



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/FIN/4
11 de febrero de 2000
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES CON
ARREGLO AL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN
DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Cuarto informe periódico de los Estados partes

FINLANDIA*

* Este documento se reproduce tal como fue recibido. El informe inicial presentado por el Gobierno de Finlandia figura en el documento CEDAW/C/5/Add.56, que el Comité examinó en su octavo período de sesiones. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Finlandia figura en el documento CEDAW/C/FIN/2, que el Comité examinó en su decimocuarto Período de sesiones. El tercer informe periódico Presentado por el Gobierno de Finlandia figura en el documento CEDAW/C/FIN/3.

CUARTO INFORME PERIÓDICO DE FINLANDIA CON ARREGLO A LA
CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

EL presente es el cuarto informe periódico presentado por el Gobierno de Finlandia con arreglo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El tercer informe fue presentado en enero de 1997, pero todavía no fue examinado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, y el presente cuarto informe será examinado en conjunto con el anterior en el período de sesiones del Comité del verano de 2000. Este informe actualiza los presentados previamente y se refiere particularmente a las cuestiones planteadas en las observaciones finales formuladas por el Comité en su decimocuarto período de sesiones. Asimismo, incluye información sobre las leyes y medidas recientes destinadas a eliminar la discriminación contra la mujer.

Este cuarto informe fue redactado en el Ministerio de Relaciones Exteriores de Finlandia en estrecha cooperación con diversos ministerios y autoridades públicas. Para la preparación del informe se solicitó a organizaciones no gubernamentales y a ciertos otros órganos que presentaran declaraciones por escrito. Además, en septiembre de 1999 se organizó una audiencia en la que se brindó a las autoridades públicas, organizaciones no gubernamentales, organizaciones relacionadas con el mercado de trabajo y juntas consultivas una oportunidad de presentar sus puntos de vista y formular sus comentarios sobre el proyecto de informe.

Este informe se presentó al Secretario General de las Naciones Unidas en octubre de 1999.

ÍNDICE

	<u>Página</u>
ARTÍCULO 1	7
ARTÍCULO 2	7
1. Reforma de las disposiciones sobre derechos fundamentales	7
2. Ley de la igualdad	8
ARTÍCULO 3	9
1. Plan de Acción del Gobierno de Finlandia para la Promoción de la Igualdad entre Personas de Distinto Género	9
2. El Programa del Gobierno	10
3. El barómetro del género	10
ARTÍCULO 4	11
1. Disposición de la Ley de la Igualdad relativa a las cuotas	11
ARTÍCULO 5	12
1. Violencia contra la mujer	12
1.1 Medidas legislativas para prevenir la violencia contra la mujer	12
1.2 Legislación relativa a la inhibitoria ("prohibición de aproximarse")	13
1.3 Apoyo a la víctima de la violencia	13
1.4 Proyecto de prevención de la violencia contra la mujer	14
1.5 Encuesta sobre la violencia contra la mujer	14
2. Grupos minoritarios	15
2.1 Mujeres romaníes	15
2.2 Mujeres inmigrantes	16
2.3 Mujeres refugiadas	18
3. Mujeres discapacitadas	18
4. La promoción de la igualdad en los medios de comunicación	19
5. Publicidad discriminatoria	20
6. Responsabilidad conjunta de hombres y mujeres con respecto a la familia	21
	/...

ÍNDICE (continuación)

	<u>Página</u>
6.1 Trabajo doméstico no remunerado	21
6.2 Licencias por razones de familia	21
ARTÍCULO 6	22
1. Prevención de la explotación comercial de la mujer	22
1.1 El proyecto de prevención de la prostitución	22
1.2 Grupo de trabajo encargado de examinar los problemas relativos al uso de servicios telefónicos eróticos	23
1.3 Reforma de la legislación sobre delitos sexuales	23
1.4 Servicios de recreación para adultos en la Internet	24
1.5 Prohibición de la prostitución en lugares públicos	24
2. Derechos sexuales	24
ARTÍCULO 7	25
1. Derecho al voto	25
2. Composición del Gobierno	26
3. Ley sobre Funcionarios Públicos del Estado	26
3.1 Política de personal del Estado	26
3.2 Funcionarios de máxima categoría	26
4. Donación de fondos a organizaciones de mujeres	27
ARTÍCULO 8	27
ARTÍCULO 9	27
ARTÍCULO 10	28
1. Promoción de la igualdad en la vida laboral con medidas de política en el mercado de trabajo	28
2. Educación e igualdad	29
3. Medidas relativas a la juventud y a la política en materia de deporte	31
3.1 Política para la juventud	31
3.2 Política en materia de deporte	32

ÍNDICE (continuación)

	<u>Página</u>
4. Estudios sobre la mujer	33
ARTÍCULO 11	33
1. Eliminación de la discriminación en la vida laboral	34
1.1 Promoción de la igualdad en la vida laboral	34
2. Relaciones de empleo atípicas	36
3. Las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo	37
4. Servicios de personal destinados a la población romaní y saami	38
5. Apoyo de la capacitación profesional y el empleo de los discapacitados	38
6. Acuerdos colectivos	39
7. Remuneraciones	40
8. El desempleo de la mujer	41
8.1 El desempleo de la mujer en el período 1997-1998	41
8.2 Medidas de administración del trabajo para reducir el desempleo de la mujer	42
8.3 Trabajadoras envejecientes	42
9. Seguridad social	43
9.1 La evolución del gasto en seguridad social	43
9.2 Prestaciones jubilatorias	44
10. Asistencia diurna del niño	44
11. Protección especial en el trabajo para mujeres encintas	45
ARTÍCULO 12	45
1. Promoción de la salud	46
2. Atención sanitaria durante el embarazo y posteriormente	47
3. Planificación de la familia y abortos	48
4. Enfermedades de transmisión sexual	48

ÍNDICE (continuación)

	<u>Página</u>
ARTÍCULO 13	49
1. Apoyo a la mujer empresaria	49
1.1 Apoyo a la mujer empresaria mediante programas de desarrollo regional finlandeses	50
1.2 Apoyo a la mujer empresaria mediante los Fondos Estructurales de la Unión Europea	51
2. Promoción de la igualdad en la cultura	51
ARTÍCULO 14	52
1. Desarrollo de las zonas rurales	53
ARTÍCULO 15	54
ARTÍCULO 16	54

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones políticas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

1. Reforma de las disposiciones sobre derechos fundamentales

Se ha realizado una reforma total de la Constitución finlandesa y el 1º de marzo de 2000 entrará en vigor la nueva Constitución (731/1999). Las anteriores disposiciones enmendadas sobre los derechos fundamentales fueron incorporadas, en su mayoría sin cambios, en el Capítulo 2 de la nueva Constitución. Por consiguiente, la reforma de la Constitución no significa que se hayan realizado

enmiendas a las disposiciones relativas a la igualdad. Sin embargo, a causa de la reforma, las disposiciones sobre derechos fundamentales pueden resultar más importantes que antes para la jurisprudencia, porque, de conformidad con la nueva Constitución (Sección 106), en el caso en que la aplicación de una Ley común del Parlamento esté en aparente contradicción con una disposición constitucional, los tribunales deben dar prioridad a esta última.

2. Ley de la Igualdad

En diciembre de 1997 Finlandia derogó una disposición de aplicación de su Ley de Igualdad entre la Mujer y el Hombre (la Ley de la Igualdad) que hacía posible mantener condiciones de desigualdad entre hombres y mujeres para la jubilación establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley. Al mismo tiempo, el Parlamento finlandés dictó, separadamente, una Ley sobre Equiparación de los Planes de Jubilación Adicional Voluntaria (1038/1997), por la cual se modificaron las edades y los beneficios de los planes respectivos para que sean iguales para mujeres y hombres. La ley establece un método de equiparación convenido por las organizaciones del mercado de trabajo, que se aplicará a menos que se acuerde otra cosa. En ciertas condiciones, estas disposiciones dan al empleado comprendido en un plan de jubilación adicional el derecho individual de elegir entre la anterior edad de jubilación y la actual, más elevada, que se prevé en el plan. La equiparación de los beneficios comprende a todos los planes de jubilación adicional que aplican los empleadores. Las leyes entraron en vigor el 1º de diciembre de 1997.

También fueron aumentadas las sumas de la compensación pagadera por discriminación. El monto mínimo de la compensación es de 15.600 marcos y el máximo de 51.900. Según el tipo de discriminación y sus circunstancias, el monto puede exceder esta cifra. Como máximo, puede ser del doble. En otros aspectos, las disposiciones de la Ley de la Igualdad relativos a la compensación han permanecido sin cambios.

En sus informes anteriores Finlandia ha dado cuenta de las actividades del Ombudsman para la Igualdad. En 1997 el Ombudsman recibió pedidos de opinión sobre 138 casos y en 1998 sobre 176 casos. La mayoría de los pedidos tenían que ver con la discriminación en la vida laboral. En 1997, el 58% de los solicitantes fueron mujeres y el 28% hombres. En 1998, los porcentajes fueron del 47% para las mujeres y del 35% para los hombres.

En el otoño de 1998 se inició una encuesta sobre las consecuencias prácticas de la Ley de la Igualdad, que entró en vigor en 1987. La encuesta se refiere a la aplicación de la Ley y a sus consecuencias para la sociedad, entre otras cosas, en la vida laboral y en la adopción de decisiones. La encuesta también incluye una entrevista con clientes que se pudieron en contacto con el Ombudsman para la Igualdad.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

1. Plan de Acción del Gobierno de Finlandia para la Promoción de la Igualdad entre Personas de Distinto Género

En febrero de 1997 fue aprobado el Plan de Acción del Gobierno de Finlandia de Promoción de la Igualdad de las Personas de Distinto Género, para 1997-1999. Los principios principales del Plan de Acción siguen los de la Plataforma de Acción de Beijing y, consecuentemente, subrayan la habilitación de la mujer, la promoción y protección de los derechos humanos de la mujer y la promoción de la igualdad mediante la integración, esto es, la promoción de la igualdad extendiendo la dimensión igualdad a la etapa de preparación y a todos los niveles de adopción de decisiones. Se centra en la vida laboral, la educación y la capacitación, la sociedad de la información, el papel del hombre en la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia contra la mujer.

Además de ser un instrumento de la política del Gobierno finlandés en la esfera de la igualdad, el Plan de Acción es un canal mediante el cual el Gobierno informe a los ciudadanos acerca de sus principios y prácticas en asuntos relativos a la igualdad.

Los objetivos establecidos en el Plan de Acción se cumplieron como proyectos o tareas. El Plan de Acción contiene en total 96 proyectos. De estos, 23 ya fueron completados y 65 están en marcha. En 8 de los proyectos aún no se han adoptado medidas. Ejemplos de los proyectos en marcha son la evaluación de las consecuencias de la Ley de la Igualdad, la integración en la administración de la igualdad independientemente del género, así como el fortalecimiento de los objetivos de igualdad en el programa nacional de empleo y en el programa de fondos estructurales de la UE.

Un logro importante del Plan de Acción es un proyecto quinquenal intersectorial para la prevención de la violencia contra la mujer. Esto se explica más detalladamente en la parte relativa al párrafo 1 del Artículo 5.

En relación con los logros del Plan de Acción, se ha ampliado considerablemente el apoyo a las mujeres empresarias. Se les han otorgado préstamos especiales y se ha previsto la capacitación y orientación apropiadas para estimular la actividad empresarial de la mujer. Recientemente ha habido un aumento del número de mujeres empresarias en los servicios de reparación y en los destinados a la actividad comercial. Se han realizado esfuerzos especiales para apoyar la capacidad empresarial y el trabajo autónomo de las mujeres de zonas rurales.

En la mayoría de los ministerios se organizó un seguimiento interno de la aplicación del Plan de Acción. Además, para cada proyecto del proceso de seguimiento se designó una persona para establecer contactos individuales o una persona encargada.

Uno de los objetivos del Plan de Acción, de acuerdo con el principio de integración, fue extender y dividir más eficientemente la labor de promoción de la igualdad en toda la administración del Estado. La responsabilidad del control del Plan de Acción se asignó a un grupo de trabajo compuesto por funcionarios públicos, que fue el primer órgano interministerial que examinó cuestiones relativas a la igualdad, con la participación de representantes de cada ministerio. También se observó que la política de igualdad era más visible y eficaz y que las consideraciones relativas a la igualdad se reflejaban incluso en proyectos ajenos al Plan de Acción.

En mayo de 1998 se presentó un informe sobre el seguimiento del Plan de Acción. En el informe se presentaron las medidas aplicadas por los ministerios en 1997, así como los planes para el año 1998. El grupo de trabajo sobre el seguimiento completó su labor en febrero de 1999, cuando se presentó el informe final. Además de presentar las medidas, el informe incluyó un análisis del estado actual de la igualdad en Finlandia.

2. El Programa del Gobierno

Los objetivos de igualdad establecidos en el Programa del actual Gobierno finlandés (1999) son, entre otros, la aplicación del principio de integración en la administración del Estado, especialmente en la redacción de nuevas leyes y la aplicación del principio de pago igual en la vida laboral, así como el desarrollo de licencias más flexibles por razones de familia y el fortalecimiento de la igualdad independientemente del género. Se examinará la distribución del costo de las licencias por razones de familia entre los empleadores de la madre y del padre, así como la incorporación de un mes especial para el padre en el sistema de licencias por razones de familia. De conformidad con el Programa, el Gobierno examinará el efecto de la nueva legislación en la igualdad de los sexos. Además, en el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud se aclarará la gestión de las cuestiones relativas a la igualdad y se fortalecerán los recursos conexos. La política exterior del Gobierno pondrá énfasis en las cuestiones relativas a los derechos humanos de la mujer.

3. El barómetro del género

En 1998, en consonancia con los objetivos del Plan de Acción de Promoción de la Igualdad entre Personas de Distinto Género, el Consejo para la Igualdad y Estadísticas de Finlandia publicaron el primer barómetro finlandés del género. Que se sepa, el barómetro es la primera encuesta nacional del mundo realizada con entrevistas que trata exclusivamente de las experiencias, opiniones y actitudes de la gente común acerca de la igualdad varón-mujer.

De acuerdo con el barómetro, la opinión pública está a favor de la igualdad de los géneros. La mayoría de las mujeres y los hombres estimó que, en general, en Finlandia las mujeres no gozan de la misma condición que los hombres. Sin embargo, la mitad de los hombres y las mujeres entrevistados creían que la igualdad aumentaría en los próximos diez años, y algunos menos pensaban que la situación cambiaría poco.

Una clara mayoría, tanto de mujeres como de hombres, estimó que la mujer casada tenía todo el derecho al trabajo remunerado, cualquiera fuera la situación de su familia. La mujer sigue siendo responsable del bienestar de la familia, pero mujeres y hombres opinan más o menos unánimemente que el hombre debe participar más en el cuidado y la educación de sus hijos.

Tanto mujeres como hombres reconocieron que existe desigualdad en el trabajo, pero las mujeres parecieron más críticas al respecto.

A intervalos regulares se realizarán posteriores barómetros del género para registrar las tendencias en la aplicación del principio de igualdad entre los géneros en Finlandia.

Artículo 4

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.
2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

1. Disposición de la Ley de la Igualdad relativa a las cuotas

La disposición de la Ley de la Igualdad relativa a la cuota del 40%, en la forma enmendada en 1995, aumentó la participación de la mujer en la adopción de decisiones a nivel municipal. En las elecciones municipales de 1996 las mujeres representaron el 36% de los candidatos y el 31% de los representantes elegidos. Después de las elecciones, la disposición relativa a las cuotas se aplicó por primera vez en las juntas ejecutivas municipales y en otros órganos de los municipios. Debido a la disposición relativa a las cuotas, en 1996 la representación de la mujer en las juntas ejecutivas municipales aumentó del 25% al 45%. No obstante, sólo el 15% de las personas que presiden las juntas ejecutivas municipales son mujeres. La disposición relativa a las cuotas ajustó especialmente la distribución por género de los comités, de manera que aumentó el número de mujeres en los comités de servicios comunitarios y otros comités técnicos, y el de hombres en los comités de bienestar social, salud, educación y asuntos culturales. Dos de las tres grandes ciudades de la zona metropolitana tienen alcaldesas. Sin embargo, en 1997 sólo el 10% de las ciudades finlandesas y el 9% de las municipales eran administradas por mujeres.

