



# Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Distr. general  
11 de abril de 2022

Español  
Original: inglés  
Español, francés e inglés  
únicamente

---

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

83<sup>er</sup> período de sesiones

10 a 28 de octubre de 2022

Tema 4 del programa provisional

**Examen de los informes presentados por los Estados partes en  
virtud del artículo 18 de la Convención sobre la Eliminación  
de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

## **Respuestas de Finlandia a la lista de cuestiones y preguntas relativa a su octavo informe periódico\*,\*\***

[Fecha de recepción: 3 de diciembre de 2021]

---

\* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.

\*\* Los anexos del presente documento pueden consultarse en la página web del Comité.



## **I. Respuestas a la lista de cuestiones y preguntas (CEDAW/C/FIN/Q/8)**

### **A. Respuesta al párrafo 1 de la lista de cuestiones y preguntas**

1. En el Índice de Igualdad de Género, publicado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) en octubre, Finlandia obtuvo una puntuación de 75,3/100, lo que supone un aumento de 0,6 puntos respecto al año pasado y de 2,2 puntos desde 2010. Finlandia pertenece a un grupo de países cuya puntuación nacional es superior a la media de la Unión Europea (UE), pero dicha puntuación ha aumentado a un ritmo más lento que la media de la UE. El aumento más significativo se ha producido en el ámbito del poder. Los subdominios de la toma de decisiones políticas y económicas mostraron un aumento; el mayor aumento a corto plazo se midió en la toma de decisiones políticas y el mayor aumento a largo plazo, en la toma de decisiones económicas.

2. El Plan de Acción del Gobierno para la Igualdad de Género (2020-2023) (55 medidas) ha sido aplicado en el contexto de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) por varios ministerios. Un grupo de trabajo formado por representantes de los ministerios garantiza y supervisa su aplicación, que también supervisa un grupo de secretarios de Estado. Todos los años se organiza un evento interactivo con las organizaciones de la sociedad civil y las partes interesadas en el que se analizan los avances hacia los objetivos del Gobierno en materia de igualdad de género.

3. El Plan de Acción se basa en acuerdos internacionales y en el programa de Gobierno. Incluye proyectos/programas propuestos por ministerios, como la amplia evaluación de las consecuencias en función del género de la actualización de la Estrategia de Energía y Clima, encargada por el Ministerio de Economía y Empleo.

4. El tercer Plan de Acción Nacional sobre los Derechos Fundamentales y los Derechos Humanos (2020-2023) refuerza la vigilancia de los derechos fundamentales y los derechos humanos y apoya la elaboración de políticas basadas en el conocimiento y la evaluación del impacto de los derechos fundamentales y los derechos humanos. Los indicadores de derechos fundamentales y de derechos humanos se elaboraron y eligieron teniendo en cuenta la necesidad de contar con datos desglosados. El plan identifica varios indicadores pertinentes para la igualdad de género, por ejemplo, información sobre violencia doméstica y de pareja, experiencia de inclusión entre adultos, niños y jóvenes, discriminación en el empleo e información sobre igualdad en la educación.

5. En noviembre de 2020 se creó un grupo de trabajo para apoyar la preparación del informe del gobierno sobre la igualdad de género. Se presentará al Parlamento y se está preparando de acuerdo con el Plan de Acción del Gobierno para la Igualdad de Género. El informe establecerá, por primera vez, objetivos nacionales en materia de igualdad de género. Se desarrollará un sistema de supervisión que cubra todos los poderes del Estado.

6. Se busca activamente un proveedor de servicios para que opere en territorio sami. No obstante, no se han presentado nuevas solicitudes.

7. En 2020, de los 5.533 793 habitantes de Finlandia, 2.799.985 eran mujeres. De ellas, 2.673.727 tenían como (primera) nacionalidad la finlandesa. El 15 % tenía entre 0 y 14 años; el 59,9 %, entre 15 y 64 años; y el 25,1 %, más de 64 años. Se prevé que en 2070 esas cifras sean del 10,7 % el 53,7 % y el 35,6 %. Se adjuntan más estadísticas demográficas.

8. Las islas Åland han adoptado una agenda para la igualdad de género para 2019-2030 que consta de seis subobjetivos: un reparto equitativo del poder y la influencia entre mujeres y hombres, la igualdad económica de género, la igualdad de género en materia de educación, un reparto equitativo del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, la igualdad de género en materia de salud y el fin de la violencia de los hombres contra las mujeres. La ley provincial de Åland sobre centros de acogida (2015:117) contiene disposiciones sobre los servicios que debe prestar un centro de acogida y sobre las cualificaciones requeridas a su personal. La responsabilidad de la financiación de las actividades de los centros de acogida recae en la provincia en lugar de en los municipios. Así pues, todos los habitantes, independientemente de su municipio de residencia, tienen un acceso igualitario a los centros de acogida. El programa del Gobierno de Åland para el fomento de la integración en 2020-2023 pone de relieve la importancia de aplicar la perspectiva de género y la igualdad de género en toda la labor de integración.

## **B. Respuesta al párrafo 2 de la lista de cuestiones y preguntas**

9. La fiscalía cuenta con fiscales especiales que enjuician los delitos contra mujeres y niños. Otros fiscales también están especializados en este tipo de delitos. Las tareas del equipo de la fiscalía especial incluyen la formación, el asesoramiento y la orientación para otros fiscales en instrucciones del sumario, exámenes de los cargos y el ejercicio de la acción penal. La Fiscalía Nacional organiza periódicamente capacitación sobre los delitos contra mujeres y niños y la trata de personas.

10. La violencia de pareja y la violencia contra la mujer se abordan en la educación de grado impartida por la Academia Superior de Policía y en la educación permanente. En marzo de 2020, la Junta Nacional de Policía impuso a los departamentos de policía y a la Oficina Nacional de Investigación la obligación de impartir una formación en el empleo exhaustiva a lo largo del año sobre la orientación proporcionada a las víctimas de delitos, la mediación en causas penales y las órdenes de alejamiento.

11. La Academia Superior de Policía está preparando un módulo de capacitación obligatoria sobre la violencia de pareja y la violencia contra la mujer para 2021-2022. En 2022, la policía participará en un programa de capacitación sobre la violencia contra la mujer para los agentes que participan en las actuaciones penales.

12. En 2021, la Junta Nacional de Policía ha llevado a cabo el proyecto MARAK para la policía, que desarrolla las competencias policiales para identificar y hacer frente a la violencia de pareja y la violencia contra la mujer, implantando la cooperación multiprofesional y previniendo nuevos delitos.

13. La igualdad de género y la no discriminación se han promovido en la formación en el empleo del profesorado financiada por el Organismo Nacional de Educación de Finlandia (EDUFI). El Foro Nacional de Formación del Profesorado (TEF) ha creado, por ejemplo, el Programa de Desarrollo de la Formación del Profesorado, que establece los objetivos y las medidas que garantizan que la formación del profesorado apoye la equidad y siga siendo fuerte y atractiva también en el futuro.

14. Las lecciones sobre igualdad de género y no discriminación durante el período de instrucción básica de la formación de los reclutas y durante la formación de los suboficiales incluyen lecciones sobre, por ejemplo, las normas según las cuales se respeta la igualdad y no se acepta la desigualdad de trato. Los reclutas reciben información sobre cómo denunciar un trato inapropiado a sus superiores o al personal de apoyo. Las Fuerzas de Defensa también han desarrollado una formación titulada "Habilidades para las Relaciones Humanas" para reclutas que se imparte durante el primer trimestre del servicio para reducir la violencia contra la mujer. Cada año,

alrededor de 21.000 hombres y 1.000 mujeres jóvenes participan en esta formación como parte de su servicio militar.

15. La página web del Ministerio de Asuntos Exteriores ofrece orientación en finés, sueco e inglés sobre la presentación de comunicaciones individuales a los órganos de tratados de las Naciones Unidas, tales como la nota orientativa y el formulario de presentación. También se ha difundido ampliamente información al respecto.

### **C. Respuesta al párrafo 3 de la lista de cuestiones y preguntas**

16. Durante la pandemia de COVID-19, la declaración del Gobierno, conjuntamente con el Presidente de la República, de las condiciones de emergencia a las que hace referencia la Ley de Facultades de Excepción (núm. 1552/2011), que autorizaba al Gobierno a ejercer las facultades previstas en la misma, permitió, por ejemplo, suprimir, en determinadas condiciones, los plazos de acceso a la asistencia sanitaria no urgente definidos en la Ley de Asistencia Sanitaria (núm. 1326/2010). Esta Ley también permite suspender el plazo para iniciar una evaluación de la necesidad de los servicios a los que hace referencia la Ley de Bienestar Social (núm. 1301/2014)<sup>1</sup>.

17. El uso de las facultades reconocidas en la Ley de Facultades de Excepción afectó a la disponibilidad de los servicios por igual para toda la población. Sin embargo, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud hizo especial hincapié en sus instrucciones de marzo de 2020 de que la obligación de organizar los servicios de asistencia social y atención sanitaria continuaría a pesar del uso de las facultades de la Ley y de que la necesidad individual de servicios de cada persona debe evaluarse por separado para no poner en peligro el derecho de nadie a la subsistencia y la asistencia de último recurso.

18. Los servicios a las víctimas de la violencia doméstica financiados por el Estado y gestionados por el Gobierno se han mantenido en funcionamiento durante toda la pandemia, prestando servicios a las víctimas las 24 horas del día. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud y el Instituto Finlandés de Salud y Bienestar (THL) han proporcionado orientación detallada a los centros de acogida y al teléfono de asistencia Nollalinja.

