



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

Distr. general
26 de febrero de 2004
Español
Original: inglés

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

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

Quinto informe periódico de los Estados partes

Finlandia*

* El presente informe se publica sin revisión editorial. El informe inicial presentado por el Gobierno de Finlandia fue publicado con la signatura CEDAW/C/5/Add.56 y examinado por el Comité en su octavo período de sesiones. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Finlandia fue publicado con la signatura CEDAW/C/FIN/2 y considerado por el Comité en su decimocuarto período de sesiones. El tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Finlandia fue publicado con la signatura CEDAW/C/FIN/3 y considerado por el Comité en su vigesimocuarto período de sesiones. El cuarto informe periódico presentado por el Gobierno de Finlandia fue publicado con la signatura CEDAW/C/FIN/4 y considerado por el Comité en su vigesimocuarto período de sesiones.



**Quinto informe periódico del Gobierno de Finlandia
relativo a la aplicación de la Convención sobre la
eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Octubre de 2003

Índice

	<i>Página</i>
Artículo 1	6
Artículo 2	6
1. Reforma de las disposiciones relativas a los derechos fundamentales.....	6
2. Ley de la Igualdad.....	7
2.1. Propuesta de reforma de la Ley de la Igualdad.....	7
2.2. Reforma administrativa en cuestiones relativas a la igualdad	8
2.3. Supervisión adicional de la aplicación de la Ley de la Igualdad	9
3. El Ombudsman de las Minorías como autoridad que impide la discriminación	11
Artículo 3	13
1. El Programa del Gobierno.....	13
2. Programa nacional de acción para llevar a la práctica la igualdad.....	14
3. El barómetro de los géneros	14
4. Proyectos de promoción de la igualdad en la administración municipal.....	15
Artículo 4	16
1. La disposición de la Ley de la Igualdad relativa a los cupos	16
Artículo 5	17
1. Violencia contra la mujer	18
1.1. Proyecto para prevenir la violencia contra la mujer	18
1.2. Investigación sobre la violencia contra la mujer.....	20
1.3. Legislación relativa a las órdenes de no hacer	21
1.4. Mejoramiento de la situación de las víctimas de un delito.....	22
1.5. La violencia en el hogar	23
2. Grupos minoritarios.....	25
2.1. Introducción.....	25
2.2. La mujer inmigrante	26
2.3. Mujeres refugiadas	29
2.4. Mujeres sami	30
2.5. Mujeres romaníes	32
3. Mujeres discapacitadas	33
4. La promoción de la igualdad en los medios de comunicación	35
5. Publicidad discriminatoria	37

6.	Responsabilidad conjunta de hombres y mujeres con respecto a la familia	37
6.1.	Coordinación entre el trabajo y la vida de familia	37
6.2.	Quehaceres domésticos no remunerados	40
	Artículo 6	41
1.	Prevención de la explotación comercial de la mujer	41
1.1.	Desarrollo de la cooperación entre las autoridades	41
1.2.	Servicios sexuales por teléfono	43
1.3.	Reformas legislativas	43
2.	Derechos sexuales	45
	Artículo 7	46
1.	Derecho al voto	46
2.	Composición del Gobierno	46
3.	Funcionarios públicos del Estado	47
3.1.	Política del Estado en relación con su personal	47
3.2.	Funcionarios públicos de máxima categoría	48
4.	La financiación de organizaciones femeninas	48
	Artículo 8	48
	Artículo 9	49
	Artículo 10	49
1.	Promoción de la igualdad en la vida laboral con políticas de trabajo	50
2.	Diferencias de género en la educación	51
3.	Medidas relativas a la política para la juventud y el deporte	54
3.1.	Política para la juventud	54
3.2.	Política en materia de deportes	55
4.	Estudios sobre la mujer	56
	Artículo 11	57
1.	Eliminación de la discriminación en la vida laboral	58
1.1.	Promoción de la igualdad en la vida laboral	58
1.2.	Acoso sexual	60
2.	Relaciones de empleo atípicas	62
3.	Las mujeres inmigrantes en el mercado laboral	65
4.	Proyecto de ley sobre la salvaguardia de la igualdad	66
5.	El sistema de convenios colectivos	68

6.	Salarios	69
7.	El desempleo de la mujer	70
	7.1. El desempleo de la mujer en 2002	70
	7.2. Las trabajadoras que empiezan a envejecer	71
8.	Seguridad social	72
	8.1. Salvaguardia de la seguridad social y desarrollo del análisis de las consecuencias para los géneros	72
	8.2. Prestaciones jubilatorias	75
9.	Asistencia diurna del niño	76
	Artículo 12	77
1.	Promoción de la salud	77
	1.1. Consideraciones generales	77
	1.2. Estupefacientes	77
	1.3. El hábito de fumar, especialmente en los jóvenes	78
2.	Atención de la salud durante el embarazo y el puerperio	79
3.	Planificación de la familia y abortos	80
4.	Enfermedades de transmisión sexual	81
	Artículo 13	82
1.	Apoyo a la mujer empresaria	82
	1.2. Apoyo a la mujer empresaria por conducto de los fondos estructurales de la Unión Europea y de programas de desarrollo regional	82
2.	Promoción de la igualdad en la cultura	83
	Artículo 14	85
1.	Desarrollo de las zonas rurales	85
	Artículo 15	86
	Artículo 16	87
1.	Reforma de la legislación relativa a la familia y la herencia	87
2.	Determinación de la paternidad	88
3.	Acuerdo sobre la custodia de los hijos	88
	Apéndices	89

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 públicas 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 relativas a los derechos fundamentales

En relación con el período que abarca el presente informe, la nueva Constitución de Finlandia (731/1999) entró en vigencia el 1º de marzo de 2003. La Constitución contiene disposiciones relativas a la igualdad y a la prohibición de discriminar que corresponden a las incluidas en la Ley de la Constitución de 1919 en su versión enmendada en el marco de la reforma general de las disposiciones relativas a los derechos fundamentales que se llevó a cabo en 1995. Para información más detallada sobre la reforma, véanse los informes tercero y cuarto del Gobierno de Finlandia.

2. Ley de la Igualdad

2.1. Propuesta de reforma de la Ley de la Igualdad

El 13 de diciembre de 2000, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud estableció una comisión para que se encargara de redactar una propuesta de enmienda a la Ley de la Igualdad entre la Mujer y el Hombre para que sus disposiciones se adecuasen a la enmienda de la directiva comunitaria relativa a la igualdad 2002/73/CE. En la decisión relativa al establecimiento de la comisión, se definió así su cometido: “El objetivo de la comisión consiste en reformar y complementar la Ley de la Igualdad tanto para adaptarla a la legislación de las Comunidades Europeas como a las resoluciones del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en lo sucesivo el “Tribunal Europeo”) y para eliminar los problemas y defectos que han aparecido al aplicar la Ley en la práctica”.

En especial, la labor de la comisión consistió en:

1) Aclarar y evaluar las reformas a la Ley de la Igualdad que es preciso introducir sobre todo en virtud de las disposiciones relativas a la igualdad del Tratado de Amsterdam y las resoluciones del Tribunal Europeo; había que prestar particular atención a los requisitos imprescindibles para que la directiva relativa a la carga de la prueba se aplicara con eficacia y el sistema de vigilancia fuese funcional;

2) Evaluar las necesidades que tras 13 años de aplicación de la Ley de la Igualdad se habían manifestado con respecto a las disposiciones atinentes a la vida laboral y promover además la igualdad sexual (que comprendió la igualdad en materia de planificación familiar, trato positivo especial y acoso sexual);

3) Determinar de qué manera se incorporaban en las disposiciones explícitas de la Ley tanto la política de integración de las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros como las obligaciones conexas;

4) Considerar las posibilidades de ampliar la esfera de competencia del *Ombudsman* (Defensor del Pueblo) de la Igualdad (por ejemplo, con el derecho a iniciar juicios) y las funciones del Consejo para la Igualdad;

5) Evaluar y fundamentar cualquier otro aspecto de la igualdad que se hubiere planteado en el curso de su trabajo y que entrañara la necesidad de reformar la Ley de la Igualdad (por ejemplo, para adecuarla a las disposiciones atinentes a un proyecto de enmienda de la directiva comunitaria relativa a la igualdad 76/207/CEE y para tener en cuenta los resultados de una evaluación de la Ley);

6) Redactar, sobre la base de la evaluación de los puntos anteriores y del informe, un proyecto de ley del Gobierno para reformar la Ley de la Igualdad.

El 11 de noviembre de 2002 la comisión presentó su informe al Ministro a cargo de las cuestiones relativas a la igualdad (informe de la comisión 2002:9). El informe contiene diversas disposiciones que pretenden aumentar el alcance de las prohibiciones de discriminar y la eficacia de las normas que promueven la igualdad. De conformidad con las disposiciones propuestas, podría ordenarse el pago de indemnizaciones en ciertas situaciones discriminatorias reguladas hasta ahora por una prohibición general de discriminar cuyo incumplimiento no lleva aparejadas sanciones indemnizatorias. Se ampliaría además la definición de las partes en las relaciones de servicios para multiplicar los efectos de la aplicación de las prohibiciones de

discriminar en la vida laboral cuyo incumplimiento da derecho al cobro de indemnizaciones. Las sanciones indemnizatorias podrían extenderse asimismo a ciertas situaciones discriminatorias fuera de la vida laboral.

La comisión de reforma de la Ley de la Igualdad propone que se aclaren las disposiciones relativas al deber del empleador de promover la igualdad y a las medidas de promoción de la igualdad. Las propuestas apuntan a promover la igualdad en ciertos aspectos centrales de la organización del trabajo con miras al logro de la igualdad. También se incorporará en la Ley un sistema de sanciones para el caso de que se descuide la obligación de promover la igualdad.

Se estima que la enmienda de la Ley de la Igualdad entrará en vigor a principios de 2005.

El informe no reflejó unanimidad de criterios y se presentaron varios puntos de vista disidentes. Diversas autoridades y organizaciones no gubernamentales (ONG) propusieron asimismo que ciertas opiniones emitidas en el informe fueran corregidas y cambiadas. Por ejemplo, las organizaciones femeninas criticaron el proyecto de la comisión de reforma de la Ley de la Igualdad porque no proponía mejoras que permitieran incrementar la eficacia de la supervisión de la Ley. Consideran que, desde un punto de vista práctico, la supervisión no debe concentrarse en una sola autoridad; sería más eficaz si, en cambio, fuese una supervisión descentralizada a nivel provincial y municipal, de conformidad con el modelo utilizado en Suecia. Otra posibilidad sería añadir la supervisión de los planes pro igualdad a las tareas asignadas por ley a las autoridades a cargo de la seguridad en el trabajo. Según las organizaciones femeninas, también debería ampliarse la competencia del *Ombudsman* de la Igualdad otorgándole el derecho independiente a entablar acciones legales en nombre de un trabajador o de un grupo de trabajadores. También habría que reforzar los recursos a disposición del *Ombudsman* de la Igualdad para que, además de ocuparse de la supervisión, pudiese dar instrucciones y asesoramiento a los encargados de elaborar planes pro igualdad explícita en el lugar de trabajo.

2.2. *Reforma administrativa en cuestiones relativas a la igualdad*

En Finlandia, después de haberse presentado el informe periódico anterior, se ha modificado la gestión de las cuestiones relativas a la igualdad. A principios de mayo de 2001, entró en vigor una reforma institucional en virtud de la cual la gestión de las cuestiones relativas a la igualdad se dividió en dos dependencias del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud: a la Oficina del *Ombudsman* de la Igualdad se añadió una nueva Oficina pro Igualdad entre los Géneros (véase 1) en el Apéndice). Las tareas de la Oficina pro Igualdad entre los Géneros comprenden, entre otras cosas, la preparación de la política pro igualdad del Gobierno, la redacción de las leyes y las cuestiones atinentes a la Unión Europea. La Oficina sirve asimismo de sede del Consejo para la Igualdad, que trabaja por promover la igualdad social entre mujeres y hombres. Entre otras cosas, vigila la práctica de la igualdad en la sociedad, impulsa iniciativas, formula propuestas y emite declaraciones para modernizar la legislación y adoptar otras medidas que afectan a la igualdad.

A su vez, el *Ombudsman* de la Igualdad sigue trabajando como autoridad independiente en la esfera de la supervisión junto con el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. Las tareas del *Ombudsman* de la Igualdad comprenden la promoción de la Ley de la Igualdad y la supervisión de la aplicación de sus disposiciones, especialmente de sus

prohibiciones de discriminar. En sus declaraciones, el *Ombudsman* de la Igualdad se ocupa de las cuestiones que se le plantean al supervisar la Ley de la Igualdad y de otras cuestiones conexas. El número de declaraciones emitidas por año se ha mantenido bastante estable. Se solicitaron declaraciones en 156 casos en 1999, 174 casos en 2000 y 175 casos en 2001. La mayoría de las solicitudes estaban relacionadas con la discriminación en la vida laboral. En 2001 solicitaron declaraciones mujeres (41,1%), hombres (44,6%) y autoridades, organizaciones y empresas (14,3%).

En los últimos años ha aumentado el número de contactos entablados por correo electrónico y, en la actualidad, son más que las solicitudes de una declaración. Por otra parte, en su mayoría, los contactos se establecen por teléfono. Por consiguiente, a fin de acelerar la consideración de las cuestiones planteadas y siempre que la naturaleza de éstas lo permitan, la Oficina del *Ombudsman* de la Igualdad se propone dedicar cada vez más atención al asesoramiento por teléfono y correo electrónico. Si los casos exigen una aclaración más completa y el testimonio de las partes en una audiencia, la cuestión se resuelve recurriendo al procedimiento de declaración. En el año 2002 sólo se tramitaron 112 solicitudes de declaración, aunque en total se emitieron 121 declaraciones.

Las organizaciones femeninas han criticado la reforma por considerar que no se garantizaba eficazmente al *Ombudsman* de la Igualdad la dotación de recursos suficientes para trabajar por la igualdad en el marco de la reorganización del Estado. Se preocupan por el volumen de trabajo que se acumula en la Oficina del *Ombudsman* de la Igualdad y por la forma en que afecta a las posibilidades de dar respuesta a las solicitudes de declaración en el plazo establecido por la Ley. También se ha manifestado preocupación por financiar con recursos suficientes el Consejo para la Igualdad. El Consejo es un conducto importante que utilizan las ONG para hacer valer su influencia en favor de la política pro igualdad. Los contactos que el Consejo para la Igualdad establece con los ciudadanos aportan importantes conocimientos especializados y entrañan una contribución adicional al trabajo de las autoridades que promueven la igualdad y al desarrollo de la política pro igualdad en Finlandia.

2.3. Supervisión adicional de la aplicación de la Ley de la Igualdad

Tanto el Canciller de Justicia como el *Ombudsman* Parlamentario que, en la esfera de sus competencias, están a cargo de la supervisión general de la legalidad y de la aplicación de los derechos fundamentales y los derechos humanos, se ocupan además de supervisar la aplicación de la Ley de la Igualdad. Sin embargo, las quejas que reciben ambas autoridades con respecto a la discriminación de género son bastante pocas porque, en procura de resolver esas cuestiones, los ciudadanos suelen recurrir al *Ombudsman* de la Igualdad.

Entre las cuestiones acerca de las cuales el *Ombudsman* Parlamentario ha adoptado alguna resolución como parte de la supervisión de la legalidad, procede mencionar dos: la primera se relaciona con dos nombramientos en la Policía del Distrito de Turku (causas No. 1535/00 y 1536/00) y la segunda con las razones por las cuales el municipio de Tuusula otorgó una asignación municipal suplementaria al subsidio concedido para cuidar a los niños en el hogar (causa No. 1053/4/99). El *Ombudsman* de la Igualdad remitió el último caso, junto con su propia declaración, a la Oficina del *Ombudsman* Parlamentario para que estableciera si las circunstancias determinantes del pago del suplemento acordado por el municipio eran contrarias al

artículo 5 de la Ley de la Constitución (actual artículo 6 de la Constitución). El *Ombudsman* Parlamentario consideró que el suplemento acordado por el municipio colocaba a los solicitantes en distintas posiciones sobre la base de su sexo. Las circunstancias determinantes del suplemento del municipio estaban en contra de las disposiciones de la Ley de la Igualdad y transgredían asimismo el principio de igualdad consagrado en el artículo 6 de la Constitución. Como consecuencia de la decisión, el Consejo Municipal en cuestión ha modificado posteriormente los fundamentos esgrimidos para determinar y otorgar el suplemento del municipio a fin de eliminar su ilegalidad. En su decisión, el *Ombudsman* Parlamentario también hizo hincapié en que el municipio tiene la obligación, si los padres así lo desean, de prestar servicios asistenciales diurnos cuando la madre o el padre del niño o de la niña se queda en el hogar, por ejemplo, por enfermedad, desempleo o el nacimiento de otro hijo o hija. Además puso de relieve que el municipio tiene el deber de promover la puesta en práctica de la igualdad en la prestación de sus servicios.

La Oficina del *Ombudsman* de la Igualdad también se ocupó de la cuestión de los nombramientos mencionada en primer término. En su decisión, el *Ombudsman* Parlamentario hizo suya la opinión del *Ombudsman* de la Igualdad y señaló a la atención del Jefe de Policía que en el futuro tuviera en cuenta los defectos de la nota de petición y del memorando de nombramiento.

El *Ombudsman* Parlamentario presenta al Parlamento un informe anual sobre sus actividades, el grado de aplicación de las leyes y los defectos advertidos en ellas con arreglo al inciso 2) del artículo 109 de la Constitución. En el informe, tanto el *Ombudsman* Parlamentario titular como el adjunto hacen hincapié en el tema o los temas que se les plantean cuando desarrollan sus actividades. En su informe de 2002, el *Ombudsman* Parlamentario analizó si en Finlandia se habían producido violaciones graves de los derechos fundamentales o de los derechos humanos. Prestó atención a la violencia en el hogar, la falta de vivienda y el hecho de que hubiese niños en situaciones muy difíciles, así como a la intolerancia e incluso la discriminación contra las minorías. Además, en 2002 el *Ombudsman* Parlamentario empezó a celebrar reuniones con diferentes ONG, como por ejemplo las organizaciones de defensa de los derechos humanos fundamentales, las que se ocupan del bienestar de los niños y las pertenecientes a la Cruz Roja finlandesa a cargo de los refugiados, además de organizaciones de ayuda a los discapacitados y asociaciones romaníes.

Junto con el *Ombudsman* Parlamentario, el Canciller de Justicia es el supremo supervisor de la legalidad en Finlandia. El Canciller de Justicia supervisa el cumplimiento de la legislación en vigencia por parte de las autoridades. El Canciller de Justicia supervisa asimismo la aplicación de los derechos fundamentales y los derechos humanos. Es digna de mención una decisión relativa a la Ley de la Igualdad que adoptó la Cancillería de Justicia con ocasión de llevar a cabo sus tareas de supervisión: nos referimos a la decisión del Vicecanciller adjunto de Justicia (causa No. 1067/1/00) en relación con la negligencia de una universidad que no aclaró debidamente una cuestión en cumplimiento de la Ley de la Igualdad. Además, la Oficina del Canciller de Justicia controla por adelantado las listas que se dan a conocer con ocasión de las reuniones del Gobierno para asegurarse de que hay una relación apropiada entre mujeres y hombres en la esfera de los nombramientos y de que no hay margen para sospechar que puedan existir actos de discriminación desde el punto de vista de la Ley de la Igualdad.

3. El *Ombudsman* de las Minorías como autoridad que impide la discriminación

El cargo de *Ombudsman* de las Minorías se creó el 1º de septiembre de 2001 al entrar en vigor la Ley (660/2001) y el Decreto (661/2001) relativos al *Ombudsman* de las Minorías. En esa misma fecha dejó de funcionar la antigua Oficina del *Ombudsman* de los Extranjeros y se revocaron la Ley (446/1991) y el Decreto (447/1991) en virtud de los cuales se estableció la Oficina.

La función del *Ombudsman* de las Minorías consiste en promover buenas relaciones entre las etnias y afianzar la posición y los derechos de los extranjeros y de los miembros de minorías étnicas en la sociedad finlandesa, en supervisar el cumplimiento de las prohibiciones de discriminar contra miembros de una determinada etnia y en tomar iniciativas, dar información, presentar informes y realizar las tareas que la Ley de Extranjería (378/1991) encomienda al *Ombudsman* de las Minorías.

El *Ombudsman* de las Minorías es una autoridad independiente que, en la esfera administrativa, cumple sus funciones en el Ministerio de Trabajo. El *Ombudsman* cuenta con una Oficina cuyo personal, entre otras cosas, presta servicios a los usuarios, organiza cursos de capacitación, brinda información y prepara declaraciones e iniciativas atinentes a cuestiones relacionadas con las minorías.

La esfera de acción del *Ombudsman* de las Minorías comprende las nuevas tareas asignadas a su cargo además de las tareas que antes correspondían al *Ombudsman* de los Extranjeros. Siguen siendo las mismas la autoridad del funcionario, su condición de experto y, en cierta medida, sus facultades de brindar protección legal y llevar a cabo ciertas actividades como, por ejemplo, asesorar a los usuarios. Con todo, cabe decir que su esfera de acción y sus funciones se han ampliado considerablemente. Las minorías étnicas y sus miembros se cuentan entre los nuevos usuarios de los servicios de este *Ombudsman*, que tiene la tarea complementaria de promover las buenas relaciones entre las etnias.

Esta tarea puede entrañar la promoción de buenas relaciones entre las distintas minorías y entre esas minorías y las personas de origen finlandés. Es una tarea de alcance variable. Entre otras cosas, puede implicar la distribución de información y la exposición de puntos de vista sobre la posición y la vida de los usuarios mediante entrevistas, escritos y opiniones expresadas en público o consejos y recomendaciones personales. La promoción de buenas relaciones étnicas también puede suponer el arreglo de situaciones de conflicto étnico y, más generalmente, la necesidad de abordar con pericia problemas de carácter étnico.

En el momento de redactar el presente informe, hace poco más de 18 meses que viene trabajando el *Ombudsman* de las Minorías. Hasta ahora las tareas que le han sido asignadas pueden dividirse en cuatro esferas principales, vinculadas cada una de ellas con la discriminación contra la mujer y su eliminación:

a) *Establecimiento de las condiciones básicas indispensables para desarrollar las actividades*

En la organización interna de la Oficina, un funcionario se encarga de verificar la situación y los derechos de las mujeres extranjeras o pertenecientes a minorías étnicas.

- b) *Asesoramiento, orientación y asistencia que se prestan a los usuarios en cuestiones relativas a la discriminación étnica o a la correcta aplicación o el alcance de la Ley de Extranjería*

Al prestar asesoramiento y orientación, la Oficina siempre tiene en cuenta el sexo del usuario y la posibilidad de que la discriminación sea múltiple.

- c) *Medidas generales para mejorar la situación de los extranjeros y las minorías étnicas*

En 2002, la Oficina del *Ombudsman* de las Minorías participó en las actividades de un grupo de trabajo que proyectó y publicó el folleto titulado “La igualdad en Finlandia – Información para inmigrantes”. El folleto contiene información básica sobre diferentes sectores de la vida. También describe la situación de las mujeres y los hombres en Finlandia y la manera de entender la igualdad por parte de la sociedad finlandesa. El folleto se publicó en ocho idiomas y se reprodujo en el sitio Web del Ministerio de Trabajo en 13 idiomas¹.

Cuando se publicó el folleto, el *Ombudsman* de las Minorías y el Ministerio de Trabajo también organizaban un seminario sobre la igualdad en la vida cotidiana de una familia de inmigrantes (“*Samalla viivalla? Seminaari tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta maahanmuuttajaperheen arjessa*”).

En 2003, el *Ombudsman* de las Minorías participó en la planificación de la extensión del proyecto “*Lyömätön Linja*” que funciona en la ciudad de Espoo². El proyecto se propone detener e impedir la violencia de los hombres que hubieren optado por practicarla entre sus relaciones o en el seno de su familia. La organización de base es una asociación denominada *Naisten Apu Espoossa ry*, que cuenta con la financiación de la Asociación RAY de Máquinas tragamonedas de la ciudad de Espoo y Finlandia. En el curso de 2003 se proyecta ampliar el proyecto para que abarque también a los hombres inmigrantes; el *Ombudsman* de las Minorías aportará su pericia para llevar a cabo esa ampliación.

- d) *Tareas establecidas en la Ley de Extranjería y, especialmente, la preparación de declaraciones en respuesta a solicitudes de asilo y propuestas de deportar a extranjeros*

Las declaraciones a favor del asilo presentadas por el *Ombudsman* de las Minorías ante la Dirección de Inmigración también prestan atención al sexo de la persona solicitante como motivo independiente de la concesión de asilo.

De la misma manera, en las declaraciones presentadas ante la Dirección de Inmigración en casos de deportación de extranjeros se tiene en cuenta su pertenencia al género femenino.

¹ Folleto en inglés: <http://www.mol.fi/migration/tasaeng.pdf>

² Sitio del proyecto en inglés: <http://www.saunalahti.fi/jsrn/engindex.htm>

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. El Programa del Gobierno

En lo atinente a las cuestiones relativas a la igualdad, el Programa del Gobierno del Primer Ministro *Matti Vanhanen* (24 de junio de 2003 – ...) es más completo y tangible que los Programas de los Gobiernos anteriores. Hace notar, entre otras cosas, que la promoción de la igualdad entre los géneros es responsabilidad de todo el Estado. El Gobierno preparará un plan de acción para hacer realidad la igualdad entre los géneros y procurará integrarla en toda la administración pública. Aumentará el número de mujeres participantes en la toma de decisiones en materia política y económica.

Las cuestiones relativas a la igualdad serán evaluadas asimismo desde el punto de vista del hombre. Se alentará a los hombres para que tomen la licencia familiar y los gastos en que incurran los empleadores al costearla serán compartidos de manera más equitativa, de manera tal que aumenten las posibilidades de la mujer de incorporarse y permanecer en el mercado laboral. El Gobierno mejorará las condiciones de empleo y fomentará el espíritu empresarial mediante el otorgamiento de préstamos a las mujeres empresarias. Junto con los agentes sociales, el Gobierno redactará un programa de promoción de la igualdad en las esferas de la remuneración y de la vida laboral en general a fin de eliminar las diferencias salariales infundadas.

Durante todo el mandato del Gobierno se asignarán recursos para impedir la violencia, tanto en el hogar como contra la mujer, así como para suprimir los alicientes de la prostitución; además, se destinará más dinero para financiar los servicios de asistencia a las prostitutas y las víctimas de violencia y se reforzará la protección de las víctimas de la trata de mujeres. Se aumentará la rigurosidad de las penas de las leyes que reprimen la trata de blancas, se perfeccionarán los métodos de investigación pertinentes y se examinará la posibilidad de criminalizar la compra de servicios sexuales. Se facilitarán las condenas por hechos de violencia en el hogar aboliendo la cláusula que permite que la persona acusada no sea procesada si la víctima lo pide insistentemente.

En cuanto a la política exterior y de seguridad, el Gobierno brindará su apoyo para que sea más eficaz el funcionamiento de las estructuras de cooperación de las Naciones Unidas y de otras organizaciones internacionales con una amplia base de sustentación con miras al perfeccionamiento de la democracia, un mayor respeto por los derechos humanos y la plena vigencia del imperio del derecho. Se reforzará la calidad de la cooperación para un desarrollo que resulte sostenible por hacer hincapié en la mitigación de la pobreza, la igualdad y la educación.

En relación con la política laboral, el Programa del Gobierno establece, entre otras cosas, que para elevar la tasa de empleo se requieren soluciones que contribuyan a conciliar el trabajo profesional con la vida de familia. Como medida de política laboral, la indagación de los medios económicos de las personas para determinar

si tienen derecho a ayudas en el mercado de trabajo se flexibilizará desde el punto de vista de los ingresos de los cónyuges. En materia de política social y de salud, el programa de asistencia social subsanará las deficiencias de los servicios sociales, entre otros los destinados a los niños y las familias. En cuanto a la política para las familias y los niños, el programa señala, entre otras cosas, que una política familiar estable y una mayor armonización del trabajo profesional con la vida de familia producen efectos favorables porque contribuyen, por ejemplo, a que desaparezcan las razones financieras o laborales que inducen a postergar la formación de una nueva familia. Se ampliará el derecho de los padres a tomar una licencia parcial para cuidar de los hijos. La seguridad de los ciudadanos es un derecho fundamental y, para reducir el grado de violencia en la sociedad, se elaborará un programa nacional de lucha integral contra la violencia, que abarcará todos sus aspectos fundamentales, y se reforzarán los medios para intervenir en casos de violencia en el hogar.

2. Programa nacional de acción para llevar a la práctica la igualdad

El Gobierno finlandés reafirmó su compromiso de aplicar la Plataforma de Acción de Beijing en el período extraordinario de sesiones (Beijing + 5) de la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrado en junio de 2000. Con respecto a la Plataforma de Acción de Beijing, el Gobierno se había comprometido a estrechar los lazos de cooperación entre sus instituciones centrales y las ONG con ocasión de la preparación del programa de ejecución nacional. El Gobierno ha dejado constancia de la elaboración de un programa nacional de acción con miras a poner en práctica la igualdad en su Programa de Trabajo. La responsabilidad de la redacción de ese programa de acción recae en el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. El programa quedará terminado en el invierno de 2004 y se aplicará fundamentalmente en el período 2004-2007. La reforma de la Ley de la Igualdad que, entre otras cosas, promoverá la planificación de la igualdad y la igualdad de la remuneración, forma parte del programa de acción. El proyecto de ley del Gobierno se examinará en 2004.

El propósito es introducir el método de integración de la igualdad en toda la administración del Estado. Los efectos de las cuestiones de género se evaluarán especialmente al promulgar las leyes y elaborar el presupuesto. En el curso de 2003 se pondrá en marcha un proyecto experimental sobre la integración de esas cuestiones en el sector administrativo del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. Este Ministerio, en colaboración con el Ministerio de Justicia, se ocupará de ampliar su alcance para que se extienda a toda la administración del Estado. El proyecto de integración en el presupuesto se desarrollará como proyecto experimental interno en el marco del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, que trabajará junto con el Ministerio de Hacienda. Según una estimación de la Asociación de Autoridades Locales y Regionales Finlandesas, es muy probable que la importancia atribuida a las cuestiones de la igualdad implique el desarrollo de métodos para evaluar los efectos de las cuestiones de género también en el sector municipal.

