



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/FIN/3
11 de febrero de 1997
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN
CONTRA LA MUJER (CEDAW)

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

Terceros informes periódicos de los Estados Partes

FINLANDIA*

* El presente documento ha sido reproducido tal como se ha recibido.

El informe inicial presentado por el Gobierno de Finlandia figura en los documentos CEDAW/C/Add.56 y Add.56/Amend.1; el examen del informe en el Comité se expone en los documentos CEDAW/C/SR.141, 142 y 145 y en Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/44/38), párrafos 213 a 265. El segundo informe presentado por el Gobierno de Finlandia figura en el documento CEDAW/C/FIN/2 y el examen del informe en el documento CEDAW/C/SR.272 y en Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/50/38), párrafos 346 a 397.

97-26491 (S)



/...

INTRODUCCIÓN

El tercer informe periódico relativo a la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer abarca el período comprendido desde 1992 hasta fines de 1996. Como el segundo informe periódico fue examinado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en enero de 1995, el tercer informe se ocupa preferentemente de los acontecimientos ocurridos desde principios de 1995.

La preparación del informe ha estado a cargo del Ministerio de Relaciones Exteriores. La labor se cumplió en colaboración estrecha con los ministerios pertinentes. Se pidió a todos los ministerios que presentaran por escrito sus exposiciones. El informe fue redactado por un grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, la Oficina del Defensor del Pueblo para la Igualdad, el Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Finanzas, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Comercio e Industria, el Ministerio de Agricultura y Silvicultura y el Ministerio del Medio Ambiente. Asimismo el Ministerio de Relaciones Exteriores pidió declaraciones escritas a las principales organizaciones no gubernamentales y organizaciones del mercado laboral. Además, se preparó para esas organizaciones una audiencia en diciembre de 1996. En consecuencia, las organizaciones no gubernamentales tuvieron la oportunidad de presentar sus opiniones y observaciones sobre el proyecto de informe.

El Ministerio de Relaciones Exteriores también prestó especial atención a las sugerencias y recomendaciones formuladas por el Comité con respecto al segundo informe de Finlandia.

El tercer informe periódico se publicará en finlandés y en inglés.

ÍNDICE

	<u>Página</u>
ARTÍCULO 2	7
1. Reforma de derechos fundamentales	7
2. Ley de igualdad	8
3. Código Penal	10
4. Guía de protección jurídica	10
5. Información al público sobre los derechos humanos	11
ARTÍCULO 3	11
1. Preparación de un programa nacional de igualdad	11
ARTÍCULO 4	12
1. Disposición sobre cuotas en la Ley de igualdad	12
ARTÍCULO 5	13
1. La violencia contra la mujer	13
1.1. Medidas legislativas para prevenir la violencia contra la mujer	13
1.2. Legislación propuesta sobre la orden de restricción ("prohibición de visitas")	14
1.3. Apoyo a las víctimas de la violencia	14
1.4. La violencia en el hogar	15
1.5. Organizaciones de ayuda a mujeres y niños víctimas de la violencia	15
1.6. La violencia contra la mujer en su lugar de trabajo	16
2. Grupos minoritarios	17
2.1. Mujeres inmigrantes	17
2.2. La mujer saami	18
2.3. La mujer romaní	19
3. La mujer discapacitada	20
4. Promoción de la igualdad por los medios de comunicación	23
5. Publicidad discriminatoria	25
6. Responsabilidad conjunta del hombre y la mujer por la familia	25
6.1. Combinación de la vida activa con la vida familiar	25
6.2. Efectos del concubinato, el matrimonio y el nacimiento de los hijos en la utilización del tiempo por el hombre y la mujer	26
6.3. Trabajo doméstico no remunerado	27
6.4. Licencia de paternidad y licencia parental	27

ÍNDICE (continuación)

	<u>Página</u>
ARTÍCULO 6	28
1. Prevención de la explotación comercial de la mujer	28
1.1. Grupo de Trabajo sobre delincuencia	29
1.2. Comité sobre comercio sexual y prostitución	29
1.3. Grupo de Expertos en materia de prostitución establecido por STAKES	30
2. Medidas destinadas a poner término a la publicidad relativa a puestos de trabajo en el comercio sexual	31
3. Propuesta de reforma legislativa sobre delitos sexuales	32
ARTÍCULO 7	33
1. El derecho al voto	33
2. Composición del Gobierno	34
3. Ley del funcionario público del Estado	34
3.1. Política de personal del Estado	35
3.2. Funcionarios de categoría superior	35
4. Servicio militar voluntario y puestos en las Fuerzas Armadas y el Servicio de Guardias de Frontera	36
5. Informe del Comité de las Organizaciones Femeninas	36
5.1. Actividades internacionales de las organizaciones femeninas	37
5.2. Financiación concedida a las organizaciones femeninas	38
ARTÍCULO 8	39
1. Puestos internacionales	39
ARTÍCULO 9	40
ARTÍCULO 10	40
1. Promoción de la igualdad en la vida activa mediante políticas de recursos humanos	40
2. Diferencias educacionales basadas en el género	40
3. Medidas relativas al deporte y políticas para los jóvenes	42
4. Estudios sobre la mujer	44
5. Capacitación de consultores en materia de igualdad	46
ARTÍCULO 11	46
1. Eliminación de la discriminación en la vida activa	46
1.1. Promoción de la igualdad en la vida activa	47
1.2. Acoso sexual	48
2. Empleo atípico	49
3. La mujer inmigrante en el mercado de trabajo	50

ÍNDICE (continuación)

	<u>Página</u>
4. Servicios de recursos humanos destinados a las poblaciones romaní y saami	50
5. Rehabilitación de los discapacitados	51
6. Nombramiento de mujeres para puestos militares en el Servicio de Guardias de Frontera	52
7. Sistemas de convenios colectivos	52
8. El sistema salarial del Estado	53
9. La recesión y el desempleo	54
9.1. El desempleo de la mujer en 1995	55
9.2. Medidas de la administración laboral encaminadas a reducir el desempleo de la mujer	56
10. Seguridad social	57
10.1. Seguro de desempleo	58
10.2. Evolución de la estructura demográfico y cambios sociales conexos	59
10.2.1. Empleados de edad avanzada	59
10.2.2. Prestaciones en materia de pensiones	60
10.3. Servicios de bienestar social y atención de la salud	61
10.4. Efectos de la recesión económica en la seguridad social	62
11. Guarderías diurnas para niños	63
12. Protección especial para las empleadas embarazadas	64
 ARTÍCULO 12	 65
1. Promoción de la salud	65
2. Atención de la salud durante y después del embarazo	68
3. La planificación de la familia y el aborto	69
4. Enfermedades de transmisión sexual	70
4.1. Infecciones por VIH	70
4.2. Otras enfermedades venéreas	70
 ARTÍCULO 13	 71
1. Apoyo a la mujer empresaria	71
1.1. Apoyo a la mujer empresaria por conducto del programa finlandés de desarrollo regional	71
1.2. Apoyo a la mujer empresaria por conducto de los Fondos Estructurales de la Unión Europea	72
2. Participación de la mujer en la ejecución de programas regionales financiados con arreglo a programas nacionales de desarrollo regional y por los Fondos Estructurales de la Unión Europea	76
3. Actividades culturales	77
3.1. Situación financiera de la mujer artista	78
 ARTÍCULO 14	 78
1. Desarrollo de zonas rurales	78
2. Cursos de empresariado para la mujer del sector rural	79

ÍNDICE (continuación)

	<u>Página</u>
3. Actividades del Grupo de trabajo femenino para el desarrollo rural	79
4. Agricultura	80
5. Silvicultura	82
6. Participación de la mujer en las actividades de organizaciones agrícolas y forestales	83
7. Planificación comunitaria	83
8. Servicios de transporte público	84
ARTÍCULO 15	85
ARTÍCULO 16	85
1. Cambios en las estructuras familiares	85
2. Investigación de la paternidad	86
3. Acuerdo sobre la custodia de los hijos	86
4. Reforma de la legislación en materia de familia y sucesión	86
ANEXOS DEL INFORME	
I. El Consejo para la igualdad y sus observaciones	88
II. Junta Consultiva para Asuntos Romaníes	94
III. Reseña de dos casos de aplicación de la Ley de igualdad	95
IV. Lista de cuadros gráficos	97
V. El proyecto Móvil	134

TERCER INFORME PERIÓDICO DE FINLANDIA RELATIVO A LA APLICACIÓN
DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

ARTÍCULO 2

1. Reforma de derechos fundamentales

El principio fundamental de la igualdad entre el hombre y la mujer, establecido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ha sido incluido en la subsección 3 de la sección 5 de la Ley Constitucional de Finlandia. Las disposiciones constitucionales relativas a los derechos fundamentales han sido íntegramente revisadas por la Ley 969/95, que entró en vigor el 1º de agosto de 1995.

Esa reforma modernizó el sistema finlandés de derechos fundamentales. A partir de ella, los derechos fundamentales se aplican no sólo a los ciudadanos de Finlandia sino a todas las personas que estén bajo su jurisdicción.

Los derechos establecidos en la constitución se ampliaron y especificaron de conformidad con los acuerdos internacionales sobre derechos humanos. Por consiguiente, las nuevas disposiciones de la Constitución ofrecen una protección jurídica individual que va más allá de los derechos civiles y políticos tradicionales e incluye nuevos derechos económicos, sociales y educacionales. En suma, los nuevos derechos fundamentales son los derechos relativos al medio ambiente y las garantías de un proceso justo y de una buena administración pública.

El texto de las nuevas disposiciones sobre derechos fundamentales es más detallado que el anterior. Después de todo, uno de los propósitos principales de la reforma consistió en lograr que los derechos fundamentales fuesen más directamente aplicables en los tribunales y ante otras autoridades. La reforma dispone que el Ombudsman Parlamentario y el Ministro de Justicia del Consejo de Estado son los encargados de supervisar la aplicación de los derechos fundamentales y los derechos humanos internacionales.

Según la subsección 4 de la sección 5 del capítulo II de la Ley Constitucional, la igualdad de los sexos debe fomentarse en las actividades sociales y en la vida activa. En particular, esto puede lograrse al determinar la remuneración y otras condiciones de la prestación de servicios. En el proyecto de ley se hizo referencia concreta al párrafo a) del artículo 2 de la Convención, donde se dispone que el principio de la igualdad del hombre y de la mujer debe ser consagrado en las constituciones nacionales.

"Se promoverá la igualdad de los sexos en las actividades sociales y en la vida activa, en particular en la determinación de la remuneración y otras condiciones de la prestación de servicios, en la forma que se especificará con mayor precisión en una ley parlamentaria." (Sección 5, subsección 4.)

La subsección 1 de esa sección dispone que todas las personas serán iguales ante la ley y, de acuerdo con la subsección 2, no se concederá a nadie, sin motivos aceptables, un estatuto diferente, por ejemplo, en razón del género.

Según el preámbulo, esa disposición da lugar cualquier acción afirmativa necesaria, por ejemplo, acciones para mejorar la condición jurídica y social y las circunstancias de la mujer, a fin de obtener la igualdad de facto.

"Todas las personas serán iguales ante la ley."

"No se concederá a nadie, sin motivos aceptables, un estatuto diferente en razón del sexo, la edad, el origen, el idioma, la religión, el credo, la opinión, el estado de salud, la discapacidad o cualquier otra razón relativa a la persona." (Sección 5, subsecciones 1 y 2.)

Además la Ley Constitucional fue complementada con algunos otros derechos fundamentales de particular importancia, en el esfuerzo por mejorar la situación jurídica y social de la mujer. Se trata, en particular, de disposiciones sobre derechos económicos y sociales. Entre los nuevos derechos sociales contenidos en la Ley Constitucional, figuran las normas relativas a la subsistencia necesaria, la seguridad de medios de vida básicos y la vivienda. Otra nueva disposición consiste igualmente en el deber de las autoridades públicas de garantizar a la población servicios adecuados de bienestar social y atención de la salud y de prestar apoyo a las personas encargadas del cuidado de los niños (sección 15 a)).

La sección 16 a) del capítulo II de la Ley Constitucional dispone que es deber de las autoridades públicas garantizar la aplicación de los derechos fundamentales y los derechos humanos internacionales.

2. Ley de igualdad

La enmienda de la Ley de igualdad entró en vigor el 1º de marzo de 1995 (206/95). En la enmienda, se ha especificado más detalladamente la obligación de las autoridades y el empleador de promover la igualdad entre los sexos. La igualdad debe promoverse de un modo sistemático orientado hacia la consecución de objetivos. Una adición a la Ley estipula la obligación del empleador de facilitar la conciliación de la vida activa y la vida familiar, tanto respecto del hombre como de la mujer, y de asegurar en lo posible que el empleado no sea objeto de acoso sexual o abuso deshonesto. Además, los empleadores que contraten a 30 o más empleados deben incluir periódicamente medidas que faciliten la realización de la igualdad (planificación de la igualdad) en los planes anuales relativos al personal y a la capacitación o en el programa de acción para la protección laboral.

La reforma especifica asimismo prohibiciones con respecto a la discriminación. En particular, la sección 7 de la Ley prohíbe la discriminación indirecta. La reforma refuerza asimismo los recursos legales. La obligación del empleador de presentar una reseña de sus acciones se ha extendido para incluir todos los casos de discriminación en la vida activa y, cuando hay sospechas de discriminación en materia de salarios, para abarcar las bases salariales de los empleados y cualquier otra información necesaria a su respecto. También se promulgaron normas sobre el derecho que asiste al representante gremial de obtener información sobre la remuneración y demás condiciones de servicio de otro empleado o grupo de empleados, en casos de

sospecha de discriminación en materia de salarios. Sin embargo, conforme a la ley, no se puede obtener información respecto de un empleado determinado sin su consentimiento.

Además, la reforma de la Ley aumentó la indemnización que debe pagarse en caso de discriminación, de manera que el monto mínimo de la indemnización es de 15.000 Fmk y el máximo de 50.000 Fmk (Fmk = marcos finlandeses). Para determinar la indemnización, se deben tener en cuenta la naturaleza y el alcance de la discriminación, así como su duración. Cuando en razón del tipo y las circunstancias de la discriminación se considera justificado extender el monto máximo de la indemnización, se podrá hacerlo, pero sin exceder de 100.000 Fmk. En algunos casos, también se puede reducir la indemnización o dejar de lado la obligación de pagarla. Con arreglo a la legislación finlandesa, esa indemnización no pertenece a la categoría de indemnización por daños ni la pérdida financiera sufrida de hecho por la persona que ha sido víctima de la discriminación constituye un requisito para obtener la indemnización. Aparte de la indemnización, la persona afectada por la discriminación puede reclamar reparación de daños por la pérdida financiera que haya experimentado, con arreglo a la Ley contra reparación de daños u otras leyes. Por lo tanto, es posible que la obtención de otro tipo de reparación por daños no se base en el hecho de que la indemnización no haya cubierto la pérdida financiera sufrida.

En los informes anteriores de Finlandia se han descrito actividades del Ombudsman para la Igualdad. En 1995, la Defensora del Pueblo para la Igualdad recibió 203 denuncias. Para fines de noviembre de 1996, se habían presentado 159 denuncias. La mayoría de ellas se relacionaban con situaciones varias de la vida activa, por ejemplo, con presuntas discriminaciones en el momento de cubrir un puesto, fijar salarios o recibir un contrato.

En 1995, 67% de los denunciantes eran mujeres y 22% hombres, mientras que en 1996 los porcentajes correspondientes fueron del 58% y 31%, respectivamente. En virtud de la Ley de igualdad, las denuncias relativas a sospechas de discriminación pueden ser presentadas ante los tribunales y se puede conceder indemnización por daños a las víctimas de discriminación, por sumas que hasta ahora han alcanzado a 22.000 Fmk y algo más. En junio de 1996, el Tribunal de distrito de Helsinki condenó a un empleador estatal al pago de una indemnización por daños de 100.000 Fmk, que es el monto máximo que puede adjudicarse en caso de discriminación, con arreglo a la Ley de igualdad. Esa decisión ha sido apelada ante el Tribunal de Apelaciones (en el anexo III figuran reseñas de dos casos de aplicación de la Ley de igualdad).

Será necesario enmendar la Ley de igualdad a raíz de las enmiendas introducidas en las Directrices de la Unión Europea sobre planes de seguridad social en la vida activa. Una vez que la reforma entre en vigor, no habrá diferencia entre hombres y mujeres con respecto a la edad de jubilación.

En la práctica, la enmienda se refiere al sector bancario donde los empleados, en su mayoría, son mujeres, y a determinados lugares de trabajo que han puesto en práctica sistemas de pensiones adicionales. La enmienda ha sido objeto de un extenso debate, pues de acuerdo con una variante propuesta, la menor edad de jubilación de la mujer sería aumentada para que coincidiera con la del hombre.

3. Código Penal

El Código Penal finlandés está reformándose en su totalidad. La segunda parte de la reforma entró en vigor el 1º de septiembre de 1995 (578/95). La prohibición de la discriminación ha sido incluida en la sección 9 del capítulo II del Código Penal. La disposición prohíbe la discriminación en razón del género, por ejemplo, en las actividades comerciales, el ejercicio de una profesión, la administración pública, el ejercicio de la autoridad oficial o de otra función pública o en la organización de actos públicos o reuniones generales.

"Cualquier persona que en el ejercicio de una profesión, la administración pública, el ejercicio de la autoridad oficial o de otra función pública o en la organización de actos públicos o reuniones generales, sin motivos aceptables,

1) Se niegue a atender a otra persona en las condiciones generalmente aceptadas;

2) Se niegue a admitir a otra persona en un acto o reunión o la haga retirar de tal acto o reunión, o

3) Coloque a otra persona en una situación evidentemente desigual o considerablemente inferior respecto de otras por motivos de raza, origen nacional o étnico, color, idioma, género, edad, relaciones familiares, preferencias sexuales, estado de salud o de religión, opinión, actividades políticas o profesionales o cualquier otra razón comparable, será condenada por discriminación, a menos que el hecho sea castigado como acto de discriminación en la vida activa, a una multa o a prisión por un máximo de seis meses."

En relación con la reforma del Código Penal, una norma relativa a la discriminación en la vida activa ha sido incluida en el Código Penal (Código Penal, capítulo 47, sección 3). En el párrafo 1 del artículo 11 se trata con más detalle de la discriminación en la vida activa.

4. Guía de protección jurídica

En el otoño de 1995, el Ministerio de Justicia publicó una guía con el propósito de ofrecer a los ciudadanos información sobre el sistema de protección jurídica de Finlandia. La guía contiene ejemplos prácticos de la forma de salvaguardar los derechos personales en las distintas ramas de jurisdicción. Incluye igualmente una sección sobre el derecho de familia en que se explican, por ejemplo, las distintas consecuencias jurídicas del matrimonio y el concubinato. También se orienta a los ciudadanos sobre la forma en que deben solicitar protección jurídica de la Comisión de Derechos Humanos y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

5. Información al público sobre los derechos humanos

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ha publicado en el Libro de Disposiciones Legales "Suomen Laki I" de Finlandia. Ese libro contiene las leyes y los decretos principales vigentes en el país. Su publicación se rige por un acuerdo entre el Estado de Finlandia y la Unión de Abogados Finlandeses. El texto de la Convención también se ha publicado en finlandés, sueco e inglés, como folleto separado de una serie de publicaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Los informes periódicos de Finlandia al Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se publican siempre en finlandés y en inglés. Durante la elaboración del presente informe se ha ofrecido a diversas organizaciones no gubernamentales la oportunidad de formular observaciones sobre la aplicación de la Convención a nivel nacional y sobre el contenido del informe periódico.

La enseñanza de los derechos humanos se imparte en las escuelas secundarias e integrales, como parte del programa de estudios y bajo la forma de proyectos diversos. Por ejemplo, el programa de la escuela integran se compone de nueve temas, uno de los cuales se refiere a la iniciación de los alumnos en el conocimiento de los asuntos internacionales, entre los cuales figuran los derechos humanos. Los distintos temas pueden ser incorporados a las materias que se enseñan en las escuelas – como historia e instrucción cívica – o presentados individualmente, por ejemplo, en el Día de las Naciones Unidas.

Las cuestiones relacionadas con los derechos humanos y los derechos fundamentales también forman parte de la educación básica o complementaria ofrecida al personal policial o penitenciario, a trabajadores sociales, al personal encargado de la atención de la salud y a funcionarios, donde se enseñan esas materias con arreglo a los principios corrientes o como proyectos separados. La enseñanza organizada para el personal policial y penitenciario hace hincapié en la importancia de los derechos fundamentales y de la aplicación de la ley con el respeto debido a los derechos humanos. También se ofrecen cursos complementarios sobre esas materias a otros grupos profesionales, como el de los abogados del foro.

ARTÍCULO 3

1. Preparación de un programa nacional de igualdad

En agosto de 1995, en conexión con los preparativos de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, el Gobierno finlandés decidió iniciar la elaboración de un programa nacional de igualdad que sirviera de orientación para una política sistemática de igualdad.

Con el propósito de redactar el programa, se pidió a algunos ministerios y autoridades, así como a organizaciones no gubernamentales y del mercado laboral, que expusieran su parecer respecto de sus planes para la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y que enumeraran las medidas que esperaban del Gobierno. El 31 de enero de 1996 se publicó un resumen de las opiniones con el

título de "From Themes to Deeds". La redacción del programa se encomendó al Consejo Asesor para la Igualdad, establecido como dependencia del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud (véase el anexo I, El Consejo para la Igualdad).

En junio de 1996 se presentó al Gobierno, para su aprobación una propuesta relativa a los principios básicos del programa nacional. La propuesta incluye los principios básicos del programa nacional. La propuesta incluye los principios adoptados y las medidas recomendadas por los ministerios y el Consejo para la Igualdad. Al mismo tiempo, se presentó al Gobierno la propuesta del Consejo para la Igualdad sobre un programa de acción nacional para el período 1997-2001, encaminado a evitar la violencia contra la mujer y a atender a las víctimas y a los perpetradores de esa clase de violencia (véase la propuesta sobre un programa de lucha contra la violencia en el anexo I, El Consejo para la Igualdad).

Los principios básicos del proyecto de programa se basan en los de la Plataforma de Acción de Beijing y, por lo tanto, hacen hincapié en la potenciación y el adelanto de la mujer, el respeto de los derechos humanos de las muchachas y las mujeres y la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer en toda la sociedad. El proyecto se centra en la vida activa, la enseñanza y la capacitación, la sociedad de la información, el papel del hombre en la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia contra la mujer.

La redacción del programa nacional prosiguió en el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud en el otoño de 1996. El Ministerio se propone presentar al Gobierno la versión final del programa a comienzos de 1997, junto con una estimación de sus costos y efectos.

El programa nacional de igualdad será transmitido al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en una etapa ulterior.

ARTÍCULO 4

1. Disposición sobre cuotas en la Ley de igualdad

La sección 4 de la Ley de igualdad dispone que el porcentaje mínimo, tanto de hombres como de mujeres, en los comités, juntas consultivas y otros órganos correspondientes del Gobierno, sea de 40%. El mismo principio se aplica a los órganos municipales, con excepción de los concejos municipales.

La disposición sobre cuotas ha sido aplicada satisfactoria e incluso exitosamente en la administración pública. Según un estudio realizado en el verano de 1996, las mujeres constituyen el 42% de los miembros de comités y juntas consultivas gubernamentales. En los grupos de trabajo de los distintos ministerios, la cifra no pasa del 37%. El Ministerio de Transporte y Comunicaciones ha sido el que ha aplicado con mayor éxito la disposición sobre cuotas.

Los órganos ejecutivos y administrativos de organismos e instituciones y los órganos correspondientes de empresas municipales y con participación estatal mayoritaria deben incluir una proporción equitativa de hombres y mujeres. El

estudio indica que en los órganos ejecutivos de todos los organismos e instituciones hay mujeres miembros, aunque su número varía según el sector administrativo. El porcentaje de mujeres en los órganos ejecutivos y administrativos de empresas de propiedad del Estado es de 24%. No hay datos sobre el número de mujeres en los órganos ejecutivos de las empresas con participación municipal mayoritaria.

La disposición sobre cuotas de la Ley de igualdad se refiere igualmente a las juntas ejecutivas municipales y a otros órganos municipales. En las elecciones municipales celebradas en el otoño de 1996, las mujeres han recibido un porcentaje ligeramente superior al de elecciones anteriores. Actualmente la participación de la mujer en los concejos municipales es de 31,45%. En la práctica, el número de mujeres con poder de decisión en los órganos municipales aumentará considerablemente en el futuro. En 1997 se dispondrá de información más detallada al respecto.

ARTÍCULO 5

1. La violencia contra la mujer

1.1. Medidas legislativas para prevenir la violencia contra la mujer

En los últimos años se han preparado algunas enmiendas legislativas con el objeto de combatir la violencia contra la mujer. En conexión con la segunda parte de la reforma general del Código Penal (578/95), que entró en vigor el 1º de septiembre de 1995, la llamada agresión ordinaria, aun cuando sea cometida en un lugar privado, constituye un delito de acción pública (Código Penal 21:16). Las estadísticas indican que, desde la entrada en vigor de la enmienda, el número de informes recibidos por la policía sobre agresiones contra la mujer por parte de sus familiares ha llegado a duplicarse en algunas regiones.

La ley asume una posición cada vez más firme en relación con la violencia cometida por uno de los miembros de la pareja. El propósito de esa nueva posición consiste en reafirmar que la protección de la vida familiar privada no significa que la sociedad vaya a condonar la violencia entre los miembros de una familia.

No obstante, la autoridad encargada de la acusación puede optar por renunciar a ella a solicitud de la víctima, tras un examen cuidadoso de la cuestión.

Las disposiciones del Código Penal sobre la violación han sido revisadas en 1995 (316/94). Actualmente el alcance de la norma penal sobre el delito de violación contenida en la sección I del capítulo 20 del Código Penal se extiende a los actos cometidos entre esposos. Los elementos esenciales de la violación han sido complementados con miras a su mejor adaptación al concepto moderno de la justicia.

1.2. Legislación propuesta sobre la orden de restricción ("prohibición de visitas")

El Ministerio de Justicia prepara un proyecto de ley relativo a una orden de restricción que evitaría que los hombres violentos visitaran a su mujer y a su familia. Se encomendó esa tarea al Ministerio en octubre de 1996 y el proyecto debe estar terminado para fines de enero de 1997.

El principio que consagra el proyecto es que se puede imponer una orden de restricción para impedir que una persona cometa un delito que amenace la vida, la salud, la libertad o la paz de otra persona, o que causa disturbios permanentes. Esa orden consistiría en la prohibición de reunirse o establecer contactos de cualquier otra naturaleza con la persona beneficiaria de la protección. También se podría prohibir por motivos especiales, por ejemplo, vagabundear en las proximidades de la residencia o el lugar de trabajo de la persona beneficiaria de esa protección.

1.3. Apoyo a las víctimas de la violencia

La Plataforma de Acción de Beijing destaca no sólo la prevención de la violencia contra la mujer, sino también la necesidad de que se preste suficiente protección jurídica y asistencia a la víctima después de haberse cometido el delito.

En conexión con la reforma de los procedimientos penales, el Ministerio de Justicia atribuyó especial importancia al mejoramiento de la situación jurídica y social de las víctimas de delitos sexuales y delitos violentos. El proyecto de ley (GB 82/1995) presentado por el Gobierno al Parlamento expresa que el denunciante de un delito en que haya habido violación grave contra su persona tendrá siempre derecho a contratar a un abogado - cuyos honorarios se pagan con fondos gubernamentales - tanto para la investigación previa al juicio como para el juicio mismo, si quien denuncia se presenta como parte ante los tribunales. Cuando el denunciante o la denunciante de tal delito presenta una declaración verbal durante la investigación y se considera que necesita asistencia durante la investigación previa al juicio y durante el juicio, tendrá derecho a contratar un asesor por cuenta del Gobierno. En otros términos, se provee al denunciante de un abogado o un asesor.

Con arreglo al proyecto, los delitos que constituyen violaciones graves contra las personas son los delitos sexuales establecidos en el capítulo 20 del Código Penal, así como los delitos que amenazan la vida y la salud de las personas establecidos en las secciones 1 a 6 del capítulo 21 del mismo código, aunque estos últimos delitos sólo pertenecen a la categoría cuando, a la luz de la relación entre denunciante y sospechoso, se considera justificado el nombramiento de un abogado. Conforme al denunciante de un delito violento cometido contra ella por su cónyuge. El Comité de Derecho Común del Parlamento se ocupa actualmente del proyecto, que ha sido presentado al Parlamento.

1.4. La violencia en el hogar

Con frecuencia, los problemas de la violencia en el hogar están supeditados a cuestiones relativas a la protección del niño, la atención de la salud y el bienestar social. Las autoridades encargadas de la protección del niño consideran que la violencia en el hogar es una situación que compromete el crecimiento saludable y el desarrollo del niño. Se ha tratado de prevenir la violencia en el hogar por conducto de medios de información, consultas, planificación de la familia y educación sexual, así como de otras medidas en favor de la familia. La sociedad puede contribuir a la prevención de la violencia doméstica suministrando un sistema eficiente de servicios de bienestar social y atención de la salud.

Una de las divisiones del Consejo para la Igualdad ha estudiado diversos aspectos de la violencia doméstica y ha iniciado, entre otros, un proyecto relacionado con un servicio de emergencia para las víctimas de ese delito. También se han utilizado asignaciones de fondos para educación sanitaria en la financiación de proyectos y seminarios relativos a la violencia en el hogar.

Algunas provincias han iniciado proyectos de lucha contra la violencia en el hogar en sus propias regiones. En el plan nacional de organización de los servicios de bienestar social y atención de la salud, 1997-2000, se expresa que un objetivo importante de esos servicios consiste en prevenir la violencia - en particular contra la mujer, el niño y el anciano - y en elaborar métodos de asistencia y tratamiento para las víctimas y los perpetradores de la violencia.

Organizaciones, autoridades y particulares han iniciado proyectos que ayudan al hombre a abstenerse del empleo de la violencia (proyectos "Jussi", "Móvil"; véase el anexo V sobre el "Proyecto Móvil", "Sin golpes" y "Hombres contra la violencia"). Esos proyectos tienen por objeto presentar nuevos modelos masculinos y hacer que cualquier hombre que incurra en actos de violencia sea responsable de ellos. Por ejemplo, el proyecto "Jussi", emprendido en 1993, apunta a atenuar la violencia a que está sujeta la mujer en su familia brindando apoyo al hombre por medio de conversaciones y distintas actividades de grupo.

1.5. Organizaciones de ayuda a mujeres y niños víctimas de la violencia

Después de la presentación del segundo informe periódico de Finlandia, el número de refugios ha disminuido y actualmente fluctúa entre 30 y 40. Trece de ellos son mantenidos por asociaciones afiliadas a la Federación de Hogares y Refugios Maternoinfantiles, y los demás por municipalidades, otras asociaciones y personas privadas. Los hogares y refugios sostenidos por la Federación funcionan según el principio de la protección del niño. El objetivo es salvaguardar el bienestar del niño ofreciendo apoyo a toda la familia.

Muchos de los beneficiarios de los hogares y refugios provienen de familias inmigrantes y multiculturales. En 1996, la Federación inició un proyecto, denominado "Mixerri", para prestar apoyo a esas familias.

En 1995, los refugios de las asociaciones miembros de la Federación de Hogares y Refugios Maternoinfantiles pudieron alojar a 50 víctimas de la violencia, beneficiando ese año a 1.492 adultos y 1.482 niños. Los adultos pasaron un total de 14.527 días/noches y los niños un total de 15.758 días/noches en los hogares y refugios. Los adultos beneficiados han sido mujeres, en su mayoría, y la cuota de hombres muy escasa.

El Centro Tukinainen para la atención de crisis causadas por la violación es una institución especializada que funciona a nivel nacional y ha sido establecida por UNIONI, la Liga de Feministas Finlandesas, para ayudar a las mujeres que han sido víctimas de violencia sexual y ofrecer apoyo a sus familiares y amigos. Las actividades del Centro Tukinainen, que consisten en tratamiento médico y asesoramiento jurídico, son financiadas por la Asociación de Máquinas de Juego (una asociación que suministra máquinas de juego a cambio de dinero para reunir recursos destinados al bien público como, por ejemplo, a servicios de bienestar social). Estos servicios se ofrecen gratuitamente a los beneficiarios. Todos los empleados del Centro Tukinainen son mujeres y han recibido capacitación profesional y práctica. El Centro recibe mensualmente unas 300 llamadas de toda Finlandia.

1.6. La violencia contra la mujer en su lugar de trabajo

La violencia en el lugar de trabajo se refiere a actos de violencia cometidos entre miembros del personal o entre empleados y clientes. Ese tipo de violencia ha existido tradicionalmente sobre todo en esferas dominadas por el hombre, como la fuerza policial, el personal penitenciario y las empresas de seguridad. Sin embargo, en los últimos años, el número de hechos de violencia en el lugar de trabajo ha aumentado, especialmente en el sector de los servicios. Una explicación consiste en que ese sector emplea a un número cada vez mayor de personas. Además, cada día hay más personas que trabajan solas a altas horas de la noche. Asimismo, ahora hay proporcionalmente una mayor incidencia de casos de violencia en las profesiones médicosanitarias, dominadas por las mujeres, y en las profesiones relacionadas con la seguridad, dominadas por los hombres. En las profesiones médicosanitarias y de servicios, donde predomina la mujer, el número de víctimas de la violencia ha aumentado considerablemente, en comparación con los sectores de "alta violencia" tradicionales. Con frecuencia, la víctima es una mujer, físicamente más débil. En conexión con las inspecciones relativas a la protección laboral, los distritos de lugares de trabajo sobre la forma de observar la Ley de protección laboral. Se realizan esfuerzos para tener en cuenta el riesgo creciente de la violencia en el lugar de trabajo en la planificación de medidas prácticas.

La violencia mental en el lugar de trabajo no ha sido estudiada a cabalidad en Finlandia. Sin embargo, es una cuestión que preocupa cada vez más en los lugares de trabajo. La prevención de la violencia mental constituye uno de los objetivos del Cuerpo de Inspectores de Seguridad Ocupacional para 1997.

2. Grupos minoritarios

2.1. Mujeres inmigrantes

Las personas que no son nacionales finlandesas pero que viven en forma permanente en Finlandia constituyen alrededor del 1,2% de la población y, en ese grupo, el número de mujeres y hombres es casi igual. Según las estadísticas del Centro de Registro de Población correspondientes a abril de 1996, Finlandia albergaba a 33.933 mujeres y 36.746 hombres de nacionalidad extranjera. Sin embargo, hay diferencias en la distribución por género entre las distintas nacionalidades. Por ejemplo, vivían en Finlandia 357 filipinas y 66 filipinos, en contraste con 552 varones y 67 mujeres marroquíes. En ambos grupos, el motivo principal de la emigración a Finlandia ha sido el matrimonio y, en algunos casos, ha habido arreglos maritales entre, por ejemplo, finlandeses y filipinas. Las estadísticas indican que la mayoría de las extranjeras proceden de Rusia (6.242) y Estonia (5.062). Hay un total de 3.588 mujeres inmigrantes que pertenecen al no muy bien definido grupo de ciudadanos soviéticos.

Los puntos de vista de las inmigrantes respecto de la vida la religión, el estilo de vida la cultura difieren a veces radicalmente de las actitudes y valores de las finlandesas. El papel de la mujer extranjera en la familia y el grado de su participación en la sociedad y en la vida activa no siempre se ajustan a las funciones de cada género en Finlandia. El objetivo consiste en permitir a las inmigrantes que conserven sus propios conceptos sobre la vida, la religión, el estilo de vida y la cultura. Por ejemplo, se les debe permitir que indiquen, por su comportamiento y vestimenta, que poseen un determinado estilo de vida tradicional que desean preservar. Todos - y en particular las mujeres - deben tener derecho a observar las tradiciones que corresponden a su propia religión.

Sin embargo, Finlandia no puede tolerar ciertas creencias y prácticas que den lugar a actos punibles según la ley nacional. Una de esas prácticas es la clitorodectomía (mutilación de los órganos genitales femeninos). Las autoridades finlandesas tratan de combatir esa práctica, ofreciendo a los inmigrantes y a quienes trabajan con ellos información sobre los peligros y el carácter inhumano de la clitorodectomía y suministrando atención ginecológica, especialmente durante el embarazo y el parto, a las mujeres que han sufrido esa operación. Los casos de clitorodectomía pueden dar lugar a la formulación de cargos, dado que la mutilación es un acto punible en virtud del Código Penal Finlandés. Como no se conocen casos de clitorodectomía practicada en muchachas en Finlandia, no ha sido necesario presentar acusaciones.

El ordenamiento jurídico finlandés no reconoce la poligamia. Si una persona que vive en Finlandia tiene dos familias, el permiso de residencia sólo puede ser otorgado a los miembros de una de ellas.

La adaptación de los inmigrantes a la sociedad finlandesa será más fácil si se les ofrece información suficiente. Esta ha de abarcar datos básicos sobre la estructura, las condiciones de vida y la cultura de la sociedad finlandesa. Las municipalidades orientan y asesoran a los nuevos inmigrantes sobre diversos aspectos de la vida diaria como, por ejemplo, el papel del hombre y la mujer en el hogar y en la vida activa, la crianza de los hijos y el sistema de atención de la salud en Finlandia. Todos los inmigrantes en edad escolar reciben

educación básica. Además, se ponen a disposición de todos los inmigrantes unas clases especialmente diseñadas para ellos, aunque la asistencia a esas clases no es obligatoria. Se informa a los inmigrantes de que en Finlandia las muchachas tienen el mismo derecho que los varones a la capacitación técnica y a otros tipos de enseñanza. En caso necesario, se celebran negociaciones para ayudar a resolver cualquier conflicto que pueda surgir entre las dos culturas diferentes con respecto a la educación de las muchachas y para evitar que las muchachas pierdan la oportunidad de instruirse.

Se alienta y motiva a las inmigrantes para que participen en la enseñanza y en la vida activa. Hay guarderías destinadas a los hijos de las madres que estudian o trabajan. Se presta especial atención a la independencia, tanto económica como de otra índole, y a la responsabilidad de ambos progenitores por sus hijos.

Las mujeres inmigrantes sufren la falta de conocimientos lingüísticos, un nivel de educación relativamente bajo y la alta tasa de desempleo de Finlandia. A medida que aumenta su nivel de educación y ellas puedan ingresar en el mercado laboral, esas mujeres tendrán oportunidades más realistas de lograr la igualdad. Se presta particular atención al mejoramiento de la situación de las analfabetas y, sobre todo, a ofrecerles capacitación y enseñanza.

En los últimos años se ha registrado un aumento evidente de mujeres inmigrantes que buscan amparo en hogares y refugios. Por lo tanto, la Federación de Hogares y Refugios Maternoinfantiles, en cooperación con seis hogares y refugios, prepara un proyecto trienal destinado a apoyar la integración de los inmigrantes. El proyecto se propone asistir a las familias inmigrantes en las situaciones que se les presentan a diario y organizar trabajos básicos realizados en el hogar.

2.2. La mujer saami

Según los datos del Centro de Registro de Población, obtenidos en conexión con la elección del Parlamento Saami (llamado ahora la "Cuestión Saami") de 1995, vivían en Finlandia 6.841 saami.

La prohibición de la discriminación que figura en la sección 5 de la Ley Constitucional Finlandesa se refiere igualmente a la gente de habla saami, y la sección 14 de dicha Ley expresa que los saami son un pueblo autóctono que tienen derecho a preservar y desarrollar su idioma y cultura propios. La nueva sección 51 de la Ley Constitucional (973/95) garantiza autonomía cultural al idioma y la cultura saami en sus zonas de origen. La legislación y los servicios relativos a los saami son imparciales en cuanto al género de las personas y el sistema de servicios relativos a los saami son imparciales en cuanto al género de las personas y el sistema de servicios en conjunto se esfuerza por no colocar a la mujer en situación diferente a la del hombre.

Los saami deben tener la posibilidad de emplear su propio idioma en los servicios de bienestar social y atención de la salud. La Ley de guarderías infantiles menciona expresamente la posibilidad de que funcionen guarderías en idioma saami y establece que uno de los objetivos de la educación de los niños

saami es el fortalecimiento del idioma y la cultura saami, en cooperación con representantes de esa cultura.

En 1996, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud inició un proyecto de servicios de bienestar social y atención de la salud dirigido a la población saami, que sería ejecutado por el gobierno provincial de Laponia. El proyecto examinará el nivel de utilización de los servicios sociales y de atención de la salud por los saami y la clase de servicios que utilizan, los problemas y deficiencias de la organización de esos servicios y las propuestas sobre su desarrollo.

Se puede enseñar el idioma saami en las escuelas secundarias y en las escuelas integrales e impartir instrucción en ese idioma. La Ley relativa a las escuelas integrales prescribe que, cuando una escuela de ese tipo tiene alumnos saami procedentes de su zona autóctona, estos alumnos debe recibir instrucción en el idioma saami.

2.3. La mujer romaní

Conforme a los estudios más recientes de la Junta Consultiva para Asuntos Romaníes (véase el anexo II relativo a la Junta Ejecutiva), Finlandia tiene una población romaní de por los menos 10.000 personas.

En el plano general, se han introducido en la legislación finlandesa algunas enmiendas que afectan al estatuto de todos los romaníes y también al de la mujer romaní. El cambio más importante se relaciona con la reforma de los derechos fundamentales, en particular, la sección 5 de la Ley Constitucional Finlandesa, que prohíbe la discriminación, y la disposición de la sección 14, que protege el idioma y la cultura romaníes.

