CEDAW

الأمم المتحدة

اتفاقية القضاء
على جميع أشكال
التمييز ضد المرأة

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/5/Add.56
25 February 1988
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدّمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية

التقارير الأوّلية المقدمة من الدول الأطراف

فنلندا

V.88-22274

Digitized by UN Library Geneva

المحتويات

الصفحة

مقدمة ٢

الجزء الأول من التقرير ٣

ألف - الجزء العام ٣

باء - جيم - القانون الخاص بالمساواة والسلطات ٤

دال - سبل تعزيز المساواة ٥

هاء - سبل الانتصاف القضائية ٦

الجزء الثاني من التقرير ٧

المادة ١ - تعريف التمييز ضد المرأة في التشريعات ٧

المادة ٢ - إدانة جميع أشكال التمييز ضد المرأة ٨

المادة ٣ - التدابير المتخذة لتحقيق المساواة ١٠

المادة ٤ - التدابير المؤقتة الخاصة ١٠

المادة ٥ - تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية ١٠

المادة ٦ - استغلال المرأة ١٣

المادة ٧ - الحقوق السياسية والاجتماعية للمرأة ١٤

المادة ٨ - اشتراك المرأة على المستوى الدولي ١٦

المادة ٩ - الجنسية والتجنّس ١٧

المادة ١٠ - الحقوق والظروف المتساوية في ميدان التعليم والتوجيه الوظيفي والتدريب المهني ١٧

المادة ١١ - القضاء على التمييز في ميدان العمل ٢١

المادة ١٢ - الرعاية الصحية ٣٠

المادة ١٣ - القضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية ٣١

المادة ١٤ - المرأة في المناطق الريفية وفي مجال الزراعة ٣٢

المادة ١٥ - المساواة أمام القانون ٣٥

المادة ١٦ - الحقوق المتساوية في الزواج والعلاقات الأسرية ٣٦

Digitized by UN Library Geneva

مقدمة

من المعروف أن المساواة بين الرجل والمرأة تعد من المبادئ التي يسترشد بها في السياسة التي تنتهجها الحكومات في بلدان الشمال . وبرغم أن هذه السياسات تشمل جميع الميادين ، فهناك بعض المجالات التي تبذل بشأنها جهود خاصة . وتشمل هذه الجهود المسائل المتعلقة بحالة المرأة في سوق العمل واشتراك الرجال والنساء في الأعمال الرامية الى تحقيق المساواة وتمثيل المرأة في الهيئات المنوطة باتخاذ القرارات ومختلف الهيئات الاستشارية .

وتعلّق حكومة فنلندا أهمية كبرى على الأعمال التي تضطلع بها الأمم المتحدة من أجل النهوض بحالة المرأة . ولذلك ، فاننا نرى أن من المهم للغاية أن يتاح للجهاز القائم المعني بتحقيق هذه الغاية فرصة النهوض بمهمته على أكمل وأفضل وجه ممكن .

وتواصل فنلندا تنفيذ سياساتها التي تكفل لجميع مواطني فنلندا نفس الحقوق والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاجتماعية والثقافية وسائر الميادين بغض النظر عن العرق أو الأصل الاثني أو الدين .

وتعد الاسهامات التي تقدمها المرأة منذ أمد طويل ولاسيما في مجال العمل ذات شأن في المجتمع الفنلندي . وتشكّل المرأة اليوم ٤٨ في المائة من القوى العاملة و ٤٤ في المائة من مجموع عدد ساعات العمل . كما أن مستوى تعليم المرأة الفنلندية مرتفع ؛ واشتركت لعدة عقود في الحياة العملية بقدر أكبر من المرأة في معظم البلدان الصناعية الأخرى . ويرقى تاريخ اشتراك المرأة في الحياة السياسية الى عام ١٩٠٦ عندما منحت حق الاقتراع : وفي الوقت الراهن ، يبلغ عدد النساء الأعضاء في البرلمان ٦٣ امرأة من بين ٢٠٠ عضو من أعضاء البرلمان . ويضم مجلس الوزراء عددا قليلا من الوزيرات . وتشكّل النساء ما يتراوح بين ٣٠ الى ٧٠ في المائة من الأعضاء في مختلف الأحزاب السياسية . وازدادت نسبة النساء الأعضاء في الأحزاب كمّيا ونسبيا في الثمانينات ؛ وبرغم أنه لا يوجد من الجانب الآخر عدد كبير من النساء اللائي يشغلن المناصب القيادية ، فان أعدادهن آخذة في الازدياد .

ومن ثم ، يبدو أن دور المرأة في المجتمع الفنلندي ، عند قياسه بعدة معايير يعادل دور الرجل من حيث الأهمية . ومع ذلك فلا تزال هناك بعض المشاكل . اذ ينبغي أن نتذكر أن النساء هن اللائي ينهضن بأعباء الأسر المعيشية حتى في فنلندا ؛ وأن سهامات معينة للمرأة في مجال العمل لا تندرج في معظم الاحصائيات ، وهذا يعني أن اسهام المرأة في مجال العمل أكبر مما يعتقد بالنظر الى اقتصادنا برمّته .

ولقد اكتسبت الأعمال الرامية الى تحسين حالة المرأة قوة دافعة على الأصعدة الوطنية والاقليمية والعالمية . ومسؤوليتنا المشتركة والمتضافرة هي العمل على عدم فقد هذا الزخم . ومن الواضح أن الجزء الأكبر من جهودنا يجب أن يبذل على الصعيد الوطني . وبالرغم من أهمية الأعمال التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة في هذا الميدان ؛ فانه يتعين على الدول الأعضاء أن تستمر في تعزيز جهودها الوطنية من أجل

Digitized by UN Library Geneva

تنفيذ الاستراتيجيات . وتعتبر فنلندا هذه الدراسة الاستقصائية بمثابة اطار عام يضع الأساس الذي تقوم عليه التدابير المقبلة فيما يتعلق بالتعبئة الفعالة للنساء واشراكهن في تنمية المجتمع وفي الحياة السياسية والاجتماعية .

الجزء الأول من التقرير

ألف - الجزء العام

تشارك فنلندا كطرف في أهم الاتفاقيات التي تتناول مسألة المساواة بين الجنسين والتي أبرمت تحت اشراف الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة . وفي عام ١٩٧٢، أنشئ في فنلندا مجلس برلماني لشؤون المساواة حسبما اقترحت احدى اللجان المعنية بحالة المرأة في تقريرها المقدم في عام ١٩٧٠ .

واتخذت حكومة فنلندا قرارا من صميم سياستها بشأن صياغة برنامج لعقد الأمم المتحدة للمرأة في كانون الثاني/يناير ١٩٧٨ . وعلى أساس هذا القرار ، طلب من كل وزارة أن تضع برنامجا يتعلق باختصاصها للسنوات ١٩٨٠ - ١٩٨٥ . وطلب أيضا من وزارة العدل ووزارة المالية ووزارة التربية والتعليم ووزارة الشؤون الاجتماعية والصحة ووزارة العمل أن تضع خطة متوسطة الأجل للسنتين ١٩٧٨ - ١٩٧٩ .

وقد أنشئ خلال عامي ١٩٧٨ و ١٩٧٩ فريق عامل في كل وزارة وكذلك في مكتب رئيس الوزراء بغرض صياغة اقتراح لبرنامج عقد الأمم المتحدة للمرأة في ميادين اختصاص كل منها على حدة .

وفي ٢٩ نيسان/ابريل ١٩٨٠ ، اعتمد برنامج حكومة فنلندا لتعزيز المساواة بين الجنسين في فترة السنوات ١٩٨٠ - ١٩٨٥ . وتضمن برنامج الحكومة قرارا بالتصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

وبالاضافة الى ذلك ، تضمن البرنامج قرارا باعداد تقرير بشأن تنفيذ البرنامج الخاص بالمساواة خلال أول سنتين أي عامي ١٩٨٠ و ١٩٨١ ، على أن يقدم الى الحكومة في نهاية شهر أيار/مايو ١٩٨٢ . وألزم القرار المتعلق بتنفيذ البرنامج كذلك مكتب رئيس الوزراء باعداد تقرير نهائي عند انتهاء مدة البرنامج بشأن سير تنفيذه وآثاره في ادارات الدولية .

وأحيلت بعد ذلك الأمور المتعلقة بالمساواة الى وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة . وقدم التقرير النهائي بشأن تنفيذ البرنامج في جلسة علنية عقدت في البرلمان بتاريخ ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ . وضم المشتركون في جلسة الاستماع أعضاء من البرلمان وممثلون عن منظمات العمال والمنظمات النسائية والأحزاب السياسية والهيئات الحكومية . وكانت جلسة الاستماع علنية بحضور وسائط الاعلام الجماهيري .

Digitized by UN Library Geneva

ووقّعت فنلندا على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مناسبة مؤتمر الأمم المتحدة لعقد المرأة الذي عقد في كوبنهاغن في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨٠ . وعقب التوقيع على الاتفاقية تيقن المجلس المعني بالمساواة من شروط التصديق على الاتفاقية .

وفي التقرير المتعلق بالشروط والتدابير التشريعية اللازمة للتصديق على الاتفاقية ، قسّمت التدابير الخاصة اللازمة للتصديق الى مجموعتين : الالتزامات التي يجب الوفاء بها عند التصديق والالتزامات الخاصة بالتدابير التشريعية والتدابير المتعلقة بالتطورات ، والتي يمكن اتخاذها بعد التصديق . وكان الهدف هو التصديق على الاتفاقية دون ابداء تحفظات .

واتخذت التدابير التشريعية التي اعتبرت لازمة للتصديق على النحو التالي : اصدار القانون الخاص بحضانة الأطفال وحق الوصول اليه (٨٣/٣٦١) وتعديل القانون الخاص بالوصاية (٨٣/٣٦٨) ؛ وتعديل قانون الجنسية (٨٤/٥٨٤) واصدار القانون الخاص باسم العائلة (٨٥/٦٩٤) وكذلك القانون الخاص بالمساواة بين الرجل والمرأة (٨٥/٦٠٩) وكذلك القانون الخاص بالمساواة بين الرجل والمرأة (٨٦/٦٠٩) . وبالاضافة الى ذلك ، عدّل قانون الزواج (٨٦/٤١١) ليتوافق مع الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ج) من الفقرة ١ من المادة ١٦ .

واعتمد البرلمان القانون الخاص بالمساواة في حزيران/يونيه ١٩٨٦ ودخل حيّز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ . وكان من شأن ذلك أن مكّن من التصديق على الاتفاقية في ٤ تشرين الأول/اكتوبر ١٩٨٦ . وشدد البرلمان على ضرورة أن تذاع المعلومات بشأن الاتفاقية وأن تنشر في فنلندا ، بوسائل التعليم والاعلام ، المسائل الخاصة بالمساواة فيما يتعلق بسائر البلدان .

ويتضمن برنامج الحكومة الحالية التي شكّلت بعد انتخابات برلمانية أجريت في عام ١٩٨٧ ؛ بنودا تتصل بالامكانات المتاحة للمرأة بالاشتراك في مجال تعليم الكبار وفي ميدان البحوث . وذكرت الحكومة أيضا أنها ستقوم بمتابعة تنفيذ القانون الخاص بالمساواة وأنها سوف تتخذ ، عند الاقتضاء ، تدابير أخرى من أجل تعزيز المساواة .

وتتعلق بنود برنامج الحكومة فيما يتعلق بتعزيز المساواة بما يلي : الامكانات المتاحة للآباء ممن لديهم أطفال صغار بالعمل لعدد أقل من الساعات ؛ التأكد من الثغرات الموجودة في نظام الضمان الاجتماعي بالنسبة لمن يرعون أطفالا في المنزل ؛ التيقن من تعويض فقد الدخل .

باء - جيم - القانون الخاص بالمساواة والسلطات

تتمثل غاية القانون الخاص بالمساواة في المقام الأول في منع التمييز على أساس الجنس وثانيا تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة . ومن أجل تحقيق هذه الغاية لابد من تحسين أوضاع المرأة ولاسيما في مجال العمل . ويفرض القانون التزامات على السلطات والقائمين على التعليم ومؤسسات التعليم وأرباب العمل .

Digitized by UN Library Geneva

ويقع على السلطات الالتزام بتغيير الظروف التي تحول دون تحقيق المساواة. ويتعين أن يكون أعضاء اللجان وسائر الهيئات التحضيرية المناظرة وكذلك المجالس البلدية من الرجال والنساء . ويجب أن يكفل التعليم الفرص المتكافئة للجنسين في مجال التدريب والترقي كما يجب ألا تشجع مواد التعليم على الأفكار النمطية القائمة على الجنس. ويقع على أرباب العمل الالتزام بأن يتخذوا اللازم بحيث تنطبق الوظائف الشاغرة على النساء والرجال سواء ، كما يتعين أن تتاح الفرص المتساوية للترقي الوظيفي وتوضع شروط العمل بحيث تناسب النساء والرجال .

ويحظر القانون الخاص بالمساواة تعيين الرجال والنساء في وظائف مختلفة على أساس الجنس. كما يحظر القانون التمييز غير المباشر . وينطبق الحكم الخاص بحظر التمييز في مجال العمل على الاختيار والمرتبات والأجور وسائر شروط التعيين والاشراف وشروط العمل وكذلك على فسخ أي عقد للعمل أو الانذار بالفسخ أو النقل الى أماكن عمل أخرى وكذلك على اعلانات عن وظائف شاغرة .