3. El barómetro de los géneros

En 2001, el Consejo para la Igualdad y Estadísticas de Finlandia publicaron el segundo barómetro finlandés de los géneros (véase 2) en el Apéndice); el primero se publicó en 1998. El barómetro se vale de evaluaciones, de actitudes y de las propias experiencias de hombres y mujeres y tiene en cuenta su aceptabilidad en la situación

social predominante para estudiar la división de las relaciones entre los géneros en las esferas del trabajo y del poder. La comparación de los resultados obtenidos en diferentes momentos proporciona información sobre la continuidad o la interrupción de las relaciones mutuas entre los géneros. Los temas estudiados en el barómetro reflejan en términos generales el debate que se desarrolla en Finlandia sobre la igualdad entre los géneros.

Las respuestas dadas a la pregunta general sobre la igualdad fueron aproximadamente las mismas en los barómetros de 1998 y 2001. Sin embargo, las reacciones ante afirmaciones pormenorizadas reflejaron cambios en materia de actitudes. En ambos sexos se ha generalizado aún más la opinión de que el hombre es el principal responsable del mantenimiento de la familia.

Una clara mayoría de hombres y mujeres consideran que los hombres deben aumentar su participación en el cuidado y la crianza de sus hijos. En su mayoría, las trabajadoras y los trabajadores consideraron que en los lugares de trabajo no se estimulaba suficientemente la utilización de la licencia para cuidar a los hijos. En otras palabras, los finlandeses son partidarios de la responsabilidad compartida en relación con el apoyo financiero de la familia y de la paternidad/maternidad.

A la luz de la encuesta de 2001 sobre la actitud observada en los lugares de trabajo con respecto al goce de la licencia familiar establecida por ley, es mucho más difícil para los padres hacer uso de una licencia de paternidad/maternidad que para las madres tomar una licencia para cuidar a un hijo de menos de tres años. El barómetro indica asimismo que, entre 1998 y 2001, las mujeres se han vuelto más críticas en relación con la práctica de la igualdad en los lugares de trabajo.

En 2004 se proyecta publicar el próximo barómetro de los géneros.

4. Proyectos de promoción de la igualdad en la administración municipal

En agosto de 2003, la Asociación de Autoridades Locales y Regionales Finlandesas puso en marcha el proyecto experimental "Presupuesto SUVA" en el sector municipal. Las medidas adoptadas en la etapa experimental del proyecto comprenden una mayor concienciación acerca de la importancia de la igualdad entre los géneros en los proyectos experimentales, la capacitación de quienes participan en el proceso de elaboración del presupuesto, la evaluación de la totalidad o de una parte del presupuesto y la corrección de las partidas presupuestarias cuestionadas. Como consecuencia del proyecto se establecerá un plan de acción y se abrirá un taller para ir evaluando gradualmente los efectos de las cuestiones de género en el proceso de elaboración del presupuesto municipal.

En el otoño de 2003, la Asociación de Autoridades Locales y Regionales Finlandesas proporcionará por Internet una guía para los residentes en municipios denominada "*Kuntalaisten vaikuttamisopas*" ("Guía para influir en los municipios"), en que se enumeran los derechos y obligaciones y se explican las posibilidades y los canales de influencia de que esos residentes disponen. La guía proporcionará asimismo ideas y ejemplos de buenas prácticas para instrumentar la igualdad.

La finalidad del proyecto "Impedir la discriminación en el plano local", que pondrán en marcha el Ministerio de Trabajo y la Asociación de Autoridades Locales y Regionales Finlandesas en 2002-2004, es promover el diálogo entre los grupos que sean objeto de discriminación y las autoridades municipales y desarrollar mecanismos

conjuntos para reconocer, impedir y enfrentar la discriminación. El objetivo consiste también en planificar, ensayar e introducir prácticas ventajosas y buenos ejemplos en los subproyectos destinados a una localidad determinada. La Unión Europea financia el proyecto.

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. La disposición de la Ley de la Igualdad relativa a los cupos

Con arreglo al inciso 2) del artículo 4 de la Ley de la Igualdad (17/2/1995-206), los comités estatales, las comisiones, los consejos consultivos y otros organismos equivalentes, además de los entes municipales, con excepción de los consejos municipales, deben estar constituidos por 40% de mujeres o de hombres como mínimo, a menos que razones precisas exijan lo contrario.

La disposición relativa al cupo ha aumentado la participación de la mujer en los organismos municipales con funciones decisorias. En las elecciones municipales del año 2000, la proporción de mujeres fue de 38,2% entre los candidatos que se presentaron y de 34,4% entre los representantes electos. Sin embargo, según la información actualizada hasta enero de 2002, tan sólo 21,9% de los presidentes y vicepresidentes de los consejos municipales, 29,4% de los presidentes y vicepresidentes de las juntas ejecutivas municipales y 24,4% de los presidentes de otros comités municipales eran mujeres. En 2002, 47% de los miembros de las juntas municipales eran mujeres. Se han adoptado providencias para aumentar la proporción de mujeres en las elecciones municipales del otoño de 2004.

El comité que estudia la reforma de la Ley de la Igualdad propone que la disposición relativa al cupo de 40% se amplíe y se aplique asimismo a los organismos de cooperación entre municipios.

También el Sínodo de la Iglesia Luterana Evangélica de Finlandia ha aceptado implantar el sistema de cupos de género tanto en sus organismos, administrativos y de otra índole, como en sus parroquias. El Sínodo ha decidido que el sistema entre en vigor el 1º de enero de 2004. El principio de los cupos se aplicará a los consejos y las juntas parroquiales, los concilios, las comisiones y los grupos de trabajo, entre otras instituciones. En el plano de las parroquias, el principio de los cupos no se aplicará en los organismos administrativos votados en elecciones, es decir, en los consejos y las juntas parroquiales. Los otros organismos eclesiásticos excluidos del principio de cupos son el Sínodo, la Conferencia episcopal y los capítulos catedralicios y diocesanos. Después de

la reforma, la Ley de la Igualdad se aplicará íntegramente en la administración de la iglesia, salvo en las cuestiones relacionadas con la práctica de la religión.

Ha aumentado la proporción de mujeres que componen el personal eclesiástico dedicado a casi todo el tipo de tareas. En 2002, 69% de las personas que desarrollaban actividades pastorales eran mujeres. La proporción de mujeres que trabajaban en servicios inmobiliarios y de otra índole era de 66%. Las mujeres también constituían la mayoría del personal de mantenimiento de los cementerios o que realizaba trabajos administrativos y de oficina.

Como consecuencia de la disposición del inciso 3) del artículo 4 de la Ley de la Igualdad relativa a los cupos, ha aumentado la proporción de mujeres que integran comisiones en los organismos del Estado central y los municipios. De resultados de la disposición relativa a la igualdad de la representación de mujeres y hombres en los órganos directivos y administrativos de las oficinas y las agencias, así como en los organismos de carácter electivo de los municipios o de empresas de propiedad estatal, ha aumentado el número de mujeres que integran los órganos ejecutivos de esas oficinas y agencias. Sin embargo, todavía es muy baja la proporción de mujeres que ocupan cargos directivos en los distintos tipos de empresas. Según una notificación remitida por el Ministerio de Comercio e Industria al Comité encargado de la reforma de la Ley de la Igualdad, el objetivo es rectificar la situación imperante en las empresas de propiedad estatal o asociadas al Estado mediante un Plan de Acción Trienal de promoción de la Igualdad entre los Géneros; los ministros a cargo de la administración de esas empresas presentarán un informe anual sobre la aplicación del Plan al *Ombudsman* de la Igualdad.

Según el Registro de Proyectos del Gobierno, en el año 2003 la proporción de mujeres que eran miembros de comités, comisiones y consejos consultivos y de otro tipo designados por los Ministerios y la Oficina del Gobierno llegó a 43%, lo que entrañó el cumplimiento de la disposición relativa a los cupos.

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

1.1. Proyecto para prevenir la violencia contra la mujer

Luego de examinar el informe anterior, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer expresó su preocupación por la elevada incidencia de la violencia contra la mujer en Finlandia. La situación apenas ha mejorado desde la presentación del informe anterior. El Gobierno reconoce la gravedad del problema y procura por todos los medios que disminuya la violencia contra la mujer.

Finlandia ha terminado de aplicar un amplio plan de acción quinquenal para prevenir la violencia y la prostitución. El proyecto guardaba relación con todos los tipos de violencia contra la mujer tanto en la vida privada como en el sector público. También se prestaba atención al acoso sexual en los lugares de trabajo. La finalidad del proyecto era dejar en claro que existía violencia de todo tipo contra las mujeres y las niñas, fortalecer las actitudes contrarias a la violencia, reducir la violencia y promover y mejorar los servicios destinados a las víctimas y los malhechores. El proyecto se dividió en dos subproyectos: uno para prevenir la violencia contra la mujer y el otro para combatir la prostitución. El desarrollo de ambos estuvo a cargo de una junta ejecutiva mixta presidida por el Ministro de Salud y Servicios Sociales.

El proyecto fue administrado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud y ejecutado por el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Bienestar y la Salud (STAKES). Con el proyecto se coordinaron las actividades de prevención de la violencia contra la mujer y en el seno de la familia y se promovió la cooperación con las autoridades, las organizaciones, las instituciones y los proyectos pertinentes. También se distribuyó activamente información sobre el tema, se dispuso la capacitación de los profesionales de distintos sectores (por ejemplo, de la policía) y se desarrollaron diversos métodos de trabajo. El proyecto promovió además la cooperación internacional y el intercambio de experiencias y métodos de trabajo de eficacia comprobada, así como el establecimiento de redes de enlace, especialmente en el territorio de la Unión Europea. Trabajaron en el proyecto 12 grupos regionales que pusieron en marcha y coordinaron actividades locales de capacitación e información. El proyecto comprendió siete divisiones que centraban su atención en diferentes aspectos parciales con distintos propósitos, como por ejemplo desarrollar redes de servicios y proporcionar material didáctico y guías en relación con la violencia contra la mujer y la violencia en el hogar.

En el año 2001, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud designó un grupo de trabajo para estudiar la violencia y los abusos sexuales y dirigir la asistencia a las víctimas. Como resultado de su labor, en la primavera de 2003 el Centro STAKES publicó una guía, destinada a las autoridades a cargo de la asistencia social y la salud y a la policía, para que reconocieran e investigaran la violencia y los abusos sexuales contra los niños³. En la guía se dan instrucciones concretas para estudiar las sospechas de violencia y abusos sexuales contra niños.

También la iglesia ha participado intensa y notoriamente en campañas y actividades de prevención de la violencia contra la mujer. Entre las campañas desarrolladas cabe mencionar el Decenio Ecuménico del Consejo Mundial de Iglesias “Las iglesias en apoyo de la mujer” y el Decenio “De la violencia a la armonía”, aún vigente.

En su Programa del 24 de junio de 2003, el Gobierno abordó la prevención tanto de la violencia en el seno de la familia y contra la mujer como de la prostitución desde dos puntos de vista: como cuestiones que afectaban a la igualdad entre los géneros y como fenómenos que reducían la seguridad de la ciudadanía.

Durante la ejecución del Programa, el Gobierno ha adoptado medidas directas para mejorar los servicios de asistencia a las víctimas de abusos y de la trata de mujeres y a las prostitutas. Ya se ha puesto en marcha un programa conjunto de varios sectores administrativos para acrecentar la seguridad de los ciudadanos y reducir la violencia. Se proyecta así ampliar las intervenciones en la esfera de la violencia en el hogar. El Gobierno se compromete a proteger a las víctimas de delitos y a proporcionar ayuda en otras situaciones de crisis en todo el país.

Para el período 2004-2007 el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud está preparando un programa nacional de prevención de la violencia contra la mujer y la violencia en el hogar y de prestación de servicios a las víctimas, los malhechores y los miembros de la familia.

La finalidad del programa es:

- determinar los focos estratégicos de la violencia entre parientes cercanos;
- prescribir medidas prácticas para ayudar a las víctimas de la violencia y a los malhechores, así como a los miembros de la familia;
- mejorar la situación de las víctimas de la violencia;
- precisar las funciones y las responsabilidades de los distintos agentes que se ocupan de ayudar a las víctimas y los malhechores en casos de violencia entre parientes cercanos;
- establecer una red de alcance nacional para prestar servicios básicos y especiales en la lucha contra la violencia a escala local y regional;
- mejorar la capacitación de todos los profesionales que corresponda en la esfera de la violencia;
- apoyar las actividades que desarrollan las ONG y los voluntarios para disminuir la violencia y asistir a las víctimas y a los malhechores;
- promover el cambio de los modelos de conducta sociales y culturales orientándolos hacia la no violencia, y
- promover la aplicación en Finlandia de tratados internacionales relativos a los derechos humanos y la igualdad.

Como consecuencia del Programa, la violencia contra la mujer y la violencia en el hogar ocuparán un lugar más destacado en la lista de problemas sociales. La aplicación del programa será responsabilidad de los órganos administrativos de los Ministerios de Justicia, de Educación, de Transporte y Comunicaciones, del Interior y de Asuntos Sociales y Salud.

A fin de alcanzar las metas establecidas, el Programa define la mutua distribución del trabajo y las responsabilidades entre los organismos administrativos y otros agentes pertinentes en los planos nacional, regional y local. Se establecerá un grupo

³ Sirpa Taskinen (ed.): Determinación de los abusos sexuales y la violencia contra niños. Recomendaciones de un grupo de expertos al personal a cargo de la asistencia social y la salud.

nacional de control y evaluación para que fiscalice la aplicación del Programa. Al término del mandato del Gobierno actual, el grupo se encargará de evaluar el éxito del Programa y de formular propuestas de nuevas medidas para el Gobierno próximo.

Para aplicar el Programa se necesitarán recursos financieros. En las diferentes esferas administrativas, se reservarán suficientes recursos económicos para emprender actividades contra la violencia, mejorar y prestar servicios a las víctimas y los malhechores, desarrollar un sistema de sanciones penales, adiestrar al personal encargado de las cuestiones relacionadas con la violencia, impulsar las investigaciones y establecer un sistema de vigilancia. En todos los sectores administrativos implicados se ampliarán los servicios de expertos que requiere el manejo de estos temas.

La información sobre el contenido del Programa se distribuirá publicándolo en forma impresa y por Internet. Se redactará un folleto sobre el Programa que se distribuirá en distintos centros de servicio. En el curso del año 2004 se organizarán seminarios regionales para informar del contenido del Programa y de las medidas que requiere su aplicación a los representantes de distintos sectores administrativos y organizaciones. En colaboración con los medios de comunicación, se promoverán debates sobre la violencia contra la mujer.

1.2. Investigación sobre la violencia contra la mujer

Los estudios sobre la violencia contra la mujer llevados a cabo por Estadísticas de Finlandia en colaboración con el Consejo para la Igualdad fueron dados a conocer en tres informes estadísticos, el primero de los cuales, relativo a la frecuencia con que se manifiesta la violencia, se publicó en 1998⁴. Ese estudio fue examinado en el informe periódico anterior.

El segundo estudio, denominado “El precio de la violencia. Los costos de la violencia del hombre contra la mujer en Finlandia”, se llevó a cabo en el año 2000 y se publicó en finlandés e inglés⁵. El estudio demostró que en 1998 la violencia contra la mujer supuso para la sociedad costos directos por un monto de 49 millones de euros. Los costos indirectos resultantes llegaron incluso al doble. Los costos se estudiaron en relación con la atención médica, los servicios de asistencia social y el sistema jurídico. Los costos más altos, 26,3 millones de euros, correspondieron a los procedimientos judiciales y se desglosaron así: 6 millones para las actividades policiales, 6,5 millones para los litigios propiamente dichos y 13,7 millones para mantener en la cárcel a los autores de delitos.

Los costos de los servicios de asistencia social se estudiaron en relación con los refugios, los servicios para situaciones de crisis y de asistencia social propiamente dicha y diferentes terapias. La prestación de esos servicios a las mujeres que habían sufrido violencia supuso un costo de 14,7 millones de euros. La atención de los daños a la integridad física entrañó un costo de 3,3 millones de euros en el sector de la salud, es decir, en visitas a médicos y hospitales. El costo de los medicamentos utilizados como consecuencia de la violencia ascendió a una suma aproximadamente igual.

⁴ Markku Heiskanen – Minna Piispa: Usko, toivo, hakkaus (“Fe, esperanza y azotes”), publicado en 1998.

⁵ Markku Heiskanen – Minna Piispa: El precio de la violencia. Los costos de la violencia del hombre contra la mujer, publicado en 2001.

La violencia contra la mujer también supone costos indirectos por la pérdida de vidas y el debilitamiento de la asistencia social y de la relación entre el insumo y el producto. Estos cálculos son siempre estimativos. Los costos indirectos estimados oscilan entre 60 y 110 millones de euros. Las cifras indicadas *supra* reflejan sólo una parte de los costos reales. No es posible comparar los costos con exactitud sobre la base de las investigaciones mencionadas. En sus conclusiones, los investigadores recomendaron que se hicieran aclaraciones sobre los costos en pequeña escala, en el plano municipal.

El tercer estudio fue “El costo de la violencia en un municipio. Estudio de casos de violencia contra la mujer y de los costos que entrañaron en la ciudad de Hämeenlinna en 2001, sobre la base de estimaciones proporcionadas por los representantes de sus autoridades” (véase 3) en el Apéndice). En su mayoría, los casos de violencia contra la mujer que se han investigado se producen entre parejas. Uno de los resultados del estudio fue determinar que las autoridades del municipio intervienen en sectores determinados. El enfoque del sector afecta al tipo de violencia emergente y a la clase de problemas a los cuales se presta atención al abordar cada caso.

Otro estudio financiado conjuntamente por el Instituto Nacional de Investigaciones sobre la Política Judicial y Estadísticas de Finlandia versó sobre las violaciones y los intentos de violación denunciados a la policía⁶. Según el estudio, la violación cometida por una persona desconocida es relativamente rara en los casos denunciados a la policía. Por el contrario, es frecuente que la violación se produzca con ocasión de algún encuentro concertado para conocerse. A esos casos hay que añadir algunos otros en que el autor del delito y la víctima ya se conocían antes del encuentro. También se denuncian a la policía violaciones cometidas por la pareja. La mayor parte de la violencia sexual permanece oculta y, por consiguiente, no es conocida por la policía. Así ocurre especialmente cuando el autor y la víctima de la violación se conocen. Según Estadísticas de Finlandia, los casos de violación denunciados a la policía llegaron a 550 en 2002.

1.3. *Legislación relativa a las órdenes de no hacer*

Ha quedado demostrado que la Ley relativa a las órdenes de no hacer (898/1998), que entró en vigencia a principios de 1999, es un instrumento necesario para proteger a las personas que viven bajo la amenaza de ser víctimas de acoso u otro delito. En 1999 se dictaron en total 999 órdenes de no hacer. En 2000, se emitieron 1.219, en 2001 unas pocas menos, 1.154, y en 2002, más que nunca: 1.327.

El Ministerio de Justicia ha preparado un proyecto de ley del Gobierno (HE 144/2003) para reformar la Ley relativa a las órdenes de no hacer. Ese proyecto fue puesto a consideración del Parlamento en el otoño de 2003. En él se indica la conveniencia de incorporar a la Ley disposiciones complementarias aplicables en caso de que la persona protegida por la orden de no hacer y la persona a la que se impone esa orden vivan en la misma casa. Se propone, pues, añadir a la Ley disposiciones relativas a las denominadas órdenes de no hacer en el seno de la familia. El objetivo de las disposiciones es prevenir la violencia en el hogar. Es probable que una orden

⁶ Päivi Honkatukia: “Ilmoitti tulleensa raiskatuksi”. Tutkimus poliisin tietoon vuonna 1998 tulleista raiskausrikoksista. (“Denuncias de violación. Estudio de los delitos de violación denunciados a la policía en 1998”), publicado en 2001.

de no hacer en el seno de la familia pueda proteger con antelación a una persona que comparta la misma vivienda e impedir que sea víctima de un delito violento.

La persona a la cual se imponga una orden de no hacer en el seno de la familia no podrá ponerse en contacto con la persona protegida por esa orden y deberá dejar el lugar de residencia de ésta en caso de que ambas vivan en la misma casa. La orden puede ampliarse para que también comprenda la prohibición de estar presente en otro lugar determinado. Para que se imponga una orden de no hacer en el seno de la familia es preciso que exista la amenaza de la comisión de un delito contra la vida, la salud o la libertad. La orden de no hacer en el seno de la familia se puede dictar por un máximo de tres meses. Las cuestiones relacionadas con las órdenes de no hacer en el seno de la familia deben ser objeto de trámite urgente.

Se propone que las disposiciones de la Ley en vigencia relativas a una orden de no hacer de carácter ordinario sean reformadas para dejar en claro que el funcionario facultado para arrestar a una persona tiene la obligación de adoptar de inmediato las providencias que se requieren para dictar una orden provisional de no hacer. Se propone asimismo que, en caso de que se renueve la orden, ésta pueda dictarse por un máximo de dos años y no tan sólo por un año, como se establece en las disposiciones en vigencia.

1.4. Mejoramiento de la situación de las víctimas de un delito

El grupo de tareas establecido por el Ministerio de Justicia para que se ocupara de las víctimas de delitos presentó su informe el 19 de junio de 2001. El grupo de tareas formuló propuestas sobre la manera de mejorar en la práctica la situación de la víctima de un delito. Sobre la base de esas propuestas se han adoptado medidas tales como redactar un folleto, traducido a varios idiomas, para que sirva de guía a las víctimas de delitos.

La reforma del Código de Procedimientos (360/2003), que entró en vigencia a principios de octubre de 2003, mejora la protección de los testigos, las partes damnificadas y otras personas escuchadas durante el juicio. La Ley comprende ahora disposiciones que permiten que durante la vista principal de una causa determinada persona preste testimonio valiéndose de una videoconferencia o sin que esté presente una parte en el juicio o el público.

Durante la vista es posible escuchar a un testigo o a otra persona, por ejemplo la víctima de un delito, sin que esté presente la otra parte, siempre que sea necesario para proteger al testigo o a una persona unida a él cuya vida o salud esté amenazada. Además, toda persona que perturbe la vista en que intervenga un testigo puede ser desalojado de la sala mientras dure su testimonio.

Por otra parte, es factible escuchar a un testigo que personalmente no esté presente en la vista. Los recursos técnicos pueden comprender videoconferencias u otros métodos de transmisión de datos, gracias a los cuales las partes puedan escucharse y verse recíprocamente. Este procedimiento se puede utilizar para proteger a un testigo o a una persona unida a él y también cuando su presencia personal no sea necesaria. Se puede escuchar por teléfono a un testigo que no pueda ir a la vista a causa de una enfermedad o cuyo testimonio se pueda evaluar como veraz sin que esté presente.

Siempre queda a criterio del tribunal determinar si se ha de escuchar a un testigo sin que esté presente alguna parte en el juicio o por conducto de algún medio técnico. No obstante, la regla general establece que las partes y el testigo deben estar presentes de manera simultánea en la vista. En caso de que esta regla no sea observada, se garantizará a las partes el derecho a formular preguntas al testigo.

El artículo 2 del decreto relativo a la investigación previa al juicio y a las medidas coercitivas (575/1988) se ha complementado con un segundo párrafo nuevo que se refiere a la transmisión de los informes policiales (288/2002). Cuando una parte damnificada notifique a la policía o a otra autoridad que intervenga en la investigación previa al juicio que se ha cometido un delito en el territorio de otro Estado miembro de la Unión Europea, ese informe de la parte damnificada deberá ser puesto, junto con sus demandas, a consideración de las autoridades competentes del Estado miembro en cuyo territorio se hubiese cometido el delito siempre que el delito fuera grave o que la parte damnificada no estuviere en condiciones de presentar su informe en el territorio del Estado donde se hubiese perpetrado el delito.

En Finlandia también se llevaron a cabo amplios estudios nacionales sobre las víctimas en 1980, 1988, 1993, 1997 y 2003. Hasta ahora es único en su tipo el estudio relativo a las víctimas de sexo femenino, que sirvió de base para la publicación de "Fe, esperanza y azotes" en 1998. Los estudios sobre las víctimas contienen información desde una perspectiva de género sobre las personas que resultan víctimas de violencia, accidentes de tránsito, accidentes laborales y accidentes relacionados con el tránsito y de otra índole.

1.5. *La violencia en el hogar*

La mayor parte de la violencia contra la mujer se produce en el seno de la familia y entre parientes cercanos. Según los últimos estudios, aunque una de cada cinco mujeres ha sufrido violencia o amenazas de violencia en su relación con el marido, sólo una de cada diez ha presentado la denuncia pertinente ante la policía. Entre 1998 y 2003 no se han producido grandes cambios en cuanto a la magnitud de la violencia en el hogar. En 2002 hubo 2.500 casos de violencia en el hogar y el número total de delitos de violencia denunciados a la policía y posteriormente resueltos llegó a 28.000, según los datos de Estadísticas de Finlandia.

La policía recibe por año unas 50.000 llamadas de emergencia desde un hogar. En unos 43.000 se envía una patrulla policial al escenario del hecho. De esos 43.000 casos, 15.000 atañen a la violencia en el hogar, es decir, a violencia protagonizada por personas que viven en la misma residencia y han sido o son miembros de la familia. La mayor parte de la violencia en el hogar es violencia entre cónyuges o concubinos. Únicamente una parte de las llamadas de emergencia recibidas por la policía quedan registradas y se incorporan en las estadísticas relativas a los delitos.

En el más alto nivel de la dirección de la policía se ha establecido un grupo de orientación para prevenir la violencia en el hogar; sus tareas consisten en mejorar la capacitación profesional de la policía, proporcionar formación en el lugar de trabajo, impulsar las investigaciones, desarrollar actividades policiales en el plano local como forma de prevenir el delito y suministrar información. El grupo de orientación también se encarga de coordinar las tareas de prevención de la violencia en el hogar. Ha quedado concluido y se ha empezado a poner en práctica el Programa de Acción

de la Policía para la Prevención de la Violencia en el Hogar. Las actividades fundamentales que comprende son la capacitación básica de los policías, la formación en el lugar de trabajo y la formación permanente. Otra cuestión fundamental es la cooperación entre las distintas autoridades y las organizaciones privadas. En el más alto nivel de la dirección de la policía se ha decidido llevar a cabo operaciones policiales locales por considerarlas elementos fundamentales del Plan de Acción de la Policía (2003/2006). En los años 2003 y 2004 se asignará importancia *per se* a la prevención de la violencia en el hogar.

En el proyecto de ley del Gobierno relativo a las órdenes de no hacer (HE 144/2003) se propone una reforma del Código Penal: la derogación del artículo 17 de su capítulo 21, que se refiere al desistimiento de acciones penales en casos de agresión. El objetivo perseguido es que esa reforma entre en vigor al mismo tiempo que la reforma de la Ley relativa a las órdenes de no hacer. Si bien a partir del 1º de septiembre de 1995 las agresiones dan lugar a la intervención del Ministerio Fiscal, la disposición cuestionada, especialmente en relación con la violencia en el hogar, ha supuesto la no presentación de un número de cargos mayor que el previsto. Con arreglo a la disposición que se pretende derogar, si la parte damnificada en un delito de agresión solicita por su libre y expresa voluntad que no se formulen cargos, el Ministerio Fiscal está facultado para no presentarlos, a menos que lo requieran intereses públicos o privados importantes. Después de las instrucciones impartidas el 20 de enero de 2000 por el Fiscal General en el sentido de no formular cargos en casos de agresión, ha disminuido el número de casos en que no se presentaron cargos a petición de la parte damnificada. De todas maneras, cuando se aplica la disposición cuestionada, siguen siendo un problema, entre otras cosas, las enormes dificultades que en la práctica tiene la fiscalía para determinar si la parte damnificada formula su petición voluntariamente y sin ser objeto de presiones.

El objetivo de la derogación de la disposición relativa a la no presentación de cargos en casos de agresión es aumentar la protección que el derecho penal brinda a las víctimas de una agresión reduciendo las posibilidades de que disponen los sospechosos para impedir que se presenten cargos. La derogación de esa disposición significaría un aumento de la responsabilidad penal de los culpables de una agresión y, según cabe esperar, entrañaría una disminución de las presiones de que son objeto las víctimas del delito. Las reformas propuestas al Código Penal y a la Ley relativa a las órdenes de no hacer ponen de manifiesto que la sociedad se opone a la violencia en el hogar y la considera un problema grave al que es preciso poner coto.

Las ONG también han manifestado su preocupación por la violencia contra la mujer posterior al divorcio. A menudo las agresiones y la conducta violenta subsisten incluso después del divorcio y la ex esposa puede quedar expuesta a amenazas, al acecho o a otras formas de acoso. No se conocen conclusiones de investigaciones amplias sobre el tema y puede ocurrir a menudo que la violencia posterior al divorcio quede oculta.

2. Grupos minoritarios

2.1. Introducción

En la declaración que emitió sobre la base de los informes periódicos tercero y cuarto del Gobierno de Finlandia, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha expresado su preocupación por la persistente discriminación contra las mujeres inmigrantes o pertenecientes a grupos minoritarios que viven en Finlandia y por la discriminación múltiple que sufren ciertos grupos minoritarios. El Comité ha instado al Gobierno a adoptar medidas eficaces para eliminar la discriminación contra las mujeres pertenecientes a grupos minoritarios y a redoblar sus esfuerzos por combatir la xenofobia y el racismo en Finlandia.

Hace varios años que el Gobierno viene aplicando su Plan de Acción contra el Racismo y la Discriminación. El Plan de Acción ha sido producto de una amplia colaboración y la información sobre su contenido se ha distribuido profusamente a escala nacional y regional por diversos conductos, como por ejemplo seminarios, publicaciones e Internet. Al igual que el Programa de Acción Comunitario para combatir la discriminación, este programa se aplica por medio de proyectos nacionales e internacionales también financiados en parte por la Comisión Europea.

En el otoño de 2003 el Gobierno presentó en el Parlamento su proyecto de ley para salvaguardar la igualdad (HE 44/2003). Su objetivo es, en general, prevenir todas las formas de discriminación por motivo de raza o de origen étnico y, en particular, impedir la discriminación múltiple. Este proyecto de ley se examinará más detalladamente *infra*, en la sección correspondiente al artículo 11 de la Convención.

