



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
11 February 2000
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

审议缔约国根据《消除对妇女一切形式
歧视公约》第 18 条提交的报告

缔约国的第四次定期报告

芬兰 *

* 本文件按收到的原样转载。关于芬兰政府提交的初次报告，见委员会第八届会议审议的 CEDAW/C/5/Add. 56。关于芬兰政府提交的第二次定期报告，见委员会第十四届会议审议的 CEDAW/C/FIN/2。关于芬兰政府提交的第三次定期报告，见 CEDAW/C/FIN/3。

芬兰向《消除对妇女一切形式歧视公约》 提交的第四次定期报告

这是芬兰政府关于《消除对妇女一切形式歧视公约》的第四次定期报告。第三次报告于1997年1月提交，但尚未经消除对妇女歧视委员会审议。因此，它将与本次即第四次报告合在一起由委员会2000年夏委举行的届会审议。本报告为一份增订报告，其中特别论述委员会第十四届会议结论意见中提出的问题。它还包括关于最近为消除对妇女歧视而采取的立法和措施的信息。

本第四次报告由芬兰外交部经与各部和各政府机构密切合作起草。要求非政府组织和某些其他机构为编写本报告提出书面说明。此外，1999年9月还组织了一次意见听取会，使政府机构、非政府组织、劳动力市场组织和咨询委员会有机会就报告初稿提出意见和看法。

本报告于1999年10月提交联合国秘书长。

目 录

	页 次
第1条	7
第2条	7
1. 基本权利改革	7
2. 《平等法》	8
第3条	8
1. 芬兰政府促进性别平等的行动计划	8
2. 政府方案	9
3. 性别晴雨表	10
第4条	10
1. 《平等法》的配额规定	10
第5条	11
1. 对妇女的暴力	11
1.1 防止对妇女的暴力的立法措施	11
1.2 关于限制行动令的立法（“禁止接近”）	12
1.3 支持暴力受害者	12
1.4 预防对妇女的暴力的项目	12
1.5 对妇女的暴力问题的调查	13
2. 少数群体	14
2.1 罗姆妇女	14
2.2 移民妇女	14
2.3 难民妇女	16

目 录 (续)

	页 次
3. 残疾妇女	16
4. 媒体促进平等	17
5. 歧视性广告	18
6. 男女共同负责家庭事务	18
6.1 无报酬的家务劳动	18
6.2 家庭假	18
第6条	19
1. 防止对妇女的商业剥削	19
1.1 防止卖淫项目	19
1.2 有关利用色情电话服务问题工作组	20
1.3 有关性犯罪立法的改革	20
1.4 因特网上为成年人提供的娱乐服务	21
1.5 取缔公共场所卖淫	21
2. 性权利	21
第7条	22
1. 选举权	22
2. 政府的组成	22
3. 《国家公务员法》	23
3.1 国家人事政策	23
3.2 最高级官员	23
4. 向妇女组织发放的资金	23
第8条	24
第9条	24

目 录 (续)

	页 次
第10条	24
1. 通过劳动力市场政策措施促进职业生活平等	25
2. 教育与平等	25
3. 有关青年和体育政策的措施	26
3.1 青年政策	26
3.2 体育政策	27
4. 妇女的学习	28
第11条	28
1. 消除职业生活中的歧视	29
1.1 促进职业生活中的平等	29
2. 非典型雇佣关系	31
3. 劳动力市场上的移民妇女	32
4. 针对罗姆和萨米人口的人力服务	32
5. 支持残疾人的专业培训和就业	33
6. 集体协议	33
7. 工资	34
8. 妇女的失业情况	35
8.1 1997至1998年度妇女的失业情况	35
8.2 劳动管理部门降低妇女失业率的措施	35
8.3 老年女工	36
9. 社会保障	37
9.1 社会保障支出的发展变化	37
9.2 养老金福利	37
10. 幼儿日托	37
11. 孕妇的特殊工作保护	38

目 录 (续)

	页 次
第12条	38
1. 增进健康	39
2. 怀孕期间和以后的保健	40
3. 计划生育和堕胎	40
4. 性传染病	41
第13条	42
1. 支持女企业家	42
1.1 通过芬兰区域发展方案支助女企业家	43
1.2 通过欧盟结构基金支助女企业家	43
2. 促进文化平等	43
第14条	44
1. 发展农村地区	45
第15条	45
第16条	46

第1条

在本公约中，“对妇女的歧视”一词指基于性别而作的任何区别、排斥或限制，其影响或其目的均足以妨碍或否认妇女不论已婚未婚在男女平等的基础上认识、享有或行使在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他方面的人权和基本自由。

第2条

缔约各国谴责对妇女一切形式的歧视，协议立即用一切适当办法，推行消除对妇女歧视的政策。为此目的，承担：

(a) 男女平等的原则如尚未列入本国宪法或其他有关法律者，应将其列入，并以法律或其他适当方法，保证实现这项原则；

(b) 采取适当立法和其他措施，包括在适当情况下实行制裁，以禁止对妇女的一切歧视；

(c) 为妇女确立与男子平等权利的法律保护，通过各国的主管法庭及其他公共机构，保证切实保护妇女不受任何歧视；

(d) 不采取任何歧视妇女的行为或做法，并保证政府当局和公共机构的行动都不违背这项义务；

(e) 采取一切适当措施，消除任何个人、组织或企业对妇女的歧视；

(f) 采取一切适当措施，包括制定法律，以修改或废除构成对妇女歧视的现行法律、规章、习俗和惯例；

(g) 废止本国刑法内构成对妇女歧视的一切规定。

1. 基本权利改革

对《芬兰宪法》进行了全面改革，新《宪法》（731/1999）将于2000年3月1日生效。早先关于基本权利的修正规定大都原封未动地列入了新《宪法》的第2章。因此，《宪法》的改革未对平等规定进行修正。不过，由于改革，对于司法惯例而言，关于基本权利的规定可能变得比早先更重要，因为按照新《宪法》的规定（第106条），在一项普通议会法令的适用与此种规定明显抵触的案件中，法院必须优先适用列入《宪法》的规定。

2. 《平等法》

1997年12月，芬兰废除了它的《男女平等法》（《平等法》）中的一项执行规定，该项规定使得能够维持该法生效前确立的性别不平等的补充养老金安排。与此同时，芬兰议会通过了一项单独的《平衡自愿补充养老金安排法》（1038/1997），并据以修改了自愿补充养老金安排所规定的可领养老金年龄和福利，以便男女双方一致。该法规定了经劳动力市场组织一致商定的平衡法，并将适用该法，除非另有商定。依据某些条件，这些规定向补充养老金安排所覆盖的雇员提供一项个人权利，可在以前较低的可领养老金年龄与目前安排的较高的可领养老金年龄之间作出选择。福利的平衡涉及雇主的所有补充养老金安排。该法于1997年12月1日生效。

还提高了因歧视而应支付的补偿金额。补偿金额最低为15,600芬兰马克，最高为51,900芬兰马克。视歧视的方式及其情况而定，还可突破最高限额。最高限额最多可翻一番。在其他方面，《平等法》关于补偿的规定仍然不变。

芬兰在其早先的报告中已说明了平等问题调查官的活动。1997年，调查官收到了关于138起案件的征求意见申请，1998年收到了关于176起案件的申请。大多数申请涉及职业生活中的歧视问题。1997年，在申请意见的人中，58%是妇女，28%是男子。1998年，男女百分比分别为妇女47%和男子35%。

1998年秋季开展了一项调查，了解1987年生效的《平等法》的实际影响。该项调查涉及该法的适用问题及其社会影响，尤其是在职业生活和决策方面的影响。调查的内容还包括与接触平等问题调查官的当事人进行面谈。

第3条

缔约各国应承担在所有领域，特别在政治、社会、经济、文化领域，采取一切适当措施，包括制定法律，保证妇女得到充分发展和进步，以确保妇女在与男子平等的基础上，行使和享有人权和基本自由。

1. 芬兰政府促进性别平等的行动计划

1997年2月批准了芬兰政府1997至1999年的《促进性别平等行动计划》。《行动计划》的主要原则遵循《北京行动纲要》的原则，因此强调增强妇女权力，促进和保护妇女的人权，以及通过纳入主流促进平等，即通过将平等范围扩展至准备阶段和所有决策层以促进平等。该项计划的重点是职业生活、教育和培训、信息社会、男子在促进平等方面的作用和防止对妇女的暴力。

除了作为芬兰政府平等政策的工具外，《行动计划》还是一条渠道，政府通过它向公民通报在平等事务方面的原则和做法。

《行动计划》提出的目标作为项目或任务实施。《行动计划》总共包括96个项目。其中已完成23个，另65个正在实施。对8个项目尚未采取措施。执行中项目的例子有评估《平等法》的影响，将性别平等纳入行政管理，以及增强国家就业方案和欧盟结构基金方案中的平等目标。

《行动计划》的一大成就是一个为期5年的防止对妇女暴力的跨部门项目。在第5条第1款中作进一步解释。

关于《行动计划》的成就，现已大大扩大了对女企业家支持的范围。向女企业家提供特别贷款，对她们进行有针对性的培训和咨询，以鼓励女企业家精神。近来，在修理服务和对企业的服务等领域女企业家的人数有所增加。作出了特别努力以支持农村地区妇女办企业的精神和自营职业。

多数的部为实施《行动计划》而组织了内部后续行动。此外，还在后续行动过程中为每个项目指定了联系人或负责人。

按照纳入主流的原则，《行动计划》的目标之一是在国家行政系统的各个部门更有效地普及和划分平等工作。已责成一个由政府官员组成的工作组监管《行动计划》的落实情况，它是第一个处理平等问题的部际机构，包括各部的代表。还据说，平等政策已变得更加引人注目和有效，而且平等考虑甚至还反映在《行动计划》之外的项目中。

《行动计划》后续行动报告于1998年5月提交。报告说明了各部1997年实行的措施，以及1998年的各项计划。后续行动工作队于1999年2月完成工作，当时提交了最后报告。除了介绍各项措施外，报告还分析了关于芬兰平等问题的现状。

2. 政府方案

本届芬兰政府方案（1999年）提出的平等目标中，尤其包括在国家行政部门中贯彻纳入主流的原则，特别体现在起草新立法，贯彻职业生活中的同酬原则，以及发展更具灵活性的家庭假和加强性别平等等领域。将研究父母亲的雇主分摊家庭假费用的问题和在家庭假制度中包括父亲一个月特别假的问题。按照政府方案，政府将审议新立法对性别平等的影响。此外，社会事务和卫生部将澄清平等问题的行政管理问题，并将增加相关的资源。政府的外交政策将强调妇女的人权问题。

3. 性别晴雨表

1998年，遵循《促进性别平等行动计划》的目标，促进平等理事会和芬兰统计局公布了第一份芬兰性别问题晴雨表。据我们所知，该晴雨表是全世界首次国家范围的访问调查，专门涉及普通民众在男女平等问题上的经历、意见和态度。

据该晴雨表称，舆论支持性别平等。从总体上看，大多数男女都认为，芬兰妇女没有享受与男子平等的地位。不过，接受访问的妇女和男子有半数人认为，今后十年平等状况将会改善，而稍少的人认为，情况将无多大改观。

男女双方都有明显居多的人认为，已婚妇女完全有权参加有酬的工作，不论她们的家境如何。妇女仍然负责家庭的福利，但在一个问题上男女双方大体意见一致，即男子应当更多地参与护理和养育子女。

男女双方均承认工作中有不平等现象，但妇女似乎对于工作中的平等问题持更激烈的批评态度。

以后将按固定的间隔期编制晴雨表，以反映芬兰贯彻男女平等方面的趋势。

第4条

1. 缔约各国为加速实现男女事实上的平等而采取的暂行特别措施，不得视为本公约所指的歧视，亦不得因此导致维持不平等的标准或另立标准；这些措施应在男女机会和待遇平等的目的达到之后，停止采用。