والسلطات المنوطة بالاشراف على الامتثال لقانون المساواة هي مكتب أمين المظالم المنوط بشؤون المساواة والمجلس المعني بالمساواة وتقدم خدماتها بالمجان .

ويشرف أمين المظالم المنوط بشؤون المساواة على الامتثال للقانون الخاص بالمساواة وبخاصة فيما يتعلق بحظر التمييز والاعلانات المنطوية على تمييز . ويقوم أو تقوم أيضا بتعزيز انفاذ القانون عن طريق اتخاذ المبادرات أو اسداء النصح أو اصدار التوجيهات ونشر المعلومات فيما يتعلق بتشريع المساواة وتطبيقه وكذلك متابعة تحقيق مبدأ المساواة في مختلف قطاعات المجتمع . ويتناول المجلس المعني بالمساواة الأمور المتعلقة بعدم الامتثال للقانون التي يعرضها عليه أمين المظالم ويصدر تقارير يوجهها الى المحاكم القانونية فيما يتعلق بقضايا التعويض . وللمجلس المعني بالمساواة الحق في حظر أية ممارسة يقرر أنها تشكل تمييزا بموجب القانون . ويخوّل له انفاذ الحظر تحت طائلة دفع غرامة . ويتكون المجلس من رئيس وأربعة أعضاء .

دال - سبل تعزيز المساواة

بالاضافة الى القانون الخاص بالمساواة ، يتضمن التشريع الخاص بالتعليم والقانون الخاص بموظفي الحكومة حكما يقضي بتعزيز المساواة .

ويسعى أمين المظالم المنوط بشؤون المساواة الى تعزيز انفاذ مبدأ المساواة عن طريق اتخاذ المبادرات واسداء وتقديم التوجيهات الى السلطات ومؤسسات التعليم والأفراد . ويجرى نشر المعلومات عن تشريع المساواة في مختلف الدورات التدريبية وعن طريق وسائط الاعلام الجماهيري . ويتابع انفاذ المساواة في مختلف ميادين الحياة الاجتماعية بالتعاون الوثيق مع المجلس المعني بالمساواة .

Digitized by UN Library Geneva

ومن التدابير الخاصة التي اتخذت بموجب القانون الخاص بالمساواة تنفيذ برنامج يرمي الى تحقيق المساواة في ميدان محدد . وقد نفذت احدى البلديات برنامجا لمدة سنتين بهدف دعم منظمات المشاريع من الاناث . وخصصت البلدية لهن تسهيلات لخدمة أعمالهن كما تنظم البلدية ، عند الاقتضاء ، التدريب فيما يتعلق ببدء أي مشروع وتقدم اليهن أيضا غيرها من الخدمات . والبرنامج قابل للتطبيق على نطاق واسع في أماكن العمل وفي مجال تخطيط مختلف الخدمات ومجال التدريب ، الخ .

وفي عام ١٩٨٠ ، اعتمدت حكومة فنلندا برنامجا لتعزيز المساواة بين الجنسين بالنسبة للنصف الأخير من عقد الأمم المتحدة للمرأة ، وشكلت ، بغرض اعداد برنامج المساواة ، أفرقة عاملة منوطة بشؤون المساواة بالنسبة لكل ميدان من ميادين اختصاص الادارات بغية التيقن من تحقيق المساواة واعداد تدابير تكفل تعزيزها. وشكلت أيضا لجان منوطة بشؤون المساواة في البلديات للتأكد من تنفيذ المسائل المتعلقة بالمساواة وتعزيزها .

هاء - سبل الانتصاف القضائية

قد ينتهك رب عمل الحكم الذي يعني بحظر التمييز الوارد في القانون بالمساواة عند اختياره لشخص لشغل وظيفة شاغرة أو تلقى تدريب وذلك بتطبيق أجور مختلفة أو اقتضاء شروط أخرى للتعيين أو عند توجيه أو تخصيص العمل أو عند توجيه انذار لموظف بالفصل .

ويجوز بموجب القانون الخاص بالمساواة أن يؤمر أي رب عمل يثبت ارتكابه للتمييز بدفع تعويض للشخص الذي ارتكب في حقه التمييز . وللطرف الذي وقع عليه الظلم الحق في رفع دعوى ضد رب العمل مطالبا بالتعويض . وتتراوح قيمة التعويض بين ٥٠٠ ٢ و ٥٠٠ ٧ دولار أمريكي . ويجوز أن تطلب المحكمة أثناء النظر في الدعوى من المجلس أن يقدم تقريرا في هذا الشأن . واذا كان الأمر يتعلق باعلان تمييزي لشغل وظيفة شاغرة وهو ما يعد انتهاكا للقانون الخاص بالمساواة ، يجوز لأمين المظالم المنوط بشؤون المساواة أن يحيل الأمر الى المدعي العام ويجوز أن يحكم على المذنب بنشر اعلان تمييزي عمدا بدفع غرامة .

وفي حالات انتهاك الحكم بحظر التمييز ، يجوز لامين المظالم المنوط بشؤون المساواة أن يعرض الأمر كذلك على المجلس المعني بالمساواة . وللمجلس أن يحظر على المنتهك الاستمرار في ممارسته أو ممارستها لهذا العمل أو العودة الى ذلك . على أنه لا يجوز للمجلس التعرض للأمور المتعلقة بأنشطة البرلمان أو الهيئات البرلمانية أو رئيس الجمهورية أو الحكومة أو الوزارات أو رئيس الوزراء أو وزير العدل أو أمين المظالم البرلماني أو المحكمة العليا أو المحكمة الادارية العليا . وفي الأمور التي تتجاوز نطاق اختصاص المجلس ، لأمين المظالم أن يسدي النصح أو أن يتخذ المبادرات. كما يجوز أن تبلغ القرارات التي تتخذها السلطات السالفة الذكر بتعيين شخص الى أمين المظالم المنوط بشؤون المساواة لاجراء تحقيق بشأنها .

Digitized by UN Library Geneva

والحق المخول بموجب القانون الخاص بالمساواة بالمطالبة بتعويض من رب العمل لا يحد من حق الطرف المظلوم في المطالبة بتعويض أيضا بموجب القانون الخاص بالتعويض عن الأضرار أو أي قانون آخر .

وبمقتضى القانون الخاص بعقود العمل (٧٠/٣٢٠ ، البند ٥١) ، يلزم رب العمل بتعويض الأضرار التي لحقت بأي موظف اذا كان رب العمل قد أخل عمدا أو عن طريق الاهمال بالتزام يفرضه عليه قانون عقود العمل أو عقد العمل . وهذه المسؤولية واسعة النطاق : اذ يتعين أن يعوض الموظف عن الضرر الذي لحق به أو بها ولا يجوز أن يعرض التعويض للتحكيم .

والقانون الخاص باجراءات انهاء عقود العمل (٨٤/١٢٤) يحمل رب العمل مسؤولية دفع التعويضات اذا كان الانذار الموجه للموظف غير قانوني ، مثلا بسبب الحمل . وتبلغ قيمة التعويضات التي يجب أن تدفع للموظفة أجورها أو مرتبها لمدة ثلاثة شهور كحد أدنى ولمدة ٢٠ شهرا كحد أقصى .

وبالاضافة الى سبل الانتصاف المذكورة أعلاه ، يجوز الطعن في بعض القرارات التي تتخذها السلطات . وتشمل هذه القرارات أغلبية ما تتخذه السلطات البلدية من القرارات الخاصة بالاختيار لشغل وظائف . ولا يجوز في العادة تقديم طعن في تسمية سلطات الدولة لأشخاص لشغل مناصب . وفي مجال الادارة العامة ، تتوفر في العادة أيضا أشكال استثنائية للطعن أو الفسخ أو الالغاء .

ويتضمن القانون الخاص بالعاملين في الوظائف العامة (٨٦/٧٥٥) كذلك سبل انتصاف خاصة يجوز تطبيقها في حالات معينة . وتتمثل الاجراءات التأديبية التي يجوز اتخاذها ضد العاملين في الوظائف العامة في توجيه انذار كتابي والوقف عن العمل والفصل . كما قد يفضي القيام بأي عمل يخل بالقانون الخاص بالمساواة الى تنفيذ اجراء تأديبي ضد المرتكب له .

الجزء الثاني من التقرير

المادة ١

تعريف التمييز ضد المرأة في التشريعات

يتضمن القانون الخاص بالمساواة ثلاثة أحكام تتعلق بحظر التمييز . ويعرف البند ٧ من القانون مفهوم التمييز على النحو التالي : التمييز يعني تعيين الرجال والنساء في وظائف مختلفة على أساس الجنس . ويشمل التعريف أيضا اتخاذ اجراء من شأنه أن يحدد للرجال والنساء بحكم الواقع وظائف مختلفة تماما . وبذا فان التمييز غير المباشر محظور أيضا .

ويعين البند ٨ من القانون متى تعتبر الأعمال التي يقوم بها رب العمل بأنها تشكل تمييزا لدى تعاقده مع موظف أو لدى تحديد الأجور أو اقتضاء شروط أخرى للتعيين

Digitized by UN Library Geneva

أو لدى توجيه وتوزيع العمل وكذلك عند انهاء علاقة عمل أو نقل أشخاص الى وظائف أخرى .

ويحظر البند ١٤ من القانون الاعلان عن وظيفة شاغرة أو دورة تدريب يدعى فيها النساء وحدهن أو الرجال وحدهم لتقديم طلبات لها ، ما لم يكن هناك سبب قوي لذلك يتصل بطبيعة الوظيفة أو مهام العمل . وثمة برنامج أعد بموجب القانون الخاص بالمساواة يبرر دعوة أحد الجنسين فقط الى تقديم الطلبات لشغل الوظائف المعلن عنها .

المادة ٢

ادانة جميع أشكال التمييز ضد المرأة

بعد دخول القانون الخاص بالمساواة حيز النفاذ ، أدينت جميع أشكال التمييز ضد المرأة حسبما تقضي أحكام المادة ٢ . وينص البند ٩ من القانون الخاص بالمساواة على أربع حالات استثنائية لا تعتبر أنها تشكل أعمالا تمييزية . وتتصل هذه النقاط الأربع بالحماية الخاصة للمرأة بسبب العمل أو الولادة ، واقتضاء الخدمة العسكرية من الرجال وحدهم وقبول النساء فقط أو الرجال فقط في رابطة من الرابطات اذا كان ذلك يستند الى نص صريح في قواعد الجمعية . أما الاستثناء الرابع فيتعلق باجراء يستند الى خطة تستهدف على وجه التحديد تعزيز مساواة المرأة أو مركزها في مجال العمل .

ويقصر أداء الخدمة العسكرية في فنلندا على الرجال . ومع ذلك ، فيمكن أن يكلف النساء والرجال على السواء بأداء مهام الدفاع المدني . ويخضع كلا الرجال والنساء في زمن الحرب لالتزام العمل على السواء .

وقبل صدور القانون الخاص بالمساواة ، لم يكن مبدأ المساواة يستند صراحة الى أي حكم من أحكام الدستور أو أي قانون . وينص البند ٥ من القانون الدستوري على أن جميع المواطنين سواسية أمام القانون ، كما يحظر التمييز على أساس الجنس بموجب القانون الخاص بالمساواة .

ويحظر التمييز ضد المرأة بموجب القانون الخاص بالمساواة ، كما يتضمن أيضا أحكاما تتعلق بالعقوبات التي تشمل ، رهنا بالحالة المعنية ، دفع تعويض أو غرامة أو كليهما . وقيد الاعداد الآن اصلاحات شاملة لادخالها على القانون الجنائي . وفي هذا الصدد ، وضعت خطط أيضا لادراج حكم في القانون الجنائي يجرم بمقتضاه التمييز على أساس الجنس في جميع الحالات بوجه عام .

وبموجب النظام القانوني الفنلندي ، تكفل الحماية القانونية لحقوق النساء على نحو مماثل لحقوق الرجل . كما تتماثل العقوبات المفروضة على التمييز المشار اليها أعلاه ، أي دفع تعويض أو غرامة أو كليهما ، مع اقتضاء الحماية الفعالة من جميع أعمال التمييز .

وبوجه عام ، يفرض القانون الخاص بالمساواة التزامات على الكل بلا استثناء ، بما في ذلك جميع السلطات . وتعنى القيود المفروضة بتطبيق القانون على أعضاء

Digitized by UN Library Geneva

البرلمان وبأنشطة رئيس الدولة (الفقرة ٢ من البند ٢) . وبالاضافة الى ذلك، استثنيت من نطاق هذا القانون الأنشطة المتصلة بالممارسات الدينية والعلاقات بين أعضاء الأسرة وغيرها من المسائل الخاصة . وبموجب البند ٤ ، تعمل السلطات والمؤسسات العامة على تعزيز المساواة . كما يتزايد التقيد بأحكام الاتفاقية بفضل نص الحكم الوارد في البند ٥ من القانون الأساسي الذي يقضي بأن جميع المواطنين سواسية أمام القانون وبفضل البند ٩٢ من القانون الأساسي الذي يقضي بأن تسير جميع أعمال الادارة بما يتفق مع القوانين تحت طائلة توقيع العقوبات التي ينص عليها القانون وكذلك بفضل المبادئ العامة للقانون الاداري . وبموجب القانون الخاص بالعاملين في الوظائف العامة (٨٦/٧٥٥) يعامل جميع موظفي الحكومة معاملة متساوية ولا يجوز تعيين موظفي الحكومة في وظائف مختلفة على أساس محل الميلاد أو الدين أو الجنس أو العمر أو الأنشطة السياسية أو النقابية أو أي أسباب مشابهة لها .

