

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/FIN/3
11 February 1997
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على
التمييز ضد المرأة

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

التقارير الدورية الثالثة المقدمة من الدول الأطراف

فنلندا*

* استنسخت هذه الوثيقة كما وردت.

للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة فنلندا، انظر CEDAW/C/5/Add.56 و Add.56/Amend.1؛ وللإطلاع على وقائع نظر اللجنة فيه، انظر CEDAW/C/SR.141 و 142 و 145، والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الرابعة والأربعون، الملحق رقم ٢٨ (A/44/38)، الفقرات ٢١٣-٢١٥. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة فنلندا، انظر CEDAW/C/FIN/2؛ وللإطلاع على وقائع نظر اللجنة فيه، انظر CEDAW/C/SR.272، والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخمسون، الملحق رقم ٢٨ (A/50/38)، الفقرات ٣٤٦-٣٩٧.



مقدمة

يغطي التقرير الدوري الثالث عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الفترة من عام ١٩٩٢ حتى نهاية ١٩٩٦. وبما أن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة نظرت في التقرير الدوري الثاني الذي يسبق هذا في شهر كانون الثاني/يناير ١٩٩٥، فإن التقرير الثالث يركز على التطور الذي حدث منذ بداية عام ١٩٩٥.

وقد أشرفت وزارة الخارجية على إعداد هذا التقرير. وجرى العمل فيه بتعاون وثيق مع الوزارات ذات الصلة. وطلب إلى جميع الوزارات تقديم بيانات كتابية. وقام بصياغة التقرير فريق عامل يتألف من ممثلين عن كل من وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، ومكتب أمين المظالم المعني بالمساواة، ووزارة العدل، ووزارة الداخلية، ووزارة المالية، ووزارة العمل، ووزارة التجارة والصناعة، ووزارة الزراعة والحراجة، ووزارة البيئة. وطلبت وزارة الخارجية بيانات كتابية أيضا من المنظمات غير الحكومية ومنظمات سوق العمل الرئيسية. ونظمت بالإضافة إلى ذلك في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ جلسة استماع للمنظمات غير الحكومية ومنظمات سوق العمل. ومن ثم أتيحت لهذه المنظمات غير الحكومية فرصة لإبداء آرائها وتعليقاتها على مشروع التقرير.

وقد أولت وزارة الخارجية أيضا اهتماما خاصا للاقتراحات والتوصيات التي أبدتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على التقرير الثاني المقدم من فنلندا.

وسينشر التقرير الدوري الثالث باللغتين الانكليزية والفنلندية.

المحتويات

الصفحة	
٧	المادة ٢
٧	١ - الإصلاح المتعلق بالحقوق الأساسية
٨	٢ - قانون المساواة
١٠	٣ - قانون العقوبات
١٠	٤ - دليل الحماية القانونية
١١	٥ - إعلام الجمهور عن حقوق الإنسان
١١	المادة ٣
١١	١ - إعداد برنامج وطني لتحقيق المساواة
١٢	المادة ٤
١٢	١ - تحديد الحصص في قانون المساواة
١٣	المادة ٥
١٣	١ - العنف ضد المرأة
١٣	١-١ التدابير التشريعية لمنع العنف ضد المرأة
١٤	٢-١ التشريع المقترح المتعلق بالأمر الزجري ("حظر الزيارة")
١٤	٣-١ تقديم الدعم لضحايا العنف
١٤	٤-١ العنف المنزلي
١٥	٥-١ المنظمات التي تساعد النساء والأطفال الذين هم ضحايا للعنف
١٦	٦-١ العنف الموجه ضد المرأة في مكان العمل
١٦	٢ - فئات الأقليات
١٦	١-٢ المهاجرات
١٨	٢-٢ النساء الصاميات
١٩	٣-٢ نساء الفجر
٢٠	٣ - المعوقات
٢٢	٤ - تعزيز المساواة في مجال الإعلام
٢٤	٥ - الإعلان التمييزي
٢٥	٦ - المسؤولية المشتركة للرجل والمرأة تجاه الأسرة
٢٥	١-٦ الجمع بين العمل والحياة الأسرية
٢٦	٢-٦ تأثير الزواج العرفي والزواج وولادة الأطفال على استغلال الرجل والمرأة للوقت

المحتويات (تابع)

الصفحة

٢٦	الاعمال المنزلية التي لا يتقاضى عنها أجر	٢-٦
٢٧	إجازة الأبوة وإجازة الأبوين	٤-٦
٢٨	المادة ٦	
٢٨	١ - منع استغلال المرأة تجارياً	
٢٨	١-١ الفريق العامل المعني بالأجرام	
٢٩	٢-١ اللجنة المعنية بالأعمال التجارية المرتبطة بالجنس والدعارة	
٣٠	٣-١ فريق الخبراء المعني بالدعارة الذي أنشأه مركز البحث والتطوير القومي للرعاية الاجتماعية والصحية	
٣٠	٢ - تدابير بهدف إنهاء الإعلان عن وظائف في قطاع الأعمال التجارية القائمة على الجنس	
٣٢	٣ - اقتراح بإصلاح التشريع المتعلق بالجرائم الجنسية	
٣٢	المادة ٧	
٣٢	١ - الحق في التصويت	
٣٤	٢ - تكوين الحكومة	
٣٤	٣ - قانون الموظفين المدنيين العموميين	
٣٤	١-٢ سياسة موظفي الدولة	
٣٥	٢-٢ موظفو الرتب العليا	
٣٥	٤ - الخدمة العسكرية التطوعية والمناصب العسكرية، وخدمة حرس الحدود	
٣٦	٥ - تقرير لجنة المنظمات النسائية	
٣٦	١-٥ الأنشطة الدولية للمنظمات النسائية	
٣٨	٢-٥ التمويل الممنوح للمنظمات النسائية	
٣٨	المادة ٨	
٣٨	١ - التمييزات الدولية	
٣٩	المادة ٩	
٣٩	المادة ١٠	
٣٩	١ - التشجيع على المساواة في حياة العمل في سائر سياسات القوة العاملة	
٤٠	٢ - الاختلافات القائمة على نوع الجنس في التعليم	
٤٢	٣ - التدابير المتعلقة بالرياضة وسياسة الشباب	
٤٤	٤ - الدراسات المتعلقة بالمرأة	
٤٦	٥ - تدريب الخبراء الاستشاريين في مجال المساواة	

المحتويات (تابع)

الصفحة		
٤٦		المادة ١١
٤٦	 القضاء على التمييز في الحياة المهنية	١ -
٤٨	 تعزيز المساواة في الحياة المهنية	١-١
٤٨	 المضايقة الجنسية	٢-١
٤٩	 العمالة غير العادية	٢ -
٥٠	 المرأة المهاجرة في سوق العمل	٣ -
٥١	 خدمات القوى العاملة الموجهة الى السكان الفجر والصاميين	٤ -
٥١	 تأهيل المعوقين	٥ -
٥٢	 تعيين المرأة في المناصب العسكرية في سلاح حرس الحدود	٦ -
٥٢	 نظم الاتفاق الجماعي	٧ -
٥٣	 نظام الدولة للأجور	٨ -
٥٤	 الكساد والبطالة	٩ -
٥٥	 البطالة بين النساء في عام ١٩٩٥	٩-١
٥٦	 التدابير التي اتخذتها إدارة العمل لخفض معدل البطالة بين النساء	٩-٢
٥٨	 الضمان الاجتماعي	١٠ -
٥٨	 التأمين ضد البطالة	١٠-١
٥٩	 تطور الهيكل السكاني والتغيرات السكانية ذات الصلة	١٠-٢
٥٩	 الموظفون المسنون	١٠-٢-١
٦١	 استحقاقات المعاشات التقاعدية	١٠-٢-٢
٦١	 خدمات الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية	١٠-٣
٦٢	 آثار الانكماش الاقتصادي في الضمان الاجتماعي	١٠-٤
٦٤	 الرعاية النهارية للأطفال	١١ -
٦٤	 توفير حماية خاصة للموظفات الحوامل	١٢ -
٦٥		المادة ١٢
٦٥	 تعزيز الصحة	١ -
٦٨	 الرعاية الصحية خلال الحمل وبعده	٢ -
٦٩	 تنظيم الأسرة وعمليات الاجهاض	٣ -
٧٠	 الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي	٤ -
٧٠	 الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية	٤-١
٧١	 الأمراض الأخرى التي تنتقل بالاتصال الجنسي	٤-٢

المحتويات (تابع)

الصفحة

٧١		المادة ١٣
٧١	 دعم مباشرات الأعمال الحرة	١ -
٧٢	 ١-١ دعم مباشرات الأعمال الحرة عن طريق برامج التنمية الإقليمية الفنلندية	
٧٢	 ٢-١ دعم مباشرات الأعمال الحرة عن طريق الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي	
٧٧	 مشاركة المرأة في تنفيذ البرامج الإقليمية الممولة من البرامج الوطنية للتنمية الإقليمية ومن الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي	٢ -
٧٧	 الأنشطة الثقافية	٣ -
٧٨	 ١-٣ المركز المالي للخدمات	
٧٩		المادة ١٤
٧٩	 تنمية المناطق الريفية	١ -
٧٩	 دورات للمرأة الريفية عن مباشرة الأعمال الحرة	٢ -
٧٩	 أنشطة الفريق العامل النسائي للتنمية الريفية	٣ -
٨٠	 الزراعة	٤ -
٨٢	 الإخراج	٥ -
٨٢	 مشاركة النساء في أنشطة المنظمات الزراعية وأنشطة منظمات الإخراج	٦ -
٨٢	 التخطيط المجتمعي	٧ -
٨٤	 خدمات النقل العام	٨ -
٨٥		المادة ١٥
٨٥		المادة ١٦
٨٥	 التفهيمات التي طرأت على الهياكل الأسرية	١ -
٨٦	 التحقق من الأبوة	٢ -
٨٧	 الاتفاق بشأن حضانة طفل	٣ -
٨٧	 تعديل تشريع الأسرة والميراث	٤ -

مرفقات التقرير

٨٨	 مجلس المساواة	الأول -
٩٤	 المجلس الاستشاري لشؤون الفجر	الثاني -
٩٥	 وقائع قضيتين طبق فيهما قانون المساواة	الثالث -
٩٧	 الجداول والرسوم البيانية	الرابع -
١٢٩	 الجداول والرسوم البيانية	الخامس -

المادة ٢

١ - الإصلاح المتعلق بالحقوق الأساسية

لقد أدرج في القانون الدستوري الفنلندي، المادة الفرعية ٣ من المادة ٥، المبدأ الأساسي المتمثل في المساواة بين المرأة والرجل، الذي ورد في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ونقحت بمقتضى القانون ٩٥/٩٦٩، الذي بدأ سريانه في ١ آب/أغسطس ١٩٩٥، جميع الأحكام الواردة في القانون الدستوري فيما يتعلق بالحقوق الأساسية.

وأدى هذا الإصلاح إلى تحديث منظومة الحقوق الأساسية في فنلندا. ولا تنطبق الحقوق الأساسية الآن على المواطنين الفنلنديين وحدهم بل على جميع الأشخاص الخاضعين لسلطة فنلندا.

وقد تم توسيع نطاق الحقوق الواردة في الدستور وتحديثها بما يتماشى مع الاتفاقات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان. وبالتالي فإن أحكام الدستور الجديدة توسع نطاق الحماية القانونية للفرد إلى أبعد من الحقوق المدنية والسياسية التقليدية بحيث تشمل حقوقاً جديدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية. أما الحقوق المتعلقة بالبيئة وضمانات المحاكمة العادلة والإدارة العامة السليمة فهي حقوق أساسية جديدة تماماً في الدستور.

ونصوص الأحكام الجديدة المتعلقة بالحقوق الأساسية أكثر تفصيلاً من ذي قبل. فقد كان أحد الأغراض الأساسية للإصلاح على أي حال أن تصبح الحقوق الأساسية أكثر قابلية للتطبيق المباشر في المحاكم وأمام غيرها من السلطات. وينص الإصلاح على أن أمين المظالم البرلماني ومستشار العدل في مجلس الدولة هما اللذان يشرفان على أعمال الحقوق الأساسية وحقوق الإنسان الدولية.

ووفقاً للمادة الفرعية ٤ من المادة ٥ من الفصل الثاني للقانون الدستوري يتم تعزيز المساواة بين الجنسين في الأنشطة الاجتماعية وفي حياة العمل. ويمكن تحقيق هذا بصفة خاصة عند تحديد الأجور وغير ذلك من شروط الخدمة. وأشار مشروع القانون الذي أعدته الحكومة إشارة واضحة إلى الفقرة ألف من المادة ٢ من الاتفاقية، التي تنص على تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الدساتير الوطنية.

"تعزز المساواة بين الجنسين في الأنشطة الاجتماعية وفي حياة العمل، ولا سيما لدى تحديد الأجر وغير ذلك من شروط الخدمة، على نحو يحدده قانون برلماني بمزيد من الدقة".
(المادة ٥، المادة الفرعية ٤)

وتقرر المادة الفرعية ١ من هذه المادة أن جميع الأشخاص متساوون أمام القانون، ووفقاً للمادة الفرعية ٢، لا يمنح أي شخص مركزاً مختلفاً، دون سبب مقبول كأن يكون على أساس الجنس مثلاً. ويسمح

هذا الحكم، وفقا للديباجة، بالقيام بأي عمل إيجابي يلزم القيام به، كاتخاذ الإجراءات على سبيل المثال لتحسين مركز المرأة وظروفها بغية تحقيق المساواة الفعلية.

"جميع الأشخاص متساوون أمام القانون".

"لا يمنع أحد، دون سبب مقبول، مركزا مختلفا على أساس الجنس أو العمر أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو الرأي أو الحالة الصحية أو العجز أو لأي سبب آخر يتصل بشخصه".
(المادة ٥، المادتان الفرعيتان ١ و ٢)

واستكمل القانون الدستوري بالمثل بعدة حقوق أساسية أخرى ذات أهمية خاصة لدى السعي للنهوض بمركز المرأة. ويشير هذا بصفة خاصة إلى الأحكام المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية. ومن بين الحقوق الاجتماعية الجديدة الواردة في القانون الدستوري أحكام الإعاشة الضرورية وأمن المعيشة الأساسية والسكن. ومن الأحكام الجديدة أيضا أن من واجب السلطة العامة تأمين خدمات الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية لجميع الأفراد بالقدر الكافي ودعم الأشخاص الذين يعهد إليهم برعاية الأطفال (المادة ١٥ ألف).

وتنص المادة ١٦ ألف من الفصل الثاني من القانون الدستوري على أن من واجب السلطات العامة كفالة أعمال الحقوق الأساسية وحقوق الإنسان المقررة دوليا.

٢ - قانون المساواة

بدأ نفاذ تعديل قانون المساواة في ١ آذار/ مارس ١٩٩٥ (٩٥/٢٠٦). وتحدد في التعديل بمزيد من التفصيل التزام السلطات ورب العمل على السواء بتعزيز المساواة بين الجنسين. وأن يتم تعزيز المساواة بطريقة هادفة ومنهجية. وقررت إضافة للقانون أن على رب العمل التزاما بتسهيل التوفيق بين حياة العمل والحياة الأسرية لكل من الرجل والمرأة، وكفالة عدم تعرض الموظف قدر الإمكان للمضايقة الجنسية أو الاعتداء الجنسي. وطُلب إلى أرباب الأعمال الذين يستخدمون ٣٠ موظفا فأكثر إدراج تدابير بصورة منتظمة للتعبيل بتحقيق المساواة (التخطيط للمساواة) في خططهم السنوية المتعلقة بالموظفين والتدريب أو ببرنامج العمل لتوفير الحماية للعمال.

وحدد الإصلاح أيضا محظورات التمييز. والتمييز غير المباشر محظور بصفة خاصة في المادة ٧ من القانون. كما عزز الإصلاح وسائل الانتصاف القانونية. وامتد نطاق التزام أرباب العمل بتفسير إجراءاتهم ليشمل جميع حالات التمييز في العمل والأسس التي تحدد بموجبها أجور الموظفين وغير ذلك من المعلومات المتعلقة بهم أو بهن حيثما يوجد اشتباه في حدوث تمييز في الأجور. وسُنّت أيضا أحكام بشأن حق الممثل النقابي للموظفين في الحصول على معلومات عن أجر أو شروط خدمة موظف آخر أو

مجموعة من الموظفين حيثما يشتبه في حدوث تمييز في الأجور. بيد أن المعلومات المتعلقة بفرادى الموظفين لا تتاح بحكم القانون إلا رهنا بموافقة الشخص ذاته.

وبالإضافة إلى ذلك زاد إصلاح القانون مبلغ التعويض الذي يترتب دفعه على التمييز فصارت قيمة التعويض ١٥ ٠٠٠ ماركا فنلندي بحد أدنى و ٥٠ ٠٠٠ ماركا فنلندي بحد أقصى. ويراعى في تحديد مبلغ التعويض طبيعة التمييز ومداه والمدة التي استغرقها. فإذا رُئي مبرر لتجاوز الحد الأقصى للتعويض - مع أخذ نوع التمييز والظروف التي حدث فيها بعين الاعتبار - أمكن زيادته، بحيث لا يتعدى ١٠٠ ٠٠٠ ماركا فنلندي. ويمكن أيضا في بعض الحالات تخفيض قيمة التعويض أو الإعفاء من الالتزام بدفعه. وليس لهذا التعويض وفقا للتشريع الفنلندي صفة التعويض عن الخسائر، كما أنه ليس من الشروط المسبقة للحصول على التعويض تكبد الشخص الذي يعاني من التمييز لخسارة مالية بالفعل. ويمكن لمن يتعرض للتمييز أن يطالب إضافة إلى هذا التعويض بتعويض عن الخسارة المالية المتكبدة استنادا إلى قانون التعويض أو تشريع آخر. ومن ثم فإن الحصول على تعويضات أخرى لا يجوز أن يترتب على أن التعويض لم يغط الخسارة المالية المتكبدة.

وقد تعرض التقريران السابقان للذان قدمتهما فنلندا بالوصف للأنشطة التي يقوم بها أمين المظالم المعني بالمساواة. وفي عام ١٩٩٥ تلقى أمين المظالم المعني بالمساواة ٢٠٣ شكوى. وبلغ عدد الشكاوى ١٥٩ بحلول نهاية تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦. وتتعلق أغلب الشكاوى بحالات مختلفة في العمل، كالادعاء بالتمييز مثلاً لدى شغل وظيفة أو في تحديد المرتبات أو إنهاء عقد.

وفي عام ١٩٩٥ بلغت نسبة أصحاب الشكاوى ٦٧ في المائة من النساء و ٢٢ في المائة من الرجال، في حين بلغت النسبتان المناظرتان ٥٨ في المائة و ٣١ في المائة في عام ١٩٩٦. ويمكن بموجب قانون المساواة رفع دعوى أمام المحاكم في الشكاوى المتعلقة بالاشتباه في حدوث تمييز ويمكن الحكم لضحية التمييز بالتعويض الذي بلغت قيمته حتى الآن ٢٢ ٠٠٠ ماركا فنلندي أو أكثر. وفي حزيران/يونيه ١٩٩٦، أصدرت محكمة إقليم هلسنكي حكماً على أحد أرباب العمل الحكوميين بدفع تعويض قدره ١٠٠ ٠٠٠ ماركا فنلندي، وهو أقصى مبلغ تعويض يمكن الحكم به في قضية للتمييز بموجب قانون المساواة. وقد طُعن في هذا القرار أمام محكمة الاستئناف. (ويتضمن المرفق الثالث وصفا لقضيتين طُبِّقَ فيهما قانون المساواة).

وسيلزم تعديل قانون المساواة في ضوء التعديلات التي أجريت على التوجيه الصادر من الاتحاد الأوروبي بشأن برامج الضمان الاجتماعي في حياة العمل. ولن يكون الاختلاف في سن التقاعد للنساء والرجال ممكناً متى بدأ سريان الإصلاح.

ويتعلق التعديل من الوجهة العملية بالقطاع المصرفي، حيث أغلب الموظفين من النساء وبفرادى أماكن العمل التي طبقت نظماً إضافية للمعاشات التقاعدية. وقد كان التعديل موضوعاً لمناقشات كثيرة، حيث أن أحد البدائل يقضي برفع سن التقاعد الأدنى للمرأة لينظر سن تقاعد الرجل.

٣ - قانون العقوبات

يجري الآن إصلاح قانون العقوبات الفنلندي برمته. وبدأ سريان الجزء الثاني من الإصلاح في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ (٩٥/٥٧٨). وأدرج تحريم التمييز في المادة ٩ من الفصل ١١ من قانون العقوبات. ويحظر النص التمييز، مثلاً، على أساس الجنس في أنشطة العمل التجاري، أو في ممارسة مهنة من المهن، أو في الخدمة العامة، أو في ممارسة سلطة رسمية أو غير ذلك من الوظائف العامة، أو في الترتيب لمناسبة عامة أو اجتماع عام.

"يعاقب بالفرامة أو السجن لمدة أقصاها ستة أشهر لارتكاب جريمة التمييز كل من قام على أساس العرق، أو الأصل القومي أو الإثني أو اللون أو اللغة أو الجنس أو العمر أو الروابط العائلية أو التفضيلات الجنسية أو الحالة الصحية أو الدينية أو الرأي أو الأنشطة السياسية أو المهنية، أو أي سبب مماثل آخر، خلال مزاولته أنشطة العمل التجاري أو ممارسته مهنة أو خدمة عامة، أو ممارسته سلطة رسمية أو غير ذلك من الوظائف العامة، أو في إجراء ترتيبات لمناسبة عامة أو اجتماع عام، ودون سبب مقبول، بأي مما يلي:

(١) رفض خدمة شخص آخر وفقاً للشروط المقبولة عموماً،

أو

(٢) رفض السماح لشخص آخر بحضور مناسبة أو اجتماع أو إخراج هذا الشخص من مناسبة

أو اجتماع،

أو

(٣) وضع شخص آخر في موقف غير مساو أو في موقف أسوأ بدرجة كبيرة بالنسبة للآخرين،

وذلك ما لم يتقرر المعاقبة على هذا الفعل بوصفه تمييزاً في حياة العمل".

وفيما يتصل بإصلاح قانون العقوبات أضيف إلى القانون نص بشأن التمييز في حياة العمل (قانون العقوبات، الفصل ٤٧، المادة ٣). وقد تناولت الفقرة ١ من المادة ١١ التمييز في حياة العمل بمزيد من التفصيل.

٤ - دليل الحماية القانونية

أصدرت وزارة العدل في خريف ١٩٩٦ دليلاً يهدف لتزويد جميع المواطنين بمعلومات عن نظام الحماية القانونية الفنلندي. ويتضمن الدليل أمثلة عملية على كيفية تأمين حقوق الشخص في فروع القضاء

المختلفة. كما يتضمن جزءاً عن قانون الأسرة يرد فيه شرح، على سبيل المثال، لمختلف النتائج القانونية المترتبة على الزواج والزواج العرفي. ويوجد فيه المواطنون المشورة عن كيفية السعي للحصول على الحماية القانونية من اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان.

٥ - إعلام الجمهور عن حقوق الإنسان

نشرت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في كتاب تشريعات فنلندا الذي يطلق عليه "Suomen laki I". ويتضمن هذا الكتاب القوانين والمراسيم الرئيسية السارية في فنلندا. ويرتفع إصداره باتفاق بين دولة فنلندا ونقابة المحامين الفنلنديين. وقد نشر نص الاتفاقية أيضاً في كتيب مستقل باللغات الفنلندية والسويدية والانكليزية ضمن مجموعة منشورات لوزارة الخارجية.

وتصدر التقارير الدورية المقدمة من فنلندا إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة دائماً باللغتين الفنلندية والانكليزية. وأثناء إعداد هذا التقرير أتيحت الفرصة لمختلف المنظمات غير الحكومية لإبداء تعليقاتها على تنفيذ الاتفاقية على الصعيد الوطني وعلى محتوى التقرير الدوري.

وتدرس حقوق الإنسان في المدارس الشاملة والمدارس الثانوية بوصفها جزءاً من المنهج الدراسي وعلى هيئة مشاريع مختلفة. فعلى سبيل المثال يتألف منهج المدرسة الشاملة من تسعة مواضيع، يتمثل أحدها في تعريف الطلاب بالقضايا الدولية، التي تشمل أيضاً حقوق الإنسان. ويمكن إدماج المواضيع المختلفة في المواد التي تدرسها المدرسة كالتاريخ والتربية الوطنية، أو تقديمها منفصلة، في يوم الأمم المتحدة مثلاً.

وتشكل المسائل المرتبطة بحقوق الإنسان والحقوق الأساسية أيضاً جزءاً من التعليم الأساسي أو التثقيف الإضافي الذي يجري توفيره للشرطة وموظفي السجون والإخصائيين الاجتماعيين وموظفي ومسؤولي الرعاية الصحية، حيث تدرس هذه المواضيع على أساس مبدأ الدمج ضمن الأنشطة الرئيسية و/أو كمشاريع قائمة بذاتها. وتشدّد الترتيبات التثقيفية للشرطة وموظفي السجون على أهمية الحقوق الأساسية وأهمية الاحترام الواجب لحقوق الإنسان لدى تطبيق القوانين. وقد أتيح تثقيف إضافي في هذه الأمور أيضاً لعدة فئات مهنية أخرى، مثل المحامين الذين يترافعون أمام المحاكم.

المادة ٣

١ - إعداد برنامج وطني لتحقيق المساواة

قررت الحكومة الفنلندية، في آب/أغسطس ١٩٩٥، وضمن إطار الأعمال التحضيرية لمؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة، أن تبدأ صياغة برنامج وطني لتحقيق المساواة يبين الطريق لاتباع سياسة منهجية لتحقيق المساواة.

وبغرض صياغة البرنامج، طُلب إلى عدد من الوزارات والسلطات وكذلك إلى منظمات غير حكومية ومنظمات سوق العمالة أن تبدي رأيها فيما يتعلق بخططها لتنفيذ منهاج عمل بيجين، وأن تعدد التدابير التي تتوقع أن تقوم الحكومة بها. ولقد تم في ٢١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ نشر موجز عن الآراء تحت عنوان "من النظرية إلى التطبيق". وأوكلت مهمة صياغة البرنامج إلى المجلس الاستشاري لتحقيق المساواة الذي أنشئ تحت إشراف من وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة (انظر المرفق الأول، مجلس المساواة).

وقدّم في حزيران/يونيه ١٩٩٦ اقتراح يتعلق بالمبادئ الرئيسية للبرنامج الوطني إلى الحكومة من أجل الموافقة عليه. ويتضمن الاقتراح المبادئ المعتمدة والتدابير المقترحة من الوزارات ومجلس المساواة. وفي الوقت ذاته، قدم إلى الحكومة اقتراح مجلس المساواة بشأن برنامج عمل وطني للفترة ١٩٩٧-٢٠٠١ يهدف إلى منع العنف الموجه ضد المرأة وإلى توفير الرعاية للضحايا ولمرتكبي أفعال العنف هذه. (انظر الاقتراح المتعلق ببرنامج مكافحة العنف في المرفق الأول عن مجلس المساواة).

وتتبع المبادئ الرئيسية لمشروع البرنامج مبادئ منهاج عمل بيجين، وبالتالي فهي تؤكد بذلك على تمكين المرأة والنهوض بها، وعلى احترام حقوق الإنسان للبنات وللنساء، وتعزيز المساواة بين المرأة والرجل على صعيد المجتمع بأكمله. ويركز المشروع على حياة العمل، والتعليم والتدريب، والأوساط الإعلامية، ودور الرجل في تعزيز المساواة، ومنع العنف ضد المرأة.

وجرت متابعة صياغة البرنامج الوطني في وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة خلال خريف ١٩٩٦. وتدوي الوزارة تقديم البرنامج في صيغته النهائية مع تقدير التكاليف إلى الحكومة في بداية عام ١٩٩٧.

وستزود اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بالبرنامج الوطني لتحقيق المساواة في مرحلة لاحقة.

المادة ٤

١ - تحديد الحصص في قانون المساواة
تقضي المادة ٤ من قانون المساواة أن تصل النسبة المئوية الدنيا للرجال والنساء على السواء في لجان الحكومة والمجالس الاستشارية والهيئات المماثلة الأخرى إلى ٤٠. وينطبق هذا المبدأ بذاته أيضا على الهيئات البلدية، باستثناء المجالس البلدية.

ولقد طبق مبدأ تحديد الحصص في الإدارة العامة بطريقة مرضية، بل وب نجاح أيضا. ووفقا لدراسة أجريت في صيف ١٩٩٦، تشكل المرأة نسبة ٤٢ في المائة من الأعضاء في اللجان الحكومية والمجالس الاستشارية. وفي الأفرقة العاملة التابعة للوزارات المختلفة لا يتجاوز الرقم ٣٧ في المائة. وكانت وزارة النقل والاتصالات الأكثر نجاحا في تنفيذ شرط الحصص.

وإن الهيئات التنفيذية والإدارية للوكالات والمؤسسات والهيئات المماثلة للشركات التي تتمتع فيها البلديات والدولة بالأغلبية سوف تتضمن نسبة متساوية من النساء والرجال على السواء. وتبين الدراسة بأن الهيئات التنفيذية لجميع الوكالات والمؤسسات تشمل أعضاء من النساء، على الرغم من أن العدد يختلف وفقا للقطاع الإداري. وإن النسبة المئوية لتمثيل المرأة في الهيئات التنفيذية والإدارية في الشركات التي تملكها الدولة هي ٢٤. ولا توجد بيانات عن عدد النساء الممثلات في الهيئات التنفيذية للشركات التي تتمتع البلديات بالأغلبية فيها.

ويُعنى أيضا تحديد الحصص في قانون المساواة بالمجالس التنفيذية للبلديات والهيئات البلدية الأخرى. وفي الانتخابات البلدية التي جرت في خريف ١٩٩٦، حصلت النساء على أصوات أكثر بقليل مما حصلت عليه في الانتخابات السابقة. وتشكل الآن حصة المرأة في المجالس البلدية نسبة ٣١,٤٥ في المائة. ومن الناحية العملية، فسوف يزداد فعليا في المستقبل عدد النساء صانعات القرار في الهيئات البلدية. وستتاح معلومات أكثر تفصيلا عن الموضوع في عام ١٩٩٧.

المادة ٥

١ - العنف ضد المرأة

١-١ التدابير التشريعية لمنع العنف ضد المرأة

أعدت عدة تعديلات تشريعية في السنوات الأخيرة ترمي إلى مكافحة العنف ضد المرأة. وفيما يتعلق بالجزء الثاني من الإصلاح الشامل لقانون العقوبات (٩٥/٥٧٨)، الذي بدأ نفاذه في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، أصبح ما يسمى بالاعتداء العادي - المرتكب حتى في الأماكن الخاصة جرما يخضع للملاحقة العامة (قانون العقوبات ١٦-٢١). وتظهر الإحصاءات أنه منذ بدء نفاذ التعديل بلغ عدد البلاغات الواردة إلى الشرطة عن وقوع اعتداءات موجهة ضد المرأة ومن جانب أفراد الأسرة، نحو الضعف في مناطق معينة.

ويتخذ القانون موقفا أكثر صرامة تجاه العنف الذي يقوم به الشريك. والغرض من هذا الموقف الجديد هو التأكيد على أن حماية خصوصية الأسرة لا تعني أن المجتمع يتغاضى عن العنف بين أفراد الأسرة.

ومع ذلك، ربما تقرر السلطة القضائية التنازل عن المحاكمة في حال طلب المعتدى عليه ذلك، وبعد أن يتم النظر بعناية في المسألة.

ولقد نقحت أحكام قانون العقوبات المتعلقة بالاغتصاب في عام ١٩٩٥ (٣١٦/٤٤). وجرى الآن توسيع نطاق الحكم الجزائي المتعلق بالاغتصاب المتضمن في المادة ١ من الفصل ٢٠ من قانون العقوبات ليشمل الأفعال المرتكبة بين الأزواج. وقد أكملت العناصر الأساسية للاغتصاب بطريقة تتماشى بدرجة أكبر مع المفهوم الحديث للعدالة.

٢-١ التشريع المقترح المتعلق بالأمر الزجري ("حظر الزيارة")

تقوم وزارة العدل بإعداد مشروع قانون حكومي ينص على أمر زجري من شأنه أن يحرم الرجال المتسمين بالعنف من زيارة زوجاتهم وأسرههم ولقد كلفت الوزارة بهذه المهمة في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، على أن يصبح مشروع القانون جاهزا في نهاية شهر كانون الثاني/يناير ١٩٩٧.

والمبدأ الذي يستند إليه مشروع القانون هو إمكان فرض أمر زجري يهدف إلى منع شخص من ارتكاب جرم يهدد حياة شخص آخر، أو صحته، أو حريته، أو سلامه، أو أن يسبب له إزعاجا مستمرا. وقد يشكل أمر كهذا حظرا على لقاء الشخص الذي يستفيد من هذه الحماية، أو الاتصال به بطريقة أخرى. ومن الممكن أيضا أن يحظر لأسباب خاصة التلبث مثلا في جوار المنزل الذي يسكن فيه الشخص المستفيد من هذه الحماية أو قرب مكان عمله.

٣-١ تقديم الدعم لضحايا العنف

لا يوجه منهاج عمل بيجين الانتباه إلى منع العنف ضد المرأة فحسب، بل أيضا إلى ضرورة توفير الحماية القانونية اللازمة، وتقديم المساعدة إلى الضحية بعد القيام بالاعتداء.

وفيما يخص إصلاح الإجراءات الجنائية، علقت وزارة العدل أهمية خاصة على تحسين حالة ضحايا الجرائم الجنسية وجرائم العنف. وينص مشروع القانون الحكومي (GB 82/1995) المقدم إلى البرلمان على أنه يحق للمدعي دائما الذي تعرض لاعتداء انتهك حرمة الشخصية على نحو خطير أن يستعين بمحام تغطي أجوره من الموارد المالية الحكومية - وتشمل أجور التحقيق الذي يسبق المحاكمة وأجور المحاكمة لدى مثول المدعي كطرف أمام المحكمة. وإذا ما استمع شخصا إلى المدعي بهذا الاعتداء خلال التحقيق، وفي حال تقرر أنه ربما يحتاج إلى مساعدة خلال التحقيق السابق للمحاكمة وفي المحاكمة، فسيكون له الحق في الاستعانة بمن يساعده على نفقة الحكومة. وبعبارة أخرى، يوفر للمدعي إما محام أو مساعد.

ويعتبر أمر تعيين محام مبررا في حال تعرض الشخص لاعتداءات جسدية كالاغتداءات الجنسية المشار إليها في مشروع القانون، ووفقا لما نص عليه الفصل ٢٠ من قانون العقوبات، وإلى الاعتداءات التي تهدد حياة الشخص وصحته جسديا نصت عليه المواد من ٦-١ من الفصل ٢١ من القانون، هذا على الرغم من أن الاعتداءات الأخيرة لا تندرج ضمن هذه الفئة، إلا في ضوء العلاقة القائمة بين المدعي والمتهم. ووفقا لمشروع القانون، ينشأ وضع كهذا عندما تكون الزوجة، على سبيل المثال، هي المدعية بقيام زوجها باغتداء عنيف ضدها. وتعالج حاليا لجنة القانون العام في البرلمان مشروع القانون، الذي سبق عرضه على البرلمان.

٤-١ العنف المنزلي

غالبا ما تتصل مشاكل العنف المنزلي بمسائل حماية الطفل والرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية. وتعتبر سلطات حماية الطفل العنف المنزلي حالة تعرض النمو الصحي للطفل ونمائه للخطر. وتبذل الجهود

من أجل منع العنف المنزلي عن طريق وسائل الإعلام، والتشاور وتنظيم الأسرة والتربية الجنسية والتدابير الأخرى المتخذة لمصلحة الأسر. ويمكن للمجتمع أن يساعد على منع العنف المنزلي بتأمين نظام فعال لخدمات الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية.

وقد درس أحد أقسام مجلس تحقيق المساواة مسائل العنف المنزلي وياشر، ضمن أعمال أخرى، بوضع مشروع خدمة طوارئ لضحايا الجريمة. وتستخدم مخصصات التعليم الصحي أيضا لتمويل مشاريع وحلقات دراسية تتعلق بالعنف المنزلي.

وبدأت بعض المقاطعات بتنفيذ مشاريع لمكافحة العنف المنزلي في مناطقها. وتبين الخطة الوطنية لتنظيم خدمات الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية في الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٠ أن الهدف الهام من خدمات الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية هو منع العنف - ولا سيما العنف الموجه ضد النساء والأطفال والمسنين - وإيجاد طرق لمساعدة ضحايا العنف ومرتكبيه ومعالجتهم.

وباشرت المنظمات والسلطات والأفراد العاديون بتنفيذ مشاريع من أجل مساعدة الرجال على الامتناع عن استخدام العنف (مشاريع "جوسي"، و "المتنقل" (انظر الملحق الخامس عن "المشروع المتنقل")، و "عدم الطرق على الأبواب" و "رجال ضد العنف"). وتشمل المشاريع على تقديم نماذج جديدة من الذكور، ويحمل أي رجل يرتكب فعل العنف مسؤولية أعماله، ويهدف مشروع "جوسي"، على سبيل المثال، الذي نفذ في عام ١٩٩٣ إلى تقليل العنف الذي تتعرض له المرأة داخل أسرتها وذلك بتقديم الدعم للرجل عن طريق المحادثات السرية والأنشطة الجماعية المختلفة.

٥-١ المنظمات التي تساعد النساء والأطفال الذين هم ضحايا للعنف

انخفض عدد الملاجئ منذ أن قدمت فنلندا تقريرها الدوري الثاني فأصبحت الآن تتراوح بين ٣٠ و ٤٠ ملجأ. وينفق على ثلاثة عشر منها الرابطات الأعضاء في اتحاد دور وملاجئ الأم والطفل، وتنفق البلديات والشركات والأشخاص على العدد المتبقي منها. وتعمل الدور والملاجئ التي يديرها اتحاد دور وملاجئ الأم والطفل وفقا لمبدأ حماية الطفل. ويكمن الهدف من ذلك في ضمان رفاه الطفل عن طريق تأمين الدعم للأسرة بأكملها.

والكثير من زبائن الدور والملاجئ هم من أسر مهاجرة ومتعددة الثقافات، ولقد نفذ اتحاد دور وملاجئ الأم والطفل في عام ١٩٩٦ مشروعا يسمى "ميكسيري" يهدف إلى دعم هذه الأسر.

وفي عام ١٩٩٥، تمكنت ملاجئ الرابطات الأعضاء في اتحاد دور وملاجئ الأم والطفل من استيعاب ٥٠ ضحية من ضحايا العنف، بينها ٤٩٢ بالغا و ٤٨٢ طفلا استفادوا من الملجأ في ذلك العام. وأمضى البالغون في الدور والملاجئ ما مجموعه ٥٢٧ ١٤ يوم/ليلة، والأطفال ٧٥٨ ١٥ يوم/ليلة. وكان غالبية الزبائن البالغين من النساء، وكانت نسبة الرجال ضئيلة جدا.

ويعتبر مركز توكيناينين لمعالجة حالات الاغتصاب مركز أزمات على مستوى البلد بكامله أنشأته رابطة UNIONI، وهي رابطة دعاء المساواة بين الجنسين الفنلندية، من أجل مساعدة النساء اللواتي وقعن ضحايا للعنف الجنسي، وتقديم الدعم لأفراد الأسرة والأصدقاء. وتمول أنشطة توكيناينين، التي تتكون من العلاج والإرشاد القانوني، رابطة الآلة الشقبية (رابطة توفر الآلات الشقبية بأجر من أجل جمع المال للصالح العام، مثل خدمات الرعاية الاجتماعية). وتقدم هذه الخدمات إلى الزبائن مجاناً. وجميع الموظفين هم من النساء اللواتي تلقين التدريب المهني والعملية أيضاً. وتلقى توكيناينين ما يقارب ٣٠٠ مكالمات هاتفية شهرياً من جميع أنحاء فنلندا.

٦-١ العنف الموجه ضد المرأة في مكان العمل

يقصد بالعنف في مكان العمل ذلك الذي يرتكب فيما بين الموظفين أو بين الموظفين والعملاء. وهذا النوع من العنف موجود بشكل تقليدي ولا سيما في الميادين التي يهيمن عليها الرجال كقوات الشرطة وموظفي السجون وشركات الأمن. غير أن حجم العنف المرتكب في أماكن العمل قد ازداد في السنوات الأخيرة وخاصة في قطاع الخدمات. وأحد تفسيرات ذلك أن هذا القطاع يستخدم عدداً متزايداً من الناس؛ بالإضافة إلى أن عدد الذين يعملون بمفردهم في أوقات متأخرة من الليل لا يفتأ يتزايد. وبقدر متناسب يتزايد اليوم أيضاً حدوث العنف في المهن التي يهيمن عليها النساء في مجال الرعاية الصحية، ومهن الأمن التي يهيمن عليها الذكور. ففي المهن التي تهيمن عليها النساء في مجالي الرعاية الصحية والخدمات زاد عدد اللائي يتعرضن للعنف زيادة كبيرة بالمقارنة بالمهنيين التقليديين التي "ترتفع فيها معدلات العنف". وغالباً ما تكون الضحية امرأة، فهي الأضعف بدنياً. وفي صدد عمليات التفتيش على حماية العمال تقدم دوائر حماية العمال والمفتشون على حماية العمال معلومات في أماكن العمل عن كيفية مراعاة قانون حماية العمال. وتبذل الجهود الآن من أجل أن يؤخذ تزايد خطر العنف في الحسبان لدى التخطيط لاتخاذ التدابير العملية.

وفي فنلندا لم تدرس مسألة العنف العقلي في مكان العمل دراسة متعمقة. ومع ذلك فهي تشكل مدعاة لتزايد القلق في أماكن العمل. فأصبح منع العنف العقلي واحداً من أهداف هيئة تفتيش السلامة المهنية لعام ١٩٩٧.

٢ - فئات الأقليات

١-٢ المهاجرات

يشكل المواطنون من غير الفنلنديين، الذين يعيشون بصفة دائمة في فنلندا نحو ١,٢ في المائة من السكان، ويتساوى في هذه الفئة تقريباً عدد الرجال والنساء. ووفقاً لإحصاءات مركز تسجيل السكان، في هيسان/أبريل ١٩٩٦ فإن فنلندا تؤوي من الأجانب ٩٣٣ ٣٣ امرأة و ٧٤٦ ٣٦ رجلاً. بيد أن الفوارق في توزيع الجنسين تظهر بالفعل بين مختلف الجنسيات. وعلى سبيل المثال فهناك من الفلبين ٢٥٧ امرأة و ٦٦ رجلاً، مقابل ٥٥٢ رجلاً و ٦٧ امرأة من المغرب يعيشون في فنلندا. والسبب الرئيسي للهجرة إلى فنلندا بالنسبة للفتيات هو الزواج، وفي بعض الحالات رتبت زيجات بين رجال فنلنديين ونساء فلبينيات

مثلاً. ويتبين من الإحصاءات أن أغلبية الأجانب تأتي من روسيا (٦٢٤٢) واستونيا (٥٠٦٢). وينتمي ٥٨٨ من المهاجرين إلى فئة المواطنين السوفيات غير المحددة.

وفي بعض الأحيان تختلف نظرة المهاجرين إلى الحياة والدين وطريقة العيش والثقافة اختلافاً جذرياً عن مواقف المرأة الفنلندية وقيمها. فلا يتفق مثلاً دور المرأة الأجنبية في الأسرة ودرجة مشاركتها في المجتمع والحياة العملية دائماً مع دور المرأة الفنلندية. والغاية هي السماح للمرأة المهاجرة بأن تحتفظ بنظرتها للحياة والدين وأسلوب المعيشة والثقافة. وينبغي أن يسمح للمرأة المهاجرة بأن تظهر مثلاً عن طريق سلوكها وملبسها أن لها أسلوب معيشة خاصاً متميزاً تود الحفاظ عليه. كما ينبغي أن يكون لكل فرد، وخاصة المرأة، الحق في التمسك بالتقاليد المتصلة بديانته.

ومع هذا لا يمكن أن تتساهل فنلندا بشأن المعتقدات والممارسات التي تقود إلى أفعال يعاقب عليها القانون الفنلندي. ومن هذه الممارسات الختان (تشويه أعضاء المرأة التناسلية). وتسعى السلطات الفنلندية إلى مكافحة هذه الممارسة بتقديم المعلومات إلى المهاجرين والعاملين معهم بشأن طبيعة الختان الضارة والإنسانية، وتوفير الرعاية الطبية، وخاصة أثناء الحمل والولادة، لأي امرأة تكون قد تعرضت لهذه العملية. ومن الممكن أن ترفع قضايا في الحالات التي تنطوي على ختان، لأن التشويه جريمة يعاقب عليها بموجب قانون العقوبات الفنلندي. وبما أنه لم يعلم عن إجراء عمليات ختان لبنات في فنلندا، فلم يكن ثمة داع لرفع قضايا من هذا القبيل.

ولا يعترف النظام القانوني في فنلندا بتعدد الزوجات. فإذا كان لأي شخص يعيش في فنلندا أسرتان، لا يمنح تصريح الإقامة إلا لأفراد أسرة واحدة.

ويجد المهاجرون أن من الأيسر لهم التكيف مع المجتمع الفنلندي إذا توافرت لهم المعلومات الكافية؛ وهي تشمل الحقائق الأساسية عن تركيبة المجتمع الفنلندي وثقافته وأحوال معيشته. وتقدم البلديات للمهاجرين الجدد التوجيهات والمشورة في عدد من المسائل اليومية، ومنها مثلاً دور المرأة والرجل في البيت وفي الحياة العملية، وتربية الأبناء، ونظام الرعاية النهارية الفنلندي. ويتلقى أبناء المهاجرين جميعاً التعليم الأساسي في سن المدرسة. وتتاح فضلاً عن هذا فصول خاصة بالمهاجرين جميعاً، وإن لم تكن هذه الفصول إجبارية. ويوضح للمهاجرين أن للفتاة في فنلندا نفس حقوق الفتى في التدريب المهني وسائر أنواع التعليم. وعند الضرورة تجري مفاوضات من أجل تسوية أي نزاع قد يحدث بين ثقافتين مختلفتين فيما يتعلق بتعليم البنات، وعدم إضاعة فرص التعليم على الفتيات.

وتشجع المرأة المهاجرة بل وتدفع إلى المشاركة في التعليم والحياة العملية. فتتاح الرعاية النهارية لأبناء العاملات أو الدارسات. وينصب تركيز خاص على استقلال المرأة الاقتصادي وغير الاقتصادي، وعلى مسؤولية الآباء عن أبنائهم.

وتعاني المرأة المهاجرة من نقص مهاراتها اللغوية ومن مستوى التعليم المنخفض نسبيا ومن معدل البطالة المرتفع في فنلندا. ومع ارتفاع مستوى تعليمها وقدرتها على الدخول إلى سوق العمل تتاح لها فرص أكثر واقعية لتحقيق المساواة. ويوجه الاهتمام بشكل خاص إلى تحسين مركز المرأة الأمية، ولا سيما تزويدها بالتدريب والتعليم.

وخلال السنوات الماضية، حدثت زيادة واضحة في عدد المهاجرات طالبات المأوى في الدور والملاجئ. ولذا يخطط اتحاد دور وملاجئ الأمهات والأطفال، بالتعاون مع ستة من الدور والملاجئ لمشروع مدته ثلاث سنوات لدعم إدماج المهاجرين. ويرمي المشروع إلى دعم الأسر المهاجرة في المواقف اليومية وتطوير العمل الأساسي الذي يجري في الدور.

٧-٢ النساء الصاميات

بناء على البيانات الواردة من مركز تسجيل السكان بخصوص انتخاب البرلمان الصامي (ويسمى الآن "مجلس الصاميين")، كان يعيش في فنلندا ٨٤١ ٦ شخصا من الصاميين في عام ١٩٩٥.

والحظر المفروض على التمييز في المادة ٥ من قانون دستور فنلندا ينطبق أيضا على الناطقين باللغة الصامية؛ كما تنص المادة ١٤ من هذا القانون على أن الشعب الصامي من الشعوب الأصلية التي لها الحق في الحفاظ على لغتها وثقافتها وتطويرهما. أما المادة ٥١ الجديدة من قانون الدستور (٩٥/٩٧٣) فتكفل الاستقلال الثقافي للغة الصاميين وثقافتهم في موطنهم. والتشريعات والخدمات المتعلقة بالصاميين محايدة من حيث الجنس ويحرص نظام الخدمات بأسره على ألا يضع المرأة على غير قدم المساواة مع الرجل.

وللصاميين الحق في استخدام لغتهم في خدمات الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية العامة. وينص قانون الرعاية النهارية للأطفال، بالتحديد، على إمكانية تقديم الرعاية النهارية باللغة الصامية، وينص المرسوم على تعزيز لغة الصاميين وثقافتهم بالتعاون مع ممثلي الثقافة المذكورة كأحد أهداف تعليم أبناء الصاميين.

وفي عام ١٩٩٦، بدأت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة مشروعا لخدمات الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية للصاميين، تنفذه الحكومة المحلية في لابلاند. ويدرس المشروع مدى ارتفاع الصاميين بخدمات الرعاية الاجتماعية والصحية ونوع الخدمات التي ينتفعون بها والمشاكل وأوجه القصور المتصلة بتنظيم هذه الخدمات، ووضع المقترحات لتطويرها.

ويجوز تدريس اللغة الصامية في مدارس التعليم الشامل والثانوي في فنلندا كما يجوز التدريس بهذه اللغة. فإذا وجد في مدرسة للتعليم الشامل تلاميذ صاميون من إحدى المناطق الصامية ينص قانون التعليم الشامل على وجوب أن يكون تعليمهم باللغة الصامية.

وفقاً لآخر دراسات المجلس الاستشاري لشؤون الفجر (انظر المرفق الثاني بشأن المجلس الاستشاري) يبلغ عدد السكان من الفجر في فنلندا ما لا يقل عن ١٠ ٠٠٠ نسمة.

وعلى المستوى العام، أدخلت عدة تعديلات على تشريعات فنلندا تؤثر على مركز جميع الفجر ومركز نساء الفجر أيضاً. ويتعلق أهم التغييرات بإصلاح الحقوق الأساسية، وخاصة المادة ٥ من قانون دستور فنلندا، التي تحظر التمييز، وأحكام المادة ١٤ التي تحمي لغة الفجر وثقافتهم.

واستكمل قانون التعليم الفنلندي لسنة ١٩٩٥ بحكم ينص على إمكانية تدريس لغة الفجر باعتبارها لغتهم الأصلية. وفي عام ١٩٩٥ كانت لغة الفجر تدرس كمادة تعليمية لما مجموعه ٢٣٦ طفلاً منهم في فنلندا. ويزود المعلمون للغة الفجر بالتدريب كجزء من التدريب على سوق العمل. وفي عام ١٩٩٦، عدل قانون معهد البحوث اللغوية في فنلندا بحيث أصبح معهد البحوث حالياً مسؤولاً أيضاً عن الحفاظ على نقاء لغة الفجر وإجراء البحوث بشأنها. كذلك عدل قانون الرعاية النهارية بحيث أصبحت الأهداف التعليمية للرعاية النهارية تشمل مراعاة ثقافة الفجر. وفي بعض المحافظات الفنلندية، تجري حالياً أنشطة إقليمية لتحسين مركز الفجر، وأنشأت بعض المحافظات أول مجالس إقليمية بين السلطات والفجر. وينفذ المشروع كمشروع للبحث والتطوير في إطار وزارة الشؤون الاجتماعية والصحية.

وتعتبر المرأة الفجرية بلباسها الفجري ممثلة واضحة لشعبها، وبذا يمكن أن تقع ضحية لكثير من التمييز الموجه ضد الفجر. وفي بعض الحالات قد تزيد الملابس الفجرية من صعوبة عبور المرأة الفجرية على العمل. وإلى جانب هذا يمكن أن يتعقد دخول المرأة الفجرية إلى سوق العمل بسبب ضعف مستوى تعليمها.

وفي عام ١٩٩٤، اقترح المجلس الاستشاري لشؤون الفجر، وثلاثة من أعضائه التسعة من النساء، أن تبدأ وحدة تدريب الفجر التي تعمل في إطار المجلس الوطني للتعليم، في ترتيب حلقات دراسية موجهة إلى النساء بصفة خاصة. وكانت آخر حلقة دراسية نظمتها الوحدة في أيار/ مايو ١٩٩٦. وكانت المواضيع تتعلق بتربية الأطفال واعتناء المرء بنفسه. كذلك درست الوحدة قضايا المرأة في مناسبات أخرى.

وأتاح مجلس أوروبا في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ الفرصة لسماع رأي المرأة الفجرية في ستراسبورغ وحضرت اللقاء ممثلة من فنلندا.

وفي عام ١٩٩٦، قدمت فنلندا منحة قدرها ٥٠٠ ٠٠٠ ماركا فنلندي لبرنامج الفجر في مجلس أوروبا.

