

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/FIN/2
8 April 1993
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 الاتفاقية

التقارير الثانية المقدمة من الدول الأطراف

فنلندا*

* للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة فنلندا ، انظر CEDAW/C/5/Add.56 و CEDAW/C/5/Add.56/Amend.1 ؛ وللاطلاع على وقائع نظر اللجنة فيه ، انظر CEDAW/C/SR.141 و CEDAW/C/SR.142 و CEDAW/C/SR.145 ، والوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الرابعة والاربعون ، الملحق رقم ٢٨ (A/44/38) ، الفقرات ٢١٣ - ٢٦٥ .

7952 7802A V.93-84165

94-50227

أولا - مقدمة

كان عقد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واحدا من أهم انجازات عقد الأمم المتحدة للمرأة ، ١٩٧٥ - ١٩٨٥ . وهذه الاتفاقية معروفة في لغات عديدة باسم مختصر يعكس بشكل أفضل نطاقها الأوسع : فهي لا تحظر التمييز وحسب ، ولكنها تلزم الدول الأطراف أيضا باتخاذ تدابير عملية ايجابية لتحسين وضعية المرأة . وفي فنلندا ، اعتمد أثناء اعداد هذا التقرير اسم أكثر ايجازا يمكن ترجمته على النحو التالي "اتفاقية حقوق المرأة" .

وقد أصبحت فنلندا طرفا في هذه الاتفاقية في عام ١٩٨٦ . وعند تصديقها عليها ، اعتمدت مبدأ عدم ادخار أي جهد في سبيل ضمان أن يبلغ التشريع المستوى الرامي الى تحسين حالة المرأة بما يتفق مع وضع فنلندا كبلد من البلدان الشمالية الأوروبية . كما أن اعتماد القانون الخاص بالمساواة بين النساء والرجال (قانون المساواة) وانشاء الهيئات المتصلة به - مكتب أمين المظالم ومجلس المساواة - أسفرا عن وجود إطار جديد للعمل من أجل تحقيق المساواة ، الذي تظطلع به السلطات الفنلندية منذ أوائل السبعينات .

وفي عام ١٩٨٨ ، قدمت فنلندا تقريرها الأولي الى اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة . أما هذا التقرير الثاني ، فهو يغطي السنوات من ١٩٨٨ الى ١٩٩١ ، وتعد هذه الفترة ، بعد خمس سنوات من سريان قانون المساواة ، كافية لتقييم الآثار المترتبة على هذا القانون وعلى غيره من التدابير المتخذة من أجل تنفيذ الاتفاقية ، فضلا عن أنها تمتد في بعض الحالات لتغطي أوائل سنة ١٩٩٢ .

ويتناول هذا التقرير التطورات التي استجرت منذ تقديم التقرير الأول ، سواء منها التغييرات الفعلية أو التدابير المزمع تنفيذها أو التي تم تنفيذها . وبالنظر الى أن قانون المساواة يلزم جميع السلطات بالعمل بنشاط لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة ، فقد اتخذت السلطات المختلفة تدابير تجري مناقشتها تحت كل مادة ، لا فيما يتعلق بالتغييرات التشريعية وحسب - التي كان من المقرر ادخالها قبل التصديق على الاتفاقية - وانما بوجه خاص للتعريف بالتدابير التي اتخذتها تلك السلطات من أجل النهوض بالمساواة وبحالة المرأة .

ويركز التقرير على ما أثارته اللجنة من مسائل محددة . وهذه المسائل تشمل العنف ضد المرأة ، والبغاء ، ووضع المرأة الأجنبية ، والنساء في مجموعة الاقلية ، والنساء المصابات بعجز . ولذلك فإن التركيز في هذا التقرير قد يختلف من بعض النواحي عما ركز عليه العمل المضطلع به من أجل تحقيق المساواة في فنلندا في الاعوام الاخيرة .

وقد اتخذ نظام كتابة التقارير التي تقدم الى اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة نموذجا لوضع نظام لاعداد التقارير المطلوبة بموجب معاهدات قوانين الانسان . وضمانا لتدفق المعلومات بحرية والوصول الى المواد الاساسية ، تمت صياغة تقرير فنلندا الاول الى اللجنة باللغتين الفنلندية والانكليزية . وتوفر مجانا كراسات يرد فيها نص الاتفاقية باللغتين الفنلندية والسويدية . كما نشرت طبعات جديدة مشفوعة بالوقائع الاساسية المتعلقة بالاتفاقية بمناسبة مرور عشر سنوات على عقد الاتفاقية باللغة الفنلندية ، وبمناسبة اليوم الدولي للمرأة في عام ١٩٩٢ باللغة السويدية .

وتم تشكيل فريق عامل لاعداد هذا التقرير ، يضم ممثلين من الوزارات المختلفة . وتستند النتائج التي يتوصل اليها هذا الفريق بطبيعة الحال والى حد كبير الى أعمال الهيئة المختصة - مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة - والى أعمال مجلس المساواة . ولكي يكون الفريق العامل فكرة عامة عن التدابير التي ارتأى للهيئات المختلفة اتخاذها وفقا لما نص عليه قانون المساواة ، طلب من كل وزارة ، ومن منظمات أصحاب العمل ، والمنظمة المركزية للنقابات العمالية ، أن تقدم اليه معلومات عن تنفيذ الاتفاقية خلال الفترة التي يغطيها التقرير .

واختلفت المعلومات المقدمة اختلافا كبيرا في مضمونها وفي طريقة تناولها . وبدا في بعض الحالات أن الالتزامات التي نصت عليها الاتفاقية باتخاذ تدابير عملية لم تفهم تماما . ولذلك ينبغي تشجيع ترجمة النهج الواجب اتباعه قانونا لتحقيق المساواة الى نهوض فعلي بالمساواة . ولعل التبادل الدولي للمعلومات وللخبرات المكتسبة من كتابة التقارير بموجب الاتفاقية من الوسائل الناجحة لتحقيق ذلك الغرض .

وبغية استيفاء المعلومات المجمة بالطريقة المذكورة أعلاه وتحسين تبادلها ، قام وزير المساواة بترتيب جلسة استماع في دار البرلمان في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١ . وكان المدعوون الى تلك الجلسة ممثلين للمنظمات النسائية وغيرها من المنظمات غير الحكومية ، ولاتحادات أصحاب العمل والمنظمات النقابية . وتم توزيع المواد التي جمعها الفريق العامل على المشاركين في الجلسة ، الى جانب بيانات احصائية ذات صلة . وأتيحت بذلك للمشاركين فرصة التعبير عن آرائهم وطرح الاسئلة التي يريدون الحصول على اجوبة عنها . وكان وزراء المساواة والعدل والبيئة حاضرين للرد على الاسئلة ، وكذلك بعض كبار المسؤولين في عدد من الوزارات . واستطاعت وسائط الاعلام ، بفضل حضورها تلك الجلسة ، تقديم معلومات عن تنفيذ الاتفاقية الى عامة الجماهير .

ويتضح من تلك التجربة أن عملية اعداد التقارير على المستوى الوطني يمكن تحسينها بطرق عديدة ، مما يساعد أيضا على تعزيز تنفيذ أحكام الاتفاقية . وثمة عزم أكيد على المضي في تحسين نظام اعداد التقارير بموجب الاتفاقية ، وكذلك على جذب

الانتباه باستمرار الى المسائل ذات الصلة بحالة المرأة عند اعداد تقارير عن تنفيذ معاهدات أخرى تتعلق بحقوق الانسان .

وقبل وضع التقرير في صيغته النهائية ، قام بمناقشته كذلك المجلس الاستشاري المعني بالشؤون الدولية المتعلقة بحقوق الانسان ، والذي يعمل في ارتباط مع وزير الشؤون الخارجية . وهذا المجلس يقوم باعداد التقارير التي تقدمها فنلندا بموجب معاهدات حقوق الانسان .

وتم تقديم مشروع التقرير والمقترحات بالتدابير الواجب اتخاذها الى وزير المساواة في نيسان/أبريل ١٩٩٢ للوقوف على رأي الحكومة .

وقد اعتمدت الحكومة البيان التالي عندما قررت تقديم هذا التقرير الى لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة :

بيان من حكومة فنلندا
(معتمد في ١٦ أيلول/سبتمبر ١٩٩٢)

تعلق حكومة فنلندا أهمية كبرى على التعاون الدولي الذي يستهدف النهوض بحالة المرأة ويجري في اطار الأمم المتحدة والمنظمات الاقليمية ، الاوروبية منها والاسكندنافية على السواء . وفنلندا على استعداد للعمل بنشاط من أجل تحقيق المزيد من الفعالية لهذا التعاون ، لا في اطار نصوص قانونية ملزمة وحسب ، أهمها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (المشار اليها بالاتفاقية) والمعاهدات الأخرى المتعلقة بحقوق الانسان ، ولكن أيضا في محافل التعاون السياسي التي تظلع فيها اللجنة المعنية بحالة المرأة بدور أساسي .

وفنلندا ، بوصفها تمثل البلدان الشمالية في اللجنة المعنية بحالة المرأة وأيضا في اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، ستتاح لها في السنوات القليلة القادمة فرصة مناسبة جدا للمشاركة في التعاون الدولي المعني بحالة المرأة .

وتزعم الحكومة زيادة دعم مشاركة المرأة في التعاون الدولي . فقد طلبت اجراء دراسة عن تنفيذ المادة ٨ من الاتفاقية التي تشير الى مشاركة المرأة في التعاون الدولي وفي أنشطة المنظمات الدولية في عمليتي الادارة واتخاذ القرارات . وستشمل هذه الدراسة الطرق التي يمكن بها للمنظمات النسائية دعم هذه المشاركة . وتلك الدراسة جزء من أعمال فنلندا التحضيرية للمؤتمر العالمي المقرر عقده في عام ١٩٩٥ . وسوف ينظر في اتخاذ تدابير لادخال تحسينات في هذا الشأن بالاستناد الى تقرير أولي تقرر اصداره قبل نهاية عام ١٩٩٢ .

وتعتبر حكومة فنلندا أن من المهم أن يستهدف كل جانب من جوانب التعاون الفنلندي في مجال التنمية تقدم حالة المرأة وزيادة فرص مشاركتها في عملية اتخاذ القرارات والتأثير عليها . وستبذل الحكومة جهداً لجعل آثار الاقتطاعات في الميزانية من المعونة الانمائية على حقوق المرأة في البلدان النامية في أضيق الحدود الممكنة .

وفنلندا تستعد بعزم ونشاط لمؤتمر الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان المقرر عقده في حزيران/يونيه ١٩٩٣ بمدينة فيينا من أجل وضع سياسة لمناقشة حقوق الإنسان للمرأة في الإطار العام للأعمال المتعلقة بحقوق الإنسان وفي سياق تنفيذ هذه الحقوق . ولا ريب أن عضوية فنلندا في لجنة مركز المرأة التابعة للأمم المتحدة وفي لجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة أيضاً ستيحان لها فرصة ممتازة لترويج تلك السياسة .

وستسعى فنلندا إلى تعزيز الأعمال التي ينهض بها مجلس أوروبا من أجل التركيز بصورة أكبر على حقوق المرأة في إطار الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والميثاق الاجتماعي الأوروبي .

وفي سياق الأعمال التحضيرية لإصلاح أحكام القانون الدستوري الخاص بالحقوق الأساسية ، ستأخذ الحكومة في حسابها ضرورة أن يعكس هذا الإصلاح التطورات الدولية التي تجسدها الاتفاقية .

وعند النظر في التقرير الدوري الأول المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، جذبت الحكومة الانتباه إلى مشكلة في القانون الفنلندي يمثلها اعتباره أن الاغتصاب في إطار الزواج لا يعد جريمة جنسية بموجب قانون العقوبات . وفنلندا في هذا الشأن تعد استثناء بين البلدان الأوروبية . وسوف تقدم الحكومة إلى البرلمان في عام ١٩٩٢ مشروعاً بقانون لتغيير هذا الموقف .

ولمسألة المساواة الاقتصادية أهمية رئيسية لحقوق المرأة . وفنلندا طرف في مشروع شمالي مشترك بشأن المساواة في الأجور . ويفيد البرنامج الحكومي بعزم الحكومة على تعزيز مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية . ولذلك قررت الحكومة في آب/أغسطس ١٩٩٢ تقديم دعم مالي لإجراء دراسة نموذجية تتعلق بتقييم العمل وتشارك فيها جمعيات أصحاب العمل ونقابات العمال .

والحكومة الفنلندية على استعداد للدخول في حوار مفتوح وبكاء مع اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، التي تظطلع بدور هام في تعزيز المساواة وحقوق المرأة كجزء من النضال الدولي في سبيل ضمان حقوق الإنسان .

ثانيا - تنفيذ الاتفاقية

المادة ١

لاغراض هذه الاتفاقية ، يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة ، على أساس تساوي الرجل والمرأة ، بحقوق الانسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر ، أو ابطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية .

تشير المادة ٩ (٢) من القانون الفنلندي الخاص بالمساواة الى أن نص هذا القانون على أداء الرجل للخدمة العسكرية لا يمكن اعتباره تمييزا على أساس الجنس . ووفقا للبرنامج الحكومي ، تؤكد هذه المادة من القانون أن مسألة الخدمة العسكرية للنساء ليست من الأمور المتعلقة بالمساواة بين النساء والرجال .^(١) وكان رأي المجلس المعني بالمساواة مماثلا ، حيث قال ان الخدمة العسكرية ليست حقا من الحقوق الأساسية التي تكفل الاتفاقية الاعتراف بها وتنفيذها بالنسبة للجنسين على قدم المساواة . وبالتالي لا تعتبر مسألة الخدمة العسكرية للنساء من المسائل التي تدخل في نطاق انطباق الاتفاقية .

وقد اتسع النقاش حول دور المرأة في الدفاع الوطني في فنلندا خلال السنوات القليلة الماضية . ففي عام ١٩٩١ ، اقترح المجلس تشكيل لجنة عريضة التمثيل للنظر في موضوع المرأة والدفاع الوطني من جميع جوانبه . وفي شباط/فبراير ١٩٩٢ ، قام وزير الدفاع بانشاء لجنة (النساء والدفاع العسكري الوطني) للنظر في سبل زيادة امكانيات مشاركة المرأة في الدفاع الوطني . وتتمثل المهمة الاولى لهذه اللجنة في تحديد ما اذا كانت هناك حاجة لعمل ترتيبات من أجل الخدمة العسكرية التطوعية للنساء . وثانيا ، يتعين على اللجنة تقرير ما اذا كان من الضروري تنظيم تدريب للنساء لتمكينهن من شغل وظائف عسكرية . وعلاوة على ذلك ، ستتولى اللجنة تحديد السبل الكفيلة بتحسين نشر المعلومات عن الدفاع الوطني في المدارس وفي مناهج تدريبية محددة . ومن المفروض أن تقدم اللجنة تقريرا عن استنتاجاتها قبل ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٣ .

وأما المجلس ، فقد ذكر في رأيه أنه كان يتعين أن تشمل اختصاصات اللجنة بحث محتوى السياسة الامنية وكذلك محتوى التدريب على الدفاع الوطني فيما يتعلق بمشاركة المرأة في الدفاع الوطني .

وفي عام ١٩٩١ ، أجيّزت مشاركة النساء في عمليات حفظ السلام التي تضطلع بها الأمم المتحدة ، ولكن على ألا يؤدي النساء سوى المهام ذات الطابع المدني وعلى أن يخدمن بدون رتب عسكرية . ويفترض مع ذلك أن يؤدي جميع موظفي حفظ السلام نفس المهام في كل الجوانب الأخرى لهذه الخدمة وأن تكون لهم نفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات . وشروط الخدمة في حفظ السلام واحدة ، بغض النظر عن الجنس . والمؤهلات العامة المطلوب توافرها في المرأة هي نفسها بالنسبة للرجل . أما المؤهلات الخاصة المطلوبة من المرأة ، فهي التدريب والاختبارات اللازمة لهذه الخدمة . والحد الأدنى لسن المرأة فيها هو ٢٥ سنة . وقد بدأت فترة الخمسة الأسابيع الأولى في تدريب ٣٤ امرأة في مجال عمليات حفظ السلام في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١ . ودخل هؤلاء الخدمة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١ ونيسان/أبريل ١٩٩٢ . وفي ربيع عام ١٩٩٢ ، كان نحو ٢٧٠ شخصاً فنلندياً يخدمون في قوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة ، بينهم عشرون امرأة . وكان معظمهم ، بما في ذلك النساء ، يخدمون في لبنان ومرتفعات الجولان .

المادة ٢

تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتوافق على أن تنتهج ، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء ، سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة ، وتحقيقاً لذلك ، تتعهد بالقيام بما يلي :

(أ) تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى ، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن ، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى :

(ب) اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها ، بما في ذلك ما يقتضيه الأمر من جزاءات ، لحظر كل تمييز ضد المرأة ؛

(ج) إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل ، وضمان الحماية الفعالة للمرأة ، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى ، من أي عمل تمييزي ؛

(د) الامتناع عن الاضطلاع بأي عمل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة ، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام ؛

(هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة ؛

(و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريع ، لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة ؛

(ز) إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة .

الفقرة الفرعية (أ)

تطبيق الاتفاقية في فنلندا

بعد تصديق فنلندا على الاتفاقية في ٤ أيلول/سبتمبر ١٩٨٦ وتجسيدها لها في قانونها الداخلي ، أصبح للاتفاقية قوة القانون في فنلندا ، وصارت بذلك ملزمة للهيئات التشريعية والإدارية والمحاكم أيضاً . وكان الشاغل الأكبر وقت التصديق عليها هو التوفيق بين القانون الفنلندي وأحكامها . ولكن كان الاهتمام أقل من ذلك حتى الآن بضرورة أن تقوم تلك الهيئات والمحاكم بتطبيقها أيضاً ، إذ يتعين عليها أخذ أحكام الاتفاقية في الحسبان أثناء عملها باعتبارها معايير مستقلة ، وأن تفسر التشريع الوطني على ضوء الاتفاقية . ومن واجبها أن تكون على علم بالقانون ، وهذا الواجب ينسحب أيضاً على معاهدات حقوق الإنسان الملزمة في فنلندا .

غير أن هذا المطلب غير مستوفي حتى الآن من الناحية العملية . ولذلك فإن من الضروري ، بغية تنفيذ الاتفاقية تنفيذاً تاماً ، إعلام تلك الهيئات والمحاكم بأهمية الاتفاقية لعملها . ولا شك أن عدم نشر الاتفاقية في مجموعة النصوص القانونية لفنلندا يشكل عائقاً في هذا الصدد .

إصلاح الأحكام المتعلقة بالحقوق الأساسية

تنظم أحكام الدستور الحقوق الأساسية للمواطنين ، ولكن لا ينص الدستور صراحة على المساواة بين الجنسين . وفي خريف عام ١٩٨٩ ، شكلت الحكومة لجنة للحقوق الأساسية للنظر في إدماج الحقوق الأساسية في الباب الثاني من الدستور بشكل أكثر شمولاً مما هو عليه حالياً . وقدمت تلك اللجنة تقريرها في شباط/فبراير ١٩٩٢ .^(٢)

وتقترح لجنة الحقوق الأساسية تعديل المادة ٥ من الدستور ، التي تنص على المساواة بين المواطنين ، بإضافة البند التالي الذي يحظر التمييز : "جميع الأشخاص متحررون من التمييز على أساس الجنس ، أو السن ، أو الصحة ، أو العجز ، أو اللغة ، أو الأصل الوطني ، أو الدين أو أي عقيدة أخرى ، أو الرأي ، أو المركز الاجتماعي ، أو لأي سبب مماثل آخر" . وسيؤدي هذا الحظر إلى منع سن قوانين عادية تنطوي على تمييز بين الجنسين . كما أن هذا الحكم سيمنع السلطات العامة والمؤسسات والمنظمات

والأفراد من التمييز على أساس الجنس . وقد ذكرت اللجنة أن هذا الحظر سيشمل أي نشاط يسفر بشكل غير مباشر عن تمييز . وفي هذه الحالة ، سيتم تقدير مدى التمييز على أساس النتائج الفعلية . ولا يمنع هذا الاقتراح من القيام بعمل ايجابي ، أو اتخاذ تدابير ترمي الى تعزيز المساواة الحقيقية عن طريق تحسين أوضاع وظروف أي فئة معينها .

وتقترح لجنة الحقوق الأساسية أيضا اضافة حكم يتعلق بالمساواة بين الجنسين الى المادة ٥ من وثيقة الدستور ، على النحو التالي : "ينظم القانون تعزيز المساواة بين المرأة والرجل . وللمرأة والرجل الحق في أجر متساو عن العمل ذي القيمة المتساوية وفي معاملة متكافئة في العمل وعند الترشيح للعمل والتمييز" . والسبب من ايراد هذا الحكم ، كما قالت اللجنة ، هو أنه ، بغض النظر عن التدابير المتخذة حتى الآن ، فإن مركز المرأة في العمل ، وفي الأسرة ، وفي عمليات اتخاذ القرارات ، مثلا ، أدنى بوضوح من مركز الرجل . وتشير اللجنة أيضا الى المادة ٢ (١) من الاتفاقية قائلة انه لئن كان تجسيد مبدأ المساواة بين الجنسين في قانون المساواة يعني بذاته بالحد الأدنى من شروط هذا الحكم من الاتفاقية ، فإن هذا الحكم نفسه يبرر تماما ادراج حكم خاص بشأن المساواة في وثيقة الدستور .

ويطالب الحكم المقترح بأن ينص القانون على تعزيز المساواة بين الجنسين . وتبين اللجنة أن اقتراح هذا الحكم لا ينطبق فقط على قانون المساواة ، الذي لا يكفي وحده للوفاء بمطلب تعزيز المساواة بين الجنسين ، ولكنه يجعل المشرع أيضا ملزما بجعل التشريع أوسع نطاقا مما هو عليه الآن .

وقد أحال كل من المجلس المعني بالمساواة وأمانة المظالم تعليقاتهما على التقرير الى لجنة الحقوق الأساسية . وجاء في تعليق المجلس أنه كان يجدر باللجنة أن تركز اهتماما أكبر على التغييرات في دور الدولة وفي عمليات اتخاذ القرارات في المجتمع ، بما في ذلك أهمية تلك التغييرات بالنسبة للتمتع بالحقوق الأساسية . وبالمقارنة بحقوق الرجل ، يتضح أن تمتع المرأة بحقوقها أكثر اعتمادا على الخدمات التي توفرها الدولة لرفاهية الشعب . ورأى المجلس أن الاستعراض السريع لأوضاع الجنسين في تقرير اللجنة كان شكليا للغاية . كما أن العلاقة بين المساواة بين الجنسين والحقوق الأساسية الأخرى كانت تستحق مناقشة أكثر تفصيلا . ويؤكد المجلس أنه ينبغي النص بوضوح على الحق في الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية وعلى حق الشخص في بدنه وفي حياته الجنسية بوصفه من الحقوق الأساسية ، فضلا عن وجوب ادراج تعزيز المساواة ضمن التزامات الدولة .

أما أمانة المظالم ، فقد ذكرت في تعليقاتها أن الحقوق الأساسية ستكتسب قدرا أعظم من الأهمية مع التطور صوب المزيد من الوحدة في أوروبا ؛ ولذلك كان يجدر باللجنة أن تبحث بمزيد من التعمق التحديات الجديدة التي يطرحها تطوير مفهوم

ومضمون الحقوق الأساسية . وجاء في تعليق أمينة المظالم أيضا أن البشر جميعا ، أي الرجال والنساء ، هم محور حقوق الإنسان ، ومن ثم ترى أنه يجب عند النص على الحقوق الأساسية بالتفصيل في القانون أن يشار في الأحكام الرئيسية إلى النساء والرجال ، وذلك لأن الآثار المترتبة على اسناد حق أساسي معين قد تختلف تبعا لما إذا كان الشخص امرأة أو رجلا .

وثمة تعليقات أخرى ، ومنها تعليقات وزير الشؤون الخارجية ، استرعت الانتباه كذلك إلى الالتزامات التي تقضي بها معاهدات دولية لحقوق الإنسان ، مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، بإصلاح القوانين فيما يتعلق بحقوق الإنسان الأساسية .

الفقرتان الفرعيتان (ب) و (ج)

فعالية قانون المساواة

يحظر قانون المساواة الفنلندي التمييز على أساس الجنس . وينطبق هذا الحظر أيضا على التمييز غير المباشر : فالمادة ٧ من هذا القانون تنص على أن التمييز يشمل أيضا الأنشطة التي تنشأ عنها في واقع الأمر أوضاع للمرأة والرجل واضحة الاختلاف . غير أن التمييز غير المباشر لا يرتب الحق في الحصول على تعويض بموجب هذا القانون ، ويبدو من ثم أنه ينبغي تشديد حظر التمييز غير المباشر في هذا القانون . كذلك ينبغي ، بغية جعل هذا القانون متماشيا مع تشريع الجماعة الأوروبية ، أن يتم تعديله بحيث يشمل أيضا حظر التمييز على أساس الوضع العائلي والحالة الزوجية . وفي أيار/مايو ١٩٩٢ ، وقعت فنلندا اتفاق المنطقة الاقتصادية الأوروبية . وقدم إلى البرلمان في خريف ١٩٩٢ مشروع قانون للتصديق على هذا الاتفاق الذي يرجح دخوله حيز التنفيذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ . وبموجب هذا الاتفاق ، سوف تصبح توجيهات الجماعة الأوروبية بشأن المساواة بين الجنسين ملزمة لفنلندا ، وسيكون على فنلندا تعديل تشريعها ليكون متماشيا مع تلك التوجيهات .

وتتلقي أمينة المظالم المعنية بالمساواة ما بين ٢٠٠ و ٣٠٠ شكوى كل عام . وتتمثل معظم الشكاوى بتمييز يزعم حدوثه في التعيين أو الاختيار بين المرشحين للعمل ، ولكن الشكاوى بشأن الفوارق بين الأجور في ازدياد . وتتراوح نسبة النساء بين مقدمي الشكاوى ما بين ٧٠ و ٨٠ في المائة ، بينما تتراوح نسبة الرجال ما بين ٢٠ و ٢٥ في المائة . وغالبية مقدمي الشكاوى من القطاع العام ، ومستواهم التعليمي فوق المتوسط . ويجدر القول بأنه ينبغي توفير المزيد من المعلومات عن الأماكن التي يتيحها قانون المساواة .

ويجوز لأي شخص تعرّض للتمييز في مجال العمل ، مما يحظره هذا القانون ، أن يطلب تعويضا من صاحب العمل . ولكي يتمكن هذا الشخص - رجلا كان أم امرأة - من الحصول على هذا التعويض ، يجب عليه أن يبدأ الاجراءات القانونية في غضون سنة على الاكثر من وقوع الفعل التمييزي . وقد أصدرت المحاكم الابتدائية حتى الآن احكاما في عدد لا بأس به من الدعاوى . ووصلت مبالغ التعويضات الى نحو ٢٠.٠٠٠ مارك ، في حين يمكن أن تتراوح هذه المبالغ في ظل هذا القانون ما بين ١١.١٠٠ مارك و ٣٥.١٠٠ مارك . وأصدرت المحكمة العليا الاحكام الثلاثة الاخيرة في ١٩٩١ . وكان تفسير المحكمة للقانون في كل منها هو نفس تفسيره من قبل أمانة المظالم المعنية بالمساواة .

وثمة وسيلة قانونية أخرى ، يطلق عليها الشكوى البلدية ، وهي متاحة للأشخاص الذين تستخدمهم الحكومة البلدية (المحلية) أو يبحثون عن عمل في هذا القطاع . وتقدم الشكوى البلدية الى المحكمة الادارية الاقليمية التي يمكن استئناف احكامها أمام المحكمة الادارية العليا . والآن وقد أصدرت هذه المحكمة الاخيرة حكمها في الدعاوى الاولى ، فان المحاكم الادارية الاقليمية أصبحت تعتمد نفس المنحى من التفسير .

ومن الناحية العملية ، ظهرت مشاكل لا تتعلق وحسب بفترة السنة الواحدة المقررة لبدء اتخاذ الاجراءات القانونية ، ولكن أيضا بصغر مبالغ التعويضات المتاحة . وثمة ما يدعو الى الشك فيما اذا كانت هذه المبالغ تفي بالمطلب المنصوص عليه في توجيه الجماعة الأوروبية وبالممارسة القانونية لتوقيع عقوبة رادعة كافية .

ويبدو أن الوسائل القانونية المتاحة ، مقترنة بصغر مبالغ التعويضات ، تفسر السبب في أن الدعاوى القانونية المرفوعة للحصول على تعويضات ظلت قليلة الى هذا الحد . وهناك سبب آخر ، وهو أن من تعرضوا للتمييز قد يخشون أن تلتصق بهم وصمته أو أن يفقدوا فرص عملهم .

وقد يتعرّض المستخدمون الذين يستندون في شكاواهم الى قانون المساواة للانتقام في مواقع عملهم . فقد جاء ذلك في دراسة أجراها مكتب أمانة المظالم المعنية بالمساواة لعملائه في عام ١٩٩٢ . وتتراوح الاعمال الانتقامية ما بين تغيير المهام المسندة الى المستخدم ، وإضغاف احكام وشروط عقد الاستخدام ، أو اتخاذ مواقف سلبية من المستخدم في مكان العمل . ولا يكفل قانون المساواة الفنلندي حاليا حماية فعالة في هذه الحالات ، في حين تطالب توجيهات الجماعة الأوروبية بمعالجة تلك الاوضاع . وتقتضي الحماية القانونية الفعالة كفالة هذه الحماية سواء كانت تطبق النصوص المتعلقة بالمساواة في مكان العمل نفسه أم لا ، وذلك من خلال الاتصال بالهيئات المعنية بالمساواة أو باتخاذ الاجراءات القانونية .

وبعد خمس سنوات من بدء سريان قانون المساواة ، سيقدم الى البرلمان في خريف ١٩٩٢ تقرير عن تنفيذه . وقد اشترط البرلمان لدى اعتماده لهذا القانون أن يتناول ذلك التقرير بالتحديد المسائل التالية : (١) ما اذا كانت صناعة الاعلان قد استطاعت القضاء على ممارسات الاعلان التمييزية ؛ و (٢) الحماية من الاعمال الانتقامية ؛ و (٣) المضايقات الجنسية في مكان العمل .

وفي تشرين الاول/أكتوبر ١٩٩١ ، قام وزير الشؤون الاجتماعية والصحة بتشكيل لجنة للنظر في الحاجة الى اصلاح قانون المساواة . وجاء في اختصاصات هذه اللجنة بالتحديد ، أولا ، أن على اللجنة تقدير ما اذا كانت أهداف قانون المساواة قد تحققت وتحديد أنواع التغييرات التي قد تكون لازمة . وثانيا ، أن على اللجنة أن تستند الى توجيهات الجماعة الأوروبية الخاصة بالمساواة بين الجنسين وبممارسات المحاكم في تقديرها لمدى تلبية قانون المساواة الفنلندي للالتزامات الواردة فيها . وثالثا ، أن على اللجنة أن تقرر ما اذا كانت هناك ضرورة لتعديل قانون المساواة بحيث يتضمن أحكاما بشأن ممارسات الاعلان التمييزية ، والحماية من الاعمال الانتقامية ، والتدابير الواجب اتخاذها لمكافحة المضايقات الجنسية في مكان العمل . وقد تقرر أن تنتهي اللجنة من عملها قبل نهاية أيلول/سبتمبر ١٩٩٢ .

وقد أعيدت صياغة اختصاصات اللجنة في شباط/فبراير ١٩٩٢ للقيام بشكل عاجل بمناقشة التعديلات اللازم ادخالها على القانون من أجل حظر التمييز غير المباشر والمعاملة غير المتكافئة بسبب الحمل . ومن بين الأمور التي حتمت ادخال هذه التعديلات ، الأحكام التي أصدرتها المحكمة العليا بشأن إنهاء عقد استخدام امرأة حامل ومدة الاستعاضة عن المستخدمات اللاتي يقضين اجازة الأمومة .

وبدأ نفاذ التعديلات التي أدخلت على قانون المساواة في ١ آب/أغسطس ١٩٩٢ . وينص هذا القانون بصيغته المعدلة ، صراحة ، على أن عدم المساواة في المعاملة بسبب وجود الحمل والاطفال يعتبر تمييزا غير مباشر . كذلك أضيف حكم للنص على اعتبار عدم المساواة في المعاملة أو الأفعال التي ينتج عنها عدم مساواة فعلي بسبب الأبوة ، أو مسؤوليات الاعالة أو لأي سبب آخر يتصل بشكل غير مباشر بالجنس تمييزا على أساس الجنس . وأدخل أيضا تعديل آخر لحظر التمييز في موقع العمل لتطبيقه على خفض أو تمديد مدة عقد الاستخدام .

وينفذ في محافظة آلاند قانون مساواة خاص بها منذ ١ نيسان/أبريل ١٩٨٩ . ويختلف هذا القانون عن القانون الفنلندي من نواح ثلاث : فالمجلس التنفيذي للمحافظة هو المكلف بالمهام التي تضطلع بها أمانة المظالم وفقا للقانون الفنلندي ؛ والوثائق الرسمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين تظل محدودة بينما تجرى مناقشة تلك الأمور ؛ والاعلانات التي تنطوي على تمييز محظورة . وهذا الحظر لا ينطبق الا على الاعلانات التي يتم انتاجها داخل محافظة آلاند .

الفقرة الفرعية (د)

تنفيذا للالتزام المفروض على الهيئات العامة ، بدأ في مستهل التسعينات اعداد خطط لتعزيز المساواة في قطاعات مختلفة من الادارة . وستراد مناقشة مفصلة لهذه الخطط في اطار مناقشة المادة ٤ . كما ترد مناقشة تدابير أخرى ترمي الى تعزيز المساواة تحت المواد ذات الصلة .

الفقرة الفرعية (هـ)

بدأت جامعة تامبير مشروعاً موسعاً يتعلق بمواطن النفوذ في فنلندا ، ويتوقع له أن يستغرق من ثلاث الى أربع سنوات . وسينتج عن المشروع عدد من الدراسات التي سيتناول بعضها المركز الذي تشغله المرأة بين الهياكل ذات النفوذ في المجتمع الفنلندي .

الفقرة الفرعية (و)

وفقاً للقسم ٣٠ من قانون الرعاية الاجتماعية ، يكون للمواطنين الحق في اعانة معيشة في حالة عجز شخص أو أسرة عن الحصول على أسباب العيش الضرورية بأية طريقة أخرى . وفي بعض البلديات ، طبقت السلطات هذا القرار الخاص بهذه المساعدة على الرجل المتزوج زواجا بمقد أو زواجا عرفياً ، وذلك حتى في الحالات التي تكون الزوجة فيها هي التي طلبت الاعانة . غير أن وزير الشؤون الاجتماعية والصحة رأى أن هذا الاجراء غير سليم وأصدر تعليماته الى الهيئات البلدية للشؤون الاجتماعية بعدم تقرير تلك الاعانة الا للشخص الذي يطلبها .

الفقرة الفرعية (ز)

العنف ضد المرأة

لم تدر مناقشات كبيرة في فنلندا حول العنف الذي يرتكب ضد المرأة ، فقد ظل هذا الموضوع في عداد المحظورات ، وذلك فيما يبدو لأن الفكرة السائدة هي أن المساواة بين الجنسين أمر مفروغ منه ، ومن ثم لا يمكن أن توجد في البلد مثل تلك المشكلة التي تعكس عدم المساواة . ولذلك أسندت المسؤولية عن معالجة هذه المسألة الى عدد صغير من المتخصصين ، كرجال الشرطة ، والاختصاصيين الاجتماعيين ، والأطباء ، وموظفي دور الايواء . وقد تميزت هذه المشكلة دائماً بأنها غير منظورة .

وفي أيار/مايو ١٩٩٠ ، كلف مجلس المساواة لجنة فرعية لبحث مشكلة العنف البدني والجنسي ضد المرأة ، واقتراح تدابير للقضاء عليه ، ومساعدة ضحاياه . وقدمت

هذه اللجنة الفرعية تقريراً عن استنتاجاتها إلى المجلس في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١. وبالإضافة إلى ذلك، وبغية التركيز على المواضيع المذكورة أعلاه، يحتوي التقرير أيضاً على معلومات عن الإجراءات التي اتخذتها المنظمات الدولية والدول لمعالجة تلك القضايا. وأدى نشر التقرير إلى اتساع مناقشة مشكلة العنف في وسائط الاعلام. والمعلومات التالية مستقاة من التقرير المذكور. (٣)

توضح الاحصاءات أنه ارتكبت في فنلندا في المتوسط ١٤٣ جريمة قتل عمد أو غير عمد، أو غيرها من جرائم الاغتصاب المتمم المفضي إلى وفاة في كل سنة من سنوات الثمانينات. وكانت النساء هن الضحايا في ٣٠ في المائة من تلك الحالات؛ وهذا يعني أن ٤٣ امرأة في المتوسط كن يفقدن أرواحهن بهذه الصورة كل سنة، أي بنسبة امرأتين بين كل ١٠٠ ٠٠٠ امرأة (فوق سن ١٥ سنة). وفي عام ١٩٨٩، توفيت ٢٥ امرأة نتيجة للعنف العائلي. وقد تبين من احصاءات عام ١٩٨٨ أن الجناة في نصف جرائم القتل (العمد وغير العمد) وفي أكثر من ٤٠ في المائة من حالات الاعتداء الخطيرة كانوا إما الزوج أو الزوجة.

وفي دراسة أجريت في عام ١٩٨٨ واستند فيها إلى مقابلات واجوبة، ذكر أن ١٣٦ ٠٠٠ امرأة، أو ٦٥ في المائة ممن تجاوزن الخامسة عشرة، أشرن إلى أنهن تعرضن خلال العام السابق مرة أو أكثر من مرة للعنف العائلي ضدهن أو للتهديد بارتكابه. غير أن الطريقة التي تحتسب بها أفعال العنف لا تعطي صورة كاملة عن مدى العنف بين الأزواج لأن هذا العنف يكون مستمرا في كثير من الحالات، ولأن الشرطة لا تبلغ إلا بالحالات التي لا يكون فيها مرتكب العنف معروفا للضحية.

وكانت الشرطة في الثمانينات تبلغ بـ ٣٤٥ حالة اغتصاب في المتوسط كل عام، وهذا الرقم ظل ثابتاً إلى حد كبير منذ منتصف الستينات، ولكنه لا يمثل إلا جزءاً صغيراً من الحالات التي لم يبلغ عنها. وتقدر الشرطة أن عدد حالات الاغتصاب التي ترتكب في فنلندا سنوياً يتراوح ما بين ٦ ٠٠٠ حالة و ١٠ ٠٠٠ حالة.

وتغطي الاستقصاءات التي أجرتها هيئة الاحصاءات الفنلندية في عامي ١٩٨٠ و ١٩٨٨ أفعال العنف في مكان العمل. ويعني هذا التعبير العنف المرتكب ضد شخص أثناء أدائه لعمله. وفي عام ١٩٨٨، بلغت أفعال العنف المرتكبة في مكان العمل أكثر من خمس مجموع أفعال العنف المرتكبة ضد الرجال والنساء عموماً. وفي حين بلغت نسبة حدوث هذا النوع من العنف ١٦ في المائة من مجموع أفعال العنف، فإن هذا الرقم ارتفع بحلول عام ١٩٨٨ إلى ٢٣ في المائة. وكانت الزيادة في العنف ضد المرأة، وخاصة ضد المرأة في فئة العمر ٢٠ إلى ٤٤ سنة. ففي عام ١٩٨٨، حدث أكثر من ٥٢ ٠٠٠ فعل من أفعال العنف ضد المرأة في مكان العمل، وأكثر من ٦٢ ٠٠٠ ضد الرجل. وعادة ما يكون العنف في مكان العمل أقل خطورة من أنواع العنف الأخرى؛ وهو يتمثل في تهديد الشخص أو التهجم عليه أو دفعه بشدة.

وتوضح الدراسات أن أغلبية أفعال العنف ضد المرأة ترتكب في الوقت الحاضر داخل البيوت في شكل عنف عائلي ، وأن ثاني أنواع العنف شيوعاً هو العنف في مكان العمل . ولكن الأمر يختلف بين الرجال . فقد ظهرت زيادة في عدد الحالات المبلغة إلى الشرطة في الثمانينات ، وخاصة فيما يتعلق بالعنف ضد الرجال في مكان العمل ، بين مجموعات صغيرة وفي الشارع . أما عن حالات العنف النمطية ضد المرأة ، فقد كان عدد المبلغ منها إلى الشرطة أقل من قبل . وهذا يعني أن نسبة العنف النمطية ضد الرجال في احصاءات الجريمة ، التي تقوم على أساس عدد الحالات المبلغة ، أصبحت أكثر بروزاً .

وتتدخل في عملية الإبلاغ عن جريمة ارتكاب العنف عوامل مثل مدى خطورة فعل العنف والعلاقة بين الشخص المجني عليه والجاني . ويعني ذلك أنه كلما كانت الجريمة أكبر ، كان احتمال إبلاغ المجني عليه للشرطة بها أقوى ، إذا كان المجني عليه والجاني لا يعرف أحدهما الآخر . ونتيجة لذلك تكون الاحصاءات المتعلقة بالقتل العمد والقتل غير العمد ، وكذلك احصاءات سرقات المخازن ومكاتب البريد والمصارف ، أكثر شمولاً ، في حين تكون الاحصاءات أقل شمولاً في حالات ارتكاب العنف ضد النساء والأطفال ، والعنف الجنسي في محيط الأسرة ، والعنف بين الفئات الهامشية من المجتمع .

ويمكن تحويل ضحايا العنف أو الأشخاص الذين يتعرضون للتهديد باستعمال العنف إلى الشرطة أو إلى الاختصاصيين الاجتماعيين في مواقع عملهم ، أو الأطباء ، أو إلى واحدة من دور الإيواء الخمسين ، وإلى شقق توفر للأسر التي تمر بأزمات . ويدير اتحاد جمعيات دور وملاجئ الأم والطفل أربعين من دور الإيواء ، وتدير هيئات أو منظمات محلية من مختلف الأنواع العدد الباقي منها . ويسير معظمها على مبدأ إيلاء الاهتمام في المقام الأول لضمان مصلحة الطفل واعتبار مشكلة العنف من الأمور التي تؤثر على الأسرة ككيان واحد . وعلى عكس كثير من البلدان الأخرى ، نجد أن دور الإيواء التي تقوم إدارتها على أساس مراعاة مصلحة المرأة في المقام الأول لا تتجاوز عدد أصابع اليد الواحدة في فنلندا .

