من أفراد قوة العمل الحاصلين على درجة جامعية من النساء. وقرابة ٤٠ في المائة من الحاصلين على درجات جامعية عليا (ماجستير ودكتوراه) من النساء. ومن بين ميادين وفروع التعليم المختلفة، لا يقل عدد النساء إلا في الميادين التكنولوجية، حيث تقل نسبتهن عن ٢٠ في المائة.

وفيما بين عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٨، طلبت وزارة التعليم من الجامعات أن تقدم بيانا وتقديرات عن كيفية محاولتها التأثير في اختيارات الطلاب والموازنة بين تركيب الجنسين. وقد شملت الوسائل التي استخدمتها الجامعات نظاما مختلفة لتقدير الدرجات في امتحانات القبول وإجراء تغييرات داخلية في مضمون معايير القبول. غير أن امتحانات القبول وفقا للجامعات لا تستخدم على نطاق واسع في التأثير على تركيب الجنسين في مختلف ميادين الدراسة. وسوف تتواصل دراسة أثر اختيارات الطلاب على تركيب الجنسين.

واستناداً إلى قانون التعليم المهني (١٩٩٨/٦٣٠)، أصدرت وزارة التعليم قراراً معيارياً بشأن معايير اختيار الطلاب في التدريب المهني الأساسي. والقرار معناه إعطاء المرشحين درجات على أساس نوع الجنس. ويحصل مقدم الطلب على ثلاث درجات إضافية إذا ما تقدم بطلبه من أجل التدريب حيث تكون نسبة تقل عن ٣٠ في المائة من مقدمي الطلبات في وحدة اختيار معينة يقرها القائم بتنظيم التدريب، من نفس نوع جنس الطالب.

وقد روعي هدف المساواة بين الجنسين وتقليص التحيز القائم على نوع الجنس في عدة مشاريع تتعلق بالتعليم، مثل المشروع الوطني المعروف باسم "المرأة في التدريب المهني في الصناعة" (١٩٩٨-١٩٩٦)، الذي يموله الصندوق الاجتماعي الأوروبي ويهدف إلى تحقيق تغيير في الاتجاهات وتشجيع الفتيات على التقدم بطلب من أجل التدريب التقني والحصول على وظيفة في ميدان الصناعة. والغرض من المشروع المشترك بين وزارة التعليم والصندوق الاجتماعي الأوروبي، والمعروف باسم "المرأة المثقفة" هو تشجيع الفتيات على دراسة أساسيات تكنولوجيا المعلومات وطلب تغيير التدريب.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، قامت الأكاديمية الفنلندية بتعيين فريق عامل لتقييم الاحتياجات الإنمائية المتعلقة بالمستقبل الوظيفي للمرأة في ميدان البحث والتقدم بمقترحات لإزالة ما يعترض ذلك من عقبات، ودراسة أثر التمييز المقنن على المجتمع الأكاديمي، واقتراح خطة إنمائية بعنوان "المرأة في الأكاديمية في فنلندا في عام ٢٠١٠". واقتراح الفريق العامل في تقريره المقدم في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، تدابير لاستحداث أساليب للتقييم، وتوجيه الأموال للبحث، وتحسين وضع الباحثين الشباب وأسر الباحثين.

وفي الفترة من ١٩٩٧ إلى ١٩٩٩، عمدت مجالس الأكاديمية للبحث، لدى قيامها بالتعيينات، إلى أن تأخذ في الاعتبار أيضاً هدف تعزيز الوظائف البحثية للمرأة وفي عام ١٩٩٨، ازداد العدد النسبي للنساء اللاتي تم تعيينهن زيادة واضحة، بما في ذلك التعيين في المناصب العليا، وبلغت نسبة النساء من بين المتقدمين لشغل المناصب العليا ٢٨ في المائة، وبلغت نسبة اللاتي تم تعيينهن ٤٠ في المائة. كما بلغت نسبة النساء من بين المتقدمين لشغل مناصب حاملي الدكتوراه ٤٧ في المائة، وبلغت نسبة اللاتي تم تعيينهن ٥٧ في المائة.

٣ - تدابير تتعلق بسياسة الشباب والرياضة

١/٣ - سياسة الشباب

بدأت شعبة الشباب بوزارة التعليم الفنلندية في تنفيذ مشروع يهدف إلى إدماج الاعتبارات المتعلقة بنوع الجنس في سياسة الشباب. وقد انقسم هذا المشروع إلى ثلاثة أقسام: المساواة في الأعمال الشبابية الوطنية وفي المنظمات الشبابية، والمساواة في السياسة الإقليمية والهيكلية، والمساواة في التنمية المجتمعية. وتم تجهيز هذه الموضوعات كلها منذ خريف ١٩٩٨.

وتواصل شعبة الشباب بوزارة التعليم مشروعها (المساواة في سياسة الشباب)، والغرض منه وضع نظام للتقييم الذاتي لأنشطة الشباب والمساواة في هذه الأنشطة. ويؤدي المشروع إلى وضع أساليب للتقييم

يمكن بواسطتها تقييم أنشطة الشباب وتطويرها، مع الأخذ في الاعتبار بصفة خاصة الجوانب المتعلقة بالمساواة. ويجري تنفيذ المشروع من خلال مشروعين تجريبيين إقليميين سوف يستمران حتى عام ٢٠٠٠.

وللمساواة بين الجنسين كثير من الأشكال في منظمات الشباب وفي منظمات العمل الشبابي. وفي عام ١٩٩٨، تم إرسال استبيان بشأن خطط المساواة والتقسيم حسب نوع الجنس في الهيئات الإدارية إلى المنظمات الوطنية. وتبيّن أن لدى ٢٦ من المنظمات أغلبية طفيفة من الإناث. ولدى بعض المنظمات أغلبية كبيرة من الذكور، وهذه المنظمات تركّز بطريقة أو بأخرى على هواية واحدة بعينها مثل جمع الطوابع البريدية أو التكنولوجيا، أو تعمل مباشرة مع الفتيان. ولم يكن التركيز في المنظمات ذات الأغلبية من الإناث واضحاً بشكل قاطع، ولكن كانت هناك مجموعة واضحة من المنظمات ذات توجه دولي وسياسي.

ويقوم البحث بدور هام في مسائل المساواة المتعلقة بخدمات الشباب. وعلى سبيل المثال، أجريت في النصف الثاني من التسعينات عدة تحليلات لدور الفتيات في مختلف المجتمعات المحلية. وإلى جانب الأبحاث المتعلقة بالفتيات والشابات، هناك أبحاث أيضاً حول دور الفتيان والشبان ووضعهم والمبدأ الغالب هو استخدام نتائج البحث في أنشطة الشباب وأعمال الشباب وسياسة الشباب.

وفي إطار الجهود المبذولة لتحسين ظروف معيشة الشباب، تتسم المسألة المتعلقة بنوع الجنس بأهمية من أجل منع الاستبعاد أو تخفيف الآثار الناجمة عن الاستبعاد. وعلى سبيل المثال، فإن عدد الفتيات اللاتي يتعاطين المخدرات في ارتفاع، وقد حققت مشاريع مستقلة نتائج هامة في منع تعاطي المخدرات.

٢/٣ - سياسة الرياضة

كان التمثيل الكاسح للرجال في المسابقات الرياضية بارزاً في المناقشات المتعلقة بالمساواة، وينعكس أيضاً في ألعاب رياضية أخرى والنهوض بها. ووفقاً للدراسات التي أجريت، فإن قدراً من الأموال ينفق على الألعاب الرياضية للرجال والفتيان أكبر مما يُنفق على النساء والفتيات.

وبموجب الفقرة ١ من القانون الجديد للرياضة (١٩٩٨/١٠٥٤) الذي بدأ سريانه في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، فإن الغرض من القانون هو تعزيز المساواة من خلال الرياضة. وهناك عدة مشاريع منفصلة من أجل تعزيز المساواة.

وبدأت اللجنة الأولمبية الفنلندية في تنفيذ مشروع يتعلق بالألعاب الرياضية العالية المستوى للمرأة، يستند إلى استراتيجية الألعاب الرياضية العالية المستوى لعام ٢٠٠٠ التي تدعمها وزارة التعليم. والهدف منه هو زيادة تقدير الألعاب الرياضية العالية المستوى للمرأة، وتعزيز المساواة في التدريب من أجل مساعدة الرياضيات الموهوبات على الوصول إلى المستوى الدولي، وتحسين نجاح المرأة الفنلندية في المسابقات العالية المستوى. ويدعم المشروع المستقبل الرياضي للمرأة سواء في المسابقات الرياضية أو في التدريب.

وفي ربيع عام ١٩٩٨، بدأت وزارة التعليم في تنفيذ مشروع للبحث والاستعراض يتعلق بخدمات المرافق الرياضية وتكافؤ الفرص. ويجري أيضا دراسة إمكانية الوصول إلى المرافق الرياضية من ناحية المساواة بين الجنسين. وقد كانت المساواة أيضا معيارا في السياسة التمويلية للوزارة منذ عام ١٩٩٨. عندما بدأت وزارة التعليم في منح اعتماد معين للمشاريع التي تعزز المساواة في ميدان الرياضة. وتخصص الوزارة سنويا جائزة "سبايكس" ومنحة "سبايكس" إلى الأفراد أو المجتمعات المحلية أو المشاريع التي تعزز المساواة في ميدان الرياضة.

وهناك مشروع يتعلق بالمساواة بين الجنسين في مجال تدريب المدربين (١٩٩٨ - ٢٠٠٠)، ويعمل على تطوير تدريب المدربين الذين يعملون مع مختلف الفئات العمرية وعلى جميع المستويات. والهدف هو تدريب المدربين على أخذ الفوارق بين الجنسين في الاعتبار ودعم الرياضيين حسب الاحتياجات والقدرات الفردية. ويشكل المشروع جزءا من مشروع أكبر لتعزيز المساواة في التعليم في ميدان الألعاب الرياضية.

وقد اعتمد الاتحاد الفنلندي للألعاب الرياضية خطة عمل لتعزيز المساواة بين الجنسين للفترة ١٩٩٨ - ٢٠٠٠.

ويتولى الاتحاد الفنلندي للألعاب الرياضية رئاسة الشبكة الأوروبية للمرأة والألعاب الرياضية في الفترة ١٩٩٨ - ٢٠٠٠. والأولويات المختارة للرئاسة هي تعزيز حصة المرأة في هيئات اتخاذ القرار، وتدريب المرأة على تولي مناصب اتخاذ القرار والشبكة الأوروبية للمرأة والألعاب الرياضية.