٣ - المعوقات

مقدمة

يولي المجتمع الفنلندي حالياً اهتماماً أكبر للمعوقات مما كان عليه الحال وقت تقرير فنلندا الدوري الأخير. ومع ذلك، فعلى الرغم مما هو معهود في فنلندا منذ فترة طويلة من إجراء الدراسات المعنية بالمرأة، فلم يحدث أن نشرت بها حتى الآن دراسات عن حياة المعوقات كما لا يوجد بها حتى الآن أي إحصائيات عن العنف ضد المعوقات.

وقد أصبحت مسألة المعوقات واحدة من الأولويات المدرجة في برنامج عمل المجلس الوطني للمعوقين الذي أنشئ في عام ١٩٨٩ في إطار وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة. والمجلس عبارة عن لجنة مشتركة مشكلة من موظفي الإدارة المركزية وممثلي منظمات المعوقين. ويتكون المجلس من ١٨ عضواً من بينهم ١١ امرأة، منهن خمس معوقات. ويهدف المجلس إلى تحسين فرص مشاركة المعوقين وزيادة تأثيرهم.

وتحتاج المعوقات عادة أكثر من المعوقين إلى مساعدة متعددة الجوانب لممارسة حياتها اليومية. ويرجع هذا إلى عدد المهام التي جرت العادة على اعتبارها من "أعمال المرأة". وتزداد شدة هذه الاحتياجات المختلفة إلى المساعدة بسبب الاختلافات التشريحية بين الرجل والمرأة التي تؤكد كذلك الحاجة إلى الخصوصية. فلا يزال الجمهور العام أقرب إلى الجهل بأمور الجنس والحمل والأمومة الخاصة بالمعوقات، ولا تزال لديه تحيزات بشأن هذه الأمور.

الخدمات العامة

أضيفت أحكام خاصة عن المعوقات والمعوقين إلى الدستور الفنلندي فيما يتعلق بإصلاح الحقوق الأساسية (٩٥/٩٦٩). وتنص المادة ٥ من الدستور الفنلندي على أنه لا يمنح أي شخص دوناً أسباب مقبولة وضعاً قانونياً مختلفاً بسبب الإعاقة. وتنص المادة ١٤ من القانون المذكور على أن حقوق الأشخاص الذين يستخدمون لغة الإشارة والأشخاص الذين يحتاجون إلى ترجمة شفوية أو تحريرية بسبب الإعاقة يكفلها قانون صادر من البرلمان.

وتسير سياسة الإعاقة الفنلندية وفقاً لمبدأ تكافؤ الفرص والمشاركة الكاملة للمعوقين في المجتمع. وتتعهد فنلندا بالالتزام بالمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن تشجيع تكافؤ الفرص للمعوقين. وفي عام ١٩٩٥ أعد المجلس الوطني للمعوقين، بناءً على اقتراح الأمم المتحدة، برنامجاً وطنياً للسياسة المتعلقة بالإعاقة.

وتقدم للمعوقين بصفة رئيسية نفس خدمات الرعاية الاجتماعية والصحية المقدمة لبقية السكان. ومن ثم تستخدم المعوقات خدمات مراكز الأمومة. ويلبي العاملون في هذه المرافق ما لهؤلاء العملاء من احتياجات خاصة، عن طريق مدهم بالكراسي المتحركة أو إرشادهم في مجال علاج مرض البول السكري على سبيل المثال. والعاملون في مجال الرعاية الاجتماعية والصحية مدربون على معالجة النواحي الجنسية

لعمالهم المعوقين. كما أن ثمة دورات في مجال الشؤون الجنسية للمعوقين تتولى ترتيبها منظمات مختلفة معنية بالمعوقين مثل الرابطة الفنلندية للموظفين المعاقين العاملين في قطاع الرعاية الصحية وفي دور الخدمة.

وتنظم الخدمات الخاصة التي يحتاج إليها المعوقون على أساس قانون توفير الخدمات للمعوقين، وقانون المعوقين عقليا. ويجب أن تأتي هذه الخدمات دائما في المرتبة الثانية بعد الخدمات الأساسية التي تقدمها المجالس البلدية.

ويسري العمل بقانون توفير الخدمات للمعوقين منذ عام ١٩٨٨. والغرض منه زيادة فرص المعوق في المعيشة والتعامل سويا مع الآخرين بوصفه عضوا في المجتمع على قدم المساواة معهم، ومنع وإزالة أي أضرار أو أي إقلال من المزايا أو أي معوقات تسببها الإعاقة. وأهم ما يهدف إليه تحسين قدرة المعوقين على أن يكونوا أفرادا عاملين في المجتمع.

وتتضمن الخدمات والمساعدات المقدمة بموجب قانون توفير الخدمات للمعوقين الخدمة المنزلية، وخدمات الترجمة الشفوية، وخدمات النقل والمرافقة، والتأهيل، والتدريب على التكيف، وأشكالا متعددة من الدعم المالي. ويمكن تقديم الدعم المالي لأغراض تحسين المساكن، وشراء الأجهزة المنزلية، واستخدام معاون شخصي وتغطية نفقات الملابس والأكل الإضافية. والمجالس البلدية تقدم هذه الخدمات إما بنفسها أو تشتريها من الأفراد أو الشركات. ومع ذلك، فالمجلس البلدي هو المسؤول في نهاية المطاف عن تنظيم هذه الخدمات.

ويضطلع المجلس البلدي بالواجبات الخاصة المتمثلة في تنظيم الخدمة المنزلية، وخدمات الترجمة الشفوية، وخدمات النقل والمرافقة للمصابين بإعاقة بالغة، وفي تعويض مثل هذا الشخص عن المصروفات الناتجة عن تحسين المسكن، والأجهزة المنزلية.

وللشخص المصاب بإعاقة بالغة الحق في الخدمة المنزلية ما لم يكن يتطلب رعاية مؤسسية، وتمكن الخدمة المنزلية الشخص المصاب بإعاقة بالغة من ممارسة حياة أقرب ما تكون إلى الحياة الطبيعية والمستقلة. ويسهل من هذه المهمة تقديم الدعم المالي من أجل تحسين المسكن والأجهزة المنزلية.

ولم يتضمن تقرير فنلندا الدوري الثاني معلومات منفصلة عن المعوقين عقليا. ويوجد تشريع خاص في فنلندا بشأن مركزهم القانوني (قانون الرعاية الخاصة للمعوقين عقليا ٥١٩/١٩٧٧).

ومن بين المعوقين عقليا البالغ عددهم ما يقرب من ٢٨ ٠٠٠ شخص في فنلندا، يحتاج نحو ١٩ ٠٠٠ شخص إلى رعاية خاصة. وتشمل هذه الرعاية الخاصة البحوث، والرعاية الصحية، والتدريب والتعليم الكافيين، والتدريب التعليمي والوظيفي، وتنظيم أنشطة العمل والمسكن، وأي من الأنشطة المماثلة

التي تساعد على التكيف الاجتماعي، وتوفير المعونات والتسهيلات الشخصية، والمعاملة الفردية، وأوجه الرعاية الأخرى، وتقديم المشورة لزوج المعوق أو والديه أو بنية أفراد أسرته أو ولي أمره الآخر، أو لشخص تربطه به علاقة حميمة، وتقديم معلومات عن الخدمات الخاصة المقدمة للمعوقين عقليا، ومنع اضطرابات النمو، وسائر الأنشطة الضرورية الأخرى المتعلقة بالرعاية الخاصة.

وتهدف هذه الخدمات الخاصة إلى استكمال الخدمات الرئيسية للمجالس البلدية التي يجب أن تكون دائما في المقدمة. ولذلك، فثمة جهود تبذل لإزالة أي عوامل تحول دون استخدام المعوق ذهنيا لخدمات الرعاية الاجتماعية والصحية العامة، وخدمات النظام التعليمي وإدارة العمل. كما أن من حق المعوق عقليا الحصول على الخدمات المنصوص عليها في قانون تقديم الخدمات إلى المعوقين.

وتنقسم فنلندا إلى ١٧ قطاعا للرعاية الخاصة للمعوقين عقليا. وتقدم الخدمات للمعوقين عقليا إما عن طريق المجالس البلدية أو من خلال قطاعات الرعاية الخاصة. ويوضع لكل معوق عقليا برنامج شخصي للرعاية الخاصة. ويقوم بإعداده المجلس البلدي أو قطاع الرعاية الخاصة بالتعاون مع المعوق عقليا وقريبه أو ولي أمره.

٤ - تعزيز المساواة في مجال الإعلام

تشارك شركة الإذاعة الفنلندية، وهي شركة مملوكة للدولة تتبع الفرع الإداري لوزارة النقل والاتصالات السلكية واللاسلكية، في عمليات البرامج الإذاعية العامة في الإذاعة والتلفزيون. والعمليات التي تجريها الشركة منصوص عليها في قانون شركة الإذاعة الفنلندية. والشركة مسؤولة عن كفاءة توفير مجموعة كبيرة من الخدمات الإذاعية المتنوعة للجميع على قدم المساواة. ويدير الشركة مجلس مديرين يعينه البرلمان.

وقد بدأت شركة الإذاعة الفنلندية تقديم مقترحات لتعزيز المساواة على أثر صدور قانون المساواة في عام ١٩٨٧. وعين مجلس مديري الشركة أول لجنة للمساواة في عام ١٩٨٩، وأقر خطة المساواة في عام ١٩٩١. وفي عام ١٩٩٢ تم تعيين موظف متفرغ لتعزيز المساواة. وتمثل خطة المساواة لشركة الإذاعة الفنلندية حتى الآن في برنامج إداري ساري المفعول حتى إشعار آخر، ويخضع تنفيذه للرصد بصفة مستمرة. وتلبي الأجهزة التنفيذية والإدارية لشركة الإذاعة الفنلندية الاشتراطات التي ينص عليها قانون المساواة. وتشكل نسبة النساء ٤٠ في المائة من موظفي الشركة.

وتعد سياسة البرمجة، بالإضافة إلى سياسة الموظفين، مركز تنسيق آخر لخطة المساواة. وإدارة شركة الإذاعة الفنلندية ملتزمة بأهداف المساواة، ويعد العمل من أجل المساواة وجها أساسيا لأنشطة إعداد برامج الشركة، وهو مبدأ يتضمن تعزيز المساواة بين المرأة والرجل.

وقد بدأت لجنة المساواة مشروعاً خمسيا يتعلق بصورة المرأة والرجل (١٩٩٤-١٩٩٨)، ويستخدم خبيراً وباحثاً متفرغين في مجال البرمجة. وهذا المشروع مرتبط بشرط المساواة الذي أضافه البرلمان إلى قانون شركة الإذاعة الفنلندية، والذي بموجبه ستعزز أنشطة البرمجة المساواة بين المرأة والرجل في المجتمع الفنلندي، كما يرتبط بالبيان الذي أصدره مجلس إدارة شركة الإذاعة الفنلندية عام ١٩٩٤ والذي يحث على إجراء البحوث بشأن هذا الموضوع. وبالإضافة إلى توفير المشروع إطاراً للبحوث، فإنه يساعد منتجي البرامج على وضع برامج تدعم المساواة وتخدم فئات مختلفة من المشاهدين بأسلوب يتسم بالمساواة.

وفي عامي ١٩٩٥ و ١٩٩٦ أسفر مشروع صورة المرأة والرجل عن إنتاج المنشورات البحثية التالية التي تعالج موضوع المرأة ووسائل الإعلام: "المرأة والرجل والأبناء" و "برامج المرأة والرجل والطفل"، و "المرأة بوصفها وسيلة للترفيه، والرجل بوصفه فناناً ترفيهياً - هل يرضي ذلك المشاهد؟" و "البلدان الأجنبية على الشاشة وعبر الموجات الإذاعية: التقرير الدوري عن الأنباء الخارجية".

وقد تضمن المشروع إعداد وتنفيذ إسهام فنلندا في بحوث رصد وسائل الإعلام (دراسة شاملة لعدة قطاعات دولية لأبناء يوم واحد): وصدر تقرير رصد وسائل الإعلام في عام ١٩٩٥ في منتدى المنظمات غير الحكومية بمناسبة انعقاد مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة.

وفي عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٥ نفذت شركة الإذاعة الفنلندية مشروع برنامج أطلق عليه "عالم المرأة" "WomanKind". واستخدمت المعونة الواردة من أجل المشروع في إنتاج قرابة خمسين برنامجاً إذاعياً وتلفزيونياً عن حياة النساء. وقد كان المقرر توجيه المعونة، من ناحية، إلى برامج تتناول موضوعات تتعلق بالأعمال التي تقوم بها الأمم المتحدة من أجل تحسين مركز المرأة، ومن ناحية أخرى، إلى أنواع جديدة من البرامج.

وتشارك شركة الإذاعة الفنلندية فيما تقوم به شركات الإذاعة العامة التابعة لبلدان مختلفة من عمل في مجال المساواة. وفي مؤتمر الإذاعات الأوروبية التابع للاتحاد الأوروبي وقعت شركة الإذاعة الفنلندية مع ما يقرب من خمسين شركة أخرى ميثاقاً بشأن تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في العمليات الإذاعية.

ومحطة MTV3 التلفزيونية هي محطة مشتركة بين MTV Oy و فرعها Oy Kolmostelevisio. و MTV Oy شركة تلفزيونية خاصة يملكها قطاع الأعمال الفنلندي. وهي تمويل عملياتها عن طريق بيع الوقت المخصص للإعلانات.

وقد تم وضع برنامج عن المساواة في MTV3، وشكلت الشركة لجنة للمساواة تقترح أساليب تنفيذ مبدأ المساواة داخل المجموعات، وتصدر التقارير، وتعمل بمثابة جهاز للخبرة. وقد وقعت مجموعة MTV3

عام ١٩٩٥، شأنها في ذلك شأن شركة الإذاعة الفنلندية، على ميثاق اتحاد الإذاعات الأوروبية بشأن تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في العمليات الإذاعية.

وأجريت عام ١٩٩٥ مقارنة إحصائية للدخول في MTV Oy تضمنت معلومات عن توزيع وإجبات العمل بين النساء والرجال. وأظهرت الدراسات أن هناك فصلا بين مهام النساء ومهام الرجال. فبينما كان جميع كبار المديرين من الرجال، كان هناك عدد قليل من النساء في الإدارة المتوسطة. ووفقا لمقارنة الدخول فيما يتعلق بوظائف معينة، تمثل رواتب النساء ٩٦,٤ في المائة من رواتب الرجال.

وفي إطار ما تبذله MTV3 من جهود لتشجيع المساواة، وضعت المجموعة أهدافا تتعلق بسياسة الموظفين وسياسة البرمجة. فعند إنتاج الشركة لبرامجها على سبيل المثال، فإنها تتوخى الالتزام بمبدأ المساواة على جميع مستويات التخطيط والتنفيذ. ومن أهدافها الأساسية إنتاج برامج تولي اهتماما خاصا للنساء والفتيات.

ورابطة الصحفيين الفنلنديين تمثل ما يزيد على ٩٠٠٠ صحفي ومصور وغيرهم من المحررين، يعملون في مختلف وسائط الإعلام. ووضعت الرابطة وأقرت منذ عام ١٩٥٨ معايير أخلاقية للعمل الصحفي تعرف اليوم باسم "المبادئ التوجيهية للصحفيين". وتنص هذه المعايير على ألا يشير الصحفي أو الصحفية في عمله أو في عملها إلى نوع الجنس بطريقة غير مناسبة أو مهينة.

وفي عام ١٩٩٤ أقرت رابطة الصحفيين الفنلنديين برنامجا للمساواة ونموذجا لخطة مساواة من أجل المحررين. ووفقا لذلك، يجب أن يكون الهدف تعزيز المساواة في مجتمعات العمل التي تستخدم الصحفيين، وفي شركات الإعلام، وإدماج هذا المبدأ في محتوى ما يجري تحريره. وتؤكد الجمعية أهمية تقديم صور متعددة الجوانب وغير تقليدية للذكور والإناث في وسائط الإعلام.

٥ - الإعلان التمييزي

بناء على طلب أمين مظالم المستهلكين، أصدرت محكمة السوق الفنلندية عام ١٩٩٤ حكما أوليا بشأن الإعلان التمييزي. وسبق إصدار الحكم مناقشات عديدة في فنلندا حول مسائل الإعلان والمساواة. وقد أدى الحكم إلى اتساع نطاق هذه المناقشات.

ووفقا لمحكمة السوق، يمكن تطبيق قانون حماية المستهلك على الإعلان التمييزي، على الرغم من عدم احتواء القانون على أحكام محددة بشأن الموضوع. وقد تم تحديد الإعلان التمييزي على أساس المادة ١ من الفصل ٢ من قانون حماية المستهلك، التي تنص على عدم جواز لجوء التسويق لوسائل تتعارض مع الآداب العامة أو غير لائقة فيما يتعلق بالمستهلك. وفي الحكم الذي أصدرته محكمة السوق (٧:١٩٩٤) حظرت المحكمة إعلانا تستخدم فيه امرأة لا علاقة لها بالمنتج المعلن عنه كمجرد وسيلة لجذب

الانتباه بصورة تتعارض مع الممارسة الحميدة. وقضت المحكمة بأن الإعلان مهين في حد ذاته ويحط من قدر المرأة.

ومنذ صدور ذلك الحكم، وجد أمين مظالم المستهلكين أنه من الضروري تقديم شكاوى بشأن بعض الإعلانات التي انتهكت المبادئ التي أوردتها حكم محكمة السوق.

ويتكون مجلس المساواة في الإعلان من ممثلي المعلنين ووكالات الإعلان ووسائل الإعلام. وتتمثل مهمته في التعليق على ما إذا كانت تدابير الإعلان التي أبلغت كتابة تنتهك النظم الدولية لغرفة التجارة الدولية بشأن الإعلان أم لا، لا سيما الفقرة ٤ من المادة ٣ منها المتعلقة بالمساواة في الإعلان ("التمييز على أساس العرق أو الدين أو نوع الجنس غير مقبول في الإعلان"). ويمكن للمستهلكين أو مباشري الأعمال الحرة أو المنظمات أو السلطات أو المجالس البلدية إبلاغ المجلس عن حالات الاشتباه في التمييز. كما يمكن للمجلس بحث حالة ما بمبادرة خاصة منه. وبعد معالجة المسألة، يمكن للمجلس إصدار تنبيه للمعلن أو الاتصال بأمين مظالم المستهلكين الذي قد يقرر عدم تمشي الإعلان مع الممارسة الحميدة وتحيله إلى محكمة السوق.

٦ - المسؤولية المشتركة للرجل والمرأة تجاه الأسرة

١-٦ - الجمع بين العمل والحياة الأسرية

قام مركز البحث والتطوير القومي للرعاية الاجتماعية والصحية بتنسيق مشروع البحث والتطوير المعنون "الجمع بين العمل والحياة الأسرية" الذي يُمَوَّل بالاشتراك مع الصندوق الأوروبي الاجتماعي ووزارة الشؤون الاجتماعية والصحة ووزارة العمل. وقد بدأ المشروع في مطلع عام ١٩٩٦ ومن المفترض انتهاءه في عام ١٩٩٩. ويهدف المشروع إلى زيادة تحسين المساواة بين الجنسين عن طريق تحليل كيفية تأثير التغيرات التي تطرأ على الحياة العملية على فرص النساء والرجال في المشاركة على قدم المساواة في الحياة العملية والحياة الأسرية. ومن أهدافه الأخرى البحث في مدى استخدام الرجال لإجازات رعاية الطفل وتشجيعهم على الإكثار من استخدامها.

ويرمي المشروع إلى توسيع نطاق البحوث والسياسة الاجتماعية والمناقشة الجماهيرية ليشمل كذلك التغيرات التي تطرأ على الحياة العملية من خلال النظر بعين الاعتبار إلى التفاعل فيما بين الحياة العملية والحياة الأسرية وسياسة المساواة. ومن الأهداف الأخرى للمشروع مساعدة الموظفين على التكيف مع إعادة التشكيل التي تحدث حالياً في الحياة العملية. وسيضمن المشروع تحليلاً للممارسات والاحتياجات والشروط والعقبات المتعلقة بالجمع بين الحياة العملية والحياة الأسرية، والوجود في أنماط مختلفة من أماكن العمل ومراحل مختلفة من الحياة الأسرية.

كما أن المشروع سينظر في وسائل مبتكرة للجمع بين الحياة العملية والحياة الأسرية في أماكن عمل في فنلندا وأجزاء أخرى من أوروبا، وسيضع نهجا لإيجاد هذه الوسائل، وسيختبر كيفية عملها في الممارسة العملية.

٢-٦- تأثير الزواج العرفي والزواج وولادة الأطفال على استغلال الرجل والمرأة للوقت

أجرى مكتب الإحصاء المركزي (مكتب الإحصاء الفنلندي) في الفترة ١٩٨٧-١٩٨٨ دراسة شاملة حول هذا الموضوع. وفي عام ١٩٩٧ ستجرى دراسة منسقة جديدة - جزء منها قيد التنفيذ حاليا في فنلندا - في بلدان الاتحاد الأوروبي والوكالة الأوروبية للبيئة. ووفقا للدراسة السابقة التي أجراها مكتب الإحصاء الفنلندي، لا يمكن القول بأن الزواج أو الزواج العرفي يحددان من عمل المرأة بأجر كما تبين الدراسات أنه يحدث في بعض البلدان الأخرى.

ومن ناحية أخرى، فقد كان لميلاد الأطفال تأثير واضح على استغلال الوقت، إذ رفع عدد ساعات عمل الرجال والنساء بنحو عشر ساعات في الأسبوع. وكان إجمالي حجم مدخل العمل عند الأمهات أكبر قليلا منه عند الآباء. فلما عن الرجال، فقد وزعت الزيادة فيما بين العمل بأجر والأعمال المنزلية. ولما عن النساء فكان هناك انخفاض جلي في عدد الساعات التي يقضينها في العمل بأجر، بينما احتلت الأعمال المنزلية حيزا أكبر من وقتهن. وخصصت أمهات الأطفال الصغار وقتا أكبر مما خصصه الرجال للأعمال المنزلية، وضعف الوقت الذي خصصته النساء في نفس العمر ممن ليس لهن أطفال.

وفيما يتعلق بمقدار الوقت الذي يقضى مع الأطفال، كشفت الدراسة أن هذا الوقت ثابت نسبيا عند الرجال بغض النظر عن عمر الطفل. فالرجال يقضون ساعتين ونصف الساعة أو ثلاث ساعات ونصف الساعة في المتوسط مع أبنائهم كل يوم عمل. وعلى العكس تقضي الأمهات معظم وقتهن مع أصغر أبنائهن. وتقضي الأمهات العاملات ٦ ساعات في يوم العمل مع أبنائهن دون الرابعة من أعمارهم. ويقل وقت الفراغ اليومي للنساء كثيرا عندما يكون لديهن أبناء يتعين عليهن رعايتهم. وينطبق هذا الاتجاه كذلك على الرجال الذين يعودون سريعا، رغم ذلك، إلى هواياتهم مع تقدم أبنائهم في العمر.

٣-٦ الأعمال المنزلية التي لا يتقاضى عنها أجر

يقصد بالأعمال المنزلية التي لا يتقاضى عنها أجر الأعمال التي يقوم بها أفراد الأسرة المعيشية للعناية بشؤون منازلهم (التدبير المنزلي، ورعاية الأطفال، وأعمال الصيانة، والتسوق، الخ). وكما يتضح من الدراسة المشار إليه أعلاه، تقوم النساء بأعمال منزلية أكثر من الرجال. فحسب مصادر المكتب الإحصائي الفنلندي تقضي النساء ما مجموعه ٣,٨ ساعات والرجال ٢,٣ ساعة يوميا في القيام بالأعمال المنزلية. ورغم أن حجم الأعمال المنزلية التي يقوم بها الرجال قد زاد فإن معظم الأعمال المنزلية التي لا يتقاضى عنها أجر لا تزال تضطلع بها المرأة.

ويمكن تحديد قيمة الأعمال المنزلية التي لا يتقاضى عنها أجر إما حسب تكاليف السوق لمن يقوم بالأعمال المنزلية أو عن طريق وسائل تستند إلى تجميع البضائع والخدمات التي تنتج داخل الأسرة المعيشية. وتظهر الحسابات التي اضطلع بها في فنلندا أن قيمة الأعمال المنزلية التي لا يتقاضى عنها أجر تمثل ما يقرب من ٤٢ إلى ٤٥ في المائة من قيمة الناتج القومي الإجمالي (وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، ١٩٨١، المكتب الإحصائي لفنلندا، ١٩٩٠). وفي هذه الحسابات تقارن الأعمال المنزلية التي لا يتقاضى عنها أجر بإسهام عمل شخص يقوم بهذه الواجبات في سوق العمل وبالأجور المدفوعة في اقتصاد السوق. ولا تتضمن حسابات الاقتصاد الفنلندي الأعمال غير المدفوع عنها أجر الضرورية لإنتاج السلع والخدمات داخل الأسرة المعيشية.

وتتمتع فنلندا بشبكة واسعة من الخدمات العامة في مجال الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية. على أن الكثير من الرعاية التي تقدم للأطفال والمسنين والمعوقين تُعد من مسؤولية النساء اللواتي يقمن بهذه الأعمال في المنزل دون تقاضي أي أجر. ويقدم الدعم المالي للرعاية المقدمة في المنزل بواسطة بدل رعاية الطفل في المنزل وبدل رعاية الأقارب في المنزل.

٤-٦ إجازة الأبوة وإجازة الأبوين

كان الهدف من تطوير عملية توفير الرعاية للأطفال الصغار هو إعطاء كلا الأبوين فرصاً متساوية للعناية بأطفالهما. فمُنذ عام ١٩٧٨ أمكن للآباء أن يأخذوا إجازة أبوة. فمع ولادة الطفل، يستحق الأب إجازة أبوة مدتها من ٦ إلى ١٢ يوم عمل، ويحصل خلال هذه الفترة على بدل الأبوة. وبالإضافة إلى ذلك، يستحق بدل أبوة لمدة ستة أيام عمل. ويمكن أخذ إجازة الأبوة إما خلال إجازة الوضع أو إجازة الأبوين.

وقد تأخذ أم الطفل أو أبوه إجازة الأبوين التي تبلغ ١٥٨ يوم عمل بعد الفترة التي تدفع خلالها علاوة الأمومة مباشرة. وفي عام ١٩٩٤، استفاد ٥٣ في المائة من مجموع الآباء إما من إجازة الأبوة أو إجازة الأبوين. وعادة ما يأخذ الآباء إجازة أبوة تمتد من أسبوع إلى أسبوعين لدى ولادة الطفل. ولا يأخذ إجازة الأبوين سوى عدد قليل من الآباء: وبلغت النسبة ٣ في المائة في عام ١٩٩٤. وقد كانت إجازة الأبوة الاختيار الأكثر شيوعاً بين الرجال الحاصلين على تعليم جيد والذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٥ و ٣٤ سنة. وفي عام ١٩٩٥، دفعت علاوة الأبوين إلى الآباء الحاصلين على إجازات أبوين يبلغ متوسطها ٦٥,٥ يوم عمل أي ما يقرب من ٢,٦ شهر.

وتظهر الدراسات أن الجوانب المالية هي السبب الرئيسي الذي يجعل الأب لا يختار أخذ إجازة أبوة أو إجازة أبوين ويعزى ذلك جزئياً إلى كون الرجال في فنلندا يحصلون على أجور أفضل من أجور النساء. ولذلك هناك فجوة كبيرة بين الأجور وبدل الأبوين وتشمل الأسباب الأخرى عقبات مرتبطة بالعمل واعتبارات وظيفية والموقف السلبي لصاحب العمل. وقد فشلت إجازة رعاية الطفل في المنزل أيضاً في كسب الشعبية فيما بين الرجال.

وكما ورد سابقا في النقطة ٦-١، فإنه من بين أهداف مشروع البحث والتطوير المعنون "الجمع بين العمل والحياة الأسرية" الذي نسقه مركز البحث والتطوير القومي للرعاية الاجتماعية والصحية (STAKES) التحقيق في مدى استعمال الرجال لإجازات رعاية الطفل وتشجيعهم على الإكثار من ذلك. وفي عام ١٩٩٤ - أي "سنة الأسرة" التي أعلنتها الأمم المتحدة - ركز الفريق العامل "آباء وأبناء" في إطار هذا المركز على أهمية العلاقة بين الأب والطفل وبخاصة عن طريق محاولة إقناع الآباء بأخذ إجازة أبوين وإجازة رعاية الطفل. وفي هذا السياق، نشر الفريق العامل كتيبها ونظم عدة أحداث مرتبطة بموضوع الأبوة.

ومنذ عام ١٩٩٤ باعت عصابة مناهي رعاية الطفل ما يدعى "ملف الأبوة". وتقدم معلومات بشأن هذا الملف في مراكز صحة الأم والطفل مثلا. ويتضمن الملف، من بين عناصر أخرى، ملفا خاصا يحتوي على معلومات بشأن الأبوة، وإجازة الأبوين وإجازة رعاية الطفل، والاعتناء بالمولود، والأبوة. ويتضمن الملف كتابا للطهي أيضا.

المادة ٦

١ - منع استغلال المرأة تجاريا

أصبح استغلال الجنس لأغراض تجارية جليا ومنتشرا بشكل متزايد في فنلندا في التسعينيات. فلمدة طويلة، كانت الدعارة نشاطا سريا إلى حد كبير. وقد أثرت التغيرات الحديثة التي طرأت على المجتمع الفنلندي، مثل الكساد، مقترنة بالاضطرابات التي حصلت في البلدان المجاورة لفنلندا وفتح الحدود، في الممارسات المرتبطة بالدعارة، وأدت إلى ظهور نماذج جديدة للاستغلال الجنسي. وفي فنلندا اتخذت هذه الظاهرة المتعددة الأوجه بصفة خاصة شكل الخطوط الهاتفية المخصصة للإثارة الجنسية، ومطاعم الإثارة الجنسية والدعارة، التي أصبحت علنية ويجري الإعلان عنها على نطاق أوسع من أي وقت مضى. وتعد السياحة بدافع الجنس في البلدان المجاورة لفنلندا جزءا من المشكلة.

وقد أثار استغلال الجنس لأغراض تجارية نقاشا كثيرا وبخاصة فيما يتعلق بأثره على مواقف الفنلنديين وعاداتهم الجنسية وبشأن المساواة بين الرجال والنساء. وقد وجهت عدة منظمات غير حكومية - وبخاصة المنظمات النسائية - الانتباه إلى العواقب السلبية لاستغلال الجنس لأغراض تجارية. وقد كلفت السلطات، من جهتها، أفرقة عاملة لمعالجة المشاكل المرتبطة بهذه الظاهرة واقتراح تدابير لإصلاح الوضع.

١-١ الفريق العامل المعني بالجرام

في ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣، أنشأت إدارة الشرطة بوزارة الداخلية فريقا عاملا للتحقيق في الإجمام تحت إشراف شرطة التحقيق الجنائي المركزية من أجل النظر في ظاهرة الدعارة والإجمام المرتبط بها ودراستها. ويقترح التقرير النهائي للفريق العامل المعنون "الدعارة والإجمام المرتبط بها" الذي صدر في حزيران/يونيه ١٩٩٤ عدة تدابير ترمي إلى الحد من الدعارة ومن الجرائم المرتبطة بها.

ويتضمن جزء من التدابير التي اقترحت في التقرير النهائي للفريق العامل المعني بالدعارة والإجرام المرتبط بها أساليب تكتيكية. تستعملها الشرطة مثل الإشراف، بينما ترتبط بعض الاقتراحات بالعمليات التي تقوم بها السلطات في مجال إدارة العمالة والضرائب. وسيستخدم إجراءات الشرطة لإنهاء مشاكل تتعلق بإجراءات الإقامة وتصريح العمل وإجراءات الحصول على التأشيرة للأشخاص المشتبه في ممارستهم الدعارة والمقيمين بصفة مؤقتة في فنلندا. وستبذل الجهود لإعادة الأجانب القادمين إلى فنلندا بتأشيرة سياحية والمشتبه في ممارستهم للدعارة من حيث أتوا عند الحدود. وستتخذ ترتيبات لتمكين الشرطة من مراقبة الإجرام المرتبط بالدعارة بشكل فعال. وسيوجه مزيد من الاهتمام إلى التأكد من التزام الأجانب بشروط تصاريح عملهم.

٢-١ اللجنة المعنية بالأعمال التجارية المرتبطة بالجنس والدعارة

عينت وزارة العدل في آب/أغسطس ١٩٩٤ لجنة لصياغة اقتراح باتخاذ تدابير تشريعية وتدابير أخرى يكون الهدف منها مراقبة استغلال الجنس لأغراض تجارية. ووفقاً لهذه المهمة، كان يتعين على اللجنة أن تدرس مختلف الأشكال التي يستغل فيها الجنس لأغراض تجارية والمشاكل الناتجة عن ذلك. كما كان على اللجنة أن تحقق في التدابير التشريعية والتدابير الأخرى القائمة المستعملة لتنظيم الأعمال التجارية المرتبطة بالجنس ومدى فعالية هذه التدابير في الممارسة العملية. وكان على اللجنة أيضاً أن تقدم مقترحات بالتدابير الضرورية للقضاء على المشاكل المتعلقة باستغلال الجنس لأغراض تجارية. وقد أصدرت اللجنة تقريراً مؤقتاً في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤ وأصدرت تقريرها النهائي في آب/أغسطس ١٩٩٥.

وركز التقرير المؤقت (KM1995: 2) على المشاكل الناشئة عن إدارة حانات ومطاعم الجنس، وقد رأت اللجنة أن هذا النوع من التجارة ينطوي على جوانب قد تنتهك مبدأ المساواة بين الجنسين. وأشارت اللجنة إلى أن أعمال هذه المطاعم يثير إشكالا فيما يتعلق بتشريعات العمل ومركز الأجانب وسياسة منح رخص المشروبات الكحولية، من بين مشاكل أخرى. واقترحت اللجنة أن تقوم السلطات بتغيير بعض مبادئ التفسير وتعديل شروط منح الرخص للحد من العروض الخاصة للتجرد من الملابس التي تقدمها المطاعم. وينبغي رصد قانونية عمليات تشغيل مطاعم وحانات الجنس بيقظة. واستنتجت اللجنة أنه من أجل تشجيع السلوك الجنسي الإيجابي، ينبغي للمدارس ومؤسسات الرعاية الاجتماعية الصحية أن تقوم بتشجيع السكان في مجال العلاقات الإنسانية والشؤون الجنسية.

ويعرض التقرير الختامي للجنة (KM1995: 10) بشأن السياحة الجنسية وخدمات الهاتف المخصصة للإثارة الجنسية. كما تضمن متابعة لمدى اتباع التوصيات الواردة في التقرير المؤقت بشأن مطاعم وحانات الجنس. ويؤكد التقرير الختامي أن من الممكن في فنلندا حجز رحلات عطلة أو رحلات عمل تتضمن تقديم خدمات جنسية مقابل أجر. وحسب ما أفادت به اللجنة، غالباً ما يرتبط ذلك بعمليات قوادة منظمة وتري اللجنة أن الطريقة الأكثر فعالية للحد من السياحة الجنسية تتمثل في توعية السكان وبالتالي التأثير في مواقفهم. وتقترح اللجنة بدء حملة إعلامية لتحذير السكان من مخاطر السياحة الجنسية. وبالإضافة إلى ذلك،

ينبغي لفنلندا أن تقوم بدور إيجابي في صياغة الأوراق والقرارات والوثائق الملزمة قانوناً الرامية إلى وضع حد للسياحة الجنسية، ومتابعة تنفيذها.

وفيما يتعلق بالمشاكل المرتبطة باستعمال خدمات الهاتف المخصصة للإثارة الجنسية، تقترح اللجنة ترتيباً تتاح بواسطته هذه الخدمات الهاتفية بموجب الاتفاق بين الشركة العامة للاتصالات السلكية واللاسلكية والمشارك. وسيتمكن ذلك من الإبقاء على خدمات الهاتف المخصصة للإثارة الجنسية بعيداً عن تناول الأطفال.

وتوجه اللجنة في تقريرها المؤقت الانتباه إلى بعض جوانب الأعمال التجارية المرتبطة بمطاعم وحانات الجنس التي تتعارض مع الآداب العامة. وتكشف أعمال المتابعة التي تم القيام بها منذ إتمام التقرير المؤقت أن هذه المطاعم والحانات ما زالت تعمل بطريقة تتعارض مع الآداب العامة. وتنشأ المشاكل أساساً من العروض الخاصة للتجرد من الملابس التي تنظمها بعض المطاعم. ولذلك تقترح اللجنة منع هذه العروض.

ويجري حالياً دراسة تقرير اللجنة والتوصيات ذات الصلة في الوزارات التي تعني قطاعاتها الإدارية بالتوصيات.

٣-١ فريق الخبراء المعني بالدعارة الذي أنشأه مركز البحث والتطوير القومي للرعاية الاجتماعية والصحية

أجرى فريق الخبراء المعني بالدعارة الذي أنشأه مركز البحث والتطوير القومي للرعاية الاجتماعية والصحية دراسة للدعارة كظاهرة وللحاجة إلى بحث هذا الموضوع، وبحث مدى استعداد دوائر الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية لمساعدة العاهرات وزبائنهم كما قيّم الحاجة إلى توفير التدريب المستمر للأشخاص العاملين في قطاع الرعاية الاجتماعية والصحية. ويؤكد فريق الخبراء في تقريره مسؤولية مختلف القطاعات الإدارية في معالجة الدعارة ويقترح بعض التدابير لمنع الدعارة وتخفيف آثارها السيئة. وقد عممت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة التقرير من أجل التعليق عليه، وستتخذ تدابير أخرى فور ورود تعليقات مختلف الأطراف. وسيناقش التقرير في اجتماع الباحثين لبلدان الشمال الأوروبي الذي سيرتب لعقده مركز البحث والتطوير القومي للرعاية الاجتماعية والصحية في نيسان/أبريل ١٩٩٧.

٢ - تدابير بهدف إنهاء الإعلان عن وظائف في قطاع الأعمال التجارية القائمة على الجنس

أعادت وزارة العمل في ١٧ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤ تحديد توجهاتها من أجل تطبيق قانون المساواة (O/1/94TM) على قطاع الأعمال التجارية القائمة على الجنس. وبناء على ذلك، سيعتبر الإعلان من جانب سلطات القوى العاملة عما يسمى بوظائف الإثارة الجنسية - مثل فنانة عروض التجرد من الملابس، أو النادلة عارية الصدر أو القائمة بالإثارة الجنسية عبر الهاتف - انتهاكاً للحكم الوارد في المادة الرابعة من قانون المساواة الذي تعزز السلطات بموجبه المساواة بين النساء والرجال. وبينما يمكن لمكاتب العمل أن تدرج وظائف الإثارة الجنسية في قوائمها للوظائف الخالية وأن تخبر الأشخاص الباحثين عن هذا

النوع من العمل بشغور هذه الوظيفة، يجب أن لا يتعرض طالب العمل لخطر فقدان التأمين ضد البطالة بسبب رفضه وظيفة تتطلب منه أو منها على سبيل المثال أن يلبس أو تلبس ملابس فاضحة. ولا يسمح لجرائد الإعلان عن الوظائف ولوحات النشرات ومحطات الخدمة الذاتية بالإعلان عن وظائف الإثارة الجنسية.

وتخطر توجيهات وزارة العمل على أي مكتب العمل قبول الإعلان عما يسمى بوظيفة للإثارة الجنسية قبل التأكد من أن الشخص المستخدم لن يخضع للإغراء بأن يصبح داعرا. وإذا كان هناك خطر من هذا القبيل، يجوز للمكتب أن لا يعلن عن الوظيفة.

وما دامت ترتكب أعمال يعاقب عليها القانون، فإن العمل التجاري القائم على الجنس الذي دخل في علاقة عمل مع العاملين به يدخل في نطاق عمليات التفتيش من أجل حماية العمالة، التي ينص عليها قانون الإشراف على حماية العمالة والاستئناف في قضايا حماية العمالة (١٣١/٧٣). ويعني ذلك أنه يمكن اتخاذ إجراء لتعديل شروط العمل أو الحفاظ على صحة المستخدمين العقلية والجسدية ويمكن أن تفرض جزاءات على صاحب العمل، إذا دعت الضرورة إلى ذلك لإجبار أو إجبارها على الحفاظ على صحة المستخدمين وسلامتهم.

وقد دفع التقرير السابق لفنلندا اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة إلى التعبير عن قلقها، ضمن أمور أخرى، إزاء فئاني عروض التجرد من الملابس الأجانب. فوفقا لتشريع الأجانب يحتاج الأجنبي القادم من منطقة خارج المنطقة الاقتصادية الأوروبية إلى تصريح عمل لكي يتمكن من العمل في فنلندا. وتقوم إدارة العمل بدور مركزي في مسألة تصاريح العمل. فالمسائل المتعلقة بتصاريح العمل بالنسبة للفنلنديين الاستعراضيين - الذين يشملون أيضا فئاني عروض التجرد من الملابس - تعالج مركزيا من قبل وكالة هلسنكي للتشغيل. ويأتي فناندو عروض التجرد من الملابس العاملون في فنلندا - الذين قدر عددهم بـ ٢٠٠-٣٠٠ شخص قبل سنتين - من روسيا واستونيا أساسا.

وقد كشفت عمليات التفتيش التي أجرتها سلطات حماية العمالة على سبيل المثال أن العاملين في مطاعم الجنس لا يحملون دائما تصاريح عمل صالحة. وقد تسببت العروض الخاصة للتجرد من الملابس في بعض المشاكل المحددة أيضا. على أنه يبدو أن عدد مطاعم الجنس أقل اليوم مما كان عليه سابقا في هلسنكي، على الأقل.

وفيما يتعلق بطلبات تصاريح العمل التي يقدمها فناندو عروض التجرد من الملابس، وجهت وزارة العمل في ١٢ حزيران/يونيه ١٩٩٥ رسالة إلى وكالة العمل بهلسنكي أشارت فيها إلى المادة الفرعية ٣ من المادة ٤٨ من قانون عقود العمل (٧٠/٣٧٠) التي يمكن بمقتضاها تعديل أي شرط غير الشرط المتعلق بالأجر أو تجاهله إذا كان تطبيقه غير مقبول أو يتعارض مع الآداب العامة بشكل واضح. وترى الوزارة أن

بعض جوانب العروض الخاصة للتجرد من الملابس يمكن اعتبارها مخالفة للكداب العامة. وبعبارة أخرى، يواجه المستخدم خطر إغرائه للعمل بالدعارة أو في أنشطة مشابهة.

وقد أكدت الوزارة في رسالتها على أهمية النظر في مختلف جوانب سياسات القوى العاملة عند إصدار تصاريح عمل فناني عروض التجرد من الملابس وقاعدة تمنح تصاريح العمل في المقام الأول للعمال المهرة الذين يؤدون أعمالاً متخصصة.

وقد شرع مكتب العمل في هلسنكي في تضمين قراراته المواتية المتخذة بشأن تصاريح العمل شرطاً لا يشمل التصريح بموجبه العروض الخاصة للتجرد من الملابس. ويعد الأجنبي الذي لا يلتزم بهذا الشرط في وضع مماثل لوضع الشخص الذي يعمل بدون تصريح وجرى أيضاً مراقبة عدد تصاريح العمل التي أصدرت لبعض الأماكن أيضاً. وبفضل التعاون الوثيق بين مختلف السلطات (سلطات القوى العاملة وحماية العمالة، والشرطة وهيئة الضرائب)، أمكن مكافحة الآثار السيئة والمخالفات بشكل أكثر فعالية.

٣ - اقتراح بإصلاح التشريع المتعلق بالجرائم الجنسية

تعكف وزارة العدل في الوقت الراهن على صياغة مشروع قانون حكومي بناءً على اقتراح بإصلاح الحكم الخاص بالجرائم الجنسية الوارد في الفصل ٢٠ من قانون العقوبات. وبالتالي سيتضمن الفصل ٢٠ حكماً يصبح بمقتضاه تقديم المال نظير المعاشرة الجنسية مع حدث عملاً يعاقب عليه القانون (الاقتراح: المادة ٩ من الفصل ٢٠). وفي الحالات الأخرى لا تكون مثل هذه العملية عملاً يعاقب عليه القانون، ويبقى التشريع دون تغيير. وستظل القيادة عملاً يُعرض صاحبه للعقوبة.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، نظمت وزارة العدل مناقشة عرضت فيها مشروع القانون المزمع سنه. واتيحت فيها الفرصة لممثلي مختلف السلطات والمنظمات ووسائل الإعلام وأعضاء البرلمان للإعراب عن آرائهم في مشروع القانون.

المادة ٧

١ - الحق في التصويت

في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، كان قد مضى ٩٠ عاماً بالضبط على حصول المرأة والرجل في فنلندا على حق الاقتراع العام. وكانت المرأة الفنلندية أول امرأة في العالم تُمنح كلا من حق التصويت وأهلية الترشيح للمناصب. وفي مطلع عام ١٩٩٦، عينت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، لجنة لتنسيق الاحتفالات بالذكرى السنوية ولتعزيز الوعي في فنلندا وخارجها بتاريخ الاقتراع العام وأهميته، وخاصة الاقتراع بالنسبة للمرأة. وفي ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، عقد البرلمان دورة تذكارية للاحتفال ببدء نفاذ الاقتراع العام على قدم المساواة. وقامت مختلف المنظمات النسائية أيضاً بتنظيم حلقات دراسية واحتفالات بمناسبة الذكرى السنوية التسعين.

وتظهر الإحصاءات أن مستوى مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات في البلديات، يقصر نحو ١٠ سنوات عن مستواها على الصعيد الوطني. وربما كان تفسير ذلك أنه عندما حصلت المرأة على حق الاقتراع العام سرعان ما أصبحت عضوة كاملة العضوية في الحياة السياسية على أعلى مستوى.

وتنشط المرأة الفنلندية في الإدلاء بصوتها. وكانت نسبة النساء اللاتي صوتن في الانتخابات البرلمانية لعام ١٩٩٥ أكبر من نسبة الرجال: فكانت النسبة ٧٣,١ في المائة للنساء مقابل ٧٠,٦ في المائة للرجال. وكانت نسبة المرشحات من النساء ٤١ في المائة و ٣٩ في المائة على التوالي في الانتخابات البرلمانية لعامي ١٩٩١ و عام ١٩٩٥ .

ومنذ فترة طويلة دأبت المرأة على شغل ما يقرب من ثلث المقاعد البرلمانية، بينما كانت نسبتها في المجالس البلدية تقل عن الثلث قليلا. وفي عام ١٩٩٥، انتخبت ٦٧ امرأة لشغل مقاعد برلمانية، فأصبح عدد عضوات البرلمان أقل بمقدار ١٠ عضوات عما كان عليه عام ١٩٩١. ولم تحل بعد أسباب ذلك، ولو أن الباحثين والسياسيين قدموا افتراضات مختلفة.

وتشكل عضوات البرلمان الفنلندي شبكة بغرض تجميع النساء العضوات في البرلمان مع تجاوز الخطوط السياسية الحزبية من أجل مناقشة المسائل ذات الأهمية الخاصة للمرأة. وهدف الشبكة تعزيز المساواة بين المرأة والرجل وحقوق المرأة، وإدخال نهج نسائي في جميع الأعمال التشريعية عامة. وتعد الشبكة حلقات دراسية واجتماعات بشأن قضايا مثل المساواة والتعاون بين النساء، وتوفد ممثلين إلى المؤتمرات الدولية المعنية بالمساواة وحقوق المرأة وتحتفظ بعلاقات تعاون مع عضوات البرلمانات في البلدان الأخرى.

وفي الانتخابات الرئاسية الفنلندية لعام ١٩٩٤ انتخب مرشحان من بين ١١ مرشحا لخوض الجولة الثانية من الانتخابات وهما: السيد مرتي اهتساري والسيدة إليزابيث رين. ومع أن السيد اهتساري حصل في الجولة الثانية على ٥٣,٩ في المائة من الأصوات، وانتخب رئيسا، إلا أن ترتيب إليزابيث رين جاء في المركز الثاني على مقربة فحصلت على ٤٦,١ في المائة من الأصوات. وفي الجولة الثانية، بلغت نسبة من حضر من النساء للتصويت ٨٤,١ في المائة. وبلغ مجموع نسبة الحاضرين للإدلاء بالأصوات ٨٢,٣ في المائة.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ اتفق موعد انتخابات البلدية مع انتخابات البرلمان الأوروبي. وكان نصف المرشحين المنتخبين للبرلمان الأوروبي من النساء (٨ من أصل ١٦). وكانت نسبة ٣٨,٢ في المائة من المرشحين للبرلمان الأوروبي من النساء، فبلغ نصيبهن من الأصوات ٤٣,٥ في المائة. وقسمت المقاعد في المجالس البلدية بين ٣ ٩٢٥ امرأة (٣١,٤ في المائة) و ٨ ٥٥٧ رجلا. وبلغت نسبة النساء بين المرشحين في الانتخابات البلدية ٣٦,٢ في المائة وحصلن على ٣٦,٨ في المائة من الأصوات.

٢ - تكوين الحكومة

هناك ٧ نساء من بين ١٨ وزيرا عينتهن الحكومة بعد الانتخابات البرلمانية لعام ١٩٩٥. وأصبح لفنلندا للمرة الأولى في تاريخها وزيرة للشؤون الخارجية. وتتولى المرأة أيضا مناصب وزيرة الدفاع والوزيرة الثانية للمالية، ووزيرة النقل والاتصالات، وكلا من وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، ووزارة العمل. وتضطلع وزيرة الشؤون الاجتماعية والصحة بمهام وزيرة المساواة.

وتقوم اللجان وأفرقة العمل المحلية بدور مهم في اتخاذ القرارات الحكومية. وهناك أربع لجان تشريعية، فضلا عن لجنة خامسة وفريق وزاري. وبالإضافة إلى ذلك هناك العديد من الأفرقة العاملة المخصصة. ولا يعكس مركز الوزارات في عملية اتخاذ القرارات في اللجان الوزارية عددهن. فمثلا، تتألف اللجنة المالية من ٧ أعضاء، ولجنة السياسة الخارجية والأمن من ٨ أعضاء، إلا أن هناك وزيرتين اثنتين فقط بين أعضاء كلتا اللجنتين.

٣ - قانون الموظفين المدنيين العموميين

دخل قانون الموظفين المدنيين العموميين الجديد (٩٤/٧٥٠) حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٤. ولا تزال المعاملة على قدم المساواة أحد المبادئ الرئيسية للقانون. ويتعين على كل سلطة معاملة الموظفين العاملين بها على قدم المساواة، بحيث لا يوضع شخص في مركز مختلف عن مركز شخص آخر، بسبب نوع الجنس مثلا. ويشمل قانون الموظفين المدنيين العموميين، حكما يَرجع إليه في قانون العقوبات بشأن انتهاك الحكم المتعلق بالمعاملة على قدم المساواة.

ولا يجوز لأي سلطة دون مبرر مقبول، أن تمنح شخصا عند اتخاذ قرار بشأن التعيينات مركزا مختلفا للأسباب الوارد ذكرها في المادة ١١ من القانون. وأحد تلك الأسباب هو نوع الجنس. وقد استكملت الحكم المتعلق بتوفير الحماية ضد إنهاء عقد التعيين، الإشارة إلى الحماية الخاصة المكفولة للمرأة التي تكون في اجازة وضع خاصة أو في اجازة لرعاية الطفل في المنزل وفقا لقانون عقود التعيين.

١-٣ سياسة موظفي الدولة

وضعت سياسة موظفي الدولة على أساس القرار الذي اتخذه من حيث المبدأ مجلس الدولة في ٧ آذار/مارس ١٩٩١ بشأن تطوير سياسة موظفي الدولة والإدارة. وقد نفذت مشاريع لإعادة تنظيم علاقات التعيين، ونظام التفاوض وتطوير الإدارة، وقدم الموظفون وأوساط العمل، أساسا صلبا لصياغة وتنفيذ استراتيجية جديدة تتعلق بالموظفين. وفي خريف عام ١٩٩٥ أرسلت وزارة المالية استراتيجية الدولة المتعلقة بالموظفين إلى جميع الوزارات لتطبيقها. وتحدد الاستراتيجية الأهداف وتعرض التدابير اللازمة لتنفيذها. ووفقا لاستراتيجية الموظفين، يمكن تشجيع المساواة بين المرأة والرجل من خلال توفير تكافؤ الفرص في التعيين والتدريب والتطور الوظيفي، بصورة منتظمة. ورغبة في تطور المجتمع وإدارة الدولة بصورة مواتية، يجب أن يكون باستطاعة الجنسين كليهما المشاركة على قدم المساواة في صياغة القرارات.

٢-٣ موظفو الرتب العليا

زاد بصورة مطردة عدد موظفات الرتب العليا. وفي نهاية عام ١٩٩٥ بلغت نسبة النساء ٢٠ في المائة من بين ٨٥٠ من موظفي الرتب العليا مقارنة بـ ١٥ في المائة في السنة التي قبلها. وفي عام ١٩٩٥، عينت أول أمينتين عامتين في منصبيهما لوزارتي العدل والبيئة.