وقد اقترحت اللجنة الفرعية في تقريرها إلى المجلس عدداً من التدابير الرامية إلى منع العنف وإلى إصلاح القوانين ، وتعزيز قدرات الشرطة ، وإنشاء خدمات جديدة ، ووضع برامج لإعادة تأهيل المذنبين ولزيادة البحوث والاعلام الجماهيري بشأن موضوع العنف . وقد اقترح اتخاذ التدابير العملية التالية :

- ينبغي أن يكون لكل شخص ، بغض النظر عن جنسه ووضعه العائلي ، الحق في الحماية عند تعرضه لخطر عنف جسدي أو جنسي أو بدمه . ويجب تعريف توفير الحماية بوضوح تام بأنه واجب من واجبات الهيئات البلدية تضطلع به في كل بلدية أو في إطار التعاون بين البلديات (اتحادات البلديات) .

- ينبغي إظهار أشكال وآليات قهر المرأة للعيان حتى يمكن التأثير عليها (بما في ذلك الكتابات الجنسية ، وتحقير المرأة ، والفن الإباحي ، والسياحة الجنسية) .
- ينبغي زيادة مساعدة الآباء على إيجاد تفاعل بينهم وبين أطفالهم وعلى التنمية الايجابية لحياة الطفل العاطفية . كما ينبغي تشجيع الحركات الرجالية على مناقشة دورها وبحث سلوك الرجل وقت الازمات .
- ينبغي تنظيم حملة دعائية لمحاربة العنف ضد المرأة وإدانتها ، وحفز الضحايا على التماس العون والمذنبين على طلب إعادة تأهيلهم .
- ينبغي للنائب العمومي أن يقيم الدعوى دائما على مرتكبي جرمي الاغتصاب والاعتداء بالضرب .
- ينبغي أن يمنع القانون عن الرجال مرتكبي العنف الحق في زيارة زوجاتهم وأسرهم .
- ينبغي أن يسمح للأشخاص الذين يتعرضون للعنف أو للتهديد بالعنف بتغيير أسمائهم ورقم الضمان الاجتماعي الخاص بهم .
- ينبغي زيادة الاستماعة بضابطات شرطة لتسوية حالات العنف .
- ينبغي أن يحتوي التدريب الاساسي لرجال الشرطة على تدريب على كيفية التعامل مع الحالات التي يرتكب فيها عنف ضد النساء والأطفال ومع الحالات التي يحدث فيها العنف الجنسي ، وكذلك على تدريب في مجال مساعدة ضحايا العنف .
- ينبغي وضع تعليمات للشرطة والنيابة العامة والمحاكم للإشارة عليها بكيفية معالجة حالات العنف .
- ينبغي انشاء مراكز مساعدة واستشارة لتقديم العون الى ضحايا الاغتصاب والاعتداء الجنسي على المحارم .
- ينبغي الإكثار من تناول المسائل المتعلقة بالعنف في تدريب الاخصائيين .
- ينبغي توفير خدمات أثناء ساعات العمل لضحايا جريمة العنف .

- ينبغي إيجاد برامج أو خدمات للرجال من أجل مناقشة العنف في سلوكهم وإيجاد علاج له .

- ينبغي الاهتمام بتوفير العلاج للمذنبين كبديل عن جزء من عقوبة السجن .

- ينبغي إجراء المزيد من البحوث المحسنة في موضوع العنف بصورة عامة والعنف ضد المرأة بوجه خاص .

وقدم التقرير المذكور الى عدد كبير من الهيئات والمنظمات في أوائل عام ١٩٩٢ لبدء تعليقاتها عليه . وتبين من التعليقات التي أرسلت حتى الآن أن الموقف من المقترحات المذكورة إيجابي للغاية .

وفي سياق تنفيذ بعض التدابير المقترحة ، نظمت في صيف عام ١٩٩٢ ندوة خبراء مدتها يومان . وقد حظيت هذه الندوة باهتمام كبير ؛ وهذا يعني أن السلطات المختصة على استعداد تام لتلقي المزيد من المعلومات عن مشكلة العنف بهدف التوصل الى حلول أنجح لها .

ولم يكن بين المتحدثين في الندوة خبراء من فنلندا ومن بلدان الشمال الأوروبي الأخرى وحسب ، ولكن أيضا وزراء تقع تلك المسألة في دائرة اختصاصاتهم ، وهم وزراء المساواة والعدل والشؤون الداخلية والشؤون الاجتماعية .

العنف الأسري

يمكن أن نقول عموما إن قانون العقوبات الفنلندي هو قانون محايد تجاه الجنسين . غير أن التشريع النافذ يحتوي في الواقع على أحكام تمييزية ضد المرأة . وأحدى المشاكل التي تواجه في القانون الفنلندي تتمثل في أنه يعكس فكرة أن العنف الأسري مسألة خصوصية لا يجب للسلطات العامة التدخل فيها من خلال قانون العقوبات . ويستتبع ذلك أن حق المقاضاة في معظم أفعال العنف التي ترتكب في محيط الأسرة يظل مع الشاكي . ولا يجوز للنائب العام الشروع في إجراءات الدعوى ما لم يطلب الشخص المعني منه ذلك . غير أن وزارة العدل ترى أن هناك اعترافا متزايدا بالعنف الأسري بوصفه مشكلة اجتماعية . وسيقدم في خريف ١٩٩٢ الى البرلمان مشروع بقانون يخول النائب العام سلطة الادعاء في حالة الاعتداء البسيط الذي لا يرتكب علنا . ووفقا لهذا القانون ، لا يجوز أن تعني الحياة الخاصة للأسرة قبول حدوث العنف في العلاقات داخل الأسرة .

الاغتصاب في الزواج

لا يعتبر الاغتصاب في ظل الزواج في القانون الفنلندي جريمة جنسية تقع تحت طائلة العقاب . وفي إطار مشروع إصلاح القانون الجنائي ، تم تشكيل فريق عمل لتعديل الاحكام الخاصة بالجرائم الجنسية . وسيبحث هذا الفريق اصلاح الاحكام المتعلقة بالاغتصاب . وكانت قضية الاغتصاب في ظل الزواج محورا لمناقشات عامة متزايدة طالبت باصلاحات عاجلة . وفي ربيع عام ١٩٩١ ، قدم الى البرلمان اقتراحان يهدفان الى اعتبار الاغتصاب في الزواج فعلا إجراميا . ووجهت الى السلطات أسئلة بشأن برنامج الإصلاح في جلسة استماع عامة عقدت حول تنفيذ الاتفاقية في ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١ . وستقدم الحكومة الى البرلمان في خريف عام ١٩٩٢ مشروعا بقانون يتعلق بهذا الإصلاح .

المادة ٣

تتخذ الدول الاطراف في جميع الميادين ، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، كل التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريع ، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين ، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الانسان والحريات الاساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل .

المادة ٤

١ - لا يعتبر اتخاذ الدول الاطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا كما تحدد هذه الاتفاقية ، ولكنه يجب ألا يستتبع بأي حال ، كنتيجة له ، الابقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة ؛ كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت .

٢ - لا يعتبر اتخاذ الدول الاطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الامومة ، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية ، اجراء تمييزيا .

الخط الموضوعة لتعزيز المساواة

يلزم القسم ٤ من قانون المساواة السلطات بتعزيز المساواة بين المرأة والرجل عن طريق تغيير الظروف التي تقف حائلا دون تحقيق المساواة . ويلزم القسم ٦ أصحاب العمل بتعزيز المساواة . وبموجب هذين الحكمين ، يتعين على السلطات تعزيز المساواة بين الجنسين ، سواء كأصحاب عمل أو في سياق أدائهم لوظائفهم . وتبعا لذلك ، يمكن التمييز بين تعزيز المساواة في سياسة العاملين من ناحية ، وتعزيز الوظيفي للمساواة ، من الناحية الاخرى .

وقد صدرت تعليمات بوضع خطط لتعزيز المساواة ، سواء في سياسة العاملين أو في أداء وظائف كل هيئة حكومية . وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ، أصدر وزير المالية تعليمات بشأن خطط تضمها هيئات ودوائر الدولة لتعزيز المساواة في سياسة العاملين ، وبدأ إنفاذ مرسوم بشأن خطط التعزيز الوظيفي للمساواة في إدارات الدولة في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ . ويطلب هذا المرسوم من مكتب مجلس الدولة ومن الوزراء إبلاغ أمينة المظالم قبل نهاية شباط/فبراير من كل عام بما اتخذوه من تدابير لوضع وتنفيذ خطط لتعزيز المساواة الوظيفية . كما أن مكتب أمينة المظالم وضع دليلا لمساعدة السلطات في إعداد الخطط المطلوبة .^(٤)

وأوضحت دراسة أجرتها وزارة المالية أن ١٩ هيئة حكومية اعتمدت في أوائل خريف ١٩٩١ خططا لتعزيز المساواة في سياسة العاملين وأن تلك الخطط كانت قيد الإعداد في ١٣ دائرة حكومية أخرى . أما عن الوزارات ، فقد اعتمد كل من وزير الداخلية ووزير العمل الخطط المطلوبة . وفيما يتعلق بالهيئات في مختلف قطاعات الإدارة ، وضع أكبر عدد من الخطط (٨) في القطاع الواقع في دائرة اختصاص وزير الداخلية . ولكن لم توضع خطط لتعزيز المساواة في سياسات العاملين في المجالات التي تدخل في دائرة اختصاص وزير المالية ، ووزير العدل ، ووزير الشؤون الاجتماعية والصحة ، ووزير الدفاع ، ووزير الشؤون الخارجية .

وبين الوزارات ، اعتمدت خطط لتحسين المساواة الوظيفية في وزارات العمل والتعليم والنقل .

وقامت كل من وزارة العدل والخارجية والدفاع ، والزراعة والغابات ، والشؤون الاجتماعية والصحة ، بتشكيل أفرقة عمل لإعداد خطط للمساواة في سياسات العاملين بها وفي أداء وظائفها . ولكن لم يبدأ حتى الآن إعداد خطط في مكتب مجلس الدولة ولا في وزارة المالية ووزارة البيئة .

زيادة نسبة النساء في عمليتي التخطيط واتخاذ القرارات في المجتمع

يقضي قانون المساواة بأن يكون الرجل والمرأة على السواء ممثلين في اللجان الحكومية ، والمجالس الاستشارية ، وفي الأجهزة المماثلة ومختلف البلديات ، باستثناء المجالس البلدية ، ما لم تكن هناك أسباب تدعو إلى اختلاف هذا التمثيل . وفي أوائل عام ١٩٩٠ ، أصدرت المحكمة الإدارية العليا أحكاما في عدد من القضايا المستأنفة التي ادعى فيها بأن امرأة أو رجلا ما لا يستوفيان الشرط الذي ينص عليه القانون . ووفقا لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، يعد انتخاب شخص واحد على الأقل يمثل كل جنس من الجنسين في هيئة بلدية مستوفيا للشرط المنصوص عليه في القانون .

ويختلف التفسير الذي أخذت به المحكمة الادارية العليا في تلك الدعاوى عن تفسير أمانة المظالم ، الذي تمسكت فيه بما جاء في الاعمال التحضيرية (travaux préparatoires) للقانون ، الى جانب الآراء التي أبدتها اللجان البرلمانية المختلفة . ويستند هذا التفسير الى المبادئ الموضوعية التي تنظم تفسير القوانين والتي تؤكد على وجوب الالتزام عند تنفيذ قانون معين بالغرض الذي توخاه المشرع .

وعلى العكس من ذلك ، لم تعط المحكمة الادارية العليا أهمية رئيسية لتلك الاعمال التحضيرية أو للوثائق البرلمانية كمصدر للقانون ؛ فهي ترى أن الموقف المتخذ في الاعمال التحضيرية وفي الوثائق الاخرى بشأن نسبة التمثيل في أي لجنة تحضيرية ، أي أن تكون متعادلة قدر الامكان - كان تبلغ ، مثلاً ، ٤٠ الى ٦٠ في المائة - ليس من التعليمات الملزمة لتفسير القانون . ولذلك ترى المحكمة أنه يكفي وجود ممثل واحد على الأقل لكل من الجنسين في أي هيئة بلدية .

وتم تكليف مجلس المساواة الذي عينه وزير الشؤون الاجتماعية والصحة في عام ١٩٨٩ بمهمة اقتراح تدابير لتحقيق المساواة في الادارة الحكومية . واقترح المجلس في تقريره الأولي^(٥) الذي قدمه الى الوزير في كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ ، التدابير التالية الرامية الى تحسين مركز المرأة في عمليتي التخطيط واتخاذ القرارات في ادارة الدولة :

- يجب تعديل قانون المساواة بحيث ينص على أن تكون نسبة ٤٠ في المائة على الأقل من مجموع أعضاء اللجان ، والهيئات الاستشارية ، والفرقة العاملة ، وما الى ذلك من الاجهزة التحضيرية واجهزة التخطيط ، من الرجال والنساء . ولا يجوز الحياد عن هذه القاعدة إلا لأسباب استثنائية .
- ينبغي أن يكون تمثيل الرجال والنساء في مجالس ادارة الدوائر الحكومية متكافئاً قدر الامكان . ولا يجوز تبرير عدم الالتزام بهذه القاعدة إلا بأسباب استثنائية ، كأن يتعذر ايجاد مرشح من الجنس الناقص التمثيل يكون في نفس مستوى الأعضاء أو المرشحين الآخرين على السلم الوظيفي .
- ينبغي للهيئات والمنظمات العامة تعيين نساء ورجال باللجان وما اليها من اجهزة . وإذا لزم تعيين أكثر من مرشح واحد ، كان من الضروري تعيين عدد متكافئ من الرجال والنساء .
- ينبغي لمجلس الدولة عند انشاء اللجان والهيئات المعاملة أن يدخل في اختصاصاتها بحث الآثار المترتبة على هذا المشروع نفسه بالنسبة للرجال والنساء على حدة ، وذلك ما لم تكن هناك مبررات قوية لعدم الالتزام بذلك .

- ينبغي عند اعداد مشاريع القوانين التي تقدمها الحكومة الى البرلمان أن تبحث الآثار التي يمكن أن يترتبها قانون ما على أنشطة الرجال والنساء وكذلك على المساواة بين الجنسين .

واقترحت اللجنة أيضا أن يتم تعيين مستشار خاص لشؤون المساواة لمعاونة وزير المساواة ؛ وتدريب الخبراء الاستشاريين المعنيين بالمساواة على كيفية تعزيز المساواة في ادارة الدولة ؛ وبدء تنفيذ مشروع بحثي يركز على الاهداف والامكانات والمشاكل المتعلقة بتعزيز المساواة في ادارة الدولة . وبحلول عام ١٩٩٥ ، سيجري تطبيق نتائج البحوث المذكورة في ادارة الدولة . ولذلك درست اللجنة العلاقة بين تعزيز المساواة وادارة النتائج ، واقترحت تجسيد المساواة في هذا الاسلوب من الادارة على جميع مستويات الادارة .

وبناء على مبادرة من الهيئات المعنية بالمساواة ، تدير وزارة التجارة والصناعة الآن على مبدأ ترشيح رجال ونساء في انتخابات المجالس الاشرافية وفي تعيين محاسبي شركات الدولة .

ولم يطبق نظام تحديد حصص للجنسين تطبيقا واسعا في فنلندا . وكانت نقابة عمال الصناعات الكيماوية ، بعد أن اعتمدت نظامها الداخلي الجديد في عام ١٩٩٠ ، أول نقابة للعمال تطبق نظام تعيين حصص للجنسين عند انتخاب مجالس ادارتها .

ويعتزم مكتب أمينة المظالم الاحتفاظ بسجل للخبيرات الفنلنديات يضم أسماء وعناوين الخبيرات الفنلنديات في مختلف المجالات . والغرض من وضع هذا السجل هو زيادة الاستعانة بالخبيرات الفنلنديات في وسائط الاعلام ، والادارة الحكومية والمنظمات الموجودة في فنلندا ، وفي مجال التعاون الدولي .

المادة ٥

تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة ، لتحقيق ما يلي :

(أ) تعديل الانماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة ، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الاخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين ، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة ؛

(ب) كفالة أن تتضمن التربية الاسرية تفهما سليما للامومة بوصفها وظيفة اجتماعية والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم ، على أن يكون مفهوما أن مصلحة الاطفال هي الاعتبار الاساسي في جميع الحالات .

الفقرة الفرعية (١)

تتناول وسائل الاعلام حاليا وبصورة متزايدة مسائل المساواة بين الجنسين . وهذه المسائل تظهر كثيرا في الصحف والمجلات ووسائل الاعلام الكهربائية . ويتجلى اهتمام الجماهير بشكل أكبر من العدد الكبير من الرسائل التي توجه الى مكتب أمينة المطالم المعنية بالمساواة من مختلف أنحاء البلد طالبة تنظيم محاضرات . وبغية زيادة الاعلام الجماهيري ، يتم اصدار جريدة خاصة بالمساواة ('Tasa-arvo, 'Equality') أربع مرات في السنة بالاشتراك بين مجلس المساواة ومكتب أمينة المطالم .

وفي عام ١٩٨٩ ، قامت شركة الاذاعة الفنلندية بتشكيل لجنة للمساواة . واعتمد مجلس ادارة الشركة في عام ١٩٩١ خطة ترمي الى زيادة المساواة بين الرجل والمرأة ، وتشمل سياسة العاملين ، والاعلان ، والتدريب ، وسياسة البرامج . وفي عام ١٩٩٢ ، تم تعيين أول موظف لشؤون المساواة ، وتوزيع الاولى من الجوائز المسماة جوائز هيللا (باسم السيدة Hella Wuolijoki ، التي كانت يوما ما مديرة للشركة) . وخصت ببرامج إذاعية وطنية ومحلية للمرأة ، منها حلقات متتالية يطلق عليها Naisten tunti (ساعة المرأة) .

نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل : التحقيق في مجال المساواة

دأبت نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في السنوات الأخيرة على تنظيم نشاط ثقافي خاص بالمساواة . ومثال ذلك ما تقوم به أكبر منظمة للعمال ، هي المنظمة المركزية للنقابات العمالية الفنلندية (SAK) التي توفر هذا النوع من التحقيق على المستويين المركزي والمحلي كجزء من البرامج الثقافية . وتحرس هذه المنظمة على تمكين النساء من حضور المحاضرات المنظمة لهذا الغرض . وتمثل النساء أغلبية المشاركين في المحاضرات التي تقام في عطلة نهاية الأسبوع ، و ٣٥ في المائة تقريبا ممن يحضرون دورات تستغرق أسبوعا أو أكثر . أما المنظمات المركزية للموظفين ، كاتحاد المستخدمين برواتب في فنلندا (TVK) ، واتحاد نقابات المهنيين الأكاديميين في فنلندا (AKAVA) ، واتحاد منظمات المستخدمين الفنيين في فنلندا (STTK) ، فهي تشارك في نوع جديد من المشاريع الثقافية الرامية الى تحقيق تقدم المرأة . ووراء هذا المشروع الثقافي ، تكمن فكرة تعريف المرأة بمواطن الضعف والقوة فيها ، وبمشاعرها ، وبما تتمتع به أو تفتقر اليه من سلطة . ويتم هذا التعريف في دورات تدريبية ، وحلقات دراسية ، وأفرقة نسائية تنشأ في أماكن العمل ، ومن خلال تبادل الخبرات . وقد نشرت المواد الدراسية في شكل كتاب ، ويزمغ اعداد كتاب ثان ، يركز على المرأة وما تملكه من سلطة ودورها كرفيقة حياة . والغاية من هذا الكتاب هي تحليل طبيعة وتاريخ السلطة ومناقشة خصائص نوع جديد من السلطة "الانثوية" أو السلطة "عديمة الجنس" ، يقوم على أساس المشاركة .

الدراسات المتعلقة بالمرأة

حدث تطور وتوسع سريعان في الدراسات الخاصة بالمرأة في الثمانينات . فقد أصبحت هذه الدراسات نظامية وأكثر بروزا داخل الجامعات وخارجها على السواء . ولكن على النقيض من هذا التطور ، لا تلقى الدراسات الخاصة بالمرأة حتى الآن تقديرا تاما من المجتمع العلمي الفنلندي ، وهذا الواقع تعكسه صعوبة تأمين الموارد اللازمة لهذا الميدان من الدراسة .

ولعل أبلغ وصف للعلاقة بين الدراسات الخاصة بالمرأة والبحوث العامة هو وصفها بعبارة "الاستراتيجية المزدوجة" ، وعزل هذا النوع من الدراسات عن التيار العام لم يكن أبدا في مصلحة دراسات المرأة في فنلندا . وقد حاول الباحثون والطلاب التأثير وتغيير تخصصاتهم من الداخل . أما الباحثات فيعملن في إطار النظام السائد وفي تعاون مع زميلاتهن اللاتي يعملن في الشبكات الرسمية وغير الرسمية ، وفي عهد أقرب ، في برامج دراسات المرأة بالجامعات .

ومنذ بداية عام ١٩٩١ ، ضم معهد دراسات المرأة التابع لجامعة "أبو أكاديمي" (Abo Akademi) في توركو منسقا من البلدان الشمالية لدراسات المرأة . وهذه الوظيفة مدتها ثلاث سنوات (١٩٩١ - ١٩٩٣) ويمولها مجلس وزراء البلدان الشمالية .

ويعمل الباحثون في دراسات المرأة ، اما بعقود محددة الأجل في الإدارات العامة بالكليات ، واما في معاهد بحوث خارج الجامعات . غير أن الوظائف الجامعية المخصصة لدراسات المرأة ما زالت قليلة . ففي عام ١٩٩١ مثلا ، عينت جامعة هلسنكي أول أستاذ لدراسات الجامعة في فنلندا ، ولكن بعقد محدد الأجل مدته سنتان .

وتوجد مناهج دراسات المرأة في كل الجامعات . وقد استحدثت غالبية الجامعات دراسات المرأة في أواخر الثمانينات . وأدت الحاجة الى التنسيق بين مختلف فروع التعليم الى تأسيس معاهد لدراسات المرأة في ثلاث جامعات ، وهي جامعات هلسنكي ، وأبو أكاديمي في توركو ، وتامبير . وليس الغرض من انشاء تلك المعاهد هو مركزة كافة دراسات المرأة بين جدرانها في كل جامعة ، ولكن كفالة التنسيق والاعلام داخل الجامعة .

ولا يزال تمويل دراسات المرأة في الجامعات غير كاف . وفي عام ١٩٩١ ، خصص البرلمان لأول مرة أموالا لهذا الغرض ، وكان ذلك في شكل منحة غير متكررة مقدارها ٣٠٠ ٠٠٠ مارك .

وتم تأسيس جمعية وطنية لدراسات المرأة في عام ١٩٨٧ . وهذه الجمعية تقوم

بنشر مجلة علمية يطلق عليها Naistutkimus-Kvinnoforskning (دراسات المرأة) ، وهي مجلة ربع سنوية .

ويجري حاليا تنفيذ عدة مشاريع بحثية كبيرة ، أهمها دراستان متشعبتان أحدهما عن المرأة ودولة الرفاء ، والآخرى عن الممارسات القائمة على الجنس في العمل .

ويرد في النسخة الانكليزية من هذا التقرير مرفق يتضمن أحدث المنشورات الفنلندية المتعلقة بدراسات المرأة وبالمساواة بين الرجل والمرأة ، وهي متاحة باللغات العالمية ، وقد نشرت السلطات الفنلندية بعضا منها .

الاعلان

لا يحظر قانون المساواة الاعلان الذي ينطوي على تمييز ضد المرأة . ووقت صدور هذا القانون ، كان ينظر الى الاعلان التمييزي كمشكلة من مشاكل المساواة ، ولكن رئي انه ينبغي اعطاء فرع الاعلان فرصة اثبات ما اذا كان التنظيم الذاتي يكفي كوسيلة فعالة لمحاربة ممارسات الاعلان التمييزية . وينبغي التركيز بمزيد من العناية على هذه المشكلة في التقرير الذي سيوضع عن تنفيذ ذلك القانون خلال المدة الاولى لوظيفة امينة المظالم . غير أن قانون المساواة في مقاطعة آلاند آيلاندز يتضمن حظرا للاعلان التمييزي ، ويسري هذا الحظر على الاعلانات التي يتم انتاجها في أراضي تلك المقاطعة .

وقد أنشأت المنظمات العاملة في صناعة الاعلان ، في عام ١٩٨٩ ، مجلسا للإشراف على المساواة في الاعلان . وتم حتى اليوم ابلاغ المجلس بـ ٤٢ حالة ؛ وقد وجد أن ١٦ منها تمثل اخلاا بالحكم الذي يحظر التمييز في اللوائح القانونية الدولية المتعلقة بالاعلان . وفي آب/اغسطس ١٩٩٢ ، استكمل تشكيل المجلس بخبراء في المساواة بين الجنسين وفي حماية المستهلكين ، ولكن المعلومات التي قدمها فرع الاعلان للجمهور عن اجراءات التظلم التي يوفرها المجلس لم تكن وافية .

وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١ ، اشتركت الادارة الوطنية للمستهلكين مع مكتب امينة المظالم في دراسة قامت على اساس مقابلات دارت حول الممارسات التمييزية للاعلان . وقد رأى أكثر من ثلث الفنلنديين أنه ربما كانت توجد في فنلندا اعلانات تسيء الى مشاعر الرجل أو الى مشاعر المرأة . وكان الفنلنديون الارفع تعليما والاعلى دخلا ومستوى معيشة في المناطق الحضرية هم أكثر من شاطروا هذا الرأي ؛ وكانت غالبية المستجوبين الحاصلين على شهادة الدراسة الثانوية العليا من هذا الرأي كذلك . وأشارت نسبة ١١ في المائة من النساء و ٤ في المائة من الرجال الى اعلانات نشرت في السنوات القليلة الماضية وكانت جارحة لمشاعرهم كرجال ونساء . وكان الرأي عموما أن النساء والرجال يمثلون في الاعلانات بصورة تقليدية للغاية . وذكرت نسبة ٨٤ في

المائة من المستجوبين أن الاعلانات لا تمثل الحياة الحقيقية . وتبين أن ثلثي الفنلنديين يرون أن المهمة الرئيسية لظهور المرأة في الاعلانات هي تسلية الرجل وادخال المتعة الى نفسه . ولكن اتضح أيضا وجود اختلاف بين آراء النساء وآراء الرجال ، ومثال ذلك أن ٥١ في المائة من النساء و ٣٥ في المائة من الرجال ذكروا أن الاعلانات تعطي المرأة انطباعا بأن المهام المنزلية من نصيب المرأة وحدها . ورات نسبة ٥٦ في المائة من النساء أن هناك اعلانات كثيرة تصور المرأة بأنها أقل ذكاء من الرجل ، في حين لم تشاطر هذا الرأي ، جزئيا أو كليا ، نسبة ٦١ في المائة من الرجال .

المواقف

وقعت في أوائل عام ١٩٩٠ حادثة تعد خير مثال على المواقف السلبية إزاء المساواة . فقد أرسل عدد من الرجال كانوا يشغلون مواقع بارزة سواء في النقابات العمالية أو في منظمات أصحاب العمل بطاقة بريدية اباحية الى سيدة موظفة في مكتب أمينة المطالم . ونشرت إحدى الصحف هذا الموضوع في شكل خبر قصير أثار جدلا واسع النطاق . وسرعان ما قامت رابطة الجمعيات النسائية الفنلندية للعمل المشترك (NITKIS) بجمع ٤٣٠٠ إمضاء ، منها ٤٠٠ إمضاء لرجال ، وذلك في عريضة أعربت فيها عن جزعها إزاء حادثة البطاقة البريدية المذكورة . وطلب مجلس المساواة إجراء دراسة على أساس الجدل العام الذي دار حول تلك المسألة .

الفقرة الفرعية (ب)

المسؤولية المشتركة عن الاطفال

أصبح من الممكن منذ عام ١٩٨٥ أن يأخذ أي من الأب أو الأم إجازة والدية بمجرد مولد طفل لهما ؛ وهذه الإجازة مدتها ١٥٨ يوم عمل . وللاب الحق في إجازة أبوية عقب مولد الطفل ، تتراوح ما بين ستة أيام واثني عشر يوما وتخصم من الإجازة الوالدية . وقد اتفق لأول مرة في الاتفاق الجماعي لعامي ١٩٩٠ و ١٩٩١ ، على استحداث إجازة أبوية دون أن يستتبع ذلك تقصير الإجازة الوالدية ، مع امكانية أخذها في أي وقت يختاره الأب . والإجازة الأبوية في حد ذاتها مدتها ستة أيام . وفي عام ١٩٨٩ ، حصل ٣٤ في المائة من الآباء على إجازة أبوية ، و ٢ في المائة منهم على إجازة والدية عقب مولد الطفل . وفي عام ١٩٨٩ ، جمع ٢ في المائة من الآباء بين الإجازة الأبوية والإجازة الوالدية .^(٦) ويمكن أن يتحقق جزئيا تغيير المواقف الضروري لتقاسم المسؤولية عن الاطفال عن طريق تحسين نظام الإجازة الأبوية .

وفي ربيع عام ١٩٩٠ ، صدر عن اللجنة الفرعية لرجال مجلس المساواة بيان بشأن العلاقة بين الأب والطفل . وأكد هذا البيان على أهمية وجود علاقة وثيقة بين الأب

والطفل ، لا لصالح الطفل فقط وإنما لصالح الأب أيضا ؛ وعلى أن اعطاء الأب الحق في إجازة أبوية وإجازة والدية يساعده على أن يكون أكثر مشاركة في حياة الطفل بعد مولده مباشرة . وتهدف اللجنة من ذلك الى جعل الرجال يقبلون على هذين النوعين من الإجازة ، فضلا عن أخذهم إجازة تغيب عن العمل لغرض رعاية أطفالهم . ولذا قدمت اللجنة الى المجلس الوطني للشؤون الاجتماعية والصحة اقتراحا بتنظيم حملة حول موضوع الأب والطفل . ويرجع تنظيم هذه الحملة في سياق السنة الدولية للأسرة عام ١٩٩٤ .

المادة ٦

تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريع ، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة .

وقعت فنلندا في ١٩٥٣ اتفاقية قمع الاتجار بالأشخاص واستغلال بغاء الغير لسنة ١٩٤٩ ، وتم تعديل قانون العقوبات في عام ١٩٦١ ليكون متسقا مع تلك الاتفاقية . ومنذ تصديق فنلندا على الاتفاقية وتجسيدها لها في قانونها الداخلي في عام ١٩٧٢ ، أصبحت أحكامها جزءا من التشريع النافذ في فنلندا مع تطبيقها بنفس الطريقة التي ينفذ بها القانون الداخلي . وعلى الرغم من أنه كان ينبغي أخذ أحكام تلك الاتفاقية في الحسبان عند تفسير القانون الداخلي ، فإن المحاكم نادرا ما استندت في أحكامها اليها ؛ وبالمثل ، لم يكن لها تأثير يذكر على أعمال الهيئات العامة .

وقد ظل التشريع المتعلق بالبغاء دون تغيير منذ التقرير الدولي الأولي . فما زال من المبادئ الأساسية القانونية أن البغاء في حد ذاته ، أو شراء وبيع الخدمات الجنسية ، أمور لا تقع تحت طائلة العقاب . وكان قانون التشرد ، الذي تم إبطاله في عام ١٩٨٧ ، آخر نص تشريعي استهدف مكافحة البغاء ، كما أن قانون العقوبات لا يتضمن أية أحكام تتعلق بالبغاء . وعلى العكس من ذلك ، تقع القوادة أو محاولة القوادة تحت طائلة العقاب بمقتضى القسم ٨ من الباب ٢٠ من قانون العقوبات . ولاغراض هذا القانون ، تعني القوادة ادارة بيت للبغاء أو تحريض شخص غير بغي على أن يصير بغيًا . وينطبق هذا القسم أيضا على كل شخص يروج أو يستغل حياة البغي بغرض الكسب .

وثمة أحكام أخرى يمكن تطبيقها ، وهي الاحكام التي ينص عليها القسم ٩ من الباب ٢٠ المتعلق بانتهاك آداب السلوك الجنسي في الأماكن العامة ؛ ويمكن تطبيقها على النوادي الليلية التي يرتادها الجنسان ، مثلا . كما يمكن مراقبة الفنادق والمطاعم بموجب مرسوم ينظم تلك الأماكن بصورة عامة . ويخول قانون الشرطة رجال الشرطة سلطات في الحالات التي يشكل فيها البغاء خطرا على النظام والامن العاميين .

والمعلومات عن هذا الموضوع مستقاة من دراسة طلب اجرائها المجلس الاستشاري للشؤون الدولية لحقوق الانسان .^(٧) وهذه الدراسة توضح أن عدد حالات القوادة التي

تمت ادانتها خلال الفترة من عام ١٩٨٧ الى عام ١٩٩١ بلغ في المتوسط ٦ حالات . وبلغت نسبة الاحكام الماددة مع وقف التنفيذ أكثر من ٩٠ في المائة . وفي الحالات التي كانت فيها الجرائم كبيرة بشكل خاص أو كانت تتعلق بأشخاص قُدر ، كانت الاحكام شاملة النفاذ ومشددة . ويبدو مع ذلك أن حالات القوادة التي ضبطت ووصلت الى المحاكم لا تمثل إلا جزءا صغيرا من المجموع الكلي من الحالات ، وإن لم يكن المجموع الحقيقي معروفا .

والبغاء في فنلندا غير ظاهر للعيان ، فهو لا ينتشر في الشوارع ولا ينتشر بشكل ظاهر في أحياء معينة . كما أنه لم يسمع بوجود قوادة منظمة ، وإنما تعمل غالبية البغايا الفنلنديات لحسابهن الخاص . أما فيما يتعلق بالاجنبيات اللاتي يمارسن البغاء في فنلندا ، فربما كانت القوادة في حالتها أكثر انتشارا . ويبدو أن عددا كبيرا من البغايا الفنلنديات يعمل لبعض الوقت ، ويكاد البغاء كله يكون متركزا في المدن الكبيرة . ويبدو أنه ازداد انتشارا الى حد ما في الفترة من ١٩٨٧ الى ١٩٩١ بسبب تدهور الأوضاع الاقتصادية وارتفاع عدد البغايا الاجنبيات . وبالنظر الى أن أحدث دراسة عن البغاء قد أجريت قبل إلغاء قانون التشرد ، فإنه لا تتوافر بيانات بحثية عن مدى انتشاره في الوقت الحالي .

وبوجه عام ، لم تتخذ السلطات أي موقف من وجود الدعارة . ولم يحدث كذلك أن قامت أية سلطة بتحديد واضح للمسؤولية عن رصد أو معالجة هذا الوضع أو باتخاذ تدابير بشأنه . غير أن السنتين الماضيتين شهدتا تحولا في الموقف العام من البغاء ، من حيث أن بعض الهيئات العامة الرئيسية بدأت تعترف بوجود هذه الظاهرة . وقد اقترحت اللجنة المعنية بإلغاء قانون التشرد مراقبة الحالة واستحداث خدمة اجتماعية يتم بمقتضاها تحديد محترفات البغاء ، الى جانب أنواع أخرى من الخدمات .^(٨) غير أن هذه المقترحات لم توضع موضع التنفيذ . أما المركز الاستشاري الوحيد الذي أسسه معهد الشئاسات في هلسنكي (Deaconess Institute) من أجل البغايا في أوائل عام ١٩٩٠ فهو يعتبر مبادرة أهلية .

ومن الاشكال الجديدة لاستغلال البغاء ما يطلق عليه اسم السياحة الجنسية . ولا تقوم كبرى مكاتب السياحة بتسويق الاجازات الجنسية بشكل مباشر في الصحف والمجلات العامة ، ولكنها قد تشير اليها في كراسات السفر ، وإن كان يقوم مكتب صغير أو مكتبان صغيران من مكاتب السياحة بتنظيم جولات سياحية جنسية . وهناك مجلات خاصة بالرجال تقوم بدعاية صريحة للرحلات الجنسية . وفنلندا هي البلد الوحيد بين البلدان الشمالية الذي انضم الى عضوية منظمة السياحة العالمية ، وهي المنظمة التي تعاونت مع اليونيسكو في وضع مدونة للسلوك لمناهضة السياحة الجنسية .

وثمة ظاهرة جديدة تتمثل في شكل من الاتجار بالنساء من خلال عرضهن للزواج في

كتالوجات مصورة ترسل بالبريد لمن يطلبها . وهذا النوع من الاتجار بالنساء لا يحظره القانون الفنلندي صراحة .

المادة ٧

تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد ، وبوجه خاص تكفل للمرأة ، على قدم المساواة مع الرجل ، الحق في :

(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة ، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام ؛

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية ؛

(ج) المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد .

الفقرة الفرعية (أ)

الديموقراطية التمثيلية

تطبق فنلندا نظاما انتخابيا يقوم على التمثيل النسبي . وتقوم الاحزاب السياسية المسجلة بتسمية المرشحين للانتخابات ، وتتم بعض الترشيحات بناء على تصويت الاعضاء . ويمكن أن يقدم المرشحين أيضا ١٠٠ ناخب على الأقل من نفس الدائرة . أما في الانتخابات نفسها ، فان مرشحي حزب من الاحزاب أو ائتلاف انتخابي ما تكون لهم الاولوية على غيرهم بناء على عدد الاصوات التي يحصلون عليها . وهذا النوع من النظام الانتخابي الذي تستخدم فيه القوائم الفردية أدى الى انتخاب عدد كبير من النساء كعضوات في البرلمان . وكلما ازداد عدد المرشحات ، ازداد عدد النساء المنتخبات .

وفي الانتخابات البرلمانية لعام ١٩٩١ ، بلغت نسبة النساء بين أعضاء البرلمان ٢٨,٥ في المائة (٢٠٠/٧٧) . وتمثل النساء في بعض الاحزاب نصف بل وأكثر من نصف أعضاء البرلمان ؛ وتم كذلك تعيين نساء في المراكز القيادية داخل المجموعات البرلمانية لبعض الاحزاب . وتوجد في البرلمان ١٤ لجنة ؛ ولكن اثنتين فقط منها ترأسها امرأة . وتشغل النساء ٧٨ مقعدا من مقاعد البرلمان البالغ مجموعها ٢٢٢ مقعدا .

وأثناء المفاوضات حول برنامج الحكومة ، قدم مجلس المساواة عددا من

المطالب ، منها أن تكون نسبة النساء بين أعضاء البرلمان أكبر في ظل الحكومة الجديدة .

وبعد انتخابات ١٩٩١ ، كانت عضوات البرلمان يعقدن بانتظام اجتماعات يحضرها أيضا وزير المساواة والهيئات المعنية بالمساواة .

الجدول ١ - الانتخابات البرلمانية في السنوات
١٩٠٧ و ١٩٧٢ و ١٩٨٣ و ١٩٩١

السنة	مجموع الناخبين النساء %	الرجال %	النسبة المئوية للنساء بين المرشحين	النسبة المئوية لعضوات البرلمان المنتخبات	عدد النساء
١٩٠٧	-	-	-	١٠	١٩
١٩٧٢	٨١	٨٢	٢١	٢٢	٤٣
١٩٨٣	٧٥	٧٦	٣٠	٣١	٦٢
١٩٩١	٧٣	٧١	٤١	٣٩	٧٧

المصدر : المكتب الفنلندي المركزي للإحصاءات .

ومع حلول الانتخابات البلدية في خريف ١٩٩٢ ، سيكون تخصيص موارد اقتصادية مسألة بالغة الأهمية للمساواة بين الرجل والمرأة ، وذلك بسبب إحالة المزيد من سلطات اتخاذ القرارات المتعلقة بالشؤون الاقتصادية الى المستوى البلدي وبسبب نقصان عدد المجالس البلدية - والنساء يمثلن أكثر من ربع عدد أعضاء المجالس البلدية ، و ٢٢ في المائة من أعضاء المجالس البلدية في مختلف القطاعات الادارية ، ولكن لا تزيد نسبة النساء بين رؤساء هذه المجالس على ٦ في المائة . وفضلا عن ذلك ، نجد أن نسبة النساء منخفضة في المجالس التي تمارس قدرا كبيرا من السلطة الاقتصادية المستقلة .

الفقرة الفرعية (ب)

الحكومة

كانت الحكومة في البداية تضم سبعة عشر وزيرا تم تعيينهم بعد الانتخابات ، وكان بينهم سبع وزيرات ؛ وتضم الحكومة حاليا ست وزيرات هن وزيرات العدل ، والدفاع ، والتعليم ، والثقافة ، والبيئة ، والاسكان . وتضطلع وزيرة الدفاع بمهام

وزيرة المساواة أيضا ، وتشغل الى جانب ذلك منصب وزير بوزارة الشؤون الاجتماعية والصحة ، وهي الوزارة المختصة بالأمور المتعلقة بالمساواة . وعلى الرغم من ارتفاع عدد الوزارات ، فإن مركزهن في عملية اتخاذ القرارات في اطار الحكومة لا يتكافأ مع هذا العدد . فالواقع أن جانبا كبيرا من القرارات يتخذ في اللجان الحكومية وفي افرقة عمل نظامية أو مخصصة لاغراض محددة . وهي خمس لجان ؛ وفريقان عاملان نظاميان ، وستة افرقة عاملة مخصصة ، تشغل جميعا ٨٤ مقعدا برلمانيا . ويتقاسم عشرة وزراء ٦٨ مقعدا ، في حين تشغل سبع وزارات ١٦ مقعدا . وترأس امرأتان لجنتين من اللجان ، غير أنه لا توجد امرأة في لجنة الشؤون الخارجية ولا في الافرقة العاملة المعنية بالسياسة الاقليمية ، ووسائل الاعلام ، والسياسة الريفية ، ولا في الفريق العامل المعني باعداد التقرير المتعلق بالطاقة . وفي أعقاب مناقشة لهذا الموضوع ، تقرر ضم وزيرتين كمضامين في الفريق العامل المعني بالتكامل الأوروبي ، في آذار/مارس ١٩٩٢ .

وقد أكدت كلتا الحكومتين اللتين توليا الحكم خلال الفترة موضع التقرير على تعزيز المساواة في برنامج كل منهما . وقد جاء في برنامج حكومة رئيس الوزراء هاري هولكيري (١٩٨٧-١٩٩١) أنه ينبغي رصد فعالية قانون المساواة وادخال التعديلات اللازمة عليه ، وتشجيع دراسات المرأة . أما حكومة رئيس الوزراء إسكو آهو ، التي شكلت في ربيع ١٩٩١ ، فقد جاء في برنامجها أن الحكومة ستنظر في اتخاذ اجراءات لتعزيز المساواة في الاجور على اساس مقترحات فريق عامل أنشأته نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل من أجل تقييم الاعمال . ويرد تحت المادة ١١ وصف لانشطة الفريق العامل المكلف بتقييم شروط الالتحاق بأنواع العمل المختلفة .