٤ - الدراسات المتعلقة بالمرأة

كما ورد بيانه في التقرير الثالث، أخذت الدراسات المتعلقة بالمرأة تتوسع بشكل سريع، وتتنوع، وأصبحت أمرا مستقرا في التسعينات. والدليل على النشاط الكبير للباحثات من النساء في مجال النشر هو أن أكثر من ٢٠٠ مرجع جديد قد أدرجت في نسخة ١٩٩٩ المستكملة للبيبلوغرافيا المسماة "الأبحاث المتعلقة بالمرأة ونوع الجنس في فنلندا". وعندما تم تجميع البيبلوغرافيا في عام ١٩٩٥، كانت تضم أكثر من ٢ ٠٠٠ مرجع من وضع أكثر من ٣٥٠ باحثا.

وفي عام ١٩٩٣، تم إعداد قائمة بالبريد الإلكتروني للمعلومات والمناقشات المتعلقة بدراسات المرأة في فنلندا. واليوم أصبحت محفلا هاما للمناقشات الوطنية بعد أن اشترك فيها أكثر من ٨٠٠ شخص.

وكما ورد شرحه في التقرير السابق، فقد تطورت حالة الجامعات في اتجاه إيجابي خلال السنوات القليلة الماضية. وإلى جانب جامعة هلسنكي التي يعمل بها أستاذ للدراسات المتعلقة بالمرأة بعقد محدد المدة لفترة خمس سنوات، أنشأت وزارة التعليم مناصب جديدة للأستاذة في جامعات هلسنكي، وتامبير، وتوركو، وجينغاسكيلا، وأولو، وجونسو فضلا عن جامعة أبو أكاديمي (الجامعة السويدية في فنلندا) والمدرسة الفنلندية للاقتصاد وإدارة الأعمال.

وأنشأت وزارة التربية أيضا منصب استاذ أكاديمي للدراسات المتعلقة بالمرأة في أكاديمية فنلندا. وإلى جانب مناصب الأستاذ، فإن الدراسات المتعلقة بالمرأة تحتاج أيضا إلى مناصب تعليمية أدنى، ولا يوجد حتى الآن سوى عدد قليل منها. وفي المستقبل، سوف تشكل زيادة الموارد المخصصة لدراسات المرأة وضمان استمرارية التدريس بعض المسائل الرئيسية في تطوير الدراسات المتعلقة بالمرأة.

المادة ١١

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر؛

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام؛

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن الوظيفي وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

٢ - توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقوقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية؛

(ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

٣ - يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

١ - القضاء على التمييز في الحياة العملية

١/١ - تعزيز المساواة في الحياة العملية

في عام ١٩٩٨، كانت المرأة تمثل ٥٠ في المائة من السكان في سن العمل (١٥ إلى ٦٤ سنة)، و ٤٧ في المائة من قوة العمل والعاملين، و ٥٠ في المائة من المتعطلين، و ٥٥ في المائة من جميع غير العاملين. ومن ثم، فإن المؤشرات العامة للفوارق بين الرجل والمرأة "متساوية"، أي أن المرأة تمثل نحو نصف جميع الفئات.

١/١/١ - خطط المساواة

تم في عام ١٩٩٨ الانتهاء من إعداد دراسة استقصائية عن تخطيط المساواة في أماكن العمل في القطاعين العام والخاص، أجريت بمعرفة أمانة المظالم المعنية بالمساواة. وهذه الدراسة (منشورات المساواة ١٩٩٨/١) تناولت بالبحث حالة تخطيط المساواة في نحو مائة من مجتمعات العمل. وقد نُشرت الدراسة باللغة الفنلندية فقط.

واستندت الدراسة إلى استبيان تم إرساله إلى جميع الوزارات، و ٤٤ مكتبا ومرفقا عاما، و ١٩ جامعة، و ٥ شركات ملك الدولة، و ١٠ من كبريات المدن والبلدات، و ٣٠ شركة، و ٥ منظمات لسوق العمل. وفضلا عن ذلك، أجريت مقابلات في ٩ شركات واثنين من منظمات العمل. ومن بين المكاتب والمرافق العامة، شملت المقابلات المكاتب والمرافق العامة التي يعمل بها ٣٠ موظفا دائما على الأقل. وكانت الشركات التي شملتها الدراسة من بين أكبر الشركات الفنلندية أو الشركات المتعددة الجنسيات العاملة في فنلندا، وقد تم اختيارها من جميع الفروع القائمة بقدر الإمكان. ولم يُستبعد من الفروع المركزية سوى العاملة في التشييد. ومن بين الشركات التي شملتها الدراسة، ١٩ شركة كانت مسجلة. ومنظمات سوق العمل التي شملتها الدراسة كانت منظمات مركزية. وتم إرسال ما مجموعه ١٢٦ استبيانا، وأجابت عليها ٩٥ منظمة (٧٥،٤ في المائة من المنظمات كانت موضع دراسة).

وتفيد نتائج الدراسة أن الحالة في تخطيط المساواة جيدة على العموم. غير أنه ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار أن غالبية جميع الموظفين يعملون في شركات تشملهم الدراسة. وفي جميع الفئات التي شملتهم الدراسة، كان ما مجموعه ٧٨ في المائة قد وضعت خطة للمساواة أو تقوم بإعدادها. وكان أكثر من نصف

جميع المنظمات المشمولة بالدراسة قد وضعت خطة للمساواة وقت إجراء الدراسة. وفي كثير من المنظمات، أُدرج تعزيز المساواة في مختلف البرامج المتعلقة بتطوير الموظفين أو في خطة للعمل من أجل السلامة والصحة المهنية، أو أُخذ في الاعتبار بطريقة أخرى وإن لم توجد خطة فعلية للمساواة.

ولم تقم كثير من المنظمات حتى الآن بإعداد خططها المتعلقة بالمساواة. وفي هذه الحالة، من السابق لأوانه تقييم آثار تخطيط المساواة على العاملين وعلى أنشطة المنظمة وأدائها. وحتى في أماكن العمل التي توجد بالفعل فيها خطة للمساواة، لا يمكن التحقق من الآثار العملية للتدابير إلا في وقت لاحق. وتفيد نتائج الدراسة أن إعداد الخطة مهم في ذاته، نظراً لأنه يجعل أصحاب العمل يعيرون اهتماماً إلى المسائل المتعلقة بنوع الجنس.

وتشجع أمانة المظالم المعنية بالمساواة على تخطيط المساواة في الشركات عن طريق إصدار التعليمات والمشورة والقيام بزيارات إلى الشركات. وفضلاً عن ذلك، مَنحت وزارة المساواة وأمانة المظالم المعنية بالمساواة منذ عام ١٩٩٨ شهادات للمجتمعات العاملة التي عملت بدرجة كبيرة على تعزيز المساواة في العمل عن طريق التخطيط للمساواة. وفي عام ١٩٩٨، مَنحت ستة مجتمعات عاملة شهادات ومَنحت ثلاثة مجتمعات شهادات في عام ١٩٩٩. وقد وضعت المجتمعات العاملة التي مَنحت شهادات خطط ممتازة للمساواة وعملت على تعزيز المساواة الداخلية عن طريق تدابير عملية أخرى.

٢/١/١ - البرنامج الوطني لتطوير أماكن العمل

سوف يستمر في الفترة ١٩٩٩ - ٢٠٠٣ البرنامج الوطني لتطوير أماكن العمل الذي بدأته وزارة العمل في عام ١٩٩٥. ومن المجالات المهمة لهذا البرنامج الذي يجري تنفيذه بالاشتراك مع الشركاء الاجتماعيين، تعزيز المساواة بين الجنسين في أماكن العمل ونشر الممارسات الحسنة.

ويقدم البرنامج الدعم لمبادرة تعرف باسم "المجتمع العامل المتساوي" بدأها الشركاء الاجتماعيون في عام ١٩٩٨ في تسعة أماكن عمل. ويرد المزيد من شرح ذلك في الفرع ٦ من المادة ١١.

٢ - العلاقات غير السوية في ميدان العمل

انعدم الآن عدد علاقات العمل غير السوية التي ظهرت خلال فترة الركود في بداية العقد. ففي عام ١٩٩٨، كان ١٧,٤ في المائة (٢٠,٥ في المائة من النساء و ١٤,٥ في المائة من الرجال) من قوة العمل يشغلون وظائف، بعقود محددة المدة.

وترتبط علاقات العمل المحددة المدة بصفة خاصة بالشباب وببداية العمل الوظيفي. وتستمر في الشيوع إلى أقصى حد فيما بين الموظفين الشباب الذين التحقوا لتوهم بالحياة العملية. غير أنه لما كانت علاقات العمل المحددة المدة آخذة في الازدياد، فإنها تبدأ في التأثير أيضاً على فئات أخرى من الموظفين، وخاصة النساء. وفي أواخر عام ١٩٩٠، كان أكثر من نصف جميع العاملين بعقود محددة المدة،

رجالا ونساء، دون سن الثلاثين. وقد ازدادت نسبة عقود العمل المحددة المدة في الأغلب بين النساء فوق سن الثلاثين، وتكون بذلك قد ازدادت بالنسبة لهن بأكثر من الضعف في مدى عشر سنوات.

ويمكن ملاحظة تطور مماثل في فئة العاملين فوق سن الأربعين حيث يعمل ثلث العاملين الإناث بعقود عمل محددة المدة، في حين أن واحدا فقط من كل أربعة من العاملين الذكور يعمل بعقد محدد المدة.

وعلاقات العمل الجديدة لمدة تقل عن ١٢ شهرا هي علاقات غير سوية وليست عادية. وفي عام ١٩٩٧، التحق ثلثا هؤلاء بالعمل على أساس عقود محددة المدة.

والعاملون الإناث بموجب علاقات عمل محددة المدة مثقفات بدرجة أفضل من ذي قبل. وفي عام ١٩٩٧، كانت واحدة من كل أربع نساء في هذا الوضع تحمل درجة جامعية، في حين أن النسبة المقابلة بين الرجال كانت ١٣ في المائة.

ويمكن تفسير الفروق بين الرجال والنساء على نحو جزئي بعدد الإجازات الأسرية التي تقوم بها النساء، ولأن النساء يستخدمن فرص التقاسم القانوني للعمل أكثر من الرجال. وتقوم إدارة الدولة باستخدام علاقات العمل المحددة المدة بدرجة أكبر من أصحاب العمل الآخرين.

وفضلا عن ذلك، يقل عدد الرجال الذين يعملون بدوام جزئي إلى حد بعيد عن عدد النساء. وفي عام ١٩٩٨، كان لدى ٦,٥ في المائة من الرجال فقط هذا النوع من العمل مقابل ١٥,٧ في المائة من النساء (تعريف الدوام الجزئي: ٣٠ ساعة في الأسبوع كحد أقصى).