19. En 2020, la tasa de empleo de las mujeres y el número de mujeres empleadas se vieron más afectados por la pandemia que los de los hombres. El empleo de las mujeres disminuyó tanto para las asalariadas como para las autónomas, mientras que en el caso de los hombres, se vieron afectados principalmente los asalariados. El empleo de las mujeres disminuyó, especialmente en los sectores con una alta proporción de trabajo a tiempo parcial y un elevado número de jóvenes. Donde más disminuyó el empleo de los hombres fue en el sector en el que el trabajo a tiempo completo es la norma. Los mayores descensos del empleo se registraron entre las mujeres y los hombres menores de 25 años. Mientras que el empleo de las mujeres se recuperó en 2020, en el caso de los hombres el aumento del empleo ha sido menos pronunciado. El crecimiento del empleo para ambos géneros se ha producido principalmente a través del trabajo a tiempo parcial, incluido el autoempleo a tiempo parcial.

20. Solo el 16 % de los asalariados consideró que su trabajo no se había visto afectado por la pandemia. Las mujeres se vieron más afectadas que los hombres, y los efectos se dejaron sentir más entre los trabajadores a distancia que entre los trabajadores presenciales. Alrededor del 50 % de la fuerza de trabajo trabajaba a distancia. Las oportunidades de trabajar a distancia eran escasas en muchos sectores dominados por las mujeres. El bienestar en el trabajo se ha deteriorado algo más en

---

<sup>1</sup> <https://um.fi/how-to-submit-a-complaint-to-a-un-committee>.

el caso de las mujeres que en el de los hombres. Los efectos más negativos los han experimentado las mujeres que trabajan presencialmente. En los sectores de la salud y la atención social, el riesgo de enfermedad y de horas extraordinarias ha aumentado la carga de trabajo. En el caso de los trabajadores a distancia, los efectos de la pandemia fueron más diversos, ya que también experimentaron más efectos positivos que los trabajadores presenciales. Los progenitores que trabajan a distancia tuvieron más dificultades para conciliar el empleo y el cuidado de los hijos durante la primavera de 2020, cuando se cerraron las guarderías y las escuelas. Esto fue más habitual entre las madres que entre los padres. A finales de año, la situación mejoró.

21. En 2020, el Gobierno puso en marcha un proyecto de investigación por la vía rápida sobre el impacto de la pandemia en la igualdad de género, por ejemplo, en lo relativo al mercado laboral, la economía, el bienestar y la salud.

22. El acceso a la educación no se ha visto limitado durante la pandemia. El EDUFI ha proporcionado paquetes de apoyo amplios y actualizados con frecuencia a escuelas y proveedores de educación. Varias instituciones de enseñanza superior e institutos de investigación están llevando a cabo estudios sobre las repercusiones sociales de la epidemia y sobre formas de minimizar los daños. Los estudios sugieren que la brecha de aprendizaje y el número de estudiantes solitarios que sufren ansiedad han aumentado durante la pandemia.

23. En la educación secundaria superior, la ayuda estatal apoya a los proveedores de educación financiando las necesidades de recursos adicionales relativas a la educación, la orientación y las medidas de apoyo causadas por la pandemia. En la formación profesional, se han asignado fondos adicionales, en particular, para la orientación y el apoyo al estudio de los alumnos que han abandonado su formación o corren el riesgo de interrumpirla y para la orientación de los estudiantes que se están graduando y para permitir las demostraciones.

24. La pandemia no se ha visto reflejada en las estadísticas policiales sobre la violencia doméstica en grado considerable y, según la Encuesta Nacional de Victimización de Delitos de 2021, la violencia no puesta en conocimiento de las autoridades no ha aumentado significativamente y la prevalencia de la violencia de pareja experimentada por las mujeres fue dos puntos porcentuales menor en 2020 que en 2019.

25. En la primavera de 2021, se instó a las unidades policiales a que prestaran atención a las características especiales de la pandemia y a la intervención adecuada en los casos de violencia de pareja y de violencia contra la mujer. Se pide a las unidades policiales que informen a la Junta Nacional de Policía sobre sus medidas de desarrollo a finales de 2021.

#### **D. Respuesta al párrafo 4 de la lista de cuestiones y preguntas**

26. En 2020, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud publicó un amplio informe sobre la planificación de la igualdad de género y las encuestas salariales a las que hace referencia la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres (609/1986; en adelante, Ley de Igualdad) en el sector privado y en el sector público. Los resultados muestran que la mayoría de las organizaciones elaboran un plan de igualdad y encuestas salariales, pero hay una considerable variación en su alcance y calidad. Los principales problemas se refieren a la frecuencia y la calidad de las encuestas salariales. Las áreas que necesitan un mayor desarrollo son las relativas a la cooperación con el personal, el procesamiento de los datos salariales, las comparaciones salariales y las medidas concretas en los planes. Las necesidades de desarrollo también incluyen el cumplimiento de los plazos establecidos por la Ley de Igualdad.

27. El año pasado se publicó un informe que evaluaba la eficacia de la nueva Ley de No Discriminación (núm. 1325/2014). Según el informe, se han alcanzado varios objetivos de la Ley y se reconocen mejor los distintos motivos de discriminación. La Ley ha mejorado la visibilidad de las cuestiones de igualdad y la detección de los casos de discriminación. Cierta discriminación aún permanece oculta. También hay problemas en la aplicación de la Ley, por ejemplo, en lo relativo a los recursos de las autoridades supervisoras. Las demandas de indemnización por discriminación rara vez se llevan ante los tribunales por motivos como el riesgo de los costes, la duración del proceso y la incertidumbre sobre el resultado. Los casos llevados ante los tribunales versan en su mayoría sobre la discriminación en el empleo.

28. Las víctimas de discriminación pueden reclamar una indemnización en los tribunales de distrito. En virtud de la Ley de No Discriminación, la indemnización debe reclamarse en un plazo de dos años a partir de los presuntos actos discriminatorios. Sin embargo, en los casos relativos al empleo, la reclamación debe hacerse en el plazo de un año desde que el solicitante recibió la notificación de la decisión final sobre la selección.

29. De acuerdo con el programa de Gobierno, se está llevando a cabo una reforma parcial de la Ley de No Discriminación. Se ha designado un grupo de trabajo para que examine y evalúe las posibles necesidades de modificaciones y actualice la legislación. Entre las cuestiones que se evaluarán figuran, por ejemplo, la competencia y las tareas de las autoridades supervisoras, la definición de acoso y la obligación de luchar contra el mismo. El objetivo es presentar la reforma al Parlamento en 2022.

30. No se ha presentado ningún caso de formas múltiples de discriminación contra las mujeres ante el Tribunal para la No Discriminación y la Igualdad. Se ha presentado un caso relativo a la concesión de créditos en el que la víctima era un hombre. Se adjuntan estadísticas sobre contactos con el Defensor de la Igualdad.

31. La vida privada de las personas está protegida por la Constitución de Finlandia y los tratados internacionales de derechos humanos, y la limitación del ámbito de aplicación de la Ley de No Discriminación hace referencia a ello. Sin embargo, la Ley es aplicable cuando la actividad de un individuo tiene lugar fuera de la vida privada y familiar, como cuando un individuo ofrece bienes o servicios al público. Además, el artículo 6 de la Constitución de Finlandia contiene una disposición sobre igualdad y la prohibición de la discriminación. Su ámbito de aplicación no está limitado como el de la Ley de No Discriminación.

32. En 2020, la Oficina del Defensor del Pueblo de Åland encargó un informe al Instituto de Estadística e Investigación de Åland relativo a la discriminación sufrida en su sociedad. El motivo más frecuente de discriminación fue la pertenencia a un determinado género (33 %). En 2019, la Oficina del Defensor del Pueblo de Åland realizó un estudio sobre la planificación de la igualdad en la provincia. De todas las entidades obligadas a elaborar un plan de igualdad, el 55 % había preparado un plan aceptable. Se está supervisando, informando y apoyando a las entidades que aún no han preparado un plan. Se está actualizando la legislación de la provincia contra la discriminación.

## **E. Respuesta al párrafo 5 de la lista de cuestiones y preguntas**

33. De acuerdo con el artículo 9 de la Ley de No Discriminación, una diferencia de trato proporcionada que tenga como objetivo promover la igualdad *de facto* o prevenir o eliminar las desventajas atribuibles a la discriminación no constituye discriminación. Esta disposición permite, por ejemplo, una serie de medidas

especiales que pretenden lograr la igualdad *de facto* de un determinado grupo vulnerable.

## **F. Respuesta al párrafo 6 de la lista de cuestiones y preguntas**

34. El Tribunal Nacional para la No Discriminación y la Igualdad no está facultado para imponer indemnizaciones. Las indemnizaciones deben reclamarse ante los tribunales.

35. Los funcionarios de seguridad y salud ocupacionales supervisan la Ley de No Discriminación en los casos relacionados con el empleo, mientras que la Defensora contra la Discriminación la supervisa en otras situaciones. En el estudio sobre la eficacia de la nueva Ley de No Discriminación, se presentaron argumentos contradictorios sobre la funcionalidad de la solución. Algunos consideran que los mandatos son funcionales y otros piensan que la Defensora contra la Discriminación debería poder supervisar la Ley de No Discriminación también en los casos de empleo. Algunos señalaron que no siempre se identifican las formas múltiples de discriminación debido a los diferentes mandatos, y que los casos de discriminación pueden abordarse únicamente desde la perspectiva de un motivo. La Defensora contra la Discriminación ha indicado que podría realizar mejor sus tareas si pudiera supervisar la Ley también en los casos de empleo. En el informe se señalaba que no siempre está claro cuál es la autoridad competente.