Los residentes de las municipalidades tienen derecho a apelar las decisiones de los órganos municipales. La Corte Suprema Administrativa sostiene que la disposición de la Ley de la Igualdad relativa a las cuotas también se aplica a las decisiones municipales. Por ejemplo, la Corte consideró, en su fallo (No. 907, del 23 de abril de 1999), que las decisiones del Ayuntamiento de Kuusankoski sobre el nombramiento de los miembros titulares y suplentes de la Junta Ejecutiva de la Ciudad y de varios Comités violaban la Ley de la Igualdad.

La administración del Estado no realizó una recomposición de órganos como lo hizo la administración local después de las elecciones. Sin embargo, la disposición sobre las cuotas hizo que, casi inmediatamente después de su entrada en vigor, en 1995, también aumentara el número de mujeres en la adopción de decisiones de la administración del Estado. Antes de la entrada en vigor de la disposición sobre las cuotas, la proporción de mujeres era del 40% o más solamente en un quinto de los comités y en los correspondientes órganos del Estado. Después de la entrada en vigor de dicha disposición, alrededor del 68% de los comités cumplieron con la disposición y la cifra correspondiente a los grupos de trabajo ha sido del 42%.

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

1. Violencia contra la mujer

Por ejemplo, la comunidad internacional, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, sostuvo que la violencia contra la mujer es una violación de derechos humanos. En Finlandia, el problema de la violencia contra la mujer ya no se oculta. Se reconoce y se trata, y se están buscando los medios de impedir esa violencia. La prevención de la violencia contra la mujer y la violencia en el hogar también están incluidas en el Programa de Igualdad del Gobierno finlandés, y en el presupuesto figura una disposición separada para combatir la violencia contra la mujer.

1.1 Medidas legislativas para prevenir la violencia contra la mujer

Se reformaron las disposiciones del Código Penal sobre delitos sexuales mediante una enmienda al Capítulo 20 de dicho Código (563/1998), que entró en vigor el 1° de enero de 1999. La reforma aclaró y simplificó el Capítulo

relativo a los delitos sexuales. Se hizo más estricta la escala de penas, aumentando la pena mínima por violación de 6 meses a 12 meses de prisión. El Capítulo contiene una disposición separada sobre la violación agravada. Los delitos sexuales fueron definidos más ampliamente como delitos sujetos a procesamiento por el ministerio público, lo que fue un cambio importante.

1.2 Legislación relativa a la inhibitoria ("prohibición de aproximarse")

El 1º de enero de 1999 entró en vigor una Ley sobre la inhibitoria, que prohíbe aproximarse a otra persona. Se puede imponer una inhibitoria si hay motivos razonables para suponer que una persona contra la que pesa la orden está por cometer un delito que amenaza la vida, la salud, la libertad o la paz de la persona que se siente amenazada, o que, de otro modo, pueda hostigar gravemente a la persona protegida. A la persona sujeta a una inhibitoria no le está permitido enfrentarse a la persona protegida o, de otro modo, tomar contacto con ella, seguirla o acecharla. Si hay motivos razonables para suponer que las prohibiciones antes mencionadas no son suficientes para impedir una amenaza de crimen u otro tipo de hostigamiento, la inhibitoria pueden ampliarse para que comprenda también el merodeo cerca de la residencia permanente o de vacaciones, lugar de trabajo u otro sitio similar de la persona protegida. La inhibitoria puede ser por un período fijo, por un máximo de un año. La inhibitoria es renovable. La violación de la inhibitoria es un delito punible con una multa o prisión por un máximo de un año. La inhibitoria debe ser declarada por un tribunal de justicia, mientras que la policía sólo puede emitir órdenes provisionales. En lo que respecta a la inhibitoria hasta ahora se han presentado en los tribunales más casos (513) de los que se esperaban.

El Comando Supremo de la Policía ha suministrado a la fuerza directrices sobre los procedimientos a seguir respecto de las órdenes de inhibitoria. También ha aumentado la información sobre la inhibitoria y se ha publicado un folleto al respecto.

1.3 Apoyo a la víctima de la violencia

El 1º de octubre de 1997 entró en vigor la Ley de Procedimiento Penal (698/1997). A este respecto se mejoró la condición jurídica de las víctimas de delitos sexuales y delitos perpetrados con violencia. En casos de atentados contra el pudor y delitos perpetrados con violencia, si la parte actora presenta demandas en un caso sujeto a procesamiento por el ministerio público, el tribunal puede asignarle un abogado, tanto para la investigación previa como para el juicio. Los honorarios del abogado son pagados con fondos gubernamentales. Si la parte querellante es víctima de un atentado contra el pudor a que se hace referencia en el Capítulo 20 del Código Penal, es posible designar un abogado litigante, a menos que exista una razón particular para considerarlo innecesario. El abogado litigante también puede nombrarse en casos de delitos que amenacen la vida o la salud de otra persona, a los que se hace referencia en las Secciones 1 a 6 del Capítulo 21 del Código Penal, en cuyo caso debe haber motivos razonables para hacerlo teniendo en cuenta la relación entre el demandante y el sospechoso. De conformidad con la labor preparatoria del proyecto de ley del Gobierno (HE 82/1995vp), podría ser así, por ejemplo, cuando la parte demandante es la esposa en el caso en que el esposo ha cometido un delito con violencia.

En el caso antes mencionado es posible designar un asistente de la parte querellante, que no presenta demandas en el proceso y que es escuchado en persona durante la investigación, y si se considera que la persona podría necesitar asistencia en la investigación previa al juicio y en el juicio. Por lo demás, las condiciones para la designación de un asistente son las mismas que para la designación del abogado litigante. Los honorarios del asistente también se pagan con fondos del Gobierno.

1.4 Proyecto de prevención de la violencia contra la mujer

Como se mencionó anteriormente, el Programa Nacional para Prevenir la Violencia contra la Mujer se considera el principal logro de la aplicación del Plan de Acción del Gobierno de Promoción de la Igualdad entre Personas de Distinto Género. En cumplimiento de este programa, en 1998 el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud ha iniciado dos proyectos quinquenales: el "Proyecto de Prevención de la Prostitución" y el "Proyecto de Prevención de la Violencia contra la Mujer". La puesta en práctica de los proyectos está a cargo del Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Bienestar y la Salud.

El objetivo del "Proyecto de Prevención de la Violencia contra la Mujer" es hacer que esa violencia sea perceptible, fortaleciendo la opinión pública contra ella, reduciéndola y desarrollando y aumentando la eficiencia de los servicios para víctimas y perpetradores. El resultado del proyecto se incorporará en un programa nacional para reducir la violencia contra la mujer. El desarrollo de la legislación y el seguimiento de la aplicación de las reformas son también esferas de interés importantes.

Originalmente el proyecto giraba alrededor de la prevención de la violencia en el hogar, incluida la violencia sexual contra miembros de la familia. Sin embargo, se ha ampliado para abarcar cualquier violencia contra la mujer que tenga lugar ya sea en privado o en público. También consideran el acoso sexual y la violencia contra la mujer en el trabajo.

En el otoño de 1998, en cooperación con la ciudad de Helsinki, se realizó una campaña de información contra la violencia en el hogar, llamada "Un golpe es demasiado". Formaron parte de ella una campaña nacional por televisión y el apoyo telefónico.

A nivel de la Unión Europea es importante la creación de redes internacionales para conocer nuevos modelos y métodos de prevención de la violencia y para aumentar los conocimientos. Asistieron a las conferencias celebradas por el Consejo Europeo, la Unión Europea y Mujeres Contra la Violencia en Europa algunas personas que trabajan en el proyecto finlandés. Este proyecto ha despertado interés en los foros internacionales. El proyecto tiene por objeto reunir conocimientos mediante la consulta con diferentes ramas de gobierno sobre cuestiones relativas a la violencia contra la mujer.

1.5 Encuesta sobre la violencia contra la mujer

Estadísticas de Finlandia, en cooperación con el Consejo para la Igualdad (del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud) realizó una amplia encuesta sobre el grado de violencia contra la mujer, la primera de su tipo en Finlandia e

incluso en la UE. La encuesta despertó gran interés tanto en Finlandia como en otros países, ya que pocos han realizado una investigación tan completa sobre la violencia en el hogar.

Los resultados de la encuesta se publicaron en 1998, en finlandés y en inglés bajo el título "Fe, esperanza y azotes. Una encuesta sobre la violencia del hombre contra la mujer en Finlandia". La violencia contra la mujer resultó ser un problema sorprendentemente común en Finlandia. De acuerdo con el estudio, el 40% de todas las mujeres, después de los 15 años de edad, sufrieron violencia física o sexual o fueron amenazadas por hombres. De las mujeres que vivían en pareja, el 22% había experimentado violencia física o sexual o habían sido amenazadas con violencia por sus actuales esposos, el 9% de ellas durante el año pasado. La encuesta también demostró que más de la mitad de las relaciones que terminaron con la separación habían sido violentas. De todas las víctimas de la violencia, el 12% buscó ayuda contra la violencia de sus parejas, y el 6% de los hombres violentos buscó ayuda para poner fin a su comportamiento.

De conformidad con el Plan de Acción, los resultados del estudio mencionado se utilizarán para evaluar los costos de la violencia para la sociedad y las personas. El análisis lo realizarán el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, el Consejo para la Igualdad y Estadísticas de Finlandia.

2. Grupos minoritarios

2.1 Mujeres romaníes

El desempleo entre las mujeres romaníes es habitual. La discriminación contra ellas es manifiesta, especialmente en situaciones de empleo, como un denominado fenómeno de doble discriminación basado tanto en el sexo como en el vestido tradicional que usan las personas de ese particular origen étnico.

Como lo señala la Junta Asesora en Asuntos Romaníes, esas mujeres tienen problemas, por ejemplo, en cuestiones relativas a la atención diurna de los niños. Por una parte, colocar a los niños en guarderías diurnas es más difícil para las personas desempleadas que para las que tienen empleo. Por otra, es difícil buscar trabajo si los niños no están atendidos en los servicios de guardería.

Debido a su origen étnico y a su vestimenta tradicional, las mujeres romaníes tropiezan con dificultades cuando ingresan en lugares públicos. En 1998-1999 los tribunales de distrito han tenido varios casos sobre discriminación contra mujeres romaníes.

La dependencia de capacitación de romaníes, trabajando en forma conjunta con la Junta Nacional de Educación, ha continuado organizando seminarios destinados especialmente a la mujer. El más reciente, cuyos temas se relacionaron con la educación de los hijos y el conocimiento de la propia condición, se celebró en septiembre de 1998.

2.2 Mujeres inmigrantes

Los ciudadanos de otros países todavía representan sólo una pequeña proporción de la población finlandesa, aunque el número está aumentando. En este momento los extranjeros representan sólo el 1,7 del total. De acuerdo con el Centro de Registro de Población, al 31 de mayo de 1999 había 85.697 extranjeros, de los cuales 42.448 eran mujeres.

De conformidad con una Resolución del Gobierno de fecha 16 de octubre de 1997, el objetivo del programa oficial sobre inmigración y refugiados es establecer directrices para la política finlandesa sobre estas cuestiones. El objetivo es ayudar a los inmigrantes a integrarse en la sociedad finlandesa, haciendo posible que tomen parte en las actividades económicas, sociales y políticas como miembros iguales de la sociedad con los mismos derechos y obligaciones que los ciudadanos finlandeses. El programa otorga a los inmigrantes el derecho a mantener y desarrollar su cultura y su religión propias, en consonancia con la ley finlandesa.

En su Plan de Acción, el Gobierno se compromete a mejorar las oportunidades de participación de las mujeres pertenecientes a grupos minoritarios y de las discapacitadas.

En mayo de 1999, por una decisión del Gobierno, se creó un grupo de trabajo ministerial sobre política de inmigración y relaciones étnicas, con la asistencia de un conjunto de funcionarios públicos de los ministerios competentes.

El 15 de mayo de 1998 se creó la Junta Asesora en Relaciones Étnicas (ETNO), para continuar la labor de la Junta Asesora en Asuntos Relativos a los Refugiados y Migrantes (PAKSI). El Decreto sobre las funciones de la nueva Junta da prioridad a la promoción de buenas relaciones étnicas y a la prevención del racismo y la discriminación por origen étnico. En una subsección, sobre derechos de la mujer, se dispone el control de la aplicación de la Ley de la Igualdad, específicamente desde el punto de vista de las mujeres inmigrantes y de la discriminación en la sociedad, el trabajo y la educación por razones de origen étnico. Un grupo de trabajo también supervisa el Plan de Acción del Gobierno y su aplicación con respecto a las mujeres inmigrantes, junto con la aplicación de las recomendaciones sobre la posición de dichas mujeres según el informe de la anterior Junta Asesora.

El 31 de marzo de 1997 la Junta mencionada en último lugar publicó su informe sobre la condición de la mujer inmigrante en Finlandia. Las inmigrantes estuvieron ampliamente representadas en el grupo de trabajo. Su función fue señalar a la atención las mujeres inmigrantes y su condición e iniciar y apoyar la compilación de datos sobre su situación en Finlandia. El informe resumido del grupo se limitó a los problemas relativos a la vida laboral y la educación y al mantenimiento y desarrollo de la cultura y la identidad. En su informe final señaló que su labor se vio obstaculizada por la escasez de estadísticas y estudios adecuados sobre el tema. Las estadísticas sobre inmigrantes se elaboran sin distinción de género o son agrupados por nacionalidad, en cuyo caso no aparecen los inmigrantes que han obtenido la ciudadanía finlandesa.

El 1º de octubre de 1998 el Ministerio de Trabajo creó un grupo de gestión, con representación de diversos ministerios y de la Liga Finlandesa de Derechos Humanos, para que preparara un sistema eficaz de control del racismo y la discriminación por razones étnicas, que estaría listo para funcionar plenamente en 2000-2001. Este grupo ha iniciado varias encuestas vinculadas con la discriminación por razones étnicas, incluido un estudio completo de las formas que adopta esa discriminación, que se publicarán en el otoño de 1999.

Las enmiendas realizadas a la legislación y las nuevas disposiciones que se incorporaron a ella durante los dos o tres años pasados tratan específicamente de la recepción de inmigrantes y de las formas de mejorar su condición. En particular, esas normas han mejorado la posición de la mujer y el niño.

El 1º de mayo de 1999 entró en vigor una nueva Ley de Integración de los Inmigrantes y Recepción de Solicitantes de Asilo (493/1999). Entre sus objetivos está promover las formas en que los inmigrantes puedan participar en la sociedad finlandesa y ejercer influencia en ella, y estimular la interacción y la tolerancia entre los inmigrantes y el resto de la población, incluidas las buenas relaciones entre grupos étnicos.

El objetivo principal de la Ley es promover el empleo entre los inmigrantes y alentarlos a procurar obtener más capacitación y educación, ayudarlos a integrarse económica y socialmente y fomentar la aplicación de los derechos fundamentales y humanos.