وقدم الفريق العامل الذي أنشأته وزارة المالية، اقتراحا في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ لإصلاح المعايير والطرق المطبقة في اختيار موظفي الرتب العليا. ووجه الفريق العامل الاهتمام إلى أهمية قياس معايير التعيين المقررة حالة بحالة، بصورة موضوعية. وسيضع هذا في الصدارة عوامل مثل التعليم والتدريب والمهارات الحقيقية والكفاءة والمقدرة. وعلاوة على ذلك، اقترح الفريق العامل تعزيز قدرة إدارة الدولة على توفير الأشخاص المناسبين للقيام بالمهام الإدارية ومهام الخبراء. ووفقا للمبدأ الرئيسي للفريق العامل، ينبغي إيلاء اهتمام خاص لفرص تحسين مهارات المرأة ودرايتها الفنية عند تدريب موظفي الدولة على المهام الإدارية ومهام الخبراء الشاقة. وسيؤدي إصلاح نظام الاختيار إلى تحسين فرص اختيار المرأة لوظائف الرتب العليا.

وفي السنوات القليلة الماضية، عينت نساء في مناصب مرموقة للغاية في المجتمع. ويشمل هذا منصب محافظة مصرف فنلندا، ورئيسة البرلمان، ونائبات رئيسة البرلمان، وعمدات هلسنكي والمدينتين الكبيرتين المجاورتين لها، إسبو وفانتا.

٤ - الخدمة العسكرية التطوعية والمناصب العسكرية، وخدمة حرس الحدود

للمرأة في فنلندا الحق في الالتحاق بأي وظيفة عامة. وقد أزيلت الاستثناءات القليلة السابقة، بموجب قانون الخدمة العسكرية التطوعية للمرأة والتشريعات ذات الصلة، وبتعديل قانون خدمة حرس الحدود.

وقد بدأ نفاذ قانون الخدمة العسكرية التطوعية للمرأة (٩٥/١٩٤) في ١ نيسان/أبريل ١٩٩٥. واستنادا إلى هذا القانون يجوز للمرأة التطوع للخدمة العسكرية وبعدها يجوز أن توضع في قائمة الاحتياط في القوات المسلحة وتشارك في الدفاع الوطني وتمارس وظائف عسكرية على قدم المساواة مع الرجل. وللمرأة التي تؤدي الخدمة العسكرية المركز القانوني والاجتماعي ذاته الذي للمجنّد. ولها أيضا الحرية في التوقف عن أداء الخدمة العسكرية إذا كانت قد سبق لها القيام بهذا أثناء التدريب.

ومع ذلك ينص قانون المساواة، والبند ٢ من المادة الفرعية ٢ من المادة ٩، على أن سن قانون الخدمة العسكرية الإجبارية للرجال فقط، لا يمكن اعتباره أنه يشكل تمييزا على أساس نوع الجنس.

ونفذت ترتيبات مناظرة تتعلق بتطوع المرأة للخدمة العسكرية في حرس الحدود على أساس قانون تعديل قانون خدمة حرس الحدود (٩٦/٤٩٦)، الذي بدأ نفاذه في ١٥ تموز/يوليه ١٩٩٦.

٥ - تقرير لجنة المنظمات النسائية

قدمت لجنة المنظمات النسائية التي أنشأتها وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة في ربيع عام ١٩٩٥ تقريرها إلى وزارة المساواة في ٦ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦. وكلفت اللجنة بدراسة مركز المنظمات النسائية وتمويلها والتعاون الدولي الذي تضطلع به تلك المنظمات، والاستعداد للاحتفال بالذكرى السنوية التسعين لحصول المرأة على حق الاقتراع العام. وتعين عليها على الأخص أن تعرض صورة عامة للمنظمات النسائية العاملة في فنلندا، ومشاركتها في الأنشطة الدولية، وأن تقدم تقريراً عن الاتفاقات الدولية الملزمة لفنلندا، والتي تشمل التعاون مع المنظمات النسائية والتحقق من الأموال العامة التي تلتقها المنظمات النسائية.

وعرفت اللجنة المنظمات النسائية بأنها جميع المنظمات التي تنتمي إلى "تحالف الرابطات النسائية الفنلندية للعمل المشترك". ويشمل هذا التحالف جميع المنظمات النسائية بمختلف انتماءاتها الحزبية السياسية، وعددها ١٠، بالإضافة إلى ثلاث منظمات نسائية مستقلة وهي: "يونيوني" وهي رابطة دعاة المساواة بين الجنسين الفنلندية والجمعية الفنلندية لدراسات المرأة والمجلس الوطني للمرأة في فنلندا، وهي أكبر المنظمات النسائية، وقد أنشئت فعلاً منذ عام ١٩١١. ويجمع المجلس الوطني ٥٧ منظمة نسائية وطنية، مجموع عضويتها ٥٢٠ ٠٠٠ عضوة تحت مظلة واحدة. ويبلغ مجموع عضوات منظمات تحالف الرابطات النسائية الفنلندية للعمل المشترك زهاء ٦٠٠ ٠٠٠ عضوة. وينتمي ١٠٠ ٠٠٠ امرأة منهن تقريباً إلى مختلف المنظمات النسائية السياسية.

وتعتبر لجنة المنظمات النسائية أن المنظمات النسائية النشطة جزء أساسي وقيم من الأنشطة غير الحكومية الفنلندية. وقد زاد عدد النساء الممثلات في المجالس البلدية والبرلمان، ويعزى هذا جزئياً إلى ما تتسم به أعمال المنظمات النسائية من دأب وتصميم. ولقد كافحت تلك المنظمات من أجل إدخال المرأة ضمن قوائم المرشحين، وقدمت الدعم إلى حملات المرشحات وشجعت السكان على التصويت للمرأة. وسعت المنظمات السياسية وغير السياسية إلى إقناع النساء بأهمية التصويت من أجل المرأة.

ولقد أثرت المنظمات النسائية في المجتمع الفنلندي بطرق كثيرة. فمنذ البداية وجهن الجزء الرئيسي من أنشطتهن من أجل مساعدة الآخرين. وبذلت المنظمات النسائية جهوداً ملموسة لمساعدة الأطفال والأسر في حياتهم اليومية، ولحل المشاكل الاجتماعية وتعزيز المساواة. وهيأت تلك المنظمات للمرأة وسيلة للقيام بالأنشطة الاجتماعية والتفاعل المتبادل.

١-٥ الأنشطة الدولية للمنظمات النسائية

تواجه المنظمات النسائية تحديات جديدة في عالم يشهد تزايد الأنشطة الدولية والتعاون مع البلدان النامية. وقد دفع انضمام فنلندا إلى الاتحاد الأوروبي جميع المنظمات النسائية إلى اتخاذ منحى دولي وهو: أن تقيم شبكات اتصال وتعاون في سائر أنحاء أوروبا، وأن تتابع التحضير للمسائل وصنع القرار، وأن تتخذ مواقف وتقدم مقترحات، وأن تدرب عضواتها وتبلغ الجمهور بأنشطتها.

وتؤثر سياسة المساواة من ناحية وسياسة العمل والسياسة الاجتماعية للاتحاد الأوروبي من ناحية أخرى تأثيراً مباشراً على حياة المرأة اليومية. ولهذا، فإن التأثير في عملية صنع السياسات يعد أحد الأهداف الرئيسية للمنظمات النسائية الفنلندية. وطبقاً لما أفادت به تلك المنظمات، ينبغي للمرأة أن تشترك في عملية صنع القرار في الاتحاد الأوروبي وأن يكون لها دور هام فيه. وستمثل مسؤولية المنظمات النسائية في اتخاذ مواقف وتبني وجهات نظر المرأة الفنلندية بشأن مختلف القضايا التي يعالجها الاتحاد الأوروبي.

وتشارك المنظمات النسائية الفنلندية، من خلال ائتلاف (نيتكيس NYTKIS) في أنشطة جماعة الضغط النسائية الأوروبية التي تهتم بقضايا المرأة في الاتحاد الأوروبي وفي الدول الأعضاء فيه.

ويتضح من تقرير لجنة المنظمات النسائية أن الاتفاقات وبرامج العمل الدولية لا يمكن تنفيذها إلا من خلال التعاون بين الدول والمنظمات النسائية. وأوضحت فنلندا خلال العقود الماضية ملزمة بصورة متزايدة بالالتزامات الدولية التي تغطي جميع مجالات الحياة بما فيها مركز المرأة وحقوقها.

ويتضمن التقرير قائمة بالواجبات التالية التي تقع على عاتق المنظمات النسائية في سبيل تنفيذ منهاج عمل بيجين:

- على المنظمات النسائية أن تتابع التدابير التي اتخذتها الحكومة والسلطات الحكومية لتنفيذ منهاج عمل بيجين وأن تقوم، عند الاقتضاء، بالضغط عليهما للقيام بذلك.
- على المنظمات النسائية أن تبلغ عضواتها بمنهاج عمل بيجين وأن تقوم، قدر المستطاع، بإبلاغ الجمهور به.
- على المنظمات النسائية أن تدرس وتنفذ التوصيات الواردة في منهاج عمل بيجين بشأن عملياتها.
- على المنظمات النسائية أن تدرب موظفيها وعضواتها على فهم أهمية ومضمون منهاج عمل بيجين ووسائل التأثير على عمليات الأمم المتحدة.
- يجوز للمنظمات النسائية أن تتعاون مع السلطات من أجل تنفيذ منهاج عمل بيجين.

٢-٥ التمويل الممنوح للمنظمات النسائية

لا تتلقى المنظمات النسائية من هذا القبيل أي تمويل عام من الجمهور فيما عدا بعض الاستثناءات. إذ يمكن أن يعتبر الدعم العام أحد أشكال المعونة الحكومية. فقد قدمت المعونات والبدلات لأغراض المشاريع والأنشطة المحددة.

ومنذ عام ١٩٧٥، خصصت نسبة ٨ في المائة من معونات الحزب إلى الأنشطة السياسية النسائية. وتعمل الأحزاب المختلفة، كقاعدة، بمثابة قنوات لتميرير المعونة إلى المنظمات النسائية التابعة لها. واستناداً إلى الباب التاسع من قانون الأحزاب (٦٩/١٠) تمنح المعونات إلى الأحزاب الممثلة في البرلمان لأغراض الأنشطة المحددة في لوائح الحزب وميثاقه. أما حجم المنحة فيتوقف على عدد أعضاء البرلمان الممثلين للحزب.

وفي عام ١٩٩٦، منحت معونة حكومية قدرها ٢٥٠ ٠٠٠ مارك فنلندي لأنشطة المجلس الوطني لنساء فنلندا، ومنح مبلغ قدره ١٠٠ ٠٠٠ مارك فنلندي للمشاريع التي يضطلع بها ائتلاف (نيكتيس). كما تلقت بضعة منظمات نسائية أخرى معونات لأغراض محددة. فعلى سبيل المثال، خصصت الأموال التي احتفظت بها وزارة التعليم من أجل تعليم البالغين لأغراض تقديم المشورة بشأن التدبير المنزلي التي تقدمها رابطة المراكز الاستشارية الريزية، ومنظمة مارثا، وهي منظمة للإرشاد في شؤون التدبير المنزلي، ومنظمة مارثا الناطقة باللغة السويدية. وتلقت المنظمات النسائية، لأغراض بعض مشاريعها، أموالاً من "رابطة الآلات الثقيلة"، في حين تمكنت المنظمات النسائية، فيما يتعلق بالمشاريع المتصلة بالتعاون الإنمائي، من تقديم طلبات إلى إدارة التعاون الإنمائي التي تعمل بالاشتراك مع وزارة الخارجية من أجل تخصيص أموال من المبالغ المحتفظ بها لأغراض دعم التعاون الإنمائي الذي تضطلع به المنظمات غير الحكومية.

ولفتت لجنة المنظمات النسائية الانتباه في تقريرها إلى أن المنظمات النسائية لا تتلقى أي معونات عامة وأن مجموع المعونة العامة الممنوحة إليها أقل مما هو مقدم للمنظمات غير الحكومية الأخرى. وبالتالي، اقترحت اللجنة بأن تشمل ميزانية الدولة اعتماداً لأنشطة المنظمات النسائية على أن يوزع سنوياً وفقاً لنطاق وأهمية أنشطتها. أما القرار بمنح هذه المعونة فسوف يتخذ في ضوء العمل الذي تضطلع به المنظمة لتحسين مركز المرأة أو مساعدتها في الإمساك على نحو أفضل بزمام حياتها الشخصية.

المادة ٨

١ - التعيينات الدولية

في أيار/مايو ١٩٩٦، استخدمت منظمات دولية أو مؤسسات مالية إنمائية ٢٣٨ فنلندياً بصفة خبراء في مراتب ذات أجر من الرتبة الرئيسية أو من رتبة مدير أو وكيل أمين عام أو أمين عام مساعد أو في رتبة مناظرة. وكان حوالي ٤٠ في المائة من هؤلاء الخبراء من النساء.

وعندما يعين الاتحاد الأوروبي مواطنين فنلنديين، فإنه يجري التشجيع على انتقاء الرجال والنساء على قدم المساواة بما في ذلك وظائف الرتب العليا أيضا. وإن توزيع المواطنين الفنلنديين على أساس نوع الجنس المعينين من قبل مختلف هيئات الاتحاد الأوروبي لا يمكن أن يتأثر إلا بصورة غير مباشرة بتشجيع الرجال والنساء على حد سواء بتقديم طلبات لملء وظائف في الاتحاد الأوروبي. وتقوم مختلف هيئات الاتحاد الأوروبي باختيار الموظفين بصورة مستقلة وفقا للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالمساواة والمحددة من قبل الاتحاد الأوروبي. ومع ذلك، فقد أمكن التأثير على التوزيع القائم على أساس الجنس لما يسمى الخبراء الوطنيين العاملين لصالح اللجنة: ففي شباط/فبراير ١٩٩٦، كان ١٥ من ٣١ من الخبراء العاملين في اللجنة من النساء.

وتم تعيين شخصين فنلنديين في منصب قضاة أحدهما في محكمة الجماعات الأوروبية والآخر في محكمة الصلح الابتدائية. وليس هناك بين الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي أي دولة سوى السويد عين منها قاضية في محكمة الصلح الابتدائية. وهذه هي المرة الأولى التي يوجد فيها قاضية في أي من المحكمتين المذكورتين.

وفي خريف عام ١٩٩٦، كانت هناك أربع نساء فقط من بين ٦٨ رئيس بعثة دبلوماسية فنلندية في الخارج (سفيران وقنصلتان عامتان). ومن ناحية أخرى، كان حوالي نصف عدد الملحقين الجدد الذين عينتهم وزارة الخارجية الفنلندية في العقود الأخيرة من النساء.

ومنذ بدء نفاذ الحكم المتعلق بالحصص المدرج في قانون المساواة، لم تصدر أي إحصاءات رسمية بشأن تكوين الوفود الرسمية.

المادة ٩

لم يجر إدخال أي تعديلات على التشريع المتعلق بالجنسية الفنلندية

المادة ١٠

- ١ - التشجيع على المساواة في حياة العمل في سائر سياسات القوة العاملة
تأثرت خدمات القوة العاملة تأثرا ملحوظا تماما ببدء نفاذ قانون خدمات القوة العاملة (٩٢/١٠٠٥) والمرسوم (٩٢/١٢٥١) في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤. وطبقا لما جاء في الباب الأول من القانون، على الدولة أن تحسن كفاءة سوق العمل من خلال تنظيم وتطوير خدمات القوة العاملة بغية دعم التطوير المهني وتنسيب الأشخاص العاديين وكفالة وصول أرباب العمل إلى القوة العاملة.

وعند تقديم خدمات للقوة العاملة (مثل خدمات التنسيب والإرشاد المهني وتعليم البالغين كجزء من سياسات القوة العاملة والمعلومات المتعلقة بالتدريب والمسائل المهنية والإصلاح المهني) يجب إيلاء اهتمام للتشجيع على المساواة بين الجنسين في سوق العمل وفق ما هو منصوص عليه في المادة ٤ من الباب الثالث من قانون خدمات القوة العاملة.

وينص الباب الخامس من النظام الأساسي لخدمات القوة العاملة على وجوب التشجيع بصورة نشيطة على تحقيق المساواة بين الجنسين عند التخطيط لخدمات القوة العاملة وتوفيرها. ويجب أن تعرض على مقدمي طلبات العمل بدائل العمل وبدائل التدريب والشواغر وفقا لنفس المبادئ، بغض النظر عن نوع الجنس أو أي سبب آخر يتصل بصورة غير مباشرة بنوع الجنس. كما يتعين أن تحتل المساواة بين المرأة والرجل مكان الاهتمام الأول عند إعلام الجمهور بأحوال سوق العمل وخدمات القوة العاملة وبدائل العمل والتدريب.

وفي حال تعرض أحد مقدمي طلبات العمل لخطر البطالة لأجل طويل، فإنه يجب وضع خطة عمالة فردية له أو لها تتضمن إشارة إلى العقوبات أمام العثور على عمل وإلى الظروف المرتبطة بذلك. كما يجب وضع خطة لتحسين تلك الظروف. وسوف يساعد وضع خطة إفرادية أيضا في معالجة العقوبات التي تواجهها المرأة عادة في الوصول إلى العمل. ويمكن تحسين ظروف عمل شخص عاطل عن العمل من خلال إدماج عدد من التدابير في الخدمات المقدمة على مدى فترة أقصاها ١٨ شهرا عادة (تدابير مثل توفير عمل مدعوم بتعويض، وتعليم للبالغين كجزء من خدمات القوة العاملة والإصلاح المهني).

٢ - الاختلافات القائمة على نوع الجنس في التعليم

النساء دون الخمسين من العمر أكثر ثقافة من الرجال. وأغلبية خريجي المدارس الثانوية من النساء. والنساء اللائي يتخرجن من معاهد التدريب المهني هن أيضا أكثر من الرجال. وفي العام الماضي، كان ٥٥ في المائة من الطلاب الجدد الذين قبلوا في الجامعات من النساء. وأعلى نسبة للنساء هي في الطب البيطري، بينما يشكل الطلبة الذكور الأغلبية في الميادين التقنية. وقد أثار التقسيم القائم على أساس نوع الجنس الذي يسود مختلف ميادين الدراسة كثيرا من النقاش مؤخرا، خاصة فيما يتعلق بعلوم التربية وتدريب المعلمين. وأكثر من نصف عدد الشهادات الجامعية الأساسية تمنح للنساء؛ كما أن نسبة النساء اللائي يحملن درجة الدكتوراة هي في تزايد مستمر.

وللنساء اهتمام خاص، علاوة على ذلك، بالتعليم الخاص بالبالغين والذي يقدم تعليمًا شاملا أو هواية: وفي عام ١٩٩٥، بلغت نسبة النساء من مجموع الطلبة في هذا التعليم وعددهم ٥٠٠ ٠٠٠ طالب ٧١ في المائة. وتزداد الفجوة بين الجنسين اتساعا بحكم أن الأشخاص الذين حصلوا على تعليم أساسي شامل يشاركون أيضا بنشاط كبير في التعليم الخاص بالبالغين. وفي عام ١٩٩٥، بلغت نسبة خريجي المرحلتين الابتدائية والمتوسطة الشاملتين ٢٣ في المائة من المشاركين في التعليم الخاص بالبالغين، ونسبة خريجي المدارس الثانوية منهم ٥٥ في المائة، ونسبة خريجي الجامعات منهم ٧٥ في المائة.

وفي عام ١٩٩٥، اشترك ١,٥ مليون طالب (٤٨ في المائة من الذين تراوح أعمارهم بين ١٨ سنة و ٦٤ سنة) في التعليم الخاص بالبالغين. وفي نفس السنة، كان ١,٨ مليون، أو ٥٦ في المائة من الأشخاص البالغين، يدرسون في مؤسسة تعليمية أو منظمة تدريبية. وظل الفرق بين اشترك المرأة والرجل هو ذاته تقريبا خلال الـ ١٥ سنة الماضية. وفي عام ١٩٩٥، اشترك في التعليم الخاص بالبالغين ٥٣ في المائة من النساء و ٤٣ في المائة من الرجال.

وفي الغالب، تشترك في التدريب المهني من النساء عدد أكبر من عدد الرجال. فالنساء يملن إلى الدراسة بمبادرة منهن أكثر من الرجال. وهن أيضا أكثر استعدادا لإنفاق وقتهن الخاص وأموالهن الخاصة في التدريب من الرجال. والنساء يقتنعن أكثر من الرجال بالمعلومات التي يحصلن عليها فيما يتعلق بغرض التدريب، بينما يخلص الرجال بسهولة أكبر إلى أن التدريب عديم الجدوى أو ضعيف المستوى. ويمثل عدم اهتمام الرجال بالمقارنة مع النساء، العائق الرئيسي للاشتراك في التدريب الوظيفي. وبدلا من ذلك، تشتكي النساء أكثر من الرجال من صعوبة الحصول على التدريب الذي يلائم اهتماماتهن.

ولم يعد تأمين فرص متساوية للتعليم يشكل قضية أساسية في فنلندا والدول الصناعية الأخرى. ومن ناحية أخرى، من الضرورة القصوى تحقيق تغيير في الموقف على جميع مستويات النظام التعليمي. وبإمكان النظام المدرسي أن يبلغ هذه الغاية، وبخاصة عن طريق المعلمين والمربين الآخرين. وهكذا، فإن لتدريب المعلمين دورا مركزيا كحافز على التغيير.

لقد تطور المجتمع الفنلندي بسرعة، مستحدثا متطلبات جديدة للتدريب المهني. ومع ذلك، لا تزال دراسة الرجال والنساء واختياراتهم المهنية تقليدية إلى حد ما. فهناك انقسام حاد بين ميادين الدراسة التي يسيطر عليها الرجال والتي تسيطر عليها النساء. فعدد الرجال في ميادين دراسية مثل التكنولوجيا والفيزياء وتكنولوجيا المعلومات بازياد مستمر، بينما تزداد غلبة النساء عددا في مجالي الرعاية الصحية وعلوم التربية والتعليم. ففي عام ١٩٩٤، بلغت نسبة النساء ١٨ في المائة فقط من مجموع الطلاب في مجالي العلوم والتكنولوجيا، مقابل ٩٥ في المائة في مجال الرعاية الصحية.

وهناك نسبة غالبية من الطالبات في المدارس الثانوية تنتمي إلى فئات عمرية مختلفة، ولا يزال اختيار ميدان الدراسة قائما على أساس نوع الجنس. أما على المستوى الفردي وعلى مستوى المجتمع ككل، فيواصل التدريب المهني والتعليم الخاص بالبالغين العمل الذي أنجزته التربية والتعليم المكتسب في السنوات المبكرة للطفل والتعليم الشامل.

وفي خريف ١٩٩٦، طلبت وزارة التربية من الجامعات أن تقدم تقريرا عن معايير الاختيار التي استخدمتها إلى حينه من أجل تغيير هيكل الجنسين في بعض ميادين الدراسة. وقد تشمل تدابير كهذه إدخال نقاط أو حصص إضافية وتغييرات على محتوى معايير الاختيار.

كما أجرت وزارة التربية مفاوضات مع الجامعات في خريف ١٩٩٦ بشأن إيجاد سبل تضمن تمثيلاً أفضل لكلا الجنسين في مختلف الميادين. وفي ختام هذه المفاوضات، ستقدم الوزارة توصيات تتعلق بكيفية اختيار الطلاب. وينبغي أن تطبق بالفعل التدابير المتخذة للمواءمة بين توزيع الطلاب من الجنسين في امتحانات القبول للسنة القادمة. وقد أدلت المنظمات المهنية والطلابية كذلك برأيها في هذه المسألة.

٣ - التدابير المتعلقة بالرياضة وسياسة الشباب

يتضمن قانون عمل الشباب وقانون الرياضة كلاهما أحكاماً بشأن تعزيز المساواة. والهدف من قانون عمل الشباب هو "تعزيز المساواة بين الأجيال المختلفة، وبين النساء والرجال، وبين مناطق فنلندا المختلفة. فضلاً عن التسامح والتعددية الثقافية، وضمان التنمية المستدامة في استغلال الطبيعة". وينص قانون الرياضة على ضرورة دعم التربية الرياضية بواسطة إعانات ومنح من الدولة تهدف إلى جعل الرياضة والخدمات المتصلة بها "متوفرة بالتساوي لجميع المواطنين". وستبقى المساواة مبدأً توجيهياً كذلك بعد إصلاح قانون الرياضة.

تشجع وزارة التربية المساواة في عملية صنع القرار المتصلة بالتربية الرياضية وسياسة الشباب مثلاً بإعلانها بأن إعانات الدولة لن تمنح للمنظمات غير الحكومية إلا إذا شجعت المساواة بين النساء والرجال في قطاع كل منها. وقد ووفق في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ على مذكرة الفريق العامل الثاني المعني بنظام المنح الذي أنشأته المنظمات الرياضية. ووفقاً لهذه المذكرة، يعتبر تعزيز المساواة مؤشراً ذا أهمية اجتماعية ويجب أن يكون معياراً دائماً لدى تقرير منح المساعدة. وتشير المساواة بين النساء والرجال إلى التالي:

- يتم انتخاب النساء والرجال للهيئات الإدارية وفقاً للتوزيع القائم على أساس الجنس في الاختصاص المذكور.
- يمكن أن يشترك النساء والرجال على السواء في الاختصاص المذكور، ويشجع هذا العمل الاتحاد ذو الصلة.
- يمكن أن يشترك الأطفال والصغار في الاختصاص المذكور بغض النظر عن الحالة المالية، ويشجع هذا العمل الاتحاد ذو الصلة.
- وإذا لم يول الاتحاد الاهتمام الكافي لمسألة المساواة، فستخضع الإعانة السنوية القائمة على النتائج المطلوبة الممنوحة لأنشطة الاتحاد.

تقوم التعديلات التي أجريت على سياسة الرياضة جزئيا على الاقتراحات التي قدمها فريق "بيكاريت" العامل الذي أنشأته وزارة التربية في عام ١٩٩٤، والتي تم تنفيذ ما يرد أدناه منها بالإضافة إلى ما ورد أعلاه:

(١) تمنح وزارة التربية سنويا جائزة "بيكاريت" للاستحقاق ومنحة على تعزيز المساواة في التربية الرياضية.

(٢) تمنح وزارة التربية إعانة خاصة لمشروع المساواة - الذي يتكون من ثلاثة مشاريع صغرى - المقدم من المنظمات الرياضية (انظر أدناه).

(٣) أنشأت المنظمات الرياضية فريقا عاملا لتوحيد أهداف العمل من أجل المساواة واستراتيجية المنظمات.

(٤) تم تلقائيا إنشاء شبكة رياضية نسائية غير رسمية.

منحت وزارة التربية اتحاد التربية الرياضية الفنلندي إعانة خاصة من أجل تشجيع المساواة في التربية الرياضية في عام ١٩٩٥-١٩٩٦. وبلغت الإعانة ٢٠٠ ٠٠٠ ماركا فنلندي في عام ١٩٩٦. وتشجيع المساواة هو أحد الأهداف الثابتة في الاتفاق المبرم بين اتحاد التربية الرياضية الفنلندي ووزارة التربية. وقد شرع في المشاريع الثلاثة التالية بمساعدة أعانات خاصة:

- سيقدم تدريب لمعلمين (مدته سنة واحدة) لعشرين امرأة يشغلن وظائف رئيسية في منظمة رياضية أو في أنشطة أخرى تشجع التربية الرياضية.

- مشروع تدريبي تقدمه أكاديمية الشباب، يتلقى فيه ٢ ٠٠٠ فتاة وامرأة تتراوح أعمارهن بين ١٧ و ٢٥ سنة التدريب على الواجبات الإدارية في التربية الرياضية.

- الشروع في العمل الإقليمي من أجل المساواة داخل اتحاد التربية الرياضية الفنلندي ورابطاته الأعضاء.

يقدم الدعم مثلا للدراسات التي تركز على الجوانب السلوكية والطبية للتربية البدنية للنساء والرجال.

ويجري حاليا النظر في بناء مواقع رياضة مناسبة للاختصاصات المختلفة التي يفضلها النساء والرجال. وحين منحت وزارة التربية معونة حكومية لتشيد قاعة الرياضة الجديدة في هلسنكي، كان أحد

الشروط التي وضعتها الوزارة أن تكون القاعة ملائمة لاختصاصات متعددة إلى جانب رياضة الهوكي على الجليد.

"برنامج بحوث الشباب ٢٠٠٠" هو اسم سلسلة دراسات بدأتها جمعية بحوث الشباب في عام ١٩٩٤ وتشمل عدة سنوات (١٩٩٤-١٩٩٩)؛ وموضوع البرنامج الرئيسي هو تحكم الشباب في حياتهم في مجتمع متغير. وسيكرس عدد قليل من المشاريع بشكل خاص للفتيان أو للفتيات. ويمكن الاستشهاد، كمثلة على ذلك، بدراسات عن نظام الجنسين في المدارس وأثره في تشكيل الهوية الجنسية للصغار وبدراسات عن العوامل التي تسهم في إبعاد الفتيات والفتيان من التيار الرئيسي للمجتمع. وسيكون الموضوع في عام ١٩٩٧ عن إتاحة الفرص للشباب للمشاركة في المجتمع.

٤ - الدراسات المتعلقة بالمرأة

انتشرت الدراسات انتشارا سريعا، واكتسبت تنوعا وأصبحت ذات صبغة مؤسسية في فنلندا في الثمانينات والتسعينات. وتدرس الدراسات المتعلقة بالمرأة اليوم في كل جامعة فنلندية تقريبا، وأدرجت تسع جامعات برامج عن الدراسات المتعلقة بالمرأة. ويلتحق المئات من الطلاب كل عام بهذا المجال. وفي البداية، كانت الدراسات المتعلقة بالمرأة تركز على العلوم الاجتماعية والحياة المهنية أما اليوم فهي تشمل عدة اختصاصات. وأصبحت الدراسات المتعلقة بالمرأة كل عام موضوع المئات من البحوث والأطروحات المقدمة لنيل شهادات الماجستير والليسانس والدكتوراة. وفي عام ١٩٨٨ أنشئت جمعية علمية خاصة، هي الجمعية الفنلندية للدراسات المتعلقة بالمرأة؛ وهي تنشر حولية علمية تسمى "الدراسات المتعلقة بالمرأة" (Naistutkimus-Kvinnoforskning) وتنظم لقاء سنويا حول الدراسات النسائية.

ولمجلس المساواة منذ عام ١٩٨١ منسق للدراسات الوطنية المتعلقة بالمرأة. وما انك المجلس يدعم بشتى الوسائل تطوير الدراسات المتعلقة بالمرأة. وقدم المجلس أيضا المعونة إلى الدراسات المتعلقة بالرجل - وهو مجال ناشئ - بتمويل حلقات دراسية ومنشورات. وتعتبر الدراسات المتعلقة بالمرأة والمتعلقة بالرجل وسيلة هامة لفهم نظام الجنسين في المجتمع والاختلافات بينهما ولتوجيه الاهتمام إلى المشاكل المتصلة بالمساواة.

وتظهر شعبية الدراسات المتعلقة بالمرأة أيضا في عدد من المنشورات الجديدة عن هذا الموضوع؛ ومنها كتب وتقارير دراسية ومقالات. ويصدر مجلس المساواة منذ ١٥ سنة نشرة الدراسات المتعلقة بالمرأة.

وازدادت الدراسات المتعلقة بالمرأة بروزا في وسائط الإعلام أيضا. وكثيرا ما ينشر الباحثون الفنلنديون في مجال الدراسات المتعلقة بالمرأة أعمالا بلغات عالمية ويتضمن سرد بليوغرافي نشر مؤخرا بعنوان "بحوث عن المرأة ومسائل الجنسين من فنلندا ١٩٨٠-١٩٩٥" ما يزيد على ٢٠٠٠ مرجع من أكثر من ٢٥٠ كاتباً.

ولا يمكن اختيار الدراسات المتعلقة بالمرأة كموضوع دراسة رئيسي في أي جامعة فنلندية. وأدرجت تسع جامعات برامج عن الدراسات المتعلقة بالمرأة، مما يعني أنه بإمكان الطالب أن يختار الدراسات المتعلقة بالمرأة كموضوع دراسة ثانوي ويتباين نطاق البرامج من جامعة إلى أخرى. ويجري حالياً إدراج الدراسات المتعلقة بالمرأة في المقررات الدراسية في جامعات الفنون أيضاً.

وتوجد مراكز للدراسات المتعلقة بالمرأة في أربع جامعات: "أبو أكاديمي"، وجامعة هلسنكي، وجامعة توركو، وجامعة طنبيري. وكان معهد الدراسات المتعلقة بالمرأة في "أبو أكاديمي" قد أنشئ من قبل في عام ١٩٨٦.

والمقصود هو تطوير الدراسات المتعلقة بالمرأة داخل مختلف فروع العلوم وعن طريق إنشاء شبكة وهيكل خاصة للدراسات المتعلقة بالمرأة تسمح بالمناقشة والتعاون بين مختلف الاختصاصات. وقد نجحت هذه الاستراتيجية المزدوجة إلى حد بعيد: فأصبح الباحثون في مجال الدراسات المتعلقة بالمرأة من مختلف الاختصاصات يسعون إلى إدخال إصلاحات وتغييرات على مناهج التدريس واتجاهات البحث في مجالاتهم، وإلى استكشاف سبل جديدة لتأطير المسائل، وإدخال مواضيع أو مفاهيم بحثية جديدة أو العودة إلى القديم منها.

وجرت الدراسات المتعلقة بالمرأة في فنلندا مدة طويلة دون وظائف مخصصة لها؛ فقد كان الباحثون يعملون في الأقسام التقليدية للجامعات أو في مؤسسات بحثية. وعينت جامعة هلسنكي استاذاً للدراسات المتعلقة بالمرأة لفترة محددة مدتها خمس سنوات. وقررت وزارة التعليم، كإجراء خاص، أن تنشئ سبعة مناصب لتدريس الدراسات المتعلقة بالمرأة في الفترة ١٩٩٦-١٩٩٨ وسيعين الأساتذة الذين سيشغلون تلك المناصب في مختلف الجامعات على أساس التفاوض مع تلك الجامعات والطلبات التي ستقدم إليها.

وللمرأة الفنلندية مركز قوي بشكل استثنائي في الحياة المهنية والتعليم والسياسة، يظهر بشكل طبيعي في توجه الدراسات المتعلقة بالمرأة، الذي يتركز عادة على البحوث الموجهة إلى المجتمع وخاصة الحياة المهنية. ومن المواضيع الرئيسية الأخرى في الدراسات المتعلقة بالمرأة المجتمعية الاتجاه نظام الجنسين في دولة الرعاية.

وفي الثمانينات والتسعينات كملت الزاوية الاجتماعية للدراسات المتعلقة بالمرأة بالتاريخ وتاريخ الفنون، والبيداغوجيا، واللغويات، ودراسة الأدب، ودراسة الديانات، والفلسفة، والطب، وعلم النفس، وحتى الجغرافيا والعلوم التقنية. وعناوين البعض من أطروحات الدكتوراة التي كتبت خلال السنوات الأخيرة دليل جيد على تنوع الدراسات المتعلقة بالمرأة: النساء مباشرات الأعمال الحرة، ونوع الجنس في المناهج الدراسية في التعليم الأساسي، وتاريخ منظمة مارتا (وهي منظمة تدرس الاقتصاد المنزلي)، والفتيات والصبيان في المدارس الداخلية للأحداث الجانحين، والمحاميات في فنلندا، والمهندسات المعماريات في فنلندا، وصاحبات المواهب في دراسات الدكتوراة، إلى غير ذلك.

وفي فنلندا، خلافا لما هو موجود في بلدان الشمال الأوروبي الأخرى، لم تخصص سوى موارد متواضعة للدراسات المتعلقة بالمرأة. وبما أنه لا توجد وظائف مخصصة لمدرسي الدراسات المتعلقة بالمرأة، فإن كفاءة استمرارية ذلك التدريس يمثل مشكلة مزمنة.

وفي عام ١٩٩٥، وضعت الجمعية الفنلندية للدراسات المتعلقة بالمرأة ومجلس المساواة مشروع برنامج وطني لتطوير الدراسات المتعلقة بالمرأة يدعى "الدراسات المتعلقة بالمرأة ٢٠٠٠"، يحدد الأهداف المتصلة بالموارد لهذا المجال. ويقترح البرنامج على سبيل المثال إنشاء درجة استاذ لتدريس الدراسات المتعلقة بالمرأة في كل جامعة، للباحثين من مختلف الاختصاصات، وإنشاء درجة استاذ زائر دولية للباحثين من مختلف البلدان.

٥ - تدريب الخبراء الاستشاريين في مجال المساواة

بدأ أول برنامج تدريب للتطوير المهني لفائدة الخبراء الاستشاريين في مجال المساواة في عام ١٩٩٤ في مركز التعليم المستمر في جامعة جيفناسكيلا، ويرمي ذلك البرنامج التدريبي إلى تعليم الطلاب كيفية تهئية ثقافة تعزز المساواة في مختلف الأوساط المهنية. وستخرج أول دفعة من الخبراء الاستشاريين في مجال المساواة في شباط/فبراير ١٩٩٧. ويشدد مركز التعليم المستمر في جامعة جيفناسكيلا على تعزيز المساواة عن طريق التدابير البيداغوية.

المادة ١١

١ - القضاء على التمييز في الحياة المهنية

تتناول المادة ٨ من قانونا المساواة بإسهاب حظر التمييز في الحياة المهنية:

"يعتبر أن رب العمل ارتكب تمييزا محظورا، إذا ما قام، عند انتداب أو اختيار شخص لعمل ما أو للتدريب، بتجاوز شخص أكفاً من الجنس المقابل، ما لم يثبت رب العمل أن ما قام به يستند إلى أسس وجيهة مقبولة لها صلة بجودة العمل أو الوظيفة أو إلى سبب آخر مقبول، عدا نوع الجنس".

ونتيجة للتعديل (٩٥/٥٧٨) في القانون الجنائي، كملت المادة ٣ من الفصل ٤٧ من ذلك القانون بأحكام جنائية تتصل بالتمييز في الحياة المهنية. وفي السياق نفسه، استعيض عن الأحكام الجنائية المقابلة في قانون عقود العمل (٧٠/٢٢٠) وقانون الشحن التجاري (٧٨/٤٢٣) بإشارات إلى الأحكام الواردة في القانون الجنائي المتعلق بالتمييز في الحياة المهنية.

المادة ٣ من الفصل ٤٧ من القانون الجنائي:

"يدان بالتمييز في الحياة المهنية، ويحكم عليه بغرامة أو بالسجن مدة أقصاها ستة شهور كل رب عمل، أو من يمثله، يقوم، عند الإعلان عن وظيفة شاغرة أو اختيار شخص، أو في علاقات العمل، بحرمان مرشح أو موظف دون أسباب مقبولة على أساس:

١ - العرق، أو الأصل القومي أو الإثني، أو لون البشرة، أو اللغة، أو نوع الجنس، أو السن، أو العلاقات الأسرية، أو التفضيل الجنسي، أو الصحة؛

٢ - الديانة، أو الرأي، أو النشاط السياسي أو المهني، أو أي مسألة أخرى مماثلة".

وبعبارة أخرى، ينص الحكم المتعلق بالتمييز في الحياة المهنية الوارد في القانون الجنائي على أن التمييز القائم على أساس نوع الجنس عمل يعاقب عليه أيضا. وبعد التعديل، أصبح الحظر العام للتمييز في الحياة المهنية يشمل الموظفين الرسميين العاملين بعقود والموظفين الرسميين في الدولة وكذلك موظفي البلديات.

وينطبق الحكم القانوني المتعلق بالتمييز في الحياة المهنية على الإعلان عن الوظائف وعلى اختيار الموظفين. وتنطبق الأحكام أيضا على الحالات التي يحرم فيها الموظف من شيء ما خلال توظيفه دون أن تكون لذلك الحرمان أسس وجيهة أو مقبولة. وقد يتعلق ذلك بالتمييز فيما يتصل بتوقيت الشفور أو الترقية، وإنهاء الخدمة، والاستغناء، والطرء، وتحويل وظائف كامل الوقت إلى وظيفة بعض الوقت، إلى غير ذلك.

وقد أصدرت المحاكم الابتدائية بعض الأحكام في حالات إخلال بالحكم المتعلق بالتمييز العنصري في الحياة المهنية في قضايا انطوت على تمييز ضد الموظفة الحامل.

وأضيف حكم مماثل للحكم المتعلق بالتمييز في الحياة المهنية والوارد في القانون الجنائي إلى القانون المتعلق بأمن العلاقة الوظيفية لأصحاب المناصب البلدية (٩٦/٤٨٤) الذي بدأ يسري في ١ تموز/يوليه ١٩٩٦. وينطبق الحكم الجنائي المتعلق بالتمييز في الحياة المهنية والوارد في القانون الجنائي أيضا على من يتولى وظيفة بلدية.

وينص القانون المتعلق بالإشراف على حماية العمل وبالطعن فيما يتصل بشؤون حماية العمل، الوارد في المادة ٧٤، على أن من مسؤوليات سلطات حماية العمال إشعار المدعي العام إذا ما اشتبهت في حدوث عمل يعاقب عليه القانون بموجب الفصل ٤٧ من القانون الجنائي.

١-١ تعزيز المساواة في الحياة المهنية

تنص المادتان ٦ و ٦ (أ) من قانون المساواة على وضع خطة سنوية للمساواة في جميع أماكن العمل التي تستخدم ٣٠ موظفاً أو أكثر. وتتضمن عملية وضع الخطة تحقيقاً أساسياً بشأن المركز القانوني لكل من المرأة والرجل في مكان العمل. ويتناول التقرير، فيما يتناول، المسائل التالية:

- التدريب المتقدم إلى كل من المرأة والرجل؛

- الفروق في الأجر؛

- الترقية؛

- استخدام إجازة الأبوين وإجازة رعاية الأطفال بالمنزل؛

- الوظائف التي يشغلها كل من المرأة والرجل؛

- توزيع التدريب الذي يقدمه رب العمل.

ويشمل واجب وضع خطة سنوية للمساواة أرباب العمل في القطاع الخاص وكذلك في القطاع العام. وقد وضعت كل وزارة خطة من هذا النوع، أو هي بصدد القيام بذلك.

وفي نهاية عام ١٩٩٦، سيبدأ أمين المظالم المعني بالمساواة النظر في خطط المساواة التي وضعت في مختلف أماكن العمل. وسيسمح ذلك بوضع تقدير لمدى انتشار تلك الخطط ومعرفة نوع التوجيه الذي ينبغي تقديمه.

وفي أوائل عام ١٩٩٦، وضعت وزارة العمل برنامجاً وطنياً مدته ثلاث سنوات لتطوير الحياة المهنية. ومن أهداف هذا البرنامج الثلاثي تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

٢-١ المضايقة الجنسية

كل رب عمل لا يستخدم جميع الوسائل المتاحة لوضع حد للمضايقة الجنسية في مكان العمل يكون قد انتهك حظر التمييز الذي ينص عليه قانون المساواة. ويجوز لرب العمل، في الممارسة القانونية الفنلندية، أن ينهي عمل أي شخص يدان بارتكاب المضايقة الجنسية، مثلما حدث في حالة موظف لم يكف عن مضايقة إحدى زميلاته مضايقة جنسية (محكمة الاستئناف في كوفولا، القضية رقم ٢٢٦ - ١٩٨٩/٢/١٥).

وشملت خطط المساواة التي نفذت في أماكن العمل إجراء دراسات استقصائية للمضايقة الجنسية. فقد أجرت جامعة هلسنكي مثلاً دراسة عن هذا الموضوع ثم أصدرت تعليمات إلى موظفيها وطلابها بشأن كيفية التصرف إذا ما تعرضوا للمضايقة الجنسية.

٢ - العمالة غير العادية

تعتبر نسبة تصل إلى ٧٠ في المائة من علاقات العمل الجديدة "غير عادية". وقد أصبح هذا النوع من العمالة منتشرًا لا سيما بين النساء. وهو لا يؤثر فقط على أمن العمل والرواتب وإنما أيضاً على المعاشات وغيرها من أشكال الضمان الاجتماعي.

وتكشف "علاقات العمل غير العادية" مثل العمل بعض الوقت والعمل لمدة محددة عن فروق قائمة على نوع الجنس، بالرغم من أن معظم النساء يعملن كامل الوقت (حوالي ١٢ في المائة من النساء يعملن بعض الوقت). ومن جهة أخرى، تمثل المرأة ٦٥ في المائة من جميع العاملين بعض الوقت. وتمثل المرأة حوالي نصف العاملين بأجر لمدة محددة. والفروق بين المرأة والرجل أقل بكثير في الأعمال المحددة المدة منها في العمل بعض الوقت. بيد أن هذا لا يصح بالنسبة لصغار العاملين، فالشابات يعملن في أعمال محددة المدة أكثر مما يعمل الشبان. وهذا النوع من العمل أقل شيوعاً من علاقات العمل الدائمة، لأنه لا يوفر نفس الاستحقاقات الإضافية واستحقاقات الرعاية الاجتماعية. وتتضمن المادة الفرعية ٢ من المادة الثانية من قانون عقود العمل أحكاماً عن عقود العمل المحددة المدة. ولذلك لا يجوز لرب العمل أن يدخل في علاقة عمل محددة المدة مع موظف إلا لسبب خاص ينص عليه العقد وتتمليه طبيعة العمل، أو لأن الوظيفة مؤقتة أو تدريبية، أو لسبب مماثل.

ويقوم البرلمان حالياً بالنظر في مجموعة من النصوص التشريعية التي ترمي إلى وضع علاقات العمل غير العادية على قدم المساواة مع العمل كامل الوقت ومع علاقات العمل المقبولة في الممارسة، حتى إشعار آخر. وسيشمل الإصلاح التشريعي قانون عقود العمال وقانون حماية العمل والقانون المتعلق بالإجازات الدراسية، وستعدل تلك القوانين للتقليل من انعدام الضمان المرتبط بظروف العمل مدة قصيرة أو مدة محددة. وتمثل هذه المقترحات جزءاً من هدف أعم يتضمنه برنامج الحكومة ويهدف إليه قرار مجلس الدولة المتعلق ببرنامج العمالة الرامي إلى التخفيف من انعدام الضمان فيما يسمى بالعمل غير العادي وإلى المواءمة بين المركز القانوني للقائمين بمثل تلك الأعمال ومركز من يقومون بعمل غير محدد المدة.

وقد أدت صعوبة حالة العمالة في فنلندا إلى وضع ترتيبات عمل مرنة وإلى استعداد لتقاسم العمل. ويمكن المحافظة على مهارات سوق العمل مثلاً عن طريق التناوب في الأعمال. ويتمثل أحد أهداف قانون إجازة تناوب العمل (٩٥/١٦٦٣) الذي أصبح نافذاً في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ في تجنب انقطاع الصلة بين العاطلين عن العمل والحياة المهنية. وإضافة إلى توفير إمكانية تقاسم العمل، يشجع تناوب العمل التعلم طوال الحياة والمحافظة على المهارات المهنية وتتواصل إجازة تناوب العمل ما بين ثلاثة أشهر وسنة وللموظف أن يقضيها حسب رغبته، في الدراسة أو رعاية الأطفال مثلاً. ويحق للموظف أثناء إجازة تناوب

العمل الحصول على علاوة خاصة. وعلى رب العمل من جهته أن ينتدب أحد العاطلين الراغبين في العمل، ليحل محل الموظف الذي خرج في إجازة تناوب العمل. وليس على الشخص الجديد أن يقوم بالضرورة بنفس المهام التي كان يقوم بها الموظف العادي.

وخلال الفترة من كانون الثاني/يناير إلى آب/أغسطس ١٩٩٦، خرج ٣ ٧٢٨ موظفا في إجازة تناوب عمل، حل محلهم أشخاص كانوا عاطلين عن العمل، ويبدو أن هدف السنة الأولى المتمثل في تناوب ٥ ٠٠٠ عامل سيتحقق بحلول نهاية العام. وتقبل النساء إقبالا شديدا على إجازة تناوب العمل: فقد كان ٧٠ في المائة من العاملين الذين أخذوا هذه الإجازة ومن حل محلهم من النساء.

٣ - المرأة المهاجرة في سوق العمل

أنشأت اللجنة المشتركة بين الإدارات والمعنية بشؤون اللاجئين والمهاجرين، التي تعمل تحت إشراف وزارة العمل، فريقا عاملا للتحقيق في المركز القانوني للمرأة المهاجرة في فنلندا. وسينظر الفريق العامل، الذي يتضمن نساء المهاجرات، في المسائل المتصلة بالمركز القانوني للمرأة في الحياة المهنية، والثقافة والتعليم، واستيراد النساء بطريقة غير مشروعة. واستنتج الفريق العامل أن المرأة المهاجرة معرضة بشدة إلى خطر التهميش من المجتمع، لا سيما إذا كانت شديدة الاعتماد على زوجها. وقد يخلق ذلك أيضا حالة مواتية للعنف المنزلي.

والمهاجرات في فنلندا لا يشكلن مجموعة متجانسة؛ ويمثل مركزهن القانوني جملة من السمات الفردية وتأثير بلد المنشأ وثقافته. وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، سيقدم الفريق العامل تقييمه للحالة وسيقتراح اتخاذ إجراءات جديدة. ولم يحدث حتى الآن أن أجري هذا التقييم في فنلندا.

وفي ربيع ١٩٩٦، كان متوسط معدل البطالة في أوساط المهاجرات حوالي ٥٠ في المائة، في حين بلغ الرقم المقابل لأهل البلد ١٨ في المائة. وفي حالة بعض الفئات المهاجرة - مثل اللاجئين وطالبي اللجوء، يقفز معدل البطالة إلى ما بين ٨٠ و ٩٠ في المائة. وقد اتخذت تدابير خاصة لتحسين فرص عمل المهاجرين. وفي ربيع ١٩٩٥ أوكلت وزارة العمل مهمة التحقيق في هذه المشكلة إلى فريق عامل.

وعينت الحكومة في ٣١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ لجنة وزارية لمناهضة العنصرية. ووافقت اللجنة التي يرأسها وزير الثقافة السيد كلايس أندرسون على برنامج عمل لمناهضة العنصرية في ١٤ أيار/مايو ١٩٩٦. وسيغطي البرنامج إلى وضع تعليمات وتوصيات تقدم إلى مختلف السلطات، كوزارة العمل مثلا فيما يتعلق بالتمييز في الحياة المهنية والعمالة. وسيؤثر تنفيذ هذه التعليمات أيضا على المركز القانوني للمرأة المهاجرة.

٤ - خدمات القوى العاملة الموجهة الى السكان الفجر والصاميين

عموما، تطور المركز القانوني للفجر تطوراً إيجابياً، وإن كان بعض أفراد الفجر وقعوا ضحية للتمييز. وتعزز هذا الاتجاه المواتي أساساً بالموافقة على الحقوق الأساسية التي ينص عليها النظام الأساسي، لا سيما الحكم المتعلق بحظر التمييز ضد الفجر وحماية لغتهم وثقافتهم. وقد وضعت لفائدة الفجر سياسات خاصة في مجال العمل مثل التدريب. وشمل ذلك الفجريات بشكل خاص، اللائي نظمت لهن دورات دراسية لتعلم مهارات لها قيمة في الحياة المهنية - مثل التدريب على صنع الملابس الفجرية. وبدأ مركز تدريب الكبار المهني في أماتي - انستيتوتي في هلسنكي مشروع رومكو الذي تمثل المرأة حوالي ٧٥ في المائة من المشاركين فيه. ويستهدف مشروع رومكو الفجر الباحثين عن التدريب أو العمل، وهو يهدف الى وضع مجموعة تدابير رامية الى الحد من التمييز الذي يواجهه الفجر في سوق العمل. وتقدم إلى المشتركين في المشروع اختبارات فردية لتحديد نوع التدريب و/أو العمل الذي يلائم اهتماماتهم ومهاراتهم. وقد أتاح مشروع رومكو للفجر مثلاً، فرصة إكمال الدراسة الثانوية والاشتراك في التدريب العملي أو العمل والتدريب التجريبيين مما يسمح بدوره باستكشاف أنسب أشكال العمل أو التدريب المهني لهم أو دراسة لغة الفجر وثقافتهم.

وتتوجه الخدمات المهنية المخصصة للمتكلمين باللغة الصامية، عموماً، لكل من المرأة والرجل. فقد أعلن عنها مثلاً على القناة الإذاعية التي تبث باللغة الصامية. وتقدم دورات دراسية باللغة الصامية كتدريب فردي للصاميين. وكان من المقرر أن تقدم في أيلول/سبتمبر - تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ دورة للنساء الصاميات عن رعاية الأطفال الصاميين وتنشئتهم، ولكنها ألغيت لقلة عدد المشتركات. وكان من المقرر أن تقدم تلك الدروس باللغة الصامية. وفي مكاتب التشغيل تقدم الخدمات إلى طالبي العمل الصاميين بلغتهم. وتعتزم وزارة العمل إصدار نشرات ونماذج باللغة الصامية عن الخدمات المتصلة بالقوى العاملة. بيد أن استعمال الكتيبات باللغة الصامية تعوقه قلة المهارات الكتابية بالصامية مثلاً، قدمت لطالبي العمل نماذج باللغة الصامية لطلب العلاوة اليومية من مؤسسة التأمينات الاجتماعية ولكنهم فضلوا الكتيبات الصادرة باللغة الفنلندية.