وهذا القانون الخاص بالمساواة يعنى ، من حيث المبدأ ، بجميع الأفراد والجمعيات والشركات بحيث يحظر عليها أيضا ممارسة التمييز . وحسبما ذكر أعلاه ، الاستثناء الوحيد هو قبول النساء وحدهن أو الرجال وحدهم كأعضاء في جمعية من الجمعيات اذا كان ذلك يستند الى نص صريح في قواعد الجمعية . وللاستثناء المذكور تفسير ضيق .

وقبل التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، عدلت أو ألغيت جميع القوانين التي تنطوي على تمييز ضد المرأة ولا تتوافق مع الاتفاقية . أما فيما يتعلق بمجال العمل ، هناك بعض الأحكام التي يعامل بموجبها الرجال والنساء معاملة مختلفة ، لا تزال سارية . بيد أن مقصدها يكمن أساسا في حماية المرأة سواء لأسباب تتعلق بوظيفة الانجاب أو نظرا الى أن النساء في المتوسط أضعف بدنيا من الرجال. ومن المقاصد الأساسية للقانون الخاص بالمساواة أن يكون له تأثير على العادات والأعراف التي تميز ضد المرأة التي لا تزال تسود في مجتمعنا برغم المساواة الكاملة نسبيا في نظامنا القانوني .

ولا يفرق التشريع الجنائي الفنلندي ، كقاعدة عامة ، مطلقا بين الرجل والمرأة على أساس الجنس . وترد الاستثناءات الوحيدة لهذه القاعدة في الفصل ٢٠ (الجرائم الجنسية) وفي البند ٤ من الفصل ٢١ (قتل الرضع) ، وفي الفصل ٢٢ (جرائم الاجهاض) وفي البندين ٧ و ٨ من الفصل ٢٥ من القانون الجنائي (اختطاف امرأة) وفي الأحكام المتعلقة بانفاذ عقوبة السجن . ويجوز تأجيل عقوبة السجن المحكوم بها على امرأة حامل حتى حتى تضع طفلها وتسترد قواها ويجوز جلب طفل المحكوم عليها بالعقوبة الى الاصلاحية كي تقوم برعايته اذا كان ذلك لخير الطفل وصالحه ورغبت المرأة نفسها في ذلك .

ولا يمكن ادانة أي زوج يقوم باكراه زوجته باستخدام القوة أو التهديد باستخدامها على مضاجعته بالاغتصاب (البند ١ من الفصل ٢٠ من القانون الجنائي)، على أنه يدان عوضا عن ذلك بموجب الأحكام العامة الخاصة بالتعدي مع الاكراه البدني أو استخدام القوة . وفيما يتعلق بالاصلاح الشامل للقانون الجنائي ، سيكون هذا الحكم موضوعا لاعادة النظر .

Digitized by UN Library Geneva

وقد اشار المجلس المعني بالمساواة في تقاريره الى أن وضع الرجل والمرأة غير متكافىء في قضايا الاغتصاب . فمن الناحية العملية ، يوجه العنف الجنسي ضد النساء ، كما أن عدم وجود حماية قانونية من الواضح أنه يضعف موقف المرأة .

المادة ٣

التدابير المتخذة لتحقيق المساواة

تكمن واجبات المجلس المعني بالمساواة وبرنامج الحكومة المعني بالمساواة والقانون الخاص بالمساواة في كفالة تنفيذ الالتزامات المذكورة أعلاه التي تفرضها الاتفاقية . أما الالتزامات التي يفرضها القانون الخاص بالمساواة على السلطات فيتمثل مقصدها الرئيسي بوجه خاص في تغيير الظروف التي تحول دون تحقيق المساواة ولأمين المظالم المنوط بشؤون المساواة أن يتخذ مبادرات بهدف تعديل التشريعات .

المادة ٤

التدابير المؤقتة الخاصة

بموجب القانون الخاص بالمساواة (الفقرة الفرعية ٤ من البند ٩) ، يجوز اتخاذ تدابير مؤقتة خاصة تمنح امتيازا لأحد الجنسين بغية تحقيق غايات القانون . وفي مثل هذه الحالات ، يتعين وضع خطة تحدد فيها التدابير اللازمة والجدول الزمني لتحقيق المساواة . وعندما يتم التوصل الى المرحلة المستهدفة ، تعتبر التدابير التي تمنح امتيازا لأحد الجنسين منطوية على تمييز ، بموجب القانون الخاص بالمساواة .

وبموجب البند ٩ من القانون ، فان الحماية الخاصة التي تكفل للمرأة بسبب الحمل أو الولادة لا تعتبر تمييزا .

المادة ٥

تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية

تتأثر المواقف بالمعلومات والبحوث والتعليم . ومن واجب أمين المظالم المنوط بشؤون المساواة أن يقوم بنشر المعلومات بشأن محتويات القانون الخاص بالمساواة وتطبيقه . وفي ميدان التعليم ، تستند المساواة الى التشريع الخاص بالتعليم الذي تطرقت اليه المناقشة بقدر أكبر من التفصيل فيما يتعلق بالمادة ١٠ .

وتعد البحوث المتعلقة بالمرأة والمساواة وسائل هامة للغاية لتعديل مواقف الناس . ولقد تطورت البحوث في هذا الميدان بشكل سريع في فنلندا في الثمانينات ، وتناولت معظم هذه البحوث بالدراسة المسائل الاجتماعية والانسانية ، على أنه شرع في اجراء بحوث أيضا فيما يتعلق بالطب وفلسفة القانون .

Digitized by UN Library Geneva

والاحصائيات من الأشكال الهامة للمعلومات . وكي يتيسر للمستخدمين الوصول الى المعلومات ، تجمع الاحصائيات الخاصة بمختلف قطاعات المجتمع فيما يتعلق بحالة المرأة في شكل ملخصات ودراسات افرادية .

وكانت البحوث المعنية بالمرأة من الميادين التي دعمتها على وجه الخصوص أكاديمية فنلندا طوال الثمانينات . ففي عام ١٩٨٧ ، قررت الأكاديمية انشاء زمالة دراسية لمدة ثلاث سنوات للأعمال البحثية المتعلقة بالمرأة وبخاصة بشأن الاشراف على بحوث المرأة . ومنذ عام ١٩٨١ ، ضمت أمانة المجلس المعني بالمساواة متسقا للبحوث الخاصة بالمرأة .

وألحق منذ عام ١٩٨٦ بأكاديمية "آبو" (جامعة توركو للناطقين باللغة السويدية) معهد للبحوث الخاصة بالمرأة . وتشمل مهامه ، فيما تشمل ، ادارة قسم خدمات الاعلام على نطاق البلد ، تعنى بالبحوث الخاصة بالمرأة ، بما في ذلك اعداد قائمة مبوبة منهجية للبحوث الفنلندية الخاصة بالمرأة والمساواة .

ومنذ عام ١٩٨١ ، شملت أمانة المجلس المعني بالمساواة ، بالاضافة الى منسق البحوث الخاصة بالمرأة ، شعبة للبحوث الخاصة بالمرأة والمساواة . وأنيط بمنسق البحوث ، ضمن مهام أخرى ، مهمة الاشراف على خدمات الاعلام في هذا الميدان . وقد دعم المجلس المعني بالمساواة بالفعل البحوث الفنلندية الخاصة بالمرأة ، وذلك عن طريق عقده لحلقات دراسية شاملة بشأن البحوث التي أجريت (المرأة والطب في عام ١٩٨٢، المرأة والتكنولوجيا والعلوم في عام ١٩٨٦) وكذلك باصدار نشرة عن البحوث .

وليس من المتوقع أن يصبح التعليم على مستوى الجامعة دائما في السنوات القليلة القادمة . ففي العام الجامعي ١٩٨٧/١٩٨٦ ، أجريت البحوث الخاصة بالمرأة في كلية التاريخ واللغويات بجامعة هلسنكي . بيد أنه يعتزم انشاء هيئة دراسية في مجال البحوث الخاصة بالمرأة في عدة جامعات أخرى ، كما عقدت دورات دراسية فردية عن البحوث الخاصة بالمرأة في عدة جامعات طوال الثمانينات .

والاعلان من الوسائل الهامة لتشكيل الرأي العام اذ انه يؤكد التصورات النمطية عن الرجل والمرأة . غير أن القانون الفنلندي الخاص بالمساواة لا يتطرق الى مسألة الاعلان ، وهذا يعني أن القانون لا يكفل التدابير اللازمة لمواجهة الاعلانات المنطوية على تمييز . وقد طلب البرلمان ، لدى اعتماده للقانون الخاص بالمساواة ، أن تقدم الحكومة الى البرلمان تقريرا عن مدى تنفيذ الغايات التي يتوخاها تشريع المساواة . وسوف يتعين أن يعير هذا التقرير أيضا الانتباه الى الاعلانات المنطوية على تمييز . وتستند الآراء التي أبديت بشأن القانون الخاص بالمساواة الى أنه يفترض التأكد مما اذا كان القانون سيعدل بحيث يشمل الاعلانات أو اذا كان من الممكن أن توكل مهمة منع الاعلان التمييزي للفرع المعني بالاعلان .

ولا توجد أية دراسة منهجية عن نطاق الاعلانات المنطوية على تمييز في فنلندا . وفي عام ١٩٨٤ ، استكمل المجلس الوطني للتجارة ومصالح المستهلكين دراسة قطاعية

Digitized by UN Library Geneva

نموذجية شاملة عن الاعلانات والتمييز بين الجنسين . على أنه ليس من السهل على وجه الاجمال تعريف الاعلان المنطوي على تمييز .

وبموجب قانون الرعاية الاجتماعية (٨٢/٧١٠) يقع على البلديات واجب ادارة مؤسسات التعليم ومرافق تقديم خدمات المشورة الى الأسرة . وهذا يعني أن يقدم الخبراء المشورة في الأمور المتعلقة بالتعليم وشؤون الأسرة وكذلك في مجال البحوث الاجتماعية والسيكولوجية والطبية والخاصة بمعاملة الطفل التي من شأنها أن تعزز النمو الايجابي للأطفال .

وسوف تعزز المشورة التربوية فيما يتعلق بتنشئة الأطفال بالنسبة لمراكز الرعاية النهارية للأطفال ومراكز رعاية الطفل والمساعدة المنزلية والمساعدة المقدمة الى المعوقين والعمل الاجتماعي لمن يسيئون معاملة الآخرين .

وتؤكد التربية الأسرية على المسؤولية المشتركة للأسرة عن تصريف جميع الشؤون العائلية . ولذا ، فسوف يتلقى الرجال تثقيفا أبويا في مجال النهوض بمسؤولياتهم عن رعاية الأطفال وتنشئتهم . وبالمثل ، عندما يقع أحد أفراد الأسرة في مشكلة ، لن يقدم العون الى هذا العضو فحسب ، بل سيقدم العون الى الأسرة بأكملها . وسوف يقتضي تنفيذ هذا المبدأ اجراء تغيير في دور الرجل وتحميله قدرا أكبر من المسؤولية عن الأطفال والشؤون المنزلية .

ويحق للنساء المقيمات بصورة دائمة في فنلندا الحصول على خدمات الرعاية الطبية أثناء الحمل ، بما في ذلك الكشف الطبي المنتظم من جانب الممرضات والأطباء ، وتتاح هذه الخدمات في المراكز الصحية التابعة للبلديات . كما يحق للنساء المقيمات اقامة دائمة في فنلندا الحصول على اعانة الأمومة بموجب القانون الخاص باستحقاقات الأمومة (٤١/٤٢٤) . وتتمتع بنفس الحق ، مع بعض القيود ، المرأة الفنلندية المقيمة في الخارج .

وتدفع اعانة الأمومة نقدا أو في شكل طقم من الملابس وجميع المستلزمات الخاصة بالمولود . وكانت قيمة استحقاق الأمومة ١٥٢٫٥ دولارا أمريكيا في عام ١٩٨٧ ، بينما تقدر قيمة طقم ملابس ومستلزمات المولود بأكثر من ضعف ذلك المبلغ . ويشمل الطقم شتى أنواع الملابس (بما في ذلك ملابس الشتاء) وأغطية الفراش والأقمطة ومختلف مستحضرات رعاية الطفل .

ويشارك الرجل الفنلندي في الوقت الحاضر في العناية بالأطفال وتنشئتهم . ووفقا للمعلومات الحالية يحضر قرابة ٨٠ في المائة من الآباء الدورات الخاصة بارشاد الأسرة التي تنظم في مراكز رعاية الطفل والأم . كما يحضر الآباء ٧٠ الى ٨٠ في المائة من عمليات ولادة الطفل الأول للأسرة . ويحتفل بعام ١٩٨٧ باعتباره عام مراكز رعاية الطفل الموجهة للأسرة . ويجرى اعداد توجيهات جديدة فيما يتعلق بأنشطة مراكز رعاية الطفل والأم .

ومنذ عام ١٩٧٨ ، يحق للرجال الحصول على اجازة أبوية . ويبلغ مجموع مدة اجازات الأمومة والأبوة والوالدية في الوقت الحاضر ٢٦٣ يوما من أيام الأسبوع (حوالي

Digitized by UN Library Geneva

٤٤ اسبوعا) . وتبلغ مدة اجازة الامومة ١٠٥ يوما من أيام الأسبوع (نحو ٥ر١٧ أسبوعا) وتتراوح اجازة الأبوة من ٦ الى ١٢ يوما عند مولد الطفل (أسبوع واحد - أسبوعان) أما الاجازة الأبوية فتبلغ ١٥٨ يوما من أيام الأسبوع (ما يزيد قليلا عن ٢٦ أسبوعا) وقد يتفق الوالدان فيما بينهما حول طريقة تقسيم الاجازة الوالدية . وقد استخدم الآباء حوالي ٣٦ في المائة من مجموع الاجازات الوالدية المدفوعة الأجر التي بدأت خلال الربع الأول من عام ١٩٨٧ ، أي أن كل أب من ثلاثة آباء كان من الناحية العملية في أجازة أبوة أو اجازة والدية . ويبلغ بدل الأمومة أو الأبوة حوالي ٨٠ في المائة من الدخل السنوي المعتاد للشخص .