La Ley se aplica con la ayuda de un programa de integración que se cumple a nivel local. En virtud de dicha ley se otorga un beneficio de integración al inmigrantes, por un período de tres años. Una condición para el otorgamiento del beneficio es que el inmigrante participe en la elaboración y aplicación de un plan para la integración del inmigrante individual o de la familia. En el plan de integración la autoridad local, la oficina de empleo y el inmigrante acuerdan medidas para ayudar al inmigrante y a la familia inmigrante a integrarse, lo que las autoridades organizan y el inmigrante lleva a cabo. Esto incluye enseñanza del idioma, compilación de un plan de estudios, trabajo de aprendiz, preparación para los estudios profesionales y contactos de índole social. En caso de que el inmigrante no esté dispuesto a participar en la elaboración del plan de integración o no cumple dicho plan, sus beneficios económicos pueden ser reducidos.

Las medidas que se establecen en la Ley ayudarán a la mujer inmigrante a comprender sus derechos específicos y a ejercerlos. Como principio general, es importante proporcionar tanto al hombre como a la mujer inmigrantes información sobre derechos como los relacionados con la condición de la mujer en lo que respecta a la igualdad, al matrimonio y a la participación de la mujer y el niño en la sociedad, sobre los cuales se basa la posición de la mujer en la sociedad finlandesa.

Específicamente desde el punto de vista de la mujer, los planes tienen por objeto ayudar a las madres de familias grandes y a otras mujeres a comprender sus derechos, obtener información acerca de la sociedad, las formas democráticas de ejercer influencia, las costumbres, la cultura, el derecho a la igualdad y la posición de la mujer y el niño, aprender el finlandés cotidiano y comprender el significado de la educación, etcétera. Los planes se elaboran con conocimiento

de que muchas normas culturales del país de salida pueden enfrentar a las mujeres y las niñas con requisitos contradictorios en comparación con la condición de la mujer en la sociedad finlandesa.

2.3 Mujeres refugiadas

La definición finlandesa de refugiado se basa en la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados, de 1951. Sin embargo, los tribunales han sido muy cautelosos con respecto a la persecución vinculada con el género. La jurisprudencia de la Junta de Asilo incluye un caso en que se consideró la posición vulnerable de la apelante como mujer soltera como criterio para reconocer su necesidad de tener protección internacional.

El hecho de que el entrevistador y el intérprete pueden ser mujeres es un reconocimiento de las necesidades especiales de la mujer en el procedimiento de asilo. Sin embargo, a este respecto no hay un derecho absoluto. Las mujeres son entrevistadas en forma individual, sin la presencia de sus esposos.

Sin embargo, no hay directrices nacionales sobre la mujer refugiada, con las que se podrían tener más en cuenta las necesidades y la posición especiales de la mujer. En muchas ocasiones las organizaciones no gubernamentales han considerado la necesidad de preparar directrices europeas sobre las refugiadas.

3. Mujeres discapacitadas

En Finlandia la posición de la mujer discapacitada en la sociedad ha sido tema de debate público durante años. En el decenio de 1990 ha aumentado mucho la conciencia acerca de los derechos de las personas discapacitadas, incluyendo a la mujer.

La prestación de servicios y la ayuda son una parte fundamental de la política social para los discapacitados, que pone énfasis en la rehabilitación y la participación en la sociedad. En el decenio de 1990 aumentaron especialmente los servicios para los discapacitados, a los que tienen un denominado derecho subjetivo los discapacitados graves. Entre dichos servicios, que organiza el Instituto de Seguro Social, están la rehabilitación médica y ciertos otros servicios basados en la Ley de servicios para discapacitados (de transporte, interpretación, alojamiento, mejoramiento del hogar y suministro de herramientas y equipo del hogar). La actual Ley de servicios para discapacitados está en vigor desde 1994.

Hay 21.000 personas que utilizan los servicios especiales para deficientes mentales. En 1997 el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud presentó un proyecto trienal (Red de Servicios Especiales) cuyo propósito es, entre otras cosas, asegurar servicios especiales para los deficientes mentales.

Se ha producido una disminución del uso de los servicios especiales destinados a los deficientes mentales, organizados por los distritos para la atención especial de los discapacitados. El objetivo es brindar los servicios para deficientes mentales como servicios municipales normales. En lo que respecta al bienestar social de los deficientes mentales, a medida que se desarrollan servicios de vivienda y auxiliares disminuye la parte de la atención

a cargo de instituciones, y existe el propósito de que disminuya algo más. En cuanto al cuidado especial de las personas discapacitadas, los distritos serán más claramente responsables por la provisión de atención de instituciones competentes, apoyando los servicios básicos municipales. Es un desafío especial empeñarse en satisfacer las necesidades de servicios de las personas deficientes mentales que envejecen y viven con sus padres. Durante los próximos años, la gran mayoría de ellas necesitarán diferentes clases de servicios de alojamiento. Entre otros servicios necesarios están la ayuda domiciliaria, el cuidado de la familia, actividades diurnas y orientación y apoyo familiares.

4. La promoción de la igualdad en los medios de comunicación

El tercer informe de Finlandia se refirió a la Compañía finlandesa de televisión y radiodifusión (Oy Yleisradio Ab). En diciembre de 1997 se celebró el décimo aniversario de la labor pro igualdad de la Compañía. En 1998 el Directorio de la Compañía aprobó un nuevo plan pro igualdad. En 1999 este plan recibió del Ministro para la Igualdad y del Ombudman para la Igualdad un premio al mejor plan de igualdad. Cuando se redactó el plan se tuvo en cuenta al principio de integración, y también incluye una acción positiva para promover la igualdad entre géneros.

La Compañía finlandesa de televisión y radiodifusión llevó a cabo un proyecto quinquenal denominado "Imagen de la Mujer y el Hombre" (1994-1998). Este proyecto se centró en la igualdad entre géneros en los programas de la Compañía. Se estudiaron y analizaron noticias, obras de ficción y programas infantiles, así como la esencia del periodismo, en relación con el género. Los resultados apuntaron a apoyar a los productores en sus esfuerzos por aumentar la igualdad en los programas y servir mejor a los diferentes grupos de audiencia. Esta labor de estudio y educación, iniciada en conjunto con institutos de comunicación y sus investigadores en distintas universidades finlandesas, se ha extendido a la cooperación entre seis compañías públicas de radiodifusión.

Como resultado del proyecto "Imagen del Hombre y la Mujer", la Compañía finlandesa de televisión y radiodifusión y otras cinco emisoras públicas europeas lanzaron un proyecto llamado "Examinando el género". El propósito del proyecto es integrar el género en el debate sobre la política de los medios de comunicación, sensibilizar tanto a los profesionales de esos medios como al público en general con respecto a las cuestiones relativas al género y ayudar a abordar los problemas de presentación creando conciencia y demostrando enfoques alternativos.

Como resultado del proyecto, las compañías emisoras esperan producir un conjunto de elementos audiovisuales de capacitación (que consiste de vídeos, material de antecedentes y cursos prácticos), que ilustrarán la situación actual en la televisión y demostrarán las alternativas de que disponen los productores para la representación del género. Luego, el conjunto de elementos de capacitación se distribuirá a los profesionales de los medios de comunicación y a otros interesados, en Europa y en otras partes.

El proyecto se inició en julio de 1997 y continuará hasta junio de 2000. Está coordinado por la Compañía finlandesa de televisión y radiodifusión y está cofinanciada de conformidad con el Cuarto Programa de Acción Comunitaria de la Comisión Europea sobre Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre.

Este año, el Canal MTV3 publicó un nuevo plan de igualdad titulado "Tasarvo 2000" ("Igualdad 2000"). El nuevo plan de igualdad tiene por finalidad producir un cambio, pasando de la información a la aplicación. Mientras que el primer Plan de Igualdad del Canal MTV3, del año 1995, se centró principalmente en la información sobre cuestiones de igualdad y problemas conexos, el nuevo plan está dirigido a lograr resultados concretos en cuestiones relativas a la igualdad. El plan de igualdad de 1999 se divide en secciones que se pueden actualizar individualmente. También procura abordar cuestiones relativas a la igualdad para cada grupo separadamente, puesto que los diferentes grupos han alcanzado niveles distintos de igualdad. El plan de igualdad comprende, entre otras cosas, disposiciones sobre cuotas, oportunidad de tomar medidas positivas especiales en la contratación y el principio de integración. Aparte de los objetivos de la política de personal, el plan también incluye objetivos de política de programación, que tienen por objeto ejercer influencia, por ejemplo, para que la mujer tenga más presencia en los programas del Canal MTV3, y estimularla a producir programas.

En relación con su nuevo plan de igualdad, el Canal MTV3 también hizo una evaluación del logro de los objetivos en materia de igualdad en la compañía. El aumento de la igualdad se demuestra, por ejemplo, por el hecho de que ahora hay más mujeres en el nivel medio de gestión que en la época en que el Canal MTV3 inició su trabajo sobre la igualdad. En cuanto al nivel superior, la situación no ha cambiado. Los empleos en el Canal MTV3 continúan divididos entre empleos de mujer y empleos de hombre, y para la compañía este será uno de los desafíos más importantes en el futuro.

La Unión de Periodistas de Finlandia ha continuado elaborando su programa de igualdad. En particular, la Unión se ha esforzado por estimular a los empleadores a fin de que aumenten la igualdad entre sus miembros.

La Asociación de Abogados de Finlandia ha publicado un "Manual sobre los derechos humanos de la mujer". El manual trata de los compromisos internacionales que obligan a Finlandia, especialmente la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

5. Publicidad discriminatoria

Como se mencionó en el informe anterior, el Consejo para la Igualdad en la Publicidad se compone de representantes de los anunciantes, agencias de publicidad y los medios de comunicación. El Consejo desarrolló su jurisprudencia con el examen de casos. Ese órgano consideró unos 20 casos por año, con un total de 180 entre 1989 y 1999, de los cuales se publicó un 4%.

Aparte del Consejo para la Igualdad en la Publicidad, el Ombudsman del Consumidor también puede intervenir en casos de publicidad discriminatoria. Este Ombudsman ha considerado y prohibido una cantidad de medidas de

comercialización discriminatorias y también ha adoptado una posición sobre el uso de la sexualidad y la desnudez en la publicidad como medio de atraer la atención.

6. Responsabilidad conjunta de hombres y mujeres con respecto a la familia

6.1 Trabajo doméstico no remunerado

Los estudios revelan que a menudo los trabajadores adultos ayudan a sus padres a hacer frente a la rutina diaria. Alrededor de la mitad de las personas que tienen uno de sus padres, o ambos, los ayudan por lo menos una vez por mes. También es interesante señalar que los hombres brindan esta clase de ayuda tan frecuentemente como las mujeres, ya que quiebra la tradicional división del trabajo según el género.

6.2 Licencias por razones de familia

Las reglas relativas a las licencias por maternidad, paternidad, nacimiento y cuidado de los hijos fueron enmendadas en 1998 para que fueran más flexibles para las familias. La Ley de Contratos de Trabajo (320/1970) fue enmendada mediante el agregado de un nuevo Capítulo 2a (enmienda 357/1998), que establece las licencias por razones de familia. Estas incluyen las licencias por maternidad, maternidad especial, paternidad y por nacimiento, cuidado de los hijos, cuidado parcial de los hijos, cuidado transitorio de los hijos y el derecho a faltar al trabajo por una razón de familia imperiosa. El Capítulo 2a de la Ley de Contratos de Trabajo también establece la obligación del empleador de pagar los salarios durante la licencia, el derecho del empleado a retornar al trabajo al término de una licencia por razones de familia y por la índole obligatoria de las disposiciones.

El propósito de la enmienda fue aclarar las disposiciones sobre licencias del empleado por razones de familia y facilitar su uso. El padre puede tomar una licencia por paternidad mientras la madre está con licencia por maternidad o por nacimiento de un hijo. Sin embargo, en Finlandia el hombre rara vez utiliza la posibilidad de tomar licencia por nacimiento de un hijo. La duración mínima, más breve, de la licencia por cuidado de los hijos y la posibilidad de tomar dicha licencia simultáneamente con la licencia del otro padre por maternidad o por nacimiento de un hijo tienen por objeto hacer que los padres utilicen más que antes las licencias por razones de familia que dispone la Ley de Contratos de Trabajo. Además, las disposiciones relativas a las licencias por maternidad, maternidad especial, paternidad y por nacimiento y cuidado de los hijos, que establece la Ley de Contratos de Trabajo, fueron armonizadas con una directiva del Consejo de la Unión Europea por la que se aplica el acuerdo sobre licencias de los padres celebrado entre las organizaciones europeas del mercado de trabajo. La enmienda también tiene en cuenta los requisitos de una directiva sobre protección de la madre.

En virtud de estas nuevas disposiciones, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud están trabajando conjuntamente en una campaña dirigida a alentar a los padres a usar su derecho a la licencia por razones de familia.

En el período 1009-1999, un comité de base amplia creado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud procuró hallar formas de reforzar la función y los derechos del padre y el abuelo y su posibilidad de experimentar plenamente la paternidad en diferentes etapas de su vida. El comité presentó propuestas de reformas legislativas, así como proyectos de investigación y desarrollo que afirmarían el papel de los padres. El comité también propuso que la licencia por nacimiento se prolongara con un "mes del padre", o sea, 25 días laborales que usaría el padre.

Artículo 6

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

1. Prevención de la explotación comercial de la mujer

1.1 El proyecto de prevención de la prostitución

En el Plan de Acción de Promoción de la Igualdad entre Personas de Distinto Género, la comercialización de la sexualidad, la prostitución y el tráfico de mujeres fueron identificados como una de las esferas principales en la prevención de la violencia contra la mujer.

El propósito del "Proyecto de prevención de la prostitución", cuya aplicación lleva a cabo el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Bienestar y la Salud, es estudiar la prostitución en los planos nacional e internacional y compilar y producir información sobre el fenómeno de la explotación comercial del sexo. El proyecto suministra conocimientos e información sobre cuestiones relativas a la prostitución. La información sobre cuestiones relativas al negocio del sexo se transmite a los medios de comunicación, autoridades, encargados de la adopción de decisiones y diferentes organizaciones.

También en Finlandia, el rápido crecimiento de la industria del sexo se refleja en el aumento de diferentes formas de prostitución. En la actualidad hay muy poca información basada en investigaciones en el campo diverso y en rápido cambio de la industria del sexo de Finlandia. Como el tema es delicado y difícil de estudiar, un objetivo esencial del proyecto es promover la investigación. Se está realizando la compilación de una base de datos de la bibliografía finlandesa y nórdica sobre la prostitución y un estudio sobre la prensa diaria como medio para el comercio sexual.

Uno de los propósitos del proyecto es promover la cooperación y los experimentos entre autoridades y las organizaciones no gubernamentales, con cuya colaboración se apoya el desarrollo de una sexualidad igual y positiva. Estos puntos de vista se examinan en seminarios en que se tratan los proyectos, en diferentes foros y en la capacitación de grupos de trabajo regionales relacionados con el proyecto de prevención de la violencia contra la mujer.

Finlandia es un país de destino y de tránsito especialmente para la prostitución que proviene de los Estados del Báltico y de Rusia. Aparte de los países más distantes, estas zonas vecinas se han convertido cada vez más en destinos para los viajes sexuales desde Finlandia. En el marco del proyecto, y junto con el Ministerio del Interior, se presentó un programa (llamado STOP) para desarrollar la cooperación entre las autoridades de los países vecinos para la prevención de la prostitución organizada y el tráfico de mujeres. El 1º de mayo de 1999, el Departamento de Policía del Ministerio del Interior dio instrucciones a la policía para combatir el tráfico de mujeres, la prostitución y los delitos conexos. Al mismo tiempo, entró en vigor una Ley que enmienda la Ley sobre los extranjeros. Los fundamentos para negar la entrada al país incluyen, entre otras cosas, la sospecha razonable de que el extranjero obtendrá ingresos por medios deshonestos o mediante la venta de servicios sexuales.