٥ - تأهيل المعوقين

تشمل المساعدة المالية والتدابير الأخرى الموجهة لتأهيل المعوقين، طبقاً للقانون، الرجال والنساء على قدم المساواة. وبالرغم من ذلك تبين إحصاءات مؤسسة التأمينات الاجتماعية لعام ١٩٩٥ أن ما يزيد عن نصف المستفيدين من هذه المساعدة أي ٥٧ في المائة كانوا من النساء. ووصل عدد المعوقين الذين تلقوا تدريباً مهنيًا نسبة ٤٨ في المائة وكذلك عدد المعوقين الذين تلقوا علاجاً طبيعياً. واشترك عدد من النساء أكثر من الرجال (٧٠ في المائة من المشتركات) في برنامج التأهيل الرامي إلى الحفاظ على القدرة على العمل وتحسينها. وبالمثل كان أكثر من نصف المعوقين و ٦٣ في المائة من الأشخاص المختارين لبرنامج إعادة التأهيل حسب تقدير مؤسسة التأمينات الاجتماعية من النساء. ويشمل التأهيل الانتقائي هذا تقديم العلاج وأوجه المساعدة السيكولوجية الأخرى التي يبدو أن المرأة تطلبها بشكل أكبر من الرجل.

٦ - تعيين المرأة في المناصب العسكرية في سلاح حرس الحدود

تم تعديل قانون سلاح حرس الحدود بالقانون رقم ٩٦/٩٦. وتم إلغاء العبارة التالية من المادة ٤ من القانون "ينبغي أن يكون شاغل المنصب العسكري رجلاً". ويتيح هذا التعديل تعيين المرأة في المناصب العسكرية في سلاح حرس الحدود، وفضلاً عن ذلك تم استكمال المادة ٨ من القانون بذكر خدمة النساء العسكرية التطوعية التي تتيح للنساء اللاتي يتم اختيارهن للخدمة العسكرية تلقي تدريب عسكري بسلاح حرس الحدود (انظر المادة ٧، الخدمة العسكرية التطوعية وتولي المناصب في الخدمة العسكرية وسلاح حرس الحدود).

٧ - نظم الاتفاق الجماعي

تسعى الحكومة إلى تعزيز المساواة في الحياة العملية والمساواة في الأجور للنساء والرجال، إلا أنه ليس في مقدور الحكومة أن تؤثر في سياسة الأجور إلا بشكل غير مباشر. ويجب أن يتحمل الشركاء الاجتماعيون الآخرون جزءاً من المسؤولية في تحقيق المساواة في الأجور للرجال والنساء.

ويتم إبرام الاتفاقات الجماعية على عدة مستويات. وترتبط الاتفاقات التي تعقدتها منظمات مركزية إما بتسوية عامة بشأن سياسة الأجور أو بأي تفاهم متبادل آخر. وفي حين أن هذه لا تمثل اتفاقات جماعية عادية إلا أنها تؤثر في مضمون الاتفاقات الجماعية التي تبرمها النقابات. وقد توصلت المنظمات المركزية أيضاً إلى اتفاقات عامة بشأن قضايا محددة (الاشتراك في اتخاذ القرار، الحماية من إنهاء علاقة العمل وحماية العمل ومركز ممثلي النقابات إلخ) تكون سارية حتى إشعار آخر بصرف النظر عن وجود اتفاقات جماعية.

ويتم التفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية أساساً على المستوى النقابي. وتشمل الاتفاقات الجماعية نسبة ٩٠ في المائة تقريباً من قوة العمل الفنلندية إما بسبب دخولها في نطاق تطبيق الاتفاقات الجماعية أو في إطار ما يسمى بحكم الصلاحية العامة في قانون عقود العمل. وتخضع سوق العمل أيضاً للاتفاقات الجماعية المحلية. وقد تشير هذه إلى اتفاقات مستقلة تماماً مبرمة بين رب العمل والاتحاد المحلي طبقاً لشروط العمل السارية في محل عمل معين أو ربما تستند إلى شروط توجد في اتفاقات جماعية مبرمة بين منظمات أرباب العمل الوطنيين ومنظمات المستخدمين بشأن الإمكانية أو الالتزام بالدخول في اتفاق محلي. وفي الحالة الأخيرة تكون الاتفاقات المحلية مكملات للاتفاقات الجماعية المبرمة على المستوى النقابي وتصبح جزءاً منها.

من العناصر الرئيسية التي اقترحت مؤخراً لخفض فروق الأجور بين النساء والرجال هو إجراء إعادة تقييم للوظائف حيث ينبغي إيلاء مزيد من الاعتبار للملامح المعهودة للوظائف التي تشغلها النساء عند تقييم متطلبات أنواع العمل المختلفة.

٨ - نظام الدولة للأجور

توضع الاتفاقات الجماعية لشاغلي المناصب على مستوى التنظيم المركزي بين وزارة المالية وأكثر المنظمات تمثيلاً للموظفين. كما يمكن أيضاً التفاوض بشأن اتفاق جماعي والدخول فيه بالنيابة عن الدولة بواسطة المكتب (وهو هيئة تفاوضية في القطاع الإداري ذي الصلة) الذي تعينه وزارة المالية والنيابة عن شاغلي المناصب، رابطة الموظفين العموميين التي ترى الهيئة التفاوضية في القطاع الإداري ذي الصلة أن من الضروري إجراء مفاوضات معها وإبرام اتفاق جماعي.

إن الغرض من الاتفاقات التي تبرمها المنظمات المركزية هو وضع إطار عمل عام لكل جولة من الاتفاقات واتخاذ قرار بشأن الشروط العامة الموحدة المحددة للعمل على نطاق إدارة الدولة. وتمثل وزارة المالية الدولة كدرب عمل أيضاً في التسويات العامة المتعلقة بسياسة الأجور. أما المسائل الأخرى فيتم اتخاذ القرارات بشأنها داخل القطاع الإداري المعني.

يتضمن الاتفاق الجماعي العام المعقود بين وزارة المالية والمنظمات التي تكون الأطراف التعاقدية الرئيسية، الشروط العامة لاستخدام الموظفين التي تدخل في نطاق الاتفاق الجماعي لشاغلي المناصب. وبخلاف ذلك يتم تحديد الأجور والمرتبات والشروط الأخرى لعلاقة العمل المتعلقة بقطاع معين في اتفاقات جماعية يتم التفاوض بشأنها وإبرامها في مكاتب الدولة الفردية طبقاً للمبادئ التوجيهية لوزارة المالية.

وتكشف مقارنة للدخول الشهرية لموظفي الدولة الذين يعملون بدوام كامل، أن دخول النساء عن ساعات العمل العادية تبلغ في المتوسط ٧٧,٩ في المائة من الدخول المماثلة للرجال في عام ١٩٩٥. وبلغت النسبة المئوية في حالة الموظفين ٨٦,٢ في المائة. ويمكن تفسير الفرق في الأجور في القطاع ككل بتوزيع المجالات التي يعمل فيها الرجال والنساء. إذ يقل المتوسط بسبب العدد الكبير من النساء اللاتي يعملن في مجالات الدخل المنخفض والعدد الكبير من الرجال العاملين في مجالات الدخل المرتفع. بيد أنه عندما يتم فحص دخول موظفي الدولة حسب اللقب، فإن فوارق الأجر تقل بدرجة ملحوظة ويستفيد النساء والرجال على نحو متساو من هذه الفوارق.

لقد اجتهدت الدولة على مدى السنين لإصلاح نظام أجورها. فأدخل نظام العلاوات كتجربة في عام ١٩٨٨. وحددت الدولة بوصفها رب عمل الأهداف الخاصة بها فيما يتعلق بسياسة الأجور في البرنامج الخاص بسياسة الأجور لعام ١٩٩٢. وتم في عام ١٩٩٢ الاتفاق على المبادئ العامة لوضع نظام الأجور المشترك على نحو ما حددته الدولة رب العمل ومنظمات الدولة بوصفها الأطراف المتعاقدة الرئيسية.

وتقوم المكاتب المختلفة تبعاً لذلك، بوضع سياسات للأجور لإدخال نظم أجور جديدة تؤكد مستوى الصعوبة التي تشكلها الوظيفة والأداء الشخصي والنتائج المحققة. وفي الوقت ذاته سوف تسعى نظم الأجور الجديدة إلى تشجيع المساواة في الأجر وبالتالي تحقيق المزيد من الإنصاف.

لقد تم التوصل إلى اتفاقات للتفاوض الجماعي بشأن إصلاح نظام الأجور في خمسة مكاتب للدولة وهي المركز الفنلندي للإشعاع والسلامة النووية وجامعة هلسنكي ودائرة الطرق ومتحف الدولة للفنون ومركز البحوث الزراعية. وتشمل هذه الاتفاقات نسبة ٥ في المائة من عدد الموظفين العاملين في الدولة.

ومن المتوقع إبرام اتفاقات جديدة مع عدد أكبر من المكاتب والمؤسسات أثناء عام ١٩٩٧.

ووافقت الدولة أيضا في ٢٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ على بند خاص يتعلق بأجور النساء والأجور المنخفضة التي يبدأ دفعها ابتداء من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ طبقا للاتفاق الخاص بالسياسة الاقتصادية وسياسة العمل وسوق العمل.

وسوف يستخدم البند في تنقيح أجور الموظفين في الوظائف المنخفضة الدخل وفي الوظائف التي تشغلها النساء على نحو ما تم الاتفاق بشأنه من قبل الهيئات المتفاوضة ورابطات الموظفين العموميين في القطاع الإداري ذي الصلة.

٩ - الكساد والبطالة

ظل عدد الأشخاص العاطلين عن العمل ثابتا نسبيا أثناء فترة الثمانينات وتراوح بين ١٠٠ ٠٠٠ و ١٥٠ ٠٠٠ شخص. وكانت التوقعات مشجعة خاصة للمرأة، وحدث تحول جذري نحو الأسوأ بنهاية عام ١٩٩٠. وبلغت نسبة البطالة أعلى معدل لها في عام ١٩٩٣ و ١٩٩٤ حيث بلغ عدد العاطلين ٥٤٠ ٠٠٠ شخص في فنلندا. وبالرغم من أن العاملين من كبار السن هم أكثر الناس تأثرا بالتقلبات الاقتصادية فقد أثر الكساد بصفة خاصة في فرص عمل الشباب الذين تقل أعمارهم عن ٣٠ عاما. وتلاه في التأثير العمال المسنون. وحدثت زيادة ضئيلة في الطلب على قوة العمل في عام ١٩٩٤. أما في الفترة من عام ١٩٩٤ إلى عام ١٩٩٥ فقد وجد ٤٣ ٠٠٠ شخص من الأفراد العاطلين عملا ولا سيما في قطاع الصناعة وقطاع الصادرات. وكان الرجال وخاصة الشباب منهم أول من استفاد من تحسن الحالة. وارتفع مستوى عمل المرأة بدرجة طفيفة في عام ١٩٩٥، وبصفة خاصة العاملات المسنات. ومن ناحية أخرى تحسنت حالة العمل في عام ١٩٩٦ ولا سيما بالنسبة للشابات. ويتوقع في المستقبل أن يتجه المزيد من الطلب على قوة العمل إلى الشباب وإلى المتعلمين.

لم ينته الكساد بعد في فنلندا. ويتوقع أن يظل معدل البطالة في حدود ١٥ في المائة في نهاية التسعينات. ومما يدعو للقلق بصفة خاصة حقيقة استمرار البطالة لفترة طويلة وارتفاع معدل البطالة الطويلة الأجل عن معدل البطالة الأخرى. ويصل معدل العاطلين عن العمل لما يزيد عن السنة إلى ٣٠ في المائة تقريبا. وتبرز الخطورة في البطالة الطويلة الأجل في أنها ربما تؤدي إلى تقويض دائم لقبول الشخص اجتماعيا وفقدان مهارته العملية. وتمثل بطالة الشباب الطويلة الأجل مصدر قلق خاص. فإذا فقد الشاب صلته بالحياة المهنية عند بداية حياته العملية فربما يؤثر ذلك على بقية حياته.

١-٩ البطالة بين النساء في عام ١٩٩٥

في الوقت الذي يقل فيه عدد النساء عن الرجال من بين الأشخاص العاطلين الباحثين عن عمل، إزدادت حالة عمل المرأة سوءاً أثناء الفترة المشمولة بالدراسة. ويعزى ذلك جزئياً إلى تحقيق الوفورات التي أدخلت في قطاع الخدمات وفي القطاع العام.

وكانت النسبة المئوية للعاطلين الباحثين عن عمل في فنلندا في عام ١٩٩٥ تصل إلى ٤٨ في المائة بالنسبة للنساء و ٥٢ في المائة بالنسبة للرجال: إلا أن ما يزيد عن النصف من عدد العاطلين كان من النساء في بعض ميادين العمل.

ولقد تأثر الرجال والنساء على نحو متساو ومتوازن بالبطالة في جميع الفئات العمرية. وظهر أكبر فرق في الفئة العمرية من سن ١٥ إلى ٢٤ سنة حيث بلغت النسبة المئوية للرجال من هذه المجموعة ٢٦ في المائة وبلغت النسبة المئوية للنساء ٢٤ في المائة.

ويبين الجدول التالي النسب المئوية للعاطلين الباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي في عام

١٩٩٥:

الرجال (نسبة مئوية)	النساء (نسبة مئوية)	
٤٤,٤	٢٧,٤	التعليم الأساسي
٤٧,١	٥٠	التعليم المتوسط
٧,٦	١١,٦	التعليم العالي
٠,٤	٠,٥	غير معروف المستوى
١٠٠	١٠٠	المجموع

وكان أوضح الفوارق المتعلقة بالجنسين بين العاطلين الباحثين عن عمل يتعلق بالأنشطة السابقة للبطالة وتفاوتت بين الرجال والنساء أيضاً مسألة ما إذا كان الباحث عن عمل جزءاً من قوة العمل عندما تعطل عن العمل. ففي عام ١٩٩٥ بلغت نسبة الرجال من العاطلين الباحثين عن عمل والذين كانوا يمثلون جزءاً من قوة العمل ٥٠,٨ في المائة في حين كانت نسبة النساء تمثل ٤٩,٢ في المائة. وبلغت النسب المئوية للرجال والنساء من خارج قوة العمل ٥٢,٩ في المائة و ٤٦,١ في المائة على التوالي. وفيما يلي بيان لحالة حياة العاطلين الباحثين عن عمل من خارج قوة العمل:

الرجال (نسبة مئوية)	النساء (نسبة مئوية)	
٢١,٤	٢٨,٩	تخرجوا للتو
١٠,٣	صفر	أكملوا لتوهم الخدمة العسكرية
٠,٤	١١,٧	من العمل بالتدبير المنزلي
٢١,٨	٥,٥	من أنشطة أخرى
٥٣,٩	٤٦,١	المجموع

٢-٩ التدابير التي اتخذتها إدارة العمل لخفض معدل البطالة بين النساء

شرعت دائرة العمل بالفعل في نهاية عام ١٩٩١ في تنفيذ مشروع يهدف إلى تحسين عمل المرأة. وتبعاً لذلك كان ينبغي أن تعرض تحليلات سوق العمل الوطنية والإقليمية بصفة خاصة معدلات البطالة بين الرجال والنساء مستقلة بعضها عن بعض. وقد استخدمت هذه التحليلات بعد ذلك في تحديد التدابير المتعلقة بالعاطلين من الرجال والنساء ممن كانوا معرضين للبطالة، كما تم تشجيع النساء على الاختيار من بين مجموعة واسعة من المهن والحرف حيث يؤدي ذلك بدوره إلى تقليل تقسيم سوق العمل حسب نوع الجنس.

أما الأنشطة الإقليمية الرامية إلى تحسين حالة عمل المرأة، والتي بدأها فريق العمل المشترك بين وزارة العمل ووزارة التربية في الحلقات الدراسية الوطنية "تحقيق الازدهار لغنلندا من خلال عمل المرأة" التي نظمت في نهاية عام ١٩٩٢، فقد أدت إلى توفير التوجيه والتدريب المهني وعقد دورات لمباشرة الأعمال الحرة مخصصة للمرأة في "حلقات دعم" لمباشرات الأعمال الحرة وللنساء العاملات في مشاريع الصناعة الريفيه. وقد خصصت الأنشطة للاحتياجات الإقليمية - ولا يتوفر حتى الآن ملخص لنتائجها. وقد تم إنشاء أفرقة إقليمية للعمل المشترك لتنظيم حلقات دراسية سنوية للمتابعة.

ويتوقع أن يتأثر عدد كبير من النساء بالتغيرات الهيكلية في الحياة المهنية. وقد صدرت التعليمات لمراكز العمل لتطبيق مبدأ المساواة في جميع الأحوال. كما اتخذت التدابير المتعلقة بالسياسات ذات الصلة بقوة العمل لزيادة نسبة النساء في القطاعات التي ظل يهيمن عليها الرجال تقليدياً والعكس صحيح. فعلى سبيل المثال قدمت المساعدة لمباشرات الأعمال الحرة عن طريق ما يسمى منح البدء وتعليم الكبار (انظر المادة ١٣ أيضاً). وبالمثل حظيت بدعم إيجابي كبير دورات التوجيه والتنسيب الخارجي الجماعية التي نظمت كجزء من خدمات قوة العمل المقدمة لكتبة البنوك العاطلين على سبيل المثال.

وتتبع مخططات الصندوق الاجتماعي الأوروبي وتميز سياسات وتشريعات الجماعة الأوروبية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في الحياة المهنية. ويولى اهتمام خاص للتدابير المتعلقة بتسهيل عودة

أرباب الأسر إلى سوق العمل. وقد وضعت المخططات لعامي ١٩٩٥ - ١٩٩٦ لتحقيق هدفين من أهداف الصندوق يتعلقان بسياسات قوة العمل، وهما الهدف ٣ المتعلق بمكافحة بطالة الشباب والبطالة الطويلة الأجل والهدف ٤ المتعلق بمساعدة قوة العمل على تحقيق التكيف مع التغيير الهيكلي في الصناعة والتغيرات في نظم الإنتاج. وتؤكد هذه الوثائق أهمية تعزيز المساواة بمساعدة المخططات. وينص مخطط مكافحة بطالة الشباب والبطالة الطويلة الأجل (الهدف ٣) على ضرورة إدماج هدف المساواة في جميع مجالات الأولوية وفي سلسلة التدابير بطريقة واضحة وملموسة. كما تدخل في المخطط أيضا التدابير الموجهة خصيصا للمرأة. وفضلا عن ذلك وضعت أهداف منفصلة للرجال والنساء (على سبيل المثال الاشتراك في التدريب وإكمال التدريب وإنشاء شركة جديدة). وكقاعدة عامة ترتبط الأهداف بمستوى البطالة سواء كانت في أوساط الرجال أو النساء. فعلى سبيل المثال، فإن الحصة المستهدفة من النساء في التدبير المعروف باسم "الطرق إلى مباشرة الأعمال الحرة" أعلى من نسبة البطالة بين النساء. فإذا كشفت المتابعة بعد ذلك عن عدم تحقيق الهدف، يتم اتخاذ تدابير خاصة لتعزيز المساواة. وبالمثل من ذلك تنص الوثيقة التي يعرض فيها المشروع بفرض تنفيذ الهدف ٤ (التكيف مع التغيير الهيكلي) على ضرورة تخصيص المعونة مع إيلاء الاعتبار اللازم لمسألة ما إذا كانت المعونة تساعد في تعزيز المساواة بين الجنسين. وقد تم التركيز بصفة خاصة على التدابير المتعلقة بتقديم الدعم لمباشرات الأعمال الحرة.

وتشارك إدارة العمل الفنلندية مشاركة نشطة في برامج العمل التي وضعتها الصناديق الهيكلية التابعة للاتحاد الأوروبي. وقبل اتخاذ القرار لتمويل المشاريع ضمن نطاق المخططات، تجري دراسة لمعرفة أثرها على تعزيز المساواة كما تتم متابعة تنفيذها في أوساط الرجال والنساء. وقد تم بناء على مبادرة مجموعات التعاون الإقليمي السابق ذكرها تنفيذ مشاريع وطنية في محافظتي فاسا على سبيل المثال (لتدريب النساء على صناعة المعادن) وكيمي (لتقديم الدعم لمباشرات الأعمال الحرة).

إن الهدف الرئيسي من مبادرة الجماعة "العمل الآن" هو تعزيز تكافؤ الفرص للرجال والنساء في سوق العمل. ويستخدم التدريب بصفة خاصة لتحسين مركز المرأة في سوق العمل وتسهيل تولي المرأة للمسؤوليات التي تتطلب معرفة تكنولوجية متعمقة وللمناصب الإدارية. ويؤكد المخطط على التوعية فوق الوطنية والطابع الابتكاري للمشاريع وعلى الأثر المضاعف للتدابير ذات الصلة. وتشمل الأهداف الوطنية لفنلندا من مبادرة "العمل الآن" للفترة ١٩٩٥ - ١٩٩٩ ما يلي:

تحسين مركز المرأة في الحياة المهنية، والتوفيق بين متطلبات العمل والحياة الأسرية، ودعم مباشرات الأعمال الحرة وأشكال الأعمال التجارية الجديدة، وإلغاء التخصص الأفقي والرأسي المتعلق بالجنسين في الحياة المهنية وفي مجال التعليم. ويمثل مشروع الجماعة الأوروبية (العمل الآن) إطار عمل للمشروع المكرس الذي يجري تنفيذه في فاسا. ويهدف المشروع إلى إنشاء شبكة عمل من الخبرات الاستشارية وإلى زيادة عدد النساء في وظائف الخبرات وفي الوظائف الإدارية. ولن تتوفر النتائج إلا في التقرير الدوري المقبل.

١٠ - الضمان الاجتماعي

في إطار الإصلاح المتعلق بالحقوق الأساسية الذي بدأ نفاذه في آب/أغسطس ١٩٩٥، أضيفت حقوق اقتصادية واجتماعية وتعليمية جديدة إلى القانون الدستوري لفنلندا.

وتنص المادة ١٥ (أ) من القانون الدستوري على أنه يحق لكل فرد عاجز عن الحصول على الضمان المطلوب للعيش حياة كريمة الحصول على ما يلزم من إعانة ورعاية.

وطبقا للمادة الفرعية ٢ من المادة المذكورة، يكفل لكل شخص، بموجب مرسوم برلماني، الحق في تأمين سبل العيش الأساسية في أوقات البطالة، والمرض، والعجز عن العمل، والشيخوخة، وبسبب الوضع وفقد العائل.

وعلاوة على ذلك، ووفقا للمادتين الفرعيتين ٢ و ٤ من المادة المذكورة، تؤمن السلطات العامة لكل شخص خدمات الرعاية الاجتماعية والصحية الكافية، وتعمل من أجل صحة السكان وتدعم قدرات الأسر وغيرها من الجهات المكلفة برعاية الطفل من أجل توفير ما يلزم لرعايتهم ونمائهم الشخصي. وتقع أيضا على عاتق السلطات العامة مسؤولية تعزيز حق كل شخص في الحصول على مسكن، ودعم الجهود التي يبذلها الأشخاص لتكون لهم مساكنهم الخاصة بهم.

ويوفر القانون الدستوري حماية قوية للحقوق الاجتماعية. ويعني ذلك عمليا أنه لدى التخطيط لإجراء وفورات، يجري تمحيص ودراسة جميع الخدمات والمزايا التي توفرها الرعاية الاجتماعية في ضوء الأحكام الواردة في المادة ١٥ (أ) من القانون الدستوري.

١٠-١ التأمين ضد البطالة

يمنح التأمين ضد البطالة للذين يفقدون وظائفهم ويكونون على استعداد للعودة إلى سوق اليد العاملة وقبول العمل. ويعامل جميع المستفيدين من تأمين البطالة معاملة متساوية. ويدفع لكل شخص نفس المبلغ كبديل بطالة أساسي، ولا يتأثر حجم هذا البديل بما كان يكسبه أي شخص في السابق.

بيد أن الاستحقاقات المتصلة ببديل البطالة يتم حسابها بما يكفل تحقيق الفائدة لذوي الأجور المنخفضة (وهم في الغالب من النساء) وليس لذوي الأجور العالية. وعلى سبيل المثال، فإذا كان أحد الماطلين عن العمل يحصل عادة على راتب شهري قدره ٥٠٠٠ من الماركات الفنلندية ولديه طفلان فإن قيمة بدل البطالة اليومي الذي يحصل عليه تكون ٨٥ في المائة من المرتب. ومن جهة أخرى، فإذا كان الشخص العاطل عن العمل ولديه طفلان يحقق عادة دخلا قدره ١٥٠٠٠ من الماركات الفنلندية، فإن قيمة بدل البطالة اليومي الذي يحصل عليه، بما فيه علاوة الأطفال، تكون ٤٩,٥ في المائة من المرتب.

وتمنح معونة سوق العمل لكل شخص بصرف النظر عن عمله السابق؛ بل إنه يمكن أن يحصل على هذه المعونة شخص لم يعمل طيلة حياته. بيد أنه يمكن أن يخضع هذا الشخص للتحري عن موارده المالية قبل البت في منحه هذه المعونة.

وفي فنلندا، تستخدم النساء أكثر من الرجال في العمل على أساس عدم التفرغ. وفيما قبل عام ١٩٩٤، لم يكن يؤخذ في الحسبان لدى منح ما يسمى ببدل البطالة اليومي المعدل سوى العمل على أساس عدم التفرغ أو العمل الذي يعتبر بمثابة وظيفة ثانوية. وكان البدل اليومي يدفع على أساس الدخل الذي يتحقق من هذه الأعمال. بيد أنه في أوائل عام ١٩٩٤، أدخلت إصلاحات على هذا النظام بحيث يحسب البدل اليومي على نفس الأساس بالنسبة لكل الأشخاص الذين لا يعملون على أساس التفرغ. والغرض من ذلك هو معاملة جميع أشكال العمل على أساس عدم التفرغ بنفس الطريقة فيما يتعلق بالاستحقاقات التي يتم توفيرها كتأمين ضد البطالة.

٢-١٠ تطور الهيكل السكاني والتغيرات السكانية ذات الصلة

هناك تزايد مطرد في نسبة السكان الشائخين في فنلندا؛ فقد تقلصت حصة السكان ممن هم دون سن الخامسة عشرة في حين كانت هناك، في الوقت نفسه، زيادة في عدد السكان ممن يبلغ عمرهم ٦٥ سنة أو أكثر. وتعتبر حصة السكان ممن هم في سن العمل عالية نسبياً في فنلندا بالمقارنة بالبلدان الصناعية الأخرى. بيد أنه من المتوقع أن تصبح القوة العاملة في فنلندا في عام ٢٠٠٠ الأكبر سناً في أوروبا؛ حيث سيبلغ عمر ما يربو على نسبة ٤٠ في المائة منها ٤٥ سنة أو أكثر. وبالمثل، فإنه من المتوقع، بحلول عام ٢٠٣٠، أن يتضاعف، تقريباً، عدد الأشخاص الذين يحصلون على معاشات تقاعدية بسبب كبر السن. وتشكل النساء الغالبية في الفئات الكبيرة السن.

وهذا الاختلال في نسبة العاطلين وغير العاطلين في المجتمع من شأنه أن يفرض ضغطاً شديداً على تمويل الاقتصاد العام وعلى مستوى الضمان الاجتماعي. ومع بلوغ أفراد جيل طفرة الإنجاب سن التقاعد، فإن نفقات المعاشات التقاعدية ستزداد زيادة هائلة في العقود المقبلة. ومن شأن الهيكل السكاني الشائخ أن يضاعف أيضاً من الطلب على خدمات الرعاية الاجتماعية والصحية.

١-٢-١٠ الموظفون المسنون

يعتبر عدد المشاركين في الحياة العاملة في فنلندا ممن تتراوح أعمارهم بين ٥٠ و ٥٩ سنة أعلى من متوسط هؤلاء العاملين في الاتحاد الأوروبي. وتعزى هذه الحصة الكبيرة إلى النسبة المئوية العالية للنساء من جميع الأعمار في الحياة العملية (في عام ١٩٩٠، بلغت نسبة النساء العاملات ممن تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٥٤ سنة ٨٠,٩ في المائة). ومن ناحية أخرى، فإنه من الواضح أن نسبة مشاركة الرجال في الحياة العملية في فنلندا هي أقل منها في بلدان الاتحاد الأوروبي الأخرى. وتقل المشاركة بصورة حادة في الفئات الأكبر سناً.

وقدمت اللجنة المكلفة بالتحقيق في سبل تحسين أحوال العمل للموظفين المسنين تقريرها في ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦. ووفقا للنتائج التي توصلت إليها اللجنة، تحظى النساء في سن العمل بمستوى تعليمي أعلى قليلا من المستوى التعليمي للرجال. وعدد النساء اللائي يتخرجن من المدارس الثانوية العليا أو المعاهد أو الجامعات يفوق في أحيان كثيرة عدد الرجال، ويعتبر عدم إكمال التعليم فيما بعد مرحلة التعليم الابتدائي أو الإعدادي بمثابة احتمال تقل نسبته بين النساء عنها بين الرجال. بيد أن الفروق لا تزال طفيفة. وحينما يتعلق الأمر بتحديد مستوى التعليم فإن العامل الذي يعول عليه لا يكون نوع الجنس بقدر ما يكون السن. ومن الواضح أن النساء والرجال المسنين هم أقل مستوى تعليميا ممن هم أصغر سنا. وهناك نسبة ٤٠ في المائة تقريبا ممن تتراوح أعمارهم بين ٤٥ و ٥٤ سنة لم يحصلوا إلا على التعليم الثانوي العالي أو التعليم الابتدائي؛ أما النسبة المقابلة بين الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٥٥ و ٦٤ سنة فهي تصل إلى ٥٦ في المائة، بالنسبة للنساء والرجال على السواء. وهناك فجوة كبيرة بين أجيال كبار السن والأجيال الشابة، إذ أن نسبة الذين لم يكملوا تعليمهم بعد المرحلة الثانوية الشاملة أو المرحلة الابتدائية ممن هم دون سن الخامسة والأربعين لم تتعد الربع بالنسبة للرجال والخميس بالنسبة للنساء. وهذه الفروق بين مختلف الفئات العمرية هي أعلى في فنلندا منها في معظم البلدان الأخرى في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ويتعلق نقص التعليم المدرسي بصورة خاصة بأطفال جيل طفرة الإنجاب الذين ولدوا عقب الحرب العالمية الثانية؛ أما الأجيال الأصغر سنا فهي أحسن حالا في هذا الشأن.

الأنشطة والتدريب وسياسات القوى العاملة الرامية إلى تعزيز القدرة على العمل

وفقا لتعريف لجنة السلامة المهنية والصحة المهنية فإن الأنشطة التي من شأنها تعزيز القدرة على العمل في مكان العمل هي أي أنشطة يسعى عن طريقها صاحب العمل، بالتعاون مع العاملين وتنظيمات المشاركة العمالية في الإدارة في مكان العمل، إلى تعزيز قدرة العمل والتشغيل لدى جميع الأشخاص في الحياة العملية خلال مراحل حياتهم الوظيفية. ويلزم صاحب العمل بترتيب الرعاية الصحية النظامية لجميع العاملين لديه، بصرف النظر عن حجم مكان العمل أو طبيعة علاقات العمل. وينص قانون السلامة المهنية في مجال الرعاية الصحية على أن يكون تعزيز القدرة على العمل أحد مهام الرعاية الصحية المهنية التي يتم ترتيبها في أماكن العمل. ولا بد لكل خطة عمل للرعاية الصحية المهنية أن تعرض مضمون وأهداف الأنشطة المقترحة لتعزيز القدرة على العمل لدى العاملين.

وفي عام ١٩٨٩، وافقت منظمات سوق العمل الرئيسية على أن تدرج في الاتفاق المتعلق بحماية اليد العاملة فقرة بشأن الأنشطة التي من شأنها أن تعزز القدرة على العمل، وأقرت هذه المنظمات توصية بشأن "الأنشطة التي يتم ترتيبها في مكان العمل لغرض تعزيز القدرة على العمل". ووفقا لتلك التوصية، يجب على الأطراف المعنية تخطيط وتنفيذ هذه الأنشطة بالتعاون الوثيق بعضها مع بعض. وينبغي لهذه الأنشطة أن تستهدف جميع العاملين، بغض النظر عن العمر أو المهنة. ولا يمكن تحقيق نتائج طيبة في هذا الشأن إلا إذا تم في الوقت المناسب تحديد الأشخاص الذين هم في حاجة إلى رعاية خاصة.

ويعد ضمان كفاءة الرعاية الصحية المهنية إحدى المسؤوليات الواقعة على عاتق السلطات المسؤولة عن حماية اليد العاملة. وبغية الحفاظ على صحة وسلامة العاملين، ومن ثم قدرتهم على العمل، قد يلزم اتخاذ تدابير في مجالات متعددة، مثل بيئة العمل، وطرق العمل، وساعات العمل، والتأهيل البدني والمهني أو إعادة التدريب أو التكليف بمهام أخرى.

١٠-٢-٢ استحقاقات المعاشات التقاعدية

تدفع للنساء معاشات تقاعدية أقل من المعاشات التقاعدية التي تدفع للرجال نظرا لانخفاض مستوى أجيال المرأة وقصر فترات الاستحقاق. وفي عام ١٩٩٥، كان أقل من نصف جميع الرجال المتقاعدين يحصلون على معاش تقاعدي دون مبلغ ٥ ٠٠٠ من الماركات الفنلندية شهريا، في حين تشكل المرأة نسبة الثلثين، أي ٧٤ في المائة. وفي المقابل، فإن قرابة عشرين جميع الرجال المتقاعدين، ولكن أقل من نسبة ٣ في المائة من جميع النساء المتقاعدات، يحصلون على معاش تقاعدي شهري أكثر من ١٠ ٠٠٠ من الماركات الفنلندية. وبلغ متوسط المعاش التقاعدي للرجال في نهاية عام ١٩٩٥، ٩٥٤ من الماركات الفنلندية، في حين بلغ ٣٣٦ من الماركات الفنلندية بالنسبة للنساء.

والسن العادي للمعاش التقاعدي في فنلندا هو دون ٦٥ سنة. وفي نهاية عام ١٩٩٥، كانت نسبة ٩٠ في المائة من الرجال والنساء ممن تبلغ أعمارهم ٦٤ سنة يحصلون على معاشات تقاعدية. ويميل الرجال إلى التقاعد في سن أبكر قليلا من النساء؛ ولذا فإنه بنهاية عام ١٩٩٥، كان ٤٢ في المائة من الرجال و ٢٨ من النساء ممن تبلغ أعمارهم ٥٨ سنة متقاعدين بالفعل.

١٠-٣ خدمات الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية

يحق لكل شخص يعيش في فنلندا الاستفادة من الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية لا سيما التأمين الأساسي. وبناء على ذلك، فإن جميع المقيمين يشملهم قدر أدنى من الضمان الاجتماعي. كما توفر مختلف نظم الخدمات تغطية جيدة، وبعبارة أخرى فإنه بإمكان جميع السكان الاستفادة من هذه النظم دون اعتبار لنوع الجنس أو لمستوى الدخل أو لموقعهم في سوق العمل.

وتنص التشريعات على أنه من واجب البلديات توفير الخدمات عموما للسكان المقيمين. وفي حالة الحقوق الشخصية، فإنه يجب توفير الخدمات دون أي استثناء. وإذا كان لشخص ما حق شخصي في الخدمات على أساس تشريعي، فإن البلدية ملزمة بتوفير الخدمة بغض النظر عن حالتها المالية مثلا. وإن توافر الخدمات كما تكفله الحقوق الشخصية يتصل بمجموعة عريضة واحدة - الأطفال دون سن الدراسة - وذلك فيما يتعلق بالرعاية خلال النهار (منذ بداية ١٩٩٦) ومجموعات عديدة أخرى أصغر حجما تتصل بالخدمات المقدمة للمعوقين وحماية الطفل.

وباستثناء ذلك فإن حق السكان المقيمين في منطقة بلدية ما - النساء والرجال والأطفال على السواء - في الخدمات متوقف على مدى ما تقدمه هذه البلدية من خدمات. وكقاعدة عامة، فإن لكل مقيم

الحق نفسه في الحصول على خدمات أسوة بالمقيمين الآخرين في منطقة البلدية الذين هم في نفس الحالة (مبدأ المساواة).

ويمكن أن تشمل بعض القوانين والتنظيمات ذات المستوى الأدنى أحكاماً تتعلق بتوزيع الخدمات. فالقوانين في قطاع الرعاية الاجتماعية تقضي عادة بأن يكون محتوى الخدمات المنظمة ونطاقها يتمشيان مع الحاجة إلى تلك الخدمات في البلدية. وهذا الشرط منصوص عليه في قانون رعاية الطفل وقانون رعاية مسيئي استعمال المسكرات وقانون خدمات المعوقين. وينظم خدمات الرعاية الصحية قانون الصحة العامة، وقانون الرعاية الصحية وقانون الرعاية الصحية الخاصة.

وتمول الخدمات التي تقدمها البلديات عن طريق الضرائب وإعانات الدولة بصورة أساسية. وقد أدى الانكماش الاقتصادي إلى تخفيضات في إعانات الدولة ومنحها، الأمر الذي وضع أعباء على البلديات عندما حاولت التكيف مع تخفيض التمويل، وذلك بتقليص الاستثمار مثلاً وب عقد اتفاقات مع الموظفين بشأن الوفورات. على أن البلديات سعت للإبقاء على مستوى خدماتها وذلك بتبسيط هيكل موظفيها وب تطبيق تدابير أخرى. ونال التخفيض من نفقات الدولة أساساً القطاعين اللذين تهيمن عليهما النساء وهما القطاع الاجتماعي وقطاع المدارس، فكان لذلك أثر ضار على عمالة النساء.

٤-١٠ آثار الانكماش الاقتصادي في الضمان الاجتماعي

التطور العام للنفقات الاجتماعية

نما نصيب الفرد من الإنفاق الاجتماعي بالقيمة الحقيقية بفنلندا خلال كامل عقد الثمانينات. ونظراً إلى أن الزيادة في الإنفاق الاجتماعي تجاوزت الزيادة في الناتج القومي الإجمالي فإن الإنفاق الاجتماعي شكل حصة أكبر من الناتج القومي الإجمالي. وقد أدى الارتفاع السريع في معدل البطالة في بداية التسعينات إلى زيادة هامة في النفقات الاجتماعية عامي ١٩٩١ و ١٩٩٢. ومع هبوط الناتج القومي الإجمالي، أدت زيادة الإنفاق الاجتماعي إلى زيادة نسبة الناتج القومي الإجمالي. غير أن الجهود التي بذلت للحد من تضخم الإنفاق الاجتماعي حالفتها النجاح، وبدأت حصته تتناقص في عام ١٩٩٤ من الناتج القومي الإجمالي.

وفي عام ١٩٩٠ كانت حصة الإنفاق الاجتماعي من الناتج القومي الإجمالي بفنلندا أعلى بقليل من متوسط الاتحاد الأوروبي. ونتيجة للانكماش الاقتصادي ونسبة البطالة العالية، ارتفع الرقم إلى ٣٤,٧ في المائة عام ١٩٩٤، وهو رقم يزيد بكثير عن متوسط بلدان الاتحاد الأوروبي (٢٨,٦ في المائة). وإذا صحت التنبؤات، فإن حصة الإنفاق الاجتماعي من الناتج القومي الإجمالي ستتناقص إلى زهاء ٣٠ في المائة قبل سنة ٢٠٠٠. وستعاني فنلندا، خلال القرن القادم شأنها شأن أغلبية بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، من ضغط زيادة إنفاقها الاجتماعي، لا سيما من أجل تلبية حاجات المسنين.

إن كبح جماح الإنفاق الاجتماعي وتقليص حصته في الناتج القومي الإجمالي لم يتحقق إلا بفضل الوفورات التي قامت بها الدولة والبلديات، وتأجيل الإصلاحات التي سبق التخطيط لها. فقد شرعت

البلديات في تقليص الإنفاق الاجتماعي وخدمات الرعاية الاجتماعية والصحية عام ١٩٩٢. كما قررت الدولة تخفيض حجم استحقاقات عديدة. واستهدفت الوفورات في البداية الرعاية الصحية أساساً، رغم أنها شملت في منتصف التسعينات التأمين ضد البطالة والاستحقاقات الممنوحة للأسر التي لها أطفال. على أنه يمكن تحقيق أهم الوفورات في نفقات المعاشات التقاعدية، ذلك أنها تشكل القسم الأكبر من الإنفاق الاجتماعي. ففي بداية عام ١٩٩٦، بدأ نفاذ تغييرات تتصل بتثبيت تمويل نظام المعاشات على المدى الطويل الأجل.

آثار الانتكاس في خدمات الرعاية الاجتماعية والصحية المقدمة للنساء

إن الهيكل الأساسي لخدمات الرعاية الاجتماعية والصحية الفنلندية متين بما فيه الكفاية لتحمل الانتكاس. ولم تتغير أساساً التغطية الواسعة لهذه الخدمات وجودتها العالية. ولفنلندا، بالمقاييس الدولية، نظام ضمان اجتماعي ممتاز. فرغم التخفيض في النفقات، أمكن توفير خدمات أساسية عالية الجودة للجميع. ومثلما هو الشأن بالنسبة إلى الرعاية خلال النهار، تم حتى توسيع تغطية بعض الخدمات التي تقدم منذ بداية ١٩٩٦ إلى جميع الأطفال دون سن الدراسة. كما تطور الإصلاح المتعلق بهيكل الخدمات. ذلك أنه بإمكان عدد متزايد من المسنين أن يعيشوا اليوم في شقق ومنازل تشملها خدمات.

ورد القطاع على الوفورات بالبحث عن حلول تجعل من الممكن تأمين خدمات الرعاية الاجتماعية والصحية لجميع السكان والتشديد على الأهمية الأساسية للرعاية المفتوحة، وتشجيع التعاون في القطاع وزيادة حرية البلديات في اتخاذ القرار بشأن تنظيم الخدمات. وثمة هدف آخر هو إدماج العمل الوقائي في خدمات الرعاية الاجتماعية والصحية إلى حد أبعد مما هو عليه الآن.

وقد تأثرت حالة النساء بصفة خاصة من جراء عمليات التخفيض في علاوة رعاية الطفل بالبيت وذلك في بداية عام ١٩٩٦. واستناداً إلى تحقيق قامت به وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، دفعت هذه الحالة بأمهات صغار الأطفال إلى التسجيل في التأمين ضد البطالة بدل علاوة رعاية الطفل في البيت الأقل حجماً.

كما كان من اللازم تخفيض خدمات الرعاية الصحية، لا سيما فيما يتصل بالرعاية الصحية الوقائية والرعاية المقدمة إلى فئات خاصة. فقد خفص عدد النساء على سبيل المثال في عدد الدورات التدريبية المعنية بالأسرة التي توفرها مراكز صحة الأم. ونظراً إلى أن الرعاية ما بعد الولادة في المستشفيات تقدم لفترة قصيرة، فقد أصبح لزاماً على الموظفين في الرعاية المفتوحة - في هذه الحالة مراكز رعاية صحة الأم - أن يتحملوا عبء عمل متزايد. كما تم تقليص الخدمات الصحية المقدمة للتلاميذ والطلاب.

وفي الوقت نفسه، فإن الانتكاس وما تبعه من بطالة عزز الحاجة إلى الرعاية الصحية الوقائية.

١١ - الرعاية النهارية للأطفال

شهدت التشريعات المتعلقة بالرعاية النهارية للأطفال إصلاحا هاما في بداية عام ١٩٩٦، عندما بدأ نفاذ تعديل مكّن جميع الأطفال دون سن الدراسة من الرعاية النهارية، البلدية حالما يتوقف الوالدان عن تلقي علاوة الأبوة. وهذا الإصلاح ييسر على النساء المشاركة في الحياة العملية. ويعني هذا الإصلاح أنه منذ بداية عام ١٩٩٦، ازداد عدد الأطفال الذين يحتاجون إلى الرعاية النهارية البلدية بحوالي ٥٠٠٠ طفل. وقد ظل الرقم منخفضا بسبب معدل البطالة المرتفع. ففي بداية عام ١٩٩٦، غطت الرعاية النهارية البلدية ٤٢ في المائة من جميع الأطفال دون سن الدراسة.

وبإمكان أبوي الأطفال دون سن الثالثة الاختيار بين الرعاية النهارية البلدية وعلاوة رعاية الأطفال في البيت. ففي بداية عام ١٩٩٦، خفضت هذه العلاوة بزهاء ٢٢,٥ بالمائة وذلك من أجل تحقيق توازن الاقتصاد العام. وكننتيجة لذلك، فقدت الأسر ٨٢ إلى ١٠٣٦ ماركا فنلندية شهريا حسب حجم الأسرة ودخلها. فالأسر ذات الدخل المنخفض والأطفال العديدين هي التي تأثرت أكثر من غيرها بالتخفيض من علاوة رعاية الطفل في البيت. وقد أدى المستوى المنخفض للعلاوة بالأسر ذات الطفل الواحد خاصة إلى استخدام خدمات الرعاية النهارية البلدية.

وفي عام ١٩٩٦، قدر انخفاض عدد الأسر المستفيدة من علاوة رعاية الطفل في البيت بحوالي ٢٠٠٠ أسرة. وكننتيجة لذلك فقد انخفض عدد المستفيدين، من ناحية، بسبب تقلص حجم العلاوة والتنسيق بين التأمين ضد البطالة وعلاوة رعاية الطفل في البيت، ومن ناحية أخرى، بسبب تعميم حق الرعاية النهارية على جميع الأطفال دون سن الدراسة.

ويتمثل الهدف في استمرار السعي لإيجاد أشكال بديلة للرعاية خلال النهار. وخلال الفترة ١٩٩٥-١٩٩٧ سيتم فرض رسم خدمة على نحو تجريبي للرعاية النهارية للأطفال في ٣٣ بلدية. ومن شأن ذلك أن يوفر للأبوين مزيدا من حرية الاختيار عن طريق تشجيع إنشاء القطاع الخاص سوقا للرعاية النهارية تنظم خارج البيت، بصفتها بديلا للرعاية النهارية البلدية. وخلال هذه التجربة تقوم البلدية بدفع رسم خدمة لمكان الرعاية خلال النهار الذي وقع عليه اختيار الأبوين لتغطية جزء من النفقات الناشئة عن رعاية الطفل.

١٢ - توفير حماية خاصة للموظفات الحوامل

ينص قانون عقود العمل في المادة الفرعية ٢ من المادة ٣٢ على أنه في الحالات التي يمكن أن يُعتبر فيها نمو الجنين أو الحمل عرضة للخطر بسبب وجود مادة كيميائية ما أو إشعاع أو مرض مُعد له علاقة بالعمل أو بالظروف السائدة في بيئة العمل، يجب على صاحب العمل أن يحاول نقل الموظفة إلى عمل مناسب آخر يتناسب مع مهارتها وتجربتها إلى أن تبتدئ إجازة الأمومة، إذا كان يتعذر إزالة عوامل الخطر.

ويتضمن قانون حماية العمل (٥٨/٢٩٩) أيضا بعض التدابير لمنح حماية خاصة للنساء الحوامل. وطبقا للمادة الفرعية ٣ (٩٢/١٤٤) من المادة ١٠ من هذا القانون، تُمنح الحوامل إمكانية الخلود إلى الراحة في غرفة خاصة أو في مكان ملائم آخر. وطبقا للمادة الفرعية ٢ (٨٧/٢٧) من المادة ٩، يجب على صاحب العمل أن يأخذ في الاعتبار أي خطر على البنية الوراثية وعلى الجنين، عند تقييمه للمخاطر الناشئة عن ظروف العمل. وبالإضافة إلى ذلك، ثمة قرار لمجلس الدولة بشأن منع المخاطر المرتبطة بالعمل على البنية الوراثية والجنين وعلى الإنجاب (٩١/١٠٤٣). ويتضمن القرار المذكور بعض الأحكام بشأن صياغة قائمة بعوامل الخطر، وبشأن التدابير الهامة للحماية من العوامل المؤدية إلى قابلية التعرض للإصابة، وأحكاما بشأن حماية الحمل، وعن توفير المعلومات للموظفات المعرضات للإصابة. وعن متابعة هؤلاء الموظفات وعن السلامة المهنية والصحة. واستنادا إلى قرار مجلس الدولة هذا صدرت أحكام مفصلة أكثر في قرار وزارة العمل بشأن المخاطر المرتبطة بالعمل على البنية الوراثية والجنين والإنجاب (٩١/١٠٤٤). ويتضمن قرار الوزارة قائمة بالمواد التي تشكل خطرا على البنية الوراثية وعلى الجنين.

المادة ١٢

١ - تعزيز الصحة

يعيش فنلنديو الجيل الحاضر حياة أطول وأفضل صحة من حياة الأجيال السابقة. على أنه يُخشى فعليا من احتمال انعكاس موجة البطالة التي اجتاحت المجتمع الفنلندي في السنوات الأخيرة على صحة السكان. وتشكل الأمراض المزمنة المرتبطة بالعادات الشخصية والشيخوخة، وما يترتب عن ذلك من موت مبكر، المصدر الرئيسي للقلق.

وعادة ما ترتبط الصحة والمرض والحالة البدنية بالعادات الشخصية وأنماط العيش إلى درجة كبيرة. فينبغي للناس أن يصبحوا واعين بصحتهم وقدراتهم الخاصة وأن يدركوا أهمية الخيارات التي يقومون بها. فلقد كانت للركود الاقتصادي أساسا آثار مضرّة بصحة الناس. إذ زادت من صعوبة الحفاظ على خدمات الرعاية الاجتماعية وبيئة معيشية صحية وسليمة، وتطويرها. وتضعف البطالة عافية العاقل وصحته على وجه الخصوص. ويوجد العاطلون عن العمل لمدة طويلة في أسوأ الحالات ويواجهون خطر انقطاع الصلة بالمجتمع السائد. وهم أكثر عرضة للوفاة المبكرة من الناس الذين يعيشون حياة عملية. وغالبا ما يكون العاطلون عن العمل أيضا ضحية للحوادث والعنف المنضوي إلى الموت.

الأمراض المستوطنة والوقاية منها

خففت عادات الأكل الصحي الأنفع والإقلال من تدخين السجائر من حالات الإصابة بأمراض الشرايين والنوبات القلبية ومن حالات الوفاة منها في فنلندا. فارتفع ضغط الدم، والسرطان، والسكري، ونخر العظم كلها أمراض مرتبطة بنظام الغذاء. وقد يساهم النظام الغذائي الذي يؤدي إلى السمنة أيضا في حدوث هذه الأمراض والأمراض التي تصيب الجهاز المحرك. وانخفض استهلاك الدهون في الأكل وبخاصة الزبد انخفاضاً ملحوظاً في نهاية الثمانينيات. إذ يأكل الفنلنديون المزيد من الفواكه والتوت وتضاعف استهلاك

الخضر في عشر سنوات. وأطلقت في فنلندا حملات ملحوظة ضد الإفراط في استعمال الملح. إذ يستهلك الرجال في المتوسط ١٢ غراما تقريبا من الملح في طعامهم اليومي بينما تستهلك النساء ما بين ٨ و ٩ غرامات من الملح، وهو ما يفوق المقادير المنصوح بها. ويعد النظام الغذائي للنساء صحيا أكثر من نظام الرجال من جميع الأوجه تقريبا. إذ تأكل النساء الطعام الذي يحتوي على نسبة أقل من الدهون والملح ونسبة أكبر من المواد المغذية الواقية. ويرتبط النظام الغذائي للأشخاص المسنين بظروفهم المعيشية وبصحتهم أكثر مما يرتبط بمركزهم الاجتماعي والاقتصادي. فالأشخاص المسنون الذين يعيشون في البيت يأكلون طعاما صحيا أكثر من أولئك الذين يعيشون في دور العجزة. على أن الكساد الاقتصادي أدى إلى حالات لم يكن يتصور حدوثها في فنلندا في التسعينيات. وتظهر دراسة أجريت في عام ١٩٩٢ أن ١٠٠ ٠٠٠ شخص عانوا "الإحساس بالجوع". ولا توجد تفاصيل عن درجة هذا الجوع وعن أثره على الصحة.

وبخلاف الأمراض المرتبطة بنمط العيش، تزداد السمنة في الانتشار وبخاصة بين الرجال. وهناك تفاوتات كبيرة بين مختلف الفئات السكانية.

ويعد التدخين أكبر خطر مرتبط بالعادات الشخصية على صحة الفرد وبذلك قد يتأثر بهذه العادات. فحسب دراسة متابعة للسلوك الصحي للبالغين، تدخنها يوميا ١٩ في المائة من النساء الفنلنديات ويدخن ٢٩ في المائة من الفنلنديين الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ و ٦٤ سنة. ويقطع عن التدخين نصف مجموع المدخنين تقريبا قبل سن التقاعد. ويعد ما يقرب من ٢٠ في المائة من الفتيات و ٢٥ في المائة من الفتيان مدخنين بانتظام. وحسب المقاييس الدولية، تعد عادة التدخين منتشرة إلى حد ما بين الشباب الفنلندي. على أنه مع حلول الكساد الاقتصادي يملك الفنلنديون ما لا أقل لإنفاقه على منتجات التبغ، كما أن الجمهور ينظر إلى التدخين بعين السخط بشكل متزايد.