En 1995, la legislación escolar finlandesa fue complementada por una disposición en cuya virtud podía enseñarse el idioma romaní como lengua materna propia de los romaníes. En 1995, se enseñó el idioma romaní como asignatura a un total de 236 niños de Finlandia. Los profesores de romaní han recibido capacitación como parte de la capacitación para el mercado laboral. En 1996, se enmendó la Ley relativa al Instituto de Investigaciones Lingüísticas de Finlandia, a fin de que en adelante ese Instituto se ocupara también de preservar la pureza del idioma romaní y de efectuar investigaciones al respecto. Además, se enmendó la Ley de guarderías para que entre los objetivos educacionales de las guarderías se tuviera también en cuenta la cultura romaní.

En determinadas provincias finlandesas se emprenden actividades para mejorar la situación jurídica y social de los romaníes y algunas provincias han establecido las primeras juntas regionales integradas por las autoridades y los romaníes. El proyecto se realiza como proyecto de investigación y desarrollo a cargo del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud.

La mujer romaní que luce un vestido romaní es una representante visible de su pueblo y puede ser víctima de gran parte de la discriminación practicada en contra de los romaníes. En algunos casos, la vestimenta romaní puede comprometer las posibilidades de que una mujer romaní encuentre trabajo. Aparte

de ello, el ingreso de las romaníes al mercado laboral puede complicarse aún más por su precaria formación educacional.

En 1994, la Junta Consultiva para Asuntos Romaníes - tres de cuyos nueve miembros son mujeres - propuso que la Dependencia de Capacitación Romaní, en colaboración con la Junta Nacional de Educación, iniciara la organización de seminarios destinados especialmente a la mujer. La Dependencia de Capacitación Romaní celebró el último seminario en mayo de 1996. Los temas se refirieron a la educación de los hijos y el cuidado personal. La dependencia organizó también, en otras ocasiones, el estudio de cuestiones relativas a la mujer.

En septiembre de 1995, el Consejo de Europa ofreció a la mujer romaní la oportunidad de hacerse oír en Estrasburgo, donde también estuvo presente un representante de Finlandia.

En 1996, Finlandia concedió un subsidio de 500.000 Fmk al programa romaní del Consejo de Europa.

3. La mujer discapacitada

Introducción

Actualmente, la sociedad finlandesa presta a la mujer discapacitada mayor interés que el atribuido durante la época correspondiente al informe periódico anterior. Sin embargo, pese a la larga tradición de estudios sobre la mujer en Finlandia, no se han publicado aún estudios sobre la vida de la mujer discapacitada. Tampoco se dispone hasta ahora de estadísticas sobre la violencia contra la mujer discapacitada.

La mujer discapacitada es una de las prioridades establecidas en el programa de acción del Consejo Nacional de los Discapacitados (VANE), establecido en 1989 por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. Se trata de un comité mixto integrado por funcionarios de la administración central y representantes de organizaciones dedicadas al discapacitado. El Consejo se compone de 18 miembros, 11 de los cuales son mujeres; entre éstas hay cinco mujeres discapacitadas. El Consejo tiene por objeto aumentar las oportunidades de participación y la influencia de los ciudadanos con discapacidades.

Con frecuencia, la mujer discapacitada necesita de una ayuda más variada que el hombre discapacitado para conducirse en la vida diaria. Ello se debe al número de tareas tradicionalmente consideradas "trabajo de la mujer".

Esas necesidades de asistencia diferentes se acentúan aun más por las diferencias anatómicas entre el hombre y la mujer, que también plantean la necesidad de intimidad. En general, todavía el público tiende a desconocer la sexualidad, el embarazo y la maternidad de la mujer discapacitada y a abrigar prejuicios a ese respecto.

Servicios generales

Se añadieron disposiciones especiales sobre la mujer discapacitada a la Ley Constitucional Finlandesa en conexión con la reforma de los derechos fundamentales (969/95). La sección 5 de la Ley Constitucional estipula que no se concederá a nadie, sin motivos aceptables, un estatuto diferente en razón de la discapacidad, y la sección 14 de la misma ley expresa que deben garantizarse por ley parlamentaria los derechos de las personas que utilizan el lenguaje por señas y de las personas que por alguna discapacidad necesitan interpretación o traducción.

La política finlandesa en materia de discapacidad se aplica según el principio de igualdad de oportunidades y de participación plena del discapacitado en la sociedad. Finlandia se ha comprometido a observar las directrices de las Naciones Unidas sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para los discapacitados. En 1995, el Consejo Nacional de los Discapacitados, sobre la base de la propuesta de las Naciones Unidas, elaboró un programa de política nacional en materia de discapacidad.

Principalmente, se ofrece a los discapacitados los mismos servicios de bienestar social y atención de la salud que se prestan al resto de la población. De ese modo, la mujer discapacitada utiliza los servicios de los centros de maternidad. El personal encargado de esos servicios responde a las necesidades especiales de los pacientes, por ejemplo, suministrando sillas de ruedas o consejos para el tratamiento de la diabetes. Los trabajadores sociales y sanitarios reciben instrucciones sobre la forma de abordar la sexualidad de los discapacitados. Algunas organizaciones dedicadas a los discapacitados, como la Asociación Finlandesa de los Discapacitados, también patrocinan cursos sobre la sexualidad de las personas discapacitadas, destinados a empleados del sector de la atención de la salud y casas de servicios.

En el marco de la Ley de servicios para los discapacitados y la Ley relativa a las personas con discapacidad mental, se organizan servicios especiales requeridos por los discapacitados. Esos servicios son siempre subsidiarios respecto de los servicios básicos municipales.

La Ley de servicios para los discapacitados ha estado en vigor desde 1988. Tiene por objeto promover oportunidades para que el discapacitado viva y actúe con los demás como miembros par de la sociedad e impedir y eliminar cualesquiera desventajas y trabas causadas por la discapacidad de las personas. En particular, se propone mejorar las posibilidades de funcionamiento del discapacitado en la sociedad.

Entre los servicios y la asistencia ofrecidos en virtud de la Ley de servicios para los discapacitados figuran casas de servicios, servicios de interpretación, transporte y acompañamiento, rehabilitación, adiestramiento de adaptación y diversas formas de apoyo financiero. Este tipo de apoyo puede otorgarse para el mejoramiento del hogar, la compra de artefactos domésticos y la contratación de un asistente personal, así como para cubrir gastos extraordinarios de vestidos y alimentos. Las propias municipalidades brindan esos servicios o los adquieren de particulares o empresas. Con todo, la responsabilidad por esos servicios corresponde en definitiva a la municipalidad.

Las municipalidades tienen el deber especial de organizar casas de servicios y servicios de interpretación, transporte y acompañamiento para las personas con discapacidades graves, así como el de resarcir a esas personas los gastos en que hayan incurrido para el mejoramiento del hogar y la compra de artefactos domésticos.

La persona que padece de una incapacidad grave tiene derecho a una casa de servicios, a menos que requiere atención institucional. La casa de servicios permite a las personas con discapacidades graves llevar, en el mayor grado posible, una vida normal e independiente. Ello puede facilitarse mediante el suministro de apoyo financiero para el mejoramiento del hogar y la compra de artefactos domésticos.

El segundo informe periódico de Finlandia no incluye información separada sobre las personas con discapacidad mental. La situación de estas personas se rige por una ley especial (Ley sobre la atención especial de las personas con discapacidad mental (1977/519)).

Del total aproximado de 28.000 personas con discapacidad mental en Finlandia, unos 19.000 requieren atención especial. Esa atención especial abarca investigaciones, atención de la salud, capacitación y enseñanza adecuadas, tutela y capacitación funcional, arreglos relativos a actividades laborales, vivienda y otras actividades análogas de fomento de la adaptación social, el suministro de ayuda y asistentes personales, tratamiento individual y cuidados de otra índole, así como de asesoramiento al cónyuge, los padres y otros familiares del discapacitado o sus tutores o las personas estrechamente vinculadas con ellos, información relativa a servicios especiales para las personas con discapacidad mental, la prevención de perturbaciones en el desarrollo y otras actividades necesarias propias de la atención especial.

El propósito de esos servicios especiales consiste en complementar los servicios básicos municipales, que siempre deben prestarse en primer lugar. Por lo tanto, se realizan esfuerzos para eliminar los factores que impidan el acceso por la persona con discapacidad mental a los servicios públicos de bienestar social y atención de la salud y a los servicios del sistema de enseñanza y la administración laboral. Asimismo, las personas con discapacidad mental tienen derecho a los servicios a que se refiere la Ley de servicios para los discapacitados.

Finlandia se divide en 17 distritos de atención especial para las personas con discapacidad mental. Los servicios destinados a esas personas son suministrados por las municipalidades o los distritos de atención especial. Se elabora un programa personal de atención especial para cada persona con discapacidad mental. El programa es trazado por la municipalidad o el distrito de atención especial en colaboración con la personal mentalmente discapacitada y sus parientes, tutores o curadores.

4. Promoción de la igualdad por los medios de comunicación

La Compañía Finlandesa de Televisión y Radiodifusión, empresa estatal del sector administrativo del Ministerio del Transporte y Comunicaciones, se dedica a actividades de televisión y radiodifusión públicas. Las operaciones de la Compañía se rigen por la Ley de su constitución. Le corresponde la responsabilidad de ofrecer a todos, en igualdad de condiciones, el acceso a una amplia gama de servicios de difusión. La Compañía funciona bajo la administración de una Junta de Directores nombrada por el Parlamento.

La Compañía inició sus actividades en 1987, formulando propuestas para promover la igualdad con arreglo a la Ley de igualdad. La Junta de Directores de la Compañía estableció la primera Comisión para la Igualdad en 1989 y aprobó el plan para la igualdad en 1991. En 1992, se contrató un empleado de jornada completa para promover la igualdad. Hasta el presente, el plan para la igualdad formulado por la Compañía es un programa marco que está en vigor hasta nuevo aviso y cuya aplicación es objeto de supervisión permanente. Los órganos ejecutivo y administrativo de la Compañía cumplen los requisitos establecidos por la Ley de igualdad. Las mujeres representaban el 40% del personal de la Compañía.

Junto con la política de personal, la política de programación es otro punto central del plan para la igualdad. La administración de la Compañía Finlandesa de Televisión y Radiodifusión está comprometida con los objetivos de la igualdad y la labor en ese sentido es un aspecto esencial de las actividades de programación de la Compañía, uno de cuyos principios abarca la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer.

La Comisión para la Igualdad ha iniciado un proyecto quinquenal sobre la imagen del hombre y la mujer (1994-1998), que utiliza los servicios de tiempo completo de un investigador y experto en programación. El proyecto se relaciona con la cláusula de igualdad añadida por el Parlamento a la Ley relativa a la Compañía Finlandesa de Televisión y Radiodifusión, según la cual las actividades de programación deberán promover, por su parte, la igualdad entre el hombre y la mujer en la sociedad finlandesa, así como con la declaración emitida en 1994 por la junta administrativa de la Compañía, en que se insta a que se efectúen investigaciones sobre el tema. Aparte de ofrecer un marco para la investigación, el proyecto contribuye a que los productores de programas elaboren programas que promuevan la igualdad y sirvan equitativamente a distintas audiencias.

En 1995 y 1996, el proyecto sobre la imagen del hombre y la mujer produjo publicaciones de investigaciones acerca de la cuestión de la mujer y los medios de comunicación, relativas a los temas siguientes: "La mujer, el hombre y las noticias", "Programas para la mujer, el hombre y el niño", "La mujer como entretenimiento, el hombre como animador: ¿satisface eso a la audiencia?" y "Países extranjeros en la pantalla y las ondas radioeléctricas: informe periódico sobre las noticias del exterior".

El proyecto ha incluido la preparación y realización de la contribución de Finlandia a la investigación sobre vigilancia de los medios de difusión (estudio internacional representativo de las noticias propaladas en un día); el informe sobre la vigilancia de los medios de difusión se publicó en 1995, en el

foro de organizaciones no gubernamentales celebrado en conexión con la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

En 1994 y 1995, la Compañía Finlandesa de Televisión y Radiodifusión puso en práctica un proyecto de programa titulado "Mujeres". La ayuda recibida para el proyecto se invirtió en la producción de unos 50 programas de radio y televisión sobre la vida de la mujer. La ayuda debía destinarse, por un lado, a programas sobre temas relacionados con la labor de las Naciones Unidas para mejorar la condición jurídica y social de la mujer y, por el otro, a nuevos tipos de programas.

La Compañía participa en la labor sobre la igualdad que desarrollan las empresas de televisión y radiodifusión públicas de diferentes países. En la conferencia de la Unión Europea de Radiodifusión y la Unión Europea, la Compañía firmó con otras 50 empresas, aproximadamente, una carta sobre la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre en las operaciones de difusión.

MTV3 es el canal conjunto de MTV Oy y su filial Oy Kolmostelevisio Ab. MTV Oy es una compañía privada de televisión que pertenece a empresarios finlandeses. Financia sus operaciones vendiendo espacios publicitarios.

En el canal MTV3 se ha elaborado un programa sobre la igualdad, y la empresa ha establecido un comité para la igualdad que propone formas de aplicación del principio de la igualdad dentro del grupo, emite informes y actúa como órgano especializado. A igual que la Compañía Finlandesa de Televisión y Radiodifusión, el grupo MTV3 firmó en 1995 la carta sobre igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre en las operaciones de difusión.

En 1995 se efectuó una comparación estadística de las utilidades de la MTV Oy, que incluyó información sobre la distribución de tareas entre el hombre y la mujer. La investigación reveló que esas tareas estaban divididas. Mientras todos los administradores de categoría superior eran hombres, había pocas mujeres en la administración de nivel medio. Según una comparación de las remuneraciones en puestos concretos, el sueldo de las mujeres representaba el 96,4% de los hombres.

En sus esfuerzos por promover la igualdad, el Canal MTV3 ha fijado objetivos relacionados tanto con la política de personal como con la política de programación. Por ejemplo, en la producción de programas, la empresa se empeña en observar el principio de igualdad en todos los niveles de planificación y ejecución. Un objetivo básico consiste en producir programas que sean de especial interés para las muchachas y las mujeres.

La Asociación Finlandesa de Periodistas representa a más de 9.000 periodistas, fotógrafos y otros profesionales de edición que trabajan en los distintos medios de comunicación. A partir de 1958, la Asociación ha redactado y ratificado normas de ética - actualmente conocidas como "Directrices para el periodista" - aplicables a la labor de la prensa. Esas normas prescriben que, en su trabajo, los periodistas no deben referirse inapropiada o despectivamente al género de las personas.

En 1994, la Asociación Finlandesa de Periodistas ratificó un programa para la igualdad y un modelo de plan para la igualdad destinados a funcionarios

encargados de la redacción. En consecuencia, el objetivo debe ser el de promover la igualdad en las comunidades de trabajo que emplean periodistas y en las empresas de medios de difusión e integrar ese principio en el contenido editorial. La Asociación subraya la importancia de presentar imágenes variadas y no convencionales de la mujer y el hombre en los medios de la comunicación.

5. Publicidad discriminatoria

A petición del Ombudsman para el Consumidor, el Tribunal Mercantil finlandés emitió un fallo preliminar sobre publicidad discriminatoria en 1994. Antes de ese fallo, las cuestiones relativas a la publicidad y la igualdad habían sido objeto de extensos debates. La decisión intensificó los debates.

Conforme al Tribunal Mercantil, la Ley de protección al consumidor es aplicable a la publicidad discriminatoria, pese a que la ley no contiene disposiciones concretas sobre la cuestión. La publicidad discriminatoria se determinaba sobre la base de la sección 1 del capítulo 2 de la Ley de protección al consumidor, en cuya virtud no pueden emplearse en la comercialización medios contrarios a las buenas costumbres o de alguna otra manera impropios para el consumidor. En su fallo (1994:7), el Tribunal Mercantil prohibió un aviso publicitario en que una mujer que nada tenía que ver con el producto anunciado fue utilizada simplemente para atraer la atención de un modo que podía considerarse contrario a las buenas prácticas. El Tribunal Mercantil juzgó que el anuncio, por su naturaleza, era ofensivo y degradante para la mujer.

Después del mencionado fallo del Tribunal, el Ombudsman para el Consumidor ha creído necesario denunciar algunos avisos publicitarios en que se han violado los principios señalados.

El Consejo para la Igualdad en la Publicidad está integrado por representantes de anunciantes, agencias de publicidad y medios de difusión. Le corresponde formular observaciones sobre si las medidas de comercialización de que se le informa por escrito violan o no el reglamento internacional de publicidad de la Cámara de Comercio Internacional y, en particular, el párrafo 4 del artículo 3 de ese reglamento, que se refiere a la igualdad en la publicidad ("Es inaceptable la discriminación por motivos de raza, religión o género en la publicidad"). Los consumidores, los empresarios, las organizaciones, las autoridades o los órganos municipales pueden informar al Consejo sobre los casos de sospecha de discriminación. El Consejo también puede examinar cualquier otro caso por iniciativa propia. Después de considerar el asunto, el Consejo puede emitir un recordatorio al anunciante o establecer contacto con el Ombudsman para el Consumidor, quien podrá decidir que el anuncio no se ajusta a la buena práctica y presentar la cuestión al Tribunal Mercantil.

6. Responsabilidad conjunta del hombre y la mujer por la familia

6.1. Combinación de la vida activa con la vida familiar

El Centro Nacional de Investigación y Desarrollo para el Bienestar Social y la Atención de la Salud (STAKES) ha coordinado el proyecto de investigación y desarrollo denominado "Combinación de la vida activa con la vida familiar",

cofinanciados por el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud y el Ministerio del Trabajo. El proyecto se inició a principios de 1996 y se prevé que habrá de concluir en 1999. La finalidad del proyecto es seguir mejorando la igualdad entre los sexos mediante el análisis de cómo han afectado los cambios registrados en la vida activa a las oportunidades de la mujer y el hombre de participar en igualdad de condiciones en la vida activa y la vida familiar. Otro objetivo consiste en investigar la medida en que el hombre utiliza las licencias para el cuidado del hijo y alentarle a que lo haga con mayor frecuencia.

El proyecto está destinado a extender la investigación, la política social y el debate público de forma de incluir también los cambios en la vida activa teniendo en cuenta la interacción entre la vida activa, la vida familiar y la política de igualdad. Otro objetivo del proyecto es ayudar a los empleados a adaptarse a la reestructuración que se registra actualmente en la vida activa. El proyecto abarcará un análisis de las prácticas, necesidades, condiciones y dificultades relativas a la combinación de la vida activa con la vida familiar que se plantean en los distintos tipos de lugares de trabajo y en las diferentes etapas de la vida familiar.

Además, el proyecto examinará nuevas formas de combinar la vida activa con la vida familiar en los lugares de trabajo en Finlandia y en otras partes de Europa, desarrollará métodos para encontrar esas formas y experimentará su comportamiento en la práctica.

6.2. Efectos del concubinato, el matrimonio y el nacimiento de los hijos en la utilización del tiempo por el hombre y la mujer

La Oficina Central de Estadísticas (Statistics Finland) efectuó en 1987-1988 un estudio amplio sobre la materia. En 1997, se llevará a cabo en los países de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo un nuevo estudio armonizado - en parte ya en marcha en Finlandia. De acuerdo con el estudio anterior de la Oficina Central de Estadísticas, no se puede afirmar que el matrimonio o el concubinato restrinja la ocupación rentable de la mujer en Finlandia, como lo indican algunos estudios con respecto a otros países.

Por otro lado, el nacimiento de los hijos produjo un marcado efecto en el uso del tiempo. Aumentó el total de horas de trabajo de la mujer y el hombre en unas diez horas por semana. El aporte total de trabajo de las madres fue ligeramente superior al de los padres. Con respecto a los hombres, el aumento se dividía entre el empleo remunerado y las tareas domésticas. Con respecto a las mujeres, había una clara disminución de las horas invertidas en el empleo remunerado, mientras que las tareas domésticas ocupaban una parte creciente de su tiempo. Las madres de hijos pequeños utilizaban más tiempo que los hombres en las tareas domésticas: ese tiempo era el doble del que empleaban las mujeres de su misma edad pero sin hijos.

En cuanto a la extensión del tiempo compartido con los hijos, el estudio reveló que era relativamente estable respecto de los hombres, con prescindencia de la edad del niño; los hombres pasaban una media de entre 2,5 y 3,5 horas con sus hijos por cada día hábil. En cambio, las mujeres pasaban la mayor parte del tiempo con sus hijos más pequeños. Las madres que trabajan pasan con sus hijos

menores de cuatro años unas 6 horas por cada día hábil. El tiempo libre de las madres disminuye notablemente cuando tienen hijos pequeños que cuidar. Esa tendencia se aplica también a los hombres que, sin embargo, vuelven más pronto a sus pasatiempos favoritos cuando los hijos crecen.

6.3. Trabajo doméstico no remunerado

El trabajo doméstico no remunerado es la labor que cumplen los miembros de un hogar para el cuidado de la casa (manejo de la casa, cuidado de los niños, trabajos de mantenimiento compras, etc.). Como lo demuestra el estudio mencionado precedentemente, la mujer realiza más tareas domésticas que el hombre. Según las estadísticas de Finlandia, la mujer emplea en total 3,8 horas por día y el hombre 2,3 horas por día en las tareas domésticas. Si bien el volumen de tareas domésticas realizadas por el hombre ha aumentado, la mujer sigue realizando la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado.

El valor del trabajo doméstico no remunerado puede calcularse ya sea según los costos de mercado de la mano de obra para las tareas domésticas o según criterios basados en los precios de bienes y servicios producidos en el hogar. Los cálculos hechos en Finlandia indican que el valor del trabajo doméstico no remunerado es del orden del 42% al 45% del valor del producto nacional bruto (Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, 1981; Estadísticas de Finlandia, 1990). En los cálculos, el trabajo doméstico no remunerado se compara con el aporte de trabajo de una persona que desempeña esas tareas en el mercado laboral y con los salarios pagados en la economía de mercado. El trabajo no remunerado necesario para producir bienes y servicios en un hogar no está incluido en los cálculos de la economía finlandesa.

Finlandia disfruta de una extensa red de servicios públicos de bienestar social y atención de la salud. Sin embargo, gran parte de la atención prestada a los niños, ancianos y discapacitados corresponde a la mujer, quien realiza ese trabajo en la casa sin recibir remuneración alguna. La atención prestada en el hogar recibe apoyo financiero por conducto, por ejemplo, del subsidio por el cuidado del hijo en el hogar y del subsidio por la atención de familiares en el hogar.

6.4. Licencia de paternidad y licencia parental

Al formular la disposición relativa al cuidado de los hijos pequeños, el objetivo ha sido ofrecer a ambos progenitores igualdad de oportunidades para el cuidado de sus hijos. Desde 1978 los padres han podido usufructuar licencias de paternidad. En relación con el nacimiento de un niño, el padre tiene derecho a una licencia de paternidad de 6 a 12 días hábiles, período durante el cual recibe un subsidio de paternidad. Además, tiene derecho a un subsidio de paternidad por 6 días hábiles. La licencia de paternidad puede tomarse durante la licencia de maternidad o la parental.

La licencia parental, que equivale a 158 días hábiles inmediatamente posteriores al período por el que se paga el subsidio de maternidad, puede ser utilizada por la madre o el padre del niño. En 1994, el 53% del total

de padres usufructuó la licencia de paternidad o la parental. Por lo general, los padres utilizan una licencia de paternidad de una a dos semanas en conexión con el nacimiento del niño. Pocos son los padres que usan la licencia parental: la cifra fue del 3% en 1994. La licencia de paternidad ha sido la más popular entre los hombres de 25 a 34 años de edad, instruidos y residentes en ciudades. En 1995, se pagaron subsidios parentales a padres beneficiarios de licencias parentales por un promedio de 65,5 días hábiles, es decir, 2,6 meses, aproximadamente.

Los estudios indican que los aspectos financieros constituyen el motivo principal para que los padres no tomen licencias de paternidad o licencias parentales. Esto se explica en parte porque en Finlandia los hombres son mejor pagados que las mujeres y, en consecuencia, hay una brecha mayor entre los sueldos y el subsidio parental. Otros motivos son los obstáculos propios del trabajo, consideraciones relativas a la carrera y la actitud negativa del empleador. La licencia para el cuidado del hijo en el hogar tampoco ha ganado mucha popularidad entre los hombres.

Como se ha señalado en el punto 6.1 supra, uno de los objetivos del proyecto de investigación y desarrollo llamado "Combinación de la vida activa y la vida familiar", coordinado por el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo para el Bienestar Familiar y la Atención de la Salud (STAKES) consiste en investigar el grado en que los hombres utilizan la licencia para el cuidado del hijo y en alentarles a que los hagan con mayor frecuencia. En 1994 — "Año de la Familia" según declaración de las Naciones Unidas — el grupo de trabajo "Padres e Hijos" establecido por STAKES insistió en la importancia de las relaciones entre padres e hijos, tratando en particular de persuadir a los padres a que utilizaran la licencia parental y la licencia para el cuidado del hijo. En ese contexto, el grupo de trabajo publicó un folleto y organizó varios acontecimientos relacionados con el tema de la paternidad.

La Liga Mannerheim para el Bienestar del Niño puso en venta en 1994 la llamada "carpeta de paternidad". Se ofrece información relativa a esa carpeta, por ejemplo, en los centros de salud maternoinfantil. Entre otras cosas, la carpeta contiene un folleto especial con información sobre la licencia de paternidad, la licencia parental y la licencia para el cuidado del hijo, el cuidado del bebé y la paternidad. Incluye asimismo un libro de cocina.

ARTÍCULO 6

1. Prevención de la explotación comercial de la mujer

En el decenio de 1990, el sexo comercial se ha vuelto cada vez más visible y generalizado en Finlandia. Durante mucho tiempo, la prostitución fue en gran parte actividad encubierta. Los recientes cambios registrados en la sociedad finlandesa, como la recesión, unidos a las perturbaciones experimentadas por los países vecinos y la apertura de las fronteras, han afectado a las prácticas relacionadas con la prostitución y han dado lugar a nuevos tipos de explotación sexual. En Finlandia, ese fenómeno multifacético ha tomado principalmente la forma de líneas telefónicas para llamadas eróticas, restaurantes eróticos y

prostitución, que han salido a la luz y reciben publicidad en escala nunca vista. Parte del problema radica en el turismo sexual hacia países vecinos de Finlandia.

La comercialización del sexo ha originado un extenso debate, en particular sobre sus efectos en las actividades y los hábitos sexuales de los finlandeses y en la igualdad entre el hombre y la mujer. Algunas organizaciones no gubernamentales, especialmente las femeninas, han puesto de manifiesto las consecuencias negativas del sexo comercial. Por su parte, las autoridades han constituido grupos de trabajo para que se ocupen de los problemas relacionados con el fenómeno y sugieren medidas para corregir la situación.

1.1. Grupo de Trabajo sobre delincuencia

El 22 de noviembre de 1993, el Departamento de Policía del Ministerio del Interior estableció un Grupo de Trabajo encargado de investigar la delincuencia, en el contexto de la Policía Central de Investigación Penal, para examinar y estudiar la prostitución y la delincuencia vinculada con ella. El informe final del Grupo de Trabajo, denominado "Prostitución y delincuencia conexas", que se emitió en junio de 1994, propone algunas medidas encaminadas a reducir la prostitución y los delitos conexos.

Parte de las medidas propuestas en el informe final del Grupo de Trabajo sobre prostitución y delincuencia conexas abarca métodos tácticos utilizados por la policía, como el de supervisión, mientras que algunas sugerencias se relacionan con las operaciones de autoridades de la administración laboral fiscal. Se recurrirá a la acción policial para resolver problemas de residencia y procedimientos para otorgar permisos de trabajo, así como procedimientos para conceder visados a personas sospechosas de ejercer la prostitución y que residen temporalmente en Finlandia. Se tratará de hacer regresar, desde las fronteras, a los extranjeros bajo sospecha de prostitución que lleguen a Finlandia con visa de turista. Se tomarán disposiciones para que la policía pueda combatir eficazmente la delincuencia relacionada con la prostitución. Se prestará especial atención al cumplimiento, por parte de los extranjeros, de las condiciones de sus permisos de trabajo.

1.2. Comité sobre comercio sexual y prostitución

En agosto de 1994, el Ministerio de Justicia estableció un comité encargado de redactar una propuesta sobre medidas legislativas y de otra índole con miras a combatir el sexo comercial. Con arreglo a su mandato, el comité debía examinar las distintas formas de comercialización del sexo y los problemas consiguientes. También debía investigar las medidas legislativas y de otra índole vigentes que se aplicaban para reglamentar el sexo comercial, así como la eficacia de esas medidas en la práctica. Además, el comité debía formular propuestas sobre las medidas necesarias para reducir los problemas relacionados con la explotación comercial del sexo. El comité produjo un informe provisional en noviembre de 1994 y su informe final en agosto de 1995.

El informe provisional (KM 1995:2) se centró en los problemas derivados del funcionamiento de bares y restaurantes eróticos. El comité consideró que ese

tipo de negocios abarcaba aspectos que podrían constituir una violación del principio de igualdad entre los sexos. El comité señaló que el funcionamiento de esos restaurantes planteaba un problema en relación con la legislación laboral, la situación de los extranjeros y la política de concesión de licencias para el expendio de bebidas alcohólicas, entre otras cosas. Sugirió que las autoridades cambiaran determinados principios de interpretación y enmendaran las condiciones de las licencias, a fin de restringir los números de striptease privado ofrecidos por los restaurantes. La legalidad de las operaciones de restaurantes y bares eróticos debe ser vigilada atentamente. El comité llegó a la conclusión de que, para promover un comportamiento sexual positivo, las escuelas y los establecimientos de bienestar social y atención de la salud deben educar a la gente en materia de relaciones humanas y sexualidad.

El informe final del comité (KM 1995:10) se ocupó del turismo sexual y los servicios telefónicos eróticos. Contenía además un seguimiento de la forma en que se habían cumplido las recomendaciones del informe provisional sobre restaurantes y bares eróticos. El informe final sostuvo que en Finlandia se podía contratar viajes de vacaciones y de negocios que incluyeran servicios sexuales a cambio de paga. A juicio del comité, esto se vincula con frecuencia con el proxenetismo organizado. El comité considera que la mejor manera de restringir el turismo sexual consiste en informar a la gente y, de ese modo, ejercer influencia sobre sus actitudes. Propone que se inicie una campaña de información para advertir a la gente de los riesgos del turismo sexual. Además, Finlandia debe participar activamente en la redacción y el seguimiento de la aplicación de textos, resoluciones y documentos jurídicamente vinculantes destinados a poner término al turismo sexual.

En lo que atañe a los problemas relacionados con el uso de los servicios telefónicos eróticos, el comité propone arreglos en cuya virtud sólo se puede tener acceso a esos servicios tras un acuerdo entre el operador de las telecomunicaciones públicas y el abonado. De esa manera, los servicios telefónicos eróticos quedarían fuera del alcance de los niños.

En su informe provisional, el comité destacó algunos aspectos del negocio de restaurantes y bares eróticos que son contrarios a las buenas costumbres. La labor de seguimiento cumplida después del informe provisional revela que esos restaurantes y bares siguen funcionando de la misma forma opuesta a la decencia pública. Los problemas derivan principalmente de los números de striptease privado que presentan algunos restaurantes. Por lo tanto, el comité propone que se prohíban esos números.

El informe del comité y las recomendaciones correspondientes son examinados actualmente por los ministerios cuyas dependencias administrativas tienen que ver con las recomendaciones.

1.3. Grupo de expertos en materia de prostitución establecido por STAKES

El grupo de expertos en materia de prostitución establecido por el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo para el Bienestar Social y la Atención de la Salud (STAKES) ha estudiado la prostitución como fenómeno y la necesidad de investigar la cuestión, ha examinado la preparación de los servicios de

bienestar social y atención de la salud para ayudar a las prostitutas y sus clientes y ha evaluado la necesidad de ofrecer capacitación permanente a la gente que trabaja en el sector del bienestar social y la atención de la salud. En su informe al grupo de expertos subraya la responsabilidad de los diferentes sectores administrativos de hacer frente a la prostitución y propone algunas medidas para evitar la prostitución y mitigar sus efectos adversos. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud ha distribuido el informe para que se formulen observaciones y, una vez recibidas esas observaciones de las diversas partes interesadas, se adoptarán otras medidas. El informe será examinado en la reunión de investigadores nórdicos que organizará STAKES en abril de 1997.

2. Medidas destinadas a poner término a la publicidad relativa a puestos de trabajo en el comercio sexual

El 17 de enero de 1994, el Ministerio del Trabajo redefinió sus directrices sobre la aplicación de la Ley de Igualdad (0/1/94/TM) en el comercio sexual. En consecuencia, la publicidad de los llamados trabajos eróticos como, por ejemplo, el de artistas de estriptease, el de las camareras que trabajan con el torso descubierto o el de las voces telefónicas eróticas, por parte de las autoridades de recursos humanos, violaría la disposición contenida en la sección 4 de la Ley de igualdad, en cuya virtud las autoridades deben promover la igualdad del hombre y la mujer. Si bien las agencias de empleo pueden incluir puestos de trabajo erótico en su lista de vacantes e informar a una persona que busca ese tipo de trabajo la existencia de tales vacantes, la persona solicitante no puede correr el riesgo de perder su seguro de desempleo rehusando un puesto que, por ejemplo, requiera que trabaje escasamente vestida. No se permite la publicidad de puestos de trabajo erótico en periódicos, tableros de anuncios o terminales de autoservicio (para colocaciones).

Las directrices del Ministerio de Trabajo prohíben que las agencias de empleo acepten publicar anuncios de trabajo erótico sin asegurarse de que la persona empleada no va a ser inducida a ejercer la prostitución. De existir ese riesgo, la agencia pueda negarse a publicar el aviso.

Siempre que no se cometan actos punibles, la empresa comercial erótica que haya concertado una relación laboral con sus trabajadores está sujeta a las inspecciones de protección laboral establecidas por la Ley de supervisión de la protección laboral y de apelaciones en cuestiones de protección laboral (131/73). Esto significa que se pueden adoptar medidas para modificar las condiciones de trabajo o preservar la salud física o mental de los empleados y que, cuando proceda, se pueden imponer sanciones al empleador para obligarle a proteger la salud y la seguridad de sus empleados.

El informe anterior de Finlandia dio lugar a que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer expresara su preocupación acerca de, entre otras cosas, artistas de striptease procedentes del exterior. Con arreglo a la legislación sobre extranjeros, para trabajar en Finlandia, un extranjero que no pertenezca a la zona económica europea necesita un permiso de trabajo. La administración laboral desempeña un papel importante en la expedición de los permisos de trabajo. La agencia de colocaciones de Helsinki tramita centralmente los asuntos relativos a permisos de trabajo para

intérpretes, entre ellos artistas de striptease. Las artistas de ese género que trabajan en Finlandia – en un número que según estimaciones efectuadas hace un par de años variaba entre 200 y 300 – proceden principalmente de Rusia y Estonia.

Las inspecciones efectuadas por las autoridades de protección laboral, por ejemplo, han revelado que no siempre los empleados de restaurantes eróticos tienen permisos de trabajo válidos. Las actuaciones de striptease privado también han ocasionado algunos problemas concretos. Sin embargo, aparentemente ha disminuido el número de restaurantes eróticos, por lo menos en Helsinki.

Con respecto a las solicitudes de permiso de trabajo presentadas por artistas de striptease, el 12 de junio de 1995 el Ministerio de Trabajo dirigió a la agencia de colocaciones una carta en la que hizo referencia a la subsección 3 de la sección 48 de la Ley de contratos de empleo (320/70), en cuya virtud las condiciones que no se relacionan con la remuneración pueden ser modificadas o dejar de cumplirse cuando su aplicación sea evidentemente irrazonable o contraria a las buenas costumbres. A juicio del Ministerio, algunos aspectos de los números de striptease privado pueden considerarse contrarios a las buenas costumbres. En otros términos, el empleado corre el riesgo de ser inducido a la prostitución o a actividades análogas.

En su carta al Ministerio destacó la importancia de considerar diversos aspectos de las políticas de recursos humanos en la tramitación de permisos de trabajo para artistas de striptease. Por lo común, se conceden permisos de trabajo principalmente a la mano de obra calificada para realizar trabajos especializados.

La oficina de empleo de Helsinki ha empezado a incluir en los permisos de trabajo que concede una cláusula según la cual el permiso no se refiere a actuaciones de striptease privado. El extranjero que no observe esa cláusula se coloca en la misma situación de los que trabajan sin permiso. También se supervisa el número de permisos de trabajo otorgados para determinados lugares. Gracias a la cooperación estrecha entre las diferentes autoridades (autoridades laborales y de recursos humanos, la policía y la administración fiscal) se han podido controlar con la mayor eficiencia los abusos y efectos adversos.

3. Propuesta de reforma legislativa sobre delitos sexuales

El Ministerio de Justicia procede actualmente a la elaboración de un proyecto de ley relativo a una propuesta de reforma de la disposición sobre delitos sexuales que figura en el capítulo 20 del Código Penal. En consecuencia, el capítulo 20 incluiría una disposición por la cual el ofrecimiento de dinero a cambio de relaciones sexuales con un menor será un acto punible (propuesta: capítulo 20, sección 9). En otros casos, esa transacción no sería punible y, a ese respecto, la legislación no sufriría cambios. El proxenetismo sigue siendo un hecho punible.

En octubre de 1996, el Ministerio de Justicia organizó un debate en el que presentó el proyecto de ley preparado. Los representantes de diferentes autoridades, organizaciones y medios de difusión, así como los miembros del

Parlamento, tuvieron la oportunidad de expresar su parecer acerca del proyecto de ley.

ARTÍCULO 7

1. El derecho al voto

El 1º de octubre de 1996 se cumplieron exactamente 90 años de la concesión del sufragio universal a los hombres y mujeres de Finlandia. Las finlandesas fueron las primeras mujeres del mundo a las que se otorgó el derecho al voto y la posibilidad de ser electas para ocupar cargos públicos. A principios de 1996, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud estableció un comité encargado de coordinar la celebración del aniversario y de despertar conciencia en Finlandia y el mundo exterior acerca de la historia y la importancia del sufragio universal y, en particular, del voto femenino. El 1º de octubre de 1996, el Parlamento celebró una sesión conmemorativa para celebrar la entrada en vigor del sufragio universal e igualitario. Varias organizaciones femeninas también organizaron seminarios y actos especiales para recordar el 90º aniversario.

Las estadísticas indican que la participación de la mujer en la adopción de decisiones municipales sufren un retraso de casi 10 años con respecto a la situación a nivel nacional. Tal vez ello obedezca a que, una vez concedido el sufragio universal a las mujeres, ellas pasaron rápidamente a ser miembros de pleno derecho de la vida política en los planos más altos.

La mujer finlandesa es una votante activa. En las elecciones parlamentarias de 1995 votaron más mujeres que hombres; las cifras fueron de 73,1% y 70,6%, respectivamente. En las elecciones parlamentarias de 1991 y 1995, las cuotas de candidatas fueron de 41% y 39%, respectivamente.

Las mujeres han ocupado durante mucho tiempo alrededor de un tercio de los escaños parlamentarios, mientras que su participación en los concejos municipales ha sido de una proporción ligeramente inferior. En 1995, fueron elegidas 67 mujeres para el Parlamento, que tuvo diez miembros menos que en 1991. No se han analizado los motivos de se hecho, aunque los investigadores han formulado diferentes hipótesis al respecto.

Las parlamentarias finlandesas forman una red con el propósito de reunir a sus colegas de todos los partidos políticos para debatir sobre las cuestiones que interesan particularmente a la mujer, así como los derechos de la mujer, e incorporar un enfoque femenino en toda la labor legislativa en general. La red organiza seminarios y reuniones sobre temas como la igualdad y la cooperación entre las mujeres, envía representantes a conferencias internacionales sobre igualdad y derechos de la mujer y mantiene relaciones de cooperación con parlamentarias de otros países.

En las elecciones presidenciales celebradas en Finlandia en 1994, resultaron elegidos dos candidatos para la segunda ronda, el Sr. Martti Ahtisaari y la Sra. Elisabeth Rehn. Si bien en la segunda ronda el Sr. Martti Ahtisaari recibió el 53,9% de los votos y fue electo Presidente, la Sra. Elisabeth Rehn quedó muy cerca, con el 46,1% de los votos. En la

segunda ronda, la participación de votantes mujeres fue de 84,1%. El porcentaje total de electores fue de 82,3%.

En octubre de 1996, las elecciones municipales coincidieron con las elecciones para el Parlamento Europeo. El 50% de los candidatos elegidos para el Parlamento Europeo correspondió a las mujeres (8 de 16). En el total de candidatos para el Parlamento Europeo, la mujer representaba el 32,8% y su participación en los votos fue de 43,5%. Los escaños de los concejos municipales se dividieron entre 3.925 mujeres (31,4%) y 8.557 hombres. En las elecciones municipales, las mujeres representaron el 36,2% de los candidatos y recibieron el 36,8% de los votos.

2. Composición del Gobierno

Siete de los 18 ministros designados para el Gobierno después de las elecciones parlamentarias de 1995 son mujeres. Por primera vez en su historia, Finlandia tiene una mujer al frente del Ministerio de Relaciones Exteriores. También son mujeres las que ocupan los cargos de Ministro de Defensa, Viceministro de Finanzas, Ministro de Transporte y Comunicaciones, Ministro de Asuntos Sociales y Salud y Ministro de Trabajo. Las funciones del Ministro para la Igualdad son ejercidas por la Ministra de Asuntos Sociales y de Salud.