El proyecto de prevención de la prostitución también forma parte de la red nórdica de autoridades y trabajadores sociales y para casos de crisis que se ocupan de las cuestiones relativas a la prostitución. La red es un foro de cooperación que se ocupa de las cuestiones relativas a la prostitución y a los cambios que se producen en ésta. Durante 1999 el proyecto de Finlandia de prevención de la prostitución cumple las funciones de secretaría y de coordinación de la red.

1.2 Grupo de trabajo encargado de examinar los problemas relativos al uso de servicios telefónicos eróticos

En marzo de 1999 se terminó un informe de un grupo de trabajo creado por el Ministerio de Transporte y Comunicaciones, sobre los problemas relacionados con el uso de servicios telefónicos eróticos (que se pueden cargar a cuenta) y sobre la necesidad de controlarlos. En el informe se propone que se brinde más información a los jóvenes, utilizando diferentes canales, y que se brinde una enseñanza más eficaz en coordinación con las escuelas. De manera similar, el grupo de trabajo sugiere que los operadores de telecomunicaciones informen a sus clientes, por ejemplo en relación con la facturación, acerca del sistema de autorregulación y sobre la posibilidad de restringir el acceso a estos servicios.

1.3 Reforma de la legislación sobre delitos sexuales

A principios de 1999 entró en vigor una Ley (563/1998) por la cual se enmendaron las disposiciones del Capítulo 20 del Código Penal. La oferta de dinero a cambio de servicios sexuales, hecha por una persona de menos de 18 años de edad, es ahora un delito punible. En otros casos, esa oferta no es un acto punible. La alcahuetería sigue siendo un acto punible.

Además, se abolió el requisito de doble criminalidad en ciertas situaciones. Si el sospechoso es un ciudadano finlandés o una persona que tiene una condición similar según la ley, se puede aplicar la legislación finlandesa a un acto aunque éste no sea punible por la legislación del lugar donde se cometió el delito. Se puede imponer un castigo por un acto realizado en Finlandia cuando se trate de la circulación de una fotografía sexualmente ofensiva, de la posesión de una fotografía de un niño sexualmente ofensiva, del abuso sexual de un niño, de la oferta de dinero a cambio de servicios sexuales con una persona y de alcahuetería, si comprende a una persona de menos de 18 años de edad.

1.4 Servicios de recreación para adultos en la Internet

Ha aumentado el uso de la Internet y de los servicios que provee, como los de entretenimientos para adultos. Está disminuyendo el uso de números telefónicos para entretenimiento y aumentando los servicios por medio de la Internet y otros canales.

Los problemas vinculados con los servicios de entretenimiento para adultos se han examinado en foros internacionales. El Ministerio de Transporte y Comunicaciones, en cooperación con los demás Estados miembros de la UE, está desarrollando nuevas estrategias para impedir la difusión de materiales ilegales o perjudiciales por medio de las redes mundiales. El 25 de enero de 1999 el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo aprobaron un plan de acción multianual de la Comunidad para aumentar la seguridad del usuario de la Internet. En particular, el plan de acción tiene por objeto impedir el uso de la Internet para el tráfico de seres humanos, los delitos contra los niños y la difusión de ideas racistas y xenófobas.

El plan de acción se concentra en la creación de un ambiente más seguro para el usuario y en el desarrollo de sistemas de filtros y clasificación. Entre los elementos esenciales de la creación de un ambiente más seguro están el establecimiento de una red que abarque toda Europa con el propósito de informar acerca de sitios Web ilegales y perjudiciales y el apoyo a la autorregulación y la creación de normas.

1.5 Prohibición de la prostitución en lugares públicos

En los últimos años ha habido un debate animado sobre la prostitución callejera en Helsinki. Al comienzo las críticas se dirigieron principalmente a los clubes en que se realizan contactos sexuales, cuyo número, sin embargo, se redujo significativamente y, en consecuencia, la prostitución se trasladó a las calles. La extensión de la prostitución ha resultado un problema para el orden en las calles. Por lo tanto, el 15 de septiembre de 1999 el Ayuntamiento de Helsinki decidió introducir, en la sección 5 de las ordenanzas de la ciudad, la prohibición de la prostitución en lugares públicos.

2. Derechos sexuales

Las disposiciones legales enmendadas relativas a los delitos sexuales entraron en vigor a principios de 1999. El propósito de las nuevas disposiciones es dar más claridad a la protección de los derechos sexuales de los adultos y mejorar las disposiciones de protección de los niños establecidas en las leyes penales. De acuerdo con las nuevas disposiciones, la violación puede cometerse contra ambos sexos, y tanto mujeres como hombres pueden resultar culpables de ese delito. De la misma forma que antes, las disposiciones relativas a la violación también se pueden aplicar a una que tenga lugar en el matrimonio. Está prohibida la relación sexual entre un adulto y una persona que tenga menos de 16 años de edad, tanto heterosexual como homosexual. Las disposiciones enmendadas ampliaron considerablemente el derecho del ministerio fiscal de incoar procesos penales.

En mayo de 1999, un grupo de trabajo establecido por el Ministerio de Justicia entregó su informe titulado "La ley y las relaciones entre personas del mismo sexo". El grupo de trabajo fue creado con el propósito de determinar las medidas legislativas necesarias para eliminar las deficiencias de la legislación en lo que respecta a la libre unión de dos personas del mismo sexo y de coordinar la cooperación entre diferentes Ministerios. El grupo de trabajo sugirió, entre otras cosas, dar a la pareja del mismo sexo la posibilidad oficializar su relación. Dicha posibilidad daría a las parejas, con ciertas excepciones, los mismos derechos y obligaciones que tienen las parejas casadas.

Artículo 7

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones en todos los planos gubernamentales;
- c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

1. Derecho al voto

En las elecciones parlamentarias de 1908 el porcentaje de mujeres votantes fue de un 9% menor que el de los hombres. Desde entonces ese porcentaje ha aumentado en forma constante y así en las elecciones de 1972 fue de sólo un 0,9% menor que el de los votantes varones. Desde 1987 las mujeres son votantes más activas que los hombres (1987: mujeres el 76,6% y hombres el 76,2%; 1995: mujeres el 73,1% y hombres el 70,6%; 1999: mujeres el 69,7% y hombres el 66,8%).

En las elecciones municipales, ya en 1984 el porcentaje de mujeres votantes superó al de los hombres. En los consejos municipales, poco menos de un tercio de los miembros son mujeres.

Desde hace mucho tiempo, aproximadamente el 40% de los candidatos para elecciones parlamentarias y un tercio de los 200 miembros del Parlamento son mujeres. En 1999, 74 mujeres fueron elegidas para el Parlamento, cinco más que en las elecciones de 1995. En 1995 fueron elegidas 67 mujeres para el Parlamento, diez menos que en las elecciones de 1991. Los investigadores y los políticos han formulado diferentes hipótesis sobre las razones de los cambios.

En las elecciones para el Parlamento Europeo la mujer finlandesa ha sido algo más activa que el hombre. En 1999, el porcentaje de mujeres votantes fue del 30,8% y el de los hombres del 29,5%. Las cifras correspondientes para 1996 fueron 58,4% y 56,7%. Algo menos del 40% de los candidatos han sido mujeres

(39% en 1999 y 38% en 1996). En 1999 fueron elegidos siete mujeres y nueve hombres para el Parlamento Europeo, y en 1996 el número fue de ocho tanto para las mujeres como para los hombres.

2. Composición del Gobierno

Ocho de los 18 ministros del Gobierno, designados después de las elecciones parlamentarias de 1999, son mujeres. Las mujeres ocupan ambos cargos de Ministro de Educación, ambos cargos de Ministro de Asuntos Sociales y Salud, el de Segundo Ministro de Finanzas, el de Ministro de Trabajo, el de Ministro de Medio Ambiente y el de Ministro de Relaciones Exteriores. El Ministro de Asuntos Sociales y salud cumple las funciones del Ministro para la Igualdad. Once (el 34%) de los 32 miembros de los comités del Gobierno y cuatro de sus 19 presidentes, designados por los Ministerios, son mujeres.

3. Ley sobre funcionarios públicos del Estado

3.1 Política de personal del Estado

En su Plan de Acción para la Promoción de la Igualdad entre Personas de Distinto Género (1997-1999), el Gobierno de Finlandia, como empleador, se ha comprometido a promover la participación de la mujer en la adopción de decisiones, entre otras cosas mediante los planes de los ministerios relativos a la igualdad y un programa de desarrollo para el personal de oficina. Todos los Ministerios tienen un Plan de Igualdad al que se hace referencia en la Ley de la Igualdad, para promover iguales perspectivas de carrera para ambos sexos, entre otras cosas.

3.2 Funcionarios de máxima categoría

El 6 de febrero de 1997 el Gobierno dictó una Resolución con el propósito de reformar los criterios y métodos aplicados en el nombramiento de los funcionarios públicos de máxima categoría. La Resolución del Gobierno se basa en las propuestas de un grupo de trabajo creado por el Ministerio de Finanzas.

Debido a los cambios producidos en las estructuras y áreas de operación del gobierno, los funcionarios públicos de máxima categoría se encuentran en una nueva posición, y los requisitos que se les impone han cambiado y aumentado. Los criterios y métodos para la designación de los funcionarios de máxima categoría han cambiado gradualmente para satisfacer los requerimientos del presente. El objetivo es asegurar que, para los cargos más altos, se designe a las personas más calificadas, mejorar la gestión del personal en la administración del Estado, poner énfasis en la asignación de tareas que permitan el avance profesional y, de ese modo, posibilitar la adquisición de la diversa experiencia necesaria para las funciones directivas y aumentar el número de mujeres que cumplen dichas obligaciones.

Se ha iniciado un nuevo proyecto de desarrollo para asegurar una capacitación de personal bien planificada, con suficientes posibilidades para el cumplimiento de las funciones ejecutivas y especializadas. El proyecto también está destinado a mejorar las posibilidades de la mujer de aumentar su

competencia para las funciones ejecutivas y especializadas. Los planes de desarrollo han subrayado, entre otras cosas, la importancia de identificar la capacidad de gestión, la igualdad, la rotación de empleos, la asignación de tareas que permitan el avance profesional y el empleo de consejeros.

Cada vez más mujeres ocupan cargos estatales de máxima categoría. En 1998 esta cifra fue del 20%. La cifra correspondiente para todo el sector público, incluidas las municipalidades, fue del 40%.

4. Donación de fondos a organizaciones de mujeres

Como se expresa en el tercer informe de Finlandia, las asociaciones de mujeres no reciben fondos públicos en virtud de la ley. El Ministerio de Educación otorga subsidios estatales discrecionales al Consejo Nacional de Mujeres de Finlandia y a la Coalición de Asociaciones de Mujeres Finlandesas para la Acción Conjunta (NYTKIS). El monto de los subsidios ha aumentado constantemente; en 1999 será de 550.000 marcos. Además, el Ministerio de Educación ha otorgado subsidios estatales a organizaciones de mujeres para proyectos separados relacionados con la esfera administrativa del Ministerio. Este seguirá dando apoyo a las organizaciones de mujeres, otorgando subsidios y donaciones para proyectos separados.

Cuando se estaba preparando la legislación para la lotería, representantes de la Coalición de Asociaciones de Mujeres Finlandesas para la Acción Conjunta propusieron que se ampliara el grupo de beneficiarios que recibirían una parte de los beneficios de la lotería, las apuestas y las quinielas a fin de incluir a las asociaciones de mujeres.

Artículo 8

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

En informes anteriores se hace referencia a este artículo.

Artículo 9

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

En informes anteriores se hace referencia a este artículo.

Artículo 10

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;

c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;

d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;

e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;

f) La reducción de la tasa de abandono de los estudios correspondiente a la mujer y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

1. Promoción de la igualdad en la vida laboral con medidas de política en el mercado de trabajo

A principios de 1998 entró en vigor un nuevo sistema por el que se reforma la política relativa al mercado laboral, que tiene por meta mejorar el funcionamiento de dicho mercado e impedir la marginación de los desempleados.

El nuevo sistema se centra en los servicios de empleo individual y en el mejoramiento de la calidad. Un objetivo clave de la reforma es hacer más

eficiente el proceso de prestación del servicio, permitiendo adoptar, en una etapa muy anterior, medidas para eliminar los factores que contribuyen al desempleo.

Actualmente, la oficina de colocaciones y la de búsqueda de empleo están elaborando conjuntamente un plan de empleo cuyo propósito es hacer una lista de conocimientos y experiencias a fin de diseñar un conjunto de medidas, incluyendo el trabajo y la formación subsidiados que, en definitiva, capaciten al hombre o a la mujer para buscar un empleo en el mercado de trabajo abierto. A intervalos regulares se realizan entrevistas y se examinan planes individuales, movilizándolo a las personas que buscan empleo y permitiendo eliminar las dificultades para conseguir empleo que son particularmente típicas de la mujer.

Los grupos de postulantes, que pueden integrarse sobre la base de una serie de criterios, son una parte esencial del proceso revisado. Los grupos se pueden crear para un conjunto específico y se pueden adaptar particularmente para la mujer.

Los servicios de capacitación y orientación de la administración del trabajo pueden promover y estimular la igualdad entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, influir en la selección y orientación profesional y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. Es tarea de los servicios de empleo promover la igualdad entre los géneros, informando por igual a ambos sexos sobre las opciones de capacitación y trabajo y ayudando a los que buscan empleo al margen de los roles normales del género y nuevas oportunidades de trabajo (por ejemplo, apoyo a las mujeres empresarias). De igual forma, la orientación personal sobre la elección de carreras también puede ser útil cuando se piensa ingresar en esferas no tradicionales. Esta orientación puede considerarse un servicio con el que se busca una solución individual para los postulantes, tanto hombres como mujeres, o se elabora un plan que ellos se comprometen a cumplir.

Los Planes de Acción para el Empleo en Finlandia, para 1998 y 1999, de conformidad con las Directrices de la UE para el empleo, tanto en los objetivos específicos relativos a la igualdad como en todos sus niveles, tienen especialmente en cuenta la condición de la mujer en el mercado de trabajo y la creación de empleos para las mujeres. Es evidente que, si ha de lograrse la igualdad entre los sexos, esa igualdad se necesita primero en la vida laboral y en las familias, y que lo principal es salvaguardar los servicios de bienestar y aplicar la norma de igual pago en el trabajo.

2. Educación e igualdad

Desde mediados del decenio de 1970 aproximadamente el 55% de los nuevos estudiantes universitarios han sido mujeres. Las esferas en que predominan las mujeres, tanto en el número de solicitantes como de nuevos estudiantes son la medicina veterinaria, la formación de maestras de escuelas de párvulos y maestras de escuela primaria y las ciencias de la salud. En contraste, en todos los campos de la tecnología predominan los hombres.

La proporción de hombres y mujeres con título universitario es igual para ambos. La mujer representa casi el 60% de la fuerza de trabajo con título universitario. Aproximadamente el 40% de las personas que poseen títulos de

posgrado (licenciaturas y doctorados) son mujeres. De las diferentes esferas y disciplinas educacionales, sólo en las tecnológicas es pequeña la proporción de mujeres, menos del 20%.

Entre 1996 y 1998 el Ministerio de Educación pidió a las universidades que rindieran cuenta y presentaran estimaciones sobre la forma en que procuraron influir en la selección de los estudiantes y equilibrar la estructura de los géneros. Los métodos utilizados por las universidades han comprendido diferentes sistemas de puntuación en los exámenes de ingreso y cambios internos en los criterios de admisión. Sin embargo, según las universidades, en general los exámenes de ingreso no se utilizan para influir en la estructura de géneros de las diferentes esferas de estudio. Se seguirá estudiando el efecto que tiene la selección de los estudiantes en dicha estructura.