النساء كموظفات في ادارة الدولة

يمثل النساء ٤٣ في المائة من الموظفين في ادارة الدولة ، ويمثلن كذلك أكثر من ٩٠ في المائة من الموظفين المكتبيين . وعلى الرغم من ارتفاع المستويات التعليمية للنساء ، فإن قليلا جدا منهن هن اللاتي وصلن الى المناصب العليا في ادارة الدولة ؛ والدليل على ذلك أن الموظفين الذين يشغلون أعلى الرتب الوظيفية في الوزارات كلهم من الرجال ، مع سيدتين فقط (أي أقل من ٣ في المائة) في الصف الثاني من الرتب العليا . غير أنه حدث في نيسان/أبريل ١٩٩٢ أن عينت سيدة محافظا لبنك فنلندا (Bank of Finland) .

وقد اتخذ مجلس الدولة في آذار/مارس ١٩٩١ قرارا سياسيا بشأن زيادة تطوير سياسة موظفي الدولة وادارة الدولة . وبناء على ذلك ، أعلن وزير المالية في شباط/فبراير ١٩٩٢ عن مشروع لتقديم موارد ادارية تعالج في اطاره مسائل مثل اجراءات تعيين واختيار الاشخاص المرشحين لشغل الوظائف الادارية في ادارة الدولة . وسيجري اصلاح هذه الاجراءات ، فضلا عن الشروط الواجب توافرها في المرشحين لشغل تلك

الوظائف . وما من شك في أن تحسين ممارسات التمييز والاختيار سيثجع اقدام المرأة على طلب شغل الوظائف الكبيرة في ادارة الدولة وقبولها لها .

الجدول ٢ - عدد ونسبة النساء في المناصب الكبيرة للأمناء الدائمين ،
والمدراء العامين ، ورؤساء الإدارات ، ورؤساء الشعب ،
وكبار المستشارين ، وغيرهم من رؤساء المكاتب بالوزارات ،
في السنوات ١٩٦٠ و ١٩٧٠ و ١٩٨١ و ١٩٩١

السنة	عدد النساء	النسبة المئوية للنساء	المجموع في المناصب الكبيرة
١٩٦٠	٣	٢٣	١٣١
١٩٧٠	٩	٤٩	١٨٤
١٩٨١	٢٥	٨٢	٣٠٦
١٩٩١	٦٧	١٦٤	٤٠٩

المصدر : Eva Hänninen-Salmelin ، معهد الادارة الدولي للمرأة ، ١٩٩٢ .
بيانات محتسبة على أساس الدليل الفنلندي لموظفي الحكومة .

المحاكم

تتألف المحكمة العليا من ٢١ عضوا بينهم ثلاث نساء . وتتألف المحكمة الادارية العليا كذلك من ٢١ عضوا بينهم امرأة واحدة . ويرأس كلا من المحكمتين رجل . وفي ١٩٩٠ ، كانت النسبة المئوية للنساء في المناصب العليا في شبكة المحاكم على النحو التالي : ٣٠ في المائة في المحكمة العليا ، و ٣٦ في المائة في المحكمة الادارية العليا ، و ٣٧ في المائة في محاكم الاستئناف ، و ٢٢ في المائة في المحاكم الابتدائية .

المرأة كمعضو في اللجان والافرة العاملة

لم تضم أية من اللجان السبع عشرة التي أنشئت في عام ١٩٨٩ امرأة واحدة ، في حين كانت نسبة اللجان التي لم تكن تضم عضويتها امرأة في عام ١٩٩٠ تقل عن ٧ في المائة . واللجان التي تغلو عضويتها من المرأة هي اللجان التي أنشأتها في عام ١٩٩٠ كل من وزارة التجارة والصناعة ووزارة النقل والاتصالات . وفي السنوات الاخيرة ، كانت النساء المعينات في اللجان يمثلن خمس الاعضاء . وفي ١٩٩٠ ، كانت نسبة ٢٢ من أعضاء اللجان التي تم انشاؤها من النساء . ونصف عدد رؤساء هذه اللجان تقريبا من

النساء . وفيما يتعلق بأعضاء ورؤساء الأفرقة العاملة ، فإن نسبة النساء هي نفسها ، تقريبا نسبتهن في اللجان المذكورة . ويتزايد حاليا تكليف شخص واحد ببحث مواضيع محددة بدلا من بحثها في لجان . ولأسباب عملية ، لا يمكن تطبيق قانون المساواة على هذه التكاليفات ، التي يطلق عليها اللجان الوحيدة العضو ، ويضطلع بها رجال .

الفقرة الفرعية (ج)

أنشطة المنظمات غير الحكومية

قامت المنظمات النسائية بتأسيس "تحالف الرابطات النسائية الفنلندية للعمل المشترك" (NITKIS) بغية زيادة مشاركة المرأة في عمليات اتخاذ القرارات . ويتكون هذا التحالف من ممثلين لجميع المنظمات النسائية السياسية ، ومن مجموعات غير سياسية هامة ، وباحثات ، والحركة النسائية التي شاركت في انتخابات عام ١٩٩١ كحزب نسائي . ويبلغ مجموع عدد الأعضاء في المنظمات الأعضاء في التحالف ٦٠٠ ٠٠٠ عضو . وقد جذب التحالف الانتباه قبل انتخابات ١٩٩١ إلى أهمية التأكيد على المرأة بشكل ظاهر في حملات الدعاية للمرشحين . وقاد المجلس الوطني النسائي في فنلندا حملة لمساندة المرشحات تحت شعار "فلننتخب مائة امرأة للبرلمان" .

وفي آب/أغسطس ١٩٩٤ ، سيعقد اجتماع لنساء البلدان الشمالية في توركو ، يتوقع أن يشارك فيه ١٠ ٠٠٠ شخص . وثمة أمل في أن يجتذب هذا الاجتماع ، الذي سيكون أكبر حدث نظمه المجلس النسائي للبلدان الشمالية على الإطلاق ، شبابا ورجالا لديهم مشاريع تتعلق بالمساواة .

المادة ٨

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة ، على قدم المساواة مع الرجل ودون أي تمييز ، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية .

لم يحدث أن كانت مشاركة المرأة الفنلندية في التعاون الدولي محل أية دراسات أو تدابير في الإدارة الحكومية . وقد استرعى الانتباه بصورة متزايدة في التعليقات التي أدلت بها المنظمات النسائية والنساء المشتغلان بالسياسة في الآونة الأخيرة إلى أن أهم المفاوضات الدولية وأوسعها نطاقا ، مثل المفاوضات المتعلقة بالتكامل الاقتصادي الأوروبي ، لم تشترك فيها سوى قلة من النساء أو لم تشترك فيها نساء على الإطلاق .

وتجدر الإشارة الى أن الأنشطة الدولية والمشاركة فيها تشوبها التفرقة بين الجنسين الى حد كبير . فمن المشاهد عموما أن نسبة النساء الصغيرة في مناصب الادارة تنعكس في شكل درجة أقل أيضا من المشاركة في عمليات اتخاذ القرارات على المستوى الدولي ، وذلك بسبب اعتبار المشاركة في أعمال المنظمات الدولية جزءا من المسؤوليات على مستوى الادارة . وعلى العكس من ذلك ، نجد أن النساء هن غالباً اللاتي يظلمن بالأعمال المساعدة والتحضيرية اللازمة للمشاركة في التعاون الدولي .

وقد اقترح الفريق العامل الذي أسندت اليه مهمة اعداد هذا التقرير أن يقوم أعضاء الفريق العامل الذي شكلته وزارة الخارجية لوضع خطة للمساواة الوظيفية ، مع نظرائهم في وزارات أخرى ، ببحث المسائل المتعلقة بمشاركة المرأة على نطاق أوسع في التعاون الدولي وأن يقترحوا ما يلزم من تدابير لزيادة هذه المشاركة .

المادة ٩

١ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل في اكتساب جنسيتها أو الاحتفاظ بها أو تغييرها . وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي أو تغيير جنسية الزوج أثناء الزواج أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة ، أو أن تصبح بلا جنسية أو أن تفرض عليها جنسية الزوج .

٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها .

ظل التشريع الخاص بالمواطنة دون تغيير منذ التقرير الأولي . وترد تحت المادة ١٦ مناقشة للأحكام التي تنظم العلاقات الأسرية ذات الطابع الدولي .

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل للمرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم ، وبوجه خاص لكي تكفل ، على أساس تساوي الرجل والمرأة :

(١) نفس الظروف للتوجيه الوظيفي والمهني ، وللوصول الى الدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية من جميع الفئات ، في المناطق الريفية والحضرية على السواء ؛ وتكون هذه المساواة مكفولة في المرحلة السابقة للالتحاق بالمدرسة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي ، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني ؛

(ب) توفر نفس المناهج الدراسية ، ونفس الامتحانات وهيئات تدريسية تتمتع بمؤهلات من نفس المستوى ومبان ومعدات مدرسية من نفس النوعية ؛

(ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف ، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم ؛

(د) نفس الفرص للاستفادة من المنح التعليمية وغيرها من المنح الدراسية ؛

(هـ) نفس الفرص للوصول الى برامج التعليم المتواصل ، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية ، ولا سيما التي تهدف الى أن تضيّق ، في أقرب وقت ممكن ، أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة ؛

(و) خفض معدلات ترك المدرسة قبل الاوان بين الطالبات ، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الاوان ؛

(ز) نفس الفرص للمشاركة النشطة في الالعاب الرياضية والتربية البدنية ؛

(ح) الوصول الى معلومات تربوية محددة للمساعدة في ضمان صحة الاسرة ورفاهها ، بما في ذلك المعلومات والنصح عن تخطيط الاسرة .

الفقرة الفرعية (أ)

تبذل حاليا جهود ، من خلال التوجيه المهني الذي تقدمه المدارس ، للحد من التفرقة بين الجنسين التي تسيطر على اختيار المهنة . وخلال الفترة من عام ١٩٨٥ الى عام ١٩٨٩ ، شاركت فنلندا في مشروع نموذجي للبلدان الشمالية (AVAA) لتوسيع نطاق الخيارات المهنية أمام الفتيات والنساء لتشمل الميادين التي يسود فيها الرجال .

وبالنظر الى المستوى التعليمي للسكان عامة ، يتضح أن المرأة والرجل يوجدان حاليا في نفس المستوى . ففي عام ١٩٨٩ ، كان مليونان من الأشخاص قد أتما الدراسة بالمدرسة الثانوية العليا أو التعليم المهني ، أو كانوا حاصلين على شهادة جامعية ، وكان نصف هؤلاء تقريبا من الاناث . وقد بلغت المرأة مستوى عاليا من التعليم العام . وفي سن العمل ، كثيرا ما نجد عدد الاناث الحاصلات على شهادة الدراسة الثانوية العليا أكبر من عدد الذكور ، وسيكون هذا هو الوضع السائد مستقبلا ، لا سيما أن الطالبات يمثلن حاليا ٦٠ في المائة من طلاب المستوى الثانوي العالي .

غير أن الرجال ما زالوا يشكلون الاغلبية في مجال دراسات الماجستير (٦٠ في المائة) ، ولكن النساء يتداركن بسرعة هذا الفارق ، فمنذ عام ١٩٨٦ ، بدأ عدد الاناث خريجات الجامعات يفوق عدد الذكور . والدليل على ذلك أن الاناث كن في عام ١٩٨٩ يمثلن ٥٤ في المائة من الطلاب الحاصلين على درجة الماجستير و ٣٤ في المائة من الحاصلين على شهادة عليا . كما أن عدد الاناث الحاصلات على درجة الدكتوراه يتزايد بانتظام منذ عام ١٩٧٦ .

ولكن ما زالت نسبة النساء في المناصب الادارية والتدريسية العليا بالجامعات منخفضة .

**الجدول ٣ - النسبة المئوية للنساء في هيئات التدريس
بالجامعات في عامي ١٩٨٥ و ١٩٩٠**

الوظيفة	١٩٨٥	١٩٩٠
أستاذ	٧	١٠
أستاذ مساعد	١٣	١٨
مدرس	٢١	٢٦
معيد	٣١	٣٦
محاضر	٤٢	٤٤

تشمل الأرقام الأشخاص الذين يشغلون وظائف على أساس مؤقت . ونسبة النساء المثبتات في وظائفهن صغيرة عموما . ففي ١٩٩٠ مثلا ، بلغت نسبة النساء بين الأساتذة المثبتين ٧٤ في المائة ، وبين الأساتذة المساعدين المثبتين ١٣ في المائة .

المصدر : Teuvo Rätty, Naistutkimustiedote ، (مجلة بحوث المرأة ، العدد الثالث ، ١٩٩١) .

غير أن الميز الجنسي هو الذي يتحكم في اختيار ميادين الدراسة ؛ فنجد أن نسبة النساء تبلغ أعلاها في مجال الرعاية الصحية ، وهي كبيرة أيضا في مجالي الصيدلة وعلم الطب البيطري . ويغلب النساء كذلك على مجال تدريب المدرسين . وبعد الغاء نظام الحصص من تدريب المدرسين لصالح الرجال نتيجة لقانون المساواة ، كان من المتوقع أن تنخفض نسبة الرجال الذين يلتحقون بتدريب المدرسين من ٤٠ في المائة الى

١٠ في المائة ، ولكن ذلك لم يحدث ، ففي عام ١٩٨٩ ، بلغت نسبة الرجال ١٨ في المائة ووصلت بحلول عام ١٩٩٠ الى ٢٠ في المائة .

وعلى مستوى الجامعة ، يلاحظ بوضوح أن نسبة الاناث تبلغ أدناها في المجالين العلمي والتقني ؛ فقد كانت ١٧ في المائة في عام ١٩٩٠ ؛ وكانت النساء يمثلن ١٨ في المائة من الطلاب الذين يعدون رسالة للحصول على درجة الماجستير ، و ١٤ في المائة ممن يتابعون دراسات عليا .

وعدد النساء اللاتي يتلقين الآن تدريباً مهنيًا أو حرفيًا أكبر من عدد الرجال . وقد حصلت النساء في عام ١٩٨٩ على ٥٥ في المائة من الشهادات التي تمنح لمن يكملون تدريبهم المهني . وما زال اختيار مجال الدراسة يقوم على أساس الميز الجنسي . ومن أمثلة ذلك أنه لم يتم تعيين وتدريب نساء ليصبحن ضابطات شرطة لأول مرة إلا في عام ١٩٧٣ . وتهدف الخطة الموضوعية لتعزيز المساواة الوظيفية في مجال التعليم الى التأثير على توجيه واختيار الطلاب بصورة تحد من اختيار المهنة على أساس الميز الجنسي . وسوف تولي عناية خاصة في مختلف الخطط التعليمية التجريبية للشباب وفي تجربة تدريس العلوم التطبيقية لوضع برامج دراسية من شأنها تشجيع القضاء على التمييز بين الجنسين في هذا المضمار .

الفقرتان الفرعيتان (ب) و (ج)

يتلقى البنات والبنون في المدرسة نفس الدروس ، باستثناء واحد يبدأ من الصف الرابع ، حيث يتعلم البنات أشغال النسيج ويتعلم البنون الأشغال الفنية . وكما اقترحت وزارة التعليم ، لن تكون هناك تفرقة في تعليم الأشغال اليدوية نتيجة للتغيرات المقرر ادخالها في عام ١٩٨٤ على عدد الدروس التي ستخصص لكل موضوع في المدارس الشاملة وفي المدارس الثانوية العالية .

وسوف تكثف التوعية بمساائل المساواة في تدريب المدرسين من خلال المشاركة في مشروع شمالي يتعلق بهذا الموضوع (NORDILIA) من عام ١٩٩٢ الى عام ١٩٩٤ .

الفقرة الفرعية (د)

أدخلت بعض التعديلات على نظام الاعانة المالية للطلاب . فالآن يختلف الى حد ما مضمون هذه الاعانة وأسس منحها في التعليم المهني والحرفي عنها على مستوى الجامعة . وما زالت الاعانة تتكون أصلا من منحة تدفع من الاموال العامة وقرض . واعتبارا من تموز/يوليه ١٩٩٢ ، لن يتلقى الطلاب الكبار الذين لديهم أبناء دون الثامنة عشرة من عمرهم اعانة اضافية . كذلك لن تكون هناك اعانة من الدولة للفائدة المحملة على القروض الممنوحة للطلاب .

غير أن المنحة أكبر للطلاب الذين لديهم أطفال . وعلى المستوى الجامعي ، لم يعد لكون الطالب رب أسرة أي تأثير آخر على الإعانة . أما سعر الفائدة وترتيبات تسديد القرض فيترك أمر تسويتها بين الطالب نفسه والمصرف . وأما على مستوى التعليم الثانوي ، فما زالت الدولة تقدم إعانة للفائدة على قروض الطلاب . والدولة هي التي تدفع الفوائد المستحقة على قروض الطلاب الذين يتلقون إعانة والدية . ولم يعد الدخل من ملكية الزوج أو الزوجة يؤثر على حق الطلاب الذين في الثلاثين من عمرهم أو أكثر في الحصول على إعانة مالية .

وللأشخاص ما بين ٣٤ و ٥٤ سنة من العمر الحق في إعانة مالية لأغراض الدراسة شريطة ألا يكونوا قد درسوا خلال السنوات الخمس السابقة . وفي عام ١٩٩١ ، كان نحو ١١ ٠٠٠ شخص يتلقون هذا النوع من الإعانة ، ويتوقع لهذا الرقم أن يرتفع إلى ٢٠ ٠٠٠ في عام ١٩٩٢ ، علما بأن ٩٠ في المائة تقريبا من المستفيدين من تلك الإعانة من النساء .

الفقرة الفرعية (و)

يعد معدل ترك المدرسة في المستوى الأساسي من التعليم منخفضا للغاية في الوقت الحاضر . وينص القانون على أن التعليم اجباري حتى سن السادسة عشرة . وقد بلغت نسبة ترك الدراسة بالتعليم الثانوي العالي ٧ في المائة في عام ١٩٨٨ . وعدد الاناث اللاتي يتركن الدراسة قبل الاوان أقل بعض الشيء من عدد الذكور .

المادة ١١

١ - تتخذ جميع الدول الاطراف جميع ما يقتضى الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها ، على أساس تساوي الرجل والمرأة ، نفس الحقوق ولا سيما :

(أ) الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف لكل البشر ؛

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف ، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف ؛

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل ، والحق في الترقى والامن الوظيفي ، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة ، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني ، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر ؛

(د) الحق في المساواة في الأجر ، بما في ذلك الاستحقاقات ، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة ، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل ؛

(هـ) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل ، بما في ذلك حماية وظيفة الانجاب .

٢ - توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ، ولضمان حقها الفعلي في العمل ، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة :

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية ، مع فرق جزاءات على المخالفين ؛

(ب) لادخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية ؛

(ج) لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة ، ولا سيما عن طريق تشجيع انشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال ؛

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الاعمال التي يثبت أنها مؤذية لها .

٣ - يجب أن تستمر التشريعات الوقائية المتعلقة بالمساكن المشمولة بهذه المادة استمرارا دوريا في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية ، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء .

الفقرة ١

الفقرة الفرعية (١)

الاستخدام بأجر ومعدلات البطالة بين النساء

تكاد تكون معدلات الاستخدام بأجر في فنلندا متكافئة بين النساء والرجال . ففي عام ١٩٩١ ، كان ٧٢ في المائة من الإناث في سن العمل و ٧٨ في المائة من الذكور بين القوى العاملة . وبالنظر الى أن سن التقاعد في فنلندا هي ٦٥ سنة ، فإن معدلات

المشاركة في القوى العاملة في فنلندا عادة ما تحسب على أساس السكان من سن ١٥ الى ٦٤ سنة . وترد في مرفق التقرير الدوري الثاني : بيانات احصائية ، احصاءات تتعلق بهذه الفئات العمرية .

ويعمل النساء والرجال في فنلندا على أساس الدوام الكامل . وفي عام ١٩٩١ ، كانت نسبة العاملات لبعض الوقت ١٠ في المائة والعاملين لبعض الوقت ٥ في المائة .

ويتضح ارتفاع نسبة النساء المستخدمات بأجر أيضا من ارتفاع هذه النسبة بين مجموع القوى العاملة . وكانت القوى العاملة في فنلندا في عام ١٩٩١ مكونة من ٥٣٣ ٠٠٠ ٢ شخص ، وكانت النساء تمثل نسبة ٤٨ في المائة منهم . وكانت نسبة النساء ٥١ في المائة ممن يعملون برواتب وأجور ، أي بزيادة ٤٠ ٠٠٠ على عدد الرجال .

وعلى خلاف معظم البلدان الأوروبية في الثمانينات ، كان معدل البطالة الظاهرة للنساء في فنلندا أقل منه بالنسبة للرجال . وقد ظل معدل بطالة المرأة باستمرار أقل من معدل بطالة الرجل ، بغض النظر عن فترات الازدهار أو الانكماش الاقتصادي ، غير أن معدل البطالة بين النساء فوق ٥٥ سنة ظل أعلى من معدل بطالة الرجال الذين في نفس العمر .

ونتيجة للانكماش الاقتصادي ، بدأت البطالة في مجموعها تتزايد بسرعة مع اقتراب نهاية عام ١٩٩٠ ، حتى وصلت بعد عام الى المستوى الذي بلغته بعد الحرب ، حيث بلغ معدل البطالة ضعفا ما كان عليه في عام ١٩٩٠ . فقد كان هناك ١٩٣ ٠٠٠ شخص متعطل عن العمل كل شهر : ١٢٤ ٠٠٠ رجل و ٦٩ ٠٠٠ امرأة . ووصل معدل بطالة الذكور الى ٩ في المائة ومعدل بطالة الاناث قرابة ٦ في المائة . وفي أوائل عام ١٩٩٢ ، واصل معدل البطالة الارتفاع ، ليبلغ ١٤ في المائة للرجال و ١٠ في المائة للنساء . وفي خريف عام ١٩٩٢ ، كانت النساء يمثلن نحو ٣٨ في المائة من مجموع العاطلين .

وحتى الآن ، كانت الاشغال التي يسود فيها الرجال بالقطاع الصناعي وقطاع البناء هي التي كان للانكماش اشد الاثر عليها . وهذا يفسر السبب في ارتفاع معدل بطالة الرجال بصورة اشد حدة . ومن المرجح أن يؤدي استمرار الانكماش الاقتصادي الى زيادة البطالة في القطاعات والمهن التي تغلب عليها النساء . ففي عام ١٩٩٢ ، أخذت البطالة تنتشر الى قطاعي الخدمات ، الخاص والعام على السواء ، علما بأنهما القطاعان اللذان كانا تقليديا يستخدمان أعدادا كبيرة من النساء .

أما تدابير التقشف التي نفذت أو يزمع تنفيذها في القطاع العام ، فهي تؤثر أكثر ما تؤثر على معدل العمالة بين النساء ، وذلك لأن ثلثي مجموع موظفي البلديات ، مثلا ، من النساء . على أنه لا تتوافر بيانات أو تقديرات دقيقة بشأن الآثار المترتبة على تخفيض القوة العاملة في القطاع العام على معدل العمالة بين النساء . ويقدر

فريق عامل تابع لوزارة العمل ومعني بالبطالة بين النساء أن التطورات في القطاع العام بالذات ستفضي الى زيادة سريعة للبطالة بين النساء . وعلاوة على ذلك ، ستؤدي تدابير التقشف التي ستنازل من خدمات الرعاية الاجتماعية ، مثل الرعاية النهارية للأطفال ، الى ازدياد صعوبة خروج المرأة للعمل وللمشاركة في التعليم والتدريب . والبطالة تمثل مشكلة بوجه خاص بين النساء اللاتي لم ينلن قسطا كبيرا من التعليم أو النساء فوق الأربعين من العمر . ويرى الفريق العامل المذكور أن التعليم والتدريب هما خير وسيلة متاحة يمكن بها للسلطات المعنية بالعمل تحسين أوضاع النساء عاطلات عن العمل .^(٩)

الجدول ٤ - معدلات البطالة في الفترة من عام ١٩٨٧ الى عام ١٩٩٢

السنة	مجموع العاطلين	النساء	النسبة المئوية للنساء	معدلات البطالة المجموع الرجال النساء
١٩٨٧	١٣٠ ٠٠٠	٥٣ ٠٠٠	٤٠٫٨	٥٨ ٥٣
١٩٨٨	١١٦ ٠٠٠	٤٨ ٠٠٠	٤١٫١	٥١ ٤٠
١٩٨٩	٨٩ ٠٠٠	٤١ ٠٠٠	٤٦٫١	٣٦ ٣٣
١٩٩٠	٨٨ ٠٠٠	٣٤ ٠٠٠	٣٨٫٦	٤٠ ٣٨
١٩٩١	١٩٣ ٠٠٠	٦٩ ٠٠٠	٣٥٫٨	٩٣ ٥٧
١٩٩٢ (النصف الأول)	٢٩٦ ٠٠٠	١٠٥ ٠٠٠	٣٥٫٤	١٤٤ ٩٩
١٩٩٢ (النصف الثاني)	٣١٢ ٠٠٠	١٢٠ ٠٠٠	٣٨٫٤	١٤٤ ٩٩

المصدر : دراسة عن القوى العاملة ، المكتب المركزي للإحصاءات .

وإذا تأملنا مشكلة البطالة من منظور أعرش ، بحيث لا نضع في اعتبارنا البطالة الظاهرة وحسب وإنما أيضا البطالة المقنعة والعمالة الناقصة ، وجدنا أن مشكلة البطالة بين النساء أكبر منها بين الرجال . ويدخل في فئة البطالة المقنعة أولئك الذين لا يبحثون بجدية عن عمل وإنما يريدون الحصول على عمل ومستعدون لقبول عمل في غضون أسبوعين إذا سنع لهم عمل مناسب في المنطقة التي يعيشون فيها . أما الأشخاص الذين يدخلون في فئة العمالة الناقصة فهم من يظلون بلا عمل جزءا من الأسبوع وكذلك من يعملون لبعض الوقت ويودون أن يعملوا وقتا كاملا . وكل من البطالة المقنعة والعمالة الناقصة أكثر شيوعا بين النساء منها بين الرجال . ففي عام ١٩٩١ ، كانت نسبة النساء في الفئة الأولى ٥٦ في المائة ونحو ٥١ في المائة في الفئة الثانية . وفي خريف ١٩٨٩ ، كان نصف عدد النساء في الفئة الأولى من الطالبات ، وكان ثلث هذا العدد نساء يتولون رعاية أطفالهن في المنزل .

الجدول ٥ - البطالة المقننة والعمالة الناقصة
(بين الأشخاص من ١٥ إلى ٦٤ سنة) في
الاعوام ١٩٨٣ و ١٩٨٩ و ١٩٩١

السنة	المجموع	النساء	النسبة المئوية للنساء
١٩٨٣	٥٠ ٠٠٠	٣٤ ٠٠٠	٦٨
١٩٨٩	٥٠ ٠٠٠	٢٨ ٠٠٠	٥٦
١٩٩١	٩١ ٠٠٠	٥١ ٠٠٠	٥٦
١٩٨٣	٥٩ ٠٠٠	٣٨ ٠٠٠	٦٤
١٩٨٩	٤٨ ٠٠٠	٣١ ٠٠٠	٦٤٫٦
١٩٩١	٨٣ ٠٠٠	٤٢ ٠٠٠	٥٠٫٦

المصدر : مقابلات سنوية مع القوى العاملة في عامي ١٩٨٣ و ١٩٨٩ .

وفي نيسان/ابريل ١٩٩١ ، كان هناك في المجموع ٥٤ ١٢٥ شخصا يتلقون معاش بطالة ، وكان ٥٥ في المائة منهم من النساء . وهؤلاء الأشخاص لا يحتسبون من القوى العاملة ، مما يعني أنهم لا يظهرون في احصاءات البطالة . وكانت تجرى اعادة تدريب ١٨ ٤٣١ شخصا ، نسبة النساء فيهم ٤٤ في المائة .

والعقود المحددة الأجل أكثر شيوعا بين الشباب والنساء منها بين الرجال . وفي السنوات الأخيرة ، تزايد هذا النوع من العقود كسمة من سمات عمل المرأة .

الفقرة الفرعية (ب)

تم في عام ١٩٨٨ تعديل قانون العمل لالغاء ما كان ينص عليه من حظر لاستخدام النساء في نوبات ليلية .

وفي كانون الاول/ديسمبر ١٩٩١ ، تم الغاء القسم ٥٨ من قانون التعدين والقسم ٣٧ من قانون السلامة في موقع العمل . وكان الاول يحظر استخدام المرأة في المناجم لعمل يتم في باطن الأرض ، والثاني يحظر استخدام المرأة في عمل في باطن الأرض مشابه لاستخراج المعادن . وتم كذلك تعديل قانون يحظر استعمال الرصاص الابيض وكبريتات الرصاص في بعض أغراض الطلاء ؛ وألغى كذلك حظر استخدام النساء كماملات محترفات في طلاء المنازل في الحالات التي يستعمل فيها الرصاص الابيض وكبريتات الرصاص .

الفقرة الفرعية (ج)الحق في حرية اختيار العمل والمهنة

العمل في المناصب العامة متاح للرجل والمرأة على قدم المساواة ، ويقضي قانون المساواة بعدم الاعلان عن أية وظيفة شاغرة في القطاع الخاص مع قصرها على الرجال أو النساء إلا لأسباب هامة ومقبولة وذات صلة بطبيعة العمل .

وتستثنى من قاعدة إتاحة المناصب العامة للجنسين على السواء مناصب وزارة الدفاع ، والقوات المسلحة وحرس الحدود ، التي تتطلب تدريباً عسكرياً . ونظراً لأن الرجال هم وحدهم الذين يتلقون هذا التدريب ، فإنه لا يعين في تلك المناصب سوى الرجال . ويبلغ عدد مناصب وزارة الدفاع حالياً ٢١٠ ، يشترط أن يكون شاغلو ١١ منها من ضباط الجيش . ويشغل النساء ٩٠٠ ٣ من الوظائف المدنية البالغ عددها في هذه الوزارة نحو ١٠٠ ٥ وظيفة . وقد فتحت وظائف جديدة أمام المرأة بعد أن أسقط شرط الخدمة العسكرية من المواصفات الخاصة بمن يرغب في العمل بوزارة الدفاع كطبيبات وطبيبات أسنان وطبيبات بيطريات ، وموظفات حسابات وسائقات . ولا يخص للرجال الآن إلا وظائف معينة فقط ، هي وظائف الضباط الاستثنائيين والقس والقوات العسكرية نفسها .

التفرقة بين الجنسين في سوق العمل

ما زالت سوق العمل الفنلندية تقوم على أساس التفرقة بين الجنسين . وتشكل النساء ٤٠ في المائة تقريباً من القوة العاملة في قطاع الخدمات ، في حين يسود الرجال في قطاعي الصناعة والبناء . وهذه التفرقة تمتد إلى أشغال ومهام محددة . وكلا الجنسين يفضلان الأشغال التي تكون الأقلية فيها للجنس الآخر . وقد اتضح من تعداد عام ١٩٨٥ أن السكان الذين يعملون بدوام كامل في أشغال تتراوح فيها النسبة بين النساء والرجال ما بين ٤٠ و ٦٠ في المائة لا تتجاوز ٩ في المائة . واتضح أيضاً أن ٤٣ في المائة من المستخدمين يشغلون وظائف لا تزيد فيها نسبة تمثيل الجنس الآخر على ٥ في المائة . ولم يحدث أي تغيير هام في التفرقة بين الجنسين في سوق العمل ، وإن كان المستخدمون الذين اختاروا مجالات العمل غير التقليدية يكادون يكونون موجودين في جميع المهن التي يهيمن عليها الجنس الآخر . (١٠)

ويدل أيضاً على التفرقة بين الجنسين في سوق العمل ذلك الاختلاف بين المراكز التي يشغلها الرجال والنساء في السلم الوظيفي الرسمي . فالرجال يتقدمون بسرعة ويصلون إلى مراكز أعلى من مراكز المرأة . وحتى الزيادة في أعداد الطالبات في مجالات أكاديمية معينة ، مثل الطب البشري والطب البيطري والقانون ، لم تؤد بشكل جوهري إلى الحد من تلك التفرقة في سوق العمل ؛ فكون أن المرأة تشاطر الرجل نفس المجال من الدراسة لا يضمن لها نفس فرص عمله . وتظهر الاختلافات بعد مضي السنوات

الأولى في سوق العمل . ومثال ذلك سوق عمل المهندسات التي تظل على الهامش من هذه المهنة . وقد لا تتمتع أبدأ . ويندر كذلك وجود المحاميات في الوظائف ذات الأجر المجزي التي تحتل مكانة رفيعة في القطاع الخاص . أما في القطاع العام . فإن المحاميات يقفن على الدرجات الوسطى أو السفلى من السلم الوظيفي .

وتبين دراسات أجريت مؤخرا أن نوعية حياة المرأة العملية تدهورت إلى حد كبير من بعض النواحي : وأن ضغوط الوقت والاجهاد من السمات التي يزداد انتشارها في عمل المرأة .^(١١) غير أن هناك تطورات ايجابية أيضا ، ومنها حدوث بعض التقدم في هذا الشأن على الرغم مما كانت تعانيه المرأة من تفاؤل امكانات تأثيرها على عملها . وثمة علامة ايجابية أخرى ، وهي أن الرقابة التي كان يتميز بها الكثير من الأعمال الصناعية التي تؤديها المرأة انخفضت حدتها مع ما حدث من نقص عام في تلك الأعمال الصناعية في أعقاب ازدهار قطاع الخدمات الذي يستخدم من النساء أكثر مما يستخدم من الرجال .

وازداد كذلك التدريب في موقع العمل الذي كان صاحب العمل يقدمه في الثمانينات . وارتفع معدل مشاركة النساء في هذا التدريب بأسرع مما ارتفع معدل مشاركة الرجال فيه . وفي عام ١٩٩٠ ، شاركت من النساء في الدورات والفصول التي نظمتها أصحاب عملهن نسبة أكبر قليلا (٤٤ في المائة) من نسبة عدد الرجال (٤٢ في المائة) . فضلا عن أن الوقت الذي يستغرقه التدريب أقصر في حالة المرأة منه في حالة الرجل (٦٣ أيام من التدريب للمرأة مقابل ٧٧ أيام للرجل) .

الفقرة الفرعية (د)

الكسب

تقلص الفارق بين كسب المرأة وكسب الرجل في السبعينات وحتى أوائل الثمانينات ، نسبيا وبالقائمة الحقيقية على السواء . ولكن حدث تحول في هذا التطور الإيجابي ، فقد بدأت الفوارق بين أجر المرأة وأجر الرجل تزداد بالقائمة الحقيقية في معظم القطاعات . واستقر الاتجاه صوب تناقص الفارق بالقائمة الحقيقية عند المستوى الذي وصل إليه في أوائل الثمانينات .

وفي بداية عام ١٩٩١ ، بلغ الفارق بين متوسط كسب المرأة عن ساعات العمل العادية ومتوسط كسب الرجل عنها ٢٠٤٠ ماركا ، في حين كان في بداية عام ١٩٨٥ ١٧٤٧ ماركا (بقائمة المارك في عام ١٩٩١) ؛ وبذلك تكون الزيادة في هذا الفارق بواقع الخمس . ويبدو أن اتساع الفجوة بين الأجور توقف في أواخر عام ١٩٩١ ، وربما كان ذلك من نتائج الانكماش الاقتصادي . ولكن لعل من السابق لأوانه أن نقول ما إذا كان هذا الوضع مستقرا أو أنه بدأ يتحسن (انظر الجدول ٦) .

الجدول ٦ - الفوارق بين أجور الرجل والمرأة ،
١٩٨٥ - ١٩٩١ (الربع الأول من السنة)

السنة (الربع الأول)	الفارق في الأجور بالقيمة النقدية لسنة ١٩٩١ (الربع الرابع من السنة) - بالمارك الفنلندي	أجر المرأة كنسبة متوية من أجر الرجل
١٩٨٥	١ ٧٣٧	٧٩٣
١٩٨٨	١ ٨٦٩	٧٩٧
١٩٩١ ، الربع الأول	٢ ٠٩٤	٧٩٦
١٩٩١ ، الربع الرابع	١ ٩٩٩	٨٠٥

المصدر : Marja-Liisa Anttalainen, Olenainen työssä - معلومات خلفية مقدمة الى اجتماع حول الجوانب الأساسية لحياة العمل ، مجلس المساواة . وهذه البيانات مستقاة من معلومات قام المكتب المركزي للإحصاءات بجمعها ، وتغطي أكثر من ٦٠ في المائة من المستخدمين في القطاع الخاص .

وتتميز سوق العمل الفنلندية بنوع من هيكل الأجور يحدده الميز الجنسي . ويتمثل ذلك في أن أجر المرأة يبدأ من حيث ينتهي أجر الرجل . وفي جميع القطاعات تقريباً ، لا تزال أجور نحو ثلثي النساء دون مستوى تتجاوزه أجور ثلثي الرجال . ففي عام ١٩٩٠ ، كان متوسط رواتب موظفي الحكومة ٨ ٠٠٠ مارك في الشهر . وكانت رواتب ٦٢ في المائة من النساء أدنى من هذا المستوى ورواتب ٧٤ في المائة من الرجال أعلى منه . وفي عام ١٩٨٩ ، كان متوسط رواتب موظفي البلديات ٧ ٧٠٠ مارك في الشهر ، وكانت أجور ٦٩ في المائة من النساء أدنى منه ، و ٦٧ في المائة من الرجال أعلى منه . (١٢) ولا توجد مهنة واحدة يزيد فيها أجر المرأة على أجر الرجل ، بل حتى في المهن التي تغلب فيها النساء بشكل واضح . وتبلغ الفوارق بين الأجور أدناها في المهن التي تسود فيها النساء وتزداد بازدياد نسبة الرجال في تلك المهن . كما أن تلك الفوارق في القطاع الخاص أوسع منها في القطاع العام .

وتتسع الفوارق بين الأجور في البداية بارتفاع مستوى التعليم ، ولكنها تصبح أضيق في حالة خريجي الجامعة . ويسهم ارتفاع مستوى التعليم في ارتفاع أجر المرأة بشكل أوضح منه في حالة الرجل ، وذلك لأن الرجال يتقاضون رواتب أعلى حتى إذا كانت مستوياتهم التعليمية منخفضة : ومن هنا كان التعليم أعظم أهمية للمرأة منه للرجل . (١٣)

وتوضح الدراسات الحديثة أن الفوارق بين أجور الرجل والمرأة ليس مردها فقط الاختلاف بين الجنسين في اختيار المهنة ، أو الخبرة العملية أو الخلفية التعليمية . فالدراسات المذكورة تشير الى أن مرد تلك الفوارق كلها تقريبا هو الميز الجنسي .^(١٤) والنساء أكثر الى حد ما تنظيما لانفسهن من الرجال ، كما أنهن مماثلات للرجال تقريبا من حيث ساعات العمل اليومية والوقت الذي يقضيه في العمل أثناء حياتهن . وتتميز النساء العاملات بما يلي : التنظيم النقابي ، ارتفاع مستويات التعليم ، العمل بدوام كامل ، وان كان تغيبهن عن العمل لفترات قصيرة جدا لم يشفع كثيرا في تضييق الفوارق في الأجور بين الجنسين .

ومن الوسائل الرئيسية المقترحة للحد من فوارق الأجور أن يعاد تقييم الوظائف مع ايلاء مزيد من الاعتبار عند تقدير شروط وقيمة مختلف أنواع العمل للخصائص الأساسية التي تميز الوظائف التي تشغلها المرأة . وهذا يعني أن الفوارق بين الأجور تعزى الى واقع أن الخصائص التي تميز الأعمال التي تؤديها المرأة لا تقدر بوصفها معايير تحتسب على أساسها الأجور .

وقررت الأطراف في الاتفاق الجماعي للسنتين ١٩٩٠ و ١٩٩١ تشكيل فريق عامل يكون إطار اختصاصه على النحو التالي :

- دراسة المعايير الحالية لتقييم العمل :

- تقديم مقترحات على أساس هذه الدراسة مع ايلاء الاعتبار بوجه خاص للفروع والوظائف التي تغلب عليها النساء ؛

- النظر في امكانية عقد مقارنات بين القطاعات المختلفة فيما يتعلق بشروط العمل الأساسية الواجب استيفاؤها .

وجاء في خطة العمل التي اعتمدها حكومة رئيس الوزراء إيسكو آهو في ٢٦ نيسان/ابريل ١٩٩١ أن الحكومة ستقوم إثر تسلمها النتائج التي سيتوصل اليها الفريق العامل باتخاذ ما يلزم من تدابير لتعزيز مبدأ "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي أو عن العمل ذي القيمة المتساوية" ، في سوق العمل عموما وفي القطاع العام بوجه خاص . وتتضمن التدابير التي اتفقت الحكومة على اتخاذها كجزء من الاتفاق الجماعي للسنتين ١٩٩٢ و ١٩٩٣ دراسة نموذجية تقوم على أساس نتائج الفريق العامل فيما يتعلق بتقييم أنواع العمل المختلفة .

وبعد عقد الاتفاق الجماعي للسنتين ١٩٩٢ و ١٩٩٣ ، تم توسيع اختصاصات الفريق العامل لكي يقرر ما اذا كان يمكن تطبيق الشروط اللازمة لمختلف أنواع العمل في دراسة نموذجية في مواقع العمل والى أي مدى يمكن تطبيقها .