وتساهم إساءة استعمال الكحول في ارتفاع معدل الوفيات والمرض والحوادث. فبينما تنشأ بعض المشاكل الصحية نتيجة حوادث فردية لإساءة استعمال الكحول، يسبب استهلاك الكحول على المدى الطويل بعض هذه المشاكل. ويقابل استهلاك الكحول في فنلندا المستوى المتوسط في الدول الغربية الصناعية. وتغيرت عادات الفنلنديين في تناول الكحول تغيرا طفيفا خلال سنوات الثمانينيات والتسعينيات. إذ انخفض عدد الممتنعين عن تناول المشروبات الكحولية لدى النساء خاصة. أما مستوى استهلاك الرجال للكحول فقد بقي على حاله؛ وعلى العكس من ذلك، تمثل نسبة النساء ٢٤ في المائة من مجموع استهلاك الكحول، بالمقارنة مع النسبة السابقة وهي ٢٠ في المائة. ولا تتناول النساء المشروبات الكحولية بمقادير أكثر فحسب، بل إن النزوع إلى شرب الخمر من أجل السكر تزايد بين النساء على وجه الخصوص. وينطبق هذا بوجه خاص على النساء المتوسطات العمر وعلى النساء المسنات؛ أما استهلاك النساء الشابات للكحول فبقي على حالها. ومن جهة أخرى، يتناول الرجال الشبان المشروبات الكحولية أكثر من السابق. إذ يوجد غالبية متناولي الكحول المعرضين للخطر بين ذوي الأعمار الشابة.

كما وجهت الوفورات التي خُصصت لمواجهة الانكماش الاقتصادي إلى تغطية الخدمات المقدمة إلى مسيئي استعمال المواد المسكرة أيضا. وربما سيزيد هذا من خطورة المشاكل المرتبطة بإساءة استعمال الكحول، رغم احتمال انخفاض عدد المدمنين لتعاطي الخمر. وستواجه السلطات المسؤولة عن الرعاية الاجتماعية وعن خدمات الرعاية الصحية وعن احترام القانون واستتباب النظام صعوبات متزايدة في محاولتها التعامل مع مدمني الكحول المنبوذين.

ويعاني العدد نفسه من النساء والرجال الأمراض المزمنة، رغم وجود اختلافات تتعلق بنوع المرض وتكرار حدوثه. إذ تعلن النساء عن وجود مرض مزمن أكثر من الرجال. حيث تصرح ٦٧ في المائة من النساء اللواتي أنهين مرحلة التعليم الثانوي و ٢٥ في المائة من النساء اللواتي أنهين مرحلة التعليم الشامل بأذهن بصحة جيدة؛ وتقابل هاتين النسبتين ٦٩ في المائة من الرجال الذين أنهوا مرحلة التعليم الثانوي و ٣٠ في المائة من الرجال الذين أنهوا مرحلة التعليم الشامل. وتعد الوقاية من أمراض الشريان الإكليلي ومعالجتها أهم مهمة تقوم بها الرعاية الصحية العامة. فإذا ازدادت ظاهرة التدخين والسمنة بين النساء تزداد كذلك أمراض الشريان الإكليلي. وما زالت توجد فوارق بين مختلف الفئات السكانية.

المخدرات

لم تجر أي دراسة شاملة بشأن استعمال المخدرات في فنلندا. على أن التحريات تظهر أن عدد الأشخاص الذين يتعاطون المخدرات ويروجوها قد ارتفع بشكل ملموس خلال سنوات ١٩٩٢-١٩٩٥. فحسب إحصائيات السلطات القضائية، تنتشر ظاهرة إساءة استعمال المخدرات في فنلندا. فقد كشفت دراسة أجريت على صعيد البلد في ١٩٩٢ عن استعمال المخدرات ومعرفة آراء السكان البالغين بشأن المخدرات أن ١٦ في المائة من الرجال و ٩ في المائة من النساء في هلسنكي قد جربوا استعمال المخدرات في مرحلة ما في حياتهم؛ وكانت هذه النسبة أعلى من أي نسبة أخرى في فنلندا. ولا يؤثر عامل السن ونوع الجنس ومكان الإقامة فحسب في هذه الظاهرة، بل يؤثر فيها أيضا مستوى التعليم كذلك. فالأشخاص الذين أنهوا مرحلة التعليم الثانوي أقل عرضة لاستعمال المخدرات من الأشخاص الذين تلقوا تعليما أدنى.

المشاكل العقلية

يعاني ما يقرب من ٦٠ في المائة من السكان مشاكل عقلية من نوع آخر. وتظهر الدراسات أن هذه المشاكل أكثر شيوعا بين النساء من الرجال. إذ يعاني شخص بالغ من بين كل ٦ أشخاص تقريبا من مشاكل عقلية مستعصية إلى درجة تتطلب العلاج. ويعاني ما يقرب من ٢,٣ في المائة من السكان الذين تتجاوز أعمارهم ٣٠ سنة من الاضطراب العقلي. وفي ١٩٩٣، تضاعف عدد الأشخاص الذين أحيلوا إلى المعاش التقاعدي للعجز بسبب اضطراب عقلي بنسبة ١,٨ بالمقارنة مع ١٩٧٠. وحديثا، أولت وزارة الشؤون الاجتماعية وشؤون الصحة اهتماما خاصا بقضايا الصحة العقلية وممارسات العلاج في محاولاتها الحثيثة لتطوير الرعاية المفتوحة من أجل تعويض تخفيض عدد الأسرّة في المستشفيات. ويجري حاليا أيضا على سبيل المثال، إعداد حلول جديدة لمشاكل السكن.

حالات الانتحار

في عام ١٩٩٤ ارتكبت ٢٧,٣ عملية انتحار من بين كل مائة ألف من السكان في فنلندا. ومعدل ارتكاب الرجال للانتحار يزيد عن معدله بين النساء بأربعة أمثال. وعام ١٩٩٣ كان الانتحار سبب الوفاة لـ ٤,٥ في المائة من مجموع السكان الذكور و ١,١ في المائة من مجموع السكان الإناث في فنلندا. فحسب دراسات أجرتها مؤسسة الصحة العامة، يعد الفنلنديون عرضة للانتحار بوجه خاص لعدة عوامل غالبا ما تجتمع داخل الفئات السكانية نفسها. وبدأت فنلندا في عام ١٩٨٦ مشروعا مهما على الصعيد الدولي لمنع الانتحار، الذي سينتهي في عام ١٩٩٦. وقد خفضت تدابير الوقاية فعلا من معدلات الانتحار.

السرطان

خفص الفحص الطبي لعنق الرحم من حالات حدوث سرطان عنق الرحم لدى النساء بشكل ملموس. وعلى العكس من ذلك، تزداد في الانتشار أنواع أخرى من السرطان التي تصيب النساء، كسرطان الثدي، وسرطان الرحم وسرطان المبيض. وترتبط بعض أنواع السرطان بتدني المركز الاجتماعي والاقتصادي، ومن الأمثلة على هذه الأنواع سرطان البلعوم وسرطان المعدة وسرطان عنق الرحم.

٢ - الرعاية الصحية خلال الحمل وبعده

تقدم خدمات الرعاية الصحية إلى النساء قبل الولادة فعلا، في مراكز التوليد ومستوصفات الرعاية السابقة للولادة وبالاقتران مع الرعاية اللاحقة للولادة. ويجري رصد صحة كل من الأم وجنينها ورعايتهما في مراكز الولادة. وترتب هذه المراكز أيضا دروسا للتدريب الأسري لكلا الأبوين. وتركز الأنشطة التي يقوم بها مركز الأمومة على الأسرة، فلا تركز على الأم فحسب بل يدخل الأب أيضا في نطاق الخدمات التي تقدم خلال فترة الحمل وعند الولادة. وتعد معدلات وفيات الأمهات والمواليد الجدد في فنلندا أدنى معدل في العالم. وترتب مراكز الأمومة كشوفات طبية وفحوصات طبية ودروسا لتدريب الأسر. وصدرت توصية بالقيام بفحص طبي على الصعيد الوطني في ١٩٩٥ (انظر المرفق "الفحص الطبي والتنسيق في رعاية الأمومة").

وشرعت فنلندا في تنفيذ برنامج "السلوك الملائم للأطفال" كجزء من "مبادرة المستشفيات الملائمة للأطفال" الدولية التي أطلقتها منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، يتمثل هدفه في حماية الرضاعة الطبيعية وتعزيزها ودعمها. ولهذا الغرض أنشئ فريق عامل يتكون من أعضاء يمثلون عدة مهن بالارتباط مع مشروع الجودة للمركز الوطني للبحث والتطور لشؤون الرفاه والرعاية الصحية. وجرى تكييف مجموعة المعايير المطبقة على البرنامج مع الظروف الفنلندية. وتلقى الفنيون العاملون في القطاع تدريباً خاصاً يتعلق بالمشروع. وأشركت جميع مستشفيات التوليد في فنلندا تقريبا بصفة فعالة، وبخاصة في مجالي التدريب والتقييم. ففي إقليم فنلندا الوسطى مثلاً، بذلت جهود من أجل وضع استراتيجية إقليمية للرضاعة الطبيعية، بالتعاون مع المستشفى ومع خدمات الرعاية الصحية العامة والحكومة الإقليمية والمعاهد الاجتماعية، بهدف تحديد الأهداف المشتركة ومضمون توجيه الرضاعة الطبيعية وإجراءات التعاون وأشكاله لكل منظمة. وفي ١٩٩٥، أجري التحقيق الوطني الأول بشأن مدة الرضاعة الطبيعية واستعمال الغذاء

والمكملات الغذائية للأطفال دون السنة من العمر. وتتبع القوانين التي جرى تعديلها بشأن غذاء الطفل والمواد الإعلامية ذات الصلة أحكام توجيهات الاتحاد الأوروبي.

وتكمل أنشطة مركز الأمومة مراكز الرعاية الصحية للطفل، التي تقدم الرعاية الصحية الوقائية نفسها للبنات والبنين. وتواصل المدرسة ودوائر الصحة المدرسية فيما بعد عمل مراكز الرعاية الصحية للطفل حيث تقوم على سبيل المثال باختبارات بدنية. وتركز هذه الدوائر بصفة خاصة على التربية الصحية.

٣ - تنظيم الأسرة وعمليات الاجهاض

تشكل العلاقات الإنسانية والتربية الجنسية جزءاً من المنهاج الدراسي الفنلندي منذ عام ١٩٨٠. فبالإضافة إلى نظام الرعاية الصحية المدرسية، تناح إلى الشباب أيضاً مرافق مستوصفات تنظيم الأسرة ومنع الحمل. وتقدم الخدمات مجاناً للجميع ومنها الخدمات التي يقدمها نظام الرعاية الصحية المدرسية. ولا تقدم السلطات فحسب المعلومات والدعم المتعلقين بالوقاية بل تقدمهما كذلك للمنظمات غير الحكومية النشطة في مجال الرعاية الاجتماعية والصحة.

ولعل من الميزات الخاصة للتربية الجنسية التي تقدم للشبان في فنلندا، المذكرة التعميمية التي ترسل إلى جميع الشبان في السنة التي ستبلغ أعمارهم فيها ١٦ سنة. وتتضمن المذكرة التعميمية مذكرة موجهة إلى آباء الشبان.

وتعد المعلومات بشأن مختلف وسائل تحديد النسل جزءاً من الرعاية الصحية الوقائية المشار إليها في قانون الصحة العامة. وتشمل الرعاية الصحية الوقائية التربية الصحية العامة أيضاً.

وتقدم للنساء أيضاً خدمات مرتبطة بأمراض النساء وإرشادات بشأن تحديد النسل كجزء من السلامة والصحة المهنتيتين.

واستعملت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة المخصصات الواردة في الباب ٢٧ من قانون التبغ، لدعم التجارب ومشاريع التنمية التي تقوم بها السلطات والمنظمات والرامية إلى تعزيز صحة النساء والأطفال. ويعد "مشروع تنظيم الأسرة ٢٠٠٠" مثالا على نتيجة هذا التعاون الواسع، حيث قامت الحكومات الإقليمية والبلديات وإحدى الجامعات والمعاهد الاجتماعية، ومنظمة الصحة الوطنية والمركز الوطني للبحث والتطور لشؤون الرفاه والرعاية الصحية بتطوير خدمات تنظيم الأسرة والتربية الجنسية للشباب في إقليم فنلندا الوسطى.

ورغم أن عملية الإجهاض ميسورة في فنلندا والإجراءات المتعلقة به بسيطة حسب قانون الاجهاض (٢٣٩/١٩٧٠)، تعد معدلات الاجهاض وحالات الحمل لدى المراهقين فيها من أدنى المعدلات في العالم. بل

إن حالات الاجهاض أقل في فنلندا من البلدان الاسكندنافية الأخرى. إذ انخفضت معدلات الاجهاض مع تزايد استعمال الشباب لمختلف طرق تحديد النسل. ويتضاءل عدد النساء والفتيات اللاتي يلجأن إلى الاجهاض في فنلندا. (انظر المرفق الرابع الشكل ٧: عمليات الاجهاض القانونية ١٩٥١ - ١٩٩٥).

وأثبتت الأعمال الوقائية والتربية الجنسية والمعلومات المرتبطة بمختلف طرق تحديد النسل أنها وسائل فعالة للحفاظ على انخفاض معدلات الإجهاض.

٤ - الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي

١-٤ الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية

في فنلندا لا يحتاج المريض إلى أداء أتعاب العلاج الطبي للأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي بما في ذلك الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. ومنذ ١ تموز/يوليه ١٩٩٦، شملت الخدمات المجانية أيضاً قطاع الخدمات الصحية العامة المعنية بالكشف عن هذه الأمراض ودراساتها كما ينص على ذلك قانون التكاليف التي تتحملها العملاء. وعلاوة على ذلك، لا يحتاج المريض إلى الإدلاء باسمه عند إجراء فحوص الكشف على فيروس نقص المناعة البشرية. وفي ٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، شكلت نسبة النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية ١٨ في المائة من أصل ٧٧٤ مصاباً بهذا الفيروس. وفي السنوات الأخيرة، أخذ عدد النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية في الارتفاع. ففي عام ١٩٩٥، شكلت نسبة النساء ٣٧ في المائة من جميع الحالات وكان ٢٨ في المائة منهن مواطنات غير فنلنديات.

ومنذ بضعة سنوات بالفعل، زود عدد قليل من المدن الفنلندية الكبيرة النساء الحوامل بإمكانية إجراء اختبار فيروس نقص المناعة البشرية مجاناً في إطار زيارات مستوصفات التوليد. ويجري حالياً دراسة مسألة ما إذا كان ينبغي توفير كشف مجاني عن فيروس نقص المناعة البشرية لكل النساء الحوامل. وتشير دراسات حديثة إلى أن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية لدى المولود الجديد يمكن الوقاية منها بفعالية من خلال التداوي.

وعام ١٩٩١، بدأ نفاذ القوانين المتعلقة بإجازة الأمومة الخاصة. ووفقاً لهذه القوانين، يجب على صاحب العمل أن يحاول نقل الموظفة إلى عمل مناسب آخر في الحالات التي يمكن أن يعتبر فيها نمو الجنين أو الحامل عرضة للخطر بسبب وجود مادة كيميائية ما أو إشعاع أو مرض معد له علاقة بالعمل أو بالظروف السائدة في بيئة العمل إذا كان يتمتع بإزالة عوامل الخطر. وتستحق الموظفة إذا تعذر نقلها إجازة الأمومة الخاصة. وتتضمن الأمراض المعدية التي يستهدفها القانون الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. على أن العمل نادراً ما يعرض إلى هذه الإصابة في فنلندا.

ومنذ الثمانينيات، يتلقى كل شخص يبلغ عمره ١٦ سنة في فنلندا مذكرة تعميمية تتضمن معلومات بشأن تحديد النسل، والأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي، والنشاط الجنسي بصفة عامة. وتركز المذكرة التعميمية أيضاً على حق الشخص الشاب في الامتناع عن إقامة علاقات جنسية.

٢-٤ الأمراض الأخرى التي تنتقل بالاتصال الجنسي

تكشف المتابعة السنوية للأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي، على النحو المبين في قانون الأمراض المعدية وبناء على تقارير الأطباء والمختبرات، عن وجود نحو ٩ ٠٠٠ حالة من الأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي سنويا، تشكل الأمراض المتدثرة ٨ ٠٠٠ حالة منها.

وبدأت حالات الإصابة بالزهري بالازدياد في عام ١٩٩٣؛ وقبل ذلك، نادرا ما كانت هناك إصابات بهذا المرض المنقول بالاتصال الجنسي في فنلندا. وفي عام ١٩٩٥، أبلغ الأطباء عن ١٢٢ حالة إصابة بداء الزهري، وهو ضعف عدد الحالات المكتشفة في عام ١٩٩٤. وشكل الرجال نسبة ٦٤ في المائة من المرضى. وأصبح هذا المرض أكثر انتشارا نتيجة ازدياد السياحة والسياسة الجنسية في البلدان المجاورة لفنلندا. وتشكل الاتصالات الجنسية بالبغايا المصدر الرئيسي للعدوى (٢٢ في المائة من الحالات).

وتشكل النساء حصة متزايدة من مرضى الزهري. ففي عام ١٩٩٥ كان ٧٠ في المائة من النساء المصابات قد انتقلت إليهن عدوى الزهري في فنلندا من شركائهن المعتادين في الجنس. وكشفت الفحوص في مراكز الأمومة عن وجود ٦ حالات إصابة بداء الزهري.

وانخفض باطراد عدد حالات الإصابة بمرض السيلان المبلغ عنها في فنلندا. ففي عام ١٩٩٥، شكل الرجال ٦٩ في المائة من المرضى الذين يعانون من هذا المرض. وقد وقعت نسبة ٤٠ في المائة من الإصابة بالعدوى خارج فنلندا.

وتناقصت الإصابة بالأمراض المتدثرة في فنلندا. وشكلت النساء أغلبية الحالات (٦٣ في المائة) المبلغ عنها في عام ١٩٩٥. ولا تظهر أعراض المرض على ٧٥ في المائة من النساء المصابات، وهكذا قد يبقى المرض دون اكتشاف ودون معالجة مما يزيد بدوره مشاكل العقم.

المادة ١٢

١ - دعم مباشرات الأعمال الحرة

في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، أقر البرلمان قانونا بشأن تعديل القانون المتعلق بمؤسسة كيرا المحدودة Kera Ltd. على نحو يشجع الشركات التي تنشئها المرأة. وبدأ نفاذ القانون في أوائل عام ١٩٩٧. وسيجري بموجب هذا القانون منح مباشرات الأعمال الحرة قرضا خاصا لغرض مشاريع الاستثمار والتنمية الخاصة بمباشرات الأعمال الحرة الجديديات أو بمباشرات الأعمال الحرة اللواتي يقمن بتطوير عملياتهن. ويختلف القرض الجديد عن القروض الحالية المقدمة من مؤسسة كيرا المحدودة من حيث أنه يمكن منحه أيضا في قطاع الخدمات، حيث يشغل معظم مباشرات الأعمال الحرة. وسيؤدي هذا القرض إلى تشجيع المساواة بين المرأة والرجل في مجال عمليات الأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة الحجم.

وتواصل وزارة التجارة والصناعة ترتيب برنامج التدريب الخاص بـ "مدرسة الأعمال التجارية للسيدات" المصمم خصيصاً لمباشرات الأعمال الحرة وللمديرات. والغرض من هذا البرنامج التدريبي على نطاق البلد هو زيادة المهارات الإدارية للمرأة وقدرتها على تنمية أنشطتها في مجال الأعمال التجارية. وقد انبثق عن هذا البرنامج عدة مشاريع صغيرة تستهدف خصيصاً تشجيع أنشطة المرأة في مجال الأعمال التجارية؛ وأحد الأمثلة على ذلك هو مشروع "توباكات" الذي يموله جزئياً الصندوق الاجتماعي الأوروبي.

١-١ دعم مباشرات الأعمال الحرة عن طريق برامج التنمية الإقليمية الفنلندية

تقوم سياسة فنلندا الإقليمية على قانون التنمية الإقليمية (٩٣/١١٣٥) الذي بدأ نفاذه في مطلع عام ١٩٩٤. ويستهدف القانون تشجيع التنمية الإقليمية المتوازنة والتنمية المستقلة لمختلف المناطق والتنمية الإقليمية المتوائمة، بدورها، لا تتحقق دون هيكل سكاني متوازن في جميع أرجاء البلد. وهكذا ينبغي توفير فرص عمل كافية للرجال والنساء على السواء.

وتقوم المناطق نفسها بجهود إنمائية مستقلة تساعد فيها الجهود المركزية التي تضطلع بها مختلف الفروع الإدارية. فالمناطق تضع برامج التنمية الإقليمية التي تستخدم لتنسيق وتطبيق التدابير التي تساعد على معالجة المشاكل الإقليمية والمحلية وتحقيق الأهداف الإنمائية. وهذه التدابير مصممة لتشجيع تنمية البلد برمته.

وتشمل الأهداف الرئيسية لبرامج التنمية الإقليمية خلق الوظائف وتحسين الأوضاع في وسط الأعمال التجارية. وهناك أهداف أخرى ترمي إلى تشجيع الأنشطة التي تقوم بها المرأة في مجال الأعمال التجارية وتحسين فرص عملها.

٢-١ دعم مباشرات الأعمال الحرة عن طريق الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي

تتولى وزارة محددة مسؤولية كل صندوق هيكلية تابع للاتحاد الأوروبي. فعلى سبيل المثال، كلفت وزارة الداخلية بتنسيق صندوق التنمية الإقليمي الأوروبي، وكلفت وزارة العمل بتنسيق الصندوق الاجتماعي الأوروبي. أما وزارة العمل ووزارة التجارة والصناعة ووزارة التعليم فهي الوزارات الرئيسية المسؤولة عن تنفيذ الصندوق الاجتماعي الأوروبي؛ وتشمل الجهات الأخرى المسؤولة وزارة الداخلية ووزارة الزراعة والغابات، وكذلك وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة في المسائل المتعلقة بالمساواة بوجه خاص. ويجري صنع القرارات على الصعيد الإقليمي، وفقاً لمبدأ التبعية. وتبلغ حصة التمويل الوطني في دعم مباشرات الأعمال الحرة للفترة ١٩٩٥-١٩٩٩ نحو ٢٠٠ مليون من الماركات الفنلندية.

ولدى تخصيص أموال من الصناديق الهيكلية التابعة للاتحاد الأوروبي، يتعين دوماً إيلاء اهتمام لتشجيع المساواة بين الجنسين. ويمكن تخفيف حدة البطالة التي تعاني منها المرأة بمساعدتها بشكل خاص على العمل لحسابها. وتخصص بعض خطط الاتحاد الأوروبي المال لتشجيع ما تقوم به المرأة من أنشطة في مجال الأعمال التجارية. والمتطلبات الرئيسية لذلك هي توفر فكرة قابلة للتحقيق في مجال الأعمال

التجارية وما يكفي من الشجاعة لتنفيذها. ونتيجة لذلك يوفر للمرأة التدريب الذي يشجعها على القيام بأنشطة في مجال الأعمال التجارية ومتابعتها، كما تبذل الجهود لإزالة أي عقبات تحول دون دخول المرأة عالم الأعمال التجارية. وقد بدأ تنفيذ هذه الخطط منذ عهد قريب، ولم يُدرس تأثيرها بالتفصيل.

ويخضع تنفيذ الخطط لشرط إعلان النسبة المئوية للنساء والرجال المشاركين في التدريب المعني، إذ أن هذا يعطي مؤشرا عما إذا كان قد جرى إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في مجموعة التدابير التي يمولها الصندوق الاجتماعي الأوروبي. وإضافة إلى احتواء تقارير المتابعة على بيانات كمية فإنها تقدم أيضا تقييما نوعيا لما أحرزته الخطة من تقدم. ومن الناحية العملية يجري إبراز مبدأ المساواة بين الجنسين بصورة رئيسية عن طريق إعلام الجمهور عموما بما تقدمه الخطط من فرص إنمائية شتى ومن خلال التأكد من مشاركة كل من المرأة والرجل على قدم المساواة في التخطيط وصنع القرارات المتصلين بالمشاريع وذلك على الصعيدين الإقليمي والمحلي.

ويحتل تشجيع مباشرة الأعمال الحرة مكان الصدارة في الخطط المتصلة بتحقيق الأهداف والتي تمولها الصناديق الهيكلية التابعة للاتحاد الأوروبي (الصندوق الاجتماعي الأوروبي، وصندوق التنمية الإقليمية الأوروبي، وقسم الإرشاد التابع للصندوق الأوروبي للإرشاد والضمان الزراعيين، وصندوق مصادد الأسماك). أما فيما يتعلق بتشجيع المساواة، فإنه مبدأ رئيسي يجب تجسيده في تنفيذ الخطط على النحو الذي تقدم ذكره. وتضمنت عدة خطط متصلة بالأهداف تدابير لتشجيع ودعم مباشرات الأعمال الحرة؛ ويرد أدناه عرض لبعض هذه الخطط.

الخطة المتصلة بالهدف ٣

في الخطة المتصلة بالهدف ٣، تم تقديم دعم لمباشرات الأعمال الحرة ولا سيما من خلال مجموعة تدابير أطلق عليها "سبل العمل للحساب الخاص". وتستغل هذه التدابير لتشجيع النساء على أن يُصبحن مباشرات للأعمال الحرة بأعداد أكبر مما هو الحال في الوقت الراهن. والهدف هو الوصول بعددهن إلى نحو ٥ ٠٠٠ بنهاية فترة الخمس سنوات (١٩٩٥-١٩٩٩).

وسيجري الأخذ بتدابير متنوعة وبالدراية الفنية لأطراف شتى لفتح السبل أمام العمالة الذاتية للعاطلات. وسيجري تشغيل المشاريع التجارية الصغيرة والمتوسطة الحجم التي أنشئت على هذا النحو وفقا لنموذج التنمية المتواصلة، الذي يستند إلى إجراء فحص أولي لأوضاع تشغيل الشركة. وما أن تحدد هذه الأوضاع، تُعطى العاطلات عن العمل تدريبا في مجال مباشرة الأعمال الحرة، ومن ثم يتوقع منهن أن يؤسسن عملا يضطلعن به في أثناء التدريب أو بعده مباشرة. وتتلقي مباشرات الأعمال الحرة الجديدة تدريبا شخصيا خلال مرحلة بدء تشغيل الشركة الجديدة. وتتوفر أيضا المشورة للأفراد.

ويعد توفير الخدمات الخاصة أمرا ضروريا للتعويض عن الانخفاض في الخدمات العامة، مثلا، حيث كانت نسبة العاملات كبيرة عادة. فالتخفيضات في القطاع العام تؤدي إلى تحويل الخدمات إلى القطاع

الخاص. وقد تكون العمالة للحساب الخاص بالنسبة للعائلات عن العمل اللواتي اعتدن العمل في مجال خدمات الرعاية الاجتماعية بديلا للبطالة الطويلة الأجل. ورغم أن النساء يقمن، على الأرجح، بإنشاء شركات تقدم خدمات في مجال الرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية، فإنهن يشجعن أيضا على بدء شركات في ميدان التكنولوجيا الحديثة.

ويعد المشروع المعنون "الاستعانة بالخبرة الدولية في تشجيع الشركات النسائية في قطاع الرعاية" بمثابة مشروع يضم شبكة للتدريب في مجال مباشرة الأعمال الحرة ويهدف إلى زيادة فرص عمل المرأة لحسابها الخاص في المجال المهني في قطاع الرعاية. والفئات المستهدفة هي (١) منظمات التدريب التي توفر تدريباً في مجال مباشرة الأعمال الحرة في قطاع الرعاية، (٢) مباشرات الأعمال الحرة ومباشرات الأعمال الحرة المتوقعات في قطاع الرعاية، (٣) العائلات عن العمل اللواتي تلقين تدريباً في قطاع الرعاية. وتوجه النية إلى إيجاد عملاء يحتاجون إلى هذه الخدمات، وتوجيه النساء المهتمات بالعمل لحسابهن الخاص حتى يتمكن من الاستجابة لاحتياجات هؤلاء العملاء. وعلاوة على ذلك، ينطوي المشروع على اطلاع المتدربات في مجال مباشرة الأعمال الحرة على أنواع جديدة من التدريب الذي يضمن إقامة شركات جديدة في قطاع الرعاية هناك. وهدف آخر هو جعل كبار العملاء، مثل المنظمات التي تشتري الخدمات لعملائها، جزءاً من شبكة التشاور والدعم لمباشرات الأعمال الحرة في قطاع الرعاية.

وتتضمن الخطة المتصلة بالهدف ٣ أيضاً مشاريع في مجال مباشرة الأعمال الحرة صممت خصيصاً للنساء، من قبيل "مشروع العمل الجديد للمرأة"، و "توفير الدخل والعمل للمرأة" و "سبل العمل للحساب الخاص" (المنطقة المشمولة بالهدف ٢). وتقدم المشاريع الدعم بصورة رئيسية للنساء اللاتي يعملن في وظائف مهنية ولديهن ما يكفي من الدراية الفنية، والخبرة في مجال العمل، والقدرة على المجازفة من أجل النجاح كمباشرات للأعمال الحرة.

الخطة المتصلة بالهدف ٤

يسعى الهدف ٤ إلى إيجاد المساواة بين المرأة والرجل في سائر أنحاء المجتمع وفي جميع الأنشطة وعلى جميع المستويات. وينص الجزء الاستراتيجي من الخطة على وجوب توزيع المساعدات مع التركيز بشكل خاص على زيادة المساواة بين الجنسين في العمل وفي سوق اليد العاملة.

ويجوز استخدام الخطة المتصلة بالهدف ٤ لتشجيع تساوي الفرص بين المرأة والرجل في سوق اليد العاملة. ويتمثل أحد المواضيع في تقديم دعم لمباشرات الأعمال الحرة وللنساء اللاتي يعملن في مجال إدارة الشركات.

ونظراً لارتفاع مستوى تعليم المرأة الفنلندية، فإن لديها استعداداً جيداً للتقدم لشغل المناصب الإدارية في الشركات. غير أن التدريب يبدو ضرورياً ليوفر لمباشرات الأعمال الحرة والمديرات الثقة فيما يدعى بوجهة نظر المرأة. وأحد الأمثلة على هذا النوع من التدريب هو برنامج التدريب التابع لمدرسة

الأعمال التجارية للسيدات والمصمم خصيصا لمباشرات الأعمال الحرة وللمديرات والذي تموله جزئيا وزارة التجارة والصناعة (انظر أعلاه).

الخطط الإقليمية المتصلة بالأهداف ٦ و ٧ و ٥ ب

إن خطط الاتحاد الأوروبي المتصلة بالأهداف ٦ و ٧ و ٥ ب هي خطط إقليمية. ويغطي الهدف ٦ تنمية المناطق المأهولة بعدد قليل جدا من السكان، ويغطي الهدف ٧ إعادة تشكيل المناطق التي تضررت نتيجة التغير الهيكلي الذي أصاب الصناعة، ويغطي الهدف ٥ ب تنمية المناطق الريفية. وترمي جميع هذه الأهداف بصورة رئيسية إلى توفير فرص العمل وتحسين قدرة الصناعة على البقاء. وتشمل أيضا خططاً لتشجيع المباشرات للأعمال الحرة وتحسين فرص عملهن. وشددت لجنة الجماعات الأوروبية على أهمية تشجيع تساوي فرص المرأة والرجل عند تنفيذ خطط الصناديق الهيكلية.

وترد أدناه بعض الأمثلة على مشاريع قام بتمويلها الصندوق الاجتماعي الأوروبي والمشمولة في الخطط التي تقدم ذكرها.

بدأ مشروع يحمل اسم "ساندويتش" في منطقة كاجاني كجزء من مجموعة تدابير ترمي إلى "إنشاء الشركات وتشجيع مباشرة الأعمال الحرة" في إطار الخطة المتصلة بالهدف ٦. والهدف من المشروع الفنلندي هو مساعدة الأشخاص الذين تلقوا تدريباً في مجال الحرف اليدوية والفنون ليصبحوا عاملين لحسابهم الخاص. وسيولى اهتمام خاص لتشغيل النساء المشاركات في الأعمال التجارية. والهدف هو توفير ٢٠ وظيفة جديدة في المنطقة تكون دائمة ومنتجة.

أما مشروع "تشجيع مباشرة الأعمال الحرة في الصناعات اليدوية في شمال شرق سافو" فيتعلق بمجموعة تدابير "التدريب المهني وإعادة التدريب، والتوجيه والتشاور" في إطار الخطة المتصلة بالهدف ٦. والمشروع موجه لموظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، ولمباشري الأعمال الحرة ولأصحاب الصناعات اليدوية. وسيتلقى هؤلاء الناس بمساعدة هذا المشروع ما يلزمهم من مهارات وكفاءات ليصبحوا عمالاً حرفيين وعاملات حرفيات.

وتشمل الخطة المتصلة بالهدف ٧، تدريباً للموظفين يرمي إلى حفز الأنشطة المتعلقة بالأعمال التجارية الإقليمية فضلاً عن اتخاذ تدابير لتشجيع الربط الشبكي للشركات وتنمية واستعمال أحدث الابتكارات التكنولوجية. وتساعد هذه التدابير على تشجيع المساواة بين الجنسين في سوق اليد العاملة كما تبرز الاحتياجات الخاصة للقطاعات التي يسيطر عليها الإناث. وتوجه الخطة الجديدة المتصلة بالهدف ٧ للفترة ١٩٩٧-١٩٩٩ اهتماماً خاصاً لدور المباشرات للأعمال الحرة. فالخطة الأولى المتصلة بالهدف ٧ (١٩٩٥-١٩٩٦) لم تكن تؤدي في حد ذاتها إلى إقامة مشاريع خاصة بالمباشرات للأعمال الحرة، بيد أنه يجري التخطيط لهذا الإجراء.

وفي الخطة المتصلة بالهدف ٥ ب، تجري مساعدة مباشرات الأعمال الحرة طبقا لمجموعة تدابير "تشجيع الأنشطة المتعلقة بالأعمال التجارية من خلال زيادة الدراية الفنية". وأحد الأمثلة على ذلك مشروع "تدريب النساء ذوات المهارات في فنلندا بالذات". فالنساء اللواتي يعشن في بلدية تنتمي إلى منطقة مشمولة بالهدف ٥ ب ويتمتعن بمهارات مؤكدة في ميدانهن يجوز لهن أن يشاركن في التدريب المذكور الذي يرمي إلى تعزيز قدرة الريف على البقاء. وسيجري اختيار ما مجموعه ٢٠ مشاركة من بين نساء تلقين تدريباً في ميدان معين وأبدين اهتماماً في العمل لحسابهن الخاص.

وهناك مشروع يحمل اسم "الجانب المشرق للأرخبيل" أدرج أيضاً في الخطة في إطار الهدف ٥ ب. وتتألف الفئات المستهدفة من المزارعين ومباشري الأعمال الحرة على نطاق ضيق والعاطلين عن العمل. وكجزء من التدريب سيجري تعليمهم كيفية التعرف على مهاراتهم ودرايتهم الفنية وكيفية استخدام الحواسيب فيما يقومون به من أعمال يومية. وسيجري اطلاعهم أيضاً بمساعدة التمرينات ومشاريع المخطط على كيفية تسويق مهاراتهم. وقد حددت حصة مشاركة النساء بنسبة الثلثين.

والغرض من "مشروع تنمية المؤسسات الريفية في جنوب بوثنيا" هو تشجيع إنشاء مؤسسات ريفية جديدة في منطقة مشمولة بالهدف ٥ ب. وسيجري تقديم دعم وبخاصة للمرأة وللشباب وللعاطلين عن العمل الذين يخططون للقيام بأنشطة في مجال الأعمال التجارية. وطبقاً لما هو مخطط فإن نصف المشاركين سيكونون من النساء، مما يعني أنه ستتاح لـ ٥٠ امرأة فرصة للحصول على تدريب في مجال مباشرة الأعمال الحرة. وأحد مقاصد المشروع هو انتقاء أفكار عملية في مجال الأعمال التجارية وإيجاد تدابير لتنفيذها. والفئة المستهدفة هنا كانت تشمل عادة الفلاحين الذين يخططون للتخلي عن الزراعة التقليدية أو المهنيين بالبطالة. غير أن المشروع يقدم الدعم أيضاً لحديثي العهد بمباشرة الأعمال الحرة في الريف.

المبادرات المجتمعية

الغرض من المشروع الذي يحمل اسم "إتاحة الفرص للمرأة للعمل واكتساب المهارات في مجال الرعاية" هو إيجاد خدمات جديدة في قطاع الرعاية، وبالتالي تهيئة فرص أكثر للمرأة لتعمل لحسابها الخاص في هذا القطاع. وكجزء من هذا المشروع، سيجري اطلاع المدربين في مجال مباشرة الأعمال الحرة على نوع جديد من التدريب. فمشروع "ديفوت" DEVOT يرمي إلى تحسين فرص العمل المتاحة للمرأة، ودعم مباشرات الأعمال الحرة وزيادة تأثير المرأة في المجتمع من خلال الربط الشبكي والتدريب والتشاور وتبادل المعلومات. ويتكون المشروع من ثلاثة مشاريع فرعية لتنمية المراكز المرجعية وخلق شبكة من الخبراء الاستشاريات وزيادة عدد "النساء في المناصب الرئيسية". والغرض من مشروع "العمل المحلي من أجل المرأة" هو إقامة شبكة دولية من المخططات والمدربات ومباشرات الأعمال الحرة من أجل زيادة مهارات المرأة ووضع برنامج تدريب لتحسين كفاءة المرأة في الميادين التي يسيطر عليها الذكور تقليدياً كالأعمال التجارية وتكنولوجيا المعلومات.

ويعطي برنامج "أدابت" ADAPT للتدريب الأفضلية لتدابير التدريب والتوجيه في قطاعات يقل فيها عدد النساء تقليديا ولمشاريع تنقل فيها المعلومات بأخر ما توصلت إليه التكنولوجيا إلى مباشرات الأعمال التجارية والميادين التي يسيطر عليها الإناث. وفيما يتعلق بأحد المشاريع المضطلع بها خلال جولة التطبيق الأولي، وهو مشروع "أتينيا" ATENEA، يجري تدريب الموظفين المهنيين بالبطالة في القطاع العام على إقامة جمعيات تعاونية، وزيادة الاتصالات فيما بين الأشخاص الذين يقدمون خدمات، والمتعاقدين من الباطن والعملاء، وتعزيز القدرة التنافسية لمباشري الأعمال الحرة على نطاق ضيق وذلك بمساعدة نماذج جديدة للجمعيات التعاونية.

٢ - مشاركة المرأة في تنفيذ البرامج الإقليمية الممولة من البرامج الوطنية للتنمية الإقليمية ومن الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي

تتخذ القرارات المتعلقة بتنفيذ برامج التنمية الإقليمية الممولة وطنيا، وبالبرامج الإقليمية التي تشارك في تمويلها الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي، على المستوى الإقليمي. وتعمل المجالس الإقليمية التي تشكلها المجالس البلدية بوصفها سلطات التنمية الإقليمية في مناطقها الخاصة. أما تنسيق تنفيذ البرامج، فيتم تحت إشراف المجالس الإقليمية في اللجان المشتركة. وتتخذ السلطات المسؤولة عن تخصيص الأموال القرارات المتعلقة بإعداد فرادى المشاريع وبتمويلها، على أساس تقسيم العمل ما بين الفروع الإدارية المختلفة. فالمشاريع التي يشرع فيها ضمن نطاق البرامج فتسعى مثلا إلى تشجيع الأنشطة التجارية وتنمية موارد القوى العاملة والمهارات في المنطقة.

وترتكز التنمية المستقلة للمناطق إلى المبدأ القائل إن التنمية يجب أن تتم على أساس الجنسين وأن تشارك المرأة منذ البدء في إعداد البرامج وتنفيذها. وما زال من الضروري أن زيادة حصة المرأة في أهم الهيئات المسؤولة عن البرامج. وبالمثل، يتعين على المرأة أن تنشط أكثر في بدء المشاريع وتنفيذها. ولقد تلقت هذه الأنشطة الدعم، على سبيل المثال، من الفريق العامل النسائي للتنمية الريفية الذي يشرف على عمله الفريق العامل المشترك للسياسة الريفية (انظر المادة ١٤).

٣ - الأنشطة الثقافية

النساء في فنلندا أكثر إقبالا على الخدمات الثقافية من الرجال. ولقد بدأت مؤخرا عدة مؤسسات ثقافية تابعة لوزارة التربية، مثل المتاحف، الاستجابة أيضا لاهتمامات الأطفال والمسنين والرجال.

وتتقيد وزارة التربية عند تعيين أعضاء في هيئات إدارة مؤسسات الفنون والثقافة، التابعة لها، بالأحكام المتعلقة بالحصص في قانون المساواة. وتحقق من التزام تلك المؤسسات بمبدأ المساواة في أنشطتها.

يساوي الإصلاح الذي أدخل على المعاشات التقاعدية والساري في دار الأوبرا الوطنية الفنلندية منذ مطلع ١٩٩٦، ما بين فناني الأداء من النساء والرجال في المركز عند التعيين. وسن التقاعد الآن هو

٥٥ سنة للمغنيين و ٤٤ سنة للراقصين بصرف النظر عن كونهم ذكورا أو إناثا. أما قبل الإصلاح، فقد كان على فنانات الأداء أن يتقاعدن في سن أبكر بكثير من السن التي يتقاعد فيها فنانو الأداء الذكور.

وحسب البيانات المستقاة من مركز سجل السكان، ارتفعت ما بين عامي ١٩٨٥ و ١٩٩٠ نسبة النساء في ميادين الموسيقى والأدب والتصميم وفنون الأداء لكن الاتجاه كان عكس ذلك في ميدان التصوير الفوتوغرافي. وبقيت نسبة النساء في مجالات الرسم والنحت والإخراج السينمائي والمسرحي والهندسة المعمارية على حالها. وفي ١٩٩٠، أغلب مصممي الأزياء وفناني الأداء من النساء إذ بلغت نسبتهن فيهما ٦٩ في المائة و ٥٠ في المائة على التوالي.

وفي دراسة حديثة (أجرتها السيدة بولا كرهونن، من وحدة البحوث التابعة لمجلس الفنون)، استمرت حصة النساء في ميداني الرسم والنحت في الارتفاع. وبالتالي، فإنه في عام ١٩٩٦، بلغت نسبة النساء ٤٨ في المائة من مجمل أعضاء الرابطة الأعضاء في رابطة الفنانين الفنلنديين، مقابل ٣٨ في المائة فقط عام ١٩٩١. وفي السنوات الأخيرة، شكلت النساء أكثر من النصف من مجموع أعضاء اتحاد الرسامين الفنلنديين ومن مجموع الطلاب في أكاديمية الفنون الجميلة.

١-٣ المركز المالي للفنانات

في عام ١٩٩٢، بلغ مستوى دخل الفنانات ٧٦ في المائة من مستوى دخل الفنانين. وفي هذا الصدد، يتساوى مركز الفنانات مع مركز النساء في القطاعات الأخرى في الحياة المهنية.

وفي المقابل، تتساوى الفنانات والفنانون في الاستفادة من المنح إذا ما قورن عدد المنح التي حصل عليها النساء مع عدد الطلبات المقدمة من النساء. فبين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩٥، تلقت النساء بوجه خاص منحا مخصصة لأغراض محددة (٤٥ في المائة) بالرغم من أن عدد الطلبات التي تقدمت بها نساء (٤٧ في المائة) كان يستدعي حصة أكبر. على أن الوضع يختلف كلياً في حالة المنح الحكومية الطويلة الأجل المخصصة للفنون، إذ بلغ نصيب النساء منها ٣٦ في المائة فقط مع أن هذا ينوف قليلاً عن حصتهن من الطلبات (٣٤ في المائة).

وتظهر المقارنة بين الفنانين المستفيدين من منحة ما مع عدد الفنانين في الفرع المعني من فروع الفن، إن النساء حققن نجاحاً مساوياً لنجاح الرجل في معظم الفروع. والميادين الوحيدة التي يفوق فيها نصيب الرجل نصيب المرأة هي الفنون المرئية والرقص والموسيقى.

المادة ١٤

١ - تنمية المناطق الريفية

تشكل تنمية المناطق الريفية هدفا رئيسيا للسياسة الإقليمية الوطنية وللصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي والهدفان ٥ ب (تنمية الريف) و ٦ (تنمية المناطق ذات الكثافة السكانية المتدنية) من أهداف الصناديق الهيكلية موجّهان إلى الريف بوجه خاص. وتكملهما البرامج الوطنية لتنمية للريف. وتتضمن المادة ١٣ مزيدا من المعلومات عن هذه البرامج.

وبناء على قرار اتخذه مجلس الدولة في ٢٤ نيسان/أبريل ١٩٩٦، وجهت الحكومة العمل الإنمائي الإقليمي في عام ١٩٩٦ ونسخته وأرست قواعد التنمية الإقليمية والأعمال التحضيرية المتصلة بها. وبموجب قرار مجلس الدولة ينبغي تنمية المناطق النائية باعتماد سياسة ريفية متعددة الجوانب وأكثر كفاءة، تتخذ بموجبها تدابير جديدة تتناسب بشكل خاص مع المناطق النائية وتعزيز التفاعل بين الريف والمراكز السكانية.

ولقد أعد برنامج العمل المسمى الرائد ٢ - وهو مبادرة مجتمعية ممولة من الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي، خصيصا للمناطق الريفية. وسيبدأ العمل في برامج الرائد ٢ الفنلندي للمناطق المشمولة بالهدفين ٥ ب و ٦ خلال سنة ١٩٩٦. ولقد تولى وضع برامج الرائد الفريق المواضيعي الذي أنشأه فريق التعاون من أجل السياسة الريفية. ومن شأن التدابير الناتجة عن برنامج الرائد أن تساعد على تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في الريف بتشجيع النساء على أن يصبحن مباشرات للأعمال الحرة. أما نجاح مجموعة التدابير بآء المتضمنة في برنامج عمل الرائد - أي مخطط تجديد الريف - فسوف يقاس باستخدام مؤشرات مثل عدد الوظائف المحتفظ بها للنساء والوظائف المحتفظ بها للرجال في الريف، وعدد الوظائف الجديدة ذات الدوام الكامل أو الوظائف الموسمية.

٢ - دورات للمرأة الريفية عن مباشرة الأعمال الحرة

يجري منذ سنوات عديدة بالفعل تنظيم دورات عن مباشرة الأعمال الحرة للمرأة الريفية في فنلندا. وبالإضافة إلى ذلك، بدأت عدة مشاريع في الريف في تشجيع النساء على الأعمال الحرة في المجالات التي يكون فيها للنساء مهارات خاصة (صناعة المنتجات اليدوية، وتجهيز الأغذية على نطاق ضيق، خدمات الرعاية الصحية). وسيتم النظر سنويا في مدى تحقيق الأهداف المتوخاة من تدريب النساء وتشغيلهن.

٣ - أنشطة الفريق العامل النسائي للتنمية الريفية

تنشط النساء القاطنات في المناطق الريفية حاليا في العمل على إيجاد مجموعة واسعة التنوع من الصناعات الجديدة. ولقد أنشئت في السنتين الأخيرتين شبكات ومراكز إنمائية نسائية من جميع أنحاء فنلندا.

إن فريق التعاون من أجل السياسة الريفية هو لجنة مشتركة أنشأها مجلس الدولة مهمتها تنسيق تدابير تنمية الريف وتعزيز استخدام الموارد المخصصة للريف بكفاءة. ولقد أنشأ الخبراء والمسؤولون في المنظمات التنفيذية، ضمن نطاق الفريق العامل المشترك، أفرقة عاملة كان من بينها الفريق العامل النسائي للتنمية الريفية الذي تنتهي مدته في ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٩٨.

ويهدف الفريق العامل النسائي للتنمية الريفية إلى تحسين مركز المرأة الريفية بزيادة الفرص أمامها لكسب الدخل وممارسة النفوذ، وتشجيعها على المشاركة في صنع القرار في المجتمع. ويقوم هذا الفريق بمساعدة النساء الريفيات بالعمل على إقامة شبكات ومشاريع إنمائية إقليمية ومحلية وترتكز على احتياجات النساء وأهدافهن. والأنشطة التي يضطلع بها هذا الفريق العامل تضيد منها التنمية الريفية في سائر أنحاء فنلندا وفي الاتحاد الأوروبي إفادة بالغة.

وينظم الفريق العامل حلقات دراسية لحفز المرأة في تبني المقاطعات ويقدم معلومات عن مشاريع المرأة وعلى سبيل المثال، عن إمكانيات التمويل وذلك في نشرته التي تصدر كل ثلاثة أشهر وتوزع بالبريد على أكثر من ٥٠٠ امرأة ريفية.

وفي ربيع ١٩٩٥، كلفت وزارة الزراعة والأحراج فريقا عاملا بإعداد برنامج للتنمية الريفية. ولقد ركز هذا البرنامج، الذي أنجز في عام ١٩٩٦، على التنمية الريفية المتعددة الجوانب، وتقوم الآن الوزارات المختلفة أيضا بتنفيذ مقترحاته. وتطبق التدابير المتخذة على الرجال والنساء على حد سواء وتساعد أيضا على تحسين مركز المرأة الريفية. ووفقا لأحد الاقتراحات الواردة في هذا البرنامج وأقرتها الحكومة، سيشرع الفريق العامل النسائي للتنمية الريفية، بالتعاون مع إدارة العمل والشبكات النسائية الموجودة، في تنفيذ مشروع كبير مدته ثلاث سنوات من أجل تشجيع توظيف النساء.

ولقد وضع هذا المشروع موضع التنفيذ في خريف ١٩٩٦، ويشمل تدريباً على الأعمال الحرة ونظاماً لمنح قروض صغيرة لمباشرات الأعمال الحرة الجددات. وبحث من الفريق العامل النسائي للتنمية الريفية، يجري الآن اختيار مشاريع إنمائية جديدة لعام ١٩٩٧ لتشجيع الصناعات الريفية، وبخاصة تحسين ظروف عمل المرأة.

٤ - الزراعة

ظل أحد أهداف التشريعات المتعلقة بهيكل الزراعة لعدة سنوات، ولا يزال تشجيع اتخاذ موقف متفتح إزاء نوع جنس الشخص الذي يرأس المزرعة. وبما أن المزرعة هي عادة مشروع تجاري، إضافة إلى كونها منزل الأسرة والبيئة التي تعيش فيها وغالبا مركز عمل أفرادها الرئيسيين أو لبعض الوقت، ينظر إلى المستفيدين من الإعانات باعتبارهم أسرة.

إن أهم قرار يتخذه المزارع عادة هو قرار شراء مزرعة وهو ما كان يتم في العقود الأخيرة بقروض من الحكومة منخفضة الفائدة أو بإعانات مالية من الدولة لتغطية سعر الفائدة. ولقد عولجت هذه المسألة مؤخرا بقانون الصناعات الريفية (٩٠/١٢٩٥) وأصبح على الراغب في شراء مزرعة - رجلا كان أم امرأة - أن يفي بالشروط نفسها لكي يتلقى الإعانة. وفي الحالة الأعم، يتم شراء المزرعة باسم الزوجين كليهما حتى وإن كان أحدهما يعمل خارج المزرعة. على أن القاعدة المرعية هي أن يعمل الزوجان كلاهما في المزرعة. وفي الحالات التي يتم فيها شراء أحد الزوجين فقط للمزرعة، لا يعود القرار إلى التشريع بقدر ما يعود إلى رغبة البائعين - وهم والدا الشاري عادة - في انتقال ملكية المزرعة إلى وريث مباشر وبقائها بالتالي داخل الأسرة الواحدة.

إذا اشترى الزوجان المزرعة شراكة، فمعنى ذلك أن المساعدة منحت للإثنين معا. وهذا ينطبق أيضا على الاستثمارات الأخرى مثل شراء الأبنية بما فيها الأبنية السكنية، والمعدات والماكينات. بناء على ذلك، أصبح من الأسر للزوجين المزارعين خاصة بالنسبة للضرائب وتأمين المعاش التقاعدي أن يقتسما الإيراد التجاري. وكان من نتيجة ذلك تسوية آثار الضرائب التصاعدية وتحسين مركز المرأة نظرا لأن الاستحقاقات الاجتماعية المقدرة على أساس الدخل المكتسب، والمعاش التقاعدي لكبر السن المنصوص عليه في قانون المعاشات التقاعدية للمزارعين إنما يحسبان على أساس الدخل الفردي وليس دخل الأسرة. وهكذا أصبح وضع المرأة المتزوجة مؤمنا حيث يتعين اتخاذ القرارات المتعلقة بالمزرعة من جانب كلا الزوجين. وفي حالة الطلاق يكون من الأسهل للمرأة أن تبرر رغبتها في البقاء وحدها على رأس المزرعة.

ولقد أولي مركز المرأة في المزرعة عناية خاصة بتحديد معايير لتلقي المساعدات وهي تشمل أيضا دراسات زراعية تكملها المرأة. فإذا ما اعتبرت الخبرة العملية دليلا كافيا على الأهلية، فإن مقدم الطلب - ذكرا أم أنثى يكون قد استوفى الشروط إذا كان من أبوين مزارعين وساهم في طفولته في العمل في المزرعة. أما حدود السن القصوى المحددة بغية تحسين الهيكل العمري للمزارعين فتستند إلى السيناريو المعتاد وحيث يكون الزوج أكبر سنا من الزوجة، وتمنح المعونة إذا ما توفر شرط السن في أحد الزوجين المتقدمين للحصول عليها.