Sobre la base de la Ley de Formación Profesional (630/1998), el Ministerio de Educación ha promulgado una decisión normativa sobre los criterios de selección de los estudiantes de cursos básicos de formación profesional. La decisión significa que los candidatos también obtienen puntos sobre la base del género. Un candidato recibe tres puntos adicionales si solicita un tipo de capacitación en el cual menos del 30% de los preseleccionados, en una unidad determinada decidida por el organizador, sean del mismo género que dicho candidato.

El objetivo de la igualdad entre los géneros y la reducción de los prejuicios sexistas se ha tomado en cuenta en varios proyectos educacionales, por ejemplo en un proyecto nacional titulado "La mujer en la formación profesional para la industria" (1996-1998), financiado por el Fondo Social Europeo con el fin de producir un cambio de actitudes y alentar a las muchachas a inscribirse en la capacitación técnica y solicitar empleos en la industria. El propósito del proyecto conjunto del Ministerio de Educación y del Fondo Social Europeo, llamado Tietonaisia ("Mujeres ilustradas") es alentar a las muchachas a estudiar fundamentos de TI e inscribirse en cursos de conversión.

En octubre de 1996 la Academia de Finlandia designó un grupo de trabajo para evaluar las necesidades de desarrollo relativas a las carreras de investigación para la mujer y presentar propuestas para eliminar los obstáculos existentes, estudiar el efecto de la discriminación encubierta sobre la comunidad académica y proponer un plan de desarrollo titulado "La mujer en la Academia de Finlandia en el año 2010". En el informe que presentó en septiembre de 1997, el grupo de trabajo propuso medidas para desarrollar métodos de evaluación, orientar la financiación de investigaciones y mejorar la posición de los investigadores jóvenes y las familias de los investigadores.

Desde 1997 hasta 1999, al hacer las designaciones, los consejos de investigación de la Academia también tuvieron en cuenta, como objetivo, promover las carreras de investigación de la mujer. En 1998 aumentó claramente la cantidad relativa de mujeres designadas, incluyendo los cargos superiores: el 28% de los solicitantes de alto nivel fueron mujeres, así como el 40% de los designados; el 47% de los solicitantes de puestos doctorales fueron mujeres, así como el 57% de los designados.

3. Medidas relativas a la juventud y a la política en materia de deporte

3.1 Política para la juventud

La División del Ministerio de Educación de Finlandia que se ocupa de la juventud ha iniciado un proyecto que tiene por objetivo integrar la igualdad de los géneros en la política para la juventud. El proyecto está dividido en tres secciones: igualdad en el trabajo de los jóvenes en el plano nacional y en las organizaciones juveniles, igualdad en la política regional y estructural, e igualdad en el desarrollo comunitario. Todos los temas se vienen procesando desde el otoño de 1998.

La División para la Juventud del Ministerio de Educación continúa con su Proyecto TASANUPO (Igualdad en la política para la juventud), cuyo propósito es crear un sistema de autoevaluación para las actividades de los jóvenes y de igualdad en esas actividades. El proyecto establece métodos de evaluación por cuyo medio se pueden evaluar y desarrollar las actividades de los jóvenes, teniendo especialmente en cuenta los aspectos relativos a la igualdad. El proyecto se aplica mediante dos proyectos regionales piloto, que continuarán hasta el año 2000.

La igualdad entre los géneros adopta muchas formas en las organizaciones de jóvenes y de trabajo juvenil. En el otoño de 1998 se envió a las organizaciones nacionales un cuestionario sobre planes de igualdad y acerca de la división de los órganos administrativos encargada de cuestiones relativas al género. Se comprobó que 26 organizaciones tenían una ligera mayoría de mujeres. Algunas de ellas tenían una considerable mayoría de hombres; esas organizaciones se ocupaban principalmente, de una u otra forma, de un pasatiempo particular, como coleccionar estampillas o la tecnología, o directamente trabajaban con muchachos. La prioridad de las organizaciones con mayoría femenina no era tan clara, pero algunas de ellas se destacaban claramente por una orientación internacional y política.

La investigación desempeña un importante papel en las cuestiones de igualdad relativas a los servicios para jóvenes. Por ejemplo, durante la segunda mitad del decenio de 1990 se realizaron, en diferentes comunidades, varios análisis del papel de las muchachas. Además de la investigación sobre las muchachas y mujeres jóvenes, también se ha estudiado el papel y la posición de los muchachos y hombres jóvenes. El principio predominante ha sido la utilización de los resultados de la investigación en las actividades y el trabajo de los jóvenes, y en la política para ellos.

En los esfuerzos tendientes a mejorar las condiciones de vida de los jóvenes, la cuestión relativa al género es importante tanto para prevenir la exclusión como para aliviar sus efectos. Por ejemplo, está aumentando el número de muchachas que usan drogas, y los proyectos pertinentes han logrado resultados importantes en materia de prevención.

3.2 Política en materia de deporte

La abrumadora mayoría de hombres en los deportes competitivos ha sido trascendente para el debate sobre la igualdad y también está reflejada en otros deportes y en su promoción. De acuerdo con los estudios realizados, se gasta más dinero en los deportes de hombres y muchachos que en los de mujeres y muchachas.

De acuerdo con el párrafo 1 de la nueva Ley de Deportes (1054/1998), que entró en vigor el 1° de enero de 1999, el propósito de la Ley es promover la igualdad por medio del deporte. Se han propuesto varios proyectos distintos para la promoción de la igualdad.

El Comité Olímpico finlandés ha iniciado un proyecto para mujeres de deportes de alta competencia, basado en la estrategia de Deportes de alta competencia 2000, subsidiada por el Ministerio de Educación. El objetivo es aumentar el reconocimiento de los deportes de alta competencia para mujeres, promover la igualdad en el entrenamiento en Finlandia, ayudar a las atletas a alcanzar el nivel internacional y mejorar el rendimiento de la mujer en las competencias de máximo nivel. El proyecto apoya las carreras deportivas de las mujeres, tanto en los deportes competitivos como en calidad de entrenadoras. El proyecto ha recibido una subvención de Solidaridad Olímpica del COI. Hasta ahora se ha dedicado a reunir información sobre la mujer como atleta y entrenadora, y en 1999 se aplicará en la práctica.

En la primavera de 1998, el Ministerio de Educación inició un proyecto de investigación y examen relativo a los servicios de instalaciones deportivas y a la igualdad de oportunidades. El acceso a las instalaciones deportivas también se estudia desde el punto de vista de la igualdad entre los géneros. Desde 1998 la igualdad también ha sido un criterio en la política de financiamiento del Ministerio, cuando empezó a otorgar una asignación específica a proyectos de promoción de la igualdad en los deportes. El Ministerio otorga anualmente un premio Spikes y subvenciones Spikes a personas, comunidades o proyectos que promueven la igualdad en los deportes.

Un proyecto sobre igualdad entre los géneros en la capacitación de entrenadores (1998-2000) desarrolla la capacitación para trabajar con diferentes grupos de edades y a diferentes niveles. El objetivo es capacitar entrenadores para que tengan en cuenta las diferencias de género y apoyen a los atletas según las necesidades y capacidades individuales. Este proyecto forma parte de otro más amplio de promoción de la igualdad en la educación para el deporte.

La Federación Finlandesa del Deporte ha aprobado un Plan de Acción para promover la igualdad entre los géneros para 1998-2000.

La Federación Finlandesa del Deporte ejerce la presidencia de la red Mujeres Europeas y Deporte (EWS) de 1998 a 2000. Las prioridades seleccionadas para la presidencia son promover la participación de la mujer en los órganos encargados de adoptar decisiones, la capacitación de la mujer en cargos ejecutivos y la red (EWS). La conferencia EWS de 2000 se organizará en Helsinki.

4. Estudios sobre la mujer

Como se menciona en el tercer informe, en el decenio de 1990 los estudios sobre la mujer se han extendido, diversificado y establecido rápidamente. Una prueba de la gran cantidad de publicaciones de los investigadores es que, para la versión actualizada de la bibliografía "Investigación sobre la mujer y el género en Finlandia", se comunicaron más de 200 nuevas referencias. Cuando se compiló la bibliografía, en 1995, tenía más de 2.000 referencias de más de 350 investigadores.

En 1993 se elaboró una lista de correo electrónico para información y análisis de los estudios sobre la mujer en Finlandia. Hoy, con más de 800 suscriptores, se ha convertido en un foro importante para el debate nacional.

Como se explica en el informe previo, en los últimos años la situación de las universidades ha tomado un rumbo positivo. Aparte de la Universidad de Helsinki, que tiene un profesor de estudios sobre la mujer con un cargo por un término fijo de cinco años, la Universidad ha creado ocho nuevas cátedras en las universidades de Helsinki, Tampere, Turku, Jyväskylä, Oulu y Joensuu, así como también en la Universidad Abo Akademi (universidad sueca de Finlandia) y en la Escuela Sueca de Economía y Administración de Empresas.

El Ministerio de Educación también creó una cátedra de estudios sobre la mujer en la Academia de Finlandia, la denominada Cátedra Minna Canth. Además de las cátedras, los estudios sobre la mujer requieren también cargos docentes de menor nivel, y hasta ahora hay sólo unos pocos. En el futuro, algunos de los temas principales de los estudios sobre la mujer serán aumentar los recursos respectivos y asegurar la continuidad de la enseñanza.

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, incluida la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

1. Eliminación de la discriminación en la vida laboral

1.1 Promoción de la igualdad en la vida laboral

En 1998 la mujer representaba el 50% de la población en edad de trabajar (15 a 64 años de edad), el 47% de la fuerza de trabajo y de las personas empleadas, el 50% de los parados y el 55% del total de no empleados. Por consiguiente, los indicadores generales de diferencias entre hombres y mujeres son "iguales", es decir, la mujer representa aproximadamente la mitad de todos los grupos.

1.1.1 Planes de igualdad

En 1998 se completó un estudio sobre igualdad en la planificación de los lugares de trabajo en los sectores público y privado, iniciado por el Ombudsman para la Igualdad. En este estudio (Publicaciones sobre la igualdad 1/1998) se examina la situación de la igualdad en la planificación en alrededor de cien comunidades de trabajo. El estudio se publicó solamente en finlandés.

El estudio se basó en un cuestionario, que fue enviado a todos los ministerios, a 44 oficinas y servicios públicos, 19 universidades, cinco compañías de propiedad del Estado, las diez ciudades y pueblos más grandes, 30 compañías y cinco organizaciones del mercado laboral. Además, se realizaron entrevistas en nueve compañías y dos organizaciones del mercado laboral. De las oficinas y servicios públicos, se incluyeron aquellos con un personal permanente mínimo de 30 personas. Las compañías encuestadas estaban entre las compañías finlandesas más grandes o empresas multinacionales que trabajan en Finlandia, elegidas en lo posible entre todos los ramos existentes. De los principales, sólo se excluyó la construcción. De las firmas encuestadas, 19 eran compañías que cotizaban en bolsa. Las organizaciones del mercado laboral incluían organizaciones centrales. En total se enviaron 126 cuestionarios y 95 organizaciones los contestaron (el 75,4% de las organizaciones incluidas en el estudio).

De acuerdo con la encuesta, la situación en materia de planificación sobre la igualdad es satisfactoriamente buena. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la mayoría de los empleados trabajan en compañías que no estuvieron comprendidas en el estudio. De todos los grupos encuestados, un total del 78% o bien habían preparado un plan de igualdad o bien lo estaban preparando. En el momento de la encuesta, más de la mitad del total de organizaciones incluidas habían preparado un plan de igualdad. En muchas organizaciones, la promoción de la igualdad estaba incluida, por ejemplo, en diversos programas de desarrollo del personal o en un plan de acción de seguridad y salud en el empleo, o había sido tomada en cuenta de alguna otra forma, aunque no existía un plan concreto de igualdad.

Recién ahora muchas organizaciones están preparando sus planes de igualdad. En tales casos es prematuro evaluar los efectos de los planes de igualdad en los empleados y en las actividades y el rendimiento de la organización. Incluso en los lugares de trabajo en que ya existe un plan de igualdad, los efectos concretos de las medidas no se pueden ver hasta después. De acuerdo con la encuesta, la preparación del plan por si misma es importante, ya que hace que los empleadores presten atención a las cuestiones relativas al género. El Ombudsman para la Igualdad estimula a las compañías a que planifiquen estas cuestiones, dándoles instrucciones y consejos y mediante visitas. Además, desde 1998 el Ministro para la Igualdad y el Ombudsman para la Igualdad otorgaron diplomas a comunidades de trabajadores que promovieron significativamente la igualdad en el trabajo mediante la planificación respectiva. En 1998 seis de esas comunidades recibieron premios y en 1999 fueron tres las premiadas. Las comunidades premiadas hicieron excelentes planes de igualdad y promovieron la igualdad interna mediante otras medidas concretas.

1.1.2 Programa Nacional sobre Desarrollo del Lugar de Trabajo

El Programa Nacional sobre Desarrollo del Lugar de Trabajo, iniciado por el Ministerio de Trabajo en 1995, continuará en el período 1999-2003. Una esfera importante del Programa, que se aplica conjuntamente con los sectores sociales, es la promoción de la igualdad entre los géneros en el lugar de trabajo y la difusión de prácticas adecuadas.

El Programa apoya una iniciativa denominada "Igualdad de la comunidad de trabajo", que iniciaron los sectores sociales en 1998 en nueve lugares de trabajo. El Programa se explica más detalladamente en la sección 6 del artículo 11.

2. Relaciones de empleo atípicas

El número de relaciones de empleo atípicas, que aumentó durante la recesión, a comienzos del decenio, se ha estabilizado. En 1998, el 17,4% (mujeres, 20,5%, hombres 14,5%) de la fuerza de trabajo tiene empleos con plazo fijo.

Las relaciones de empleo con plazo fijo han estado especialmente asociadas a la juventud y al comienzo de una carrera laboral. Estas relaciones siguen siendo muy comunes entre los empleados jóvenes que ingresan en la vida laboral. Sin embargo, estas relaciones están aumentando y están empezando a afectar a otros grupos de empleados, particularmente a la mujer. Hasta 1990, más de la mitad del total de empleados con contratos de plazo fijo - tanto mujeres como hombres - eran menores de 30 años de edad. La proporción de esos contratos ha sufrido el mayor aumento entre las mujeres de más de 30 años de edad, llegando a más del doble en diez años.

Lo mismo puede observarse en el grupo de empleados de más de 40 años de edad, en el cual más de un tercio de las mujeres tienen contratos de plazo fijo, mientras que uno de cada cuatro hombres tienen ese tipo de contrato.

Las nuevas relaciones de duración menor a 12 meses son más atípicas que habituales. En 1997, dos tercios habían pasado a ser de plazo fijo.

Las mujeres empleadas con contratos de plazo fijo tienen un nivel de educación más elevado que antes. En 1997, una de cada cuatro de ellas tenía título universitario, mientras que para el hombre la proporción era del 13%.

La diferencia entre el hombre y la mujer se puede explicar en parte por el número de licencias por razones de familia que toma la mujer y por el hecho de que ésta utiliza más que el hombre las oportunidades de trabajo en horario compartido establecidas por las normas legales. La administración pública utiliza más que otros empleadores la relación de empleo con plazo fijo.

Además, muchos menos hombres que mujeres tienen empleos de jornada parcial. En 1998, sólo el 6,5% de los hombres tenían ese tipo de empleos, en comparación con el 15,7% de las mujeres (definición de jornada parcial: un máximo de 30 horas por semana).

Se ha mejorado la seguridad de las personas que tienen empleos atípicos, con el fin de dar a esas relaciones de empleo una condición jurídica igual a la de los empleos permanentes de jornada completa. Los cambios en la ley tienen que ver, por ejemplo, con el derecho a una compensación anual por vacaciones por un trabajo de por lo menos seis horas, con una jubilación acumulada por todos los empleos, con la obligación del empleador de pagar la remuneración durante el

período de ausencia por enfermedad, con el derecho a licencia por estudios en las relaciones de empleo de corto plazo, y con seguridad en el empleo para los trabajadores subcontratados.