Una de las cuestiones centrales que se tienen en cuenta cuando se desarrollan proyectos antidiscriminatorios es la determinación de la discriminación múltiple para poder influir en su eliminación. Las actividades prácticas conexas han comprendido la capacitación, el ensayo de métodos y la creación de modelos, la formación de redes de enlace y de estructuras de cooperación y la información por conducto de publicaciones, Internet y la colaboración de los medios de comunicación. Los proyectos han dado empleo a mujeres inmigrantes y romaníes.

Los proyectos antidiscriminatorios se han puesto en marcha con la cooperación de cuatro Ministerios, organizaciones y organismos de promoción de la igualdad (la Junta Asesora en Relaciones Étnicas (ETNO) y la Junta Asesora en Asuntos Romaníes). Al examinar la acumulación de criterios discriminatorios, se ha prestado atención no sólo a la discriminación contra las minorías étnicas, sino también a la situación de las mujeres discapacitadas, las integrantes de minorías sexuales, las que son discriminadas por su religión y las ancianas.

Desde 2001, junto con los demás ministerios y los representantes de agrupaciones que luchan contra la discriminación por distintos motivos, el Ministerio de Trabajo ha venido desarrollando proyectos antidiscriminatorios que hacen hincapié en la información y la capacitación. El objetivo de esos proyectos ha sido prevenir todas las formas de discriminación y capacitar a las autoridades para que reconozcan la discriminación y la impidan o luchan contra ella. También se han utilizado los proyectos para generar las condiciones que se requieren para que los grupos discriminados puedan trabajar contra la discriminación y adquirir más conciencia de sus derechos. Los proyectos han abordado integralmente distintas formas de discriminación, inclusión hecha de la igualdad recíproca entre los géneros y de la discriminación múltiple. Las actividades del programa

han comprendido tanto la preparación de los funcionarios del Ministerio de Trabajo encargados de entablar contactos en la esfera de la discriminación étnica, especialmente la relacionada con la población romaní, cuanto el ofrecimiento de capacitación en el lugar de trabajo y un programa experimental de capacitación para empleadores.

2.2. *La mujer inmigrante*

Los ciudadanos de otros países constituyen una parte muy pequeña de la población finlandesa: 2% en 2002. Había en Finlandia 103.682 ciudadanos extranjeros, de los cuales 51.985 eran mujeres. Alrededor de las tres cuartas partes de los extranjeros estaban en edad de trabajar. La distribución por edad y género varía según la nacionalidad. Hay mayoría de mujeres entre los tailandeses, los filipinos, los rusos, los estonios y otros.

La tarea de la Junta Asesora en Relaciones Étnicas (ETNO), establecida por el Gobierno en 2001, consiste particularmente en la promoción de buenas relaciones étnicas y en la prevención del racismo y de la discriminación étnica. La Junta Asesora trabaja en distintos proyectos antidiscriminatorios en colaboración con representantes del Estado central, de los gobiernos regionales, del sector terciario y de organismos que promueven la igualdad y además organiza debates y seminarios e interviene en ellos y participa en planes conjuntos de publicación.

En el período comprendido entre 2001 y 2003, la Junta asesora estableció tres divisiones permanentes, que se ocupan de la posición de la mujer inmigrante y sus familias, del racismo y las relaciones étnicas y de cuestiones relacionadas con la igualdad de condiciones laborales polifacéticas. En el año 2002, la división que se ocupa fundamentalmente de cuestiones que afectan a la mujer inmigrante y a sus familias organizó seminarios en distintas partes del país para debatir la situación de la mujer inmigrante y su posición en la sociedad finlandesa. A continuación de los seminarios, en septiembre de 2003, la división organizó un foro nacional en que, junto con las autoridades, investigadores, mujeres inmigrantes y asociaciones que las defendían procuraron formular propuestas concretas para mejorar la posición de la mujer y combatir y prevenir su discriminación.

Además, en relación con la ETNO, han sido designados dos grupos de trabajo permanentes: el primero de ellos se dedica fundamentalmente a estudiar la parte de la población finlandesa de habla rusa y a trazar un mapa de la situación de esta y otras colectividades, pero también a supervisar el funcionamiento de la Ley de la Integración de los Inmigrantes y Recepción de Solicitantes de Asilo (Ley de la Integración de los Inmigrantes y Recepción de Solicitantes de Asilo (493/1999), en lo sucesivo “Ley de la Integración”).

Como parte de su proyecto multicultural, la Unión Central para el Bienestar de los Niños ha examinado las opiniones de expertos en cuestiones de inmigración sobre la integración de las familias con hijos en los municipios más grandes⁷. El personal municipal considera que el mayor inconveniente de la Ley de la Integración reside en el hecho de que no obliga a los municipios a promover la integración de los inmigrantes que queden fuera de la población activa ni a elaborar planes de integración. En las familias de inmigrantes, la persona desempleada que busca empleo

⁷ Sinikka Ikäläinen – Taina Martiskainen – Maritta Törrönen: Mangopuun juurelta kuusen katveeseen – asiakkaana maahanmuuttajaperhe, publicado en 2003.

—hacia la que se dirigen las medidas de promoción de la integración— es casi siempre el padre. La madre suele permanecer en el hogar al cuidado de los hijos mientras se ofrecen cursos de capacitación y trabajo al padre. Según el informe, la mujer inmigrante se integra en la sociedad más débilmente que el hombre inmigrante. Incluso las madres que han vivido en el país por un lapso de diez años pueden tener escasos conocimientos de los idiomas nacionales finlandeses y de la sociedad finlandesa. Entre los inmigrantes hay muchas madres solteras. Las familias monoparentales constituyen un riesgo especial cuando la persona encargada del cuidado del hogar vive en una casa con muchos hijos, aislada e incapaz de expresarse en la lengua de la localidad.

En otoño de 2002 el Gobierno hizo una reseña de la aplicación de la Ley de la Integración (informe del Gobierno 5/2002). En esa reseña se pusieron de manifiesto varias trabas para la integración y se formularon varias docenas de propuestas para superarlas. Se propuso mejorar la orientación y la coordinación de la política de integración y dividir más eficazmente el trabajo tanto en el plano municipal como en el de la administración del Estado. Algunas de las propuestas de mejoramiento comprendían la prestación de apoyo a la integración de la mujer inmigrante y de una mayor atención a sus necesidades cuando hubiere que ampliar las medidas y los servicios de apoyo. Algunas propuestas ya se han empezado a aplicar y otras han dado lugar a proyectos de mejoramiento legislativos.

La lucha contra la discriminación también se desarrolla por medio de la información y de la formación de actitudes. La Junta Asesora en Relaciones Étnicas (ETNO) ha designado a diez Embajadores de Buena Voluntad para que trabajen por eliminar la discriminación y generar en la vida cotidiana un ambiente contrario a la discriminación y el racismo. Por conducto de los Embajadores, es posible exponer cuestiones relacionadas con la discriminación en diferentes actos públicos, las instituciones de enseñanza y los medios de comunicación. Todos los Embajadores son personas muy conocidas; seis son mujeres y dos son descendientes de miembros de minorías étnicas.

La ETNO ha prestado atención a las tradiciones y prácticas que todavía prevalecen en ciertas sociedades étnicas y entran en conflicto con el imperio de la ley y los derechos humanos: por ejemplo, la circuncisión de las niñas, los matrimonios forzados o concertados por terceros y la prevención de la participación en funciones de la sociedad civil o en la educación. Sus objetivos son prevenir y eliminar esas trabas mediante la información y procurar a la vez que los resultados de su labor sean más palpables. Esto supone, entre otras cosas, que la ETNO oriente sus actividades hacia la prevención de la violencia en el hogar y tenga más en cuenta las necesidades de las mujeres inmigrantes al preparar albergues y refugios.

La Liga Finlandesa de Derechos Humanos viene desarrollando el proyecto “KokoNainen” para impedir la circuncisión de las niñas y asistir y rehabilitar a las circuncisadas. La finalidad del proyecto ha sido prevenir por anticipado la circuncisión femenina y mejorar las condiciones de salud de las mujeres y las niñas de grupos étnicos que practican la tradición de la circuncisión femenina en sus países de origen. Otro propósito ha sido ampliar los conocimientos teóricos y prácticos del personal de los servicios de salud en la esfera de la prevención de la circuncisión femenina, la atención de las circuncisadas y la influencia sobre las actitudes de los inmigrantes mediante la labor comunitaria. A su vez, la Cruz Roja de Finlandia puso en marcha en 2002 el proyecto “Hawo Tako”, que procura establecer un criterio comunitario en

materia de circuncisión. El proyecto ha impulsado, entre otras cosas, la producción de una historieta sobre el tema en idioma somalí.

Las ONG también asesoran y asisten por teléfono y personalmente a las mujeres inmigrantes víctimas de violencia. Por ejemplo, la Asociación denominada *Mujeres Monika* ayuda a las mujeres y a los niños inmigrantes sometidos a violencia mental o física y desarrolla una labor de prevención para eliminar la violencia y la amenaza de violencia entre parientes cercanos y en el seno de la familia. La Asociación ha estudiado la violencia contra las mujeres inmigrantes y sus hijos y establecido un centro de asesoramiento que presta servicios telefónicos durante las 24 horas del día para proporcionar a las mujeres inmigrantes información, asesoría letrada y el apoyo de su personal; además, ha instituido grupos de autoayuda a los que presta asistencia.

La Asociación Naisten Linja (“Línea de la Mujer”) mantiene en toda la nación un servicio telefónico que proporciona orientación y apoyo a las mujeres y niñas que sufren violencia o amenazas de violencia. La Asociación también pretende satisfacer las necesidades de las mujeres que representan minorías lingüísticas y culturales y ofrece servicios en los idiomas nativos de los inmigrantes.

También en el plano municipal se han adoptado medidas para que se tome más conciencia de la importancia de las cuestiones relativas a la discriminación. En el año 2002 la Asociación de Autoridades Locales y Regionales Finlandesas puso en marcha un proyecto denominado “Vigilancia del cumplimiento de las decisiones adoptadas por la Unión Europea en cuestiones sociales, sanitarias, migratorias y de prevención del delito” a fin de desarrollar buenas prácticas en los municipios, especialmente en lo que se relaciona con los refugiados y los inmigrantes. Con el proyecto se impulsará la edición de una publicación en que se expondrán los problemas y las metas de la política de la Unión Europea en materia social y sanitaria y la acción de organizaciones que trabajan en Europa central.

Además, los funcionarios municipales que se ocupan de los jóvenes y los inmigrantes han organizado actividades especiales para las niñas. Por ejemplo, el Centro de la Juventud de la ciudad de Helsinki, en colaboración con organizaciones juveniles, ha puesto en marcha un proyecto denominado “Tyttöjen Talo” (“La casa de las niñas”) con objeto de organizar actividades especialmente para las niñas inmigrantes. Según las experiencias adquiridas con el proyecto, el desarrollo de actividades dedicadas especialmente a las niñas permitió incrementar el grado de participación de las niñas inmigrantes.

En febrero de 2002 se estableció en Finlandia la denominada red RASMUS para combatir el racismo y el miedo a los extranjeros; se reúnen en ella representantes de ONG, instituciones religiosas, organizaciones del mercado de trabajo, centros de investigación, minorías e inmigrantes, junto a miembros del sector privado. La red cuenta con varios subgrupos y grupos regionales, uno de los cuales, el subgrupo, “Mujeres Rasmus”, funciona oficiosamente. Este subgrupo procura mejorar la posición vulnerable de las mujeres inmigrantes o que forman parte de una minoría e incrementar su participación en la toma de decisiones que las afectan directamente. Entre otros organismos, la Dirección de Inmigración participa en los trabajos de este subgrupo.

2.3. *Mujeres refugiadas*

En el procedimiento de asilo, todo solicitante de asilo que sea mayor de edad queda registrado y es tratado como solicitante de asilo independiente conforme a la práctica predominante en Finlandia. Por lo tanto, Finlandia no considera que el único solicitante de asilo es el llamado cabeza de familia, a menudo un hombre; por el contrario, reconoce que cada uno de los miembros de la familia es un solicitante de asilo que tiene los mismos derechos en materia de procedimiento. En relación con la directiva relativa al procedimiento de asilo que prepara la Unión Europea, Finlandia ha procurado que se tenga en cuenta su punto de vista sobre el tratamiento de la mujer como solicitante de asilo independiente, tanto en lo que se refiere al trámite de su solicitud como en lo que atañe a los derechos conexos que le asisten en materia de procedimiento.

En Finlandia, el punto de partida es que cualquier persona mayor de edad tiene derecho a participar personalmente en una entrevista acordada en relación con el procedimiento de asilo. Las entrevistas son conducidas por la Dirección de Inmigración o por la policía. Las autoridades tienen la obligación de mantener la confidencialidad en las cuestiones de asilo y cada persona que lo solicite debe ser escuchada por separado si está casada o vive en concubinato. De conformidad con la resolución del Consejo de Europa relativa a las garantías mínimas que debe ofrecer un procedimiento de asilo, Finlandia procura que, si corresponde, la solicitud pertinente sea procesada por una funcionaria competente con la intervención de una intérprete, especialmente si para la solicitante de asilo pudiera ser difícil explicar a un hombre los motivos de su solicitud como consecuencia de experiencias traumáticas o de razones vinculadas con su formación cultural. Aunque las solicitudes de asilo de los miembros de una misma familia se incluyan por razones prácticas en una sola planilla familiar, las decisiones pertinentes se toman una por una y las solicitudes quedan registradas por separado.

En las conversaciones mantenidas con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Finlandia también ha procurado dejar en claro que los formularios de registro de reasentamientos utilizados en el procedimiento de cupos del ACNUR deben incluir información sobre todos los miembros de la familia y no tan sólo sobre el denominado solicitante principal. Es importante obtener información sobre la totalidad de los miembros de la familia en aras de la unidad familiar y para asegurarse de que se han tenido en cuenta las causas de la persecución alegadas por la mujer.

Durante el período que abarca el informe, se han presentado en Finlandia varias solicitudes de asilo en que se ha invocado la protección internacional ante la persecución por motivos de género: por ejemplo, como consecuencia de la violencia en el hogar o la violencia sexual. Hasta ahora no se ha concedido asilo a causa de una persecución por motivo de género. Las cuestiones legales relacionadas con la persecución por motivos de género están pendientes de resolución en cámaras de apelación. Todavía no hay decisiones al respecto.

En 2003, el Gobierno entregó al Parlamento su proyecto sobre una nueva Ley de Extranjería (HE 28/2003). En él se contempla la posibilidad de tener en cuenta por separado la persecución de la mujer por motivo de género. En el proyecto de ley se señala: “En ciertos casos una mujer puede ser perseguida por alguna razón que no se relacione

con su raza, religión, nacionalidad u opiniones políticas. En tal caso la razón de su persecución puede atribuirse a su pertenencia a un grupo social determinado”.

Dentro del cupo anual, Finlandia otorga la condición de refugiadas a las denominadas *mujeres en situación de riesgo*, es decir, mujeres sometidas a violencia o tortura o que se encuentran en posición vulnerable en razón de su género. Finlandia no tiene un cupo aparte para grupos especiales; las personas pertenecientes a esos grupos son admitidas en Finlandia dentro del cupo ordinario. En los últimos años, las *mujeres en situación de riesgo* admitidas en Finlandia han sido en su mayoría afganas. A menudo, los antecedentes de las *mujeres en situación de riesgo* pueden encontrarse en situaciones en que las mujeres carecen de las necesarias redes de apoyo, arrostran amenazas de su propia familia o no reciben protección suficiente del sistema social al que pertenecen. Los municipios han puesto en marcha proyectos especiales o de rehabilitación para esas mujeres.

2.4. *Mujeres sami*

Los sami constituyen la única población autóctona en Finlandia. En tal carácter, los sami tienen derecho a hablar en su propia lengua y a conservar su cultura, así como a mantener su autonomía cultural en su tierra natal, de conformidad con el artículo 17 y el inciso 4 del artículo 121 de la Constitución, respectivamente. La Constitución entiende que la cultura sami es un tipo de cultura que entraña formas de ganarse el sustento tales como la cría de renos, la pesca y la caza. El número de los sami disminuye de continuo en su tierra natal porque se van vivir a otras partes.

En las comunidades sami, la posición de las mujeres sami ha sido tradicionalmente sólida. Sin embargo, en la sociedad actual, la mujer sami debe afrontar nuevos desafíos de distinta índole: por ejemplo, cuando cumple funciones como representante electa. La eliminación de la discriminación de la mujer sami se relaciona con la situación económica, cultural y lingüística de sus familias y con la provisión de servicios médicos y de asistencia social en la tierra natal de los sami. A su vez, todas estas cuestiones influyen en las posibilidades de la mujer de participar en la educación, la vida laboral y la toma de decisiones de carácter social.

En ciertos casos, las mujeres sami pueden encontrarse en una situación distinta de la que tiene la mayoría de la población: por ejemplo, en caso de que necesiten servicios de maternidad o de puericultura, puesto que esos servicios no siempre se ofrecen en lengua sami o, en caso de proporcionarse, no tienen especialmente en cuenta el trasfondo cultural de los sami. La disponibilidad de esos servicios se ve también afectada por la lejanía geográfica. Por ejemplo, la distancia que separa la tierra natal de los sami de una maternidad puede ser de 300 a 500 kilómetros.

El papel de la madre sami consiste, entre otras cosas, en transmitir a sus hijos, fortalecidas, la identidad, la lengua y la cultura de los sami. Esto reduce las posibilidades de la mujer de participar en la vida laboral. Al respecto, también puede ser un problema no disponer para sus hijos de guarderías en que se hable idioma sami. Según el Parlamento sami, en las situaciones en que no encuentre guarderías donde se hable el idioma sami, la madre puede verse obligada a optar entre los factores económicos y la identidad sami. Por razones financieras, la mujer sami no siempre tiene posibilidades reales de elección porque el nivel de los ingresos de los criadores de renos es bastante bajo y, por consiguiente, ambos cónyuges deben tener empleos remunerados.

El Parlamento sami también critica el hecho de que los municipios del territorio sami no organicen suficientes servicios en idioma sami para los niños y los jóvenes. Esto quiere decir que el fortalecimiento de la identidad sami es una responsabilidad cada vez más exclusiva de los padres. Fuera de su tierra natal, las familias sami pueden ver aún más agravado este problema.

Las posibilidades de las mujeres sami de recibir enseñanza en su idioma nativo son menores que las que tiene la mayoría de la población. Esta situación afecta también a sus posibilidades de obtener una capacitación superior y empleo. Por otra parte, los centros de enseñanza superior están lejos de la tierra natal de los sami y, por lo tanto, para educarse tienen que mudarse al menos por cierto tiempo.

Se abriga el propósito de reemplazar la Ley relativa al uso del idioma sami ante las autoridades (516/1991) por una nueva Ley del idioma sami, que entrará en vigor el 1° de enero de 2004. El objetivo de la nueva Ley es corregir los defectos encontrados al aplicar la Ley en vigencia. El proyecto de ley del Gobierno sobre el tema (HE 46/2003) se puso a consideración del Parlamento en septiembre de 2003. De conformidad con lo que exigen la Constitución y los tratados internacionales vinculantes para Finlandia, la nueva Ley garantizaría el derecho del pueblo sami a conservar y desarrollar su idioma materno y su acervo cultural y a utilizar su propia variante de ese idioma —sami de Inari, sami de Skolt o sami del Norte— ante los tribunales competentes y otras autoridades.

La Ley obligaría no sólo al Estado central y a las autoridades municipales en la tierra natal de los sami, sino también a determinadas autoridades responsables de la seguridad jurídica de los ciudadanos fuera de esa jurisdicción. En la esfera de aplicación de la Ley quedarían también comprendidas la Asamblea del Pueblo de Skolt, la Oficina del *Ombudsman* de las Minorías y la Asociación de Criadores de Renos. La Ley obligaría además a las empresas comerciales estatales y, bajo ciertas condiciones, a terceros que, por decisión de alguna autoridad, proporcionasen servicios en la tierra natal de los sami. Con arreglo a la Ley, las autoridades tendrían que salvaguardar los derechos lingüísticos por iniciativa propia.

Para comunicarse con las autoridades estatales y municipales establecidas en la tierra natal de los sami, toda persona sami tendría derecho a utilizar el finlandés o el sami, a su elección. Esas autoridades tendrían la obligación de promover el uso del sami en sus actividades. También deberían emplear el sami en las comunicaciones escritas enviadas a una de las partes o a la persona que, conforme a la ley, hubiere que notificar de una cuestión pendiente en el presente o el futuro. En la contratación del personal, las autoridades estatales y municipales que cumplieren sus funciones en la tierra natal de los sami tendrían el deber de asegurarse de que los funcionarios contratados en cada oficina allí emplazada estuviesen en condiciones de prestar servicios a los usuarios también en idioma sami. El Parlamento sami tendría la obligación de supervisar la aplicación de la Ley y, en caso necesario, formular recomendaciones y tomar iniciativas.

2.5. *Mujeres romaníes*

El inciso 3) del artículo 17 de la nueva Constitución, que entró en vigor en el año 2000, reconoce el derecho del pueblo romaní a conservar y fomentar su lengua y su cultura. El mismo derecho se ha incorporado asimismo en la legislación especial relativa a la asistencia social, la atención de la salud, la educación y la administración de las cárceles. Por otra parte, la condición jurídica de las personas romaníes se ha fortalecido con la cláusula atinente a la igualdad incluida en el artículo 6 de la Constitución. También el derecho de las minorías se robusteció en el marco de la Unión Europea con el artículo 13 del Tratado de Amsterdam y la directiva del Consejo de la Comunidad Europea que prohíbe la discriminación (directiva del Consejo 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico).

Los problemas de discriminación que afrontan las mujeres romaníes se relacionan muy a menudo con la discriminación en los mercados de trabajo y con la posibilidad de acceder a servicios privados. Especialmente la indumentaria nacional de la mujer romaní puede traer aparejada discriminación. Por otra parte, la mujer romaní tiene más conciencia de sus propios derechos y, en casos de discriminación, inicia acciones legales más a menudo que antes. Anualmente, los tribunales de primera instancia entienden en unas 20 causas de discriminación relacionadas con personas romaníes. Con respecto al empleo, los problemas fundamentales son la discriminación y los prejuicios, además del bajo nivel de instrucción de los romaníes.

En el período 2000-2002, el proyecto “Finitiko romako”, financiado por el Fondo Social Europeo, promovió el empleo y la formación profesional de las personas romaníes ayudándolas a encontrar no sólo centros de capacitación personal dentro del sistema general de enseñanza sino también empleo. Además, se organizaron para esas personas cursos especiales de orientación y formación laboral. El primer objetivo del proyecto, establecido provisionalmente, fue elevar el nivel de instrucción de los romaníes y atemperar los prejuicios existentes entre ellos y la mayoría de la población. En el plano individual, el objetivo fue aumentar el control de los romaníes sobre sus propias vidas y ampliar sus motivaciones y aptitudes para actuar en la sociedad en condiciones de igualdad. El proyecto ayudó a docenas de romaníes a obtener empleo o a participar en cursos de enseñanza para adultos. El proyecto se llevó a cabo en institutos de enseñanza para adultos y en los centros regionales de empleo y desarrollo económico para que la experiencia y los conocimientos adquiridos por los romaníes pudieran ser tenidos en cuenta por las personas que les diesen empleo o estuviesen a cargo de la enseñanza de adultos.

Por iniciativa del *Ombudsman* de las Minorías, el Ministerio de Trabajo ha emprendido un estudio sobre el desarrollo de los servicios de empleo para los romaníes en la Dirección del Trabajo. Para que la Junta Asesora en Asuntos Romaníes, un organismo que sirve de enlace y promueve la cooperación entre los romaníes y las autoridades, formule las observaciones que considere pertinentes, se le ha enviado un informe que contiene una evaluación de la necesidad de realizar otros estudios y de planificar el desarrollo de los servicios desde las primeras etapas. La planificación sigue siendo estudiada por otras autoridades.

Según la Junta Asesora en Asuntos Romaníes, para impedir la discriminación de las mujeres romaníes es preciso que tanto el personal de la administración pública como los prestadores de servicios privados dispongan de más información sobre

la prohibición de discriminar. La superación de los prejuicios contra los romaníes es uno de los principales desafíos que hay que enfrentar con miras a eliminar la discriminación. La Junta Asesora también propone que las personas condenadas por actos de discriminación sufran consecuencias más serias cuando tengan que cumplir las penas impuestas.

El desempleo alcanza entre los romaníes mayores proporciones que en la mayoría de la población. A criterio de la Junta Asesora en Asuntos Romaníes, la situación es el resultado de actitudes y, habitualmente, del bajo nivel de instrucción de los romaníes, antes que consecuencia de las condiciones generales de la economía y del empleo. Sin embargo, la situación de la mujer romaní en materia de empleo ha experimentado una evolución favorable en los últimos años especialmente porque las niñas y las mujeres jóvenes han participado en mayor medida en cursos de enseñanza superior y enseñanza para adultos. Las mujeres romaníes se han interesado especialmente en las cuestiones sociales.

Sin embargo, las estudiantes adultas enfrentan el problema del cuidado y mantenimiento de sus hijos mientras cursan sus estudios, sobre todo si ya son varios los niños que componen la familia. También con respecto al trabajo, el cuidado de los hijos es una cuestión fundamental. La Junta Asesora se ha propuesto señalar a las mujeres romaníes las alternativas de que disponen en materia de guarderías y el derecho a la educación preescolar que la ley otorga a los niños hasta los seis años. Según un proyecto de educación básica desarrollado por el Consejo Nacional de Educación en 2002, sólo un 2% de los niños romaníes concurren a establecimientos de enseñanza preescolar. La Junta Asesora también se ha propuesto lograr que el personal encargado de las guarderías cobre mayor conciencia de la idiosincrasia de los niños romaníes y de la cultura romaní. En la práctica se han llevado a cabo este y otros trabajos y la Junta Asesora en Asuntos Romaníes ha participado en el denominado Programa "VASU", organizado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud y el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo para el Bienestar y la Salud, cuyo propósito, conforme a la decisión del Gobierno en materia de política general, es formular a los municipios recomendaciones de alcance nacional sobre la educación preescolar. Esas recomendaciones se publicarán entre 2003 y 2004 y contendrán un capítulo aparte dedicado especialmente a los niños romaníes y sus necesidades.

3. Mujeres discapacitadas

Se estima que aproximadamente 10% de la población sufre una lesión o discapacidad que le provoca un perjuicio importante. De ese porcentaje, las mujeres constituyen un 60%. Todas las mujeres discapacitadas corren riesgo de ser objeto de discriminación múltiple, pero en particular las mujeres discapacitadas y ancianas forman un grupo de riesgo especial. Prácticamente no hay estadísticas o resultados de investigaciones sobre la discriminación que se refieran a la mujer discapacitada.

El propósito de la Policía Finlandesa para los Minusválidos es promover la vida independiente, la igualdad de oportunidades y la participación en la sociedad de las personas con discapacidad. Para alcanzar estos objetivos, la sociedad procura incrementar la actividad independiente y la facultad de adoptar decisiones de las personas discapacitadas y eliminar tanto los obstáculos que se oponen a la participación, sean ellos materiales o se relacionen con actitudes, como las barreras que impiden la comunicación o no permiten disponer de servicios.

La Ley relativa a la condición y los derechos de los perceptores de prestaciones sociales (812/2000), que se sancionó el año 2000, también refuerza los derechos de las personas con discapacidad en su calidad de usuarias de los servicios de la asistencia social. Especialmente cuando establece una familia, la mujer discapacitada necesita mucha ayuda para organizar las actividades cotidianas. Es importante, por ejemplo, que entonces tenga acceso a la asistencia domiciliaria. También lo es que se beneficie de medidas de apoyo adicional durante su embarazo y durante y después del parto. Las ancianas discapacitadas necesitan asimismo muchos servicios de la asistencia social.

En 2001 se publicó un informe titulado “La mujer discapacitada y la violencia”. La idea, que surgió de la Asociación Finlandesa de Personas con Discapacidad Motora, fue desarrollada por el Departamento de Psicología de Åbo Akademi (Universidad Sueca de Finlandia). Se estudió la violencia contra mujeres discapacitadas: su frecuencia, sus formas, sus autores y los medios de que disponen las víctimas para conseguir ayuda y superar la situación. Lamentablemente, aunque la violencia experimentada por mujeres discapacitadas es un fenómeno que se debe abordar con seriedad, el informe no nos dice hasta qué punto es un hecho corriente. Con todo, es evidente que la mujer con discapacidad está especialmente expuesta a la violencia. La discapacidad física hace que le sea difícil protegerse. A su vez, la discapacidad mental disminuye sus posibilidades de impedir la violencia o de protegerse de comportamientos violentos. Además, una discapacidad puede concitar amenazas y abusos. Por el hecho de necesitar ayuda, la mujer discapacitada puede depender de alguien que la trate con violencia. Especialmente en esos casos, la mujer con discapacidad debe estar en condiciones de obtener ayuda. Sería importante que la pudieran ayudar otras mujeres con discapacidad que hubiesen sido víctimas del mismo delito.

Finlandia ha procurado aumentar las posibilidades de empleo de los discapacitados y minusválidos para incrementar su participación en la fuerza laboral y acercarla al nivel de empleo del resto de la población. Con ese fin se llevó a cabo en 2002 una reforma (proyecto de ley del Gobierno HE 169/2001) por la cual se modificaron la Ley de Asistencia Social, la legislación relativa a la seguridad social y la Ley de Contratos de Trabajo. Además, en septiembre de 2003, se presentó un proyecto de ley del Gobierno sobre obras sociales (HE 132/2003). Con intentos de ese tipo podría fomentarse el empleo de los discapacitados y minusválidos.

La Unión Europea ha declarado que 2003 es el Año Europeo de las Personas con Discapacidad (AEPD). El propósito de esa declaración es promover los derechos de los discapacitados y su plena participación, en condiciones de igualdad, en la vida social. En Finlandia se han elegido la participación y la no discriminación como lemas del Año de las Personas con Discapacidad y se presta especial atención a los problemas relacionados con la discriminación contra los discapacitados, así como a la multiplicidad de las discapacidades. Durante el Año también se expondrán claramente cuestiones relativas a la vida laboral y la capacitación de las personas con discapacidad. A escala europea, los actos conmemorativos del Año de las Personas con Discapacidad serán organizados conjuntamente por la Comisión Europea y el Foro Europeo sobre la Discapacidad (FED). En Finlandia, la coordinación de los actos estará a cargo del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud y del Consejo Nacional Finlandés para la Discapacidad, que es el organismo de enlace y cooperación entre las autoridades y las personas con discapacidad, sus familias y sus asociaciones.