2. 缔约各国为保护母性而采取的特别措施，包括本公约所列各项措施，不得视为歧视。

1. 《平等法》的配额规定

经1995年修正后，《平等法》关于40%配额的规定已使妇女更多地参加市政一级的决策工作。在1996年的市政选举中，妇女占到候选人的36%，并占到当选代表的31%。选举后，市政执行委员会和其他市政机关首次实施配额规定。由于实施配额规定，市政执行委员会中的妇女代表比例在1996年从25%上升到了45%。尽管如此，市政执行委员会主席中只有15%为妇女。配额规定特别调整了各委员会的性别分配，这样，社区服务委员会和其他技术委员会中的妇女数目增加了，而处理社会福利、卫生、教育和文化问题的各委员会中的男子数目也增加了。大都会区的三大市中，两个大城市的市长为女性。不过，1997年，只有10%的芬兰城市和9%的市政当局由妇女管理。

市民有权上诉不服市政委员会的决定。最高行政法院裁定，《平等法》的配额规定也适用市政决定。可以通过上诉废除违反《平等法》的决定。例如，最高行政法院的裁决（1999年4月23日第907号）认为，库桑科斯基镇议会任命镇执行委员会和几个委员会的委员和副委员的决定违反了《平等法》。

国家行政部门没有像选举结束后地方行政部门所做的那样，重新任命各个委员会。不过，配额规定在1995年生效后不久，它也立即增加了妇女参加国家行政部门决策的人数。在配额规定生效以前，妇女只在五分之一的国家委员会和对应的机构中占到40%或40%以上。配额规定生效后，大约68%的委员会遵守此项规定，而且各工作组的相应数字也一直为42%。

第5条

缔约各国应采取一切适当措施：

(a) 改变男女的社会和文化行为模式，以消除基于性别而分尊卑观念或基于男女任务定型所产生的偏见、习俗和一切其他做法；

(b) 保证家庭教育应包括正确了解母性的社会功能和确认教养子女是父母的共同责任，当然在任何情况下都应首先考虑子女的利益。

1. 对妇女的暴力

例如，在1995年北京第四次妇女问题世界会议上，国际社会裁定，对妇女施加暴力即是侵犯人权。

在芬兰，人们已不再掩饰对妇女的暴力问题。人们承认和讨论这个问题，并正在谋求预防对妇女的暴力的方法。芬兰政府的平等方案也包括防止对妇女的暴力和家庭暴力的规定，而且在打击对妇女的暴力的预算中单列了一项规定。

1.1 防止对妇女的暴力的立法措施

《刑法典》第20章的一项修正案改革了《刑法典》关于性犯罪的规定（563/1998），修正案于1999年1月1日生效。这一改革澄清和简化了关于性犯罪的章节。通过将强奸的最低刑罚从6个月监禁增加到12个月，严格了判刑标准。该章单列有一项关于严重强奸的规定。将性犯罪更加广泛地定义为应受公诉的罪行，这是一项重要的变动。

1.2 关于限制行动令的立法（“禁止接近”）

一项禁止一人接近另一人的限制行动令的法令（898/1998）于1999年1月1日生效。如果有合理的理由假定，将对其发出限制行动令的某人有可能犯一种威胁另一感到受威胁的人的生命、健康、自由或安宁的罪行，或有可能严重骚扰受保护人，则可发布限制行动令。须服从限制行动令的人不得会见受保护人或接触、尾随或潜行追踪此人。如果有合理的理由假定上述禁令不足以阻止犯罪或其他种类骚扰的威胁，还可扩大限制行动令的范围以禁止在包括受保护人的永久或假日寓所、工作场所或其他类似地方附近游荡。限制行动令可按固定期限发布，最长为一年。此种命令可以展期。违反命令即为犯罪，可处以罚款或最多一年的监禁。限制行动令须由法院发布，而警方只能发布临时命令。迄今为止，涉及限制行动令的案件（513起）多于预期的数目。

最高警察指挥部已向警察提供了关于在限制行动令方面应遵循程序的指导原则。关于限制行动令的信息也增加了，而且出版了一本有关的小册子。

1.3 支持暴力受害者

《刑事诉讼法》（689/1997）于1997年10月1日生效。在这方面，改善了性犯罪和暴力犯罪受害者的地位。如果原告在受到公诉的案件中提出要求，法院可以指定一名原告的辩护律师，在涉及猥亵罪和暴力罪的案子中负责审判前的调查和审判两项工作。辩护律师费用由政府资金支付。如果原告是《刑法典》第20章所述的猥亵罪，可以指定一名辩护律师，除非有特殊的理由认为不必这样做。在涉及《刑法典》第21章第1至第6条所述的威胁另一人生命或健康的案件中，也可指定一名辩护律师，但在此种案件中，根据原告与嫌疑人之间的关系，应有充分的理由才成。按照《政府法案》（HE 82/1995 vp）的准备工作，如在丈夫进行暴力犯罪的案件中原告是他的妻子，就可能属于此种情况。

在上述案件中，可为这样一名原告指定一名助手：原告不在审判时提出要求，并在调查期间听取其本人意见，而且如果认为在审判前调查和审判期间此人可能需要援助。在其他方面，指定助手的条件与指定辩护律师的相同。助手的费用也用政府资金支付。

1.4 预防对妇女的暴力的项目

如前所述，《全国预防对妇女的暴力方案》被认为是实施政府《促进性别平等行动计划》的一大成就。根据这个方案，社会事务和卫生部于1998年推出了两个五年期项目：“预防卖淫项目”和“预防对妇女问题的暴力项目”。项目由全国福利和健康研究与发展中心实施。

“预防对妇女的暴力项目”的目的是揭露对妇女的暴力，加强反对暴力的舆论，减少暴力，发展对受害者和犯罪人提供的服务并提高服务效益。将把项目的产出成果纳入一个减少对妇女的暴力的方案。发展立法和落实改革成果也是关注的重要领域。

该项目原先围绕预防家庭暴力实施，其中包括对家庭成员的性暴力。但现已将它扩大到包括无论在私下还是在公开场合发生的对妇女的任何暴力。还注意到对工作妇女性骚扰和暴力的问题。

1998年秋季与赫尔辛基市合作，开展了一项反对家庭暴力的宣传运动，称为“一拳也过分”。一项全国范围的电视宣传运动和一项声援运动是更大规模运动的组成部分。

在欧洲联盟一级建立国际网络，对于学习预防暴力的新模式和新方法，以及对于提高专门技术，都具有重要意义。芬兰项目工作人员参加了欧洲理事会、欧盟和欧洲妇女反对暴力组织举行的会议。芬兰项目在国际论坛引起了兴趣。项目通过就对妇女的暴力问题咨询不同政府部门而汇集专门技术。

1.5 对妇女的暴力问题的调查

芬兰统计局与（社会事务和卫生部内的）促进平等理事会合作，就对妇女的暴力的程度进行了一项广泛的调查，这在芬兰甚至在欧盟内都是首次。调查在芬兰和其他国家都激起了巨大的兴趣，因为只有寥寥无几的国家对家庭暴力进行过如此彻底的调查。

1998年用芬兰文和英文公布了调查结果，题为“忠诚、希望和殴打：芬兰男子对妇女的暴力问题调查”。事实证明，对妇女的暴力问题在芬兰令人意外地是一个普遍问题。据该项调查研究报告称，在所有的妇女中，40%的人在15岁以后受到过男子的人身暴力或性暴力或威胁。在与伴侣同居的妇女中，22%的人受到过目前配偶的人身或性暴力或暴力威胁——其中去年一年内有9%。调查结果还表明，在以分道扬镳为结局的所有关系中，一半以上由暴力引起。在所有暴力受害者中，12%寻求帮助对付伴侣的暴力，而且在所有施暴的男子中有6%的人需要他人帮助来制止其暴力行为。

按照《行动计划》，将利用上述研究的成果评价暴力给社会和个人造成的成本。将由社会事务和卫生部、促进平等理事会和芬兰统计局进行分析。

2. 少数群体

2.1 罗姆妇女

罗姆妇女通常都失业。由于所谓的双重歧视现象，即基于性别和该特殊民族背景的人穿着的传统服装这二者的歧视，特别是在就业领域，对罗姆妇女明显表现出歧视。

正如罗姆事务咨询委员会所指出，例如在子女日托方面，她们遇到了问题。一方面，失业者比就业者更难使子女获得日托。另一方面，由于子女未入日托，她们找工作也难。

由于罗姆妇女的民族背景和传统服饰，她们进入公共场所时遇到麻烦。1998至1999年度，地区法院审理了几起特别歧视罗姆妇女的案件。

与国家教育委员会有工作联系的罗姆人培训单位继续安排专门针对妇女的研讨会。最近的一次研讨会于1998年9月举行，其研讨题目与养育子女和提高对自身地位的认识有关。

2.2 移民妇女

其他国家的公民在芬兰人口中所占比例仍然很小，不过人数正在增加。目前，外国人占人口总数的1.7%。据人口登记中心称，1999年5月31日，共有外国人85,697人，其中42,448人是妇女。

根据政府1997年10月16日的一项决议，国家官方移民和难民方案的目的是为芬兰处理这些问题的政策制定指导原则。其目标是通过使移民能够作为社会的平等成员参加经济、社会和政治活动，拥有与芬兰公民同样的权利和职责，以帮助他们融入芬兰社会。该方案赋予移民依照芬兰法律保持和发展他们自己的文化和宗教的权利。

政府在它的《行动计划》中致力于增加少数群体的妇女和残疾妇女的参与机会。

1999年5月，根据一项政府决定成立了一个移民政策和民族关系问题部长级工作组，由各主管部官员组成的一个小组协助它工作。

1998年5月15日成立了民族关系咨询委员会，以接续难民和移民事务咨询委员会的工作。关于新委员会职能的法令突出促进良好的民族关系和预防种族主义及民族歧视。关于妇女权利的一个分条款规定，特别从妇女移民的观点和社会、工作和教育方面民族歧视的角度监测《平等法》的执行情况。有一个工作组也负责

监测政府的《行动计划》及其有关妇女移民规定的执行情况，以及关于原告咨询委员会的报告就妇女移民状况提出的建议的贯彻落实情况。

上述委员会成立的一个工作组于1997年3月31日发布了它的芬兰妇女移民状况报告。妇女移民在工作组中具有广泛的代表性。它的职能是提请人们注意妇女移民及其状况，以及发起和支持编制关于她们在芬兰情况的数据。工作组的主要任务限于处理有关职业生活和教育的问题，并且保持和发展文化和特性。它的最终报告指出，由于这个专题的适用统计资料和研究报告稀缺，它的工作受到了妨碍。产生的移民统计资料未按性别分列，或按国籍分组，因此，看不出有多少移民已获得了芬兰公民资格。

1998年10月1日，劳工部成立了一个代表各部和芬兰人权联盟的管理小组，负责筹建一项有效的制度以监测种族主义和种族歧视状况，该制度将于2000至2001年全面运作。该管理小组已发起了数项有关种族歧视问题的调查，其中包括一项对此种歧视表现形式的综合研究，研究报告拟于1999年秋季发表。

这两三年中立法的修正条款和新增规定具体涉及如何接受移民和改善他们地位的方法问题。它们特别改善了妇女和儿童的地位。

一项关于融合移民和接受寻求避难者的新法令（493/1999）于1999年5月1日生效。它的目标包括进一步改进移民能够参与芬兰社会和发挥影响的方法，并鼓励移民与人口其余部分之间的相互作用和容忍，包括友好的民族关系。