وقد تحسّن الأمن الوظيفي للعاملين في أعمال غير سوية، وكان الهدف هو إعطاء علاقات العمل هذه وضعاً مساوياً للأعمال الدائمة بدوام كامل. وتنطبق التغييرات في القانون، على سبيل المثال، على الحق في إجازة سنوية تعويضا عن العمل لمدة ست ساعات على الأقل، واستحقاق المعاش التقاعدي بالنسبة لجميع علاقات العمل، وواجب صاحب العمل بدفع أجور عن فترة المرض، والحق في إجازة دراسية في علاقات العمل القصيرة المدة، والأمن الوظيفي للعاملين كوكلاء.

وتم أيضا المزيد من تطوير نماذج تقاسم العمل. ويجري الآن مد العمل بالقانون المتعلق بتجربة تناوب العمل والإجازة (١٩٩٥/١٦٦٣) الذي صدر في الأصل لمدة ثلاث سنوات، إلى نهاية عام ٢٠٠١ (١٩٩٧/١٢٠١). ويجري الآن تطبيق نظام الدوام الجزئي التكميلي بالكامل. وبموجب هذه الترتيبات، يوافق العامل على القيام بإجازته مع صاحب العمل الذي يتعهد باستئجار شخص عاطل كبديل له أثناء قيامه بالإجازة. ويتقاضى العامل الأصلي تعويضا عن فترة الإجازة: تكون قيمة التعويض في نظام تناوب العمل وإجازة ٧٠ في المائة من قيمة البديل العادي للبطالة. وفي نظام الدوام الجزئي التكميلي يتقاضى نصف ما

فقدته من أجر عن فترة العمل (بحد أقصى ٣٠٠ مارك فنلندي في الشهر). وكلا النظامين شائع الاستخدام، وتستخدمه النساء في الأغلب.

وفي عام ١٩٩٧، استخدم ٦ ٣٤٤ شخصا نظام تناوب العمل والإجازة، ولكن الرقم وصل في العام التالي إلى ٩ ٤٥٠. وكان استخدامه في الأغلب في قطاع البلديات، وفيما بين الموظفين في مجالات التعليم والرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية، ولكنه ينتشر أيضا في القطاع الخاص. وكان من شأن تعديل قانوني عمّل به في أوائل ١٩٩٨، أن تحسنت الظروف مما أدى إلى المزيد من شيوع الإجازة. وفي نظام الدوام الجزئي التكميلي، يمكن للعاملين الذين يتحولون طواعية إلى العمل بدوام جزئي أن يتقاضوا تعويضا عن فقدان الدخل إذا تعهد صاحب العمل باستئجار شخص عاطل يقترحه مكتب العمل كبديل.

٣ - المهاجرات في سوق العمل

تحسّنت حالة العمالة بين المهاجرين جنبا إلى جنب مع تحسن الحالة الاقتصادية وحالة العمالة بصفة عامة. وفي سنوات الركود في أوائل التسعينات، انخفض المعدل الفنلندي للعمالة (١٥ - ٦٤ سنة) بأكثر من ١٠ نقاط مئوية، وهبط بشكل استثنائي في الفترة ١٩٩٣ - ١٩٩٤ إلى ما دون المتوسط في الاتحاد الأوروبي. غير أنه في عام ١٩٩٨، ارتفع المعدل إلى ٦٤,١ في المائة (٦٦,٩ في المائة بالنسبة للرجل و ٦١,٣ في المائة بالنسبة للمرأة)، واستمر الارتفاع في الأشهر الأولى من عام ١٩٩٩. وفي نهاية عام ١٩٩٦، كان معدل البطالة بين جميع الأجانب في فنلندا ٤٥,٦ في المائة، وفي نهاية تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، ٣٩,١ في المائة.

ومما يجعل وضع المهاجرات صعبا، ارتفاع مستوى البطالة في فنلندا، وضعف المهارات اللغوية وانخفاض مستويات التعليم دون المتوسط. واشتمل التقرير الختامي الصادر عن فريق عامل، شكّله المجلس الاستشاري لشؤون اللاجئين والمهاجرين، لدراسة وضع المهاجرات (نشر في ٣١ آذار/مارس ١٩٩٧)، على عدة مقترحات لتحسين وضعهن، ولاحظ أنه ينبغي أن تؤخذ الاحتياجات الخاصة للمهاجرات في الاعتبار لدى التخطيط والإعداد واتخاذ القرار.

وبدئ في تنفيذ عدة مشروعات للصندوق الاجتماعي الأوروبي ومشاريع أخرى ممولة من مصادر الاتحاد الأوروبي، خلال السنتين أو الثلاث سنوات الماضية، بهدف تحسين احتمالات العمالة لدى مختلف فئات المهاجرين. وأصدرت وزارة العمل طبعة جديدة من كتيبها المعنون "المرأة المهاجرة في فنلندا"، وترجمت هذه الطبعة إلى كثير من اللغات منها الروسية والصومالية والتاغالوجية.

٤ - خدمات القوى البشرية الموجهة إلى السكان من الغجر والسامود

"سومين روماكو" هو مشروع مشترك بين إدارة العمل الفنلندية والصندوق الاجتماعي الأوروبي يستهدف السكان من الغجر الذين يريدون الحصول على تدريب وفرص عمل في سوق العمل. ويتمثل الهدف في وضع "مقياس" لتعزيز مساواة السكان الغجر في العمل. وتجري عمليات تقييم مبدئي فردية

للقوف على مهارات الشخص وصلاحيته للتدريب والعمل. ومن المتوقع حاليا أن يستمر العمل بالمشروع حتى نهاية عام ٢٠٠٠.

وهناك ثلاثة مكاتب للعمل تقدم الخدمات بلغة الفجر في المنطقة التي يغطيها مركز "لابلاند" للعمالة والتنمية الاقتصادية. وتستخدم المكاتب في "اينونتكيو" و "أوتسويكي" لغة الفجر يوميا تقريبا، في حين يستخدم العملاء الفجر في مكتب "ايفالو" اللغة الفنلندية، وهو الحال أيضا في "سودانكياليا" حيث توجد طائفة صغيرة من الفجر في منطقة "فيوتسا". أما الخدمات الأخرى بخلاف التنسيب الوظيفي (مثل التوجيه المهني، والتدريب، وخدمة المعلومات المهنية، والتدريب في مجال سوق العمل، والتأهيل المهني) فهي تتوفر بالفنلندية فقط.

وتقدم إدارة العمل أيضا مجموعات التدريب في مجال سوق العمل والتدريب المشترك من مركز المناهج المهنية الذي يشمل منطقة الفجر. وصدرت كتيبات بلغة الفجر إلى جانب مواد أخرى بهذه عن الخدمات العامة، ولكن هذه ليست مستكملة ولا تتوفر إلا في شكل نسخ. وقد اقترح مكتب العمل في "اينونتكيو" و "أوتسويكي"، بصفة خاصة، تخصيص أموال خاصة لتحسين خدمات العمالة التي تستهدف السكان الفجر بصفة عامة.

٥ - دعم التدريب الفني للمعوقين وتشغيلهم

يتعزز الإدماج الكامل للمعوقين في المجتمع عن طريق تحسين قدراتهم على العمل. وأصبح تعزيز تدريب المعوقين وتشغيلهم يمثل تحديا هاما للسياسة الاجتماعية خلال السنوات القليلة الماضية. ووفقا للمبادئ التوجيهية للاتحاد الأوروبي للعمالة، يتمثل الهدف الرئيسي للسياسة الفنلندية للعمالة في زيادة معدل العمالة للسكان بأكملهم. وهذه السياسة التنشيطية للعمالة تستخدم، على سبيل المثال، أساليب جديدة للعمالة محددة في مشاريع الصندوق الاجتماعي الأوروبي، ومن المقرر إدراجها في السياسة الوطنية. والهدف من السياسة الفنلندية للعمالة هو تحسين مراقبة الجودة في العمالة المدعومة، وتحسن تدريب القائمين بإسداء المشورة في شؤون العمل، وتنظيم إسداء المشورة الفنية في مجال العمل لتشمل البلد بأكمله في نهاية عام ٢٠٠٠.

وتم كجزء من تنفيذ الخطة الفنلندية للعمالة، وفقا للمبادئ التوجيهية للاتحاد الأوروبي، تعديل قانون بدل التأهيل وقانون المعاشات التقاعدية الوطنية، وقانون بدل الإعاقة، اعتبارا من ١ آب/أغسطس ١٩٩٩، من أجل كفالة الحق في التدريب الفني وزيادة بدل التأهيل لجميع المعوقين البالغين من العمر ١٦ أو ١٧ سنة.

ولدعم التدريب الفني للمعوقين وتشغيلهم، سوف يدفع بدل تأهيل للشباب المعوقين الذين يبدأون تدريبهم المهني قبل بلوغ سن الثامنة عشرة، وحتى استكمال المرحلة الأولى من التدريب أو حتى ينتهي التدريب دون نتائج. ولم يعد المعاش التقاعدي للعجز يدفع قبل اجتياز فترة متواصلة من التأهيل. والغرض من التغيير هو تغيير وضع الأشخاص ذوي الإعاقة الخطيرة الذين سبق أن تقاعدوا في سن السادسة

عشرة، دون تقييم لطاقتهم العملية ودون تأهيل. ولا يُمنح معاش تقاعدي للشخص دون سن الثامنة عشرة إلا في حالة ثبوت استحالة التأهيل.

وفضلاً عن ذلك، فإن الأشخاص الذين يحق لهم وحدهم تقاضي معاش تقاعدي للعجز، استناداً إلى قانون المعاشات التقاعدية، يمكنهم قطع معاشهم لمدة ستة أشهر على الأقل وحتى سنتين على الأكثر. ولجعل العمل أكثر ربحاً من تقاضي معاش تقاعدي، يدفع بدل إعاقة يناظر مبلغ البدل الخاص للإعاقة إلى المعوقين خلال فترة انقطاع المعاش التقاعدي.

٦ - الاتفاقات الجماعية

يولي الاتفاق المتعلق بسياسة الدخل في السنتين ١٩٩٨ - ١٩٩٩، الموقع في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، اهتماماً خاصاً إلى عدم المساواة في الأجور بين المرأة والرجل. ووفقاً للاتفاق، سوف يواصل الفريق العامل المنشأ في عام ١٩٩٠ بمعرفة المنظمات المركزية لسوق العمل، أعماله من أجل تعزيز ومتابعة تطور نظم تقييم العمل والإدلاء بآراء بشأن تقييم العمل بناءً على طلب المنظمات المركزية أو أمانة المظالم المعنية بالمساواة أو النقابات العمالية مجتمعة.