En el marco del Año de las Personas con Discapacidad, se publicó en 2003 un estudio sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad⁸. Además, el Consejo Nacional Finlandés para la Discapacidad ha publicado una guía de derechos humanos para personas con discapacidad que atañe a la discriminación contra esas personas y a la manera de prevenirla. En octubre de 2003 se organizó un seminario para mujeres discapacitadas. Su objetivo fundamental fue aumentar la concienciación en materia de igualdad de derechos de los encargados de adoptar decisiones y de las mujeres con discapacidad, promover los debates e intercambios de experiencias y fortalecer la cooperación entre las asociaciones de discapacitados y las mujeres. Con ocasión del seminario se presentó asimismo una exposición de obras de arte.

En el plano municipal se ha puesto en marcha el proyecto “Servicios para personas con discapacidad en los municipios”. Su propósito es proporcionar una idea general de la forma en que funciona en la práctica la Ley relativa a la organización de servicios y medidas de apoyo sobre la base de una discapacidad determinada (380/1987). Entre otras cosas, el proyecto ha estudiado la distribución por regiones y por grupos de edad de los servicios para personas discapacitadas, el establecimiento de servicios alternativos en los municipios y las experiencias municipales en materia de aplicación de la Ley relativa a los servicios para discapacitados. Los resultados del proyecto se reúnen y dan a conocer en el informe titulado “Servicios municipales para personas con discapacidad – Usuarios y costos de los servicios y medidas de apoyo financiero adoptadas en 2001 de conformidad con la Ley relativa a los servicios para discapacitados”⁹. El informe forma parte de las Metas y Planes de Acción de la Asistencia Social y la Atención Médica en el período 2000-2003 que ha confirmado el Gobierno. Las recomendaciones relativas a los servicios de alojamiento y a las ayudas prestadas también se han terminado de formular durante el período que abarca el informe.

Además, en el período 2002-2004 se desarrollará el proyecto “Lukibussi”. Comprende una campaña de información para que los maestros, los encargados de los servicios médicos y de la asistencia social, las autoridades de los servicios de empleo, los padres y quienes tienen dificultades de aprendizaje cobren más conciencia de que esas dificultades existen. El proyecto se propone establecer una red nacional de servicios de apoyo y aportaciones de expertos destinada a las personas que aprenden, precisar diferentes modelos de organización y aplicar diversos criterios alternativos para determinar y tener en cuenta las diferencias en el aprendizaje. El proyecto “Lukibussi” llegará prácticamente a todos los municipios finlandeses.

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

En 1997, la Compañía finlandesa de televisión y radiodifusión (*Oy Yleisradio Ab*) y otras cinco emisoras europeas pusieron en marcha un plan trienal denominado “Es-crutinio del género” con el propósito de llevar un programa educativo a la pantalla de la televisión. Durante la ejecución del plan las distintas compañías de televisión y radiodifusión analizaron sus propios programas y audiencias. Tomaron nota de que el mayor número de mujeres presentadas en la pantalla aparecían en programas que abordaban

⁸ Jukka Kumpuvuori – Marika Högbacka: *Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet Suomessa* (“Derechos humanos de las personas con discapacidad en Finlandia”). Åbo Akademi, 2003.

⁹ *Vammaispalvelut tunnissa – vammaispalvelulain mukaisten palvelujen ja taloudellisten tukitoimien asiakkaat ja kustannukset tunnissa*. Publicado en 2001.

“cuestiones femeninas” tradicionales, como por ejemplo relaciones humanas o asuntos de familia o de la seguridad social y la salud. El menor número de mujeres se encontró en los programas dedicados a los delitos, a la tecnología y la ciencia y a los deportes. En general, la menor proporción de mujeres (9%) se verificó en los programas deportivos; en cambio, la proporción de mujeres más equilibrada (44%) se registró en los programas para los niños y los jóvenes. La edad es asimismo un factor claro: es más probable que las mujeres que aparezcan en pantalla sean las más jóvenes. Las mujeres son ligera mayoría (51%) entre las personas menores de 19 años, pero esta proporción disminuye de manera espectacular a medida que aumenta la edad: las mujeres constituyen 43% de las personas de 20 a 34 años, 32% de las que tienen de 35 a 49 años y sólo 20% de las mayores de 50 años.

Las compañías de televisión y radiodifusión han producido juntas el plan educativo “Escrutinio del género”, que fomenta la aplicación de prácticas correctas cuando mujeres y hombres son presentados por televisión. El plan educativo es un intento notorio de utilizar los programas de promoción de la igualdad entre los géneros y las teorías relativas a la comunicación y al género en beneficio de las audiencias y los reporteros. Su finalidad es afianzar desde el punto de vista del sexo o del género la relación entre los mercados de la comunicación europeos, siempre cambiantes, los programas nacionales e internacionales pro igualdad y la concepción actual de los programas de televisión. La Compañía finlandesa de televisión y radiodifusión ha preparado una versión en finlandés del plan educativo para todos los interesados en proseguir la labor de los reporteros finlandeses. Además, se ha preparado a un grupo de reporteros que están en condiciones de presentar el material de “Escrutinio del género” y organizar a su vez la preparación de los redactores y otros miembros del personal de la Compañía.

En el año 2003 la Compañía finlandesa de televisión y radiodifusión llevó a cabo una reforma de los canales de radio con el propósito de esclarecer las características y las prestaciones de los distintos canales. De conformidad con el Plan pro Igualdad aprobado en 1998, ninguno de los dos sexos debería tener una representación de menos de 40% en el año 2004. No obstante, al menos en los primeros tiempos de la reforma de los canales de radio, la proporción de mujeres seguía siendo de 22%, es decir, inferior a la prevista, lo que despertó críticas de organizaciones femeninas. Estas organizaciones criticaron también otro hecho vinculado con la reforma: un programa de radio especialmente dedicado a la mujer, “La hora de la mujer”, se dio por concluido y no se ofreció la posibilidad de reemplazarlo por otro similar.

También el canal MTV3 ha trabajado por la igualdad durante mucho tiempo. La empresa cuenta con su propio Grupo pro Igualdad y con un plan de promoción de la igualdad en las políticas relativas a su personal y a sus programas. El trabajo del canal MTV3 a favor de la igualdad ya se ha analizado en informes periódicos anteriores.

La Unión de Periodistas de Finlandia procura tener en cuenta los distintos aspectos de la igualdad en sus actividades, tanto en los lugares de trabajo como en la realización efectiva de su labor periodística. Entre otras cosas, la Unión alienta al periodismo a romper enérgicamente los modelos tradicionales de los papeles del hombre y la mujer. Todos los años el Grupo pro Igualdad de la Unión compila un informe en que, entre otras cosas, da a conocer la distribución por género de sus miembros. La proporción de mujeres entre los afiliados a la Unión crece año tras año y en la actualidad supera el 50%.

5. Publicidad discriminatoria

En mayo de 2001 empezó a trabajar el Consejo finlandés de Ética en la Publicidad. Reemplaza al anterior Consejo para la Igualdad en la Publicidad, que funcionó por espacio de 12 años. Así como el Consejo para la Igualdad en la Publicidad se preocupaba fundamentalmente por poner en práctica la igualdad en la publicidad, el Consejo de Ética en la Publicidad se propone fiscalizar el cumplimiento de prácticas correctas en la publicidad. Por añadidura, este último Consejo establece principios éticos en relación con cuestiones publicitarias. De todas maneras, aunque emite opiniones sobre la aceptabilidad ética de la publicidad, no adopta ninguna posición en cuanto a su legalidad. El Consejo centra fundamentalmente su labor en el examen de los pedidos de los consumidores, que pueden tener relación con cualquier tipo de publicidad, y de las cuestiones que a su criterio tienen importancia general.

Con arreglo a los principios relativos a la igualdad adoptados por el Consejo finlandés de Ética en la Publicidad, los anuncios no pueden entrañar la aprobación de la discriminación por motivo de género ni degradar, menospreciar o desdeñar a nadie en razón de su género. Tampoco se puede representar a un hombre o a una mujer como objeto sexual ni se puede utilizar el género en la publicidad para degradar, menospreciar o difamar. Los avisos también violan las buenas prácticas de la comercialización si afirman o sugieren que el papel de un género determinado es social, económica o culturalmente menos valioso que el del otro género o si contienen imágenes de funciones femeninas o masculinas estereotipadas.

Además del Consejo finlandés de Ética en la Publicidad, también el *Ombudsman* del Consumidor puede intervenir si la publicidad infringe las normas de la igualdad. Entre otras cosas, el *Ombudsman* del Consumidor puede dar curso a reclamaciones vinculadas con una comercialización discriminatoria y prohibir la adopción de medidas que entrañen una comercialización de esa índole.

En los últimos años algunas ONG han expresado su preocupación por la extensión y el endurecimiento de la pornografía en los medios de comunicación y en la publicidad, pues es posible que pueda desvirtuar la idea general sobre la mujer y el hombre y ofrecer a los muchachos y especialmente a las muchachas modelos de funciones que sean perjudiciales. Las ONG confían en que las autoridades ejerzan un control más estricto y se ocupen de formar en la igualdad a los que intervienen en el negocio de la publicidad.

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

6.1 Coordinación entre el trabajo y la vida de familia

En las recomendaciones que formuló en relación con el informe anterior, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer instó al Gobierno finlandés a ofrecer más incentivos a los hombres para que hicieran uso de su derecho a la licencia por nacimiento de un hijo.

En Finlandia, la mujer aprovecha la mayor parte de la licencia por razones de familia. La mujer hace uso de 98% de la licencia por nacimiento de un hijo que, de conformidad con la ley, puede ser utilizada por el padre o la madre de la criatura. Las madres toman casi siempre una licencia de maternidad de cuatro meses y a menudo aprovechan también la totalidad de la licencia por el nacimiento de su hijo, que

se otorga por unos seis meses. Esto quiere decir que únicamente un 2% de los padres hacen uso de la licencia por el nacimiento de su hijo; no obstante, casi dos tercios de los padres utilizan al menos una parte de su licencia de paternidad, que es de tres semanas. Ahora bien: casi la mitad de los padres que hacen uso de la licencia de paternidad la aprovechan íntegramente. En los últimos años se ha ido utilizando cada vez más la licencia de paternidad. El número de padres que la utilizan ha aumentado; en cambio, la duración media de esa licencia sigue siendo prácticamente la misma. El sistema finlandés de licencias por razones de familia de un empleado de plantilla permanente le garantiza su reincorporación en el puesto que ocupaba al término de su licencia.

La información proporcionada se basa en el memorando de 2001 presentado por el Grupo de Tareas designado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud con la misión de encargarse de la coordinación del trabajo con la vida de familia (PEVA II). En efecto, el Ministerio había designado un amplio grupo de tareas tripartito, compuesto por representantes de las distintas partes de la vida laboral, para que estudiara la manera de coordinar el trabajo con la vida de familia. El grupo recomendó que se introdujeran varias mejoras importantes en la licencia por razones de familia establecida por ley y examinó las posibilidades de que las alternativas de selección de las familias fuesen más flexibles.

El 1º de enero de 2003 entró en vigor el denominado Plan de licencias por razones de familia (HE 147/2002), vinculado con las reformas introducidas en la Ley relativa al seguro de enfermedad, la Ley de contratos de trabajo, la Ley de guarderías infantiles, la Ley relativa a la atención domiciliaria de los niños y la Ley de compensación de los costos de la licencia anual pagaderos por el período de duración del permiso extendido por el nacimiento de un hijo. El punto de partida fundamental de las reformas fue, por un lado, ampliar y flexibilizar las posibilidades de las familias de coordinar las obligaciones del trabajo con los deberes de la vida doméstica con arreglo a las necesidades de la familia y, por el otro, reforzar la igualdad entre la mujer y el hombre en el trabajo y la vida de familia.

El Plan de licencias por razones de familia proporcionó una nueva forma de licencia por razones de familia: la licencia parcial por el nacimiento de un hijo. La nueva licencia se basa en el hecho de que ambos progenitores comparten la responsabilidad del cuidado de los hijos. Esta responsabilidad compartida supone que ambos padres concierten con sus empleadores un acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial por un período de dos meses como mínimo.

La reforma apunta especialmente a aumentar la participación del padre en las actividades relacionadas con la crianza de los hijos pequeños y por eso le brinda más posibilidades de elección. Como parte de la reforma, la licencia por nacimiento de un hijo que podían utilizar tanto los padres biológicos como los adoptivos se ha ampliado para que los padres tengan la oportunidad de tomarse un mes completo de licencia combinando la licencia por nacimiento de un hijo con la licencia de paternidad. Además, las reformas legislativas han flexibilizado el sistema de permisos por nacimiento de un hijo de manera que también los progenitores de niños pequeños pueden gozar parcialmente de la licencia por nacimiento de un hijo. Por su parte, los progenitores que comparten la responsabilidad de cuidar a la criatura pueden hacer uso parcial de la licencia por nacimiento del hijo y trabajar a tiempo parcial simultáneamente.

La utilización del nuevo período de permiso por nacimiento de un hijo y el aprovechamiento parcial de la licencia correspondiente son supervisados por el Instituto de Seguridad Social en el marco de un proyecto de investigación aparte. La utilización de las prestaciones se controla con un registro especial, al que se añade el envío de cuestionarios a los progenitores para conocer y estudiar su actitud ante las reformas y la evaluación que ellos mismos hagan del efecto producido en los problemas relacionados con la coordinación entre el trabajo y la vida familiar y con la participación del padre en el cuidado del hijo. Los resultados de la investigación se usan para controlar los efectos de la reforma en la utilización de la licencia por nacimiento de un hijo y en el principio de igualdad y, si procediere, se adoptarán medidas para dar más amplitud a las disposiciones relativas a la licencia por razones de familia.

Además, en los años 2002 y 2003, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud desarrolló una campaña para promover el uso de la licencia por nacimiento de un hijo denominada precisamente “Haga uso de su licencia por el nacimiento de su hijo”; cabe señalar al respecto que en las maternidades se distribuyó entre los padres que concurrían a ellas un folleto en que se explicaba el funcionamiento de esa licencia. Con la información proporcionada a los padres sobre las licencias por razones familiares se pretendía inducirlos a ejercer sus derechos y a aprovechar la posibilidad de estar en su hogar para colaborar en el cuidado de los hijos y tener una mayor responsabilidad en su atención y crianza. Los principales destinatarios de la campaña fueron, además de los progenitores de niños pequeños en general y los padres en particular, los prestadores de servicios comunitarios y los encargados de tomar decisiones. Las campañas de promoción de la licencia por razones de familia han sido el tema de avisos en los diarios, historietas, afiches, etc.

También las principales organizaciones sindicales han procurado inducir a hombres y mujeres a utilizar por igual la licencia por razones familiares. En la primavera de 2002 organizaron varios actos regionales en el marco del proyecto “Una pausa para la familia”. La campaña se organizó sobre la base del Acuerdo sobre la política de ingresos para los años 2001 y 2002. El Acuerdo correspondiente a los años 2003 y 2004 contiene cláusulas que atañen a la información que debe proporcionarse a trabajadores y empleadores sobre las disposiciones que promueven la coordinación entre el trabajo y la vida de familia. En noviembre de 2002, las partes en un amplio Acuerdo sobre la política de ingresos convinieron en establecer un grupo de tareas para que preparara un proyecto de reforma de la Ley de Contratos de Trabajo sobre la utilización parcial de la licencia por nacimiento de un hijo. Se están preparando las enmiendas que corresponde introducir en los acuerdos colectivos con el Estado.

Sin embargo, incluso después de las reformas, el derecho a utilizar la licencia por nacimiento de un hijo presenta ciertos puntos débiles, a los que han prestado atención ciertas ONG, entre otras instituciones. El derecho a la licencia por nacimiento de un hijo sólo puede ser ejercido por los progenitores que viven en la misma casa que el hijo. Cuando los progenitores de la criatura no viven juntos, generalmente la criatura vive con la madre. En tal caso, el padre no puede utilizar las licencias por nacimiento de un hijo o por razones de familia y tampoco puede recurrir a la posibilidad garantizada de tomar una licencia para permanecer por cierto tiempo en su casa y atender al hijo enfermo. Para esas mujeres es más difícil combinar el trabajo con la vida de familia porque los gastos en que incurren los empleadores cuando

nace un niño tienen que ser pagados por los que dan empleo a mujeres. Por consiguiente, los críticos piden que se instituya un sistema en que los gastos que generan los niños puedan dividirse más equitativamente entre los empleadores y ambos progenitores. El procedimiento para solicitar las compensaciones pertinentes debe simplificarse y tener además en cuenta los gastos indirectos en que incurre el empleador como consecuencia de la maternidad.

En Finlandia, los formularios de familia reconocidos por la ley han sido modificados después de la presentación del informe anterior, pues a partir del 1° de marzo de 2002 las personas de un mismo sexo pueden registrarse como parejas. Según el Centro de Registro de la Población, a fines de 2002 se habían registrado 433 de ese tipo de parejas: 202 formadas por mujeres y 231 por varones.

6.2. *Quehaceres domésticos no remunerados*

Según una investigación sobre la inversión del tiempo realizada primero en 1987-1988 y después en 1999-2000, la distribución del trabajo en el seno de la familia se va nivelando en Finlandia. Resulta claro que los hombres invierten más tiempo que las mujeres en los empleos remunerados. La diferencia en la participación de mujeres y hombres en los quehaceres domésticos se ha ido reduciendo en el curso de los años noventa, cuando los hombres empezaron a participar más en ellos. El insumo total de trabajo, que comprende el empleo remunerado y la atención del hogar, es de unas tres horas menos por semana. La razón es que el trabajo remunerado ha disminuido en la misma medida para hombres y mujeres.

Los quehaceres domésticos varían fundamentalmente según la etapa de la vida de la persona que los realiza. El establecimiento de una familia y la existencia de hijos influyen en su volumen. Las madres de hijos que todavía no van a la escuela son las que más se ocupan de los quehaceres domésticos. Las mujeres realizan más de 60% de esos quehaceres. Se ha observado un mayor equilibrio en la división interna del trabajo como consecuencia de que la mujer efectúa menos quehaceres domésticos en todas las etapas de su vida; esto se observa más claramente en las familias con hijos en edad escolar y en las familias de personas mayores sin hijos de menos de 18 años. La cantidad de quehaceres domésticos disminuyó fundamentalmente para las mujeres con espíritu empresarial, cuyas actividades remuneradas aumentaron en los años noventa. La cantidad de quehaceres domésticos realizados en ese período por hombres ha aumentado, salvo en lo que se refiere a los hombres de menos de 45 años sin hijos de menos de 18 años que vivan con ellos. Especialmente los hombres de más edad, los desempleados y los obreros aumentaron su participación en los quehaceres domésticos.

Se ha desdibujado la división de quehaceres domésticos “de mujeres” y “de hombres” porque los hombres participan cada vez más en la cocina y la limpieza y, a su vez, las mujeres se dedican más que antes a las tareas del hogar.

En Finlandia el debate sobre la igualdad también ha tocado el tema de la participación de la mujer en tareas de asistencia no remuneradas. Las personas que, por ejemplo, se encargan de cuidar a familiares son en su mayoría mujeres. Al respecto, desde el punto de vista de la igualdad, los servicios de asistencia prestados por los municipios son factores de igualdad importantes, pues cuando funcionan bien permiten que la mujer participe en la vida laboral a jornada completa y que los familiares necesitados de cuidado tengan fuerza para arreglárselas solos por lapsos más prolongados.

En Finlandia, las personas mayores de 70 años son, en su mayoría, mujeres. En 2002, la Asociación de Autoridades Locales y Regionales Finlandesas puso en marcha el programa “Visitas preventivas a los hogares de personas de edad avanzada”, en que se desarrollan, ensayan y evalúan diferentes modelos operativos de visitas previsoras a los hogares de personas de edad avanzada en distintos municipios. Los grupos destinatarios están formados por personas de edad avanzada que viven en su casa: a ellas se les ofrece la posibilidad de recibir una visita domiciliaria previsoras realizada por un asistente social o un funcionario de los servicios de atención de la salud. En la visita domiciliaria se evalúa la capacidad de valerse por sí misma de la persona de edad avanzada, las condiciones de su vivienda y los servicios que necesita y se brinda a esa persona información sobre distintos temas, como por ejemplo los servicios ofrecidos, que comprenden por cierto actividades recreativas y pasatiempos.

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. Desarrollo de la cooperación entre las autoridades

En su declaración sobre el informe anterior del Gobierno de Finlandia, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer expresó su preocupación por el aumento de episodios relacionados con la trata de mujeres y la explotación de la prostitución de la mujer. Instó al Gobierno de Finlandia a intensificar sus esfuerzos por aumentar la cooperación entre las autoridades nacionales e internacionales finlandesas y las autoridades de otros países (especialmente de la Federación de Rusia y de los países bálticos) con miras a la preparación de medidas colectivas para prevenir y combatir la trata de mujeres.

Con respecto a la prostitución procedente de los países bálticos y de Rusia, Finlandia es a la vez un país de destino y de tránsito. Según una estimación de la Jefatura Central de la Policía Criminal, todos los años llegan a Finlandia entre 10.000 y 15.000 prostitutas que proceden de esos países. Muy a menudo los servicios sexuales son ofrecidos por el proxenetismo organizado fundamentalmente en residencias privadas, restaurantes y servicios de alojamiento. La prostitución callejera no tiene mucha importancia en Finlandia. La prostitución se relaciona fundamentalmente con el proxenetismo profesional. Según el informe provisional del Grupo de Trabajo del Ministerio de Justicia encargado de reformar las leyes relativas a la trata de seres humanos, la llegada de las prostitutas a Finlandia no guarda relación con las formas más graves de la trata de personas; empero, tiene que ver con engaños y abusos.

En el período que abarca el informe, el Gobierno ha procurado aumentar y mejorar la colaboración con las autoridades de otros países, especialmente de la Federación de Rusia y los países bálticos. Desde 2001, el Ministerio de Justicia ha establecido un fiscal de enlace en Tallinn (Estonia) para que sirva de vínculo entre las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley en Finlandia y Estonia y facilite y promueva la cooperación entre las autoridades. Desde septiembre de 2003 se ha establecido otro fiscal de

enlace en San Petersburgo (Rusia). Los fiscales de enlace también pueden ser una ayuda en la investigación de delitos relacionados con la trata de mujeres y en la presentación de cargos.

En el año 2001 se dictó en Vilnius (Lituania) una conferencia titulada “La esclavitud moderna”, que sentó las bases de un acuerdo, concertado en 2002, para organizar una campaña conjunta de información sobre la trata de mujeres. Finlandia participó en nombre de los países nórdicos y bálticos en esa campaña contra la trata de mujeres, cuya coordinación estuvo a cargo del Consejo Nórdico de Ministros (véase 4) en el Apéndice). La campaña se dirigió a los clientes —hombres— nórdicos para disuadirlos de adquirir servicios sexuales. El propósito perseguido en los países bálticos fue evitar que hubiese nuevas víctimas de la trata. Con ocasión de la campaña se estableció en cada país un grupo de tareas especial compuesto por expertos en distintas disciplinas, fueron organizados por el conjunto de los participantes tres seminarios internacionales y se creó un sitio en Internet que ha mantenido Estonia.

En el período 1998-2000 el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud puso en marcha un proyecto interno para prevenir la violencia contra la mujer y la prostitución, del que ya se habló *supra* en la sección correspondiente al artículo 5 de la Convención. Con respecto al proyecto, cabe señalar que se organizaron servicios para las mujeres sometidas a violencia y para los hombres que recurren a la violencia y que se obtuvo la cooperación internacional para prevenir la prostitución y la trata de mujeres. Además, se formaron expertos en distintos sectores, se publicaron trabajos en apoyo de la labor de prevención y se desarrollaron campañas nacionales de información.

La experiencia extraída del proyecto será la base del trabajo que se encarará en los próximos años. En abril de 2003 el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud designó a un *Ombudsman* y estableció un comité directivo de apoyo para que estudiara las medidas que era necesario tomar, habida cuenta de que la lucha contra la trata de mujeres y niños debía desplegarse en la esfera de acción del Ministerio. También existe el propósito de elaborar un programa nacional de prevención de la trata de mujeres. Entre otras cosas, el programa buscará distintas maneras de prevenir esta trata. La labor comprenderá planes y acuerdos concretos para proteger a las víctimas y a los testigos de la trata de mujeres. El programa estudiará asimismo las medidas que se podrían tomar para cerrar los canales de comercialización de esta trata. El estudio también abarcará medidas encaminadas a reducir el turismo sexual en colaboración con empresas de turismo y el Ministerio de Comercio e Industria y examinará las posibilidades de aumentar el nivel de empleo y el grado de capacitación de las mujeres de las zonas vecinas por diversos medios, como por ejemplo proyectos apoyados por los países nórdicos y la Unión Europea. Se abordarán además otros temas como la educación sexual de los jóvenes y las posibilidades de restringir la pornografía en general y la pornografía dura en especial.

1.2. Servicios sexuales por teléfono

En sus observaciones finales sobre el informe periódico anterior del Gobierno de Finlandia, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer instó al Gobierno a promover un cambio positivo que generase un ambiente hostil al ofrecimiento de servicios sexuales por teléfono.

En 1999, como parte del proyecto de prevención de la violencia contra la mujer y la prostitución, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud y el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Bienestar y la Salud (STAKES) llevaron a cabo un estudio sobre los avisos de servicios sexuales publicados en la prensa diaria. La investigación comprendió 35 diarios y reveló que en ellos se habían publicado 180.000 avisos por año con un beneficio económico considerable. De los 35 diarios estudiados, 24 habían publicado avisos de servicios sexuales y 11 se habían negado a publicarlos. En 60% de los avisos de servicios sexuales publicados, el sexo se comercializaba por una línea telefónica. La investigación también puso de manifiesto que la publicidad era cada vez menos sutil.

En el año 2002 se produjo un cambio con respecto a la publicación de avisos de servicios sexuales: varios importantes diarios matutinos y vespertinos, incluidos el principal matutino *Helsingin Sanomat* y los más importantes vespertinos, *Iltalehti* e *Iltasanomat*, decidieron dejar de publicar avisos de servicios sexuales. Después de esa decisión, la publicidad relativa a servicios telefónicos eróticos y otros similares ha decaído de manera significativa en los diarios. Según el redactor en jefe de *Helsingin Sanomat*, ese diario es uno de los que procuran asegurarse de que los avisos de servicios sexuales no se encubran bajo otro nombre en otros tipos de publicidad. De hecho, los avisos de servicios sexuales empiezan a quedar restringidos casi por entero al campo de Internet.

Los avisos de servicios sexuales no han sido prohibidos como tales en los diarios de Finlandia. La reglamentación del contenido de la publicidad queda a criterio de los redactores en jefe.

1.3. Reformas legislativas

La adquisición de servicios sexuales en lugares públicos queda prohibida por la nueva Ley de Orden Público (612/2003), que entró en vigor a principios de octubre de 2003. En la misma Ley se sanciona el ofrecimiento de servicios sexuales en un lugar público a cambio de un pago. Ya en 1999 los más altos jefes policiales impartieron instrucciones a la policía para que interviniera en casos de trata de mujeres, prostitución y delitos conexos.

En noviembre de 2002 el Ministerio de Justicia estableció un Grupo de Trabajo para que redactara una propuesta de penas para la trata de personas y algunas otras reformas conexas del Código Penal. El Grupo de Trabajo a cargo de la trata de personas, el proxenetismo y la prostitución presentó su primer memorando parcial en julio de 2003¹⁰. Allí propuso elevar la escala de las penas por el delito de proxenetismo al añadir en el Código Penal una nueva disposición sobre el proxenetismo agravado. De conformidad con la propuesta, también se impondrá una sentencia por proxenetismo a la persona que transmitiere información sobre la forma de establecer

¹⁰ Memorando del Grupo de Trabajo 2003:5.

contactos o de cualquier otra manera facilitare a otra persona la comercialización de relaciones sexuales u otros actos sexuales a cambio de un emolumento.

De conformidad con la propuesta, se incorporaría en el Código Penal una disposición complementaria que penase la adquisición de servicios sexuales. Al mismo tiempo, se elevaría la pena máxima por adquirir los servicios sexuales de una persona joven. La venta de servicios sexuales no sería punible, salvo en los casos previstos en la Ley de Orden Público.

El capítulo 25 del Código Penal, que se refiere a los delitos contra la libertad, se complementaría con una nueva disposición sobre la trata de personas. La definición del delito de trata de personas guardaría correspondencia con la aceptada en convenciones internacionales, como por ejemplo el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. La trata de personas podría reprimirse con una pena de prisión de cuatro meses como mínimo a seis años como máximo. Se incorporaría también en el capítulo una nueva disposición sobre la trata agravada de personas, en cuyo caso la pena de prisión oscilaría entre un mínimo de dos años y un máximo de diez años.

Se proyecta reformar la Ley relativa a las medidas coercitivas (450/1987) para que se pueda interceptar una llamada telefónica en caso de delitos muy graves relacionados con la trata de personas y el proxenetismo. De conformidad con la reforma de la Ley relativa a las medidas coercitivas (646/2003), que entrará en vigor a comienzos de 2004, será posible la televigilancia en las investigaciones de casos de proxenetismo.

Es probable que el proyecto de ley del Gobierno relativo a la trata de personas, el proxenetismo y la prostitución sea presentado durante el invierno de 2004 después de que se recaben distintas opiniones y se termine su redacción definitiva.

Aunque las ONG han apoyado en general la propuesta del Grupo de Trabajo a cargo de la trata de personas, también la han criticado por no proporcionar protección suficiente a las víctimas de la trata. Además, las ONG han señalado que las autoridades tendrían que preocuparse por aumentar la capacitación que se requiere para prevenir el problema de la trata de mujeres. También se ha propuesto que el Gobierno ponga en vigencia un código de ética vinculante para los empleados y funcionarios de empresas del Estado y las fuerzas de mantenimiento de la tranquilidad y el orden público con miras a la prevención de la adquisición de servicios sexuales en Finlandia y el exterior. Asimismo se ha considerado importante ampliar diversos servicios de apoyo a las víctimas.