Los comités y grupos de trabajo internos cumplen un papel importante en la adopción de decisiones gubernamentales. Hay cuatro comités estatutarios, así como un quinto comité y un grupo ministerial. Además, hay algunos grupos de trabajo especiales. El poder de decisión de las ministras en los comités ministeriales no refleja su número. Por ejemplo, el Comité de Finanzas se compone de siete miembros y el Comité de Política Exterior y Seguridad de ocho miembros, pero dos de los miembros de cada uno de esos comités son ministras.

3. Ley del funcionario público del Estado

La nueva ley de funcionario público del Estado (750/94) entró en vigor el 1º de diciembre de 1994. La igualdad de trato sigue siendo uno de los principios fundamentales de la Ley. Las autoridades deben tratar equitativamente a los funcionarios subordinados, de forma de que ninguno de ellos sea colocado en posición diferente de otro en razón, por ejemplo, del género. La Ley del funcionario público del Estado incluye una cláusula de referencia al Código Penal en punto a la violación de la disposición relativa a la igualdad de trato.

Al decidir los nombramientos, una autoridad no puede, sin motivos aceptables, conceder a una persona un estatuto diferente basado en los criterios mencionados en la sección 11 de la Ley. Uno de esos criterios es el género. La norma relativa a la protección con la rescisión de un contrato de trabajo se complementa con una referencia a la protección especial otorgada a la mujer en uso de licencia especial de maternidad o de licencia para el cuidado del hijo en el hogar, de conformidad con la Ley de contratos de trabajo.

3.1. Política de personal del Estado

La política de personal del Estado fue establecida sobre la base de la decisión tomada en principio por el Consejo de Estado el 7 de marzo de 1991, en relación con la elaboración de la política de personal y administración del Estado. Los proyectos se han llevado a cabo para reestructurar las relaciones de trabajo y el sistema de negociación y para desarrollar la gestión, el personal y la comunidad laboral ofrecieron bases sólidas para la redacción y aplicación de una moderna estrategia de personal. En el otoño de 1995, el Ministerio de Finanzas distribuyó la estrategia de personal del Estado para su aplicación por todos los ministerios. La estrategia establece objetivos y presenta las medidas requeridas para cumplirlos. Con arreglo a la estrategia de personal, la igualdad entre el hombre y la mujer puede promoverse ofreciendo, en forma sistemática, igualdad de oportunidades en punto de contratación, capacitación y perspectivas de carrera. Con miras a una evolución favorable de la sociedad y la administración del Estado, en la formulación de decisiones deben poder participar mujeres y hombres, en un pie de igualdad.

3.2. Funcionarios de categoría superior

El número de mujeres entre los funcionarios de categoría superior ha aumentado de modo constante. A fines de 1995, las mujeres representaban el 20% de los 850 funcionarios de categoría superior, en cooperación con el porcentaje de 15% registrado el año anterior. En 1995, fueron nombradas las dos primeras secretarías generales para cubrir puestos en el Ministerio de Justicia y el Ministerio del Medio Ambiente, respectivamente.

El 1º de octubre de 1996, el grupo de trabajo establecido por el Ministerio de Finanzas formuló una propuesta sobre la reforma de los criterios y métodos aplicados a la selección de los funcionarios de categoría superior. El grupo de trabajo destacó la importancia de sopesar objetivamente, caso por caso, los criterios de nombramiento establecidos. Esto pondría de relieve factores como los de educación y capacitación, conocimientos especializados verdaderos, competencia y aptitud. Además, el grupo de trabajo propuso que se reforzara la capacidad potencial de la administración en cuanto al suministro de personas adecuadas para el desempeño de tareas administrativas y técnicas. De acuerdo con el principio fundamental adoptado por el grupo de trabajo, se prestará especial atención a las oportunidades abiertas a la mujer para mejorar su pericia y conocimientos especializados cuando se imparta capacitación a los empleados del Estado en tareas administrativas y técnicas exigentes. La reforma del sistema de selección mejorará las oportunidades de que las mujeres sean elegidas para puestos de categoría superior.

En los últimos años, han sido designadas mujeres para puestos de mucha presencia en la sociedad. Entre ellas figuran la gobernadora del Banco de Finlandia, la portavoz del Parlamento y otras portavoces adjuntas y las alcaldes de Helsinki y sus dos grandes ciudades vecinas, Espoo y Vantaa.

4. Servicio militar voluntario y puestos en las Fuerzas Armadas y el Servicio de Guardias de Frontera

En Finlandia, la mujer tiene derecho a ocupar cualquier cargo público. Las pocas excepciones que quedaban fueron eliminadas por la Ley del servicio militar voluntario de la mujer y la legislación conexas, así como por una enmienda de la Ley del Servicio de Guardias de Frontera.

La Ley de servicio militar voluntario de la mujer (194/95) entró en vigor el 1º de abril de 1995. Con arreglo a esa Ley, la mujer puede optar por prestar su servicio militar voluntario, después de lo cual puede ser incluida en la lista de reserva de las Fuerzas Armadas y participar en la defensa nacional o ejercer profesiones militares en igualdad de condiciones con el hombre. La mujer que presta el servicio militar posee la misma condición jurídica y social que el conscripto varón. También tiene la libertad de interrumpir el servicio militar, siempre que lo haga en la etapa inicial del adiestramiento.

No obstante, el punto 2 de la subsección 2 de la sección 9 de la Ley de igualdad estipula que no se puede considerar que la promulgación de la ley del servicio militar obligatorio para hombres solamente sea un acto de discriminación basada en el género.

En virtud de la Ley de enmienda a la Ley relativa al Servicio de guardias de Frontera (496/96), que entró en vigor el 15 de julio de 1996, se han efectuado arreglos análogos en relación con el servicio militar voluntario de la mujer en el Servicio de Guardias de Frontera.

5. Informe del Comité de las Organizaciones Femeninas

El Comité de las Organizaciones Femeninas, establecido por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud en la primavera de 1995, presentó su informe a la Ministra para la Igualdad el 6 de septiembre de 1996. El Comité tenía el mandato de examinar la situación y financiación de las organizaciones femeninas, así como su actividad en materia de cooperación internacional, y de preparar la celebración del 90º aniversario del sufragio femenino. En particular, debía ofrecer un panorama general de las organizaciones femeninas que funcionaban en Finlandia y su participación en actividades internacionales, informar sobre los acuerdos internacionales que eran obligatorios para Finlandia y requerían cooperación con las organizaciones femeninas e investigar la financiación pública que recibían.

El Comité definió como organizaciones femeninas a todas las organizaciones afiliadas a la Coalición de Asociaciones Femeninas Finlandesas para la Acción Conjunta (NYTKIS). La Coalición abarca a todas las organizaciones femeninas de los distintos partidos políticos, que en total son 10, más tres organizaciones femeninas independientes. UNIONI, la Liga de Feministas Finlandesas; la Sociedad Finlandesa de Estudios sobre la Mujer, y el Consejo Nacional de Mujeres de Finlandia, que es la mayor organización femenina y fue fundada ya en 1911. El Consejo Nacional reúne a 57 organizaciones femeninas nacionales, que tienen un total de 530.000 miembros. El número de afiliadas de todas las organizaciones integrantes

de la NYTKIS es de 600.000, aproximadamente. Casi 100.000 mujeres pertenecen a diversas organizaciones políticas de mujeres.

El Comité de Organizaciones Femeninas estima que las organizaciones femeninas activas constituyen una parte esencial y valiosa de las actividades no gubernamentales en Finlandia. El número de representantes mujeres en los concejos municipales y en el Parlamento ha aumentado en parte gracias a la labor perseverante y decidida de las organizaciones femeninas. Ellas han luchado por la inclusión de mujeres en las listas de candidatos, han apoyado las campañas de las candidatas y han alentado a la población a votar por las mujeres.

Las organizaciones femeninas han influido de diversas formas en la sociedad finlandesa. Desde el principio, la mayor parte de sus actividades se han orientado hacia la ayuda a los demás. Las organizaciones femeninas han desplegado esfuerzos concretos para asistir a los niños y las familias en la vida diaria, resolver problemas sociales y fomentar la igualdad. También han ofrecido a la mujer un instrumento para las actividades sociales y la interacción recíproca.

5.1. Actividades internacionales de las organizaciones femeninas

Las organizaciones femeninas enfrentan nuevos desafíos en un mundo de actividades y colaboración internacional cada vez mayores con los países en desarrollo. La incorporación de Finlandia a la Unión Europea ha motivado a todas las organizaciones femeninas a orientarse internacionalmente, establecer redes de comunicación y cooperación en toda Europa, observar atentamente la preparación de las cuestiones y la formulación de decisiones, asumir posiciones, formular propuestas, capacitar a sus miembros e informar al público.

La política de igualdad y la política laboral y social de la Unión Europea afecta directamente a la vida diaria de la mujer. En consecuencia uno de los objetivos fundamentales de las organizaciones femeninas finlandesas es influir en el proceso de formulación de decisiones. A su juicio, la mujer debe participar y cumplir un papel importante en la formulación de decisiones de la Unión Europea. La responsabilidad de las organizaciones femeninas consistirá en formular posiciones que abarquen el parecer de la mujer finlandesa acerca de las distintas cuestiones de que se ocupa la Unión Europea.

Por conducto de la Coalición NYTKIS, las organizaciones femeninas finlandesas participan en las actividades del Grupo de Presión de las Mujeres Europeas, que se ocupa de las cuestiones relativas a la mujer en la Unión Europea y sus Estados miembros.

Del informe del Comité de las Organizaciones Femeninas se desprende con claridad que los acuerdos y programas de acción internacionales sólo pueden aplicarse mediante la cooperación entre el Estado y las organizaciones femeninas. En los últimos decenios, Finlandia ha quedado cada vez más vinculada por obligaciones internacionales que comprenden todas las esferas de la vida, incluidas la situación jurídica y social de la mujer y sus derechos.

El informe enumera los deberes siguientes de las organizaciones femeninas con respecto a la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing:

- Las organizaciones femeninas deben observar de cerca las medidas adoptadas por el Gobierno y las autoridades para aplicar la Plataforma de Acción de Beijing y en caso necesario, ejercer presión sobre ellos para que intensifiquen esas medidas;
- Las organizaciones femeninas deben informar a sus miembros y, en lo posible, al público en general, sobre la Plataforma de Acción de Beijing;
- Las organizaciones femeninas deben estudiar y aplicar las recomendaciones que figuran en la Plataforma de Acción de Beijing acerca de su propio funcionamiento;
- Las organizaciones femeninas deben capacitar a su personal y a sus miembros para que comprendan la importancia y el contenido de la Plataforma de Acción de Beijing y los medios de influir en las actividades de las Naciones Unidas;
- Las organizaciones femeninas deben colaborar con las autoridades a fin de aplicar la Plataforma de Acción de Beijing.

5.2. Financiación concedida a las organizaciones femeninas

Las organizaciones femeninas como tales no reciben financiación pública general, salvo algunas excepciones. El apoyo público puede considerarse como asistencia gubernamental. Se han otorgado subvenciones y subsidios para proyectos y para actividades específicas.

Desde 1975, el 8% de las subvenciones a los partidos se han asignado a las actividades políticas de la mujer. Por lo común, los partidos políticos han orientado la ayuda hacia sus propias organizaciones femeninas. De conformidad con la sección 9 de la Ley de los partidos (10/69), se conceden subvenciones a los partidos representados en el Parlamento para las actividades enunciadas en el reglamento y el estatuto de cada partido. La cuantía de la subvención depende del número de parlamentarios que representan a cada partido.

En 1996, se otorgó una subvención estatal de 250.000 Fmk para las actividades del Consejo Nacional de Mujeres de Finlandia y otra de 100.000 Fmk para los proyectos de la Coalición NYTKIS. Algunas otras organizaciones femeninas han recibido subvenciones para fines concretos. Por ejemplo, se han asignado fondos reservados para la adecuación de adultos por el Ministerio de Educación a unas consultas sobre economía doméstica ofrecidas por la Asociación Consultiva Rural, la Organización Martha, una organización de divulgación en materia de economía doméstica, y la Organización Martha de habla sueca. Las organizaciones femeninas han recibido fondos de la Asociación de Máquinas de Juego en relación con algunos proyectos y, con miras a la ejecución de proyectos relacionados con la cooperación para el desarrollo, han podido solicitar del Departamento de Cooperación para el Desarrollo, que trabaja en colaboración con

el Ministerio de Relaciones Exteriores, asignaciones con cargo a los fondos reservados para apoyar la cooperación de las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo.

En su informe, el Comité de las Organizaciones Femeninas destacó el hecho de que, como las organizaciones femeninas no reciben subvenciones generales, el importe total de la asistencia pública que se les concede es inferior al otorgado a otras organizaciones no gubernamentales. Por consiguiente, el Comité propuso que se incluyera en el presupuesto estatal una asignación para las actividades de las organizaciones femeninas, que sería distribuida cada año según el alcance y la importancia de esas actividades. La decisión de otorgar esa ayuda se adoptaría a la luz de la labor realizada por la organización para mejorar la condición jurídica y social de la mujer o para ayudar a la mujer a ejercer un mejor dominio sobre su propia vida.

ARTÍCULO 8

1. Puestos internacionales

En mayo de 1996, 238 finlandeses estaban contratados en calidad de expertos por organizaciones internacionales e instituciones financieras de desarrollo, en las escalas de sueldos de P/L, D y USG/ASG o en puestos de categoría similar; casi el 40% de esos expertos eran mujeres.

Cuando la Unión Europea contrata a ciudadanos finlandeses, se promueve una selección igual de hombres y mujeres, incluso para cubrir los puestos de categoría superior. La distribución por género de los ciudadanos finlandeses contratados por los distintos órganos de la Unión Europea sólo puede ser afectada indirectamente, alentando por igual a hombres y mujeres para que soliciten puestos en la Unión Europea. Los distintos órganos de la Unión Europea seleccionan su personal en forma independiente, según las directrices sobre igualdad establecidas por la Unión Europea. Sin embargo se ha podido influir en la distribución por género de los llamados "expertos nacionales" que trabajan para la Comisión: en febrero de 1996, 15 de 31 expertos de la Comisión eran mujeres.

Dos finlandeses, una mujer y un hombre, han sido nombrados como magistrados del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y el Tribunal de Primera Instancia, respectivamente. Solamente Suecia es otro Estado miembro del que procede una magistrada designada para el Tribunal de Primera Instancia. Esta es la primera vez que hay magistradas en esos tribunales.

En el otoño de 1996, sólo cuatro mujeres (dos embajadoras y dos cónsules generales) figuraban entre los 68 jefes de misiones diplomáticas finlandesas en el exterior. Por otra parte, cerca del 50% de los nuevos agregados contratados por el Ministerio de Relaciones Exteriores en los últimos decenios han sido mujeres.

Desde que entró en vigor la disposición sobre cuotas de la Ley de igualdad, no se han producido estadísticas oficiales relativas a la composición de delegaciones oficiales.

ARTÍCULO 9

No ha habido enmiendas legislativas en cuanto a la ciudadanía finlandesa.

ARTÍCULO 10

1. Promoción de la igualdad en la vida activa mediante políticas de recursos humanos

Los servicios de recursos humanos han sido afectados notablemente por la entrada en vigor, el 1º de enero de 1994, de la Ley (1005/93) y el Decreto (1251/93) sobre servicios de recursos humanos. Con arreglo a la sección 1 de la Ley, el Estado mejorará la eficiencia del mercado laboral mediante la organización y el desarrollo de servicios de recursos humanos par apoyar el desarrollo profesional y la colaboración de particulares y asegurar el acceso de los empleadores a la mano de obra.

En el suministro de servicios de recursos humanos (colocaciones, orientación profesional, educación de adultos como parte de políticas de recursos humanos, información sobre capacitación y cuestiones profesionales, y rehabilitación profesional), se debe prestar atención al fomento de la igualdad de los sexos en el mercado laboral, como lo prescribe la subsección 4 de la sección 3 de la Ley sobre servicios de recursos humanos.

La sección 5 del estatuto de servicios de recursos humanos expresa que se debe promover activamente la igualdad entre los sexos al planificar y suministrar esos servicios. Las oportunidades de empleo y capacitación, las vacantes y los solicitantes deben ser presentados según los mismos principios, independientemente del género de las personas o de cualquier criterio indirectamente vinculado al género. Asimismo, la igualdad entre el hombre y la mujer debe ser la preocupación primordial en el momento de informar al público sobre el mercado laboral, los servicios de recursos humanos y las oportunidades de empleo y capacitación.

Si el solicitante sufre la amenaza de un desempleo prolongado, se le debe preparar un plan individual de empleo que incluya una mención de los obstáculos y las condiciones para encontrar trabajo y un plan para mejorar esas condiciones. El plan individual contribuiría también a superar los obstáculos típicos con que tropieza la mujer para conseguir empleo. Las condiciones de empleo de una persona sin trabajo pueden ser mejoradas mediante la incorporación de algunas medidas (por ejemplo, empleo con ayuda de subsidios, educación de adultos como parte de los servicios de mano de obra, y rehabilitación profesional) en los servicios suministrados por un período máximo que por lo general se extiende a 18 meses.

2. Diferencias educacionales basadas en el género

Las mujeres menores de 50 años de edad son más instruidas que los hombres. La mayoría de los graduados del ciclo secundario está constituido por mujeres. Asimismo, hay más mujeres que hombres entre los egresados de institutos de formación profesional. El año pasado, el 55% de los nuevos estudiantes que

ingresaron en las universidades eran mujeres. La mayor proporción de mujeres corresponde a medicina veterinaria, mientras que los estudiantes varones son mayoría en las especialidades técnicas. La división por género que prevalecen en las distintas ramas de estudio ha planteado recientemente un extenso debate, sobre todo con respecto a la pedagogía y la formación de maestros. Las mujeres obtienen más del 50% de los grados universitarios básicos; la proporción de mujeres que acceden al doctorado también va en aumento.

Además, la mujer tiene particular interés en la educación de adultos, que ofrece una educación general o se orienta hacia temas favoritos: en 1995, el 71% de los 500.000 estudiantes de ese sector eran mujeres.

La brecha entre los géneros se amplía porque las personas que han recibido una buena educación básica también participan más activamente en la educación de adultos. En 1995, los graduados de las escuelas integrales, elementales o intermedias representaban el 33%, los de las escuelas secundarias el 50% y los de las universidades el 75%, de los participantes en la educación de adultos.

En 1995, 1,5 millones de estudiantes (48% del grupo de 18 a 64 años de edad) participaron en la educación de adultos. En el mismo año, 1,8 millones (56% de la población de adultos) estudiaba en un establecimiento de enseñanza o una organización de capacitación. La diferencia de participación entre la mujer y el hombre casi no ha sufrido variación durante los últimos 15 años. En 1995, el 53% de las mujeres y el 43% de los hombres participaban en la educación de adultos.

La mujer participa con más frecuencia que el hombre en la formación profesional. También tiende más que el hombre a estudiar por iniciativa propia y está más dispuesta a invertir su tiempo y dinero propios en la capacitación. La mujer acepta más que el hombre la información que recibe sobre las oportunidades de capacitación, mientras que el hombre llega más fácilmente a la conclusión de que la capacitación es inútil o de poca calidad. Para el hombre, en contraste con la mujer, la falta de interés es el obstáculo principal para la participación en la capacitación de personal. En cambio, la mujer se queja con mayor frecuencia de la dificultad de acceder a la capacitación que le interesa.

El ofrecimiento de iguales oportunidades educacionales al hombre y la mujer ya ha dejado de ser una cuestión esencial en Finlandia y otras naciones industrializadas. Por otro lado, es sumamente necesario lograr un cambio de actitud en todos los niveles del sistema de enseñanza. El sistema escolar puede coadyuvar al logro de ese propósito, especialmente por conducto de los maestros y otros educadores. Por lo tanto, la formación de los maestros cumple un papel fundamental como promotor del cambio.

La sociedad finlandesa ha evolucionado rápidamente, dando origen a nuevas condiciones de capacitación profesional. No obstante, las oportunidades de estudios para la mujer y el hombre siguen siendo bastante tradicionales. Hay una división pronunciada entre las esferas de estudio dominadas por el hombre o la mujer. El número de hombres en especialidades como la tecnología, la física y la tecnología de la información aumenta constantemente, al tiempo que se consolida la presencia de mujeres en atención de la salud y pedagogía. En 1994,

las mujeres representaban sólo el 18% de la población estudiantil en las esferas científica y técnica, en comparación con un porcentaje de 95% en atención de la salud.

Las escuelas secundarias han registrado ya una proporción dominante de muchachas estudiantes en algunos grupos de edad y la elección de materias de estudio sigue basándose en el género. En los planos individual y social, la formación profesional y la educación de adultos continúan la labor cumplida durante la crianza, la educación impartida en la primera infancia y la educación general.

En el otoño de 1996, el Ministerio de Educación pidió a las universidades que informaran sobre los criterios de selección que habían utilizado hasta entonces para modificar la estructura de los géneros en determinadas materias de estudio. Entre esas medidas podrían incluirse puntos extra o cuotas y cambios en el contenido de los criterios de selección.

También en el otoño de 1996, el Ministerio de Educación celebró negociaciones con las universidades sobre la forma de lograr que ambos géneros estuviesen mejor representados en las distintas especialidades. Al término de esas negociaciones, el Ministerio emitirá sus recomendaciones acerca de la selección de estudiantes. Se aplicarán medidas para armonizar la distribución por género a partir de los exámenes de ingreso del año próximo. Las organizaciones profesionales y estudiantiles también han manifestado su opinión sobre la cuestión.

3. Medidas relativas al deporte y políticas para los jóvenes

La Ley sobre el trabajo de los jóvenes y la Ley del deporte contienen disposiciones sobre la promoción de la igualdad. El propósito de la Ley sobre el trabajo de los jóvenes consiste en "promover la igualdad entre las diferentes generaciones, entre el hombre y la mujer y entre las distintas regiones de Finlandia, así como la tolerancia y la diversidad cultural, y en garantizar el desarrollo sostenible en la explotación de la naturaleza". La Ley del deporte dispone que la educación deportiva sea apoyada con subsidios a fin de que los deportes y servicios conexos "estén al alcance de todos los ciudadanos por igual". La igualdad también seguirá siendo un principio rector después de la reforma de la Ley del deporte.

Asimismo, el Ministerio de Educación promueve la igualdad en la adopción de decisiones relativas a la educación deportiva y las políticas aplicables a los jóvenes, estableciendo, por ejemplo, que sólo se concederán subvenciones a las organizaciones no gubernamentales que promuevan la igualdad entre el hombre y la mujer en su propio sector.

En noviembre de 1996, se aprobó el memorando del segundo grupo de trabajo sobre el sistema de subsidios establecido por las organizaciones deportivas. Según el documento, la promoción de la igualdad es un indicador de la importancia social y debe ser un criterio permanente en las decisiones sobre el otorgamiento de subsidios. La igualdad entre el hombre y la mujer se relaciona con los puntos siguientes:

- Se eligen hombre y mujeres para integrar los órganos administrativos, conforme a la distribución por género en la disciplina en cuestión;
- Tanto el hombre como la mujer pueden participar en la disciplina en cuestión y esa participación es fomentada por la federación pertinente;
- Los niños y los jóvenes pueden participar en la disciplina en cuestión, independientemente de su situación financiera, y esa participación es fomentada por la federación pertinente.

Si una federación no presta suficiente atención a la cuestión de la igualdad, se reducirá el subsidio que se concede anualmente, sobre la base de los resultados, para las actividades de esa federación.

Las enmiendas introducidas en la política relativa al deporte obedecen en parte a las sugerencias formuladas por el grupo de trabajo Piikarit establecido en 1994 por el Ministerio de Educación y de las cuales, aparte de las mencionadas precedentemente, se han aplicado las siguientes:

- 1) El Ministerio de Educación concede anualmente el premio "Piikarit" al mérito y un subsidio para la promoción de la igualdad en la educación deportiva;
- 2) El Ministerio de Educación concede una subvención especial al proyecto para la igualdad - compuesto de tres proyectos más pequeños - de las organizaciones deportivas (véase más adelante);
- 3) Las organizaciones deportivas han establecido un grupo de trabajo encargado de integrar los objetivos del trabajo para la igualdad en la estrategia de las organizaciones;
- 4) Se ha creado espontáneamente una red no oficial de deportes femeninos.

El Ministerio de Educación concedió a la entidad denominada Educación Deportiva Finlandesa (SLU) una subvención especial para promover la igualdad en la educación deportiva en el bienio 1995-1996. En 1996, la subvención fue de 200.000 Fmk. La promoción de la igualdad es uno de los objetivos fijados por el acuerdo entre la Educación Deportiva Finlandesa y el Ministerio de Educación. Con la ayuda de subvenciones específicas, se han iniciado los tres proyectos siguientes:

- Se impartirá capacitación para instructores (duración: un año) a 20 mujeres que ocupan puestos directivos en organizaciones deportivas u otras actividades de promoción de la educación deportiva;
- El proyecto de la Academia Juvenil, en que 2.000 muchachas y mujeres de entre 17 a 25 años de edad recibirán capacitación en tareas administrativas propias de la educación deportiva;
- La Educación Deportiva Finlandesa y sus asociaciones afiliadas iniciarán trabajos regionales para la igualdad.

Se prestará apoyo, por ejemplo, a estudios centrados en los aspectos médicos y de comportamiento del entrenamiento físico de la mujer y el hombre.

Se estudia actualmente la posibilidad de construir locales deportivos adecuados para las disciplinas preferidas por el hombre y la mujer. Una de las condiciones establecidas por el Ministerio de Educación para el suministro de asistencia gubernamental destinada a la construcción del nuevo salón deportivo en Helsinki consistió en que el salón resultara adecuado para algunas disciplinas distintas del hockey sobre hielo.

"Programa 2000 de Investigaciones sobre los Jóvenes" es el nombre que se ha dado a la serie de estudios iniciados en 1994 por la Sociedad de Investigaciones sobre los Jóvenes, que durará varios años (1994-1999). El tema principal es el dominio de su propia vida por los jóvenes en un mundo cambiante. Algunos proyectos se dedicarán concretamente a muchachos o muchachas. Pueden mencionarse como ejemplos los estudios sobre el sistema de los géneros en las escuelas y su influencia en la formación de la identidad sexual de los jóvenes, así como los estudios sobre los factores que contribuyen a que las muchachas y los muchachos sean apartados de las actividades principales de la sociedad. Las oportunidades de participación de los jóvenes en la sociedad será el tema central en 1997.

4. Estudios sobre la mujer

Los estudios sobre la mujer se extendieron rápidamente, adquirieron versatilidad y se institucionalizaron en Finlandia durante los decenios de 1980 y 1990. Actualmente, hay cursos de estudios sobre la mujer en casi todas las universidades finlandesas y nueve de ellas han incorporado programas de estudios sobre la mujer. Centenares de estudiantes se inician cada año en esa especialidad. Al principio, los estudios sobre la mujer se centraron en las ciencias sociales y la vida activa, pero en la actualidad abarcan varias disciplinas. En el transcurso de cada año, los estudios sobre la mujer son objeto de centenares de monografías, tesis de maestría, disertaciones de licenciatura y exposiciones doctorales. En 1988, se estableció una asociación especial dedicada a las ciencias, la Sociedad Finlandesa de Estudios sobre la Mujer, que produce una publicación científica anual titulada "Naistutkimus - Kvinnoforskning" ("Estudios sobre la mujer") y organiza cada año un acontecimiento relacionado con los estudios sobre la mujer.

Desde 1981, el Consejo para la Igualdad ha contratado los servicios de un coordinador de estudios nacionales sobre la mujer. El Consejo ha apoyado y sigue apoyando, por diversos medios, el desarrollo de los estudios sobre la mujer. También ha prestado asistencia a los estudios sobre el hombre finlandés - una nueva disciplina - financiando seminarios y publicaciones. Se estima que los estudios sobre la mujer y el hombre son medios importantes para entender el sistema y las diferencias de género en la sociedad y para señalar a la atención general los problemas relacionados con la igualdad.

La popularidad de los estudios sobre la mujer se refleja igualmente en el número de publicaciones nuevas en la materia, incluidos libros, informes de estudios y artículos. El Consejo para la Igualdad empezó a publicar el Boletín de Estudios sobre la Mujer hace ya 15 años.

Los estudios sobre la mujer también han ganado espacio en los medios de comunicación. Con frecuencia, los investigadores finlandeses dedicados a estudios sobre la mujer publican sus trabajos en varios idiomas. La reciente bibliografía "Research on Women and Gender from Finland 1980-1995" incluye más de 2.000 referencias de más de 350 escritores.

Los estudios sobre la mujer no pueden ser elegidos como materia principal en ninguna universidad finlandesa. Nueve universidades han incorporado programas de estudios sobre la mujer como materia secundaria. El alcance de los programas varía de una universidad a otra. Actualmente, los estudios sobre la mujer también se enseñan en universidades dedicadas al arte.

Hay centros de estudios sobre la mujer en cuatro universidades: Åbo Akademi, Universidad de Helsinki, Universidad de Turku y Universidad de Tampere. El Instituto de Estudios sobre la Mujer de la Åbo Akademi fue establecido ya en 1986.

El objetivo ha consistido en desarrollar los estudios sobre la mujer tanto en las distintas disciplinas científicas como mediante la creación de redes y estructuras especiales para estudios sobre la mujer que den lugar al debate y la cooperación interdisciplinarios. Esa doble estrategia ha logrado bastante éxito: investigadores en estudios sobre la mujer pertenecientes a diferentes disciplinas tratan de reformar y cambiar la enseñanza y la investigación en su propio campo, desarrollar nuevas formas de estructurar las cuestiones, introducir nuevos temas de investigación o volver a presentar los antiguos y renovar conceptos.

Durante mucho tiempo, se efectuaron estudios sobre la mujer en Finlandia sin una asignación especial de puestos; en vez de ello, los investigadores trabajaban en los departamentos principales de las universidades o en instituciones de investigación. La Universidad de Helsinki ha designado un profesor de estudios sobre la mujer por un plazo fijo de cinco años. Como medida especial, el Ministerio de Educación ha resuelto establecer siete cátedras de estudios sobre la mujer en el período 1996-1998 y los profesores correspondientes para las distintas universidades serán nombrados sobre la base de las negociaciones celebradas con ellas y de las solicitudes que presenten.

La posición excepcionalmente firme de la mujer finlandesa en la vida activa, la educación y la política se refleja naturalmente en la orientación de los estudios sobre la mujer, que se han centrado tradicionalmente en investigaciones sobre la sociedad y, en particular, sobre la vida activa. Otro tema importante de los estudios sobre la mujer, socialmente orientados, ha sido el sistema de los géneros en el estado de bienestar.

En los decenios de 1980 y 1990, el aspecto social de los estudios sobre la mujer ha sido complementado con otras disciplinas: historia e historia del arte, pedagogía, lingüística y estudios de literatura, teología, filosofía, medicina, psicología e incluso geografía y ciencias técnicas. Los títulos de algunas disertaciones doctorales escritas en años recientes indican suficientemente la diversidad de los estudios sobre la mujer: la mujer empresaria, el género en el programa de la escuela elemental, la historia de la Organización Martha (organización dedicada a la divulgación de la economía

doméstica), muchachas y muchachos en internados para delincuentes juveniles, abogadas de Finlandia, arquitectas de Finlandia, mujeres talentosas que estudian para obtener el título de doctoras, etc.

A diferencia de otros países nórdicos, en Finlandia sólo se han asignado recursos muy modestos a los estudios sobre la mujer. Como no han habido puestos especiales para docentes de esos estudios, asegurar su continuidad ha sido un problema crónico.

En 1995, la Sociedad Finlandesa de Estudios sobre la Mujer y el Consejo para la Igualdad elaboraron un programa nacional de desarrollo de los estudios sobre la mujer denominado "Estudios sobre la mujer 2000", que establece los objetivos de recursos para el sector. Por ejemplo, el programa propone que en cada universidad haya una cátedra de estudios sobre la mujer para eruditos de diversas disciplinas y que se establezca una cátedra reservada a profesores visitantes internacionales procedentes de distintos países.

5. Capacitación de consultores en materia de igualdad

El primer programa de capacitación para el desarrollo profesional destinado a consultores en materia de igualdad se inició en 1994, en el Centro de Educación Permanente de la Universidad de Jyväskylä. El propósito del programa de capacitación es enseñar a los estudiantes la forma de crear, en las distintas comunidades de trabajo, una cultura de fomento de la igualdad. Los primeros consultores en igualdad se graduarán en febrero de 1997. El Centro de Educación Permanente de la Universidad de Jyväskylä se dedica especialmente a promover la igualdad por conducto de medidas pedagógicas.

ARTÍCULO 11

1. Eliminación de la discriminación en la vida activa

La sección 8 de la Ley de igualdad se ocupa detalladamente de la prohibición de la discriminación en la vida activa:

"Se considerará que el hecho de un empleador constituye discriminación prohibida cuando el empleador, después de contratar a una persona o de elegir a una persona para un determinado trabajo o capacitación, prescinde de una persona más calificada del sexo opuesto, a menos que el empleador pueda probar que el hecho se debía a motivos importantes y aceptables relacionados con la calidad del trabajo o el cargo o que el hecho obedecía a un motivo aceptable distinto del género de las personas."

A raíz de la enmienda (578/95) del Código Penal, la sección 3 del capítulo 47 de dicho Código fue complementado con disposiciones penales relativas a la discriminación en la vida activa. En el mismo contexto, las disposiciones penales correspondientes de la Ley de contratos de empleo (320/70) y de la Ley de navegación comercial (423/78) fueron sustituidas por referencias a las disposiciones del Código Penal relativas a la discriminación en la vida activa.

Sección 3 del capítulo 47 del Código Penal:

"El empleador o su representante que, tras anunciar una vacante o seleccionar una persona o durante la relación de empleo coloque a un candidato o empleado, sin motivos aceptables, en situación desventajosa en razón de:

- 1) Su raza, origen nacional o étnico, color de piel, idioma, género, edad, relaciones familiares, preferencias sexuales, salud, o
- 2) Su religión, opiniones, actividades políticas o profesionales o cualquier otro elemento comparable, será condenado por discriminación en la vida activa a la pena de multa o de penitenciaria por un período máximo de seis meses."

En otros términos, la disposición sobre discriminación en la vida activa que figura en el Código Penal prescribe que la discriminación basada en el género también es un hecho punible. Después de la enmienda, la prohibición general de discriminación en la vida activa abarca a los funcionarios empleados por contrato y tanto a los funcionarios estatales como a los municipales.

La disposición legal sobre discriminación en la vida activa se aplica a la publicidad de puestos de trabajo y a la selección de empleados. La disposición se aplica igualmente a las situaciones en que un empleado haya sido colocado en situación desventajosa durante la relación de empleo, sin que para ello hubiese motivos graves o aceptables. Esto podría referirse a la discriminación con respecto a la oportunidad de las vacaciones o el ascenso, la rescisión del contrato, despidos, la conversión de empleos de jornada completa en empleos de jornada parcial, etc.

Los tribunales de primera instancia han emitido algunos fallos relativos a violaciones de la disposición sobre discriminación en la vida activa. Se trata de casos de discriminación que han afectado a empleadas embarazadas.

Una disposición análoga a la que figura en el Código Penal sobre la discriminación en la vida activa ha sido incluida en la Ley sobre la seguridad en la relación de empleo de los titulares de cargos municipales (484/96), que entró en vigor el 1º de julio de 1996. La disposición penal sobre discriminación en la vida activa que contiene el Código Penal se aplica igualmente a los titulares de cargos municipales.

La sección 24 de la Ley sobre la supervisión de la protección laboral y sobre apelaciones en asuntos de protección laboral dispone que las autoridades encargadas de la protección laboral tienen la responsabilidad de informar al ministerio fiscal en el caso de que sospechen que se ha cometido un acto punible con arreglo al capítulo 47 del Código Penal.

1.1. Promoción de la igualdad en la vida activa

Con arreglo a las secciones 6 y 6 a) de la Ley de igualdad, se elaborará un plan anual para la igualdad en todos los lugares de trabajo en que se contrate a 30 o más empleados. El proceso de formulación comprende una

investigación básica de la situación jurídica y social del hombre y la mujer en su lugar de trabajo. El informe debe referirse, entre otras, a las cuestiones siguientes:

- Capacitación del hombre y la mujer;
- Diferencias de remuneración;
- Adelanto;
- Uso de la licencia parental y de la licencia para el cuidado del hijo en el hogar;
- Puestos ocupados por mujeres y hombres;
- Distribución de la capacitación suministrada por el empleador.

La obligación de elaborar el plan anual para la igualdad corresponde a empleadores del sector privado y del sector público. Los ministerios han elaborado ese plan o proceden a hacerlo.

A fines de 1996, el Ombudsman para la Igualdad iniciará el examen de los planes para la igualdad formulados en los distintos lugares de trabajo. Ello permitirá evaluar el grado de generalización de los planes y el tipo de orientación que habrá de suministrarse.

A comienzos de 1996, el Ministerio de Trabajo preparó un programa nacional trienal para el aprovechamiento de la vida activa. Uno de los propósitos de ese programa tripartito consiste en fomentar la igualdad entre los sexos en el lugar de trabajo.

1.2. Acoso sexual

El empleador que no recurra a todos los medios disponibles para poner término al acoso sexual en el lugar de trabajo viola la prohibición de discriminación establecida por la Ley de igualdad. Conforme a la práctica jurídica finlandesa, el empleador puede rescindir la relación de empleo de una persona culpable de acoso sexual, como sería el caso de un empleado que no cesara en su acoso sexual a un colega (tribunal de Apelaciones Kouvola, Caso No. 226, 15.2.1989).

Los planes para la igualdad puestos en práctica en los lugares de trabajo han incluido investigaciones sobre el acoso sexual. Por ejemplo, la Universidad de Helsinki efectuó un estudio sobre la materia y más tarde impartió instrucciones a su personal y sus estudiantes sobre cómo proceder en el caso de que fueran objeto de acoso sexual.

2. Empleo atípico

Hasta el 70% de las nuevas relaciones de empleo son "atípicas". Esa clase de empleo se ha generalizado, especialmente entre las mujeres, y afecta no sólo a la seguridad y la remuneración en el empleo, sino también a las pensiones y otras prestaciones sociales.

Las "relaciones de empleo atípicas", como el trabajo a jornada parcial y el empleo a plazo fijo, revelan diferencias basadas en el género, aunque la mayoría de las mujeres trabaja a jornada completa (alrededor del 12% de las mujeres trabaja a jornada parcial). Por otro lado, las mujeres representan el 65% del total de empleados a jornada parcial. Las mujeres asalariadas constituyen aproximadamente el 50% de todos los empleados con contratos a plazo fijo. Las diferencias entre la mujer y el hombre son mucho menos importantes en los puestos a plazo fijo que en los de jornada parcial. Esto no se aplica a los empleados jóvenes, aunque a menudo hay más mujeres jóvenes que hombres jóvenes entre los que trabajan en puestos a plazo fijo. Estas clases de empleo son menos populares que las relaciones de empleo permanentes, ya que no ofrecen las mismas prestaciones suplementarias y de bienestar social. La subsección 2 de la sección 2 de la Ley sobre contratos de empleo contiene disposiciones relativas a los contratos de empleo a plazo fijo. En su virtud, el empleador y el empleado sólo pueden concertar una relación de empleo a plazo fijo por los motivos especiales establecidos en la Ley e impuestos por la naturaleza del trabajo, por tratarse de un puesto supernumerario o una pasantía o por cualquier otro motivo comparable.

El Parlamento examina actualmente un conjunto de leyes que equipararían las relaciones de empleo atípicas a las relaciones de empleo de tiempo completo y a las relaciones de empleo vigentes hasta nuevo aviso. La reforma legislativa afectaría a la Ley sobre contratos de empleo, la Ley sobre protección laboral y la Ley sobre licencias de estudio, que serían enmendadas para atenuar la precariedad relativa al empleo de corta duración o de plazo fijo. Esas propuestas forman parte del objetivo más general incluido en el programa gubernamental y en la decisión del Consejo de Estado sobre un programa de empleo con miras a atenuar la precariedad relativa al llamado "trabajo atípico" y a armonizar la condición jurídica de las personas que desempeñan ese trabajo y la de las personas empleadas hasta nuevo aviso.

La difícil situación del empleo en Finlandia ha dado lugar a unos arreglos laborales flexibles y a la predisposición a compartir el trabajo. La aptitud profesional en el mercado de trabajo puede mantenerse, por ejemplo, mediante la alternación en el trabajo. Uno de los propósitos de la Ley de licencias por alternancia en el trabajo (1663/95), que entró en vigor el 1º de enero de 1996, es evitar que las personas sin trabajo pierdan contacto con la vida activa. Además de brindar la posibilidad de compartir un trabajo, la alternancia promueve el aprendizaje permanente y el mantenimiento de la capacidad para el trabajo. La licencia por alternancia en el trabajo dura de tres meses a un año y puede ser utilizada como lo desee el empleado, por ejemplo, estudiando o cuidando niños. El empleado que esté en uso de licencia por alternancia en el trabajo tiene derecho a un subsidio especial. Por su parte, el empleado debe contratar a un desempleado que busque trabajo para sustituir al empleado en uso de licencia por alternancia. La persona así contratada no tiene que desempeñar necesariamente las mismas tareas cumplidas por el empleado ordinario.