ومنذ انضمام فنلندا إلى الاتحاد الأوروبي في أوائل عام ١٩٩٥، تمين إدخال بعض التغييرات التي قد تؤدي في الأجل الطويل إلى حالة يصبح من النادر فيها السماح لأحد الزوجين الذي يعمل خارج المزرعة ولا تتوافر بعض الشروط الأخرى المطلوبة (مثل شرط السن والتدريب وغيرها) بشراء مزرعة بالاشتراك مع الزوج الذي يعمل في المزرعة دوما كاملا. وعلى عكس التشريع الهيكلي الوطني التقليدي، ينص التشريع الأوروبي المقابل أن ينظر في معايير منح المعونة على أساس الشخص الذي يتولى رئاسة المزرعة وليس الأسرة بمجملها. وتستند وجهة النظر هذه إلى التقاليد المختلفة السائدة في الدول الأعضاء القديمة في الاتحاد الأوروبي حيث يقتصر العمل في المزرعة عادة على شخص واحد فقط وحيث يكون هيكل الضمان الاجتماعي مختلفا.

وللحصول على معونة من الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي لتطوير البنية الزراعية أيضا أدخلت فنلندا نظاما للمعونة الاستثمارية يموله جزئيا قسم الإرشاد في الصندوق الأوروبي للإرشاد والضمان الزراعيين ونظام معونة للمزارعين الشباب يستند إلى المادة رقم ٩١/٢٣٢٨ من نظام المجلس (الجماعة الاقتصادية الأوروبية)، بشأن تحسين فعالية البنية الزراعية. وفيما يتعلق بهذا الأمر، ألغيت معونة البدء الوطنية المقابلة وضمت في نظام المعونة المذكورة الذي يموله جزئيا الاتحاد الأوروبي نظام قروض الأيلولة الوطني السابق. وأدخلت فنلندا أيضا نظام التقاعد المبكر للمزارعين الممول من قسم الضمان في الصندوق الأوروبي للإرشاد والضمان الزراعيين وذلك من أجل المزارعين العازمين على التقاعد قبل بلوغ السن الرسمية لذلك. ويرتكز نظام التقاعد المبكر هذا على المادة رقم ٩٢/٢٠٧٩ من نظام المجلس (الجماعة الاقتصادية الأوروبية).

ومع أن القوانين السالفة الذكر بشأن نظم المعونة المختلفة لا تميز على أساس نوع الجنس، فإن الشروط الجديدة لمنح معونة البدء للمزارعين الشباب المتصلة بشراء مزرعة وبدء الزراعة، إذا ما طبقت في فنلندا، فإنها قد تحدث خللا في هيكل توزيع الجنسين الخاص. بمالكي المزارع، وتؤثر بالتالي على توزيع الدخل التجاري بين الزوجين المزارعين، ولا بد أن يؤثر ذلك، في المدى الطويل، على المركز الاجتماعي للمرأة.

والمزارع الفنلندية صغيرة نسبيا، مما يعني أن شخصا واحدا فقط هو الذي يمارس الزراعة عادة كمهنة رئيسية، بينما يحصل الأخذ على جزء من قوته فقط من الزراعة. وعملا بالتشريع الفنلندي الوطني يحسب الدخل من الزراعة والدخل الإجمالي الآخر لكل من الزوجين على حدة ثم يجمعان. وتقارن هذه الأرقام الناتجة عند تقييم أهمية الزراعة كمورد رزق للأسرة وعند التحقق من بلوغ الحد الأقصى للدخل الثانوي. ووفقا لنظام المعونة في الاتحاد الأوروبي ينظر إلى دخل الزوجين وساعات العمل التي يؤديانها كلا على حدة.

لقد أثبتت هذه المشكلة عدة مرات خلال المفاوضات بين فنلندا والجماعات الأوروبية لكن في تلك المرحلة، لم يكن ممكنا إكمال نظام المعونة بقوانين وطنية تراعي على نحو أفضل الممارسة الزراعية الفنلندية ومركز أي من الزوجين - الزوجة عادة - الذي يعمل خارج المزرعة دواما كاملا أم لبعض الوقت. ومع ذلك، تعتزم فنلندا إجراء مفاوضات جديدة مع اللجنة بشأن إصلاح نظام المعونة بغية جعل الشروط الموضوعية لمنح المعونة أكثر تماشيا مع النظام الوطني السابق. ومن المرجح أن تبحث فنلندا المشاكل المترتبة على الأحكام المتعلقة بالمعونة والخاصة بالجماعات، لا سيما المتعلقة بمركز المرأة بالنسبة لإصلاح قوانين الجماعة.

ويمكن دفع معونة الدخل للحسابات المصرفية لعدة أشخاص إذا ما طلب ذلك في الطلب. وفي هذا الصدد، ربما أساء انضمام فنلندا إلى الاتحاد الأوروبي إلى مركز بعض النساء اللواتي يمارسن الزراعة. فبموجب النظام الحالي لدفع معونة الدخل، لا يجوز دفع المعونة إلا لحساب شخص واحد فقط، وهو غالبا

الزوج في الممارسة العملية، وهذا قد يخل في بعض الحالات، بالمساواة بين مباشرات ومباشرة الأعمال الحرة.

٥ - الأحراج

تشكّل الأحراج والدخل الذي تدره الأحراج جزءاً هاماً من الصناعات الزراعية والريفية الفنلندية، اللتين تستند كليهما إلى المزارع الأسرية. ومن الناحية العملية تشمل جميع المزارع أحراجاً تدر دخلاً. ولقد زاد عدد النساء المالكات للأحراج مع زيادة عدد النساء اللاتي أصبحن مزارعات بزيادة عدد ساكني المدن الذين يرثون أحراجاً وأراضي أخرى. وفي فنلندا، تم تخطيط أنشطة الاستشارات والأنشطة الزراعية الأخرى في قطاع الأحراج بحيث تأخذ في الاعتبار الخدمات المطلوبة للنساء اللاتي يملكن أحراجاً. وفي مجال التعاون الدولي، وجهت فنلندا الانتباه إلى أهمية المرأة وضرورة زيادة نفوذها في قطاع الأحراج والتأكيد على تلك الأهمية وذلك النضوذ.

كما عالجت فنلندا القضايا ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين في لجنة الأخشاب في إطار اللجنة الاقتصادية لأوروبا (التابعة للأمم المتحدة)؛ وكان الموضوع الذي اختير لخريف عام ١٩٩٦ هو "المرأة في مجال الأحراج". وأشارت فنلندا، في بيانها أمام اللجنة، إلى التقليد الذي يتبعه البلد منذ ٩٠ عاماً والمتمثل في تعزيز المساواة كما عالجت الصعوبة المتمثلة على سبيل المثال في إيجاد ممثلات عن النساء في اللجان والهيئات الإدارية في قطاع الأحراج. وقدمت أيضاً موجزاً للأبحاث الفنلندية ذات الصلة بالموضوع قيد البحث. وأخيراً، اقترحت فنلندا أن تدرج منظمة الأغذية والزراعة هذه المسألة في برنامج عمل لجنة الأحراج في الربيع القادم.

٦ - مشاركة النساء في أنشطة المنظمات الزراعية وأنشطة منظمات الأحراج

لم يؤد حتى الآن الدور الأكثر ظهوراً الذي تقوم به المرأة في إدارة المزارع والأحراج إلى زيادة مشاركتها في اتخاذ القرارات ذات الصلة بالاستشارات والأنشطة الأخرى التي تضطلع بها المنظمات الزراعية ومنظمات الأحراج. وسوف يتم اتخاذ تدابير إدارية من قبيل التعليم الموجه نحو إعداد الأبحاث لمحاولة تعزيز دور المرأة فيما يتصل باتخاذ القرارات في هيئات إدارة المنظمات الزراعية ومنظمات الأحراج.

٧ - التخطيط المجتمعي

منذ وقت طويل لم تشارك المرأة إلا بقدر ضئيل في السياسة العامة المجتمعية والتخطيط المجتمعي. وتهدف جميع الأعمال الإنمائية التي تضطلع بها وزارة البيئة، إلى زيادة مشاركة المرأة وزيادة نفوذها في تعزيز التنمية المستدامة.

ولم تشكّل النساء اللاتي يتوفر لديهن الاهتمام بالتخطيط المجتمعي شبكات إقليمية وشبكات على نطاق الوطن وشبكات دولية، إلا في السنوات الأخيرة فقط. الأمر الذي يلقي بالضوء على الدور غير الهام

نسبياً الذي تقوم به المرأة في اتخاذ القرارات المتعلقة بقضايا ذات صلة بالتخطيط المجتمعي، في المدن وفي الريف، على حد سواء.

ولقد نفذت وزارة البيئة مشاريع انصب تركيزها على زيادة أثر ومشاركة المرأة في جميع القطاعات. وتشمل تلك المشاريع شبكة EUROFEM-Gender and Human Settlements الدولية، وهي مشروع شبكة أنشأته النساء في الدول الصناعية وجّه الانتباه إلى أهمية وجهة نظر النساء في التخطيط المجتمعي، وترعى وزارة البيئة هذا المشروع في فنلندا في أثناء فترة الثلاث سنوات من ١٩٩٥ إلى ١٩٩٨.

ويهدف المشروع إلى إيجاد مسار عمل ابتكاري من أجل تطوير البيئة استجابة للتحديات التي يواجهها المجتمع في الفترة اللاحقة لفترة التقدم الصناعي. وفي عام ١٩٩٦ شملت الشبكة زهاء ٣٠ مشروعاً ملموساً في ما يزيد عن ١٠ بلدان تتناول، على سبيل المثال، المعيشة الأيكولوجية، والتخطيط الملزم، والأشكال البديلة للطاقة، والنساء مباشرات الأعمال الحرة والسياسة البيئية العامة. وسوف يتوج المشروع في عام ١٩٩٨ بعقد مؤتمر دولي ينظم في فنلندا.

والفكرة الرائدة هي نفس الفكرة التي سادت في مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين؛ ومفادها أن المرأة قادرة على المساهمة بصورة ملحوظة في التخطيط المجتمعي الموجه نحو النظم الحالية حيث ينصب التركيز الأساسي على الجوانب الأيكولوجية والتقنية والاقتصادية.

٨ - خدمات النقل العام

ثمة مبدأ مقبول بصفة عامة في سياسة النقل الفنلندية مؤداه أنه ينبغي لكل فرد أن يكون قادراً على الانتقال من مكان إلى آخر بغض النظر عما إذا كان يمتلك سيارة، أو المكان الذي يعيش فيه أو حركته. وبالرغم من أن مساواة النساء بصفتهم مستخدمات لخدمات النقل غير مدرجة كتابة بصورة منفصلة في سياسة النقل الفنلندية، أدى المبدأ المذكور أعلاه بطبيعة الحال أيضاً إلى تحسين مركز المرأة. وتبيّن شتى الدراسات أن المرأة تستخدم خدمات النقل العام أكثر مما يستخدمها الرجال في أغلب الأحيان.

وإن وجود شبكات واسعة للخطوط البرية والسكك الحديدية والنقل العام يعتبر عادة شرطاً أساسياً لحرية انتقال السكان. والاحتفاظ بالنقل العام في المناطق التي يتناثر فيها السكان أمر له أهميته لأنه يشكل الخدمة الأساسية التي تسهل السفر والعودة يومياً إلى أماكن العمل والدراسة. وتشهد حالياً خدمات النقل العام تغييرات كثيرة. وبخاصة في الأماكن الأصغر، حيث بذلت جهود ترمي إلى الجمع بين شتى خدمات النقل المختلفة وترشيدها لتخطيطها لتحل محل النقل العام الذي لا يقدم خدمات كافية.

ولا يذكر التشريع المتعلق بحركة مرور الركاب، على وجه التحديد، المساواة في الحقوق بين النساء والرجال في خدمات النقل العام. ولقد عدّل قانون مرور الركاب على الطرق البرية الخاضع للترخيص (٩١/٣٤٣) في عام ١٩٩٤ (٩٤/٦٦٢). وبموجب المادة الفرعية ٣ من المادة ٣ من القانون، تقوم البلديات

بتخطيط خدمات النقل العام مع إيلاء الاحترام الواجب لاحتياجات فئات السكان المختلفة، ومثل الأطفال والمسنين والمعوقين.

وفي السنوات الأخيرة، حاولت البلديات والدولة والمشاريع التي تضطلع بالنقل العام تطوير نقل عام يخدم المستخدمين على نحو أكثر كفاءة. وفي حين كان الهدف الرئيسي يرمي إلى توفير حرية الحركة وتقديم المعلومات للأشخاص ذوي القدرة الضعيفة على الحركة - أي المسنين والمعوقين، من جملة آخرين - كانت النساء هن المستفيدات الرئيسيات. وتلك هي الحالة، على سبيل المثال، في العمل بنظام الحافلات ذات الأرضية المنخفضة وتنسيق شتى وسائل النقل العام بحيث تسهل التحويل لمواصلة الرحلة. ولقد رحب الناس بتلك التدابير وبخاصة النساء، حيث تشكل النساء أساسا نسبة كبيرة من السكان المسنين وحيث أن الأطفال عادة ما يكونون برفقة النساء.

المادة ١٥

النساء والرجال متساوون أمام القانون بموجب التشريع الفنلندي، حسبما ينص على ذلك بالتحديد في المادة ١٥ من الاتفاقية (انظر المواد الأخرى للاطلاع على مزيد من التفاصيل، ولا سيما المادة ٧).

المادة ١٦

١ - التغييرات التي طرأت على الهياكل الأسرية

في فنلندا على غرار الحال في أماكن أخرى في أوروبا، هبط العدد السنوي لحالات الزواج. ولقد بلغ مجموع حالات الزواج ٧٣٧ ٧٣ في عام ١٩٩٥. ولا ينطوي ذلك بالضرورة على أن عدد الأزواج أندر اليوم مما كان عليه في الماضي، حيث أن كثيرا من الناس، ولا سيما الفئات الأصغر عمرا، يعيشون معا دون رباط الزوجية.

ولقد زاد انتشار حالات الزواج العرفي في الثمانينات. وفي عام ١٩٧٨، كان هناك ١٦٣ ٠٠٠ امرأة ورجل يعيشون معا دون رباط الزوجية؛ وفي عام ١٩٩٥ تضاعف الرقم حيث بلغ ٤٤٢ ٦٠٠، وبلغت نسبة حالات الزواج العرفي زهاء ١٨ في المائة من العدد الكلي للأزواج. والزواج العرفي أكثر شيوعا في الفئة العمرية من ٢٠ إلى ٢٩ سنة؛ وفي عام ١٩٩٢، كانت نسبة ٢٥ في المائة من هذه الفئة من الأشخاص الذين يعيشون معا دون زواج شرعي. ومن بين صغار العمر من البنين والبنات البالغين ممن هم دون ٢٥ سنة، كان الزواج العرفي هو الترتيب المفضل. ولم ينجب معظم الأزواج المتزوجين زواجا عرفيا أطفالا (٦٦ في المائة). ويعقب الزواج العرفي عادة زواج شرعي، لا سيما بعد ولادة الطفل الأول. غير أن عدد حالات الزواج العرفي قد زاد مؤخرا فيما يبدو.

وزاد معدل حالات الطلاق في السنوات الأخيرة. ولقد أصبح من الأسر الحصول على الطلاق منذ دخول تعديل قانون الزواج حيز النفاذ في عام ١٩٨٨. وفي عام ١٩٩٥ مَنَح الطلاق لحالات بلغ عددها الإجمالي ١٤٠٢٥ حالة. ولا تشمل إحصاءات الطلاق القراء الأزواج المتزوجين عرفياً. بيد أنه وفقاً لاستفسار منفصل يستند إلى إحصاءات السكان، يتبين أن عدد المنفصلين من الأزواج المتزوجين زواجا عرفياً يساوي ضعف عدد الأزواج الذين انفصلوا من المتزوجين رسمياً؛ وكان الفرق خمسة أمثال في الفئة العمرية من ٢٠ إلى ٢٤ سنة.

وفي عام ١٩٩٥، كان هناك ٦١٠ ٦٢٩ أسر لديها أطفال تقل أعمارهم عن ١٨ سنة. وفي السنوات الأخيرة انخفض عدد الأسر التي يعيش فيها الوالدان معاً نتيجة لحالات الطلاق. كما أن عدد الأسر ذات الوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة أخذ في الزيادة: وفي عام ١٩٩٥ بلغت نسبتها ١٧,٥ في المائة من جميع الأسر التي لديها أطفال؛ وكانت الأسر التي تتألف من أم وأطفالها تمثل ١٥,٤ في المائة من مجموع الأسر.

وأعدت دراسة في عام ١٩٩١ عن الحالة المالية للأسر ذات الوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة. وفي أثناء الفترة المستعرضة، كانت الأسر ذات الوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة في المتوسط في حالة مالية أسوأ من حالة الأسر الأخرى التي لديها أطفال. بيد أن دخل الأسر المؤلفة من الوالدين ولا يعمل إلا أحدهما كان أقل بصورة طفيفة من دخل الأسر ذات الوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة. وتكونت نسبة تزيد عن ٧٠ في المائة من الدخل الإجمالي للأسر ذات الوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة من عائدات عوامل إنتاج، من قبيل المرتبات والدخل نتيجة الاضطلاع بمشاريع، وكانت نسبة التحويلات إلى الدخل أقل من ٣٠ في المائة، وبلغت نسبة دخول الأسر المؤلفة من والدين عاطلين وأطفال، من عوامل الإنتاج زهاء ٩٠ في المائة من الدخل الإجمالي.

وتشمل تحويلات الدخل معونة إعالة الأطفال، وبدل رعاية الأطفال في المنزل، وبدل الأمومة، وبدل المعيشة وبدل الإسكان. ويوفر نظام بدلات السكن والمعيشة جزءاً ضرورياً من معيشة الأسر ذات الوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة، وبدونه يقل معدل الدخل في المتوسط بنسبة ١٠ في المائة. ومنذ عام ١٩٩٤ يستحق للأسر ذات الوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة إعانة خاصة بموجب قانون بدلات الأطفال (١٩٩٣/١٥٨٤).

وتصف الدراسة المذكورة أعلاه الحالة قبل الكساد، ولا بد من النظر إلى نتائجها مع مراعاة أن حالة البطالة الشاملة التي شهدتها فنلندا بعد ذلك بوقت قصير قد أثرت أيضاً في الأسر ذات الوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة.

٢ - التحقق من الأبوة

لقد زاد عدد الأطفال المولودين خارج إطار الزوجية مع زيادة انتشار حالات الزواج العرفي. ولا بد دائماً من تحديد العلاقة بين طفل مولود خارج إطار الزوجية وبين أبيه على نحو مستقل. وفي عام ١٩٩٥،

بلغ عدد الأطفال المولودين خارج إطار الزوجية الذين اعترف بهم آبائهم ٢٥٣ ٢٠ طفلاً، وهذا الرقم آخذ في الزيادة بصورة متواصلة.

٣ - الاتفاق بشأن حضانة طفل

في حالة الطلاق لا بد أن يوافق الوالدان خطياً على حضانة أطفالهم. وبعد ذلك لا بد من تصديق مجلس الرعاية الاجتماعية (أو محكمة) على الاتفاق لكي يصبح نافذ المفعول قانوناً. وفي عام ١٩٩٥، صادقت مجالس الرعاية الاجتماعية على ٧٥٧ ٢٨ اتفاقاً لحضانة الأطفال. وكانت نسبة ٨٨ في المائة من هذه الاتفاقات تتعلق بحضانة مشتركة، ونسبة ١٠ في المائة ونسبة ٢ في المائة بحالات عهد فيها بحضانة الطفل إلى الأم أو الأب على التوالي. وفي السنوات الأخيرة زاد عدد الاتفاقات المتعلقة بالحضانة المشتركة.

٤ - تعديل تشريع الأسرة والميراث

يوجه تقرير فنلندا السابق الانتباه إلى الموقف المعقد في التشريع الفنلندي والذي تخضع بموجبه ملكية الممتلكات لقانون الولاية التي ينتمي إليها الزوج عند إتمام الزواج. ولقد سلّمت وزارة العدل بضرورة تعديل هذا التشريع. وفي عام ١٩٩٧، أنشأت الوزارة فريقاً عاملاً مسؤولاً عن صياغة خطة عمل تهدف إلى تعديل تشريع فنلندا المتعلق بالأسرة والميراث، الذي يتبع القانون الدولي الخاص. ولاحظ الفريق العامل في تقريره الصادر في عام ١٩٩٤، أنه فيما يتعلق بالقانون الدولي للأسرة، أن القضايا المتعلقة بالملكية المشتركة بين الزوجين هي المجال الذي يحتاج ميسيس الحاجة إلى التنظيم. وقدم فريق عامل آخر، أنشأته وزارة العدل في عام ١٩٩٥، اقتراحاً في أيلول/سبتمبر ١٩٩٦ بمشروع قانون حكومي يتضمن أحكاماً بشأن قانون يطبق على ملكية الزوجين للممتلكات. ووفقاً لذلك، تخضع ملكية الممتلكات بصورة أساسية لقانون الولاية التي يقيم فيها الزوجان كلاهما بعد الزواج. وإذا اعتمد مشروع قانون الحكومة، يمكن للزوجين أن يختارا، بالاتفاق، بحرية أكبر القانون الذي يطبق على ملكية الممتلكات بعد الزواج.

وثمة عيب آخر فيما يتعلق بالنساء في التشريع الفنلندي وهو المركز القانوني للطفل، سواء ولد في إطار الزوجية أو خارج إطار الزوجية، والذي يتقرر وفقاً لقانون الولاية التي يكون الأب أحد رعاياها. واقتراح الفريق العامل المذكور أعلاه تعديل التشريعات المتعلقة بقضايا الأبوة ذات الطابع الدولي. وسوف يستهل المشروع حالما يعرض الاقتراح المذكور أعلاه من أجل تعديل التشريع المتعلق بملكية الزوجين للممتلكات على البرلمان.

المرفق الأول

مجلس المساواة

وردت في المرسوم ٨٦/٦٣٨ الأحكام المتعلقة بمجلس المساواة التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية والصحة. ومهمة المجلس هي تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في المجتمع وإعداد الإصلاحات اللازمة تحقيقاً لهذا الغرض.

وتقضي المادة ٢ من النظام الأساسي للمجلس بأن يقوم المجلس بالمهام التالية.

يقوم المجلس بما يلي:

- ١ - العمل ك لجنة مشتركة للبحث في مختلف الجوانب المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل في المجتمع؛
- ٢ - التعاون مع السلطات والدولة والمؤسسات المحلية ومنظمات سوق العمالة ومع الشركات الأخرى من أجل إعداد الإصلاحات لتعزيز المساواة بين المرأة والرجل؛
- ٣ - متابعة وتعزيز عملية إدماج مبدأ المساواة في الخطط المتعلقة بالمجتمع، وتقديم مقترحات لتطوير أنشطة البحث والتدريب والتعليم فيما يتعلق بالمساواة؛
- ٤ - تقديم مقترحات لتطوير التشريع والإدارة بطريقة تعزز المساواة؛
- ٥ - متابعة تطور المسائل المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل في المجتمع في الأماكن الأخرى من العالم؛
- ٦ - إجراء البحوث والتخطيط في القطاع التابع له، وفقاً لما تحدده على نحو مستقل وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة.

ويمنح مجلس الدولة لمجلس المساواة ولاية لمدة أقصاها ثلاث سنوات في كل مرة. ويتكون المجلس من ثلاثة عشر عضواً، بمن فيهم الرئيس ونائب الرئيس. ويكون لكل عضو فيه نائب شخصي له. وكقاعدة، يعكس تكوين مجلس المساواة الوزن السياسي لمختلف الأحزاب في البرلمان. ولقد مكن أيضاً العدد الكبير نسبياً للأعضاء ونواب الأعضاء وأحزاب المعارضة من تعيين أعضاء أو على الأقل نواب أعضاء في مجلس المساواة.

والمجلس أن يشكل شعبا ويرشح خبراء دائمين لهذه الشعب، وذلك بموافقة وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة. وذلك يزود مجلس المساواة بالخبرة الكافية من أجل النظر في القضايا الراهنة التي تستحوذ على الاهتمام والتي تترتب عليها نتائج بعيدة الأثر.

ويكون الأمين العام موظفا تعيينه وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة.

تعليقات مجلس المساواة

وردت خطة مجلس المساواة في المادة ٣ من التقرير. وقدم مجلس المساواة أيضا الملاحظات التالية:

المادة ٣

اقترح مجلس المساواة رصد تطور مسألة المساواة بين الرجل والمرأة وذلك بإصدار ما يدعى "باروميتر المساواة" مرة كل عامين على الأقل، الذي يقدم المعلومات عن الفوارق بين الجنسين في التعليم والحياة العملية والأجور وتوزيع الخدمات والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية، وصنع القرار، والصحة، والجريمة، وعن تجارب المرأة والرجل فيما يتعلق بالمساواة في العلاقات الشخصية والحياة الأسرية والتنظيمات والحياة العملية من بين أمور أخرى.

المادة ٥

ويرى مجلس المساواة أن السلطة العامة لم تتخذ بعد التدابير الكافية لمنع العنف ضد المرأة أو لمساعدة الضحايا ومقترفي هذا العنف.

وتسعى الشعبة التي تعالج المسائل ذات الصلة بالعنف والتابعة لمجلس المساواة، بصفتها هيئة استشارية، أن تجد حلا لمشكلة العنف. ووضعت الشعبة إطارا لبرنامج وطني لمكافحة العنف قدم الى الحكومة مع مشروع برنامج المساواة. والفرض من هذا البرنامج هو منع العنف ضد المرأة، وتحسين وضع ضحايا العنف ومساعدة مرتكب العنف على تخليص نفسه من نمط سلوكه العنيف. وفضلا عن ذلك، فإن الهدف هو إدماج مكافحة العنف في العمليات التي تقوم بها السلطات كافة.

ويرغب المجلس في التركيز على التدابير التالية، التي تضمنها مشروع برنامج العمل المقدم الى الحكومة:

- إنشاء مؤسسة وطنية لمكافحة العنف، تعمل كهيئة خبراء، وتضع طرائق عمل جديدة، وتصلح سياسات السلطات وتشارك في التعاون الدولي.

- تدريب العمال ذوي الكفاءة على معالجة المشاكل التي يسببها استخدام العنف.
- وضع إحصاءات عن العنف تسمح بنشر بيانات أساسية عن الموضوع سنويا.
- تنفيذ ما يدعى بدراسة عن حالة الضحايا للتحقيق في العنف الموجه ضد المرأة.
- القيام بحملة إعلامية على مستوى البلد كله ضد العنف.

وسيواصل المجلس صياغة برنامج مكافحة العنف في ضوء برنامج المساواة الذي وضعتة الحكومة.

وكلف مجلس المساواة لجنة فرعية من الرجال بدراسة الموضوع ووضع وجهة نظر الذكور إزاء تعزيز المساواة، والمساعدة على إيجاد الوسائل للتوفيق بين الحياة العملية والحياة الأسرية وتعزيز العمل المضطلع به لمكافحة العنف.

واقترح المجلس تطوير التدريب على الأبوة وإعداد تدريب خاص للرجال وحدهم. ووفقا لما يراه المجلس، ينبغي ترتيب إجازة الأبوة بحيث يمنح جزء منها أساسا للآب. وعند طلاق الأبوين، يبقى الأطفال عادة مع الأم، على الرغم من أن الحضانة المشتركة باتت أمرا أكثر شيوعا. فبعد الطلاق، تقل الاتصالات بين الآب والإبن وتنفذ أهميتها.

المادة ٦

في السنوات الأخيرة أصبح البغاء وتجارة الجنس بشكل عام أكثر انتشارا وظهورا في المجتمع الفنلندي، وأدى ذلك بالتالي الى مزيد من النقاش. وفي عام ١٩٩٢، بدأ فريق عامل مكلف من قبل مجلس المساواة بمعالجة المسألة في دراسة الحالة في فنلندا.

ووفقا لما يراه مجلس المساواة، تقتضي معالجة مشكلة البغاء تدابير خاصة؛ وخلال خريف عام ١٩٩٦، يعتمزم المجلس صياغة رأي عن العلاقة بين البغاء وتعزيز المساواة بين الجنسين.

وإثر أحداث معينة، أصبحت التجارة بالزوجات - وهي شكل من أشكال التجارة بالمرأة - موضوعا عاما للحديث في فنلندا خلال خريف عام ١٩٩٥. ونظر مجلس المساواة في المسألة واتخذ موقفا في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥، يتعلق بظاهرة نساء من البلدان النامية في كتالوغات الطلب بالبريد كزوجات للرجال الفنلنديين. وخلص مجلس المساواة الى أن مثل هذه التجارة، التي تشبه الاتجار بالنساء، ينبغي تحريمها بموجب القانون، وحث وزارة العدل على وضع التشريع الضروري لذلك، كما ينبغي مراقبة قانونية

أنشطة الرابطات التي تقوم بهذه التجارة، ويتعين على السلطان أن تعتمد على التعاون المتبادل في كشف مسألة عرض الزوجات التي تعتبر بطبيعتها مسألة مشابهة للاتجار بالنساء ووضع حد لها.

المادة ٧

لا يزال للنساء نفوذ أقل من الرجال في أوساط اتخاذ القرار في المجتمع الفنلندي وقد احتلت النساء لمدة طويلة ثلث مقاعد البرلمان تقريبا، بينما بلغت حصتهن في المجالس البلدية أقل من الثلث بقليل. وفي عام ١٩٩٥، انتخبت ٦٧ امرأة في البرلمان، وهو عدد يقل بعشرة عضوات عن عدد النساء المنتخبات في عام ١٩٩١. ولم يجر تحليل أسباب هذه النكسة، على الرغم من توصل الباحثين والسياسيين الى فرضيات معينة، ومثال ذلك أنه كان من الصعب إيجاد من يخلف المرشحات المعروفات المنتخبات في البرلمان الأوروبي، أو أن مسألة المساواة لم تكن من مواضيع الحملة أو أنه لم يكن لدى النساء أموال كما لدى الرجال لانفاقها على الحملة الانتخابية، أو أن النقابات العمالية القوية التي يهيمن عليها الرجال تدعم المرشحين الأقوياء من الرجال الذين بدوا أنهم البديل المأمون من أجل التخلص من الركود في فنلندا.

ولقد صوتت نسبة مئوية من النساء أكبر من نسبة الرجال في انتخابات عام ١٩٩٥، حيث بلغت ٧٣,١ مقابل ٧٠,٦. إلا أن عدد النساء اللاتي اشتركن في التصويت ليس له علاقة بنجاح المرشحات، وعلى العكس من ذلك، تعتبر نسبة المرشحات هامة لأنها تكفل أن يكون للنساء حصة موازية من الأصوات والمقاعد في البرلمان. وكانت حصة المرشحات في الانتخابات البرلمانية للعامين ١٩٩١ و ١٩٩٥ ٤١,٢ في المائة و ٣٩,١ في المائة على التوالي.

المادة ١٠

يعتبر مجلس المساواة الدراسات المتعلقة بالمرأة والميدان الجديد للدراسات المتعلقة بالرجل وسيلة هامة لفهم نظام الجنسين في المجتمع والفوارق بين الجنسين ولتوجيه الانتباه الى المشاكل المتصلة بالمساواة. لذلك، ينبغي للجامعات أن تقدم الدعم لإجراء الدراسات المتعلقة بالمرأة وتدرسيها. وعلى الرغم من أن الدراسات المتعلقة بالمرأة تدرس اليوم في كل جامعة من جامعات فنلندا تقريبا، يعاني هذا الفرع من نقص الموارد. ويرى مجلس المساواة أن الدراسات المتعلقة بالمرأة ينبغي أن تحتل مكانة أكثر أهمية وأن تدرس على نطاق أوسع. ويقوم المجلس حاليا بإعداد دراسة عن كيفية إدراج المساواة وقضايا المرأة في البحث الذي تضطلع به القطاعات الإدارية المختلفة.

وقدم مجلس المساواة والجمعية الفنلندية للدراسات المتعلقة بالمرأة برنامجا وطنيا لتطوير الدراسات المتعلقة بالمرأة سمي "الدراسات المتعلقة بالمرأة ٢٠٠٠". وفيما يتعلق بهذا البرنامج، اقترح مجلس المساواة إنشاء درجة استاذ واحدة على الأقل للدراسات المتعلقة بالمرأة، بالإضافة الى إنشاء مناصب أقل للتدريس والبحث في كل جامعة من جامعات العلوم في فنلندا. ولقد عينت ثلاث جامعات حاليا

استأذا للدراسات المتعلقة بالمرأة لفترة محددة. واقترح أيضا مجلس المساواة إنشاء درجة استاذ زائر للدراسات المتعلقة بالمرأة للباحثين الأجانب المتخصصين في مختلف التخصصات.

ويعتبر مستوى تعليم المرأة في فنلندا أعلى من مستوى تعليم الرجل في جميع المجالات ما عدا مجال البحث. ومع ذلك فإن الفوارق بين الجنسين واضحة في الدراسات التي يختارها النساء والرجال.

وإن ما يقلق مجلس المساواة هو أنه بينما تتفوق البنات على الأولاد في جميع المواد باستثناء الرياضيات والفيزياء، فإن الاعتداد بالنفس والرضا عن الذات لدى البنات أقل منه لدى الأولاد في المدارس الفنلندية. وينبغي للمدارس أن تعزز من شعور الثقة بالنفس لدى البنات وأن تساعد الأولاد أيضا على قبول مبدأ المساواة بين الجنسين. ولقد اقترح المجلس البدء بمشروع لتحسين شعور الاعتداد بالنفس لدى التلاميذ.

وتستمر عملية الفصل بين مجالات المرأة ومجالات الرجل في المجتمع الفنلندي ويزداد باستمرار عدد الرجال في مجالات مثل التكنولوجيا والفيزياء وتكنولوجيا المعلومات، بينما يتعزز وجود المرأة الغالب في مجال الرعاية الصحية والبيداغوجيات. وفي عام ١٩٩٤، بلغت نسبة المرأة ١٨ في المائة فقط من مجموع الطلاب في المجالات العلمية والتقنية، مقابل نسبة ٩٥ في المائة في مجال الرعاية الصحية. وبينما يرى مجلس المساواة ضرورة تشجيع الرجال على اختيار الدراسات في القطاع الاجتماعي والتعليم، إلا أنه لا يعتبر أن حصة الذكور في تدريب المدرسين التي اقترحتها وزارة التربية هي الحل الأمثل.

المادة ١١

إن التخفيض في الإعانات المالية الحكومية قد أرهق البلديات، وعليها أن تقرر القطاعات التي ستتضرر من التخفيضات. وفي البلديات التي قللت من انتقائها للخدمات، أصابت التخفيضات التي أجريت في الإنفاق الحكومي بالدرجة الأولى القطاعات الاجتماعية والمدارس التي يغلب فيها عدد النساء، وكان لذلك تأثير ضار على توظيف المرأة، وقد يؤدي إلى حالة تصبح فيها أعمال الرعاية الطبية التي كان يقوم بها قطاع الرعاية الطبية في السابق من مسؤولية الأسر.

وعلى الرغم من أن المرأة قد شكلت لفترة طويلة ما يقارب نصف القوة العاملة، فإن الفصل بين الجنسين في الحياة العملية قد أصبح ملحوظا بوضوح أكبر في التسعينيات. فهناك عدد أقل من النساء في القطاعات التي يغلب فيها عدد الرجال، على الرغم من ازدياد حصة الرجال الداخلين في مجالات يغلب فيها عدد النساء ازديادا طفيفا. ولقد ازدادت حصة الرجال والنساء معا قليلا في مجالات تتراوح فيها نسبة المرأة من ٥٩ في المائة إلى ٤٠ في المائة. وعدد النساء اللاتي يوظفن بصورة مؤقتة في إدارة الدولة أكثر من الرجال.

وأكثر من ٧٠ في المائة من علاقات العمل الجديدة هي علاقات غير اعتيادية. وهذا النوع من التوظيف شائع على نحو خاص بين النساء. ولا يؤثر ذلك على أمن الوظائف والأجور فحسب، بل إنه يؤثر أيضا على المعاشات التقاعدية وأنواع الضمان الاجتماعي الأخرى.

وتشير الإحصاءات إلى أن البطالة بين النساء قد نمت في السنوات الأخيرة أسرع منها بين الرجال.

وأحد الأهداف الرئيسية لمجلس المساواة هو تعزيز المساواة في الأجر. وينص برنامج الحكومة على أنه من واجب الحكومة التعاون مع منظمات سوق العمالة من أجل تعزيز المساواة والمساواة في الأجور في الحياة العملية. ومع ذلك، فننادرا ما تتقدم الوزارات بمقترحات ملموسة تهدف إلى تخفيض الفروق في الأجر بين المرأة والرجل. وفي النظام الفنلندي، لا يمكن للحكومة أن تؤثر على سياسة الأجور إلا بطريقة غير مباشرة. ويجب أن يقع جزء من مسؤولية تحقيق المساواة في الأجر بين المرأة والرجل أيضا على عاتق الشركاء الاجتماعيين الآخرين.

المادة ١٢

ولا تزال مواضيع التدبير المنزلي والعلاقات الإنسانية والتربية الجنسية تشكل جزءا لا يتجزأ من المناهج الدراسية في المدارس الشاملة في فنلندا. وفيما يتعلق بمنهاج عمل بيجين، أصبح واضحا أن نوعية التعليم المقدم في هذه المواد تتراوح بين طرفي نقيض وأن من الصعب إثارة اهتمام الفتيات. ويرى مجلس المساواة أن على المدارس البدء في توفير التربية الجنسية للصغار في وقت مبكر بما فيه الكفاية وتشجيع النمو العاطفي لدى التلاميذ ونمو هويتهم الجنسية. وينبغي دعم المدارس وتحسين تدريب المدرسين وتوثيق التعاون مع المراكز الصحية. ومع ذلك، فمن المرجح أن فنلندا من الدول الرائدة في التربية الجنسية، ويمكن أن تكون الخطوة التالية هي الطلب من وزارة التربية أن تقدم تقديرات عن الحالة الحاضرة وخطط التنمية.

المرفق الثاني

المجلس الاستشاري لشؤون الفجر

يسعى المجلس الاستشاري لشؤون الفجر إلى تشجيع إتاحة فرص متساوية لشعب الفجر للمشاركة في المجتمع وتحسين أحواله الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. والمجلس الاستشاري يعمل تحت إدارة وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة.

ومهام المجلس تشمل ما يلي:

- ١ - متابعة تطور الفرص المتاحة أمام السكان الفجر للمشاركة في المجتمع، وكذلك تطور ظروفهم المعيشية من أجل تعزيز المساواة، وتقديم بيانات للسلطات بشأن هذه المسائل؛
- ٢ - تقديم مقترحات من أجل تحسين الظروف الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية والثقافية، وكذلك حالة العمالة، بالنسبة للسكان الفجر؛
- ٣ - اتخاذ خطوات من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز على أساس العنصر؛
- ٤ - تعزيز لغة الفجر وثقافتهم؛
- ٥ - المشاركة في التعاون بين بلدان الشمال وغيره من أشكال التعاون الدولي بهدف تحسين ظروف الفجر.

والمجلس الاستشاري لشؤون الفجر يتألف من رئيس ونائب رئيس وأعضاء آخرين لا يزيد عددهم عن ١٦ عضواً. ويعين مجلس الدولة الأعضاء لفترة عضوية مدتها ثلاث سنوات كل مرة. ويختار نصف الأعضاء بناء على توصية من منظمات الفجر الرئيسية، في حين يأتي الأعضاء الباقون من القطاعات الإدارية بوزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، ووزارة التعليم، ووزارة العمل، ووزارة البيئة. وفي عام ١٩٩٤، اقترح المجلس الاستشاري لشؤون الفجر، الذي يضم في عضويته تسع نساء من الفجر، أن تبدأ شعبة تدريب الفجر، التي تعمل مع المجلس الوطني للتعليم، في تنظيم حلقات دراسية من أجل النساء بصفة خاصة. وقد نظمت وحدة تدريب الفجر آخر حلقة من تلك الحلقات الدراسية في أيار/ مايو ١٩٩٦، وكانت موضوعات التدريب تتعلق بتنشئة الأطفال وبعناية الأشخاص بأنفسهم. كذلك فإن المسائل المتعلقة بالمرأة قد عالجتها وحدة تدريب الفجر في مناسبات أخرى.

المرفق الثالث

وقائع قضيتين طُبِقَ فيهما قانون المساواة

الحد الأقصى للتعويض عن الأضرار في قضية تتعلق
بالتمييز: قضية ييلي - لاهتي

يمكن الحكم على أي موظف بأن يدفع تعويضات لانتهاك الحكم المتعلق بالتمييز والوارد في قانون المساواة. ويجب أن يُعرض طلب التعويض على محكمة.

في ربيع عام ١٩٩٥، طلبت عاملتان في وزارة التجارة والصناعة من أمينة المظالم لشؤون المساواة فتوى بشأن شغل وظيفة كبير مستشارين في إدارة تنمية المشاريع التجارية. وكان وزير التجارة والصناعة قد عيّن عندئذ السيد يوسي ييلي - لاهتي، الحاصل على درجة الماجستير في العلوم السياسية، في الوظيفة بناءً على توصية من المسؤول الذي رشحه. وقد أظهرت مقارنة لمؤهلات مختلف مقدمي الطلبات أن السيد ييلي - لاهتي لم يكن حتى من بين المرشحين الستة الأكثر تأهلاً للوظيفة.

وقد استنتجت أمينة المظالم لشؤون المساواة أن العاملتين اللتين طلبتا الفتوى كانتا أكثر تأهلاً من الشخص الذي عيّن في نهاية الأمر لأن خبرتهما في العمل، مثلاً، تتفق مع احتياجات وظيفة كبير مستشارين. وفي حين أن أمينة المظالم لشؤون المساواة قد اعتبرت أن لدى السيد ييلي - لاهتي خبرة متنوعة وواسعة في العمل فإن تلك الخبرة لم تكن تتعلق بالمجالات الخاصة للوظيفة المعنية.

وقد عرضت الشاكيّتان المسألة على محكمة دائرة هلسنكي وطلبتا تعويضاً. وقد أقرت الجهة المتهمّة، وهي دولة فنلندا، بالسبب الذي دعا إلى اتخاذ الإجراء ولكنها اعتبرت أن مقدار التعويض عن الأضرار مُبالغ فيه. وذكرت الجهة المتهمّة كذلك أن القضية موضع النظر تتعلق بتعيين سياسي.

وحكمت محكمة دائرة هلسنكي على وزارة التجارة والصناعة بأن تدفع للشاكيّتين ضعف مقدار الحد الأقصى للتعويض عن التمييز الذي تعرضتا له عندما قدمتا طلبيهما للتعيين في الوظيفة. وقد ذكرت محكمة الدائرة، كأسباب لقرارها، أن الطرف المذنب بالتمييز هو سلطة إدارية لا يمكن استئناف قراراتها. وقد كانت مؤهلات المرشحتين أفضل، استناداً إلى خبرتهما في العمل، من مؤهلات السيد ييلي - لاهتي. ولذلك اعتبر التمييز خطيراً. وقد أشارت الدولة إلى حقيقة أن تعيين السيد ييلي - لاهتي كان، من ناحية، تعييناً سياسياً وأنه، من ناحية أخرى، جرى تجاوز مرشحين ذكور تفوق مؤهلاتهم مؤهلاته. وكان المعنى المقصود من النقطة هو، على ما يبدو، أنه بالنظر إلى أن التعيين كانت له دوافع سياسية فإنه لم يكن لدى الدولة سبب للتمييز ضد الشاكيّتين كمرأتين. غير أن المحكمة أشارت إلى أنه بالنسبة لتنفيذ القانون لا يمكن اعتبار الأسباب السياسية أساساً مقبولاً للتمييز ضد متقدم للوظيفة من الجنس الآخر.

وقد قدمت وزارة التجارة والصناعة استئنافا بشأن المسألة إلى محكمة الاستئناف.

اقتراح عقد تسوية في قطاع البلديات يشكل انتهاكا لقانون المساواة

في بداية عام ١٩٩٥، طلبت من أمينة المظالم لشؤون المساواة فتوى بشأن النص المتعلق بميزة الخبرة في العمل والوارد في الاقتراح الذي قدمه موثق الدولة لعقد تسوية بين أطراف سوق اليد العاملة في قطاع البلديات. وميزة السن في النظام السابق حلت محلها ميزة الخبرة في العمل. وطبقا لاقتراح موثق الدولة فإن مدد الخدمة التي لها صلة بالعمل قيد البحث هي وحدها التي تُحسب كميزة في خبرة العمل. والعطلات السنوية وأيام الغياب المرخص بها والتي لا تزيد عن ٢٠ يوما لا تقلل من ميزة خبرة العمل، التي تتأثر، على العكس، بأيام غياب مثل أجازة الوضع أو أجازة الأمومة التي تمنح على أساس الحمل أو الولادة.

وقانون المساواة وتوجيهات الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة تحظر التمييز غير المباشر والمباشر على أساس نوع الجنس. ولأن النساء وحدهن هن اللواتي يمكن لهن، من الناحية البيولوجية، أن يصبحن حوامل فإن الاقتراح المذكور أعلاه سيجعل النساء في وضع مختلف عن وضع الرجال بالنسبة للحمل والولادة. والنص المتعلق بميزة خبرة العمل سيضعف أيضا مركز الموظف الذي يقرر الحصول على أجازة أبوة. وقد صدقت فنلندا على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في معاملة العاملين الذكور والإناث الذين يعملون أسرا. والاتفاقيات تحظر التمييز على أساس الأبوة.

وقد اعتبرت أمينة المظالم لشؤون المساواة أن اقتراح عقد تسوية يعد انتهاكا لقانون المساواة ولتوجيهات الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة وللممارسة القانونية لمحكمة العدل للاتحاد الأوروبي لاتفاقية منظمة العمل الدولية.

وتنظر محكمة العمل في القضية.