ومنذ عام ١٩٨٥ ، منح للآباء الحق في الحصول على اجازة غير مدفوعة الأجر عقب الاجازة الوالدية . وقد انتفع ١ر٢٤ في المائة من الأمهات و٣ر٠ في المائة من الآباء من هذه الامكانية خلال العام الأول .

وتتضمن جميع الاتفاقات الجماعية للقطاعين العام والخاص حكما يتعلق بما يسمى اجازة رعاية الطفل ، وهي تستهدف أساسا الموظفة كي يتسنى لها رعاية الطفل الذي يصاب فجأة بالمرض . والحد الأقصى لهذه الاجازة ثلاثة أيام في المرة الواحدة .

وحيث انه لا يمكن اعتبار رعاية الطفل المريض واجبا يقع على الأم وحدها ، يفترض القانون الخاص بالمساواة أن أية اتفاقات جماعية تعقد في المستقبل تخول للوالدين الحق في الحصول على اجازة غير مدفوعة .

ويخول القانون الخاص قانون كفالة الطفل وحق الاتصال به (٨٣/٣٦١) لكلا الوالدين حق الاشتراك في حضانة الأطفال بالنسبة للمطلقين أو غير المتزوجين . وفي ٧٥ في المائة من الاتفاقات الخاصة بالحق في الاتصال في حالة كفالة الطفل التي أقرتها المجالس البلدية للرعاية الاجتماعية ، اختار الوالدان الاشتراك في كفالة الطفل في عام ١٩٨٥ . وفي بداية العقد ، كان العرف المتبع هو أن توكل للأم في حالة الانفصال القانوني أو الطلاق كفالة الأطفال .

المادة ٦

استغلال المرأة

تمثل نقطة الانطلاق بالنسبة للأحكام المتعلقة بالدعارة في أن بيع أو شراء عمليات الاتصال الجنسي لا يعد جريمة ، في حين أن القوادة والشروع فيها تعتبر عملا توقع عليه عقوبة جنائية بموجب أحكام الفقرة ٨ ، الفصل ٢٠ من القانون الجنائي . والقوادة تعني الاحتفاظ بمجال يفسح لأغراض الدعارة أو لغواية شخص آخر على ممارسة الدعارة . ويعرض للعقوبة الجنائية أيضا أي شخص يقوم بغرض الربح بتشجيع أو استغلال طريقة الحياة غير الأخلاقية لامرأة تعرف عموما بأنها داعرة .

وقد تتضمن الدعارة أيضا أطرافا أخرى تقوم بتشجيع الأنشطة السالفة الذكر أو تدعمها وقد تكتسب منها ربحا أيضا . فعلى سبيل المثال ، يجوز أن يوضع ما يدعى

Digitized by UN Library Geneva

بنوادي الجنس تحت المراقبة بموجب أحكام الفقرة ٩ ، الفصل ٢٠ من القانون الجنائي ، كما تخضع الفنادق والمطاعم للتفتيش بموجب المرسوم الخاص بالفنادق والمطاعم . ويخول قانون الشرطة أيضا لرجال الشرطة أن يتخذوا ما يلزم من اجراءات اذا كان من المرجح أن تشكل الدعارة خطرا محدقا على النظام والأمن العام .

وبموجب الفقرة ١ من قانون المتشردين لسنة ١٩٣٦ (٣٦/٥٧) ، صنف المتسولون والعاهرات المحترفات والأشخاص الذين يحيون حياة خطرة بأنهم متشردون . وفي المدة الأولى من صدور القانون ، كان يطبق على النساء بصورة أشد صرامة منها للرجال وكانت الاجراءات المتخذة ضد النساء أشد صرامة منها بالنسبة للرجال . وفي منتصف الثمانينات كان القانون يطبق على ٣٠٠ الى ٤٠٠ شخص سنويا ، منهم ٨٠ في المائة من الرجال وكانت نسبة ٩٦ في المائة من هؤلاء الرجال غير متزوجين . وألغي قانون المتشردين البالي واستعيض عنه بالقانون الخاص بمعاملة الأشخاص الذين يستخدمون المسكرات بصورة غير لائقة (٨٦/٤١) ودخل حيز النفاذ في عام ١٩٨٧ .

وقد نشرت مؤخرا نتائج البحوث الخاصة بالدعارة . وقد أجريت البحوث بشأن الدعارة ومراقبتها في فنلندا وكذلك سائر بلدان الشمال . وعلاوة على ذلك ، أجريت بحوث على أشكال أحدث من الدعارة وكذلك على الزبون الذكر وهو طرف أقل وضوحا في الدعارة .

المادة ٧

الحقوق السياسية والاجتماعية للمرأة

يحق لجميع مواطني فنلندا الذين يبلغون ١٨ سنة من العمر قبل بدء السنة الانتخابية الادلاء بأصواتهم في الانتخابات البرلمانية التي تعقد كل أربع سنوات ، بغض النظر عن محل اقامتهم . وجميع من لهم الحق في التصويت لهم أيضا الحق في أن ينتخبوا كأعضاء في البرلمان شريطة ألا يكونوا تحت الوصاية .

وتمول الأنشطة التي تقوم بها الأحزاب الممثلة في البرلمان من الميزانية الوطنية بموجب مرسوم سنة ١٩٧٣ (٧٣/٢٧) . ويشير الحكم المتعلق بانفاق هذه المبالغ الى وجوب أن ينفق مقدار التسع من هذه الأموال في دعم الأنشطة السياسية للمرأة . والأموال المخصصة لهذا الغرض في ميزانية عام ١٩٨٨ تبلغ ١ر٢٥ مليون دولار أمريكي .

وبموجب القانون الخاص بالبلديات (٧٦/٩٥٣) ، يحق لجميع مواطني فنلندا الذين يبلغون من العمر ١٨ سنة في بداية السنة الانتخابية الادلاء بأصواتهم في الانتخابات البلدية . وبالمثل ، يحق لمواطني ايسلندا والدانمرك والسويد والنرويج الذين أقاموا في فنلندا لمدة عامين تسبق الانتخابات الادلاء بأصواتهم . والمؤهلون للانتخاب هم المؤهلون للتصويت ومحل اقامتهم في البلدية .

ومن بين الذين انتخبوا في الانتخابات البلدية لعام ١٩٨٤ وشكلت النساء ٢ر٢٥ في المائة من مجموعهم . ومن مجموع البلديات البالغ عددها ٤٦١ بلدية ، شكلت ٣٠ بلدية منها مجالس بلدية لشؤون المساواة .

Digitized by UN Library Geneva

ويضم مجلس رئيس البرلمان ١٥ رجلا وامرأتين كما تتكون لجنة مكتب البرلمان من ستة رجال وامرأة واحدة . ومن بين لجان البرلمان البالغ عددها ١٤ ، يزيد عدد النساء عن الرجال في لجنة واحدة هي لجنة الشؤون الاجتماعية . ويتفاوت عدد النساء في اللجان الأخرى . ويرد فيما يلي عدد النساء والرجال في مختلف الهيئات المنتخبة من البرلمان الفنلندي :

- مدراء مؤسسة الضمان الاجتماعي	٩ نساء	٥ رجال
- المجلس الاشرافي لشركة الاذاعة الفنلندية	٧ نساء	١٦ رجلا
- الوفد البرلماني لدى الاتحاد البرلماني الدولي	٧ نساء	١٠ رجال
- الأمناء البرلمانيون لبنك فنلندا	ليس من بينهم نساء	١١ رجلا
- مراجعو حسابات بنك فنلندا	ليس من بينهم نساء	٥ رجال
- مجلس الشمال	١٠ نساء	٨ رجال

وتتألف الحكومة الحالية من ١٧ وزيرا ، من بينهم ٤ وزيرات (وزيرة المالية ووزيرة التربية والتعليم ووزيرة الشؤون الاجتماعية ووزيرة الصحة) . ولا ينطبق القانون الخاص بالمساواة على تلك المناصب البرلمانية المتصلة بمهام أعضاء البرلمان .

وبموجب البند ٤ من القانون الخاص بالمساواة ، يتعين أن تضم اللجان الحكومية واللجان الاستشارية وسائر الهيئات المناظرة وكذلك المجالس البلدية أعضاء من الرجال والنساء ، ما لم يكن هناك أسباب محددة تبرر العكس .

وفي عام ١٩٨٧ ، كانت نسبة الأعضاء الاناث في اللجان والهيئات المناظرة وفي المجالس الاستشارية ومختلف المجالس ١ر١٥ في المائة . وفي عام ١٩٨٤ ، كانت نسبتهن ٢ر١٢ في المائة . وفي عام ١٩٨٧ ، بلغت نسبة اللجان وغيرها من الهيئات المناظرة التي لا يوجد بها على الاطلاق أعضاء من الاناث ٤ر٣٤ في المائة . وفي عام ١٩٨٤ ، كانت النسبة المناظرة ٤٦ في المائة .

وفي الهيئات المماثلة التي عينت بعد دخول القانون الخاص بالمساواة حيز النفاذ (ومجموعها ٣٢ هيئة) تبلغ نسبة النساء ٢ر١٨ في المائة . بيد أن ٩ر٢١ في المائة من الهيئات المذكورة تخلو تماما من الأعضاء الاناث .

ويبلغ مجموع عدد الشركات المملوكة للدولة ويوجد بها مجالس اشرافية ١٤ شركة ؛ ويبلغ مجموع أعضاء المجالس الاشرافية التابعة للشركات الرئيسية ١٩١ عضوا ، وعدد مراجعي الحسابات ١٠٥ شخصا . ومن المفترض أن يحال الى المعاش حوالي ثلث الأعضاء في المجالس الاشرافية كل سنة .

Digitized by UN Library Geneva

وعقب اجتماعات المساهمين التي عقدت في ربيع عام ١٩٨٦ ، بلغ عدد الاعضاء الاناث في المجالس الاشرافية ١٠ نساء (٢ر٥ في المائة) و ٥ نساء (٤ر٨ في المائة) من مراجعي الحسابات . وعلى اثر اجتماعات المساهمين التي عقدت في ربيع عام ١٩٨٧ ، ازداد عدد النساء الأعضاء في المجالس الاشرافية الى ١٨ امرأة (٩ر٤ في المائة) . كما ازداد عدد مراجعي الحسابات النساء الى ١٤ امرأة وبالتالي ارتفعت نسبتهن لتصل الى ١٣ر٣ في المائة . ومع ذلك ، فلا يزال هناك خمسة مجالس اشرافية تخلو من الأعضاء الاناث وست شركات ليس فيها أي امرأة في وظيفة مراجع حسابات .

المادة ٨

اشتراك المرأة على المستوى الدولي

تتاح للمرأة على قدم المساواة مع الرجل ودون أي تمييز امكانية تمثيل حكومة فنلندا على المستوى الدولي والمشاركة في أعمال المنظمات الدولية . وفي عام ١٩٧٩ ، أقرت وزارة الخارجية الفنلندية ، وتمثل في المقام الأول البلد على المستوى الدولي ، برنامجا لتكافؤ الفرص بالنسبة للشعبة الادارية الخاصة بها . وفي عام ١٩٨٥ ، وضعت الوزارة سياستها الخاصة مهتدية ببرنامج الحكومة الخاص بتكافؤ الفرص ، وضمنتها بندا بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بادارة الشؤون الخارجية . ويتم تعيين الموظفين من جميع الفئات أساسا باتباع نظام مركزي للاختيار . وقد وضعت شروط ومعايير التعيين بحيث تنطبق على الجنسين . وصممت برامج التدريب بحيث ينتفي تباين المهام المسندة تبعا للجنس .

ولا تزال المناصب في السلك الدبلوماسي ، الذي يمثل البلد في المحافل الدولية ، مقصورة على الرجال أساسا ، وهناك ٧٥ امرأة من مجموع ٣٥٠ يعملون في هذا المجال الرئيسي . على أنه اذا أضفنا ادارة التعاون الانمائي ، نجد أن النساء يمثلن ما يربو على ٢٠ في المائة . وفي فترة السنوات ١٩٨١ - ١٩٨٥ ، كانت التغييرات التي أدخلت على سياسة التعيين التي تتبعها وزارة الخارجية في صالح المرأة ، الأمر الذي أفضى الى التزايد المستمر في الأعداد النسبية للنساء العاملات في السلك الدبلوماسي .

ووفقا لبرنامج الحكومة الخاص بتكافؤ الفرص ، ينبغي أن تتخذ التدابير من أجل زيادة نسبة النساء لدى تعيين أعضاء اللجان والهيئات الحكومية وكذلك نسبتهن في الوفود المشتركة في المؤتمرات الدولية . وتقوم الحكومة بتسمية ممثلين جدد عن اللجان والهيئات والوفود على أساس المهام لا الجنس ، لكنها تضع في الاعتبار مسألة تمثيل المرأة . وبالنسبة للجان التي تشكل تبعا للنسب البرلمانية وما شاكلها ، يقع على عاتق المقرر مهمة التأكد من تعيين الرجال والنساء على السواء . واذا لم يكن الأمر كذلك ، يتعين على المقرر أن يوضح في تقريره السبب الذي دعاه الى عدم القيام بذلك . وقد شملت جميع اللجان التي شكلت بعد ذلك نساء .