## **G. Respuesta al párrafo 7 de la lista de cuestiones y preguntas**

36. En el Plan de Acción del Gobierno para la Igualdad de Género (2021–2023), las medidas para la incorporación de la perspectiva de género contribuyen a los objetivos de igualdad de género establecidos en el programa de Gobierno. Las esferas prioritarias son el desarrollo de una presupuestación con perspectiva de género, la evaluación de las consecuencias en función del género y la gestión del desempeño, así como la cooperación de los ministerios y dentro de ellos. Las competencias en materia de igualdad de género se mejoran mediante una herramienta de aprendizaje electrónico (publicada en marzo de 2020). La producción y el uso de datos analizados en función del género se potencian en los procesos de toma de decisiones. Se realiza un amplio estudio sobre las repercusiones sociales, financieras y sanitarias de la pandemia en función del género a corto y largo plazo. Los ministerios integrarán la igualdad de género al menos en uno de sus programas principales.

37. Los resultados de las medidas del plan de acción se comunicarán a principios de 2023. El seguimiento de otoño de 2021 muestra avances tanto buenos como preocupantes. La herramienta de aprendizaje electrónico está mejorando las competencias en materia de igualdad de género de los funcionarios de toda la administración estatal, los planes de acción en materia de igualdad de género y no discriminación de los ministerios están avanzando, la evaluación de las consecuencias en función del género de la estrategia de energía y cambio climático ha tenido un gran éxito y las perspectivas de género en el presupuesto estatal de 2022 estaban desarrolladas más a fondo que antes.

38. Debido a la pandemia, los recursos para la mejora de la igualdad de género se redujeron en la administración. Este podría ser uno de los motivos del bajo número de evaluaciones de las consecuencias en función del género en 2020 (el 15 % de todas las propuestas gubernamentales presentadas al Parlamento en 2020 tenían algún tipo de perspectiva de género o evaluación del impacto). Se ofrecerá formación especial sobre las evaluaciones para los funcionarios que trabajan con medidas de políticas y propuestas gubernamentales durante 2021-22. El Centro de Información y

Estadísticas sobre la Igualdad de Género de Finlandia produce y difunde datos e información desglosados por género.

39. Cada ministerio ha adoptado planes de igualdad de género y no discriminación. Algunos se han adoptado por separado, pero casi todos cuentan con planes que combinan ambos. Varios han publicado versiones actualizadas y otros están en proceso de actualizar las suyas. La mayoría de los planes se centran en promover la igualdad de género y la no discriminación en el servicio, así como en la política de personal. El 60 % de los ministerios también afirman apoyar, o estar en proceso de comenzar a apoyar, la promoción de la no discriminación en los organismos de su rama administrativa. El 80 % de los ministerios han vinculado el seguimiento a la orientación en materia de desempeño de su rama administrativa o a otros procesos similares.

40. La mayoría de los municipios (79 %) ha adoptado planes de no discriminación del personal. El 36 % ha adoptado planes operacionales de no discriminación y otro 17 % está planificando uno.

41. El Gobierno de Åland tiene la intención de instar a los municipios y a las autoridades municipales conjuntas a que apliquen la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres con el fin de hacer realidad la igualdad de género en la administración local.

## **H. Respuesta al párrafo 8 de la lista de cuestiones y preguntas**

42. Véase la pregunta 1.

43. La incorporación de la igualdad de género se incluye como estrategia en la agenda para la igualdad de género de las islas Åland. Cada año se elabora y financia un plan de acción para la igualdad de género. Las estadísticas se utilizan para apoyar su incorporación. Todas las estadísticas de Åland sobre personas se desglosan por género.

44. La capacitación sobre el tema de la violencia doméstica se organiza a intervalos regulares, en diálogo con las autoridades públicas, en función de sus necesidades.

## **I. Respuesta al párrafo 9 de la lista de cuestiones y preguntas**

45. En 2019, el 36,9 % de los puestos directivos estaban ocupados por mujeres (34 % en 2014).

46. En junio de 2021, la proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa fue, en promedio, el 29 % (el 30 % en 2020). Los consejos de administración de las empresas de gran capitalización que cotizan en bolsa tenían un 32 % de mujeres (34 % en 2020, 34 % en 2018), los de las empresas de mediana capitalización, un 31 % (30 % en 2020, 28,5 % en 2018) y los de las empresas de pequeña capitalización, un 24 % (26 % en 2020, 24,1 % en 2018). De los presidentes de los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa, el 9 % eran mujeres (el 7 % en 2020, el 4 % en 2018).

47. En lo que respecta a los puestos ejecutivos, las mujeres representan el 8 % de los directores generales de las empresas que cotizan en bolsa en 2020 (el 8 % en 2018). Los equipos ejecutivos de las empresas que cotizan en bolsa tenían un 27 % de mujeres en 2020, la cifra más alta de la historia.

48. En 2018, el 11 % de los presidentes de los consejos de administración de las mayores empresas que no cotizan en bolsa y el 13 % de los directores generales eran

mujeres. De los miembros del consejo de administración, el 35,4 % (según tamaño de la plantilla) y el 21,8 % (según valor de mercado) eran mujeres. La proporción de mujeres en los consejos de administración fue mayor en las empresas que no cotizan en bolsa y con mayor cantidad de personal.

49. En 2018, el 41,2 % de los miembros de los consejos de administración de las empresas estatales eran mujeres. La proporción de mujeres en los consejos de administración fue mayor en las empresas con una mayor cuota de participación estatal. En las empresas de propiedad exclusivamente estatal, la proporción de mujeres en los consejos de administración fue del 46,2 %.

50. En 2018, el 15,6 % de los directores generales de empresas estatales eran mujeres.

51. Según el Plan de Acción del Gobierno para la Igualdad de Género (2020–2023), el objetivo es que ambos géneros tengan una representación de al menos el 40 % en las juntas directivas de las grandes y medianas empresas que cotizan en bolsa. Esto debe lograrse principalmente con arreglo a las recomendaciones del Código de Gobernanza Empresarial de la Asociación del Mercado de Valores y a través de las propias acciones de las empresas. El Gobierno supervisará los avances hacia este objetivo y evaluará su eficacia de manera anual. En cuanto a las empresas estatales, el Gobierno ha continuado sus esfuerzos para aumentar el porcentaje de mujeres entre los miembros de las juntas directivas y los grupos de gestión de dichas empresas, sobre la base de los objetivos originales fijados en 2004. Los avances hacia la consecución de estos objetivos y de los objetivos de igualdad de género definidos en la Resolución del Gobierno sobre la Política de Propiedad Estatal se supervisarán anualmente en los informes del Gobierno al Parlamento.

52. En cuanto a las empresas con mayoría municipal, la Ley de Igualdad estipula que “si un órgano, organismo o institución que ejerce una autoridad pública, o una empresa en la que el Gobierno o un municipio es el accionista mayoritario, tiene un consejo de administración, una junta directiva o algún otro órgano ejecutivo o administrativo formado por representantes electos, este debe contar con una proporción equitativa de mujeres y hombres, salvo que existan razones especiales para lo contrario”. Las autoridades y todos los partidos a los que se pide que designen candidatos para estos órganos deben, siempre que sea posible, proponer tanto a una mujer como a un hombre para cada puesto de miembro. La proporción equitativa solo puede revocarse por una razón especial. Todas las razones especiales deben estar justificadas.

53. Nuestra campaña electoral, apoyada por el Ministerio de Justicia y la Junta Consultiva de Relaciones Étnicas, tiene como objetivo conseguir que la voz de los inmigrantes se escuche en política. En el marco de la campaña, se organizan actos con organizaciones de la sociedad civil que colaboran estrechamente con mujeres y niñas migrantes antes de las elecciones municipales de la primavera de 2021 y de las próximas elecciones provinciales de enero de 2022. El Ministerio de Justicia entregó el Premio a la Democracia de 2020 a tres agentes de la sociedad civil, uno de los cuales es un proyecto de Plan Internacional Finlandia que apoya la actividad cívica de las niñas migrantes. Uno de los objetivos centrales del actual Programa de Democracia Nacional 2025, de carácter interadministrativo, es asegurarse de que nadie se quede atrás en lo que respecta a la participación, lo que también apoya la aplicación del desarrollo sostenible.

54. Un grupo de trabajo del Ministerio de Educación y Cultura ha examinado el estado de la educación de la primera infancia y la educación de los samis en su conjunto. Ha elaborado propuestas para desarrollar la educación de la primera infancia en sami, las lenguas sami y la enseñanza en sami, asegurar la disponibilidad de personal y material didáctico de habla sami en los ámbitos educativo, social y

sanitario, y reforzar el conocimiento de las lenguas samis, la historia y la cultura samis y la cooperación escolar nórdica en la educación sami.

55. El objetivo principal de la Política Nacional de Finlandia para los Romaníes para 2018–2022 es apoyar la integración social positiva de los romaníes y el desarrollo positivo de los derechos lingüísticos, culturales y sociales. En general, las mujeres romaníes tienen un nivel educativo superior al de los hombres, y las niñas superan a los niños.

56. El informe del Gobierno sobre la necesidad de una reforma de los servicios de promoción de la integración se entregó al Parlamento en junio de 2021. Incluye propuestas para mejorar el acceso a los servicios de integración a aquellos migrantes que no forman parte de la población activa. El informe presenta medidas destinadas a acelerar las vías de acceso al trabajo y a la educación, promover la inclusión en la vida laboral en la sociedad, apoyar en particular a las mujeres inmigrantes, incluidas sus familias, para que se establezcan en Finlandia, y aumentar la receptividad en el lugar de trabajo y evitar la polarización en la sociedad. Los principales retos en materia de integración se reflejan en la inclusión de las mujeres y en la tasa de empleo de los inmigrantes. El informe propone un programa de integración. Se crearía un marco para promover la integración de los inmigrantes que no forman parte de la población activa a fin de mejorar las oportunidades de integración de las mujeres inmigrantes, especialmente de las madres que se quedan en casa.