该法的主要目标是促进移民就业并鼓励他们谋求进一步的培训和教育，帮助他们应付经济和社会问题，并推动落实基本权利和人权。

该法的实施得到了在地方一级执行的一个融合方案的帮助。该法规定向移民发放融合福利金，为期3年。发放福利金的条件是移民参与拟订和实施一项移民个人或家庭融合的计划。在融合计划中，地方当局、就业办公室和移民三方商定如何采取行动，帮助移民个人和移民家庭融入芬兰社会，当局承诺作出安排，由移民落实。这些安排包括语言讲授，制定学习计划，受训人员实习，为职业学习和社交活动准备条件。如果移民不愿参加拟订融合计划或不服从计划，可能削减他（或她）的经济补贴。

该法规定的行动将有助于妇女移民了解和享受她们本身的特定权利。总的原则是，重要的是要向男女移民提供有关涉及妇女地位的各种权利的信息，这些权利关系到平等、婚姻和妇女儿童加入芬兰社会，在此社会中，妇女的地位是有保证的。

具体地从妇女的观点出发，各项计划旨在帮助大家家庭的母亲和其他妇女了解她们的权利，获取关于社会、发挥影响的民主方法、习俗、文化、平等权利和妇女儿童地位的信息，学习日常芬兰语和理解教育的重要性，等等。在制定计划时意识到这样一种情况，即与芬兰妇女的社会地位相比，出发国的许多文化规范可能使移民妇女和少女面临种种相冲突的要求。

2.3 难民妇女

芬兰的难民定义依据1951年《日内瓦难民地位公约》。但是在认定有关性别的迫害方面，法院一向非常谨慎。避难委员会的法律惯例包括将单身妇女申请人易受损害的地位作为确认她是否需要国际保护的一项标准。

承认在避难程序中妇女可有特殊的需要，因此接见者和译员可以是妇女。不过，这项权利不是绝对的。接见采取个别面谈的形式，其丈夫不在场。

但是，关于难民妇女没有全国性的指导原则，有了这种原则就能够更好地处理妇女的特殊需要和地位问题。非政府组织多次提出需要编写关于女性难民问题的欧洲指导原则。

3. 残疾妇女

在芬兰，对于残疾妇女的社会地位问题，公众已辩论了多年。1990年代，对于残疾人也包括残疾妇女的权利的认识有了很大提高。

服务和援助是强调康复和社会参与的残疾人社会政策的核心部分。在1990年代，特别是重残人拥有所谓主观权利的那些残疾人服务增加了。此类服务包括医疗康复和基于《残疾人服务法》的某些服务（交通服务，翻译服务，提供服务的住房，家庭改进服务和提供住户工具和设备），它们由社会保险机构安排。现行的《残疾人服务法》自1994年起生效。

利用精神残疾人的特殊服务的有2.1万人。1997年，社会事务和卫生部实行了一个为期3年的项目（联网特殊服务），其目的尤其是确保精神残疾人得到特殊服务。

由残疾人员特别护理区安排的，专供精神残疾人使用的特殊服务减少了。目的是将精神残疾人的服务作为正常的市政服务提供。随着替代的住房和辅助服务的发展，机构护理在精神残疾人社会福利中的份额下降了，并打算使之进一步有所下降。残疾人特殊护理区显然将更多地负责提供机构护理和专门知识，支持市政的基本服务。设法满足与其父母生活在一起的老龄精神残疾人的服务需要是一项特别不轻松的任务。在今后

数年中，其中多数人将需要不同类型的住房服务。需要的其他服务包括家庭女用人、家庭护理、日间活动和家庭指导与支助。

4. 媒体促进平等

芬兰第三次报告论及了芬兰广播有限公司。1997年12月纪念了芬兰广播公司平等工作开展十周年。1998年，公司董事会批准了一项新的平等计划。1999年，这项计划荣获了平等部长兼平等问题调查员颁发的最佳平等计划奖。在起草这项新计划时考虑到了纳入主流的原则，计划还包括促进性别平等的积极行动。

芬兰广播公司实施了一项叫作“妇女和男子的形象”的五年项目（1994-1998年）。项目的重点是公司节目中的性别平等。项目研究和分析了新闻、小说和少儿节目，以及新闻业的实质与性别的关系。研究成果旨在支持节目制作人员的工作，帮助他们提高节目中有关平等内容的水平，并更好地服务于不同的听众群。共同发起这项研究的还有通信研究所及其分布在芬兰各大学的研究人员，这种研究和教育工作的合作现已扩展到了六家公共事业广播公司之间的合作。

由于“妇女和男子形象”项目，芬兰广播公司和欧洲其他五家公营广播公司发起了一项叫作“筛选性别”的项目。项目的目的是将性别纳入媒体政策辩论的主流，使媒体专业人员和一般公众对性别问题具有敏感性，并通过树立意识和示范备选的做法帮助解决性别迫害方面的问题。

通过实施该项目，各广播公司希望制作一套视听培训教材（包括录像、背景材料和讲习班），它将以实例说明电视的现状和展示节目制作人员可用来描述性别问题的各种备选方法。然后将把整套培训教材分发给欧洲和其他地方的媒体专业人员和其他有关人士。

该项目于1997年7月推出，并将持续到2000年6月。项目由芬兰广播公司协调，并由欧洲委员会的《第四个男女机会平等共同体行动方案》共同出资。

今年，MTV3频道公布了一项题为“Tasa-arvo 2000”（“2000年平等”）的新的平等计划。该计划的目的是从通报情况转变为落实行动。自1995年起执行的MTV3频道的第一个平等计划主要通报平等问题和有关问题，而新计划则旨在使平等问题取得具体成果。1999年平等计划划分为能够分别增订的几个部分。它还努力分别处理各个雇员群体的平等问题，因为不同的群体已达到了不同的平等水平。平等计划尤其关注配额规定、招聘工作中主动采取特殊措施的机会和纳入主流的原则。除了人事政策目标外，该计划还包括节目政策的目标，例如，这些目标旨在施加影响，使MTV3频道提供的节目更加突出妇女，并鼓励妇女从事节目制作工作。

与其新的平等计划相结合，MTV3频道还评估公司以什么方法实现了平等目标。例如，下述事实证明平等程度提高了：现在公司中层管理部门的妇女比MTV3频道开始其平等工作时有所增加。至于最高层管理部门，情况并无改观。MTV3频道的工作岗位继续男女分开，这将是公司今后面临的主要挑战之一。

芬兰新闻工作者联盟继续拟订其平等计划。该联盟尤其努力使其雇员发挥作用，以便改善其成员公司中的男女平等。

芬兰律师协会出版了一本“妇女人权小册子”。它论述对芬兰具有约束力的国际承诺；特别是《消除对妇女一切形式歧视公约》和国家立法。

5. 歧视性广告

如上次报告所述，广告平等理事会由广告人、广告公司和媒体的代表组成。理事会通过案例发展它的惯例。理事会每年处理大约20个案件，1989至1999年合计处理了共180个案件，其中4%已予公布。

除了广告平等理事会外，消费者调查员也能干预歧视性的广告。消费者调查员处理并取缔了若干歧视性营销措施，还就广告中利用性别和裸体作为吸引注意力手段的问题表明了立场。

6. 男女共同负责家庭事务

6.1 无报酬的家务劳动

有关研究表明，工作的成年人经常帮助自己的父母亲料理日常家务。在其父母或其中之一尚健在的人中，大约半数至少每月为父母帮忙一次。人们在细列护理工作的传统性别分工时，会饶有兴趣地发现，男子做此类帮忙事务与妇女一样经常。

6.2 家庭假

1998年修正了《关于产假、父亲假、父母产假和育儿假的条例》，以便使家庭获得更多的灵活性。修正了《劳动合同法》（320/1970），在该法中增添了新的2a章（修正案357/1998），它规定了雇员的家庭假。家庭假包括产假、特别产假、父亲和父母产假、育儿假、部分育儿假、临时育儿假和由于家庭紧迫原因而缺工的权利。《劳动合同法》第2a章还规定雇主支付假期工资的职责，雇员终止家庭假后复工的权利及这些规定的强制性。

修正案的目的是澄清雇员家庭假的规定并便利假期的利用。在母亲休产假或父母产假期间，父亲可休父亲产假。然而，芬兰男子很少有可能使用父母产假。育儿假的较短最低期限和有可能与父母另一方的产假或父母产假同时休一个育儿假期，旨在使父亲比以往更多地利用《劳动合同法》规定的家庭假。此外，《劳动合同法》关于产假、特别产假、父亲和父母产假及育儿假的规定，与欧洲联盟理事会一项执行欧洲劳动力市场组织间父母产假协定的指令相统一。修正案还考虑到了关于保护孕产妇的指令的要求。

由于这些新规定，劳工部和社会事务和卫生部正在联手开展一项运动，以期鼓励父亲使用休家庭假的权利。

社会事务和卫生部成立的一个基础广泛的委员会于1998至1999年期间开展工作，寻求各种办法增强父亲和祖父的作用和权利，以及他们在生命的不同阶段充分体验当父亲的可能性。委员会就立法改革以及就支持父亲作用的研究和发展项目提出了各种建议。委员会还建议父母产假应延长为一个“父亲月”，即由父亲利用25个工作日。

第6条

缔约各国应采取一切适当措施，包括制定法律，以禁止一切形式贩卖妇女及意图营利使妇女卖淫的行为。

1. 防止对妇女的商业剥削

1.1 防止卖淫项目

《促进性别平等行动计划》将性行为的商业化、卖淫和贩卖妇女认定为防止对妇女的暴力方面关注的主要领域之一。

国家福利和卫生研究与发展中心实施的“防止卖淫项目”的目的，是研究国家和国际两个层面上的卖淫问题，并汇编和提供关于商业性性现象的信息。项目提供有关卖淫问题的专门知识和信息，将有关性商业问题的信息传达给媒体、当局、决策者和不同的组织。

芬兰形形色色卖淫的增加反映出性行业的迅速增长。目前，关于芬兰性行业迅速变化的不同领域，通过研究产生的信息非常之少。由于这个专题具有敏感性，研究起来有难度，因此项目的主要目的是促进研究。目前正在编写芬兰和北欧各国卖淫问题专著的参考书目数据库，并研究日报可否作为一个性交易论坛的问题。

该项目的目的是促进当局与非政府组织之间的合作和实验，并借此来支持发展平等和积极的性行为。在项目研讨会、不同的论坛和有关防止对妇女的暴力项目的区域性工作组培训中，都提出了这些观点。

特别是对于波罗的海国家和俄罗斯的流动卖淫而言，芬兰是一个目标国和中转国。除了更遥远的国家外，这些邻近地区越来越成为从芬兰出发的性旅行的目的地。与内政部配合，在项目框架内实行了一个（叫做STOP的）方案，其目标是在防止有组织卖淫和贩卖妇女方面发展邻国当局之间的合作。内政部警察局于1999年5月1日发布了打击贩卖妇女、卖淫和有关犯罪的指导原则。与此同时，一项修正《外国人法》的法令生效了。拒绝入境的理由中尤其包括这样一种合理的怀疑：外国人入境将会通过不法手段或通过出售性服务而取得收入。

防止卖淫项目也是负责处理卖淫问题的北欧国家当局和社会工作人员及危机处理人员网络的组成部分。该网络是一个合作论坛，通过它监测关于卖淫的问题和卖淫方面的变化。1999年期间，芬兰防止卖淫的项目负责网络的秘书职能和协调工作。

1.2 有关利用色情电话服务问题工作组

交通通讯部成立的一个工作组于1999年3月完成了一个报告，论述了有关利用（收费）色情电话服务的问题和控制这种服务的必要性。报告提议通过利用不同的渠道向年轻人提供更多的信息，并与各学校协调配合进行更有效的教育。同样，工作组还建议，电信经营单位如在开列发票时，应向客户通报自律制度和限制有人利用这些服务的可能性。

1.3 有关性犯罪立法的改革

1999年初生效的一项法令（563/1999）修正了《刑法典》第20章的规定。它将以金钱换取18岁以下年青人的性服务定为可惩治的犯罪。在其他情况下，以金钱换取性服务不属应惩治的行为。介绍妇女卖淫仍是应惩治的行为。