وفي المنظمات الدولية ، وبخاصة الأمم المتحدة ، وافقت فنلندا على القرارات والتوصيات التي تلفت الانتباه الى ضرورة تمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل والتشجيع على اشتراك المرأة في المسائل المتعلقة بنزع السلاح والأمن .

Digitized by UN Library Geneva

المادة ٩

الجنسية والتجنس

دخل القانون المعدّل الخاص بالجنسية (٨٤/٥٨٤) حيز النفاذ في عام ١٩٨٤ . وبموجب هذا التشريع الجديد ، يكتسب أي طفل الجنسية الفنلندية أساسا اذا كان أحد والديه من مواطني فنلندا . ومن قبل ، كانت جنسية الطفل تحدد أساسا تبعا لجنسية الأب.

وحتى الآن ، حصل حوالي ٣٧٠٠ طفل على الجنسية الفنلندية بموجب الأحكام الانتقالية .

المادة ١٠

الحقوق والظروف المتساوية في ميدان التعليم والتوجيه الوظيفي والتدريب المهني

يشير التشريع الفنلندي ، على وجه الخصوص ، الى ضرورة أن يكفل نظام التعليم تحقيق المساواة بين الجنسين (القانون الخاص بالمدارس الشاملة ٨٣/٤٧٦ والقانون الخاص بالمدارس الثانوية ٨٣/٤٧٧ والقانون الخاص بدعم مرحلة التعليم المتوسط ٨٣/٤٧٤) . ويتعين أن تدرج مسألة المساواة في المناهج الدراسية وكذلك في مواد التعليم . كما يتعين بموجب البند ٥ من القانون الخاص بالمساواة أن تكفل سائر أنواع التعليم والتدريب نفس الفرص للرجل والمرأة لتلقي التعليم والترقي الوظيفي وكذلك أن تكفل مواد التعليم المقدمة تعزيز المساواة .

ويستهدف القانون الخاص بتطوير التعليم الثانوي أن يتاح لجميع التلاميذ عند اتمام مرحلة المدرسة الشاملة ومدتها ٩ سنوات فرصة مواصلة دراستهم في مرحلة التعليم الثانوي اما في المدارس الثانوية العامة أو في المدارس المهنية . ومن الغايات التي يستهدفها التشريع الجديد الحد من اختيار التلاميذ بطريقة نمطية .

وتقوم الحكومة كل ثلاث سنوات باعتماد برامج مطورة للتعليم المتوسط بما في ذلك تحديد العدد المستهدف من التلاميذ في كل ميدان . ويخصص في هذه البرامج عدد معين من الأماكن للبنات والبنين كلا على حدة . وقد اعتمد في عام ١٩٨٥ أحدث برنامج يجرى تنفيذه في الوقت الراهن لفترة السنوات ١٩٨٦ - ١٩٨٨ .

وميادين الدراسة التي يختارها التلاميذ بطيئة التغير ، أي ميادين الدراسة (في المدارس التقنية والثانوية) التي يختارها ٩٠ في المائة من التلاميذ الذين يمثلون جنسا واحدا فقط ، وتبلغ نسبة هذه الميادين ٤٠ في المائة .

ومن بين البنات اللائي تقدمن للالتحاق بـ ٢٥ فرعا مختلفا من فروع الدراسة في التعليم المهني الثانوي ، تقدمت نحو ٤٠ في المائة أساسا لدراسة فرع الرعاية الصحية .

وقد بذلت محاولات لتوزيع الجنسين بصورة أكثر تكافؤا ؛ مثال ذلك منح امتياز لجنس الأقلية باتباع أنظمة مختلفة لمنح النقط الاضافية . على أن النتائج كانت هذيلة.

Digitized by UN Library Geneva

وفنلندا طرف في التجربة المشتركة لبلدان الشمال (مشروع برايت) التي ترمي الى استحداث خيارات مهنية أكثر تنوعا وبخاصة بالنسبة للنساء .

وقد شكلت البنات أغلبية مجموع الطلبة في المدارس الثانوية العليا منذ العشرينات . وبلغت نسبة البنات أعلى مستوياتها أي ٦٢ في المائة في عام ١٩٨٣ . وبعد ذلك ، استمرت نسبة البنات في الانخفاض بقدر طفيف . وفي خريف عام ١٩٨٥ ، شكلت البنات ٥٩ في المائة من مجموع التلاميذ

وفي بداية الثمانينات ، أولي اهتمام خاص للأعداد القليلة من البنين الملتحقين بالمدارس الثانوية العليا ومن بينهم التلاميذ المتقدمين لامتحان القبول بالجامعات (أقل من ٤٠ في المائة) . ويعزى ذلك الى أن عددا أكبر من البنين مقارنة بالبنات في المدارس الشاملة آثروا متابعة الدورات القصيرة في المواد الرياضية وكذلك دورات اللغات الأجنبية بحيث أصبحوا غير مؤهلين الا لمواصلة الدراسة في معاهد التعليم المهني في المستوى المسمى "بالمدرسي" نظرا الى أن شروط الالتحاق بالمدارس الثانوية والمعاهد المهنية تقتضي متابعة دورات دراسية طويلة في المواد المذكورة أعلاه .

وفي عام ١٩٨٣ ، ألغيت الدورات الدراسية المختلفة المدة في اللغات والرياضيات ، التي تفضي الى اختلافات في المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالتعليم اللاحق .

ومنذ الأربعينات ، شكلت النساء أغلبية المتقدمين لامتحانات القبول في الجامعات . وفي منتصف السبعينات ، شكلت البنات أكثر من نصف المتقدمين لامتحان القبول بالجامعات (٦٢ في المائة في عام ١٩٨٥) .

وازدادت نسبة الطالبات على المستوى الجامعي الى ٥٠ في المائة منذ بداية الستينات وظلت على نفس المعدل منذ ذلك الحين .

ومن الناحية العملية ، تتاح جميع ميادين التعليم للنساء والرجال على السواء. وعلى الرغم من أن نصف مجموع الطلبة تقريبا من النساء ، فان نسبتهن تتفاوت بقدر كبير تبعا لميدان الدراسة . على أن التفاوت على أساس الجنس يقل بقدر طفيف في المستويات الأدنى . وتختار أغلبية الطالبات دراسة فروع الرعاية الصحية (٩٣ر٢ في المائة في عام ١٩٨٥) ، والصيدلة (٨٣ر٣ في المائة) والدراسات البيطرية (٧٥ر٦ في المائة) والآداب (٧٥ر٥ في المائة) وعلم النفس (٧١ر٧ في المائة) وطب الأسنان (٦٩ر٥ في المائة) والطب البشري (٥٧ر٣ في المائة) . وفي جميع الميادين ، باستثناء الدراسات التقنية ، تبلغ نسبة النساء ٤٠ في المائة على الأقل .

بيد أنه فيما يتعلق بالميادين التقنية ، لا تزال النساء يشكلن أقلية ضئيلة من الطلبة على المستوى الجامعي . وظل الوضع بلا تغيير فعلي بالنسبة للعقد الماضي . وفي عام ١٩٧٣ ، كان ١٣ر٨ في المائة من طلبة التكنولوجيا (الهندسة والهندسة المعمارية) من النساء . وفي العام الجامعي ١٩٨٥ ، ارتفعت نسبة النساء الى ١٥ر٤ في المائة . وكان عدد النساء اللائي يدرسن الهندسة المعمارية في العقد الماضي ٤٠ في المائة تقريبا ، بينما لم تتجاوز نسبتهن في صفوف طلبة الهندسة ١٠ في المائة الا بقدر طفيف .

Digitized by UN Library Geneva

ويعتبر عام ١٩٨٧ هو العام الأخير الذي يستند فيه القبول في معاهد تدريب المعلمين الى الحصص المخصصة للجنسين التي حددتها وزارة التربية والتعليم . ووفقا لرأي أمين المظالم المنوط بشؤون المساواة يعد اتباع نظام الحصص انتهاكا للقانون الخاص بالمساواة ، في غياب خطة المساواة المشار اليها في القانون . ذلك أن نظام الحصص المخصصة للجنسين المتبع للقبول في معاهد تدريب المعلمين قد منح امتيازات للبنين الذين قبلوا في هذه المعاهد بعدد أصغر من النقاط مقارنة بالبنات . وتضمنت الحصة حوالي ٤٠ في المائة من نسبة جنس الأقلية . وفي حزيران/يونيه ١٩٨٧ ، قرر وزير التربية والتعليم انشاء فريق عامل لاعداد مبادئ توجيهية جديدة للقبول في معاهد تدريب المعلمين .

وفي ١٧ آب/أغسطس ١٩٨٣ ، شكلت وزارة التربية والتعليم لجنة تتضمن مهامها ، في جملة أمور ، تقديم مقترحات بشأن تطوير المناهج الدراسية والتعليم وأساليب العمل وتدريب المعلمين وموجهي الدراسة ، من أجل ضمان انفاذ هدف المساواة الوارد في التشريع الخاص بالمدارس في مختلف مراحل التعليم وكذلك توسيع نطاق الاختيارات الوظيفية للبنين والبنات على السواء .

ويوجد لدى فنلندا نظام للدعم المالي للدراسة ، يتضمن منح قروض لأغراض الدراسة بضمان الدولة ، وتقديم اعانات تسمى المنح الدراسية تدفع من موارد الدولة . والذين يحق لهم الحصول على الدعم الدراسي ، مع بعض الاستثناءات ، هم جميع الطلبة الذين يتابعون الدراسة بعد مرحلة المدرسة الشاملة ، أي من يلتحق بالمدارس الثانوية العليا أو معاهد التربية المدنية أو المؤسسات المهنية أو المعاهد على المستوى الجامعي .

وقد عدل القانون الخاص بدعم الدراسة (٧٢/٢٨) مرتين في الثمانينات حيث ضمن أحكاما تتعلق بتحسين حالة المرأة بوجه خاص . فأولا ، نص القانون على أن تقوم الدولة بدفع كافة مستحقات الفائدة على القروض الدراسية التي يستحق دفعها أثناء الحمل أو خلال أي فترة تستحق فيها الأسرة اعانة أمومة أو أبوة أو علاوة أسرية ؛ وثانيا ، عدل نظام زيادة الدعم الذي يدفع للطلبة المتزوجين على أساس وجود أطفال قصّر في حضانتهم بحيث يتكون بالكامل من منحة دراسية لا ترد .

وبدأ تنفيذ برنامج نموذجي لدعم الدراسة في صيف عام ١٩٨٧ . وفي ظل هذا البرنامج ، يقدر عدد الطلبة الكبار الذين يتلقون هذا الدعم بنحو ٢٠٠٠ طالب . ويشمل البرنامج الطلبة المنتظمين وتتجاوز أعمارهم ٣٠ سنة . ويتضمن الدعم اعانة أساسية وبدلا للسكن وقرضا وكذلك منحة دراسية للكبار تتراوح بين ٤٢٥ و ٥٠٠ دولا أمريكي .

وتتزايد باستمرار نسبة النساء في صفوف الحاصلين على شهادات جامعية . ففي الستينات ، منحت نحو ٣٦ في المائة من الشهادات الجامعية الأساسية لنساء ؛ وتقل النسبة حاليا عن ٥٠ في المائة بقدر طفيف .

وما برحت الامكانيات المتاحة للمرأة للاشتغال بالسلك الجامعي غير متكافئة . ويتضح ذلك أولا وقبل كل شيء من أن نسبة النساء في صفوف مدرسي الجامعات والباحثين

Digitized by UN Library Geneva

في الجامعات تتخذ شكلا هرميا : أي أنه كلما ارتفع مستوى المنصب ، قلت نسبة النساء . وثانيا ، أن الميادين "الخاصة" بالنساء ثابتة تقريبا : ففي بعض الميادين ، يزيد عدد النساء بقدر كبير عن بعض الميادين الأخرى . وثالثا ، أن النساء اللائي حصلن على درجات علمية أكبر سنا من نظرائهن الرجال في مختلف المستويات .

ولا تقل نسبة النساء الا عند مستوى درجات الدراسات العليا . فقد كان ٣٩ في المائة من الطلبة الذين يدرسون للحصول على درجات الدراسات العليا من النساء . وتمثل النساء حاليا حوالي ثلث مجموع عدد الطلبة الذين يدرسون للحصول على درجة الليسانس (٣٢ر٦ في المائة في العام الجامعي ١٩٨٦/١٩٨٥) . وفي منتصف الثمانينات ، ازداد عدد النساء الحاصلين على درجة الدكتوراة الى ما يزيد على الربع (٢٧ر٨ في المائة في العام الجامعي ١٩٨٦/١٩٨٥) .

وفي صفوف المدرسين على المستوى الجامعي لا تزال المرأة تشكل أقلية ضئيلة اذ ان ما يزيد على ٩٠ في المائة من أساتذة الجامعات من الرجال . وبالرغم من أن نسبة النساء من بين الطلبة الحاصلين على شهادات جامعية تتزايد باستمرار ، فان نسبة النساء التي تلتحق بالسلك الجامعي لم تتزايد بنفس القدر . وفي السبعينات ، كان تطور مركز المرأة في الجامعات يبعث على التفاؤل ؛ لكن عدد النساء كمدرسات وباحثات في الجامعة لم يزد اطلاقا أو ازداد بقدر طفيف .