También se han seguido desarrollando los modelos de trabajo de horario compartido. El experimento de la Ley de licencia con sustitución en el empleo (1663/1995), que originalmente se aprobó por tres años, se ha extendido hasta fines de 2001 (1201/1997), y ha quedado plenamente establecido el sistema de suplemento por tiempo parcial. Según estas disposiciones, el empleado o la empleada acuerda su licencia con el empleador, que se compromete a contratar a una persona desempleada en su reemplazo. El empleado original recibe una compensación por el tiempo que toma: en el sistema de licencia con sustitución, el 70% de lo que sería el subsidio de desempleo, y en el sistema de suplemento por tiempo parcial, la mitad de lo no cobrado por el tiempo de trabajo (hasta un máximo de 4.300 marcos/mes). Ambos sistemas son muy conocidos y los utilizan mayormente las mujeres.

En 1997, 6344 personas utilizaron el sistema de licencia con sustitución, pero al año siguiente la cifra ya fue de 9.450. Lo han utilizado principalmente en el sector municipal, los empleados de entidades educativas, de bienestar social y atención de la salud, pero también se está difundiendo en el sector privado. Una enmienda que entró en vigor a comienzos de 1998 mejoró las condiciones y aumentó la difusión de esta licencia. En el sistema de suplemento por tiempo parcial, los empleados que pasaron voluntariamente a trabajar a tiempo parcial pueden recibir compensación por la pérdida de ingresos si el empleador se compromete a contratar como reemplazante a una persona desempleada sugerida por una agencia de empleo.

3. Las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo

La situación de los inmigrantes en relación con el empleo ha mejorado paralelamente a la situación económica y del empleo en general. En los años de recesión de principios del decenio de 1990, la tasa de desempleo de Finlandia (personas de 15 a 64 años de edad) disminuyó en más de 10 puntos porcentuales y, excepcionalmente, en el período 1993-1994, cayó por debajo del término medio de la UE. Sin embargo, hacia 1998 ya había subido al 64,1% (con el 66,9% para los hombres y el 61,3% para las mujeres), y el alza continuó en los primeros meses de 1999. A fines de 1996 la tasa de desempleo correspondiente al total de extranjeros que vivían en Finlandia era del 45,6%, y a fines de noviembre de 1998, del 39,1%.

Debido al alto nivel de desempleo que tiene Finlandia, al escaso conocimiento del idioma y al nivel educacional inferior al término medio, la situación de las mujeres inmigrantes es difícil. En el informe final de un grupo de trabajo creado por la Junta Consultiva para Asuntos Relativos a los Refugiados y los Migrantes, encargado de estudiar la situación de la mujer inmigrante (publicado el 31 de marzo de 1997) se presentaron varias propuestas para mejorarla, y se observó que en la planificación, preparación y adopción de decisiones se debían tener en cuenta las necesidades especiales de dichas mujeres.

En los últimos dos o tres años se han iniciado varios proyectos del Fondo Social Europeo y otros financiados por la UE, con el objetivo de mejorar las perspectivas de empleo de diversos grupos de inmigrantes. El Ministerio de Trabajo ha lanzado una nueva edición de su folleto titulado "Una mujer inmigrante en Finlandia", que ha sido traducido a muchos idiomas, incluidos el ruso, el somalí y el tagalo.

4. Servicios de personal destinados a la población romaní y saami

"Suomen Romako" es un proyecto conjunto entre la administración finlandesa del trabajo y el Fondo Social Europeo, destinado a la población romaní que desea capacitarse y conseguir empleo en el mercado laboral. El objetivo es idear una "medida" para promover la igualdad de la población romaní en el trabajo. Se hacen evaluaciones individuales iniciales para establecer los conocimientos de cada persona y su adaptabilidad a la capacitación y el trabajo. Se espera que el proyecto continúe hasta fines de 2000.

En la esfera del Centro de Desarrollo Económico Lapland hay tres oficinas de empleo que proporcionan servicios en lenguaje saami. Las oficinas de Enontekiö y Utsjoki utilizan el saami casi diariamente, mientras que los clientes saami de la oficina de Ivalo usan el finlandés, como también es el caso en Sodankylä, donde existe una pequeña comunidad saami en la zona de Vuotso. Los servicios que no son de colocaciones en empleos (es decir, orientación profesional, servicio de capacitación y de orientación profesional, capacitación en el mercado laboral y rehabilitación profesional) sólo están disponibles en finlandés.

La administración del trabajo también contrata capacitación en el mercado laboral y capacitación combinada con el centro de formación profesional que abarca la zona saami. Se han publicado folletos en saami, junto con otro material saami sobre servicios públicos, pero son anticuados y sólo se dispone de copias. Las oficinas de empleo de Enontekiö y Utsjoki, en particular, han propuesto la asignación de fondos especiales para mejorar los servicios de empleo destinados a las personas saami en general.

5. Apoyo de la capacitación profesional y el empleo de los discapacitados

La integración plena de las personas discapacitadas en la sociedad aumenta con el mejoramiento de su capacidad para trabajar. En los últimos años, la promoción de la capacitación y el empleo de los discapacitados se ha convertido en un importante desafío de la política social. De acuerdo con las directrices de la UE con respecto al empleo, la meta principal de la política respectiva de Finlandia es elevar la tasa de empleo de toda la población. Esta política dinamizadora de empleo utiliza, por ejemplo, nuevos métodos creados por los proyectos del Fondo Social Europeo, que han de incluirse en la política nacional. El objetivo de la política de empleo de Finlandia es mejorar el control de calidad del empleo subsidiado, mejorar la capacitación de los consejeros laborales y la organización del asesoramiento profesional para cubrir todo el país hacia fines de 2000.

Como parte de la aplicación del plan de empleo de Finlandia, de conformidad con las directrices de la UE, a partir del 1º de agosto de 1999 entraron en vigencia las enmiendas a la Ley de Subsidio para Rehabilitación, La Ley Nacional de Jubilaciones y la Ley de Subsidio por Discapacidad, a fin de garantizar el derecho a la capacitación profesional y un aumento del subsidio para rehabilitación para todos los discapacitados de 16 y 17 años de edad.

Para apoyar la capacitación profesional y el empleo de los discapacitados se pagará un subsidio para rehabilitación a todos los jóvenes discapacitados que hayan iniciado la capacitación profesional antes de llegar a los 18 años de edad, hasta completar la primera etapa de capacitación o hasta que ésta finalice sin resultados. Ya no se otorga jubilación por invalidez antes de que haya terminado un período continuo de rehabilitación. El propósito del cambio es cambiar la condición de los jóvenes discapacitados que se hayan retirado antes de los 16 años de edad sin una evaluación de su capacidad de trabajo y sin rehabilitación. Sólo se otorga la pensión al menor de 18 años de edad cuando la rehabilitación resulta imposible.

Además, la persona que sólo tiene derecho a una pensión por invalidez por la Ley Nacional de Jubilaciones, puede interrumpir el cobro por un mínimo de seis meses y un máximo de dos años. Para hacer que el trabajo sea más rentable que vivir de una pensión, durante el período de interrupción de la pensión se pagará al discapacitado un subsidio por discapacidad correspondiente a la suma de un subsidio especial por discapacidad.

6. Acuerdos colectivos

En el acuerdo sobre la política de ingresos para los años 1998-1999, firmado el 12 de diciembre de 1997, se considera en particular la desigualdad en los salarios entre la mujer y el hombre. De conformidad con el acuerdo, el grupo de trabajo creado en 1990 por las organizaciones centrales del mercado laboral continuarán su labor para promover y seguir el desarrollo de los sistemas de evaluación del trabajo y emitir opiniones sobre dicha evaluación a solicitud de las organizaciones centrales, el Ombudsman para la Igualdad y los sindicatos, en forma conjunta.

El llamado subsidio de igualdad, incluido en los acuerdos sobre política de ingresos, tuvo por objeto eliminar las diferencias de sueldo basadas en el género. El propósito del subsidio es mejorar la remuneración de las mujeres cuyos ingresos no están en consonancia con los requerimientos de su trabajo ni con su educación. Esta medida por sí sola no es suficiente para salvar la brecha de remuneración entre la mujer y el hombre, pero al convenir en el subsidio las partes reconocen el problema vinculado con las diferencias en esta materia. También ha sido un medio de eliminar diferencias estructurales entre las ramas en que predominan las mujeres y aquellas en que predominan los hombres.

Los acuerdos colectivos sectoriales que comprenden tanto al sector privado como al público, que expirarán en enero de 2000, incluyen un componente de remuneración especial que depende del número de mujeres y el nivel de la

remuneración de cada sector. Los interlocutores sociales también promueven el salario igual mediante el desarrollo e incorporación de formas de evaluar la demanda de empleo en compañías y sectores individuales.

El acuerdo sobre la política de ingresos también preveía la iniciación de un proyecto de desarrollo específico sobre "Igualdad de las comunidades laborales". El propósito de este proyecto es aumentar la igualdad alentando en los lugares de trabajo la promoción de la equidad sobre la base de sus propias necesidades y en el contexto de otras actividades de desarrollo. Las partes también convinieron en promover una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y de las licencias por razones de familia y en estimular al padre a que tome dicha licencia. También deben examinarse las posibilidades de utilizar licencias compartidas por razones de familia y un uso más flexible de dichas licencias.

7. Remuneraciones

Durante todo el decenio de 1990, los ingresos medios por horas de trabajo normales de la mujer, en empleos de tiempo completo, han sido de alrededor del 80% del nivel correspondiente al hombre (82% en 1997) (Estadísticas de Finlandia), aunque las mujeres son miembros de los sindicatos por lo menos con la misma frecuencia que los hombres. Las diferencias de remuneración entre la mujer y el hombre que trabajan en el mismo tipo de empleo son algo menores que las diferencias en el conjunto de la sociedad. Las diferencias en el sector público son ligeramente menores que en el sector privado. En parte, las causa la segregación en el mercado laboral.

Como apéndice de esta informe se presentan datos estadísticos que señalan las diferencias de salario entre el hombre y la mujer durante 1990-1988. Los datos se basan en estadísticas sobre el índice del nivel de ingresos y de distribución del ingreso obtenido de Estadísticas de Finlandia.

En Finlandia hay una división más marcada del trabajo, según el género, que en muchos otros Estados miembros de la UE; la mujer y el hombre tienden a trabajar principalmente en sectores y profesiones diferentes. Sólo el 9% de la población económicamente activa trabaja en sectores en que hay una cantidad igual de mujeres y hombres. Una de cada tres personas está empleada en un sector en que por lo menos el 90% de los empleados son del mismo sexo. Esto hace que el mercado laboral sea menos flexible y también reduce la disponibilidad de trabajo.

El Plan de Acción sobre el Empleo de Finlandia, para 1999, que sigue las Directrices de la UE en materia de empleo, establece que este año la administración del trabajo elaborará un procedimiento por el cual la disminución de la segregación en el mercado laboral mediante la acción pública puede integrarse en la gestión por resultados y criterios de calidad.

La segregación del mercado laboral, en sectores dominados por hombres y por mujeres, bien puede afectar las tendencias en las condiciones de trabajo - incluida la paga - en las esferas dominadas por mujeres. Después de todo, en estas esferas los costos adicionales se generan porque la mujer utiliza

licencias por razones de familia. Este es un motivo por el cual se ha flexibilizado el sistema de licencias por razones de familia, dando al padre más oportunidades de utilizarlas en la práctica.

8. El desempleo de la mujer

8.1 El desempleo de la mujer en el período 1997-1998

Cuadro 1

Término medio de desempleados que buscaban empleo en 1997 y 1998

	<u>1997</u>	<u>1998</u>
Hombres	aprox. 215 000	aprox. 190 000
Mujeres	aprox. 194 000	aprox. 182 000

Fuente: Ministerio de Trabajo.

El desempleo de la mujer no es mayor que el del hombre, aunque aumentó bruscamente durante la recesión, alcanzando el mismo nivel. En 1998 el desempleo cayó en la misma cantidad para la mujer que para el hombre, en términos relativos, ya que la reactivación industrial fue seguida por una reactivación del mercado interno, lo que elevó específicamente el nivel de empleo de la mujer.

A fines del decenio de 1990, la tasa de desempleo de la mujer (12%) fue ligeramente más alta que la del hombre (10,9%), pero la diferencia es pequeña si se la compara con otros países. En 1998 había 142.000 mujeres desempleadas y 143.000 hombres en las mismas condiciones. Desde la recesión, el empleo de la mujer ha aumentado más lentamente que el del hombre, y todavía hay un gran número de mujeres desempleadas en trabajos de secretaría y oficina, atención de la salud y enfermería, ventas y empleos en que no se requieren calificaciones profesionales. El aumento algo lento del empleo femenino está causado, en parte, por el hecho de que el sector público ya no toma tantas mujeres como a fines del decenio de 1980.

El riesgo de estar desempleado durante largo tiempo es algo más pequeño para las mujeres jóvenes que para los hombres jóvenes. El desempleo entre las personas de menos de 25 años de edad, en general, ha caído bruscamente. En total, hay menos mujeres entre los desempleados durante largo tiempo, que es inusual según las normas de la UE. En Finlandia la mujer tiende a estar más dispuesta que el hombre a aceptar empleos de plazo fijo y también a participar activamente en la capacitación para el mercado laboral y otro tipo de capacitación. Más de la mitad de las personas que toman parte en dichos programas son mujeres. Por ejemplo, el empleo de la mujer ha sido promovido estimulando la capacidad empresarial y con proyectos del Fondo Social Europeo.

8.2 Medidas de administración del trabajo para reducir el desempleo de la mujer

A mediados del decenio de 1990, cuando aumentó el desempleo femenino debido a la recesión, el Ministerio de Trabajo creó un grupo de trabajo, en el que estaban representados varios sectores de la administración, para estudiar las formas de mejorar la situación.

En el informe del grupo de trabajo, publicado en 1997, se hace un estudio de las tendencias del desempleo femenino en diferentes sectores y de las razones respectivas. Sus recomendaciones fueron la adopción del principio de integración en la política económica, el apoyo a la mujer empresaria, mayor flexibilidad y participación del padre en los sistemas de atención del niño, hacer más interesante para las niñas la capacitación en informática y mejorar la posición de las personas en las relaciones de empleo atípicas.

El sector privado emplea un número creciente de jóvenes que poseen título universitario. En el decenio de 1990 se redujeron las posibilidades del Estado y las municipalidades para dar empleo. Puesto que, tradicionalmente, las municipalidades han sido empleadores importantes de mujeres instruidas, las dificultades de la situación financiera del sector público han afectado particularmente las oportunidades de empleo de la mujer.

8.3 Trabajadoras envejecientes

En el período sometido a examen la condición de la mujer de edad avanzada en el mercado laboral se ha deteriorado. El objetivo del Programa para los Trabajadores Envejecientes (1998-2002) es reducir el desempleo de personas de más de 45 años de edad y desalentar el retiro y la marginación prematuros. Otro objetivo es aumentar la capacidad mental y física para trabajar y las posibilidades de empleo de los trabajadores envejecientes. Los principales organismos que trabajan en el Programa son el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación. Entre los métodos utilizados están la introducción de cambios en la legislación, la prestación de servicios más adelantados, la revisión de las estructuras de la vida de trabajo, la investigación, la capacitación y la información.

El objetivo es crear más actitudes favorables a las personas envejecientes y enseñar al mercado laboral a apreciar los aspectos positivos de la edad, como la experiencia, el dominio más amplio de las cuestiones, la conciencia y la madurez. El área que abarca el Ministerio de Trabajo comprende varias medidas destinadas a mejorar la posición de las personas de edad que buscan empleo en el mercado laboral.