此外，废除了某些情况下两国均定为犯罪行为的规定。如果犯罪嫌疑人是芬兰公民或具有类似法律地位的人，即使某种行为根据犯罪所在地的立法可不予惩治，也可适用芬兰立法量刑。如果该行为包括传播性侵犯照片，占有儿童的性侵犯照片，对儿童进行性虐待，以金钱交换青少年的性服务和引诱卖淫——如涉及18岁以下的人——在芬兰均可予以惩治。

1.4 因特网上为成年人提供的娱乐服务

利用因特网和网上提供的服务如成年人娱乐服务的次数增加了。为了娱乐目的使用服务的人数正在减少，这种服务越来越多地通过因特网和其他渠道提供。

与为成年人提供娱乐服务有关的问题在国际论坛上处理。交通通讯部与欧盟其他成员国合作，正在制订新的行动方针，防止通过全球网扩散非法和有害的材料。1999年1月25日，欧洲议会和欧洲理事会决定通过一项共同体多年度行动计划，以提高因特网的用户安全度。特别是，该行动计划打算防止利用因特网贩卖人口，对儿童犯罪以及传播种族主义和仇外思想。

该行动计划的重点是创造安全的用户环境和发展过滤及分类系统。创造更安全的用户环境的要素包括建立一个全欧洲网络，负责报告非法和有害的网站，并为建立自律和规则提供支持。

1.5 取缔公共场所卖淫

在过去数年中，人们就赫尔辛基的街头卖淫问题展开了激烈的辩论。一开始，批评的矛头主要对准性俱乐部，但随着此种俱乐部数量明显减少，卖淫转移到了街头。事实证明，日益增多的卖淫现象给街道秩序带来了问题。因此，赫尔辛基市议会于1999年9月15日决定，在城市条例第5条内增加一项取缔公共场所卖淫的禁令。

2. 性权利

经修正的关于性犯罪的法律规定于1999年初生效。新规定的目的是更明确地保护成年人的性权利，加强对儿童的刑法保护。根据新规定，男女两性都会受到强奸，而且可以裁定男女都可犯强奸罪。如同以前所述一样，也可将关于强奸的规定适用于在婚姻中发生的强奸。在异性和同性关系中都禁止成人与16岁以下人员之间性交。经修正的规定大大扩大了检察官起诉的权利。

司法部1997年12月成立的一个工作组于1999年5月提交了他们的报告——“法律与同性人之间的关系”。工作组成立的目的是确定消除立法中关于两个同性人同居的缺陷所需的立法措施，以及协调各部之间的合作。工作组尤其提议，应向同性伴侣提供使他们关系正式化的可能性。除了某些例外，此种可能性将使伴侣获得与结婚夫妇相同的权利和义务。

第7条

缔约各国应采取一切适当措施，消除在本国政治和公共生活中对妇女的歧视，特别应保证妇女在与男子平等的条件下：

- (a) 在一切选举和公民投票中有选举权，并在一切民选机构有被选举权；
- (b) 参加政府政策的制订及其执行，并担任各级政府公职，执行一切公务；
- (c) 参加有关本国公共和政治生活的非政府组织和协会。

1. 选举权

在1908年的议会选举中，妇女选民的参选率比男子低9%。自那时以来，妇女的参选率不断上升，这样，在1972年的选举中，只比男选民的参选率低0.9%。自1987年以来，女选民的参选积极性已高于男选民（1987年：妇女76.6%，男子76.2%；1995年，妇女73.1%，男子70.6%；1999年：妇女69.7%，男子66.8%）。

在市政选举中，1984年妇女的参选率就已超过男子。在市议会中，略低于三分之一的议员是妇女。

很久以来，40%左右的议会选举候选人和200名议员中的三分之一是妇女。1999年，74名妇女当选议员，比1995年议会选举多了5名。1995年有67名妇女当选议员，比1991年的选举少了10人。关于变化的原因，研究人员和政界人物提出了不同的假设。

在欧洲议会选举中，芬兰妇女的积极性略高于男子。1999年，妇女的参选率为30.8%，而男子为29.5%。1996年的相应数字为58.4%和56.7%。略低于40%的候选人为妇女（1999年39%，1996年38%）。1999年，有7名妇女和9名男子被选入欧洲议会，1996年男女各为8人。

2. 政府的组成

1999年议会选举后任命的18名政府部长中，有8名是妇女。她们担任两任教育部长，两任社会事务和卫生部长，第二任财政部长，劳工部长，环境部长和外交部长。平等部长的职责由社会事务和卫生部长履行。各政府委员会的32名成员中，有11名（34%）是妇女，各部任命的19名委员会主席中，有4人是妇女。

3. 《国家公务员法》

3.1 国家人事政策

在其自己的《促进性别平等行动计划》（1997-1999年）中，芬兰政府作为雇主保证，尤其借助于各部自身的平等计划和办公室人员发展方案，促进妇女参与决策工作。各部均制定了《平等法》所述的平等计划，重点促进两性平等的职业发展。

3.2 最高级官员

1997年2月6日，政府发布了一项改革任命最高级政府官员的标准和方法的决议。该政府决议以财政部成立的一个工作组的提议为基础。

由于政府结构和工作领域发生变化，最高级政府官员处于一种新的地位，对他们提出的要求既有变化又有提高。用于任命最高级官员的标准和方法已逐渐变化，以便符合当前的要求。其目标是确保任命最合格的人员担任最高级的职务，改进国家行政部门的人事管理工作，促进发展委派并从而使得有可能获得管理工作所需的多方面经验，以及增加从事此种工作的妇女人数。

现已推出了一个新的发展项目，以确保对人员进行精心规划的培训，为担任管理和专家职务提供充分的潜力。发展计划尤其强调认定管理潜力、平等、工作轮换、发展任务和指导的重要性。

越来越多的妇女成为最高级国家官员。1998年，这一数字为20%。包括市政当局在内的整个公营部门的相应数字是40%。

4. 向妇女组织发放的资金

如芬兰第三次报告所述，妇女协会的活动得不到法定的政府资金资助。教育部向芬兰全国妇女理事会和芬兰妇女协会共同行动联合会发放不固定的国家补贴。补贴金额稳步增加；1999年将达到55万芬兰马克。此外，教育部还向妇女组织有关该部管理领域的单列项目发放国家补贴。教育部将继续支持妇女组织，发放补贴和提供单列项目赠款。

在制定抽奖立法时，芬兰妇女协会共同行动联合会的代表曾提议，应扩大有权分享现金抽奖、打赌和普尔集合赌金的利润的受益方群体，以便包括妇女协会。

第8条

缔约各国应采取一切适当措施，保证妇女在与男子平等不受任何歧视的条件下，有机会在国际上代表本国政府和参加各国际组织的工作。

参见上几次报告。

第9条

1. 缔约各国应给予妇女与男子有取得、改变或保留国籍的同等权利。缔约各国应特别保证，与外国人结婚或于婚姻存续期间丈夫改变国籍均不当然改变妻子的国籍，使她成为无国籍人，或把丈夫的国籍强加于她。

2. 缔约各国在关于子女的国籍方面，应给予妇女与男子平等的权利。

参见上几次报告。

第10条

缔约各国应采取一切适当措施以消除对妇女的歧视，以保证妇女在教育方面享有与男子平等的权利，特别是在男女平等的基础上保证：

(a) 在各类教育机构，不论其在城市或农村，在专业和职业辅导、取得学习机会和文凭等方面都有相同的条件。在学前教育、普通教育、技术、专业和高等技术教育以及各种职业培训方面，都应保证这种平等；

(b) 课程、考试、师资的标准、校舍和设备的质量一律相同；

(c) 为消除在各级和各种方式的教育中对男女任务的任何定型观念，应鼓励实行男女同校和其他有助于实现这个目的的教育形式，并特别应修订教科书和课程以及相应地修改教学方法；

(d) 领受奖学金和其他研究补助金的机会相同；

(e) 接受成人教育、包括成人识字和实用读写能力的教育的机会相同，特别是为了尽早缩短男女之间存在的教育水平上的一切差距；

(f) 减少女生退学率，并为离校过早的少女和妇女安排各种方案；

(g) 积极参加运动和体育的机会相同；

(h) 有接受特殊知识辅导的机会，以有助于保障家庭健康和幸福，包括关于计划生育的知识和辅导在内。

1. 通过劳动力市场政策措施促进职业生活平等

劳动力市场政策改革的新制度于1998年初生效，其目的是增强劳动力市场的职能并防止失业者陷入边缘处境。

现行新制度的重点是个人就业服务和提高服务的质量。改革的一个关键目标是使服务过程更有效，能够采取行动处理造成很早阶段就失业的各种因素。

现已与就业办公室和求职者共同制定了一项求职计划，其目的是列出个人所有的技能和经验，以便拟订一个一揽子服务方案，包括补贴性工作和培训，这将使他（或她）最终能有条件在公开的劳动力市场上找到工作。定期进行面谈并审查个人计划，可以调动求职者的主观能动性，并能够消除特别是一般妇女所面临的就业障碍。

可在若干标准的基础上建立的求职小组，是经修订的服务过程的一个主要部分。可为特定目标群体建立求职小组，可以修改它们的内容，以便它特别更适合于妇女。

可以列出劳动管理部门的指导和培训服务，以促进和鼓励劳动力市场的性别平等，影响人们的选择和职业取向，并增强劳动力市场的职能。就业服务部门的工作是通过平等地向两性通报培训和工作选择以促进性别平等，并对寻找正常性别角色外的工作和寻找新工作机会的委托人提供援助（例如支持女企业家）。同样，当委托人考虑进入非传统领域时，个人职业咨询也可能是有所帮助的。可将职业咨询视为一种深入的服务，为男女委托人都谋求各别的解决方案，或制定一项计划由他们付诸实施。

按照欧盟就业指导原则为1998和1999年制定的《芬兰就业行动计划》，无论在为平等规定的具体目标方面还是在计划的所有层面上，都特别考虑到妇女在劳动力市场上的状况和为妇女创造就业机会的问题。显然，如要实现男女平等，首先必须在职业生活和家庭中实现平等，而且主要的事情是维护福利服务和实现职业生活中的同酬。

2. 教育与平等

自1970年代中期以来，55%左右的大学新生是女生。从申请人数和新生人数两方面来看，妇女居多的领域有兽医、幼儿教师和小学师资培训以及保健科学。相形之下，所有技术领域均由男子控制。

人口中具有大学学历的男女的比例相等。具有大学学位的劳动力中几乎60%是妇女。具有研究生学历（具有开业资格者和博士学位）的人中约有40%是妇女。在不同的教育领域和学科中，只有技术领域妇女的比例较小，少于20%。

1996至1998年期间，教育部要求各大学说明和估计它们是如何谋求影响学生的选拔和平衡性别结构的。各大学使用的方法包括入学考试中采取不同的评分方法，并在入学标准的内容方面实行内部变通。不过，据大学称，它们没有广泛使用入学考试来影响不同学习领域的性别结构。将继续研究学生选拔方式对性别结构的影响。

根据《职业教育法》（630/1998），教育部发布了一项关于基本职业培训选拔标准的规范决定。该决定意在也根据性别给候选人打分。如果在一个由培训组织者决定的某一选拔单位最后候选申请人中不足30%与申请参训者的性别相同，就给她（或）追加3分。

在好几个教育项目中考虑到了实现性别平等和减少性别偏见的目标，例如在叫作“妇女参加工业职业培训”的一个国家项目（1996-1998年）中，该项目由欧洲社会基金提供经费，其目的是促成态度变化和鼓励少女申请参加技术培训和工业工作。教育部和欧洲社会基金合办的叫作“知识妇女”的项目的目的，是鼓励女学生学习信息技术的基本课程并申请参加转换培训。