También el *Ombudsman* para las Minorías ha advertido que hay indicios de que, en la práctica, es a menudo muy difícil que las prostitutas que ejercen su oficio en Finlandia pueden dejar de ejercerlo si lo desean. Según el *Ombudsman*, para una prostituta extranjera puede ser riesgoso recurrir a las autoridades finlandesas. Si una mujer que quiere dejar la prostitución se dirige a las autoridades, la amenazan con deportarla o mandarla de regreso a su país; esto, a su vez, puede suponer que la mujer termine envuelta en situaciones peligrosas o incluso que quede expuesta a la violencia en su hogar de origen. Según el *Ombudsman* de las Minorías, Finlandia tendría que adoptar un programa de acción para ayudar a las mujeres extranjeras que quisiesen dejar la prostitución durante su permanencia en Finlandia. Este programa de ayuda tendría que contar, al menos, con la cooperación de las autoridades policiales y de los servicios migratorios

y sociales; por otra parte, habría que examinar ciertos aspectos relacionados con el procedimiento que se sigue para otorgar permisos de residencia.

La Unión Europea ha redactado un proyecto de directiva del Consejo relativo al permiso de residencia por un corto plazo que se concede a las personas que colaboran con las autoridades competentes después de haber sido víctimas de maniobras efectuadas para facilitar la inmigración ilegal o la trata de seres humanos [COM (2002) 71]. El permiso de residencia permitiría que su titular accediera a los mercados de trabajo y tuviera derecho a obtener capacitación general o profesional, de manera tal que estuviera en condiciones de retirarse de la red de trata de personas.

2. Derechos sexuales

Las parejas de un mismo sexo pueden registrarse como alianzas desde el 1º de marzo de 2002. La Ley relativa a las alianzas registradas (950/2001) entró en vigor en esa fecha. Con contadas excepciones, el registro de una pareja del mismo sexo produce los mismos efectos jurídicos que el matrimonio. De conformidad con esas excepciones, no regirán para la alianza registrada las disposiciones de la Ley de Paternidad (700/1975) relativas al establecimiento de la paternidad sobre la base del matrimonio ni las aplicables exclusivamente a uno de los cónyuges en virtud de su sexo. Tampoco se aplicarán a una alianza registrada las disposiciones de la Ley de Adopción (153/1985) sobre el derecho de adopción que asiste a un cónyuge ni las de la Ley de Nombres (694/1985) relativas al apellido de un cónyuge.

En abril de 2002, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud estableció un Comité para que estudiara cuestiones especiales relacionadas con las alianzas registradas. Su misión consiste en aclarar los problemas sociales y jurídicos vinculados con la posición de los niños en las familias en que los adultos viven como alianza registrada y en formular propuestas para llevar a cabo las reformas legislativas necesarias. Otro objetivo del Comité era determinar si debían incluirse disposiciones que permitiesen la adopción interfamiliar (adopción de un hijastro o una hijastra) en las alianzas registradas.

El Comité presentó su informe en septiembre de 2003¹¹. Consideró que, en determinadas situaciones concretas, se podía admitir que, teniendo en cuenta los intereses del niño o la niña, una de las personas que vivieren en pareja como alianza registrada tuviese la posibilidad de adoptar al hijo o la hija de su pareja registrada; este derecho a adoptar al niño o a la niña se reconocería también a los dos miembros juntos de la alianza registrada. Por consiguiente, el Comité propone que se reformen la Ley de Adopción y la Ley relativa a las alianzas registradas para que los miembros de la alianza registrada tuviesen la posibilidad de adoptar a un niño o una niña en el marco de la adopción interfamiliar o a un niño o una niña del círculo íntimo de sus parientes o amigos que hubiere quedado huérfano o huérfana. El Comité propone asimismo que sea reformada la Ley relativa a la tutela de niños y a los derechos al tutelaje de manera que, en aras de los intereses superiores de un niño o una niña, un tribunal pueda confirmar el derecho al tutelaje de la pareja registrada de su progenitor o progenitora si los miembros de la alianza viviesen separados o si esa alianza hubiese terminado. El informe del Comité se ha distribuido para pulsar y tener en cuenta distintas opiniones antes de adoptar decisiones y seguir estudiando esos temas.

¹¹ Publicaciones del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud 2003:10.

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 públicas 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 2003 las mujeres emitieron 42,6% de los votos y la proporción de mujeres entre el total de candidatos fue de 39,8%. Las mujeres ocuparon 37,5% de las bancas parlamentarias y la proporción más alta (38,5%) de mujeres electas se alcanzó en 1991. A partir de las elecciones de 1983, la proporción de mujeres entre el total de miembros del Parlamento se ha mantenido por encima de 30%. Desde las elecciones de 1987, las mujeres han sido votantes más activas que los hombres. En las elecciones de 2003 votaron 68,0% de las mujeres y 65,3% de los hombres.

En las elecciones municipales, la proporción de mujeres entre los candidatos electos se ha mantenido en ascenso a lo largo de varios decenios. Por primera vez pasó de 30% en las elecciones de 1992. En las elecciones municipales de 2000 la proporción de mujeres entre los candidatos electos fue de 34,4%. También ha aumentado la proporción de mujeres en los organismos municipales, de manera que, con muy pocas excepciones, la proporción de mujeres entre los miembros de juntas directivas y otras juntas es ahora de 40% por lo menos. En las elecciones municipales de 2000 también el porcentaje de mujeres votantes (57,7%) fue más alto que el de los hombres (53,9%).

2. Composición del Gobierno

Ocho de los 18 ministros del gabinete del Primer Ministro *Matti Vanhanen*, es decir, 44% del Gobierno, son mujeres: la Ministra de Comercio Exterior y Desarrollo, la Viceministra de Finanzas, la Ministra de Cultura, la Ministra de Transporte y Comunicaciones, la Ministra de Asuntos Sociales y Salud, la Ministra de Trabajo, la Ministra de Educación y la Ministra de Salud y Servicios Sociales.

El cargo de Primer Ministro del Gobierno fue ocupado por primera vez por una mujer cuando, tras las elecciones parlamentarias de 2003, el Parlamento eligió a *Anneli Jäätteenmäki* para que lo ejerciera entre el 17 de abril y el 24 de junio de 2003. En ese momento estaban en el Gobierno, a cargo de carteras ministeriales, ocho mujeres. La distribución por género de los miembros del Gobierno era, pues, perfectamente equilibrada: había nueve ministras y nueve ministros.

En general, se ha fortalecido la posición de la mujer con respecto a la toma de decisiones políticas. Entre 1999 y 2003 dos mujeres presidieron el Parlamento: *Riitta Uosukainen* como presidenta y *Sirkka-Liisa Anttila* como vicepresidenta primera. Además, en 2000 una mujer, *Tarja Halonen*, fue elegida por primera vez Presidenta de la República.

3. Funcionarios públicos del Estado

3.1. Política del Estado en relación con su personal

El 30 de agosto de 2001 el Gobierno adoptó una decisión de principios sobre la política estatal con respecto a su personal. El Gobierno considera importante que el Estado sea un empleador ejemplar que desarrolle una política coherente y generosa para con su personal. Una política de personal bien gestionada, una buena administración y un personal competente y motivado generarán las condiciones indispensables para que el Estado pueda prestar servicios eficientes y promover así la competitividad nacional.

De conformidad con esa decisión de principios, las organizaciones estatales deben utilizar todos sus recursos de mando y generar un nuevo ambiente de liderazgo para mejorar el funcionamiento de las comunidades de trabajo. El Estado, como empleador, proporciona formación sistemática a sus ejecutivos y a los funcionarios que pretenden ocupar cargos directivos.

En 2001, el Ministerio de Finanzas formuló una recomendación para promover la igualdad entre los géneros en las oficinas y organismos estatales. El punto de partida de la recomendación sobre la igualdad es la obligación que la ley impone de no colocar a nadie, sin justificación, en una posición de desigualdad por motivo de género o por otras circunstancias conexas. De conformidad con el denominado principio de integración de las cuestiones de género, la recomendación se refiere a medidas que tiendan a incrementar el número de mujeres en puestos de la máxima categoría. También menciona ejemplos de la manera de promover la igualdad como parte de las medidas que se tomen en relación con los recursos humanos. La promoción de la igualdad se puede tener en cuenta al seleccionar a los ejecutivos, planificar las carreras y la formación del personal y poner en marcha numerosos proyectos relacionados con la comunidad de trabajo y las condiciones laborales. Al respecto subyacen factores éticos importantes que se relacionan con las circunstancias operativas y su desenvolvimiento.

En 2002, el Ministerio de Finanzas lanzó un proyecto para promover la colocación de mujeres en el gobierno del Estado. Una finalidad del proyecto es promover la colocación de mujeres en cargos directivos del Estado impulsando, entre otras cosas, el establecimiento de una red de mujeres ejecutivas. Otra de sus finalidades es estudiar los tipos de apoyo que promuevan un aumento del número de mujeres que desempeñen funciones directivas y, por otro lado, los obstáculos que encuentran las mujeres que pretenden cargos ejecutivos o que están a punto de ser nombradas en ellos. Se utilizan estadísticas para supervisar la evolución de la proporción de mujeres que ocupan puestos directivos en el gobierno del Estado. Entre otras cosas, el proyecto comprende la educación a cargo de mentores, las comunicaciones y reuniones para debatir y formarse.

3.2. *Funcionarios públicos de máxima categoría*

Los funcionarios públicos de máxima categoría son 203, de los cuales 31 (15,2%) son mujeres. El segundo grupo en orden de importancia comprende a los directores de oficinas y organismos estatales y a los jefes de dependencias de ejecución y otras dependencias con responsabilidades conexas, con excepción de las encargadas de tareas de supervisión. En este último grupo, la proporción de mujeres ha aumentado de 16,5% en 1997 a 31% en 2001. Son mujeres 45% de los expertos empleados por la administración estatal y 48% de todo el personal del Estado.

4. **La financiación de organizaciones femeninas**

La participación en la vida social por conducto de distintas ONG es una forma importante de participación en la democracia finlandesa. Las organizaciones finlandesas también se caracterizan por el funcionamiento de grandes y activos grupos de organizaciones femeninas, que son únicos por su campo de acción y su variedad incluso en comparación con sus homólogos nórdicos. Por ejemplo, el Consejo Nacional de Mujeres de Finlandia viene trabajando por promover la igualdad desde 1911. El Consejo Nacional cuenta con 56 organizaciones afiliadas que agrupan a más de 500.000 socias.

En Finlandia, a diferencia de lo que ocurre con muchas otras organizaciones en que trabajan conjuntamente hombres y mujeres, las actividades de las organizaciones femeninas no se financian con fondos públicos acordados por ley. Sin embargo, el Ministerio de Educación otorga apoyo estatal con criterio discrecional a la Coalición de Asociaciones de Mujeres Finlandesas para la Acción Conjunta (NYTKIS). No obstante, las organizaciones femeninas reciben otros tipos de apoyo y ayudas para proyectos concretos en vez de asistencia estatal permanente. Algunas organizaciones femeninas consideran que la incertidumbre reinante en materia de financiación es una desventaja. La Coalición ha propuesto no sólo el aumento de la financiación sino también el establecimiento de un centro de información expresamente dedicado a promover la igualdad entre los géneros y las investigaciones sobre la mujer con miras a lograr la igualdad de hecho y a reforzar la conexión entre las investigaciones sobre la mujer, los movimientos feministas y la política pro igualdad.

Artículo 8

Los Estados Partes tomarán 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 este punto el Gobierno se remite a sus informes anteriores.

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 obligen 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 este punto el Gobierno se remite a sus informes anteriores.

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 femenino de los estudios 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 políticas de trabajo

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha instado al Gobierno a redoblar sus esfuerzos por eliminar de la educación de la mujer los estereotipos y las ideas imperantes en materia de evaluación y remuneración de los empleos tradicionalmente femeninos. En particular, el Comité recomienda al Gobierno que procure promover la formación multidisciplinaria en los sectores donde sea típico que predominen las mujeres o los hombres. El Comité insta asimismo a integrar los estudios sobre cuestiones de género en todos los campos de la enseñanza.

El 1º de octubre de 2001 el Ministerio de Educación designó un Grupo de Trabajo para que se ocupara del proyecto “Igualdad en los mercados de trabajo”, de conformidad con los planes de acción en materia de política de empleo en Finlandia para el período 2001-2003. El proyecto pretende incidir en los mecanismos que influyen en la colocación de mujeres y hombres en los diferentes campos profesionales para que unas y otros se distribuyan de manera más pareja en esos campos. Las tareas asignadas al Grupo de Trabajo fueron: 1) elaborar medidas a corto y largo plazo con miras a influir en la elección estudiantil de los temas y las líneas de estudio y supervisar la aplicación y los efectos de los planes y providencias especiales que se pongan en marcha; 2) preparar un plan de acción que influya en la cultura del trabajo para que los representantes del género no considerado típico se sientan cómodos en el lugar de trabajo y tengan posibilidades de adelanto profesional, y 3) supervisar la aplicación y los efectos de los planes y providencias generales que se pongan en marcha.

Entre otras cosas, el Grupo propone que, en la educación científica, se adopten más a menudo métodos de enseñanza orientados hacia la comunidad, la experimentación y el trabajo de laboratorio. También hay que estimular el interés de las niñas por la tecnología modificando los planes de estudio. Además, la orientación que se brinde a los estudiantes debe tener en cuenta las distintas necesidades y esperanzas de ambos géneros. En los lugares de trabajo deben desarrollarse diversos modelos de acción para promover la igualdad y dar más impulso a las prácticas que la faciliten. También se debe ofrecer más información de la igualdad. Por añadidura, hay que poner en marcha proyectos que alienten a los hombres a buscar empleo en sectores donde predominen las mujeres.

En el plan de acción en materia de política de empleo en Finlandia para 2002 se enumeran las siguientes medidas para reducir la segregación:

- modificación de los fundamentos de los programas de estudio desde la educación general hasta la secundaria superior para que su contenido y los métodos de enseñanza mitiguen la segregación;
- puesta en marcha de proyectos y prácticas que induzcan a mujeres y varones a optar por posibilidades educativas atípicas;
- preparación de proyectos de desarrollo en que el contenido, los métodos y la organización de la enseñanza apunten a mitigar la segregación;
- organización de campañas para influir en la cultura del lugar de trabajo y aumentar el atractivo de diversas ramas de la industria, en particular de la metalúrgica;
- establecimiento de servicios de empleo —en especial de asesoramiento y orientación individual— que tengan muy en cuenta las cuestiones de género;

- estudios estadísticos para determinar cuáles son los sectores en que la distribución de los géneros es más desigual y las necesidades de mano de obra serán mayores en un futuro próximo.

En 2003 se puso en marcha, con el propósito de que siga en funcionamiento hasta 2005, un programa temático nacional para eliminar la segregación y tratar de alcanzar los objetivos establecidos para los mercados de trabajo. También los programas EQUAL y ESR 3 de la Unión Europea desarrollan y distribuyen modelos operativos para mitigar la segregación en la enseñanza y la vida laboral. Estos programas procuran influir en la elección de las carreras profesionales de mujeres y hombres mediante la información, la orientación profesional, el asesoramiento, la capacitación y la formación de formadores.

También el sector industrial ha procurado desde hace mucho tiempo influir en la elección de las carreras profesionales de los jóvenes. Los últimos proyectos comprenden las campañas “Fábricas de sueños”, organizadas desde 1999 por el Grupo TAT para los estudiantes del sistema general de enseñanza. Su propósito ha sido ofrecer a los jóvenes un cuadro atractivo de la industria como lugar de trabajo y destacar la importancia de la habilidad manual y del espíritu empresarial. Naturalmente, se ha supuesto que todo esto debe influir también en la elección de la carrera de las mujeres jóvenes. La campaña continuaba en 2003.

En su Acuerdo sobre la política de ingresos para el período 2003-2004, las organizaciones del mercado laboral han convenido en informar a los jóvenes de las distintas vocaciones y profesiones y de su versatilidad. Una de las ideas subyacentes es nivelar la distribución por géneros en los distintos sectores.

2. Diferencias de género en la educación

En Finlandia todas las niñas van a la escuela y las mujeres son cultas. En el grupo de 20 a 64 años, 75,4% de las mujeres y 71,5% de los hombres han terminado sus estudios secundarios. También entre las personas con título universitario, la proporción de mujeres es más alta que la de hombres. En parte, esto es consecuencia de que después de concluida la instrucción general, las mujeres siguen estudiando directamente más a menudo que los hombres. Un 65% de las niñas que terminaron su educación general en 2001 han proseguido sus estudios en colegios secundarios ese mismo año; en cuanto a los varones, 46% siguieron estudios secundarios y 45% cursos de formación profesional.

Entre los estudiantes que obtuvieron un título universitario en 2001, la proporción de mujeres fue de 59%. Entre los que ese mismo año terminaron sus estudios de postgrado (se licenciaron o se doctoraron), la proporción de mujeres fue de 46%. La proporción de mujeres con una licenciatura o un doctorado aumentó de 15% en 1975 a 33% en 2001.

Aunque en especial las mujeres jóvenes son muy instruidas en Finlandia, los campos educativos de la mujer y del hombre están divididos. En 2001 más de 80% de quienes siguieron estudios técnicos fueron varones, en tanto que 89% de quienes siguieron estudios sociales o relacionados con la salud fueron mujeres. También en los campos de la educación, los servicios y el arte predominan las mujeres, en una proporción de 70% aproximadamente. Las mujeres son también mayoría clara entre quienes dictan cursos preparatorios para los inmigrantes.

En comparación con los hombres, las mujeres estudian por más tiempo e ingresan en el mercado laboral a mayor edad. Entre los asalariados que tienen título universitario, las mujeres llegan a 39% y los hombres a 31%.

La reforma total de las leyes relativas a la educación entró en vigor el 1° de enero de 1999. En relación con la reforma legislativa, cabe señalar que se prestó particular atención a garantizar la igualdad de la enseñanza y de los servicios educativos. En la legislación se incluyó asimismo una disposición que reconoce el derecho de los estudiantes a estudiar en un entorno seguro.

En Finlandia, los fundamentos de la educación básica se encuentran en una manera de pensar imparcial en materia de género; aunque esta forma de pensar lleva implícita la idea de igualdad, en la práctica puede derivar en desigualdad en el sistema educativo. Por ejemplo, los planes de estudio de las escuelas no comprenden la enseñanza de la igualdad ni apoyan necesariamente el desarrollo de la sensibilidad de género. A criterio de varias ONG, es preciso prestar más atención tanto a la promoción de la sensibilidad en materia de género y a la igualdad en las prácticas y modelos de enseñanza cuando se forme al personal docente cuanto a los planes de estudio y la producción de material pedagógico. Según ellas, los programas de acción elaborados para poner en práctica la igualdad deben extenderse a todo el sistema educativo. Además, es preciso valorar en mayor medida la capacitación en campos donde predominen las mujeres y ofrecer incentivos a los varones para que elijan esferas de actividad que cuentan tradicionalmente con el favor de las mujeres.

Al financiar el funcionamiento de los institutos politécnicos, el Ministerio de Educación ha prestado atención a la enorme diferenciación de la capacitación que se brinda en ciertos campos donde predominan las mujeres o los hombres. Los institutos politécnicos que logran más éxito matriculando estudiantes del género minoritario y los profesores encargados de programas de capacitación fuertemente diferenciados por género han recibido financiación complementaria para incentivarlos a desarrollar prácticas favorables a la igualdad entre los géneros.

El Programa de Desarrollo de las Matemáticas y las Ciencias “LUMA”, que funcionó en el período 1996-2002, también se propuso promover una mayor igualdad entre los géneros en esos campos. Entre otros, participaron en el Programa autoridades a cargo de la educación y representantes de escuelas u otros institutos de enseñanza y de universidades, del mundo de los negocios y de diversas organizaciones. Según el informe final, la proporción de mujeres entre los nuevos estudiantes universitarios de tecnología y ciencias se elevó de 20% a 24%. En el período examinado aumentó 68% el número absoluto de mujeres interesadas en las ciencias y la tecnología porque creció el número de plazas disponibles en los institutos de enseñanza correspondientes. Las universidades organizaron cursos y proyectos expresamente dirigidos a las mujeres en el campo de las matemáticas y las ciencias. También se ha perseguido el propósito de contratar a más mujeres para perfeccionar la estructura de los títulos universitarios y establecer programas de capacitación multidisciplinarios.

Las cuestiones relativas a la igualdad también son muy importantes en la formación de los docentes. Además de los estudios que deben seguir obligatoriamente, examinan aparte las cuestiones relativas a la igualdad: así, los estudiantes de magisterio pueden estudiarlas en cursos voluntarios, cursos de documentación o cursos planificados por ellos mismos.

También las Fuerzas de Defensa han procurado que se recluten más mujeres. Por ejemplo, orientan su publicidad hacia los jóvenes y ponen de relieve que hay tareas militares y civiles que pueden desempeñar las mujeres. El salario y el progreso profesional de las mujeres que cumplen funciones militares en las Fuerzas de Defensa son los mismos que los de los hombres con la misma preparación e igual duración del servicio. En cuanto a las tareas civiles, la diferenciación por género es la misma que en los demás sectores de la sociedad. En la actualidad las mujeres tienen acceso a los cursos de preparación para la carrera militar y, al ser llamadas a filas, pueden recibir el adiestramiento que deben cumplir todos los conscriptos en conjunto. Durante el período que abarca el informe, las mujeres han recibido instrucción como oficiales de cuerpos especiales y cursado estudios de la misma manera que los varones en la Escuela Nacional de Defensa.

En el año 2000, la Academia de Finlandia aprobó un Plan pro Igualdad para el período 2001-2003 que comprende diversas medidas para promover la carrera de investigación entre las mujeres. El Plan obliga a los Consejos de Investigación a velar porque las personas del sexo minoritario entre los investigadores ocupen por lo menos 40% de esos cargos, salvo que lo impidan razones especiales. Esas medidas atañen a los investigadores que financia la Academia; el Plan también tiene en cuenta la coordinación de la labor de investigación, la familia y las necesidades personales de las investigadoras y de los investigadores jóvenes de ambos sexos. La reforma del Plan pro Igualdad se iniciará en el otoño de 2003. Según los informes de seguimiento de los últimos cinco años, todos los Consejos de Investigación han designado para ocupar cargos de investigación de la Academia de Finlandia a un número de mujeres claramente superior al que les correspondería en función del número de mujeres postulantes o de mujeres dispuestas a aceptar esos cargos. También va en aumento la proporción de mujeres empleadas en la Academia de Finlandia.

Ha aumentado además la proporción de mujeres entre los docentes universitarios. En 1999, 17,9% de los profesores universitarios eran mujeres. En 2002, ese porcentaje llegó a 21,2%, el más alto de la Unión Europea. Las asociaciones profesionales estiman que, en el largo plazo, aumentará aún más la proporción de mujeres entre los profesores universitarios, habida cuenta de que cada vez hay más mujeres entre los estudiantes, los graduados y los postgraduados universitarios.

La Federación de Familias Monoparentales de Finlandia (*Yksinhuoltajien ja yhteishuoltajien liitto ry*) pone de relieve las características discriminatorias contra la mujer que presenta el sistema de apoyo al estudio. En su opinión, ese sistema no presta suficiente atención a la paternidad y a las necesidades especiales que supone. Los subsidios al estudio no incluyen un complemento para los progenitores solteros; tampoco los estudiantes tienen derecho a recibir automáticamente apoyo monetario de los municipios. Es frecuente que los progenitores solteros que estudian no dispongan en la práctica de posibilidades de trabajar de noche o los fines de semana para aumentar los ingresos de su familia. Por otra parte, el sistema de apoyo al estudio contiene un límite de ingresos, que siempre es el mismo, sin que importe que el estudiante tenga o no tenga hijos. Habida cuenta de que la mayoría de los progenitores solteros son mujeres, los problemas del sistema de apoyo al estudio afectan especialmente a las mujeres.

3. Medidas relativas a la política para la juventud y el deporte

3.1. Política para la juventud

De conformidad con la Ley del Trabajo de los Jóvenes (235/1995), el trabajo y las actividades de los jóvenes promueven la igualdad entre las distintas generaciones, las mujeres y los hombres y las diferentes regiones de Finlandia, así como la tolerancia y el multiculturalismo. Con arreglo a la ley del Trabajo de los Jóvenes, el Ministerio de Educación es el encargado de orientar el trabajo y las actividades juveniles. El establecimiento de condiciones para el trabajo de los jóvenes es fundamentalmente responsabilidad del Estado, los municipios y las organizaciones juveniles.

La asistencia financiera a las organizaciones juveniles, sean nacionales o no, y a las organizaciones relacionadas con el trabajo de los jóvenes también tiene en cuenta las cuestiones de igualdad. La ayuda otorgada por el Estado a las organizaciones nacionales está fundamentada en consideraciones entre las que se destacan las atinentes a la igualdad. El Ministerio de Educación ha respaldado diversos proyectos que procuran incrementar la igualdad, especialmente entre las minorías étnicas.

En las investigaciones sobre los jóvenes, los temas relativos a la igualdad siguen siendo importantes. Además de los estudios sobre niñas y mujeres jóvenes, se han llevado a cabo otros sobre las funciones y la situación de los niños y hombres jóvenes.

La División de Política para la Juventud del Ministerio de Educación puso en marcha el proyecto “TASANUPO” (Igualdad en la política para la juventud), que funcionó con arreglo a lo previsto hasta el año 2000. Con el proyecto se integraron las cuestiones de género en la política para la juventud. El proyecto sirvió de marco para el establecimiento de un sistema de autoevaluación del trabajo de los jóvenes y de la igualdad en dos regiones piloto.

Además, la Asociación de Autoridades Regionales y Locales Finlandesas ha puesto en marcha un proyecto de investigación (“Nuorten Suomi 2001”) para estudiar las opiniones de adultos jóvenes, de 18 a 26 años, sobre sus propios municipios, la labor municipal y el grado de aprecio que les merece, sus planes de mudarse, los servicios municipales y los empleos del sector público, así como las actitudes de la juventud ante la influencia social y la democracia municipal. El proyecto se ejecutó en tres etapas, en 1996, 1998 y 2001, y la información sobre los resultados obtenidos se dieron a conocer en distintas oportunidades durante su ejecución.

Según el estudio, 42% de los finlandeses jóvenes, de 18 a 26 años, vivían con sus padres. Los hombres y las mujeres se mudaban respectivamente a los 19,9 años y a los 18,8 años de edad. La clara mayoría de los jóvenes que vivían con sus padres eran varones de todos los grupos etarios. Para los jóvenes finlandeses, la razón más importante para vivir en el hogar de la familia era claramente que les resultaba barato. Sin embargo, se manifestaron otras razones importantes para que los jóvenes de más de 24 años viviesen con sus padres: se vinculaban con el desempleo y la necesidad de recibir ayuda de sus progenitores. De conformidad con el estudio, los jóvenes también creen tener posibilidades de influir en la toma de decisiones de la sociedad y pretenden mantener los pilares básicos de ésta. Por el contrario, los jóvenes no confían en los agentes sociales encargados de adoptar decisiones sobre funciones sociales tales como la atención de la salud y el sistema de enseñanza.

3.2. *Política en materia de deportes*

La representación masculina, abrumadoramente mayoritaria en los deportes competitivos y de alta competencia, ha sido importante en los debates sobre la igualdad y se refleja asimismo en otros campos del deporte, como el desarrollo y la promoción de actividades deportivas para niños y jóvenes o para adultos y para mantenerse en buenas condiciones. Según los estudios realizados, todavía se sigue gastando más dinero en las instalaciones deportivas para hombres y niños que en las destinadas a niñas y mujeres.

Con arreglo al artículo 1 de la Ley del Deporte (1054/1998), que entró en vigor en 1999, la finalidad de la Ley es promover la igualdad mediante el deporte. Se han presentado varios proyectos y adoptado diversas medidas para poner en práctica la igualdad.

En el año 2000 se organizó en Finlandia la Conferencia de la red Mujeres Europeas y Deporte (EWS). La Federación Finlandesa del Deporte ha ejercido la presidencia de la red en el periodo 1998-2000. Entre los temas examinados por la Conferencia se destacó la promoción del aumento de la proporción de mujeres en los órganos deportivos con facultades decisorias y del fortalecimiento de la red EWS.

En 2001 el Ministerio de Educación elaboró los criterios para medir los resultados de la labor de las asociaciones deportivas nacionales. La utilización de criterios de eficacia social para poner en práctica la igualdad entre mujeres y hombres en los deportes finlandeses es uno de los objetivos e ideas centrales de la Ley del Deporte. El propósito perseguido es utilizar esos criterios para generar una cultura del deporte en que niñas, niños, mujeres y hombres dispongan de las mismas oportunidades de practicar deportes y participar en la toma de decisiones. También hay que prestar atención a la puesta en práctica de la igualdad para satisfacer las necesidades de practicar deportes de grupos especiales. Se logrará una cultura deportiva donde reine la igualdad con el cambio de actitudes, que por cierto promueven todos los programas que procuran introducir cambios cualitativos permanentes.

El grado en que la igualdad se pone en práctica en las distintas disciplinas se mide teniendo en cuenta sus características especiales y su nivel actual. Este nivel se examina utilizando como punto de partida la distribución por género de quienes practican la disciplina. El resultado obtenido se compara, entre otras cosas, con la distribución por género de quienes participan en la toma de decisiones. La evolución de ese nivel y de las aportaciones de las asociaciones para llevar a la práctica la igualdad de oportunidades se evalúan asimismo en función de informes escritos solicitados a las asociaciones sobre las medidas que hubieren adoptado o proyectado adoptar con respecto a la disciplina examinada.

Además, el Ministerio de Educación ha otorgado ayudas para apoyar y desarrollar algunos proyectos, como por ejemplo los que apuntan a generar las condiciones imprescindibles para la práctica femenina de deportes de equipo. Todos los años el Ministerio otorga el premio “Zapatillas de carrera” (“Spikes”) o subsidios conocidos con ese mismo nombre a personas físicas, comunidades o proyectos que promueven la igualdad en el deporte.

En 1996, el Ministerio de Educación, junto con la organización que aglutina a las agrupaciones deportivas del país, la Federación Finlandesa de Deportes, brindó su apoyo a proyectos locales y regionales que se proponían promover la participación de los

inmigrantes en las actividades deportivas y poner coto a la intolerancia étnica por conducto del deporte. Un punto de convergencia para el otorgamiento de ayudas ha sido especialmente la promoción de deportes para mujeres y niñas inmigrantes.

En la actualidad, la División de Deportes del Ministerio de Educación está preparando un proyecto experimental, denominado "SUVAUS", para evaluar los efectos de las cuestiones de género en la asignación y el otorgamiento de fondos al deporte. El proyecto se pondrá en marcha en 2004.