وما يعرف باسم بدل المساواة، المدرج في اتفاقات سياسة الدخل، كان يقصد به إزالة الفجوة في الأجور بين الجنسين. والهدف من بدل المساواة هو تحسين أجور النساء اللاتي لا تتفق أجورهن مع متطلبات عملهن ومع مستوى تعليمهن. وهذا التدبير لا يكفي وحده لسد الفجوة في الأجور بين المرأة والرجل، ولكن الأطراف تعترف بموجب الاتفاق على البدل بالمشكلة المتعلقة بالفوارق في الأجور. ويمكن النظر إليه باعتباره تدبيراً يساهم في تسوية الفوارق في الأجور. وهو أيضاً وسيلة لإزالة الفوارق الهيكلية بين الفروع التي تهيمن عليها المرأة والرجل.

وتشمل الاتفاقات الجماعية القطاعية التي تغطي كلاً من القطاعين الخاص والعام، والتي ينتهي العمل بها في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، عنصراً خاصاً من عناصر الأجر يتوقف على عدد النساء ومستوى الأجر في كل قطاع. ويعمل الشركاء الاجتماعيون أيضاً على تعزيز المساواة في الأجور عن طريق استحداث وتطبيق وسائل لتقييم متطلبات العمل في الشركات والقطاعات الفردية.

ويتضمن الاتفاق المتعلق بسياسة الدخل أيضاً نصاً يتعلق بتنفيذ مشروع إنمائي معيّن بشأن "مجتمعات العمل المتساوية". والغرض من هذا المشروع هو النهوض بالمساواة عن طريق تشجيع أماكن العمل على تعزيز الإنصاف على أساس احتياجاتها وفي إطار الأعمال الإنمائية الأخرى. ويتفق الأطراف أيضاً على تعزيز التوزيع الأكثر إنصافاً للمسؤوليات الأسرية والإجازات الأسرية وتشجيع الآباء على القيام بهذه الإجازات. كذلك يتعين بحث إمكانيات القيام بإجازات أسرية مشتركة واستخدامها على نحو أكثر مرونة.

٧ - الأجور

كان متوسط الأجور لقاء ساعات العمل العادية للعاملات في أعمال بدوام كامل خلال التسعينات نحو ٨٠ في المائة من مستوى أجور الرجل (٨٢ في المائة في عام ١٩٩٧) (مكتب الإحصاءات الفنلندي). حتى وإن كانت النساء أعضاء في النقابات العمالية بقدر الرجال على الأقل. والفوارق في الأجور بين المرأة والرجل اللذين يؤديان نفس العمل أقل إلى حد ما من الفوارق في الأجور بين الجنسين في أنحاء المجتمع ككل. والفوارق في الأجور في القطاع العام أقل بدرجة طفيفة عنها في القطاع الخاص. وهذه الاختلافات ناجمة بشكل جزئي عن الفصل في سوق العمل.

وملحق بهذا التقرير بيانات إحصائية تبين الفوارق في الأجور بين الرجل والمرأة في الفترة ١٩٩٠ - ١٩٩٨. وتستند البيانات إلى الرقم القياسي لمستوى الكسب وإحصاءات توزيع الدخل المستمدة من المكتب الإحصائي الفنلندي.

وهناك تقسيم حاد للعمل حسب نوع الجنس في فنلندا أكثر منه في الدول الأعضاء الأخرى في الاتحاد الأوروبي. ويتجه الرجل والمرأة إلى العمل بصفة رئيسية في قطاعات ومهن مختلفة. ويعمل ٩ في المائة فقط من السكان النشطين اقتصاديا في قطاعات تضم أعدادا متساوية من النساء والرجال. ويعمل شخص واحد من كل ثلاثة أشخاص في قطاع يشكل فيه العاملون من جنس واحد ٩٠ في المائة على الأقل. وهذا من شأنه أن يجعل سوق العمل غير مرنة بدرجة أكبر ويقلل أيضا من توفر فرص العمل.

وتنفيذ خطة العمل الفنلندية المتعلقة بالعمالة لعام ١٩٩٩، والتي تتبع المبادئ التوجيهية للاتحاد الأوروبي، أن إدارة العمل سوف تقوم في هذه السنة بإعداد إجراء يمكن بموجبه إدماج تخفيف حدة الفصل في سوق العمل من خلال العمل العام في الإدارة حسب النتائج ومعايير الجودة.

وقد يؤثر الفصل في سوق العمل إلى قطاعات يهيمن عليها الرجل وأخرى تهيمن عليها المرأة على الاتجاهات في ظروف العمل - بما في ذلك الأجور - في الميادين التي تهيمن عليها المرأة. وعلى أية حال، تتولد تكاليف إضافية في هذه الميادين بسبب استخدام المرأة للإجازات الأسرية. وهذا هو أحد الأسباب التي أدت إلى جعل نظام الإجازات الأسرية أكثر مرونة، ومنح الآباء المزيد من الفرص للقيام بهذه الإجازات من الناحية العملية.

٨ - البطالة بين النساء

١/٨ - البطالة بين النساء في الفترة ١٩٩٧ - ١٩٩٨

الجدول ١ - متوسط عدد العاطلين الباحثين عن وظائف في عامي ١٩٩٧ و ١٩٩٨

١٩٩٨	١٩٩٧	
نحو ١٩٠ ٠٠٠	نحو ٢١٥ ٠٠٠	رجل
نحو ١٨٢ ٠٠٠	نحو ١٩٤ ٠٠٠	امرأة

المصدر: وزارة العمل.

وبطالة المرأة ليست أعلى من بطالة الرجل، وإن كانت قد ارتفعت بشكل حاد خلال فترة الركود، ووصلت إلى المستوى نفسه. وفي عام ١٩٩٨، انخفضت البطالة بنفس المقدار فيما بين النساء والرجال على السواء، من الناحية النسبية، بعد أن أعقب الانتعاش الصناعي انتعاش في سوق الإسكان، مما أدى إلى رفع مستوى العمالة فيما بين النساء بالتحديد.

وكان معدل البطالة بين النساء (١٢ في المائة) أعلى بدرجة طفيفة في أواخر التسعينات عن معدل الرجال (١٠,٩ في المائة)، ولكن هذا الفارق صغير عند مقارنته بالبلدان الأخرى. وفي عام ١٩٩٨، كان هناك ١٤٢ ٠٠٠ امرأة عاطلة و ١٤٣ ٠٠٠ رجل عاطل. وقد ارتفعت العمالة على نحو أبطأ فيما بين النساء عنه فيما بين الرجال منذ فترة الركود، وما زال هناك عدد كبير من النساء العاطلات في أعمال السكرتارية والأعمال المكتبية، وفي الرعاية الصحية والتمريض، وفي أعمال المبيعات والأعمال التي ليس من الضروري توفر مؤهلات فنية بالنسبة لها. والسبب في الارتفاع الذي يغلب عليه البطء في عمالة المرأة يرجع جزئياً إلى أن القطاع العام لم يعد يستخدم كثيراً من النساء مثلما كان يفعل في أواخر الثمانينات.

وخطر البطالة الطويلة الأجل أقل نوعاً ما فيما بين الشباب منه فيما بين الشبان. وقد انخفضت البطالة انخفاضاً حاداً فيما بين الذين دون سن الخامسة والعشرين بصفة عامة. وعلى العوم، يوجد عدد أقل من النساء فيما بين المتعطلين لفترة طويلة، وهو أمر غير عادي بمستويات الاتحاد الأوروبي. وفي فنلندا، تبدي المرأة استعداداً أكبر مما يبديه الرجل لقبول وظائف محددة المدة والاشتراك أيضاً بنشاط في سوق العمل وفي تلقي تدريب آخر. وأكثر من نصف الذين يشاركون في هذه البرامج من النساء. وقد تعززت العمالة فيما بين النساء، على سبيل المثال، عن طريق تقديم الدعم إلى تنظيم الأعمال ومن خلال مشاريع الصندوق الاجتماعي الأوروبي.

٢/٨ - تدابير إدارة العمل من أجل تخفيض البطالة بين النساء

عندما ارتفعت البطالة بين النساء في منتصف التسعينات بسبب الركود، تم تشكيل فريق عامل خاص بمعرفة وزارة العمل، يمثل مختلف ميادين الإدارة، وذلك لبحث سبل تحسين الحالة.

وتضمن تقرير الفريق العامل الذي نُشر في عام ١٩٩٧، دراسة للاتجاهات في بطالة المرأة في مختلف القطاعات وأسباب ذلك. وشملت توصياته إقرار مبدأ إدماج الاعتبارات المتعلقة بنوع الجنس في السياسة الاقتصادية، وتقديم الدعم إلى المشتغلات بتنظيم الأعمال، وتحقيق قدر أكبر من المرونة في نظم رعاية الطفل، وإشراك الرجل بدرجة أكبر في هذه النظم، وجعل التدريب في مجال الكمبيوتر أكثر مدعاة للاهتمام من جانب الفتيات، وتحسين وضع الأشخاص في علاقات العمل غير السوية.

ويستخدم القطاع الخاص بشكل متزايد أعداداً كبيرة من الشباب من الحاصلين على درجة جامعية. وقد تضاعفت إمكانات قيام الدولة والبلديات بتوفير فرص العمل في التسعينات. ونظراً لأن البلديات هي من الناحية التقليدية، من المستخدمين المهمين للنساء المثقفات، فقد كان للحالة المالية الصعبة في القطاع العام آثار على فرص عمالة المرأة بصفة خاصة.

٣/٨ - العاملات المسنّنات

تدهور وضع النساء الأكبر سناً في سوق العمل في الفترة المشمولة بالاستعراض. والهدف من برنامج العاملين المسنّنين (١٩٩٨ - ٢٠٠٢) هو تخفيض البطالة بين الأشخاص الذين تجاوزوا سن الخامسة والأربعين وتشبيط التقاعد المبكر والتهميش. ومن الأهداف الأخرى زيادة القدرات الذهنية والبدنية على العمل، وتعزيز احتمالات تشغيل العاملين المسنّنين. والوكالات الرئيسية المشتركة في البرنامج هي وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، ووزارة العمل، ووزارة التعليم. وتشمل الأساليب المستخدمة إجراء تغييرات في التشريع، وتقديم خدمات أكثر تقدماً، وإصلاح بنية الحياة العملية، والبحث، والتدريب، والمعلومات.

ويتمثل الهدف في إيجاد اتجاهات أكثر إيجابية إزاء المسنّنين وحث سوق العمل على تقدير قيمة الجوانب الإيجابية للسن، مثل الخبرة، والتحكم الأوسع في الأمور، والإحساس بالواجب، والنضج. ويشمل المجال الذي تغطيه وزارة العمل عدة تدابير تهدف إلى تحسين موقف سوق العمل إزاء المسنّنين الباحثين عن فرصة عمل.