1996年10月，芬兰科学院任命了一个工作组，负责评价有关妇女研究职业的发展需要和提出消除其障碍的建议，研究隐蔽式歧视对学术界的影响，并提出一个题为“2000年芬兰学术界的妇女”的发展计划。工作组在其1997年9月提交的报告中建议，采取各种措施发展评价方法，定向分配研究经费及改善年轻研究人员和研究人员家庭的状况。

从1997至1999年，在进行任命时，科学院各研究理事会考虑到了促进妇女研究职业的目标。1998年，任命的妇女相对人数明显增加，其中包括高级职务：28%的高级申请人是妇女，被任命的人中40%是妇女；博士学位职位申请人中47%是妇女，而且被任命的人中57%是妇女。

3. 有关青年和体育政策的措施

3.1 青年政策

芬兰教育部青年司发起了一个旨在将性别平等纳入青年政策主流的项目。纳入主流项目分为三部分：全国青年工作和青年组织中的平等，区域和结构政策方面的平等和社区发展方面的平等。自1998年秋季以来，所有这些主题都得到了处理。

教育部青年司继续实施它的TASANUPO项目（“青年政策方面的平等”），其目的是为青年活动和此种活动方面的平等情况建立一种自我评估制度。该项目产生了各种评估方法，可以借此评估和发展青年活动，其中特别考虑到平等方面。该项目通过两个区域性试点项目实施，它们将持续到2000年。

在青年工作和青年组织中，性别平等采取多种形式。1998年秋季，向全国性组织发出了关于行政机构中平等计划和性别划分的调查表。发现有26个组织中的女性略占多数。其中有些组织男性明显占多数；这些组织以某种方式专注于一种特殊的爱好，例如集邮或技术，或直接做男孩的工作。女性居多的组织的工作重点不这样明显，但是一种明显的分组是一些组织具有国际和政治倾向。

在有关青年服务的平等问题方面，研究工作起着重要的作用。例如，1990年代后半期，对少女在不同社区中的作用进行了若干项分析。除了研究少女和青年的妇女外，还研究了男孩和青年男子的作用和地位。主导的原则是将研究成果应用于青年活动、青年工作和青年政策方面。

在努力改善年轻人生活条件的过程中，性别问题对于防止排斥和减轻排斥的影响都很重要。例如，服用药物的少女人数呈上升趋势，针对少女的单列项目在预防服用药物方面成果显著。

3.2 体育政策

竞技体育中男子比例占有优势，这成为平等问题辩论的重点话题，它也反映在其他体育及其宣传活动中。据所作的研究称，在男子和男孩体育项目上所花的资金超过妇女和女孩的项目。

根据1999年1月1日生效的新《体育法》（1054/1998）第1款，该法的目的是通过体育促进平等。现已有数个有关促进平等的单列项目。

芬兰奥林匹克委员会根据2000年顶级体育战略推出了一个女子顶级体育项目，上述战略得到教育部的补贴。项目的目的是提高人们对女子顶级体育的认识，促进芬兰训练工作中的平等，帮助有天赋的女运动员达到国际水平，以及提高芬兰女子运动员在顶级竞赛中的成功率。该项目支持女子从事竞技体育和教练工作。项目得到一笔国际奥委会奥林匹克援助赠款。迄今为止它的工作重点是收集关于女运动员和女教练员的信息，它将于1999年付诸实施。

1998年春季，教育部推出了一个关于体育设施服务和平等机会的研究和审查项目。也从性别平等的观点研究利用体育设施的问题。自1998年以来，平等也一直是该部供资政策的一项标准，当时它开始给促进体育平等的项目发放特定拨款。教育部每年向促进体育平等的个人、社区或项目颁发斯派克斯奖的斯派克斯赠款。

一项关于教练员培训中性别平等的项目（1998-2000年）发展从事不同年龄组和不同水平运动员工作的教练员的培训工作。其目的是对教练员进行培训，以便考虑到性别差异，并依照个人需要和能力帮助运动员。这个项目构成促进体育平等的一个更大项目的组成部分。

芬兰体育联合会已通过了1998至2000年促进性别平等行动计划。

从1998至2000年，芬兰体育联合会担任欧洲女子体育网络的主席。为主席职务选定的优先事项是提高妇女参与决策机构的比例，促进妇女担任决策职务的培训及欧洲女子体育网络。2000年欧洲女子体育会议将在赫尔辛基组织举行。

4. 妇女的学习

如第三次报告所述，在1990年代妇女的学习范围迅速扩大，呈现出多样化趋势，并已扎下根基。女研究人员出版活动大量增加的一个证据是，现已注意到，参考书目《芬兰妇女和性别问题研究》1999年增订版新增了200多个条目。该参考书目于1995年编成时，它载有350多名研究人员的2000多个参考条目。

1993年，介绍了关于芬兰妇女问题研究的信息和讨论的电子邮件清单。今天，订阅者已超过800人，因此它已成为全国辩论的一个重要论坛。

如上次报告所述，在过去几年中，大学的情况已朝着积极的方向发展。赫尔辛基大学专设一名从事妇女问题研究的教授，任期固定为5年，除此以外，教育部还为赫尔辛基、坦佩雷、图尔库、于瓦斯居拉、奥卢和约恩苏大学及为阿布阿卡德米大学（芬兰瑞典文大学）和瑞典经济学与商业管理学院专设了8个新的教授职位。

教育部还在芬兰科学院内设立了一个从事妇女问题研究的科学院教授职位，即所谓的Minna Canth科学院教授职位。除了教授职位外，妇女问题的研究也需要较低的教学职位，迄今为止只有少数几个此种职位。今后，增加妇女问题研究资源和保证教学的连续性，将是发展妇女问题研究的一些主要问题。

第11条

1. 缔约各国应采取一切适当措施，消除在就业方面对妇女的歧视，以保证她们在男女平等的基础上享有相同权利，特别是：

(a) 人人有不可剥夺的工作权利；

(b) 享有相同就业机会的权利，包括在就业方面相同的甄选标准；

(c) 享有自由选择专业和职业，提升和工作保障，一切服务的福利和条件，接受职业培训和进修，包括实习培训、高等职业培训和经常性培训的权利；

(d) 同等价值的工作享有同等报酬包括福利和享有平等待遇的权利，在评定工作的表现方面，也享有平等待遇的权利；

(e) 享有社会保障的权利，特别是在退休、失业、疾病、残废和老年或在其他丧失工作能力的情况下，以及享有带薪度假的权利；

(f) 在工作条件方面享有健康和安全保障，包括保障生育机能的权利。

2. 缔约各国为使妇女不致因结婚或生育而受歧视，又为保障其有效的工作权利起见，应采取适当措施：

(a) 禁止以怀孕或产假为理由予以解雇，以及以婚姻状况为理由予以解雇的歧视，违反规定者予以制裁；

(b) 实施带薪产假或具有同等社会福利的产假，而不丧失原有工作、年资或社会津贴；

(c) 鼓励提供必要的辅助性社会服务，特别是通过促进建立和发展托儿设施系统，使父母得以兼顾家庭义务和工作责任并参与公共事务；

(d) 对于怀孕期间从事确实有害于健康的工种的妇女，给予特别保护。

3. 应根据科技知识，定期审查与本条所包涵的内容有关的保护性法律，必要时应加以修订、废止或推广。

1. 消除职业生活中的歧视

1.1 促进职业生活中的平等

1998年，妇女占到工作年龄（15至64岁）人口的50%，占到劳动力和就业人数的47%，占到失业人数的50%，以及所有非就业人数的55%。这样，男女之间差别的一般性指标是“平等的”，即妇女在所有群体中占一半左右。

1.1.1 平等计划

平等问题调查员发起的关于公营和私营部门工作场所平等规划工作的调查于1998年完成。这项调查报告（平等出版物1/1998）审查了大约100个工作社区的平等规划工作情况。调查报告只以芬兰文出版。

调查以一份调查表为依据，调查表发给了所有的部、44个办公室和公共服务单位、19所大学、5家国有企业、10个最大的城镇、30家公司和5个劳动力市场组织。此外，还在9家公司和两个劳动力市场组织中进行了面谈。在办公室和公共服务单位中，包括了长期工作人员至少达到30名的单位。接受调查的公司均属芬兰最大的公司或在芬兰经营的多国公司，而且尽量从现有各部门选出。在主要的部门中，只有建筑业未包括在内。在接受调查的企业中，有19家为股票上市公司。包括在调查范围内的劳动力市场组织为中央组织。总共发出了126份调查表，有95个组织交回了答卷（其中75.4%的组织有待研究）。

根据这项调查，平等规划工作方面的情况相当不错。不过，必须考虑到全体雇员中的多数在未被调查覆盖的公司工作。在接受调查的所有群体中，总共占78%的单位或者已经制定了平等计划，或者正在制定。在调查时，列入范围的所有组织中一半以上制定了平等计划。在许多组织中，将促进平等的内容包括在例如各种人事发展方案或促进职业安全和健康的行动计划中，或以其他方式考虑到了这一点，尽管尚无实际的平等计划。

一直到最近许多组织才制定平等计划。在这种情况下，评估平等规划对雇员的作用和评估组织活动与成绩还为时过早。甚至在已有平等的工作场所，各种措施的具体作用也要过些时候才能看得出。根据这项调查，制定计划本身就意义重大，因为它使雇主注意与性别相关的问题。

平等问题调查员通过发指示、提供咨询和访问公司等办法，鼓励它们制定平等计划。而且，自1998年以来，平等部长和平等问题调查员向通过平等规划工作而明显促进工作平等的工作社区颁发了奖状。1998年，有6个工作社区获奖，1999年有3个社区获奖。获奖的工作社区制定了出色的平等计划，并通过其他具体措施促进了内部平等。

1.1.2 全国工作场所发展方案

劳工部1995年推出的《全国工作场所发展方案》在1999至2003年期间将继续实施。该方案与社会合作伙伴联手实施，它的一个重要领域是促进工作场所的性别平等和推广良好做法。

该方案支持社会合作伙伴1998年在9个工作场所发起的叫作“平等工作社区”的倡议。在第11条第b款中将对它作进一步解释。

2. 非典型雇佣关系

在本10年初的衰退期间，非典型雇佣关系的数目曾有所上升，但现已平衡了下来。1998年，劳动力中17.4%的人（女工20.5%，男工14.5%）从事固定期限的工作。

固定期限的雇佣关系特别与年纪轻和工作生涯刚刚开始等因素联系在一起。这种关系在刚步入职业生活的年轻雇员中仍最为常见。不过，由于固定期限雇佣关系正在增加，它们也正在开始影响到其他群体的雇员，特别是妇女。晚至1990年，所有男女固定期限雇员中有一半多不到30岁。固定期限雇佣合同的比例增加了，30岁以上的妇女中最多，在10年之中，她们的人数增加了一倍。

在40岁以上的雇员组中也能见到类似的情况变化，其中三分之一以上的女雇员订立了固定期限雇佣合同，而有这种合同的男性雇员只有四分之一。

期限12个月以下的新雇佣关系比往常更不具典型性。1997年，三分之二的雇佣关系属固定期限。

固定期限雇佣关系中的女雇员比以前受过更高的教育。1997年，处于此种地位的妇女四分之一拥有大学学历，而男子的相应比例是13%。

男女之间差异的部分原因是妇女休家庭假的人数多，而且妇女利用法定一工分做制机会的人数多于男子。国家行政部门比其他雇主更多地使用固定期限雇佣关系。

此外，从事非全日制工作的男子比妇女少得多。1998年，只有6.5%的男子拥有此种工作，而妇女的比例为15.7%（非全日制工作的定义：每周最多工作30工时）。

从事非典型工作的人的保障已有所改善，其目的是使这种雇佣关系获得与长期全日制工作相平等的地位。例如，法律经变动后，从事至少6小时的工作便有权享受年假补偿，所有雇佣关系均应计算就业养恤金，雇主负有支付病假工资的职责，短期雇佣关系有权休学习假，而且代理工人有权享受工作保障。