Durante los meses de enero a agosto de 1996, un total de 3.728 empleados usufructuaron licencias por alternancia en el trabajo; cada uno de ellos fue reemplazado por una persona desempleada y, al parecer, se llegará al objetivo de 5.000 empleados para fin de año. La licencia por alternancia en el trabajo se ha popularizado, sobre todo entre las mujeres: alrededor del 70% de los empleados que han utilizado esa licencia y de sus sustitutos son mujeres.

3. La mujer inmigrante en el mercado de trabajo

El Comité Interadministrativo de Asuntos Relacionados con los Refugiados e Inmigrantes, dependiente del Ministerio del Trabajo, ha establecido un grupo de trabajo encargado de investigar la situación jurídica y social de la mujer inmigrante en Finlandia. El grupo de trabajo, en cuya composición también figuran mujeres inmigrantes, examinará las cuestiones relacionadas con la situación jurídica y social de la mujer en la vida activa, la cultura y la educación, así como la importación ilícita de mujeres. El grupo de trabajo ha llegado a la conclusión de que una mujer inmigrante corre el riesgo especial de ser apartada de las actividades principales de la sociedad, en particular cuando depende en grado considerable del marido. Esto puede crear también una situación propicia para la violencia en el hogar.

Las inmigrantes que residen en Finlandia no constituyen un grupo uniforme; su condición es la suma de características individuales y de la influencia del país y la cultura de origen. En enero de 1997, el grupo de trabajo expondrá su propia evaluación de la situación y propondrá nuevas medidas. Todavía no se han hecho evaluaciones de esa índole en Finlandia.

En la primavera de 1996, la media de la tasa de desempleo de los inmigrantes era de 50%, mientras que la cifra correspondiente de la población de origen era de 18%. En el caso de algunos grupos de inmigrantes, como por ejemplo los de refugiados y solicitantes de asilo, la tasa de desempleo sube a un nivel de entre 80% y 90%. Se han adoptado medidas especiales para mejorar las oportunidades de empleo de los inmigrantes. En la primavera de 1995, el Ministerio de Trabajo encomendó a un grupo de trabajo el estudio del problema.

El 31 de enero de 1996, el Gobierno constituyó un Comité Ministerial encargado de combatir el racismo. El Comité, presidido por el Sr. Claes Andersson, Ministro de Cultura, aprobó un programa de acción contra el racismo el 14 de mayo de 1996. El programa dará lugar a instrucciones y recomendaciones para las distintas autoridades como, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo, con respecto a la discriminación en la vida activa y el empleo. La aplicación de esas instrucciones afectará igualmente a la condición jurídica y social de la mujer inmigrante.

4. Servicios de recursos humanos destinados a las poblaciones romaní y saami

En términos generales, la situación de la población romaní ha evolucionado favorablemente, aunque sus componentes individuales hayan sido víctimas de discriminación. Esa tendencia básicamente favorable ha sido respaldada por la

aprobación de los derechos fundamentales establecidos en la Ley Constitucional, especialmente por la disposición que prohíbe la discriminación y la que protege el idioma y la cultura de la población romaní. La población romaní ha sido materia de políticas de mano de obra especiales, como la capacitación. Esta se ha referido particularmente a la mujer romaní, en cuyo beneficio se han organizado cursos destinados a suministrarle conocimientos valiosos para la vida activa, como los cursos en que se le enseña la confección de vestidos romaníes. El centro de formación profesional de adultos Ammatti-instituutti, que funciona en Helsinki, ha puesto en marcha el proyecto Romako, entre cuyos participantes hay un 75% de mujeres. El proyecto Romako está dirigido a los romaníes que buscan capacitación o empleo y su meta es producir un conjunto de medidas encaminadas a atenuar la discriminación que sufren los romaníes en el mercado laboral. Los participantes en el proyecto se someten a pruebas individuales para determinar el tipo de capacitación o de trabajo que mejor se adapte a sus intereses y habilidades. El proyecto Romako ha ofrecido a los romaníes la oportunidad, por ejemplo, de concluir la escuela integral y capacitación experimentales, que a su vez pueden servir para determinar la formación profesional o el aprendizaje más adecuados, o la oportunidad de estudiar el idioma y la cultura romaníes.

Los servicios de recursos humanos reservados para las personas de habla saami benefician por igual a la mujer y al hombre. Esos servicios se han anunciado, por ejemplo, por el canal de radio que emite programas en idioma saami. Se han impartido cursos de ese idioma como capacitación individual para los miembros de la población saami. Un curso en saami sobre el cuidado y la crianza del niño debió haberse iniciado en septiembre u octubre de 1996, pero tuvo que ser cancelado a raíz del escaso número de participantes. En las oficinas de empleo se atiende a los clientes saami en su propio idioma. El Ministerio de Trabajo se propone publicar folletos y formularios sobre servicios de recursos humanos en saami. Sin embargo, el uso de folletos en ese idioma se hace difícil por el desconocimiento de la escritura saami. Por ejemplo, la Institución de Seguro Social ha suministrado a los clientes formularios de solicitud de subsidios diarios redactados en ese idioma, pero ellos prefieren utilizar folletos escritos en finlandés.

5. Rehabilitación de los discapacitados

De conformidad con la Ley, la asistencia financiera y otras medidas destinadas a la rehabilitación de los discapacitados benefician tanto a la mujer como al hombre. No obstante, las estadísticas de la Institución de Seguro Social (KELA) correspondientes a 1995 indican que más de la mitad - es decir, el 57% - de los beneficiarios de esa asistencia son mujeres. La cifra era de 48%, tanto para los discapacitados que recibían formación profesional como para las personas con discapacidad grave que recibían tratamiento médico. En la rehabilitación destinada a mantener y mejorar la capacidad para el trabajo participaron mucho más mujeres (70% de los participantes) que hombres. Asimismo, bastante más de la mitad - o sea el 63% - de los discapacitados seleccionados para la rehabilitación a criterio de la Institución del Seguro Social, eran mujeres. Esa rehabilitación selectiva incluye tratamiento y ayuda psicológica de otro orden, que aparentemente las mujeres están más dispuestas a solicitar que los hombres.

6. Nombramiento de mujeres para puestos militares en el Servicio de Guardias de Frontera

La Ley sobre Servicio de Guardias de Frontera fue enmendada por la Ley No. 496/96. En la sección 4 de la Ley se suprimió la oración siguiente: "El titular de un puesto militar debe ser hombre". La enmienda posibilita el nombramiento de mujeres para ejercer puestos militares en el Servicio de Guardias de Frontera. Además, la sección 8 de la Ley fue complementada con una referencia al servicio militar voluntario de la mujer, que permite a las mujeres elegidas para el servicio militar voluntario recibir adiestramiento militar en el Servicio de Guardias de Frontera (véase artículo 7, Servicio militar voluntario y puestos en las Fuerzas Armadas y el Servicio de Guardias de Frontera).

7. Sistemas de convenios colectivos

El Gobierno trata de promover la igualdad en la vida activa y la igualdad de remuneración para la mujer y el hombre. Sin embargo, sólo puede afectar indirectamente la política salarial. Parte de la responsabilidad por el logro de la igualdad de remuneración debe atribuirse también a los demás participantes sociales.

En algunos niveles se conciertan convenios colectivos. Los convenios logrados por las organizaciones centrales se han relacionado ya sea con un acuerdo general relativo a la política de ingresos o a cualquier otro entendimiento recíproco. Aunque no sean convenios concertados por los sindicatos. Las organizaciones centrales también han firmado convenios colectivos sobre cuestiones especiales (codeterminación, protección contra la rescisión de una relación de empleo, protección laboral, condición de los representantes sindicales, etc.) que se mantienen en vigor hasta nuevo aviso, independientemente de los convenios colectivos.

Los convenios colectivos se negocian principalmente a nivel de sindicato. Alrededor del 90% de la fuerza de trabajo finlandeses está cubierto por esos convenios colectivos, ya sea por pertenecer al ámbito de aplicación de los convenios colectivos o en virtud de la llamada "disposición sobre la validez general de la Ley sobre contratos de empleo". El mercado laboral también se rige por convenios colectivos locales. Estos pueden referirse a acuerdos totalmente independientes entre el empleador y el sindicato local sobre las condiciones de empleo vigentes en un determinado lugar de trabajo o pueden basarse en estipulaciones contenidas en los convenios colectivos celebrados entre las organizaciones nacionales de empleadores y empleados acerca de la posibilidad o la obligación de concertar convenios locales. En este último caso, los convenios locales complementan los convenios colectivos celebrados a nivel de sindicato y se incorporan a ellos.

Uno de los elementos decisivos propuestos últimamente para reducir las diferencias de remuneración entre la mujer y el hombre consiste en la revaluación de los puestos de trabajo en que se tendrían más en cuenta las características peculiares de las tareas desempeñadas por la mujer al apreciar las condiciones requeridas para los distintos tipos de trabajo.

8. El sistema salarial del Estado

Los convenios colectivos para funcionarios públicos se formulan a nivel de organización central entre el Ministerio de Finanzas y las organizaciones de funcionarios más representativas. También se puede negociar y concertar un convenio colectivo, en nombre del Estado, por la oficina (autoridad negociadora del sector administrativo pertinente) designada por el Ministerio de Finanzas y, en nombre de los funcionarios públicos, por la asociación de funcionarios públicos con la cual la autoridad negociadora del sector administrativo pertinente considere necesario celebrar negociaciones y concertar un convenio colectivo.

El propósito de los convenios dirigidos por las organizaciones centrales consiste en establecer un marco general para cada ronda de convenios y optar por determinadas condiciones generales de empleo para toda la administración estatal. El Ministerio de Finanzas representa igualmente al Estado como empleador en los convenios generales relativos a la política de ingresos. Otras cuestiones se deciden en el sector administrativo correspondiente.

El convenio colectivo general celebrado entre el Ministerio de Finanzas y las organizaciones que constituyen las principales partes contratantes contiene las condiciones generales de empleo de los funcionarios comprendidos en el convenio colectivo para titulares de cargos públicos. En los demás casos, los sueldos y salarios y otras condiciones propias de un sector determinado en una relación de empleo se establecen en los contratos colectivos negociados y concertados en las distintas oficinas del Estado, de acuerdo con las directrices del Ministerio de Finanzas.

Una comparación de los ingresos mensuales de los funcionarios públicos que trabajan a tiempo completo revela que, en 1995, los ingresos de la mujer por horas de trabajo corrientes equivalían al 77,9% de los ingresos correspondientes del hombre. En el caso de los empleados, el porcentaje era del 86,2%. La diferencia de remuneración en el sector en conjunto puede explicarse por la distribución entre esferas propias de la mujer y esferas propias del hombre. El promedio disminuye a raíz del gran número de mujeres en las esferas de salarios bajos y el gran número de hombres en las esferas de salarios altos. Sin embargo, cuando se examinan los ingresos de los funcionarios públicos por título funcional, las diferencias de remuneración se reducen notablemente y tanto la mujer como el hombre se benefician con mayor igualdad de esas diferencias.

Desde hace ya algunos años, el Estado se ha empeñado en reformar su sistema salarial. En 1988 se introdujeron los bonos, a modo de experimento. El Estado, en calidad de empleador, estableció sus propios objetivos en materia de política salarial en el programa de política salarial de 1992. En 1993, se acordaron los principios generales para la elaboración de sistemas comunes de salarios, en la forma convenida entre el Estado, como empleador, y las organizaciones estatales, como partes contratantes principales.

En consecuencia, las distintas oficinas elaborarían políticas salariales a fin de introducir nuevos sistemas de salarios en que se hiciera hincapié en el nivel de dificultad del trabajo, el desempeño personal y los resultados logrados. Al mismo tiempo, esos nuevos sistemas promoverían la igualdad de remuneración y, por lo tanto, una mayor equidad.

Se ha logrado concertar convenios de negociación colectiva sobre la reforma de sistemas salariales en cinco oficinas estatales: el Centro Finlandés de Seguridad Nuclear y de Radiaciones, la Universidad de Helsinki, el Servicio de Carreteras, el Museo Estatal de Arte y el Centro de Investigaciones Agrícolas. Esos convenios abarcan el 5% del personal que trabaja para el Estado.

Para 1997, se prevé la formalización de nuevos convenios en otras oficinas e instituciones.

El 27 de septiembre de 1995, el Estado convino también en una cuestión especial relativa a los salarios de la mujer y a los salarios bajos que se pagarían a partir del 1º de octubre de 1996, de conformidad con el acuerdo sobre política económica, empleo y mercado de trabajo. La cuestión será aprovechada para revisar los salarios de los empleados que trabajan en ocupaciones con salarios bajos y en ocupaciones propias de la mujer, como lo han decidido las autoridades negociadoras y las asociaciones de funcionarios públicos del sector administrativo pertinente.

9. La recesión y el desempleo

Durante gran parte del decenio de 1980, el número de desempleados se mantuvo relativamente estable, variando entre 100.000 y 150.000. Las perspectivas eran particularmente brillantes para la mujer. A fines de 1990, se produjo un impresionante vuelco desfavorable. La tasa de desempleo llegó a su punto más alto a fines de 1993 y 1994, en que hubo casi 540.000 desocupados en Finlandia. Aun cuando los empleados de avanzada edad son los más sensibles a las fluctuaciones económicas, la recesión inmediata ha sido particularmente devastadora para las oportunidades de empleo de las personas jóvenes, menores de 30 años de edad. Los empleados de avanzada edad ocuparon el segundo lugar entre los más severamente afectados. Se registró un ligero aumento de la demanda de mano de obra en 1994 y, durante ese año y el siguiente, 43.000 desempleados consiguieron trabajo, especialmente en la industria y el sector de las exportaciones. Los hombres, sobre todo los más jóvenes, fueron los primeros en beneficiarse del mejoramiento de la situación. El empleo de la mujer aumentó sólo moderadamente en 1995 y ello afectó sobre todo a las empleadas de edad avanzada. Por otro lado, la situación del empleo ha mejorado en 1996, especialmente entre las mujeres más jóvenes. Se espera que en el futuro la demanda de mano de obra se oriente cada vez más hacia la gente joven e instruida.

La recesión no ha terminado aún en Finlandia. Se calcula que, para fines del decenio de 1990, la tasa de desempleo seguirá siendo del orden del 15%. Preocupa especialmente que el desempleo actual sea más prolongado y la tasa de desempleo a largo plazo haya aumentado más que la de otros tipos de desempleo. Casi el 30% de los desempleados no ha podido trabajar durante más de un año. Existe el riesgo de que el desempleo a largo plazo perjudique en forma permanente la aceptabilidad social de una persona y dé lugar a la pérdida de su aptitud profesional. El desempleo a largo plazo de los jóvenes es un factor de especial preocupación. El hecho de que una persona joven pierda contacto con la vida activa al comienzo de su carrera puede tener consecuencias para el resto de su vida.

9.1. El desempleo de la mujer en 1995

Si bien el número de las mujeres que buscan trabajo es ligeramente inferior al de los hombres, la situación del empleo de la mujer se ha deteriorado durante el período que se examina. Ello obedece en parte a las economías efectuadas en el sector de los servicios y el sector público.

En 1995, del total de desempleados finlandeses que buscaban trabajo, el 48% correspondía a las mujeres y el 52% a los hombres. Sin embargo, en algunos distritos laborales, más del 50% de los desempleados eran mujeres.

La mujer y el hombre han sido castigados casi por igual por el desempleo en todos los grupos de edad. La mayor diferencia se ha presentado entre las personas de 15 a 24 años de edad: el 26% de todos los hombres y el 24% de todas las mujeres pertenecían a ese grupo.

El cuadro siguiente indica el porcentaje de desempleados en busca de trabajo distribuidos según el nivel de su educación:

	<u>Mujeres</u> (porcentaje)	<u>Hombres</u> (porcentaje)
Básica	44,4	37,4
Intermedia	47,1	50,0
Superior	7,6	11,6
Sin datos	0,4	0,5
Total	100	100

Las más claras diferencias basadas en el género entre los desempleados en busca de trabajo guardaban relación con las actividades anteriores al desempleo. El hecho de que una persona que buscaba empleo hubiera formado parte de la fuerza de trabajo en el momento de quedar desocupada también variaba entre hombres y mujeres. En 1995, los hombres representaban el 50,8% de los desocupados en busca de empleo que habían formado parte de la fuerza de trabajo, mientras que el porcentaje comparable de mujeres eran de 49,2%. Las cifras correspondientes a hombres y mujeres que no habían formado parte de la fuerza de trabajo eran de 53,9% y 46,1%. Los antecedentes personales de los desempleados que buscaban empleo desde fuera de la fuerza de trabajo eran los siguientes:

	<u>Mujeres</u> (porcentaje)	<u>Hombres</u> (porcentaje)
Graduados en fecha reciente	21,4	28,9
Dados de baja del servicio militar en fecha reciente	10,3	0,0
Actividades domésticas	0,4	11,7
Otras actividades	21,8	5,5
Total	53,9	46,1

9.2. Medidas de la administración laboral encaminadas a reducir el desempleo de la mujer

Ya a fines de 1991, la administración laboral inició un proyecto con miras a aumentar el empleo de la mujer. En consecuencia, en los análisis del mercado de trabajo a nivel nacional y sobre todo a nivel regional debían presentarse por separado las tasas de desempleo correspondientes al hombre y la mujer. A partir de entonces, esos análisis han sido utilizados en la adopción de decisiones sobre medidas favorables a la mujer desempleada y la mujer expuesta al desempleo. Del mismo modo, se ha alentado a la mujer a que escoja entre una amplia gama de profesiones y oficios, lo que a su vez podría reducir la división del mercado laboral según el género de las personas.

Las actividades regionales para mejorar la situación del empleo de la mujer, que fueron iniciadas por el grupo de acción conjunta del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación en seminarios nacionales ("La prosperidad de Finlandia mediante el trabajo de la mujer") celebrados a fines de 1993, han dado lugar a la capacitación en materia de tutela y formación profesional y cursos de empresariado destinados a la mujer, "cadenas de apoyo" para empresarias y proyectos de industrias rurales para la mujer. Se han diseñado actividades especialmente adaptadas a las necesidades regionales. Todavía no hay reseñas de sus resultados. Se han establecido grupos regionales de acción conjunta para la organización de seminarios de seguimiento.

Se predice que los cambios estructurales registrados en la vida activa afectarán a un gran número de mujeres. Se han dado instrucciones a los distritos laborales para que apliquen el principio de igualdad en todas las circunstancias. Se han adoptado medidas relativas a políticas de recursos humanos para aumentar la proporción de mujeres en sectores tradicionalmente dominados por los hombres y viceversa. Por ejemplo, se ha prestado a asistencia a empresarias, por conducto del llamado "subsidio de puesta en marcha" y de la educación de adultos (véase también el artículo 13). Del mismo modo, los cursos para instructores de grupos y colocaciones externas, organizados como parte de los servicios de recursos humanos prestados, por ejemplo, a empleados bancarios desocupados, ha recibido una respuesta muy positiva.

Los planes del Fondo Social Europeo aplican y promueven políticas y leyes de la Comunidad relativas a la igualdad entre los sexos en la vida activa. Se presta especial atención a las medidas que facilitan el retorno al mercado de trabajo de las personas con familia. Para el período 1995-1996, se han elaborado planes con respecto a dos de los objetivos de la política del Fondo sobre recursos humanos, a saber, el Objetivo 3, relativo a la lucha contra el desempleo de los jóvenes y el desempleo a largo plazo, y el Objetivo 4, relativo a la asistencia que debe prestarse a la fuerza de trabajo para que se adapte al cambio estructural registrado en la industria y a los cambios estructurales de los sistemas de producción. Esos documentos subrayan la importancia de promover la igualdad con ayuda de los planes. El plan para combatir el desempleo de los jóvenes y el desempleo a largo plazo (Objetivo 3) señala que el objetivo de la igualdad debe incluirse de modo visible y concreto en todas las prioridades y series de medidas. También se incluirán en el plan medidas destinadas especialmente a la mujer. Además, se establecen objetivos separados para el

hombre y la mujer (por ejemplo, la participación en la capacitación, la culminación de los cursos de capacitación, la formación de nuevas empresas). Por lo general, los objetivos se relacionan con el grado de desempleo entre las mujeres o entre los hombres. Por ejemplo, en la medida conocida con el nombre de "Camino hacia el empresariado", la meta de participación de la mujer es superior a la tasa de desempleo de la mujer. Si más tarde el seguimiento revela que no se han logrado los objetivos, se adoptan medidas especiales para promover la igualdad. De modo análogo, el documento en que se presenta el plan de aplicación del Objetivo 4 (adaptación al cambio estructural) establece que la ayuda será asignada teniendo debidamente en cuenta si efectivamente promueve la igualdad entre los sexos. Se ha insistido especialmente en las medidas de apoyo a la mujer empresaria.

La administración laboral finlandesa colabora activamente en los programas de acción preparados por los Fondos Estructurales de la Unión Europea. Antes de adoptar decisiones sobre la financiación de proyectos en el marco de los planes, se realiza un estudio de las repercusiones del proyecto en el fomento de la igualdad y se observa su aplicación entre mujeres y hombres. Por iniciativa de los grupos de cooperación regional mencionados precedentemente, se han emprendido proyectos, por ejemplo, en la Provincia de Vaasa (capacitación de la mujer en la industria de la metalurgia) y Kymi (apoyo a la mujer empresaria).

La meta principal de la iniciativa de la Comunidad denominada Employment-now consiste en promover la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre en el mercado laboral. Se recurre a la capacitación especialmente para mejorar la posición de la mujer en el mercado laboral y facilitar su acceso a trabajos que exigen conocimientos tecnológicos acabados y a puestos administrativos. El plan hace hincapié en la calidad supranacional y el carácter innovador de los proyectos, así como en los efectos multiplicadores de las medidas conexas. Entre los objetivos del proyecto nacional Employment-now de Finlandia para el período 1995-1999 figuran los siguientes: mejorar la situación jurídica y social de la mujer en la vida activa, conciliar el trabajo con la vida familiar y apoyar a la mujer empresaria y nuevas formas de negocios, y abolir la especialización horizontal y vertical por género en la vida activa y la educación. El proyecto de la Comunidad Employment-now sirve de marco al proyecto Devote que actualmente se ejecuta en Vaasa. Este proyecto tiene por objeto crear una red de mujeres consultoras y aumentar el número de mujeres que desempeñan funciones técnicas y administrativas. Sus resultados se conocerán para el próximo informe periódico.

10. Seguridad social

En la reforma de los derechos fundamentales que entró en vigor en agosto de 1995 se añadieron nuevos derechos económicos, sociales y educacionales a la Ley Constitucional de Finlandia.

La sección 15 a) de la Ley Constitucional expresa que toda persona que no pueda obtener la seguridad requerida para una vida digna tendrá derecho a los medios de subsistencia y la atención que necesita.

De conformidad con la subsección 2 de dicha sección, se garantizará a todas las personas, por ley parlamentaria, el derecho a la seguridad de medios básicos de subsistencia en épocas de desempleo, enfermedad o vejez, así como en razón de partos y de pérdida del sostén de la familia.

Además, con arreglo a las subsecciones 3 y 4 de la misma sección, las autoridades públicas garantizarán a todas las personas servicios adecuados de bienestar social y atención de la salud, y fomentarán la salud de la población y apoyarán la capacidad de la familia y de otras personas encargadas del cuidado de los niños para solventar su bienestar y su crecimiento individual. Incumbirá también a las autoridades públicas la tarea de promover el derecho de todos a una vivienda y de apoyar los esfuerzos de las personas por obtener una vivienda propia.

La Ley Constitucional ampara firmemente los derechos sociales. En la práctica, esto significa que, en la planificación del ahorro, cada uno de los servicios y prestaciones ofrecidos por el sistema de seguridad social debe ser examinado cuidadosamente y considerado a la luz de las disposiciones establecidas en la sección 15 de la Ley Constitucional.

10.1. Seguro de desempleo

Se concede un seguro de desempleo a toda persona que haya perdido su trabajo y desee ingresar en el mercado laboral y aceptar un empleo. El sistema de seguros de desempleo trata a todos los beneficiarios de modo uniforme. Se paga a todos una subvención básica de igual monto por el desempleo y la remuneración anterior de las personas no afecta la cuantía de la subvención.

Sin embargo, se calcula la subvención por desempleo en relación con la remuneración de forma de beneficiar a las personas que hayan recibido salarios bajos (que con frecuencia son mujeres) y no a las que hayan recibido ingresos elevados. Por ejemplo, si el sueldo mensual de un desempleado solía ser de 5.000 Fmk y esa persona tiene dos hijos, la subvención diaria que le corresponde en relación con la remuneración equivale al 85% del sueldo. En cambio, si el sueldo mensual de un desempleado solía ser de 15.000 Fmk, su subvención diaria, incluido el aumento por los hijos, equivale al 49,5% del sueldo.

Se garantiza a todos la ayuda del mercado de trabajo, sin tener en cuenta el empleo anterior; esa ayuda puede ser recibida incluso por una persona que nunca haya estado incorporada a la vida activa. Se puede efectuar una comprobación de los medios de vida antes de adoptar una decisión sobre el otorgamiento de la ayuda.

En Finlandia, la mujer trabaja a jornada parcial con mayor frecuencia que el hombre. Antes de 1994, sólo se tenían en cuenta el trabajo a jornada parcial y el trabajo considerado ocupación secundaria para conceder la llamada "subvención diaria de ajuste". Esa subvención se pagaba sobre la base de los ingresos procedentes de dichos trabajos. Sin embargo, el sistema se reformó a principios de 1994 para que la subvención diaria se calculara de un modo uniforme para todas las personas que no tuvieran un empleo de tiempo completo.

El propósito consistía en considerar todas las formas de trabajo a jornada parcial en los mismos términos con respecto a las prestaciones suministradas por concepto de seguro de desempleo.

10.2. Evolución de la estructura demográfica y cambios sociales conexos

La población finlandesa va envejeciendo; el grupo de menores de 15 años de edad ha disminuido mientras que, al mismo tiempo, hay un número cada vez mayor de personas de 65 años o de más edad. La proporción de la población en edad de trabajar ha sido relativamente alta en Finlandia, en comparación con otros países industrializados. Sin embargo, se predice que en el año 2000 la fuerza de trabajo de Finlandia será la más vieja de Europa: una proporción superior al 40% tendrá 45 años de edad o más. Del mismo modo, se prevé que el número de personas que reciben pensiones por vejez aumentará a casi el doble para el año 2030. Las mujeres constituyen mayoría en los grupos de edad más avanzada.

Esa disparidad de proporciones entre quienes sostienen el hogar y quienes no lo hacen ejercerá mucha presión sobre la financiación de la economía pública y sobre el nivel de la seguridad social. Los gastos por concepto de pensiones aumentarán considerablemente en los próximos decenios, a medida que se vaya retirando la generación correspondiente al auge de la natalidad. La estructura de la población de edad avanzada aumentará igualmente la demanda de servicios de bienestar social y atención de la salud.

10.2.1. Empleados de edad avanzada

En Finlandia, el número de personas de 50 a 59 años de edad en la vida activa es superior a la media de la Unión Europea. Esa proporción considerable obedece al alto porcentaje de mujeres de todas las edades en la vida activa (en 1990, el 80,9% de las mujeres de 50 a 54 años de edad tenía empleo). Por otro lado, la tasa de participación masculina en la vida activa de Finlandia es evidentemente inferior a la de otros países de la Unión Europea. La participación declina en forma pronunciada en los grupos de edad más avanzada.

El comité encargado de investigar las formas de mejorar las condiciones de empleo de los empleados de edad avanzada presentó su informe el 27 de noviembre de 1996. De acuerdo con sus conclusiones, la mujer en edad de trabajar posee un nivel de educación ligeramente superior al del hombre. La mujer se gradúa del segundo ciclo de las escuelas secundarias, los colegios universitarios y las universidades con mayor frecuencia que el hombre y es más probable que la mujer - y no el hombre - haya proseguido sus estudios después de la escuela elemental o del primer ciclo de la escuela secundaria. Sin embargo, esas diferencias no son considerables. Más que el género de las personas, es la edad la que determina el nivel de la educación. El nivel de las mujeres y los hombres de edad avanzada es claramente inferior al de la gente más joven. Alrededor del 40% de las personas de 45 a 54 años de edad sólo han asistido a la escuela integral o elemental; la cifra correspondientes entre las personas de 55 a 64 años de edad llega a 56%, tanto respecto del hombre como de la mujer. Hay una gran brecha entre las generaciones jóvenes y las de más edad, habida cuenta de que sólo menos del 25% de los hombres y el 20% de las mujeres menores de 45 años de edad no han pasado de la escuela integral o elemental. Esas diferencias

entre los distintos grupos de edad son mayores en Finlandia que en la mayoría de los demás países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). La falta de instrucción se refiere especialmente a las personas nacidas durante el auge de la natalidad, es decir, inmediatamente después de la segunda guerra mundial; las generaciones más jóvenes se hallan en mejor situación a ese respecto.

Actividades, capacitación y políticas de recursos humanos que preservan la aptitud profesional

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo entiende por actividades que preservan la aptitud profesional en el lugar de trabajo cualesquiera actividades por las que el empleador, en cooperación con los empleados y las organizaciones de codeterminación en el lugar de trabajo, se esfuerzan por promover la aptitud profesional y operacional de todas las personas incorporadas a la vida activa, durante toda su carrera. El empleador está obligado a organizar la atención reglamentaria de la salud de todos sus empleados, independientemente del tamaño del lugar de trabajo y de la naturaleza de la relación de empleo. La Ley de seguridad y medicina del trabajo dispone que la preservación de la aptitud profesional debe ser una de las preocupaciones de la atención de la salud ocupacional organizada en los lugares de trabajo. Todo plan de acción para la atención de la salud ocupacional debe presentar el contenido y los objetivos de las actividades propuestas para la preservación de la aptitud profesional de los empleados.

En 1989, las principales organizaciones de mercado de trabajo convinieron en incluir en el acuerdo sobre protección laboral una cláusula relativa a las actividades de preservación de la aptitud profesional y aprobaron la recomendación sobre "actividades organizadas en el lugar de trabajo para preservar la aptitud profesional". Conforme a esa recomendación, las partes interesadas deben planificar y llevar a cabo dichas actividades en estrecha cooperación recíproca. Las actividades deben beneficiar a todos los empleados, con prescindencia de su edad y profesión. Sólo pueden lograrse buenos resultados si se identifica oportunamente a las personas que necesitan atención especial.

Una de las responsabilidades de las autoridades de protección laboral consiste en que la atención de la salud ocupacional sea eficiente. Para mantener la salud y la seguridad de los empleados y preservar de ese modo su aptitud profesional, es posible que se requieran medidas en algunos sectores, como el ambiente de trabajo, los métodos de trabajo, las horas de trabajo, la rehabilitación física y profesional o la reorientación profesional y el traslado.

10.2.2. Prestaciones en materia de pensiones

Las pensiones pagadas a la mujer son inferiores a las que recibe el hombre, debido al nivel salarial más bajo de la mujer y a períodos más breves de acumulación. En 1995, menos del 50% del total de hombres jubilados recibían una pensión mensual inferior a 5.000 Fmk, mientras que la cifra correspondiente a las mujeres era de dos tercios, es decir, del 74%. En cambio, casi un décimo del total de hombres jubilados, pero solamente menos del 3% del total de mujeres, recibía una pensión mensual superior a 10.000 Fmk. A fines de 1995,

la media de las pensiones de los hombres era de 5.954 Fmk y la de las mujeres de 4.336 Fmk.

La edad típica para acogerse a la jubilación en Finlandia es inferior a 65 años. A fines de 1995, el 90% de los hombres y mujeres de 64 años de edad estaban jubilados. Los hombres tienden a retirarse a una edad ligeramente inferior a la de las mujeres; así, a fines de 1995, el 42% de los hombres y el 38% de las mujeres de 58 años de edad ya se habían jubilado.

10.3. Servicios de bienestar social y atención de la salud

Todas las personas que viven en Finlandia tienen derecho a seguridad y servicios sociales, especialmente a la seguridad social básica. Por lo tanto, todos los residentes están amparados cuando menos por las normas mínimas de seguridad social. Los diversos sistemas de servicios ofrecen igualmente una cobertura bastante buena; en otros términos, la población entera puede beneficiarse de ellos, con prescindencia del género, el nivel de ingresos o la posición en el mercado de trabajo.

La ley prescribe que las municipalidades tienen la obligación general de suministrar servicios a sus residentes. En el caso de los derechos subjetivos, los servicios deben ser suministrados sin excepción. Si una persona tiene un derecho subjetivo a los servicios en virtud de la ley, la municipalidad, debe ofrecerle necesariamente el servicio de que se trata, con prescindencia de su situación financiera, por ejemplo. La posibilidad de obtener los servicios garantizados por derechos subjetivos se extiende a un grupo importante - niños de edad preescolar - con respecto a las guarderías diurnas (desde principios de 1996) y a algunos grupos más pequeños con respecto a servicios para los discapacitados y de protección infantil.

En los demás casos, el derecho de los residentes de un municipio - mujeres, hombre y niños por igual - a los servicios depende de la extensión de los servicios organizados por la municipalidad. Por lo general, cada residente tiene el mismo derecho a recibir servicios en igualdad de condiciones con otros residentes del municipio que estén en situación análoga (el principio de igualdad).

Algunas leyes y reglamentaciones pueden contener normas sobre la asignación de servicios. Por lo general, las leyes relativas al sector de la seguridad social disponen que el contenido y alcance de los servicios organizados dependerán de la necesidad de tales servicios en la municipalidad. Esa condición figura en la Ley sobre el bienestar del niño, la Ley sobre el bienestar del toxicómano y la Ley sobre servicios para los discapacitados. Los servicios de atención de la salud se rigen por la Ley sobre la salud pública, la Ley sobre la atención de la salud y la Ley sobre la atención especial de la salud.

Los servicios sociales organizados por las municipalidades se financian principalmente mediante ingresos fiscales y subvenciones estatales. La recesión ha ocasionado reducciones en las subvenciones y los subsidios estatales y, de resultas de ello, las municipalidades han soportado presiones al tratar de ajustarse a los recortes financieros, por ejemplo, efectuando menos inversiones

y concertando acuerdos sobre economías con el personal. No obstante, las municipalidades se han esforzado por mantener el nivel de sus servicios mediante la racionalización del personal y la aplicación de otras medidas. Los recortes de los gastos estatales han afectado principalmente al sector social y al de la enseñanza, en que predomina la mujer, y ello ha producido un efecto adverso en el empleo femenino.

10.4. Efectos de la recesión económica en la seguridad social

Evolución general de los gastos sociales

Los gastos sociales reales per cápita aumentaron en Finlandia durante todo el decenio de 1980. Como el aumento de los gastos sociales fue superior al del producto nacional bruto (PNB), esos gastos representaron una proporción mayor del PNB. El aumento de la tasa de desempleo a principios del decenio de 1990 ocasionó un incremento considerable de los gastos sociales en 1991 y 1992. Ese hecho, combinado con la caída del PNB, dio lugar a una proporción considerablemente mayor de gastos sociales en el PNB. Los esfuerzos por controlar el crecimiento de los gastos sociales tuvieron éxito y en 1994 empezó a disminuir la proporción de esos gastos en el producto nacional bruto.

En 1990, la proporción de los gastos sociales en el producto nacional bruto (PNB) fue apenas ligeramente superior a la media de los países de la Unión Europea. Como consecuencia de la recesión y de la alta tasa de desempleo, la cifra se elevó a 34,7% en 1994, un nivel muy superior a la media de los países de la Unión Europea (28,6%). Si las predicciones son correctas, la proporción de los gastos sociales en el PNB descenderá hasta cerca del 30% para el año 2000. Como la mayoría de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, Finlandia soportará la presión de tener que aumentar los gastos sociales en el próximo siglo, especialmente para atender las necesidades de la población que va envejeciendo.

No se ha podido moderar el crecimiento de los gastos sociales ni reducir su proporción en el producto nacional bruto sin economías por parte del Estado y las municipalidades o sin la postergación de reformas ya planificadas. Las municipalidades empezaron a reducir los gastos por concepto de servicios de bienestar social y atención de la salud en 1992. Del mismo modo, el Estado decidió disminuir el nivel de algunas prestaciones sociales. El primero de los objetivos principales de las economías fue la atención de la salud, aun cuando para mediados del decenio de 1990 ellas se habían extendido al seguro de desempleo y las prestaciones otorgadas a las familias con niños. Sin embargo, las economías más importantes pueden lograrse en los gastos por concepto de pensiones, que constituyen el grueso de los gastos sociales. A principios de 1996, se pusieron en vigor algunos cambios relacionados con la estabilización de la financiación a largo plazo del régimen de pensiones.

Los efectos de la recesión en los servicios de bienestar social y atención de la salud destinados a la mujer

La estructura básica de los servicios finlandeses de bienestar social y atención de la salud ha sido suficientemente sólida como para soportar la recesión. La cobertura amplia y la alta calidad de esos servicios se mantienen

fundamentalmente inalterados. Con arreglo a las normas internacionales, Finlandia posee un excelente sistema de seguridad social. Pese a la reducción de gastos, se ha podido garantizar la disponibilidad de servicios básicos de buena calidad para todos. Se ha ampliado la cobertura de algunos servicios, como en el caso de las guarderías diurnas, que desde principios de 1996 se han puesto al alcance de todos los niños en edad preescolar. También se han registrado progresos en la reforma relativa a la estructura de los servicios, por ejemplo, un número cada vez mayor de ancianos puede vivir hoy día en departamentos y casas de servicios.

El sector ha reaccionado ante las economías buscando soluciones que permitan garantizar servicios de bienestar social y atención de la salud a toda la población, destaquen la importancia primaria de la asistencia ambulatoria, estimulen la cooperación en el sector y mejoren la libertad de las municipalidades de decidir acerca de cómo organizar los servicios. Otro objetivo ha sido el de integrar en mayor medida la labor preventiva en los servicios de bienestar social y atención de la salud.

La situación de la mujer ha sido afectada particularmente por la reducción, a comienzos de 1996, del subsidio por el cuidado del hijo en el hogar. De acuerdo con una encuesta realizada por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, ello ha dado lugar a que las madres de hijos pequeños solicitaran el seguro de desempleo en vez del subsidio por cuidado del hijo en el hogar, de monto más limitado.

También ha sido necesario reducir los servicios de atención de la salud, en particular con respecto a la atención preventiva de la salud y a grupos especiales. Por ejemplo, las mujeres han sufrido la disminución de las sesiones de adiestramiento familiar ofrecidas por los dispensarios de maternidad. Como la atención posnatal en los hospitales se presta durante períodos más breves, los empleados encargados de la asistencia ambulatoria - en este caso los de dispensarios de maternidad - han tenido que hacer frente a un volumen cada vez mayor de trabajo. También se han recortado los servicios sanitarios de escolares y estudiantes.

Al mismo tiempo, la recesión y el desempleo consiguiente han aumentado la necesidad de atención preventiva de la salud.

11. Guarderías diurnas para niños

La legislación sobre guarderías diurnas para niños fue objeto de una reforma importante a principios de 1996, oportunidad en que entró en vigor una enmienda que concedió a todos los niños que aún no habían cumplido la edad escolar el derecho al servicio de guarderías municipales, siempre que los padres hubieran dejado de recibir la subvención parental. Esa reforma facilitó la participación de la mujer en la vida activa. La reforma ha significado que, desde principios de 1996, unos 5.000 niños más necesitaran de los servicios asistenciales municipales. La cifra se ha mantenido a un nivel bajo a raíz de la elevada tasa de desempleo. A comienzos de 1996, los servicios de guarderías municipales beneficiaban al 42% de los niños en edad preescolar.

Los padres de niños menores de tres años han podido escoger entre el servicio de guarderías municipales y el subsidio por cuidado del hijo en el hogar. A principios de 1996, este subsidio sufrió una reducción del orden del 22,5%, con el propósito de equilibrar la economía pública. De resultas de ello, las familias han perdido entre 82 Fmk y 1.063 FMk por mes, según su tamaño y sus ingresos. Las familias que recibían bajos ingresos y tenían varios niños fueron las más castigadas por los recortes del subsidio por cuidado del hijo en el hogar. El nivel reducido de ese subsidio ha hecho que las familias, en particular las que tenían un solo hijo, recurrieran a los servicios de las guarderías municipales.

Se calcula que en 1996 el número de familias beneficiarias del subsidio por cuidado del hijo en el hogar habrá disminuido en alrededor de 20.000 familias. La cantidad de beneficiarios ha declinado a raíz de la cuantía limitada del subsidio y de la coordinación del seguro de desempleo y el subsidio por cuidado del hijo en el hogar, por un lado, y de la extensión del derecho al servicio de guarderías diurnas a todos los niños en edad preescolar.

El objetivo es seguir encontrando variantes para el cuidado diurno. En el período 1995-1997, se aplicará en forma experimental al cuidado diurno del niño el pago de un precio por el servicio, en 33 municipalidades. Esto dará a los padres una mayor libertad de elección, estimulando la creación de un mercado privado de servicios asistenciales diurnos fuera del hogar, como posibilidad distinta de las guarderías municipales. En el experimento, la municipalidad pagará al sitio de cuidado diurno elegido por los padres, como precio del servicio, una parte de los gastos ocasionados por el cuidado del niño.