Durante el primer año el programa giró alrededor del suministro de información, la planificación de la capacitación y la evaluación e introducción de proyectos de investigación y desarrollo. Ya es posible advertir que se está produciendo un cambio positivo en la actitud general hacia los trabajadores de edad.

De acuerdo con el informe provisional sobre el Programa (marzo de 1999), durante el decenio de 1990, en los Estados miembros de la UE la tasa de empleo correspondiente a las personas menores de 60 años de edad permaneció estable

pero bajó marcadamente entre las personas de 60 a 64 años de edad. En Finlandia, las tasas de empleo de las personas de 25 a 55 años de edad son mucho más altas que en la UE en general; las correspondientes a las personas de 55 a 59 años de edad son iguales y las de personas de 60 a 64 años de edad son más bajas.

La posición de Finlandia en la comparación internacional se explica en gran medida por la alta tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo. En Finlandia salen a trabajar más mujeres de todos los grupos de edades que en prácticamente cualquier otro país. Una excepción es la de los países nórdicos, donde las tasas son todavía más altas, en parte porque el trabajo a tiempo parcial es más común que en Finlandia.

Particularmente, las personas de edad que buscan trabajo tienen mucha menos educación y capacitación que las más jóvenes. Medida según el porcentaje de personas que poseen un nivel superior de educación secundaria, la población finlandesa posee más educación que el término medio de la OCDE, excepto en el grupo de 55 a 64 años de edad. La clasificación de Finlandia en las estadísticas de la OCDE mejora por el nivel educacional de la mujer, mucho más alto que el término medio de esa organización. Sin embargo, el nivel educacional de los hombres finlandeses está por debajo del término medio de la OCDE.

La Ley sobre Cooperación en las Empresas (723/1997) incluye una disposición que exige que se tenga en cuenta a los trabajadores envejecientes en los planes de personal y capacitación.

Se anexa a este informe la publicación del Ministerio de Trabajo titulada "Los trabajadores envejecientes y el cambio en la vida de trabajo".

9. Seguridad social

9.1 La evolución del gasto en seguridad social

Antes de la recesión, a comienzos del decenio de 1990, el costo del sistema finlandés de seguridad social estaba en el término medio de Europa, del 25% al 27% del producto nacional bruto. La recesión hizo que aumentara la proporción del gasto en seguridad social, con respecto al producto nacional bruto de Finlandia, claramente por encima del término medio europeo. El gasto llegó a su nivel más alto en 1993, alcanzando al 35% del producto nacional bruto. Desde 1994 dicho gasto se ha reducido. La disminución se debe principalmente al rápido crecimiento económico, pero también a la introducción de importantes reformas y cortes en la seguridad social. En 1998 el cálculo del gasto en seguridad social era del 28% del producto nacional bruto. Se prevé que el gasto disminuirá al 27% en 1999, acercándose al término medio de Europa. Sin embargo, en el próximo milenio la población envejeciente ejercerá presión para que se aumente el gasto en seguridad social, especialmente con respecto a los servicios para las personas de edad.

Durante el decenio de 1990 se han producido cambios considerables en la estructura del gasto en seguridad social. Si bien el gasto se ha dirigido principalmente a las personas de edad y a la atención sanitaria, el costo del

desempleo sigue siendo una parte importante debido al desempleo generalizado. El costo de la atención sanitaria fue el primero en bajar al comienzo de la depresión, cuando las municipalidades redujeron sus presupuestos de atención de la salud y se realizaron cortes en las prestaciones diarias. Desde 1995 el costo de atención de la salud ha venido aumentando nuevamente a un ritmo rápido.

9.2 Prestaciones jubilatorias

Las prestaciones jubilatorias reconocidas por las leyes se pueden dividir en dos planes diferentes: las jubilaciones por empleo remunerado y las pensiones nacionales. En 1996 y 1997 se introdujeron enmiendas para aclarar la función de cada plan. El plan de pensiones nacionales otorga beneficios sobre la base de la residencia en Finlandia, garantizando un ingreso mínimo, mientras que el plan de jubilaciones por empleo remunerado se basa en el empleo y está relacionado con los ingresos.

El plan de pensiones nacionales otorga beneficios a las personas que tienen una pequeña jubilación por empleo, o que no tienen ninguna en absoluto (por ejemplo, la mujer que fue toda su vida ama de casa). Los porcentajes de las pensiones nacionales están establecidos por ley. Esta fija diferentes porcentajes según los lugares de residencia de los pensionados (municipalidades), puesto que en el país hay diferencias regionales en el costo de vida. El porcentaje también depende del estado civil del pensionado. La suma de la pensión también resulta afectada por otros factores. En primer lugar, la pensión se ajusta a la duración de la residencia del pensionado en Finlandia. En segundo término, la suma de la pensión nacional depende de la que se paga según el plan de jubilación por empleo. La tabla que se anexa enumera los porcentajes de las pensiones nacionales, suponiendo que la persona haya vivido en Finlandia durante 40 años desde los 16 hasta los 65 años de edad.

A fines de 1997 el porcentaje de pensionados que recibían tanto jubilaciones por empleo como pensiones nacionales era del 79%. Sólo se pagaba pensión nacional al 10% de los jubilados. La jubilación por empleo sólo se pagaba al 11% de total de pensionados.

10. Asistencia diurna del niño

A fines de enero de 1999, el 49% de los niños en edad escolar recibían asistencia diurna municipal. El aumento del número de niños que reciben esa asistencia se debe en parte al mejoramiento de la situación de la mujer en materia de empleo.

Al principio de agosto de 1997 se reorganizó la asistencia diurna de niños pequeños. El objetivo de la reorganización fue aclarar y simplificar los sistemas de apoyo y eliminar las diferencias en la determinación de subsidios para atención diurna en las distintas municipalidades. De acuerdo con el nuevo sistema, esos subsidios se determinan sobre la base del tamaño y los ingresos de la familia. Debido a la reforma se redujeron los subsidios para atención diurna a las familias de buenos ingresos. Se incorporó una nueva forma de apoyo: el de la atención privada. Esta es una alternativa del servicio municipal en los casos en que los padres desean que sus hijos reciban atención privada. Se

reestructuró el sistema de apoyo para la atención del niño en el hogar: en la actualidad el apoyo consiste de un subsidio, una suma adicional por cada niño y otra relacionada con los ingresos.

En la primavera de 1999, el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Bienestar y la Salud, en cooperación con la dependencia de investigación y desarrollo del Instituto del Seguro Social, llevó a cabo una encuesta nacional sobre la atención del niño, encargada por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, sobre las medidas que adoptan las familias finlandesas para la atención de los niños. La encuesta es un estudio demográfico basado en preguntas en que se da prioridad al punto de vista de la familia. Según la encuesta, casi la mitad de los niños que no llegan a la edad escolar reciben cuidados en el hogar. La atención diurna municipal es aproximadamente igual (el 46% de los niños). Los centros de atención prestan alrededor de dos tercios de la atención diurna municipal y las familias un tercio. La proporción de la atención privada sobre el total de la atención diurna de niños en Finlandia es mínima (4% a 5%). La proporción de la atención fuera del hogar aumenta con la edad del niño. De los niños menores de un año sólo el 2% son cuidados fuera del hogar. Es de debe a que la gran mayoría de las familias utilizar el período de subsidio por maternidad y por nacimiento. De los niños de uno a dos años de edad, el 35% o bien son enviados a centros de atención diurna o bien familiar, mientras que la cifra correspondiente a los niños de tres a cinco años de edad es del 64%. Con respecto a los niños que han llegado a los seis años de edad, el 75% recibe atención diurna municipal o privada.

11. Protección especial en el trabajo para mujeres encintas

Las empleadas encintas tienen derecho a una licencia especial por maternidad y a un subsidio especial durante el embarazo. De acuerdo con la Ley de Seguro de Salud (1192/1990), el requisito previo para el otorgamiento del subsidio y la licencia especial por maternidad es que las condiciones del trabajo o del lugar de trabajo de la mujer embarazada entrañen un riesgo particular a causa de algunas circunstancias, tales como las sustancias químicas, la radiación o la posibilidad de contraer enfermedades infecciosas que pueden poner en peligro al feto. En ese caso el subsidio especial por maternidad se paga sobre la misma base que el regular, a condición de que no se pueda asignar otro trabajo a la persona.

Artículo 12

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

1. Promoción de la salud

Estupefacientes

En diciembre de 1998 el Gobierno dictó una resolución relativa a la política en materia de estupefacientes, sugiriendo medidas para la prevención y la pronta intervención en relación con su uso, la atención y el apoyo a los toxicómanos y a sus familias y la supervisión. Se están realizando los preparativos para aplicar las medidas sugeridas.

En marzo de 1999 el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud estableció un grupo de trabajo compuesto por representantes de los ministerios competentes y sus organismos subordinados para coordinar la política nacional sobre estupefacientes y ulteriormente la Estrategia sobre Estupefacientes. El propósito es establecer un procedimiento por el cual ambas autoridades y las ONG pueda presentar informes sobre sus actividades de prevención del uso de estupefacientes. Además, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud ha designado un comité para que formule propuestas destinadas a la prevención del uso de estupefacientes entre los jóvenes.

En los últimos años, las autoridades sanitarias han intensificado su contribución al tratamiento de los toxicómanos. En 1997 se introdujo un nuevo tipo de tratamiento para los adictos a la heroína.

En 1996 se fundó el Centro Nacional de Supervisión sobre Estupefacientes que, en conexión con el Centro Nacional de Desarrollo del Bienestar y la Salud (STAKES), funciona como proveedor nacional de información sobre estupefacientes. Por ejemplo, el Centro publica un informe anual sobre el uso de estupefacientes. Esta entidad ha intensificado sus actividades.

Durante todo el decenio de 1990 han aumentado todos los indicadores sobre el problema de los estupefacientes (uso de estupefacientes, muertes y delito), pero debido a que los niveles iniciales fueron bastante bajos, el problema no ha alcanzado los de Europa central.

Entre los años 2000 y 2002 la Academia de Finlandia pondrá en práctica un programa intersectorial denominado "Los estupefacientes en Finlandia en el siglo veintiuno". Los proyectos que se financiarán mediante el programa se centrarán en los estupefacientes como problema social, la política en materia de estupefacientes, el grado y las formas de utilización y la reducción de los problemas de los estupefacientes.

El hábito de fumar, especialmente en los jóvenes

Durante los últimos 20 años no ha disminuido el hábito de fumar de los jóvenes. La evolución favorable, a comienzos del decenio de 1980, se convirtió en alza al finalizar. Según una encuesta sobre las costumbres de la juventud en materia de salud, en el decenio de 1990 el hábito de fumar se estabilizó, y en 1999 casi ningún niño de 12 años de edad fumaba, y el 12% de los niños y el 17% de las niñas del grupo de 14 años de edad, el 28% de los niños y el 29% de las niñas del grupo de 16 años de edad y el 34% de los muchachos y el 29% de las muchachas del grupo de 18 años de edad fumaban diariamente. De acuerdo con un

estudio sobre escolares realizado por la OMS, en 1994 fumaban el 25% de los niños de 15 años de edad, y el 19% en 1998. La cantidad de niñas de 15 años de edad que fumaban permanecía en el 20%

De los hombres nacidos a comienzos del siglo, el 80% fumaron regularmente en algún momento de su vida, mientras que lo hicieron menos del 10% de las mujeres del mismo grupo de edades. Esta diferencia casi ha desaparecido para los nacidos en el decenio de 1960 y prácticamente no la hay entre los sexos en los grupos más jóvenes. En cambio, ha aparecido una diferencia basada en la educación, de manera que poco más del 10% del total de estudiantes universitarios son fumadores, mientras que fuman aproximadamente la mitad de los que asisten a instituciones politécnicas y escuelas profesionales. En los decenios próximos esta diferencia aumentará notablemente la desigualdad de la salud en la sociedad.

2. Atención sanitaria durante el embarazo y posteriormente

En el control del embarazo se presta más atención al desarrollo y apoyo de la paternidad. Aparte de las clínicas públicas de maternidad, en Finlandia hay aproximadamente diez clínicas privadas. En los últimos años el número de nacimientos disminuyó, mientras que ha aumentado la edad media de las mujeres que dan a luz (en 1997 esa edad era de 29,8 años). Durante el decenio de 1990 ha seguido disminuyendo la tasa de muerte prenatal. En 1996 fue de 6.2 por cada mil niños. En Finlandia sigue funcionando el programa de hospitales "Amigos de los niños". El propósito del programa es promover y apoyar la lactancia natural en las maternidades.

Las maternidades de la asistencia social trabajan en cooperación con las clínicas de atención prenatal de las maternidades de los hospitales. El 99% del total de los nacimientos se produce en los hospitales. Se ha reducido el tiempo de estadía en el hospital para dar a luz. Durante el decenio de 1990 ha aumentado la cantidad de cesáreas.

Del total de mujeres encintas el 99% concurre durante los primeros cuatro meses del embarazo, para un examen de control, a las clínicas de atención prenatal. A fin de recibir el subsidio por maternidad, la madre debe hacerse el control. Este subsidio se otorga o bien en forma de un conjunto de servicios por maternidad o bien de una suma de dinero (760 marcos). El conjunto de servicios incluye ropas y otras cosas necesarias para la atención del niño.

En 1999 se publicará una nueva Recomendación nacional sobre los servicios de maternidad. En la Recomendación se darán instrucciones, entre otras cosas, sobre la planificación y control del embarazo, la orientación de la familia y la preparación para el parto, la alimentación natural y la calidad de la asistencia a la madre. Al mismo tiempo, se renovarán los formularios que se utilizan en las clínicas de asistencia prenatal.

El programa de acción del Gobierno para asistencia social y atención de la salud (1999-2003) subraya la promoción de la asistencia a los niños y los jóvenes.

3. Planificación de la familia y abortos

Las relaciones humanas y la educación sexual continúan siendo parte de los planes de estudios de las escuelas finlandesas en general. Los organismos de atención sanitaria escolar, las clínicas especiales y los médicos de los centros de atención de la salud prestan servicios de planificación de la familia y de control de la natalidad.

En Finlandia la proporción de abortos todavía es baja en comparación con las estadísticas de los países nórdicos y con otras estadísticas internacionales, aun cuando en 1996, por primera vez en diez años, se registró una tendencia ascendente.

La disminución del número de abortos se detuvo en 1995. En 1996 ese número, que aumentó en 550 con respecto al año anterior, fue de 10.437, es decir, 8,3 por cada mil mujeres del grupo de edades de 15 a 49 años. El número aumentó en el grupo de edades de menos de 40 años. Luego, en el año siguiente, se registró una ligera caída (10.238), pero la cifra preliminar para 1998 (10.600) es más alta que la de los cinco años precedentes.

La tendencia ascendente en el grupo de edades de menos de 20 años comenzó ya en 1995 (1.502), cuando el total de abortos inducidos todavía mostraba una clara disminución. En 1997 el aumento continuó en los grupos de edades de menos de 20 años (1.653). De acuerdo con datos preliminares correspondientes a 1998, se produjo un leve aumento. Aún así, todavía hay menos abortos entre los jóvenes que en los grupos de edades de 20 a 34 años.

Desde la entrada en vigor de la actual Ley sobre el Aborto, el mayor número de abortos se realizó en el grupo de edades de 20 a 24 años: en 1997 y 1998, aproximadamente 15 casos por cada mil mujeres de la misma edad.

El mayor número de abortos se realiza en la parte norte de Finlandia.