还进一步发展了一工分做制模式。原先通过的为期3年的《岗位轮流休假实验法》（1663/1995）将延长至2001年年底（1201/1997），而且现已正式建立了非全日补充制度。根据这些安排，雇员与雇主商定休假，由后者保证雇用一名失业人员作为替手。原先的雇员领取休假时间的补偿：在轮流休假制度中，领取正常失业津贴的70%，而在非全日补充制度中，领取工作时间丧失工资的一半（最多为4,300芬兰马克/月）。这两种制度相当受人欢迎，而且大多为妇女所使用。

1997年，有6,344人使用轮流休假制度，但是翌年这一数字已是9,450。这种制度市政部门用得最多，其中包括教育、社会福利和保健方面的雇员，但私营部门中也在推开。1998年初生效的一项修正案改善了条件，导致更多人利用这种休假制度。在非全日补充制度中，如果雇主保证雇用一名就业办公室推荐的失业人员当替手，自愿改为非全日工作的雇员可因收入损失而获得补偿。

3. 劳动力市场上的移民妇女

随着整个经济形势和就业状况的好转，移民的就业状况也同步改善。在1990年代初的衰退年份，芬兰的就业率（15至64岁）下降了10个多百分点，特别是1993至1994年度，跌到了欧盟平均数以下。但是到了1998年，就业率已上升至64.1%（男子66.9%，妇女61.3%），而且1999年头几个月继续上升。在1996年年底，芬兰全体外国人的失业率为45.6%，到1998年11月底，已降至39.1%。

由于芬兰失业率高，女移民的语言技能低下和教育程度低于平均水平，这使她们的境况变得很艰难。难民和移民事务咨询委员会为研究女移民的地位而建立的一个工作组最后报告（1997年3月31日出版），就改善女移民状况提出了几条建议，指出在规划、准备和决策阶段应考虑到女移民的特殊需要。

在过去两三年中已发起了整个欧洲社会基金项目和其他由欧盟供资的项目，其目的是改善各类移民群体的就业前景。劳工部新编了它的小册子“芬兰移民妇女”，并已译成多种语言，包括俄文、索马里文和他加禄文。

4. 针对罗姆和萨米人口的人力服务

“Suomen Romako”是芬兰劳动管理部门与欧洲社会基金合办的一个项目，对象是想在劳动力市场上接受培训和找工作的罗姆人。其目的是设计一项促进罗姆人工作平等的“措施”。对个人应作出初步评估，以确定每个人的技能和是否适于参加培训和工作。目前预计该项目将持续到2000年年底。

在拉普兰就业和经济发展中心覆盖的地区，有3个就业办公室以萨米语提供服务。在埃农泰基厄和乌茨约基的办公室几乎每天使用萨米语，而在伊瓦洛办公室的萨米委托人则使用芬兰语。与在索丹屈莱一样，在这里的武奥措地区有一个人数不多的萨米社区。安排工作以外的服务（即职业指导、培训和职业信息服务，劳动力市场培训和重新安置职业）仅以芬兰语提供。

劳动管理部门也向覆盖萨米地区的职业课程中心购买劳动力市场培训和综合培训。现已用萨米语编写了各种小册子，以及其他关于公共服务的萨米语材料，但这些资料已经过时，而且只有复印件。特别是埃农泰基厄和乌茨约基的就业办公室提议分配特别经费，以改善针对普通萨米人的就业服务。

5. 支持残疾人的专业培训和就业

通过提高残疾人的工作能力，以推动他们充分融入社会的过程。促进残疾人的培训和就业已成为最近几年社会政策的一项重要任务。根据欧盟的就业指导原则，芬兰就业政策的主要目的是提高整个人口的就业率。例如，这种激发主观能动性的就业政策利用欧洲社会基金项目创造的新的就业方法，拟将把它们纳入国家政策中。芬兰就业政策的目标是加强对补贴就业的质量管理，加强职业咨询人员的培训和专业职务咨询的组织工作，以便到2000年年底覆盖全国。

作为实施芬兰就业计划的组织部分，提供欧盟的指导原则，自1999年8月1日起修正了《康复津贴法》、《国民养老金法》和《残疾津贴法》，以便保障全体16至17岁残疾人享受专业培训和增额康复津贴的权利。

为了支持残疾人的专业培训和就业，将向在年满18岁以前开始职业培训的残疾青少年发放康复津贴，直至完成第一次培训和培训无效果为止。在不间断的康复期结束前不再发放残疾养恤金。变化的目的是改变这样一些严重残疾青少年的地位，他们在16岁时已提前退出康复行列，他们的工作能力未经评价，也未接受过康复。只有已经认定不可能达到职业康复，才向18岁以下的人发放养恤金。

此外，根据《国民养老金法》，只有权享受残疾养恤金的人可以中断他们的养恤金至少6个月和最多两年。为使工作收益大于养恤金。在中断养恤金期间应向残疾人员发放相当于特殊残疾津贴金额的残疾津贴。

6. 集体协议

1997年12月12日签署的1998至1999年度收入政策协议特别注意男女之间的工资不平等。根据该协议，中央劳动力市场组织1990年成立的工作组将继续工作，以促进和跟踪工作评估制度的发展，并应中央组织、平等问题调查员和工会的联合要求就工作评估发表意见。

列入收入政策协议的所谓的平等津贴，意在消除性别间的工资差距。平等津贴意在提高这样一些妇女的工资：她们的工资与她们工作的要求和与她们的教育程度不相符。单靠这项措施还不足以弥补男女工资差距，但通过商定津贴发放，双方都承认与工资差别相关的问题。可以将它视为一项有助于消除工资差别的措施。而且它也是一种消除男女性主导部门之间结构差异的手段。

覆盖私营和公营两个部门的部门集体协议将于2000年1月期满，它们包括一个特别工资部分，该部分取决于每个部门的妇女人数和工资水平。社会合作伙伴也促进工资平等，它们在各别公司和部门发展和实行评价职务要求的方法。

收入政策协议还载有一项关于推出一个具体的“平等工作社区”发展项目的规定。这个项目的目的是推动平等，鼓励各工作场所根据它们自身的需要和在其他发展工作的背景下促进平等。双方还一致同意促进家庭责任和家庭假的更公平的分配，并鼓励父亲休这种假。还必须审议分休家庭假和更灵活使用家庭假的可能性。

7. 工资

整个1990年代，从事全日制工作的女雇员的正常工时的平均收入约为男子水平的80%（1997年为82%）（芬兰统计局），尽管女工通常至少像男工一样是工会会员。从事相同工作的男女工之间的工资差别略小于全社会性别间的工资差别。公营部门的工资差别略小于私营部门的差别。造成差异的部分原因是劳动力市场的分割。

本报告后所附的统计数据表明1990至1998年期间男女之间的工资差别。数据基于从芬兰统计局得来的收入水平指数和收入分配统计资料。

芬兰性别间的分工细于许多其他欧盟成员国；男女大都倾向于在不同的部门和专业工作。参加经济活动的人口中只有9%的人在男女数量相等的部门工作。各三分之一的人在同性雇员至少占90%的部门就业。这使劳动力市场更缺乏灵活性，并降低了劳动力的可利用率。

1999年的《芬兰就业行动计划》遵循欧盟的就业指导原则，规定今年劳动管理部门将制定出一项程序，以便能够将通过公共行动缓解劳动力市场分割的问题纳入成果和质量标准管理。

将劳动力市场分割为分别以男女为主的部门，很可能影响以女性为主的领域的工作条件的发展趋势，包括工资在内。由于妇女利用家庭假，这些领域毕竟会增加成本。这是使家庭假制度变得更加灵活的一个原因，可使父亲在实践中有更多的机会休这些假。

8. 妇女的失业情况

8.1 1997至1998年度妇女的失业情况

表1. 1997和1998年失业求职者平均人数

	1997年	1998年
男子	C. 215,000	C. 190,000
妇女	C. 194,000	C. 182,000

资料来源：劳工部。

妇女的失业率并不高于男子的失业率，尽管衰退期间妇女失业率大幅提高，达到了同等水平。1998年，相对来说，随着工业复苏后国内市场复苏，男女之间失业人数减少相等，国内市场的复苏特别提高了妇女的就业率。

1990年代晚期，妇女失业率（12%）略高于男子的失业率（10%），但是与其他国家相比，这种差别并不算大。1998年，共有失业妇女14.2万人，失业男子14.3万人。自衰退以来，妇女就业率上升速度慢于男子，而且在秘书和办公室工作、保健和护理工作、销售工作和不需要专业资格的工作等领域，仍有大量失业妇女。妇女就业率增长较慢的部分原因是，国营部门不再雇用像1990年代晚些时候那样多的妇女。

年轻女子与年轻男子相比，长期失业的风险略小。整个25岁以下人员的失业率急剧下降。总之，长期失业者中妇女较少，按欧盟标准衡量，这是异乎寻常的。在芬兰，妇女往往比男子更乐于接受固定期限的工作，而且积极参加劳动力市场和其他培训。在参加此类方案的所有人中，有一半以上是妇女。例如，通过支持企业家精神和通过欧洲社会基金项目，促进了妇女的就业。

8.2 劳动管理部门降低妇女失业率的措施

1990年代中期由于衰退，妇女失业率上升，当时劳工部成立了一个代表行政部门各领域的特点工作组，它调查了改善这种状况的方法。

1997年公布的工作组报告研究了不同部门妇女失业的趋势和失业的原因。它的建议包括经济政策贯彻纳入主流的原则，支持女企业家，使儿童保育制度更具灵活性和使父亲更多地参与其中，使计算机培训对少女更具有吸引力，以及改善非典型雇用关系人员的状况。

私营部门越来越多地雇用大批具有大学学历的年轻人。1990年代，国家和市政当局提供职位的可能性减少了。由于市政当局历来是知识妇女的重要用人单位，公营部门银根收紧的形势特别对妇女的就业机会产生影响。

8.3 老年女工

在审查期内，劳动力市场上老年妇女的地位不断恶化。老年工人方案（1998-2002年）的目的是减少45岁以上人员的失业人数，并阻止过早退休和处于边缘处境。另一个目标是增强从事工作的智力和体力，以及提高老年工人就业的可能性。介入该方案的主要机构是社会事务和卫生部、劳工部和教育部。采用的方法包括修改立法，改进服务，全面调整职业生活的结构，进行研究、培训和提供信息。

其目的是使人们对老龄化形成更积极的态度，并教育劳动力市场珍惜年龄的积极方面，例如经验，处理事情较稳重，觉悟高而且成熟。劳工部覆盖的领域包括数项旨在改善老年求职者劳动力市场地位的措施。

第一年内，该方案的重心是提供信息，规划培训及评估和实施研究与发展项目。现已可以看出，对老年工人的总的态度正在发生积极的变化。

据该方案的期中报告（1999年3月）称，1990年代，欧盟成员国60岁以下人员的就业率处于稳定状态，但是60至64岁的人的就业率急剧下降。在芬兰，25至55岁人员的就业率比欧盟普遍高得多，55至59岁的人的就业率同样很高，但60至64岁人员的就业率较低。

芬兰在国际比较中的排名主要可以妇女在劳动力市场上的高参与率来解释。芬兰所有年龄组的妇女外出工作的比例几乎高于任何其他国家。一个例外是其他北欧国家，那里的就业率甚至更高，其部分原因是非全日工比芬兰更常见。

特别是老年失业求职者，接受教育和训练的程度大大低于较年轻的人们。按受过高中教育程度的比例来衡量，芬兰人口的教育程度高于经合组织平均水平，但55至64岁年龄组除外。妇女的受教育程度提高了芬兰在经合组织统计资料中的排名，它比经合组织的平均水平高出一大截。不过，老年芬兰男子的教育程度低于经合组织平均水平。