4. Estudios sobre la mujer

Los estudios sobre la mujer constituyen un campo de investigación que se expandió y diversificó rápidamente en los años noventa; su establecimiento en las universidades finlandesas fue promovido por ocho cátedras cedidas por el Ministerio de Educación (Helsinki, Joensuu, Jyväskylä, Oulu, Tampere, Turku, Svenska Handelshögskolan y Åbo Akademi). Al aceptar las donaciones, las universidades se comprometieron a reembolsar los gastos ocasionados por el funcionamiento de las cátedras. En la actualidad, la financiación del Ministerio ha concluido o está a punto de concluir en todas las universidades. Entre las cátedras cuyos gastos corren ahora por cuenta de las universidades, sólo algunas son permanentes y, entre las permanentes, apenas una está a cargo de un profesor de plantilla. La Universidad de Laponia ha emprendido la enseñanza en gran escala de investigaciones sobre la mujer sin realizar trabajos de investigación sobre el terreno. Sin embargo, el 1º de agosto de 2004 se establecieron en esa Universidad una cátedra y un puesto ocupado por un investigador auxiliar que estudia cuestiones de la mujer. Además, la Academia de Finlandia financia la cátedra *Minna Canth* por un plazo determinado.

Desde el punto de vista administrativo y financiero, las dependencias dedicadas a estudios sobre la mujer están en situación distinta en las diferentes universidades. Están ubicadas en varias facultades y administrativamente son departamentos, institutos, materias o redes de enlace. Lo que en la actualidad caracteriza el trabajo de todas ellas es la falta de continuidad que, entre otras cosas, obedece a nombramientos efectuados por un plazo determinado y a la inseguridad de la financiación. Por lo demás, esto dificulta la planificación y el desarrollo del tema en el largo plazo.

Según un informe de evaluación encargado por el Ministerio de Educación y llevado a cabo por un equipo de evaluadores internacionales, que fue nombrado por la Academia de Finlandia y terminó su labor en el otoño de 2002 (véase 5) en el Apéndice), los estudios sobre la mujer en Finlandia son de gran jerarquía y tienen importancia social. No obstante, el informe advierte que, sin recursos adicionales, los estudios sobre la mujer están destinados a experimentar un retroceso; los recursos disponibles hoy en día no serían suficientes ni siquiera para mantener el nivel de las investigaciones actuales.

Además, el informe presta atención a los servicios de documentación, subdesarrollados en Finlandia en comparación con los otros países nórdicos. La coordinación de los estudios sobre la mujer ha quedado excluida de la descripción de las tareas encomendadas al auxiliar de investigación del Consejo para la Igualdad, dependiente del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, y la administración del Estado no ha nombrado a nadie para que se encargue de esas funciones. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud ha confiado al *Instituto Cristina* el desarrollo de un proyecto sobre servicios de información de los estudios sobre la mujer, inclusión hecha

de una red de servicios para satisfacer las necesidades de información en la materia experimentadas por la administración pública, las universidades, ONG, medios de comunicación y ciudadanos particulares. Entre otras cosas, los servicios comprenderán un registro de expertos, el ofrecimiento de información, la enumeración de las entidades encargadas de informar según los temas y datos sobre la integración de las cuestiones relativas a la igualdad. No obstante, el servicio de enlace no satisfará por sí solo las necesidades de documentación y coordinación de los estudios sobre la mujer.

Las oficinas de estudios sobre la mujer dependen de la Sociedad Finlandesa de Estudios sobre la Mujer, que publica la revista *Naistutkimus – Kvinnoforskning* (“Estudios sobre la mujer”) y organiza anualmente un seminario de estudios sobre la mujer. En la actualidad la Sociedad cuenta con unos 500 miembros. El canal de debate “*Naistutkimuslista*” (“Lista de estudios sobre la mujer”), de alcance nacional, tiene unos 900 abonados.

Las oficinas de estudios sobre la mujer también han establecido una red universitaria “HILMA” para impulsar la cooperación en la enseñanza y la investigación. El proyecto cuenta con la financiación del Ministerio de Educación en el período 2004-2006. La red HILMA mantiene un portal que hace las veces de canal de información virtual de los estudios sobre la mujer y es utilizado por las oficinas de estudios sobre la mujer para dictar cursos en toda la nación.

En la escuela para postgraduados “*Naistutkimuksen sukupuolijärjestelmä*” (“El sistema de género de los estudios sobre la mujer”) estudian actualmente 20 postgraduados: siete son financiados por el Ministerio de Educación, cinco por las universidades y los otros ocho han logrado pagarse ellos mismos los estudios. Además, según un informe nórdico, unos 90 graduados en Finlandia han recibido instrucción en estudios sobre la mujer. Hay, pues, expertos en esta esfera. El problema reside, sin embargo, en la falta de apoyo financiero y administrativo. Además de la ampliación de la enseñanza universitaria, otro reto importante en el futuro será la integración de los estudios sobre la mujer en los programas de enseñanza elemental y secundaria.

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, inclusive a 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 atención 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

Los indicadores generales de la vida laboral que describen las diferencias entre hombres y mujeres siguen siendo “iguales”, como ocurría cuando se presentaron los informes anteriores. En 2002, las mujeres representaban 48% de la fuerza de trabajo (empleados y desempleados) en el grupo etario de 15 a 64 años y 54% de la totalidad de desempleados. La tasa de empleo de la mujer era de 66,2% y la del hombre de 69,2%. Aunque en el grupo etario de 20 a 44 años la tasa de empleo del hombre era más alta que la de la mujer, entre las personas de 45 a 59 años la diferencia de género se volvió a favor de la mujer y la diferencia se redujo a un 1%.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha manifestado su preocupación porque en muchos sectores se observaba una reducida presencia de mujeres en puestos de alta categoría e instó al Gobierno a redoblar esfuerzos para aumentar el número de mujeres en esos puestos.

Según el censo de 2000, la proporción de mujeres entre los empleados de alta categoría era de 48%. Según la clasificación de las ocupaciones de 2001, 47% de los directores del sector público eran mujeres en 2000. Utilizando la misma clasificación, la proporción de mujeres entre los directores del sector público había sido de

46% en 1995. Entre los más altos cargos de la administración pública, la proporción de mujeres llegó a 27%, lo que representó un aumento de 4% desde 1995. La proporción de mujeres variaba en la administración central del Estado, los distritos, las administraciones locales y los gobiernos de los municipios y las ciudades. Poco más de la tercera parte de los directores de la administración central del Estado eran mujeres.

Entre los encargados de la producción y la supervisión, la distribución por género dependía de la rama del trabajo. La división del mercado laboral entre hombres y mujeres se observaba asimismo en los puestos directivos. Más de 90% del personal de supervisión en la construcción, la industria y el transporte estaba formado por hombres. En las esferas de la asistencia social y la atención de la salud, la proporción de mujeres que ocupaban puestos directivos era de 82%.

En el año 2000, la proporción de mujeres en puestos directivos del sector privado era de 26% en 2000 y de 1% menos en 1995.

1.1.1. Planes de igualdad

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha instado al Gobierno a establecer mecanismos más rígidos para controlar los planes de igualdad formulados de conformidad con la Ley de la Igualdad. En los últimos años se ha prestado especial atención a incrementar la eficacia de los mecanismos de control.

El primer estudio sobre la planificación de la igualdad, compilado por el *Ombudsman* para la Igualdad, quedó terminado en 1998. Según las estimaciones del propio *Ombudsman*, el estudio describía un panorama ligeramente más favorable al cumplimiento de los planes relativos a la igualdad que el que ofrecía la realidad.

En el verano de 2002, el *Ombudsman* para la Igualdad realizó un nuevo estudio sobre la planificación de la igualdad en los lugares de trabajo, especialmente en el sector privado. La planificación de la igualdad se había llevado a cabo en 27% de los lugares de trabajo. Los promotores más activos de la igualdad eran los lugares de trabajo grandes, donde estaban empleadas más de 500 personas. No obstante, el *Ombudsman* para la Igualdad puso de relieve que, a menudo, las medidas concretas adoptadas habían sido insuficientes. Tampoco hay una conciencia generalizada de que la planificación de la igualdad es una obligación asignada por ley a los empleadores¹².

Quizás una de las razones por las cuales las empresas pequeñas y medianas no se ocupan de planificar la igualdad tanto como las empresas grandes se encuentre en la limitación de los recursos de que disponen para cumplir las obligaciones que la ley impone a las empresas que tengan más de 30 empleados. Es posible que la planificación de la igualdad en esas empresas tenga que ser apoyada por medios que no sean los de la mera supervisión.

Un comité creado para preparar una reforma de la Ley de la Igualdad propone en su informe que el *Ombudsman* para la Igualdad establezca un plazo máximo para que las empresas cumplan sus obligaciones en caso de que advierta que los empleadores hacen caso omiso de la planificación de la igualdad. Si el plazo máximo venciera, podría obligarse a la empresa a cumplir sus obligaciones con la amenaza de una multa.

¹² De los planes a la acción. Informe del *Ombudsman* para la Igualdad sobre la planificación de la igualdad en los lugares de trabajo en Finlandia. Oficina del *Ombudsman* para la Igualdad, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. Folletos sobre la igualdad 2003:1.

El *Ombudsman* para la Igualdad ha procurado encontrar otros medios para promover la planificación de la igualdad y distribuir la información pertinente. La planificación de la igualdad no es un fin en sí misma; es parte de las obligaciones que la ley impone a los empleadores de promover la igualdad de manera sistemática y orientando todas sus actividades hacia el logro del fin. Para facilitar la planificación de la igualdad en los lugares de trabajo, en 2003 se publicó “Juego de herramientas para lograr la igualdad entre los géneros”¹³, en que se brindan consejos y se ofrece una lista de control de las cuestiones que hay que tener en cuenta al planificar la igualdad.

Durante algunos años, el *Ombudsman* para la Igualdad también ha visitado distintos lugares de trabajo en diversos puntos de Finlandia. En esas visitas siempre se examinan cuestiones relacionadas con la planificación de la igualdad en cada empresa.

Hoy en día todavía están pendientes de ejecución varios otros proyectos cuyo objetivo es promover la igualdad en el mercado de trabajo. Por ejemplo, en 2002 la Universidad de Tampere lanzó un proyecto trienal de investigación y desarrollo, “La igualdad como valor adicional”, con objeto de estudiar y promover la planificación de la igualdad en la vida laboral. A su vez, “*Mosaiikki*”¹⁴ es un proyecto de investigación y una red de enlace para el período 2001-2004 que pusieron en marcha organizaciones del mercado de trabajo con el propósito de buscar y encontrar prácticas buenas e igualitarias en los lugares de empleo. Este proyecto es la continuación de otro, “Un lugar de trabajo propicio e igualitario”, puesto en marcha en 1998 en el marco del Acuerdo sobre la política de ingresos.

1.2. *Acoso sexual*

Después de examinar el informe anterior de Finlandia, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer expresó su preocupación por el alto nivel de acoso sexual en los lugares de trabajo y recomendó que el Gobierno finlandés adoptara todas las providencias necesarias para habilitar a las personas físicas y a las ONG a tomar medidas con respecto al acoso sexual.

Sobre la base de los estudios pertinentes, puede señalarse que el acoso sexual en los lugares de trabajo ha disminuido claramente. La proporción de mujeres sometidas a acoso sexual fue de 27% en 1993, según un estudio realizado ese mismo año¹⁵, y de 18% en 2001, según el Barómetro de la Igualdad correspondiente a ese año. De conformidad con ambos estudios, las formas más típicas de acoso fueron comentarios fuera de lugar y chistes de doble sentido.

Sin embargo, el estudio del acoso sexual en el lugar de trabajo se ve dificultado por el hecho de que ser objeto de una persecución que entrañe acoso es una experiencia muy subjetiva, difícil de medir objetivamente. Tampoco nos dicen las estadísticas disponibles si quien ha sufrido acoso lo ha comunicado a su empleador, como exige la legislación, para que éste pueda intervenir en el caso.

¹³ Folletos sobre la igualdad 2000:1.

¹⁴ www.mosaiikki.org.

¹⁵ Elina Haavio-Mannila y Osmo Kontula: Seksuaalinen lähentely, ahdistelu ja maksettu seksi (“Actitudes con respecto al sexo: el acoso sexual y la prostitución”). En forma de libro: Suomalainen seksi: Tietoa suomalaisten sukupuolielämän muutoksesta (Compilación: Osmo Kontula y Elina Haavio-Mannila), págs. 311-342. Publicado en 1993.

A comienzos de 2003 entró en vigor una nueva Ley de Seguridad en el Trabajo (732/2002), que abriga el propósito de mejorar el entorno y las condiciones laborales para garantizar y mantener la capacidad de trabajo de los empleados y prevenir y combatir los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y otros perjuicios para la salud física y mental de los trabajadores como consecuencia de su labor y del entorno que la rodea. La Ley se aplica a cualquier tarea que se realice con arreglo a un contrato de empleo, se desempeñe en la administración pública o en relación de dependencia de conformidad con una ley pública o sea ejecutada en determinadas condiciones, como por ejemplo por un convicto.

Con arreglo al artículo 28 de la Ley, el empleador tiene el deber de adoptar medidas para eliminar cualquier inconveniente, por los medios a su disposición, después de haber sido informado de que en el lugar de trabajo un empleado o una empleada ha sufrido acoso o cualquier otra conducta impropia que haya sido perjudicial o dañina para su salud. El empleador puede darse cuenta de que hay acoso de diversas maneras: por ejemplo, al cumplir su obligación de vigilar las condiciones laborales existentes. El acoso y el trato impropio se refieren asimismo al acoso sexual y al trato impropio desde el punto de vista del sexo. En los casos de acoso sexual también rigen las disposiciones de la Ley relativa a la Igualdad entre la Mujer y el Hombre (609/1986).

En la primavera de 2002, sobre la base de la legislación en vigencia, las organizaciones del mercado laboral redactaron las directrices generales relativas al acoso sexual en los lugares de trabajo. Esas directrices comprendieron todas “las reglas del juego” para prevenir situaciones de acoso y aclarar además la cuestión después de haberse producido éste. La guía “Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty” (“Se permite la buena conducta – se prohíbe el acoso”) ha sido distribuida en forma generalizada entre organizaciones privadas y públicas, empresas y dirigentes obreros.

El Ministerio de Finanzas transmite al gobierno del Estado una recomendación relativa a la igualdad en la que pone de relieve que el empleador tiene la obligación de garantizar que sus empleadas y empleados no sean sometidos a acoso sexual en el lugar de trabajo. Previamente, la comunidad del trabajo debe ponerse de acuerdo en los procedimientos y principios que han de aplicarse en casos de acoso, de manera que sean conocidos por todos.

Como ejemplo, las Fuerzas de Defensa estudian las manifestaciones de discriminación por motivo del sexo o de acoso sexual llevando a cabo encuestas sobre el ambiente laboral y promoviendo autoevaluaciones y debates sobre la cuestión. Para el acoso sexual hay tolerancia cero, de manera que no se lo acepta en ninguna de sus formas. Por ejemplo, se pone coto al acoso contra mujeres que reciben adiestramiento militar como voluntarias por todos los medios posibles, de acuerdo con cada caso individual.

Con arreglo a la Ley de Seguridad en el Trabajo, en caso de que el tipo de trabajo entrañe una evidente amenaza de violencia, el empleador tiene la obligación de disponer los arreglos necesarios en el trabajo y en las condiciones en que éste se realice para impedir por anticipado, hasta donde sea posible, tanto las amenazas como las situaciones efectivas de violencia. En tales casos, es preciso que en los lugares de trabajo se adopten las providencias apropiadas en materia de seguridad y se disponga de los elementos necesarios para combatir o restringir la violencia y ofrecer posibilidades de pedir ayuda. En relación con estos tipos de trabajo y de lugares de trabajo, el empleador también debe impartir instrucciones de procedimiento para

que los directivos presten atención a las situaciones de intimidación y a los métodos apropiados para combatir la violencia.

2. Relaciones de empleo atípicas

Aunque la parte correspondiente a las relaciones de empleo por un plazo determinado o a jornada parcial empezó a aumentar entre la totalidad de las relaciones de empleo en los años noventa, la mayoría de la gente sigue empleada a tiempo completo. En 2002, trabajaban en relaciones de empleo por un plazo determinado 19,5% de las mujeres y 12,5% de los hombres. La parte correspondiente a las relaciones de empleo por un plazo determinado ha disminuido ligeramente a partir de 1998. La participación de la mujer en las relaciones de empleo por un plazo determinado fue de 61,3% en 2002. La participación de quienes trabajan en empleos por un plazo determinado era mayor entre los jóvenes: en efecto, trabajaban en empleos por un plazo determinado 45% de las mujeres y 36% de los hombres de 20 a 24 años y 36% de los hombres y 18% de las mujeres de 25 a 29 años. El trabajo por un plazo determinado es claramente más común en el sector público que en el privado.

En relación con la totalidad de las mujeres empleadas, trabajaban a jornada parcial 16,9% y 17,1% en 1999 y 2002 respectivamente; en cuanto a los hombres empleados, los porcentajes correspondientes a esos años fueron 7,7% y 7,5%. Entre los empleados a jornada parcial (incluidos empresarios y asalariados), la proporción de mujeres fue de 66,1% en 2002. El trabajo a jornada parcial es más común en el sector de los servicios, que emplea a muchas mujeres. El trabajo a jornada parcial es común entre los estudiantes, que lo realizan voluntariamente. Sin embargo, algunos de los que trabajan a jornada parcial preferirían trabajar a jornada completa o, en todo caso, más horas por semana de las que efectivamente trabajan si les ofreciesen esa posibilidad.

En el Acuerdo sobre la política de ingresos para el período 2003-2004, las organizaciones del mercado de trabajo convinieron en impedir que hubiera turnos poco apropiados por ser muy cortos. Se pide a las distintas asociaciones que, en las negociaciones sobre el terreno, tengan en cuenta que no se deben utilizar turnos de menos de cuatro horas a menos que sean imprescindibles para satisfacer las necesidades del trabajador o por otras razones justificadas.

La asignación a la mujer de muchas relaciones de empleo por un plazo determinado se explica en parte por la segregación del mercado laboral; en efecto, son mujeres quienes sustituyen a las mujeres que dejan de trabajar para hacer uso de una licencia: por razones familiares, con sustitución en el empleo, para estudiar, etc. Las mujeres hacen uso de estas licencias mucho más a menudo que los hombres y la legislación en vigencia les garantiza su reintegro en el empleo anterior o su incorporación en otro similar. Sin embargo, el alto número de relaciones de empleo por un plazo determinado puede poner en peligro y posponer el establecimiento de una familia, especialmente en el caso de mujeres jóvenes. En su mayoría, las personas que tienen un empleo por un plazo determinado lo aceptan porque no consiguen un empleo permanente. Por circunstancias especiales, algunas ramas y sectores de la economía tienen necesidad de recurrir a relaciones de empleo por un plazo determinado. En esas circunstancias pueden quedar comprendidos diferentes tipos de trabajo estacional, la índole del trabajo, los movimientos de clientes o las temporadas.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer insta al Gobierno a abordar los problemas vinculados con las consecuencias negativas para la mujer de la política que se sigue en materia de contratos por un plazo determinado.

La reforma de la Ley de Contratos de Trabajo (véase 6) en el Apéndice) hizo que se prestara más atención, entre otras cosas, a la igualdad, la vida de familia y la capacitación voluntaria en la reglamentación de la vida laboral y que se tomara más conciencia de la importancia de esas demandas. El objetivo de la reforma es prolongar hasta nuevo aviso la validez de las cláusulas de los contratos de trabajo, incluidos los concertados por un plazo determinado, y definir en la Ley los criterios que se deben seguir para el nombramiento en empleos por un plazo determinado.

De conformidad con la Ley, que entró en vigor en junio de 2001, un contrato de trabajo es válido hasta nuevo aviso a menos que haya una razón justificada para concertarlo por un plazo determinado. Si no hay una razón justificada, el contrato de trabajo por un plazo determinado se considerará válido hasta nuevo aviso. De esta manera no se pueden burlar las disposiciones obligatorias relativas a la seguridad en el empleo eligiendo la duración del contrato de trabajo. Si el empleador necesita mano de obra permanente, no se le permite que concierte contratos por un plazo determinado.

La legislación proporciona diversos medios para eliminar los efectos negativos de las relaciones de empleo atípicas. Por ejemplo, si el empleador necesita más trabajadores para llevar a cabo tareas que están en condiciones de efectuar sus empleados a jornada parcial, tiene la obligación de ofrecer a éstos la posibilidad de realizarlas (5 §). El empleador también tiene que notificar la existencia de puestos vacantes de conformidad con las prácticas imperantes en el lugar de trabajo (6 §) para garantizar que todos los trabajadores, incluidos los empleados a jornada parcial o por un plazo determinado, tengan las mismas posibilidades de presentarse como candidatos a ocupar puestos permanentes o a tiempo completo. Además, el derecho a la licencia por razones de familia y al cobro del salario en períodos de enfermedad, por ejemplo, son los mismos para los trabajadores por un plazo determinado y para los permanentes.

Por otra parte, si el empleador y el empleado han concertado de manera ininterrumpida varios contratos consecutivos de trabajo por un plazo determinado o si esos contratos han sido concertados con interrupciones sólo pequeñas, se considera que, a los efectos de la determinación de las prestaciones de la seguridad social, el contrato de empleo se ha mantenido vigente sin interrupciones.

El Acuerdo sobre la política de ingresos para el período 2003-2004 comprende un convenio para utilizar la información compilada en el sector público y procedente de otras fuentes a efectos de evaluar la necesidad y determinar de consuno el momento de llevar a cabo una investigación a largo plazo sobre el número de trabajadores con contratos por un plazo determinado y las causas de que exista esta modalidad de trabajo. Estos informes y esta información se utilizarán para redactar instrucciones, sobre la base de la legislación y la práctica judicial pertinentes, sobre los fundamentos jurídicos de las relaciones de empleo por un plazo determinado y en la administración pública.

Durante la primavera de 2003 las organizaciones del mercado de trabajo han estado preparando estas instrucciones conjuntas. Forman la base de un folleto breve, de fácil lectura y comprensión, que se distribuye en todos los lugares de trabajo. Así

se procura que se conozcan mejor los fundamentos jurídicos de los contratos de trabajo por un plazo determinado.

Los municipios y el Estado central también han preparado sus propias instrucciones sobre las razones aceptables que justifiquen la contratación de funcionarios públicos por un plazo determinado. Por ejemplo, en mayo de 2003 el sector municipal emitió instrucciones para que se redujeran los contratos reiterados de funcionarios públicos por un plazo determinado. Entre otras cosas, se advierte en las instrucciones que si el empleador necesita permanentemente reemplazantes para realizar tareas similares, debe instituir un número suficiente de puestos para satisfacer su necesidad permanente de disponer de reemplazantes.

La Ley relativa al experimento de la licencia con sustitución en el empleo (1663/1995) entró en vigor a principios de 1996. La licencia con sustitución de empleo ofrece al trabajador la posibilidad de gozar de una licencia más prolongada, que puede utilizar a su gusto, por ejemplo, para capacitarse, cuidar de los hijos u otros miembros de la familia, dedicarse a un pasatiempo o descansar. Un propósito fundamental de la licencia con sustitución en el empleo es promover la capacidad de trabajo. Para una persona desempleada, esta licencia, con la consiguiente relación de empleo por un tiempo determinado, le brinda la posibilidad de mantener y desarrollar su competencia profesional y mejora sus perspectivas de encontrar empleo.

Desde 1996 hasta fines de 2002, 67.500 personas empezaron a hacer uso de licencias con sustitución en el empleo. Poco más de 70% de las personas que gozan de esas licencias y de las que las sustituyen en el empleo son mujeres. Los sectores que utilizan más a menudo las licencias con sustitución en el empleo son, primero, el municipal y, después, el privado. Las licencias con sustitución en el empleo son preferidas especialmente por las personas de 35 a 54 años de edad. Aunque esas licencias son utilizadas por personas que ejercen todos los oficios y profesiones, quienes hacen más uso de ellas son las que tienen título universitario o las que, con un alto nivel de estudios secundarios, realizan trabajos de oficina.

La reforma de la Ley relativa a la licencia con sustitución del empleo (1305/2002) entró en vigor a principios de 2003. Prolonga el anterior período de prueba por otros cinco años, es decir, hasta fines de 2007. De conformidad con la nueva Ley, puede tomar una licencia con sustitución en el empleo toda persona que haya estado empleada diez años como mínimo a tenor de la Ley de Jubilaciones. La compensación equivale al 80% del subsidio al desempleo para quienes tienen un historial de trabajo de 25 años por lo menos; para todos los demás, la compensación es del 70%. El trabajador puede volver a tomar una nueva licencia con sustitución en el empleo después de un período de trabajo de cinco años. En la contratación de los sustitutos se otorga prioridad a los desempleados jóvenes, a los recién graduados de universidades o institutos politécnicos y a los desempleados durante mucho tiempo.

No obstante, las relaciones de empleo atípicas, especialmente las de empleo por un plazo determinado, siguen ocasionando perjuicios, sobre todo a las mujeres. El *Ombudsman* para la Igualdad ha prestado atención al hecho de que la protección de la mujer contra la discriminación por motivo de embarazo no está bien instrumentada en la práctica de la vida laboral, independientemente de la protección que brinda la legislación. Por ejemplo, durante las entrevistas previas a la contratación, todavía se puede preguntar a una mujer por sus posibles embarazos o por sus planes de formar una familia. En la primavera de 2003, el *Ombudsman* para la Igualdad emitió un comunicado de prensa para fijar su posición sobre el tema: consideraba

que esas prácticas eran impropias y que claramente colocaban a la mujer en situación de desigualdad respecto del hombre en el mercado laboral. En los últimos tiempos también los tribunales han dictado fallos en que se interpreta con amplitud de criterio la protección de la mujer contra la discriminación por motivo de embarazo (véase 7) en el Apéndice: por ejemplo, la causa No. S 00/1486 tramitada ante la Cámara de Apelaciones de Helsinki).

3. Las mujeres inmigrantes en el mercado laboral

En los últimos decenios, la sociedad y la comunidad del trabajo finlandesas han enfrentado el desafío del multiculturalismo. Ya hay más de 100.000 extranjeros que residen de manera permanente en Finlandia y, de ellos, 75% están en edad de trabajar. Además, se han incorporado en el mercado laboral inmigrantes a quienes se ha concedido la ciudadanía finlandesa. En el ámbito de la capital, ya constituyen una minoría significativa. El principal problema de los inmigrantes es el desempleo.

A fines de 2002, las oficinas de empleo tenían registrados a unos 25.000 extranjeros que habían buscado empleo, de los cuales 13.370 seguían desempleados. Con respecto a la totalidad de los inmigrantes, la fuerza de trabajo era de 46.000 personas (46%). Entre las personas que buscaban empleo, 14% tenían menos de 25 años, 49% tenían de 25 a 44 años y 37% eran mayores de 45 años. Dos tercios tenían título profesional o universitario. Por nacionalidad, los grupos más grandes de personas que buscaban empleo estaban constituidos por ciudadanos de Rusia y Estonia: representaban alrededor de 41% de la totalidad de las personas que buscaban empleo. Los grupos que los seguían en tamaño eran los formados por somalíes, iraquíes, iraníes, personas procedentes del territorio de la ex Yugoslavia y suecos.

A fines de 2002 se estimó que la tasa de empleo de los inmigrantes era de 29%, o sea 2,6% inferior a la registrada a fines de 2001. La disminución del desempleo se ha advertido especialmente en las grandes localidades. Aunque esta evolución favorable es en parte el resultado de la creciente demanda de mano de obra, especialmente en los sectores de la industria y los servicios, también ha influido en ella el hecho de que los empleadores hayan empezado a considerar, como no lo hacían antes, que los inmigrantes son mano de obra disponible incluso en ciertos sectores donde la mano de obra escasea. Esta evolución ha sido favorecida por la adopción de medidas activas a favor de los inmigrantes, la orientación de la capacitación de éstos hacia la vida laboral y la formación profesional que, en colaboración con los empleadores (transporte, metalurgia y servicios asistenciales), se brinda especialmente en la zona capitalina y comprende la enseñanza del finlandés. Entre los extranjeros, las mujeres tienen un nivel de desempleo superior y un nivel de empleo inferior al de los varones.

Según la información obtenida del *Ombudsman* para la Igualdad, hasta ahora no quedan pendientes de contestación solicitudes de declaración presentadas por mujeres inmigrantes o pertenecientes a grupos minoritarios con respecto a hechos de discriminación vinculada con el género. De todas maneras, el número de inmigrantes ha ido aumentando fuertemente desde el decenio de 1990. El *Ombudsman* para la Igualdad vigila la situación y, en caso necesario, se pondrá en contacto con el *Ombudsman* de las Minorías para abordar casos de discriminación múltiple.

Según la Junta Asesora en Relaciones Étnicas (ETNO), en la actualidad residen en Finlandia algunas mujeres inmigrantes con título universitario a quienes se podrían ofrecer trabajos acordes con su capacidad. Habría que alentarlas para que se siguiesen capacitando y facilitarles el estudio del idioma finlandés para que pudieran acceder a puestos acordes con su educación. La Junta Asesora recomienda asimismo recurrir a la formación permanente y a la capacitación y establecer un sistema de equivalencia de certificados y títulos. Según la Junta Asesora, también habría que tener más en cuenta la formación cultural de la mujer inmigrante y aumentar en la práctica el apoyo que se le brinda para que se capacite, por ejemplo solucionando los problemas relacionados con el cuidado de sus hijos.

En el período 2003-2005, se está desarrollando en el sector municipal el proyecto “Apoyo a las comunidades de trabajo multiculturales” (“Työyhteisöjen monikulttuurisuuden tukeminen”). Es parte del proyecto “Trabajo y personal de los municipios 2010” (“Kuntien työvoima ja henkilöstö 2010”), que impulsó en 2001 la Asociación de Autoridades Locales y Regionales Finlandesas para aprovechar la tecnología de que disponen las comunidades de trabajo del sector municipal y respaldar su buena disposición para dar empleo a inmigrantes y mejorar los servicios municipales que los tienen como destinatarios. El proyecto ofrece a las comunidades de trabajo diversas herramientas, como los cursos de preparación para el empleo, y promueve la capacitación de los inmigrantes para que sigan su vocación y encuentren empleo en el sector municipal.

Además, en 2003 la Asociación de Autoridades Locales y Regionales Finlandesas ha emprendido una investigación sobre “Los inmigrantes y el mercado laboral”. Su objetivo es estudiar los beneficios y perjuicios económicos de la inmigración, la integración de los inmigrantes y los efectos de la migración en el desarrollo económico.