57. Desde 2018, la alfabetización de los inmigrantes se imparte en las instituciones liberales de educación de adultos. Los estudios, que están incluidos en el plan de integración de la persona, pueden optar a una financiación estatal del 100 % y son gratuitos para los estudiantes. Uno de los objetivos es aumentar las oportunidades educativas de quienes no forman parte de la población activa, en especial las mujeres inmigrantes que cuidan de sus hijos en casa.

58. En siete municipios se han creado centros municipales de capacitación que ofrecen servicios de rehabilitación, educación, reconocimiento de competencias y empleo para inmigrantes. Uno de los grupos destinatarios son padres inmigrantes que buscan formas de reincorporarse a la población activa tras prolongadas licencias parentales.

59. El proyecto “De la licencia familiar a la vida laboral” se aplica actualmente en todo el país y ofrece servicios de *coaching* a los padres que tienen dificultades para reincorporarse a la población activa o para encontrar un empleo. Las mujeres inmigrantes son uno de los grupos destinatarios.

## **J. Respuesta al párrafo 10 de la lista de cuestiones y preguntas**

60. El actual programa de Gobierno se compromete a trabajar contra el discurso de odio, especialmente en línea. El Gobierno adoptará medidas horizontales para hacer frente con mayor eficacia al acoso, las amenazas y los ataques sistemáticos que supongan una amenaza para la libertad de expresión, las actividades oficiales, la investigación y la libertad de los medios de comunicación. El Gobierno garantizará recursos y competencias suficientes para la prevención y detección de estos delitos. Se promoverá el seguimiento sistemático en relación con la discriminación y los delitos de odio.

61. En octubre de 2021 entró en vigor una modificación del Código Penal relativa al derecho a presentar cargos por amenaza. Los fiscales tienen ahora el derecho de presentar cargos basados en los deberes del objetivo en el empleo o la comisión pública de confianza.

62. Se está estudiando en el Parlamento la propuesta del Gobierno relativa a la modificación del Código Penal para añadir el género a los motivos que constituyen un motivo para aumentar la pena de (cualquier) delito.
63. Se están evaluando las propuestas de un informe elaborado por un relator nombrado por el Gobierno para evaluar las disposiciones del Código Penal y otra legislación pertinente para combatir el problema de las campañas de odio (lo que se denomina *targeting* u *online shaming*).
64. En febrero de 2019, el Ministerio de Justicia lanzó una campaña para el reconocimiento del discurso de odio punible. La campaña incluía dos vídeos que también se emitieron en la televisión nacional (1,6 millones de espectadores): <https://yhdenvertaisuus.fi/en/hate-speech>.
65. En abril de 2021, el Ministerio de Justicia publicó un informe sobre la utilización de la inteligencia artificial en la vigilancia de los discursos de odio: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163382>.
66. Finlandia siguió formando parte del Proyecto de Monitoreo Global de Medios, que estudia los roles de género en los medios de comunicación. Un informe publicado en 2020 muestra que los avances son lentos. De todos los sujetos de las noticias analizadas y codificadas, el 33 % fueron codificados como mujeres y el número solo ha aumentado en un 13 % desde la primera ronda en 1995.

## **K. Respuesta al párrafo 11 de la lista de cuestiones y preguntas**

67. En noviembre de 2021, el Ministerio de Justicia ha elaborado y distribuido, para recabar observaciones, un memorando sobre la punibilidad de obligar a una persona a contraer matrimonio.
68. Un grupo de trabajo creado para proponer una aclaración del Código Penal en lo que respecta a la mutilación genital femenina pretende publicar sus propuestas a finales de febrero de 2022. Está previsto presentar al Parlamento una propuesta legislativa al respecto durante el otoño de 2022.
69. El Ministerio de Economía y Empleo dota al THL de recursos para establecer un centro nacional de conocimientos sobre la violencia relacionada con el honor desde principios de 2021, con el fin de reforzar la competencia en materia de violencia relacionada con el honor y trabajar con las partes interesadas y las organizaciones para combatir la violencia. El Ministerio organizó entre 2017 y 2018 sesiones de capacitación sobre la mutilación genital femenina y la violencia relacionada con el honor para los profesionales que trabajan en el ámbito de la integración en cooperación con la Liga Finlandesa de Derechos Humanos. El Ministerio también ha financiado dos proyectos llevados a cabo por la Federación de Familias de Finlandia relativos al material sobre derechos sexuales y a la competencia en materia de salud sexual en la integración y la promoción de la igualdad y la igualdad de género.
70. Se han incluido preguntas sobre la mutilación genital femenina (MGF) en 5 estudios transversales de población a gran escala en Finlandia realizados por el THL entre 2010 y 2019. Además, el Registro Médico de Nacimientos hace un seguimiento de la MGF y la desinfibulación mediante la recopilación de los datos introducidos por los profesionales sanitarios, y el Registro de Cuidados para la Asistencia Sanitaria recoge datos sobre las actividades de los centros de salud, los hospitales y otras instituciones que prestan asistencia a los pacientes hospitalizados.
71. Ningún solicitante de asilo declaró que sus hijas de entre 0 y 12 años hubieran sido sometidas a la MGF y tan solo unas pocas adolescentes declararon haber sido sometidas a ella. Las parturientas de 18 a 29 años (mujeres que han dado a luz

recientemente) son las que se han sometido con más frecuencia a la MGF y dos tercios de las mujeres que se han sometido a ella tenían menos de treinta años. La edad media a la que las solicitantes de asilo habían sido sometidas a la MGF era de cinco años. La mayoría fue sometida a la MGF antes de cumplir 1 año, mientras que algunas declararon haber sido sometidas a la MGF en edad escolar o más tarde. Entre la población nacida en el extranjero, la media para la realización de la MGF fue de 7,0 años (intervalo de confianza 5,6–8,5), que fue también la edad más habitual para la MGF.

72. Entre las alumnas de educación secundaria superior y formación profesional nacidas en el extranjero, la MGF era más común entre las adolescentes nacidas en Somalia (20 %). Las mujeres de origen somalí también presentaban la mayor prevalencia de MGF entre las mujeres que habían dado a luz (58 %). Además, se informó de que mujeres de Afganistán, Etiopía, Eritrea, Irán, Irak, Marruecos, Myanmar, Nigeria, la República Dominicana, Sudán, Turquía y Egipto habían sido sometidas a la MGF. Entre 2017 y 2019, se registraron 63 mujeres desinfibuladas en los registros de la asistencia sanitaria finlandesa: 42 en el Registro Médico de Nacimientos y otros 21 en el Registro de Cuidados para la Asistencia Sanitaria.

73. Aproximadamente la mitad de las madres sometidas a la MGF eran de origen extranjero y habían nacido fuera del país, y en torno a la mitad carecían de información sobre su origen porque habían emigrado a Finlandia después de 2014, por lo que no se dispone de información. El 38 % de las madres víctimas de la MGF con un país de nacimiento conocido habían nacido en Somalia. Poco menos del 3 % de las madres sometidas a la MGF había nacido en Oriente Medio. Ninguna de las madres víctimas de la MGF había nacido en Finlandia. En 2019, se registraron 164 madres parturientas sometidas a la MGF y 15 desinfibulaciones durante el parto.

74. El plan de acción para combatir la violencia contra la mujer abarca también la violencia relacionada con el honor. Las diez medidas que abarcan cuestiones relacionadas con la violencia relacionada con el honor incluyen, por ejemplo, la capacitación de los profesionales de la justicia penal, la sanidad y los servicios sociales, así como la elaboración y actualización de instrucciones oficiales, por ejemplo, para los servicios sociales para estudiantes.

75. La violencia contra los niños relacionada con el honor, así como la MGF, están debidamente recogidas en el documento “Infancia No Violenta: Plan de Acción para la Prevención de la Violencia contra los Niños 2020–2025”<sup>2</sup>.

76. Entre 2013 y 2019, no había ninguna mujer de 20 a 24 años casada o que mantuviera una unión estable antes de cumplir los 15 años y menos del 1 % antes de los 18 años.

77. El diseño de productos que puedan consistir en una membrana artificial que libera un producto similar a la sangre al disolverse sobre sí mismos no está prohibida en Finlandia, como tampoco lo están la fabricación, la venta o la comercialización de dichos productos. A veces también se habla de himenorrafia para referirse a la construcción de un himen artificial, aunque la operación suele conocerse como reconstrucción del himen. Por lo general, estas operaciones se consideran un tipo de cirugía estética de los genitales femeninos y no como algo que cause un daño permanente a los mismos. Por lo tanto, no está prohibido. Tampoco están prohibidos otros tipos de cirugía estética de los genitales femeninos si se realizan con el consentimiento pleno del sujeto.

<sup>2</sup> [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162554/STM\\_2020\\_34\\_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162554/STM_2020_34_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

## **L. Respuesta al párrafo 12 de la lista de cuestiones y preguntas**

78. En 2020, hubo aproximadamente 16.560 mujeres víctimas de violencia, de las cuales 15.106 eran finlandesas. Se adjuntan más estadísticas.

79. Actualmente se está trabajando en la evaluación exhaustiva del Plan de Acción 2018–2021 para Aplicar el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul).

80. El plan de acción para combatir la violencia contra la mujer se publicó en octubre de 2020. De sus 32 medidas, está previsto que 21 se pongan en marcha o se apliquen plenamente en 2021. La aplicación se está llevando a cabo según lo previsto.