وخلال العام الأول، تركّز البرنامج حول توفير المعلومات، وتخطيط التدريب فضلاً عن التقييم والأخذ بمشاريع للبحث والتطوير. وقد أصبح من الممكن ملاحظة حدوث تغيير إيجابي في الموقف العام تجاه العمال المسنّنين.

ووفقاً للتقرير المؤقت بشأن البرنامج (آذار/مارس ١٩٩٩)، ظل معدل العمالة بين الأشخاص دون سن الستين ثابتاً في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي خلال التسعينات، ولكنه هبط بشكل حاد فيما بين الأشخاص في الفئة العمرية ٦٠ - ٦٤. وفي فنلندا، ترتفع معدلات العمالة فيما بين الأشخاص في سن ٢٥ إلى ٥٥ بدرجة أعلى عنها في الاتحاد الأوروبي بصفة عامة، والمعدلات فيما بين الأشخاص في سن ٥٥ إلى ٥٩ مرتفعة بنفس القدر، ولكنها أدنى بين الأشخاص في سن ٦٠ إلى ٦٤.

ومما يفسر مكانة فنلندا في المقارنة الدولية بدرجة كبيرة، المعدل المرتفع لمشاركة المرأة في سوق العمل. وهناك أعداد من النساء من جميع الفئات العمرية في فنلندا يذهبن إلى العمل بدرجة أكبر مما في أي بلد آخر من الناحية العملية. وثمة استثناء واحد هو الدول الأخرى في الشمال الأوروبي حيث المعدلات أعلى ارتفاعاً، ويرجع ذلك في جانب منه إلى أن العمل بدوام جزئي أكثر ارتفاعاً عنه في فنلندا.

والمتعطلون المسنّنون الباحثون عن عمل هم أقل من حيث التعليم والتدريب من الشباب. وبتطبيق مقياس النسبة المئوية للأشخاص الذين أتموا دراساتهم في المرحلة الثانوية، فإن سكان فنلندا أفضل تعليماً من متوسط منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ما عدا في الفئة العمرية ٥٥ إلى ٦٤. وترتفع مكانة فنلندا في إحصاءات هذه المنظمة نتيجة للمستوى التعليمي للنساء، وهو أكثر ارتفاعاً بدرجة كبيرة من متوسط المنظمة. غير أن المستوى التعليمي للرجال المسنّنين في فنلندا أقل من متوسط المنظمة.

ويشمل القانون بشأن التعاون ضمن المشاريع (١٩٩٧/٧٢٣) نصا يتطلب أخذ العاملين المسنّين في الاعتبار في خطط الموظفين والتدريب.

ومرفق بهذا التقرير منشور وزارة العمل المعنون "العاملون المسنّون والحياة العملية المتغيرة".

٩ - الضمان الاجتماعي

١/٩ - زيادة الإنفاق على الضمان الاجتماعي

قبل حدوث الركود في أوائل التسعينات، كانت تكاليف النظام الفنلندي للضمان الاجتماعي عند المتوسط الأوروبي البالغ ٢٥ - ٢٧ في المائة من الناتج القومي الإجمالي. وقد أدى ارتفاع نسبة نفقات الضمان الاجتماعي في الناتج القومي الإجمالي في فنلندا إلى أعلى من المتوسط الأوروبي بشكل واضح. وبلغ الإنفاق ذروته في عام ١٩٩٣، حيث بلغ ٣٥,٥ في المائة من الناتج القومي الإجمالي. وأخذ الإنفاق في الهبوط منذ عام ١٩٩٤. ويرجع الهبوط بدرجة رئيسية إلى النمو الاقتصادي السريع وأيضاً إلى الإصلاحات الهامة وإلى التخفيضات في الضمان الاجتماعي. وبلغت النفقات التقديرية للضمان الاجتماعي في عام ١٩٩٨، ٢٨ في المائة من الناتج القومي الإجمالي. ومن المتوقع أن تنخفض النفقات إلى ٢٧ في المائة في عام ١٩٩٩، مقتربة بذلك من المتوسط الأوروبي. غير أن السكان المسنّين سوف يشكلون في الألفية القادمة ضغطاً من أجل زيادة نفقات الضمان الاجتماعي وخاصة بالنسبة للخدمات المقدمة لكبار السن.

وقد حدثت تغييرات كبيرة في تركيب نفقات الضمان الاجتماعي خلال التسعينات. وعلى الرغم من أن النفقات توجّه بصفة رئيسية نحو المسنّين والرعاية الطبية والصحية، فإن تكاليف البطالة تظل جزءاً كبيراً من النفقات، بسبب الانتشار الواسع للبطالة. وكانت نفقات الرعاية الطبية والصحية هي أول ما شملها الهبوط في بداية الركود، عندما قامت البلديات بتخفيض ميزانياتها للرعاية الصحية وأجريت اقتطاعات في البدل اليومي. وسرعان ما ارتفعت نفقات الرعاية الصحية مرة أخرى منذ عام ١٩٩٥.

٢/٩ - استحقاقات المعاشات التقاعدية

يمكن تقسيم المعاشات التقاعدية القانونية إلى نظامين مختلفين: المعاشات التقاعدية المتعلقة بالعمل بأجر والمعاشات التقاعدية الوطنية. وقد أدخلت تعديلات تشريعية في عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٧ لتوضيح دور النظامين. وتقدم المعاشات التقاعدية الوطنية معاشات تقاعدية على أساس الإقامة في فنلندا لضمان الحصول على حد أدنى من الدخل، في حين أن نظام المعاشات التقاعدية المتعلقة بالعمل يقوم على العمل ويتعلق بالكسب.

ونظام المعاشات التقاعدية الوطنية نظام يقدم معاشاً للذين يحصلون على معاشات تقاعدية صغيرة تتعلق بالكسب أو الذين لا يحصلون على معاشات تقاعدية على الإطلاق (مثل المرأة التي ظلت ربة بيت طوال حياتها). ويحدد القانون معدلات المعاشات التقاعدية الوطنية الكاملة. ويقرر القانون معدلات مختلفة حسب محل إقامة المتقاعد (البلديات)، نظراً لوجود فوارق إقليمية في تكاليف المعيشة في البلد. ويتوقف المعدل أيضاً على حالة المتقاعد الزوجية. ويتأثر مبلغ المعاش التقاعدي الفردي بعوامل أخرى.

أولاً، يعدل المعاش التقاعدي حسب طول فترة إقامة المتقاعد في فنلندا. وثانياً، يتوقف مبلغ المعاش التقاعدي الوطني على مبلغ المعاش التقاعدي المدفوع من نظام المعاشات التقاعدية المتعلقة بالعمل. والجدول المرفق يتضمن قائمة بمعدلات المعاشات التقاعدية الوطنية، بافتراض أن الشخص قد عاش في فنلندا لمدة ٤٠ سنة بين السادسة عشرة والخامسة والستين من العمر.

وفي نهاية عام ١٩٩٧ كانت نسبة المتقاعدين الذين حصلوا على كلا المعاشات التقاعدية المتعلقة بالعمل والمعاشات التقاعدية الوطنية ٧٩ في المائة. ولم يدفع المعاش التقاعدي الوطني إلا إلى ١٠ في المائة فقط من المتقاعدين. ولم يدفع المعاش التقاعدي المتعلق بالعمل إلا إلى نسبة ١١ في المائة من العدد الكلي للمتقاعدين.

١٠ - الرعاية النهارية للطفل

في نهاية كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، كان ٤٩ في المائة من الأطفال دون سن الدراسة مودعين في مراكز بلدية للرعاية النهارية. وترجع زيادة عدد الأطفال المشمولين بالرعاية النهارية في جانب منها إلى تحسن حالة تشغيل المرأة.

وفي أوائل آب/أغسطس ١٩٩٧، أعيد تنظيم الرعاية النهارية للطفل. وتهدف عملية إعادة التنظيم إلى إيضاح وتبسيط نظم الدعم وإزالة الفوارق في تقرير بدلات الرعاية النهارية في مختلف البلديات. ووفقاً للنظام الجديد، تحدد بدلات الرعاية النهارية على أساس حجم الأسرة ودخلها. وبسبب الإصلاح، انخفضت بدلات الرعاية النهارية للأسر التي تحصل على دخل جيد. وتم الأخذ بشكل جديد من أشكال الدعم هو دعم الرعاية الخاصة. وهو بديل للرعاية النهارية التي تقدمها البلديات في الحالات التي يريد فيها الأبوان ترتيب رعاية خاصة لطفلهما. وأعيد تشكيل هيكل نظام دعم الرعاية المنزلية للأطفال: ويتألف النظام حالياً من بدل رعاية، ومبلغ إضافي لكل طفل، ومبلغ إضافي يرتبط بالدخل.

وفي ربيع عام ١٩٩٩، أجرى المركز الوطني للبحث والتطوير من أجل الرفاه والصحة، بالتعاون مع وحدة البحث والتطوير التابعة لمؤسسة التأمين الاجتماعي، دراسة استقصائية وطنية للطفل بتكليف من وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، حول ترتيبات الأسر الفنلندية لرعاية الطفل. والدراسة عبارة عن دراسة ديموغرافية تستند إلى أسئلة وتؤكد أكثر على وجهة نظر الأسرة. ووفقاً للدراسة، يحصل نحو نصف الأطفال دون سن الدراسة على رعاية في المنزل. أما الرعاية النهارية التي تقدمها البلديات فهي كالمعتاد تقريباً (٤٦ في المائة من الأطفال). ونحو ثلثي الرعاية النهارية التي تقدمها البلديات تقدمها مراكز للرعاية النهارية، والثلث تقدمه الأسر الخاصة. ونسبة الرعاية النهارية الخاصة إلى جميع الأطفال المشمولين بالرعاية النهارية هامشية (٤ - ٥ في المائة). وتزداد نسبة الرعاية الخاصة خارج المنزل بازدياد سن الطفل. واثنتان في المائة فقط من الأطفال دون سن الواحدة تقدم لهم رعاية خارج المنزل. ويرجع ذلك إلى أن الأغلبية الكبيرة للأسر التي تنتفع بفترة بدل الأمومة والأبوة. ومن بين الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنة وستين، ٣٦ في المائة إما أنهم في مراكز للرعاية النهارية أو مشمولون برعاية نهارية أسرية، في حين تبلغ نسبة الأطفال بين سن الثالثة والخامسة ٦٤ في المائة. وبالنسبة للأطفال الذين

بلغوا سن السادسة، فإن ٧٥ في المائة منهم في مراكز بلدية للرعاية النهارية أو مشمولون برعاية نهارية خاصة.