En la Junta Asesora en Relaciones Étnicas están representadas las partes y las organizaciones más importantes del mercado laboral y una de las tareas de estos representantes es promover buenas relaciones étnicas y medidas de prevención de la discriminación basada en el origen étnico en sus propias organizaciones. En 2003 la División Vida Laboral de la Junta Asesora ha puesto en marcha el proyecto titulado “Use todos los colores de la paleta” (“Käytössä koko paletti”) para estimular a los empleadores. El derecho a utilizar expresamente el símbolo de la paleta se concede al empleador cuya comunidad de trabajo sea igualitaria y multicultural.

Las asociaciones pertenecientes al movimiento sindical que cuentan entre sus afiliados a mujeres procedentes de la inmigración han empezado a desarrollar actividades acordes con la política migratoria y a proporcionar servicios destinados expresamente a sus afiliados inmigrantes. El Estado y las partes participantes en la vida laboral han puesto y siguen poniendo en marcha proyectos de cooperación en que se hace hincapié en la fortaleza aportada por el multiculturalismo del personal.

4. Proyecto de ley sobre la salvaguardia de la igualdad

En el otoño de 2003, el Gobierno presentó al Parlamento un proyecto de ley sobre la salvaguardia de la igualdad (HE 44/2003). Con el proyecto de ley y las reformas conexas de ciertas otras leyes se podrían poner en práctica las directivas del Consejo de Europa 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y 2000/78/CE,

que atañe al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. La finalidad de ambas directivas es crear un marco para combatir la discriminación basada en motivos que está prohibido esgrimir con miras a lograr que el principio de igualdad de trato sea aplicado en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

Según el proyecto de ley, se prohibiría la discriminación por motivos de edad, origen étnico o nacional, idioma, religión, convicciones, opiniones, estado de salud, discapacidad, orientación sexual u otras razones personales. Se definirían el acoso y la discriminación, tanto directa como indirecta, en relación con los motivos de discriminación que queda prohibido esgrimir y con las instrucciones u órdenes de discriminar. Quedarían prohibidos y serían considerados como medidas de contrapartida el otorgamiento de un trato desfavorable o la imposición de consecuencias negativas a cualquier persona que adoptare medidas tendientes a salvaguardar la igualdad postulada en la ley o que participare en su adopción.

La Ley sería aplicable a todas las personas que desarrollaran actividades públicas o privadas en todo lo relacionado con la práctica o el apoyo a la práctica de una profesión o un oficio independiente, las razones del empleo, los plazos y condiciones del contrato de trabajo, la capacitación del personal, el adelanto profesional, la formación (incluidas la capacitación especializada y la reorientación profesional), la obtención de orientación profesional, la afiliación y el desempeño activo en asociaciones de empleados o empleadores o en organizaciones cuyos miembros ejerzan una profesión determinada o las prestaciones ofrecidas por una institución. También quedaría prohibido colocar a una persona en posición de desigualdad a causa de su origen étnico en cuestiones relacionadas con la asistencia social, los servicios médicos, las prestaciones u otras ayudas de la seguridad social o descuentos o beneficios otorgados por motivos sociales, así como en asuntos vinculados con el servicio militar obligatorio, el servicio militar voluntario de la mujer, la administración pública, la vivienda, la provisión de bienes muebles o inmuebles o de servicios públicos accesibles al público o la posibilidad de acceder a esos servicios por medios distintos a las relaciones entre particulares.

Toda persona que proporcione trabajo, bienes muebles o inmuebles, servicios, capacitación o prestaciones en el marco de aplicación de la Ley y que viole la prohibición de discriminar o promueva medidas discriminatorias basadas en el origen étnico, la religión, las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, podrá ser intimada a pagar a la parte damnificada una indemnización por el sufrimiento que le hubiere ocasionado que podrá llegar a 15.000 euros como máximo. En las relaciones de empleo y en el ámbito de la administración pública, la supervisión de la Ley recaería en las autoridades encargadas de proteger a los trabajadores; por otra parte, los encargados de hacer respetar la prohibición de discriminar sobre la base del origen étnico fuera de las relaciones de empleo y del ámbito de la administración pública serían el *Ombudsman* de las Minorías y un nuevo organismo que estudiaría los casos de discriminación y se establecería de conformidad con las disposiciones de la Ley.

La finalidad del proyecto es promover la igualdad de los seres humanos imponiendo a las autoridades la obligación de respetar el principio de la igualdad de trato y a la vez de prestar atención a las diferencias personales basadas en el origen étnico, la religión, las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. Se impondría la obligación de elaborar un plan pro igualdad a fin de promover la igualdad

entre personas de distinto origen. Al mismo tiempo, se facilitaría el acceso de las personas discapacitadas al empleo y la capacitación obligando a los empleadores y a los encargados de la capacitación a adoptar medidas razonables que facilitasen el desenvolvimiento de una persona discapacitada en su empleo. El proyecto tendría, pues, efectos positivos sobre la posición de todos los grupos de ciudadanos porque promovería la igualdad.

Las condiciones de empleo de las personas con una discapacidad que reduzca su capacidad de trabajo no sólo se han tenido en cuenta en el nuevo proyecto: ya fueron mejoradas en 2002 con la reforma de la Ley de Contratos de Trabajo y en 2003 en virtud de la Ley relativa a los empleados de la administración pública (1295/2002), que derogó las reformas anteriores. De conformidad con el artículo 3 del capítulo 3 de esta última Ley, los fondos asignados al empleo han de utilizarse para promover el empleo, en especial, de los desempleados por largo tiempo, los jóvenes y los discapacitados con menor capacidad de trabajo.

5. El sistema de convenios colectivos

Los Acuerdos sobre la política de ingresos siguen constituyendo un instrumento fundamental para promover la igualdad entre los géneros. Durante el período que abarca el informe, se concertaron dos Acuerdos sobre la política de ingresos: el primero, por el período 2001-2002, y el segundo, por el período 2003-2004. Hay en ambos algunos elementos que promueven la igualdad entre los géneros.

Las soluciones salariales de los Acuerdos han comprendido el denominado subsidio de igualdad, cuyo propósito es mejorar la remuneración de las mujeres cuyo salario no está en consonancia con las exigencias de su trabajo ni con su educación y subsanar la insuficiencia de los salarios relativamente bajos de ese sector. El monto del subsidio de igualdad depende del número de mujeres que trabaje en cada sector y del nivel de los salarios que cobren. En promedio, el subsidio de igualdad ha sido más alto en el sector municipal porque predominan en él las mujeres. El subsidio de igualdad se ha usado fundamentalmente como medio para controlar el salario básico mínimo que cobran los grupos de asalariados donde es más alta la proporción de mujeres.

Aunque no se ha realizado ningún estudio sobre los efectos producidos por los subsidios de igualdad, las estimaciones de las organizaciones del mercado de trabajo indican que, en general, han servido para nivelar las diferencias salariales entre los diversos sectores. Los efectos de los subsidios tendrán que ser examinados en el marco de un proceso a largo plazo.

Como solución encuadrada en la política de ingresos para el período 2003-2004, las organizaciones centrales recomendaron que en las negociaciones sindicales se evaluaran las consecuencias para los géneros de las disposiciones de los convenios colectivos atinentes a la posición de hombres y mujeres. La revisión de los convenios colectivos que afectan al personal del Estado contienen un acuerdo similar. Los efectos para los géneros de los convenios colectivos para la administración del Estado central serán dilucidados en un taller conjunto en que intervendrán las partes en los convenios y representantes de los ministerios expertos en la política de recursos humanos.

6. Salarios

Después de examinar los dos últimos informes periódicos del Gobierno finlandés, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha expresado su preocupación por la disparidad salarial existente entre mujeres y hombres en Finlandia. Al examinar los salarios medios de los asalariados de ambos sexos en nuestros mercados de trabajo, advertimos que los ingresos medios de la mujer son todavía estadísticamente inferiores a los del hombre. Con respecto a los ingresos de los asalariados que trabajaban a tiempo completo durante el decenio de 1990, la remuneración media obtenida por las mujeres por sus horas ordinarias de trabajo era aproximadamente del 80% de la que recibían los hombres. La diferencia salarial entre los géneros era en el sector municipal ligeramente menor que la existente en el sector privado o en la administración del Estado. Las diferencias se explican en parte porque los mercados de trabajo se orientan marcadamente hacia un género determinado, un fenómeno típico de Finlandia también advertido por el Comité.

Según un estudio encargado por el *Ombudsman* para la Igualdad y llevado a cabo en 2001 por *Juhana Vartiainen* en el Instituto del Trabajo para la Investigación Económica (véase 8) en el Apéndice), se puede explicar casi la mitad de la disparidad salarial. Los salarios de la mujer son alrededor de 10% más bajos que los del hombre entre personas de la misma edad, el mismo grado de capacitación, la misma rama de actividad y los mismos títulos. Dejando de lado las cuestiones de género, la disparidad salarial que queda sin explicar puede ser el resultado de factores propios de las empresas que no se pueden encontrar en el material del estudio. Según éste, la elección de la ocupación influye en gran medida en la disparidad salarial, en tanto que las diferencias de capacitación, edad y número de hijos producen un efecto menor. En relación con la escala de distribución de los salarios, la disparidad salarial sin explicación es menor en el extremo inferior que en el superior. La disparidad alcanza su máximo nivel entre las mujeres altamente capacitadas que reciben una remuneración superior a la media.

Según el estudio, que abarca todos los sectores importantes del mercado laboral, la disparidad salarial inexplicable es menor en el Estado central y los municipios y se reduce a unos pocos puntos porcentuales cuando coincide exactamente la clasificación de los puestos. Con respecto al sector municipal, el estudio pone de manifiesto que, en gran medida, la disparidad salarial entre mujeres y hombres se explica efectivamente por las diferentes ocupaciones de unas y de otros y porque el nivel de instrucción de los hombres es un poco mayor.

Con el estudio se elaboraron también índices estadísticos que permiten supervisar la evolución de los datos estadísticos relativos a los salarios de mujeres y hombres.

El Programa oficial señala que “el Gobierno promueve la igualdad en la remuneración y en la vida laboral en conjunto mediante un programa de largo plazo que apoyan las organizaciones del mercado de trabajo. Su objetivo es eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres que no tengan fundamento”.

Las organizaciones del mercado de trabajo también han empezado a aplicar sus propias medidas para promover la igualdad salarial. Por ejemplo, en la primavera de 2003 la Confederación Finlandesa de Empleados Asalariados elaboró la propuesta de Programa de Igualdad de la Remuneración, junto con otra propuesta complementaria para desarrollar en ocho etapas las medidas incluidas en el Programa. De

conformidad con éste, el Gobierno y las organizaciones del mercado de trabajo compilarán conjuntamente un Programa de Igualdad de la Remuneración que garantice un sistema salarial no discriminatorio. El Programa comprendería asimismo un eficaz sistema de vigilancia del mantenimiento de los objetivos utilizando indicadores específicos para controlar la efectividad de las medidas aplicadas para promover la igualdad de la remuneración.

El grupo de trabajo de evaluación conjunta, TASE, que representa a las principales organizaciones del mercado laboral, ha manejado los proyectos de desarrollo de distintos sectores y promovido sistemas de pago de incentivos sobre la base de la evaluación de los requisitos del trabajo. En 2003, el grupo preparó una investigación sobre las consecuencias de esta política para cada sector a fin de determinar si esa evaluación había influido en la promoción de la igualdad de remuneración. El estudio estará mejor encaminado hacia fines de 2003.

La meta de la política salarial del Estado es remunerar con equidad a todos los asalariados o agrupaciones de asalariados que trabajen en el Estado. Se abriga el propósito de lograr que, para fines de 2004, toda la administración del Estado haya adoptado un nuevo sistema salarial basado en los requisitos del trabajo y en el rendimiento y las aptitudes personales para promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor¹⁶.

7. El desempleo de la mujer

7.1. El desempleo de la mujer en 2002

Como consecuencia del desequilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra, Finlandia sufre un desempleo estructural que afecta a más de 170.000 personas. En 2002, la tasa de desempleo de mujeres y hombres en conjunto fue de 9,1%. Entre los desempleados, 114.000 eran mujeres y 123.000, varones. La tasa de desempleo era más alta entre las personas de 15 a 24 años e iba disminuyendo a medida que aumentaba la edad. En el grupo de personas de 15 a 24 años, la tasa de desempleo de la mujer era inferior a la del hombre. En cambio, en el grupo de personas de 25 a 44 años, la tasa de desempleo de la mujer era ligeramente superior a la del hombre. En relación con las tasas de desempleo, las diferencias entre mujeres y hombres eran pequeñas.

En 2001, había 19,6% de mujeres y 13,2% de hombres entre los desempleados con título universitario. La proporción de hombres era mayor que la de las mujeres entre los desempleados que no tenían más instrucción que la elemental.

El Ministerio de Trabajo ha desarrollado una estrategia en materia de política laboral que se extenderá hasta 2010 con el propósito de promover el empleo y lograr en definitiva el pleno empleo. La situación del mercado de trabajo se irá modificando gradualmente en el curso del presente decenio, a medida que vayan dejando el mercado grandes grupos etarios. La población que se incorpore en él durante los próximos años ya no reemplazará a toda la población que lo deje. Para salvaguardar la disponibilidad de mano de obra y acelerar el proceso de empleo se apoyará, entre otras cosas, la participación en la vida laboral de las personas con más dificultades

¹⁶ Para la jurisprudencia, véase 7) en el Apéndice: léanse, por ejemplo, los fallos No. 7-10/2002 del Tribunal de Trabajo.

para conseguir empleo: discapacitados e inmigrantes, y a la vez se tendrá presente la necesidad de hacer más pareja la distribución por género del trabajo y de acelerar la incorporación de los jóvenes en el empleo. Cuando resulte posible, también se procurará reducir los impuestos indirectos en los sectores que ofrezcan remuneraciones bajas y suelen dar empleo a gran cantidad de mujeres, en el entendimiento de que así se promoverá el empleo en esos sectores.

7.2. *Las trabajadoras que empiezan a envejecer*

El Programa Nacional para los Trabajadores que empiezan a envejecer, aplicado en el período 1998-2002 por los Ministerios de Asuntos Sociales y Salud, de Trabajo y de Educación y por varios otros organismos, tuvo por objeto desalentar la jubilación, la incapacidad laboral y la marginación prematuras y promover el empleo de trabajadores que empiezan a envejecer. El Programa comprendió el suministro de información, la capacitación y la reforma de la legislación y de la política laboral. Comprendió, además, medidas relativas al desarrollo de las comunidades de trabajo y al mantenimiento de la capacidad laboral, la promoción de la protección de los trabajadores, la investigación y los proyectos experimentales.

Como resultado del Programa se han generado animados debates sobre la condición, las oportunidades y la fuerza de la mano de obra que empieza a envejecer y se han puesto en marcha varios proyectos de investigación y capacitación. Muchas de las metas del Programa no se podrán alcanzar antes de que pase más tiempo. Sin embargo, los datos del control ulterior indican que ya se han producido cambios. Durante el desarrollo del Programa la edad de jubilación ha ido aumentando y la tasa de empleo de las personas de edad avanzada, que ha subido por encima del promedio, se ha acercado así a la que corresponde a otros grupos etarios. Además ha disminuido el desempleo de larga duración entre las personas de edad avanzada. El Programa también comprendió una campaña para desarrollar la capacidad de trabajo. El Instituto de Salud y Seguridad en el Trabajo prosigue la labor del Programa y de la campaña de desarrollo de la capacidad laboral. En 2002 se publicó el informe final sobre el Programa con el título “Las numerosas facetas del Programa Nacional para los Trabajadores que empiezan a envejecer en el período 1998-2002”¹⁷.

En el año 2000, el sector municipal lanzó el programa denominado “Trabajo sano – Municipio sano”. Es un programa del Instituto de Jubilaciones del Gobierno Local que atañe a la calidad de los lugares de trabajo y promueve el desarrollo en los municipios de una vida laboral que aumente las posibilidades de trabajar por más tiempo en el sector municipal. En el marco del Programa, entre otras cosas, se organizaron seminarios y cursos de capacitación, se editaron publicaciones y se desarrollaron buenas prácticas en los sitios de trabajo municipales con miras a mejorar la calidad general de todos los lugares de trabajo.

En el período comprendido entre el 1° de mayo de 2002 y el 31 de diciembre de 2004 también se pondrá en marcha, junto con el programa y las actividades de investigación del Instituto de Pensiones del Gobierno Local, el Proyecto de Trabajos Municipales 2010. El Proyecto se propone mejorar la calidad de la vida laboral municipal y postergar así la jubilación. Para lograr tales propósitos se realizarán investigaciones sobre la ejecución de los Trabajos Municipales 2010, se recopilará información sobre el

¹⁷ Serie de publicaciones del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud 2002:3.

bienestar en el empleo y los cambios y las medidas que sería preciso adoptar para promoverlo en el sector municipal y se utilizarán los resultados de la investigación para crear instrumentos que permitan mejorar la calidad de la vida laboral en los municipios supervisando de cerca los efectos de las actividades de promoción de la vida laboral.

8. Seguridad social

8.1. Salvaguardia de la seguridad social y desarrollo del análisis de las consecuencias para los géneros

Después de examinar el informe periódico anterior de Finlandia, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha expresado su preocupación por la posibilidad de que la descentralización de los servicios sociales tenga consecuencias negativas para la mujer. Recomienda que, mientras se desarrolle el proceso de descentralización, se lleve a cabo un análisis de las consecuencias para los géneros y se brinde un tipo de capacitación sensible en materia de género. Recomienda asimismo que se fortalezcan los vínculos entre las autoridades centrales y los municipios.

En Finlandia, la promoción de la igualdad social se relaciona con la igualdad regional, pues el país cuenta con un extenso territorio escasamente poblado. La promoción de la igualdad social y territorial constituye la base de la política nacional en materia de asistencia social y atención de la salud. La descentralización de los servicios se ha llevado a cabo por conducto del sistema municipal, de manera que cada municipio ocupa una posición clave en el proceso de garantizar la igualdad de sus habitantes que establece la ley. Esta norma de política no ha sido cuestionada desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros en Finlandia. El artículo 6 de la Constitución consagra la igualdad ante la ley y prohíbe, entre otras cosas, la discriminación por motivo de género.

Los municipios proporcionan a todos sus habitantes los servicios básicos disponibles que estipula la ley: los servicios más importantes se relacionan con la educación, la asistencia social y la atención de la salud y el mantenimiento de la infraestructura técnica. Los servicios se financian con fondos públicos derivados del cobro de gravámenes y los municipios están facultados para recolectar impuestos en su territorio. Los municipios proporcionan numerosos servicios en colaboración con otros municipios: por ejemplo, hay hospitales y muchos establecimientos de enseñanza e institutos politécnicos que son mantenidos conjuntamente por varias autoridades municipales. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud otorga un subsidio estatal cuyo monto varía (depende del número de habitantes del municipio). Además, los municipios reciben un subsidio estatal para desarrollar actividades de carácter general o relacionadas con la educación y la cultura.

En los últimos años se ha reformado el sistema de subsidios estatales en la esfera de los servicios sociales y médicos para garantizar el acceso a servicios especiales a los grupos que los necesiten. Son ejemplos de estos servicios especiales los que se brindan a las personas discapacitadas o que están destinados a la asistencia de niños. El sector encargado de orientar la información ha formulado las recomendaciones pertinentes en colaboración con la asociación nacional de los municipios: la Asociación de Autoridades Locales y Regionales Finlandesas.

De conformidad con la ley, es preciso organizar los servicios de asistencia social y atención de la salud en colaboración con los usuarios. La ley reconoce tanto a los solicitantes como a los usuarios de los servicios el derecho a reclamar y apelar, que en general se ejerce también en los municipios. Además de las leyes relativas a los servicios, una Ley especial garantiza expresamente las prerrogativas y los derechos de los usuarios en la esfera de la atención de la salud y la asistencia social. El *Ombudsman* Parlamentario y el Canciller de Justicia examinan las reclamaciones y apelaciones individuales.

La dirección y la supervisión de la planificación general de los servicios sociales y médicos están a cargo del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud; en la jurisdicción de las provincias, el encargado de llevar a cabo esas tareas es el Gobierno provincial. Con el cambio de orientación del Estado central, que ha dejado de dictar normas para facilitar información, se han ampliado las diferencias entre los municipios en cuanto a la provisión, la accesibilidad y la calidad de los servicios sociales y médicos.

La legislación determina un derecho subjetivo a disponer de guarderías infantiles y de determinados servicios para personas gravemente discapacitadas. Sin embargo, la realidad indica que únicamente el derecho a disponer de guarderías infantiles puede ser considerado como derecho subjetivo al que se da cumplimiento como principio universal. Todos los demás servicios asistenciales están sujetos a una evaluación de las necesidades y el concepto de necesidades tiene que ser flexible y adecuarse a los recursos de la política y la economía.

Puede observarse una continua reducción de los servicios públicos en el caso de los servicios que se prestan a domicilio. Por ejemplo, el número de personas de edad avanzada atendidas por los servicios domiciliarios del sector público disminuyó en torno al 40% durante los años noventa. Aproximadamente en la misma medida ha aumentado la proporción de asistencia oficiosa prestada por miembros de la familia. La provisión de este tipo de asistencia está fundamentalmente a cargo de mujeres. El apoyo financiero de la sociedad a la prestación de asistencia oficiosa a personas adultas es muy poco. Menos de 10% de las personas que proporcionan esta clase de asistencia reciben de la sociedad algún tipo de apoyo.

Las expectativas de manejarse por uno mismo están relacionadas con el género. Esto quiere decir que las ancianas tienen menos posibilidades que los ancianos de obtener servicios que las ayuden a manejarse por ellas mismas. Esto se refiere tanto a los servicios prestados por la sociedad como a los cuidados brindados por un familiar.

Se conocen los problemas que trae aparejados la descentralización de los servicios sociales y se utilizan diversos medios para tratar de corregirlos. El Programa del Gobierno hace hincapié en la promoción de la igualdad entre los géneros. La meta establecida es garantizar la disponibilidad, la calidad y una cantidad suficiente de servicios orientados a satisfacer las necesidades de la población en los distintos rincones del país.

El Programa de Desarrollo del Instituto de Asistencia Social corrige los servicios sociales destinados, por ejemplo, a las personas de edad y a los niños y sus familias. El Programa centra su atención en las personas ancianas que viven en su hogar y el sistema de servicios se organiza teniendo en cuenta este principio. Aumentarán las posibilidades de que las propias personas ancianas decidan qué servicios

quieren que sean mejorados, entre otras cosas, mediante el establecimiento de cadenas de servicios regionales que comprendan los servicios sociales y médicos municipales y los que proporcionan organizaciones y particulares. Se incluyen en la Ley disposiciones en que se determina la obligación de evaluar en un plazo máximo de tres días el derecho de una persona de edad avanzada a recibir un servicio y de elaborar el plan de servicios que corresponda. Durante su mandato, el Gobierno estudiará asimismo la manera de que la asistencia familiar quede incluida en la legislación y sea considerada una parte de la entidad de los servicios. Se prestará particular atención a los motivos del apoyo brindado a la asistencia familiar, al número de personas encargadas de la asistencia, a los arreglos para que esas personas dispongan de tiempo libre y a la disponibilidad de servicios de apoyo suficientes.

Desde 1998 se vienen desarrollando servicios específicos de asistencia social por conducto del proyecto “Verkostoituvat erityispalvelut” (“Interconexión de servicios especiales”). El propósito es establecer una red integral de servicios especiales, regionales y locales, que ofrezca servicios basados en técnicas y profesiones también especiales en casos relacionados, por ejemplo, con la protección de niños y jóvenes, la dependencia de bebidas alcohólicas y estupefacientes, la violencia en el hogar, la necesidad de recibir servicio de grupos determinados y diferentes situaciones de crisis. La prestación de servicios de crisis entraña asimismo la garantía de que se dispondrá de ellos las 24 horas del día.

En 2002, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud puso en marcha un proyecto experimental de integración, al principio en el ámbito administrativo del propio Ministerio. El proyecto comprende la realización de un análisis de los efectos para los géneros al elaborar las leyes impulsadas por el Ministerio, es decir, un examen de la ley para evaluar sus probables consecuencias para los géneros y sus posibilidades de promover en la práctica la igualdad entre los géneros. Cuando se analicen los efectos para los géneros de un proyecto legislativo, se ha de utilizar, por ejemplo, información estadística a efectos de examinar las facetas que revelen diferencias basadas en el género. Disposiciones aparentemente imparciales pueden producir diferentes consecuencias en los géneros. El principio de igualdad de trato también se tendrá que poner en práctica entre diferentes grupos, pues mujeres y hombres difieren, entre otras cosas, por su edad, origen étnico y lugar de residencia.

También las prestaciones sociales pueden ser aparentemente imparciales en materia de género; entre otras cosas, la licencia por razones de familia se otorga tanto a mujeres como a hombres, aunque sean las mujeres quienes la utilicen mayoritariamente. En este caso, quizás corresponda a los redactores de la legislación evaluar los resultados de la desigual distribución de esa licencia para la economía, el empleo y la maternidad/paternidad de mujeres y hombres.

En el análisis de las consecuencias para los géneros, tal vez puedan formularse preguntas como las siguientes:

¿Puede la ley que se prepara eliminar los obstáculos para que impere la igualdad?

¿Puede la ley promover la igualdad entre los géneros

- en la vida laboral o en la posición económica,
- en las posibilidades de ser madres o padres y de armonizar el trabajo profesional con la vida de familia,
- en la capacitación y el adelanto profesional,

- en las posibilidades de trabajo, empleo y avance profesional,
- en el aprovechamiento de las posibilidades de influir y participar en la vida social,
- en la salud y la enfermedad y en la necesidad de obtener servicios conexos,
- en la esfera de la seguridad y las amenazas de violencia,
- en el afianzamiento de la participación social,
- en la utilización del tiempo, en la necesidad de esparcimiento y de la práctica de pasatiempos y en otras esferas importantes para la consecución de la igualdad entre los géneros?

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una misión social que consagra la Constitución. El examen de los proyectos legislativos a fin de evaluar sus consecuencias para los géneros y analizar sus posibilidades de promover la igualdad es un instrumento administrativo para promover la puesta en práctica de la igualdad.

8.2. *Prestaciones jubilatorias*

Conforme a la ley, las jubilaciones se pagan por conducto de dos sistemas jubilatorios diferentes: uno corresponde a las jubilaciones derivadas de empleos remunerados y el otro a las pensiones nacionales. A fines de 2001, la pensión total media de un pensionista de la tercera edad era de 1.019 euros por mes: 1.215 euros para los hombres y 891 euros para las mujeres. Las mujeres constituían 57% de los pensionistas.

Las pensiones de viudedad son para las mujeres una forma de pensión importante. Las pensiones familiares consisten fundamentalmente pensiones de viudedad. A fines de 2001, 89% de quienes cobraban una pensión de viudedad eran mujeres y 11%, hombres. En 2001, la pensión media de un viudo era de 1.235 euros mensuales, de los cuales 172 euros correspondían a la pensión de viudedad. La pensión media de una viuda era de 1.041 euros mensuales, de los cuales 445 euros correspondían a la pensión de viudedad. La pensión media de una viuda o de un viudo ha ido creciendo constantemente durante el decenio de 1990 como consecuencia, entre otras cosas, del aumento del nivel de las pensiones derivadas del empleo.

En el período que abarca el informe, la evolución del nivel de las pensiones todavía se vio afectada por las enmiendas que había traído aparejadas la reforma de las jubilaciones de 1996, habida cuenta de que se hizo más lenta la evolución del nivel de las pensiones de la tercera edad. La reforma comprendió, entre otras cosas, la deducción íntegra de la pensión derivada del empleo de la nueva pensión nacional, la reducción gradual de la cuota básica de las pensiones nacionales hasta eliminarla a principios de 2001 y la introducción de un índice TEL, aparte, para las personas mayores de 65 años. Una ligera disminución de las cargas fiscales ha reemplazado en parte la reducción de la garantía jubilatoria. A comienzos de 2003 se eliminó la prima extraordinaria del seguro de enfermedad de los pensionistas. La cuota básica de la pensión nacional que se ha eliminado será reembolsada en un aumento aparte que, a partir de octubre de 2003, se otorgará a los beneficiarios de pensiones derivadas del empleo con derecho a ello.

En el período que abarca el informe se convino en llevar a cabo una importante reforma del sistema de pensiones derivadas del empleo en el sector privado. La reforma, basada en un acuerdo concertado por las organizaciones centrales del mercado de trabajo en noviembre de 2002, entrará en vigor en 2005 y comprenderá, entre otras cosas, el establecimiento de una edad de jubilación flexible, entre los 62 y los 68 años.

Con la reforma, las pensiones del sector privado basadas en los ingresos serán acumulativas desde principios de 2005, incluso en relación con los períodos no remunerados, durante los cuales la persona empleada recibe un subsidio diario proporcional a sus ingresos. En relación con esos períodos, las pensiones basadas en los ingresos se acumularán de conformidad con el porcentaje básico de acumulación: 1,5% de los ingresos que formen la base establecida para el cálculo. En esos períodos se incluye, pues, la licencia por razones familiares. Por consiguiente, desde principios de 2005, las jubilaciones del sector privado relacionadas con los ingresos se acumularán a razón de 1,5% por mes en los períodos en que se hubieren cobrado subsidios de maternidad, de paternidad o familiares a partir de los ingresos que formen la base de determinación de esos subsidios. Además, el período no remunerado de permanencia en el hogar para cuidar de un hijo de menos de tres años de edad aumentará la pensión en 1,5% sobre la base de un ingreso mensual de 500 euros.

9. Asistencia diurna del niño

A partir de 1999, las cuestiones relativas a la asistencia diurna han sido parte de las investigaciones efectuadas en la esfera del trabajo y la información se ha recopilado en el cuarto trimestre de cada año. Según la información correspondiente a 2001, el cuidado de más de la mitad de los niños que no han llegado todavía a la edad escolar (es decir, los que tienen menos de siete años) se realiza en su propio hogar. Alrededor de 40% de los niños de ese grupo etario son atendidos a tiempo completo fuera del hogar, en la mayoría de los casos en centros diurnos municipales. Reciben cuidado durante medio día alrededor de 9% de los niños que no han llegado a la edad escolar. Casi sin excepción, los niños atendidos en su hogar reciben la atención de sus madres. Es reducida la proporción de padres que se hacen cargo del cuidado de sus hijos y es muy raro que cuiden de los niños otras personas que no sean sus progenitores.