81. El Parlamento aprobó la propuesta legislativa relativa a la creación de una relatoría sobre la violencia contra la mujer en octubre de 2021. La ley pertinente entrará en vigor a principios de 2022. La relatora será la Defensora contra la Discriminación y se encargará de vigilar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, la funcionalidad de la legislación nacional y el cumplimiento de las obligaciones internacionales, así como de supervisar y evaluar las medidas y las políticas para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de conformidad con el Convenio de Estambul. La persona encargada de la relatoría observa todas las formas de violencia y también las cuestiones interrelacionadas, como la violencia contra las mujeres pertenecientes a minorías o con discapacidad.

82. De 1.630 personas protegidas por órdenes de alejamiento en 2020, 1.144 eran mujeres (en 2014, de 2.839 personas protegidas, 1.898 eran mujeres), y 1.479 de ellas eran finlandesas.

83. Las órdenes de alejamiento no siempre proporcionan a las víctimas una protección adecuada y se violan con frecuencia. Se ha producido un descenso en el número de órdenes de alejamiento desde que en 2016 se empezó a cobrar por su solicitud. En septiembre de 2021 se publicó el informe del grupo de trabajo creado para evaluar la forma de mejorar la eficacia de las órdenes de alejamiento, reducir la incidencia del incumplimiento de las órdenes y mejorar la seguridad de las víctimas de la violencia de pareja. El informe contiene, por ejemplo, propuestas para introducir el control electrónico de las órdenes y para suprimir la tasa de solicitud de una orden.

## **M. Respuesta al párrafo 13 de la lista de cuestiones y preguntas**

84. El Gobierno tiene previsto presentar al Parlamento a principios de 2022 la propuesta legislativa relativa a la reforma integral de la legislación por la que se rigen los delitos sexuales.

85. Para hacer cumplir la responsabilidad penal, agilizar la gestión de los delitos y acortar los plazos de tramitación en todo el proceso judicial, se han incrementado y se incrementarán los recursos de la policía, la fiscalía y los tribunales. De acuerdo con el programa de Gobierno, el número de agentes de policía aumentará en 7.500 personas al año para 2022.

86. La investigación sobre la violencia en la pareja se ha realizado en la rama administrativa del Ministerio del Interior durante varios años en relación con un estudio de seguimiento de los homicidios. El estudio, realizado desde 2002, hace un seguimiento de los actos que se investigan bajo las categorías de asesinato, homicidio culposo, homicidio culposo con circunstancias atenuantes, infanticidio y agresión con resultado de muerte. El objetivo es proporcionar información para la prevención de los homicidios.

87. Se está llevando a cabo un proyecto para recopilar datos sobre las mujeres que han muerto como víctimas de la violencia de pareja para identificar las cadenas de acontecimientos y los posibles contactos con las autoridades y las organizaciones que precedieron al asesinato y para proporcionar información sobre si el asesinato podría haberse evitado. En 2021, el Ministerio del Interior proporcionó financiación a la Academia Superior de Policía para poner en marcha un estudio sobre los asesinatos cometidos por la pareja.

88. El THL ha traducido folletos sobre violencia sexual y doméstica a tres lenguas samis. Además, se está preparando un centro SERI en Ivalo que se estima que empezará a funcionar el año que viene.

89. El 1 de abril de 2015, el Parlamento de Åland aceptó la entrada en vigor de la Ley del Parlamento nacional sobre la puesta en vigor de las disposiciones del Convenio de Estambul, en la medida en que el Convenio sea competencia de la provincia. En 2020, Åland adoptó una estrategia de tolerancia cero hacia la violencia en las relaciones íntimas (2020–2030). En 2021 se creó un comité formado por dirigentes de las autoridades públicas y representantes del Gobierno de Åland para aplicar el Convenio de Estambul y supervisar su cumplimiento.

## N. Respuesta al párrafo 14 de la lista de cuestiones y preguntas

90. Se adjuntan estadísticas sobre la trata de personas denunciada a la policía.

91. La policía coopera a nivel internacional principalmente a través de Europol y de sus Equipos Conjuntos de Investigación. Además, participa activamente en operaciones de ámbito europeo llevadas a cabo a través de la Plataforma Multidisciplinar Europea contra las Amenazas Delictivas/Trata de Personas (EMPACT/THB) de Europol.

92. Las siguientes estadísticas muestran el número de víctimas (presuntas e identificadas) remitidas al Sistema Nacional de Asistencia a las Víctimas de la Trata de Personas (Sistema de Asistencia). No se recogen estadísticas sobre discapacidad, pertenencia a un grupo minoritario u origen étnico. No hay disponibles estadísticas sobre nacionalidad.

<i>Año</i>	<i>Mujer adulta</i>	<i>Niñas</i>	<i>Explotación sexual (mujeres y niñas)</i>
2014	38	Menos de 5	No hay datos disponibles
2015	36	0	18
2016	83	9	18
2017	67	6	33
2018	83	4	53
2019	139	7	68
2020	131	4	55
2021*	54	4	23

\* Del 1 de enero al 30 de junio de 2021.

## O. Respuesta al párrafo 15 de la lista de cuestiones y preguntas

93. La Ley de Extranjería (núm. 301/2004) no ha sufrido ninguna de las modificaciones mencionadas en la lista de cuestiones. La práctica de los permisos de

residencia en relación con las víctimas de la trata de personas fue investigada en un estudio realizado por la Defensora contra la Discriminación, que actúa como relatora nacional sobre la trata. De conformidad con el Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas, se revisará la aplicación de la disposición de la Ley de Extranjería sobre la sospecha de prostitución como motivo de denegación de admisión o estancia y se evaluará la necesidad de realizar modificaciones legislativas y de desarrollar prácticas.

94. Las últimas modificaciones del Código Penal relativas a los delitos de trata de personas entraron en vigor el 1 de enero de 2015. El objetivo de las modificaciones era aclarar la diferencia entre los delitos de trata de personas y el proxenetismo y asegurarse de que la legislación está más en consonancia con las obligaciones internacionales relativas a la trata de personas. Las modificaciones debían dar lugar a que los delitos de trata de personas se investigaran y enjuiciaran como delitos de trata de personas y no como proxenetismo. Uno de los cambios fue eliminar “o presiones” de la disposición sobre el proxenetismo (sección 9, capítulo 20) y añadir “o presionando a otro” a la disposición sobre la trata de personas (sección 3, capítulo 25). Además, las referencias a las lesiones corporales graves, a una enfermedad grave o a un estado de peligro mortal o a un sufrimiento especialmente grave comparable que ya figuraban en la disposición sobre la trata de personas agravada (sección 3 (a), capítulo 25) se eliminaron de la disposición sobre el proxenetismo agravado (sección 9 (a), capítulo 20). La disposición de la trata de personas se aclaró para cubrir también las situaciones en las que la víctima no ha perdido su libertad, pero está bajo el control mental del delincuente.

95. En mayo de 2021 se adoptó el Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas<sup>3</sup>. El Plan de Acción se basa en cinco objetivos estratégicos: (1) se localiza e identifica a las víctimas de la trata de personas, las autoridades detectan la explotación; (2) las víctimas de la trata de personas reciben la asistencia y el apoyo que necesitan; (3) se establece la responsabilidad penal en los delitos de trata de personas; (4) la trata de personas se combate conjuntamente y en un frente amplio; y (5) la acción contra la trata se lleva a cabo en base a datos, y 55 acciones. Las acciones incluidas en el plan deben ser no discriminatorias y su aplicación debe promover la igualdad de género y un enfoque que reconozca la diversidad de género. El Plan pretende aplicar además las recomendaciones anteriores del Comité.

96. En 2014 se creó el puesto de Coordinador Gubernamental de la Lucha contra la Trata. Originalmente en el Ministerio del Interior, el puesto fue transferido al Ministerio de Justicia en 2020. La nueva unidad nacional de lucha contra la trata de la policía fue creada por la Junta Nacional de Policía en febrero de 2021. El Sistema de Asistencia está en funcionamiento desde 2006. Además, la Fiscalía Nacional ha creado su propia red de fiscales especializados en casos de trata de personas.

97. El Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas incluye acciones encaminadas a mejorar la cooperación entre las diferentes autoridades y otros agentes pertinentes. Fue diseñado por un grupo de trabajo interseccional y los preparativos estuvieron dirigidos por el Coordinador de la Lucha contra la Trata. Una de las principales prioridades en la preparación del Plan de Acción fue establecer la coordinación, reforzar la cooperación e incorporar la acción contra la trata.

98. La policía colabora estrechamente con el Coordinador de la Lucha contra la Trata para aplicar el Plan de Acción. El Sistema de Asistencia mantiene un diálogo permanente con el coordinador.

---

<sup>3</sup> [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163326/OM\\_2021\\_24\\_ML.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163326/OM_2021_24_ML.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

99. La policía y la Asistencia cuentan con una cooperación bien establecida y buenas relaciones de cooperación operacional entre el Sistema y la unidad de lucha contra la trata. La policía remite a las víctimas al Sistema de Asistencia de conformidad con las directrices de la Junta Nacional de Policía. El Sistema de Asistencia presta apoyo a la policía para sacar de Finlandia a las víctimas de la trata de personas procedentes de un país no perteneciente a la UE.

100. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud ha creado un grupo de trabajo para reformar la legislación relativa a la asistencia a las víctimas. Se prevé que el Gobierno presente una propuesta al Parlamento a finales de 2022.