١١ - حماية خاصة للمرأة الحامل في العمل

يحق للموظفات الحصول على إجازة أمومة خاصة بسبب الحمل، وبدل أمومة خاص أثناء الحمل. وبموجب قانون التأمين الصحي (١٩٩٠/١٩٩٢)، فإن شرط الحصول على بدل أمومة خاص وعلى إجازة أمومة خاصة هو أن تنطوي ظروف عمل المرأة الحامل أو مكان عملها على خطر معين بسبب بعض الظروف مثل المواد الكيميائية أو الإشعاع أو احتمال التعرض لمرض معد قد يهدد حياة الجنين. ويدفع بدل الأمومة الخاص استناداً إلى نفس الأساس الذي يستند إليه بدل الأمومة العادي، شريطة عدم إمكان ترتيب عمل آخر للشخص المعني.

المادة ١٢

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة.

٢ - بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء، وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة.

١ - النهوض بالصحة

المخدرات

أصدرت الحكومة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ قراراً بشأن المخدرات، يقترح الأخذ بتدابير لمنع تعاطي المخدرات والتدخل في مرحلة مبكرة من تعاطي المخدرات، وتوفير الرعاية والدعم للمتعاطين وأسره، والرقابة. ويجري الإعداد لتنفيذ التدابير المقترحة.

وفي آذار/مارس ١٩٩٩، شكّلت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة فريقاً عاملاً يتألف من ممثلي الوزارات المختصة والوكالات التابعة لها، من أجل تنسيق السياسة الوطنية للمخدرات وتعزيز استراتيجية المخدرات. والغرض هو وضع إجراء يمكن بموجبه لكل من السلطات والمنظمات غير الحكومية أن تقدم تقارير عما تتخذه من إجراءات لمنع تعاطي المخدرات. وبالإضافة إلى ذلك، قامت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة بتعيين لجنة لوضع مقترحات لمنع تعاطي المخدرات بين الشباب.

وفي السنوات الأخيرة، عملت سلطات الرعاية الصحية على تكثيف مساهمتها في علاج الأشخاص الذين يسيئون استعمال المخدرات. وتم في عام ١٩٩٧ الأخذ بنوع جديد من العلاج لمدمني الهيروين.

ويعمل المركز الوطني لمراقبة المخدرات، الذي تأسس في عام ١٩٩٦، وتشكل بالارتباط بالمركز الوطني للبحث والتطوير من أجل الصحة، بوصفه القائم على نطاق البلد بتقديم معلومات عن المخدرات. ويقوم المركز بنشر كتيب سنوي عن تعاطي المخدرات على سبيل المثال. وقد كثف المركز أنشطته في هذا الصدد.

وقد أخذت جميع المؤشرات المتعلقة بمشكلة المخدرات (تجربة المخدرات وتعاطيها، الوفيات، والجريمة) في الارتفاع طوال التسعينات، ولكن المشكلة لم تبلغ المستويات القائمة في وسط أوروبا بسبب انخفاض مستويات البداية.

وبرنامج "المخدرات في فنلندا في القرن الحادي والعشرين" هو برنامج شامل لعدة قطاعات وتقوم بتنفيذه أكاديمية فنلندا في الفترة ما بين عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠٠٢. وسوف تركز المشروعات التي تموّل من خلال البرنامج على المخدرات بوصفها مشكلة اجتماعية، وعلى السياسة المتعلقة بالمخدرات، ومدى تعاطي المخدرات وطرق التعاطي، والآثار الاجتماعية والصحية المترتبة على تعاطي المخدرات، وتخفيف حدة المشكلات المتعلقة بالمخدرات.

التدخين وخاصة فيما بين الشباب

لم يتناقص التدخين فيما بين الشباب كثيرا خلال السنوات العشرين الماضية. وقد تحول التطور المواتي في بداية الثمانينات إلى ارتفاع في نهاية العقد. وقد استقر التدخين في التسعينات، وفقا لدراسة استقصائية بشأن عادة التدخين لدى الشباب، وفي عام ١٩٩٩، لا يكاد يوجد فتى في سن الثانية عشرة يتعاطى التدخين يوميا، وأن ١٢ في المائة من الفتيان في سن الرابعة عشرة و ١٧ في المائة من الفتيات في الفئة العمرية هذه، و ٢٨ في المائة من الفتيان في سن السادسة عشرة و ٢٩ في المائة من الفتيات في هذه الفئة العمرية، و ٣٤ في المائة من الفتيان في سن الثامنة عشرة و ٢٩ في المائة من الفتيات في هذه الفئة العمرية، يتعاطون التدخين يوميا. ووفقا لدراسة حول أطفال المدارس أجرتها منظمة الصحة العالمية، كان ٢٥ في المائة من الفتيان في سن الخامسة عشرة يدخنون في عام ١٩٩٤، و ١٩ في المائة في عام ١٩٩٨. وظلت نسبة التدخين فيما بين الفتيات في سن الخامسة عشرة ثابتة عند ٢٠ في المائة.

ومن بين الرجال الذين ولدوا في بداية القرن، ٨٠ في المائة كانوا يدخنون بانتظام في مرحلة معينة من حياتهم، بينما كانت نسبة النساء المدخنات في هذه الفئة العمرية أقل من ١٠ في المائة. وقد اختفى هذا الفرق تقريبا فيما بين الذين ولدوا في الستينات، ويكاد لا يوجد فرق بين الجنسين في الفئات العمرية الشابة. وبدلا من ذلك ظهر فرق يستند إلى التعليم، حتى أن أكثر من ١٠ في المائة بقليل من جميع طلبة الجامعة يدخنون، في حين أن نحو نصف المقريدين في مؤسسات العلوم التقنية والمدارس المهنية يدخنون. وسوف يؤدي هذا الفرق بشكل ملحوظ إلى زيادة عدم المساواة في ميدان الصحة في العقود القادمة.

٢ - الرعاية الصحية أثناء الحمل وبعده

لدى رصد الحمل، يولى قدر أكبر من الاهتمام إلى إنماء الوالدية ودعمها. وإلى جانب المستوصفات العامة لرفاه الأمومة، توجد أيضا قرابة عشر مستوصفات خاصة في فنلندا. وقد انخفض عدد المواليد في السنوات القليلة الماضية، في حين ارتفع متوسط عمر المرأة التي تنجب أطفالا في عام ١٩٩٧ (كان متوسط العمر ٢٩,٨ سنة). وواصل معدل الوفيات قبل الولادة هبوطه طوال التسعينات. وقد بلغ ٦,٢ لكل ألف طفل في عام ١٩٩٦.

وما زال برنامج "مبادرة المستشفيات الملائمة للأطفال" يعمل في فنلندا. والهدف من البرنامج هو تعزيز ودعم الرضاعة الطبيعية في مستشفيات الأمومة.

وتعمل مستوصفات رفاه الأمومة بالتعاون مع مستوصفات الرعاية السابقة للولادة في مستشفيات الأمومة. و ٩٩ في المائة من الولادات تحدث في المستشفيات. وقد أصبح الوقت المنفق في المستشفى للولادة أقصر. وازداد عدد حالات الولادة القيصرية خلال التسعينات.

ومن بين جميع النساء الحوامل يتوجه ٩٩ في المائة إلى مستوصفات الرعاية السابقة للولادة لإجراء فحوصات خلال الأشهر الأربعة الأولى من الحمل. وللحصول على بدل الأمومة، يتعين أن تقوم الأم بهذه الفحوصات. ويمنح بدل الأمومة إما في شكل ربطة لوازم للأمومة أو في شكل نقود (٧٦٠ ماركا فنلنديا). وتحتوي ربطة الأمومة على ملابس ولوازم أخرى لرعاية الطفل.

وسوف تصدر في عام ١٩٩٩ توصية وطنية جديدة بشأن خدمات الأمومة. وسوف تقدم التوصية، في جملة أمور، تعليمات بشأن تخطيط الأمومة ورصدها، والتوجيه الأسري، والاستعداد لولادة الطفل، والرضاعة الطبيعية، ونوعية رفاه الأمومة. وفي الوقت نفسه، سوف تجدد أيضا النماذج المستخدمة في مستوصفات الرعاية السابقة للولادة.

ويؤكد برنامج عمل الحكومة للرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية (١٩٩٩ - ٢٠٠٣) على تعزيز رفاه الأطفال والشباب.

٣ - تنظيم الأسرة وحالات الإجهاض

تستمر العلاقة الإنسانية والتربوية الجنسية في أن تشكل جزءا من المناهج في المدارس الفنلندية الشاملة. وتقدم خدمات تنظيم الأسرة وضبط النسل بمعرفة مراكز الرعاية الصحية المدرسية والمستوصفات الخاصة والأطباء في مراكز الرعاية الصحية.

وما زال العدد النسبي لحالات الإجهاض منخفضا في فنلندا، بالمقارنة بإحصاءات بلدان الشمال الأوروبي والإحصاءات الدولية الأخرى، حتى وإن أخذت اتجاهها تصاعديا في عام ١٩٩٦، للمرأة الأولى في عشر سنوات.

وقد توقف الهبوط في عدد حالات الإجهاض في عام ١٩٩٥. وفي عام ١٩٩٦، بلغ عدد حالات الإجهاض التي ازدادت بمقدار ٥٥٠ حالة عن السنة السابقة، ٤٣٧ ١٠ حالة، أي ٨,٣ لكل ألف من النساء في الفئة العمرية ١٥ إلى ٠,٤٩. وقد ازداد العدد في جميع الفئات العمرية دون سن الأربعين. ثم سجل هبوط طفيف في السنة التالية (٢٣٨ ١٠)، ولكن الرقم الأولي لعام ١٩٩٨ (٦٠٠ ١٠) أعلى مما كان في السنوات الخمس السابقة.

وكان الاتجاه الصعودي في الفئة العمرية دون سن العشرين قد سبق أن بدأ في عام ١٩٩٥ (٥٠٢ ١)، وذلك عندما كان عدد حالات الإجهاض العمدي ما زال يهبط بوضوح. وفي عام ١٩٩٧ استمر الارتفاع في الفئات العمرية دون سن العشرين (٦٥٣ ١). ووفقا للبيانات الأولية لعام ١٩٨٨ حدثت زيادة طفيفة. وحتى مع ذلك، ما زالت حالات الإجهاض أقل فيما بين الشباب منها في الفئات العمرية ٢٠ - ٣٤.

ومنذ سريان قانون الإجهاض الحالي، حدث العدد الأكبر من حالات الإجهاض في الفئة العمرية ٢٠ - ٣٤: نحو ١٥ حالة لكل ألف من النساء في نفس العمر في عامي ١٩٩٧ و ١٩٩٨.

ويوجد أكبر عدد من حالات الإجهاض في شمال فنلندا.