وقدم الفريق العامل تقريره المبدئي في آذار/مارس ١٩٩٢ ، واقترح فيه أن يركز سلم الأجور جوهريا على الشروط المحددة الضرورية لكل عمل . واستنبط الفريق العامل اطارا جديدا لتقييم الوظائف ، مقدما له كعناصر رئيسية معايير مثل المهارة ، والمسؤولية ، وعبء العمل ، وظروف العمل . ولا يشمل عامل عبء العمل العبء المادي للعمل وحسب ، وانما أيضا الضغوط النفسية والعاطفية . وأما مفهوم المسؤولية ، فهو يشمل المسؤولية تجاه العوامل الاقتصادية والمسؤولية تجاه الأشخاص كذلك . وناشد الفريق العامل المنظمات العمالية واتحادات أصحاب العمل والحكومة اجراء المزيد من الدراسات بشأن تقييم شروط العمل وصياغة معايير للتقييم من أجل فروع ومجالات محددة . (١٥)

الفقرة الفرعية (هـ)

الضمان الاجتماعي أثناء البطالة

يتكون الضمان الاجتماعي الذي يصرف للعاطلين عن العمل من إعانة يومية أساسية تدفع من الاموال العامة بعد استطلاع موارد الشخص العاطل ، ومن إعانة يومية متناسبة مع الدخل يمكن أن يطالب بها الأشخاص المشتركون في صناديق البطالة التي تديرها النقابات . غير أن المرأة العاطلة عن العمل تجد نفسها في موقف صعب اذا لم تكن مؤهلة لاعانة الدخل ولم يعد أمامها سوى الاعتماد على الاعانة الاساسية . وهذه الاعانة الاساسية تخضع لاستطلاع الموارد بمعنى أنها تتوقف على مقدار دخل الزوج أو الزوجة . وبسبب الفوارق بين أجور النساء وأجور الرجال ، فإن النتائج المترتبة على استطلاع الموارد تختلف في حالة المرأة عنها في حالة الرجل . فالمرأة المتزوجة ، أكثر من الرجل المتزوج ، لا تكون مؤهلة لاعانة البطالة بسبب حجم موارد زوجها فتصبح ، ربما للمرة الاولى في حياتها ، مضطرة الى الاعتماد ماليا على الزوج . واعانة البطالة ، الخاضعة لاستطلاع الموارد والتي تجمل من الشخص العاطل عن العمل ، وهو المرأة في غالب الاحيان ، معتمدا على دخل شخص آخر ، لا تتفق مع مبدأ أن يكون لكل شخص حق متكافئ ومستقل في إعانة البطالة . ولهذا الغرض ، اقترح فريق عامل بوزارة العمل يبحث امكانات تخفيف البطالة بين النساء على وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة اعادة صياغة معايير استحقاق اعانة البطالة والغاء ربطها بدخل الزوج . (١٦)

ويمكن اعتبار تعديل مبلغ اعانة البطالة تبعا للموارد في مصلحة ذوي الدخل الاعلى ، أي الرجال . ففي ١٩٩٠ ، بلغ متوسط الاعانة اليومية المرتبطة بالدخل في حالة النساء ٧٧٫٨ في المائة من كسب الرجل .

ووفقا للقانون ، يجب على الشخص ، لكي يكون مؤهلا لتلك الاعانة ، أن يكون مستعدا للعمل ، وأن يقبل العمل حين يمرض عليه ما لم يكن لديه سبب كاف لعدم قبوله ، والا يتخلى عن عمل لسبب غير صحيح ، والا تكون فترات انقطاعه عن العمل بدون

أسباب مقبولة طويلة ، والا يتصرف بطريقة لا تدل على أنه يحترم عقد عمله في المقام الأول ، وبالنظر الى أن المرأة أكثر انشغالا برعاية الاطفال من الرجل ، فإن حولها أو عدم حولها على إعانة البطالة يتوقف عمليا على تفسير هذا الشرط ، وعلى ما إذا كان هذا التفسير يضع في الاعتبار ضرورة توفيقها بين مهام الأسرة وواجبات العمل . ويبدو أن تلك الشروط تفسر حاليا بتشدد وتزمت بالغبين بحيث لا توضع حقيقة في الاعتبار مسؤوليات الأشخاص المتعطلين عن العمل تجاه أطفالهم . (١٧)

المعاشات

نظرا لأن كسب المرأة أقل من كسب الرجل وأن فترات تراكم استحقاقاتها أقصر ، فإن معاشها التقاعدي يكون أقل . ففي نهاية شهر حزيران/يونيه ١٩٩١ ، كان متوسط مدفوعات معاش الشيخوخة الشهري المقرر بموجب قانون معاشات المستخدمين هو ٢٧٠ ١ ماركا للمرأة و ٢٧١٦ ماركا للرجل . والمعاش المبكر من سمات الحياة العملية في فنلندا . ففي عام ١٩٩٠ ، لم تزد نسبة من أحيّلوا الى التقاعد في سن الخامسة والستين (السن العامة للتقاعد في مختلف نظم معاش الشيخوخة) على ٢٤ في المائة للرجال و ٢٩ في المائة للنساء ؛ أما الباقون فقد تقاعدوا قبل بلوغ تلك السن . ونسبة رفض طلبات التقاعد المقدمة من النساء الى مثيلتها المقدمة من الرجال هي ١٥ : ١ . وهذه الفوارق بين الجنسين كانت قائمة على الدوام منذ أن وضعت في فنلندا قوانين بشأن المعاشات التقاعدية . ويمكن ملاحظة أوسع الفوارق التي تتخذ فيما يتعلق بمعاشات المعجز ، وبمعاشات التقاعد المبكر الفردية التي تملك فيها السلطات حرية تقدير أداء عمل الشخص مقدم الطلب ومدى قدرته على مواصلة العمل .

وفي عام ١٩٩٠ ، دخل قانون معاشات الورثة حيز النفاذ . وينص هذا القانون الآن بعد تعديله على استحقاق الرجل أيضا لمعاش الورثة . وثمة تغيير هام آخر ، هو أن معاش الوارث نفسه أصبح يؤخذ في الحسبان عند احتساب مقدار معاش الورثة ، مما أدى الى انخفاض معاش الارملة ، وان كان الانخفاض النسبي في معاش الزوج الارمل ظل أكبر بشكل واضح .

الفقرة الفرعية ١

المضايقات الجنسية

لا يوجد في فنلندا تعريف رسمي أو قانوني للمضايقات الجنسية . ونظرا لأن المناقشات والبحوث والقواعد القانونية المتعلقة بهذه الظاهرة لا تزال بعد في بدايتها ، فإن التعريف التالي ، وهو تعريف فضفاض الى حد كبير ، هو الذي يستند اليه ، وهو أن المضايقة الجنسية :

- تشير الى الاقتراب جسديا أو التقرب شفويا بدافع جنسي ؛
- تحدث بدون إغواء من الطرف الآخر ومن جانب واحد ؛
- كثيرا ما تقترب بتهديدات أو بوعود مباشرة أو غير مباشرة ، أو تجعل جو العمل ثقيل الوطأة ؛
- لها انعكاسات سلبية على الشخص الذي يتعرض لها . (١٨)

والقوانين التي تنطبق على المضايقات الجنسية في موقع العمل هي قانون المساواة ، وقانون حماية الأيدي العاملة ، والقانون الخاص بالتعاون بين المستخدمين وأصحاب العمل في المؤسسات . وقد تبين من وقائع المحاكم الفنلندية أن الدعاوى التي أقيمت بسبب المضايقات الجنسية لا تتمتع باثنتين أو ثلاثا . وقد أحيلت نحو عشر حالات الى مكتب أمينة المظالم المعنية بالمساواة منذ دخول قانون المساواة حيز النفاذ .

والمضايقات الجنسية في مكان العمل تعد من قبيل التمييز . ويتضح من الدراسات أن المرأة تتعرض أكثر كثيرا من الرجل للمضايقات الجنسية في مكان العمل . فالنساء عموما يشغلن مستوى أدنى من السلم الوظيفي ، الأمر الذي يجعل تعرضها للمضايقة الى حد ما ممكنا ، وإن كانت المضايقة الجنسية تحدث أحيانا أيضا كوسيلة لتنبية المرأة الى مكانها على السلم الوظيفي .

ولا يتضمن قانون المساواة الفنلندي أحكاما محددة تتعلق بالمضايقات الجنسية ، ولكن حظر التمييز يشمل ضمنا المضايقة الجنسية . وصاحب العمل الذي يعلم بوجود مضايقة جنسية في مكان العمل ويسمح باستمرار هذا الوضع يعتبر مخالفا للحظر المنصوص عليه في القانون .

ولدى اعتماد قانون المساواة ، طلب البرلمان من الحكومة أن تقدم اليه تقريرا بعد خمس سنوات من سريان هذا القانون عن مسائل مثل المضايقة الجنسية . وفي خريف عام ١٩٩١ ، قامت وزيرة الشؤون الاجتماعية والصحة بتشكيل لجنة للنظر فيما يحتاج اليه قانون المساواة من تعديلات . وسوف تقرر اللجنة ما إذا كان ينبغي تضمين هذا القانون أحكاما خاصة بالمضايقة الجنسية .

والمضايقات الجنسية تؤدي الى تعكير جو العمل والى إضفاء الحافز على العمل . وهي تفضي في أسوأ الحالات الى المرض والى الاستقالة ، ودائما تقريبا الى انخفاض مستوى الأداء . وبالنظر الى ما يترتب على المضايقة الجنسية من آثار ، فإنه يجب اعتبارها من المسائل التي لها صلة بحماية الأيدي العاملة . وفي عام ١٩٨٨ ، تم اصلاح جزئي لمفصل لقانون حماية الأيدي العاملة ، وهو ينظم الحماية النفسية للأيدي العاملة

بدرجة أكبر مما كان منصوما عليه في هذا القانون قبل اصلاحه . وبعد هذا الاصلاح ، أصبح القانون ينطبق على المضايقة الجنسية بشكل أوضح من ذي قبل .

وشرع مكتب أمينة المظالم المعنية بالمساواة في عام ١٩٨٩ في دراسة عن المضايقات الجنسية في مكان العمل . وجمعت مادة هذه الدراسة عن طريق نشر اعلانات في الصحف تدعو ضحايا المضايقات الجنسية الى إبلاغ المكتب بالتجارب التي مروا بها وعن طريق مقابلات جرت مع أمثالهم . وقد كشفت النتائج الأولية لتلك الدراسة عن بعض الجوانب التي تتسم بها المضايقات الجنسية في مكان العمل .

أولا ، أن المضايقة الجنسية في مكان العمل كثيرا ما تقترب باستغلال وإساءة استعمال النفوذ . ويرى النساء أن من المشاكل الصارخة المتعلقة بإساءة استعمال النفوذ ما ينطوي عليه ذلك من تشكيك في كفاءتهن المهنية . وثانيا ، أن المضايقة الجنسية ظاهرة غير سافرة ، ولم تدر حولها حتى عهد قريب مناقشة علنية موسعة . وهي تحدث عموما دون شهود عيان ، ونادرا ما يشير اليها ضحاياها ، بل ان النساء يلقين على أنفسهن باللائمة لما حدث لهن منها . وثالثا ، أن الأساليب المتبعة في المضايقة الجنسية وما يقدم لها من تفسيرات تختلف من مجال الى آخر ومن مكان عمل الى آخر . والمضايقة الجنسية تعتبر في بعض الأحيان جانبا من ظروف العمل وتقبل كجزء لا يتجزأ من مجال عمل معين أو من مواصفات وظيفة معينة . ويحدث ذلك فيما يبدو ، على سبيل المثال ، في ميدان الرعاية الصحية . ورابعا ، أن المضايقة الجنسية أحيانا ما تحدث في موازاة العنف النفسي في العمل وأحيانا ما تتزامن معه . وثمة عنصر آخر كشفت عنه الدراسة ، وهو أن المضايقة الجنسية تمثل في كثير من الأحيان مرحلة . وفي بعض المراحل ، يكون في مقدور الشخص الضحية وضع حد لها ، في حين تأخذ مضايقات جنسية أخرى مجراها وتنتهي . غير أن الحلول تكلف غالبا في كثير من الحالات ، كتغيير الوظيفة أو التقاعد المبكر . ولكن يبدو أن الآثار المترتبة على المضايقات الجنسية تكون أقل خطورة في حالة اتخاذ اجراء مبكر لايقافها .

الفقرة الفرعية (ج)

الرعاية النهارية

تضطلع البلديات بمسؤولية توفير الرعاية النهارية للأطفال . والهدف من قانون الرعاية النهارية لعام ١٩٧٣ هو توفير الرعاية النهارية في البلديات لجميع الاطفال الذين يحتاجون اليها ، وهم الاطفال دون سن المدرسة ، والاطفال في سن المدرسة الذين لا يوجد من يرعاهم في فترة بعد الظهر خلال ساعات عمل الوالدين أو لسبب آخر .

وقد بدأ في عام ١٩٨٥ نفاذ قانون خاص باعانة الرعاية المنزلية . ويستند هذا القانون الى مبدأ تقديم أموال عامة لاعطاء الوالدين حرية الاختيار فيما يتعلق

بترتيب رعاية أطفالهم الذين تقل أعمارهم عن ثلاث سنوات . فيمكن للوالدين أن يختارا بين أن يضعا طفلهما في دار للرعاية النهارية تابعة للبلدية ، أو أن يتلقيا اعانة رعاية منزلية مقابل رعاية الطفل بالمنزل . ويجوز الاستفادة من الاعانة أيضا في تغطية بعض التكاليف الرعاية النهارية المنزلية . ومع ذلك فإن رعاية الشخص لطفله في المنزل بدعم من اعانة رعاية منزلية لا تؤدي الى إنهاء استخدامه ، أو ، منذ عام ١٩٩١ ، الى تخفيض معاش الوالدين المستخدمين .

وفي عام ١٩٩٠ ، تم توسيع نطاق الرعاية النهارية البلدية لتشمل جميع الاطفال دون الثالثة من عمرهم . ويتمثل نظام الرعاية النهارية البلدية في رعاية نهارية توفر في مراكز للرعاية النهارية ، وفي رعاية يوفرها في منازل الاطفال أنفسهم أشخاص وظيفتهم العناية بالاطفال وتستخدمهم البلديات لهذا الغرض .

والرعاية النهارية متاحة في الوقت الحالي لـ ٢٢٦ ٠٠٠ طفل ، ويمكن توفير أماكن لـ ٤٨٠ ٠٠٠ طفل دون الثالثة من عمره ، وهذا يمثل ربع مجموع الاطفال في هذه السن . وثمة ربع آخر من هذا المجموع يقوم على رعايته بالمنزل أحد الوالدين ويتلقى اعانة والدية ؛ ويتولى رعاية نصف مجموع هؤلاء الاطفال تقريبا أحد الوالدين ، ويتلقى اعانة رعاية والدية منزلية . وفيما يتعلق بالاطفال بعد الثالثة من عمرهم ، يوجد نحو ١٦٠ ٠٠٠ مكان للرعاية النهارية ، ويخصص خمس هذا العدد لجزء من اليوم . وثمة ١٨ ٠٠٠ مكان متاح لرعاية الاطفال جزءا من اليوم .

ويتضح من تقرير لوزراء الشؤون الاجتماعية والصحة أن الرعاية النهارية في أوائل عام ١٩٩٠ كانت متاحة لطفل من كل طفلين في سن المدرسة ؛ وأنه حصل على هذه الرعاية فعلا ٩٥ في المائة من الاطفال الذين كانت تلزمهم رعاية لنهار كامل و ٩٨ ممن كانت تلزمهم رعاية لجزء من النهار . وكانت الرعاية النهارية موفرة لجميع الاطفال وفقا لما ينص عليه القانون في ٦٦ في المائة من البلديات ، وللأطفال دون الثالثة من العمر في جميع البلديات تقريبا . غير أنه لا يزال هناك نقص في بعض البلديات فيما يتعلق بأماكن الرعاية النهارية للأطفال فوق الثالثة . وهذا النقص حاد بوجه خاص في المدن الكبرى بجنوب فنلندا لعدم وجود ما يكفي من الموظفين لمراكز الرعاية النهارية .

وخلال السنوات الخمس الماضية ، ارتفع عدد أماكن الرعاية النهارية بواقع ٤٣ ٠٠٠ مكان ، وكان ثلث هذا العدد للأطفال دون الثالثة . وفي عام ١٩٨٥ ، كانت ١٥ ٨٠٠ أسرة تتلقى اعانة رعاية منزلية ، وارتفع عدد أماكن الرعاية النهارية بحلول عام ١٩٩٠ بواقع ٥٨ ٠٠٠ مكان .

ومنذ نهاية عام ١٩٨٨ ، ارتفع عدد الاطفال دون الثالثة في دور الرعاية النهارية بواقع ٢ ٢٠٠ طفل . وفي نفس الفترة ، ارتفع عدد الاطفال الذين يتلقون

الرعاية المنزلية بمساعدة اعانة رعاية منزلية بواقع ٢١ ٠٠٠ طفل . وبحلول كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ، كانت أكثر من ٤٤ بلدية تقدم اعانة لتكملة اعانة الرعاية المنزلية . وقد عمدت بلديات عديدة الى تحسين نظام الاعانة الاضافية البلدية بحيث أصبحت اعانة الرعاية المنزلية الآن توفر بديلا واقميا للرعاية النهارية البلدية . (١٩)

وبموجب قانون أصدره البرلمان في عام ١٩٩١ ، سيكون الحق في الرعاية النهارية اشملا مما هو الآن . فاعتبارا من عام ١٩٩٣ ، يجب توفير الرعاية النهارية لجميع الاطفال دون الرابعة ، وبحلول شهر آب/أغسطس ١٩٩٥ ، لجميع الاطفال في سن المدرسة . وقد جاء في برنامج الحكومة الحالية أن تقديم اعانة الرعاية المنزلية سيتسع نطاقه مجازة لتوسيع نطاق الحق في الرعاية النهارية . وهذا يعني أن جميع الاطفال دون الخامسة سيكونون بحلول شهر آب/أغسطس ١٩٩٥ مشمولين بالرعاية التي يوفرها المجتمع أو يدعمها ماليا . غير أن الحكومة ارتأت في خريف عام ١٩٩٢ اتخاذ تدابير تقشفية في ميزانية ١٩٩٣ ، وقررت أن تقترح على البرلمان تأجيل سريان القانون الذي يقضي بتوسيع نطاق الحق في الرعاية النهارية .

الفقرة الفرعية (د)

حماية الموظفين الحوامل

في تموز/يوليه ١٩٩١ ، بدأ نفاذ تعديل لقانون عقود العمل الغرض منه تحسين حماية الموظفات الحوامل من مخاطر بيئة العمل . ففي الحالات التي يمكن فيها اعتبار أن وجود مادة كيميائية ما أو اشعاع أو مرض معد يميز الى العمل أو الى الظروف في بيئة العمل يعرض صحة الموظفة الحامل للخطر أو يشكل خطرا على نمو جنينها ، يجب على صاحب العمل أن يجتهد في نقل الموظفة الى عمل مناسب آخر الى أن تنتهي اجازة الامومة . أما اذا تعذر ازالة عوامل الخطر أو كان النقل مستحيلا ، حق للموظفة أن تأخذ اجازة أمومة استثنائية ، تتمتع الموظفة خلالها بنفس الحماية المكفولة للموظفات الحوامل عموما . وهكذا تعطى الاولوية لتوفير نوع العمل الذي يكفل سلامة الموظفة الحامل . واذا تعذر ذلك ، كان للموظفة الحق في اعانة أمومة استثنائية وفي الحصول على اجازة أمومة استثنائية .

ويقدر أن عدد النساء اللاتي يعملن في مجالات يمكن أن يتعرضن فيها لعوامل ضارة بنمو الجنين يتراوح ما بين ١٢ ٠٠٠ و ١٣ ٠٠٠ امرأة . وعدد النساء اللاتي يحملن في السنة الواحدة يتراوح بين ٨٠٠ و ٩٠٠ ، ويقدر أن ٥٠٠ منهن يحتجن الى اجازة أمومة استثنائية . وهن يعملن أساسا في مؤسسات صغيرة لا تستطيع تهيئة ظروف عمل آمنة في فترة الحمل . وكان الخيار الوحيد المتاح من قبل لأولئك النساء لحماية أنفسهن من المخاطر الملازمة للعمل هو الاستقالة عندما يبدأ الحمل .

المادة ١٢

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها ، على أساس تساوي الرجل والمرأة ، الحصول على خدمات الرعاية الصحية ، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة .

٢ - بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة ، تكفل الدول الأطراف للمرأة الخدمات المناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة ، وتوفر لها الخدمات المجانية عند الاقتضاء ، وكذلك التغذية الكافية أثناء الحمل والرضاعة .

سياسة الصحة العامة

يعد مستوى الرعاية الصحية في فنلندا مرتفعاً بالمقاييس الدولية . وتعتبر الرعاية الصحية تقليدياً مسؤولية من مسؤوليات السلطات العامة في المقام الأول . وتوكل مهمة توفير خدمات الرعاية الصحية للبلديات بتمويل من الدولة . ويقدم معظم خدمات الرعاية الصحية إلى المريض مجاناً . وقد أدى قانون الرعاية الصحية الأولية لعام ١٩٧٢ إلى انتقال بؤرة الاهتمام في مجال تنمية الرعاية الصحية إلى الرعاية الصحية الأولية . ويتم التركيز حالياً على العناية بأسنان الكبار ، وأمراض الشيخوخة ، والرعاية النفسية ، وإعادة التأهيل .

وتقوم السياسة الصحية الطويلة الأجل في فنلندا على برنامج منظمة الصحة العالمية : الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٠^(٢٠) . وهذا البرنامج يركز على هدف العدالة الاجتماعية ، وعلى أنه ينبغي الحد من الفوارق في الصحة بين البلدان والمجموعات السكانية داخل البلدان . وبناءً على ذلك ، يهدف البرنامج الفنلندي إلى تحقيق العدالة ، وهذا الهدف مصوغ على النحو التالي : " يجب إعطاء الأولوية لاحتياجات الأفراد المحرومين والمجموعات السكانية المحرومة ، وكذلك لتحقيق العدالة بين المواطنين بحيث لا تصبح العوامل الاقتصادية عقبة في سبيل الاستفادة الملائمة من الخدمات الصحية " . كذلك تولى عناية للمساواة بين المناطق المختلفة . غير أن المساواة بين الجنسين لم ترد في الهدف المعلن لتحقيق العدالة ، ولا يولى البرنامج اعتباراً كبيراً للفوارق بين النساء والرجال في مجال الصحة والوضع الاجتماعي والاحتياجات بوصفهم متلقين للرعاية الصحية . كما أن البرنامج لا يقدر الآثار المترتبة على هذه الفوارق في مختلف قطاعات الرعاية الصحية .

وثمة مبدأ أساسي آخر لبرنامج الصحة للجميع ، وهو مشاركة المواطنين بشكل واسع وعملي . وفي الاستراتيجيات الصحية للبرنامج الفنلندي ، لا ينظر إلى الفرد بوصفه مستهلكاً سلبياً لخدمات الرعاية الصحية وحسب ، وإنما أيضاً كمواطن يعمل جاهداً من أجل التوصل إلى صحة أفضل وخدمات أحسن^(٢١) . وقد ذكرت منظمة الصحة العالمية في

تقييمها للبرنامج الفنلندي أن مبدأ المشاركة لم يتحقق بصورة كافية في عمليتي إعداد البرنامج وتنفيذه على السواء ، فقد اعتمد فيهما اعتمادا مفرطا على متخصصين في مهنة الطب^(٢٢) . ولمشاركة "مستهلكي" خدمات الرعاية الصحية أهمية خاصة فيما يتعلق بالنساء لانهن يمثلن الاغلبية بين هؤلاء المستهلكين . وقد انفرد الرجال باعداد البرنامج الفنلندي : فالفريق الذي كلف بالاعمال التحضيرية كان مؤلفا من تسعة أعضاء ، كلهم من الرجال ، وسكرتارية قوامها ثلاثة رجال أيضا^(٢٣) .

معدلات الوفيات والمرضى

أن متوسط العمر المتوقع للمرأة الفنلندية أعلى منه بالنسبة للرجل : ففي عام ١٩٨٩ ، كان ٧٩ سنة مقابل ٧١ سنة للرجل . ويعد العمر المتوقع للرجل الفنلندي أدنى عمر متوقع للرجال في البلدان الشمالية ، كما أن الفارق بين العمر المتوقع للمرأة والعمر المتوقع للرجل في فنلندا أكبر منه في أي بلد آخر من البلدان الشمالية . وتعمزى الزيادة في الوفيات بين الرجال الفنلنديين ، قبل أي شيء آخر ، الى أمراض القلب والأوعية الدموية . غير أن هناك زيادة ملحوظة في الوفيات الناتجة عن الحوادث ، وسرطان الرئة ، وحالات الانتحار التي ازدادت بين الشباب بصورة خاصة .

ومن السمات الأخرى لمعدلات الوفيات بين الكبار في فنلندا وجود فوارق شاسعة بين المناطق الجغرافية والمجموعات السكانية . فمتوسط العمر المتوقع أعلى في الفئات الاجتماعية العليا منه في الفئات الاجتماعية الدنيا ، فضلا عن أن الفوارق بين الفئات الاجتماعية أقل فيما يتعلق بالنساء منها فيما يتعلق بالرجال .

غير أن ارتفاع معدل الوفيات بين الرجال لا يعني أن النساء أحسن صحة من الرجال من كافة الجوانب الصحية . فقد اقترح من دراسة أجراها المكتب المركزي للإحصاءات في عام ١٩٨٦ أن معدل الإصابة بالأمراض المزمنة التي تعمق الحياة اليومية أعلى بين النساء منه بين الرجال . وذكر ٢٨ في المائة من الرجال و ٣٤ في المائة من النساء أنهم مصابون بهذا النوع من الأمراض . كما أن المعاناة من عجز خطير أكثر حدوثا بين النساء منها بين الرجال . فالعجز يؤثر على الحياة اليومية لنسبة ٦ في المائة من الرجال و ١١ في المائة من النساء ، والوعكات الصحية التي تشعر بها النساء أكثر تواترا مما يصيب منها الرجال ، فضلا عن الأعراض السيكوسوماتية والنفسية^(٢٤) .

ويختلف معدل الوفيات بين النساء والرجال باختلاف الفئة الاجتماعية والخلفية التعليمية . غير أن الفارق في حالة الرجال أكبر منه في حالة النساء . وأكثر الفئات الاجتماعية والتعليمية إصابة بالأمراض هي النساء وأقلها إصابة بها هي الرجال . وفيما يتعلق بالأيدي العاملة نساء ورجالا ، نجد أن العاملات الماهرات والمزارعات هن الأكثر إصابة بالأمراض المعقدة المزمنة . أما الأقوى صحة فهم الرجال ذوو المستوى

التعليمي العالي وكبار الموظفين . وثمة اختلاف آخر بين النساء والرجال في هذا الشأن ، وهو أن معدل الإصابة بالمرض أعلى بين النساء الماهرات في العمل منه بين غير الماهرات منهن ؛ والعكس صحيح بالنسبة للرجال . وبالنظر الى أن هذه الدراسة المقارنة تطبق مفهوم المرض المقعد المزمّن (المفهوم الوظيفي للمرض) ، فقد لا تكون نتائجها متأثرة بمدى حدوث الإصابة بمختلف أنواع المرض وحسب ، وإنما أيضا باختلافات في الظروف المعيشية وفي المسؤوليات الاجتماعية . (٢٥) وترد في الملحق النسب المتوقعة للرجال والنساء الذين قالوا انهم مصابون بمرض مقعد مزمّن ، بحسب الفئة الاجتماعية .

مرض الايدز

في ايلول/سبتمبر ١٩٩١ ، تبين من تشخيص ٤١٠ اشخاص في فنلندا انهم يحملون فيروس العوز المناعي البشري : وهم ٣٥٠ رجلا و ٦٠ امرأة . وكان ٩٠ شخصا مصابين بمرض الايدز : ٨٣ رجلا و ٧ نساء . وتوفي ٥١ رجلا و ٤ نساء بسبب مرض الايدز . وعدد التحاليل الايجابية التي تثبت الإصابة بفيروس الايدز صغير بالمقاييس الدولية ، وبعض السبب على الأقل في ذلك هو ما تنشره السلطات العامة من معلومات في هذا الشأن .

الكشف عن مرض السرطان

تتضمن الخدمات الصحية المستهدفة للنساء بالتحديد عمليات فحص جماعي من أجل الكشف المبكر عن سرطان الثدي وسرطان عنق الرحم . وتنظم جمعية السرطان الفنلندية فحوصا للكشف عن سرطان عنق الرحم بالتعاون مع السلطات المحلية . ولكن تنظيم هذه الفحوص ليس اجباريا . وفي عام ١٩٨٧ ، نظمت فحوص دورية للكشف عن سرطان الثدي باستعمال جهاز الاشعة الخاص بالثدي في جميع أنحاء البلد . ووفقا لخطة وطنية للرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية اقراها مجلس الدولة ، ينبغي للمراكز الصحية أن توفر تصوير الثدي بالأشعة للكشف عن سرطان الثدي للنساء من ٥٠ الى ٥٩ سنة . ويمكن اجراء فحوص اضافية للنساء فوق ٥٩ سنة . وتملك البلديات تقديم اعانات من الدولة من أجل اجراء تلك الفحوص . ونظرا لتردي الحالة الاقتصادية ، دعت السلطات البلدية ٧٥ في المائة تقريبا من مجموع ٢٢٥ ٠٠٠ امرأة لاجراء فحوص للكشف عن سرطان الثدي ، وأصدرت تعليمات بالا يتقدمن لاجراء تلك الفحوص الا من يتلقين الدعوة الى ذلك .

ادمان الكحول

يعد الافراط في تناول الكحول احدى المشاكل الصحية التي تهدد صحة السكان في سن العمل ، ويعد تقليديا في فنلندا مشكلة "رجالية" . فما زال الرجال يمثلون ٨٠ في المائة من متلقي الخدمات التي تقدم الى مدمني الكحول والمخدرات وغير ذلك من المسكرات . غير أن تناول النساء للكحول ومشاكل الكحول النسائية قد ازدادت ، وعدد النساء اللاتي يعالجن من مشاكل الكحول في ارتفاع مطرد منذ أواخر الستينات وأوائل السبعينات . وتبين دراسة اجراها المعهد الوطني للصحة بشأن عادات الحياة الصحية في

فنلندا أن نسبة النساء اللاتي يتعاطين الكحول كانت ٦٩ في المائة في عام ١٩٨٢ ، و ٧٨ في المائة في عام ١٩٩٠ . وقد استقرت نسبة تعاطي النساء للكحول الآن حول خمس إجمالي حجم تعاطيه تقريبا . كذلك تبين الدراسات أن النساء يمثلن خمس مجموع السكان الذين لديهم مشاكل مع الكحول .

وبالنظر الى أنه جرت العادة على اعتبار ادمان الكحول مشكلة "رجالية" ، فإن خدمات الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية لمدمني الكحول ظلت موجهة الى الرجال في المقام الاول . ولذلك فإن العلاج يتم على أساس العلم بأن الرجال هم الذين يعانون هذه المشكلة . ولا تزال الخدمات العلاجية الخارجية والرعاية داخل المؤسسات العلاجية تعرف بأنها موجهة الى الرجال ؛ وهذا هو السبب في الصعوبة الكبيرة التي يجدها النساء إذا أردن المساعدة . وحتى عهد قريب ، لم يكن تصميم علاج خصيما للنساء يعتبر ضروريا . ولم تتوقف البحوث الفنلندية في مشكلة تعاطي الكحول عن تجاهل الميز الجنسي كعامل اجتماعي وثقافي في ادمان الكحول .

ولكي يكون علاج المرأة على قدم المساواة مع الرجل ممكنا ، يجب تكييف الخدمات بحيث تخذ الصعوبة التي تلاقىها المرأة عند طلبها العلاج ، وتدريب العاملين في مجال الرعاية الصحية على استقبال مدمنات الكحول كمريضات ، وكذلك على تحديد وقلبية مألهن من احتياجات خاصة . وأخيرا ، يجب ايجاد وسائل علاج تفي باحتياجات المرأة التي تعاني مشكلة ادمان الكحول . (٢٦)

تنظيم الأسرة والاجهاض

تقدم جميع المراكز الصحية ارشادات بشأن تنظيم الأسرة ، ومعظم من يتلقى هذه الارشادات من النساء . ويمكن تقدير مدى فعالية تنظيم الأسرة بتأمل عدد حالات الاجهاض .

والاجهاض ينظمه قانون ١٩٧٠ ، الذي ينص على أسباب أكثر تساهلا واجراءات أيسر للحصول على الاجهاض مما كان ينص عليه القانون السابق . وبعد نفاذ القانون الجديد ، ازداد عدد حالات الاجهاض في البداية ، ولكنه أخذ ينخفض باطراد منذ عام ١٩٧٣ .

فقد وصل عدد حالات الاجهاض في عام ١٩٧٣ الى ٢٣ ٤٠٠ ؛ ولكنه انخفض في عام ١٩٨٣ الى ١٣ ٤٠٠ ؛ ويتضح من البيانات الاولى لعام ١٩٩١ أن مجموع حالات الاجهاض كان ١٢ ١٠٠ حالة . وهذا يعني أنه أجريت أقل من ١٠ عمليات اجهاض بين كل ١ ٠٠٠ امرأة في سن ١٥ الى ٤٩ سنة ، ونحو ١٩٠ بين كل ١ ٠٠٠ حالة ولادة . وعدد عمليات الاجهاض أقل في فنلندا منها في السويد والنرويج والدانمرك . ولا تكاد توجد عمليات اجهاض غير قانونية . كما أن فنلندا هي البلد الوحيد في أوروبا الذي يتناقض فيه الاجهاض للنساء تحت ١٩ سنة .

وغالبية عمليات الاجهاض التي أجريت في السنوات الاخيرة ، وهي تمثل ٨٤ في المائة من مجموع تلك العمليات ، تمت لأسباب اجتماعية وطبية . وكانت نسبة المتزوجات بين النساء اللاتي أجريت لهن في عام ١٩٨٩ عملية اجهاض ٢٨ في المائة ، والعازبات ٦٠ في المائة ، والمطلقات ٩ في المائة . وكانت الخلفية الاجتماعية لأولئك النساء مختلفة ، فكانت ٥٤ في المائة منهن من الطبقة الاجتماعية المتوسطة ، و ٤٣ في المائة من الطبقة الاجتماعية الدنيا ، وأقل من ٢ في المائة من الطبقة الاجتماعية العليا . وترد في الملحق احصاءات لعمليات الاجهاض من عام ١٩٥١ الى عام ١٩٩١ .

المادة ١٣

تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الاخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها ، على أساس تساوي الرجل والمرأة ، نفس الحقوق ، ولا سيما :

(أ) الحق في الاستحقاقات الاسرية ؛

(ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية ، والرهون العقارية ، وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي ؛

(ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والالعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية .

المرأة كمنظمة للمشاريع

تمثل النساء ثلث مجموع منظمي المشاريع . غير أن مشاريع النساء عادة ما تكون صغيرة وكثيفة العمالة وفي قطاع الخدمات . ولا يعمل في معظمها أكثر من خمسة مستخدمين . وتكسب النساء ما يعادل ٢٥ في المائة من مجموع إيرادات الاعمال التجارية . وتبين الدراسات أن المرأة لا تنظر الى ادارتها لمشروع باعتبارها نشاطا تجاريا ، ولكن باعتبارها مهنة أو مجال عمل يوفر لها البديل عن العمل بأجر لكسب العيش ، ويعود القرار فيه اليها . ولما كانت مشاريع النساء صغيرة ، فإنه لا يتراكم لها من المال ما يمكن معه تغيير المركز المالي للمرأة بشكل جوهري . ومع ذلك فإن المشاريع التي تملكها نساء تشكل جزءا بالغ الأهمية من اقتصاد فنلندا .

وفي ربيع عام ١٩٨٧ ، أنشأت وزارة التجارة والصناعة مدرسة التجارة النسائية (Ladies Business School) التي تمثل برنامجا وطنيا موضوعا للنساء بهدف تحسين المهارات الادارية للمرأة وزيادة قدرتها على تطوير أنشطتها التجارية الخاصة بها . وقد تلقت ٤٠٠ امرأة تقريرا ممن يدرن المشاريع أو ينظمنها هذا التدريب . وإلى جانب

ذلك ، تم تنظيم مشروع مشترك بين البلدان الشمالية بهدف الحد من التفرقة بين الجنسين في سوق العمل ، واشتمل على تجربة لتدريب النساء على مزاولة الاعمال التجارية .

وفي عام ١٩٨٨ ، قامت مجموعة من السيدات بانشاء "معهد الادارة الدولي للمرأة" (Woman) في تامبير ، بهدف ايجاد ثقافة ادارية جديدة تشجع المرأة على تحقيق قدراتها .

المركز العالي للمرأة

يمثل النساء نصف مجموع المستخدمين بأجور ورواتب ، ويحصلن على نسبة ٤١ في المائة من مجموع الدخل ، ويملكن أكثر من ربع مجموع المال الخاضع للضريبة . وتبلغ حصة المرأة في ملكية المال ٣٩ في المائة . ويتضح من قوائم أصحاب أسهم الشركات الكبرى أن النساء يمثلن ٤٠ في المائة من المستثمرين الرئيسيين ، وهي نسبة كبيرة تدعو الى الاعجاب . وهذا يعني أن مقداراً هائلاً من رأس مال الشركات الكبيرة يتكون من استثمارات نسائية . وهذه المساهمة في رؤوس الاموال جاء معظمها نتيجة لملكية موروثة . غير أن نسبة النساء العضوات في مجالس ادارة الشركات الكبرى لا تتعدى ٦ في المائة ، وهذه النسبة تقل كثيراً عن حصة المرأة في ملكية تلك الشركات . (٢٧)

المرأة كمزارعة

تستخدم الزراعة والحراثة ٢٠٧ ٠٠٠ شخصاً تمثل النساء ٣٦ في المائة منهم . وتقوم الزراعة على المزارع الاسرية المملوكة للقطاع الخاص ، وهي عادة ما تكون موروثة . وهذه المزارع يديرها الزوجان عموماً ، وأفراد آخرون في الاسرة ، وفي بعض الحالات ، عمال أجراء دائمون أو مؤقتون . ومعظم المزارع الفنلندية تضم الأرض والغابة جنباً الى جنب . وفي السنوات الاخيرة ، خرجت أعداد أكبر من المزارعين للعمل خارج المزرعة . والنساء ، اللاتي كثيراً ما يكن قد تلقين تدريباً على مهنة أخرى ، هن بوجه خاص اللاتي يجلبن دخلاً اضافياً تمل الحاجة اليه .

وفي معظم الحالات ، يصبح النساء مزارعات من خلال الزواج . وإذا كانت المزرعة قد اشترت بعد الزواج ، فإن ملكيتها عادة ما تكون مشتركة . وفي الحالات التي يكون فيها أحد الزوجين صاحب مزرعة وقت زواجه ، فإن المزرعة تظل عموماً باسمه هو . وبغض النظر عن الملكية ، أصبحت النساء اليوم يتساوين مع أزواجهن كمنظمات للمشاريع الزراعية . وتملك النساء وحدهن ٧ في المائة من المزارع . وفي هذه الحالات ، تكون المرأة هي التي بدأت العمل في زراعة أرضها الخاصة أو تكون المزرعة قد آلت اليها عن طريق الارث وأكثر من ٤٠ في المائة من المزارع المملوكة لنساء تقل مساحتها عن ١٠ هكتارات (٢٥ فدانا) .

وفي غضون العقود القليلة الماضية ، تحولت ملكية غابات وأراض أخرى الى ملاك غير مزارعين ، وذلك عن طريق الارث ؛ ولكن نسبة النساء بين هؤلاء الملاك غير معروفة .

الفقرة الفرعية (جيم)

الالعاب الرياضية والرياضة البدنية

تمارس النساء نشاطا كبيرا جدا في مجال الالعاب الرياضية ؛ ولكن عددهن أقل من عدد الرجال في الهيئات التي تتخذ القرارات في منظمات الالعاب الرياضية ، وان كانت نسبتهم حاليا في ازدياد .

وقد بذلت محاولات لتحقيق المساواة في التدريب عن طريق اعطاء البنين والبنات نفس الفرص لمزاولة مختلف أنواع الرياضة . وهناك حاليا مشروع بحثي لدراسة وضع المرأة في مختلف القطاعات الرياضية والرياضات البدنية . كما أن بعض المنظمات شرعت في دراسات بغية النظر في وضع المرأة في هذا المجال . وعلى الصعيد الأوروبي ، تشارك فنلندا في مشاريع تتعلق بالمرأة ، وذلك في إطار مجلس أوروبا والمؤتمر الأوروبي للالعاب الرياضية .

الثقافة

تعد نسبة النساء بين الفنانين مثالا على مركز المرأة في الحياة الثقافية . فالنساء يمثلن النصف تقريبا من مجموع الفنانين المسرحيين (أي الممثلين والممثلات والراقصين والمغنيين) و ٤٠ في المائة من الفنانين المصورين والكتاب والنقاد . وقد ظلت حصة المرأة في هذه الفروع ثابتة الى حد ما طوال الثمانينات ، بينما ارتفعت نسبة النساء بين عازفي ومؤلفي الموسيقى ؛ ففي عام ١٩٨٠ ، بلغت نسبة النساء بين هؤلاء ١٩ في المائة ، وبحلول عام ١٩٨٥ ، ارتفعت هذه النسبة الى ٣٠ في المائة . غير أن مؤلفات الموسيقى ما زلن قليلات للغاية ، ففي عام ١٩٨٩ ، كانت النساء يمثلن ١ في المائة فقط من أعضاء رابطة جمعيات الموسيقيين ونحو ٩ في المائة من أعضاء جمعية مؤلفي الموسيقى الشعبية .

الجدول ٧ - الفنانات في السنوات ١٩٧٠ و ١٩٨٠ و ١٩٨٥

١٩٨٥	النسب المئوية للنساء ١٩٨٠	١٩٧٠	الفنانون
٣٠	١٩	١٢	عازفو ومؤلفو موسيقى
٢٥	٢٨	٣١	مصورون فوتوغرافيون وسينمائيون
٤٠	٣١	٢٨	رسامون ومثالون
٤٢	٤٣	٤٠	كتاب ونقاد
٣٢	٢٧	-	مدراء (سينما ومسرح)
			فنانون مسرحيون
٤٧	٤٧	-	(ممثلون/ممثلات ، راقصون ، مغنون)
٦٦	٥٥	٦٢	مصممون (صناعيون أساسا)

المصدر : المجلس الفنلندي للفنون .

والنساء أكثر سعيًا من الرجال إلى الخدمات الثقافية ، فإرتيادهن للمكتبات والمسارح وحفلات الموسيقى الكلاسيكية والمتاحف والعروض الفنية أكثر من تردد الرجال على هذه الأماكن ، كما أنهن يشكلن الأغلبية بين طلبة التعليم الطوعي للكبار . غير أن مشاهدة الرجال للمسابقات الرياضية أكثر من مشاهدة النساء لها ، كما أنهم يرتادون السينما وحفلات الموسيقى الشعبية أكثر من النساء . ويتضح ذلك من دراسة أجراها المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات بشأن ظروف المعيشة في ١٩٨٦ ، ومن دراسة للبلدان الشمالية أجريت في عام ١٩٩١ بشأن الأنشطة الثقافية .