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

1.1. Consideraciones generales

En abril de 2002, el Gobierno adoptó una decisión de principios con objeto de garantizar a los ciudadanos, también en el futuro, una buena atención de la salud. Su propósito es que todos tengan acceso a la atención médica necesaria independientemente de su lugar de residencia y de su situación financiera. Para alcanzar ese objetivo se desarrollan los servicios médicos sobre la base de la colaboración entre el Estado y los municipios, pero teniendo también en cuenta las actividades de las ONG y del sector privado.

Los avances más importantes en el campo de la salud y de la promoción de la salud deben lograrse realizando un trabajo previsor, garantizando el acceso a la atención de la salud y una cantidad suficiente de personal con una mejor preparación, reformando los servicios y las estructuras de la atención médica y reforzando la financiación pertinente. El proyecto se seguirá desarrollando hasta fines de 2007. En el período 2002-2004, el proyecto nacional de atención de la salud, que cuenta con el respaldo del proyecto de la Asociación de Autoridades Locales y Regionales Finlandesas, se propone reorganizar los servicios básicos de atención de la salud de los municipios.

1.2. Estupefacientes

La experimentación y el consumo de estupefacientes, así como el daño que producen, han aumentado constantemente durante el decenio de 1990. El estupefaciente más común es el hachís. Según los estudios, aproximadamente un 10% de los adultos han probado hachís en algún momento de su vida. Desde el punto de vista de las regiones, el consumo de estupefacientes es más común en las grandes ciudades del sur de Finlandia, donde las actitudes de los jóvenes hacia la droga, especialmente hacia la droga más suave, se han vuelto más tolerantes. Se estima que el número de personas con problemas de consumo de estupefacientes, sobre todo de anfetaminas y opiáceos, oscila entre 11.000 y 14.000. En su mayoría, los toxicómanos tienen menos de 30 años de edad.

Según las últimas investigaciones, la experimentación con drogas no se ha hecho más común entre 1998 y 2000. También parece que se observan los primeros signos de que decrece la epidemia de VIH, que se había propagado rápidamente en 1998 y 1999 a causa del consumo de drogas por vía intravenosa. La epidemia de

VIH se puso de manifiesto en el Registro General de Enfermedades Infecciosas. La adopción de medidas de prevención de las enfermedades infecciosas y los programas de vacunación han producido buenos resultados. En 1999, 60% de las infecciones por el VIH fueron el resultado del consumo de drogas por vía intravenosa. En 2000 y 2001 ese porcentaje descendió a 38% y 37% respectivamente. Un estudio sobre la manifestación de la infección ha demostrado que el número de personas infectadas por vía intravenosa descendió aproximadamente otro 1% en 2002. Aunque con retraso, el provechoso trabajo de prevención realizado entre los toxicómanos también disminuye la presión de la infección sobre el resto de la población.

A pesar de la disminución del consumo experimental de drogas, los daños que causa todavía pueden seguir aumentando. Otras tendencias que son motivo de preocupación comprenden la acumulación de los problemas entre los jóvenes, la mayor marginación social de los toxicómanos y el incremento de los delitos vinculados con la droga. En Finlandia, estos delitos constituyen una actividad delictiva cada vez más organizada y diversificada, que pretende el logro de grandes beneficios económicos y se dirige fundamentalmente desde las zonas de frontera entre Finlandia y los países vecinos. Es habitual que los estupefacientes consumidos en Finlandia se importen fundamentalmente de Rusia y Estonia, aunque también puedan proceder de otros países de la Unión Europea.

En octubre de 2000 el Gobierno adoptó la decisión de mejorar su política en materia de estupefacientes. Estableció un grupo para que coordinara la política nacional contra la droga y le confió la tarea de redactar un plan de acción a largo plazo para hacer más eficaz esa política. Desde comienzos de 2001, el plan de acción es aplicado por los ministerios que abordan los problemas de la droga. Las medidas del programa comprenden la prevención del consumo de drogas con antelación suficiente, la intervención temprana, el tratamiento precoz de los toxicómanos y el apoyo a los miembros de su círculo íntimo, medidas de supervisión, la cooperación internacional y la investigación, junto con el control, la coordinación, la ejecución y el desarrollo de la política contra la droga. En la actualidad siguen en trámite algunos proyectos destinados a impedir el consumo de drogas y mitigar sus efectos nocivos.

1.3. El hábito de fumar, especialmente en los jóvenes

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha manifestado su preocupación por el aumento del consumo de cigarrillos y de drogas entre la gente joven, especialmente entre las muchachas, e instó al Gobierno a intensificar sus esfuerzos por reducirlo.

A principios de 2000 se completó la estrategia para el período 2000-2003 en la esfera de la promoción de la salud y de la lucha contra el tabaquismo en relación con los niños y los jóvenes. La estrategia contiene 64 propuestas de medidas para que tanto los padres y otros adultos como el ambiente en que viven los niños favorezcan el crecimiento y el desarrollo saludables de éstos.

Asimismo, en el marco de un Programa Nacional de Salud, el Gobierno adoptó la decisión de principios "Salud 2015" que, entre otros objetivos, perseguía explícitamente el de disminuir el consumo de cigarrillos, alcohol y estupefacientes entre los jóvenes. Se han desarrollado indicadores para medir el grado de consecución de esos objetivos. La información relativa a la evolución del hábito de fumar y de consumir drogas entre los jóvenes se obtiene en una encuesta sobre la salud que todos

los años se realiza en las escuelas y en algunas otras encuestas similares. Los últimos datos obtenidos indican que el hábito de fumar y el consumo de alcohol han disminuido entre los jóvenes. En el grupo etario de 14 a 18 años, las muchachas fuman tanto como los muchachos de su misma edad (incluso un poco más en el caso de las que tienen 16 años).

Con la ayuda de la financiación proporcionada por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud para promover la salud, varias ONG e institutos de enseñanza han puesto en marcha numerosos proyectos para disminuir el consumo de cigarrillos entre los jóvenes, planificar las campañas pertinentes y preparar el material necesario. En 2004 se lanzará una campaña nacional contra el tabaquismo destinada a los jóvenes.

En Finlandia, los establecimientos de enseñanza general, los colegios secundarios y los institutos de enseñanza profesional integrarán gradualmente en sus cursos de educación para la salud los temas del consumo de tabaco y de drogas. Además, ya se han elaborado diversos programas regionales y municipales de asistencia social en que se presta atención al hábito de fumar y al consumo de drogas entre los jóvenes. La recomendación "*Käypä hoito*" ("Tratamiento habitual"), que se terminó de formular a fines de 2002, atañe al hábito de fumar, la adicción a la nicotina y el tratamiento para dejar las adicciones y da respaldo al sistema de atención de la salud, que comprende la atención de la salud en la escuela, en su pretensión de ayudar a los jóvenes a dejar de fumar. El Instituto Nacional de Salud Pública también cuenta con un servicio general para que no se fume y con un servicio especial para que no fumen los jóvenes.

Entre los reclutas que hacen el servicio militar se distribuye la guía "*Terveys ja toimintakyky*" ("Salud y capacidad funcional"), publicada por el Departamento de Atención de la Salud del Personal de Defensa de las Fuerzas de Defensa de Finlandia. Contiene, entre otros capítulos separados, los dedicados al tabaquismo, a las drogas y a los daños conexos para la salud. La educación para la salud que se brinda a todos los conscriptos comprende la enseñanza de los riesgos para la salud que encierran el cigarrillo y los estupefacientes. Además, se advierte especialmente a las mujeres que hacen el servicio militar de los perniciosos efectos del cigarrillo en las funciones hormonales femeninas y en el feto.

2. Atención de la salud durante el embarazo y el puerperio

Las salas de maternidad y los dispensarios para niños son dependencias orgánicas que funcionan en los centros de salud. Los servicios de consulta son gratuitos y se proporcionan velando por las buenas condiciones de salud de la madre, el niño por nacer, el bebé y la familia en su conjunto.

En las salas de maternidad se controla el bienestar físico de la madre y del niño por nacer y se dictan clases de atención prenatal para los padres. También se promueve el bienestar mental y psicosocial de la familia. Las futuras madres deben someterse a un reconocimiento médico en la maternidad antes de que termine su cuarto mes de embarazo para tener derecho a cobrar el subsidio de maternidad. En el curso de un embarazo normal, la futura madre acude a la maternidad entre 12 y 15 veces, casi siempre para ser atendida por una enfermera de salud pública. El médico la examina dos o tres veces durante el embarazo. En su mayoría, los centros de salud ofrecen a las embarazadas la posibilidad de sacarse ecografías, por lo general entre las semanas duodécima y decimosexta del embarazo.

En los dispensarios para niños se controla y promueve el desarrollo físico, mental y social de los niños y, en caso necesario, se los remite a otros centros para que sean examinados o reciban tratamiento. En esos dispensarios también se proporcionan orientación y asistencia a las familias en todo lo relativo a la crianza y el manejo de los niños. Después del nacimiento de la criatura, una enfermera de salud pública de la maternidad local la visitará en su hogar. El niño y la familia se convierten, pues, en usuarios de los servicios del dispensario.

Un inconveniente del actual sistema de servicios es su fragmentación. Tanto en el Memorando del grupo de trabajo integrado por expertos en la protección de los niños como en la Guía para la organización de las actividades relacionadas con la protección de los niños en los municipios¹⁸ se propone que los dispensarios mencionados *supra* se conviertan en centros al servicio de la familia. Con estos centros se intensificaría la cooperación entre los distintos municipios y las ONG y se ofrecerían servicios más variados a las familias con hijos. Por su parte, los centros también dispondrían de mejores posibilidades para reunir a especialistas que trabajasen con los inmigrantes. El establecimiento de grupos paritarios de inmigrantes como parte de los servicios destinados por los centros a las familias serviría para proporcionar un mayor bienestar a las madres inmigrantes y a sus familias.

3. Planificación de la familia y abortos

El número de abortos se ha mantenido bastante constante en el período que abarca el informe. Por ejemplo, se practicaron en total 10.832 abortos en 1999 y 10.700 en 2001. Estas cifras representan 8,9 y 9,0 abortos por mil mujeres en edad de procrear (15 a 49 años) en 1999 y 2001 respectivamente. En 2002 el número de abortos ascendió a 10.902, es decir, 9,4 abortos por mil mujeres. Según estimaciones preliminares, en 2003 el número de abortos volvería a aproximarse al que se registró en 2001.

En el grupo de edad de menores de 20 años, el número de abortos ha mostrado tendencia a aumentar: en 1999 fue de 14,1, en 2001 de 15,2 y en 2002 de 17,0, siempre por mil mujeres. Según las mismas estimaciones, es probable que en 2003 el número de abortos disminuya y sea similar al registrado en 2001.

El mayor número de abortos corresponde a las mujeres de 20 a 24 años: en este grupo etario, las cifras han variado de 15,5 a 17,1 por mil mujeres durante el período que abarca el informe. En orden decreciente en cuanto al número de abortos, sigue el grupo de muchachas de menos de 20 años; en 1999, por primera vez, el número de abortos en este último grupo fue más alto que el número correspondiente al grupo de 25 a 29 años y desde entonces no ha bajado.

Las enfermeras de salud pública de los centros médicos y las visitadoras escolares brindan asesoramiento en materia de anticoncepción. Los servicios de atención de la salud de las escuelas y los dispensarios donde se informa sobre la anticoncepción son absolutamente gratuitos. También puede obtenerse información por Internet, por ejemplo en las páginas del Consultorio de Salud Sexual de la Federación de Familias de Finlandia, que además de brindar orientación general, dispone asimismo de un Consultorio especialmente destinado a los jóvenes, que pueden buscar información o mantener una conversación en tiempo real con un experto con el que concierten

¹⁸ Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, Memorandos del Grupo de Trabajo 2003:7.

una cita personal en la realidad virtual. En 2003 se incorporó información sobre la salud en el programa oficial de estudios de los institutos de enseñanza general. En esta materia se incluyen la salud sexual e información sobre la anticoncepción. Los anticonceptivos se pueden conseguir con facilidad. En 2002 también se incorporaron al sistema de venta libre los anticonceptivos de emergencia (las píldoras de la mañana después), que ahora pueden adquirirse sin receta los mayores de 15 años.

El Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Bienestar y la Salud (STAKES), que proporciona material didáctico y aconseja el cuidado personal, ha puesto en marcha el proyecto RASKE, que pretende reducir el número de abortos promoviendo la salud sexual y el control de la natalidad. Además, se organizan los festivales anuales Fertilidad (Hedelmällisyysfestarit), que son reuniones anuales dedicadas a la educación sexual durante las cuales los estudiantes de medicina y asistencia social proporcionan a los escolares información variada y exacta sobre la sexualidad. Asimismo se transmite información a los jóvenes en exposiciones y por otros medios. En relación con los festivales, también los profesionales organizan sus propias reuniones de capacitación. Hasta ahora se han organizado festivales de este tipo en varias ciudades de distintas zonas del país: el último se celebró en Hämeenlinna en 2003.

Desde la perspectiva de la planificación de la familia, si bien la posibilidad de que personas de un mismo sexo se registren como parejas ha ampliado la práctica de la igualdad entre distintos grupos de mujeres, por otra parte ha generado nuevos tipos de problemas relacionados con la planificación de la familia. Por ejemplo, hasta ahora no se ha reglamentado el derecho a la adopción que asiste a las parejas de un mismo sexo, aunque la cuestión ya ha sido estudiada por un grupo de trabajo, según se explicó *supra* en la sección correspondiente al artículo 6. Tampoco se han aclarado las cuestiones que atañen al derecho al tratamiento de la esterilidad.

4. Enfermedades de transmisión sexual

En 2001, se detectaron en Finlandia 12.142 casos de infecciones genitales por clamidias (*Chlamydia trachomatis*) y en 62% de esos casos las personas afectadas fueron mujeres. El número de casos ha seguido aumentando continuamente, sobre todo entre los jóvenes: por ejemplo, 35% de las mujeres afectadas tenían menos de 20 años de edad. Por el contrario, los casos de gonorrea (*Neisseria gonorrhoeae*) han ido en descenso: en 2001 fueron notificados tan sólo 247 casos nuevos, de los cuales 19% eran de mujeres. También en 2001, los casos notificados de sífilis (*Treponema pallidum*) fueron 159, de los cuales 44% eran de mujeres. Las infecciones por clamidias son más comunes en Finlandia septentrional y central y los casos de gonorrea y sífilis se concentran cerca de la frontera oriental.

En 2001 se detectaron 128 infecciones nuevas por el VIH, 25% de las cuales en mujeres. Ese mismo año se detectaron 19 casos nuevos de SIDA y de esos enfermos, siete (36%) eran mujeres. De las 13 personas que murieron infectadas por el VIH, cuatro eran mujeres. En 2001 no se diagnosticaron casos de VIH/SIDA transmitidos de la madre a su bebé.

Los temas que se abordan a escala nacional cuando se promueven la salud y el bienestar sexuales son la educación sexual de los jóvenes, el aborto y la posición del hombre en la planificación de la familia y la salud sexual. Se promueve la salud sexual como parte de la promoción de la salud integral y de la educación para la salud.

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

Desde que se presentó el informe periódico anterior, se estableció, en 1996, un Organismo que aglutina empresas de mujeres con la misión de promover el espíritu empresarial y la interconexión de las mujeres recién iniciadas como empresarias. El Organismo fomenta el establecimiento de nuevas empresas viables e instituye nuevos servicios y modelos operativos para apoyar su desarrollo. En su financiación y su funcionamiento colaboran el Fondo Social Europeo, los Ministerios finlandeses de Comercio e Industria y de Educación, empresas privadas, bancos, compañías de seguros, organizaciones y comunidades comerciales e industriales e institutos de enseñanza.

La piedra angular del Organismo es la utilización de la experiencia en todas sus actividades. Ofrece asesoramiento y cursos de información por conducto de expertas, consejeras e instructoras que son todas empresarias con experiencia. La forma de cooperación e interacción más avanzada entre una empresaria experimentada y otra nueva es la relación entre mentora y discípula. El Organismo también ha publicado un manual de instrucción en forma de libro y de vídeo.

A escala municipal, las regiones piloto pondrán en marcha en el período 2003-2006 un proyecto denominado “El espíritu empresarial y los municipios – promoción de actitudes emprendedoras” a fin de desarrollar una actitud favorable al espíritu de empresa y captar ese espíritu para exteriorizarlo en las actividades cotidianas. Será la continuación de los proyectos de 1997 y para el período 2000-2002 impulsados por la Asociación de Autoridades Locales y Regionales Finlandesas para promover actitudes emprendedoras. El proyecto aspira a influir en la manera de operar de los encargados de adoptar decisiones y de los representantes del mundo del comercio y la industria en los municipios. Entre los participantes hay institutos de enseñanza, empresarios y centros de desarrollo empresarial de los municipios piloto.

1.2. *Apoyo a la mujer empresaria por conducto de los fondos estructurales de la Unión Europea y de programas de desarrollo regional*

Las políticas nacionales de empleo se complementan con las políticas regionales del Fondo Social Europeo. En Finlandia la autoridad de aplicación es el Ministerio de Trabajo. En el período 2000-2006 del programa de desarrollo regional, los programas del Fondo Social Europeo son el programa objetivo 3, los programas

regionales objetivos 1 y 2 y la iniciativa comunitaria multinacional EQUAL. Los programas han sido preparados en colaboración con la Comisión Europea, que también los aprueba. En Finlandia, la autoridad de aplicación del programa objetivo 3 y de la iniciativa EQUAL es el Ministerio de Trabajo. La autoridad de aplicación de los programas objetivos 1 y 2 es el Ministerio del Interior. La financiación del programa objetivo 1 (Finlandia oriental y septentrional) y del programa objetivo 2 (Finlandia meridional y occidental) proviene de diversas fuentes. El programa objetivo 3 y la iniciativa EQUAL (toda Finlandia con excepción de las islas Åland y de las zonas que abarca el programa objetivo 1) son financiados en su totalidad por el Fondo Social Europeo.

El Fondo Social Europeo investiga, somete a prueba, elabora y aplica nuevas soluciones en materia de empleo, educación y política comercial, a la vez que difunde buenas prácticas. El objetivo del Fondo consiste además en aumentar la disposición a promover la investigación, la ciencia y la tecnología, así como a promover la igualdad. Para mediados del período 2000-2006, los fondos estructurales se habrán utilizado para apoyar el lanzamiento de proyectos que respalden a la mujer empresaria. No se han realizado estudios pormenorizados sobre todos los proyectos previstos y su financiación.

2. Promoción de la igualdad en la cultura

Cada vez son más las mujeres que estudian en institutos de arte y cultura. En 2001, la proporción de mujeres entre los estudiantes que aspiraban a obtener un título profesional fue de 65% en las escuelas de bellas artes y de 69% en los institutos politécnicos. En los establecimientos de enseñanza superior, la proporción de mujeres era de 63% en el círculo de las artes, de 55% en el campo de la musicología y de 52% en la esfera del teatro y el baile. El aumento de la proporción de mujeres entre los interesados en cuestiones culturales traerá aparejado un incremento en la proporción de mujeres dedicadas a ocupaciones artísticas. También ha aumentado la proporción de mujeres entre los destinatarios de subsidios estatales al arte y la cultura; en 1998 era de 44% y en 2002 ya llegaba a 48%.

Según un estudio de Estadísticas de Finlandia sobre la forma en que la gente empleaba su tiempo en el período 1999-2000, mujeres y hombres dedicaban igual cantidad de tiempo a las actividades culturales y de esparcimiento en Finlandia. Sin embargo, las mujeres van al teatro, a conciertos y a museos más a menudo que los hombres y los hombres pasan más tiempo que las mujeres mirando televisión, escuchando radio y participando en diversas reuniones deportivas. Por otra parte, las mujeres dedican a la lectura más tiempo que los hombres.

Las bibliotecas públicas finlandesas cuentan con una colección de 37 millones de libros, a los que se añaden 1.600.000 libros por año. Además, esa colección comprende, entre otras cosas, diarios y revistas, partituras musicales, grabaciones de música y de otra índole, videocasetes y discos CD-ROM y DVD. El acceso a las bibliotecas es gratuito. Según una encuesta estadística realizada en 1999, 69% de las mujeres y 61% de los varones de más de 15 años utilizaron los servicios de bibliotecas en el curso de ese año.

Con arreglo a la Ley de Bibliotecas (904/1998), la finalidad de los servicios de biblioteca y de información es promover la igualdad de oportunidades para toda la población en el campo de la cultura y de la educación permanente. Otra finalidad es

promover el uso de servicios de red virtuales e interactivos y el desarrollo de su contenido cultural. Para que los servicios sean más accesibles, Finlandia dispone de 200 bibliotecas circulantes además de las permanentes. Todas las bibliotecas públicas finlandesas ofrecen la posibilidad de utilizar Internet, casi siempre en forma gratuita. En las bibliotecas también se asesora a quienes quieren usar Internet.

No hay diferencias de género significativas en relación con el uso de Internet, el correo electrónico, el ordenador y el teléfono móvil. En 2002, había más mujeres que hombres entre los usuarios del correo electrónico de menos de 55 años de edad. Quienes más utilizan el correo electrónico son los jóvenes. Asimismo, con excepción del grupo de personas de más edad, la proporción de mujeres que habían utilizado el ordenador durante los tres últimos meses anteriores al estudio era un poco mayor que la correspondiente a los hombres. El uso de Internet no era tan frecuente como el del ordenador y en ese caso las diferencias de género eran menores. Casi todos los hombres de menos de 45 años y todas las mujeres de menos de 40 años tenían un teléfono móvil¹⁹.

En Finlandia, los servicios culturales y las ayudas que se prestan en esa esfera están a disposición de todos, independientemente de su origen étnico. Además, el Ministerio de Educación brinda apoyo a las culturas minoritarias asignándoles fondos por separado con cargo al presupuesto anual. Se subsidian las actividades culturales de los inmigrantes y las minorías étnicas. Los actores principales son inmigrantes, como los refugiados y los solicitantes de asilo, y minorías nacionales finlandesas, como los romaníes. El propósito de los subsidios es fortalecer el derecho de las minorías étnicas a promover su propia cultura y hablar su propio idioma respetando la cultura y los idiomas mayoritarios. Al otorgar esos subsidios, se hace una interpretación amplia de las actividades culturales. Los subsidios pueden otorgarse no sólo a las actividades artísticas propiamente dichas sino también a otras actividades, como por ejemplo las destinadas a niños y jóvenes o las que promueven y reafirman la identidad de grupos culturales minoritarios, las transmisiones de radio en el propio idioma y las actividades en los clubes para fortalecer la identidad cultural de una colectividad o las que procuran incorporar expresiones culturales de minorías étnicas en la cultura de la mayoría de la población. Uno de los criterios para otorgar un subsidio consiste en evaluar hasta dónde las actividades que han de desarrollar los solicitantes pueden promover la igualdad entre los géneros. Las autorizaciones presupuestarias se han utilizado para otorgar subsidios a instituciones tales como las asociaciones y grupos de trabajo que organizan actividades especialmente destinadas a mujeres de grupos minoritarios.

Además, todos los años el Ministerio de Educación asigna fondos aparte para apoyar la cultura de los sami y las actividades de sus organizaciones. La utilización de los fondos asignados se determina en el Parlamento sami. En los últimos años, las mujeres sami han desplegado una actividad cada vez más intensa en distintos proyectos y asociaciones culturales.

¹⁹ Para más información estadística, véase 9) en el Apéndice: “Mujeres y hombres en Finlandia, 2003”.

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

En el informe anterior ya se examinaron las actividades llevadas a cabo con la ayuda de los fondos estructurales de la Unión Europea para promover el desarrollo de las zonas rurales. También en el período que abarca el presente informe se han puesto en marcha varios proyectos y programas de desarrollo de las zonas rurales.

El Programa de Política Rural de Finlandia se completó en noviembre de 2000. En él se formulan en total 108 propuestas para desarrollar zonas rurales y garantizar su viabilidad. Este tercer Programa de Política Rural se denomina “El campo para la gente – una política rural basada en la voluntad”. Abarca el período 2001-2004 y la totalidad del país. El Programa de Política Rural examina las zonas rurales finlandesas y los instrumentos sociales capaces de generar cambios en esas zonas. Una de las metas del Programa es equilibrar la evolución demográfica en las zonas rurales y garantizar y aumentar la viabilidad de éstas.

El Programa también conecta la acción y las asociaciones de ciudadanos con el trabajo de desarrollo social y centra la atención de diferentes sectores administrativos en el desarrollo rural. El Programa contiene propuestas y medidas para numerosas partes, como por ejemplo municipios, consejos de aldeas, grupos de acción, provincias, organizaciones, universidades e institutos politécnicos.

El Programa de Política Rural cuenta con un grupo de coordinación que comprende a su vez un grupo temático aparte para la mujer. Es una red de enlace de las mujeres que desempeñan distintas tareas en diferentes partes de Finlandia y su objetivo es mejorar las perspectivas de la mujer en materia de política rural y regional. En el año 2003 el grupo temático para la mujer compilará el Plan de Acción de la Mujer Rural. Su objetivo es presentar cuestiones esenciales para la mujer rural en diferentes foros (centros de adopción de decisiones políticas, administraciones, institutos de investigación y medios de comunicación). El grupo apoyará además programas para empresarios y de desarrollo orientados hacia la mujer.

En abril de 2001, el Gobierno emitió una decisión de principios sobre pautas de política rural para el período 2001-2002. La base de esa decisión de principios fueron el Programa de Política Rural y el Programa de Política Regional aprobados por el Gobierno unos pocos meses antes. Entre otras cosas, el Programa de Política Rural se propone establecer una red comercial polifacética en las zonas rurales y promover la igualdad entre diferentes grupos de población.

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 Finlandia, mujeres y hombres son iguales ante la ley, como exige el artículo 15 de la Convención. En este punto el Gobierno se remite a sus informes anteriores.

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 del matrimonio en un registro oficial.*

1. Reforma de la legislación relativa a la familia y la herencia

En las recomendaciones que formuló después de examinar los informes anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer señaló el inconveniente que representaba el hecho de que en Finlandia las relaciones patrimoniales entre los cónyuges se rigieran por la legislación del país del que fuese ciudadano el hombre después de haber contraído matrimonio.

Las nuevas disposiciones de la Ley 1226/2001, que entraron en vigor el 1º de marzo de 2002 y complementaron la Ley del Matrimonio, se relacionan con las normas aplicables tras la celebración del matrimonio a las relaciones jurídicas entre los cónyuges. Al mismo tiempo, también complementaron la Ley del Matrimonio otras disposiciones nuevas relativas al reconocimiento de un matrimonio celebrado en el extranjero y a la competencia internacional de los tribunales finlandeses para entender en las relaciones jurídicas entre los cónyuges. A tenor de estas nuevas

disposiciones, las relaciones patrimoniales entre los cónyuges se rigen fundamentalmente por la legislación del país en que cada cónyuge hubiere establecido su lugar de residencia permanente tras la celebración del matrimonio. Por añadidura, los cónyuges, de común acuerdo, pueden determinar cuál ha de ser la legislación aplicable a las relaciones patrimoniales de un matrimonio.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer señaló además el inconveniente que representaba el hecho de que, con arreglo a la legislación finlandesa en vigencia y en el ámbito del derecho de familia, la posición de un niño, tanto si es hijo legítimo como si es hijo extramatrimonial, se determina conforme a las leyes del país del que es ciudadano el hombre. En la lista de proyectos del Ministerio de Justicia se incluye la reforma de las normas de alcance internacional que regulan las cuestiones relativas a la paternidad; se prevé que los preparativos comiencen en los próximos años.

2. Determinación de la paternidad

Las disposiciones de la Ley de Paternidad (770/1975) relativas a la determinación y el reconocimiento de la paternidad fueron reformadas en el período que abarca el informe por razones institucionales. Desde el 1º de marzo de 2003, el reconocimiento de la paternidad se homologa en la Oficina local del Registro Civil y no en los tribunales. En el año 2002 se ratificó la paternidad de un total de 21.400 niños nacidos fuera del matrimonio.

3. Acuerdo sobre la custodia de los hijos

Las disposiciones de la Ley relativa a la tutela de niños y a los derechos al tutelaje (361/1983) aplicables a la custodia de los hijos no fueron enmendadas en el período que abarca el informe. Todo acuerdo entre los padres sobre la custodia de los hijos debe concertarse por escrito. El acuerdo tiene que ser presentado para su ratificación ante el Consejo Social Municipal o un tribunal para que pueda hacerse valer judicialmente. En 2002, los consejos sociales municipales han homologado en total 33.019 acuerdos sobre la custodia de los hijos. En 91% de ellos se decidió ejercer la custodia en forma conjunta. La custodia fue confiada de manera exclusiva a la madre o al padre en 7% y 1% de los casos respectivamente.

Apéndices

(Material de consulta disponible únicamente en inglés)

- 1) Cuestiones relativas a la igualdad en Finlandia. Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. *Equality brochures 2001:2* (Folletos sobre la igualdad 2001:2).
- 2) *Tuula Melkas: The Gender Barometer 2001* (El barómetro de los géneros 2001). Helsinki, 2002.
- 3) *Markku Heiskanen y Minna Piispa: El costo de la violencia en un municipio. Estudio de casos de violencia contra la mujer y de los costos que entrañaron en la ciudad de Hämeenlinna en 2001, sobre la base de estimaciones proporcionadas por los representantes de sus autoridades. Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. Reports 2002:16* (Informes 2002:16).
- 4) *Leena Karjalainen: Campaña nórdico-báltica de 2002 para luchar contra la trata de mujeres en Finlandia. Report on an information campaign coordinated by the Nordic Council of Ministers* (Informe relativo a una campaña de información coordinada por el Consejo Nórdico de Ministros), 31/12/2002.
- 5) Estudios sobre la mujer e investigaciones de género en Finlandia. Informe de evaluación. *Publications of the Academy of Finland 8/02* (Publicaciones de la Academia de Finlandia 8/02), Helsinki 2002.
- 6) Ley de Contratos de Trabajo (55/2001).
- 7) Jurisprudencia sobre discriminación.
- 8) Disparidades salariales por motivo de género en el mercado de trabajo finlandés. Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. *Publications on Equality 2002:2* (Publicaciones relativas a la Igualdad 2002:2).
- 9) *Women and Men in Finland 2003* (Mujeres y hombres en Finlandia, 2003).