وكانت النساء يشغلن في عام ١٩٨٥ نحو ثلث (٢٩ في المائة) مناصب البحوث في أكاديمية فنلندا أي اللجان العلمية التابعة للدولة . وتشغل هذه المناصب لمدة محددة من الزمن . وكانت أعلى نسبة للنساء ، في المناصب الدنيا ، كباحثات مساعدات وأدنى نسبة لكبيرات الباحثات . وتزايدت نسبة النساء الحاصلات على زمالات من أكاديمية فنلندا طوال السبعينات ، لكن الزيادة توقفت في الثمانينات فيما يبدو ، بل وأخذت في الانخفاض الطفيف . وفي النصف الأول من الثمانينات ، سارت الفروق بين نسبة النساء المتقدمات لشغل وظائف والمعينات فيها ، بصورة غير مؤاتية ، مقارنة بالوضع الذي كان سائدا في السبعينات .

وفي عامي ١٩٨٢ و ١٩٨٦ ، بحث فريقان عاملان شكلتهما وزارة التربية والتعليم المشاكل والعقبات التي تعترض اشتغال المرأة بالبحوث . وخلص الفريقان الى أن تأثير الأسرة على اشتغال المرأة بالبحوث لا يسير في شكل مستقيم . فالأسرة ليست دائما عائقا أمام المرأة العالمة ، بل أحيانا ما تكون دافعا لها .

واستنادا الى المعلومات الكثيرة التي جمعت ، يمكن أن نخلص الى أن التمييز المستتر يقوم بدور كبير في استمرار ضعف مركز المرأة في الأوساط العلمية . فعادة ما تكون العالمات "محتجبات" بالمقارنة بنظرائهن من العلماء ، كما يسهل الحط من قدرهن ، وغالبا ما يبعدن عن أية شبكات غير رسمية بين العلماء ولا يشركن في عمليات تبادل المعلومات بينهم . وتزداد الصعوبة التي تواجهها المرأة في ايجاد من يرشحها من الأوساط العلمية ، وهو أمر هام للتعيين في المناصب العلمية وللترقي في ذلك الميدان . ومن الواضح أن اشتغال المرأة في الميادين التي يهيمن عليها الرجل ، أمر شديد الصعوبة .

Digitized by UN Library Geneva

وخلصت النتائج الى أنه لا يوجد أي حل للمشاكل المتعلقة بالنهوض بوضع المرأة في الأوساط العلمية . واقترح الفريقان العاملان عدة تدابير من أجل تعزيز مركز المرأة في المجال العلمي . وفي اطار هذه التدابير يمكننا الاشارة الى اسداء المزيد من النصح المنهجي لطالبات الدراسات العليا ، وتقليل أهمية معيار السن عند شغل المناصب العلمية ، وايلاء تشديد أكبر على مهارات التدريس عند ملء المناصب العليا الجامعية .

ووفقا للدراسات الاستقصائية لا يزيد معدل تسرب الطالبات عنه بالنسبة للطلبة

ويرد التقرير بشأن تنظيم الأسرة وتقديم الارشاد بشأنه في مناقشة المادة ٥ .

المادة ١١

القضاء على التمييز في ميدان العمل

بموجب البند ٦ من القانون الدستوري الفنلندي ، تتمتع القوى العاملة من مواطني فنلندا بحماية خاصة من جانب الدولة ما لم ينص قانون ما على خلاف ذلك . ومن واجب الدولة ، عند الاقتضاء ، أن تكفل لكل مواطن فرصة العمل . ويتضمن القانون الخاص بالعمل (٨٧/٢٧٥) أحكاما أكثر استفاضة بشأن السبل التي يكفل عن طريقها فرص العمل للمواطنين .

وتنظم السلطات المسؤولة عن العمالة عمليات تبادل العمال وتقديم الارشاد المهني والتدريب على العمل وغيرها من الخدمات المحددة في قانون العمل . ومن أغراض الخدمات الخاصة بالعمالة تعزيز انفاذ مبدأ المساواة بين الجنسين في سوق العمل . وبالنسبة لصغار السن (من تقل أعمارهم عن ٢٠ سنة) ، يقع على بلدية الجهة التي يقيمون فيها بشكل دائم ، واجب اتاحة فرص عمل لهم لمدة لا تقل عن ستة شهور كحد أدنى بعد أن يكونوا قد تعطلوا عن العمل لمدة خمسة شهور . وتقدم خدمات العمل بالمجان .

وبموجب الفقرة الفرعية ٨ من قانون المساواة ، يعتبر أن رب العمل قد ارتكب عملا تمييزيا اذا قام باختيار موظف بدلا من موظف من الجنس الآخر يفوق من اختاره من حيث المؤهلات ما لم يثبت رب العمل أن هذا التصرف يستند الى سبب قوي ومقبول يتصل بنوعية العمل أو الوظيفة أو أن الاختيار يعزى الى سبب مقبول آخر خلافا للجنس .

وينطبق الحكم على أرباب العمل التابعين للقطاع الخاص وكذلك على السلطات التابعة للدولة والبلديات وسائر السلطات . وفي ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ ، كان أمين المظالم المنوط بشؤون المساواة قد أصدر ٢٠ بيانا فيما يتعلق بحالات التمييز المشتبه في ممارستها لدى اختيار الموظفين .

وبموجب البند ٦ ، يقع على رب العمل الوفاء بالتزام آخر بأن يتخذ ما يلزم بحيث يتقدم كل من الرجال والنساء بطلبات لشغل الوظائف الشاغرة ؛ وأن يشجع على تعيين النساء والرجال بصورة منصفة في مختلف المهام وأن يكفل لهم الفرص المتكافئة للترقي ؛ وأن يهيئ ظروف العمل بحيث تتناسب مع الرجال والنساء على السواء . ولدى

Digitized by UN Library Geneva

النظر في وفاء رب العمل بهذه الالتزامات ، يولى الانتباه للموارد المتاحة له ، ولغيرها من العوامل . واذا تشكك متقدم لشغل وظيفة في تعرضه أو تعرضها للتمييز على أساس الجنس لدى الاختيار لوظيفة ، يحق للمتقدم ، بناء على طلبه ، أن يحصل من رب العمل على تقرير مكتوب بشأن معايير الاختيار التي طبقت .

وأحكام قانون عقود العمل (٧٠/٣٢٠) محايدة فيما يتعلق بالجنس وتلزم رب العمل بمعاملة النساء والرجال معاملة متساوية . وبصدد انفاذ القانون الخاص بالمساواة ألغي الحكم الوارد في القانون الخاص بعقود العمل فيما يتعلق بالتمييز القائم على الجنس في علاقات العمل .

وأحكام القانون المتعلقة بالارشاد المهني واختيار الوظائف ، لا تضع النساء والرجال في مراكز مختلفة على أساس الجنس . وتتاح خدمات الارشاد المهني في المكاتب المحلية لتبادل العمال ؛ وبالاضافة الى ذلك ، يقدم موجهون مهنيون الارشاد المهني الى التلاميذ . وحسبما أشير فيما يتعلق بالمادة ١٠ ، اتجهت غالبية اختيارات البنات وخاصة فيما يتعلق بالتعليم المهني الى الوظائف في مجال الرعاية الصحية .

ويلزم قانون المساواة ، رب العمل بتغيير الظروف في أماكن العمل بحيث يتقدم كل من النساء والرجال لشغل الوظائف الشاغرة وبحيث تتاح لكل منهما فرص متساوية للترقي الوظيفي . وبموجب المادة ٨ من القانون ، يثبت ارتكاب العمل التمييزي المحظور قانونا بتطبيق شروط أقل مؤاتاة ، للتعيين والأجور ، وتخصيص العمل أو توزيع المهام أو انهاء أي عقد للعمل استنادا الى جنس الموظف . وترد أحكام مناظرة في قانون موظفي الحكومة ، التي تلزم رب العمل بمعاملة جميع موظفي الحكومة معاملة متساوية وتحظر التمييز على أساس المولد أو الدين أو الجنس أو السن أو الأنشطة السياسية أو النقابية .

وبموجب قانون الزواج (٨٧/٤١١) ، يتمتع الزوجان بحقوق متساوية . ولكل من الزوجين أن يقرر بنفسه الاشتراك في الحياة العملية وكذلك في الأنشطة الاجتماعية أو غيرها من الأنشطة خارج اطار الأسرة .

وفي عام ١٩٦٣ ، صدقت فنلندا على الاتفاقية الدولية بشأن الأجر المتكافىء ، لمنظمة العمل الدولية على أن الفروق بين مرتبات وأجور الرجال والنساء ما زالت شاسعة . وخلال السنوات الـ ٢٠ الماضية ، ظل دخل المرأة يقل بحوالي ٤٠ في المائة عن دخل الرجل . كما أن الرجال يحصلون على دخل أكبر من النساء بغض النظر عن مستوى تعليمهم ، كما أن تأثير الخبرة العملية يختلف أيضا فيما يتعلق بزيادة دخل الرجال والنساء . فعلى سبيل المثال ، يصل الرجال العاملون في ميدان الصناعة خلال سنوات قليلة الى نفس مستوى الأجور الذي تبلغه النساء طوال مدة خدمتهن . وتبدو الفروق الشاسعة بين مرتبات الرجال والنساء في ميادين التجارة والأعمال المصرفية والتأمين .

ويتكون نظام الضمان الاجتماعي في فنلندا من مستويين . وقد كفل ضمان الدخل الأساسي لجميع المواطنين ، بما في ذلك الطلبة وربات البيوت الذين لا يشتركون في القوى العاملة ، وذلك في حالة المرض والحمل والبطالة وعدم القدرة على العمل

Digitized by UN Library Geneva

والشيخوخة وعند وفاة عائل الأسرة . وفي حالات المخاطر المشابهة ، يحق للأشخاص الذين يكتسبون دخلهم من وظائف مدفوعة الأجر ، الحصول على استحقاقات أفضل تبعا لمستوى دخلهم .

وفي أنظمة الاحالة الى التقاعد ، يبلغ سن التقاعد ٦٥ سنه بوجه عام . وفي بعض الميادين ، يجوز للمرأة التقاعد عن العمل قبل الرجل بخمس سنوات . ويمكن أن يتحدد سن التقاعد الأقل بناء على اتفاق جماعي أو اختيار منح الشخص علاوة اضافية . وتحصل النساء بطبيعة الحال على معاشات التقاعد الكاملة برغم سن التقاعد الأقل من الرجال ، كما اعتبر أن السن الأصغر لاستحقاقهن للمعاش هو سن احالتهن الى التقاعد . ومن رأي السلطات المعنية بشؤون المساواة أن ذلك لا يتمشى مع القانون . ويجرى حاليا اعداد تعديل للقانون الخاص بالمساواة ، يمكن بمقتضاه أن يستمر في الوقت الحالي النظام الساري فيما يتعلق بالسن الأصغر لاستحقاق معاش المرأة ، كما أنه يكفل للمرأة التي لا ترغب في التقاعد ، امكانية الاستمرار في العمل حتى بلوغها السن العام للاحالة الى التقاعد .

وبموجب المادة ٨ من قانون المساواة ، يعتبر أن رب العمل قد ارتكب عملا تمييزيا ، اذا طبق على أحد الموظفين شروطا تتعلق بالأجور أو غيرها من شروط التعيين تقل عن الشروط المطبقة على موظف من الجنس الآخر ، يوظفه رب العمل ذاته للقيام بنفس العمل أو بعمل مساو له في القيمة .

والاعانات الممنوحة للمخاطر الاجتماعية مثل الشيخوخة أو البطالة أو العجز عن العمل أو المرض متساوية بصورة أساسية بالنسبة للجنسين .

وتختلف أوضاع الرجال والنساء من حيث استحقاقهم للاعانات من حيث :

- معاشات الأحياء ، حيث يكون وضع الأرملة أفضل من الأرمل . ذلك أن الأرمل لا يستحق معاش الأحياء الا في اطار نظم معاشات موظفي الدولة والمشتغلين بالملاحة . وبموجب نظام البلدية للمعاشات ونظام التأمين ضد الحوادث ، يستحق الأرمل معاشا ، اذا كانت الزوجة هي العائل الرئيسي للأسرة نظرا لعجز الزوج عن العمل ؛ ولا تأخذ أنظمة معاشات الأحياء في اعتبارها بالقدر الكافي ، الغرض الفعلي من معاش الأحياء وهو تعويض النقص في الموارد اللازمة للمعيشة ، الناجم عن وفاة العائل أي المرأة أيضا .
- وقد ناقشت لجنة معنية بمعاشات الأحياء شكّلت في عام ١٩٨٣ ، مسألة اصلاح نظم معاشات الأحياء . وانتهت مدة ولاية اللجنة في منتصف شهر تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٧ . ومن المرجح أن تشمل مقترحات اللجنة دفع معاشات الأحياء للأرامل من الرجال أيضا .
- التأمين الشامل ضد العجز ، ويدفع لأي موظفة تترك العمل للبقاء في المنزل لغرض رعاية الطفل حتى يبلغ من العمر ثلاث سنوات . ولا تدفع هذه الاعانة للرجل .

Digitized by UN Library Geneva

ويتطور نظام المعاشات بصورة مستمرة . ولا تتوقف الاستحقاقات الجديدة ، بدون استثناء ، على الجنس . فعلى سبيل المثال ، اتبع في عام ١٩٨٦ نظام لمعاشات الفنانين والصحفيين يعرف في فنلندا باسم "تايل" . ومنذ بداية عام ١٩٨٧ ، أصبح من الممكن حساب فترات العمل المتعاقبة في خدمة نفس رب العمل لكن مددها تقل عن شهر وهي المدة التي يستحق الموظف الحصول على معاش عنها ، وفقا لما يسمي بمبدأ "التعاقب" . وهذا النمط من "تعاقب" علاقات العمل يحدث في ميادين تهيمن عليها المرأة مثل تجارة التجزئة والرعاية الصحية (المساعدات في الاجازات الأسبوعية والموظفات الاحتياطيات الخ).