المرفق الرابع

الجدول والرسوم البيانيةالمحتوياتالسكانالصفحة

١٠٠	 الهيكل السكاني في عام ١٩٩٥	١ -
١٠١	 السكان حسب الحالة الاجتماعية، ١٩٩٥-١٨٠٠	٢ -
١٠٢	 اللغة الأم للسكان حسب الجنس، ١٩٩٥	٣ -
١٠٣	 بلد المولد حسب الجنس، ١٩٩٥	٤ -
١٠٦	 متوسط العمر	٥ -
١٠٧	 الأسر ذات الأطفال حسب نوع الأسرة، ١٩٩٥-١٩٨٧	٦ -
١٠٨	 حالات الإجهاض القانونية، ١٩٩٥-١٩٥١	٧ -

مشاركة المرأة في المجتمع

١٠٩	 الانتخابات البرلمانية، ١٩٩٥-١٩٠٧	٨ -
١١٠	 نسبة النساء بين المرشحين للانتخابات البرلمانية وأعضاء المجلس المنتخبين، حسب الحزب السياسي، ١٩٩٥	٩ -
١١١	 الانتخابات البلدية، ١٩٩٦-١٩٦٠	١٠ -

التعليم

١١٢	 شهادات إتمام الدراسة بالمدارس الثانوية العليا ومعاهد التعليم الحرفي والمهني والدرجات الجامعية بحسب مجال التعليم، ١٩٩٥	١١ -
١١٣	 امتحانات إتمام الدراسة الثانوية ١٩٦٠ - ١٩٩٥	١٢ -
١١٣	 التدريب الحرفي والمهني ١٩٦٠ - ١٩٩٥	١٣ -
١١٤	 التعليم المهني والحرفي بحسب نوع المعهد التعليمي ١٩٩٥	١٤ -
١١٥	 الطلاب الجدد الملتحقون بمعاهد التعليم المهني والحرفي بحسب مجال الدراسة ١٩٩٥	١٥ -
١١٦	 طلاب السنة الأولى بالجامعات بحسب نوع الجنس ومجال الدراسة ١٩٩٦	١٦ -
١١٧	 المرأة في تعليم الكبار ١٩٩٥	١٧ -

المحتويات (تابع)

الصفحة

الحياة العملية

- ١١٧ - ١٨ - القوى العاملة بحسب نوع الجنس، ١٩٩٥-١٩٧٠ (من ١٥-٧٤ سنة)
- ١١٨ - ١٩ - أنشطة السكان الذين هم في سن العمل بحسب السن، ١٩٩٥ (رسم بياني)
- ١١٩ - ٢٠ - أنشطة السكان الذين هم في سن العمل، بحسب السن، ١٩٩٥
- ١٢١ - ٢١ - السكان العاملون بحسب وضعهم في العمل ونوع جنسهم، ١٩٩٥-١٩٧٦
- ١٢٢ - ٢٢ - مشاركة المرأة في القوى العاملة بحسب عدد الأطفال، ١٩٩٢-١٩٨٠
- ١٢٣ - ٢٣ - العاملون من الجنسين بحسب صاحب العمل، ١٩٩٥-١٩٦٠
- ١٢٤ - ٢٤ - مجالات عمل المستخدمين من الجنسين، ١٩٩٥
- ١٢٥ - ٢٥ - مجالات بعمل العشرون الأكثر شيوعاً، ١٩٩٥
- ١٢٥ - ٢٦ - العاملون بحسب مجال العمل، ١٩٩٥-١٩٧٠

البطالة

- ١٢٦ - ٢٧ - معدلات البطالة ١٩٩٦-١٩٨٠
- ١٢٧ - ٢٨ - معدل البطالة بحسب نوع الجنس، ١٩٩٦-١٩٨٠
- ١٢٨ - ٢٩ - معدل البطالة بحسب السن ونوع الجنس، ١٩٩٦-١٩٨٧
- ١٢٩ - ٣٠ - معدل البطالة بين النساء بحسب السن، ١٩٩٦-١٩٨٧ (رسم بياني)
- ١٣٠ - ٣١ - معدل البطالة بحسب الصناعة، ١٩٩٥-١٩٨٠
- ١٣١ - ٣٢ - دائرة العمل، ١٩٩٥-١٩٨٠
- ١٣٢ - ٣٣ - الموظفون لبعض الوقت، ١٩٩٥-١٩٧٦ (من ١-٢٩ ساعة في الأسبوع)
- ١٣٣ - ٣٤ - الأشخاص الذين يؤدون أعمالاً منزلية، ١٩٩٥-١٩٨٩

المرتبات والمعاشات

- ١٣٤ - ٣٥ - أجور النساء والرجال عن الساعة الواحدة من العمل بحسب القطاع الصناعي، وأجور النساء كنسبة مئوية من أجور الرجال، ١٩٧٥ و ١٩٩٠
- ١٣٥ - ٣٦ - الكسب بحسب الفئة المهنية في القطاع العام، ١٩٩٥. متوسط الكسب عن ساعات العمل الاعتيادية بحسب الجنس، وكسب المرأة كنسبة مئوية من كسب الرجل
- ١٣٦ - ٣٧ - موظفو الحكومة المركزية ذوو المرتبات في الجنسين بحسب مستوى المرتب، ١٩٩٥

المحتويات (تابع)

الصفحة

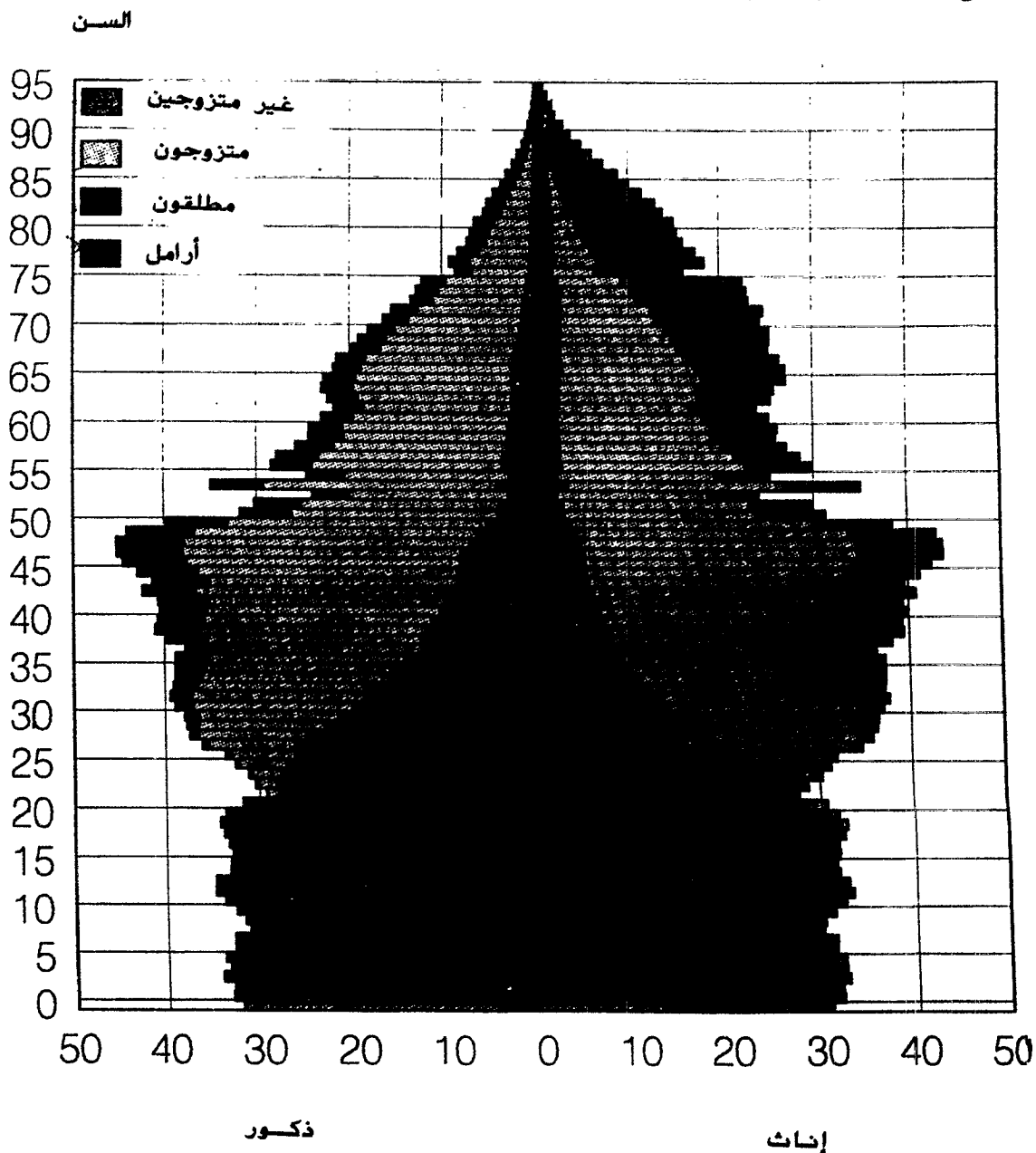
٢٨ -	موظفو الحكم المحلي ذوو المرتبات من الجنسين بحسب مستوى المرتب،
١٣٦	 ١٩٩٥
٢٩ -	التوزيع الإجمالي للمعاشات التقاعدية للمستفيدين منها بحسب نوع
١٣٧	الجنس، ١٩٩٥
٤٠ -	الكسب من إعانات البطالة بحسب المبلغ ونوع الجنس، ١٩٩٥
١٣٨	

السكان

المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات

١ - الهيكل السكاني في عام ١٩٩٥

سكان فنلندا حسب السن، والجنس، والحالة الاجتماعية



٢ - السكان حسب الحالة الاجتماعية، ١٩٩٥-١٨٠٠

المطلقون والأرامل		المتزوجون		غير المتزوجين		السنة
الذكور %	الإناث %	الذكور %	الإناث %	الذكور %	الإناث %	
٢,٦	٧,٣	٣٦,٣	٣٤,٣	٦١,١	٥٨,٤	١٨٠٠
٣,٤	٨,٣	٣٥,١	٣٣,٣	٦١,٥	٥٨,٤	١٨٥٠
٣,٠	٧,٩	٣٤,٠	٣٣,٢	٦٣,٠	٥٨,٩	١٩٠٠
٣,٢	١١,٢	٤١,٢	٣٨,٠	٥٥,٦	٥٠,٨	١٩٥٠
٥,٦	١٥,٧	٤٥,٥	٤٢,٧	٤٨,٩	٤١,٦	١٩٨٠
٦,٣	١٦,٥	٤٤,٨	٤٢,٢	٤٨,٩	٤١,٣	١٩٨٤
٧,٦	١٧,٨	٤٢,٨	٤٠,٥	٤٩,٦	٤١,٧	١٩٩٠
٨,٨	١٨,٦	٤٠,٨	٣٨,٨	٥٠,٥	٤٢,٦	١٩٩٥

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

٣ - اللغة الأم للسكان حسب الجنس، ١٩٩٥

الأم (لا يقل عدد المتحدثين بها عن ٤٠٠ شخص)	المجموع	الذكور	الإناث
الفنلندية	٤ ٧٥٤ ٧٨٧	٢ ٣١٢ ١٦٣	٢ ٤٤٢ ٦٢٤
السويدية	٢٩٤ ٦٦٤	١٤٤ ١١٠	١٥٠ ٥٥٤
الروسية	١٥ ٨٧٢	٦ ١٢٣	٩ ٧٤٩
الاستونية	٨ ٧١٠	٣ ٧٧٤	٤ ٩٣٦
الانكليزية	٥ ٣٢٤	٣ ٣٤٥	١ ٩٧٩
الصومالية	٤ ٠٥٧	٢ ٣٣١	١ ٧٢٦
العربية	٢ ٩٠١	٢ ٣٠٥	٥٩٦
الفيتنامية	٢ ٧٨٥	١ ٣٩٨	١ ٣٨٧
الألمانية	٢ ٧١٩	١ ٧٠٧	١ ٠١٢
الصينية	٢ ١٨٠	١ ٢١٠	٩٧٠
الألبانية	٢ ٠١٩	١ ١٨١	٨٣٨
التركية	١ ٨٠٩	١ ٢٩٣	٥١٦
الصامية	١ ٧٢٦	٩١٠	٨١٦
الاسبانية	١ ٣٩٤	٨٢٥	٥٦٩
الكردية	١ ٣٨١	٨١١	٥٧٠
الصلبية - الكرواتية	١ ٢٣٠	٦٦٧	٥٦٣
البولندية	١ ١٢٩	٥٢٨	٦٠١
الفرنسية	١ ٠٦٢	٧٢٠	٣٤٢
التايلندية	٨١٣	١١٠	٧٠٣
الفارسية	٨٠٣	٥١١	٢٩٢
الهنگارية	٧٨٢	٣٩٠	٣٤٢
الإيطالية	٥٧٤	٤٥٤	١٢٠
النرويجية	٤٣٦	٢١٧	٢١٩
الهولندية	٤٠٨	٣١٩	٨٩
البلفارية	٤٠٠	٢٢٨	١٧٢
لغات أخرى	٦ ٩١١	٤ ٠٧١	٢ ٨٤٠
المجموع	٥ ١١٦ ٨٢٦	٢ ٤٩١ ٧٠١	٢ ٦٢٥ ١٢٥

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

٤ - بلد المولد حسب الجنس، ١٩٩٥

الإناث	الذكور	المجموع	
٢ ٦٢٥ ١٢٥	٢ ٤٩١ ٧٠١	٥ ١١٦ ٨٢٦	المجموع
٢ ٥٧٢ ٢٩٤	٢ ٤٢٨ ٢٢٩	٥ ٠١٠ ٥٢٣	فنلندا
٥٢ ٨٣١	٥٢ ٤٧٢	١٠٦ ٣٠٣	البلدان الأخرى
٢٨ ٦٠٩	٢٥ ٤٢٤	٧٤ ٠٤٣	أوروبا
١٣ ١١٠	١٣ ٥٠٧	٢٦ ٦١٧	السويد
٤٥١	٤١٤	٨٦٥	النرويج
٢٥١	٣٢١	٥٧٢	الدانمرك
٤٨	٥٧	١٠٥	آيسلندا
١٤١	٣٥٥	٤٩٦	هولندا
٧٠	٧٨	١٤٨	بلجيكا
١٨٠	٢٤٥	٤٢٥	بلغاريا
٢٣٣	٤٠٣	٦٣٦	إسبانيا
٣٧	٩٤	١٣١	آيرلندا
٧١٨	١ ٤١٥	٢ ١٣٣	بريطانيا العظمى
١٧٤	٥٠٧	٦٨١	إيطاليا
١٠٨	١٥٠	٢٥٨	النمسا
١ ٣٢٥	١ ٧٧٤	٣ ٠٩٩	يوغوسلافيا
٥٧	٣٥١	٤٠٨	اليونان
٧١	٦٨	١٣٩	لاتفيا
٤٢	٧٦	١١٨	البرتغال
٦٢٥	٥٤٤	١ ١٦٩	بولندا
٣٠٣	٤٢٠	٧٢٣	فرنسا
١٧١	٢٥٤	٤٢٥	رومانيا
١ ١٤٢	١ ٧١١	٢ ٨٥٣	ألمانيا
٢١٧	٢٦٥	٤٨٢	سويسرا
١٣٦	١٢٨	٢٦٤	تشيكوسلوفاكيا
٢٩٢	٣٣٠	٦٢٢	هنغاريا
٤٢٣	٢٤٥	٦٦٨	روسيا*
١٥ ٠٧٤	٩ ٠٦٨	٢٤ ١٤٢	اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية السابق*

الإناث	الذكور	المجموع	
٣٠٧٤	٢٥٢٤	٥٥٩٨	استونيا*
١٣٦	١٣٠	٢٦٦	بقية أوروبا
٥٨٣١	٧٥٩٢	١٣٤٢٤	آسيا
٧٧	٢٥٨	٣٣٥	بنغلاديش
٤٥٤	١٠٩	٥٦٣	الفلبين
٤٠	٢٨	٧٨	إندونيسيا
٢٨٤	٤٨٩	٧٧٣	الهند
٥٣٩	٨١٢	١٣٥١	العراق
٤٦٧	٧٩٨	١٢٦٥	إيران
١٢٨	٢٠٣	٤٣١	إسرائيل
٢٣١	٢٤٧	٤٧٨	اليابان
٢١	٩١	١١٢	الأردن
٤١	٢٥	٦٦	كمبوديا
٦٨٤	٧٨٧	١٤٧١	الصين
٤٨	٢٧	٧٥	كوريا
١٧	٤٦	٦٣	قبرص
٦٨	١٨٢	٢٥٠	لبنان
٨١	١٢٠	٢٠١	ماليزيا
٦٢	١٩٧	٢٥٩	باكستان
١١٥	١٢٤	٢٣٩	سريلانكا
٤٣	٩١	١٣٤	سوريا
٨٠٧	٢٢٨	١٠٤٥	تايوان
٢٧٥	١١٨٦	١٤٦١	تركيا
١١٩٧	١٢١٧	٢٤١٤	فيتنام
١٥٢	١٩٨	٣٥٠	بقية آسيا
٢٢٧٦	٥٠٤٠	٧٣١٦	أفريقيا
٤٠	٣٢٤	٣٦٤	الجزائر
٣٩	٢٠٢	٢٤١	مصر
٧١	٧٢	١٤٣	جنوب أفريقيا
٢٢٦	٣٢٣	٥٤٩	إثيوبيا

الإناث	الذكور	المجموع	
١١	١٥٩	١٧٠	غامبيا
٥٢	١٧٨	٢٣٠	غانا
٦٥	٧٤	١٣٩	كينيا
٨١	٧٦٦	٨٤٧	المغرب
٢٨	١٨٠	٢٠٨	نيجيريا
١ ٣٤٦	١ ٨٨٢	٣ ٢٢٩	الصومال
٤٤	٧٤	١١٨	تنزانيا
١٩	٢١٦	٢٣٥	تونس
٦٤	١١٠	١٧٤	زائير
١٩٠	٣٧٩	٥٦٩	بقية أفريقيا
٢ ٥٧٢	٢ ٦٦٠	٥ ٢٣٢	أمريكا
٥١	٧٠	١٢١	الأرجنتين
١٢٩	٩٩	٢٢٨	البرازيل
٩٠	٩٢	١٨٢	شيلي
٥٢٨	٥١٩	١ ٠٤٧	كندا
١١٨	١٣٩	٢٥٧	كولومبيا
٣٥	٧٠	١٠٥	كوبا
٥٣	٥٢	١٠٥	المكسيك
٧٩	٦٥	١٤٤	بيرو
١ ٣٤٠	١ ٣٤٦	٢ ٦٨٦	الولايات المتحدة الأمريكية
١٤٩	٢٠٨	٣٥٧	بقية أمريكا
٢٥٩	٣٠١	٥٦٠	أوقيانوسيا
٢٣٦	٢٦٤	٥٠٠	استراليا
٢٣	٣٧	٦٠	بقية أوقيانوسيا
٣ ٢٦٨	٢ ٤٧٦	٥ ٦٩٤	بلد المنشأ مجهول
١٦	١٨	٣٤	غير معروف

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

* بلد المولد بالنسبة لمن هاجروا إلى فنلندا قبل تفكك الاتحاد السوفياتي هو الاتحاد السوفياتي.

٥ - متوسط العمر

عدد السنين التي يتوقع أن يعيشها شخص في عمر معين، بشرط ألا يطرأ تغيير على معدل الوفيات.

السن	صفر	١٥	٣٠	٤٥	٦٠
١٩١١-١٩٢٠ الذكور	٤٣,٤	٤١,١	٣٧,٥	٣٢,٦	١٣,٤
الإناث	٤٩,١	٤٧,٣	٣٧,٠	٣٦,٠	١٥,١
١٩٦٦-١٩٧٠ الذكور	٦٥,٩	٥٢,٥	٣٨,٥	٢٥,٢	١٤,٣
الإناث	٧٣,٦	٥٩,٩	٤٥,٤	٣١,١	١٨,٠
١٩٧١-١٩٧٥ الذكور	٦٦,٧	٥٣,١	٣٩,٢	٢٥,٨	١٤,٨
الإناث	٧٥,٢	٦١,٣	٤٦,٧	٣٢,٤	١٩,١
١٩٧٦-١٩٨٠ الذكور	٦٨,٥	٥٤,٤	٤٠,٤	٢٦,٨	١٥,٥
الإناث	٧٧,٢	٦٣,١	٤٨,٤	٣٤,٠	٢٠,٦
١٩٨١-١٩٨٥ الذكور	٧٠,١	٥٥,٨	٤١,٧	٢٨,٠	١٦,٣
الإناث	٧٨,٤	٦٤,١	٤٩,٤	٣٥,٠	٢١,٤
١٩٨٦-١٩٩٠ الذكور	٧٠,٧	٥٦,٤	٤٢,٢	٢٨,٨	١٦,٩
الإناث	٧٨,٨	٦٤,٤	٤٩,٧	٣٥,٣	٢١,٨
١٩٩١-١٩٩٥ الذكور	٧٢,١	٥٧,٧	٤٣,٦	٣٠,٠	١٧,٧
الإناث	٧٩,٧	٦٥,٢	٥٠,٥	٣٦,١	٢٢,٥

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

٦ - الأسر ذات الأطفال حسب نوع الأسرة، ١٩٨٧-١٩٩٥

١٩٩٥	١٩٩٢	١٩٩٠	١٩٨٧	أسر لديها أطفال يقتل عمرهم عن ١٨ سنة
٥٢٨ ٠٠٠	٥٤٩ ٠٠٠	٥٥١ ٠٠٠	٥٥٩ ٠٠٠	أسر يرعاها الوالدان (بمن فيهم أزواج يعيشون معا بدون زواج)
١١٢ ٠٠٠	٩٩ ٠٠٠	٩٠ ٠٠٠	٨٤ ٠٠٠	أسر يرعاها أحد الوالدين ومنها الأسر التي تتألف من
٩٨ ٠٠٠	٨٧ ٠٠٠	٧٩ ٠٠٠	٧٤ ٠٠٠	- أم وأطفال
١٤ ٠٠٠	١٢ ٠٠٠	١١ ٠٠٠	١٠ ٠٠٠	- أب وأطفال
٦٤٠ ٠٠٠	٦٤٨ ٠٠٠	٦٤١ ٠٠٠	٦٤٣ ٠٠٠	المجموع

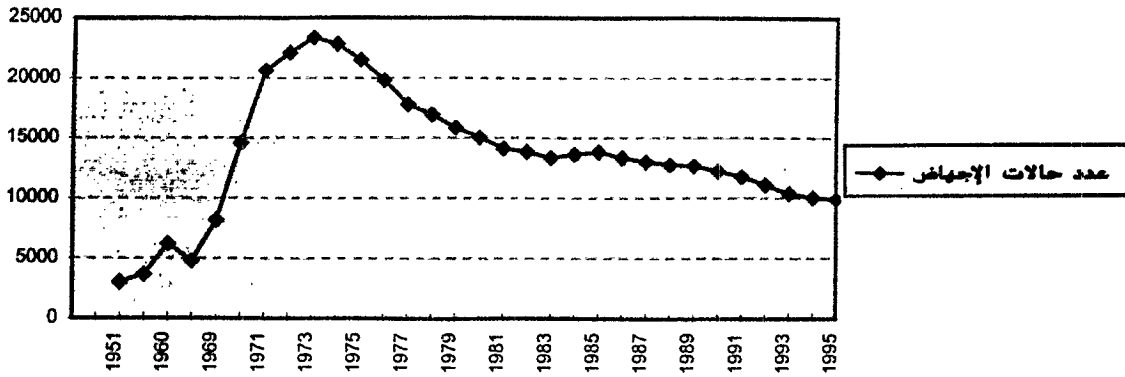
١٩٩٥	١٩٩٢	١٩٩٠	١٩٨٧	عدد الأطفال
% ٤٥	% ٤٥	% ٤٥	% ٤٥	طفل واحد
% ٣٨	% ٣٨	% ٣٩	% ٤٠	طفلان
% ١٣	% ١٣	% ١٣	% ١٢	٢ أطفال
% ٤	% ٤	% ٤	% ٣	٤ أطفال أو أكثر

١٩٩٥	١٩٩٢	١٩٩٠	١٩٨٧	
١ ١٥٠ ٥٦٢	١ ١٥٢ ٦٨٩	١ ١٢٤ ٣٦٧	١ ١٢٤ ٣٦٧	أطفال تقل أعمارهم عن ١٨ سنة
٤٥١ ٧٧٨	٤٤٣ ٠٥١	٤٣٧ ٨٥٢	٤٤٣ ١٩١	أطفال تقل أعمارهم عن ٧ سنوات

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

حالات الإجهاض القانونية، ١٩٥١-١٩٩٥

٧ -



المصدر: مركز البحث والتطوير الوطني للرعاية الاجتماعية والصحة.

مشاركة المرأة في المجتمع

٨ - الانتخابات البرلمانية، ١٩٩٥-١٩٠٧

المنتخبات للبرلمان		المرشحات	المشاركة في التصويت		السنة
العدد	%	%	الذكور %	الإناث %	
١٩	١٠	-	-	-	١٩٠٧
٢٥	١٣	-	٦٩	٦٠	١٩٠٨
١٨	٩	-	٧٣	٦٦	١٩١٧
١٧	٩	٨	٦٠	٥٢	١٩٢٧
١٦	٨	٨	٦٧	٥٩	١٩٣٦
١٧	٩	-	٧٨	٧٣	١٩٤٥
٣٠	١٥	١٤	٨٣	٧٧	١٩٥٤
٢٧	١٤	١٥	٨٦	٨٤	١٩٦٢
٣٣	١٧	١٦	٨٦	٨٤	١٩٦٦
٤٣	٢٢	١٧	٨٣	٨١	١٩٧٠
٤٣	٢٢	٢١	٨٢	٨١	١٩٧٢
٤٦	٢٣	٢٤	٧٤	٧٤	١٩٧٥
٥٢	٢٦	٢٦	٧٦	٧٥	١٩٧٩
٦٢	٣١	٣٠	٧٦	٧٥	١٩٨٣
٦٣	٣٢	٣٦	٧٧	٧٧	١٩٨٧
٧٧	٣٩	٤١	٧١	٧٣	١٩٩١
٦٧	٣٤	٣٩	٧١	٧٣	١٩٩٥

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

٩ - نسبة النساء بين المرشحين للانتخابات البرلمانية وأعضاء المجلس المنتخبين، حسب الحزب السياسي، ١٩٩٥

أعضاء المجلس المنتخبون			المرشحون			الحزب
%	عدد الإناث	المجموع	%	عدد الإناث	المجموع	
٣٧	٢٣	٦٣	٤٦	١٠٦	٢٣١	الحزب الديمقراطي الاجتماعي الفنلندي
٢٣	٥	٢٢	٣٧	٨٤	٢٣٠	تحالف الجناح اليساري
٤٤	١٧	٣٩	٤٣	٩٦	٢٢٥	حزب الائتلاف الوطني
٢٧	١٢	٤٤	٣٧	٧٣	٢٠٠	حزب الوسط الفنلندي
٢٧	٣	١١	٤٧	٢٧	٦٥	حزب الشعب السويدي في فنلندا
٦٧	٦	٩	٥١	١١٨	٢٣١	رابطة الخضراء
-	-	٢	٢٦	٣٧	١٤٠	الحزب الفنلندي التقدمي
-	-	١	٢٧	١٧	٦٤	الحزب الريفني الفنلندي
١٤	١	٧	٤٠	٢١	٥٣	الرابطة المسيحية الفنلندية
-	-	١	٤١	١١	٢٧	الحزب الإيكولوجي
-	-	١	٣٦	٢٢٥	٦١٧	أحزاب أخرى
٣٤	٦٧	٢٠٠	٣٩	٨١٥	٢٠٨٣	المجموع
٢٣	٢٨	٨٥	٢٨	٢٠٦	٥٤٩	الأحزاب الاشتراكية
٣٢	٣٣	١٠٢	٣٩	٢٤٩	٦٣٦	الأحزاب غير الاشتراكية
٤٦	٦	١٣	٤٠	٣٦٠	٨٩٨	مجموع الأحزاب الأخرى
٣٤	٦٧	٢٠٠	٣٩	٨١٥	٢٠٨٣	المجموع

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

الانتخابات البلدية، ١٩٦٠-١٩٩٦

- ١٠ -

مشاركة النساء في الانتخابات البلدية، ١٩٦٠-١٩٩٦
النسبة المئوية للمرشحات، والأصوات، والمنتخبات

السنة	النسبة المئوية للمرشحات	النسبة المئوية للأصوات	النسبة المئوية لأعضاء المجالس المنتخبات
١٩٦٠	١١	١٢	٨
١٩٦٤	١١	١٢	٨
١٩٦٨	١٤	١٦	١١
١٩٧٢	٢٠	٢٢	١٥
١٩٧٦	٢٤	٢٦	١٨
١٩٨٠	٢٧	٣٠	٢٢
١٩٨٤	٢٩	٣٢	٢٥
١٩٨٨	٣٢	٣٤	٢٧
١٩٩٢	٣٤	٣٦	٣٠
*١٩٩٦	٣٦	٣٧	٣١

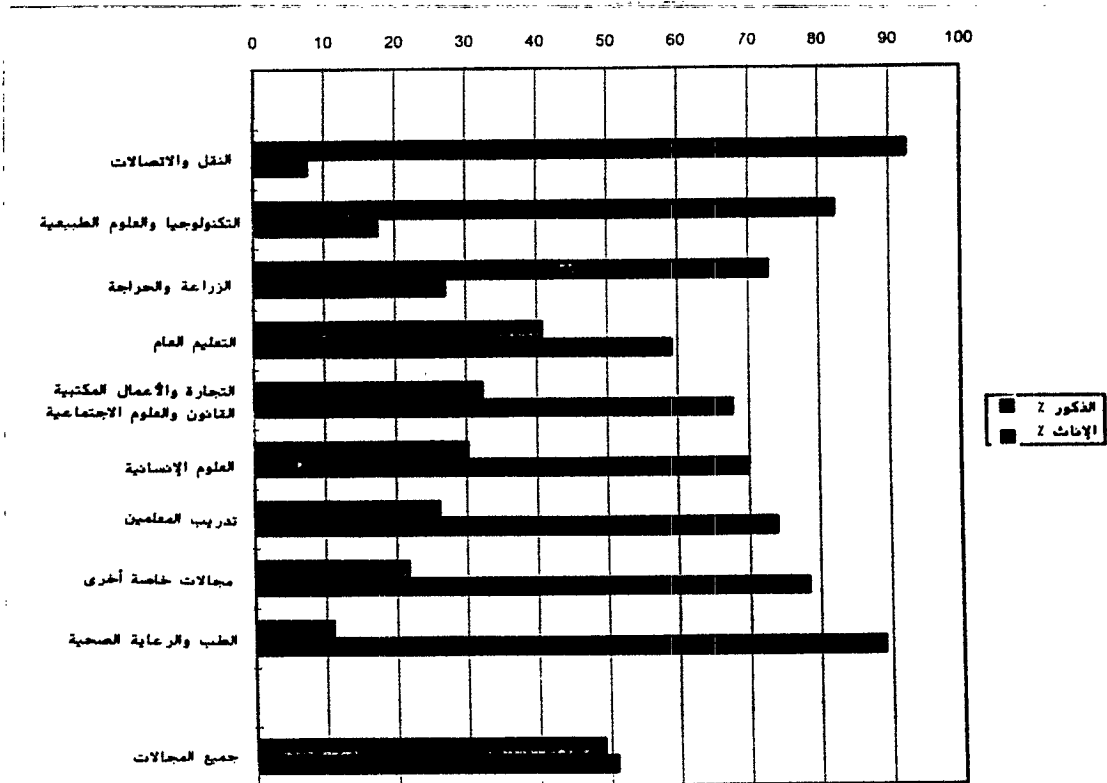
المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

* بيانات مؤقتة.

التعليم

١١ - شهادات إتمام الدراسة بالمدارس الثانوية العليا ومعاهد التعليم الحرفي والمهني والدرجات الجامعية

بحسب مجال التعليم، ١٩٩٥



الإناث %	الذكور %	مجالات التعليم* (حسب ترتيب هيمنة الذكور)
٧,٧	٩٢,٥	النقل والاتصالات
١٧,٦	٨٢,٤	التكنولوجيا والعلوم الطبيعية
٢٧,١	٧٢,٩	الزراعة والحراجة
٥٩,٢	٤٠,٨	التعليم العام
٦٧,٧	٣٢,٣	التجارة والأعمال المكتبية والقانون والعلوم الاجتماعية
٦٩,٨	٣٠,٢	العلوم الإنسانية
٧٣,٩	٢٦,١	تدريب المعلمين
٧٨,٣	٢١,٧	مجالات خاصة أخرى
٨٩,٠	١١,٠	الطب والرعاية الصحية
٥٠,٩	٤٩,١	جميع المجالات

* التصنيف الدولي الموحد للقضاء على التمييز.

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

١٢ - امتحانات إتمام الدراسة الثانوية ١٩٦٠ - ١٩٩٥

السنة	مجموع الامتحانات	الامتحانات بين النساء %	الامتحانات بين الرجال %
١٩٦٠	١٣٠ ٠٠٠	٣	٣
١٩٧٠	٢٤٦ ٠٠٠	٦	٥
١٩٨٠	٤٤٥ ٠٠٠	١٠	٨
١٩٨٥	٦١٠ ٠٠٠	١٤	١٣
١٩٩٠	٧٤٤ ٠٠٠	١٧	١٣
١٩٩٥	٨٧٩ ٠٠٠	٢٠	١٤

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات، سجل من أتموا التعليم والدرجات.

١٣ - التدريب الحرفي والمهني ١٩٦٠ - ١٩٩٥

السنة	مجموع التدريب	التدريب بين النساء %	التدريب بين الرجال %
١٩٦٠	٢٩٠ ٠٠٠	٨	١٠
١٩٧٠	٧٧٦ ٠٠٠	١٦	١٨
١٩٨٠	١ ٣١٩ ٠٠٠	٢٦	٢٩
١٩٨٥	١ ٥٩٢ ٠٠٠	٣١	٣٤
١٩٩٠	١ ٨٠٥ ٠٠٠	٣٥	٣٧
١٩٩٥	٢ ٠٢٣ ٠٠٠	٣٩	٤٠

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات، سجل الثقافة والدرجات المتممة.

١٤ - التعليم المهني والحرفي بحسب نوع المعهد التعليمي ١٩٩٥

نوع المعاهد التعليمية	عدد المعاهد التعليمية	عدد الطلاب			طلاب السنة الأولى		شهادات إتمام الدراسة التي حصل عليها	
		المجموع	التفصيل عن سنة ١٩٩٤	النساء	المجموع	التفصيل عن سنة ١٩٩٤	المجموع	التفصيل عن سنة ١٩٩٤
معاهد التعليم المهني والحرفي								
زراعية	٣٦	٦٦٠٤	٤	٥٣	٤٤٤٧	٣٤	٧٧٣٧	٤
حراجية	١٣	٢٣٣٤	١٣-	٢٠	١٧٧٧	٨-	١٠٢٩	١٣-
تقنية	٣١	٢٧٩٦٧	٣	١٢	٩٥٤٧	٢-	٥٨١٦	٤
مهنية	٩٦	٥٥٥٤٧	٤-	٣٥	٤٠٣٩٩	٧٧	٢٠٠٧١	٧
مهنية متخصصة	٩	١٠٤٧	١٠-	٤٩	٥٠١	٣١-	٤٥٦	٧-
مهنية خاصة	١٤	٧٥٧٥	٩	٣٧	١٧٧٨	٤٩	٩٦٠	٨
مراكز تعليم حرفية للكبار	٣٠	١٩٧٣	١٤-	٥٣	١٧١٠	١٠-	١٥٥٨	١٧
حرفية يدوية وفنون صناعية	٣٤	٦٧١٧	٩-	٧٧	٢٧٩١	٢-	١٦٠٩	٧-
فنون جميلة	١٣	٩٨٤	٩	٥٩	٣٣٧	١٧	١٦٥	٥-
تجارية	٦٠	٣٩٥٠٣	١٤	٦١	٢١١٦٩	٣٦	١١١٣٤	٧-
بحرية	٤	٥٣٠	٧٤-	٧٧	٤٠٩	٣٣	١٤٣	٦٧-
رعاية صحية	٣٩	٣٠٩١٣	٤-	٨٧	١٧٠٧٥	٩-	١٠٧٩٩	١٤-
خدمات اجتماعية	٧٧	١٠٧١٠	١-	٩٠	٤١٣٥	٩-	٣٩٤٦	٣
تدريب مدرسي رياضي الأطفال*	-	-	-	-	-	-	٤٤٠	١٨-
اقتصاد منزلي واقتصاد مؤسسات	٢٨	٦٠٠٣	٣-	٩١	٤٤٥٥	١٦	٧٩٦٧	٢٠-
فنادق ومطاعم	١٥	٥١٧٩	٨	٦٥	٢٨١٨	٧	٢٣٥٩	٣-
حريق وشرطة وأمن	٣	٧١٩	٧٠	١١	٦٤٣	٤١	٨٨٠	٢٥
خدمات أخرى	١١	٤٥٣	٣-	٣١	٣٤٤	١٣-	٣٦٧	١٠
تعليم مهني وحرفي في معاهد تعليمية عامة								
موسيقى	١١	١٣١٤	٧	٥٨	٢٨٢	١٠-	١٧١	١٧-
تربية بدنية	١٠	٦٠٦	٥-	٤٥	٣٩٣	٣١	٢٧٥	٤
معاهد ثانوية قومية	١٧	٢٠٦٦	١١	٧٧	٩٧١	٢٣	٥٦٥	٥
معاهد أخرى		٢٩٨٦			١٧٤٦			

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

* أقيمت معاهد تدريب مدرسي رياضي الأطفال ونُقل تعليم مدرسي رياضي الأطفال إلى الجامعات في ١ آب/ أغسطس ١٩٩٥.

١٥ - الطلاب الجدد الملتحقون بمعاهد التعليم المهني والحرفي بحسب مجال الدراسة ١٩٩٥

النسبة المئوية للنساء من الطلاب الجدد	الطلاب الجدد ١٩٩٥	مجال الدراسة
٩٨	٢٠٩٠	التسيج والملابس
٩٤	٥ ٦١٠	اقتصاد منزلي واقتصاد مؤسسات وخدمات التنظيف
٨٧	١٧ ٨٠٨	الخدمات الاجتماعية وخدمات الرعاية الصحية
٧٩	١ ٣٠٨	فلاحة البساتين
٧٠	٣ ٢١٨	الحرف اليدوية وفن التصميم
٦٦	١ ٦٤٥	صناعة المواد الغذائية
٦٤	١١ ٠٩٠	مجال الفنادق والمطاعم وتقديم الطعام
٥٩	٢١ ٥١٦	التجارة والإدارة
٥٦	٥٢٢	الاتصالات والفنون المرئية
٥٠	٧٦	موارد طبيعية متجددة أخرى
٤١	٢ ٤١٦	الزراعة
٣٩	٥٩٥	تكنولوجيا الفنون التصويرية
٣٨	١ ٧٨٧	صناعة الورق والكيماويات
٣٣	٦٨٥	معالجة الأسطح
٢٢	٣٤٣	تكنولوجيا مسح الأراضي
٢٠	٣ ٣٩٩	صناعات تكنولوجية ونقل أخرى
١١	٤٤٩	الملاحة
١٠	١ ٥٤٧	صناعة الخشب
١٠	١ ٥١١	الحراجة
٦	٢٨٣	صيد الأسماك وصناعتها
٥	٤ ٦٩٦	تكنولوجيا الإنشاءات
٥	٦ ٢٠٠	المركبات والنقل
٤	٩ ٨٢٧	الهندسة الكهربائية
٣	٦ ٨٩٨	تكنولوجيا الآلات والمعادن
٢	١ ٤٩٣	التدفئة والتهوية
٦٣	٣ ٥١٤	تدريب حرفي آخر
٤٩	١١٠ ٤٧٦	المجموع

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

١٦ - طلاب السنة الأولى بالجامعات بحسب نوع الجنس ومجال الدراسة ١٩٩٦

النساء Z	الرجال Z	المجموع	
١٨	٨٢	٢٢٠٦	مجالات يهيمن عليها الرجال (نسبة الرجال فيها ٦١-٢٩٠) هندسة
٤٠	٦٠	٢٢٦٠	مجالات مختلطة (نسبة الرجال والنساء فيها ٤١-٢٦٠) علوم طبيعية
٤٦	٥٥	١٦٦٩	اقتصاد
٥١	٤٩	٥٢٩	قانون
٥٣	٤٧	١٦١	موسيقى
٥٣	٤٧	٧٣	المسرح والفن المسرحي
٥٥	٤٥	٦٠	علوم الرياضة
٥٦	٤٤	٣٧٦	الزراعة والحراجة
٦٠	٤٠	٢٣٣	الفن والتصميم
٦١	٣٩	٢٨٢	مجالات يهيمن عليها النساء (نسبة النساء فيها ٦١-٢٩٠) طب
٦١	٣٩	١٨٦	لاهوت
٦٥	٣٥	١٥٩٥	علوم اجتماعية
٦٧	٣٣	٤٦	طب أسنان
٧٥	٢٥	٣٢	فنون جميلة
٧٨	٢٢	٢٥٩٥	دراسات إنسانية
٨١	١٩	١٣٩	علم نفس
٨٤	١٦	٢٧٨	صيدلة
٨٤	١٦	٢٠١٢	علوم تربية
٩٢	٨	٥٠	المجالات النسائية (نسبة النساء فيها ٩١-٢١٠٠) طب بيطري
٩٣	٧	٣٥٠	الرعاية الصحية
٥٤	٤٦	١٧١٢٢	جميع المجالات - المجموع

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

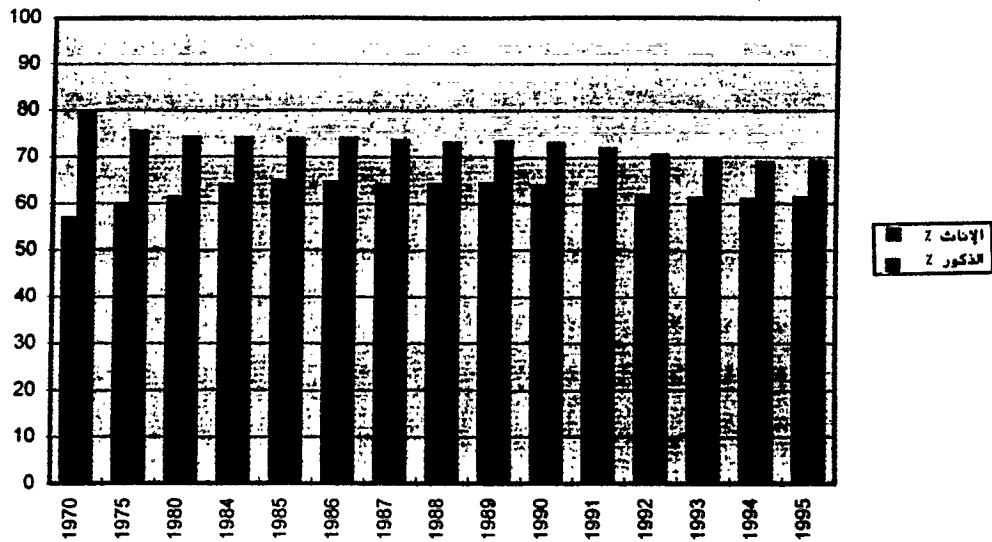
١٧ - المرأة في تعليم الكبار ١٩٩٥

النساء %	مجموع الحضور	
٦٤	١١٨٠٠٠	مدارس ثانوية أهلية
٧٦	١١١٦٠٠٠	مراكز تعليم الكبار
٦٤	٢٦٠٠٠٠	مراكز حلقات دراسية
٤٣	٦٨٣٠٠٠	معاهد تعليم مهني وحرفي
-	١٢٦٠٠٠	جامعات
٧٥	٧٤٠٠٠	جامعات صيفية

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

الحياة المهنية

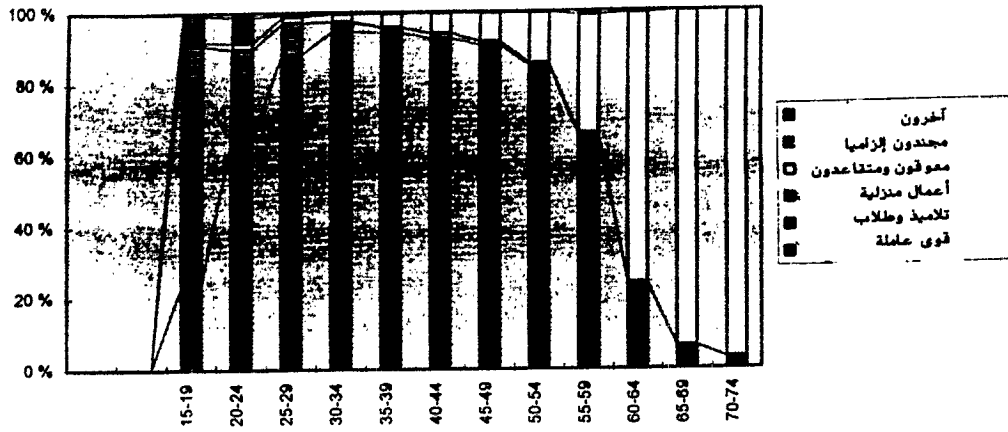
١٨ - القوى العاملة بحسب نوع الجنس، ١٩٩٥-١٩٧٠ (من ١٥-٧٤ سنة)



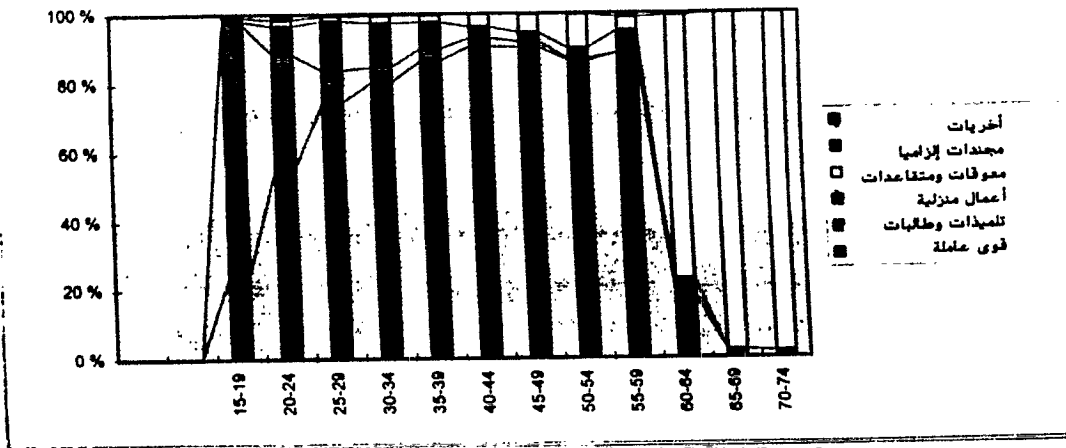
المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

١٩ - أنشطة السكان الذين هم في سن العمل بحسب السن، ١٩٩٥ (رسم بياني)

الرجال



النساء



المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

٢٠ - أنشطة السكان الذين هم في سن العمل، بحسب السن، ١٩٩٥

الرجال (١ ٠٠٠)

أنشطة أخرى	مجننون إلزاميا	معوقون ومتقاعدون	أعمال منزلية	تلاميذ وطلبة مدارس	التوى العملية	فئات الأعمار
١	١٢	٧	صفر	١١٣	٣٩	١٩-١٥
٢	١٢	٧	صفر	٤٠	٩٩	٢٤-٢٠
٢	صفر	٢	١	١٥	١٥٩	٢٩-٢٥
١	-	٤	صفر	٥	١٨٤	٣٤-٣٠
١	-	٧	١	٣	١٨٦	٣٩-٣٥
١	-	١١	صفر	٣	١٩١	٤٤-٤٠
١	-	١٨	١	٢	٢٠٣	٤٩-٤٥
١	-	٢١	صفر	١	١٢٦	٥٤-٥٠
٢	-	٤٤	١	صفر	٨٧	٥٩-٥٥
١	-	٨٦	صفر	صفر	٢٧	٦٤-٦٠
صفر	-	٩٧	-	صفر	٧	٦٩-٦٥
صفر	-	٧٢	-	صفر	٢	٧٤-٧٠
١٢	٢٤	٣٦٧	٤	١٨٢	١ ٣١١	٧٤-١٥

النساء (١٠٠٠)

أنشطة أخرى	مجموعات إلزامية	موقوفات ومتقاعدا	أعمال منزلية	تلميذات وطالبات مدارس	القوى العاملة	فئات الأعمار
٧	-	٧	١	١١٨	٣٨	١٩-١٥
٧	-	٧	١٧	٤٩	٨٣	٢٤-٢٠
١	-	٧	٢٤	١٦	١٢٩	٢٩-٢٥
١	-	٤	٢٣	٨	١٥٠	٣٤-٣٠
١	-	٤	١٤	٦	١٦٤	٣٩-٣٥
صفر	-	٧	٦	٥	١٨١	٤٤-٤٠
١	-	١١	٦	٣	١٩٥	٤٩-٤٥
١	-	١٤	٥	١	١٢٧	٥٤-٥٠
١	-	٤٠	٧	صفر	٩١	٥٩-٥٥
١	-	٩٧	٦	صفر	٢٣	٦٤-٦٠
صفر	-	١٢٨	-	صفر	٣	٦٩-٦٥
صفر	-	١١٨	-	صفر	٢	٧٤-٧٠
١١	-	٤٣٠	١٠٤	٢٠٦	١ ١٨٦	٧٤-١٥

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

٢١ - السكان العاملون بحسب وضعهم في العمل ونوع جنسهم، ١٩٩٥-١٩٧٦

المستخدمون (١ ٠٠٠)

السنة	عاملون بأجر			ذوو المهن الحرة وعمال أسر من غير أجر		
	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	المجموع
١٩٧٦	٩٥٥	٨٦٤	١ ٨١٩	٢٥٤	١٨٣	٤٣٧
١٩٨٠	١ ٠١٠	٩٢٠	١ ٩٣٠	٢٢١	١٥٨	٣٧٩
١٩٨٣	١ ٠١٨	٩٨٦	٢ ٠٠٤	٢٣١	١٥٥	٣٨٦
١٩٨٤	١ ٠٣٧	٩٩٨	٢ ٠٣٥	٢٢٤	١٥٣	٣٧٨
١٩٨٥	١ ٠٤٧	١ ٠٢٩	٢ ٠٧٦	٢١٧	١٤٣	٣٦٠
١٩٨٦	١ ٠٤٠	١ ٠٣١	٢ ٠٧١	٢٢٣	١٣٦	٣٥٩
١٩٨٧	١ ٠٢٧	١ ٠٢٤	٢ ٠٥١	٢٣٤	١٣٨	٣٧٢
١٩٨٨	١ ٠٢٩	١ ٠٣٤	٢ ٠٦٣	٢٣٦	١٣٣	٣٦٨
١٩٨٩	١ ٠٥٢	١ ٠٥٢	٢ ١٠٤	٢٤٠	١٢٧	٣٦٧
١٩٩٠	١ ٠٥٣	١ ٠٥٥	٢ ١٠٨	٢٣٦	١٢٤	٣٥٩
١٩٩١	٩٨١	١ ٠١٩	٢ ٠٠٠	٢٢٤	١١٦	٣٤٠
١٩٩٢	٨٩٥	٩٥٤	١ ٨٤٩	٢١٨	١٠٧	٣٢٥
١٩٩٣	٨٣٧	٨٩٢	١ ٧٢٩	٢١٠	١٠١	٣١٢
١٩٩٤	٨٣٤	٨٧٨	١ ٧١٢	٢١٠	١٠٣	٣١٢
١٩٩٥	٨٧٣	٨٩١	١ ٧٦٤	٢٠٦	٩٧	٣٠٣

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

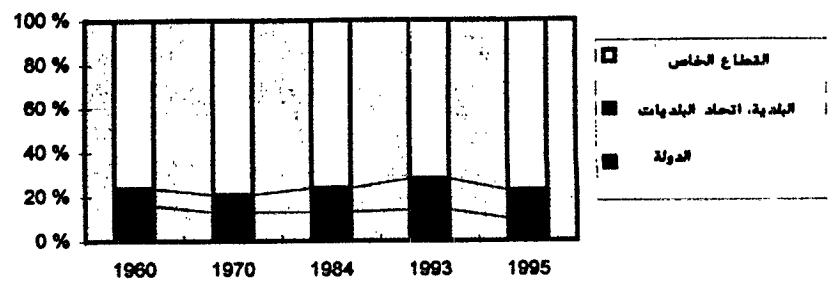
٢٢ - مشاركة المرأة في القوى العاملة بحسب عدد الأطفال، ١٩٨٠-١٩٩٣

١٩٩٣	الحصة من القوى العاملة Z	١٩٩١	الحصة من القوى العاملة Z	١٩٨٧	الحصة من القوى العاملة Z	١٩٨٠	الحصة من القوى العاملة Z	
٨١	٥٤٥	٨١	٥٤٧	٨٥	٥٦٢	٨٢	٥٧٨	الأطفال دون ١٨ سنة
٨٢	٢٣٥	٨٥	٢٦٣	٨٨	٢٧٨	٨٤	٢٧٥	طفل واحد
٨٤	٢٢٧	٨٢	٢٠٦	٨٦	٢١١	٨٣	٢٣١	طفلان
٧٠	٨٢	٧٠	٧٨	٧٧	٧٤	٧٢	٧١	ثلاثة أطفال
٧٣	٢٥٣	٦٩	٢١٦	٧٩	٢٥١	٧٦	٢٥٣	أطفال دون ٧ سنوات

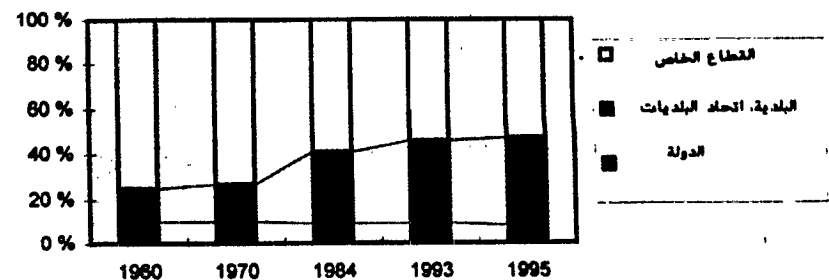
المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات، دراسة استقصائية للقوى العاملة.

٢٣ - العاملون من الجنسين بحسب صاحب العمل، ١٩٦٠-١٩٩٥

الرجال



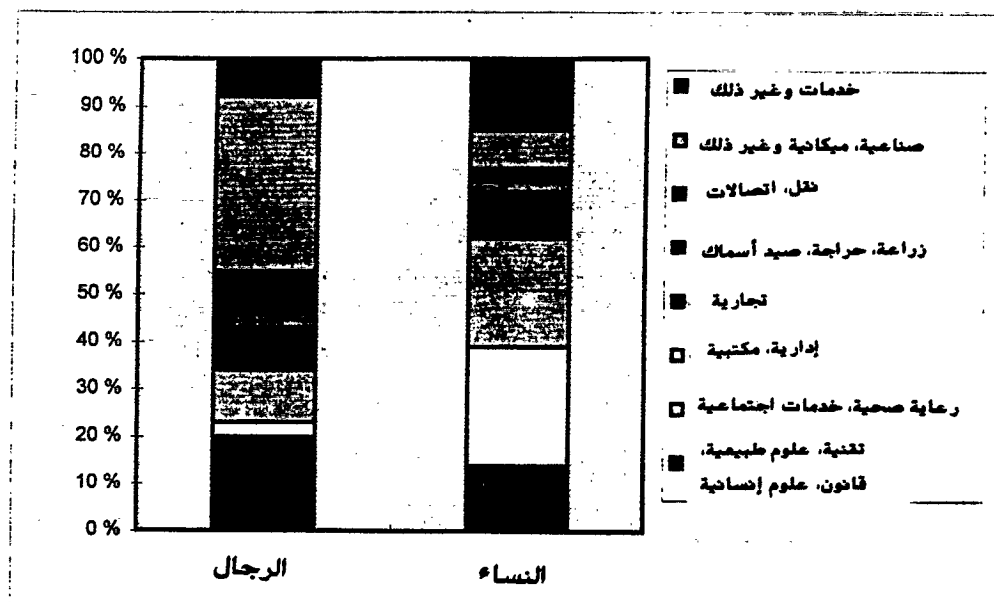
النساء



المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

المصدر:

٢٤ - مجالات عمل المستخدمين من الجنسين، ١٩٩٥



المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات، دراسة استقصائية للقوى العاملة.

٢٥ - مجالات العمل المشغولون الأكثر شيوعاً، ١٩٩٥

المجموع (١٠٠٠)	الرجال (١٠٠٠)	النساء (١٠٠٠)	مجالات العمل المشغولون الأكثر شيوعاً
١٦٥	٢٢	١٤١	١ - الرعاية الصحية، التمريض
١٣٩	١١٤	٢٥	٢ - الهندسة، الكيمياء، الفيزياء، الأحياء
١٣٧	١٢٦	٥	٣ - أشغال الصلب والمعادن، ورش الآلات، هندسة المعادن الخاصة بالإحشاءات
١١٧	٩	١٠٨	٤ - أعمال السكرتارية والأعمال المكتبية
١١٣	٣٩	٧٤	٥ - التدريس
١١٠	٧٠	٤٠	٦ - الزراعة، الحراجة
٩٥	٧١	٢٤	٧ - الوظائف التنفيذية والإدارية في الإدارة العامة والمشاريع التجارية والمنظمات
٨٩	٢٧	٦٢	٨ - البيع في تجارة التجزئة
٦٨	٦٥	٣	٩ - أعمال النقل البري
٦٨	٣٣	٣٥	١٠ - الدين، القانون، الصحافة، الفنون، أعمال المكتبات والمعلومات
٦٨	٤٦	٢٢	١١ - بيع الخدمات والسندات المالية، المقارنات، عرض المبيعات
٦٧	١٩	٤٣	١٢ - الأعمال المكتبية في المصارف، شركات التأمين، السياحة، الخ
٦٧	٧	٥٥	١٣ - الأعمال الاجتماعية وعلم النفس، وتنظيم أنشطة أوقات الفراغ
٦٠	١١	٤٩	١٤ - مؤسسات وسائل الراحة والأعمال المنزلية التجارية والمؤسسية
٥٤	٥٣	١	١٥ - الإحشاءات، تشييد التربة ومد أنابيب المياه
٥٣	٤١	١١	١٦ - أشغال الكهرباء، وتكنولوجيا الإذاعة والتلفزيون والأفلام والخيوط
٥٢	٥	٤٧	١٧ - أعمال النظافة
٤٠	١	٣٩	١٨ - الرعاية النهارية للأطفال
٣٧	٦	٣١	١٩ - تخطيط الإدارة الاقتصادية والمحاسبة
٣٦	٢٤	١٢	٢٠ - التغليف والتخزين والتحميل

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

٢٦ - العاملون بحسب مجال العمل، ١٩٩٥-١٩٧٠

١٩٩٥	١٩٩٠	١٩٨٥	١٩٨٠	١٩٧٥	السنة ١٩٧٠	مجال العمل
١٥٠ ٩٠٠	١٩٥ ٣٠٠	٢٤٨ ١٠٠	٢٩٥ ٦٠٠	٣٣٥ ٦٠٠	٤٥٤ ١٠٠	الزراعة والحراثة
٣٧٦ ٣٠٠	٤٧٥ ٥٠٠	٥٢٦ ٢٠٠	٥٦٥ ٣٠٠	٥٦٠ ٣٠٠	٥٧٠ ٥٠٠	الصناعة
٧١ ٨٠٠	١٢٩ ١٠٠	١٤١ ٧٠٠	١٤٩ ٥٠٠	١٦٣ ٤٠٠	١٨٠ ٥٠٠	الإقشاءات
٨٦ ٩٠٠	٩٨ ٣٠٠	١٠٤ ٢٠٠	١٠٨ ٧٠٠	١٠٦ ٦٠٠	١٠٧ ٥٠٠	النقل
٢٥٠ ٢٠٠	٣١٦ ٥٠٠	٢٩٧ ٧٠٠	٢٧٧ ٣٠٠	٢٦٩ ١٠٠	٢٨٨ ٨٠٠	الخدمات في القطاع الخاص
٣٨٤ ٨٠٠	٤١١ ٠٠٠	٣٧٤ ١٠٠	٣٧٤ ٨٠٠	٣٦٤ ٠٠٠	٣٤١ ٩٠٠	الخدمات في القطاع العام
١٩٠ ٠٠٠	٢٠٦ ٣٠٠	١٧٦ ٠٠٠	١٣٥ ٩٠٠	١٢٧ ٧٠٠	٨٩ ٦٠٠	الإدارة والخبراء في الإنتاج والنقل
١٦٨ ٦٠٠	١٩١ ٥٠٠	١٥٤ ٣٠٠	١٢٦ ٨٠٠	١٠٢ ٠٠٠	٧٤ ٥٠٠	الإدارة والخبراء في المالية والإدارة
١٤٧ ٦٠٠	١٣٦ ٨٠٠	١٠٨ ٨٠٠	٨٦ ٥٠٠	٧٤ ١٠٠	٦٦ ٣٠٠	الثقافة
٢٠٧ ٢٠٠	٢٦٢ ٩٠٠	٢٥٢ ٠٠٠	٢٣١ ٠٠٠	٢١٠ ٧٠٠	١٧٢ ٣٠٠	الأعمال المكتبية
٣٣ ٠٠٠	٤٣ ٤٠٠	٤٠ ٠٠٠	٣٦ ٧٠٠	٣٦ ٤٠٠	٣٥ ٥٠٠	الاتصالات
٢٠٦٧٣٠٠	٢٤٦٦٦٠٠	٢٤٢٣١٠٠	٢٣٣٧٦٠٠	٢٢٤٩٩٠٠	٢٢٨١٥٠٠	المجموع

المصدر: وزارة العدل.