وقد وصلت النساء في السنوات الأخيرة إلى مراكز رفيعة في مجال الإدارة الثقافية . فقد شغل منصب وزير الثقافة في السنوات العشر الماضية ثلاثة رجال وثلاث نساء ، وهذا المنصب تشغله حاليا وزيرة . كما أن المدير العام لإدارة الثقافة بوزارة التعليم سيدة . وهناك إحدى عشرة سيدة من مجموع عشرين موظفا مسؤولا عن عرض الأمور على الحكومة لاتخاذ قرار بشأنها ؛ وسبع نساء بين الثلاثة عشر عضوا في مجلس الفنون الفنلندي ، الذي ترأسه سيدة أيضا ، وبذلك تكون النسبة بين متخذي القرارات ٥٤ في المائة للنساء و ٤٦ في المائة للرجال . وكانت هاتان النسبتان معكوستين خلال مدة السنوات الثلاث السابقة . وتبلغ نسبة النساء ٤١ في المائة من عضوية لجان الفنون التسع التي يرأسها أعضاء في مجلس الفنون . وعلى المستوى المحلي ، كانت النساء يمثلن في عام ١٩٨٨ نسبة ٧٦ في المائة من أصحاب العمل في قطاع الثقافة . كما أن النساء يشغلن منصب المدير لمعاهد ثقافية وفنية مختلفة . ومن أمثلة تعيينات النساء التي تمت مؤخرا ، تعيين سيدة في منصب مدير كل من المسرح الوطني والمعرض الفني الوطني .

المادة ١٤

١ - تضع الدول الاطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية ، والادوار الهامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها ، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية ، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية .

٢ - تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها ، على أساس التساوي مع الرجل ، المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها ، وتكفل للمرأة بوجه خاص الحق في :

(أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الانمائي على جميع المستويات ؛

(ب) نيل تسهيلات العناية الصحية الملائمة ، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة ؛

(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي ؛

(د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم ، الرسمي وغير الرسمي ، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفية ، والحصول كذلك ، في جملة أمور ، على فوائد كافة الخدمات المجتمعية والارشادية ، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية ؛

(هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية متكافئة عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص ؛

(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية ؛

(ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية ، وتسهيلات التسويق والتكنولوجيا المناسبة ، والمساواة في المعاملة في مشاريع اصلاح الاراضي والاصلاح الزراعي ، وكذلك في مشاريع التوطين الريفي ؛

(ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة ، ولا سيما فيما يتعلق بالاسكان والاصحاح والامداد بالكهرباء والماء والنقل والاتصالات .

تدخل السياسات الاقليمية والريفية في دائرة اختصاصات وزارة الداخلية ، التي بدأت مشروعاً لتنمية المناطق الريفية . وفي إطار هذا المشروع ، تم في صيف عام ١٩٩٠

تشكيل فريق عامل مكلف بمهمة عرض مقترحات لتحسين حالة المرأة ، مع التركيز بوجه خاص على العمالة .

وقدم الفريق العامل نتائجه في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩١ ، عارضا مقترحات ترمي الى تشجيع المرأة على تنظيم المشاريع ، وتعزيز التعليم والتدريب والبحوث ، الى جانب ما يتصل بذلك من مشاريع نموذجية ومعلومات . واستطاع الفريق العامل الاستفادة من الخبرات المكتسبة من المشاريع النسائية الرامية الى تعزيز العمالة وتشجيع الأنشطة التجارية للمرأة في البلدان الشمالية الأخرى . ورأى الفريق العامل من الضروري أن تؤخذ في الاعتبار احتياجات وموارد النساء في المناطق الريفية النامية بدرجة أكبر من ذي قبل .

ويقترح البرنامج الذي أعده مشروع تنمية المناطق الريفية في عام ١٩٩١ تشكيل هيئة استشارية تشمل مسؤولياتها أيضا تعزيز المساواة للمرأة الريفية وتحسين أوضاعها . واسترعى الاهتمام كذلك الى ظروف النساء المستخدمات في قطاع الزراعة .

وقامت هيئة معاشات المزارعين بدراسة آثار تعديل أجري في التشريع في عام ١٩٩٠ ويتعلق بالأجور التي تحتسب على أساسها معاشات النساء والرجال الذين يعملون في الزراعة . وتوضح الدراسة أن النساء والرجال المستخدمين في الزراعة بدوام كامل يؤديون نفس القدر من العمل ؛ ولذلك فإن الدخل المتولد في المزارع يقسم بالتساوي بينهم في جميع الحالات تقريبا . فضلا عن ذلك ، يمثل متوسط الأجور المستخدم في احتساب المعاش نسبة ٩٧ في المائة من أجور الرجال بالنسبة للنساء اللاتي يعملن في مزرعة لانتاج الألبان ، و ٨٧ في المائة بالنسبة الى النساء اللاتي يعملن في مزرعة بدون ماشية أو في مزرعة لزراعة المحاصيل أو النباتات .

وفي حين أن الدراسة تؤيد فكرة أن الرجال والنساء يؤديون نفس القدر من العمل المنتج ومن ثم يجب معاملتهم جميعا على قدم المساواة ، إلا أننا نجد ، فيما يتعلق بالمزايا مثلا أن العاملات في الزراعة يعانين مشاكل منها الصعوبات التي تلاقونها مع هيئة الضرائب . والواقع أن هذه المشاكل من شقين : فهي تتعلق بعمل المرأة وبتقسيم الدخل المكسوب . وقد وصفت هيئة الضرائب أحد الزوجين بأنه صاحب المشروع الحقيقي والآخر بأنه زوج دافع الضرائب . وهكذا لم تعتمد هيئة الضرائب دائما على المعلومات التي يبلغها إياها دافعو الضرائب أنفسهم ، وإنما نسبت جزءا أصغر من الدخل الزراعي للمرأة التي تعمل في المزرعة . وعندما يكون دخل المرأة الخاضع للضريبة أصغر ، فإنها تتلقى إعانة أمومة وإعانة مرض أصغر لأن هاتين الإعانتين تحتسبان على أساس الدخل المكسوب .

وقد أبلغت هيئة التأمين الاجتماعي للمزارعين هذه المشاكل لأمينية المظالم التي قالت ان التعاريف التي تقوم أساس الميز الجنسي الى جانب الاوصاف غير الدقيقة وغير

الواضحة قد تؤدي في واقع الامر الى أن تجعل العائلات في الزراعة في وضع غير متكافئ مع وضع الرجل فيما يتعلق بالضرائب . واقترحت كذلك اجراءات لحل تلك المشاكل . ويبدو أن هذه المشاكل قد ذلت الآن لأنه لم يعد هناك جدل جديد حولها .

ويمكن أن تواجه المزارع التي تباع منتجاتها للتعاونيات ومتاجر القطاع الخاص والمنشآت الصناعية مشاكل من نوع آخر ، وهذه المشاكل تتعلق بتسديد ثمن بيع المنتجات . فقد يلجأ المشترون الى تسديد هذه المدفوعات كلية باسم الشخص الذي وقع على عقد بيع المنتجات ، وعادة ما يكون هذا الشخص هو الزوج . وما يحدث ، في أسوأ الحالات ، هو أن الزوجة التي عاونت بعملها في انتاج المنتجات المبيعة تظل بدون أجر . ومن حسن الحظ أن ذلك لا يحدث دائما ، فالعقود الخاصة ببيع الأخشاب ، مثلا ، عادة ما تحمل توقيع كلا الزوجين ، وذلك في حال اشتراكهما في ملكية الغابة .

المادة ١٥

- ١ - تمنح الدول الاطراف المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون .
- ٢ - تمنح الدول الاطراف المرأة في الشؤون المدنية اهلية قانونية مماثلة لاهلية الرجل ، ونفس فرص ممارسة تلك الاهلية ، وتكفل للمرأة بوجه خاص حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ابرام العقود وادارة الممتلكات ، وتعاملها على قدم المساواة في جميع الاجراءات المتبعة في المحاكم والهيئات القضائية .
- ٣ - توافق الدول الاطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الموكات الخاصة التي لها أثر قانوني يستهدف تقييد الاهلية القانونية للمرأة باطلا ولاغية .
- ٤ - تمنح الدول الاطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الاشخاص وحرية اختيار محل سكنهم واقامتهم .

النساء والرجال في فنلندا سواسية أمام القانون . غير أن البحوث التي تتناول المرأة والقانون ، التي بدأت في غضون السنوات القليلة الماضية ، تكشف عن أن الآثار المترتبة على تطبيق اللوائح القانونية التي تتميز بالحياد تجاه الجنسين ، قد تختلف في حال المرأة عنها في حال الرجل بسبب اختلاف ظروف حياتهما .

المادة ١٦

- ١ - تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في

كافة الامور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية ، وبوجه خاص تضمن ، على أساس تساوي الرجل والمرأة :

(أ) نفس الحق في عقد الزواج ؛

(ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج ، وفي عدم عقد الزواج الا برضاها الحر الكامل ؛

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه ؛

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدة ، بغض النظر عن حالتها الزوجية ، في الامور المتعلقة بأطفالها ؛ وفي جميع الاحوال ، تكون مصالح الاطفال هي الراجحة ؛

(هـ) نفس الحقوق في أن تقرر بحرية وبشعور من المسؤولية عدد أطفالها والفترة بين انجاب طفل وآخر ، وفي الحصول على المعلومات والتشقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق ؛

(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الاطفال وتبنيهم ، أو ما شابه ذلك من الانظمة المؤسسية الاجتماعية ، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني ؛ وفي جميع الاحوال تكون مصالح الاطفال هي الراجحة ؛

(ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة ، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الاسرة والمهنة والوظيفة ؛

(ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات ، والاشراف عليها ، وادارتها ، والتمتع بها ، والتصرف فيها ، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض ذي قيمة .

٢ - لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي اثر قانوني ، وتتخذ جميع الاجراءات الضرورية ، بما فيها التشريع ، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمرا الزاميا .

الفقرة الفرعية (جيم)

العلاقات الأسرية ذات الطابع الدولي

تنظم العلاقات الأسرية الدولية بموجب قانون لعام ١٩٢٩ يتعلق بعلاقات أسرية

معينة ذات طابع دولي . ويستند هذا القانون الى مبدأ الجنسية . ففيما يتعلق بملكية المال ، يطبق قانون الدولة مبدأ جنسية الزوج وقت ابرام الزواج . أما المركز القانوني للطفل ، سواء كان مولودا في ظل الزواج أو خارج اطار الزوجية ، فيحدده قانون الدولة التي يحمل الأب جنسيتها . وقد أصبح هذا القانون عتيقا ومتعارضا مع الاتفاقية . وتتعترف وزارة العدل بضرورة اصلاحه ، وان لم يكن العمل في هذا الاصلاح قد بدأ بعد .

القانون الجديد الخاص بالطلاق

تم في عام ١٩٨٨ اصلاح للاحكام المتعلقة بالطلاق في قانون الزواج . وقد وضع المعهد الوطني لبحوث السياسة القانونية في عام ١٩٨٩ تقريرا عن الآثار المترتبة على هذا الاصلاح . وقد أصبح الطلاق ممكنا بعد فترة اعادة للتفكير مدتها ستة أشهر . ولم تعد هناك حاجة الى اعطاء أسباب الطلاق . وتتم اجراءات الطلاق على مرحلتين . ففي المرحلة الاولى ، يطلب كلا الزوجين أو أحدهما فسخ الزواج ، ويكون ذلك في بداية فترة اعادة التفكير . وبعد انقضاء هذه الفترة ، يتعين ، لكي يمكن منح الطلاق ، تقديم طلب آخر بالطلاق ، مشاركة بين الزوجين أو من قبل أحدهما فقط . وفي الحالات التي يكون فيها الزوجان منفصلين خلال السنتين السابقتين على طلب الطلاق ، فان طلب الطلاق يلبي دون حاجة الى فترة اعادة التفكير .

وقد أدى ذلك الاصلاح الى جعل عملية الطلاق أقل تعقيدا ، بحيث لا تعود هناك حاجة الى الاستعانة بمحام . ولكن الحق في الوصاية على الاطفال وفي زيارتهم ، فضلا عن تقسيم الملكية ، قد يثير في واقع الامر مشاكل ويؤدي الى وجوه خلاف أخرى .

ويوضح التقرير المذكور أعلاه أن الاصلاح أدى الى زيادة عدد طلبات الطلاق . وتقدم غالبية هذه الطلبات من الزوجين معا . ويبدو أن المرأة في هذه الحالات تكون مستعدة لقبول مبالغ لاعالة الاطفال أصغر منها في الحالات التي تسمى فيها المرأة وحدها الى الطلاق . وينطبق هذا أيضا على تقسيم الملكية ؛ فاذا كان الزوجان معا يطلبان الطلاق ، فان المرأة تدخل في اتفاقات أقل نفعا لها مما اذا كانت هي وحدها التي تطلب الطلاق . وفي هذا الصدد ، تساءل الباحث الذي أعد التقرير عما اذا كان اتمام عملية الطلاق حاليا خارج نظام المحاكم يؤدي الى جعل الطرف الاضعف ، وهو المرأة ، تتنازل عن شيء كانت لولا ذلك تعتبره حقا لها .

الفقرتان الفرعيتان (د) و (هـ)

الانجاب الاصطناعي

لا يوجد في فنلندا حتى الآن تشريع خاص بالانجاب الاصطناعي . غير أنه جرى اعداد

مثل هذا التشريع في فريق عامل أنشاء مجلس الصحة الوطني في عام ١٩٨٢ ، وفريقين عاملين أنشأتها وزارة العدل في عامي ١٩٨٧ و ١٩٨٩ على الترتيب . وقد تم تعميم المقترحات المقدمة من الفريق العامل لمجلس الصحة الوطني ومن الفريق العامل الأول لوزارة العدل بغية الوقوف على تعليقات بشأن تلك المقترحات . وفي عام ١٩٩١ ، أعدت وزارة العدل مقترحات بمشاريع قوانين حكومية خاصة بالانجاب الاصطناعي وبالابوة .

ويرمي الاقتراح المقدم من وزارة العدل الى تنظيم الانجاب الاصطناعي بصورة توفر اطارا مقبولا من الناحية الادبية والقانونية وتحافظ على مركز الطفل المولود باستعمال طريقة اصطناعية .

ووفقا لذلك الاقتراح ، تقبل الطرائق التالية كوسائل للانجاب الاصطناعي : التلقيح الاصطناعي ، والاضراب في انابيب الاختبار ، ونقل الجنين ، ونقل المشيج عبر قناة فالوب . ولكن ما يطلق عليه الامومة البديلة لن يكون مقبولا . وسيخضع استعمال طرائق الانجاب الاصطناعي وتخزين الامشاج للحصول على اذن في هذا الشأن . ويمكن أن يعطى الاذن بهذا الاستعمال والتخزين كل من المجلس الوطني للرعاية الاجتماعية ووحدات الصحة والرعاية الصحية والاطباء المرخص لهم بذلك . ويجوز في الانجاب الاصطناعي استعمال الامشاج والاجنة المنقولة من الزوجين أو من شخص ثالث أيضا . وهذا الاقتراح ، اذ يسمح باستعمال خلايا البويضة المتبرع بها ، يعتبر أكثر تحملا فيما يتعلق بالامشاج والاجنة المتبرع بها مما يجري في البلدان الشمالية الاخرى . والتبرير المقدم لذلك هو أن هذه الطريقة تسمح بعلاج العقم لدى الرجل والمرأة على السواء .

بيد أن الاقتراح المذكور يقصر استعمال طرائق الانجاب الاصطناعي على علاج عدم الخصوبة اللاإرادي وعلى الحالات التي قد ينتج فيها عن الانجاب عن طريق أمشاج الأزواج حدوث مرض خطير . وينبغي عدم استعمال هذه الطرائق اذا كان واضحا بجلاء أنه لن يمكن كفالة حياة متوازنة للطفل المنتظر . كما أنه لا يمكن استعمالها بهدف الحصول على أوصاف منشودة في الطفل . وثمة شرط آخر ، وهو عدم جواز تطبيقها الا على جنسين متغايرين . ويمكن استعمال الطرائق المذكورة من أجل الأزواج أو من أجل رجل وامرأة بينهما علاقة أشبه بالزواج ، ويتطلب ذلك رضا الطرفين ، أي كل من المرأة وشريكها ، اللذين يصحان في هذه الحالة والدي الطفل المنتظر .

ويقصد من اشتراط الزواج أو العلاقة الشبيهة بالزواج ضمان مصلحة الطفل المنتظر . والفكرة من ذلك هي أن رفاه الطفل لا يتحقق على أكمل وجه عموما الا اذا كان في رعاية والديه معا . وهكذا يعتبر ضمان خلفية أسرية للطفل أمرا بالغ الأهمية . ولما كان الزوجان اللذان يلجآن الى طريقة الانجاب الاصطناعي يصحان والدي الطفل ، فإنه ينتفي وجود أية علاقة قانونية بين الطفل المولود بهذه الطريقة والشخص المتبرع . أما اذا سمح بهذه الطريقة لرجل وامرأة غير متزوجين ودون وجود أية علاقة رسمية بينهما ، فإن الطفل لن يجد له أبا . ووفقا لذلك الاقتراح ، لا يسمح للام

باتخاذ قرار بشأن هذه المسألة الجوهرية لشخصية الطفل . ويرى مقدمو الاقتراح أن السماح بذلك من شأنه أن يعيد التمييز القانوني بين الأطفال على أساس المولد وأن يشكل انتهاكا لاتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الطفل . ويحيل الاقتراح الى المواد ٢ و ٣ و ٧ من هذه الاتفاقية .

وهذا الاقتراح يعطي الطفل الحق في أن يعرف هوية المتبرع متى بلغ الثامنة عشرة من عمره .

ثالثا - بعض الفئات الخاصة

طلبت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة من فنلندا أن تورد في تقريرها معلومات عن النساء في المجموعات ذات الأقلية .

أوضاع النساء من السكان الفجر

يوجد في فنلندا سكان من الفجر يقدر عددهم بنحو ٦٠٠٠ نسمة . وهم يعيشون في كل مكان من البلد ، وأساسا في المناطق الحضرية . وللسكان الفجر ثقافة وطريقة حياة خاصتين تجعلانهم مختلفين عن غالبية السكان . وفي حين أن المواطنين الفنلنديين الفجر يتمتعون بنفس الحقوق المكفولة لغالبية السكان ، فإن وضعهم الاجتماعي الفعلي يختلف عن وضع الاغلبية . ومن أمثلة ذلك أن نسبة السكان الفجر البالغين الذين هم في سن العمل ويعملون بأجور أدنى من أجور غالبية السكان . كما أن انخفاض مستواهم التعليمي مقترنا بالافكار السلبية عنهم كثيرا ما يؤدي الى صعوبة حصولهم على عمل . ومن أمثلة الاختلاف الأخرى أن الفجر يلاقون من مشاكل السكنى أكثر مما يلاقيه منها عامة السكان .

وعند النظر في حالة المرأة الفجرية ، يجدر التمييز بين حالتها والفرص المتاحة لها في المجتمع الفنلندي عموما ، من ناحية ، ووضعها كفرد من السكان الفجر ، من الناحية الأخرى .

والمشكلة هي أنه كثيرا ما يتعذر تحديد ما اذا كان التمييز الذي تواجهه المرأة الفجرية مردّه أصلها العرقي أو جنسها كأنثى ، وإن كانت غالبية حالات هذا التمييز تحمل على الاعتقاد بأن المرأة الفجرية تلقى معاملة مختلفة بسبب أصلها العرقي أساسا . والواقع أن المرأة الفجرية تلقى من التمييز أكبر مما يلقاه الرجل الفجري لأن الشيايب التي ترتديها تعتبر رمزا لشقاقتها . ويظهر هذا التمييز في شكل ما تلاقيه من مواقف فظة وتشكك ، ويحدث ذلك مثلا عندما تتوجه امرأة فجرية الى أحد المحال أو الى مكتب حكومي . كما أن ثوبها التقليدي يكون عقبة واضحة أمام حصولها

على العمل ، ويقف حائلا دون قبولها لخدمة الزبائن . وهكذا تعاني المرأة الفجرية تمييزا غير مباشر بسبب جنسها .

وفي جلسة استماع عامة تم تنظيمها كجزء من الاعمال التحضيرية لهذا التقرير ، شددت نساء الفجر على أن الثوب الفجري الذي ترتدينه هو احدى السمات الاساسية لشقاوتهن وجزء من هويتهم كنساء من الفجر . واكد ممثل لوزارة العمل أن المرأة الفجرية تظل مستحقة لاعانة العمل اذا رفضت عملا لا يمكن لها فيه ارتداء ثوبها التقليدي .

ووضع المرأة في شعب الفجر يقرره أن احدى القيم الرئيسية التي تميز ثقافة الفجر هي احساس قوي بروح الجماعة والتزام الافراد تجاه بعضهم بعضا . كما أن العلاقات الاسرية قوية ، ومن امثلة ذلك أن المرأة الفجرية المتزوجة غالبا ما تقدم بوصفها ابنة لوالديها لا كزوجة لزوجها . وذكرت نساء الفجر في جلسة الاستماع أن نظام الأسرة لدى شعب الفجر هو النظام الابوي ، ولكن الاحساس بالجماعة والاعتراف بالترابط يعني أنه لا يمكن تقدير مدى المساواة بين الجنسين بتطبيق نفس المعايير التي تسري على أغلبية السكان . ووفقا لثقافة الفجر ، يكون من اختصاص الرجال مجالات معينة ، ومن اختصاص النساء مجالات أخرى . وأوضاع نساء الفجر ، كما يرون أنفسهن ، ليست مجعفة تماما كما يحلو لمن يمثلون ثقافة الأغلبية اعتقاده . وقد أشارت نساء الفجر كذلك الى أنهن ، بتنشئتهن لاطفالهن ، يلعبن دورا رئيسيا في نقل ثقافة الفجر الى الاجيال التالية .

وبدأت مناقشة حالة نساء الفجر في اجتماعات ومخيمات قامت بتنظيمها منظمات وجماعات فجرية واجتذبت أعدادا كبيرة من المشتركين . وجدير بالذكر أن الهيئة الاستشارية لشؤون الفجر ، التي تعمل في ارتباط مع وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة ، تضم ثمانية أعضاء من الفجر بينهم ثلاث نساء .

أوضاع نساء شعب سامي

يمثل شعب سامي اقلية عنصرية في فنلندا ، وله لغته وثقافته وهويته الخاصة واسلوب حياة تقليدي خاص به ، ويعرف الشخص السامي في فنلندا بأنه فرد يعتبر نفسه منتميا الى شعب سامي ، شريطة أن تكون لغته الاولى أو على الأقل لغة أحد والديه أو أجداده هي اللغة السامية . ويقل عدد أفراد شعب سامي في فنلندا قليلا عن ٦ ٠٠٠ نسمة ، يعيش ٤ ٠٠٠ منهم تقريبا في منطقتهم الاصلية الواقعة في أقصى الجزء الشمالي من فنلندا . وتقيم غالبية هذا الشعب في بلدية أتسجوكي في أقصى الشمال ، في حين يمثل أفراد الاقلية في الاماكن الاخرى .

وأسباب كسب الرزق التقليدية لشعب سامي هي رعي الرنة ، وصيد الأسماك وصيد الحيوانات . غير أن عددا كبيرا من شعب سامي يكسب رزقه الآن من غير تلك المجالات التقليدية ، وينطبق ذلك على نسائه أيضا اللاتي تتزايد منهن أعداد من يعملن بأجر خارج ديارهن . ومن المشاكل التي يواجهنها أن فرص العمل والدراسة في إطار مجتمع شعب سامي ولكن خارج حياتهن التقليدية قليلة . ومما له أهمية رئيسية أن يتم توفير فرص الدراسة والعمل للنساء في المناطق التي يقطنها شعب سامي لمنع الهجرة الكثيفة منها وأحداث تغيير في مجتمع يهيمن عليه الذكور .

ولشعب سامي هيئة خاصة تمثله ، وهي البرلمان السامي الذي يضم ٢٠ عضوا بينهم أربع نساء . وهناك الهيئة الاستشارية لشؤون شعب سامي ، التي تضم ممثلين لشعب سامي وموظفين ، يبلغ عددهم ١١ عضوا بينهم امرأتان أحدهما سامية . وقد جرت مناقشات في الهيئات المكلفة بشؤون شعب سامي ، وقدمت هذه الهيئات تعليقاتها على المسائل المتعلقة بنساء هذا الشعب .

وللمجلس السامي الشمالي لجنة فرعية للمرأة ، ويسعى أن نقول أن هناك حركة نسائية سامية على المستوى الشمالي الأوروبي . فعند السنة الدولية للمرأة في عام ١٩٧٥ ، نظمت أربع حلقات دراسية نسائية شمالية ، وأنشئت في عام ١٩٨٩ منظمة شمالية لنساء شعب سامي . وفي عام ١٩٨٨ ، بدأ المعهد السامي الشمالي أول دراسة موسعة عن نساء شعب سامي ، بتمويل من النرويج . وقد كانت النرويج ، في مجالات عديدة ، أنشط طرف في التعاون بين البلدان الشمالية الأوروبية في مجال قضايا المرأة ؛ فقد قامت مثلا بتنفيذ تدابير خاصة من أجل النهوض بالمرأة السامية ، على أساس خطة للمساواة لعام ١٩٨٦ . ولكن السويد وفنلندا لم تتخذا حتى الآن أية تدابير لهذا الغرض ؛ ولذلك يمكن لفنلندا أن تستفيد كثيرا من التعاون مع البلدان الشمالية في هذا المضمار . وتهتم النساء الساميات الفنلنديات بهذا التعاون ولكن الافتقار إلى المعلومات والأموال يشكل صعوبة في هذا الصدد .

وقد أدت الحلقات الدراسية النسائية المذكورة أعلاه إلى استرعاء الانتباه ، لا إلى فرص عمل ودراسة النساء الساميات وحسب ، وإنما أيضا إلى إمكانية مشاركتهن في حياة المجتمع وفي الأمور المتعلقة بتربية الأطفال . ومن المسائل التي أثارت أيضا أثناء تلك الحلقات الدراسية مسألة الدراسات اللغوية ، والبرامج التليفزيونية الناطقة باللغة السامية والموجهة إلى الأطفال ، ومرافق الرعاية النهارية الناطقة باللغة السامية . وقد أعرب في الجلسة العامة التي عقدت في سياق الأعمال التحضيرية لهذا التقرير عن وجود حاجة عاجلة في فنلندا إلى مركز سامي للرعاية النهارية .

حالة المرأة المصابة بعجز

لم تثر حالة المرأة المصابة بعجز في فنلندا قدرا كبيرا من المناقشات ، ولم يجز دراستها . ومشاكل النساء المصابات بعجز لا تتصل بالتشريع بقدر صلتها بالمواقف .

ويتضح من تجارب أولئك النساء أن العجز أقوى من الميز الجنسي كسبب للتمييز ، وإن كان يبدو أن بعض الصعوبات التي يلاقيها المصابات بعجز مردها الميز الجنسي . ومثال ذلك أن الأطباء لا يزالون يتشككون كثيرا في أمر المعوقات كامهات ، كما أن حصول هؤلاء النساء على المساندة والدعم أثناء حملهن لا يكون سهلا ، وقد يجدن صعوبات في تبني طفل .

كذلك تصبح الاعاقة قيда بالنسبة للمرأة التي تبحث عن عمل ، حتى في الحالات التي لن يكون فيها للاعاقة تأثير على أدائها لعملها . وأما عن الأجر ، فإن النساء المعوقات هن أكثر الفئات تضررا في هذا الشأن ؛ وهكذا يعاني ، إذا كن مستخدمات ، من "عجز مزدوج" ، ولا سيما أيضا لأن المعينات التقنية توفر للرجال بأيسر ما توفر لهن .

وفي العلاقات الأسرية ، نجد أن الزواج بين رجل معوق وامرأة غير معوقة أسهل تقبلا من المجتمع . ففي حالة هذا الزواج ، تقوم المرأة بدورها "الطبيعي" ، وهو بذل الرعاية . وعلى العكس من ذلك ، نادرا ما تتزوج امرأة معوقة من رجل غير معوق ، وانما تبقى هذه المرأة بدون زواج أو تتزوج رجلا معوقا . وكثير من النساء المصابات بعجز ولكن لديهن خلفية تعليمية جيدة يعشن وحدهن .

ويبدو أن الاعتداء جنسيا على النساء المصابات بعجز أكثر شيوعا مما يمكن أن يفترضه الناس . والمؤسسات المغلقة التي يبقى فيها النزلاء بلا حول ولا قوة أو معتمدين على المساعدة هي الملاذ الممكن من الاعتداء الجنسي . وعموما ، تعد الحياة الجنسية للمصابات بعجز من المسائل التي يحيط بها الصمت . وأما عن مشاركتهن بنشاط في حياة المجتمع ، فإن الأمثلة عليها كانت ولا تزال نادرة .

وينظم قانون صادر في عام ١٩٨٧ الخدمات والتسهيلات الواجب توفيرها للمعوقين . والغاية من هذا القانون هي تعزيز امكانات المعوقين في أن يعيشوا ويتصرفوا على قدم المساواة مع سائر أفراد المجتمع ، وإزالة العراقيل والصعوبات الناشئة عن العجز . ولاغراض هذا القانون ، يعرف المعوق بأنه شخص يلاقي صعوبات مزمنة في متابعة عادات الحياة اليومية نتيجة عجز اصابة أو مرض .

وتقع على البلديات مسؤولية توفير الخدمات والتسهيلات الملائمة ، وهي تشمل : خدمات نقل معقولة ، والترجمة ، وخدمات بالمنزل لأي شخص معوق يحتاج إليها في ممارسة

أمور حياته المعتادة . ويستند القانون الى مبادئ سديدة . وفي حالة المعوقات ، قد يكون من الصعب أن يقدم معاونون منزليون (يستخدمهم الحكم المحلي) بعضا من تلك الخدمات التي يتعلق التدريب عليها والخبرة العملية فيها بالأسر والمسنين في المقام الأول . فهؤلاء المعاونون ليسوا بالضرورة معتادين على تلبية احتياجات المعوقين ، وذلك مثلا في الحالات التي يقتضي الأمر فيها مساعدة زوجة مصابة بعجز في أداء الأعمال المنزلية .

وأجرى الفريق العامل المعني باعداد التقرير دراسة استقصائية باستعمال استبيانات عن نسبة النساء في مجالس ادارة منظمات المعوقين وتضمنت أسئلة عما اذا كانت هذه المنظمات قد ناقشت حالة النساء المعوقات والمشاكل المحددة التي تواجههن ، وما اذا كانت قد اضطلعت بمشاريع ترمي الى ايجاد حلول لهذه المشاكل أو قدمت دعما لمثل تلك المشاريع . وأرسلت الاستبيانات الى المجلس المعني بالمعوقين الذي يعمل بالاتصال مع وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة ، والى ١٨ منظمة رئيسية . وأجابت عن الأسئلة ١٤ من تلك المنظمات ، بالإضافة الى المجلس .

وكانت النساء يشكلن النصف على الأقل من أعضاء جميع المنظمات التي ردت على الاستبيان ، والتي يمثل النساء أغلبية واضحة في معظمها ، كما أن القسم الأكبر من موظفيها نساء . غير أن ٥ من هذه المنظمات ذكرت أن نصف أعضاء مجالس إدارتها من النساء ، وذكرت ٩ أخرى أن عدد النساء في هذه المجالس يقل عن النصف . أما المجلس الوطني للمعوقين فيضم ١٨ عضوا بينهم ٨ نساء .

وبصورة عامة ، لم تقم تلك المنظمات بمناقشة المشاكل الخاصة للمعوقات بشكل رسمي ، كما أنها لم تضطلع بمشاريع ولم تقدم دعما الى أية مشاريع . وأشارت بعض المنظمات مع ذلك الى أنه تجري مناقشات في هذا الشأن في سياق برامجها التدريبية وأنشطتها العملية الأخرى .

ولم يكن المجلس الوطني للمعوقين قد بحث الأوضاع المحددة للمعوقات حتى اليوم الذي اتصل فيه الفريق العامل المعني باعداد هذا التقرير بهذا المجلس للحصول على معلومات . ولجمع هذه المعلومات ، شكل المجلس فريق مناقشة غير رسمي ويعتزم تشكيل فريق دائم للمرأة . ولرابطة كينيس (Kynns) ، التي تضم عددا من مختلف منظمات المعوقين ، فريق للمرأة منذ عامين . وهذا الفريق عضو في منظمة للمعوقات في أوروبا . وفي عام ١٩٩٣ ، ستقوم الرابطة المذكورة وفريقها المعني بالمرأة بعقد حلقة دراسية صيفية مفتوحة للمعوقات في أوروبا .

والاتفاقية من منظور المعوقات غير مضمونة النتائج ، فمن يرون أنها تشجع فيما يبدو على التماثل في كل شيء ، في حين أن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقات يقتضي التسليم بوجود الاختلاف .

وضع المرأة الأجنبية

يعتبر عدد الأجانب الموجودين في فنلندا صغيرا مقارنة بالدول الأخرى . ففي بداية شهر آذار/مارس ١٩٩٢ ، كان عدد المواطنين الأجانب في فنلندا ٢٨ ٠٠٠ شخص ، أو ٧.٠ في المائة من السكان .^(٢٨) وعلى عكس البلدان الشمالية الأخرى ، كانت فنلندا حتى السبعينات من بلدان المهجر . وخلال العامين المنصرمين ، ازداد عدد الأجانب بصورة كبيرة ، ومن المتوقع لهذا الاتجاه أن يستمر . ويمكن توقع الهجرة إلى فنلندا في المستقبل المنظور ، وخاصة من الاتحاد السوفياتي السابق ودول البلطيق .^(٢٩)

ولا بد لجميع الأجانب ، بما في ذلك القادمون منهم من البلدان الشمالية الأوروبية ، من تصريح إقامة إذا أرادوا البقاء في البلد لأكثر من ثلاثة شهور . ولكي يكون العمل ممكنا ، لا بد لغير المقيمين بصفة دائمة في فنلندا من تصريح عمل . غير أن هذا التصريح الأخير لا يطالب به مواطنو البلدان الشمالية ، ومواطنو فنلندا السابقون ، والأشخاص المتزوجون من مواطنين فنلنديين ، واللاجئون . ويمكن للأجنبي ، بناء على طلب يقدمه ، أن يمنح الجنسية الفنلندية بعد مضي خمس سنوات من الإقامة الدائمة في فنلندا . ويمكن اكتساب الجنسية الفنلندية بعد ثلاث سنوات فقط إذا كان الشخص الأجنبي متزوجا من آخر فنلندي لمدة سنتين من هذه السنوات الثلاث وكان الزواج لا يزال قائما . أما مواطنو فنلندا السابقون وغيرهم من مواطني البلدان الشمالية ، فهم يستطيعون اكتساب الجنسية الفنلندية في غضون مدة أقصر من ذلك .

وقد حرص على أن يكون المركز القانوني للأجانب أقرب إلى المركز القانوني للمواطنين الفنلنديين ما أمكن ذلك . غير أنه لا بد من أن يكون الشخص فنلنديا ليكون ، مثلا ، أهلا لشغل بعض الوظائف العليا في الدولة والإدارة المحلية ، ولكي يكون له الحق في التصويت وفي ترشيح نفسه في الانتخابات الوطنية ؛ على أنه يحق للأجنبي الذي ظل مقيما في فنلندا لمدة أربعة أعوام أن يدلي بصوته وأن يرشح نفسه في الانتخابات المحلية .

وأكبر مجموعات الأجانب في فنلندا هي السويديون والمهاجرون من الاتحاد السوفياتي السابق . بل إن ثمانية تلك المجموعات حجما لا تأتي من بلدان هجرة نمطية معروفة ، ولكن من الولايات المتحدة وألمانيا والمملكة المتحدة . والأسباب الرئيسية للهجرة إلى فنلندا هي العودة إلى هذا البلد بعد فترة من الهجرة إلى الخارج ، والزواج من شخص فنلندي . وفي الآونة الأخيرة ، قَدِمَت أعداد متزايدة من الأجانب للعمل في فنلندا والدراسة واللجوء السياسي . وخلال السنوات العشر الماضية ، كانت أسرع زيادة في مجموعات الأجانب ، بالنسبة إلى عددهم الإجمالي ، هي الزيادة في عدد الأجانب المولودين في آسيا وأفريقيا . ويبلغ عدد اللاجئين ٥ ٠٠٠ تقريبا .

وعلى عكس كثير من البلدان المستقبل للعمال المهاجرين ، تتساوى في فنلندا أعداد الجنسين من هؤلاء . وتظهر الفوارق في هذا الصدد باختلاف الجنسيات . والذكور يمثلون ثلثي عدد الطلاب الأجانب ، ولكن الفارق كبير بين الجنسيات من حيث أعداد كل جنس .

وغالبا ما تكون نسبة الأجانب الذين لهم أسر في فنلندا معادلة لنسبة السكان الأصليين . غير أن هناك فوارق كبيرة بين الجنسيات من حيث نسبة الأفراد غير المتزوجين . ويكاد يكون الزواج المختلط هو القاعدة ، فمعظم الأجانب متزوجون من مواطنين فنلنديين . وليس هناك اختلاف كبير في هذا الصدد بين النساء الأجانب والرجال الأجانب . ولكن لا يحدث الزواج المختلط بهذه الكثرة بين اللاجئين لانهم يجلبون أسرهم الى فنلندا . أما معدل الطلاق ، فهو واحد تقريبا في حالة الأجانب وحالة الفنلنديين ، ونسبة من لديهم أطفال في كلتا المجموعتين تكاد تكون واحدة أيضا . وأما الأسر الأجنبية التي تضم أحد الوالدين فقط فهي أقل شيوعا منها بين الفنلنديين .

ومعظم الأجانب المنضمون الى القوى العاملة مستخدمون بأجر ، ولكن معدل العمالة بين الأجانب أقل منه بين السكان الأصليين ، وذلك لأن نسبة أكبر منهم تؤدي أعمال منزلية بدون أجر . ويكاد لا يكون هناك فرق بين معدلات عمالة الرجال الأجانب والرجال الفنلنديين ، في حين أن الأجانب أقل استخداما بأجر من الفنلنديات وأكثر اشتغالا بعمل منزلي غير مدفوع الأجر .

ويتمتع الرجال الأجانب في سوق العمل بوضع أفضل من وضع المرأة الأجنبية فيها من عدة نواح . ومثلما تتميز سوق العمل بالنسبة للفنلنديين بالتفرقة على أساس الجنس ، فإنها أيضا كذلك بالنسبة للأجانب . فالرجال يشغلون من الوظائف الكبيرة أكثر مما يشغل النساء منها ، فضلا عن أن نسبة النساء في الوظائف الدنيا أعلى ، والنساء أكثر عملا في قطاع الخدمات . وثمة مهن يمارسها النساء تقليديا ، الفنلنديات منهن والأجانب على السواء . والجنس أكثر أهمية وحسما في تقسيم العمل من كون الشخص مستخدما فنلنديا أو أجنبيا .

وكسب المرأة الأجنبية أقل من مستوى كسب الرجل الأجنبي . وفوارق الأجور بين الجنسين أوسع الى حد ما في حالة الأجانب منها في حالة المواطنين الفنلنديين . ففي عام ١٩٨٨ ، كان أجر المرأة الأجنبية أقل من ثلثي أجر الرجل الأجنبي .

وفي الثمانينات ، كان معدل البطالة بين الأجانب في فنلندا أعلى منه بين السكان الأصليين . ومن الواضح أن فرص العمل المتاحة للأجانب أقل من الفرص المتاحة للرجال الأجانب ، فقد بلغت نسبة بطالة الأجانب في عام ١٩٨٨ ضعف مستواها عموما بين الرجال الأجانب . ويبدو أن نساء بلدان أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية هن اللاتي

تتوافر لهن أفضل فرص العمل . أما معدلات البطالة ، فهي مرتفعة على الأخص بين النساء اللاتي هاجرن الى فنلندا قادمات من الاتحاد السوفياتي السابق .

ويوجد بين الأجانب في فنلندا ٥ ٠٠٠ لاجيء . ولم يزد عدد اللاجئين في البلد الا في الآونة الأخيرة . ففي الثمانينات ، كان بضع عشرات من طالبي اللجوء يقدمون الى فنلندا كل عام . وفي عام ١٩٨٩ ، بلغ عدد طالبي اللجوء ١٧٩ ؛ وفي عام ١٩٩٠ ، وصل عددهم الى ٢ ٧٤٣ ، وكان هذا العدد ١٣٧ ٢ في عام ١٩٩١ . ويأتي اللاجئين عادة من ثقافات أكثر بعدا من ثقافات غيرهم من الأجانب ، ولذلك يجدون صعوبات أشد في تلمس طريقهم داخل المجتمع الفنلندي . وتعيش المرأة في مجتمعات اللاجئين تكاد أن تكون محجوبة عن الأنظار . ومن الواضح أنها في مسيس الحاجة الى مساندة مجتمعها لها ، ومن المهم أن تنشأ مجتمعات للاجئين يكون فيها نساؤها قادرات على مساندة بعضهن بعضا .

وقد نشرت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة لصالح الأجانب كتيباً عن الحياة الأسرية ، والأمور المتعلقة بالعمالة ، ومختلف الخدمات المقدمة في المجتمع الفنلندي .

وأدى مجيء اللاجئين الصوماليين الى فنلندا منذ عام ١٩٩٠ الى تركيز الاهتمام على عملية ختان الفتيات التي تشوه أعضاءهن التناسلية ، علماً بأنه يوجد في فنلندا حالياً أكثر قليلاً من ٢ ٠٠٠ شخص صومالي . وهذه المسألة جديدة سواء بالنسبة للسلطات أو للناس عموماً .

وليس هناك أي قانون يحظر الختان على وجه التحديد . وقد أشير الى أن التشريعات الحالية كافية ، على أساس أن الختان محظور من خلال الأحكام التي تتناول اغتصاب المرأة في قانون العقوبات . كما أن هذه الممارسة محظورة في الاتفاقية الخاصة بحقوق الطفل ، وهي اتفاقية ملزمة لفنلندا . وعلاوة على ذلك ، يعتبر ختان البنات مخالفاً للقانون الفنلندي المتعلق برعاية الطفل .

وقد اتخذت الجمعية الطبية الفنلندية موقفاً من ختان البنات أثر طلبات وجهت الى أطباء فنلنديين لاجراء هذه العملية . وتدفع الجمعية بأن الأطباء الفنلنديين غير مسموح لهم بأداء العملية المذكورة لأنه ممنوع عليهم القيام بعمليات يمكن أن تؤذي المريض بدعوى مراعاة مبادئ آداب مهنة الطب .

وقد ساعدت فنلندا في تمويل اللجنة المشتركة بين البلدان الأفريقية المعنية بالممارسات التقليدية التي تؤثر على صحة النساء والفتيات (IAC) . وترى وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة والمجلس الوطني للرعاية الاجتماعية والصحة أنه ينبغي تزويد العاملين في مجال الصحة بالمزيد من المعلومات والتدريب حتى يكون في وسعهم ارشاد النساء من مختلف الثقافات وتشجيعهن على معارضة ممارسة هذه العادة في

مجتمعاتهن ، ولكي يستطيع هؤلاء العاملون استعمال المهارات المهنية الصحيحة في مساعدة النساء عند الحمل والولادة . واستقر رأي الوزارة والمجلس على اتخاذ الاجراءات المشتركة التالية :

- تزويد العاملين في مجال الصحة بمعلومات وارشادات بشأن ختان البنات ؛
- ادراج مسألة الختان في برامج التدريب الموجهة الى العاملين في مجالي الرعاية الاجتماعية والصحة على جميع المستويات ؛
- ايلاء عناية خاصة عند اعداد المشاريع في مجالي الرعاية الصحية والصحة لوسائل القضاء على عادة ختان البنات ؛
- تعاون فنلندا مع اللجان المحلية المعنية بالممارسات التقليدية التي تؤثر على صحة النساء والبنات في صوغ مشاريع التعاون التي تفضلع بها هذه اللجان ؛
- اقامة صلات مع المنظمات التي تهتم فعليا بهذه المسألة .