101. El Sistema de Asistencia organiza capacitación para los profesionales de los sectores público y privado, tales como la policía y otros agentes de la autoridad, los fiscales, los trabajadores sociales, los funcionarios de inmigración, las autoridades públicas a nivel regional y local y los servicios penitenciarios y de libertad condicional, así como para las ONG, sobre la trata de personas y la identificación de las víctimas, también en cooperación con otros profesionales. En el Plan Nacional contra la Trata de Personas también se prevé la capacitación de entidades privadas, como el personal de la aviación civil. La capacitación incluye información sobre la trata de personas para la explotación sexual y los matrimonios forzados.

102. El Servicio de Inmigración de Finlandia actualizó en octubre de 2020 un protocolo para evaluar los casos de posibles víctimas de trata de personas. Este protocolo se aplica a todo el organismo e incluye las medidas a seguir en el proceso de identificación. Tiene en cuenta la perspectiva de género al ofrecer un panorama de los diferentes tipos de trata de personas y reconocer que algunos de los tipos están motivados por el género.

103. Las diferentes unidades del Servicio de Inmigración proporcionan una capacitación y unas directrices más detalladas y específicas para sus funcionarios, incluida capacitación sobre temas con perspectiva de género, como la trata de personas. Se utilizan intérpretes y entrevistadores femeninos, a menos que haya una razón específica para utilizar intérpretes y/o entrevistadores masculinos. La Oficina Europea de Apoyo al Asilo también proporciona a los funcionarios diferentes módulos de capacitación sobre género, trata de personas y personas vulnerables.

104. El sistema de acogida colabora también con el Sistema de Asistencia para capacitar sobre temas con perspectiva de género relacionados con la trata de personas.

105. La policía ha impartido capacitación sobre la lucha contra la trata de personas a todos los departamentos en cooperación con el Sistema de Asistencia. El tema también se ha incluido en la capacitación inicial y adicional de la policía. En 2021–2022 se llevará a cabo un curso de capacitación independiente sobre la lucha contra la trata de personas.

## **P. Respuesta al párrafo 16 de la lista de cuestiones y preguntas**

106. El Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas contiene acciones destinadas a reforzar la labor contra la trata de personas con fines de explotación sexual. Hay que construir una red de cooperación entre las autoridades y las organizaciones de la sociedad civil. Se destina una financiación de 140.000 euros a un proyecto de desarrollo coordinado por las organizaciones de la sociedad civil para fortalecer las capacidades de identificar la trata de personas relacionada con la violencia de género y los abusos sexuales, promover su detección y remitir a las víctimas a la asistencia.

107. Se analizará las razones por las que rara vez se aplican las disposiciones del Código Penal relativas al abuso de una víctima de comercio sexual. Se estima que las

conclusiones, que incluyen propuestas prácticas que pueden mejorar la actuación de las autoridades y la aplicación de la responsabilidad penal, se publicarán a finales de 2021.

108. Según el Plan de Acción del Gobierno para la Igualdad de Género (2020–2023), se realizará una encuesta sobre la situación actual de la prostitución en Finlandia.

## **Q. Respuesta al párrafo 17 de la lista de cuestiones y preguntas**

109. En noviembre de 2021, 91 de los 200 miembros del Parlamento eran mujeres.

110. La mayoría de los candidatos de las elecciones municipales siempre han sido hombres. En las elecciones de 2021, 21.480 de los candidatos eran hombres y 14.147, mujeres, es decir, el 39,7 %, lo que supone 0,2 puntos porcentuales menos que en 2017.<sup>4</sup>

111. Finlandia tiene 8 diputadas en el Parlamento Europeo de un total de 14 miembros.

112. En cuanto a las mujeres que ocuparon cargos de alto nivel en los municipios en 2021, el 34,5 % de los presidentes del consejo y el 35,5 % de los presidentes de la junta eran mujeres. En los consejos, el 40,2 % de los miembros eran mujeres.

113. En el Parlamento sami, de los 21 miembros y 4 miembros suplentes, 8 miembros y 1 suplente son mujeres. De los 7 miembros del consejo ejecutivo, 3 miembros (uno de ellos, el vicepresidente) son mujeres.

114. En 1995 se concedió a las mujeres el derecho a optar al servicio militar y a carreras militares. Las oficiales femeninas ascienden conforme a los mismos principios que los oficiales masculinos, y actualmente el rango militar más alto de las oficiales femeninas es el de teniente coronel. De los oficiales superiores actualmente en servicio permanente hay 453 tenientes coroneles hombres y 3 mujeres y 968 comandantes hombres y 21 mujeres. En 2020, el 2,8 % de los oficiales y el 2,2 % de los oficiales especiales eran mujeres. En 2018, de los 4.734 oficiales, 102 eran mujeres, y de los 3.167 suboficiales, 202 eran mujeres. Del total de la plantilla, el 18,7 % eran mujeres en 2020, y 1.100 mujeres accedieron al servicio militar (voluntario) (22.846 hombres).

115. En 2019, el 63 % de los jueces eran mujeres.

116. Un tercio, es decir, 10 de los 30 miembros del Parlamento de Åland son mujeres. Antes de las elecciones parlamentarias de 2019, el Gobierno de Åland decidió que se concediera una bonificación monetaria por igualdad de género a aquellos partidos políticos que tuvieran listas de candidatos con igualdad de género. Sin embargo, no se alcanzó el objetivo de lograr una mayor igualdad de género en el parlamento. En 2022, se creará una comisión parlamentaria para debatir las medidas a adoptar para conseguir un parlamento con mayor igualdad de género en las elecciones de 2023.

## **R. Respuesta al párrafo 18 de la lista de cuestiones y preguntas**

117. Los planes de igualdad y no discriminación son obligatorios en todos los niveles educativos, excepto en la educación preprimaria. La legislación para ampliar esto a la educación preprimaria debería estar lista a principios de 2023.

118. Se han evaluado los planes de igualdad y no discriminación de la educación primaria y el primer ciclo de educación secundaria. El principal resultado fue que,

<sup>4</sup> [https://tilastokeskus.fi/til/kvaa/2021/01/kvaa\\_2021\\_01\\_2021-06-04\\_tie\\_001\\_en.html](https://tilastokeskus.fi/til/kvaa/2021/01/kvaa_2021_01_2021-06-04_tie_001_en.html).

aunque el trabajo se realiza en general en la mayoría de las escuelas, alrededor del 40 % de los planes no cumplen todos los criterios descritos en la Ley.

119. El objetivo de reducir la segregación de género en la orientación está incluido en el programa de desarrollo de la orientación.

120. El EDUFI está en los materiales de apoyo a los planes de estudio que promueven que las mujeres y las niñas elijan campos de educación y trayectorias profesionales no tradicionales. El plan de estudios promueve la igualdad de género y se presta especial atención a este aspecto en la orientación y el asesoramiento profesional.

121. La educación preprimaria tiene en cuenta las cuestiones de género, fomenta la igualdad y pretende romper los estereotipos. La igualdad se enfatiza en la base de valores, los objetivos educativos y los entornos de aprendizaje. Los niños son recibidos como individuos, no como representantes de su género.

122. El Centro LUMA de Finlandia, financiado por el Gobierno, es una red de educación científica de universidades estrechamente relacionadas con la formación de todo el profesorado que incluye actividades para inspirar a las chicas a estudiar materias relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM). La próxima estrategia nacional de CTIM incluirá declaraciones sobre la igualdad de género y la paridad de oportunidades en la educación.

123. El Gobierno de Åland apoya proyectos del tercer sector que abordan las normas y los valores de género en las escuelas con el fin de animar a los niños y a las niñas a elegir opciones educativas no tradicionales.

## **S. Respuesta al párrafo 19 de la lista de cuestiones y preguntas**

124. Con arreglo a la legislación relativa a las escuelas, los estudiantes tienen derecho a un entorno de aprendizaje seguro que tenga en cuenta factores psicológicos, sociales y físicos. La obligación de intervenir en los casos de acoso sexual es estatutaria. El acoso sexual constituye también una discriminación prohibida en virtud de la Ley de Igualdad, y la Ley de Asistencia Sanitaria establece la obligación de realizar comprobaciones trienales sobre la salud y la seguridad de los entornos escolares y el bienestar psicosocial, abarcando también el acoso sexual y las prácticas asociadas a él.

125. A pesar de las disposiciones de confidencialidad, el personal de los servicios educativos, sociales y sanitarios tiene la obligación de notificar a la policía cuando tenga razones para creer, debido a los hechos de los que haya tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones, que un niño ha estado expuesto a un acto punible como delito sexual según el Código Penal o a un acto punible como homicidio o daños corporales según el Código Penal cuya pena máxima sea de al menos dos años de prisión.

126. La Ley de Bienestar de Alumnos y Estudiantes obliga a los centros educativos a preparar un plan para proteger a los estudiantes de la violencia, el acoso y el hostigamiento. Los servicios del psicólogo y el trabajador social apoyan el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes, así como sus capacidades sociales y psicológicas. El bienestar de los alumnos y estudiantes promueve la salud, el crecimiento y el desarrollo físico y psicológico, el bienestar y la capacidad de estudio de los alumnos. El uso de los servicios sociales estudiantiles es siempre voluntario para los estudiantes.

127. El Ministerio de Educación y Cultura financia un proyecto que tiene por objeto fortalecer las habilidades emocionales y de interacción de los niños y prevenir el

acoso en los centros de educación preprimaria. El proyecto continúa hasta el final de 2022.

128. El plan de acción para prevenir el acoso, la violencia y el hostigamiento en las escuelas y los centros educativos se publicó en 2021. El fomento de la igualdad y la no discriminación es parte integrante del Plan de Acción. Según el Plan, la competencia pedagógica relacionada con la promoción del bienestar y la prevención de la soledad y el acoso se definirán como un área prioritaria en la formación profesional continua del personal y la dirección durante los próximos tres años. Además, se reforzarán las actividades de las personas de contacto en materia de acoso dentro de las instituciones de enseñanza superior. Además, el objetivo es aumentar la competencia de las comunidades de la educación superior en la planificación de la igualdad y su aplicación práctica.