وخدمات الرعاية الصحية المدرسية ومستوصفات تنظيم النسل تقدم بالمجان. وعند البدء في تنظيم النسل، تقدم أقراص منع الحمل بالمجان أيضا خلال الأشهر القليلة الأولى. وتشكل خدمات تنظيم النسل جزءا من الرعاية الصحية الوقائية المشار إليها في قانون الصحة العامة، وتشمل إسداء المشورة بشأن اختيار وسيلة منع الحمل ومتابعته فضلا عن التربية الصحية.

٤ - الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي

ظلت الحالة الراهنة للأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي ثابتة خلال السنوات القليلة الماضية. وفي عام ١٩٩٨، كان هناك ما مجموعه ١٨٧ من الحالات الجديدة للإصابة بالزهري، و ٢٦٩ من حالات الإصابة بالسليلان، و ٦٥٨ ١٠ من حالات الإصابة بالحرشفيات. ويوجد ما مجموعه ٩٦٧ حالة من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية منها ٢١٥ من النساء. ومن أجل تعزيز الصحة الجنسية، تبعت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة كل عام بتعميم بشأن الحياة الجنسية للأشخاص في سن ١٦ سنة، يحتوي على واق ذكري ورسالة معلومات تُسلّم إلى الآباء. وقد بدأ المركز الوطني للبحث والتطوير من أجل الرفاه والصحة مشروعا لتعزيز الصحة الجنسية وتنظيم النسل فيما بين الشباب. ويجري تنظيم مشاريع إقليمية للنهوض بالصحة المعيشية للشباب في شمال فنلندا وشرقها. وتتوفر منذ عام ١٩٩٧، دراسة تخصصية (٤٠ وحدة تقدير) من أجل الأخصائيين المتخصصين في التربية الجنسية.

وسوف يتركز تعزيز الصحة الجنسية والرفاه في المستقبل القريب على المجالات التالية:

- زيادة كفاءة التربية الجنسية للشباب،

- وضع إرشادات بشأن الحياة الجنسية بوصف ذلك جزءاً من خدمات الرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية،
 - استحداث خدمات لتنظيم الأسرة،
 - الوقاية من الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي،
 - الوقاية من الآثار الضارة لاستغلال الجنس في الأغراض التجارية والحد منها.
- ويدعم تعزيز الصحة الجنسية اعتماد مرصود في ميزانية الدولة ومخصص للتربية الجنسية، واعتماد مخصص للأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي.

المادة ١٣

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق، ولا سيما:

- (أ) الحق في الاستحقاقات العائلية؛
- (ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي؛
- (ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية.

١ - دعم القوائم بتنظيم الأعمال

يؤكد برنامج الحكومة الفنلندية على الحاجة إلى تعزيز المساواة في العمل وفي الحياة الأسرية، والنهوض بتنظيم الأعمال بين النساء. واتفاقاً مع مبادئ الاتحاد الأوروبي التوجيهية للعمال، تشمل خطة العمل الفنلندية للعمال، تدابير للنهوض بتنظيم الأعمال مع التركيز القوي على المرأة. وتشمل هذه التدابير تقديم قروض للقوائم بتنظيم الأعمال وتوفير برامج تدريبية خاصة لهن. وتهدف التنمية والتدريب في مجال تنظيم الأعمال إلى إيجاد أماكن عمل جديدة بالكامل، يمكن إنشاؤها بعد فترة من التدريب العملي، على سبيل المثال. ويمكن لمكاتب العمل أن تمنح العاطلين الباحثين عن وظائف والذين يقررون أن يصبحوا من منظمي الأعمال، منحة "لابتداء المشروع" تعمل على حماية دخلهم عندما يبدأون مشروعهم حتى يقف على قدميه. وقد ارتفع عدد النساء اللاتي يحصلن على هذه المنح، وبلغت نسبتهم في عام ١٩٩٨، ٤٥ في المائة من المجموع، وهي نسبة أكبر بكثير من القوائم بتنظيم الأعمال في مجموعهن.

وتشمل التدابير الخاصة التي تستهدف القوائم بتنظيم الأعمال قروضا خاصة تمنحها وزارة التجارة والصناعة إلى المشاريع الصغيرة التي لا تضم أكثر من ٥ موظفين، وتملكها وتديرها النساء. ويتعين أن تمتلك المرأة أكثر من نصف المشروع. وتفيد التقديرات أن نحو ٣٠٠ ١ فرصة عمل جديدة قد توفرت في عام ١٩٩٨ نتيجة لهذه القروض.

وقد تم تطبيق دعم مالي تجريبي بصفة مؤقتة لأعمال الأسر المعيشية في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧. وقد أتاح ذلك للمرأة فرصا للعثور على أعمال تتعلق بالأسر المعيشية والعمل في مجال مهن الرعاية. وتشهد المناطق الشرقية والغربية في فنلندا تجربة نموذج "لدعم الأعمال" يتم في إطاره تقديم دعم مالي مباشرة إلى الأعمال التجارية التي تحصل على هذه الخدمة. وفي الوقت نفسه تقوم المناطق الجنوبية والشمالية في فنلندا بتجربة نموذج للإعانة الضريبية يتم في إطاره دعم الأسر المعيشية من خلال تخفيض الضريبة. ويهدف ذلك إلى مساعدة مشاريع الخدمات عن طريق تخفيض أسعار الخدمات التي تقدمها للأسر المعيشية. ومع ازدياد الطلب، يمكن إيجاد المزيد من فرص العمل. ويتبين من نتائج الدراسات الاستقصائية الأولية أن المشاريع التي تباع الخدمات للأسر المعيشية تهيمن عليها المرأة، وأن المشاريع التي تهيمن عليها المرأة تشكل ٤٧ في المائة في نموذج دعم الأعمال و ٥١ في المائة في نموذج تخفيض الضريبة. وسوف تستمر التجربة حتى نهاية عام ١٩٩٩، عندما يتم اتخاذ قرار إما باستمرارها أو وضع نموذج من النموذجين على قاعدة أكثر ثباتا.

ويمكن أن تقدم إدارة العمل الدعم للتعاونيات التي ينشئها أشخاص عاطلون عن طريق تقديم منح للمشاريع حتى تنطلق الأنشطة. وقد كانت المرأة نشطة بصفة خاصة، واهتدت إلى فرص جديدة للعمل من خلال التعاونيات. وتفيد نتائج دراسة استقصائية أجرتها وزارة العمل في ربيع ١٩٩٩، أن ٤٧,٩ في المائة من أعضاء التعاونيات من النساء.

١/٨ - دعم القوائم بتنظيم الأعمال من خلال برامج التنمية الإقليمية الفنلندية

يمثل إيجاد فرص جديدة للعمل، ورفع معدل العمالة، ومنع التهميش، عناصر رئيسية في البرامج الإقليمية وأعمال الصندوق الاجتماعي الأوروبي. وقد أدت أعمال الصندوق من خلال البرامج الإقليمية إلى تحسين المهارات وإمكانيات العمل لدى ١٣٥ ٠٠٠ شخص بنهاية عام ١٩٩٨.

ويشمل برنامج "الهدف ٢" برامج تدريبية للموظفين لمساعدة مشاريع الأعمال، وإجراءات لتشجيع وإدخال الربط الشبكي والتكنولوجيا الجديدة. وهو يعمل أيضا على تعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل عن طريق إيلاء اعتبار خاص للاحتياجات الخاصة في الميادين التي تهيمن عليها المرأة. وتركز برامج الفترة ١٩٩٧ - ١٩٩٩ بدرجة أكبر على إمكانيات تهيئة فرص عمل للمرأة التي تقوم بتنظيم الأعمال.

٢/٨ - دعم القوائم بتنظيم الأعمال من خلال الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي

تؤكد أحكام الاتحاد الأوروبي بشأن الفترة الجديدة للصناديق الهيكلية (٢٠٠٠ - ٢٠٠٦) أهمية تنفيذ المساواة بين الجنسين في برامج تستند إلى مبدأ مراعاة الاعتبارات المتعلقة بنوع الجنس. وتأخذ فنلندا

ذلك في الاعتبار في عمليات التحضير لبرامجها المتعلقة بالصندوق الاجتماعي الأوروبي (الهدف ٣ وإطاره المرجعي الذي يحدد المعلومات الأساسية لإجراءات دعم النهوض بالعمالة والموارد الشخصية في انحاء البلد، والمبادرة المجتمعية "المساواة"). وسوف يكون للمبادرة "المساواة" أثر على إجراءات مكافحة جميع أشكال التمييز وعدم المساواة في سوق العمل. ومن العناصر الرئيسية في الأعمال البرنامجية الأخذ بوجهة النظر المتعلقة بنوع الجنس والقيام بإجراءات خاصة لتحسين وضع المرأة في الحياة العملية.

وفي الإطار المرجعي المقترح الذي يتم إعداده تحت إشراف وزارة العمل لتقديمه إلى الحكومة في خريف ١٩٩٩، يتم التأكيد على إبتكار وسائل لتطوير الفرص القائمة، وعلى نماذج جديدة لتحسين المساواة، ووضع المرأة في سوق العمل.

ولدى فنلندا تجربة جيدة تتعلق بالمبادرة المجتمعية "العمالة الآن (فرص جديدة للمرأة)". التي وضعت لتحسين وضع المرأة في سوق العمل باستخدام مشاريع تجريبية مبتكرة، والقضاء على التقسيمات الرأسية والأفقية للعمل بين الجنسين. وسيتم نشر التجارب المتعلقة بهذا البرنامج على نطاق أوسع خلال الفترة البرنامجية القادمة.

وسوف يلزم أيضا اتخاذ إجراءات خلال الفترة البرنامجية لتعزيز إنشاء مشاريع أعمال جديدة وحماية الإمكانات الإنمائية للمشاريع القائمة. وسيتم رفع مستوى مهارات المرأة في ميدان الأعمال من أجل زيادة عدد القوائم بتنظيم الأعمال وتشجيعهن على الاضطلاع بميادين "غير تقليدية".

٢ - تعزيز المساواة في مجال الثقافة

توصي الحكومة في خطة العمل من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين للفترة ١٩٩٧ - ١٩٩٩ بأن يأخذ مجلس الفنون الفنلندي ومجالس الفنون الإقليمية في الاعتبار المساواة بين الجنسين في تخصيص المنح والإعانات التي تأخذ شكل المنح وفي منح الجوائز. وتتألف مجالس الفنون، وفقا لقانون المساواة، لتضم في عضويتها كلاً من الرجل والمرأة.