《企业内部合作法》（723/1997）包括一项规定，要求在制定人事和培训计划时考虑到老年工人。

劳工部出版物《老年工人与变化着的职业生活》附在本报告之后。

9. 社会保障

9.1 社会保障支出的发展变化

在1990年代初衰退前，芬兰社会保障体系的费用与欧洲平均数处于同一水平线上，约为国内生产总值的25%至27%。由于衰退，芬兰国民生产总值中社会保障支出的比例明显高于欧洲的平均水平。1993年的支出达到高峰，占国民生产总值的35.5%。自1994年以来，支出已降了下来。下降的主要原因是经济快速增长，但也由于对社会保障进行了重大改革和削减。据统计，1998年的社会保障支出为国民生产总值的28%。预计1999年将降至27%，接近欧洲平均水平。不过，今后的百年内，人口老龄化将会造成压力，要求增加社会保障支出，尤其是在为老年人提供的服务方面。

在1990年代期间，社会保障支出的结构发生了巨大的变化。虽然支出主要流向老年人和医疗保健，但由于普遍失业，失业费用也一直是大头。衰退开始时，医疗保健首当其冲地成为削减的对象，当时市政当局削减了它们的保健预算，并减少了每日津贴。自1995年以来，保健费用再次迅速上升。

9.2 养老金福利

法定的养老金可分为两个不同的计划：与收入挂钩的就业养老金和国民养老金。1996和1997年进行了两次立法修正以澄清两种计划的作用。国民养老金计划依据在芬兰的居住情况提供养老金以保障最低收入，而就业养老金计划则以就业为基础并与收入挂钩。

国民养老金计划规定向与收入挂钩的养老金数额小或没有任何此种养老金的人提供养老金（例如，一生一直是家庭主妇的妇女）。全额国民养老金发放率依法确定。法律依照养老金领取人的居住地（城市）确定不同的发放率，因为全国生活费用存在着地区差别。发放率还取决于养老金领取人的婚姻状况。个人养老金数额还受其他因素影响。首先，养老金按养老金领取人在芬兰居住期长短调整。其次，国民养老金数额依赖于就业养老金计划支付的养老金数额而定。附表列出了国民养老金发放率，它假定领取人自16岁至65岁在芬兰生活了40年。

1997年年底，就业养老金和国民养老金二者都领取的领取人比例为79%。只领取国民养老金的人占到10%，只领取就业养老金的人占养老金领取人总数的11%。

10. 幼儿日托

在1999年1月底，学龄以下儿童49%进入了市政日托。日托幼儿数增加的部分原因是妇女就业状况得到改善。

在1997年8月初，改组了幼儿的日托制度。改组的目的是澄清和简化支助制度，并消除不同市政当局确定日托津贴的差别。按照新制度，日托津贴根据家庭成员数和收入来确定。由于改革，减少了高收入家庭的日托津贴。实行了新的支助形式即私营照管支助。如果父母亲希望为子女安排私人照管，它是市政日托的替代办法。改组了儿童之家照管支助制度：目前，这种支助包括护理津贴、每名儿童的追加数额和与收入挂钩的追加数额。

1999年春季，全国福利和保健研究与发展中心与社会保险机构的研究与发展单位合作，进行了一次由社会事务和卫生部委托的全国儿童保育调查，调查芬兰家庭的育儿安排。调查采用提问方式的人口调查研究，但强调的是家庭观点。据该调查称，学龄以下儿童几乎半数在家照管。市政日托与往常差不多（占幼儿的46%）。大约三分之二的市政日托由日托中心提供，三分之一由私人家庭提供。芬兰全日托中私人日托的比例不大（4-5%）。不在家照管的比例随幼儿年龄增加。在1岁以下婴儿中，只有2%不在家照管。这是因为大多数家庭利用产假和父母津贴期。1至2岁的婴儿中，36%交给日托中心或家庭日托照管，而3至5岁幼儿的数字为64%。至于年满6岁的儿童，75%交由市政或私人日托照管。

11. 孕妇的特殊工作保护

雇员有权因怀孕而休特别产假，并享受这一期间的特别孕产津贴。根据《卫生保险法》（1192/1990），享受特别产假和津贴的先决条件是，由于某些情况如化学物质、辐射或有可能感染疾病等可能危及胎儿的原因，孕妇工作或工作场所的条件涉及到特定的危险。支付特别孕产津贴的依据相同，但以不能为有关人员安排别的工作为限。

第12条

1. 缔约各国应采取一切适当措施以消除在保健方面对妇女的歧视，保证她们在男女平等的基础上取得各种包括有关计划生育的保健服务。

2. 尽管有本条第1款的规定，缔约各国应保证为妇女提供有关怀孕、分娩和产后期间的适当服务，必要时予以免费，并保证在怀孕和哺乳期间得到充分营养。

1. 增进健康

毒品

1998年12月，政府通过了一项关于禁毒政策的决议，建议采取措施防止和及早干预使用毒品，为毒品滥用者及其家属提供护理支助，并进行监管。现正在为实行建议的措施做准备工作。

1999年3月，社会事务和卫生部成立了一个工作组，由各主管部和下属机构的代表组成，负责协调国家禁毒政策和推行禁毒战略。目的是制定一个程序，可使当局和非政府组织据以报告它们防止使用毒品的行动。此外，社会事务和卫生部还任命了一个委员会来制定关于预防年轻人使用毒品的建议。

近年来，保健当局加强工作，为治疗毒品滥用者作出了贡献。1997年对海洛因成瘾者实行了一种新疗法。

1996年建立并与全国福利和保健研究与发展中心安排在一处的全国毒品监管中心发挥作用，成为全国性的毒品信息提供单位。例如，该中心发布毒品使用问题的年度报告，加紧开展各种活动。

整个1990年代，毒品问题的所有指标（毒品实验和毒品使用、死亡及犯罪）均呈上升趋势，但由于起步较低，问题尚未达到中欧的程度。

“21世纪芬兰的毒品”是一个跨部门方案，拟由芬兰科学院自2000至2002年实施。通过该方案供资的项目将重点研究作为社会问题的毒品、禁毒政策、毒品使用的程度和使用方法、毒品使用的社会和健康影响以及毒品问题的缓解。

特别是年轻人的吸烟

在过去的20年中，年轻烟民没有多大减少。1980年代初情况曾向好的方向发展，但到该10年末又转降为升。1990年代，据一项青年卫生习惯问题调查称，吸烟人数处于稳定状态，1999年，12岁的儿童几乎无人每日吸烟，14岁的男孩中每天吸烟者占到12%，这一年龄组的女孩占到17%；16岁的男孩中每日吸烟者占到28%，这一年龄组的女孩占到29%；18岁的男孩中每日吸烟者占到34%，而同龄组的女孩中为29%。据卫生组织开展的学龄儿童研究称，1994年15岁男孩中有25%吸烟，1998年为18%。15岁女孩中吸烟者维持在20%的水平上。

在本世纪初出生的男子中，80%在其一生的某个时点经常吸烟，而同龄组妇女中吸烟者不足10%。在1960年代出生的人中，这种差别几乎消失殆尽，而且在较年轻的年龄组中，性别之间几乎没有任何差别。相反，

出现了基于教育程度的差别，这样，大学生中略多于10%的人吸烟，而科技教育机构和职业学校的学生就有半数吸烟。在未来的数十年中，这种差别将会明显加剧保健的社会不平等。

2. 怀孕期间和以后的保健

在监测怀孕期间，更加注意父母身分的发展和支助。除了公共孕产福利诊所外，芬兰还有大约10个私人诊所。过去几年中出生人数下降，而分娩妇女的平均年龄却上升（1997年平均年龄为29.8岁）。整个1990年代，产前死亡率继续下降。1996年，每1个儿童死亡6.2个。

芬兰仍在招待“爱婴医院倡议”方案。该方案的目的是在产科医院促进和支助母乳喂养。

孕产福利诊所与产科医院的产前诊所合作开展工作。99%的分娩在医院进行。住院分娩所花的时间已经缩短。在1990年代，剖腹产手术数量有所增加。

在所有的孕妇中，99%在怀孕的头4个月中前往产前诊所接受检查。为了领取产妇津贴，母亲必须接受检查。产妇津贴的发放形式包括产妇包或现金（760芬兰马克）。产妇包内装有利于儿童保育的衣服和其他必需品。

1999年，将发布一项新的有关产妇服务的国家建议。该建议将尤其就下述问题作出说明：怀孕的计划和监测、家庭指导和分娩准备、母乳喂养及产妇福利的质量。与此同时，还将审查产前诊所使用的形式。

政府社会福利和保健行动方案（1999-2003年）强调促进儿童和年轻人的福利。

3. 计划生育和堕胎

人际关系和性教育继续作为芬兰综合学校课程的组成部分。计划生育和控制生育服务由学校保健部门、专科诊所和保健中心的医生提供。

与北欧各国的统计资料及其他国际统计资料相比较，芬兰的堕胎比例是低的，尽管1996年在10年之内首次呈上升趋势。

堕胎数于1995年停止下降，1996年，堕胎数比上年增加550例，达到10 437例，在15至49岁年龄组妇女中占到8.3%。40岁以下各年龄组，堕胎数均增加。第二年略有下降（10 238例），但是1998年的初步数字（10 600例）仍高于前5年。

20岁以下年龄组的上升趋势1995年就已开始（1502例），当时人工流产的总数仍呈明显下降趋势。1997年，20岁以下年龄组继续呈上升趋势（1653例）。按照1998年的初步数据，数目稍有增加。即使如此，年轻人中的堕胎仍低于20至34岁的年龄组。

自现行的《堕胎法》生效以来，做堕胎手术数目最大的是20至24岁年龄组：1997和1998年该年龄组妇女的堕胎率平均为15%。

芬兰北部堕胎数目最多。

学校保健和避孕诊所的服务全部免费。当开始控制生育时，在头几个月中也向接受服务者免费提供避孕丸。避孕服务是《公共卫生法》所指的预防保健的组成部分，它包括就选择和跟踪避孕方法提供咨询及卫生教育。

4. 性传染病

在过去几年中，芬兰性传染病发病状况处于稳定状态。1998年，梅毒总共新发187例，淋病269例，衣原体总共10 658例。艾滋病病毒呈阴性者总共967人，其中215人为妇女。为了增进性健康，社会事务和卫生部每年向16岁的人发出有关性的通函，内装一个阻茎套和一封交给父母的情况说明信。全国福利和保健研究与发展中心发起了一个促进年轻人性健康和避孕的项目。芬兰北部和东部正在实施区域性的性健康发展项目。自1997年以来，一直坚持在性教育方面为专业人员设置专业代课程（值40学分），它由芬兰中部的计划生育中心的组织。

近期促进性健康和福利的工作将强调以下领域：

- 提高对年轻人进行性教育的效果；
- 将性问题的指导发展为社会福利和保健服务的组成部分；
- 发展计划生育服务；
- 预防性传染病；和
- 预防和减轻性商业的有害影响。

促进性健康的工作得到国家预算为性教育保留的拨款和为预防性传染病保留的拨款的支助。

第13条

缔约各国应采取一切适当措施以消除在经济和社会生活的其他方面对妇女的歧视，保证她们在男女平等的基础上有相同权利，特别是：

- (a) 领取家属津贴的权利；
- (b) 银行贷款、抵押和其他形式的金融信贷的权利；
- (c) 参与娱乐生活、运动和文化生活各个方面的权利。

1. 支持女企业家

芬兰政府的方案强调必须加强工作和职业生活的平等，提倡妇女的企业家精神。依照欧盟就业指导原则，《芬兰就业行动计划》包括提倡企业家精神的措施，并坚定地以妇女为重点。这些措施包括向女企业家发放的贷款和特殊培训方案。企业与发展培训旨在建成全新的工作场所，例如经过一段时间的实践训练，就能建立这种工作场所。