المراجع

- HE 57-1985 vp., 21 (Government Bill) - ١
- Perusoikeuskomitean mietintö. Komiteamietintö 1992:3. (Report of the Committee for the reform of the constitutional provisions on fundamental rights) - ٢
- Naisiin kohdistuva väkivalta. Väkivaltajaoston mietintö. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvojulkaisu sarja B: Tiedotteita 5/1991. (Violence against women. Report of the Sub-committee on Violence. Ministry for Social Affairs and Health) - ٣
- Suunnitellen tasa-arvoon. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvojulkaisu sarja B: Tiedotteita 1/1991. (Planning for equality. Ministry for Social Affairs and Health) - ٤
- Naiset ja miehet valtionhallinnossa. Suunnittelu, valmistelu ja tulosohtaus - ٥
Komiteamietintö 1991:47. (Women and men in state administration. Planning, preparation and management by results. Committee report 1991:47)
- Säntti, Ritta: Hoitovapaan käyttö ja lasten hoitomuodon valinta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 1990:1. (Use of leave of absence to take care of children and the choice of child day care. Ministry for Social Affairs and Health) - ٦
- Silfverberg, Katri: Suppression of the Traffic in Persons and the Exploitation of the Prostitution of Others. The Finnish Yearbook of International Law, volume II, Helsinki 1991. - ٧
- Komiteamietintö 1986:46. (Committee report) - ٨
- Naisten työttömyyden lievittäminen. Työryhmämuistio nro 34. Työministeriö 1992. (Alleviation of women's unemployment. Working group memorandum. Ministry of Labour) - ٩
- Allen, Tuovi: Occupational Segregation and Pay Differentials by Gender. Wage from Work and Gender, a Study on Differentials in Finland in 1985. Statistics Finland 1990 - ١٠
- Lehto, Anna-Maija: Työelämän laatu ja tasa-arvo 1991. (The quality of working life and equality) Korvajärvi - Järvinen - Kinnunen: Muutokset kiireen keskellä 1990. (Change and time pressures) - ١١
- Anttalainen, Marja-Liisa: Kvinnans förändrade ställning i samhället. De tudelade arbetsmarknaderna i Norden, Nordiska Ministerrådet 1985. (Women's changed position in society. Segregated labour market in the Nordic countries, Nordic Council of Ministers) Anttalainen, Marja-Liisa: Olennainen työssä seurantakokous 9.12.1991, taustamateriaalia, moniste. (Essential aspects of work - follow-up meeting, background material, photocopied material) - ١٢
- Palkkaa työstä ja sukupuolesta. Tutkimuksia 169. Tilastokeskus 1990. (Wage for work and gender. Statistics Finland.) - ١٣

- Brunila, Anne: Naisten ja miesten palkkaerot vuosina 1975 ja 1985, - 18
Helsinki 1990, 53. (Pay differentials between women and men in 1975 and 1985.)
- Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen. Työarviointityöryhmän raportti - 19
5.3.1992. (Creation of criteria for job evaluation. Working group report.)
- Naistentyöttömyyden lievittäminen. Työryhmämuistio nro 34. Työministeriö - 19
1992. (Alleviation of women's unemployment. Working group report. Ministry
of Labour.)
- Nummijärvi, Anja: Naisten työttömyysturvasta. Lastenhoito ja päivähoito- - 19
ongelmat työttömyyspäivärahan epäämisperusteena. Sosiaali- ja
terveysministeriö. Tasa-arvojulkaisuja sarja A: Tutkimuksia 3/1991. (On
women's social welfare during unemployment. Child day care problems as
grounds for denying unemployment benefit. Ministry for Social Affairs and
Health.)
- Varsa, Hannele: Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työelämässä. Julkai- - 1A
seman väliraportti 5.4.1991. (Sexualharassment at work. The information
provided under the item is based entirely on this interim report.)
- Muuri, Anu - Vihma, Leena: Kuinka siinä kävikään? Lasten päivähoidon ja - 19
kotihoiton tuki vuoden 1990 alussa. Sosiaali- ja terveys-hallitus. Raport-
teja 15/1991. (And then what happened? Day care and home care allowance at
the beginning of 1990. National Board of Social Welfare and Health.)
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Terveyttä kaikille vuoteen 2000. Suomen - 7.
terveyspolitiikan pitkän aikavälin tavoite- ja toimintaohjelma. Helsinki
1986. (Ministry for Social Affairs and Health. Health for All by the Year
2000. Finnish goals and programme for action.)
- Terveyttä kaikille vuoteen 2000, s. 128-129. (Health for All by the Year - 21
2000, pp. 128-129)
- WHO Regional Office for Europe. Health for all policy in Finland. - 22
Copenhagen 1991, pp. 207-213, 215.)
- Terveyttä kaikille vuoteen 2000, s. 11. (Health for All by the Year 2000, - 22
p.11)
- Lahelma, Eero: Sosiaalinen asema ja terveydentila. Vuoden 1986 elinolo- - 26
tutkimuksen osaraportti. Tilastokeskus. SVT Elinolot 1991:1. (Social position
and health. Partial report of the 1986 study on living conditions. Statistics
Finland.)
- Lahelma, Karisto, Manderbacka, Rahkonen: Sairastavuus ja sosiaaliluokka - 26
Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa, Suomen Lääkärilehti 1991:26. (Morbidity
rates and social class in Finland, Sweden and Norway.)
- Information supplied by A-Klinikkasäätiö. Hyttinen, Irja: Kun nainen juo, - 27
Valtion painatuskeskus 1990. (When a woman drinks.) Nuorvala, Yrjö ja Vertio,
Harri: Eikö kunnallinen päidehuolto tavoita nuoria eikä "hyväosaisia",
Sosiaalinen aikakauskiri 2/1989. (Are the young and the "well-to-do" out of
reach of the communal services for abusers of toxicants?) Suomalaisen
aikuisväestön terveyskäyttäytyminen 1990, Kansanterveyslaitos. (Health habits
of Finnish adults 1990, National Health Institute.)

Niittymaa, Sirpa: Naiset omistajina Suomen talouselämässä. Turun kaup - - ٢٧
pakorkeakoulu, Turku 1991. (Women's ownership in the Finnish economy,
Turku School of Economics.)

Väestörekisterikeskus 2.3.1992. (Population register centre. The - ٢٨
statistics include foreign nationals who are permanently resident in Finland.)

Jaakkola, Magdaliena: Suomen ulkomaalaiset. Perhe, työ ja tulot, Helsinki - ٢٩
1991. (Foreigners in Finland. Family, work and income. The information
provided under the item is based entirely on this study.)

قائمة الجداول والرسوم البيانية

السكان

- ١ - السكان بحسب الحالة العائلية ، ١٨٠٠ - ١٩٠٠
- ٢ - السكان بحسب السن والجنس ، ١٩٠٠
- ٣ - متوسط العمر المتوقع
- ٤ - معدلات المرض بين النساء والرجال
- ٥ - هيكل الأسرة ، ١٩٨٧
- ٦ - الإجهاد القانوني ، ١٩٥١ - ١٩٩١

مشاركة المرأة في المجتمع

- ٧ - الانتخابات البرلمانية ، ١٩٠٧ - ١٩٩١
- ٨ - المرشحون للانتخابات البرلمانية وأعضاء البرلمان المنتخبون ، نسبة النساء بحسب الحزب السياسي ، ١٩٩١
- ٩ - المجالس البلدية ، نسبة النساء فيها بحسب المقاطعة ، ١٩٨٠ - ١٩٨٤ ، و ١٩٨٨ - ١٩٩٢
- ١٠ - أعضاء المجالس البلدية ، نسبة النساء بينهم بحسب الحزب ، ١٩٨٨
- ١١ - رؤساء المجالس البلدية التنفيذية والمجالس البلدية ، ١٩٨٩
- ١٢ - اتحادات البلديات ، نسبة النساء ، ١٩٨٩
- ١٣ - أجهزة اتخاذ القرارات في الأحزاب السياسية ، نسبة النساء ، ١٩٩١
- ١٤ - أجهزة اتخاذ القرارات في المنظمات المركزية لنقابات العمال ولأصحاب العمل ، نسبة النساء من واقع اجتماع للمندوبين

التعليم

- ١٥ - شهادات اتمام الدراسة بالمدارس الثانوية العليا ومعاهد التعليم الحرفي والمهني ، والدرجات الجامعية بحسب مجال التعليم ، ١٩٨٩
- ١٦ - امتحانات اتمام الدراسة الثانوية ، ١٩٦٠ - ١٩٨٩
- ١٧ - التعليم المهني والحرفي ، جميع السكان ، ١٩٦٠ - ١٩٨٩
- ١٨ (أ) - التعليم المهني والحرفي بحسب نوع المعهد التعليمي ، ١٩٩٠
- ١٨ (ب) - طلاب السنة الاولى في برامج التعليم المهني والحرفي
- ١٨ (ج) - طلاب السنة الاولى الجامعية بحسب الجنس ومجال الدراسة ، الفصل الدراسي الخريفي لسنتي ١٩٨٣ و ١٩٨٩
- ١٩ - المرأة في تعليم الكبار

الحياة العملية

- ٢٠ - القوى العاملة بحسب الجنس ، ١٩٧٠ - ١٩٩٠
- ٢١ (أ) - أنشطة السكان في سن العمل بحسب السن ، ١٩٩٠ (رسم بياني)
- ٢١ (ب) - أنشطة السكان في سن العمل بحسب السن ، ١٩٩٠
- ٢٢ - السكان العاملون بحسب وضعهم في العمل وجنسهم ، ١٩٧٦ - ١٩٩٠
- ٢٣ - مشاركة المرأة في القوى العاملة بحسب عدد الاطفال ، ١٩٨٠ و ١٩٨٧ و ١٩٨٩
- ٢٤ - العاملون من الجنسين بحسب صاحب العمل ، ١٩٦٠ و ١٩٧٠ و ١٩٨٤ و ١٩٩٠
- ٢٥ (أ) - مجالات عمل المستخدمين من الجنسين ، ١٩٧٠ و ١٩٨٤ و ١٩٨٧
- ٢٥ (ب) - مجالات عمل المستخدمين من الجنسين ، ١٩٩٠
- ٢٥ (ج) - مجالات عمل المستخدمين من الجنسين ، ١٩٨٨ و ١٩٩٠

- ٢٦ - مجالات العمل المشرون الأكثر شيوعا (بين المستخدمين) ، ١٩٩٠ .
- ٢٧ - المستخدمون من الجنسين بحسب مستوى التعليم والمركز الاجتماعي والاقتصادي ، ١٩٩٠ .

البطالة

- ٢٨ - معدلات البطالة ، ١٩٨٠ - ١٩٩١
- ٢٩ - معدلات البطالة بحسب الجنس ، ١٩٨١ - ١٩٩٠
- ٣٠ - معدلات البطالة بحسب الجنس في فئة العمر ٥٥ الى ٥٩ سنة ، ١٩٨١ - ١٩٩٠
- ٣١ - الأشخاص الذين يتقاضون معاش بطالة ، والمستخدمون بموجب مخططات خاصة ، ومن تجرى اعادة تدريبهم ، ١٩٨٨ و ١٩٨٩ و ١٩٩٠ و ١٩٩١
- ٣٢ - البطالة المقنعة والعمالة الناقصة (من ١٥ الى ٦٤ سنة) ، ١٩٨٣ و ١٩٨٩
- ٣٣ - معدلات اعانات البطالة ، ١٩٨٨ - ١٩٩١
- ٣٤ - متوسط اعانات البطالة بالماركات الفنلندية ، ١٩٨٨ - ١٩٩٠
- ٣٥ - المستخدمون لبعض الوقت ، ١٩٧٦ - ١٩٩٠
- ٣٦ - الاعمال المنزلية ، ١٩٨٩ - ١٩٩١

الرواتب والاجور

- ٣٧ - اجور الرجال والنساء عن الساعة الواحدة من العمل بحسب القطاع الصناعي ، واجور النساء كنسبة مئوية من اجور الرجال
- ٣٨ - موظفو الدولة ذوو الرواتب من الجنسين بحسب مستوى الراتب ، ايلول/سبتمبر ١٩٩٠
- ٣٩ - موظفو البلديات ذوو الرواتب من الجنسين بحسب مستوى الراتب ، ايلول/سبتمبر ١٩٩٠
- ٤٠ - الكسب بحسب الفئة المهنية في القطاع العام ، ١٩٩٠ . متوسط الكسب عن ساعات العمل الاعتيادية بحسب الجنس ، وكسب المرأة كنسبة مئوية من كسب الرجل .

٤١ - النساء والرجال العاملون في الخدمة الحكومية بحسب القطاع الاداري ، ايلول/سبتمبر ١٩٩٠ (المستخدمون برواتب)

استخدام الوقت

٤٢ - الاعمال المنزلية بحسب مراحل الحياة

٤٣ - مجموع الساعات التي يعملها كل من الزوجة والزوج بحسب سن اصغر طفل

٤٤ - حصة المرأة في الاعمال المنزلية في فنلندا ، ١٩٧٩ و ١٩٨٧

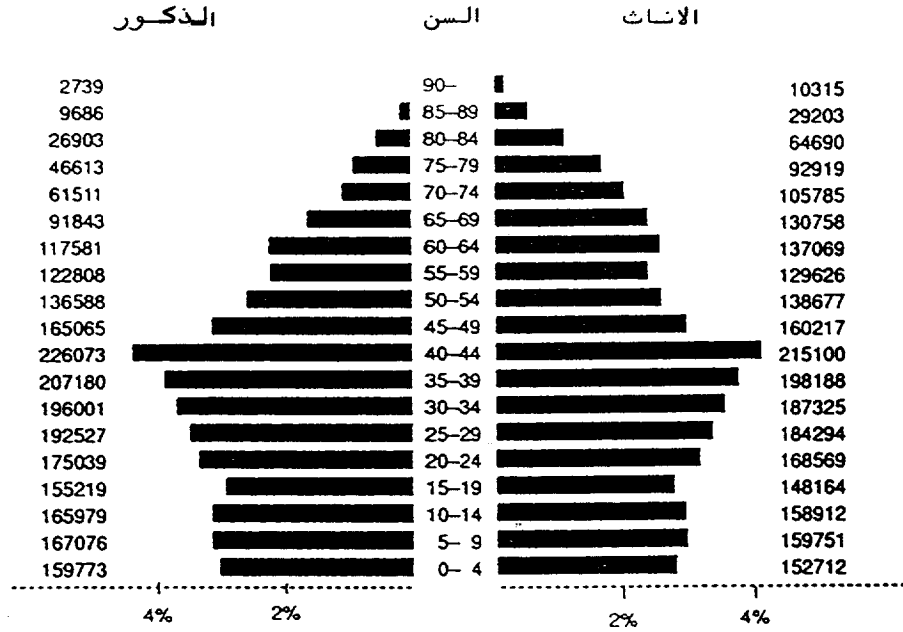
السكان

١ - السكان بحسب الحالة العائلية ، ١٨٠٠-١٩٩٠ (النسب المئوية)

السنة	<u>غير متزوجين</u>		<u>متزوجون</u>		<u>أرامل ومطلقون</u>	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
١٨٠٠	٦١١	٥٨٤	٣٦٣	٣٤٣	٢٦	٧٣
١٨٥٠	٦١٥	٥٨٤	٣٥١	٣٣٣	٣٤	٨٣
١٩٠٠	٦٣٠	٥٨٩	٣٤٠	٣٣٢	٣٠	٧٩
١٩٥٠	٥٥٦	٥٠٨	٤١٢	٣٨٠	٣٢	١١٢
١٩٨٠	٤٨٩	٤١٦	٤٥٥	٤٢٧	٥٦	١٥٧
١٩٨٤	٤٨٩	٤١٣	٤٤٨	٤٢٢	٦٣	١٦٥
١٩٨٧	٤٩١	٤١٤	٤٤١	٤١٥	٦٨	١٧٠
١٩٩٠	٤٩٦	٤١٧	٤٢٨	٤٠٥	٧٦	١٧٨

المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٢ - السكان بحسب السن والجنس ، ١٩٩٠



المصدر: المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٢ - متوسط العمر المتوقع

السن	صفر	١٥	٣٠	٤٥	٦٠
	عدد سنوات العمر المتوقعة				
١٩٢٠-١٩١١					
- الرجال	٤٣ر٤	٤١ر١	٣٢ر٥	٢٢ر٦	١٣ر٤
- النساء	٤٩ر١	٤٧ر٣	٣٧ر٠	٢٦ر٠	١٥ر١
١٩٨٤					
- الرجال	٧٠ر٤	٥٦ر٢	٤٢ر٠	٢٨ر٤	١٦ر٥
- النساء	٧٨ر٩	٦٤ر٤	٤٩ر٧	٣٥ر٣	٢١ر٦
١٩٨٦					
- الرجال	٧٠ر٥	٥٦ر٢	٤٢ر١	٢٨ر٥	١٦ر٧
- النساء	٧٨ر٧	٦٤ر٢	٤٩ر٦	٣٥ر٢	٢١ر٦
١٩٨٩					
- الرجال	٧٠ر٩	٥٦ر٦	٤٢ر٦	٢٩ر١	١٣ر٨
- النساء	٧٨ر٩	٦٤ر٥	٤٩ر٨	٣٥ر٥	١٧ر٧

المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٤ - معدلات المرض بين النساء والرجال

النسب في فئة عمر موحدة للرجال والنساء الذين أشاروا الى اصابتهم بمرض مزمن يعمق أداءهم للأعمال اليومية الروتينية ، مقدمة بحسب الفئة الاجتماعية . دراسة عن ظروف المعيشة أجراها المكتب المركزي للإحصاءات في عام ١٩٨٦ .

الذكور %	الاناث %
١٤	٢٥
١٨	٢٧
٢٦	٣٩
٢٧	٣٤
٢٦	٣٢
٣٣	٢٨
٣٤	٣٨
كبار الموظفين الكتابيين	
صغار الموظفين الكتابيين	
العمال المهرة	
العمال غير المهرة	
منظمو المشاريع	
المزارعون	
العاملون بدون أجر	

المصدر : Lahelma, Karisto, Manderbacka, Rahkonen . المرض والطبقة الاجتماعية في فنلندا والسويد والنرويج .

٥ - هيكل الأسرة ، ١٩٨٧

٦٤٤ ٠٠٠	أسر لديها أطفال
٥٤٦ ٠٠٠	أسر يرعاها الوالدان (بما في ذلك الوالدان بحكم القانون العرفي)
٩٨ ٠٠٠	أسر يرعاها أحد الوالدين فقط ومنها الأسر :
٨٦ ٠٠٠	- التي تتألف من أم وأطفال
١٢ ٠٠٠	- التي تتألف من أب وأطفال

عدد الأطفال (%)

٤٥	طفل واحد
٤٠	طفلان
١٢	٣ أطفال
٣	٤ أطفال أو أكثر

أبناء تقل أعمارهم عن ١٨ سنة
أطفال تقل أعمارهم عن ٧ سنوات

١ ١٢٤ ٣٦٧
٤٤٣ ١٩١

المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٦ - حالات الإجهاد القانونية . ١٩٥١ - ١٩٩١

السنة	عدد الحالات	بين كل ١٠٠٠ امرأة في حالة الولادة	بين كل ١٠٠٠ امرأة في سن ١٥ الى ٤٩ سنة
١٩٥١	٣ ٠٠٧	٣٢ر٢	٢ر٩
١٩٥٥	٣ ٦٥٩	٤٠ر٧	٣ر٤
١٩٦٠	٦ ١٨٨	٧٥ر٣	٥ر٨
١٩٦٥	٤ ٧٨٢	٦١ر٥	٤ر٢
١٩٦٩	٨ ١٧٥	١٢١ر٥	٧ر٠
١٩٧٠	١٤ ٥٧٥	٢٢٩ر٥	١٢ر٧
١٩٧١	٢٠ ٦٢٢	٣٣٨ر٧	١٧ر٦
١٩٧٢	٢٢ ١٤٦	٣٧٦ر٠	١٨ر٧
١٩٧٣	٢٣ ٣٦٢	٤١٣ر٢	١٩ر٦
١٩٧٤	٢٢ ٨٤٦	٣٦٦ر٨	١٩ر٠
١٩٧٥	٢١ ٥٤٧	٣٢٤ر٢	١٧ر٩
١٩٧٦	١٩ ٨١٨	٢٩٧ر٢	١٦ر٤
١٩٧٧	١٧ ٧٧٢	٢٧٢ر٢	١٤ر٧
١٩٧٨	١٦ ٩٢٨	٢٦٦ر٣	١٤ر٠
١٩٧٩	١٥ ٨٤٩	٢٥١ر٥	١٣ر٠
١٩٨٠	١٥ ٠٣٧	٢٤٠ر١	١٢ر٣
١٩٨١	١٤ ١٢٠	٢٢٤ر٠	١١ر٥
١٩٨٢	١٣ ٨٦١	٢١١ر٢	١١ر٢
١٩٨٣	١٣ ٣٦٠	٢٠١ر١	١٠ر٧
١٩٨٤	١٣ ٦٤٥	٢١١ر١	١٠ر٩
١٩٨٥	١٣ ٨٣٣	٢٢٢ر٠	١١ر٠
١٩٨٦	١٣ ٣١٩	٢٢١ر٤	١٠ر٦
١٩٨٧	١٢ ٩٩٥	٢١٨ر٥	١٠ر٣
١٩٨٨	١٢ ٧٤٩	٢٠٢ر٦	١٠ر٢
١٩٨٩	١٢ ٦٥٨	٢٠١ر١	١٠ر١
١٩٩٠	١٢ ٤٣٣	١٩٣ر٠	٩ر٩
١٩٩١	١٢ ١٠٠		

المصدر : المجلس الوطني للشؤون الاجتماعية والصحة ، خباط/فبراير ١٩٩٢ .
البيانات لعامي ١٩٩٠ و ١٩٩١ هي بيانات أولية .

مشاركة المرأة في المجتمع

٧ - الانتخابات البرلمانية ، ١٩٠٧ - ١٩٩١

السنة	المشاركة في التصويت		النسبة المئوية للنساء المرشحات	النسبة المئوية للنساء المنتخبات أعضاء في البرلمان	عدد النساء
	النساء %	الرجال %			
١٩٠٧	-	-	-	١٠	١٩
١٩٠٨	٦٠	٦٩	-	١٣	٢٥
١٩١٧	٦٦	٧٣	-	٩	١٨
١٩٢٧	٥٢	٦٠	٨	٩	١٧
١٩٣٦	٥٩	٦٧	٨	٨	١٦
١٩٤٥	٧٣	٧٨	-	٩	١٧
١٩٥٤	٧٧	٨٣	١٤	١٥	٣٠
١٩٦٢	٨٤	٨٦	١٥	١٤	٢٧
١٩٦٦	٨٤	٨٦	١٦	١٧	٢٣
١٩٧٠	٨١	٨٣	١٧	٢٢	٤٣
١٩٧٢	٨١	٨٢	٢١	٢٢	٤٣
١٩٧٥	٧٤	٧٤	٢٤	٢٣	٤٦
١٩٧٩	٧٥	٧٦	٢٦	٢٦	٥٢
١٩٨٣	٧٥	٧٦	٣٠	٣١	٦٢
١٩٨٧	٧٦,٦	٧٦,٦	٣٦	٣٢	٦٣
١٩٩١	٧٣,٢	٧١,٠	٤١	٣٩	٧٧

المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٨ - المرشون للانتخابات البلدية وأعضاء البرلمان المنتخبون .

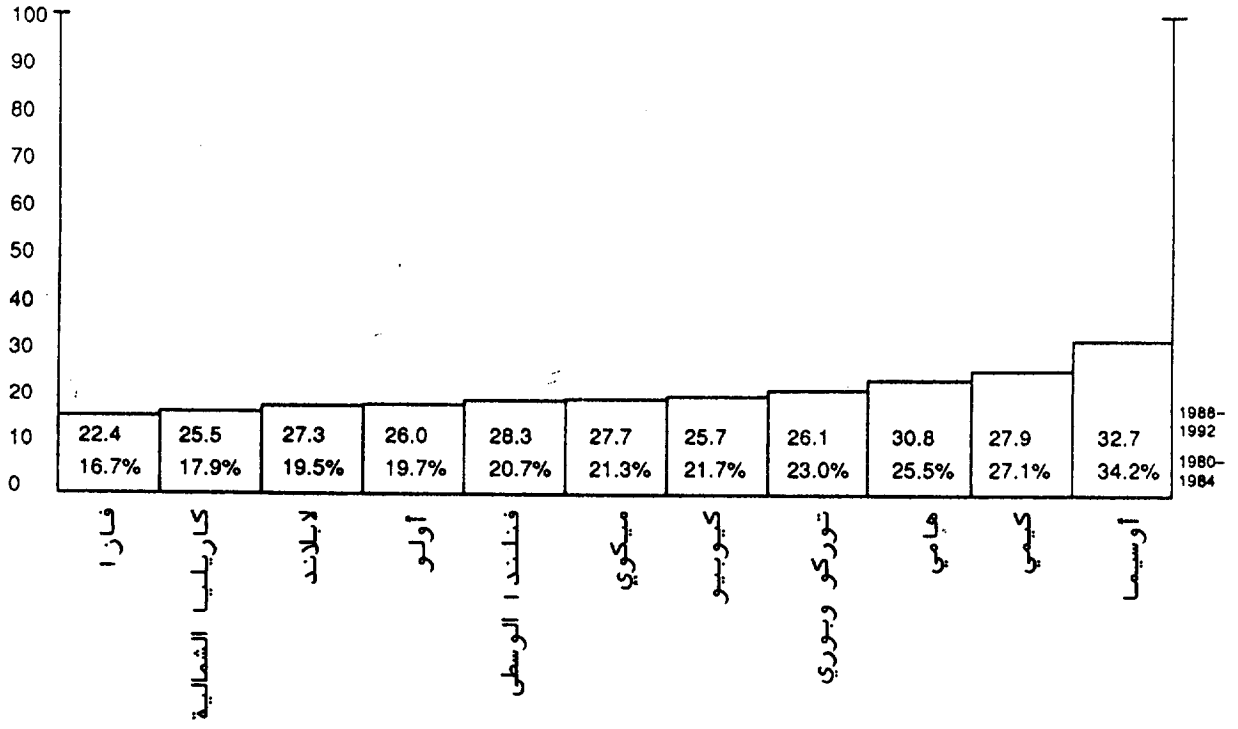
نسبة النساء بحسب الحزب السياسى ، ١٩٩١

الحزب	المرشون المجموع النساء		%	الاعضاء المنتخبون المجموع النساء		%
الحزب الاشتراكى الديمقراطى	٢٣٠	٩٧	٤٢,٢	٤٨	٢٢	٤٥,٨
الحزب الائتلافى	٢٣٠	١٠٠	٤٣,٥	٤٠	٢٠	٥٠,٠
رابطة جناح اليسار	٢٣٠	٩٨	٤٢,٦	١٩	٥	٢٦,٣
حزب الوسط	٢١٥	٨٢	٣٨,١	٥٥	١٥	٢٧,٣
حزب الاتحاد المسيحى	٩٤	٣٥	٣٧,٢	٨	٣	٣٧,٥
الحزب الريفى	١٩٢	٥٥	٢٨,٦	٧	٣	٤٢,٩
حزب الشعب السويدى	٧١	٢٨	٣٩,٤	١١	٣	٢٧,٣
حزب الشعب الليبرالى	٥٤	٢١	٣٨,٩	١	١	١٠٠
حزب اليمين الدستورى	٢٢	٧	٣١,٨	-	-	-
حزب السلام والاشتراكية	-	-	-	-	-	-
- حزب العمال الشيوعى	٨٦	١٢	١٤,٠	-	-	-
حزب الخضر	٢٢٩	١٠٩	٤٧,٦	١٠	٥	٥٠,٠
أحزاب أخرى	٢٣٢	١٣٥	٥٨,٢	-	-	-
حزب جزر آلاند	١٢	٤	٣٣,٣	١	-	-
أحزاب أخرى	١٤	٥	٣٥,٧	-	-	-
أحزاب اشتراكية	٥٤٦	٢٠٧	٣٧,٩	٦٧	٢٧	٤٠,٣
أحزاب غير اشتراكية	٨٧٨	٣٢٨	٣٧,٤	١٢٢	٤٥	٣٦,٩
أحزاب أخرى ، المجموع	٤٨٧	٢٥٣	٥٢,٠	١١	٥	٤٥,٥

المصدر : المكتب المركزى الفنلندى للإحصاءات .

٩ - المجالس البلدية ، نسبة النساء فيها بحسب المقاطعة ،

١٩٨٠ - ١٩٨٤ و ١٩٨٨ - ١٩٩٢



المصدر: المجلس المعني بالمساواة .

١٠ - أعضاء المجالس البلدية ، نسبة
النساء بينهم بحسب الحزب ، ١٩٨٨

النساء %	الحزب
٢٢ر٤	حزب الوسط
٣٠ر٤	الحزب الائتلافي
١٣ر٢	الحزب الريفى
٣٧ر٤	حزب الاتحاد المسيحى
٢٥ر٥	حزب الشعب السويدى
٤٥ر٩	حزب الشعب الليبرالى
٣٣ر٤	الحزب الاشتراكى الديمقراطى
٢٥ر٤	الرابطه الفنلندية الديمقراطية الشعبية
٢٢ر٦	حزب الخيار الديمقراطى
٥٢ر٦	حزب الخضر
٢٢ر١	احزاب أخرى
٢٧ر٢	المجموع

١١ - رؤساء المجالس البلدية التنفيذية والمجالس البلدية ، ١٩٨٩

النساء %	المنصب
٨ر٨	رئيس المجلس البلدى
٢٣ر٠	النائب الاول لرئيس المجلس البلدى
٢٧ر٠	النائب الثانى لرئيس المجلس البلدى
٦ر٤	رئيس المجلس البلدى التنفيذى
١٤ر١	النائب الاول لرئيس المجلس البلدى التنفيذى
٢١ر٧	النائب الثانى لرئيس المجلس البلدى التنفيذى

١٢ - الاتحادات البلدية ، نسبة النساء ، ١٩٨٩

النساء %	
١١	الشركات
١١	هيئات التخطيط الاقليمية
١٨	التعليم
	<u>الرعاية الصحية</u>
٣١	- المجلس
٢٤	- المجلس التنفيذي
	<u>الرعاية الاجتماعية</u>
٤٤	- المجلس
٣٩	- المجلس التنفيذي
٢٩	- اللجنة التحضيرية

المصدر : المجلس المعني بالمساواة .

١٣ - أجهزة اتخاذ القرارات في الأحزاب السياسية . نسبة
النساء فيها من واقع آخر مؤتمر للحزب

الحزب	المؤسسة المجموع	النساء	%	مؤتمر الحزب المجموع	النساء	%	المجلس المجموع	النساء	%	المجلس التنفيذي المجموع	النساء	%
الحزب الاشتراكي الديمقراطي	٨١ ٠٠٠	٣١ ١٠٠	٣٨,٤	٣٣١	٨٥	٢٥,٧	٢١	٧٢	٢٩,٢	٤	١٣	٣٠,٨
الحزب الاشتراكي	٦٥ ٥٠٠	٢٩ ٨٦٨	٤٦,٠	٩٧٨	٤٣٠	٤٤,٠	٧١	٦٠	٢٥,٠	٢٤	٢٤	١٦,٧
حزب الوسط	٣٧٦ ٨٥٩	١١٦ ٧٨٠	٣٠,٨	٣٠٤٧	٨٩١	٢٩,٠	١٣٣	٤٩	٣٦,٨	٢٠	٢٠	٢١,٧
الحزب الديمقراطي	٢٥ ٠٠٠	٥ ٠٠٠	٢٠,٠	٣١٠	٧٢	٢٣,٢	١٢	٤٨	٢٥,٠	٩	٩	٢٢,٢
حزب الاتحاد المسيحي	١٧ ٠٠٠	١١ ٢٠٠	٦٥,٩	٥٣١	٢١٤	٤٠,٣	٦٠	١٢	٣٣,٢	٣٣	٣٣	١٧,٢
حزب الشعب السويدي	٥٠ ٩٥٥	٢٥ ٢٥٢	٥١,٥	٣٧٢	١٢٢	٣٣,٠	١٢٢	٥٢	٤٣,٠	٢٩	٢٩	٢٨,٥
رابطة جناح اليسار	٢٩ ٠٠٠	١٥ ٢٠٠	٢٩,٠	٣ ٥٠٠	٨٥٨	٢٤,٣	١٠٠	٣٦	٣٦,٠	١٩	١٩	٤٧,٠
التحالف النسائي	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠,٠	١٠,٠	١٠٠,٠

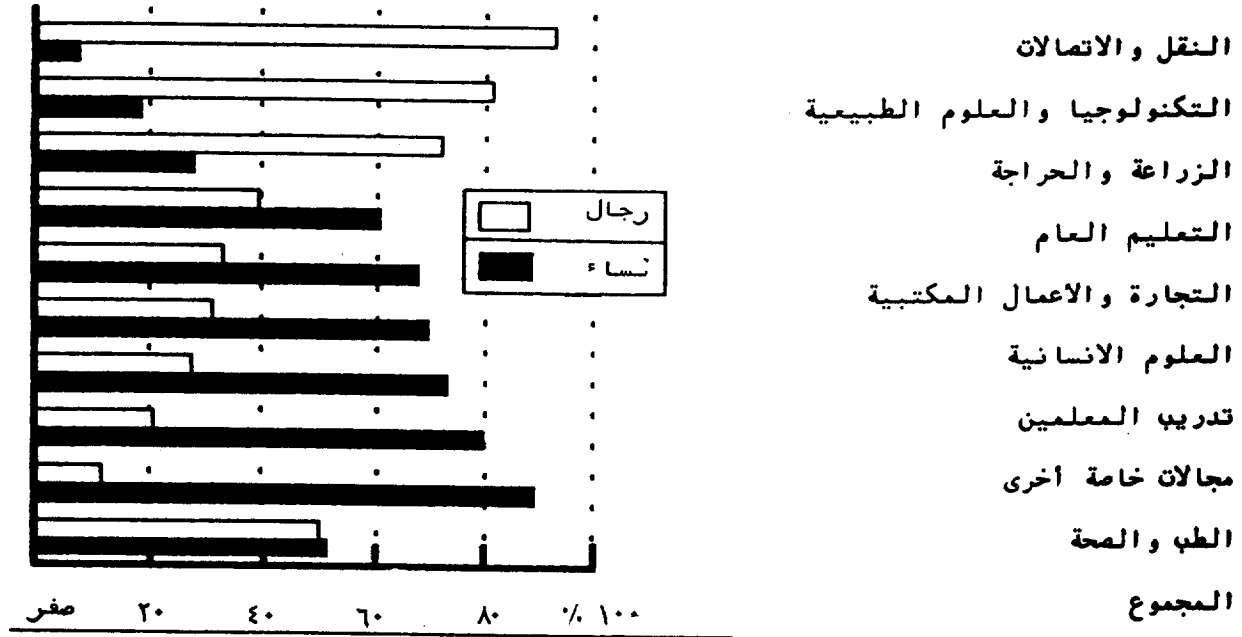
المصدر : المجلس السويدي بالمساواة .

المصدر : المجلي الممبني بالمساواة .

الجهاز	١٩٩١		١٩٨٨		١٩٩١		١٩٨٩	
	المجموع النسبة	%	المجموع النسبة	%	المجموع النسبة	%	المجموع النسبة	%
اجتماع المعلمين	٤٤٣	١٦٤	٣٧٠	٢٨٢	٢٤٩	٦٥٣	٣٠١	٢٤٩
المجلس	١٢٨	٥١	٣٩٨	٩٩	٦٧	٦٧	-	٤٣
المجلس التنفيذي	٣٧	٦	٢٢٣	١٤	٨	٥٧٣	٢١	٢٧

التعليم

١٥ - شهادات اتمام الدراسة بالمدارس الثانوية العليا ومعاهد التعليم الحرفي والمهني والدرجات الجامعية بحسب مجال التعليم ، ١٩٨٩



مجالان التعليم	الرجال %	النساء %
١ - النقل والاتصالات	٩٢٫٩	٧٫١
٢ - التكنولوجيا والعلوم الطبيعية	٨١٫٩	١٨٫١
٣ - الزراعة والحراجة	٧٢٫٦	٢٧٫٤
٤ - التعليم العام	٣٩٫٢	٦٠٫٨
٥ - التجارة والاعمال المكتبية والقانون والعلوم الاجتماعية	٣٢٫٦	٦٧٫٤
٦ - العلوم الانسانية	٣٠٫٨	٦٩٫٢
٧ - تدريب المعلمين	٢٧٫٣	٧٢٫٧
٨ - مجالات خاصة أخرى	٢٠٫٤	٧٩٫٦
٩ - الطب والصحة	١١٫١	٨٨٫٩
١٠ - جميع المجالات	٤٩٫٥	٥٠٫٥

المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

١٦ - امتحانات اتمام الدراسة الثانوية ، ١٩٦٠ - ١٩٨٩

السنة	المجموع	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال
١٩٦٠	١٣٠ ...	٢ر٩	٣ر٠
١٩٧٠	٢٤٦ ...	٥ر٦	٥ر١
١٩٨٠	٤٤٥ ...	١٠ر٤	٨ر٢
١٩٨٥	٦١٠ ...	١٤ر٢	١٣ر٣
١٩٨٦	٦٣٩ ...	١٤ر٨	١١ر٠
١٩٨٩	٧١٩ ...	١٦ر٦	١٢ر١

١٧ - التدريب الحرفي والمهني ، ١٩٦٠ - ١٩٨٩

السنة	المجموع	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال
١٩٦٠	٣٩٠ ...	٨ر١	٩ر٦
١٩٧٠	٧٧٦ ...	١٥ر٦	١٨ر٣
١٩٨٠	١ ٣١٩ ...	٢٦ر١	٢٩ر١
١٩٨٥	١ ٥٩٢ ...	٣١ر٠	٣٤ر٠
١٩٨٩	١ ٧٦٣ ...	٣٤ر٢	٣٦ر٧

المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

١٨ (١) - التعليم المهني والحرفي بحسب نوع المجهز التعليمي ، ١٩٩٠

نوع المجهز التعليمي	عدد المجهزات التعليمية	عدد الطلاب	التفصيل من سنة ١٩٨٩ %	الطلاب السنة الأولى	المجموع	فوائد اتمام الدراسة التي حصل عليها	التفصيل من سنة ١٩٨٩ %	المجموع	التفصيل من سنة ١٩٨٩ %
معاهد التعليم المهني والحرفي									
زراعية	٦٠	٥ ٦٧٢	٢٥	٤٢٢٢	٢ ١٨١	٠٢-	٢ ٤٠٨	٩٩	٤٥٩
حراجية	٢٥	٢ ٦٠٢	٤٠	١٠٠١	١ ٤٨١	١٦	١ ٢٢٢	٤٥٩	٩١
تقنية	٢٢	٢٠ ٢٩٦	٨٤	٩٥	٧ ٦٥٥	٩٩	٤ ٨٩٧	٢٩	٢٨١-
مهندسية	١٠٤	٤٥ ١٦٦	٢٠	٢٠٨	١٨ ١٢٤	٢٢-	١٥ ٢٥٨	٨٩	٨٩
مهندسية متخصصة	٢٧	١ ٨١٩	٠٢	٢٥٧	١ ٥٤٢	١	٢٦٢	٢٨١-	٨٩
مهندسية خاصة	١٦	١ ٩٢٢	٤٩	٤١١	٩٥٧	٦٦	٧٠٨	٨٩	٨٩
حرف يدوية وفنون صناعية	٤٢	٥ ٧٢٠	٢١	٧٥١	٢ ١٧٧	٦	١ ٤٧٤	٨٩	٨٩
فنون جميلة	١٠	٤١٨	١٦	٧٠٨	١٨٤	٢٢١	١١١	٨٩	٨٩
تجارية	٦٩	٢٢ ٤٧٤	٢٢	٧٠٠	١٥ ٤٧٧	١٩	١١ ٩١٨	٨٩	٨٩
بحرية	٥	٧٧٧	١٩	٢٥٢	٢٥١	٢٩٠	٢٧٠	٨٩	٨٩
رعاية صحية	٤٨	٢٥ ٠٦٠	١٢	٩١٢	١١ ٤٧١	٦٢	٦ ٩٩٦	٨٩	٨٩
خدمات اجتماعية	٢٧	٨ ٥٠٦	٢٩	٩٤٥	٤ ١١٨	٢٠	٢ ٦٥٧	٨٩	٨٩
تدريب مدرسي رياض الاطفال	٥	١ ٧٤٢	٠٧-	٩٧٥	٦٢٠	٥١	٥٨٠	٨٩	٨٩
اقتصاد منزلي واقتصاد	٥١	٥ ٨٠٥	٢٢	٩٦٧	٢ ٧٤٨	٠٥	٢ ٢٢١	٨٩	٨٩
مؤسسات	١٤	٢ ١١١	١٢	٦٦١	١ ٦٥٦	٢٢-	١ ٥٤٠	٨٩	٨٩
فنادق ومطاعم	٢	٩٢٩	٢٠	١٢١	٨٩٤	٤٤	٩٠٩	٨٩	٨٩
حرف وقطعة وامن	٧	٢٦٢	٤٧-	٤٨٩	٢٠٢	١٨٩	٢٢٩	٨٩	٨٩
خدمات اخرى	٧	٢٦٢	٤٧-	٤٨٩	٢٠٢	١٨٩	٢٢٩	٨٩	٨٩
تعليم مهني وحرفي في معاهد تعليمية عامة									
موسيقى	(١١)	٩٧٨	٩٦	٦٠٨	٢٥٧	١٥٨	١١٩	٢٥	٢٥
تربية بدنية	(٦)	٢٢٥	١٤٨	٥١١	١٠٧	١١٦	٧٠	٢٢٧	٢٢٧
معاهد ثانوية قومية	(٢٩)	١ ٢٠٠	٠٢	٧٨٩	٤٩٥	٨٥-	٢٨٦	٧٦٧	٧٦٧
معاهد اخرى	(١)	٢٧	٦٦١	٥٢	٢٢٩	٢١	٢٢٥	٧٦٧	٧٦٧
المجموع	١ ٩٩٠	١٦٦ ٠١٨	٥٤٦	٥٤٤	٧٤ ٨٥١	٢٢٢	٥٥ ٦٦٦	٢٤٢	٢٤٢
١ ٩٨٩	٥٤٦	١٥٧ ٧٦٧	٢٠	٥٢٢٦	٧٢ ٢٩٤	٢٢٢	٥٧ ٥٧٢	٢٢٢	٢٢٢
١ ٩٨٨	٥٤٥	١٥٤ ٧٠٥	٢٠	٥٢٢٢	٧٠ ٨٢٥	٢٥	٥٨ ٩٤٢	٢٢٢	٢٢٢
١ ٩٨٧	٥٢٨	١٥١ ٧١٩	٠٦	٥١٦	٧٢ ٦٤٩	١٥	٦١ ٢٦٥	٢٢٢	٢٢٢
١ ٩٨٦	٥٢٦	١٥٠ ٧٨٤	٠٧	٥٠٨	٦٢ ٩١٧	١٦	٦٢ ٤٥٩	٢٢٢	٢٢٢
١ ٩٨٥	٥٢٤	١٤٩ ٧٦٢	٠٢	٤٩٩	٧٥ ٤٢٤	٠٠-	٦٥ ٥٢٥	٢٢٢	٢٢٢
١ ٩٨٤	٥١٦	١٤٩ ٢١٧	٠٢	٤٩٤	٧٨ ٥٥٤	٠٠-	٦٦ ٥٢٢	٢٢٢	٢٢٢

المصدر : المكتب المركزي الفلسطيني للإحصاءات .