La atención sanitaria escolar y los servicios de las clínicas de control de la natalidad son gratuitos para todos. Cuando inician el control, durante los primeros meses las pacientes también reciben gratuitamente píldoras anticonceptivas. Los servicios de control de la natalidad forman parte de la atención preventiva de la salud a que se hace referencia en la Ley de Salud Pública e incluyen el asesoramiento sobre la selección y seguimiento del método de control de la natalidad, así como también la educación sanitaria.

4. Enfermedades de transmisión sexual

En Finlandia la situación relativa a las enfermedades de transmisión sexual ha permanecido estable durante los últimos años. En 1998 se registraron en total 187 casos nuevos de sífilis, 269 casos de gonorrea y 10.658 de infecciones por chlamydia. Hay en total 967 personas VIH positivas, de las cuales 215 son mujeres. A fin de promover la salud sexual, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud envía todos los años una circular sobre sexualidad a las personas de 16 años de edad, incluyendo un preservativo y una carta informativa para entregar a los padres. El Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Bienestar y la Salud (STAKES) ha iniciado un proyecto destinado a los jóvenes para la promoción

de la salud sexual y el control de la natalidad (RASKE). En las partes septentrional y oriental de Finlandia están en marcha proyectos regionales de desarrollo sexual y sanitario para los jóvenes. Desde 1997 se puede asistir a un curso de especialización (vale por 40 créditos) para profesionales de la educación sexual, organizado por el Centro de Planificación de la Familia de Finlandia Central.

La promoción de la salud y el bienestar sexuales en el futuro próximo pondrá de relieve los siguientes aspectos:

- aumento de la eficiencia de la educación sexual para los jóvenes,
- desarrollo de la orientación sobre sexualidad, como parte de los servicios de asistencia social y atención de la salud,
- desarrollo de servicios de planificación de la familia,
- prevención de enfermedades de transmisión sexual, y
- prevención y reducción de los efectos perjudiciales del comercio del sexo.

La promoción de la salud sexual se financia mediante una asignación reservada en el presupuesto del Estado para la educación sexual, y por una asignación reservada para la prevención de las enfermedades de transmisión sexual.

Artículo 13

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho a prestaciones familiares;
- b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

1. Apoyo a la mujer empresaria

El programa del Gobierno finlandés subraya la necesidad de fortalecer la igualdad, tanto en el trabajo como en la vida familiar, y promover la capacidad empresarial de la mujer. En consonancia con las Directrices de la UE en materia de empleo, el Plan de Acción de Empleo de Finlandia comprende medidas para promover la capacidad empresarial, con especial enfoque en la mujer. Entre estas medidas se encuentran los préstamos a las mujeres empresarias y programas especiales de capacitación. La capacitación empresarial y para el desarrollo

(KEKO) está destinada a crear lugares de trabajo completamente nuevos que, por ejemplo, se pueden establecer después de un período de capacitación en la práctica.

Las oficinas de empleo pueden otorgar a las personas desempleadas que buscan trabajo y que estén decididas a convertirse en empresarias, un subsidio para la "puesta en marcha" a fin de salvaguardar sus ingresos mientras están iniciando el nuevo negocio y se afirman en él. El número de mujeres que reciben ese subsidio ha aumentado, y en 1998 representó el 45% del total, que es mucho más que la proporción de empresarias en conjunto.

Entre las medidas especiales para las empresarias están los préstamos especiales que otorga el Ministerio de Comercio e Industria a las pequeñas empresas con no más de cinco empleados, que sean de propiedad de mujeres y estén dirigidas por ellas. La mujer debe ser propietaria de la mitad de la empresa, por lo menos. Se calcula que, como resultado de estos préstamos, en 1998 se crearon unos 1.300 empleos nuevos.

El 1º de octubre entró en vigencia en forma transitoria el apoyo financiero experimental al trabajo en el hogar. Esto ha dado a la mujer oportunidades para encontrar ese tipo de trabajo y ocuparse en profesiones humanitarias. En Finlandia oriental y occidental se está experimentando con un modelo de "apoyo a la empresa" por el cual el apoyo financiero se paga directamente a la empresa que recibe el servicio. Al mismo tiempo, en Finlandia meridional y septentrional se está ensayando un modelo de subvención fiscal por el cual se otorga a las familias una deducción impositiva. Esto tiene por objeto ayudar a las empresas de servicios a reducir los precios de los servicios que ofrecen a las familias. A medida que aumente la demanda se pueden crear más empleos. Los resultados preliminares de las encuestas indican que las empresas que venden servicios domésticos están dirigidas en forma predominante por mujeres; esas empresas representan el 47% en el modelo de apoyo empresario y el 51% en el modelo de deducción impositiva. El experimento continuará hasta el fin de 1999, cuando se tomará una decisión o bien de continuar o bien de poner uno de los modelos sobre bases más estables.

La administración del trabajo puede dar apoyo a las cooperativas creadas por personas desempleadas, otorgando subvenciones a empresas para iniciar actividades. Mediante esas cooperativas, la mujer ha estado muy activa y ha encontrado nuevas oportunidades de trabajo. Según una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo en la primavera de 1999, un promedio del 47,9% de los miembros de las cooperativas eran mujeres.

1.1 Apoyo a la mujer empresaria mediante programas de desarrollo regional finlandeses

Crear nuevos empleos, elevar la tasa de empleo y prevenir la marginación son elementos fundamentales de los programas regionales y de la labor del Fondo Social Europeo. La acción del Fondo, mediante programas regionales, mejoró, hacia fines de 1998, los conocimientos y las posibilidades de empleo de unas 135.000 personas.

El programa Objetivo 2 incluye programas de capacitación del personal para ayudar a las empresas y medidas para estimular e iniciar el establecimiento de redes y de nueva tecnología. También promueve la igualdad entre los géneros en el mercado laboral, prestando particular atención a las necesidades especiales de los sectores en que predomina la mujer. Los programas para 1997-1999 se centran todavía más en las posibilidades de creación de empleos que ofrece la capacidad empresarial de la mujer.

1.2 Apoyo a la mujer empresaria mediante los Fondos Estructurales de la Unión Europea

Las disposiciones de la UE sobre el nuevo período del Fondo Estructural (2000-2006) destacan la importancia de aplicar la igualdad entre los géneros en los programas relativos al principio de integración. Finlandia tiene en cuenta esto en los preparativos para sus programas ESF (Objetivo 3 y su marco de referencia, que define las bases de las medidas destinadas a promover el empleo y los recursos personales en todo el país, y la iniciativa comunitaria "Equal". "Equal" influirá en las actividades destinadas a combatir toda clase de discriminación y desigualdad en el mercado laboral. El punto de vista del género y la acción específica para mejorar la posición de la mujer en la vida laboral son elementos clave del programa de trabajo.

En el marco de referencia propuesto, preparado con la supervisión del Ministerio de Trabajo para ser presentado al Gobierno en el otoño de 1999, se subraya la innovación en el desarrollo de las oportunidades existentes y se ponen de relieve nuevos modelos para mejorar la calidad y la condición de la mujer en el mercado laboral.

Finlandia tiene una buena experiencia con la iniciativa de la Comunidad "Empleo NOW" (Nuevas oportunidades para la mujer), que fue diseñada para mejorar la condición de la mujer en el mercado laboral mediante la utilización de proyectos piloto y para eliminar las divisiones vertical y horizontal del trabajo entre los sexos. Las experiencias obtenidas se difundirán más ampliamente durante el próximo período del programa.

También será necesario tomar medidas durante el período del programa para promover la creación de nuevas empresas y salvaguardar las posibilidades de desarrollo de las existentes. Se mejorarán los conocimientos empresariales de la mujer a fin de aumentar el número de mujeres empresarias y alentarlas a que se dediquen a esferas "no tradicionales".

2. Promoción de la igualdad en la cultura

En el Plan de Acción de Promoción de la Igualdad entre Personas de Distinto Género, para 1997-1999, el Gobierno recomienda que el Consejo de las Artes de Finlandia y los consejos regionales respectivos tengan en cuenta la igualdad entre los géneros al asignar donaciones y subsidios asimilables a ellas y al otorgar premios. Los consejos de las artes están compuestos de conformidad con la Ley de la Igualdad, con miembros varones y mujeres.

En la mayoría de los campos del arte y de las instituciones educacionales sigue aumentando la participación de la mujer, que probablemente pronto será mayoría en las profesiones artísticas. En 1997, el 65,5% de los estudiantes, en las esferas culturales de los colegios profesionales, eran mujeres, y el 59% en las instituciones de educación superior de las esferas correspondientes. En 1998, el 44% de los beneficiarios de donaciones gubernamentales en el campo de las artes y la cultura eran mujeres.

La mujer tiende a manifestar más que el hombre interés por la cultura. Con la excepción del arte de tocar instrumentos musicales, la mujer se dedica más que el hombre a los pasatiempos artísticos. El hombre y la mujer son igualmente activos en las asociaciones, clubes y organizaciones. En 1997, las mujeres ocupaban el 63% de los puestos locales vinculados a la cultura.

De acuerdo con los planes, para el año 2000 todas las bibliotecas públicas de Finlandia ofrecerán instalaciones de la Internet. Recientemente se ha igualado el nivel de usuarios de ambos géneros de las redes de información. De acuerdo con la nueva Ley de Bibliotecas (904/1998), las bibliotecas deben promover iguales oportunidades de utilización de los servicios de biblioteca e información y de uso de servicios de red virtual e interactiva y de desarrollo de su contenido cultural.

Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;

b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;

c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;

d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;

e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;

f) Participar en todas las actividades comunitarias;

g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;

h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

1. Desarrollo de las zonas rurales

Los Fondos Estructurales de la Unión Europea tienen por meta reducir las diferencias regionales y estimular las regiones retrasadas en materia de desarrollo. En los últimos años, los programas del Fondo Estructural dirigidos a lograr estos objetivos han prestado más atención que antes a los aspectos relativos a la igualdad. En el período de programación 1995-1999, cuando se hizo un examen de mediano plazo del programa Objetivo 5b, se preparó un informe separado sobre los temas relativos al aspecto de la igualdad. El informe incluye varias recomendaciones sobre la forma de promover la igualdad entre los géneros mediante estos programas.

A principios de 1998 se preparó un informe sobre la forma de tener en cuenta el aspecto de la igualdad en los métodos de evaluación y en los criterios relacionados con los programas del Fondo Estructural. En el informe se indica cómo se pueden evaluar los programas y los proyectos conexos en relación con la promoción de la igualdad entre los géneros. Este informe fue preparado por varios ministerios.

En lo que se refiere al nuevo período del Fondo Estructural 2000-2006, el aspecto de la igualdad se ha tenido en consideración, en gran parte, en los preparativos para los programas objetivo regionales (Objetivo 1 = desarrollo de regiones retrasadas en materia de desarrollo; Objetivo 2 = conversión económica y social de regiones con crisis estructurales). También se hizo, para los preparativos, una "lista de control" de asuntos relacionados con la igualdad. Además, el Ministerio del Interior, que coordina la preparación de los programas, empleó por tres meses a un investigador a fin de averiguar cómo se podía incluir en estos programas el aspecto de la igualdad.

A nivel nacional también se ha tenido en cuenta el papel de la mujer en el desarrollo regional. Se ha establecido un Grupo de Trabajo de la Mujer sobre Desarrollo Rural. Está subordinado al Grupo de Coparticipación en la Política Rural, que fue designado por el Gobierno y coordina los asuntos relativos al desarrollo rural. El mencionado Grupo tiene por objetivo mejorar la condición de la mujer rural aumentando sus oportunidades de obtener ingresos y de ejercer influencia y estimulándolas a participar en la adopción de decisiones en la sociedad.

Por iniciativa del Grupo de Trabajo de la Mujer sobre Desarrollo Rural se ha puesto en marcha un experimento para promover la capacidad empresarial femenina por medio del trabajo en equipo, la capacitación y los préstamos. Además, a esos efectos se están poniendo en práctica docenas de proyectos con el fin de alentar y capacitar a la mujer rural. El grupo de trabajo publica un boletín trimestral de noticias (Naisuutisia), para alentar a las mujeres y hacer que sean más activas, brindándoles información sobre capacitación y financiamiento, diversos proyectos, empresas recién iniciadas y empresarias exitosas.

El programa Objetivo 5b del Fondo Social Europeo apoya a las empresarias con medidas que aumentan los conocimientos empresariales y mediante la capacitación, para ayudar al desarrollo del turismo en aldeas y zonas rurales. Dos ejemplos los constituyen el proyecto "Capacitación de las mujeres Varsinais-Suomi" y el proyecto "Mercados insulares", dirigido a los agricultores, PYMES y personas desempleadas del archipiélago. El objetivo es que dos tercios del total de participantes sean mujeres.

Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.
2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.
3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.
4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

En virtud de la legislación finlandesa la mujer y el hombre son iguales ante la ley, como lo dispone específicamente el artículo 15 de la Convención. En informes previos se ha hecho referencia a este artículo.

Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) El mismo derecho para contraer matrimonio;

b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;

c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;

d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;

f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;

h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción en un registro oficial.

En informes previos se hace referencia a este artículo.

Además de las preguntas que se contestan en el texto anterior, el Comité ha expresado su preocupación por la relativa ausencia de la mujer en posiciones altas de adopción de decisiones y administrativas, tanto en el sector público como en el privado (el fenómeno de la "barrera invisible").

El hombre todavía ocupa la mayoría de las posiciones directivas en los sectores público y privado. Sin embargo, en el sector privado ha aumentado el número de mujeres en esas posiciones. Mientras en 1990 aproximadamente un quinto (21%) de los directivos eran mujeres, en 1995 la proporción subió a un cuarto.

En el decenio de 1990 no hubo cambios en el perfil del personal directivo: los directores constituyen la mayoría en las posiciones gerenciales de orden general, técnico y de comercialización, mientras que las directoras cubren una amplia gama de obligaciones en la materia. Las directoras sólo son mayoría en la gestión de los recursos humanos, con una proporción del 61% en 1995, en comparación con el 56% en 1990.

En la jerarquía del personal directivo la mujer habitualmente está ubicada en los niveles bajo y medio. En las empresas grandes, dominadas en gran parte por el hombre, la mujer no alcanza el máximo nivel del personal directivo. Sólo el 2% de los máximos directivos de las grandes empresas de Finlandia son mujeres.

En comparación con el sector privado, el número de posiciones directivas del sector público es relativamente privado. En 1995, aproximadamente un quinto del total de los directivos trabajaban en el sector público.

En el sector público cerca del 40% de los directivos son mujeres, cifra que satisface el criterio de igualdad (40/60). Sin embargo, inclusive en el sector público las obligaciones son diferentes según el sexo. En 1995 dos de cada tres directivos que desempeñaban las funciones más importantes eran hombres. Con respecto al sector público que suministra servicios de asistencia social, las proporciones de hombres y mujeres estaban equilibradas.

La administración central del Estado está dominada por hombres: en 1995, el 68% de los directivos eran hombres y el 32% mujeres. Sólo algunas mujeres ocupan altos puestos directivos en esa administración. Con respecto a los directivos de la administración local, el 57% eran hombres y el 43% mujeres. La administración local es un empleador importante de mujeres en cargos directivos. Las municipalidades y ayuntamientos emplean el 74% de las mujeres en cargos directivos del sector público. Sólo el 26% son empleadas por la administración central del Estado.

En 1998, el 18,4% del total de profesores de las universidades de Finlandia eran mujeres, el porcentaje más alto en los Estados miembros de la UE. El nombramiento de profesores se realiza o bien mediante el procedimiento normal de anuncio de la vacante o bien por invitación, que está siendo cada vez más usual. De los profesores invitados, la proporción de mujeres es más pequeña que la de hombres. En 1998 se nombraron en total 189 profesores, de los cuales 57 fueron invitados. De todos los profesores nombrados, el 27% fueron mujeres, y de los invitados, el 14%.