وبصدد معاشات التقاعد ، فقد مارس أرباب العمل نوعا من الضغط لرفع السن الذي يحق فيه الحصول على معاش التقاعد . وسن استحقاق معاش الشيخوخة هو ٦٥ سنة بوجه عام . ويبلغ سن المعاش في بعض المجالات مثل الوظائف الحكومية ٦٣ سنة بل ويقل عن ذلك في بعض الوظائف الشاقة والمرهقة .

ويمكن ، على سبيل المثال ، للفئات التالية أن تتقاعد قبل حدود السن المشار اليها أعلاه :

- الرجال الذين يبلغون من العمر ٥٥ سنة وهم من المحاربين القدامى في الحرب العالمية الثانية وكانوا يحصلون على المعاشات الخاصة بمحاربي الجبهة . ومنحت المحاربات القديمات أيضا في وقت لاحق ، حق الحصول على هذا المعاش .

- يحق للمزارعين الحصول على معاش نقل الحيازة أو معاش وقف العمل في المزرعة . ويستحق أي مزارع يبلغ من العمر ٥٥ سنة ويتنازل عن المزرعة لشخص آخر أصغر سنا ، معاشا لتغيّر الأجيال . ولزوج المزارع (بغض النظر عن الجنس) حق معلّق في الحصول على المعاش عند بلوغ ٥١ سنة من العمر ، على الرغم من أنه لا يجوز دفع المعاش للزوج حتى يبلغ ٥٥ سنة من العمر .

ويدفع معاش وقف العمل في المزرعة لأي مزارع يبلغ من العمر ٥٥ سنة ويترك العمل بالزراعة . وتستحق زوجته أو أرملته معاشا عند بلوغها ٤٥ سنة من العمر . ويعتبر كل من نظام معاشات تغيّر الأجيال ونظام معاشات وقف العمل في المزرعة ، تدابير مؤقتة تظل سارية حتى عام ١٩٨٩ .

وفي السنوات القليلة الماضية ، اتبعت نظم أخرى لمعاشات التقاعد المبكر ، على أن الاستحقاقات متماثلة بالنسبة للجنسين . وتشمل معاش الشيخوخة المبكرة والمعاش الخاص بالعجز ومعاش العمل غير المتفرغ .

- ومنذ بداية عام ١٩٨٦ ، يدفع معاش الشيخوخة المبكرة لكل شخص انتهت علاقته بالعمل ، ويتراوح عمره من ٦٠ الى ٦٤ سنة .

- ويدفع معاش العجز لأي موظف يبلغ من العمر ٥٥ سنة ذي قدرة منقوصة على العمل . ولدى تقييم القدرة على العمل ، يولى الانتباه لحالة الشخص الصحية والعوامل الناتجة عن تقدم العمر ، والاجهاد الذي يسببه نوع العمل وظروفه .

Digitized by UN Library Geneva

- ووفقا للاحصائيات، تقدم عدد أكبر من النساء مقارنة بالرجال للحصول على المعاشات التي سبق ذكرها . ونظم معاشات الشيخوخة المبكّرة تسمح للزوجين بالتقاعد في نفس الوقت . من ذلك الحالات التي يزيد فيها عمر الزوج عن زوجته بسنوات قليلة .
- وفي بداية عام ١٩٨٧ ، أخذ بنظام معاشات العمل غير المتفرغ في القطاع الخاص ، وهو يتاح للموظفين الذين تتراوح أعمارهم من ٦٠ الى ٦٤ سنة الذين يعملون لبعض الوقت . ويعوض معاش العمل غير المتفرغ عن فقد الدخل الناتج عن طبيعة عدم التفرغ في هذا النوع من العمل .

وفي نهاية عام ١٩٨٥ ، كان ٦٠ في المائة من أصحاب المعاشات من النساء و ٤٠ في المائة من الرجال . وكان عدد النساء اللائي يحصلن على معاش الأحياء أو معاش الشيخوخة يزيد عن عدد الرجال . وتطورت اعانة البطالة لتتخذ شكل نظام معاشات للنساء ، وكذلك نظم معاشات نقل حيازة المزرعة ووقف العمل في المزرعة ، ومعاشات العجز الخاصة ، ومعاش الشيخوخة المبكرة ، التي دخلت حيز النفاذ في بداية عام ١٩٨٦.

وفي نهاية عام ١٩٨٦ ، حصلت النساء على ٥٨ في المائة من معاشات العمل التي دفعها القطاع الخاص واحتسبت على أساس مدة خدمة مستحق المعاش . بيد أنه نظرا الى أن قيمة معاشات النساء تقل في المتوسط عنها بالنسبة للرجال ، فلم تتجاوز قيمة المعاشات التي دفعت للنساء ٣٥ في المائة من مجموع قيمة المعاشات المدفوعة في ذلك الوقت .

الضمان في حالة البطالة

كان من شأن قانون الضمان الاجتماعي في حالة البطالة (٨٤/٦٠٢) والمرسوم الخاص بالشروط الأساسية للحصول على الضمان في حالة البطالة ، أن أدخل تحسينا على أحقية المرأة في الحصول على استحقاقات الضمان في حالة البطالة .

وبموجب القانون ، يدفع لأي شخص متعطّل عن العمل يتراوح عمره من ١٧ الى ٦٥ سنة ، رهنا باستيفاء شروط معينة ، اعانة أساسية يومية تبلغ في الوقت الراهن ٢٠ر٢٥ دولار أمريكي . ويدفع لكل مشترك في صندوق البطالة اعانة يومية متناسبة مع الدخل (تبلغ في المتوسط ٣٢ر٥ دولار أمريكي ليوم العمل) وذلك لمدة ٥٠٠ يوم في غضون أربع سنوات تقويمية .

وبموجب القانون المعدّل ، يمكن أن تعيّن له مدة زمنية ، دون أن يفقد اعانة البطالة ، لازالة العائق الذي يمنعه من الذهاب الى العمل . وقد يتعلق العائق مثلا بتدبير رعاية نهارية للأطفال .

ويحق أيضا لأي شخص متعطّل عن العمل أن يرفض العمل خارج المكان الاعتيادي للعمل دون أن يفقد اعانة البطالة اذا كان لديه أو لديها سبب قوي لذلك : كأن يكون لديه / لديها مثلا طفل في سن الذهاب الى المدرسة .

Digitized by UN Library Geneva

وفي النصف الأول من عام ١٩٨٧ ، عدّل قانون الضمان في حالة البطالة ، والمرسوم الخاص باعانات البطالة . وقد أدت هذه التعديلات الى تحسين اعانات البطالة بوجه خاص ، بالنسبة لمن يتعطّل عن العمل لفترات طويلة ، أو لمن يعمل لبعض الوقت ، من حيث أنها خففت من اجراءات استطلاع الموارد فيما يتعلق بالاعانة الأساسية . وتعمل ١٢ في المائة من النساء لبعض الوقت وتشكّل النساء ٧٥ في المائة من مجموع الموظفين غير المتفرغين .

وعدّل التشريع الخاص بحماية العمال في بداية عام ١٩٨٧ بحيث أصبح يتعين على رب العمل لدى تقييمه لعوامل الخطر المتسببة عن ظروف العمل ، أن يولى الاهتمام أيضا للخطر الذي يمكن أن تتعرض له جينات الموظفة أو جنينها . وسوف يدخل القانون المعدّل حيّز النفاذ في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٨ ؛ ويتضمن القانون المعدّل أيضا أحكاما تتعلق بحماية الصحة النفسية للعمال .

وترد الأحكام المتعلقة بكفالة فرص التوظيف في قانون عقود العمل وفي قانون الاجراءات المتبعة لدى انهاء عقود العمل وفي قانون موظفي الحكومة وكذلك في قانون المساواة .

وفي عام ١٩٨٥ ، اعتمدت الحكومة خطة وطنية بشأن شروط العمل تتناول حماية العمال وآثار ظروف العمل على السلامة والصحة وطريقة تنظيم العمل ومضمونه وعدد ساعات العمل وسائر شروط العمل ومراعاة أثر الصفات الشخصية للموظف وكذلك أثر التكنولوجيات على ظروف العمل . وتتابع وزارة الشؤون الاجتماعية والصحية تنفيذ هذه الخطة .

ويحق للمرأة بعد الولادة أن تحصل على اجازة للأمومة لا يجوز لأي موظفة أن تتنازل عنها اذا كان من شأن العمل أن يشكل خطرا على صحة الأم أو الطفل (القانون الخاص بعقود العمل ، المادة ٣٤ ، الفقرة ٢) .

وبالاضافة الى ذلك ، قيّد عمل المرأة بواسطة القانون الخاص بعمل الشابات في بعض أعمال الشحن والتفريغ (٣٠/١٩٥) . وينطبق القانون فقط على النساء اللائي تقل أعمارهن عن ٢١ سنة . غير أنه لم يعد له أي أهمية من الناحية العملية .

وتنص المادة ٥٨ من قانون التعدين على عدم جواز تشغيل المرأة في أعمال يدوية في المناجم تحت سطح الأرض (٦٥/٥٠٣) . وينص البند ٣٧ من قانون حماية العمال (٥٨/٢٩٩) على نفس الحظر .

وفنلندا لم توقع أو تصدّق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تشغيل النساء في العمل الليلي . على أن القانون الخاص بساعات العمل (المادة ١٤ ، الفقرة ١) يحظر تشغيل المرأة فيما بين الساعة ٩/٠٠ مساء والساعة ٦/٠٠ صباحا . وحيث أن الحظر المفروض على العمل الليلي ينطبق فقط على الأعمال التي تقع في نطاق القانون الخاص بتحديد ساعات العمل (بوجه عام) ، فان الأعمال التي تقع في نطاق القانون الخاص بتحديد ساعات العمل في المؤسسات التجارية وفي المكاتب (٧٨/٤٠٠) لا تخضع للحظر أي أنه لا توجد

Digitized by UN Library Geneva

قيود على عمل النساء أثناء الليل في المتاجر والمكاتب . ويتضمن قانون منفصل بشأن العمل في المخابز (٦١/٣٠٢) قيودا فيما يتعلق بالعمل الليلي بالنسبة للرجال والنساء على السواء ، وسوف تتطرق اليه المناقشة بقدر أكبر من التفصيل في فقرات تالية من هذا التقرير .

ويقضي قانون المشتغلين بالملاحة (٧٨/٤٢٣) بأن الحد الأدنى للاشتغال بهذه المهنة هو ١٦ سنة بالنسبة للرجال و ١٧ سنة للنساء و ١٨ سنة للعمل في السفن التي تبحر خارج منطقة المرور الأوروبية .

وتتضمن المادة ١٤ من القانون الخاص بتحديد ساعات العمل أحكاما بشأن عدد قليل من الحالات الاستثنائية التي يسمح فيها ، برغم الحظر ، بتشغيل النساء في أعمال ليلية . وتتعلق هذه الاستثناءات بما يسمى العمل الدوري (في المستشفيات على سبيل المثال) وما يسمى بأعمال الطوارئ ، والعمل في نوبتين ، حيث يمكن أن تعمل المرأة أثناء الليل حتى الواحدة صباحا . ويجوز منح استثناءات من الحظر المفروض على العمل الليلي بموجب المادة ١٤ من القانون الخاص بتحديد ساعات العمل . وقد منح استثناء لكل من طلب ذلك تقريبا .

ومن الناحية العملية ، يعني حظر العمل الليلي أن السلطات تستطيع التحكّم في ظروف عمل المرأة أثناء الليل . ولا يمنح أي استثناء حتى تستوفى بعض المقتضيات الدنيا لظروف العمل . وتمنح تراخيص الاستثناء لمدة عامين ويمكن بعدها مواصلة العمل الليلي عن طريق اخطار السلطات بذلك اذا بقيت ظروف العمل على حالها . ففي عام ١٩٨٤ ، مثلا ، بلغ مجموع عدد النساء اللائي يعملن أثناء الليل ٠٠٠ ٢٣ امرأة بموجب ترخيص بالاستثناء . وفي نفس الوقت ، كان هناك ما بين ٠٠٠ ١٥٠ و ٠٠٠ ٢٠٠ امرأة يعملن بدون هذا الترخيص ، بموجب حكم الاستثناء الوارد في المادة ٤ من القانون الخاص بتحديد ساعات العمل .

وفي عام ١٩٨٥ ، شكّلت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحية لجنة قدمت اقتراحا بتعديل الأحكام المتعلقة بالعمل الليلي والعمل في نوبات ، والواردة في القانون الخاص بساعات العمل . وأنهت اللجنة أعمالها في ربيع عام ١٩٨٧ . وحتى وقت كتابة هذا التقرير ، كانت التعليقات المقدمة بشأنه ماتزال قيد النظر . وقد نشر تقرير للجنة في ربيع ١٩٨٧ . وأشار المجلس المعني بالمساواة في تقريره الخاص ، الى ضرورة قصر العمل الليلي والعمل في نوبات على الميدان الاجتماعي أو صناعات تجهيز المواد الأوّلية التي تتطلب عملا ليليا . ولفت المجلس الانتباه أيضا الى وجوب أن يكون للموظفة الحامل الحق في نقلها للعمل النهاري مراعاة لحالتها الصحية أو صحة الجنين .