12. Protección especial para las empleadas embarazadas

La subsección 2 de la sección 32 de la Ley sobre contratos de empleo dispone que, en los casos en que se considere que una sustancia química, la radiación o una enfermedad transmisible relacionada con el trabajo o las circunstancias del lugar de trabajo pueda poner en peligro el embarazo o el desarrollo del feto, el empleador debe tratar de asignar a la empleada otras tareas adecuadas a sus conocimientos y experiencia hasta que llegue el momento de la licencia de maternidad, a menos que puedan eliminarse los factores de riesgo.

Algunas medidas de protección especial para las empleadas embarazadas figuran también en la Ley de protección laboral (299/58). De acuerdo con la subsección 3 de la sección 10 (144/93) de dicha Ley, se ofrecerá a la mujer embarazada la posibilidad de tomarse períodos de descanso en una sala especial u otro lugar apropiado. Según la subsección 2 de la sección 9 (27/87), al evaluar los riesgos derivados de las circunstancias del trabajo, el empleador debe tener en cuenta los riesgos para el genotipo y el feto. Además, hay una Decisión del Consejo de Estado sobre la prevención de riesgos relacionados con el trabajo para el genotipo, el feto y la procreación (1043/91). Dicha Decisión contiene disposiciones sobre la elaboración de una lista de factores de riesgo y sobre medidas de protección general contra los factores que conducen a la predisposición y normas de protección del embarazo, sobre el suministro de información a las empleadas predispuestas y sobre seguridad e higiene en el trabajo. A la luz de esa Decisión del Consejo de Estado, se emitieron

disposiciones más detalladas sobre la Decisión del Ministerio de Trabajo sobre los riesgos relacionados con el trabajo para el genotipo, el feto y la procreación (1044/91). La Decisión del Ministerio contiene una lista de sustancias que representan riesgos para el genotipo y el feto.

ARTÍCULO 12

1. Promoción de la salud

Los finlandeses de hoy llevan una vida más prolongada y saludable que los de generaciones anteriores. Sin embargo, es de temer que la elevada tasa de desempleo que ha afectado a la sociedad finlandesa en los años recientes se refleje a la larga en la salud de la población. Preocupan sobre todo las enfermedades relacionadas con los hábitos personales y la vejez, así como las defunciones prematuras consiguientes.

La salud, la enfermedad y el estado físico en general dependen en gran medida de los hábitos personales y los estilos de vida. La gente debe tomar conciencia de su salud y habilidades propias y comprender la importancia de las opciones que elige. La depresión económica ha producido efectos perjudiciales principalmente para la salud de la población. Ha dificultado la conservación y el desarrollo de los servicios de bienestar social y de un medio propicio para una vida sana segura. El desempleo socava especialmente el bienestar y la salud mentales. Los desempleados a largo plazo se encuentran en la situación más precaria y corren el riesgo de perder contacto con los sectores principales de la sociedad. Están más expuestos a fallecer prematuramente que las personas incorporadas a la vida activa. Del mismo modo, los desempleados son también las víctimas más frecuentes de accidentes y muertes violentas.

Las enfermedades endémicas y su prevención

Unos hábitos de alimentación más sanos y la disminución del tabaquismo han reducido la incidencia de las enfermedades coronarias y los accidentes cardiovasculares en Finlandia y las defunciones causadas por ellos. La hipertensión arterial, el cáncer, la diabetes y la osteoporosis obedecen a causas relacionadas con la alimentación. Una dieta que favorezca la obesidad puede contribuir también a las enfermedades mencionadas y a las del sistema locomotor. El consumo de grasas comestibles y en particular el de la mantequilla se redujo notablemente a fines del decenio de 1980. Los finlandeses comen más frutas y bayas, y el consumo de vegetales se ha duplicado en diez años. Se han iniciado activas campañas en Finlandia contra el uso excesivo de la sal. Los hombres ingieren una media aproximada de 12 gramos y las mujeres de entre 8 y 9 gramos de sal en su alimentación diaria, cantidades éstas que sobrepasan las recomendadas.

En casi todos sus aspectos, la dieta de la mujer es más saludable que la del hombre. La mujer consume alimentos que contienen menos grasa y sal y mayor cantidad de alimentos muy nutritivos. La dieta de los ancianos depende más de sus condiciones de vida y salud que de su situación socioeconómica. Las personas de avanzada edad que viven en sus casas tienen una alimentación más sana que las que viven en hogares de ancianos. No obstante, la recesión ha creado situaciones que habrían sido inconcebibles en Finlandia en el decenio

de 1990. Un estudio indica que en 1992, 100.000 personas experimentaron "sensación de hambre". No hay detalles acerca del grado de hambre ni de sus efectos sobre la salud.

A diferencia de otras enfermedades relacionadas con el estilo de vida, la obesidad se va generalizando, especialmente entre los hombres. Hay diferencias considerables entre los distintos grupos de población.

El riesgo individual más importante para la salud que se relaciona con los hábitos personales y que, por lo tanto, puede ser modificado, es el tabaquismo. Según un estudio de observación del comportamiento de los adultos en materia de salud, el 19% de las finlandesas y el 29% de los finlandeses pertenecientes al grupo de edad de 15 a 64 años fuman todos los días. Aproximadamente el 50% del total de los fumadores abandona el hábito antes de la edad de jubilación. Cerca del 20% de las muchachas y del 25% de los muchachos son fumadores corrientes. Con arreglo a las normas internacionales, el hábito de fumar está bastante extendido entre los jóvenes finlandeses. Sin embargo, a raíz de la recesión, los finlandeses tienen menos dinero que gastar en productos del tabaco y el público mira el tabaquismo con ojos cada vez más severos.

El abuso del alcohol contribuye a la mortalidad, las enfermedades y los accidentes. Si bien algunos problemas de salud obedecen a casos individuales de abuso del alcohol, parte de ello se debe al consumo habitual. El consumo de alcohol en Finlandia se equipara al nivel medio de los países occidentales industrializados. El hábito de beber de los finlandeses ha cambiado ligeramente durante los decenio de 1980 y 1990. El número de abstemios ha disminuido, especialmente entre las mujeres. El consumo de alcohol por el hombre se mantiene en un mismo nivel; las mujeres, en cambio, representan el 24% del consumo total, en comparación con la cifra anterior de 20%. Sucede que no solamente las mujeres beben más, sino que se ha observado un aumento de la tendencia a beber para emborracharse, sobre todo entre las mujeres. Esto se aplica en particular a las mujeres de mediana y de más edad; el consumo de alcohol por las jóvenes no ha variado. Por otro lado, los varones jóvenes beben más que antes. Los bebedores más expuestos a riesgos se encuentran entre los grupos juveniles.

Las economías efectuadas para hacer frente a la depresión económica han afectado igualmente a los servicios prestados a los toxicómanos. Es probable que esto agrave los problemas relacionados con el abuso del alcohol, a pesar de una eventual disminución del número de bebedores de trato difícil. Las autoridades encargadas de los servicios de bienestar social y atención de la salud y del orden público tropezarán con dificultades cada vez mayores al ocuparse de los alcohólicos abandonados.

El número de mujeres y hombres que padecen de enfermedades crónicas es más o menos el mismo, aunque hay diferencias en cuanto al tipo de enfermedad y sus consecuencias y su frecuencia. Más mujeres que hombres informan de la existencia de enfermedades crónicas. El 67% de las mujeres que han terminado el ciclo superior de la enseñanza secundaria y el 25% de las que han cursado estudios en la escuela integral declaran que disfrutaban de buena salud; las cifras correspondientes respecto de los hombres son de 69% y 30%, respectivamente. La prevención y el tratamiento de las enfermedades coronarias constituyen la tarea más importante de los servicios públicos de atención de la

salud. Si el tabaquismo y la obesidad aumentan entre las mujeres, también es posible que aumenten las enfermedades coronarias. Sigue habiendo diferencias entre los distintos grupos de población.

Drogas

No se han efectuado estudios amplios sobre el uso de drogas en Finlandia. Sin embargo, las investigaciones indican que el número de personas que experimentan con drogas y la oferta de drogas han aumentado considerablemente durante el período 1993-1995. De acuerdo con las estadísticas de las autoridades judiciales, el uso indebido de drogas gana terreno en Finlandia. En 1992, un estudio a nivel nacional sobre el uso de drogas y sobre las opiniones de la población adulta acerca de las drogas reveló que, en Helsinki, el 16% de los hombres y el 9% de las mujeres han experimentado con drogas en algún momento de su vida; esa cifra es superior a la de cualquier otra parte de Finlandia. El fenómeno no sólo es afectado por la edad, el género y el lugar de residencia de las personas, sino también por su nivel de educación. Es menos probable que quienes hayan terminado el ciclo superior de la segunda enseñanza prueben drogas, en contraste con las personas menos instruidas.

Problemas mentales

Alrededor del 60% de la población ha tenido problemas mentales de alguna clase. Los estudios indican que esos problemas son más comunes entre las mujeres que entre los hombres. Uno de cada seis adultos, aproximadamente, sufre problemas mentales suficientemente graves como para necesitar tratamiento. Cerca del 2,3% de la población mayor de 30 años padece de psicosis. El número de personas que en 1993 recibía pensiones por discapacidad en razón de algún trastorno mental era 1,8 veces superior al de 1970. En fecha reciente, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud ha prestado especial atención a las cuestiones relativas a la salud mental y a las prácticas terapéuticas correspondientes, al tiempo que se esfuerza por desarrollar la asistencia ambulatoria para compensar la disminución de camas en los hospitales. También se preparan nuevas soluciones aplicables, por ejemplo, a los problemas de la vivienda.

Suicidios

En 1994 se cometieron 27,3 suicidios por cada 100.000 habitantes en Finlandia. El número de hombres víctimas de suicidio es cuatro veces superior al de las mujeres. En 1993, el suicidio fue la causa del fallecimiento del 4,5% de toda la población masculina y del 1,1% de toda la población femenina de Finlandia. Según estudios realizados por la Institución de Salud Pública, los finlandeses son particularmente propensos al suicidio a causa de diversos factores, que a menudo se acumulan en los mismos grupos de población. En 1986, Finlandia inició un proyecto de prevención del suicidio digno de la atención internacional, que concluirá a fines de 1996. Las medidas preventivas ya han podido reducir las tasas de suicidio.

Cáncer

Las investigaciones para detectar el cáncer cervical han reducido notablemente la incidencia de ese tipo de cáncer en la mujer. En contraste,

son cada vez más frecuentes otros tipos de cáncer que afectan a la mujer, como el cáncer de mama, el cáncer de útero y el cáncer de ovario. Algunas clases de cáncer se relacionan con una posición socioeconómica inferior; ejemplos de ello son el cáncer del esófago, el cáncer de estómago y el cáncer cervical.

2. Atención de la salud durante y después del embarazo

Se prestan servicios de atención de la salud a la mujer ya antes de su nacimiento, en los centros de maternidad y clínicas de atención prenatal y en relación con la atención posnatal. La salud y el bienestar de la madre y el niño que aún no ha nacido se supervisan en los centros de maternidad. Esos centros organizan también un curso de adiestramiento familiar para ambos padres. Las actividades de los centros de maternidad se orientan concretamente hacia la familia y no sólo la madre, sino también el padre, se benefician de sus servicios durante el embarazo y el parto. Las tasas de mortalidad de las madres y los recién nacidos en Finlandia con las más bajas del mundo. Los centros de maternidad organizan exámenes y reconocimientos médicos y cursos de adiestramiento familiar. En 1995 se emitió una recomendación relativa al reconocimiento médico a nivel nacional.

Finlandia ha iniciado el programa "Actitud de amigos del lactante" como parte de la Iniciativa de hospitales "amigos del lactante" patrocinada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), con el objeto de proteger, promover y apoyar la lactancia materna. Con ese propósito se ha establecido un grupo de trabajo integrado por miembros que representan a diversas profesiones, en conexión con el proyecto de calidad del Centro Nacional de Investigación y Desarrollo para el Bienestar y la Atención de la Salud (STAKES). El conjunto de criterios aplicados al programa ha sido adaptado a las condiciones finlandesas. Los profesionales que trabajan en el sector han recibido capacitación especial para el proyecto. Casi todos los hospitales de maternidad de Finlandia han participado activamente en el proyecto, sobre todo en lo que se refiere a capacitación y evaluación. Por ejemplo, en la provincia de Finlandia Central se ha tratado de elaborar, en cooperación con el hospital, los servicios de atención de la salud pública, el Gobierno provincial y los colegios sociales superiores, una estrategia regional de lactancia materna, a fin de determinar las metas comunes y el contenido de la orientación hacia la lactancia materna, así como los procedimientos y formas de cooperación de cada organización. En 1995, se efectuó la primera encuesta nacional sobre la duración de la lactancia materna y el uso de alimentos y suplementos alimenticios para lactantes menores de un año. Las leyes enmendadas sobre alimentos para lactantes y el material de información conexo se ajustan a lo dispuesto en las directrices de la Unión Europea.

Los centros de atención de la salud infantil, que brindan la misma atención preventiva a niños y muchachos, complementan las actividades de los centros de maternidad. La labor de los centros de atención de la salud infantil pasan más tarde a los servicios de salud para escolares y estudiantes, que efectúan, por ejemplo, reconocimientos médicos. Esos servicios hacen mucho hincapié en la educación sanitaria.

3. La planificación de la familia y el aborto

Las relaciones humanas y la educación han formado parte del programa de estudios de la escuela integral desde 1980. Además del sistema de atención sanitaria escolar, los jóvenes también tienen acceso a los servicios de las clínicas de planificación de la familia y control de la natalidad. Esos servicios son gratuitos para todos, al igual que los del sistema de atención sanitaria escolar. Las autoridades, así como las organizaciones no gubernamentales que desarrollan actividades en la esfera del bienestar social y la salud, ofrecen información preventiva y apoyo.

Una característica especial de la educación sexual impartida a los jóvenes en Finlandia consiste tal vez en la circular informativa que se envía a los jóvenes en el año civil en que cumplen 16 años de edad. La circular incluye una nota dirigida a los progenitores.

Asimismo, como parte de la seguridad y la higiene en el trabajo, se ofrecen a las mujeres los servicios de un ginecólogo e instrucción sobre el control de la natalidad.

La información relativa a distintos métodos de control de la natalidad forma parte de la atención preventiva de la salud a que se refiere la Ley sobre la salud pública. También incluye instrucción sanitaria general.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud ha utilizado la asignación establecida por la sección 27 de la Ley del tabaco para apoyar los experimentos y proyectos de desarrollo de las autoridades y organizaciones que tienen por objeto promover la salud de la mujer y el niño. Un ejemplo de los resultados de esa colaboración amplia es el proyecto denominado "Planificación de la familia 2000", en que los gobiernos provinciales, las municipalidades, una universidad, los colegios sociales superiores, la organización nacional de la salud y el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo para el Bienestar y la Atención de la Salud (STAKES) organizaron servicios de planificación de la familia y educación sexual para los jóvenes en la provincia de Finlandia Central.

Aun cuando en virtud de la Ley sobre el aborto (1970/239) sea relativamente fácil conseguir un aborto en Finlandia y el procedimiento aplicable al aborto sea sencillo, las tasas de aborto y la cantidad de embarazos en la adolescencia figuran entre las más bajas del mundo. Incluso se practican menos abortos en Finlandia que en cualquiera de los demás países escandinavos. Las tasas de aborto han disminuido en la medida en que los jóvenes han empezado a aplicar cada vez más los diversos métodos de control de la natalidad. Un número limitado de mujeres y muchachas recurre al aborto en Finlandia (véase el anexo IV, cuadro 7, abortos legales, 1951-1995).

La labor preventiva, la educación sexual y la información sobre los diferentes métodos de control de la natalidad han probado ser medios eficientes para mantener las tasas de aborto a nivel bajo.

4. Enfermedades de transmisión sexual

4.1. Infecciones por VIH

En Finlandia, el paciente no necesita pagar por el tratamiento médico de las enfermedades venéreas, incluidas las infecciones por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH). Desde el 1º de julio de 1996, esa medida se aplica también a los servicios de salud pública para la detección y el estudio de esas enfermedades, como se establece en la Ley de aranceles. Además, no hace falta que una persona dé su nombre para un análisis del VIH. Al 3 de octubre de 1996, el 18% de los pacientes de VIH positivo en Finlandia eran mujeres. En los últimos años se ha registrado en Finlandia un número cada vez mayor de mujeres con VIH positivo. En 1995, las mujeres representaron el 37% de todos los casos; el 28% de esas mujeres no eran finlandesas.

Desde ya hace varios años, algunas de las ciudades más importantes de Finlandia ofrecen a las embarazadas la posibilidad de hacerse un análisis gratuito del virus de inmunodeficiencia humana (VIH), en conexión con las visitas a las clínicas de maternidad. Actualmente se examina la posibilidad de extender ese servicio de análisis gratuito a todas las embarazadas. Los estudios recientes indican que es posible prevenir con medicamentos la infección por el VIH en el recién nacido.

En 1991 entraron en vigor las leyes sobre licencias especiales de maternidad. En consecuencia, en los casos en que se considere que una sustancia química, la radiación o una enfermedad transmisible relacionada con el trabajo o las circunstancias del lugar de trabajo pueda poner en peligro el embarazo o el desarrollo del feto, el empleador deberá tratar de asignar a la empleada otras tareas adecuadas, a menos que puedan eliminarse los factores de riesgo. Si no es posible efectuar el traslado, la empleada tiene derecho a una licencia especial de maternidad. La infección por el virus de inmunodeficiencia humana figura entre las enfermedades transmisibles a que se refiere la ley. Sin embargo, es raro que en Finlandia el trabajo predisponga a ese tipo de infecciones.

A partir del decenio de 1980, todos los jóvenes de 16 años de edad reciben una circular informativa sobre el control de la natalidad, las enfermedades venéreas y la sexualidad en general. La circular subraya asimismo el derecho de las personas jóvenes a negarse a tener relaciones sexuales.

4.2. Otras enfermedades venéreas

El seguimiento anual de las enfermedades venéreas, establecidas por la Ley sobre enfermedades transmisibles y basado en los informes de médicos y laboratorios, revela que cada año se registran unos 9.000 casos de enfermedades venéreas, de los que 8.000 son de clamidia.

Los casos de sífilis empezaron a aumentar en 1993; anteriormente, esa enfermedad transmisible era rara en Finlandia. En 1995, los médicos informaron de 122 casos de sífilis, cantidad que duplicaba la de los casos registrados en 1994. El 64% de los pacientes eran hombres. Esta enfermedad se ha propagado más como consecuencia del turismo y del turismo sexual en los países vecinos

de Finlandia. El contacto sexual con prostitutas es la fuente principal de infección (22% de los casos).

Las mujeres conforman una proporción creciente de los enfermos de sífilis. En 1995, el 70% de las mujeres infectadas en Finlandia habían contraído la enfermedad de su pareja habitual. Las pruebas de detección efectuadas en los centros de maternidad revelaron seis casos de sífilis.

El número de casos de gonorrea registrados en Finlandia ha ido disminuyendo constantemente. En 1995, el 69% de los que padecían de esa enfermedad eran hombres. En el 40% de los casos, la infección se había contraído fuera de Finlandia.

La incidencia de la clamidia ha declinado en Finlandia. En la mayoría de los casos (63%) de que se informó en 1995, los pacientes eran mujeres. En el 75% de las mujeres infectadas no se observan síntomas y, por lo tanto, es posible que la enfermedad no sea detectada ni tratada. A su vez, esto puede agravar los problemas de la esterilidad.

ARTÍCULO 13

1. Apoyo a la mujer empresaria

El 12 de octubre de 1996, el Parlamento aprobó una ley de enmienda de la Ley relativa a Kera Ltd., de forma de promover el empresariado femenino. La Ley entró en vigor a principios de 1997. Con arreglo a sus disposiciones, se concede un préstamo especial a mujeres empresarias para proyectos de inversión y desarrollo a cargo de nuevas empresarias o de empresarias que deseen ampliar sus operaciones. El nuevo préstamo difiere de los préstamos otorgados anteriormente por Kera Ltd., por el hecho de que también puede ser concedido en el sector de los servicios, donde opera la mayoría de las mujeres empresarias. Este préstamo promoverá la igualdad entre la mujer y el hombre en las actividades de la pequeña y mediana empresa.

El Ministerio de Comercio e Industria sigue administrando el programa de capacitación de la "Escuela Femenina de Comercio", especialmente elaborado para Finlandia y administradoras. El propósito de ese programa de capacitación de nivel nacional es mejorar la capacidad administrativa de la mujer y su potencial para desarrollar actividades comerciales propias. Ha dado lugar a varios proyectos más pequeños, destinados concretamente a promover actividades comerciales femeninas; ejemplo de ello es el proyecto Topakat, financiado por el Fondo Social Europeo.

1.1. Apoyo a la mujer empresaria por conducto del programa finlandés de desarrollo regional

La política regional de Finlandia se basa en la Ley sobre desarrollo regional (1135/93), que entró en vigor a comienzos de 1994. La Ley tiene por objeto promover un desarrollo regional equilibrado y el desarrollo independiente de las distintas regiones. A su vez, no es posible lograr un desarrollo regional armónico sin una estructura demográfica equilibrada en todo

el país. En consecuencia, deben ofrecerse oportunidades de empleo adecuadas tanto a la mujer como al hombre.

La labor que realizan las propias regiones con miras al desarrollo independiente recibe la asistencia de las actividades centralizadas de las distintas dependencias administrativas. Las regiones elaboran programas de desarrollo regional, que se utilizan para coordinar y aplicar medidas que contribuyen a resolver problemas regionales y locales y a cumplir objetivos de desarrollo. Esas medidas tienen por objeto promover el desarrollo de todo el país.

Los objetivos centrales de los programas de desarrollo regional abarcan la creación de puestos de trabajo y el mejoramiento de las condiciones de vida comercial. Otros objetivos apuntan a la promoción de las actividades mercantiles femeninas y las oportunidades de empleo para la mujer.

1.2. Apoyo a la mujer empresaria por conducto de los Fondos Estructurales de la Unión Europea

Un ministerio determinado se ocupa de cada Fondo Estructural de la Unión Europea. Por ejemplo, se ha designado al Ministerio del Interior para coordinar el Fondo Europeo de Desarrollo Regional y al Ministerio de Trabajo para coordinar el Fondo Social Europeo. El Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Comercio e Industria y el Ministerio de Educación son los responsables principales de la aplicación del Fondo Social Europeo; otros encargados son el Ministerio del Interior, el Ministerio de Agricultura y Silvicultura y, en particular, con respecto a asuntos relativos a la igualdad, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. La adopción de decisiones se lleva a cabo regionalmente, conforme al principio de subsidiariedad. La participación de la financiación nacional en apoyo de la mujer empresaria correspondiente al período 1995-1999 es de unos 200 millones de marcos finlandeses.

En la asignación de recursos con cargo a los Fondos Estructurales de la Unión Europea, siempre debe prestarse atención a la promoción de la igualdad entre los sexos. El desempleo de la mujer puede ser aliviado especialmente ayudando a la mujer a que trabaje por cuenta propia. Algunos de los planes de la Unión Europea suministran fondos para promover las actividades comerciales de la mujer. Los requisitos principales son una idea comercial viable y el entusiasmo suficiente para llevarla adelante. Por lo tanto, se ofrece a las mujeres capacitación que les alienta a emprender y desarrollar actividades comerciales y se trata de eliminar cualquier obstáculo que les impida ingresar en el mundo de los negocios. La aplicación de esos planes acaba de iniciarse y sus efectos aún no han sido analizados cabalmente.

La aplicación de los planes está supeditada a la obligación de anunciar el porcentaje de mujeres y hombres que participan en la capacitación de que se trata y esto da una idea de si se ha integrado el principio de igualdad entre los sexos en el conjunto de medidas financiadas con cargo al Fondo Especial Europeo. Aparte de contener datos cuantitativo, los informes de seguimiento prestan igualmente una evaluación cualitativa de los progresos del plan. En la práctica, se hace hincapié en el principio de igualdad entre los sexos, principalmente informando al público en general acerca de la variedad de

oportunidades que ofrecen los planes para el desarrollo y logrando que, tanto la mujer como el hombre, participen en igualdad de condiciones, a nivel regional y local, en la planificación de los proyectos y en la adopción de decisiones a su respecto.

La promoción del espíritu empresarial ocupa un lugar prominente en los planes, orientados hacia el logro de objetivos, que se financian con cargo a los Fondos Estructurales de la Unión Europea (Fondo Social Europeo, Fondo Europeo de Desarrollo Regional, Sección de Orientación del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícolas, Fondo para la Pesca). En cuanto a la promoción de la igualdad, se trata de un principio clave que debe ser incorporado a la aplicación de los planes, como se ha señalado precedentemente. Varios de los proyectos orientados hacia el logro de objetivos han incluido planes encaminados a alentar y apoyar a la mujer empresaria. A continuación se describen algunos de esos proyectos.

Plan vinculado al Objetivo 3

En el plan vinculado al Objetivo 3 se ofrece apoyo a la mujer empresaria, en particular mediante un conjunto de medidas denominadas "Senderos hacia el trabajo independiente". Esas medidas se utilizan para alentar a las mujeres a que ingresen en el empresariado en cantidad mayor que la actual. El objetivo consiste en alcanzar un número aproximado de 5.000 mujeres para fines del período quinquenal (1995-1999).

Se aplicarán diversas medidas y los conocimientos especializados de diversos participantes para abrir paso al trabajo independiente de las personas que carecen de empleo. Las empresas pequeñas y medianas establecidas de ese modo funcionarán conforme al modelo de desarrollo continuo, que se basa en un estudio inicial de las condiciones operacionales de la empresa. Una vez definidas esas condiciones, se ofrece capacitación empresarial al desempleado y se espera que éste inicie su propia empresa durante la capacitación o inmediatamente después de ella. El flamante empresario recibe capacitación personal durante la fase inicial de la nueva empresa. También tiene acceso a consultas individuales.

Los servicios privados son necesarios para compensar la reducción de los servicios públicos, por ejemplo, en que la participación de mujeres empleadas ha sido tradicionalmente considerable. Los recortes en el sector público han motivado la privatización de los servicios. Para la mujer desempleada que solía trabajar en servicios de bienestar social, el trabajo por cuenta propia puede ser una variante frente al desempleo prolongado. Aun cuando la mujer tienda más a establecer empresas que ofrezcan servicios de bienestar social y atención de la salud, también se le alienta a que forme empresas en la esfera de la tecnología moderna.

"Promoción de empresas femeninas en el sector del bienestar por conducto de la pericia internacional" es el nombre que se ha dado a un proyecto de capacitación y red empresarial destinado a aumentar las oportunidades de la mujer para emplearse como profesional en el sector del bienestar. Los grupos que se pretende beneficiar son los siguientes: 1) organizaciones de capacitación que ofrecen capacitación empresarial en el sector de bienestar; 2) empresarias y posibles empresarias en el sector del bienestar, y 3) mujeres

desempleadas que han recibido capacitación en el sector del bienestar. El propósito es encontrar clientes que necesiten esos servicios y orientar a las mujeres interesadas en trabajar por cuenta propia para que puedan atender las necesidades de esos clientes. Además, el proyecto tenderá a familiarizar a los instructores en capacitación empresarial con nuevas formas de capacitación que garanticen la creación de empresas en el sector del bienestar. Otro de los objetivos es lograr que los clientes importantes, por ejemplo, las organizaciones contraten servicios para su propia clientela, se incorporen a la red de consultas y apoyo a empresarios del sector del bienestar.

El plan vinculado al Objetivo 3 incluye asimismo proyectos empresariales destinados especialmente a la mujer, tales como el Proyecto Nueva York para la mujer, Ingresos y trabajo para la mujer y "Senderos hacia el trabajo independiente" (región cubierta por el Objetivo 2). Los proyectos suministran apoyo principalmente a las profesionales que poseen un nivel adecuado de conocimientos especializados, experiencia laboral y capacidad de asumir riesgos como para lograr éxito en la actividad empresarial.

Plan vinculado al Objetivo 4

El plan vinculado al Objetivo 4 tiene por objeto establecer la igualdad entre la mujer y el hombre en toda la sociedad, en todas las actividades y en todos los niveles. La parte estratégica del plan dispone que la ayuda sea asignada especialmente con miras a aumentar la igualdad entre los sexos en el trabajo y en el mercado laboral.

El plan vinculado al Objetivo 4 puede ser utilizado para promover la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre en el mercado de trabajo. Uno de los aspectos consiste en brindar apoyo a la mujer que trabaja en la administración de empresas.

Dado su alto nivel de instrucción, la mujer finlandesa está bien preparada para solicitar puestos administrativos en las empresas. Sin embargo, la capacitación parece necesaria para infundir confianza a las empresarias y administradoras en la llamada "opinión femenina". Un ejemplo de capacitación de esa índole es el programa de capacitación de la "Escuela Femenina de Comercio", diseñado especialmente para empresarias y administradoras y financiado en parte por el Ministerio de Comercio e Industria (véase supra).

Planes regionales vinculados a los Objetivos 6, 2 y 5 b)

Los planes de la Unión Europea vinculados los Objetivos 6, 2 y 5 b) son de carácter regional. El Objetivo 6 se refiere al desarrollo de regiones muy escasamente pobladas, el Objetivo 2 a la reestructuración de regiones afectadas por el cambio estructural de la industria y el Objetivo 5 b) al desarrollo de zonas rurales. Todos esos objetivos apuntan principalmente a la generación de empleo y el mejoramiento de la viabilidad industrial. También incluyen planes para alentar a la mujer empresaria y mejorar sus oportunidades de empleo. La Comisión de las Comunidades Europeas ha destacado la importancia de promover la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre al aplicar los planes de los Fondos Estructurales.

A continuación se ofrecen algunos ejemplos de los proyectos financiados con cargo al Fondo Social Europeo e incluidos entre los planes mencionados precedentemente.

En Kajaani se ha iniciado un proyecto denominado "Sándwich" como parte del conjunto de medidas encaminadas a "establecer empresas y promover el espíritu empresarial" con arreglo al plan vinculando al Objetivo 6. El propósito del proyecto finlandés es ayudar a las personas que han recibido capacitación artesanal y artística a trabajar por cuenta propia. Se alentará especialmente a las participantes a que se inicien en la actividad comercial. El objetivo es crear en la región 30 puestos de trabajo nuevos que sean permanentes y productivos.

La "Promoción empresarial en la industria de artesanías en Savo nororiental" pertenece al conjunto de medidas de "capacitación y readiestramiento, orientación y consultas profesionales", en el contexto del plan vinculado al Objetivo 6. El proyecto está dirigido al personal de la mediana y pequeña industria, así como a empresarios y artesanos de ambos sexos. Con la ayuda del proyecto, esas personas recibirán los conocimientos y la competencia que necesitan para dedicarse a la artesanía por cuenta propia.

El plan vinculado al Objetivo 2 abarca la capacitación de personal con miras a fomentar actividades comerciales regionales, así como medidas encaminadas a promover la formación de redes de empresas y el desarrollo y uso de tecnología de punta. Las medidas contribuyen a promover la igualdad entre los sexos en el mercado laboral, puesto que subrayan las necesidades especiales de los sectores en que predomina la mujer. El nuevo plan del Objetivo 2 para el período 1997-1999 se refiere especialmente al papel de la mujer empresaria. El primer plan del Objetivo 2 (1995-1996) no estaba orientado esencialmente hacia proyectos destinados a la mujer empresaria, pero se planifican medidas a ese efecto.

En el plan vinculado al Objetivo 5 b), la mujer empresaria recibe asistencia conforme a una serie de medidas de "promoción de actividades comerciales mediante la ampliación de conocimientos especializados", de las que el proyecto denominado "Capacitación de la mujer con conocimientos especializados en una Finlandia auténtica" puede servir de ejemplo. La mujer que resida en un municipio de una región cubierta por el Objetivo 5 b) y posea sólidos conocimientos especializados en su propia disciplina puede participar en la capacitación mencionada, que tiene por objeto fortalecer la viabilidad de las zonas rurales. Se seleccionará un total de 20 participantes de entre las mujeres que se hayan formado en una disciplina determinada y tengan interés en trabajar por cuenta propia.

El proyecto denominado "El lado bueno del Archipiélago" también ha sido incluido en el plan relacionado con el Objetivo 5 b). Los grupos que se pretende beneficiar son los de agricultores, empresarios en pequeña escala y desempleados. Como parte de la capacitación, se les enseñará a reconocer sus aptitudes y conocimientos propios y a utilizar computadoras en el trabajo diario. Con la ayuda de ejercicios y planes del proyecto se les instruirá también sobre cómo sacar provecho de su capacidad. Para las mujeres participantes se ha fijado una proporción de dos tercios.

El objeto del Proyecto de desarrollo de empresas rurales en Botnia meridional consiste en estimular la formación de nuevas empresas rurales en una zona cubierta por el Objetivo 5 b). Se prestará apoyo, en particular a las mujeres, los jóvenes y las personas desempleadas que se propongan iniciar actividades comerciales. Según los planes, el 50% de los participantes estará constituido por mujeres, lo que significa que se dará a 50 mujeres la oportunidad de recibir capacitación empresarial. Uno de los fines del proyecto es seleccionar ideas comerciales viables y hallar la forma de ponerlas en práctica. En el grupo de beneficiarios han figurado generalmente los agricultores que piensan abandonar la agricultura tradicional o se ven amenazados por el desempleo. Sin embargo, el proyecto también presta apoyo a empresarios rurales establecidos recientemente.

Iniciativa comunitaria

El propósito del proyecto denominado "Oportunidades ofrecidas a la mujer para trabajar y adquirir conocimientos especializados en materia de bienestar" es crear nuevos servicios en el sector del bienestar y, por consiguiente, nuevas oportunidades para que la mujer trabaje por cuenta propia en ese sector. Como parte del proyecto, se familiarizará a instructores empresariales con un nuevo tipo de capacitación. El proyecto Devote tiene por objeto mejorar las oportunidades de trabajo de la mujer, apoyar a la mujer empresaria y aumentar la influencia de la mujer en la sociedad por medio de redes, capacitación, consultas e intercambio de información. El proyecto se compone de tres subproyectos para el desarrollo de centros de recursos, la creación de una red de consultoras y el aumento del número de "mujeres clave". El propósito del proyecto "Acción local para la mujer" consiste en formar una red internacional de planificadoras, instructoras y empresarias para aumentar las aptitudes de la mujer y elaborar un programa de capacitación destinado a mejorar la competencia de la mujer en esferas tradicionalmente dominadas por el hombre, como el comercio y la tecnología de la información.

El programa de capacitación Adapt da preferencia a medidas de capacitación y orientación en sectores en que tradicionalmente la mujer ha tenido una representación insuficiente y a proyectos en que la información sobre la tecnología más reciente se transmita especialmente a la mujer empresaria y los sectores donde haya predominio de la mujer. En relación con uno de los proyectos emprendidos durante la primera ronda de aplicación (Atenea) se ofrece capacitación a los empleados del sector público amenazados por el desempleo para formar sociedades cooperativas, se intensifican los contactos entre personas que suministran servicios, subcontratistas y clientes, y se fortalece la capacidad competitiva de los empresarios en pequeña escala con la ayuda de nuevos modelos de sociedades cooperativas.

2. Participación de la mujer en la ejecución de programas regionales financiados con arreglo a programas nacionales de desarrollo regional y por los Fondos Estructurales de la Unión Europea

Las decisiones relativas a la aplicación de programas de desarrollo regional financiados con recursos nacionales y de programas cofinanciados por los Fondos Estructurales de la Unión Europea se adoptan a nivel regional. Los

consejos regionales formados por las municipalidades actúan en calidad de autoridades de desarrollo regional en sus propios territorios. La ejecución de los programas se coordina en comités conjuntos, bajo la dirección de los consejos regionales. Las autoridades encargadas de la asignación de fondos deciden acerca de la preparación y financiación de proyectos individuales de acuerdo con la división de trabajo de los distintas dependencias administrativas. Los proyectos iniciados en el contexto de los programas se esfuerzan por ejemplo, en alentar actividades comerciales y desarrollar recursos humanos y conocimientos especializados en la región.

El desarrollo independiente de las regiones se basa en el principio según el cual el desarrollo debe realizarse de acuerdo con los puntos de vista de ambos sexos y la mujer debe participar desde el principio en la preparación y ejecución del programa. Todavía es preciso que aumente la participación de la mujer en los principales órganos encargados de los programas. Asimismo, la mujer debe ser más activa en la iniciación y ejecución de los proyectos. Esas actividades han recibido apoyo, por ejemplo, del Grupo de Trabajo femenino para el desarrollo rural, que cumple su labor en el marco del Grupo de Trabajo sobre políticas rurales (véase artículo 14).

3. Actividades culturales

En Finlandia, la mujer es más activa que el hombre como consumidora de servicios culturales. Recientemente, algunos establecimientos culturales dependientes del Ministerio de Educación, como los museos, han empezado a atender también los intereses del niño, el anciano y el hombre.

El Ministerio de Educación observa la cláusula sobre cuotas que figura en la Ley de igualdad al designar a los miembros de los órganos administrativos de los establecimientos artísticos y culturales que dependen de su autoridad y verifica la aplicación del principio de la igualdad en las actividades de dichos establecimientos.

La reforma del régimen de pensiones, vigente para la Ópera Nacional de Finlandia desde principios de 1996, coloca en pie de igualdad a los artistas de ambos sexos que han sido nombrados para integrarla. Actualmente, la edad de jubilación para los cantantes es de 55 años y para los bailarines de 44 años, con prescindencia del género de las personas; antes de la reforma, las mujeres intérpretes debían jubilarse mucho antes que los varones.

De conformidad con los datos del Centro de Registro de la Población, la proporción de mujeres dedicadas a la música, la literatura, el dibujo y el arte escénico ha aumentado entre 1985 y 1990, observándose una tendencia inversa solamente en el campo de la fotografía. Entre los pintores y escultores, directores cinematográficos y teatrales y arquitectos, el número de mujeres se ha mantenido estable. En 1990, se registraron las más altas proporciones de mujeres entre dibujantes y artistas, a saber, 69% y 50%, respectivamente.

Según un estudio reciente (realizado por la Sra. Paula Karhunen, de la Dependencia de Investigaciones del Consejo para las Artes), la proporción de pintoras y escultoras sigue aumentando. Por consiguiente, en 1996 las mujeres

representaron en conjunto el 48% de los miembros de las asociaciones afiliadas a la Asociación de Artistas Finlandeses, en comparación con una cifra de sólo 38% en 1991. En los últimos años, más del 50% de los miembros del Sindicato de Pintores Finlandeses y de los estudiantes de la Academia de Bellas Artes han sido mujeres.

3.1. Situación financiera de la mujer artista

En 1992, el nivel de ingresos de la mujer artista equivalía al 76% del nivel de ingresos del hombre artista. A ese respecto, la situación de la mujer artista es análoga a la que corresponde a la mujer en otros sectores de la vida activa.

En cambio la mujer y el hombre se hallan en un pie de igualdad como beneficiarios de subsidios, si se compara el número de subsidios recibidos por las mujeres con el número de solicitudes que han presentado. Entre 1987 y 1995, las mujeres recibieron subsidios especialmente para fines concretos (45%), aunque el número de solicitudes presentadas por ellas (47%) habría requerido una proporción mayor. La situación es totalmente distinta en el caso de los subsidios gubernamentales a largo plazo para las artes: las mujeres han recibido solamente el 36% de esos subsidios, si bien esa cifra es ligeramente superior a la proporción que corresponde a la mujer en el total de solicitudes (34%).

Una comparación del número de artistas que se han beneficiado con un subsidio y el número de artistas dedicados a la rama artística en cuestión revela que, en la mayoría de las artes, la mujer ha tenido tanto éxito como el hombre. La proporción de beneficiarios varones es mayor únicamente en las artes visuales, la danza y la música.

ARTÍCULO 14

1. Desarrollo de zonas rurales

El desarrollo de zonas rurales es un objetivo central de la política regional nacional y de los Fondos Estructurales de la Unión Europea. Los Objetivos 5 b) (desarrollo del medio rural) y 6 (desarrollo de las regiones escasamente pobladas) de los Fondos Estructurales de la Unión Europea se refieren especialmente al medio rural. Se complementan con programas nacionales de desarrollo del medio rural. En las observaciones sobre el artículo 13 se ofrece más información acerca de esos programas.

Sobre la base de una Decisión del Consejo de Estado, de 24 de abril de 1996, el Gobierno dirigió y coordinó la labor de desarrollo regional en 1996 y echó las bases del desarrollo regional y los preparativos conexos para 1997. De acuerdo con la Decisión del Consejo de Estado, se desarrollarán las zonas remotas mediante una política rural más eficiente y variada que introducirá nuevas medidas especialmente ajustadas a las zonas remotas que promuevan la interacción entre el medio rural y los centros de población.

El programa de acción denominado Líder II, una iniciativa de la Comunidad financiado por los Fondos Estructurales de la Unión Europea, está destinado especialmente a las zonas rurales. Los programas Líder II de Finlandia referentes a regiones cubiertas por los Objetivos 5 b) y 6 se iniciarán en el transcurso de 1996. Esos programas han sido elaborados por el grupo de temas Líder establecido por el equipo de cooperación sobre política rural. Las medidas que resulten del programa Líder contribuirán a promover la igualdad entre la mujer y el hombre en el medio rural, alentando a la mujer a que se haga empresaria. El éxito del conjunto de medidas B incluidas en el programa Líder, en otros términos, el plan de innovaciones rurales, será evaluado utilizando indicadores como el número de puestos de trabajo de la mujer y el hombre conservados en el medio rural y el número de nuevos puestos de tiempo completo o de temporada.