就业办公室向决心成为企业家的失业求职者发放“创业”赠款，以便在他们创办新企业和站稳脚跟的过程中维护他们的收入。领取此类赠款的妇女人数已经增加，1998年占到总数的45%，它远远高于女企业家在全体企业家中的比例。

针对女企业家的特殊措施包括，贸易和工业部向妇女所有和经营的、雇员在5人以下的小企业发放特别贷款。妇女必须拥有企业的至少一半资产。据估计，由于这些贷款，1998年大约创造了1300个新工作岗位。

对家务劳动的实验性财政支助于1997年10月1日临时性地生效。这使妇女有机会找到家务劳动和护理专业方面的工作。芬兰东部和西部正在实验一种“企业支助”模式，向接受服务的企业直接支付财政支助金。与此同时，芬兰南部和北部正在试行一种税收补贴模式，通过税额扣减补贴住户。这种种法旨在通过降低服务企业向住户提供服务的价格来帮助这些企业。由于需求增加，就能创造更多的工作岗位。初步的调查结果表明，出售住户服务的企业由女性支配；女性支配的企业在企业支助模式中占到47%，而在税额扣减模式中占到51%。实验将持续到1999年年底，届时将决定继续实验还是将其中一种模式建立在更牢固的基础之上。

劳动行政管理部门可以通过发放企业赠款使活动开展起来，以支助失业人员建立的合作社。妇女特别积极，并且通过此种合作社找到了新的工作机会。据劳工部1999年春季进行的一项调查表明，合作社成员中平均47.9%为妇女。

1.1 通过芬兰区域发展方案支助女企业家

创造新的工作岗位，提高就业率和防止处于边缘处境，是区域方案的关键要素和欧洲社会基金的工作。欧洲社会基金通过区域方案采取的行动，到1998年年底，已提高了大约13.5万人的技能和就业潜力。

目标2方案包括工作人员培训方案以帮助企业，以及包括有关行动以鼓励采用联网技术和新技术。它还通过特别注意女性为主领域的特殊需要，以促进劳动力市场上的性别平等。1997至1999年的方案甚至更加注重于女企业家精神创造工作岗位的潜力。

1.2 通过欧盟结构基金支助女企业家

欧盟关于新的结构基金期（2000—2006年）的规定，强调纳入主流原则方案中实现性别平等的重要性。芬兰在编制它的欧洲社会基金方案（目标3及其参考依据，它界定促进全国就业和人力资源的支助行动的背景，以及共同体倡议“平等”）的过程中考虑到了这一点。“平等”倡议将对打击劳动力市场上的各种歧视和不平等的行动产生影响。性别观点和提高妇女在职业生活中地位的具体行动是方案工作的关键内容。

为于1999年秋季提交政府而在劳工部监管下编制的建议的参考依据，强调了发展现有机会的创新活动，突出说明了加强平等和提高妇女在劳动力市场上地位的新模式。

芬兰对于共同体倡议“妇女就业新机会”有着丰富的经验，它旨在通利利用创新的试点项目以提高妇女在劳动力市场上的地位，并消除性别之间横向和纵向的分工。在未来的方案期内，将更广泛地传播该方案的经验。

方案期间还将需要采取行动促进建立新的企业和维护现有企业的发展潜力。将提高妇女业务技能的档次，以便增加女企业家的人数，并鼓励她们进入“非传统的”领域。

2. 促进文化平等

在1997至1999年的《促进性别平等行动计划》中，政府建议芬兰艺术理事会和各区域艺术理事会在分配赠款和赠款式补贴和授奖时考虑到性别平等因素。艺术理事会按照《平等法》组成，男女成员都有。

在多数艺术领域和多数艺术教育机构中，妇女的比例不断上升，不久也许会导致艺术专业方面女性居多的局面。1997年，职业学院文化领域的学生中65.5%的女生，高等教育机构对应领域女生占到59%。1998年，领域文化和艺术领域政府赠款的人中44%为妇女。

对于文化，妇女往往比男子表现出更浓厚的兴趣。除了弹奏乐器外，妇女比男子更经常地追求创造性艺术的爱好。男女对于参加各种协会、俱乐部和组织表现出同样的积极性。1997年，当地与文化有关的职务，63%由妇女担任。

按照计划，芬兰所有公共图书馆到2000年将提供因特网设施。近来信息网用户一直在趋于性别平衡。依照新的《图书馆法》（904/1998），图书馆应当促进机会平等地利用图书馆和信息服务及利用虚拟和交互网络的服务，并促进其文化内容的发展。

第14条

1. 缔约各国应考虑到农村妇女面临的特殊问题和她们对家庭生计包括她们在经济体系中非商品化部门的工作方面所发挥的重要作用，并应采取一切适当措施，保证对农村妇女适用本公约的各项规定。
2. 缔约各国应采取一切适当措施以消除对农村妇女的歧视，保证她们在男女平等的基础上参与农村发展并受其益惠，尤其是保证她们有权：
 - (a) 参与各级发展规划的拟订和执行工作；
 - (b) 利用充分的保健设施，包括计划生育方面的知识、辅导和服务；
 - (c) 从社会保障方案直接受益；
 - (d) 接受各种正式和非正式的培训和教育，包括有关实用读写能力的培训和教育在内，以及除了别的以外，享受一切社区服务和推广服务的益惠，以提高她们的技术熟练程度；
 - (e) 组织自助团体和合作社，以通过受雇和自营职业的途径取得平等的经济机会；
 - (f) 参加一切社区活动；
 - (g) 有机会取得农业信贷，利用销售设施，获得适当技术，并在土地改革和土地垦殖计划方面享有平等待遇；

(h) 享受适当的生活条件，特别是在住房、卫生、水电供应、交通和通讯等方面。

1. 发展农村地区

欧洲联盟的结构基金旨在缩小地区差异和促进发展方面落后的地区。近年来，为了实现这些目标的结构基金方案比以往更多地注意平等方面。在1995至1999方案期内，就有关平等方面的专题提交了一份单独的报告，在此期间，就有关平等方面的专题提交了一份单独的报告，在此期间，对目标5b 方案作了中期审查，该方案旨在促进农村发展。报告载有关于如何通过这方案促进性别平等的数项建议。

1998年初，编写了一份报告，论述在有关结构基金方案的评价方法和标准中如何将平等方面考虑进去。该报告说明如何能够评估方案和有关项目在促进性别平等方面的作用。该报告由几个部共同起草。

关于2000至2006年新的结构基金期，在编制区域目标方案（目标1=发展方面落后地区的发展；目标2=处于结构危机中地区的经济及社会转换）过程中已相当重视平等方面的问题。还为方案编制工作拟订了一张平等相关问题的“检查表”。此外，负责协调方案编制工作的内政部聘用一名研究人员3个月，以弄清如何将平等方面包括在方案之内。

国家一级的区域发展也考虑到了妇女的作用。建立了一个农村发展妇女工作组。它隶属于农村政策伙伴小组，该小组由政府任命，负责协调农村发展问题。上述工作组旨在提高农村妇女的地位，其途径是增加她们取得收入和施加影响的机会，并鼓励她们参加社会决策工作。

应农村发展妇女工作组的倡议，制定了一个实验项目，以通过协同配合、培训和贷款等发扬女企业家精神。而且，还正在执行数十个项目，目的是鼓励农村妇女当企业家并对她们进行培训。工作组出版一份季度性的新闻公报，其目的是通过向妇女提供关于培训和筹资、各种项目、新办企业和成功企业家的信息，以鼓励她们和调动她们的积极性。

欧洲社会基金目标5b方案通过提高业务技能的措施和通过培训以支持女企业家，帮助她们发展村庄和农村地区的旅游业。有两个例子：“Varsinais-Suomi 女性技能培训”项目和针对岛屿农民、中小企业和失业人员的“岛屿市场”项目。目的是让妇女占到参加者的三分之二。

第15条

1. 缔约各国应给予男女在法律面前平等的地位。

2. 缔约各国应在公民事务上，给予妇女与男子同等的法律行为能力，以及行使这种行为能力的相同机会。特别应给予妇女签订合同和管理财产的平等权利，并在法院和法庭诉讼的各个阶段给予平等待遇。

3. 缔约各国同意，旨在限制妇女法律行为能力的所有合同和其他任何具有法律效力的私人文件，应一律视为无效。

4. 缔约各国在有关人身移动和自由择居的法律方面，应给予男女相同的权利。

如公约第15条所具体规定的那样，根据芬兰立法，男女在法律面前平等。参见先前的报告。

第16条

1. 缔约各国应采取一切适当措施，消除在有关婚姻和家庭关系的一切事务上对妇女的歧视，并特别应保证妇女在男女平等的基础上：

(a) 有相同的缔结婚约的权利；

(b) 有相同的自由选择配偶和非经本人自由表示、完全同意不缔结婚约的权利；

(c) 在婚姻存续期间以及解除婚姻关系时，有相同的权利和义务；

(d) 不论婚姻状况如何，在有关子女的事务上，作为父母亲有相同的权利和义务。但在任何情形下，均应以子女的利益为重；

(e) 有相同的权利自由负责地决定子女人数和生育间隔，并有机会使妇女获得行使这种权利的知识、教育和方法；

(f) 在监护、看管、受托和收养子女或类似的制度方面，如果国家法规有这些观念的话，有相同的权利和义务。但在任何情形下，均应以子女的利益为重；

(g) 夫妻有相同的个人权利，包括选择姓氏、专业和职业的权利；

(h) 配偶双方在财产的所有、取得、经营、管理、享有、处置方面，不论是无偿的或是收取价值酬报的，都具有相同的权利。

2. 童年订婚和结婚应不具法律效力，并应采取一切必要行动，包括制订法律，规定结婚最低年龄，并规定婚姻必须向正式机构登记。

参见先前的各份报告。

除了上文中回答的问题外，委员会还对在公营和私营两个部门中差不多均无妇女担任高级决策和行政职务（玻璃顶篷现象）之事表示关切。

男子仍然占据着公营和私营部门的多数管理职务。不过，妇女担任私营部门此类职务的人数已有增加。1990年约有五分之一（21%）的管理人员为妇女，而到1995年已有四分之一是妇女。

1990年代管理情况无变化：担任普通、技术和营销管理职务的人中，男性管理者居多数，而女性管理者担任管理职务的面增大了。女性管理者只在人力资源管理领域构成多数，1995年占到61%，而1990年为56%。

从管理等级看，妇女通常处于中低管理层。在大企业中，主要是男子的世界，女管理人员进不了最高管理层。在芬兰的大企业中，最高层管理人员中只有2%为妇女。

与私营部门相比，公营部门的管理职务相对较少。1995年，所有管理人员中约为五分之一在公营部门。

在公营部门，近40%的管理人员为妇女，这一数字符合平等标准（40/60）。不过即使在公营部门中，职务也因性别而异。1995年，担任最重要职务的管理人员中，三分之二是男子。关于提供福利服务的公营部门，男女双方比例平衡。

中央一级国家行政部门由男子控制着：1995年，68%的管理人员是男子，32%是妇女。只有少数妇女担任国家行政部门的最高层管理职务。至于地方行政部门的管理人员，57%为男子，另43%是妇女。地方行政部门是女管理人员的主要用人单位。公营部门的女管理人员中，74%受雇于中小城市。公营部门的女管理人员中只有26%由中央国家行政部门雇用。

1998年，在芬兰大学的全体教授中，18.4%为妇女，这在欧盟成员国中比例最高。教授的任命方式有两种：正常的宣布招聘程序或聘请，后者正在成为越来越正常的做法。在应聘的教授中，妇女的比例低于男子。1998年任命的总共189名教授中，57名采用聘请方式。在所有任命的教授中，27%为妇女，而在应聘教授中，14%为妇女。