١٨ (ب) - طلاب السنة الأولى بمعاهد التعليم المهني والحرفي بحسب مجال الدراسة ، ١٩٨٤ و ١٩٩٠

طلاب السنة الأولى ، ١٩٩٠			طلاب السنة الأولى ، ١٩٨٤		
الذكور	الذكور	المجموع	الذكور	الذكور	المجموع
X	X	X	X	X	X
مجالات رجالية			مجالات رجالية		
(نسبة الرجال ٩١-١٠٠ في المائة)			(نسبة الرجال ٩١-١٠٠ في المائة)		
٠.٦	٩٩.٤	٨٧٢	٠.٨	٩٩.٢	٨٢٠
٤.٥	٩٥.٥	٤ ٥٩٦	٢.٤	٩٧.٦	٢ ٥٩٠
٥.٠	٩٥.٠	٢ ٠٦٩	٢.٠	٩٧.٠	٧ ١٨٥
٥.٠	٩٥.٠	٢٤٠	٤.٩	٩٥.١	١ ١٢٢
٦.٧	٩٣.٢	٥ ٩٤٠	٤.٩	٩٥.١	٥ ٩٢٢
٧.٥	٩٢.٥	٦٧	٨.٩	٩١.١	١ ٤٧٦
٧.٥	٩٢.٥	١ ٤٤٠			
٨.٥	٩١.٥	٢ ٧٢٠			
مجالات يهيم عليها الرجال			مجالات يهيم عليها الرجال		
(نسبة الرجال ٦١-٩٠ في المائة)			(نسبة الرجال ٦١-٩٠ في المائة)		
٩.٧	٩٠.٢	٨٧٥	١٠.٥	٨٩.٥	٥١٢
٢٧.٧	٧٢.٢	٢٨٥	١٠.٥	٨٩.٥	٢ ٤٤١
٢٤.٩	٦٥.١	٢ ١٢٩	١٤.٧	٨٥.٢	٢٩٩
٢٨.٢	٦١.٧	٢٤٨	١٥.٤	٨٤.٦	٢٦
			٢٨.٦	٧١.٤	٢٥
			٢٠.٢	٦٩.٨	٢ ١٤٠
مجالات مختلطة			مجالات مختلطة		
(٤١-٦٠ في المائة للرجال والنساء)			(٤١-٦٠ في المائة للرجال والنساء)		
٤٢.٢	٥٦.٧	٤٦٤	٤٤.٢	٥٥.٨	٢٥٥
٤٤.٤	٥٥.٦	١ ٢٠٥	٤٥.٢	٥٤.٧	١ ١١٢
٥١.٥	٤٨.٥	٦٦	٥٢.٢	٤٦.٨	٩٤
			٥٤.٩	٤٥.١	٢٤٦
مجالات يهيم عليها النساء			مجالات يهيم عليها النساء		
(نسبة النساء ٦١-٩٠ في المائة)			(نسبة النساء ٦١-٩٠ في المائة)		
٥٩.٦	٤٠.٤	٥٧	٦٢.٤	٣٦.٦	٧٠٥
٦١.٥	٣٨.٥	٧٠.٢	٦٩.٢	٣٠.٨	٨٠٩
٦٨.٩	٣١.١	٤ ٢٥٤	٧٠.٤	٢٩.٦	١٤ ٧١٧
٧٠.٢	٢٩.٨	١٦ ٨٨٩	٧٢.٦	٢٧.٤	٢ ٥٤٤
٧٢.٠	٢٨.٠	٧٧٦	٧٧.٨	٢٢.٢	٦ ٢٥٧
٧٢.٢	٢٧.٧	٢ ٢١٢			
مجالات نسائية			مجالات نسائية		
(نسبة النساء ٩١-١٠٠ في المائة)			(نسبة النساء ٩١-١٠٠ في المائة)		
٩١.٦	٨.٤	١١ ١٩٨	٩٢.٧	٧.٢	٩ ٤٠٥
٩٦.٩	٣.١	٤ ٥٢٥	٩٤.٧	٥.٢	١ ٢٢٨
٩٨.٢	١.٨	١ ٠٠٤	٩٨.٤	١.٦	١ ٧٤١
٩٨.٦	١.٤	٢ ٦٩٦	٩٩.٨	٠.٢	٨ ٤١٧
٦١.٢	٣٨.٨	٤ ١١٠	٦٤.٠	٣٦.٠	٢ ٢٢٥
٥٦.٥	٤٣.٥	٧٤ ٨٥١	٥٥.١	٤٤.٩	٧٨ ٥٥٤

المصدر : المكتب المركزي للإحصاءات .

١٨ (ج) - طلاب السنة الأولى الجامعية بحسب الجنس ومجال الدراسة -
الفصل الدراسي ١٩٨٢/١٩٨٩

طلاب السنة الأولى ، خريف ١٩٨٢			طلاب السنة الأولى ، خريف ١٩٨٩		
الذكور	الإناث	المجموع	الذكور	الإناث	المجموع
%	%	%	%	%	%
مجال الدراسة			مجال الدراسة		
مجاللات يهيئون عليها الرجال			مجاللات يهيئون عليها الرجال		
(نسبة الرجال فيها ٩٠-٦١ في المائة)			(نسبة الرجال فيها ٩٠-٦١ في المائة)		
١٨٢	٨١٧	٢ ٩٨٨	١٥٥	٨٤٥	١ ٨٧٩
			٣٦٩	٦٢١	٩٩٠
تقنية وعلمية			تقنية وعلمية		
قانون			قانون		
مجاللات مختلطة			مجاللات مختلطة		
(نسبة الرجال فيها ٦٠-٤١ في المائة)			(نسبة الرجال فيها ٦٠-٤١ في المائة)		
في المائة			في المائة		
٤٤٦	٥٥٤	١ ٠٠٠	٤١٤	٥٨٦	١ ٠٠٠
٤٤٧	٥٥٢	١ ٠٠٠	٤٢٦	٥٧٤	١ ٠٠٠
٤٧٧	٥٢٢	١ ٠٠٠	٤٢٩	٥٧١	١ ٠٠٠
٤٧٨	٥٢٢	١ ٠٠٠	٤٨٦	٥١٤	١ ٠٠٠
٤٩٦	٥٠٤	١ ٠٠٠	٥٤٨	٤٥٢	١ ٠٠٠
٥٠٦	٤٩٤	١ ٠٠٠	٥٧٧	٤٢٢	١ ٠٠٠
٥٠٩	٤٩١	١ ٠٠٠	٥٨٦	٤١٤	١ ٠٠٠
٥٢٨	٤٦٢	١ ٠٠٠	٥٩٦	٤٠٤	١ ٠٠٠
٥٨٩	٤١١	١ ٠٠٠			
لاهوت			لاهوت		
دراسات مسرحية			دراسات مسرحية		
إدارة أعمال وتجارة			إدارة أعمال وتجارة		
علوم طبيعية			علوم طبيعية		
زراعة وحراجة			زراعة وحراجة		
تربية بدنية			تربية بدنية		
قانون			قانون		
طب			طب		
موسيقى			موسيقى		
مجاللات يهيئون عليها النساء			مجاللات يهيئون عليها النساء		
(نسبة النساء فيها ٩٠-٦١ في المائة)			(نسبة النساء فيها ٩٠-٦١ في المائة)		
٦٠٨	٣٩٢	١ ٠٠٠	٦٠٥	٣٩٥	١ ٠٠٠
٦١٢	٣٨٨	١ ٠٠٠	٦١٥	٣٨٥	١ ٠٠٠
٦٦٢	٣٣٨	١ ٠٠٠	٦٥٤	٣٤٦	١ ٠٠٠
٧٥٧	٢٤٢	١ ٠٠٠	٦٩٨	٣٠٢	١ ٠٠٠
٨٠١	١٩٩	١ ٠٠٠	٧٣٩	٢٦١	١ ٠٠٠
٨١٢	١٨٨	١ ٠٠٠	٧٤٤	٢٥٦	١ ٠٠٠
٨٢٨	١٧٢	١ ٠٠٠	٧٥٨	٢٤٢	١ ٠٠٠
٩٠٠	١٠٠	١ ٠٠٠	٨٤٤	١٥٦	١ ٠٠٠
علوم اجتماعية			علوم اجتماعية		
تصميم صناعي			تصميم صناعي		
طب أسنان			طب أسنان		
علم نفس			علم نفس		
تربية			تربية		
طب بيطري			طب بيطري		
دراسات إنسانية			دراسات إنسانية		
صيدلة			صيدلة		
المهندسين الصناعيين			المهندسين الصناعيين		
(نسبة النساء فيها ١٠٠-٩١ في المائة)			(نسبة النساء فيها ١٠٠-٩١ في المائة)		
٩٥٩	٤١	١ ٠٠٠	٩٥٩	٤١	١ ٠٠٠
٩٥٢	٤٥٧	١ ٠٠٠	٩٥٢	٤٥٧	١ ٠٠٠
الرعاية الصحية			الرعاية الصحية		
المجموع			المجموع		
١٢ ٦٢٨	٤٧٦	١٣ ١٠٤	١٢ ٦٢٨	٤٧٦	١٣ ١٠٤

المصدر : المكتب المركزي للإحصاءات .

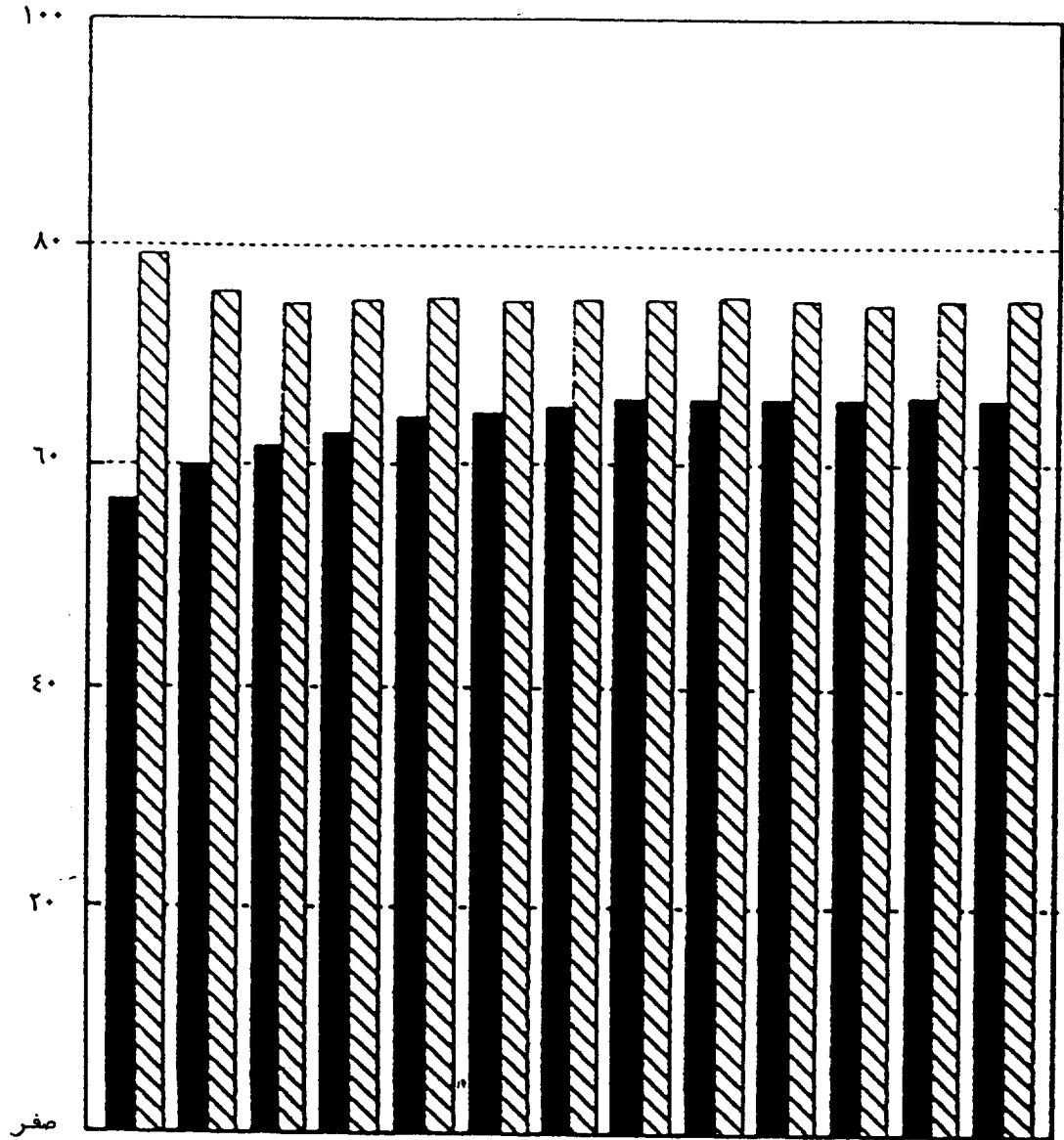
١٩ - المرأة في تعليم الكبار ، ١٩٩٠

النساء %	المشترك المجموع	
٤٣	٣٧٨ ...	المعاهد المهنية والحرفية (النسبة المئوية المقدرة) (١٩٨٩)
		الجامعات
٥٤	٥٩ ...	- تعليم متقدم
٧٧	٣٦ ...	- جامعة مفتوحة
٤١	٢ ١٠٠	- إعادة تدريب (للعاقلين عن العمل)
		جامعات صيفية
٧٧	٣٤ ٧٠٠	- تعليم حرفي متقدم
		مدارس ثانوية قومية
٧٥	٦ ...	- مناهج أساسية (١٩٨٩)
٧٤	٦٥٥ ٨٠٠	معاهد تربية مدنية وعمالية (١٩٨٩)
٧١	١٥٤ ...	حلقات دراسية (١٩٨٩)

المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

الحياة العملية

٢٠ - القوى العاملة بحسب الجنس ، ١٩٧٠-١٩٩٠
(من ١٥ الى ٧٤ سنة)

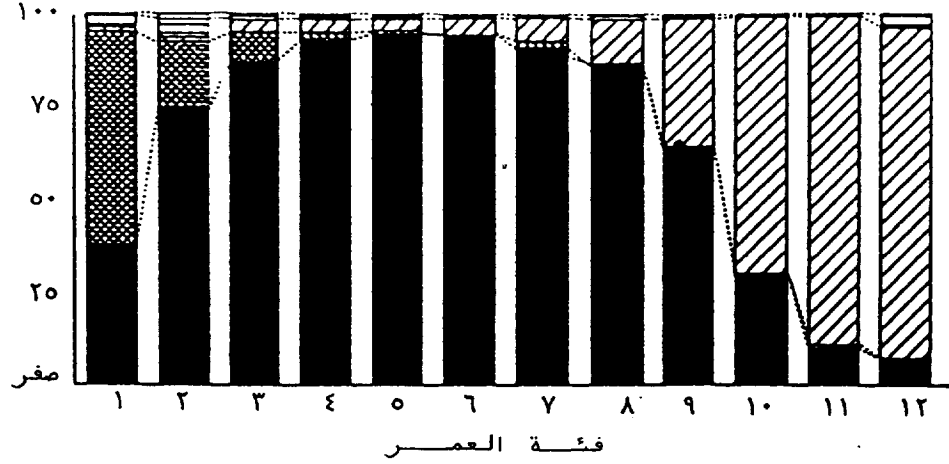


السنة	١٩٧٠	١٩٧٥	١٩٨٠	١٩٨١	١٩٨٢	١٩٨٣	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦	١٩٨٧	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠
النساء	٥٦	٥٩	٦١	٦٢	٦٣	٦٣	٥٤	٦٤	٦٤	٦٤	٦٤	٦٤	٦٣
الرجال	٧٩	٧٥	٧٤	٧٤	٧٤	٧٣	٧٣	٧٣	٧٣	٧٣	٧٢	٧٣	٧٣

المصدر : دراسة عن القوى العاملة ، المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

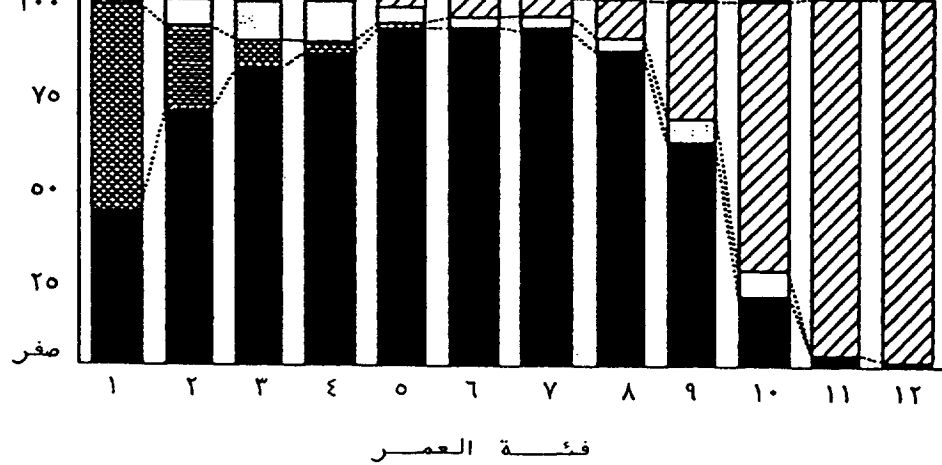
٢١ (١) - أنشطة السكان في سن العمل بحسب السن ، ١٩٩٠ (رسم بياني)

الذكور (بالنسبة
المئوية)



قوى عاملة تلاميذ وطلاب أعمال منزلية
معوقون ومتقاعدون يودون الخدمة العسكرية أنشطة أخرى

الاناث (بالنسبة
المئوية)



قوى عاملة تلميذات وطلبات أعمال منزلية
معوقات ومتقاعدات أنشطة أخرى أنشطة أخرى

المصدر : دراسة عن القوى العاملة ، المكتب المركزي الفنلندي

للاحصاءات .

٢١ (ب) - أنشطة السكان في سن العمل بحسب السن ، ١٩٩٠

الرجال (١ ٠٠٠)

فئات الأعمار	القوى العاملة	تلاميذ وطلبة مدارس	أعمال منزلية	مصابون بمعجز ومتقاعدون	يؤدون الخدمة العسكرية	أنشطة أخرى
-١ ١٥ - ١٩	٥٥	٩٠	صفر	١	٧	١
-٢ ٢٠ - ٢٤	١٣٠	٢١	صفر	٢	١٣	٢
-٣ ٢٥ - ٢٩	١٧٨	١١	صفر	٣	صفر	١
-٤ ٣٠ - ٣٤	١٨٨	٣	١	٤	-	٢
-٥ ٣٥ - ٣٩	١٩٧	٢	صفر	٨	-	١
-٦ ٤٠ - ٤٤	٢١٦	١	١	٩	-	١
-٧ ٤٥ - ٤٩	١٤٠	١	١	١١	-	١
-٨ ٥٠ - ٥٤	١١٨	صفر	صفر	١٩	-	١
-٩ ٥٥ - ٥٩	٧٦	صفر	١	٤٥	-	١
-١٠ ٦٠ - ٦٤	٣٣	صفر	١	٨٢	-	١
-١١ ٦٥ - ٦٩	٨	صفر	-	٨٢	-	-
-١٢ ٧٠ - ٧٤	٤	-	-	٥٧	-	-
١٥ - ٧٤	١ ٣٤٣	١٣٨	٤	٣٢٤	٢٠	١٠

النساء (١ ٠٠٠)

فئات الأعمار	القوى العاملة	تلميذات وطالبات مدارس	أعمال منزلية	مصابات بمعجز ومتقاعدات	يؤديون الخدمة العسكرية	أنشطة أخرى
-١ ١٥ - ١٩	٥٦	٨٨	١	١	-	١
-٢ ٢٠ - ٢٤	١١٧	٤١	١٠	١	-	٢
-٣ ٢٥ - ٢٩	١٤٩	١٣	٢٠	١	-	١
-٤ ٣٠ - ٣٤	١٥٧	٦	٢٢	٢	-	صفر
-٥ ٣٥ - ٣٩	١٧٦	٥	١٣	٥	-	صفر
-٦ ٤٠ - ٤٤	١٩٥	٣	١١	٨	-	صفر
-٧ ٤٥ - ٤٩	١٣٤	١	٦	٨	-	صفر
-٨ ٥٠ - ٥٤	١١٧	١	٦	١٦	-	١
-٩ ٥٥ - ٥٩	٧٩	صفر	٨	٤٣	-	١
-١٠ ٦٠ - ٦٤	٢٧	صفر	١٠	١٠٠	-	١
-١١ ٦٥ - ٦٩	٥	صفر	-	١٢٦	-	صفر
-١٢ ٧٠ - ٧٤	٢	صفر	-	١٠٢	-	-
١٥ - ٧٤	١ ٢١٣	١٥٨	١٠٧	٤١٣	-	٧

المصدر : دراسة عن القوى العاملة ، المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٢٢ - السكان العاملون بحسب وضعهم في العمل وجنسهم ،
١٩٩٠-١٩٧٦

المستخدمون (١ ٠٠٠)

السنة	عاملون بأجر			أصحاب مشاريع وأسرهم		
	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع
١٩٧٦	٩٥٥	٨٦٤	١ ٨١٩	٢٥٤	١٨٣	٤٣٧
١٩٨٠	١ ٠١٠	٩٢٠	١ ٩٣٠	٢٢١	١٥٨	٣٧٩
١٩٨١	١ ٠١٧	٩٤٥	١ ٩٦٢	٢٢٠	١٥٥	٣٧٥
١٩٨٢	١ ٠٢٠	٩٧٠	١ ٩٩٠	٢٣٣	١٥٤	٣٨٧
١٩٨٣	١ ٠١٨	٩٨٦	٢ ٠٠٤	٢٣١	١٥٥	٣٨٦
١٩٨٤	١ ٠٣٧	٩٩٨	٢ ٠٣٥	٢٢٤	١٥٣	٣٧٨
١٩٨٥	١ ٠٤٧	١ ٠٢٩	٢ ٠٧٧	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	٢ ٠٦٢	٢٣٦	١٣٣	٣٦٨
١٩٨٩	١ ٠٥٢	١ ٠٥٢	٢ ١٠٤	٢٤٠	١٢٧	٣٦٧
١٩٩٠	١ ٠٥٣	١ ٠٥٥	٢ ١٠٨	٢٣٦	١٢٤	٣٥٩

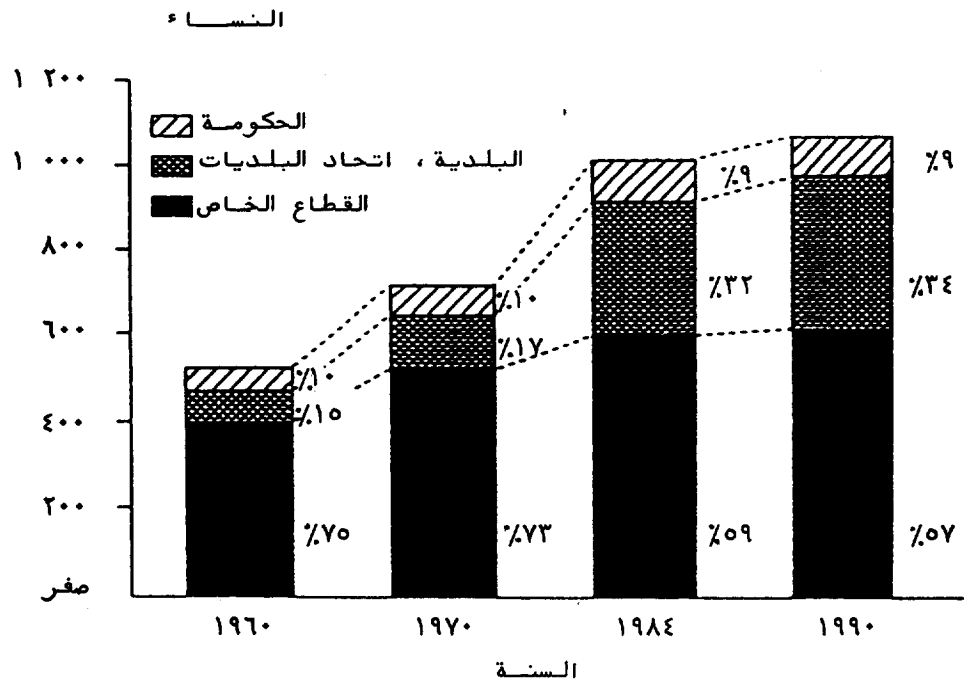
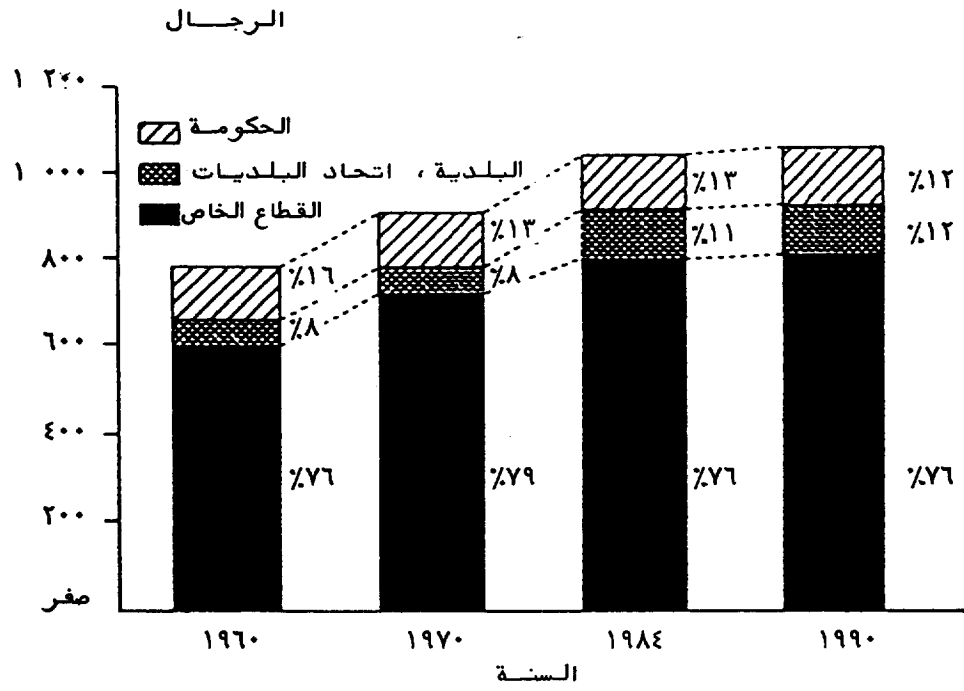
المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٢٣ - مشاركة المرأة في القوى العاملة بحسب عدد الأطفال ،
١٩٨٠ و ١٩٨٧ و ١٩٨٩

١٩٨٩		١٩٨٧		١٩٨٠		
الحصة في القوى العاملة %	القوى العاملة (١ ٠٠٠)	الحصة في القوى العاملة %	القوى العاملة (١ ٠٠٠)	الحصة في القوى العاملة %	القوى العاملة (١ ٠٠٠)	
٨٥ر٤	٥٧٢	٨٥ر٢	٥٦٢	٨١ر٦	٥٧٨	الأطفال دون ١٨ سنة
٨٦ر٦	٢٦٦	٨٧ر٥	٢٧٨	٨٣ر٦	٢٧٥	- طفل واحد
٨٧ر٤	٢٢٨	٨٥ر٧	٢١١	٨٢ر٥	٢٣١	- طفلان
٧٥ر٥	٧٧	٧٦ر٥	٧٤	٧٢ر٠	٧١	- ثلاثة أطفال
٧٨ر٣	٢٥٦	٧٩ر٠	٢٥١	٧٥ر٩	٢٥٣	أطفال دون ٧ سنوات

المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

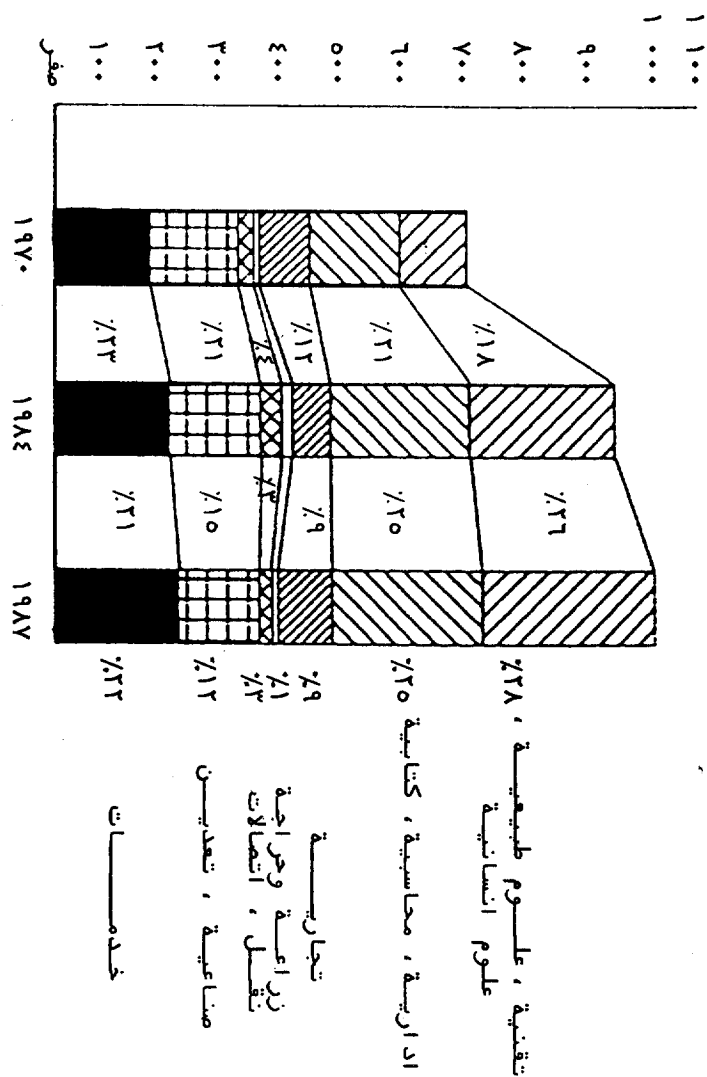
٢٤ - العاملون من الجنسين بحسب صاحب العمل ،
١٩٦٠ و ١٩٧٠ و ١٩٨٤ و ١٩٩٠



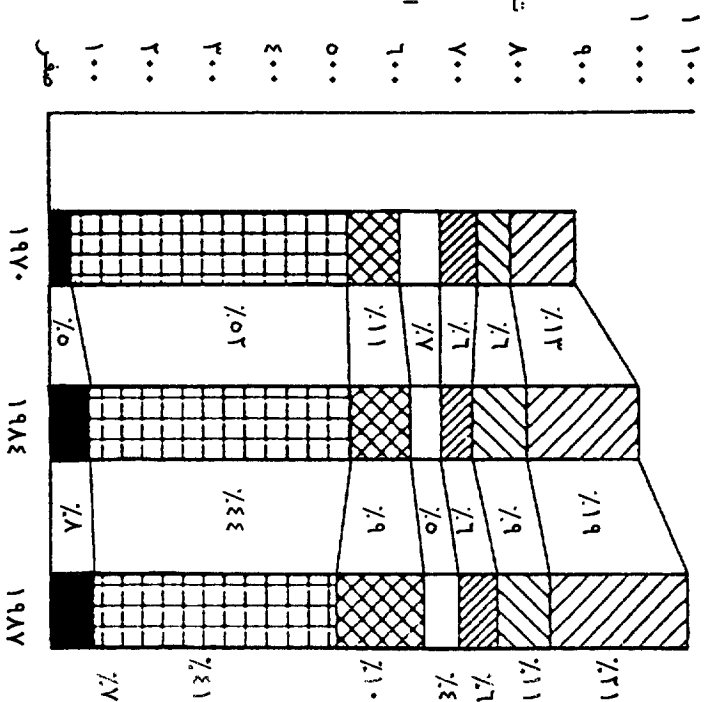
المصدر : دراسات عن القوى العاملة ، ١٩٨٤ و ١٩٩٠ ؛ احصاءات
سنتي ١٩٦٠ و ١٩٧٠ .

٢٥ (١) - مجالات عمل المستفيدين من الجنسين ، السنوات ١٩٨٧ و ١٩٨٤ و ١٩٨٧

النساء

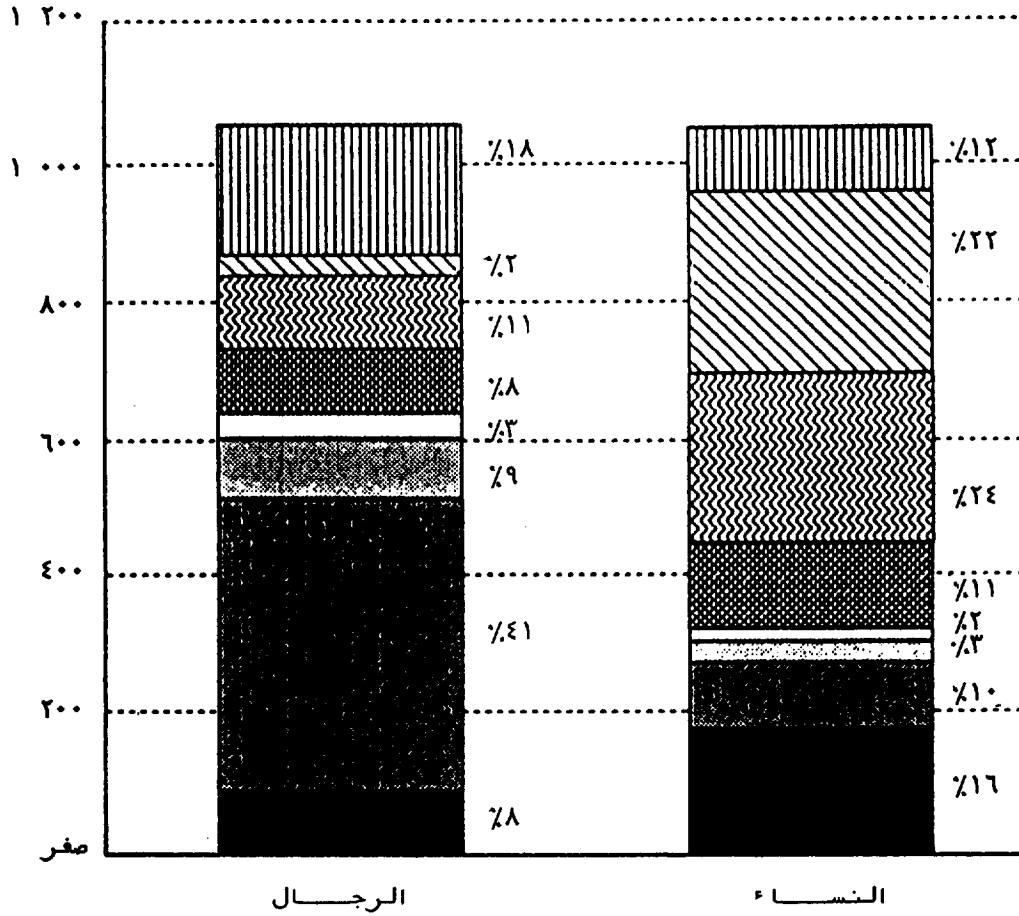


الرجال



المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٢٥ (ب) - مجالات عمل المستخدمين من الجنسين ، ١٩٩٠



- تقنية ، علوم طبيعية وقانونية وإنسانية
- رعاية صحية ، خدمات اجتماعية
- إدارية ، كتابية
- تجارية
- زراعة ، حراثة ، صيد
- نقل ، اتصالات
- صناعية ، ميكانيكية ، الخ.
- خدمات ، الخ.

المصدر : دراسة عن القوى العاملة ، المكتب المركزي الفنلندي

للاحصاءات .

٢٥ (ج) - مجالات عمل المستخدمين من الجنسين ، ١٩٨٨ و ١٩٩٠

النساء، ١٩٩٠		النساء، ١٩٨٨		الرجال، ١٩٩٠		الرجال، ١٩٨٨	
المعد	%	المعد	%	المعد	%	المعد	%
(بالآلاف)		(بالآلاف)		(بالآلاف)		(بالآلاف)	
١٢٨	١٢	١٢٠	١٢	١٨٧	١٨	١٨٠	١٨
٠٠- تقنية، علوم طبيعية، قانونية، إنسانية، فنون							
٢٢٨	٢٢	٢٢٣	٢١	٢٣	٢	٢٢	٢
١- رعاية صحية، خدمات اجتماعية							
٢٥٣	٢٤	٢٤٨	٢٤	١١٣	١١	١٠٦	١٠
٢- إدارية، كتابية							
١١٩	١١	١١٢	١١	٨٤	٨	٨٠	٨
٣- تجارية							
١٧	٢	١٦	١	٣٧	٣	٤٢	٤
٤- زراعة، حراجة، صيد أسماك							
٣١	٣	٢٩	٣	٩٥	٩	١٠٠	١٠
٥- نقل، اتصالات							
١٠٤	١٠	١١٣	١١	٤٣٢	٤١	٤٢١	٤١
٨/٧/٦- صناعية : مشغلو آلات، الخ.							
١٧٣	١٦	١٧٢	١٧	٨٠	٨	٧٦	٧
٩- خدمات، الخ.							
١٠٠		١٠٠		١٠٠		١٠٠	

المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

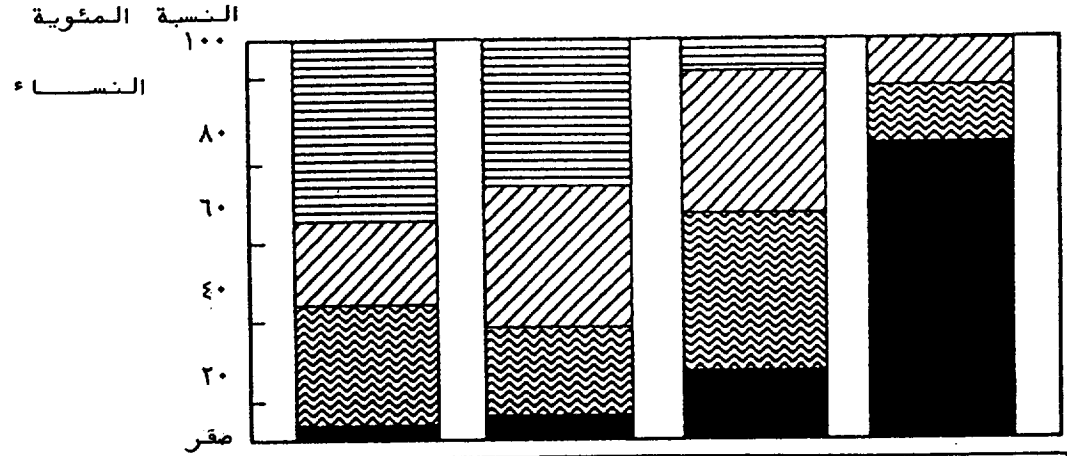
ملحوظة : نظرا لتغيير في التصنيف ، فإن الأرقام للفترة ١٩٨٨-١٩٩٠ ليست قابلة للمقارنة مع أرقام السنوات السابقة .

٢٦ - أكثر مجالات العمل شيوعاً (بين المستخدمين) ، ١٩٩٠

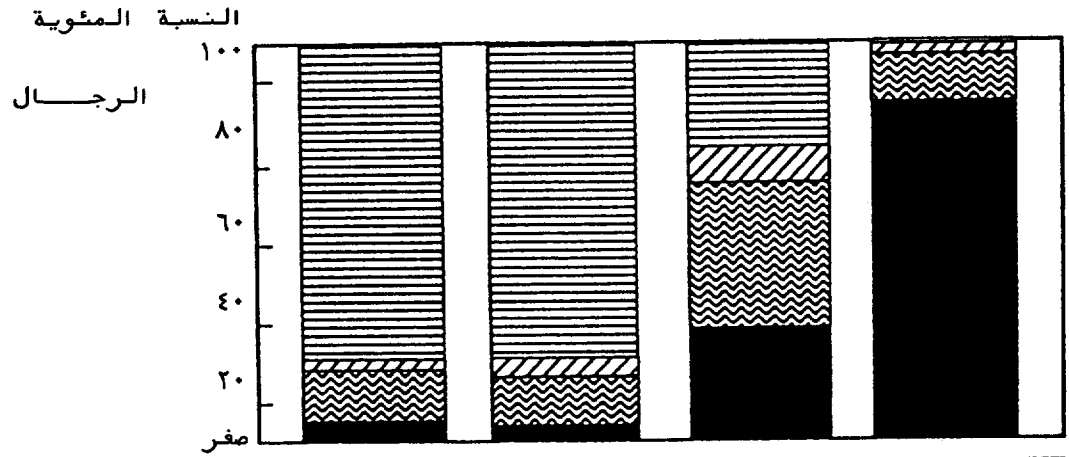
المجال	المجموع	الرجال	النساء
١- الرعاية الصحية ، التمريض	١٥٩	٢١	١٣٨
٢- أشغال الصلب والمعادن ، ورش المكنات ، الهندسة المدنية في صناعة الانشاءات	١٥٦	١٤٨	٨
٣- الهندسة ، الكيمياء ، الفيزياء ، الاحياء	١٥٤	١٢٥	٢٩
٤- الزراعة ، الحراة	١٤٦	٩١	٥٥
٥- أعمال السكرتارية والأعمال المكتبية	١٤٣	١٢	١٣١
٦- البيع في تجارة التجزئة	١٢٨	٣٨	٩٠
٧- الوظائف التنفيذية والإدارية في الإدارة العامة والمشاريع التجارية والمنظمات	١١١	٨٥	٢٦
٨- الانشاءات ، تشييد التربة ومد أنابيب المياه	١٠٧	١٠٤	٢
٩- التدريس	١٠٥	٣٩	٦٦
١٠- الأعمال المكتبية في المصارف ، وشركات التأمين والسياحة ، الخ.	٨٣	٢٣	٦٠
١١- المواصلات البرية	٨١	٧٧	٤
١٢- الدين ، القانون ، الصحافة ، الفنون ، أمانة مكاتب	٧٣	٣٦	٣٧
١٣- بيع الخدمات ، الأمن ، العقارات ، عرض المبيعات	٧٢	١١	٦١
١٤- Palvelusten ja arvopap. myynti ja välitys, kiinteist. myynti ja välitys, osto- ja kauppaedustustyö	٧١	٤٥	٢٦
١٥- أعمال النظافة	٧١	٥	٦٥
١٦- أشغال الكهرباء؛ وتكنولوجيا الراديو والتلفزيون والافلام والفيديو	٥٨	٤٨	٩
١٧- الرعاية النهارية للأطفال	٥٣	صفر	٥٣
١٨- الخدمات الاجتماعية والعلاج النفسي وتنظيم أوقات الفراغ	٥١	٦	٤٥
١٩- التغليف ، والتخزين ، والتحميل	٤٨	٣١	١٧
٢٠- البريد والاتصالات ؛ وتوصيل الرسائل وفرزها	٤٣	١٦	٢٧

المصدر : دراسات عن القوى العاملة ، المكتب المركزي الفنلندي للاحصاءات .