2. Cursos de empresariado para la mujer del sector rural

Desde hace varios años se organizan cursos de empresariado para la mujer del sector rural en Finlandia. Además, se han iniciado algunos proyectos en el medio rural para promover el trabajo independiente de la mujer en esferas en que la mujer posee conocimientos especiales (industria artesanal, elaboración más amplia de alimentos en pequeña escala, servicios de bienestar). El cumplimiento de los objetivos con respecto a la capacitación y el empleo de la mujer será objeto de exámenes anuales.

3. Actividades del Grupo de trabajo femenino para el desarrollo rural

La mujer que vive en las zonas rurales busca activamente una amplia gama de nuevas industrias. En los dos últimos años, se han establecido redes y centros de desarrollo femeninos en toda Finlandia.

El equipo de cooperación sobre política rural es un comité conjunto establecido por el Consejo de Estado. Su tarea consiste en coordinar las medidas de desarrollo del medio rural y promover el uso eficiente de los recursos destinados al medio rural. En el contexto del grupo de trabajo conjunto, los expertos y las personas encargadas de las organizaciones de aplicación han formado varios grupos de trabajo. Uno de ellos es el Grupo de Trabajo femenino para el desarrollo rural, cuyo mandato expira el 30 de abril de 1998.

El Grupo de Trabajo femenino para el desarrollo rural tiene por objeto mejorar la condición jurídica y social de la mujer del sector rural aumentando sus oportunidades para obtener ingresos y ejercer influencia y alentándola a participar en la adopción de decisiones en la sociedad. El Grupo de Trabajo ayuda a la mujer del medio rural promoviendo la creación de redes regionales y locales y proyectos de desarrollo basados en necesidades y objetivos de la mujer. Las actividades del Grupo de Trabajo favorecen considerablemente el desarrollo del medio rural en toda Finlandia y en el marco de la Unión Europea.

El Grupo de Trabajo ha organizado seminarios de estímulo para la mujer en el sector rural en las distintas provincias y ha ofrecido información

sobre proyectos relativos a la mujer y, por ejemplo, sobre posibilidades de financiación, en el boletín que publica trimestralmente y distribuye por correo a más de 1.500 mujeres del sector rural.

En la primavera de 1995, el Ministerio de Agricultura y Silvicultura encomendó a un grupo de trabajo la elaboración de un programa de desarrollo rural. El programa, terminado en 1996, hace hincapié en el desarrollo diversificado de las zonas rurales; sus propuestas se llevan a la práctica también por los distintos ministerios. Las medidas se aplican tanto al hombre como a la mujer y ayudarán igualmente a mejorar la condición jurídica y social de la mujer del medio rural. De acuerdo con una de las propuestas contenidas en ese programa, que ha merecido la aprobación del Gobierno, el Grupo de Trabajo femenino para el desarrollo rural iniciará, en cooperación con la administración laboral y las redes femeninas existentes, un proyecto trienal amplio de promoción del empleo para la mujer.

Ese proyecto se puso en marcha en el otoño de 1996. Incluye capacitación empresarial y su sistema de préstamos en pequeña escala para nuevos empresarios. Por iniciativa del Grupo de Trabajo femenino para el desarrollo rural, se procede actualmente a la selección de nuevos proyectos de desarrollo rural y, en particular, de las condiciones operacionales de la mujer.

4. Agricultura

Desde hace ya varios decenios, uno e los propósitos de la legislación sobre la estructura agrícola ha sido el de promover una actitud libre de prejuicios con respecto al género de la persona que esté al frente de una granja. Como por lo general se trata de una empresa y también del hogar y el entorno de vida de la familia y, con frecuencia, del lugar de trabajo a jornada parcial de los miembros de la familia, se considera que los beneficiarios de la asistencia constituyen una familia.

Habitualmente, la decisión más importante de un agricultor ha sido la adquisición de una granja, que en los últimos decenios ha contado con la ayuda de préstamos gubernamentales a bajo interés o de subsidios con intereses pagados por el Estado. La Ley de industrias rurales (1295/90) se ha ocupado en fecha reciente de ese asunto. Para recibir ayuda, el comprador de una granja — sea hombre o mujer — debe reunir las mismas condiciones. Lo más común es que la granja sea adquirida por los dos cónyuges, aun cuando uno de ellos podría tener un empleo fuera de la granja. Por lo general, sin embargo, ambos cónyuges participan en las tareas de la granja. En los casos en que la granja haya sido comprada por sólo uno de los cónyuges, la decisión se habría basado no tanto en la legislación sino en el deseo de los vendedores, que habitualmente son los padres del comprador, de que el dominio de la granja pasara a un heredero directo y se mantuviera en la familia.

Si la granja ha sido adquirida por ambos cónyuges conjuntamente, tal suele ser también la situación con respecto a otras inversiones, como las construcciones — incluidas la vivienda y la maquinaria — y, del mismo modo, la asistencia ha sido prestada conjuntamente a ambos cónyuges. Por consiguiente, se le hace más fácil a una pareja de agricultores dividir entre sí los ingresos de la empresa a los efectos del régimen fiscal y el seguro de pensiones de

retiro. Esto ha nivelado los efectos de la tributación progresiva y ha mejorado la situación de la mujer, habida cuenta de que las prestaciones sociales basadas en los ingresos obtenidos y la pensión por vejez establecida en la Ley de pensiones de los agricultores se han calculado de acuerdo con los ingresos personales y no con los ingresos familiares. Se ha garantizado la posición de la mujer casada, ya que los asuntos relativos a la granja deben decidirse conjuntamente y, en el caso de divorcio, se ha facilitado a la mujer la justificación de su deseo de continuar sola al frente de la granja.

Se ha prestado especial atención a la situación de la mujer en la granja estableciendo criterios para concederle ayuda, entre los que también figuran los estudios agronómicos que ella haya completado. En el caso de que la experiencia práctica se considere suficiente prueba de competencia, se cumplen los requisitos cuando la persona que solicita ayuda ha participado en la labor agropecuaria como hijo o hija de granjeros. Los límites de edad máximos fijados para mejorar la estructura de edad de la población agropecuaria se basan en la hipótesis habitual en que el marido es mayor que la esposa, y se ha concedido asistencia cuando uno de los cónyuges que la solicita haya cumplido los requisitos relativos a la edad.

Desde que Finlandia se adhirió a la Unión Europea a comienzos de 1995, han debido efectuarse algunos cambios que a la larga pueden dar lugar a una situación en que será más raro que uno de los cónyuges que trabaje fuera de la granja o uno que no satisfaga alguna otra condición (respecto de la edad, la formación, etc.) compre una granja conjuntamente con el otro cónyuge que trabaja a jornada completa en la granja. A diferencia de la legislación estructural nacional de Finlandia, la legislación europea correspondiente establece que los criterios para la concesión de ayuda sean examinados con respecto a la persona que dirige la granja y no con respecto a toda la familia. Ese parecer deriva de la tradición diferente que prevalece en los antiguos Estados miembros de la Unión Europea, donde habitualmente sólo una persona trabaja en la granja y donde la seguridad social se ha estructurado de otra forma.

A fin de recibir ayuda de los Fondos Estructurales de la Unión Europea para desarrollar también la estructura de la agricultura, Finlandia implantó un sistema de ayuda a las inversiones financiado en parte por la Sección de Orientación del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícolas y un sistema de ayuda a agricultores jóvenes basado en el Reglamento del Consejo (CEE) No. 2328/91 sobre mejoramiento de la eficiencia de la estructura agrícola. En conexión con ello, se abolió la ayuda nacional de puesta en marcha correspondiente y se incorporó el anterior sistema de préstamos por cambio generacional financiado en parte por la Unión Europea. Finlandia introdujo además el régimen de jubilación anticipada de los agricultores financiado por la Sección de Garantía del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícolas y destinado a los agricultores que desearan retirarse antes de la edad fijada oficialmente para la jubilación. Ese régimen de jubilación anticipada se basa en el Reglamento del Consejo (CEE) No. 2079/92.

Si bien las leyes mencionadas sobre los distintos sistemas de ayuda no implican discriminación en razón del género de las personas, las nuevas condiciones para la concesión de ayuda de puesta en marcha a los jóvenes agricultores en relación con la compra de una granja y el inicio de las actividades agropecuarias son tales que, aplicadas en Finlandia, podrían

distorsionar la estructura por género de los propietarios de granjas y, de ese modo, la distribución de los ingresos comerciales entre cónyuges agricultores. A la larga, eso afectará necesariamente la posición social de la mujer.

Las granjas finlandesas son relativamente pequeñas, lo que significa que por lo general sólo una persona se dedica a la agricultura como ocupación principal y su cónyuge recibe únicamente parte de su subsistencia del trabajo agrícola. Con arreglo a la legislación nacional finlandesa, los ingresos procedentes de la agricultora y el total de los demás ingresos se calculan por separado respecto de cada uno de los cónyuges y se suman, y esas cifras se comparan con el objeto de evaluar la importancia de la labor agrícola para la subsistencia familiar y determinar si se ha alcanzado el límite máximo de ingreso secundarios. En el sistema de ayuda de la Unión Europea, los ingresos y horas de trabajo de los cónyuges se consideran separadamente.

Ese problema se planteó varias veces durante las negociaciones entre Finlandia y las Comunidades Europeas, pero en esa etapa no fue posible complementar el sistema de ayuda con leyes nacionales que tuvieran en cuenta más apropiadamente la práctica agrícola finlandesa y el estatuto del cónyuge — habitualmente la esposa — que trabaja a tiempo completo o a jornada parcial fuera de la granja. Sin embargo, Finlandia se propone celebrar nuevas negociaciones con la Comisión sobre la reforma del sistema de ayuda, a fin de que las condiciones para la concesión de ayuda se ajusten más al sistema nacional anterior. Probablemente, Finlandia abordará los problemas que plantean las actuales disposiciones de la Comunidad referentes a la ayuda, especialmente con respecto a la situación jurídica y social de la mujer del sector rural, en conexión con la reforma de las leyes de la Comunidad sobre la estructura agrícola.

Anteriormente, la ayuda en materia de ingresos podía depositarse en las cuentas bancarias de más de una persona, siempre que así se pidiera en la solicitud correspondiente. A ese respecto, la adhesión de Finlandia a la Unión Europea podría haber empeorado la situación de algunas mujeres que se dedican a la actividad agrícola. Con arreglo al sistema que rige actualmente para el pago de la ayuda en materia de ingresos, esa ayuda puede depositarse en la cuenta de una sola persona, que en la práctica suele ser el marido. En algunos casos, esto puede tener consecuencias negativas para la igualdad entre la mujer y el hombre empresarios.

5. Silvicultura

La silvicultura y los ingresos derivados de ella constituyen una parte considerable de la agricultura y las industrias rurales finlandesas, sectores éstos basados en las granjas familiares. En la práctica, todas las granjas poseen bosques que producen ingresos. La proporción de mujeres propietarias de bosques ha aumentado, en la medida en que crece el número de mujeres que pasan a ser granjeras y en que los habitantes de las ciudades heredan bosques y otras tierras. En Finlandia, se han planificado actividades de consulta y de organización de otra índole, a fin de tener en cuenta los servicios requeridos por las mujeres propietarias de bosques. En el marco de la cooperación internacional, Finlandia ha destacado y puesto de relieve la importancia de la mujer y la necesidad de aumentar su influencia en la silvicultura.

Asimismo, Finlandia ha tratado las cuestiones relativas a la igualdad entre los sexos en el Comité sobre la Madera, en el contexto de la Comisión Económica para Europa (Naciones Unidas). "La mujer en la silvicultura" ha sido el tema elegido para el otoño de 1996. En su declaración ante el Comité, Finlandia hizo referencia a la tradición del país - seguida durante 90 años - de promover la igualdad, y se ocupó también de la dificultad, por ejemplo, de encontrar representantes mujeres para los comités y órganos administrativos del sector forestal. Se presentó igualmente un resumen de investigaciones recientes efectuadas en Finlandia sobre la materia. Por último, Finlandia propuso que la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) incluyese el tema en el programa de trabajo del Comité Forestal en la primavera próxima.

6. Participación de la mujer en las actividades de organizaciones agrícolas y forestales

El papel más visible de la mujer en la administración de granjas y bosques no ha dado lugar todavía a una mayor participación en la adopción de decisiones relativas a las actividades de consulta de otra índole de las organizaciones agrícolas y forestales. Se adoptarán medidas administrativas, como las de asesoramiento especial orientado hacia los resultados, para tratar de fortalecer el papel de la mujer en la adopción de decisiones de los órganos administrativos de las organizaciones agrícolas y forestales.

7. Planificación comunitaria

Durante mucho tiempo la mujer ha ejercido escasa influencia en las decisiones sobre política y planificación comunitarias. En todas las actividades para el desarrollo emprendidas por el Ministerio del Medio Ambiente, el objetivo es aumentar la participación y la influencia de la mujer en la promoción del desarrollo sostenible.

Solamente en los últimos años las mujeres interesadas en la planificación comunitaria han formado redes regionales, nacionales e internacionales. Esto ha dado realce al papel relativamente insignificante desempeñado por la mujer en la adopción de decisiones sobre cuestiones referentes a la planificación, tanto en la ciudad como en el medio rural.

El Ministerio del Medio Ambiente ha llevado a cabo proyectos centrados en aumentar la influencia y participación de la mujer en todos los sectores. Entre esos proyectos figura la red internacional EUROFEM - Género y Asentamientos Humanos, una red de proyectos establecida por mujeres de naciones industrializadas, en que se destaca la importancia de la opinión femenina en la planificación comunitaria. El Ministerio del Medio Ambiente está a cargo de ese proyecto en Finlandia durante el período trienal 1995-1998.

El objetivo consiste en encontrar una línea de acción innovadora para el desarrollo del medio ambiente en respuesta a los desafíos de la sociedad "post-industrial". En 1996, la red abarcaba ya alrededor de 30 proyectos concretos de más de 10 países sobre cuestiones como, por ejemplo, la vida ecológica, la planificación comprometida, nuevas formas de energía, el

empresariado femenino y la política ambiental. En 1998, una conferencia internacional que se organizará en Finlandia dará realce al proyecto.

La idea rectora es la misma que ha inspirado a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing: la mujer es capaz de contribuir notablemente al proceso actual de planificación comunitaria orientada hacia los sistemas, en que se subrayan principalmente los aspectos ecológico, técnico y económico.

8. Servicios de transporte público

Un principio generalmente aceptado en la política de transporte de Finlandia es que cualquier persona debe poder trasladarse de un lugar a otro, independientemente de que posea o no un vehículo, de dónde resida o de su movilidad. Aun cuando la igualdad de la mujer como usuaria de los servicios de transporte no aparezca escrita por separado en la política de transporte finlandesa, es natural que el principio mencionado precedentemente haya mejorado también la situación de la mujer. Algunos estudios indican que la mujer utiliza los servicios de transporte público con más frecuencia que el hombre.

Por lo general, se considera que una amplia red de carreteras, ferrocarriles y transporte público es un requisito para la libertad de circulación de la población. Es importante contar con servicios de transporte público en las zonas escasamente pobladas, porque se trata de servicios básicos que facilitan el traslado a los lugares de trabajo y de estudio y desde ellos. Los servicios de transporte público ocupan el centro de grandes cambios. Especialmente en las localidades pequeñas, se han adoptado medidas para corregir el transporte público insuficiente, combinando una variedad de servicios de transporte y racionalizando su planificación.

La legislación sobre el tráfico de pasajeros no hace referencia especial a la igualdad de derechos de la mujer y el hombre a los servicios de transporte público. La Ley sobre el tráfico vial de pasajeros sujeto a licencia (343/91) fue objeto de una reforma en 1994 (662/94). De conformidad con la subsección 3 de la sección 3 de esa Ley, las municipalidades deben planificar los servicios de transporte público con la debida consideración a las necesidades de los diferentes grupos de población, como los niños, los ancianos y los discapacitados.

En los últimos años, las municipalidades, el Estado y las empresas de transporte público han tratado de organizar un sistema de transporte público que sirva con mayor eficiencia a los usuarios. Si bien el objetivo principal ha sido el de facilitar la libertad de circulación y suministrar información a las personas de limitada capacidad de movimiento - ancianos y discapacitados, entre otros - las principales beneficiarias han sido las mujeres. Así ha sucedido, por ejemplo, con la introducción de autobuses de piso bajo y la coordinación de diversas formas de transporte público para facilitar transferencias de un medio a otro. Esas medidas han sido acogidas favorablemente, en particular por la mujer, habida cuenta de que la población de edad más avanzada se compone principalmente de mujeres y, por lo común, los niños van acompañados de mujeres.

ARTÍCULO 15

De acuerdo con la legislación finlandesa, la mujer y el hombre son iguales ante la ley, como lo estipula expresamente el artículo 15 de la Convención (para más detalles, véanse los otros artículos, especialmente el artículo 2).

ARTÍCULO 16

1. Cambios en las estructuras familiares

En Finlandia, como en las demás partes de Europa, el número anual de matrimonios ha disminuido. En 1995, se celebraron 23.737 matrimonios. Esto significa necesariamente que las uniones sean hoy más raras que antes, dado que muchas personas, en particular las de los grupos de edad más jóvenes, viven en pareja sin contraer matrimonio.

El concubinato se ha generalizado en mayor medida en el decenio de 1980. En 1978, 163.000 mujeres y hombres vivían en pareja sin estar casados; para 1995, la cifra se había duplicado y había llegado a 442.600, y el concubinato representaba alrededor del 18% del total de parejas. El concubinato es más común entre las personas de 20 a 29 años de edad; en 1992, 25% de las personas de ese grupo no estaban legalmente casadas con su pareja. Entre los jóvenes menores de 25 años de edad, el concubinato era el arreglo preferido. La mayoría de las parejas (66%) unidas en concubinato no tenían hijos. Sin embargo, el número de concubinatos prolongados parece haber aumentado últimamente.

La tasa de divorcio ha aumentado en los años recientes. Desde la entrada en vigor de la enmienda de la Ley de matrimonio en 1988 ha sido más fácil obtener el divorcio. En 1995, se concedió un total de 14.025 divorcios. En las estadísticas sobre divorcio no se incluyen las parejas que viven en concubinato. Sin embargo, según una encuesta efectuada por separado sobre la base de estadísticas demográficas, hubo el doble de separaciones de parejas que vivían en concubinato, en comparación con las unidas oficialmente en matrimonio; entre las personas de 20 a 24 años de edad, la diferencia fue de cinco veces más.

En 1995, 639.610 familias tenían hijos menores de 18 años de edad. El número de familias en que ambos padres están presentes ha disminuido en los últimos años, como consecuencia de los divorcios. El número de familias monoparentales aumenta en forma constante: en 1995, representaba el 17,5% del total de familias con hijos; el 15,4% del total de familias se componía de una madre y sus hijos.

En 1991 se llevó a cabo un estudio de la situación financiera de las familias monoparentales. Durante el período examinado, la situación financiera de esas familias era en general peor que la de otras familias con hijos. Sin embargo, las familias con ambos progenitores en que sólo uno de ellos trabaja reciben ingresos ligeramente inferiores a los que reciben las familias monoparentales. Más del 70% de los ingresos brutos de los progenitores sin pareja se componía de ganancias procedentes de factores de producción, como sueldos e ingresos empresariales, y menos del 30% de transferencias por

concepto de ingresos. En las familias con dos sostenes e hijos, las ganancias procedentes de factores de producción representaban casi el 90% de los ingresos brutos.

Las transferencias por concepto de ingresos incluyen la ayuda y el subsidio para la manutención del hijo, el subsidio por cuidado del hijo en el hogar y el subsidio de maternidad, el subsidio para gastos de subsistencia y el subsidio para la vivienda. El régimen de subsidios para la vivienda y para gastos de subsistencia proporcionaba a las familias monoparentales una parte esencial de su subsistencia; sin esa ayuda, su nivel de ingresos se reducirá en un 10%, como promedio. Desde 1994, los progenitores sin pareja tienen derecho a un subsidio especial al progenitor sin pareja, de conformidad con la Ley sobre subsidios para el niño (1584/1993).

El estudio mencionado describe la situación anterior a la recesión y sus resultados deben considerarse teniendo en cuenta que el desempleo masivo registrado poco después en Finlandia también ha afectado a los progenitores sin pareja.

2. Investigación de la paternidad

El número de hijos nacidos fuera de matrimonio ha aumentado, habida cuenta de la generalización del concubinato. La relación entre el hijo extramatrimonial y su padre debe establecerse siempre por separado. En 1995, 20.253 hijos nacidos fuera de matrimonio fueron reconocidos por sus padres; esa cifra aumenta constantemente.

3. Acuerdo sobre la custodia de los hijos

Al divorciarse, los padres deben convenir por escrito en la custodia de los hijos. Para que sea jurídicamente exigible, el acuerdo debe ser ratificado por una junta (o tribunal) de bienestar social. En 1995, las juntas de bienestar social ratificaron 28.757 acuerdos sobre la custodia de hijos. El 88% de esos acuerdos se refería a una custodia conjunta y, en el 10% y el 2% de los casos, respectivamente, se encomendaba el cuidado del niño solamente a la madre o al padre. En los últimos años, el número de acuerdos sobre custodia conjunta ha ido en aumento.

4. Reforma de la legislación en materia de familia y sucesión

El informe anterior de Finlandia subraya la posición problemática de la legislación finlandesa según la cual el dominio de los bienes está sujeto al derecho del Estado de la nacionalidad del marido en el momento de contraer matrimonio. El Ministerio de Justicia ha reconocido la necesidad de introducir una reforma. En 1993, el Ministerio estableció un grupo de trabajo encargado de redactar un plan de trabajo con miras a reformar la legislación finlandesa en materia de familia y sucesión, que corresponde al derecho internacional privado. En su informe emitido en 1994, el grupo de trabajo observa que, con respecto al derecho internacional de familia, las cuestiones relativas a los bienes conyugales constituye la esfera que más necesita la regulación. Otro grupo de

trabajo, establecido por el Ministerio de Justicia en 1995, presentó en septiembre de 1996 una propuesta referente a un proyecto de ley que contenía disposiciones aplicables al dominio de los bienes conyugales. Según el proyecto, el dominio de los bienes conyugales estaría sujeto principalmente al derecho del Estado en que residieran ambos cónyuges una vez contraído el matrimonio. De aprobarse ese proyecto de ley, los cónyuges tendrían más libertad para decidir, de común acuerdo, la ley aplicable al dominio de los bienes del matrimonio.

Otra desventaja de la mujer en la legislación finlandesa consiste en que la condición jurídica de un hijo - matrimonial o extramatrimonial - se determina según la ley del Estado de la nacionalidad del padre. El grupo de trabajo mencionado precedentemente sugirió una reforma de las normas relativas a las cuestiones de paternidad que sean de carácter internacional. El proyecto se iniciará una vez presentada al Parlamento la mencionada propuesta de reforma de la legislación relativa al dominio de los bienes conyugales.

Anexo I

EL CONSEJO PARA LA IGUALDAD Y SUS OBSERVACIONES

Las disposiciones relativas al Consejo para la Igualdad, que funciona como dependencia del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, se hallan establecidas en el Decreto 638/86. El Consejo tiene por objeto promover la igualdad entre la mujer y el hombre en la sociedad y preparar reformas con ese fin.

La sección 2 del Decreto sobre el Consejo para la Igualdad prescribe los siguientes deberes para el Consejo.

El Consejo deberá:

- 1) Actuar en calidad de comité conjunto de investigación en diversas esferas con respecto a la igualdad entre la mujer y el hombre en la sociedad;
- 2) Cooperar con las autoridades, los institutos estatales y municipales, las organizaciones del mercado laboral y otras empresas en la preparación de reformas encaminadas a promover la igualdad entre la mujer y el hombre;
- 3) Continuar y promover la integración del principio de la igualdad en los planes referentes a la sociedad y formular propuestas sobre el desarrollo de actividades de investigación, capacitación y enseñanza con respecto a la igualdad;
- 4) Formular propuestas sobre el desarrollo de la legislación y la administración, de forma de promover la igualdad;
- 5) Observar la forma en que las cuestiones relacionadas con la igualdad entre la mujer y el hombre en la sociedad evolucionan en otras partes del mundo;
- 6) Llevar a cabo investigaciones y la planificación en su propio sector, según lo determine separadamente el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud.

El Consejo de Estado constituye el Consejo para la Igualdad con un mandato válido durante un período máximo de tres años por vez. El Consejo se compone de 13 miembros, incluidos un Presidente y un Vicepresidente. A cada miembro le corresponde un miembro adjunto personal. Por lo común, la composición del Consejo para la Igualdad refleja la influencia política de los distintos partidos en el Parlamento. El número relativamente grande de miembros y miembros adjuntos ha dado lugar a que también los partidos de oposición designen miembros o cuando menos miembros adjuntos en el Consejo para la Igualdad.

El Consejo puede formar divisiones y nombrar, con el asentimiento del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, expertos permanentes para esas divisiones. Ello permite que el Consejo cuente con la pericia adecuada para examinar cuestiones de interés corriente y de consecuencias a largo plazo.

El secretario general debe ser un funcionario designado por el Ministerio de Asuntos Sociales y de Salud.

Observaciones del Consejo para la Igualdad

El plan de igualdad elaborado por el Consejo se presenta en el artículo 3 del informe. El Consejo ha formulado igualmente las observaciones siguientes:

Artículo 3

El Consejo para la Igualdad ha sugerido que los progresos hacia la igualdad entre la mujer y el hombre sean supervisados mediante la publicación, cada dos años por lo menos, de un llamado "barómetro de la igualdad", en que se ofrecerá información sobre divisiones basadas en el género en materia de educación y vida activa, ingresos, distribución de servicios, participación en actividades sociales, adopción de decisiones, salud y delincuencia, así como de las experiencias de mujeres y hombres con respecto a la igualdad en las relaciones personales, la vida familiar, las organizaciones y la vida activa, entre otras cosas.

Artículo 5

El Consejo para la Igualdad considera que las autoridades públicas aún no han adoptado medidas adecuadas para prevenir actos de violencia contra la mujer o asistir a sus víctimas y perpetradores.

La División del Consejo para la Igualdad que se ocupa de las cuestiones relacionadas con la violencia ha intentado, en su calidad de órgano asesor, hallar una solución para el problema de la violencia. La División ha establecido el marco de un programa nacional contra la violencia que fue presentado al Gobierno conjuntamente con el programa para la igualdad. El objetivo del programa es prevenir la violencia contra la mujer, mejorar la posición de las víctimas de la violencia y ayudar al perpetrador a liberarse de su modo de comportamiento violento. Además, se pretende integrar la lucha contra la violencia en las actividades de todas las autoridades.

El Consejo desea destacar las medidas siguientes, incluidas en el proyecto de programa de acción presentado por el Gobierno:

- La formación de un instituto nacional contra la violencia, que funcionaría en calidad de órgano técnico encargado de elaborar nuevos métodos de trabajo, reformar las políticas de las autoridades y participar en la cooperación internacional;
- La capacitación de trabajadores competentes para hacer frente a los problemas ocasionados por el uso de la violencia;
- La elaboración de estadísticas sobre la violencia, de forma de posibilitar la publicación anual de datos básicos en la materia;
- La realización de un llamado "estudio de las víctimas" para investigar la violencia dirigida contra la mujer;
- La realización de una campaña nacional de información contra la violencia.

El Consejo proseguirá la preparación del programa contra la violencia, teniendo en cuenta el programa para la igualdad previsto por el Gobierno.

El Consejo para la Igualdad ha establecido un Subcomité Masculino con el mandato de investigar y desarrollar la opinión del hombre con respecto a la promoción de la igualdad, coadyuvar en la búsqueda de arbitrios para conciliar la vida activa con la vida familiar y promover actividades contra la violencia.

El Consejo ha propuesto el desarrollo del adiestramiento en materia de paternidad y la organización de adiestramiento especial para hombres solamente. A juicio del Consejo, debe organizarse la licencia parental de forma que parte de ella se otorgue fundamentalmente al hombre. Por lo general, cuando los padres se divorcian, los hijos quedan con la madre, aunque abundan cada vez más los casos de custodia conjunta. Después del divorcio, los contactos entre el padre y el hijo tienden a ser menos frecuentes y a perder importancia.

Artículo 6

En los últimos años, la prostitución y el comercio sexual se han propagado y han ganado espacio en la sociedad finlandesa, dando lugar a amplios debates. En 1993, un grupo de trabajo establecido por el Consejo para la Igualdad con el mandato de abordar la cuestión empezó a examinar la situación en Finlandia.

A juicio del Consejo para la Igualdad, se requieren medidas especiales para tratar el problema de la prostitución; durante el otoño de 1996, el Consejo se propone formular una opinión sobre la relación entre la prostitución y la promoción de la igualdad entre los sexos.

En el otoño de 1995, después de ciertos acontecimientos, la trata de esposas — una forma de la trata de mujeres — se convirtió en tema de conversación general en Finlandia. El Consejo para la Igualdad examinó el asunto y en octubre de 1995 emitió una opinión relativa al fenómeno de la oferta, mediante catálogos solicitados por correo, de mujeres de países en desarrollo para esposas de finlandeses. El Consejo para la Igualdad llegó a la conclusión de que debía prohibirse por la ley ese tipo de trata, análogo al de la trata de mujeres, e instó al Ministerio de Justicia a que preparase la legislación pertinente. La legalidad de las actividades de las organizaciones que se dedican a esos negocios debe ser objeto de vigilancia, y las autoridades deben valerse de la cooperación recíproca para descubrir y poner término al ofrecimiento de esposas, actividad que por su naturaleza es comparable a la trata de mujeres.

Artículo 7

La mujer sigue teniendo menos influencia que el hombre en la adopción de decisiones en la sociedad finlandesa. Desde hace mucho tiempo, la mujer ha ocupado aproximadamente en tercio de los escaños parlamentarios, mientras que su participación en los concejos municipales ha sido ligeramente inferior a esa proporción. En 1995, 67 mujeres resultaron electas para el Parlamento, integrado ese año por 10 miembros menos que en 1991. No se han analizado los motivos de ese retraso, aunque los investigadores y políticos han formulado algunas hipótesis, por ejemplo, que era difícil encontrar sucesoras para las candidatas populares electas para el Parlamento Europeo, que la cuestión de la

igualdad no era tema de las campañas, que las mujeres tenían menos dinero que los hombres para las campañas o que los sindicatos poderosos, dominados por el hombre, apoyaban a firmes candidatos varones, que parecían ser alternativas seguras en un país castigado por la recesión.

En las elecciones de 1995, el porcentaje de mujeres votantes fue superior al de los hombres: 73,1% y 70,6%, respectivamente. Sin embargo, no hay correlación entre la participación de votantes mujeres y el éxito de las candidatas. En cambio, la proporción de candidatas es importante en el sentido de que garantiza a la mujer una cuota correspondiente de los votos y escaños parlamentarios. En las elecciones parlamentarias de 1991 y 1995, las proporciones correspondientes a las candidatas fueron de 41,2% y 39,1%, respectivamente.

Artículo 10

El Consejo para la Igualdad considera que los estudios sobre la mujer y el nuevo campo de estudios sobre el hombre constituyen medios importantes para entender el sistema y las diferencias de género en la sociedad y de señalar a la atención pública los problemas relacionados con la igualdad. Por lo tanto, las universidades deben apoyar los estudios sobre la mujer y la enseñanza de esos estudios. Aunque los estudios sobre la mujer se enseñan actualmente en casi todas las universidades de Finlandia, la disciplina sufre la falta de recursos. El Consejo para la Igualdad estima que los estudios sobre la mujer deben ocupar una posición más importante y ser objeto de una enseñanza más amplia. Actualmente, el Consejo prepara un estudio sobre la forma en que la igualdad y las cuestiones relativas a la mujer se incluyen en las investigaciones realizadas por los distintos sectores administrativos.

El Consejo para la Igualdad y la Sociedad Finlandesa de Estudios sobre la Mujer han elaborado un programa nacional de desarrollo de los estudios sobre la mujer, denominado Estudios sobre la Mujer 2000. En conexión con ese programa, el Consejo ha propuesto que en cada universidad de ciencias de Finlandia se establezcan por lo menos una cátedra de estudios sobre la mujer y otros puestos inferiores de enseñanza e investigación. Actualmente hay tres universidades que han nombrado un profesor a plazo fijo de estudios sobre la mujer. El Consejo ha propuesto igualmente una cátedra de estudios sobre la mujer para profesores invitados, reservada a eruditos extranjeros especializados en distintas disciplinas.

En Finlandia, el nivel de instrucción de la mujer es superior al del hombre en casi todos los aspectos, con excepción del campo de la investigación. No obstante, las diferencias basadas en el género son evidentes en los estudios elegidos por la mujer y el hombre.

Una preocupación del Consejo para la Igualdad es que, mientras las muchachas superan a los varones en todas las materias, salvo matemáticas y física, las estudiantes tienen menos autoestima y está menos satisfechas consigo mismas que los alumnos de las escuelas finlandesas. Las escuelas deben fomentar la autoconfianza de las muchachas y, al mismo tiempo, ayudar a los muchachos a aceptar el principio de la igualdad entre los sexos. El Consejo ha propuesto que se inicie un proyecto destinado a mejorar la autoestima de los alumnos.

Se mantiene la división entra las especialidades elegidas por el hombre y la mujer en la sociedad finlandesa. El número de hombres en disciplinas como las de tecnología, física y tecnología de la información aumenta en forma constante, mientras que el predominio de la mujer se consolida en las de atención de la salud y pedagogía. En 1994, la mujer representaba sólo el 18% de la población estudiantil en las esferas científica y técnica, en comparación con un porcentaje de 95% en la atención de la salud. Si bien el Consejo para la Igualdad considera que debe alentarse al hombre a seguir estudios en el sector social y en la enseñanza, no cree que la cuota masculina propuesta por el Ministerio de Educación para la formación de maestros sea la mejor solución.

Artículo 11

La reducción de los subsidios estatales ha colocado en situación difícil a las municipalidades, que deben decidir acerca de los sectores que serán afectados por los recortes. En las municipalidades han limitado su selección a los servicios, los recortes de gastos estatales han castigado principalmente a los sectores sociales y escolares dominados por la mujer; esto ha producido efectos perjudiciales en el empleo de la mujer y puede dar lugar a una situación en que las tareas de bienestar anteriormente desempeñadas por el sector pertinente pasen a ser de la responsabilidad de las familias.

Aun cuando la mujer haya formado durante mucho tiempo casi el 50% de la fuerza de trabajo, la división basada en el género de las personas en la vida activa ha sido más marcada en el decenio de 1990. Hay menos mujeres en los sectores dominados por el hombre, a pesar de haber aumentado ligeramente la proporción de hombres que ingresan en sectores dominados por la mujer. La participación de mujeres y hombres ha crecido levemente en sectores en que la proporción de mujeres varía de 59% a 40%. Hay más mujeres que hombres entre las personas que desempeñan empleos temporales en la administración estatal.

Hasta el 70% de las nuevas relaciones de empleo son atípicas. Esa forma de empleo se ha generalizado, especialmente entre las mujeres. Ello afecta no sólo a la seguridad en el empleo y los sueldos, sino también las pensiones y otras prestaciones de seguridad social.

Las estadísticas indican que en los últimos años el desempleo de la mujer ha aumentado más rápidamente que el del hombre.

Uno de los objetivos fundamentales del Consejo para la Igualdad es la promoción de la igualdad de remuneración. El programa gubernamental señala que es deber del Gobierno cooperar con las organizaciones del mercado laboral para promover la igualdad y la remuneración igual en la vida activa. No obstante, son raras las ocasiones en que los ministerios presentan propuestas concretas para atenuar las diferencias de remuneración entre la mujer y el hombre. En el sistema finlandés, el Gobierno sólo puede afectar indirectamente la política salarial. Parte de la responsabilidad del logro de la igualdad de remuneración entre la mujer y el hombre también debe atribuirse a los demás copartícipes sociales.

Artículo 12

La economía doméstica, las relaciones humanas y la educación sexual siguen formando parte del programa de estudios de las escuelas integrales de Finlandia. En conexión con la Plataforma de Acción de Beijing, es evidente que la calidad de la enseñanza ofrecida en esas materias varía de un extremo a otro y que es difícil despertar el interés de los muchachos. El Consejo para la Igualdad estima que las escuelas deben empezar a impartir educación sexual a los jóvenes a una edad suficientemente temprana y fomentar el desarrollo emocional de los alumnos, así como el desarrollo de su identidad sexual. Es necesario prestar apoyo a las escuelas y mejorar la formación de los maestros, y debe haber una cooperación más estrecha con los centros de salud. Con todo, Finlandia es probablemente uno de los países pioneros en materia de educación sexual en el mundo; el próximo paso consistiría en pedir al Ministerio de Educación una evaluación de la situación actual y de los planes de desarrollo.

Anexo II

JUNTA CONSULTIVA PARA ASUNTOS ROMANÍES

La Junta Consultiva para Asuntos Romaníes se esfuerza por promover la igualdad de oportunidades para el pueblo romaní de participar en la sociedad y mejorar sus condiciones económicas, sociales y educacionales. La Junta Consultiva funciona como dependencia del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud.

Entre los deberes de la Junta Consultiva figuran los siguientes:

- 1) Observar la evolución de las oportunidades de participación de los romaníes en la sociedad y la de sus condiciones de vida, a fin de promover la igualdad, y presentar declaraciones a las autoridades sobre esas cuestiones;
- 2) Formular propuestas para el mejoramiento de las condiciones económicas, educacionales, sociales y culturales, así como de las condiciones de empleo de la población romaní;
- 3) Adoptar medidas para eliminar toda forma de distribución basada en la raza;
- 4) Fortalecer el idioma y la cultura romaníes; y
- 5) Participar en actividades de cooperación nórdica e internacional de otra índole encaminadas a mejorar las condiciones de los romaníes.

La Junta Consultiva para Asuntos Romaníes incluye un Presidente, un Vicepresidente y otros 16 miembros. El Consejo de Estado designa a los miembros por un mandato de tres años por vez. El 50% de los miembros se elige por recomendación de las principales organizaciones romaníes; los miembros restantes proceden de los sectores administrativos del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, el Ministro de Educación, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio del Medio Ambiente. La Junta Consultiva, tres de cuyos nueve miembros romaníes son mujeres, propuso en 1994 que la Dependencia de Capacitación Romaní, en colaboración con la Junta Nacional de Educación, empezara a organizar seminarios destinados especialmente a la mujer. El último de esos seminarios fue organizado por la Dependencia de Capacitación Romaní en mayo de 1996; los temas se relacionaron con la crianza de los hijos y el cuidado personal. La Dependencia también se ha ocupado de cuestiones relativas a la mujer en otras ocasiones.

Anexo III

RESEÑA DE DOS CASOS DE APLICACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD

Monto máximo de la indemnización en un caso de discriminación:
el caso Yli-Lahti

Un empleador puede ser condenado a pagar indemnización por daños y perjuicios en el caso de violación de la norma sobre discriminación que figura en la Ley de igualdad. La demanda por indemnización debe promoverse judicialmente.

En la primavera de 1995, dos empleados del Ministerio de Comercio e Industria solicitaron la opinión de la Defensora del Pueblo para la Igualdad con respecto a la ocupación de un puesto de asesor principal en el Departamento de Desarrollo Comercial. El Ministro de Comercio e Industria de esa época había nombrado para el puesto al Sr. Jussi Yli-Lahti - quien poseía un título de maestría en ciencias políticas - en contra de la recomendación del oficial proponente. De acuerdo con una comparación de los méritos de los solicitantes, el Sr. Yli-Lahti ni siquiera figuraba entre los seis candidatos con mejores calificaciones para el puesto.

La Defensora del Pueblo para la Igualdad llegó a la conclusión de que las dos empleadas que habían solicitado la opinión estaban mejor calificadas que la persona nombrada finalmente, ya que su experiencia en el trabajo, por ejemplo, se ajustaba a los requisitos del puestos de asesor principal. La Defensora del Pueblo estimó que, si bien el Sr. Yli-Lahti tenía una variada y amplia experiencia laboral, ella era ajena a las esferas especiales del cargo.

Las recurrentes presentaron el asunto al Tribunal Distrital de Helsinki y demandaron una indemnización. El defendido, el Estado de Finlandia, admitió las razones de la acción judicial, pero consideró excesivo el monto de la indemnización por daños y perjuicios solicitada. El defendido señaló además que el caso en cuestión era un nombramiento político.

El Tribunal Distrital de Helsinki condenó al Ministerio de Comercio e Industria a pagar a las demandantes el doble de la indemnización máxima por la discriminación que habían sufrido al solicitar el puesto. En cuanto a los fundamentos de la decisión, el Tribunal Distrital expresó que la parte culpable de la discriminación era una autoridad administrativa cuyas decisiones son inapelables. Sobre la base de su experiencia laboral, las dos candidatas poseían mejores calificaciones para el puesto que el Sr. Yli-Lahti. Por lo tanto, la discriminación podía considerarse grave. El Estado se ha referido al hecho de que, por un lado, el nombramiento del Sr. Yli-Lahti era de carácter político y, por el otro, también se había dejado de lado a otros candidatos varones. Aparentemente, ambos argumentos querían significar que, como el nombramiento obedecía a consideraciones políticas, el Estado no tenía motivos par discriminar en contra de las demandantes, en su condición de mujeres. Sin embargo, el Tribunal señaló que, con respecto a la aplicación de la ley las razones políticas no podían considerarse aceptables para discriminar en contra de un solicitante del sexo opuesto.