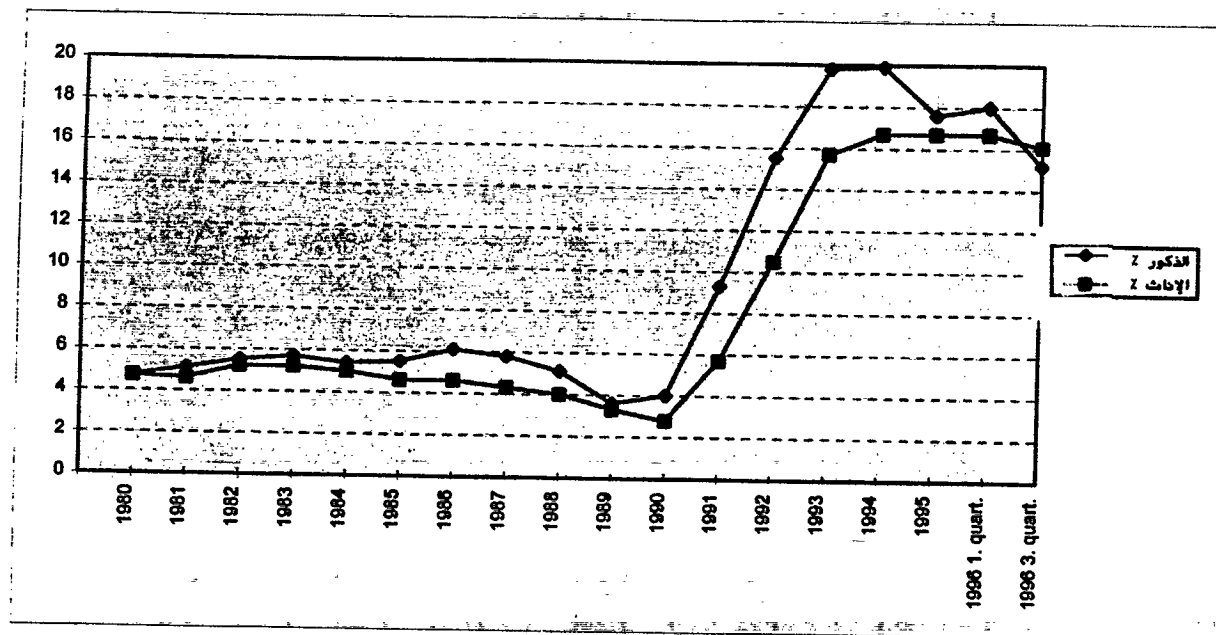
البطالة

٢٧ - معدلات البطالة ١٩٩٦-١٩٨٠

معدلات البطالة			النسبة بين النساء %	البطالة			
النساء	الرجال	المجموع		النساء	الرجال	المجموع	
٤,٧	٤,٧	٤,٧	٤٦,٥	٥٢٠٠٠	٦١ ٠٠٠	١١٤ ٠٠٠	١٩٨٠
٤,٦	٥,١	٤,٩	٤٤,٦	٥٤ ٠٠٠	٦٧ ٠٠٠	١٢١ ٠٠٠	١٩٨١
٥,٢	٥,٥	٥,٤	٤٥,٩	٦٧ ٠٠٠	٧٣ ٠٠٠	١٣٥ ٠٠٠	١٩٨٢
٥,٢	٥,٧	٥,٥	٤٤,٩	٦٧ ٠٠٠	٧٦ ٠٠٠	١٣٨ ٠٠٠	١٩٨٣
٥,٠	٥,٤	٥,٢	٤٥,٩	٦١ ٠٠٠	٧٧ ٠٠٠	١٣٣ ٠٠٠	١٩٨٤
٤,٦	٥,٥	٥,٠	٤٣,٤	٥٦ ٠٠٠	٧٣ ٠٠٠	١٢٩ ٠٠٠	١٩٨٥
٤,٦	٦,١	٥,٤	٤٠,٦	٥٦ ٠٠٠	٨٢ ٠٠٠	١٣٨ ٠٠٠	١٩٨٦
٤,٣	٥,٨	٥,١	٤٠,٨	٥٣ ٠٠٠	٧٨ ٠٠٠	١٣٠ ٠٠٠	١٩٨٧
٤,٠	٥,١	٤,٥	٤١,٤	٤٨ ٠٠٠	٦٧ ٠٠٠	١١٦ ٠٠٠	١٩٨٨
٣,٣	٣,٦	٣,٥	٤٦,١	٤١ ٠٠٠	٤٨ ٠٠٠	٨٩ ٠٠٠	١٩٨٩
٢,٨	٤,٠	٣,٤	٣٨,٦	٣٤ ٠٠٠	٥٤ ٠٠٠	٨٨ ٠٠٠	١٩٩٠
٥,٧	٩,٣	٧,٦	٣٥,٨	٦٩ ٠٠٠	١٢٤ ٠٠٠	١٩٣ ٠٠٠	١٩٩١
١٠,٥	١٥,٥	١٣,١	٣٨,١	١٢٥ ٠٠٠	٢٠٣ ٠٠٠	٣٢٨ ٠٠٠	١٩٩٢
١٥,٧	١٩,٨	١٧,٩	٤١,٤	١٨٤ ٠٠٠	٢٥٩ ٠٠٠	٤٤٤ ٠٠٠	١٩٩٣
١٦,٧	١٩,٩	١٨,٤	٤٣,٠	١٩٦ ٠٠٠	٢٥٩ ٠٠٠	٤٥٦ ٠٠٠	١٩٩٤
١٦,٧	١٧,٦	١٧,٢	٤٦,٠	١٩٨ ٠٠٠	٢٣١ ٠٠٠	٤٣٠ ٠٠٠	١٩٩٥
١٦,٧	١٨,٠	١٧,٤	٤٥,٩	١٩٦ ٠٠٠	٢٣١ ٠٠٠	٤٢٧ ٠٠٠	الربع الأول من عام ١٩٩٦
١٦,١	١٥,٢	١٥,٦	٤٩,٥	١٩٧ ٠٠٠	٢٠١ ٠٠٠	٣٩٨ ٠٠٠	الربع الثالث من عام ١٩٩٦

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

٢٨ - معدل البطالة بحسب نوع الجنس، ١٩٩٦-١٩٨٠

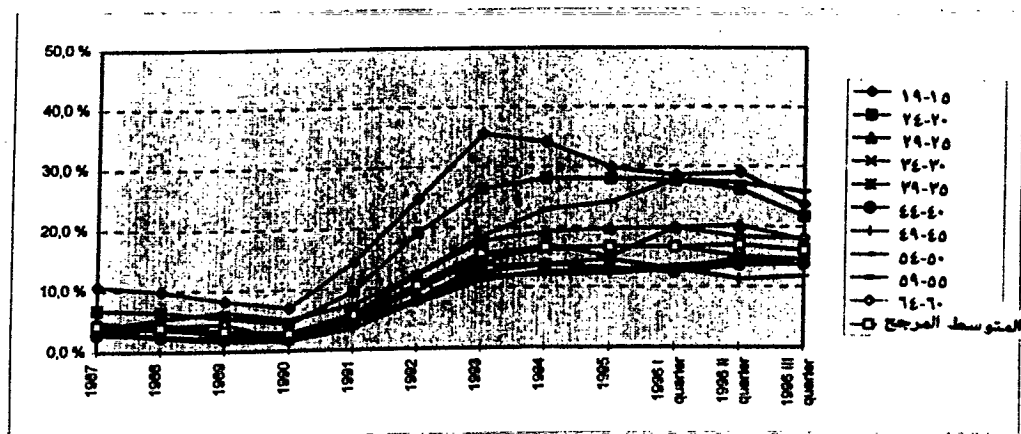


المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

...

المختصر: مزايا الامور، دراسة استقصائية للتقوى المالية.

٣٠ - معدل البطالة بين النساء بحسب السن، ١٩٨٧-١٩٩٦ (رسم بياني).



المصدر: وزارة العمل، دراسة استقصائية للقوى العاملة.

٣١ - معدل البطالة بحسب الصناعة، ١٩٨٠-١٩٩٥

السنة	الصناعة (التصنيف الصناعي الموحد)							
	جميع الصناعات Z	الزراعة والحرجة Z	التصنيع Z	الإضافات Z	التجارة Z	النقل والاتصالات Z	المالية، التأمين Z	الخدمات Z
١٩٨٠	٤,٧	٢,٥	٢,٨	٨,٢	٢,٥	٢,٦	٢,٢	٢,١
١٩٨١	٤,٩	٢,٩	٢,٠	٦,٦	٢,٠	٢,٦	١,٥	٢,٨
١٩٨٢	٥,٤	٢,٤	٤,٢	٨,٠	٢,٨	٢,٧	١,٤	٢,٧
١٩٨٣	٥,٥	٤,١	٥,٥	٩,٤	٤,٥	٢,٧	٢,٧	٢,٩
١٩٨٤	٥,٢	٤,٠	٥,٥	٩,٦	٤,٤	٢,٩	١,٩	٢,٨
١٩٨٥	٥,٠	٢,٩	٥,٢	١٠,٠	٤,٢	٢,١	١,٩	٢,٩
١٩٨٦	٥,٤	٤,٦	٥,٩	١٠,٩	٤,٨	٢,٢	١,١	٢,٠
١٩٨٧	٥,١	٤,٤	٤,٤	١٠,٧	٤,٢	٢,٨	١,٨	٢,٤
١٩٨٨	٤,٥	٤,٢	٤,٠	٩,٢	٢,٧	٢,٧	١,٢	٢,٥
١٩٨٩	٢,٥	٢,٧	٢,٩	٦,١	٢,٧	٢,٧	١,٥	٢,٠
١٩٩٠	٢,٤	٢,٧	٢,٨	٧,٠	٢,٥	٢,٤	٢,١	٢,٨
١٩٩١	٧,٦	٤,٩	٧,٩	١٧,٢	٥,٢	٤,٨	٤,٧	٤,٥
١٩٩٢	١٣,١	٨,٠	١٢,٩	٢٨,٤	١٠,١	٧,٢	٩,٢	٨,٢
١٩٩٣	١٧,٩	١٠,٢	١٥,٧	٣٥,٦	١٥,٥	١٠,٢	١٣,٥	١٧,٢
١٩٩٤	١٨,٤	١٠,٩	١٤,٢	٣٦,٧	١٦,٩	١٠,٩	١٤,٢	١٧,٨
١٩٩٥	١٧,٢	١٠,٠	١٧,٠	٣٦,٧	١٥,٥	١٠,٥	١٧,٧	١٢,٦

التصنيف الصناعي الموحد								
المجموع ١٩٨٩-١٩٨٠	صفر - ٩	١	٤, ٣, ٢	٥	٦	٧	٨	٩
المجموع ١٩٩٤-١٩٩٠	٩٩-٠١	٠٤-٠١	٠٩-١١, ٢٩-٣١, ٣٤-٣٦	٣٨-٣٥	٤٨-٤١	٥٨-٥١	٦٧-٦١	٧٨-٨١
المجموع ١٩٩٥	٩٩-٠١	٠٥-٠١	٤١-١٠	٤٥	٥٥-٥٠	٦٤-٦٠	٧٤-٦٥	٨٧-٧٥

المصدر: المكتب المركزي للإحصاءات، الإحصاءات الاجتماعية: القوى العاملة.

٣٢ - دائرة العمل، ١٩٨٠-١٩٩٥

المتوسطات الشهرية

العاملون أسبوع عمل منخفض	الباحثون عن عمل غير العاملين ^(١)					الوظائف الشاغرة ^(٢)	مجموع الباحثين عن عمل	السنة
	الفاقد	العاطلون عن العمل أكثر من سنة	النساء	الرجال	المجموع			
٥٠٧٩		--	٥١ ١٨٥	٥٨ ٧٩٦	١٠٩ ٤٨٠	١٢ ٧٢٧	١٥٨ ٩٤٨	١٩٨٠
٣ ٤٥١	٦ ٦٢٧	١١ ٤٥٣	٥١ ٨٢٠	٥٩ ٥٣٢	١١١ ٢٥٢	١٣٠٣٧	١٨٧٠٥٣	١٩٨١
٣ ٦٠٤	٧ ٢٤٣	١٤٠٤٨	٥٩ ٩٧٥	٧٢٠٤٦	١٣٢٠٢١	١١ ٢٠١	٢٧١ ٢٨٩	١٩٨٢
٣ ٥٨٤	٩ ٥٧٦	١٧٠٦٧	٦١ ٥٤٧	٧٧ ٥٢٨	١٣٩٠٧٥	١١ ٨١٦	٢٢٣ ٧٨٣	١٩٨٣
٣ ٧١٠	١٠٠٩٥	١٥ ٥٣٦	٥٧ ٨٦٤	٧٥٠٣٣	١٣٢ ٨٩٧	١٢٠٠٢	٢٣٦ ٩٢٧	١٩٨٤
٣ ٩٣٨	٨ ٩٩٠	١٣ ١٦٤	٦٠ ٦٧٠	٧٨ ٣٦٩	١٣٩٠٢٩	١٢ ٢٢٥	٢٤٩ ٦٧٣	١٩٨٥
٣ ٨٠٣	٩ ٤٨٢	١٤ ٧٨٥	٦٧ ١٧١	٨٥ ٦٤٧	١٤٧ ٨١٨	١٢ ٤٣٩	٢٦٩ ٦٥٧	١٩٨٦
٣ ٨١٥	١١ ٨٥٦	١٦ ٦٦٤	٥٩ ٢٥٧	٨١٠٩٧	١٤٠ ٤٥٤	١٢ ٤٣١	٢٧٤ ١٤٥	١٩٨٧
٣ ٤٢٧	٨ ٣١٥	١٧ ١٠٤	٥٦ ٥٣١	٧١٠٦٩	١٢٧ ٦٠٠	١٧ ٢٥٨	٢٦٠ ٩٩٢	١٩٨٨
٣ ٧١٨	٦ ٧٢٦	٦ ٣٨٣	٤٨ ٦٦٣	٥٤ ٧٧٨	١٠٣ ٤٤١	٢٠ ٣٨١	٢٣٣ ٤٩٤	١٩٨٩
٣ ٢٨٣	٩ ٦٧٧	٢٠٢٩	٤٣ ٧٠٧	٥٩ ٤٥٧	١٠٣ ١٦٤	٢٦ ٩٢٧	٢٦٣ ١٣٣	١٩٩٠
٥ ٩٠٦	٢٢ ٢٤٧	٥ ٢٩٨	٧٨ ٥٩٠	١٣٤ ٦١١	٢١٣ ٢٠١	١٣ ٢٨٠	٣٦٥٠٨٠	١٩٩١
١٠ ٩٥٣	٤٣ ٦٤٩	٢٩ ٢٢٩	١٤١ ٦٣٦	٢٢١ ٤٨٥	٣٦٢ ١٢١	٧٠٥١	٥٢٨ ٦٧٠	١٩٩٢
١٤ ٤٣١	٤٥ ٨٨٦	٨٦٠١٨	٢٠١ ٤٤٤	٢٨٠ ٧٢٩	٤٨٧ ١٧٣	٥ ٩٣٥	٦٨٠ ٤٣٥	١٩٩٣
١٢ ٩٠٤	٢٦ ٧٩٣	١٣٣ ٥٦١	٢١٧ ٢٥١	٢٧٦ ٨٩٧	٤٩٤ ٢٤٨	٧ ٣٦٧	٧٢٠ ٩٩٩	١٩٩٤
٩ ٢٠٧	١٥ ١٤٣	١٤٠ ٢٢٤	٢١١ ١٤٨	٢٥٤ ٨٨٥	٤٦٦٠١٣	٨ ٢٠٥	٦٩٤ ٦٣٤	١٩٩٥

المصدر: وزارة العمل: إحصاءات دائرة العمل.

(١) بدءاً من عام ١٩٨٨، يجب الإبلاغ عن جميع الوظائف الشاغرة لدى دائرة العمل، وذلك بموجب أحكام قانون العمالة.

(٢) المسجلون في سجل دائرة العمل. وبتاريخ ١٩٨٠، باستثناء المتقاعدين العاطلين عن العمل. الاختلافات الحاصلة في البيانات المتعلقة بالبطالة بين الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة للمكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات وبين إحصاءات دائرة العمل التابعة لوزارة العمل يرد شرحها في المذكرة رقم ٣٣١ من المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

٣٣ - الموظفون لبعض الوقت، ١٩٧٦-١٩٩٥ (من ١-٢٩ ساعة في الأسبوع)

من سن ١٥-٧٤ (١٠٠٠ شخص)						
حصة الموظفين لبعض الوقت من إجمالي الموظفين						
الرجال	النساء	حصة النساء %	المجموع	النساء	الرجال	السنة
٢,٣	١٠,٤	٧٣	١٥١	١١٠	٤٠	١٩٧٦
٢,٨	١١,٤	٧٣	١٧٣	١٢٦	٤٧	١٩٨١
٤,٦	١٢,١	٧٢	٢٠٠	١٤٣	٥٨	١٩٨٥
٤,٨	١١,٥	٦٩	١٩٥	١٣٤	٦١	١٩٨٦
٤,٨	١١,٤	٦٩	١٩٤	١٢١	٦١	١٩٨٧
٤,٤	١٠,٤	٦٨	١٧٧	١٢٢	٥٦	١٩٨٨
٤,٦	١٠,٤	٦٧	١٨٣	١٢٠	٦٠	١٩٨٩
٤,٤	١٠,٢	٦٨	١٧٧	١١٦	٥٧	١٩٩٠
٥,١	١٠,٢	٦٦	١٧٧	١١٠	٦١	١٩٩١
٥,٤	١٠,٢	٦٥	١٧٠	١١١	٦٠	١٩٩٢
٦,٢	١١,٢	٦٣	١٧٦	١١٠	٦٥	١٩٩٣
٦,٠	١١,٢	٦٣	١٧٤	١١٠	٦٣	١٩٩٤
٥,٥	١١,١	٦٥	١٦٩	١١٠	٥٩	١٩٩٥

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

٢٤ - الأشخاص الذين يؤدون أعمالاً منزلية، ١٩٨٩-١٩٩٥

(١٠٠٠ شخص)				
السنة	الرجال	النساء	المجموع	حصة النساء %
١٩٨٩	٣	١٠٤	١٠٧	٩٧,٢
١٩٩٠	٤	١٠٧	١١١	٩٦,٤
١٩٩١	٤	١١٠	١١٤	٩٦,٥
١٩٩٢	٤	١١١	١١٥	٩٦,٥
١٩٩٣	٥	١٠٨	١١٣	٩٥,٦
١٩٩٤	٤	١٠٥	١٠٩	٩٦,٣
١٩٩٥	٤	١٠٤	١٠٨	٩٦,٣

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

المرتبات والمعاشات التقاعدية

٢٥ - أجور النساء والرجال عن الساعة الواحدة من العمل بحسب القطاع الصناعي، وأجور النساء كنسبة مئوية

من أجور الرجال، ١٩٧٥ و ١٩٩٠

أجور النساء كنسبة مئوية من أجور الرجال		أجر الساعة بالماركات الفنلندية				القطاع الصناعي
		*١٩٩٥		١٩٧٥		
١٩٩٥	١٩٧٥	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
٧١	-	٧٢,٣٠	٥١,٠٨	١٢,٧١	-	التعدين
٧٣	٧٣	٦٠,١٤	٤٣,٦٧	١٢,٦٢	٩,١٩	صناعة الجير والأسمنت
٩٥	٧٥	٥٨,٩١	٥٥,٨٨	١٢,٦٨	٩,٥٦	مواد بناء أخرى
٨٣	٧٢	٦٤,٤٦	٥٢,١٩	١٢,٩٠	٩,٣٤	الزجاج والمنتجات الزجاجية
٨٢	٧٨	٥٥,٣٠	٤٥,٦٠	١٢,٦٤	٩,٨٥	الخزف
٨٢	٧٥	٦٥,١١	٥٢,٤٢	١٢,٢٧	٩,٩٧	المعادن
٨٥	٧٨	٤٦,٨١	٣٩,٦٠	١١,٢٨	٨,٨٠	الجلود
٧٩	٧٦	٦٩,٧٠	٥٥,٠٢	١٢,٤٦	١٠,٢٣	المواد الكيميائية الأساسية
٨٠	٧٤	٥٢,٨٦	٤٢,٩٢	١١,٧٠	٨,٦٧	النسيج
٨٣	٨٢	٤٧,٢٤	٣٩,٤٣	١٠,١٤	٨,٤٤	الملبوسات
٨٥	٨١	٧٠,٣٥	٥٩,٥٩	١٢,٤٨	١٠,٨٨	الورق
٨٥	٨٠	٦٢,٥٤	٥٤,٢٠	١٢,٥٣	١٠,٨٦	الفنون التخطيطية
٩٢	٧٩	٥٧,٣٩	٥٢,٠٩	١١,٠١	٨,٧٥	الأخشاب
-	-	-	-	١٤,٦٠	-	بناء السفن
٩٢	٨٢	٥٠,٢٩	٤٦,٥٢	١١,٢٤	٩,٣٤	الأثاث
-	٧٦	-	-	١٢,١٠	٩,١٥	مواد غذائية أخرى
-	٧٧	-	-	١٢,٢٤	٩,٤٢	التخمير والمشروبات غير المسكرة
-	٧٨	-	-	١٢,٣٩	٩,٦٧	التبغ
٧٨	٧٣	٦٢,٨٩	٤٩,٣٣	١١,٩٨	٨,٧٣	محطات توليد الكهرباء
٨٠	٧٢	٦٤,٠٠	٥٠,٩٠	١٢,٨٨	٩,٣٤	المتوسط

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات، إحصاءات الأجور.

* الربع الرابع من عام ١٩٩٥

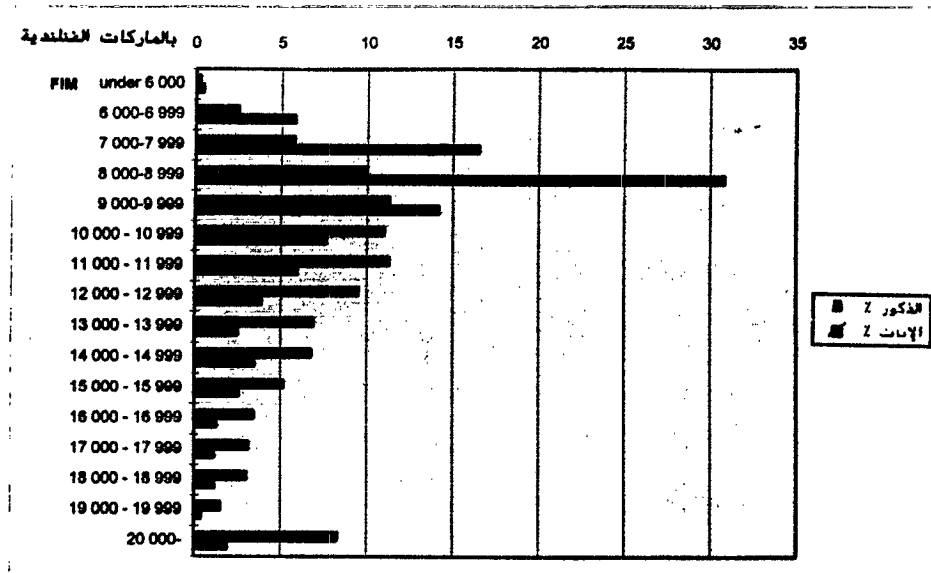
٣٦ - الكسب بحسب الفئة المهنية في القطاع العام، ١٩٩٥. متوسط الكسب عن ساعات العمل الاعتيادية بحسب الجنس، وكسب المرأة كنسبة مئوية من كسب الرجل

المستخدمون في الحكومة المركزية بمرتبات			المستخدمون في الحكم المحلي			الفئة المهنية
الراتب الشهري بالماركات الفنلندية			الراتب الشهري بالماركات الفنلندية			
النساء	الرجال	Z	النساء	الرجال	Z	
١٥ ١٠٥	١٥ ٩٨٨	٩٤	١٥ ٨٠٣	١٦ ٠٧٧	٩٨	مهندسون معماريون
٩ ٤١٣	١٣ ٩٩٣	٦٧	١٣ ٤٧٤	١٤ ٢٩٠	٩٤	مخططون ومفتشون مهندسون
١٤ ٢٨٤	١٥ ٢٥٤	٩٤	-	-	-	محاضرون ومديرون في الجامعات
١٣ ١٧٢	١٤ ٤٨٤	٩١	١٤ ٠٤٤	١٦ ١٤٧	٨٧	مدرسون أقدمون في المؤسسات الفنية والمهنية
-	-	-	١١ ٦٨١	١٢ ٥٥٠	٩٣	مدرسو المدارس الشاملة
-	-	-	١٥ ٧٥٧	١٦ ٥٦٤	٩٥	مدرسو المدارس الثانوية والمدارس الثانوية العليا
١١ ٦٧٠	١١ ٣١٤	١٠٣	٩ ٦٢٦	٩ ٧٠١	٩٩	أمناء مكتبات
-	١٣ ٣٩٣	-	٩ ٧١٨	١٠ ٨٨٠	٨٩	موسقيون
١٩ ٩٦٦	٢١ ٧٧٣	٩٢	٢٠ ٢٨٠	٢٣ ٨٨٠	٨٥	أطباء مستشفيات، أخصائيون، أطباء في المراكز الصحية
١٣ ٢١٦	١٦ ٤٥٤	٨١	١٨ ٥١٩	٢٠ ٩٠٠	٨٩	أخصائيون في طب الأسنان
٩ ٤٣٨	٩ ٥٣٠	٩٩	١٠ ٥٩٨	١٠ ٨٢١	٩٨	مرضى
-	-	-	٩ ٧٨٨	٨ ٢٤٧	١١٧	مربون للأطفال (خدمات اجتماعية)
١٧ ٢٧٩	٢٠ ٦٣٧	٨٤	١٧ ٣٧٨	٢٢ ٩٨٤	٧٥	كبار الموظفين الإداريين
٧ ٥١٨	٧ ٢١١	١٠٤	٧ ٧٧٤	٧ ٤٣٢	١٠٤	عمال مكاتب
٦ ٦٣٠	٦ ٧٦٤	٩٨	٦ ٠٠٦	٦ ١٣٦	٩٨	توزيع البريد، فرز الرسائل
-	-	-	-	١٠ ١٨٥	-	رجال مطافئ
١٥ ٤٤٥	١٧ ٨٢٤	٨٧	-	-	-	رجال شرطة (باستثناء مديري الشرطة)
٨ ٨٠١	٩ ٢٤٤	٩٥	٨ ٢٥٥	٨ ٤٩٥	٩٧	طهاة، مديرو محال مأكولات باردة ^(١)
٧ ٣٩٣	٧ ١٨٤	١٠٣	٧ ٠٥٨	٧ ٤٧٧	٩٤	مشرفو نظافة
٩ ٠٧٦	١١ ٠٩١	٨٧	-	١٢ ٧٠٧	-	موظفو جمارك
-	-	-	٧ ٩٧٦	٧ ٢٤٩	١١٠	طهاة
١٢ ٨٧١	١٠ ٠١٧	-	٢٢٢ ١٠٥	٦١ ٥٠٨	-	المعد الإجمالي للمستخدمين
٢ ٥٦,٢			٢ ٧٨,٢			النسبة المئوية لعدد النساء بين موظفي القطاع

المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات.

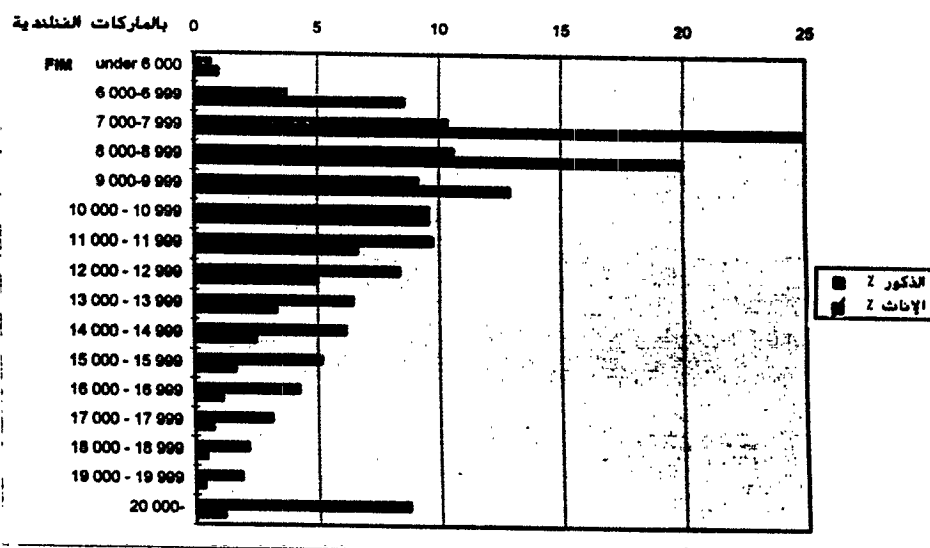
(١) يشمل الطهاة فقط في البلدات.

٣٧ - موظفو الحكومة المركزية ذوو المرتبات في الجنسين بحسب مستوى المرتب، ١٩٩٥



المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات

٣٨ - موظفو الحكم المحلي ذوو المرتبات من الجنسين بحسب مستوى المرتب، ١٩٩٥



المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات

٣٩ - التوزيع الإجمالي للمعاشات التقاعدية للمستفيدين منها بحسب نوع الجنس، ١٩٩٥

الإناث		الذكور		مجموع المستفيدين		إجمالي المعاشات التقاعدية الدخل الشهري بالماركات الفنلندية
%	فصليا	%	فصليا	%	فصليا	
٧,٠	٤٨ ٧٧٤	٤,٦	٢٢ ٥٦٧	٦,٠	٧١ ٣٤١	صفر - ١ ٩٩٩
١٨,١	١٢٦ ٦٨١	٥,٦	٢٧ ٨١٠	١٣,٠	١٥٤ ٤٩١	٢ ٠٠٠ - ٢ ٩٩٩
٢٧,٨	١٩٤ ٠١٢	١٨,٨	٩٢ ٥٤٢	٢٤,٠	٢٨٦ ٥٥٤	٣ ٠٠٠ - ٣ ٩٩٩
٢٠,٦	١٤٣ ٩٨٢	١٩,٥	٩٥ ٩٦٩	٢٠,١	٢٣٩ ٩٥١	٤ ٠٠٠ - ٤ ٩٩٩
١٨,٧	١٣٠ ٤٣٠	٢٩,٤	١٤٤ ٩٩٥	٢٣,١	٢٧٥ ٤٢٥	٥ ٠٠٠ - ٧ ٤٩٩
٥,٢	٣٥ ٩٩٥	١٢,٥	٦١ ٨٣٢	٨,٢	٩٧ ٨٢٨	٧ ٥٠٠ - ٩ ٩٩٩
٢,٣	١٥ ٨١١	٧,١	٣٥ ١٢٩	٤,٣	٥٠ ٩٤٠	١٠ ٠٠٠ - ١٤ ٩٩٩
٠,٤	٢ ٩٧٦	٢,٥	١٢ ٢٣٢	١,٣	١٥ ٢٠٨	١٥ ٠٠٠ -
	٤ ٣٣٦		٥ ٩٥٤		٥ ٠٠٥	متوسط المعاشات التقاعدية الدخل الشهري بالماركات الفنلندية

المصدر: المعهد المركزي لتأمين المعاشات التقاعدية. مؤسسة التأمينات الاجتماعية، الحولية الإحصائية للمتقاعدين في فنلندا.

يشمل الجدول جميع الذين يتلقون معاشات تقاعدية وظيفية و/أو معاشات تقاعدية وطنية.

معاشات الأطفال غير مشمولة.

٤٠ - الكسب من إعانات البطالة بحسب المبلغ ونوع الجنس، ١٩٩٥

الإناث		الذكور		المجموع		الإعانات اليومية بالماركات الفنلندية
%	فصليا	%	فصليا	%	فصليا	
٢,٠	٤ ٩٧٢	١,١	٢ ٤٦٤	١,٦	٧ ٤٣٦	١٩,٩٩-
٢,١	٥ ٠٩٨	٠,٦	١ ٢٥٩	١,٤	٦ ٤٥٧	٢٩,٩٩- ٢٠,٠٠
٢,٠	٥ ٠٦٦	٠,٦	١ ٤٠٩	١,٤	٦ ٤٧٥	٥٩,٩٩- ٤٠,٠٠
٢,٠	٤ ٨٧٠	٠,٧	١ ٥٧٩	١,٤	٦ ٤٤٩	٧٩,٩٩- ٦٠,٠٠
١,٨	٤ ٥١٩	٠,٧	١ ٥٦٦	١,٢	٦ ٠٨٥	٩٩,٩٩- ٨٠,٠٠
٢,١	٥ ٢٥١	٠,٩	١ ٩١٤	١,٥	٧ ١٦٥	١١٩,٩٩-١٠٠,٠٠
٢,٩	٧ ١٢٢	١,٦	٢ ٥٠٢	٢,٢	١٠ ٦٢٨	١٣٩,٩٩-١٢٠,٠٠
٨,٠	١٩ ٩٧٦	٥,٦	١٢ ٣٢٠	٦,٩	٣٢ ٢٩٦	١٥٩,٩٩-١٤٠,٠٠
١٢,١	٢٩ ٩٨٩	٨,٥	١٨ ٧١٣	١٠,٤	٤٨ ٧٠٢	١٧٩,٩٩-١٦٠,٠٠
١٦,٠	٢٩ ٧٥٤	١٠,٢	٢٢ ٧٤٢	١٣,٢	٦٢ ٤٩٧	١٩٩,٩٩-١٨٠,٠٠
١٧,٤	٤٢ ٢٢٢	١٢,١	٢٦ ٥٤٩	١٤,٩	٦٩ ٧٧١	٢١٩,٩٩-٢٠٠,٠٠
١٣,٤	٣٢ ٣٧٦	١٢,٢	٢٦ ٩٩٥	١٢,٩	٦٠ ٣٧١	٢٣٩,٩٩-٢٢٠,٠٠
٨,٤	٢٠ ٨٠٩	١١,٤	٢٥ ٠٩٠	٩,٨	٤٥ ٨٩٩	٢٥٩,٩٩-٢٤٠,٠٠
٤,٧	١١ ٧٧٢	١٠,٤	٢٢ ٨٧١	٧,٤	٣٤ ٦٤٤	٢٧٩,٩٩-٢٦٠,٠٠
٢,٦	٦ ٢٨٧	٨,٨	١٩ ٤٢٢	٥,٥	٢٥ ٨٢٠	٢٩٩,٩٩-٢٨٠,٠٠
١,٤	٣ ٤٢٢	٦,٤	١٤ ١٥١	٢,٨	١٧ ٥٨٢	٣١٩,٩٩-٣٠٠,٠٠
٠,٦	١ ٥٦٤	٢,٨	٨ ٤٤٠	٢,١	١٠ ٠٠٤	٣٣٩,٩٩-٣٢٠,٠٠
٠,٢	٥٩٤	١,٩	٤ ١١٢	١,٠	٤ ٧٠٧	٣٥٩,٩٩-٣٤٠,٠٠
٠,١	٢١٠	٠,٩	٢ ٠٤٥	٠,٥	٢ ٢٥٥	٣٧٩,٩٩-٣٦٠,٠٠
٠,٠	١٠٨	٠,٥	١ ٠٤٠	٠,٢	١ ١٤٨	٣٩٩,٩٩-٣٨٠,٠٠
٠,٠	٤٩	٠,٢	٦٥٨	٠,٢	٧٠٧	٤١٩,٩٩-٤٠٠,٠٠
٠,٠	٣٤	٠,١	٣١١	٠,١	٢٤٥	٤٣٩,٩٩-٤٢٠,٠٠
٠,٠	١٨	٠,١	٢١٤	٠,٠	٢٣٢	٤٥٩,٩٩-٤٤٠,٠٠
٠,٠	١٣	٠,١	١٥١	٠,٠	١٦٤	٤٧٩,٩٩-٤٦٠,٠٠
٠,٠	٢	٠,٠	٩٢	٠,٠	٩٦	٤٩٩,٩٩-٤٨٠,٠٠
٠,٠	١	٠,٠	٥١	٠,٠	٥٢	٥١٩,٩٩-٥٠٠,٠٠
٠,٠	١	٠,٠	٥٠	٠,٠	٥١	٥٣٩,٩٩-٥٢٠,٠٠
٠,٠	٢	٠,٠	٢٦	٠,٠	٢٨	٥٥٩,٩٩-٥٤٠,٠٠
٠,٠	٢	٠,٠	٢٧	٠,٠	٢٩	٥٧٩,٩٩-٥٦٠,٠٠
٠,٠	١	٠,٠	١٩	٠,٠	٢٠	٥٩٩,٩٩-٥٨٠,٠٠
٠,٠	٢	٠,٠	٤١	٠,٠	٤٤	٦٠٠,٠٠
١٠٠,٠	٢٤٨ ٢٢٠	١٠٠,٠	٢١٩ ٩٢٨	١٠٠,٠	٤٦٨ ١٦٨	المجموع

المصدر: وزارة الرعاية الاجتماعية والصحة.

المرفق الخامس

مشروع ييفاسيوتو المتنقل/الرابطة الفنلندية للصحة العقلية

نموذج لعلاج الرجال المتهمين بارتكاب العنف المنزلي

يوفر مشروع ييفاسيوتو المتنقل في فنلندا نموذجا جديدا لمعالجة الرجال المتهمين بارتكاب العنف المنزلي. وتواجه الخدمات الموجودة صعوبات في التصدي للعنف المنزلي. وقد ثبت، بوجه خاص، أنه من الصعب جعل الرجال الذين يمارسون العنف يلجأون إلى الاستعانة بالخدمات التي تقدمها منظمة مساندة معظم العاملين فيها من النساء، إذ لا توجد خدمات خاصة موجهة خصيصا للرجال.

ويوفر مركز المساندة المتنقل في ييفاسكيلا، الواقعة في وسط فنلندا، خدمات التدخل في حالة الأزمات على مدار الساعة. ويمكن هذا من التدخل بسرعة في حالات العنف المنزلي، ويشجع على طلب العلاج عندما تكون الحالة لا تزال حرجية. ويعتزم المركز، في قيامه بأعماله، الاستفادة من الخدمات الحكومية والطوعية الموجودة. ويحتل مركز المساندة المتنقل بالتعاون الشرطة وقسم علم النفس في جامعة ييفاسكيلا ومركز ييفاسكيلا للتأهيل وحكومة مقاطعة ييفاسكيلا.

تطبيق النموذج العلاجي

يقوم مركز المساندة المتنقل بتخطيط وتنسيق الجانب العملي من النشاط. فيوفر هذا المركز رجلا لمساندة الرجال الذين يمارسون العنف بهدف مساعدتهم على طلب العلاج والاشتراك في مجموعات العلاج في عيادة العلاج النفسي للتدريس والبحث التابعة لجامعة ييفاسكيلا. وتشكل الاستعانة برجل في عملية المساندة جزءا لا يتجزأ من النموذج العلاجي. وتتمتع عيادة "بدل العنف" في أوسلو، بالنرويج، على سبيل المثال، بخبرة كبيرة في هذا المجال. وثمة اختلاف بين مشروع ييفاسيوتو ومشروع أوسلو هو التعاون الوثيق مع الشرطة والنيابة العامة، فإن شارك الرجال في العلاج ضمن المجموعة يكون للمدعي العام، حسب تقديره، أن يمتنع عن مقاضاتهم بتهمة ارتكاب العنف المنزلي، أو أن يأخذ في الاعتبار اشتراكهم في العلاج ضمن المجموعة كظرف مخفف.

ويعمل المركز المتنقل، بالتعاون مع الشرطة ومركز ييفاسكيلا للتأهيل، على إنشاء مجموعات للعلاج. وتتدخل الشرطة في كثير من الأحيان في العنف المنزلي بأن تضع الرجل في السجن. وبالتالي يمكن للرجال القائمين بالمساندة التابعين لمركز المساندة المتنقل لقاء العملاء فور حدوث الواقعة، عندما تكون الرغبة في طلب العلاج لا تزال قوية. ويقوم مركز ييفاسكيلا للتأهيل بتوفير العلاج لمن لديهم مشاكل بسبب تعاطي المسكبرات، ويعتبر العنف المنزلي من بين الصعوبات التي يواجهونها في كثير من الأحيان. وبالإضافة إلى ذلك، توفر مشاركة مركز التأهيل في النموذج العلاجي إمكانية معالجة العملاء الذين يعانون من مشاكل المسكبرات حسب الحاجة.

ويمثل العمل الذي يضطلع به مركز المساعدة المتنقل في ييفاسكيلا جزءاً من مشروع وطني متنقل قامت بتنظيمه جمعية الصحة العقلية الفنلندية و A. A. Association. وتمول هذا المشروع رابطة أصحاب الآلات المدارة بالعملة، وسلطات التوظيف، وفي حالة منطقة ييفاسكيلا، تمول المشروع بلدية مدينة ييفاسكيلا، والمجلس البلدي الريفي لييفاسكيلا، وبلديتا مورام ولاوكا. والهدف من المشروع هو توفير الخدمات في حالة الأزمات، وتطوير نهج جديدة لاستخدامها في الأعمال المتصلة بالأزمات، وتوظيف وتدريب الأشخاص العاملين في مجال تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية والخدمات الصحية.

ويوفر المشروع المتنقل معظم الموارد اللازمة للنموذج العلاجي. ويعتبر الدور الذي يؤديه المشروع المتنقل في علاج العملاء، وفي تنسيق العمل التعاوني، والتخطيط، وتدريب العاملين فيه، أمراً ضرورياً للنجاح في تطبيق النموذج العلاجي. ومن المهم بشكل خاص أن توفر كل منطقة مكاناً واحداً على الأقل يعمل لمدة أربع وعشرين ساعة على مدار الأسبوع، يكون بإمكانه تقييم حالات العنف المنزلي والتدخل على الفور عندما يطلب إليه ذلك.

ولا يزال المجتمع الفنلندي يعتبر العنف المنزلي موضوعاً محظوراً. ونتيجة لذلك، لا بد من وجود مكان يمكن للمتهمين بارتكاب العنف المنزلي وضحاياهم والأشخاص الآخرين المتضررين من العنف المنزلي، أن يلجأوا إليه لطلب المساعدة فيما يتعلق بجميع ظروفهم الحياتية، دون ذكر أسمائهم، وبغض النظر عن سنهم وجنسهم وحالة السكر التي يكونون عليها. ومن المهم أيضاً ألا يحتاج العملاء، وهم في ذروة الأزمة، إلى أن يشخصوا حالتهم بأنفسهم، وأن يبحثوا عن مكان يمكنهم فيه الحصول على المساعدة.

وتبين الخبرة المكتسبة من المشروع المتنقل أن العمل الذي يواجهه مشكلة العنف المنزلي غالباً ما يجد حالته من الصعوبة بحيث لا يمكنه، عندما يتصل بالمركز، الإقرار دائماً بأن العنف كان السبب في اتصاله. ولا يتضح السبب الحقيقي للاتصال في كثير من الأحيان حتى وقت لاحق خلال التقييم "الهادئ" للحالة العامة.

ونظراً لهذه الصعوبات في الإقرار بوجود المشاكل، ينبغي أن يكون المركز قادراً على تقديم خدماته دون الحاجة إلى طلب موعد مسبق، أو دون أن يطلب إلى العميل شرح ما دعاه إلى الاتصال بالمركز. ويكفي أن يرغب العميل في القدوم إلى المركز أو أن يتصل بالمركز أو أن يطلب زيارته في المنزل، دون الحاجة إلى إعطاء مزيد من الشروح. وأهم ما في الأمر أنه أمكن الاتصال بالعميل، ويمكن الشروع في المزيد من العمل. والمركز المتنقل هو خدمة "ميسورة"، ويظهر ذلك من كونه يتلقى بين 50 و 60 اتصالاً فيما يتعلق بالعنف المنزلي في الشهر.

مضمون النموذج العلاجي وتوزيع المهام

يمثل العنف المنزلي مشكلة واسعة النطاق تتناولها شبكات متنوعة عديدة من السلطات الحكومية والخدمات الطوعية. ونتيجة لذلك، يشدد النموذج العلاجي لمركز ييفاسكيلا على الحاجة إلى وجود تعاون سلسل بين مختلف العناصر. ويتضمن النموذج العلاجي التوزيع التالي للمهام:

الشرطة

في حالات العنف المنزلي الحادة، تتحمل الشرطة مسؤولية التدخل، وهي تطلب، إن اقتضى الأمر، أن يلحق بها العاملون في المركز المتنقل لتقديم المساعدة للمعتدين وضحاياهم والأطراف الأخرى المعنية. وإن اقتضت الحاجة سجن المعتدي، فستخبره الشرطة بالعمل الذي تضطلع به مجموعة "بديل العنف" وتقتراح عليه الاتصال بالمركز المتنقل. وتبعا للحالة، قد يمكن إجراء لقاء مع العميل وهو لا يزال محتجزا أو قيد التحقيق من جانب الشرطة. ويجري الاتصال بالعميل في أقرب وقت ممكن بعد حادث العنف، خلال يومين على الأكثر. وتكمن الفكرة الأساسية هنا في ضرورة التدخل الفوري وتحمل المعتدي للمسؤولية بما أن هذا يحفز المعتدين، تبعا للخبرة المكتسبة، من الالتحاق بالعلاج والاستمرار فيه.

المركز المتنقل

يتحمل مركز المساعدة المتنقل مسؤولية التخطيط للنموذج العلاجي والتنسيق وتنظيم جلسات المجموعات العلاجية بالتعاون مع الشرطة ومركز ييفاسكيلا للتأهيل. ويمكن أيضا لخدمات الرعاية الاجتماعية والصحية أن تشير على الرجال بالانضمام إلى مجموعة "بديل العنف". وفضلا عن ذلك، يمكن للرجال أن ينضموا إلى المجموعة من تلقاء أنفسهم.

وبانتظار الانضمام إلى المجموعة وبدء العلاج، يوافق الرجال على القيام بزيارات لمركز المساعدة المتنقل لقضاء فترة تقييم. والهدف من هذه الزيارات هو الإبقاء على الحافز وتقييم حالة العميل. ويشدد عمل المركز المتنقل على أهمية فترة التقييم باعتبارها جزءا أساسيا من علاج الرجال. وليس الهدف من فترة التقييم هذه إجراء تقييم لحالة العميل فحسب، بل جعل العميل نفسه يفهم أن تصرفه العنيف يعتبر مشكلة. وتهدف فترة التقييم إلى خلق التزام بتلقي العلاج. ويكون العاملون في المركز خلال هذه الفترة نشطين وصرحاء. وغرضهم هو معرفة ما جعل العميل يقرر الاتصال بالمركز في ذلك الوقت بعينه، وما هي مشكلته على حد تقديره، وكيف يفسر تصرفه العنيف. وبالإضافة إلى ذلك، يوفر المركز المتنقل مكانا محايدا للزيارات التي يقوم بها أفراد الأسرة الآخرون والأطراف المهمة بالموضوع. ويمكن للعملاء اللجوء إلى المركز المتنقل في أي وقت.

مستوصف العلاج النفسي للتدريس والبحث التابع لجامعة ييفاسكيلا

يضطلع المستوصف بمسؤولية العلاج النفسي للرجال. ويختار للمجموعة ثمانية أشخاص بقيادة رجلين أخصائيين في العلاج النفسي. وقبل أن تبدأ المجموعة جلساتها، يجري الأخصائيان مقابلات مع الرجال الذين طلبوا الانضمام إلى المجموعة، ويتيَّمان دوافعهم لطلب العلاج. ويأخذ العلاج شكل العلاج في مجموعة، ويبقى تكوين المجموعة كما هو خلال فترة العلاج بكاملها. ويتألف العلاج من خمس عشرة جلسة للمجموعة.

ويقوم المستوصف أيضا بإجراء البحوث، وتصور جميع الجلسات بالفيديو بحيث يجري تحليلها في دراسة يضطلع بها في وقت لاحق. ومن أهداف المستوصف أيضا دراسة آثار العلاج على أفراد أسرة الرجل وتقييم كيفية تصرف الرجال بعد تلقي العلاج.

مركز مدينة ييفاسكيلا للتأهيل

يضمّطلع مركز التأهيل، عند الاقتضاء، بمسؤولية تقييم وعلاج مشاكل الرجال المتعلقة بالمُسكبرات، ويشجعهم على الاشتراك في فترة التقييم في مركز المساعدة المتنقل.

المدعون العامون

يعمل المدعون العامون بشكل وثيق مع الشرطة ومركز المساعدة المتنقل، وينظرون في إمكانية الكف عن محاكمة الرجال المتهمين بارتكاب العنف المنزلي في حالة إبدائهم الإرادة والرغبة في الاشتراك في علاج "بديل العنف". ويجري تقييم كل حالة بالتفصيل ورصد الاشتراك في العلاج لمنع إساءة استغلال النظام.

وخلال عام ١٩٩٦، اضطلع المركز بأعماله حسبما وصف أعلاه. ويتمثل هدفه خلال عام ١٩٩٧، في زيادة تطوير طرق العمل مع الرجال الذين يمارسون العنف. ولقد أظهرت الخبرة المكتسبة أنه، حتى يستمر استخدام هذا النموذج على المدى الطويل كطريقة فعالة وذات منحنى عملي لعلاج الرجال المتهمين بارتكاب العنف المنزلي، ينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام لزيادة فعالية العمل مع الرجال الذين يمارسون العنف. ويعتبر أمراً بالغ الأهمية توسيع نطاق البحث ليشمل الضحايا والأشخاص الآخرين المتضررين من العنف المنزلي، ويشمل كذلك أفراد أسرهم وشبكاتهم الاجتماعية، بحيث يمكن الحصول على مزيد من المعلومات عن المشاكل الحساسة المتصلة بذلك. وتعتبر الخبرة المكتسبة في معالجة الرجال مشجعة حتى الآن.

التعاون مع مستوصف العلاج النفسي خلال عام ١٩٩٧

يشمل توظيف الأخصائيين في العلاج النفسي بدوام كامل، وما يتصل بذلك من فرص التعاون، القطاعات والخدمات التالية الموضوعة لمساعدة الرجال الذين يمارسون العنف وضحاياهم والأشخاص الآخرين المتضررين من العنف المنزلي:

- المجموعات العلاجية للرجال
- المجموعات العلاجية للضحايا، حسب الاقتضاء
- المجموعات العلاجية للأشخاص الآخرين المتضررين من العنف المنزلي، حسب الاقتضاء (الأطفال على سبيل المثال)
- العلاج الفردي لأفراد هذه المجموعات
- إمكانية العمل الأولي مع الأزواج/الأسر
- مشاريع البحث

- موظفون إضافيون (يقترن هذا بالتدريب العملي لطلاب علم النفس)
 - التحديد المبكر لاحتمال وجود أزمات الذهان المقتربة بحالات العنف المنزلي
 - تشغيل الشبكات الاجتماعية
 - تدريب الشرطة وممارسي تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية والصحية
- وسيشترك الاختصاصيون في العلاج النفسي في فترات التقييم مع الأفراد العاملين في المركز المتنقل. وسيُتبع نهج حيوي في الاضطلاع بالعمل مما يمنح أقصى قدر من الضمان لاستمرارية العلاج.