٢٧ - المستخدمين من الجنسين بحسب مستوى التعليم والمركز
الاجتماعي - الاقتصادي ، ١٩٩٠



مستوى التعليم	الابتدائي	الثانوي الادبي	الثانوي العالي	الجامعي
موظف كبير، الادارة	٣٠١	٣٠٧	١٤٠	٧٠
مستخدم مبتدئ، غير مستقل	٣٠١	٢٢٤	٣٩٧	١٣٧
مستخدم مبتدئ، مستقل	٢١٣	٣٥٥	٣٥٥	١٤٩
موظف	٤٥٥	٣٨٤	١٠٨	٠٩
	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠



مستوى التعليم	الابتدائي	الثانوي الادبي	الثانوي العالي	الجامعي
موظف كبير، الادارة	٥٢	٣٧	٢٨٦	٨٦
مستخدم مبتدئ، غير مستقل	١٣٦	١٢٥	٣٧٨	٩٥
مستخدم مبتدئ، مستقل	٣١	٥٤	٩٣	٢٦
موظف	٧٨١	٧٨٤	٢٤٣	١٤
	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

البطالة

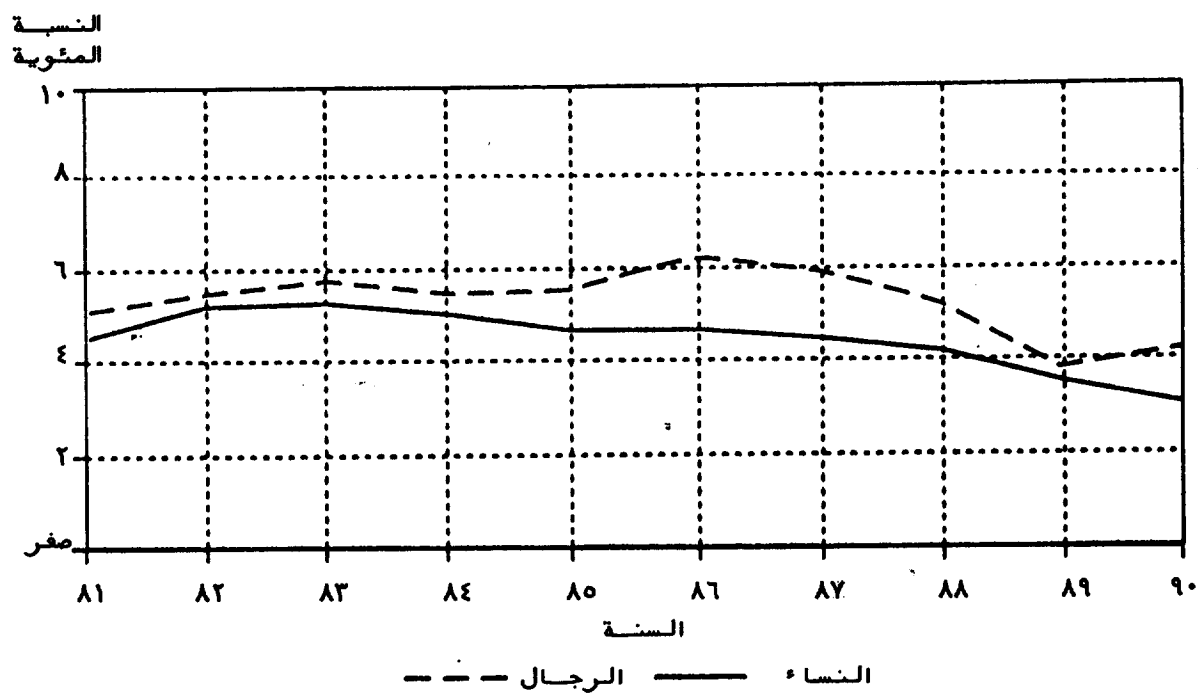
٢٨ - معدلات البطالة ، ١٩٨٠-١٩٩١

السنة	المجموع	الرجال	النساء	% النساء	المجموع	الرجال	النساء
١٩٨٠	١١٤ ...	٦١ ...	٥٣ ...	٤٦٥	٤٧	٤٧	٤٧
١٩٨١	١٢١ ...	٦٧ ...	٥٤ ...	٤٤٦	٥١	٤٩	٤٦
١٩٨٢	١٣٥ ...	٧٣ ...	٦٢ ...	٤٥٩	٥٥	٤٤	٥٢
١٩٨٣	١٣٨ ...	٧٦ ...	٦٢ ...	٤٤٩	٥٧	٥٥	٥٢
١٩٨٤	١٣٣ ...	٧٢ ...	٦١ ...	٤٥٩	٤٤	٥٢	٥٠
١٩٨٥	١٢٩ ...	٧٣ ...	٥٦ ...	٤٣٤	٥٥	٥٠	٤٦
١٩٨٦	١٣٨ ...	٨٢ ...	٥٦ ...	٤٠٦	٦١	٤٤	٤٦
١٩٨٧	١٣٠ ...	٧٨ ...	٥٣ ...	٤٠٨	٥٨	٥١	٤٣
١٩٨٨	١١٦ ...	٦٧ ...	٤٨ ...	٤١٤	٥١	٤٥	٤٠
١٩٨٩	٨٩ ...	٤٨ ...	٤١ ...	٤٦١	٣٦	٣٥	٣٣
١٩٩٠	٨٨ ...	٥٤ ...	٣٤ ...	٣٨٦	٤٠	٣٤	٢٨
١٩٩١	١٩٣ ...	١٢٤ ...	٦٩ ...	٣٥٨	٩٣	٧٦	٥٧
الربيع الأول من عام ١٩٨٨	١٣٧ ...	٨٧ ...	٥٠ ...	٣٦٥	٦٦	٥٥	٤٣
الربيع الرابع من عام ١٩٨٨	١٠٣ ...	٥٨ ...	٤٤ ...	٤٢٧	٤٥	٤١	٣٧
الربيع الأول من عام ١٩٨٩	١٠٧ ...	٦٣ ...	٤٤ ...	٤١١	٤٨	٤٣	٣٧
الربيع الرابع من عام ١٩٨٩	٧٨ ...	٤٣ ...	٣٥ ...	٤٤٩	٣٣	٣١	٢٩
الربيع الأول من عام ١٩٩٠	٨٥ ...	٥٥ ...	٣١ ...	٣٦٥	٤١	٣٤	٢٦
الربيع الرابع من عام ١٩٩٠	١٠٠ ...	٦٤ ...	٣٦ ...	٣٦٠	٤٩	٤٠	٣٠
الربيع الأول من عام ١٩٩١	١٤٦ ...	٩٨ ...	٤٨ ...	٣٢٩	٧٥	٥٩	٤١
الربيع الرابع من عام ١٩٩١	٢٤٧ ...	١٥٩ ...	٨٨ ...	٣٥٦	١٢١	٩٩	٧٥

المصدر : دراسة عن القوى العاملة ، المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

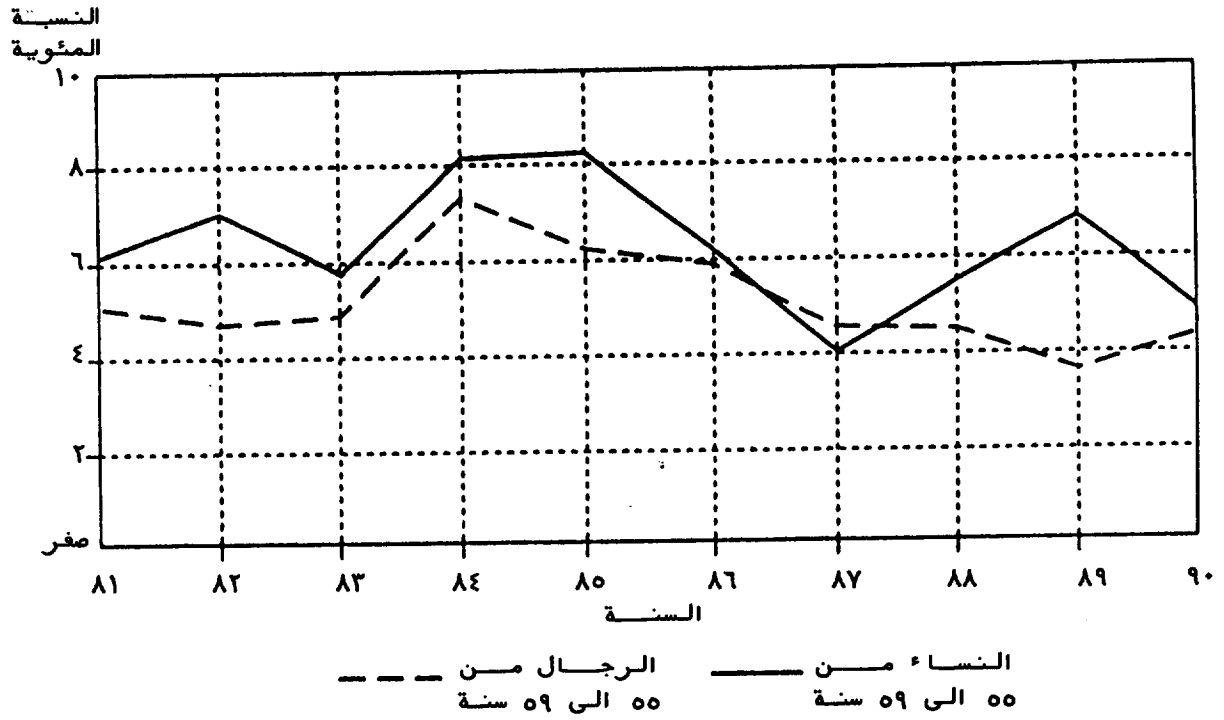
ملحوظة : لا تشمل الأرقام من الأشخاص الذين يتقاضون معاش بطالة سوى من يبحثون منهم عن عمل وكانوا مستعدين للعمل .

٢٩ - معدلات البطالة بحسب الجنس ، ١٩٩٠-١٩٨١



المصدر : دراسة عن القوى العاملة ، المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٣٠ - معدلات البطالة بحسب الجنس في فئة العمر ٥٥ الى ٥٩ سنة ،
١٩٩٠-١٩٨١



المصدر : دراسة عن القوى العاملة ، المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

**٣١ - الأشخاص الذين يتقاضون معاش بطالة ، والمستخدمون في اطار
مخططات خاصة ، ومن تحرى اعادة تدريبهم ، نيسان/أبريل ١٩٨٨
و ١٩٨٩ و ١٩٩٠ و ١٩٩١**

النساء %	النساء	الرجال	المجموع	السنة	
٥٥ر٣	٣٧ ٧٤٢	٣٠ ٤٦٢	٦٨ ٢٠٤	١٩٨٨	معاش بطالة
٥٤ر٩	٣٦ ٥٩٧	٣٠ ١٢٢	٦٦ ٧٠٩	١٩٨٩	
٥٤ر٨	٣٣ ٢٣٨	٢٧ ٤٥٢	٦٠ ٦٩٠	١٩٩٠	
٥٤ر٨	٢٩ ٦٥١	٢٤ ٤٧٤	٥٤ ١٢٥	١٩٩١	
٥٨ر٦	١٧ ٨٨٤	١٢ ٦١١	٣٠ ٤٩٥	١٩٨٨	استخدام في اطار مخططات خاصة
٥٦ر٢	١٥ ٨٢٠	١٢ ٣٤٩	٢٨ ١٦٩	١٩٨٩	
٥٤ر٣	١٣ ٧٣٠	١١٥ ٣٩٠	٢٥ ٣٦٩	١٩٩٠	
٤٧ر٢	١٤ ٧٧٤	١٥ ٧٦٠	٢٩ ٨٣٤	١٩٩١	
٤٣ر٤	٧ ٩٥٥	١٠ ٣٥٦	١٨ ٣١٣	١٩٨٨	اعادة تدريب
٤٧ر٦	٨ ١٦٠	٨ ٩٨٥	١٧ ١٤٥	١٩٨٩	
٥٠ر٥	٩ ٢٦٦	٩ ٠٧٠	١٨ ٣٣٦	١٩٩٠	
٤٤ر٠	٨ ٠٩٩	١٠ ٣٢٢	١٨ ٤٣١	١٩٩١	

المصدر : وزارة احصاءات العمل ؛ نشرة عن الوظائف الشاغرة ، نيسان/أبريل ١٩٨٨ و ١٩٨٩ و ١٩٩٠ و ١٩٩١ . بيانات غير منشورة .

**٣٢ - البطالة المقننة والعمالة الناقصة (فئة العمر
١٥ الى ٦٤ سنة) ، ١٩٨٣ و ١٩٨٩**

النساء %	النساء	الرجال	المجموع	السنة	
٦٨	٣٤ ...	١٦ ...	٥٠ ...	١٩٨٣	البطالة المقننة
٥٦	٢٨ ...	٢١ ...	٥٠ ...	١٩٨٩	
٦٤ر٤	٣٨ ...	٢١ ...	٥٩ ...	١٩٨٣	العمالة الناقصة*
٦٩ر٠	٢٩ ...	١٣ ...	٤٢ ...	١٩٨٩	

* في عمل لبعض الوقت بناء على رغبة شخصية .

المصدر : مقابلات سنوية مع القوى العاملة ، ١٩٨٣ و ١٩٨٩ .

٣٣ - معدلات اعانات البطالة ، ١٩٩١-١٩٨٨

السنة	الاعانة الاساسية		الاعانة المرتبطة بالدخل	
	مجموع المستفيدين	% النساء	المجموع	% النساء
١٩٨٨	١٧٨ ٢٠٠	٤٢٦	١٨٨ ٣٠٠	٥٢٧
١٩٨٩	١٣٨ ٣٠٠	٤٣٤	١٦٧ ٥٠٠	٥٥١
١٩٩٠	١٢٦ ٠٠٠	٤٠٨	١٧١ ٣٠٠	٥١١
١٩٩١/١			٨٢ ٨١٨	٤٣٤
١٩٩١/٢			٩٣ ١٣٥	٤١٨
١٩٩١/٣			١٠٣ ٦٢٠	٣٩٣
١٩٩١/٤			١١٢ ٦٥٧	٣٩١
١٩٩١/٥			١١٩ ٢١٦	٣٩٥
١٩٩١/٦			١١٢ ٩٧٠	٤٠٧

المصدر : اعانات البطالة . منشورات صادرة من وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة ، ١٩٨٩/٧ ، ١٩٩٠/١ ، ١٩٩١/٢ .

٣٤ - متوسط اعانات البطالة بالماركات الفنلندية ، ١٩٩٠-١٩٨٨

السنة	الاعانة الاساسية				الاعانة المرتبطة بالدخل			
	الرجال	% النساء	% الفارق**	الرجال	% النساء	% الفارق**	الرجال	% النساء
١٩٨٨	٨٥:٨٠	٧٩:٦٠	٩٢٨	٧:٠٠	١٧٤:٥٠	١٣٥:٧٠	٧٧٨	٣٨:٨٠
١٩٨٩	٩٢:٩٠	٨٧:١٠	٩٣٧	٥:٨٠	١٨٨:٤٠	١٤٨:٧٠	٧٨٩	٣٩:٧٠
١٩٩٠	١٠٤:١٠	٩٧:٤٠	٩٣٦	٦:٧٠	٢١٠:٣٠	١٦٣:٤٠	٧٧٨	٤٦:٩٠

* الاعانة الاساسية للمرأة كنسبة مئوية من الاعانة الاساسية للرجل .

** الفارق بالماركات بقيمتها في عام ١٩٩٠ .

المصدر : اعانات البطالة . منشورات صادرة من وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة ، ١٩٨٩/٧ ، ١٩٩٠/١ ، ١٩٩١/٢ .

٣٥ - المستخدمون لبعض الوقت ، ١٩٧٦-١٩٩٠ (١-٢٩ ساعة في الاسبوع)
من سن ١٥ الى ٧٤ سنة

(بالآلاف)

السنة	الرجال	النساء
١٩٧٦	٤٠	١١٠
١٩٨١	٤٧	١٢٦
١٩٨٢	٥١	١٣١
١٩٨٣	٥٦	١٤٢
١٩٨٤	٥٧	١٤٤
١٩٨٥	٥٨	١٤٢
١٩٨٦	٦٢	١٣٤
١٩٨٧	٦١	١٣٤
١٩٨٨	٥٦	١٢١
١٩٨٩	٦٠	١٢٢
١٩٩٠	٥٧	١٢٠

المصدر : دراسة عن القوى العاملة ، المكتب المركزي
ال芬لندي للإحصاءات .

٣٦ - الاعمال المنزلية ، ١٩٨٩-١٩٩١

النساء	الرجال	المجموع	
١٠٣ ٣٠٠	٢٩ ٠٠٠	١٠٦ ٢٠٠	الربع الرابع من عام ١٩٨٩
١٠٥ ١٠٠	٣٦ ٠٠٠	١٠٨ ٧٠٠	الربع الاول من عام ١٩٩٠
١٠٥ ٨٠٠	٤٢ ٠٠٠	١١٠ ١٠٠	الربع الاول من عام ١٩٩١
١١٢ ٦٠٠	٤٦ ٠٠٠	١١٧ ١٠٠	الربع الثاني من عام ١٩٩١
٩ ٣٠٠ +	١ ٧٠٠ +	١٠ ٩٠٠ +	التغير من ١٩٨٩/٤ الى ١٩٩١/٢

المصدر : المكتب المركزي للإحصاءات/احصاءات العمل (نشرة عن الوظائف الخالية)
١٩٩٠: ٥ ، ١٩٩٠: ١٢ ، ١٩٩١: ١٣ .

الرواتب والأجور

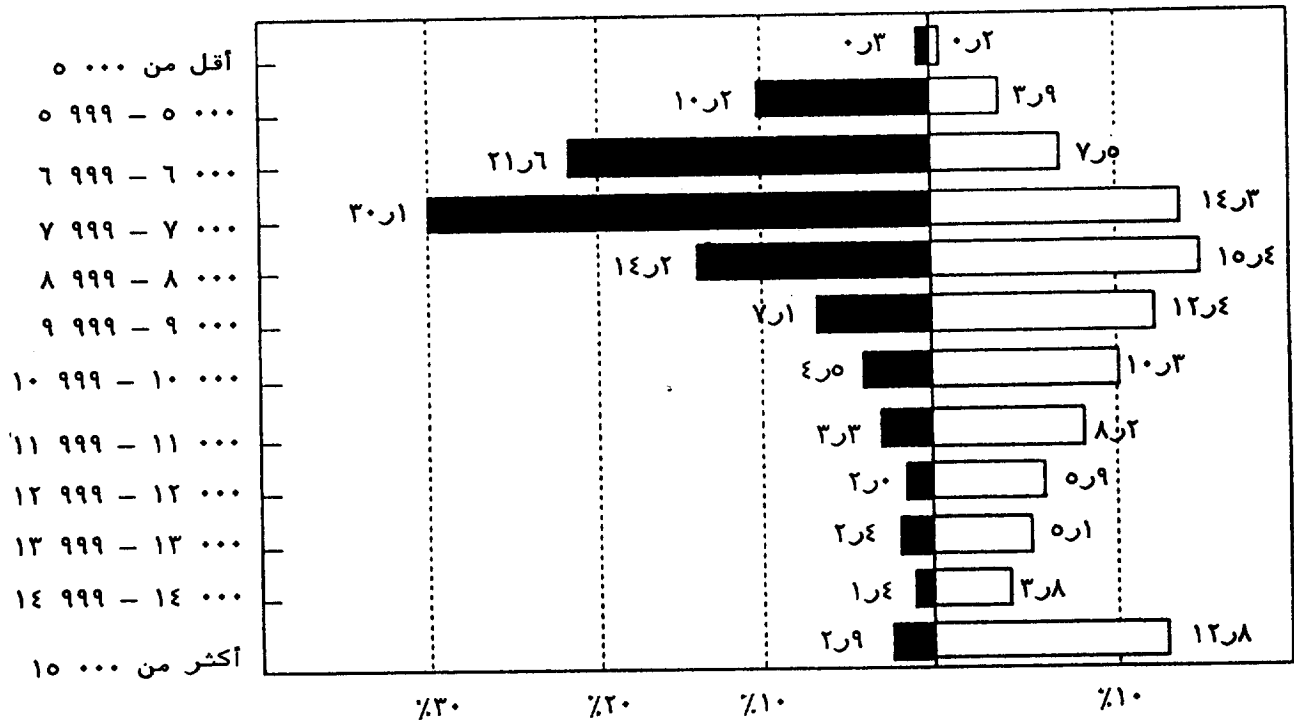
٣٧ - أجور النساء والرجال عن الساعة الواحدة من العمل
بحسب القطاع الصناعي وأجور النساء كنسبة مئوية
من أجور الرجال ، ١٩٧٥ و ١٩٩٠

القطاع	أجر الساعة بالماركات الفنلندية		أجور النساء كنسبة مئوية من أجور الرجال	
	١٩٧٥	١٩٧٥	١٩٩٠	١٩٧٥
التعمدين	-	١٣٧١	٤٢٠٦	٦١٥٦
صناعة الجير والاسمنت	٩١٩	١٢٦٢	٣٧٩١	٥٣٨٩
مواد بناء أخرى	٩٥٦	١٢٦٨	٤٢١٢	٥٠٠٨
الزجاج والمنتجات الزجاجية	٩٣٤	١٢٩٠	٣٩٤١	٤٩٤٩
الخزف	٩٨٥	١٢٦٤	٣٦٤٩	٤٤٠٩
المعادن	٩٩٧	١٣٢٧	٤١١٩	٥١٧٢
الجلود	٨٨٠	١١٢٨	٣٣٥٧	٤٠٨٧
المواد الكيميائية الأساسية	١٠٢٣	١٣٤٦	٤٠٨٩	٥٣٦٧
النسيج	٨٦٧	١١٧٠	٣٣٧٤	٤٤٣٣
	٨٤٤	١٠١٤	٣٢٤٩	٣٦٩٤
الورق	١٠٨٨	١٣٤٨	٤٦٣١	٥٦١٩
الطباعة	١٠٨٦	١٣٥٣	٤٥٩٢	٥٤٩٢
الآخشاب	٨٧٥	١١٠١	٣٩٧٨	٤٤٦٢
بناء السفن	-	١٤٦٠	٤١٠١	٤٨٨٤
الأثاث	٩٣٤	١١٢٤	٣٦٥٧	٤١٠٧
المواد الغذائية	٩١٥	١٢١٠	٣٩٩٤	٤٩٠٠
التخمير والمشروبات غير				
المسكرة	٩٤٢	١٢٢٤	٣٩٩٢	٤٧٧٤
التبغ	٩٦٧	١٢٣٩	٤١٩٢	٥٠٢٣
وحدات توليد الطاقة				
الكهربائية	٨٧٣	١١٩٨	٣٦٥٥	٤٩٤٨
المجموع	٩٣٤	١٢٨٨	٣٩٥٠	٥١٠٧

المصدر : احصاءات الأجور ، المكتب المركزي للإحصاءات .

٣٨ - موظفو الحكومة ذوو الرواتب من الجنسين بحسب مستوى الراتب ،
أيلول/سبتمبر ١٩٩٠

فئة الدخل الشهري
بالماركات الفنلندية



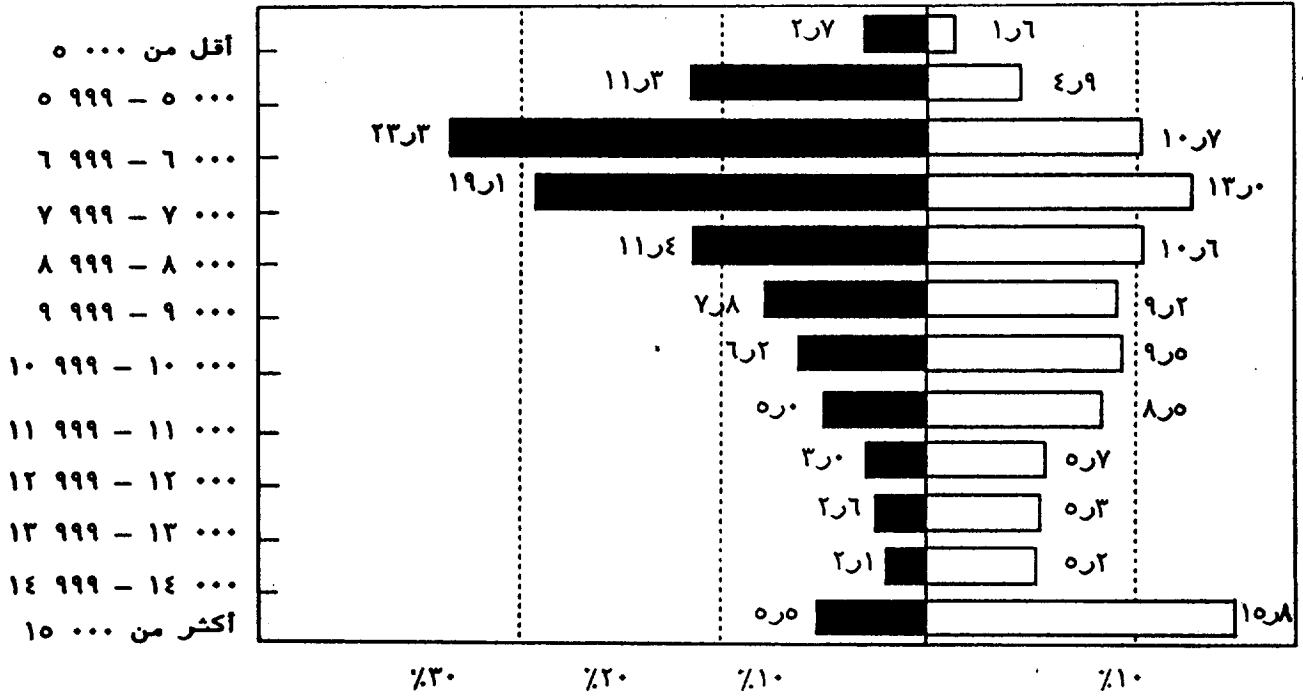
المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٣٩ - موظفو البلديات ذوو الرواتب من الجنسين بحسب مستوى الراتب ،
أيلول/سبتمبر ١٩٩٠

فئة الدخل الشهري
بالماركات الفنلندية

النساء

الرجال



المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٤٠ - الكسب بحسب الفئة المهنية في القطاع العام ، ١٩٩٠ .
متوسط الكسب عن ساعات العمل الاعتيادية بحسب الجنس ،
وكسب المرأة كنسبة مئوية من كسب الرجل

الفئة المهنية	المستخدمون في البلديات برواتب		المستخدمون في الحكومة برواتب	
	النساء	الرجال	النساء	الرجال
	الراتب الشهري بالماركات الفنلندية %	الراتب الشهري بالماركات الفنلندية %	الراتب الشهري بالماركات الفنلندية %	الراتب الشهري بالماركات الفنلندية %
مهندسون معماريون	١٣ ٩٨٦	١٤ ٩٧٠	١٣ ٨٢٣	١٤ ٧٠٧
مخططون ومفتشون مهندسون	١١ ٦٤١	١٢ ٣٥٨	١٢ ٥١٩	١٤ ٠٦٥
محاضرون ومدراء في الجامعات	-	-	٢٠ ٥٦٩	٢١ ٦٢٥
مدرسون أول في معاهد	١٠ ٢٩٢	١٠ ٣٠٤	١٠ ٩٦٤	١١ ٧٦٦
التدريب المهني والحرفي	٩ ٤٣٦	١٠ ٢٢٦	-	-
مدرسو المدارس الشاملة	١٣ ٢٨٧	١٣ ٦٨٥	١٤ ٤٧٢	١٤ ٤٨٩
مدرسو المدارس الثانوية	٨ ٣٣٢	٨ ٢٧٢	١٠ ١٥١	١٠ ٣٩٠
والمدراس الثانوية العليا	٨ ٧٢٦	٩ ٩١٦	-	١١ ٨٣٧
أمناء مكتبات	١٥ ٤٨٦	١٦ ٥٢٣	١٨ ٤٠٩	١٨ ٥٥٣
موسيقيون	١٤ ٤٣٩	١٥ ٠٤٠	١٣ ٢٢٦	١٥ ٠٩٦
أطباء مستشفيات ، أخصائيون ،	٨ ٦٩١	٨ ٥٥٦	٨ ٣٧١	٨ ٩٤٧
أطباء في المراكز الصحية	٦ ٥١٥	٧ ٤١٢	٧ ٢٤٩	٧ ٦٤٩
أخصائيون في طب الأسنان	١٧ ٥٨٣	٢١ ٦٨٨	١٥ ٨٣٩	١٩ ٩١٢
مرضى	٦ ٤٦٣	٥ ٧٨٦	٦ ٤٩٨	٦ ٣٩٧
مربون للأطفال (خدمات	-	-	٦ ٦٩٥	٧ ٣٢١
اجتماعية)	٧ ٧٤٣	٨ ٥٨٤	-	٩ ٨٦١
كبار الموظفين الإداريين	-	-	٩ ٠٢٢	١٠ ٧٠٢
عمال مكاتب	٦ ٧٢٢	٦ ٦٥٧	٧ ١١٥	٧ ٧٧٠
توزيع البريد ، فرز الرسائل	٧ ٢٣٧	٧ ٩٨٥	٦ ٨٥٦	٧ ٤٤٦
رجال مطافئ	-	-	٧ ٣٧٦	٩ ٠٦٢
رجال شرطة (باستثناء مدراء	-	-	-	-
الشرطة)	-	-	-	-
طهارة ، مدير ومحال مأكولات	-	-	-	-
باردة	-	-	-	-
مشرفو نظافة	-	-	-	-
موظفو جمارك	-	-	-	-
المجموع	٧ ٧٩٩	١٠ ١٧٣	٨ ١٦٣	١٠ ٢٤٢
العدد الإجمالي	٢٣٤ ٦٤٢	٧٠٠ ٨٧٣	٧٠ ٩٣٤	٩٨ ٥١٠
النسبة المئوية لعدد النساء بين موظفي القطاع	٧٧%			٤٢%

المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٤١ - النساء والرجال في الخدمة الحكومية بحسب القطاع الإداري ،
أيلول/سبتمبر ١٩٩٠ (المستخدمون برواتب)

النسبة المئوية للرجال والنساء										مجموع الكسب الشهري بالماركات الفنلندية
٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	
٧٢ر٣	٢٧ر٧	٨٠ر٩	١٩ر١	٥٦ر٧	٤٣ر٣	٨٨ر٢	١١ر٨	٨٨ر٢	١١ر٨	٧٠٠٠-
٧٢ر٧	٢٧ر٣	٨٦ر٧	١٣ر٣	٧٧ر٨	٢٢ر٢	٧٣ر٣	٢٦ر٧	٧١ر٤	٢٨ر٦	٧٥٠٠- ٧٠٠١
٤٢ر٤	٥٧ر٦	٧٧ر٤	٢٢ر٦	٦٥ر٢	٣٤ر٨	٨٨ر٠	١٢ر٠	٥٠ر٠	٥٠ر٠	٨٥٠٠- ٧٥٠١
٣٠ر٨	٦٩ر٢	٦٦ر٩	٣٣ر١	٧٣ر٣	٢٦ر٧	٥٩ر٥	٤٠ر٥	٨٥ر٧	١٤ر٣	١٠٠٠٠- ٨٥٠١
٢٣ر٥	٧٦ر٥	٦١ر٤	٢٨ر٦	٦٣ر٢	٣٦ر٨	٤٢ر٤	٥٧ر٦	٦٦ر٧	٣٣ر٣	١٢٠٠٠-١٠٠٠١
٣٥ر٩	٦٤ر١	٣١ر٥	٦٨ر٥	٣١ر٤	٦٨ر٦	٤٤ر٢	٥٥ر٨	٨٥ر٧	١٤ر٣	١٥٠٠٠-١٢٠٠١
٣٢ر٣	٦٧ر٧	١٢ر٠	٨٨ر٠	٣٣ر٣	٦٦ر٧	٣٧ر٠	٦٣ر٠	٤٠ر٠	٦٠ر٠	١٨٠٠٠-١٥٠٠١
١٨ر١	٨١ر٨	٧ر٨	٩٢ر٢	٢٢ر٢	٧٧ر٨	٥٣ر٣	٤٦ر٧	٣٣ر٣	٦٦ر٧	٢١٠٠٠-١٨٠٠١
١٣ر٠	٨٧ر٠	٦ر١	٩٣ر٩	٠ر٠	١٠٠ر٠	٢٦ر٣	٧٣ر٧	٥٠ر٠	٥٠ر٠	٢٥٠٠٠-٢١٠٠١
٨ر٠	٩٢ر٠	٤ر٨	٩٥ر٢	٨ر٣	٩١ر٧	١٧ر٦	٨٢ر٤	٠ر٠	١٠٠ر٠	-٢٥٠٠١
المجموع										٣١ر٨ ٦٨ر٢ ٢٨ر٦ ٦١ر٢ ٥١ر١ ٤٨ر٩ ٣٩ر٥ ٦٠ر٥ ٥٣ر٧ ٤٦ر٣

النسبة المئوية للرجال والنساء										مجموع الكسب الشهري بالماركات الفنلندية
٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	
٦٩ر٤	٣٠ر٦	٧٢ر٦	٢٧ر٤			٥٧ر٤	٤٢ر٦	٧٧ر٩	٢٢ر١	٧٠٠٠-
٨٣ر٧	٣٦ر٣	٦٧ر٠	٣٣ر٠	٨٢ر٣	١٧ر٧	٤٣ر١	٥٦ر٩	٦٩ر٣	٣٠ر٧	٧٥٠٠- ٧٠٠١
٣٦ر٢	٦٣ر٨	٥٨ر٠	٤٢ر٠	٦٩ر٢	٣٠ر٨	٢٨ر٨	٧١ر٢	٣٠ر٦	٦٩ر٤	٨٥٠٠- ٧٥٠١
٢٢ر١	٧٧ر٩	٥٥ر٥	٤٤ر٥	٤٤ر٢	٥٥ر٨	١٦ر٧	٨٣ر٣	١٢ر٠	٨٨ر٠	١٠٠٠٠- ٨٥٠١
٢٢ر٤	٧٧ر٦	٥٠ر٨	٤٩ر٢	٣٦ر٧	٦٣ر٣	٨ر٢	٩١ر٨	٧ر٠	٩٣ر٠	١٢٠٠٠-١٠٠٠١
٢٤ر٢	٧٥ر٨	٤٦ر٠	٥٤ر٠	٣٥ر٨	٦٤ر٢	١ر٩	٩٨ر١	٧ر٤	٩٢ر٦	١٥٠٠٠-١٢٠٠١
١١ر٦	٨٨ر٤	٢٩ر٩	٧٠ر١	٣٠ر١	٦٩ر٩	٠ر٢	٩٩ر٨	٦ر٣	٩٣ر٧	١٨٠٠٠-١٥٠٠١
٨ر٨	٩١ر٢	١٥ر٧	٨٤ر٣			٠ر٧	٩٩ر٣	٣ر١	٩٦ر٩	٢١٠٠٠-١٨٠٠١
٧ر٧	٩٢ر٣	٦ر٤	٩٣ر٦			٠ر٠	١٠٠ر٠	٢ر٥	٩٧ر٥	٢٥٠٠٠-٢١٠٠١
٢ر٨	٩٧ر٢	٦ر٣	٩٣ر٧	١٢ر١	٨٧ر٩	١ر١	٩٨ر٩	٤ر٤	٩٥ر٦	-٢٥٠٠١
المجموع										٧٠ر٨ ٢٩ر٢ ٦٨ر٩ ٣١ر١ ٣١ر٤ ٦٨ر٦ ٤٣ر٦ ٥٦ر٤ ٥٣ر١ ٤٦ر٩

(يتبع)

٤١ - النساء والرجال في الخدمة الحكومية بحسب القطاع الإداري ،
أيلول/سبتمبر ١٩٩٠ (المستخدمون برواتب) (تابع)

النسبة المئوية للرجال والنساء											مجموع الكسب الشهري بالماركات الفنلندية
٣١		٣٢		٣٣		٣٤		٣٥		المجموع	
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء		
٧٠٠٠-	٤٥٠٠	٣٥٠٦	٦٤٤٤	١٦٢٢	٨٣٨٨	٤٩٠٠	٥١٠٠	٣٢٢٢	٦٧٨٨	٣٦٠٠	٦٤٠٠
٧٥٠٠- ٧٠٠١	٥٨٣٣	٤١٧٩	٣٢٢١	٦٧٩٩	٢٠٢٢	٧٩٨٨	٣٥٢٤	٦٤٦٦	٣٥٢٢	٦٤٦٦	٤٤٤٤
٨٥٠٠- ٧٥٠١	٧٠٢٢	٢٩٨٨	٤٠٨٨	٥٩٢٢	٣٥٢٤	٦٤٦٦	٤٩٠٠	٥١٠٠	٦٥٨٨	٣٤٢٢	٦٠٠٠
١٠٠٠٠- ٨٥٠١	٨٣٢٠	١٧٠٠	٥٦٤٤	٤٣٦٦	٣٩٤٤	٦٠٦٦	٦٣٢١	٣٦٢٩	٦٩٥٥	٣٠٥٥	٧١٨٨
١٢٠٠٠-١٠٠٠١	٩١٢٢	٨٨٨٨	٦٩٢١	٣٠٩٩	٣٥٢٩	٦٤٢٢	٣٥٨٨	٦٩٤٤	٣٠٦٦	٣٠٦٦	٧٨٨٨
١٥٠٠٠-١٢٠٠١	٩١٦٦	٨٨٤٤	٧٥٥٥	٢٤٥٥	٤٩٢٢	٥٠٨٨	٧٤٢٢	٢٥٨٨	٦٨٦٦	٣١٤٤	٧٧٨٨
١٨٠٠٠-١٥٠٠١	٩٤٢٣	٥٧٧٧	٨٤٤٤	١٥٦٦	٦٨٩٩	٣١٢٢	٩٠٥٥	٩٠٥٥	٨٣٢٢	١٦٢٢	٨٣٢٢
٢١٠٠٠-١٨٠٠١	٩٤٢٣	٥٧٧٧	٨٤٤٤	١٥٦٦	٦٨٩٩	٣١٢٢	٩٠٥٥	٩٠٥٥	٨٣٢٢	١٦٢٢	٨٣٢٢
٢٥٠٠٠-٢١٠٠١	٩٧٨٨	٢٢٢٢	٨١٠٠	١٩٠٠	٨٠٠٠	٢٠٠٠	١٠٠٠٠	٠٠٠٠	٨٥٢٢	١٤٨٨	٩٢٢٢
-٢٥٠٠١	٩٩٢٢	٠٠٨٨	٩٨٤٤	١٦٢٢	٨٧٥٥	١٢٥٥	١٠٠٠٠	٠٠٠٠	٩٥٥٥	٤٥٥٥	٩٤٤٤
المجموع											
٦٣٢٧	٣٦٢٣	٥٧٢١	٤٢٢٩	٣٢٢٥	٦٧٥٥	٥٠٢٤	٤٩٦٦	٥٤٢٩	٤٥٢٩	٥٥٢٩	٤٤٢٩

- ٢١- رئيس فنلندا
- ٢٢- البرلمان
- ٢٣- مكتب مجلس الدولة
- ٢٤- وزارة الشؤون الخارجية
- ٢٥- وزارة العدل
- ٢٦- وزارة الداخلية
- ٢٧- وزارة الدفاع
- ٢٨- وزارة المالية
- ٢٩- وزارة التعليم
- ٣٠- وزارة الزراعة والحراجة
- ٣١- وزارة النقل والاتصالات
- ٣٢- وزارة التجارة والصناعة
- ٣٣- وزارة الرعاية الاجتماعية والصحة
- ٣٤- وزارة العمل
- ٣٥- وزارة البيئة

المصدر : مكتب سوق العمل الحكومي .

استخدام الوقت

٤٢ - الأعمال المنزلية بحسب المرحلة من الحياة



المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٤٣ - مجموع الساعات التي يعملها كل من الزوجة والزوج
بحسب سن أصغر طفل



المصدر : المكتب المركزي الفنلندي للإحصاءات .

٤٤ - حصة المرأة في الأعمال المنزلية ، ١٩٧٩ و ١٩٨٧

فئة العمر ١٥-٦٤ سنة

النسبة المئوية للنساء الرجال + النساء		
١٩٨٧	١٩٧٩	
٧٨	٨٠	الطهي
٨١	٨٦	غسل الصحون
٨٠	٨٣	التنظيف
٩٥	٩٦	غسل الملابس وكيها ، الخ.
٣٠	٣١	التدفئة والسباكة
٨	٧	التصليحات
١٠	١٠	صيانة السيارة والدراجة
٧٥	٧٦	رعاية الاطفال
٥٧	٥٦	التسوق والقيام بالمشاوير اللازمة
٦٦	٦٨	مجموع الاعمال المنزلية

المصدر : دراسات عن استخدام الوقت . المكتب المركزي الفنلندي

للاحصاءات .