El Ministerio de Comercio e Industria ha apelado de la sentencia ante el Tribunal de Apelaciones.

La propuesta de arreglo en el sector municipal viola la Ley de igualdad

A comienzos de 1995, se pidió a la Defensora del Pueblo para la Igualdad una opinión sobre la norma relativa a la bonificación por experiencia laboral contenida en la propuesta de arreglo presentada por el Mediador del Estado a las partes del mercado laboral en el sector municipal. El sistema anterior de bonificación por edad iba a ser sustituido por la bonificación por experiencia laboral. Con arreglo a la propuesta del Mediador del Estado, únicamente los períodos de servicio pertinentes al trabajo en cuestión darían derecho a una bonificación por experiencia laboral. Las vacaciones anuales y las ausencias autorizadas de menos de 30 días no disminuirían la bonificación por experiencia laboral, que en cambio resultaría afectada por ausencias como las de licencias de maternidad o licencia parental en razón del embarazo o el parto.

La Ley de igualdad y las Directrices de la Unión Europea sobre la igualdad prohíben la discriminación directa o indirecta basada en el género. Habida cuenta de que biológicamente sólo la mujer puede quedar embarazada, la propuesta mencionada habría colocado a la mujer en una posición distinta de la del hombre en razón del embarazo y el parto. La norma relativa a la bonificación por experiencia laboral debilitaría también la situación de un empleador que decidiera usufructuar una licencia parental. Finlandia ha ratificado el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la igualdad de trato entre empleados y empleadas que son sostenes de familias. El Convenio prohíbe la discriminación basada en la procreación.

La Defensora del Pueblo para la Igualdad consideró que la propuesta de arreglo violaba la Ley de igualdad, las Directrices de la Unión Europea sobre la igualdad, la práctica forense del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y el Convenio de la OIT.

El Tribunal del Trabajo examina actualmente el caso.

Anexo IV

LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS

Población

1. Estructura de la población, 1995
2. Población por estado civil, 1800-1995
3. Lengua materna de la población, por sexo, 1995
4. País natal de la población por sexo, 1995
5. Esperanza de vida
6. Familias con hijos, por tipo de familia, 1987-1995
7. Abortos legales, 1951-1995

Participación de la mujer en la sociedad

8. Elecciones parlamentarias, 1907-1995
9. Proporción de mujeres entre los candidatos a elecciones parlamentarias y los miembros electos, por partido político, 1995
10. Elecciones municipales, 1960-1995

Educación

11. Certificados de terminación de estudios de escuelas secundarias superiores e instituciones de enseñanza de oficios y capacitación profesional y títulos universitarios, por disciplina, 1995
12. Exámenes de ingreso, 1960-1995
13. Enseñanza de oficios y capacitación profesional, 1960-1995
14. Enseñanza de oficios y capacitación profesional, por tipo de institución, 1995
15. Nuevos estudiantes matriculados en instituciones de enseñanza de oficios y capacitación profesional, por disciplina, 1995
16. Estudiantes universitarios de primer año, por sexo y disciplina, 1996
17. La mujer en la educación de adultos, 1995

Vida activa

18. Fuerza de trabajo, por sexo, 1970-1995 (de 15 a 74 años)
19. Actividades de la población en edad de trabajar, por edad, 1995 (carta)
20. Actividades de la población en edad de trabajar, por edad, 1995
21. Población empleada, por tipo de ocupación y sexo, 1976-1995
22. Participación de la mujer en la fuerza de trabajo, por número de hijos, 1980-1993
23. Hombres y mujeres empleados, por empleador, 1960-1995
24. Ocupaciones de mujeres y hombres empleados, 1995
25. Las 20 ocupaciones más comunes, 1995
26. Empleados, por ocupación, 1970-1995

Desempleo

27. Tasas de desempleo, 1980-1996
28. Tasa de desempleo, por sexo, 1980-1996
29. Tasa de desempleo, por edad y sexo, 1987-1996

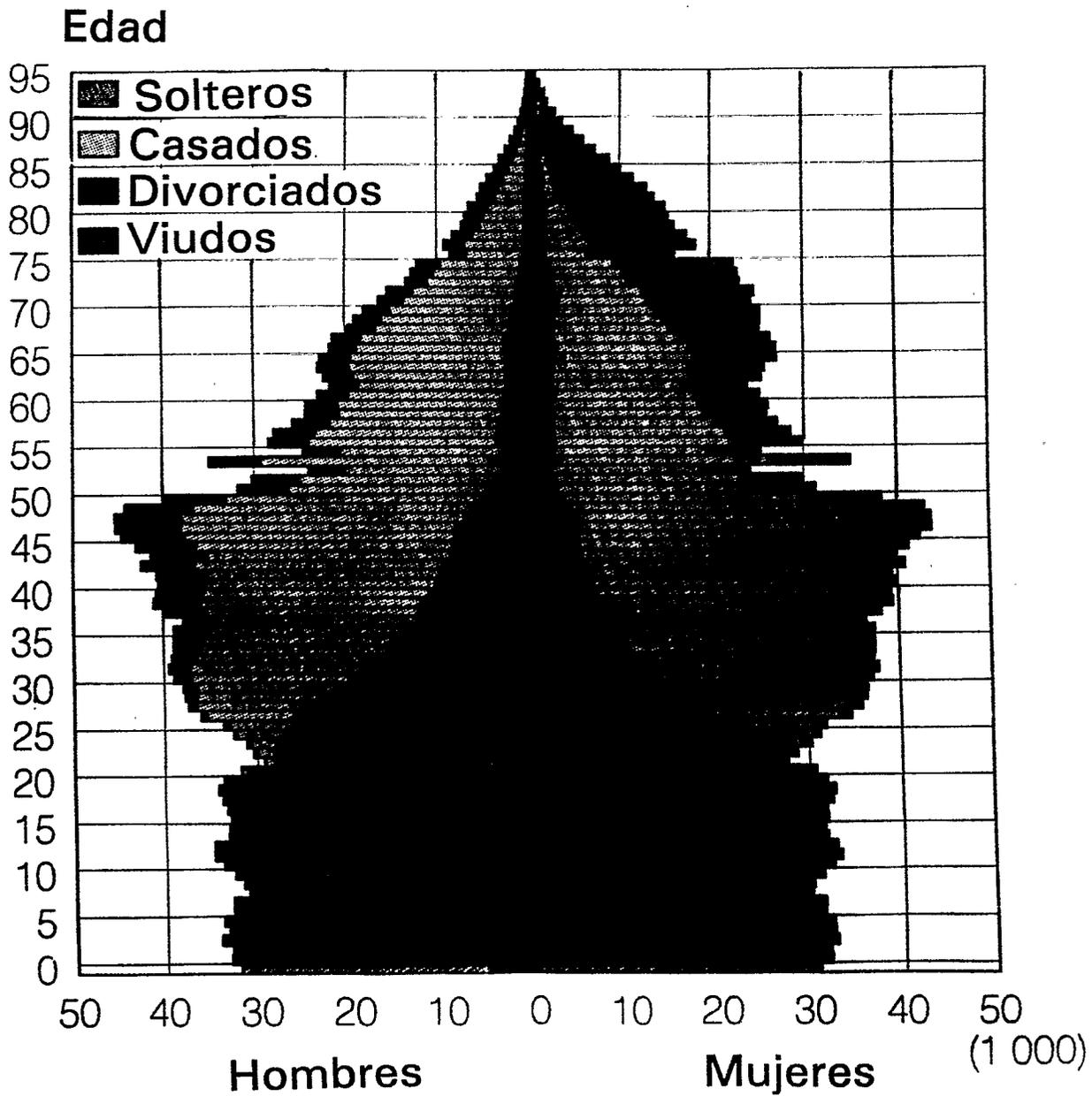
30. Tasa de desempleo de la mujer, por edad, 1987-1996 (carta)
31. Tasa de desempleo, por industria, 1980-1995
32. Servicio de empleo, 1980-1995
33. Empleados a jornada parcial, 1976-1995 (1 a 29 horas por semana)
34. Personas que realizan tareas domésticas, 1989-1995

Sueldos y pensiones

35. Salarios por hora de la mujer y el hombre, por sector industrial y salarios de la mujer como porcentaje de los del hombre, 1975 y 1995
36. Ingresos por grupo ocupacional en el sector público, 1995
37. Mujeres y hombres asalariados, empleados por el Gobierno central, por nivel de sueldo, 1995
38. Mujeres y hombres asalariados, empleados por gobiernos locales, por nivel de sueldo, 1995
39. Distribución del total de prestaciones de pensiones entre los beneficiarios, por sexo, 1995
40. Subsidios de desempleo relacionados con los ingresos, por monto y sexo, 1995

1. Estructuras de la población, 1995

La población de Finlandia por edad, sexo y estado civil.



2. Población por estado civil, 1800-1995

Año	Hombres no casados	Mujeres no casadas	Hombres casados	Mujeres casadas	Viudos o divorciados	Viudas o divorciadas
(Porcentajes)						
1800	61,1	58,4	36,3	34,3	2,6	7,3
1850	61,1	58,4	35,1	33,3	3,4	8,3
1900	61,5	58,9	34,0	33,2	3,0	7,9
1950	55,6	50,8	41,2	38,0	3,2	11,2
1980	48,9	41,6	45,5	42,7	5,6	15,7
1984	48,9	41,3	44,8	42,2	6,3	16,5
1990	49,6	41,7	42,8	40,5	7,6	17,8
1995	50,5	42,6	40,8	38,8	8,8	18,6

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

3. Lenqua materna de la población, por sexo, 1995

Lengua materna (n>400)	Total	Hombres	Mujeres
Finlandés	4 754 767	2 312 163	2 442 624
Sueco	294 664	144 110	150 554
Ruso	15 872	6 123	9 749
Estonio	8 710	3 774	4 936
Inglés	5 324	3 345	1 979
Somalí	4 057	2 331	1 726
Árabe	2 901	2 305	596
Vietnamita	2 785	1 398	1 387
Alemán	2 719	1 707	1 012
Chino	2 180	1 210	970
Albanés	2 019	1 181	838
Turco	1 809	1 293	516
Saami	1 726	910	816
Español	1 394	825	569
Curdo	1 381	811	570
Serbocroata	1 230	667	563
Polaco	1 129	528	601
Francés	1 062	720	342
Tailandés	813	110	703
Persa	803	511	292
Húngaro	732	390	342
Italiano	574	454	120
Noruego	436	217	219
Holandés	408	319	89
Búlgaro	400	228	172
Otros	6 911	4 071	2 840
Total	5 116 826	2 491 701	2 625 125

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

4. País natal de la población por sexo, 1995

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	5 116 826	2 491 701	2 625 125
Finlandia	5 010 523	2 438 229	2 572 294
Otros países	106 303	53 472	52 831
Europa	74 043	35 434	38 609
Suecia	26 617	13 507	13 110
Noruega	865	414	451
Dinamarca	572	321	251
Islandia	105	57	48
Países Bajos	496	355	141
Bélgica	148	78	70
Bulgaria	425	245	180
España	636	403	233
Irlanda	131	94	37
Gran Bretaña	2 133	1 415	718
Italia	681	507	174
Austria	258	150	108
Yugoslavia	3 099	1 774	1 325
Grecia	408	351	57
Letonia	139	68	71
Portugal	118	76	42
Polonia	1 169	544	625
Francia	723	420	303
Rumania	425	254	171
Alemania	2 853	1 711	1 142
Suiza	482	265	217
Checoslovaquia	264	128	136
Hungría	622	330	292
Rusia*	668	245	423
ex URSS*	24 142	9 068	15 074
Estonia*	5 598	2 524	3 074
Resto de Europa	266	130	136

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Asia	13 424	7 593	5 831
Bangladesh	335	258	77
Filipinas	563	109	454
Indonesia	78	38	40
India	773	489	284
Iraq	1 351	812	539
Irán	1 265	798	467
Israel	431	303	128
Japón	478	247	231
Jordania	112	91	21
Camboya	76	35	41
China	471	787	684
Corea	75	27	48
Chipre	63	46	17
Líbano	250	182	68
Malasia	201	120	81
Pakistán	259	197	62
Sri Lanka	239	124	115
Siria	134	91	43
Tailandia	1 045	238	807
Turquía	1 461	1 186	275
Viet Nam	2 414	1 217	1 197
Resto de Asia	350	198	152
África	7 316	5 040	2 276
Argelia	364	324	40
Egipto	341	302	39
Sudáfrica	143	72	71
Etiopía	549	323	226
Gambia	170	159	11
Ghana	230	178	52
Kenya	139	74	65
Marruecos	847	766	81
Nigeria	208	180	28
Somalia	3 229	1 883	1 346

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Tanzanía	118	74	44
Túnez	235	216	19
Zaire	174	110	64
Resto de África	569	379	190
América	5 232	2 660	2 572
Argentina	121	70	51
Brasil	228	99	129
Chile	182	92	90
Canadá	1 047	519	528
Colombia	257	139	118
Cuba	105	70	35
México	105	52	53
Perú	144	65	79
Estados Unidos	2 686	1 346	1 340
Resto de América	357	208	149
Oceanía	560	301	259
Australia	500	264	236
Resto de Oceanía	60	37	23
País extranjero desconocido	5 694	2 426	3 268
Desconocido	34	18	16

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

* El país de nacimiento de las personas que han emigrado a Finlandia antes de la disolución de la Unión Soviética sigue siendo la Unión Soviética.

5. Esperanza de vida

El número de años que se espera que viva una persona de una edad determinada, siempre que la tasa de mortalidad permanezca inalterada.

Edad		0	15	30	45	60
1911-1920	Hombres	43,4	41,1	32,5	22,6	13,4
	Mujeres	49,1	47,3	37,0	26,0	15,1
1966-1970	Hombres	65,9	52,5	38,5	25,2	14,3
	Mujeres	73,6	59,9	45,4	31,1	18,0
1971-1975	Hombres	66,7	53,1	39,2	25,8	14,8
	Mujeres	75,2	61,3	46,7	32,4	19,1
1976-1980	Hombres	68,5	54,4	40,4	26,8	15,5
	Mujeres	77,2	63,1	48,4	34,0	20,6
1981-1985	Hombres	70,1	55,8	41,7	28,0	16,3
	Mujeres	78,4	64,1	49,4	35,0	21,4
1986-1990	Hombres	70,7	56,4	42,3	28,8	16,9
	Mujeres	78,8	64,4	49,7	35,3	21,8
1991-1995	Hombres	72,1	57,7	43,6	30,0	17,7
	Mujeres	79,7	65,2	50,5	36,1	22,5

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

6. Familias con hijos, por tipo de familia, 1987-1995

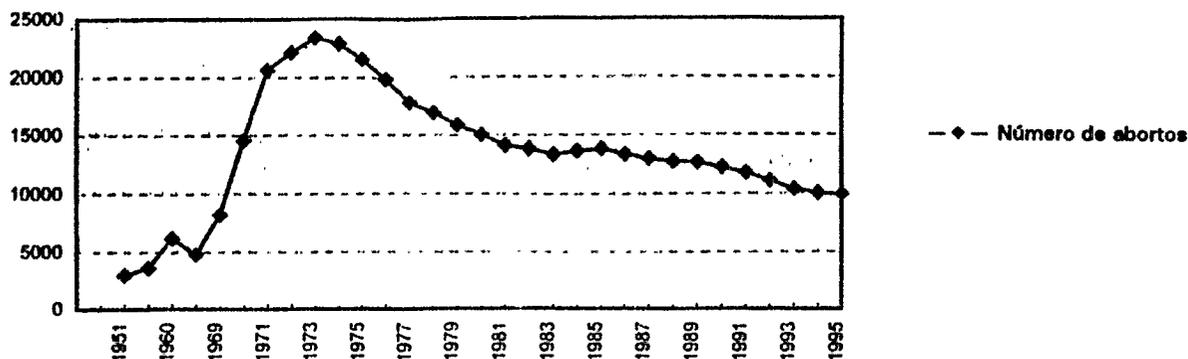
Familias con hijos menores de 18 años	1987	1990	1992	1995
Familias con ambos padres (incluidas parejas en concubinato)	559 000	551 000	549 000	528 000
Familias monoparentales:	84 000	90 000	99 000	112 000
- Madre e hijos	74 000	79 000	87 000	98 000
- Padre e hijos	10 000	11 000	12 000	14 000
Total	643 000	641 000	648 000	640 000

Número de hijos	1987	1990	1992	1995
1 Hijo	45%	45%	45%	45%
2 Hijos	40%	39%	38%	38%
3 Hijos	12%	13%	13%	13%
4 Hijos o más	3%	4%	4%	4%

	1987	1990	1992	1995
Hijos menores de 18 años de edad	1 124 367	1 124 367	1 152 689	1 150 562
Hijos menores de 7 años de edad	443 191	437 853	443 051	451 778

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

7. Abortos legales, 1951-1995



Fuente: Centro Nacional de Investigación y Desarrollo para el Bienestar y la Salud (NAWH).

Participación de la mujer en la sociedad

8. Elecciones parlamentarias, 1907-1995

Año	Participación de votantes			Mujeres elegidas al Parlamento	
	Mujeres	Hombres	Mujeres candidatas	Porcentaje	Número
	Porcentaje				
1907	—	—	—	10	19
1908	60	69	—	13	25
1917	66	73	—	9	18
1927	52	60	8	9	17
1936	59	67	8	8	16
1945	73	78	—	9	17
1954	77	83	14	15	30
1962	84	86	15	14	27
1966	84	86	16	17	33
1970	81	83	17	22	43
1972	81	82	21	22	43
1975	74	74	24	23	46
1979	75	76	26	26	52
1983	75	76	30	31	62
1987	77	77	36	32	63
1991	73	71	41	39	77
1995	73	71	39	34	67

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

9. Proporción de mujeres entre los candidatos a elecciones parlamentarias y dos miembros electos, por partido político, 1995

Partido	Total	Candidatos		Parlamentarios electos		
		Número	Porcen- taje	Mujeres		
				Total	Número	Porcen- taje
Partido socialdemócrata de Finlandia	231	106	46	63	23	37
Alianza izquierdista	230	84	37	22	5	23
Partido de Coalición Nacional	225	96	43	39	17	44
Partido del Centro de Finlandia	200	73	37	44	12	27
Partido Popular Sueco en Finlandia	65	27	42	11	3	27
Liga Verde	231	118	51	9	6	67
Partido Progresista Finlandés	140	37	26	2	—	—
Partido rural Finlandés	64	17	27	1	—	—
Liga Cristiana de Finlandia	53	21	40	7	1	14
Partido Ecológico	27	11	41	1	—	—
Otros partidos	617	225	36	1	—	—
Total	2 083	815	39	200	67	34
Partidos socialistas	549	206	38	85	28	33
Partidos no socialistas	636	249	39	102	33	32
Otros, total	898	360	40	13	6	46
Total	2 083	815	39	200	67	34

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

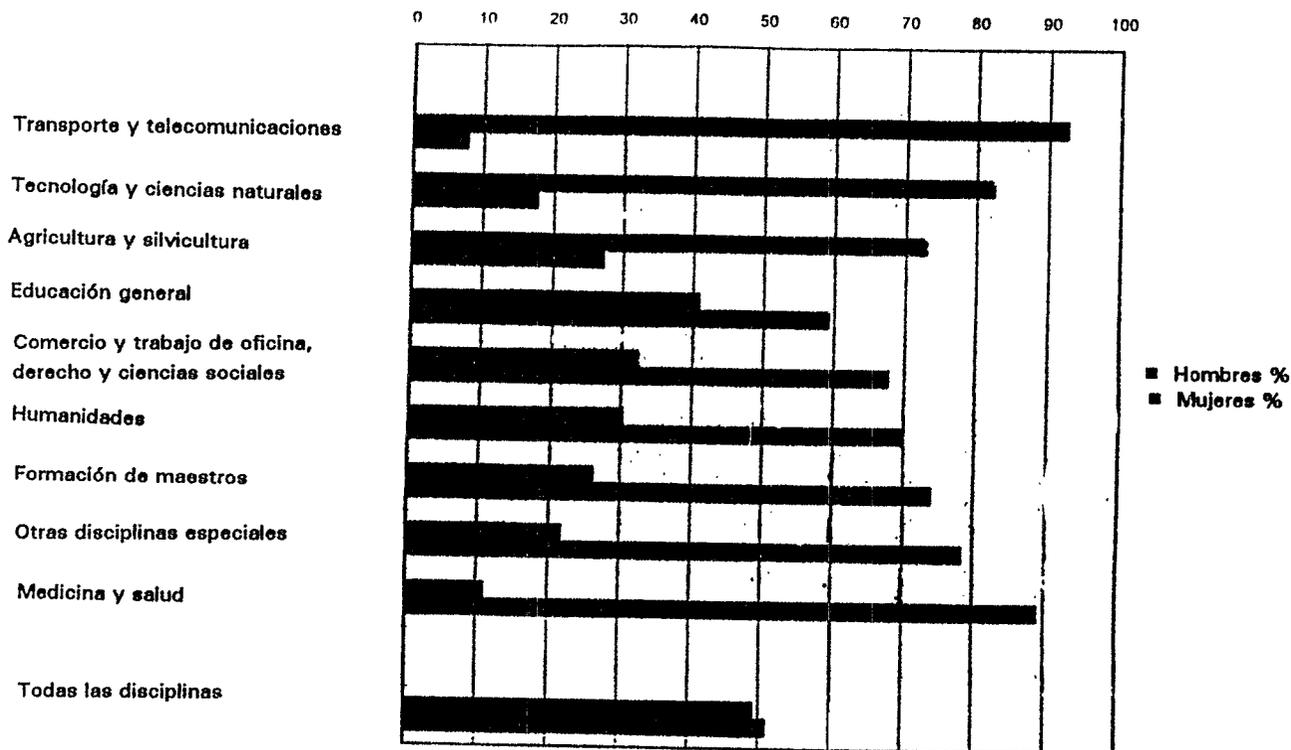
10. Elecciones municipales, 1960-1996

La mujer en las elecciones municipales 1960-1996: porcentajes
de candidatas, de votos y de concejales electas

Año	Candidatas	Votos	Concejales
1960	11	13	8
1964	11	13	8
1966	14	16	11
1972	20	22	15
1976	24	26	18
1980	27	30	22
1984	29	33	25
1988	32	34	27
1992	34	36	30
1996*	36	37	31

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

* Datos preliminares.

Educación11. Certificados de terminación de estudios de escuelas secundarias superiores e instituciones de enseñanza de oficios y capacitación profesional y títulos universitarios, por disciplina, 1995

Disciplinas* (por orden de predominio masculino)	Porcentaje de hombres	Porcentaje de mujeres
Transporte y telecomunicaciones	92,5	7,7
Tecnología y ciencias naturales	82,4	17,6
Agricultura y silvicultura	72,9	27,1
Educación general	40,8	59,2
Comercio y trabajo de oficina, derecho y ciencias sociales	32,3	67,7
Humanidades	30,2	69,8
Formación de maestros	26,1	73,9
Otras disciplinas especiales	21,7	78,9
Medicina y salud	11,0	89,0
Todas las disciplinas	49,1	50,9

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

* Clasificación ISCED.

12. Exámenes de ingreso, 1960-1995

Año	Total	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres
1960	130 000	3	3
1970	246 000	6	5
1980	445 000	10	8
1985	610 000	14	13
1990	744 000	17	13
1995	879 000	20	14

Fuente: Estadísticas de Finlandia. Registro de estudios concluidos y grados.

13. Enseñanza de oficios y capacitación profesional, 1960-1995

Año	Total	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres
1960	390 000	8	10
1970	776 000	16	18
1980	1 319 000	26	29
1985	1 592 000	31	34
1990	1 805 000	35	37
1995	2 023 000	39	40

Fuente: Estadísticas de Finlandia. Registro de estudios concluidos y grados.

14. Enseñanza de oficios y capacitación profesional, por tipo de institución, 1990

Tipo de institución	Número de instituciones	Número de estudiantes		Estudiantes de primer año		Certificados de terminación de estudios		
		Total	Porcentaje de evolución desde 1994	Porcentaje de mujeres	Total	Porcentaje de evolución desde 1994	Total	Porcentaje de evolución desde 1994
Instituciones de enseñanza de oficios y capacitación profesional								
Agricultura	36	6 604	4	53	4 447	34	2 737	4
Silvicultura	13	2 334	-12	20	1 227	-8	1 029	-13
Técnica	31	27 967	3	12	9 542	-3	5 816	4
Enseñanza de oficios	96	55 542	-4	35	40 399	72	20 071	2
Enseñanza de oficios especializada	9	1 042	-10	49	501	-31	456	-2
Capacitación especial	14	2 525	9	37	1 728	49	960	8
Centros de enseñanza de oficios para adultos	30	1 923	-14	53	1 710	-10	1 558	12
Artes y oficios y artes industriales	34	6 717	-9	72	2 791	-3	1 609	-7
Bellas artes	13	984	9	59	337	12	165	-5
Comercial	60	39 503	14	61	21 169	36	11 134	-2
Náutica	4	530	-24	22	409	33	143	-62
Atención de la salud	39	30 913	-4	87	12 075	-9	10 299	-14
Servicios sociales	22	10 210	-1	90	4 135	-9	3 946	3
Formación de maestros de jardines de infantes*	-	-	-	-	-	-	440	-18
Economía doméstica e institucional	28	6 003	-3	91	4 455	16	2 967	-20
Hotelería y servicio de comidas y bebidas	15	5 179	8	65	2 818	7	2 359	-3
Bomberos, policía y seguridad	3	719	30	11	643	41	880	35
Otros	11	453	-3	31	344	-13	362	10
Enseñanza de oficios y capacitación profesional en instituciones de educación general								
Música	11	1 314	2	58	382	-10	171	-12
Educación física	10	606	-5	45	393	31	275	4
Escuelas populares superiores	17	2 066	11	77	971	23	565	5
Otros		3 986			1 746			

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

* Los institutos para la formación de maestros de jardines de infantes se han clausurado y esa tarea ha sido transferida a las universidades el 1° de agosto de 1995.

15. Nuevos estudiantes matriculados en instituciones de enseñanza de oficios y capacitación profesional, por disciplina, 1995

Disciplina	Nuevos estudiantes, 1995	Porcentaje de mujeres
Ingeniería textil y del vestido	2 090	98
Economía doméstica e institucional y servicios de limpieza	5 610	94
Servicios sociales y de atención de la salud	17 808	87
Horticultura	1 308	79
Artes y oficios y dibujo	3 218	70
Industria alimentaria	1 645	66
Hotelería, restaurantes y servicio de comidas y bebidas	11 090	64
Comercio y administración	21 516	59
Comunicaciones y artes visuales	522	56
Otros recursos naturales renovables	26	50
Agricultura	2 416	41
Tecnología gráfica	595	39
Papel e industrias químicas	1 787	38
Tratamiento de superficies	685	33
Tecnología de la agrimensura	343	22
Otras ramas de tecnología y transporte	3 399	20
Náutica	449	11
Industria maderera	1 547	10
Silvicultura	1 511	10
Pesca	283	6
Tecnología de la construcción	4 696	5
Vehículos y transporte	6 200	5
Ingeniería eléctrica	9 827	4
Ingeniería de máquinas y metales	6 898	3
Calefacción y ventilación	1 493	2
Enseñanza de oficios y capacitación profesional de otra índole	<u>3 514</u>	<u>63</u>
Total	110 476	49

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

16. Estudiantes universitarios de primer año,
por sexo y disciplina, 1996

	Total	Porcentaje de hombres	Porcentaje de mujeres
<u>Disciplinas en que predomina el hombre (61% a 90% de hombres)</u>			
Ingeniería	3 206	82	18
<u>Mixtas (41% a 60% de hombres y mujeres)</u>			
Ciencias naturales	3 260	60	40
Economía	1 669	55	46
Derecho	529	49	51
Música	161	47	53
Teatro y arte escénico	73	47	53
Ciencias del deporte	60	45	55
Agricultura y silvicultura	376	44	56
Arte y dibujo	233	40	60
<u>Disciplinas en que predomina la mujer (61% a 90% de mujeres)</u>			
Medicina	282	39	61
Teología	186	39	61
Ciencias sociales	1 595	35	65
Odontología	46	33	67
Bellas artes	32	25	75
Humanidades	2 595	23	78
Psicología	139	19	81
Farmacia	278	16	84
Ciencias de la educación	2 012	16	84
<u>Disciplinas femeninas (91% a 100% de mujeres)</u>			
Veterinaria	50	8	92
Atención de la salud	350	7	93
Total	17 132	46	54

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

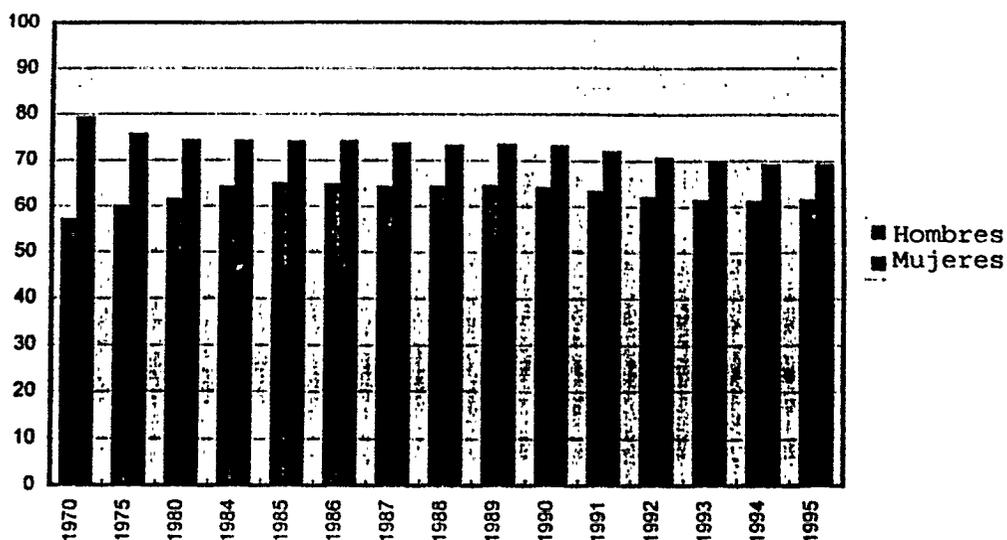
17. La mujer en la educación de adultos, 1995

	Total de participantes	Porcentaje de mujeres
Escuelas secundarias populares	118 000	64
Centros de educación de adultos	1 116 000	76
Círculo de estudio	260 000	64
Instituciones de enseñanza de oficios y capacitación profesional	683 000	43
Universidades	126 000	-
Universidades de verano	74 000	75

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

Vida activa

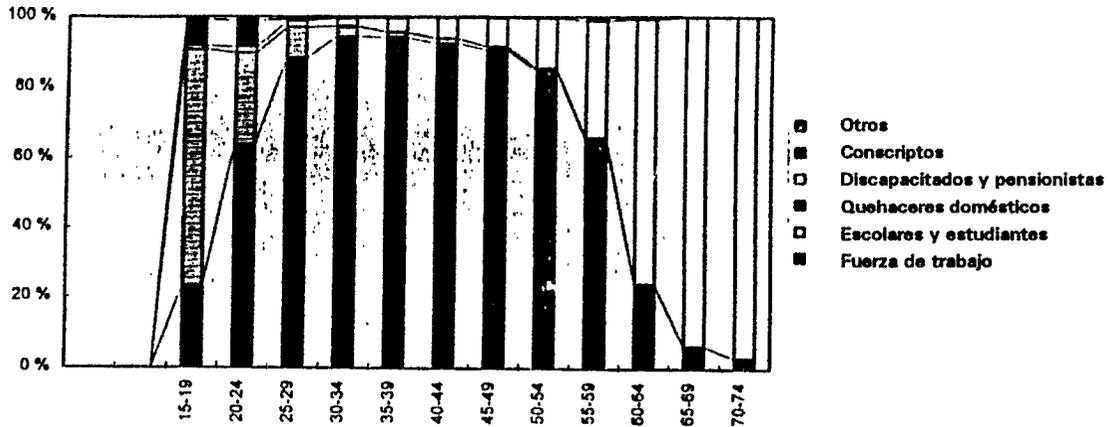
18. Fuerza de trabajo, por sexo, 1970-1995 (de 15 a 74 años)



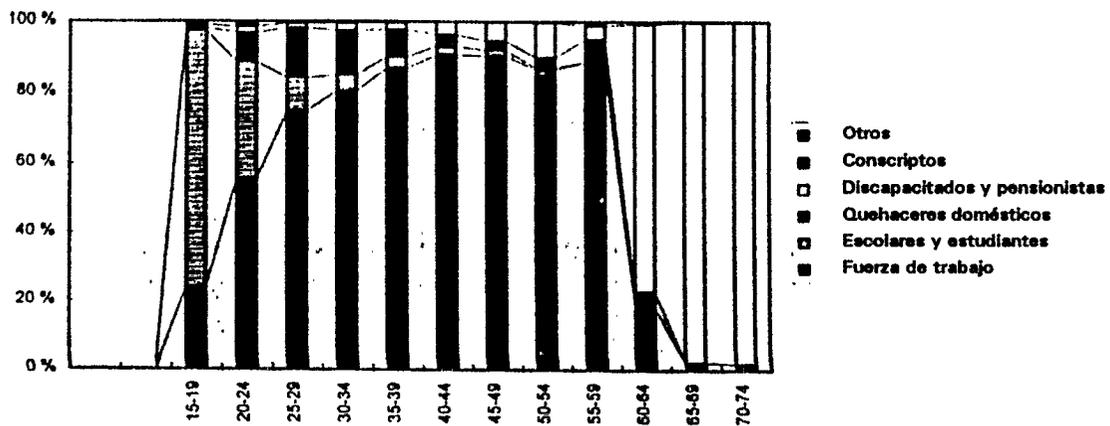
Fuente: Estadísticas de Finlandia.

19. Actividades de la población en edad de trabajar, por edad, 1995

Hombres



Mujeres



Fuente: Estadísticas de Finlandia.

20. Actividades de la población en edad de trabajar,
por edad, 1995Hombres (1 000)

Grupo de edad	Fuerza de trabajo	Escolares y estudiantes	Quehaceres domésticos	Discapacitados y pensionistas	Servicio militar	Otros
15-19	39	113	0	2	12	1
20-24	99	40	0	2	12	2
25-29	159	15	1	3	0	2
30-34	184	5	0	4	-	1
35-39	186	3	1	7	-	1
40-44	191	3	0	11	-	1
45-49	203	2	1	18	-	1
50-54	126	1	0	21	-	1
55-59	87	0	1	44	-	2
60-64	27	0	0	86	-	1
65-69	7	0	-	97	-	0
70-74	2	0	-	72	-	0
15-74	1 311	182	4	367	24	12

Mujeres (1 000)

Grupo de edad	Fuerza de trabajo	Escolares y estudiantes	Quehaceres domésticos	Discapacitados y pensionistas	Servicio militar	Otros
15-19	38	118	1	2	-	2
20-24	83	49	12	3	-	2
25-29	129	16	24	2	-	1
30-34	150	8	23	4	-	1
35-39	164	6	14	4	-	1
40-44	181	5	6	7	-	0
45-49	195	3	6	11	-	1
50-54	127	1	5	14	-	1
55-59	91	0	7	40	-	1
60-64	23	0	6	97	-	1
65-69	3	0	-	128	-	0
70-74	2	0	-	118	-	0
15-74	1 186	206	104	430	-	11

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

21. Población empleada, por tipo de ocupación y sexo, 1976-1995Empleados (1 000)

Año	Asalariados		Total	Trabajadores independientes y familiares no remunerados		Total
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
1976	955	864	1 819	254	183	437
1980	1 010	920	1 930	221	158	379
1983	1 018	986	2 004	231	155	386
1984	1 037	998	2 035	224	153	378
1985	1 047	1 029	2 076	217	143	360
1986	1 040	1 031	2 071	223	136	359
1987	1 027	1 024	2 051	234	138	372
1988	1 029	1 034	2 063	236	133	368
1989	1 052	1 052	2 104	240	127	367
1990	1 055	1 053	2 108	236	124	359
1991	981	1 019	2 000	224	116	340
1992	895	954	1 849	218	107	325
1993	837	892	1 729	210	101	312
1994	834	878	1 712	210	103	312
1995	873	891	1 764	206	97	303

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

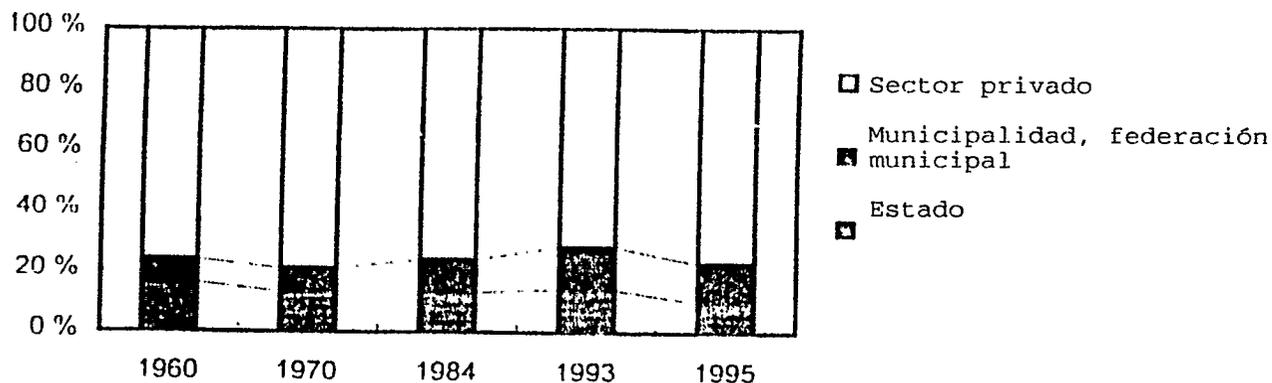
22. Participación de la mujer en la fuerza de trabajo, por número de hijos, 1980-1993

	1980		1987		1991		1993	
	Fuerza de trabajo (1 000)	Proporción de la fuerza de trabajo	Fuerza de trabajo (1 000)	Proporción de la fuerza de trabajo	Fuerza de trabajo (1 000)	Proporción de la fuerza de trabajo	Fuerza de trabajo (1 000)	Proporción de la fuerza de trabajo
Hijos menores de 18 años								
- 1 hijo	578	82	562	85	547	81	545	81
- 2 hijos	275	84	278	88	263	85	235	83
- 3 hijos	231	83	211	86	206	82	227	84
	71	72	74	77	78	70	82	70
Hijos menores de 7 años								
	253	76	251	79	216	69	253	73

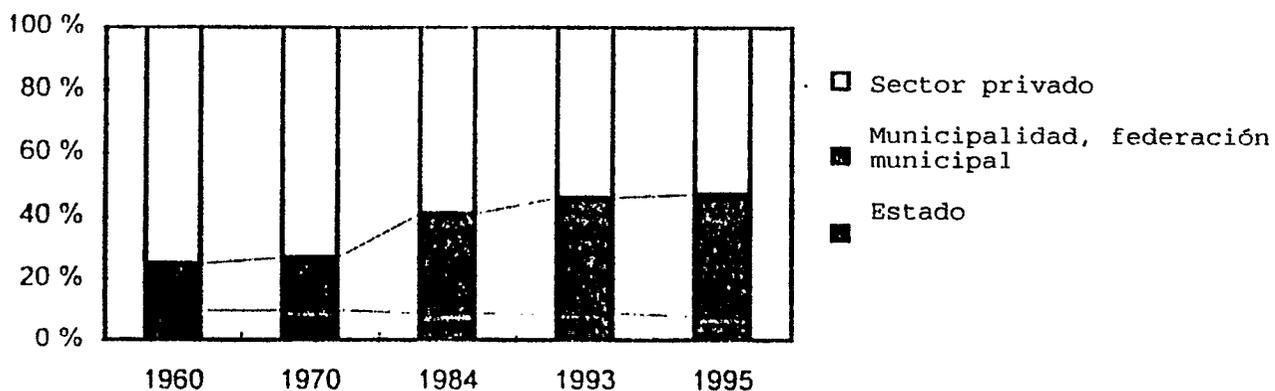
Fuente: Estadísticas de Finlandia, Encuesta sobre la fuerza de trabajo.

23. Hombres y mujeres empleados, por empleador, 1960-1995

Hombres

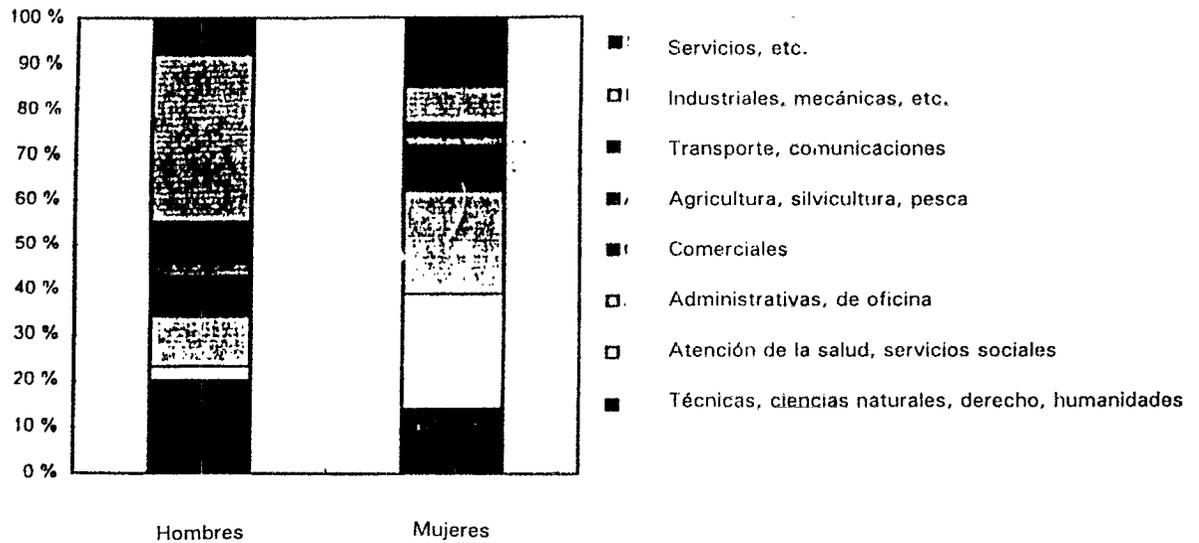


Mujeres



Fuente: Estadísticas de Finlandia.