129. En el nuevo plan de estudios básico de la educación secundaria superior general, las cuestiones de sexo y género están incluidas en la educación sanitaria (sexualidad, salud sexual y derechos sexuales), filosofía (género y poder), psicología (identidad de género y sexual, diversidad de género y sexual), ética (identidad, diversidad de género y sexual, interseccionalidad), historia (roles de género) y biología.

130. Uno de los temas principales en 2020–2023 en la educación permanente y la formación continua es la promoción de la inclusión, el bienestar y la seguridad y la prevención del acoso en las comunidades de aprendizaje, con una mención al acoso sexual por separado. Además, a fin de mejorar las capacidades del cuerpo docente relativas a la promoción del bienestar y la seguridad, se anima a las instituciones de enseñanza superior a aumentar estos contenidos para la formación básica del profesorado. El TEF se ocupa de las medidas relacionadas con el bienestar y la prevención del acoso en la formación del profesorado.

131. El Organismo Nacional de Educación de Finlandia ha publicado una guía sobre la prevención del acoso sexual en las escuelas y centros educativos y sobre el modo de actuar frente al acoso.

132. El plan nacional de las Fuerzas de Defensa para la igualdad de género y la no discriminación se elaboró en 2007 y se revisó en 2017. Según el plan, los principios de igualdad y no discriminación deben seguirse en toda la planificación, las acciones y el liderazgo. En cada demarcación administrativa debe prestarse atención a un ambiente de trabajo que sea respetuoso con la igualdad de género y la no discriminación.

133. El plan estipula también, por ejemplo, que no se acepta ningún tipo de discriminación injustificada. Las personas deben tener una oportunidad equitativa y justa de participar en la capacitación, ser ascendidas, recibir una remuneración igual y ser tratadas con igualdad. La ofensa intencional o de hecho a una persona o categoría de personas es inaceptable.

134. Además, todos deben tener acceso a las instrucciones sobre cómo gestionar el acoso y el comportamiento inadecuado. Las unidades al nivel de brigada y los centros de enseñanza deben garantizar que todos sepan cómo actuar cuando sean testigos de alteraciones, hostigamiento o acoso. Los derechos y obligaciones de cada soldado en materia de igualdad de género y no discriminación se añadieron al Estatuto General y al Manual del Soldado.

135. A partir de 2021, la educación sexual basada en el plan de estudios de la enseñanza general de las islas Åland incluye una mayor cantidad de debates sobre los temas de las normas de género, las relaciones y las cuestiones relacionadas son las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero y afectadas por el VIH, además de la salud reproductiva.

## **T. Respuesta al párrafo 20 de la lista de cuestiones y preguntas**

136. La brecha salarial entre hombres y mujeres es del 16 % en promedio en todos los sectores laborales. El Programa Tripartito de Igualdad Salarial implementado entre 2016 y 2019 permitió reducir la brecha del 17 % al 16 %. La crisis económica ha afectado al ritmo de los posibles aumentos salariales. En 2016, las principales organizaciones del mercado laboral negociaron un “Pacto de competitividad”; sin subidas salariales en 12 meses, algunos cambios estructurales (una media de 24 horas de trabajo al año sin compensación) y los pluses por festivos se recortaron un 30 % en el sector público en 2017-2019. Las posibilidades de reducir la brecha salarial de género son un reto. El objetivo fundamental del Programa de Igualdad Salarial 2020–2023 es reducir la brecha salarial media de género con mayor eficacia que en períodos anteriores del programa.

137. Entre las medidas del citado programa se encuentran, por ejemplo, el aumento de la concienciación salarial, la elaboración de informes sobre los efectos de los convenios colectivos en la retribución de mujeres y hombres y la brecha salarial, el apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar y el desmantelamiento de la división tradicional del trabajo en función del género. Las medidas adoptadas por las organizaciones del mercado laboral incluyen una encuesta para los sindicatos sobre cómo los convenios colectivos promueven sistemas salariales basados en las exigencias laborales y una recomendación sobre las evaluaciones de las consecuencias en función del género de los convenios colectivos.

138. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud ha puesto en marcha varios proyectos, basados en el programa de Gobierno, para reducir la brecha salarial de género. El proyecto para desmantelar la segregación de género en la vida laboral funcionará en 2021–2023 y producirá un nuevo modelo permanente y una estructura de cooperación regional para desmantelar la segregación de género en la vida laboral, especialmente en los sectores más segregados. Otros proyectos se refieren a la creación de sistemas de retribución que apoyen la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y a la evaluación de las consecuencias en función del género de los principales convenios colectivos para promover la evaluación de las consecuencias en función del género como medio para alcanzar la igualdad salarial.

139. El proyecto de 2021–2022 “Trabajo de igual valor” estudiará la evaluación de la complejidad del trabajo y el trabajo de igual valor.

140. La brecha de género en relación con las pensiones se debe principalmente a la brecha salarial de género y a la segregación del mercado laboral. Los sueldos y las trayectorias profesionales en general repercuten en los pasivos devengados de las pensiones vinculados a los ingresos. Un proyecto de 2018–2020 se centró en la promoción de la igualdad de género en las pensiones. Por ejemplo, recopiló y distribuyó información sobre la brecha en las pensiones a las autoridades decisorias y a los ciudadanos.

141. El Gobierno está preparando su propuesta de reforma, que debería entrar en vigor en agosto de 2022. La reforma concederá a ambos progenitores una cuota de 160 días de prestación diaria por hijo. Un progenitor podrá transferir hasta 63 días de prestación diaria de su propia cuota al otro progenitor, al otro tutor, a su cónyuge o al cónyuge del otro progenitor. También habrá un periodo de prestación por embarazo para los 40 últimos días de gestación, con lo que el total será de 360 días, aproximadamente dos meses más que en la actualidad.

142. Además, la reforma promueve la flexibilidad de los horarios y las modalidades de trabajo. Se introduciría el derecho a un permiso profesional no remunerado de

hasta cinco días al año para situaciones en las que, por ejemplo, un familiar necesite ayuda repentinamente.

143. La reforma aplica tanto los objetivos del programa de Gobierno como los cambios derivados de la directiva de la UE sobre la conciliación de la vida laboral y personal, y pretende promover la igualdad de género en la vida laboral y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. La reforma anima a los progenitores a aprovechar mejor el sistema de licencias familiares y a responsabilizarse más del cuidado de los hijos. Se tendrá más en cuenta la igualdad de trato de las distintas familias. Los progenitores solos tendrían derecho a utilizar las cuotas de prestaciones parentales de ambos progenitores.

144. El plan de acción del Gobierno de Åland incluye esfuerzos para reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres en las islas Åland que ya están en marcha en forma de encuestas salariales.

## **U. Respuesta al párrafo 21 de la lista de cuestiones y preguntas**

145. Finlandia no ha puesto en marcha medidas de política independientes para promover el empleo de las mujeres con discapacidad. Varios indicadores señalan que la situación de las mujeres en el mercado laboral es algo mejor en lo que respecta a mujeres con discapacidad. Las mujeres representan algo más de la mitad (51 %) de los desempleados con discapacidad que buscan trabajo, lo que refleja su proporción en la población en edad de trabajar. Las mujeres con discapacidad parecen tener un menor riesgo de desempleo prolongado. Por ejemplo, el desempleo termina en los tres meses siguientes al inicio del mismo con más frecuencia para las mujeres con discapacidad que para los hombres con discapacidad. La duración media del desempleo es 7 semanas menor para las mujeres que para los hombres (27 frente a 34 semanas).

146. En 2019, un total del 24,2 % de los beneficiarios de la pensión por discapacidad del régimen de pensiones vinculadas a los ingresos trabajaron al mismo tiempo. A finales de 2019, las mujeres representaban el 65 % del total de estas personas. Las mujeres acumulan algunos meses más de trabajo al año que los hombres. Esto se debe, al menos, al hecho de que la pensión por discapacidad se concede más a menudo como pensión parcial y es más habitual en el sector público dominado por las mujeres. Por defecto, se espera que los beneficiarios de las pensiones por discapacidad parcial tengan un trabajo a tiempo parcial y reciban parte de sus ingresos de sus ganancias. Alrededor del 80 % de los beneficiarios de una pensión de discapacidad parcial trabajan. Además, la pensión media de las mujeres equivale al 75 % de la pensión media de los hombres, lo que fomenta, al menos parcialmente, el aumento de los ingresos a través del empleo.

147. Se considera que las mujeres participan en la vida laboral a través de los servicios con más frecuencia que los hombres, independientemente del proveedor de servicios. Por ejemplo, el 55,2 % de quienes recibieron capacitación o una prueba como servicio público de empleo en 2020 fueron mujeres. Esto, a su vez, provoca diferencias entre los géneros en los resultados en materia de empleo. En 2020, el 58 % de los desempleados con discapacidad que habían encontrado empleo en el mercado de trabajo abierto eran mujeres.

148. En 2019, el 65,6 % de los beneficiarios de la rehabilitación profesional del régimen de pensiones vinculadas a los ingresos eran mujeres y el 55,5% de los beneficiarios de la rehabilitación correspondiente organizada por la institución de la Seguridad Social de Finlandia eran mujeres.

149. El Gobierno de Åland ha formado a migrantes para que orienten a sus compañeros en cuestiones sociales y sanitarias, tales como la igualdad de género, en su lengua materna.