وفي معظم ميادين الفن وفي معظم مؤسسات التربية الفنية، تزداد حصة المرأة باستمرار الأمر الذي قد يؤدي إلى أغلبية نسائية في مهن الفنون. وفي عام ١٩٩٧، كان ٦٥,٥ في المائة من الطلبة في الميادين الثقافية في الكليات المهنية من النساء، و ٥٩ في المائة في مؤسسات التعليم العالي في المجالات المناظرة وفي عام ١٩٩٨، كان ٤٤ في المائة من المستفيدين من المنح الحكومية في ميدان الفنون والثقافة من النساء.

وتتجه المرأة نحو إبداء الاهتمام بالثقافة بدرجة أكبر من الرجل. وباستثناء العزف على الآلات الموسيقية، تمارس المرأة هوايات الفنون الإبداعية بأكثر من الرجل. وينشط الرجل والمرأة بدرجة متساوية في الرابطات والنوادي والمنظمات. وفي عام ١٩٩٧، كان ٦٣ في المائة من المناصب المحلية المتعلقة بالثقافة تشغلها المرأة.

ووفقا للخطط، سوف تقدم جميع المكتبات العامة في فنلندا تسهيلات استخدام شبكة الإنترنت بحلول عام ٢٠٠٠، وقد أمكن مؤخرا تحقيق التوازن بين الجنسين في استخدام شبكات المعلومات. ووفقا للقانون الجديد للمكتبات (٩٠٤ - ١٩٩٨)، ينبغي للمكتبات أن تعمل على تعزيز تكافؤ الفرص في استخدام خدمات المكتبات والمعلومات، واستعمال خدمات الشبكات المحتملة والقائمة، وتطوير محتواها الثقافي.

المادة ١٤

١ - تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.

٢ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، أن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في:

(أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات؛

(ب) الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة؛

(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛

(د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفي، وكذلك التمتع خصوصا بكافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية؛

(هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص؛

(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛

(ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق، والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي؛

(ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والمرافق الصحية والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والمواصلات.

١ - تنمية المناطق الريفية

تهدف الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي إلى تقليص الفوارق الإقليمية والنهوض بالمناطق المتخلفة في ميدان التنمية. وفي السنوات الأخيرة، أولت برامج الصناديق الهيكلية التي تهدف إلى تحقيق هذه الغايات قدراً أكبر من الاهتمام من ذي قبل إلى الجانب المتعلق بالمساواة. وتم وضع تقرير مستقل عن المواضيع المتعلقة بالمساواة في الفترة البرنامجية ١٩٩٥ - ١٩٩٩، لدى إعداد استعراض منتصف المدة للبرنامج "الهدف ٥ ب) الذي يهدف إلى تعزيز التنمية الريفية. ويشمل التقرير عدة توصيات حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال هذه البرامج.

وفي أوائل عام ١٩٩٨، أعد تقرير عن كيفية أخذ الجانب المتعلق بالمساواة في أساليب التقييم والمعايير المتعلقة ببرامج الصندوق الهيكلي. ويتبين من التقرير كيف يمكن تقييم البرامج والمشاريع المرتبطة بها فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين. وقامت بإعداد هذا التقرير عدة وزارات.

وفيما يتعلق بالفترة الجديدة للصندوق الهيكلي ٢٠٠٠ - ٢٠٠٦، فقد تم الأخذ بالجانب المتعلق بالمساواة إلى حد بعيد في الأعمال التحضيرية للبرامج الموضوعية الإقليمية (الهدف ١ = تنمية المناطق المتخلفة إنمائياً؛ الهدف ٢ = التحويل الاقتصادي والاجتماعي للمناطق التي تشهد أزمة هيكلية). وتم أيضاً وضع "قائمة مرجعية" للأمور المتعلقة بالمساواة من أجل الأعمال التحضيرية وبالإضافة إلى ذلك، استخدمت وزارة الداخلية التي تنسق إعداد البرامج، باحثاً لمدة ثلاثة أشهر لبحث إمكان إدراج الجانب المتعلق بالمساواة في هذه البرامج.

وتم أيضاً أخذ دور المرأة في الاعتبار في التنمية الإقليمية على الصعيد الوطني. وتم إنشاء فريق عامل نسائي للتنمية الريفية. وهو تابع للفريق الريفي للتشارك على صعيد السياسة، الذي قامت الحكومة بتعيينه والذي يقوم بتنسيق شؤون التنمية الريفية. ويهدف الفريق العامل المذكور أعلاه إلى تحسين وضع المرأة الريفية عن طريق زيادة الفرص المتاحة أمامها لكسب الدخل وممارسة النفوذ، وتشجيعها على المشاركة في عملية اتخاذ القرار في المجتمع.

وبناء على مبادرة من الفريق العامل النسائي للتنمية الريفية، تم وضع تجربة لتعزيز قيام المرأة بتنظيم الأعمال من خلال العمل الجماعي والتدريب والقروض. وفضلاً عن ذلك، يجري تنفيذ عشرات المشاريع بهدف تشجيع المرأة الريفية وتدريبها في هذا الشأن. ويقوم الفريق العامل بنشر نشرة أخبار فصلية تهدف إلى تشجيع المرأة وتنشيطها عن طريق تزويدها بالمعلومات المتعلقة بالتدريب والتمويل وبمشاريع مختلفة، ومشاريع أعمال بدئ في تنفيذها مؤخراً، وبنساء ناجحات في مجال تنظيم الأعمال.

ويقدم برنامج الصندوق الاجتماعي الأوروبي (الهدف ٥ ب) الدعم إلى المرأة العاملة في مجال تنظيم الأعمال من خلال تدابير من شأنها زيادة المهارات في مجال الأعمال ومن خلال التدريب، وذلك لمساعدتها على إنماء السياحة في القرى والمناطق الريفية. وهناك مثلاً على ذلك هما مشروع تدريب نساء فارسيناس - سومي في مجال المهارات ومشروع "أسواق الجزر" الذي يستهدف المزارعين ومشاريع الأعمال الصغيرة والمتوسطة والعاطلين في الأرخبيل. والهدف هو أن يكون ثلثا المشتركين من النساء.

المادة ١٥

- ١ - تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون.
 - ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية.
 - ٣ - تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.
 - ٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكنهم وإقامتهم.
- المرأة والرجل سواء أمام القانون بموجب التشريعات الفنلندية، على نحو ما هو منصوص عليه بالتحديد في المادة ١٥ من الاتفاقية. يرجع إلى التقارير السابقة.

المادة ١٦

- ١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

- (أ) نفس الحق في عقد الزواج؛
- (ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل؛
- (ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛
- (د) نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتهما الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفي جميع الأحوال، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛

(هـ) نفس الحقوق في أن تقرر، بحرية وبإدراك للنتائج، عدد أطفالها والفاصل بين الطفل والذي يليه، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛

(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛

(ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل؛

(ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحياسة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها سواء بلا مقابل أو مقابل عوض.

٢ - لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما في ذلك التشريعي منها لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمراً إلزامياً.

يرجع إلى التقارير السابقة.

وإلى جانب الأسئلة التي تم الرد عليها في النص أعلاه، أعربت اللجنة عن قلقها إزاء الغياب النسبي للمرأة في عملية اتخاذ القرار وفي المناصب الإدارية في كل من القطاعين العام والخاص (ظاهرة السقف الزجاجي).

وما زال الرجل يشغل معظم المناصب الإدارية في القطاعين العام والخاص. غير أن عدد النساء في هذه المناصب قد ازداد في القطاع الخاص. ففي حين أن نحو (٢١ في المائة) من المديرين في عام ١٩٩٠ كانوا من النساء، فقد كان ربعهم بالفعل من النساء في عام ١٩٩٥.

ولم يطرأ أي تغيير في الوضع الإداري في التسعينات: إذ يشكل المديرون الذكور الغالبية في مناصب الإدارة العامة والتقنية والتسويقية، في حين أن المديرات يقمن بمجموعة أوسع من الواجبات الإدارية. ويشكل المديرات أغلبية فقط في إدارة الموارد البشرية بنسبة بلغت ٦١ في المائة في عام ١٩٩٥ مقابل ٥٦ في المائة في عام ١٩٩٠.

وفي التسلسل الإداري تتواجد النساء عادة على المستويات الدنيا والمتوسطة. وفي المؤسسات الكبيرة، التي يهيمن عليها الرجال إلى حد بعيد، لا تصل المديرات إلى قمة السلم الإداري. ونسبة ٢ في المائة فقط من كبار المديرين في المؤسسات الكبيرة في فنلندا من النساء.

وعدد المناصب الإدارية في القطاع العام ضئيل نسبيا لدى مقارنته بعددها في القطاع الخاص. ونحو خمس جميع المديرين في عام ١٩٩٥ كانوا يعملون في القطاع العام.

وفي القطاع العام، قرابة ٤٠ في المائة من المديرين من النساء، وهذا الرقم يتفق مع معيار المساواة (٦٠/٤٠). بل أنه حتى في القطاع العام تختلف الواجبات باختلاف نوع الجنس. ففي عام ١٩٩٥، كان اثنان من كل ثلاثة من المديرين من ذوي الواجبات الأكثر أهمية من الرجال. وفيما يتعلق بالقطاع العام الذي يقدم خدمات الرفاه، تتوازن نسبة الرجال مع نسبة النساء.

ويهيمن الرجال على الإدارة المركزية للدولة: فقد كان ٦٨ في المائة من المديرين من الرجال و ٣٢ في المائة من النساء في عام ١٩٩٥. وعدد ضئيل فقط من النساء يشغلن مناصب إدارية عليا في إدارة الدولة. وبالنسبة للمديرين في الإدارة المحلية كان ٥٧ في المائة منهم من الرجال و ٤٣ في المائة من النساء. والإدارة المحلية هي صاحب العمل الرئيسي للمديرين. و ٧٤ في المائة من المديرات في القطاع العام يعملن في البلديات أو المدن. و ٢٦ في المائة فقط من المديرات في القطاع العام يعملن في الإدارة المركزية للدولة.

وفي عام ١٩٩٨، كان ١٨,٤ في المائة من جميع أساتذة الجامعات في فنلندا من النساء، وهي أكبر نسبة مئوية في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. ويتم تعيين الأساتذة إما من خلال الإجراءات العادية بإعلان عن خلو وظيفة أو من خلال توجيه الدعوة - وهو الأمر المعتاد بدرجة أكبر. ومن بين الأساتذة الذين توجه إليهم الدعوة، فإن نسبة النساء أقل من نسبة الرجال. وقد تم تعيين ما مجموعه ١٨٩ أستاذا في عام ١٩٩٨، منهم ٥٧ وجهت الدعوة إليهم لشغل المنصب. ومن بين جميع الأساتذة المعيّنين ٢٧ في المائة من النساء، ومن الأساتذة التي وجهت الدعوة إليهم ١٤ في المائة من النساء.

- - - - -