24. Ocupaciones de mujeres y hombres empleados, 1995



Fuente: Estadísticas de Finlandia, Encuesta sobre la fuerza de trabajo.

25. Las 20 ocupaciones más comunes, 1995

Ocupaciones	Mujeres	Hombres	Total
	----- (En miles) -----		
1. Atención de la salud, enfermería	141	23	165
2. Ingeniería, química, física, biología	25	114	139
3. Siderurgia y metalurgia, talleres mecánicos e ingeniería metalúrgica en la construcción	5	126	132
4. Trabajo de secretaría, de oficina	108	9	117
5. Enseñanza	74	39	113
6. Agricultura, silvicultura	40	70	110
7. Trabajo ejecutivo y administrativo en la administración pública, empresas y organizaciones	24	71	95
8. Ventas en el comercio al por menor	62	27	89
9. Transporte por carretera	3	65	68
10. Religión, derecho, periodismo, artes y trabajos de bibliotecario e información	35	33	68
11. Venta y representación de servicios y valores, bienes raíces, representación de ventas	22	46	68
12. Trabajo de oficina en la banca, seguros, turismo, etc.	43	19	62
13. Asistencia social y psicología, organizaciones de actividades de tiempo libre	55	7	62
14. Trabajos en establecimientos de hospedaje y quehaceres domésticos a nivel comercial e institucional	49	11	60
15. Construcción, construcciones terrestres y acuáticas	1	53	54
16. Tecnología de electricidad, radio, televisión, cine y vídeo	11	41	53
17. Limpieza	47	5	52
18. Guardería infantil	39	1	40
19. Planificación en materia de administración económica y contabilidad	31	6	37
20. Embalaje, almacenaje, carga y descarga	12	24	36

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

26. Empleados, por ocupación, 1970-1995

Ocupación	Año					
	1970	1975	1980	1985	1990	1995
Agricultura y silvicultura	454 100	335 600	295 600	248 100	195 300	150 900
Industria	570 500	560 300	565 300	526 200	475 500	376 300
Construcción	180 500	163 400	149 500	141 700	129 100	71 800
Transporte	107 500	106 600	108 700	104 200	98 300	86 900
Servicios en el sector privado	288 800	269 100	277 300	297 700	316 500	250 200
Servicios en el sector público	241 900	264 000	324 800	374 100	411 000	384 800
Administración y expertos en producción y transporte	89 600	127 700	135 900	176 000	206 300	190 000
Administración y expertos en finanzas y gestión	74 500	102 000	126 800	154 300	191 500	168 600
Cultura	66 300	74 100	86 500	108 800	136 800	147 600
Trabajo de oficina	172 300	210 700	231 000	252 000	262 900	207 200
Telecomunicaciones	35 500	36 400	36 200	40 000	43 400	33 000
Total	2 281 500	2 249 900	2 337 600	2 423 100	2 466 600	2 067 300

Fuente: Ministerio de Trabajo.

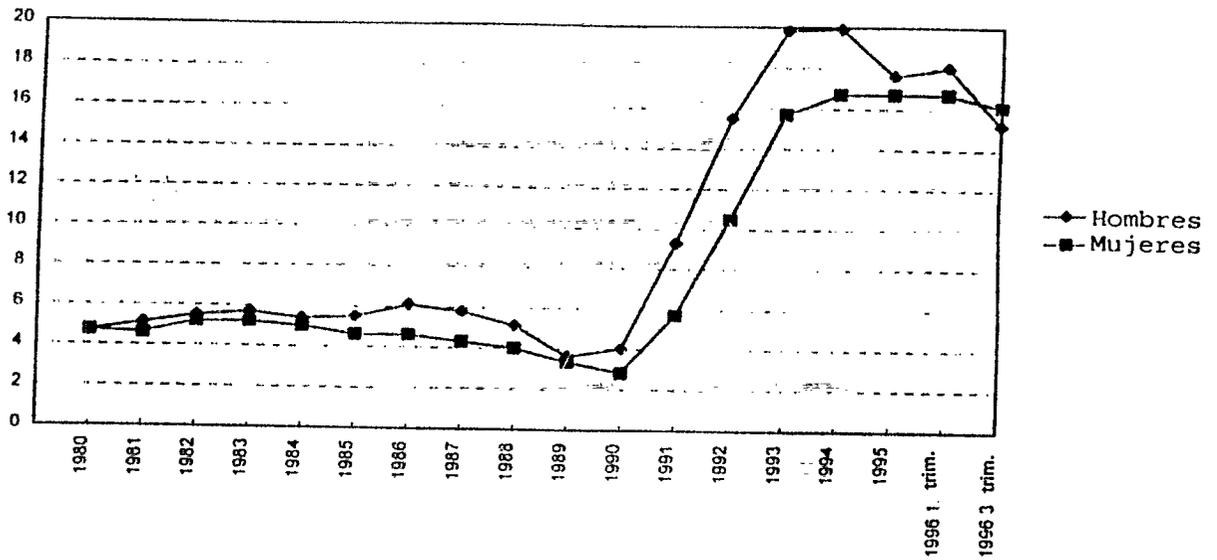
Desempleo

27. Tasas de desempleo, 1980-1996

	Desempleo			Mujeres porcen- taje	Tasas de desempleo		
	Total	Hombres	Mujeres		Total	Hombres	Mujeres
1980	114 000	61 000	53 000	46,5	4,7	4,7	4,7
1981	121 000	67 000	54 000	44,6	4,9	5,1	4,6
1982	135 000	73 000	62 000	45,9	5,4	5,5	5,2
1983	138 000	76 000	62 000	44,9	5,5	5,7	5,2
1984	133 000	72 000	61 000	45,9	5,2	5,4	5,0
1985	129 000	73 000	56 000	43,4	5,0	5,5	4,6
1986	138 000	82 000	56 000	40,6	5,4	6,1	4,6
1987	130 000	78 000	53 000	40,8	5,1	5,8	4,3
1988	116 000	67 000	48 000	41,4	4,5	5,1	4,0
1989	89 000	48 000	41 000	46,1	3,5	3,6	3,3
1990	88 000	54 000	34 000	38,6	3,4	4,0	2,8
1991	193 000	124 000	69 000	35,8	7,6	9,3	5,7
1992	328 000	203 000	125 000	38,1	13,1	15,5	10,5
1993	444 000	259 000	184 000	41,4	17,9	19,8	15,7
1994	456 000	259 000	196 000	43,0	18,4	19,9	16,7
1995	430 000	231 000	198 000	46,0	17,2	17,6	16,7
1996 1 tr.	427 000	231 000	196 000	45,9	17,4	18,0	16,7
1996 3 tr.	398 000	201 000	197 000	49,5	15,6	15,2	16,1

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

28. Tasa de desempleo, por sexo, 1980-1996



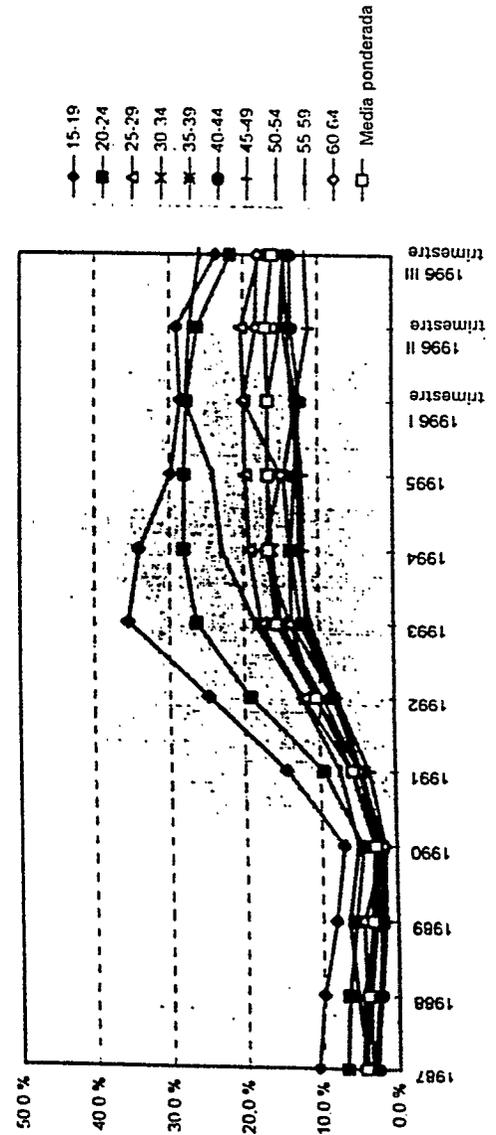
Fuente: Estadísticas de Finlandia.

29. Tasa de desempleo, por edad y sexo, 1987-1996

Año	15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		Media ponderada	
	Total	Mujeres	Total	Mujeres																		
1987	12,3	10,7	8,1	6,8	5,1	4,5	4,3	3,6	4,2	3,4	3,7	2,8	4,1	3,0	5,3	4,6	4,3	4,0	4,1	4,8	5,1	4,3
1988	10,9	9,9	7,3	6,5	4,3	4,0	4,0	3,7	3,6	2,6	3,2	2,4	3,5	2,3	5,0	4,6	5,0	5,4	4,1	4,2	4,5	4,0
1989	8,3	8,2	5,6	5,5	3,2	3,4	3,1	2,8	2,6	2,0	2,6	2,3	2,3	1,6	3,3	3,2	5,0	6,4	3,5	4,5	3,5	3,3
1990	8,6	7,0	5,9	4,4	3,2	2,9	2,8	2,4	2,7	1,9	2,7	2,3	2,3	1,5	3,4	2,3	4,8	5,1	1,4	1,7	3,4	2,8
1991	17,1	14,5	13,4	9,6	8,5	5,8	6,7	4,9	6,3	4,5	6,5	4,9	5,3	3,5	6,0	4,7	8,0	7,4	5,0	4,7	7,6	5,7
1992	27,9	24,8	24,1	19,2	14,9	12,2	12,0	9,6	10,8	8,1	10,4	8,1	9,8	7,7	10,1	7,5	14,7	12,4	11,1	10,6	13,1	10,5
1993	37,3	35,5	31,7	26,4	20,9	17,7	16,8	15,1	15,5	13,7	14,6	12,5	13,5	11,9	13,5	11,2	19,9	18,5	12,1	13,9	17,9	15,7
1994	36,7	34,1	32,4	28,1	21,4	19,2	16,9	16,2	15,3	13,8	14,8	13,7	13,9	12,1	14,4	12,7	25,6	22,9	13,7	17,1	18,4	16,7
1995	32,0	29,8	29,1	28,0	19,4	19,7	15,7	16,8	14,5	14,6	13,9	13,2	13,2	12,2	13,6	12,7	27,0	24,1	12,3	15,0	17,2	16,7
1996 I tr.	32,6	28,5	30,5	27,7	19,0	19,9	16,5	16,7	13,5	12,9	13,7	12,4	13,8	13,0	14,1	13,5	29,0	27,8	16,6	19,9	17,4	16,7
1996 II tr.	30,5	29,0	28,8	26,2	16,7	20,3	14,6	15,1	13,3	14,8	13,4	13,6	12,5	11,3	13,3	14,1	27,3	27,3	14,4	18,3	16,6	17,0
1996 III tr.	26,0	23,7	22,1	21,7	16,5	17,8	13,3	14,6	12,2	14,6	13,3	13,8	12,5	11,8	14,2	14,6	27,0	25,9	18,5	18,1	15,6	16,1

Fuente: Ministerio de Trabajo. Encuesta sobre la fuerza de trabajo.

30. Tasa de desempleo de la mujer, por edad, 1987-1996



31. Tasa de desempleo, por industria, 1980-1995

Año	Industria (Clasificación Industrial Uniforme)							
	Todas las industrias	Agricultura y silvicultura	Manufacturas	Construcción	Comercio	Transporte y comunicaciones	Finanzas, Seguros y Servicios	
1980	4,7	2,5	2,8	8,3	3,5	2,6	2,3	3,1
1981	4,9	2,9	3,0	6,6	3,0	2,6	1,5	2,8
1982	5,4	3,4	4,3	8,0	3,8	2,7	1,4	2,7
1983	5,5	4,1	5,5	9,4	4,5	2,7	2,2	2,9
1984	5,2	4,0	5,5	9,6	4,4	2,9	1,9	2,8
1985	5,0	3,9	5,2	10,0	4,2	3,1	1,9	2,9
1986	5,4	4,6	5,9	10,9	4,8	3,3	1,1	3,0
1987	5,1	4,4	4,4	10,7	4,2	2,8	1,8	3,4
1988	4,5	4,2	4,0	9,2	3,2	2,7	1,3	3,5
1989	3,5	2,7	2,9	6,1	2,7	2,2	1,5	3,0
1990	3,4	2,7	2,8	7,0	2,5	2,4	2,1	2,8
1991	7,6	4,9	7,9	17,3	5,3	4,8	4,7	4,5
1992	13,1	8,0	12,9	28,4	10,1	7,3	9,2	8,2
1993	17,9	10,2	15,7	35,6	15,5	10,3	13,5	12,2
1994	18,4	10,9	14,2	36,7	16,9	10,9	14,2	12,8
1995	17,2	10,0	12,0	31,7	15,5	10,5	12,7	13,6

CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL UNIFORME

TOL 1980-1989	0,9	1	2, 3, 4	5	6	7	8	9
TOL 1990-1994	01-99	01-04	06-09, 11-29, 31-34	35-38	41-48	51-58	61-77	81-98
TOL 1995	01-99	01-05	10-41	45	50-55	60-64	65-74	75-97

Fuente: Estadísticas de Finlandia, Estadísticas sociales: fuera de trabajo.

Promedios mensuales

Año	Total de personas en busca de empleo	Puestos vacantes ¹	Personas desocupadas que buscan empleo ²				Excedente	En semana laboral reducida
			Total	Hombres	Mujeres	Sin empleo por más de un año		
1980	158 948	12 232	109 480	58 296	51 185	-	5 039	
1981	187 053	13 037	111 352	59 532	51 820	11 453	3 451	
1982	221 389	11 301	132 021	72 046	59 975	14 048	3 604	
1983	233 783	11 816	139 075	77 528	61 547	17 062	3 584	
1984	236 927	12 002	132 897	75 033	57 864	15 536	3 710	
1985	249 673	12 235	139 039	78 369	60 670	13 164	3 938	
1986	269 657	12 439	147 818	85 647	62 171	14 785	3 803	
1987	274 145	12 431	140 454	81 097	59 357	16 664	3 815	
1988	269 992	17 358	127 600	71 069	56 531	12 104	3 427	
1989	233 494	30 381	103 441	54 778	48 663	6 383	2 718	
1990	263 133	26 927	103 164	59 457	43 707	3 029	2 383	
1991	365 080	13 380	213 201	134 611	78 590	5 298	5 906	
1992	538 620	7 051	363 121	221 485	141 636	29 239	10 953	
1993	680 435	5 935	482 173	280 729	201 444	86 018	14 431	
1994	720 999	7 362	494 248	276 897	217 351	133 561	12 904	
1995	694 634	8 305	466 013	254 865	211 148	140 224	9 207	

Fuente: Estadísticas del Servicio de Empleo, Ministerio de Trabajo.

¹ Desde principios de 1988 es obligatorio, en virtud de lo dispuesto en la Ley de empleos, informar al servicios de empleo sobre todos los puestos vacantes.

² Inscritas en el registro del servicio de empleo. Desde 1980, con excepción de las personas que reciben prestaciones de desempleo. Las diferencias entre los datos sobre desempleo del Estudio sobre la fuerza de trabajo, de Estadísticas de Finlandia y los de las Estadísticas del Servicio de Empleo del Ministerio de Trabajo, se explican en el memorando No. 131 de Estadísticas de Finlandia.

33. Empleados a jornada parcial, 1976-1995
(1 a 29 horas por semana)

Año	De 15 a 74 años de edad (1 000 personas)			Proporción de mujeres (porcentaje)	Proporción de empleados a jornada parcial en el total de empleados	
	Hombres	Mujeres	Total		Mujeres	Hombres
1976	40	110	151	73	10,4	3,3
1981	47	126	173	73	11,4	3,8
1985	58	143	200	72	12,1	4,6
1986	61	134	195	69	11,5	4,8
1987	61	121	194	69	11,4	4,8
1988	56	122	177	68	10,4	4,4
1989	60	120	183	67	10,4	4,6
1990	57	116	177	68	10,2	4,4
1991	61	110	177	66	10,2	5,1
1992	60	111	170	65	10,3	5,4
1993	65	110	176	63	11,2	6,2
1994	63	110	174	63	11,2	6,0
1995	59	110	169	65	11,1	5,5

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

34. Personas que realizan tareas domésticas, 1989-1995

(1 000 personas)

Año	Hombres	Mujeres	Total	Proporción de mujeres (%)
1989	3	104	107	97,2
1990	4	107	111	96,4
1991	4	110	114	96,5
1992	4	111	115	96,5
1993	5	108	113	95,6
1994	4	105	109	96,3
1995	4	104	108	96,3

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

Sueldos y pensiones35. Salarios por hora de la mujer y el hombre, por sector industrial y salarios de la mujer como porcentaje de los del hombre, 1975 y 1995

Sector industrial	Fmk/hora 1975		1995*		Salarios de la mujer como porcentaje de los del hombre	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	1975	1995
Minería	-	13,71	51,08	72,30	-	71
Industria de la cal y el cemento	9,19	12,62	43,67	60,14	73	73
Otros materiales de construcción	9,56	12,68	55,88	58,91	75	95
Vidrio y productos de vidrio	9,34	12,90	53,19	64,46	72	83
Porcelana	9,85	12,64	45,60	55,30	78	82
Metal	9,97	13,27	53,42	65,11	75	82
Cuero	8,80	11,28	39,60	46,81	78	85
Productos químicos básicos	10,23	13,46	55,02	69,70	76	79
Textiles	8,67	11,70	42,92	53,86	74	80
Vestidos	8,44	10,14	39,43	47,24	83	83
Papel	10,88	13,48	59,59	70,35	81	85
Artes gráficas	10,86	13,53	54,20	63,54	80	85
Madera	8,75	11,01	53,09	57,39	79	93
Carpintería de marina	-	14,60	-	-	-	-
Muebles	9,34	11,24	46,52	50,29	83	93
Productos alimenticios	9,15	12,10	-	-	76	-
Cervecería y refrescos	9,42	12,24	-	-	77	-
Tabaco	9,67	12,39	-	-	78	-
Centrales eléctricas	8,73	11,98	49,33	62,89	73	78
Promedio	9,34	12,88	50,90	64,00	73	80

Fuente: Estadísticas de Finlandia, estadísticas salariales.

* Cuarto trimestre de 1995.

36. Ingresos por grupo ocupacional en el sector público, 1995

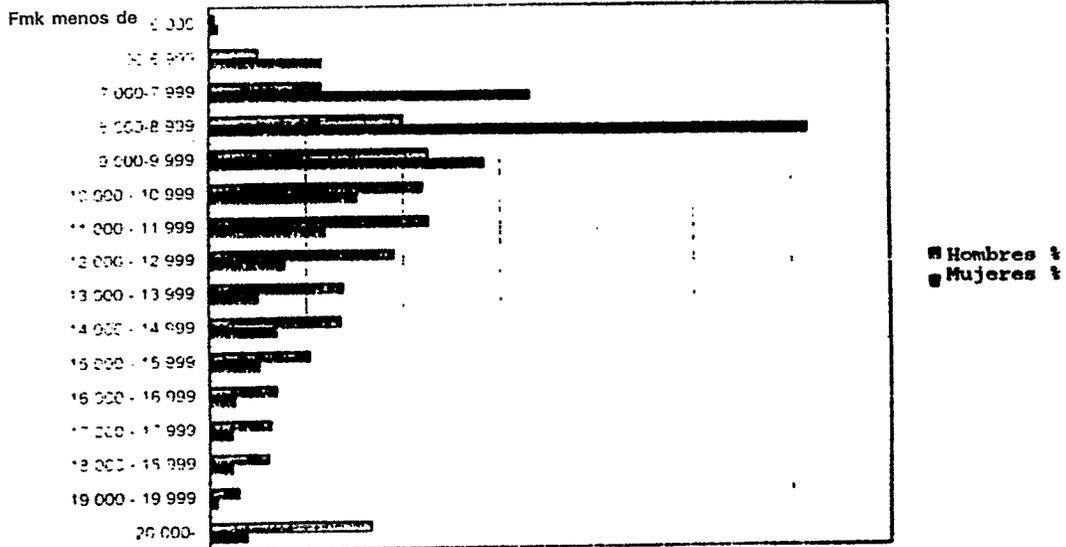
Ingresos medios correspondientes a horas de trabajo regulares, por sexo, e ingresos de la mujer como porcentaje de los ingresos del hombre

Grupo ocupacional	A sueldo de un gobierno local Fmk/mes			A sueldo del gobierno central Fmk/mes		
	Mujeres	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Hombres	Porcentaje
Arquitectos	15 803	16 077	98	15 105	15 988	94
Ingenieros de planificación e inspección	13 424	14 290	94	9 413	13 993	67
Profesores universitarios, directores	-	-	-	14 384	15 254	94
Maestros superiores de instituciones de enseñanza de oficios y capacitación profesional	14 044	16 142	87	13 122	14 484	91
Profesores de escuela en general	11 681	12 550	93	-	-	-
Profesores de escuela secundaria y secundaria superior	15 757	16 564	95	-	-	-
Bibliotecarios	9 626	9 701	99	11 620	11 314	103
Músicos	9 718	10 880	89	-	13 393	-
Médicos de sala, especialistas, médicos de dispensarios	20 380	23 880	85	19 966	21 723	92
Dentistas de dispensarios, especialistas en odontología	18 519	20 900	89	13 316	16 454	81
Enfermeros	10 598	10 831	98	9 438	9 530	99
Enfermeros de niños (servicios sociales)	9 788	8 347	117	-	-	-
Funcionarios públicos superiores	17 328	22 984	75	17 279	20 637	84
Empleados de oficina	7 734	7 432	104	7 518	7 211	104
Carteros, clasificadores de correspondencia	6 006	6 136	98	6 630	6 764	98
Bomberos	-	10 185	-	-	-	-
Oficiales de policía (sin incluir a los vigilantes)	-	-	-	15 445	17 824	87
Cocineros, encargados de comidas frías ¹	8 255	8 495	97	8 801	9 244	95
Supervisores de limpieza	7 058	7 472	94	7 393	7 184	103
Funcionarios de aduana	-	12 707	-	9 076	11 091	82
Cocinero	7 976	7 249	110	-	-	-
Número total de empleados	222 105	61 508		12 871	10 017	
Número de mujeres como porcentaje de los empleados en el sector	78,3%			56,2%		

Fuente: Estadísticas de Finlandia.

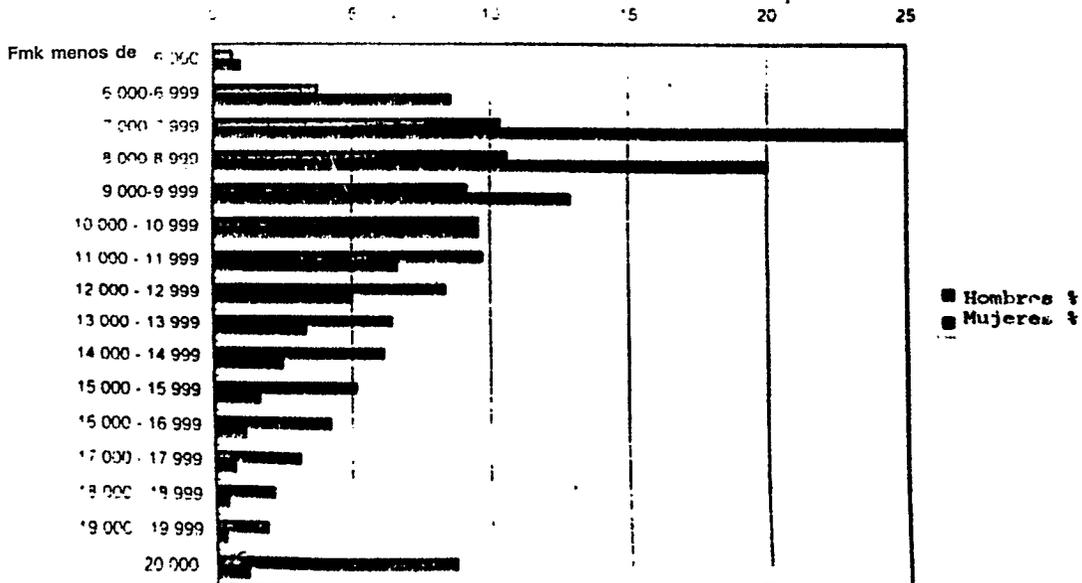
¹ En las municipalidades se incluyen únicamente los cocineros.

37. Mujeres y hombres asalariados, empleados por el Gobierno central, por nivel de sueldo, 1995



Fuente: Estadísticas de Finlandia.

37. Mujeres y hombres asalariados, empleados por gobiernos, por nivel de sueldo, 1995



Fuente: Estadísticas de Finlandia.

39. Distribución del total de prestaciones de pensiones entre los beneficiarios, por sexo, 1995

Total de pensiones Fmk/mes	Todos los beneficiarios		Hombres		Mujeres	
	Cantidad	Porcen- taje	Cantidad	Porcen- taje	Cantidad	Porcen- taje
0 - 1 999	71 341	6,0	22 567	4,6	48 774	7,0
2 000 - 2 999	154 491	13,0	27 810	5,6	126 681	18,1
3 000 - 3 999	286 554	24,0	92 542	18,8	194 012	27,8
4 000 - 4 999	239 951	20,1	95 969	19,5	143 982	20,6
5 000 - 7 499	275 425	23,1	144 995	29,4	130 430	18,7
7 500 - 9 999	97 828	8,2	61 832	12,5	35 995	5,2
10 000 - 14 999	50 940	4,3	35 129	7,1	15 811	2,3
15 000	15 208	1,3	12 232	2,5	2 976	0,4
Pensión media Fmk/mes	5 005		5 954		4 336	

Fuente: Instituto Central de Seguros de Pensiones, Anuario Estadístico de Jubilados de la Institución del Seguro Social de Finlandia.

El cuadro abarca a todos los que reciben pensiones de empleo o nacionales o ambas a la vez. No se incluyen las pensiones por hijos.

40. Subsidios de desempleo relacionados con los ingresos,
por monto y sexo, 1995

Subsidio diario Fmk/día	Todos		Hombres		Mujeres	
	Cantidad	Porcen- taje	Cantidad	Porcen- taje	Cantidad	Porcen- taje
- - 19,99	7 436	1,6	2 464	1,1	4 972	2,0
20,00 - 39,99	6 457	1,4	1 359	0,6	5 098	2,1
40,00 - 59,99	6 475	1,4	1 409	0,6	5 066	2,0
60,00 - 79,99	6 449	1,4	1 579	0,7	4 870	2,0
80,00 - 99,99	6 085	1,3	1 566	0,7	4 519	1,8
100,00 - 119,99	7 165	1,5	1 914	0,9	5 251	2,1
120,00 - 139,99	10 636	2,3	3 503	1,6	7 133	2,9
140,00 - 159,99	32 296	6,9	12 320	5,6	19 976	8,0
160,00 - 179,99	48 702	10,4	18 713	8,5	29 989	12,1
180,00 - 199,99	62 497	13,3	22 743	10,3	39 754	16,0
200,00 - 219,99	69 771	14,9	26 549	12,1	43 222	17,4
220,00 - 239,99	60 371	12,9	26 995	12,3	33 376	13,4
240,00 - 259,99	45 899	9,8	25 090	11,4	20 809	8,4
260,00 - 279,99	34 644	7,4	22 871	10,4	11 773	4,7
280,00 - 299,99	25 820	5,5	19 433	8,8	6 387	2,6
300,00 - 319,99	17 583	3,8	14 151	6,4	3 432	1,4
320,00 - 339,99	10 004	2,1	8 440	3,8	1 564	0,6
340,00 - 359,99	4 707	1,0	4 113	1,9	594	0,2
360,00 - 379,99	2 255	0,5	2 045	0,9	210	0,1
380,00 - 399,99	1 148	0,2	1 040	0,5	108	0,0
400,00 - 419,99	707	0,2	658	0,3	49	0,0
420,00 - 439,99	345	0,1	311	0,1	34	0,0
440,00 - 459,99	232	0,0	214	0,1	18	0,0
460,00 - 479,99	164	0,0	151	0,1	13	0,0
480,00 - 499,99	96	0,0	93	0,0	3	0,0
500,00 - 519,99	52	0,0	51	0,0	1	0,0
520,00 - 539,99	51	0,0	50	0,0	1	0,0
540,00 - 559,99	28	0,0	26	0,0	2	0,0
560,00 - 579,99	29	0,0	27	0,0	2	0,0
580,00 - 599,99	20	0,0	19	0,0	1	0,0
600,00 -	44	0,0	41	0,0	3	0,0
Total	468 168	100,0	219 938	100,0	248 230	100,0

Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Salud.

Anexo V

EL PROYECTO MÓVIL DE JYVÄSSEUTU — LA ASOCIACIÓN
FINLANDESA DE SALUD MENTAL

Tratamiento modelo para hombres culpables
de violencia en el hogar

El proyecto Móvil de Jyvässeutu ofrece en Finlandia un nuevo modelo de tratamiento de hombres culpables de actos de violencia en el hogar.

Los servicios actuales tropiezan con dificultades para hacer frente a la violencia doméstica. En particular, ha resultado difícil motivar a los hombres violentos para que recurran a los servicios suministrados por una organización de apoyo cuyo personal se compone básicamente de mujeres. No hay servicios especiales destinados específicamente a los hombres.

El Centro de Apoyo Móvil de Jyväskylä, en Finlandia central, presta servicios de gestión de crisis durante las 24 horas del día. Esto posibilita una nueva intervención rápida en los casos de violencia en el hogar, así como el ofrecimiento de incentivos para el tratamiento mientras la situación aún es crítica. El propósito consiste en utilizar en esa labor los servicios gubernamentales voluntarios existentes. El Centro de Apoyo Móvil cuenta con la cooperación de la policía, el Departamento de Psicología de la Universidad de Jyväskylä, el Centro de Rehabilitación de Jyväskylä y la administración del condado de Jyväskylä.

Aplicación del tratamiento modelo

El Centro de Apoyo Móvil tiene a su cargo la planificación y coordinación de los trabajos prácticos. El Centro puede suministrar a los hombres violentos una persona de apoyo masculino para ayudarles a seguir un tratamiento y participar en grupos de terapia en la Clínica de Enseñanza e Investigaciones Psicoterapéuticas de la Universidad de Jyväskylä. Los servicios de una persona de apoyo masculino forma parte integral del tratamiento modelo. La Clínica de "Alternativa a la violencia" de Oslo, Noruega, por ejemplo, tiene una experiencia valiosa en ese aspecto. Una diferencia entre el proyecto de Jyväskylä y el de Oslo radica en la cooperación estrecha con la policía y la fiscalía: si los hombres participan en grupos de terapia, el fiscal puede abstenerse de acusarles de violencia doméstica o tener en cuenta su participación en el tratamiento como circunstancia atenuante.

Mediante su cooperación con la policía y el Centro de Rehabilitación de Jyväskylä, el Centro Móvil fomenta la creación de grupos de terapia. Con frecuencia, la policía interviene en los casos de violencia doméstica poniendo al hombre bajo custodia. En consecuencia, es posible que personas de apoyo masculino pertenecientes al Centro de Apoyo Móvil se reúnan con el paciente inmediatamente después de los hechos, cuando la motivación para buscar tratamiento todavía sea fuerte. El Centro de Rehabilitación de Jyväskylä ofrece tratamiento a los que tengan problemas con sustancias intoxicantes; una de las dificultades con que a menudo tropiezan es la violencia doméstica. Además, la participación del Centro de Rehabilitación en el tratamiento modelo abre la

posibilidad de tratar al paciente con problemas relacionados con intoxicantes en el momento necesario.

La labor del Centro de Apoyo Móvil de Jyväskylä forma parte de un proyecto nacional Móvil que ha sido organizado por la Sociedad Finlandesa de Salud Mental y la Asociación AA. El proyecto está financiado por la Asociación de Máquinas de Juego, las autoridades laborales y, en el caso de la zona de Jyväskylä, por la ciudad de Jyväskylä, la municipalidad rural de Jyväskylä y las municipalidades de Maurame y Laukaa. El objetivo del proyecto es prestar servicios en situaciones de crisis, elaborar nuevos criterios para su utilización en esa labor y ofrecer empleo y capacitación a la gente que trabaja en los servicios de bienestar social y atención de la salud.

La mayor parte de los recursos necesarios para el tratamiento modelo se canalizan por conducto del proyecto Móvil. El papel de ese proyecto en el tratamiento de pacientes, la coordinación de la labor de cooperación y planificación y capacitación de trabajadores es indispensable para aplicar con éxito el tratamiento modelo. También reviste particular importancia que la localidad pueda ofrecer cuando menos un lugar que, durante las 24 horas del día y los 7 días de la semana, pueda evaluar situaciones de violencia doméstica e intervenir de inmediato a solicitud de los interesados.

La violencia en el hogar sigue siendo un tema tabú en la sociedad finlandesa. Por lo tanto, los culpables de esa violencia, así como sus víctimas y otras personas afectadas por ella necesitan un lugar en que puedan buscar ayuda en todas las situaciones de la vida, en forma anónima y con prescindencia de su edad, sexo y estado de intoxicación. También es importante que, en medio de incidentes de crisis agudas, los pacientes no necesiten diagnosticarse su situación y buscar un lugar donde puedan obtener ayuda.

La experiencia adquirida por el proyecto Móvil indica que el paciente que hace frente a la violencia doméstica se ve con frecuencia ante una situación tan difícil que, al contactar con el Centro, no siempre está en condiciones de admitir que la violencia es el motivo de ese contacto. Casi siempre, la motivación real del contacto no se manifiesta sino más tarde, durante la evaluación "suave" de la situación general.

Habida cuenta de esas dificultades para admitir el problema, el Centro debe estar en condiciones de ofrecer sus servicios sin exigir una cita o pedir al paciente que explique por qué se ha puesto en contacto con el Centro. Basta con que el paciente quiera acudir al Centro o llame por teléfono o solicite una visita domiciliaria, sin necesidad de más explicaciones. Lo que importa es que se establezca un contacto con el paciente y que los trabajos consiguientes puedan empezar. El Centro Móvil es un servicio de "umbral bajo", indicado por el hecho de que gestiona de 50 a 60 contactos por mes en relación con la violencia doméstica.

El contenido del tratamiento modelo y la división de trabajo

La violencia en el hogar es un problema generalizado que afecta a muchas redes de autoridades gubernamentales y servicios voluntarios de distinto orden. De resultados de ello, el tratamiento modelo del proyecto Móvil de Jyväskylä hace

hincapié en la necesidad de una cooperación fluida entre los distintos componentes. El tratamiento modelo comprende la división de trabajo siguiente.

La policía

En situaciones graves de violencia doméstica, la policía tiene la obligación de intervenir y, en caso necesario, puede pedir que el personal del Centro de Móvil le acompañe para asistir a los responsables del abuso, a sus víctimas y a otras personas afectadas. Si hace falta poner bajo custodia al culpable, la policía le informará de la labor que cumple el grupo de "Alternativa a la violencia" y le sugerirá que se ponga en contacto con el Centro Móvil. Según sea el caso, tal vez se pueda entrevistar al paciente mientras se encuentre bajo custodia o esté siendo interrogado por la policía. El contacto con el paciente se establece lo antes posible después de ocurrido el incidente violento, a más tardar dentro del plazo de 48 horas. La idea básica para ello es la necesidad de intervención inmediata y la responsabilidad del culpable puesto que de acuerdo con la experiencia, ese procedimiento motiva a las personas que han cometido abusos a recibir tratamiento y continuarlo.

El Centro de Apoyo Móvil

El Centro de Apoyo Móvil tiene a su cargo la planificación del tratamiento modelo y la coordinación y, en cooperación con la policía y el Centro de Rehabilitación de Jyväskylä, organiza el grupo de terapia. Otros servicios de bienestar social y atención de la salud pueden igualmente aconsejar a los hombres a unirse al grupo de "Alternativa a la violencia". Además, los hombres pueden acudir al grupo por iniciativa propia.

Mientras esperan unirse al grupo y empezar el tratamiento, los hombres convienen en realizar visitas al Centro de Apoyo Móvil para un período de evaluación. El propósito de esas visitas es mantener la motivación y evaluar la situación del paciente. La labor del Centro Móvil subraya la importancia del período de evaluación, que constituye una parte fundamental del tratamiento de los hombres. Durante ese período, no sólo se evalúa la situación del paciente, sino que, como un nuevo propósito, se trata de que el paciente entienda que su comportamiento violento es un problema. El período de evaluación apunta a generar adhesión al tratamiento. El personal es activo y franco durante ese período. El propósito es averiguar por qué el paciente ha decidido ponerse en contacto con el Centro en esa ocasión concreta, cuál considera que es su problema y cómo explica su comportamiento violento. Además, el Centro ofrece un lugar neutral para la visita de otros familiares y partes interesadas. Los pacientes pueden regresar al Centro a cualquier hora del día.

La Clínica de Enseñanza e Investigaciones Psicoterapéuticas de la Universidad de Jyväskylä

La Clínica tiene a su cargo el tratamiento terapéutico de los hombres. Se eligen ocho hombres para formar un grupo, que es dirigido por dos terapeutas varones calificados. Antes de que el grupo empiece a reunirse, los terapeutas entrevistan a los hombres que han pedido unirse al grupo y evalúan su motivación para buscar tratamiento. El tratamiento se ofrece como terapia de grupo y la composición de los grupos se mantiene sin variación durante todo el período terapéutico. El tratamiento consta de 15 sesiones de grupo.

La Clínica también lleva a cabo investigaciones: todas las sesiones se graban en videocinta para ser analizadas más adelante. Otro de los propósitos es estudiar los efectos del tratamiento en los familiares del paciente y evaluar cómo se maneja éste una vez terminado el tratamiento.

El Centro de Rehabilitación de la ciudad de Jyväskylä

El Centro de Rehabilitación es responsable, cuando proceda, de la evaluación y tratamiento de los problemas de los hombres relacionados con sustancias intoxicantes, y les alienta a participar en el período de evaluación del Centro de Apoyo Móvil.

Fiscales

Los fiscales trabajan en colaboración estrecha con la policía y el Centro de Apoyo Móvil y deciden si han de formular o no cargos contra los hombres acusados de violencia doméstica, según su predisposición y motivación para participar en la terapia de "Alternativa a la violencia". Se evalúa cada caso detalladamente y se supervisa la participación a fin de evitar que el sistema no sea objeto de abusos.

Durante 1996, el Centro ha trabajado en la forma descrita. Para 1997, el objetivo es desarrollar nuevas formas de trabajar con los hombres violentos. La experiencia ha demostrado que, para que el modelo actual sea provechoso a largo plazo como forma de tratamiento eficaz, orientado hacia objetivos, de los hombres culpables de violencia en el hogar, debe prestarse mayor atención al aumento de la eficacia de la labor con hombres violentos. También es de suma importancia extender el alcance de las investigaciones a las víctimas y otras personas afectadas por la violencia doméstica, así como a sus familiares y círculos sociales, a fin de obtener más información acerca de los delicados problemas que están en juego. La experiencia adquirida en el tratamiento de los hombres ha sido alentadora.

Cooperación con la Clínica de Psicoterapia durante 1997

La utilización de los servicios de un terapeuta de tiempo completo - y las oportunidades de cooperación que trae aparejadas - abarca los siguientes sectores y servicios destinados a asistir a los hombres violentos, sus víctimas y otras personas afectadas por la violencia doméstica:

- Grupo de terapia para hombres
- Grupo de terapia para víctimas, en caso necesario
- Grupos de terapia para otras personas afectadas por la violencia doméstica, en caso necesario (niños, por ejemplo)
- Terapia individual para los miembros de esos grupos
- Posible trabajo inicial con parejas y familias
- Proyectos de investigación

- Personal adicional (en combinación con el adiestramiento práctico de estudiantes de psicología)
- Identificación temprana de posibles crisis psicopáticas relacionadas con situaciones de violencia en el hogar
- Activación de círculos sociales
- Capacitación de policías y profesionales en materia de servicios de atención de la salud y el bienestar social

El terapeuta participará en los períodos de evaluación junto con el personal del Centro Móvil. Los trabajos tendrán un enfoque activo para asegurar al máximo la continuidad del tratamiento.