## **V. Respuesta al párrafo 22 de la lista de cuestiones y preguntas**

150. El Parlamento aceptó la propuesta del Gobierno para la reforma de los servicios sanitarios y sociales en el verano de 2021. La reforma pretende, por ejemplo, reducir las desigualdades en materia de salud y bienestar; salvaguardar unos servicios sanitarios y sociales iguales y de calidad para todos; mejorar la disponibilidad y la accesibilidad y garantizar la disponibilidad de mano de obra calificada. Se confiarán las funciones de servicios sanitarios y sociales que actualmente son responsabilidad de los municipios a 21 provincias de servicios de bienestar y a la ciudad de Helsinki. La reforma también reforzará el papel del gobierno central en la orientación y dirección de los servicios sanitarios y sociales.

151. En relación con los servicios de salud mental y la prevención del suicidio, se ha iniciado el proceso de redacción de leyes que reforman el derecho a la libre determinación y los servicios de salud mental y de abuso de sustancias para mejorar los servicios de salud mental y su disponibilidad, de acuerdo con el programa de Gobierno. Además, en febrero de 2020 se publicó una estrategia nacional de salud mental para 2020–2030.

152. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud está preparando propuestas legislativas relativas a las personas transgénero (la llamada Ley Trans). El Ministerio nombró, en 2019, un grupo de trabajo preparatorio para trazar formas alternativas para desarrollar legislación relativa a las personas transgénero y a otras minorías de género. El Grupo publicó su informe en enero de 2020. La preparación la continúa un grupo de trabajo creado en 2021 que preparará la propuesta legislativa, que se presentará al Parlamento en primavera de 2022. La ley debería entrar en vigor el mismo año. En el proceso se tendrán en cuenta las opiniones de los órganos internacionales de derechos humanos, así como de las organizaciones internacionales y nacionales de derechos humanos. La nueva legislación reforzará el cumplimiento del derecho individual a la libre determinación. Se ha designado un grupo de seguimiento y evaluación. Está formado por representantes de la sociedad civil, la asistencia sanitaria y los Defensores del Pueblo.

153. El aborto lo practican profesionales sanitarios. En 2019, se realizaron unos 8700 abortos, es decir, aproximadamente 7,7 abortos por cada mil mujeres en edad de procrear (15 a 49 años).

154. El Servicio de Inmigración de Finlandia ha elaborado unas directrices sobre los reconocimientos médicos iniciales de los solicitantes de asilo, los extranjeros detenidos y las víctimas de la trata de personas para promover la aplicación de la asistencia sanitaria, así como el funcionamiento uniforme y de alta calidad de los centros de recepción y las dependencias de detención a la hora de realizar los reconocimientos médicos iniciales.

155. Los solicitantes de asilo, las personas detenidas y las víctimas indocumentadas de la trata de personas (que han sido remitidas y admitidas en el Sistema de Asistencia) tienen derecho a servicios sanitarios esenciales sobre la base de una evaluación de la necesidad individual de tratamiento.

156. En general, los municipios no ofrecen anticoncepción gratuita, pero sí proporcionan asesoramiento en materia de anticoncepción.

157. En 2020 se detectaron 136 nuevas infecciones por el VIH (2,5 por cada 100 000), el 74 % en hombres. A finales de 2020, se había diagnosticado un total de 4.326

infecciones por el VIH en Finlandia. En 2020 se registraron trece nuevos casos de sida, ocho de ellos de finlandeses y cinco de extranjeros.

158. Incidencia de otras enfermedades de transmisión sexual entre 1995 y 2001: sífilis 4.885 infecciones, 206 en 2020; gonorrea 8.231 infecciones, 439 en 2020; clamidia 350.661 infecciones, 5.174 en 2020.

## **W. Respuesta al párrafo 23 de la lista de cuestiones y preguntas**

159. Según el programa de Gobierno, el Ministerio de Justicia ha preparado un Programa de Acción Nacional de Lucha contra el Racismo y de promoción de las buenas relaciones para 2021–2023. La igualdad de género se incorpora en toda la ejecución y evaluación del Programa. La discriminación múltiple se debatirá especialmente en las diversas actividades de formación y desarrollo de la capacidad.

160. En octubre de 2021, el Gobierno nombró la Comisión de la Verdad y la Reconciliación sobre el pueblo sami. El objetivo es recopilar las experiencias de los sami sobre las acciones del Estado y sus diversas autoridades y hacer que esta información sea visible para el público. La Oficina del Primer Ministro es la responsable del proceso.

161. El plan de accesibilidad para la enseñanza superior y las instituciones de enseñanza superior se publicó en 2021. Incluye una revisión de cómo se materializa la igualdad social, regional y lingüística en la enseñanza superior y presenta objetivos y políticas para promover la accesibilidad, específicamente en el caso de los grupos de población infrarrepresentados y los grupos minoritarios.

162. El Ministerio de Educación y Cultura ha concedido subvenciones para proyectos colaborativos e interconectados destinados a desarrollar la formación introductoria previa al empleo y el aprendizaje profesional permanente del profesorado. El proyecto denominado *Ketterä korkeakoulu* introduce modelos nuevos y más eficaces para la formación de los samis y del profesorado sami. El Ministerio de Educación y Cultura también está financiando un proyecto piloto (2018–2021) para utilizar las conexiones a distancia en la enseñanza de las lenguas samis. La Universidad de Oulu tiene una cuota de hablantes de sami en la formación de docentes en la atención y educación de la primera infancia. El Centro Nacional de Derechos Humanos ha proporcionado un nuevo curso de capacitación y material para el cuerpo docente sobre los derechos de los pueblos indígenas.

163. Un informe sobre la situación general de las reclusas elaborado por el Organismo de Sanciones Penales, publicado en 2020, mostró que la situación de las reclusas debe mejorar. Se estableció un proyecto para 2020–2023. Las reclusas pueden ingresar ahora en dos establecimientos penitenciarios de régimen abierto destinados exclusivamente a mujeres en todo el país. En las prisiones cerradas se está aplicando el mismo sistema: las reclusas contarán con pabellones separados.

164. En general, están disponibles los mismos servicios de rehabilitación para los reclusos y las reclusas. Uno de los programas está dirigido específicamente a las mujeres y aborda temas como las opciones de rehabilitación, la autoestima, la paternidad, la conducta delictiva y el abuso de sustancias. En el caso de las reclusas, ha cobrado importancia un enfoque que tenga en consideración los traumas. Los trastornos neuropsiquiátricos y los problemas de salud mental se observan con mayor frecuencia que en el caso de los reclusos.

165. Los servicios de asistencia sanitaria y de salud mental se prestan en los Servicios de Atención Sanitaria para Reclusos, que forman parte del sistema público de asistencia social y atención sanitaria. Si es necesario, los presos pueden ser trasladados al Hospital Psiquiátrico para Reclusos o a un hospital público fuera de la

prisión. Los reclusos también pueden ser ingresados en una institución de rehabilitación por abuso de sustancias fuera de la prisión.

166. Las islas Åland cuentan con un programa de políticas de discapacidad (2017-2020) que se actualizará en 2022.

## **X. Respuesta al párrafo 24 de la lista de cuestiones y preguntas**

167. La perspectiva de género está integrada en la elaboración de las políticas nacionales de adaptación al cambio climático de acuerdo con la legislación nacional, concretamente la Ley de Igualdad. Las mujeres y los hombres tienen igualdad de derechos de representación y de propiedad de la tierra y de los recursos naturales, como el agua y los bosques.

168. Las mujeres están bien representadas en la preparación de la política nacional de adaptación y ocupan diversos puestos de responsabilidad en los órganos preparatorios nacionales y en los grupos de supervisión relacionados con la política de adaptación al cambio climático. El género también se incluye habitualmente en las evaluaciones de la vulnerabilidad ante el cambio climático junto con otros factores que influyen en la vulnerabilidad y la capacidad de adaptación.

169. Finlandia está firmemente comprometida con la aplicación de la versión mejorada del programa de trabajo de Lima sobre el género y su plan de acción sobre el género. La política de género se ha incorporado en la política climática finlandesa. Finlandia ha preparado evaluaciones de las consecuencias en función del género en relación con la política climática (2017 y 2021). Se ha creado un grupo de trabajo sobre la incorporación de la perspectiva de género en el Ministerio de Medio Ambiente.

170. Las mujeres tienen gran representación en los puestos de responsabilidad en materia climática. Las actuales y anteriores negociadoras jefe de Finlandia para la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático han sido mujeres, la Ministra de Medio Ambiente y Cambio Climático es una mujer, al igual que la próxima ministra que le seguirá en la rotación en el verano de 2022, y la actual y la anterior representantes de la juventud en las negociaciones climáticas de las Naciones Unidas han sido mujeres. Finlandia también cuenta con una coordinadora de cuestiones de género para la Convención. La Primera Ministra finlandesa dirige la mesa redonda de alto nivel sobre política de cambio climático. Además, la Ley de Igualdad incluye también una disposición sobre cuotas de género, que se aplica también al Panel de Finlandia sobre el Cambio Climático.

171. El género es uno de los temas transversales de la política de desarrollo de Finlandia, incluida la financiación para el clima. Un estudio reciente de la Oficina Nacional de Auditoría de Finlandia examina las repercusiones de género de la financiación para el clima del país (documento informativo: Los objetivos de la financiación para el clima incluyen el empoderamiento de las mujeres y las niñas – Oficina Nacional de Auditoría de Finlandia (vtv.fi)).

172. Plan International Finlandia ha publicado recientemente un informe centrado en la política exterior en materia de género y clima.

## **II. Anexos**

1. Estadísticas demográficas.
2. Estadísticas sobre contactos con el Defensor de la Igualdad.

3. Estadísticas sobre violencia y acoso.
  4. Estadísticas sobre los casos de trata de personas denunciados a la policía.
-