ويحظر العمل في المخابز فيما بين العاشرة مساء والخامسة صباحا بالنسبة للرجال والنساء على حد سواء . وفي نظام العمل في نوبتين ، يجوز مواصلة العمل حتى الساعة ١١/٠٠ مساء . ويجوز منح استثناء للرجال ، والاستثناء غير جائز للنساء .

ويحظر القانون الخاص بحماية شباب الموظفين (٦٧/٦٦٩) تشغيل الشباب الذين تتراوح أعمارهم من ١٥ الى ١٨ سنة في العمل الليلي . ولا يجوز تشغيل الشباب فيما

Digitized by UN Library Geneva

بين الساعة ٩/٠٠ مساء و ٦/٠٠ صباحا . بيد أنه يمكن للمنطقة المحلية المعنية بحماية العمال أن تمنح استثناءات من الحظر المفروض على العمل الليلي للموظفين الذكور الذين تتجاوز أعمارهم ١٦ سنة . ولا يجوز لها أن تمنح استثناءات للموظفات .

ويحظر توجيه انذار لأي موظفة/موظف بالفصل من العمل على أساس الحمل أو حصولها على اجازة للأمومة أو الأبوّة أو لرعاية الطفل (قانون عقود العمل ، المادة ٣٧). وبموجب قانون المساواة (المادة ٨) ، لا يجوز توجيه انذار بالفصل لأي موظفة أو توقيفها عن العمل أو نقلها لأداء أعمال أخرى على أساس الجنس .

وبموجب المادة ٣٤ من القانون المعدّل لقانون عقود العمل (٨٥/٣٠) ، يحق لأي موظفة/موظف لأسباب الحمل أو الانجاب أو رعاية الطفل الحصول على اجازة للأمومة أو الأبوّة أو الأبوية أو لرعاية الطفل للمدة الزمنية التي يحق فيها للموظف بموجب قانون التأمين الصحي ، الحصول على استحقاقات الأمومة أو الأبوّة أو الأبوية .

وحسبما أشير في الفقرة الفرعية ٥ (ب) ، تبلغ المدة التي يدفع فيها اعانة الأمومة أو الأبوّة أو الأبوية في الوقت الراهن ٢٦٣ يوما أو حوالي ٤٤ أسبوعا . وتدفع أيضا اعانة أبوية لكل امرأة مؤمّن عليها تتبنى طفلا يقل عمره عن سنتين وتعيّن عليها لذلك التغيّب عن العمل . وفي هذه الحالة تدفع اعانة أبوية لمدة ١٠٠ يوم كحد أدنى .

وتبلغ قيمة اعانة الأمومة أو الأبوة أو الأبوية حوالي ٨٠ في المائة من الدخل السنوي العائد من عمل الشخص . وفي الربع الأول من عام ١٩٨٧ ، كان متوسط اعانة الأبوّة التي تدفع لكل أب ٥٥ر٥ دولار و ٣٣ر٧٥ دولار للأم يوميا . أما الذين لا ينتمون الى القوى العاملة ، مثل الطلبة وربات البيوت ، فيحق لهم الحصول على الحد الأدنى لاعانة الأمومة وتبلغ حاليا ١١ر٤٧ دولار في اليوم . ويمثل هذا قيمة ٥ في المائة تقريبا من الاعانات الأبوية التي تدفع في الوقت الراهن .

ورب العمل غير ملزم بدفع مرتبات أو أجور اجازات الأمومة أو الأبوة أو الأبوية أو اجازات رعاية الأطفال . وبموجب عدة اتفاقات جماعية للقطاعين العام والخاص ، تستحق الموظفة مع ذلك مرتبا أو أجورا على أساس الحمل أو الانجاب . فالدولة والسلطات البلدية على سبيل المثال تدفع كامل الأجور والمرتبات لمدة ٧٢ يوما (أي ٣ شهور) ؛ أما في القطاع الخاص فيختلف النظام .

ويحق لأي موظف/موظفة يستأنف عمله بعد حصوله/حصولها على اجازة للأمومة أو الأبوّة أو الأبوية أو لرعاية الطفل أن يعود/تعود الى عمله/عملها السابق أو الى عمل مماثل (قانون عقود العمل ، المادة ٣٤ ج) .

ولا يجوز لرب العمل انهاء عقد للعمل بسبب الحمل أو أثناء اجازة الأمومة أو الأبوّة أو الأبوية أو اجازة رعاية الطفل .

ومنح الموظفة اجازة للأمومة لا يفقدها الحق في الحصول على الاستحقاقات الأخرى التي ينص عليها القانون الخاص بعقود العمل .

Digitized by UN Library Geneva

وبموجب قانون الرعاية النهارية للأطفال (٧٢٩/٣٦) ، يقع على عاتق البلديات مهمة تدبير الرعاية النهارية للأطفال .

ووفقا لخطط البلديات بشأن الرعاية النهارية ، تجرى تلبية نسبة مطردة الزيادة من احتياجات الرعاية النهارية للأطفال دون سن المدرسة .

ووفقا للخطط الراهنة ، تهيىء أماكن جديدة للرعاية النهارية لنحو ٠٠٠ ٧ طفل سنويا .

وقد لبيت ، تبعا للتقديرات المتاحة ، ٧٦ في المائة من احتياجات رعاية الأطفال دون سن المدرسة لليوم الكامل ، في عام ١٩٨٥ ، وينتظر أن تصل النسبة الى ٨٧ في المائة في عام ١٩٨٩ ، بل ومن المتوقع أن تصل النسبة في حالة الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ثلاث سنوات الى ٨٩ في المائة .

وعملا بأحكام القانون المعدّل لقانون الرعاية النهارية للأطفال ، وللقانون الخاص باعانات الرعاية المنزلية للأطفال (٨٥/٢٤) ، أتيحت لآباء الأطفال الذين تقلّ أعمارهم عن ثلاث سنوات امكانية الاختيار بين نظام خدمات الرعاية النهارية التي تقدمها البلديات وبين الحصول على اعانة الرعاية المنزلية . ومن المنتظر أن يخوّل حق الاختيار الكامل في عام ١٩٩٠ .

وفي عام ١٩٨٥ ، انتفعت ٧٣ في المائة من الأسر ذات الطفل الواحد ، و ٨٣ في المائة من الأسر ذات الطفلين ، و ٨٩ في المائةمن الأسر ذات الثلاثة أطفال باعانة الرعاية المنزلية ، وفي ٩١ في المائة من الأسر التي تتلقى دعما للرعاية المنزلية ، أدلى الاهتمام للرعاية المنزلية للطفل ، بينما تولّت رعاية الطفل في ٩ في المائة من الحالات دور الرعاية النهارية الخاصة .

وفي عام ١٩٨٥ ، أتيحت امكانية الحصول على اجازة لرعاية الطفل بعد انتهاء الاجازة الأبوّية . ووفقا لدراسة استقصائية أجريت في عام ١٩٨٥ ، ذكرت ٢٧ في المائة من الأسر ذات الطفلين دون سن المدرسة ، أنها سوف تستفيد باجازة رعاية الطفل حتى يبلغ عمر الطفل الأصغر سنتين .

وأشارت ١٧ في المائة من الأسر ذات الثلاثة أطفال دون سن المدرسة ، أنها سوف تنتفع بهذه الامكانية حتى يبلغ عمر أصغر الأطفال ثلاث سنوات .

وعادت أغلبية الحاصلات على اجازات لرعاية الأطفال (٨١ في المائة) الى وظائفهن السابقة ، غيّرت ٣ في المائة منهن أرباب العمل ، واستقالت ٣ في المائة للبقاء في المنزل لغرض رعاية الأطفال .

ووفقا لاستطلاع لآراء أرباب العمل ، لم يصادف نصف هؤلاء أي صعوبة في ترتيب أمر القيام بالعمل الذي يضطلع به الموظف لتغيّبه في اجازة لرعاية الطفل .

Digitized by UN Library Geneva

المـــادة ١٢

الرعاية الصحية

يعترف بخدمات المشورة لرعاية الأمومة والطفولة في فنلندا على الصعيد الدولي أيضا ، بوصفها خدمات على مستوى رفيع . ويعد معدل الوفيات لدى الوضع في فنلندا من أدنى المعدلات في العالم .

وتقدم جميع المراكز الصحية في فنلندا أيضا المشورة فيما يتعلق بتنظيم الأسرة . ويمكن قياس مستوى تنظيم الأسرة ، على سبيل المثال ، بعدد عمليات الاجهاض . فوفقا للاحصاءات ، هناك قرابة ٣٠٠ ٢٣ عملية اجهاض تمت في فنلندا في عام ١٩٧٣ . وأصبح عددها بعد مرور عشر سنوات (في عام ١٩٨٣) ، نحو ٣٠٠ ١٣ . ومن بين بلدان الشمال ، يبلغ عدد عمليات الاجهاض أدنى مستوى في فنلندا (١٠ عمليات اجهاض لكل ٠٠٠ ١ امرأة في سن الخصوبة) . وذلك رقم منخفض اذا ما أخذ في الاعتبار أن عمليات الاجهاض كلها مشروعة تقريبا .

وبعد اعتماد التعديل بشأن قانون التعقيم (٨٥/١٢٥) ، أصبح بالامكان اللجوء بصورة أكثر من السابق ، الى التعقيم كوسيلة من وسائل تنظيم الأسرة . وبعد تعديل القانون ، أصبح بامكان أي شخص تجاوز ٣٠ عاما أن يعقّم نزولا على رغبته ذكرا كان أم أنثى ، وكذلك الأشخاص دون ذلك السن من الذي يملكون بالفعل ثلاثة أطفال اما مع أزواجهم أو بدونهم .

وقد أدى تعديل القانون الى زيادة عدد عمليات التعقيم وكذلك الى زيادة نسبة الرجال من بين الأشخاص الذين تم تعقيمهم . ففي عام ١٩٨٤ ، تم تعقيم ٨٠٠ ٥ شخص ، بينما وصل عدد الذين تم تعقيمهم في عام ١٩٨٦ ، وفقا للبيانات الأولية ، ٥٠٠ ١٢ شخص. وفي تلك الفترة ، ارتفعت نسبة الرجال من الذين تم تعقيمهم من ٤ في المائة الى ٧ في المائة وهي نسبة لا تزال ضئيلة جدا .

ومن بين المسائل التي تعرضت مؤخرا للمناقشة ، هي موقف المرء نحو التلقيح . وكانت المسألة هي الموضوع الذي تناوله الفريق العامل التابع للمجلس الوطني الطبي ، الذي أرسل مقترحاته (تقرير رقم ١٩٨٤/٨) لكي يتم التعليق بشأنها .

وبعد سلسلة التعليقات ، أنشأت وزارة العدل ، في ١٨ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ ، فريق عمل مهمته اعداد مقترح ، على هيئة مشروع قانون حكومي ، يتعلق بالوضع القانوني للطفل الذي جرى الحمل به عن طريق التلقيح ، وكذلك فيما يتعلق بالشروط الأساسية العامة والمبادىء الأساسية للتلقيح ، وبحدود هذا النشاط .

Digitized by UN Library Geneva

المـــادة ١٣

القضاء على التمييز ضد المرأة في المجـالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعيـة

نوقشت استحقاقات الأسرة بالتفصيل فيما يتعلق بالمادة ١١ .

لا تفرق الأحكام المتعلقة بمنح الائتمان ، بين وضع الرجل أو المرأة ، وتشابهها في ذلك الأحكام المتعلقة بأي عقد من عقود القانون الخاص . ويمكن تطبيـق الأحكـام المتعلقة بالتمييز (البند ٧) الواردة في قانون المساواة ، على حالات الارتياب في وجود تمييز بين المرأة والرجل فيما يتعلق بمنح الائتمان .

وينطبق قانون المساواة أيضا على الأنشطة الترويحية ، والألعـاب الرياضيـة والحياة الثقافية . فمثلا لا يمكن التمييز بين المرأة والرجل على أساس الجنس عنـد تقديم المنح الدراسية .

ارتفعت نسبة النساء في عضوية لجان الفنون والآداب الحكومية ، في الثمانينات ففي الفترة ١٩٨٣ - ١٩٨٥ كانت نسبة النساء ، من بين المتقدمين بطلبات للحصول علـى منح دراسية حكومية للفنانين ، أكثر بعض الشيء من بين أولئك الذين حصلوا على المنح الدراسية (٢ - ٣ نقطة مئوية) وتتفاوت نسبة النساء من بين المتقدمين بطلباب للحصول على المنح ، والحاصلين عليها ، تفاوتا كبيرا ، وفقا لفرع الفن المعني .

وفي الفترة ١٩٨٤ - ١٩٨٥ ، كان مجموع عدد المتقدمين بطلب للحصول علـى منحـة لدراسة الفنون من بين الـ ١٥ منحة المقدمة سنويا ، أقل من ٢٠٠ شخص سنويا وكان عـدد المنح المقدمة ١٠ منح . ويتقدم سنويا قرابة ٥٠ امرأة للحصول على المنح ولا تحصـل عليها منهن الا واحدة أو اثنتان . وكان معدل النساء من بين المتقدمين بطلب للحصول على المنح ، أقل نسبيا عنه فيما يتعلق بالمنح القصيرة المدة .

وفي البلديات ، تكون نسبة الرجال في مجال الألعاب الرياضية هي النسبة الغالبة وذلك فيما يتعلق بأرباب العمل والعاملين على السواء والمنتخبين من أعضاء مجالـس البلديات . ولا تتجاوز نسبة النساء من بين الأعضاء ١٠ في المائة .

تموّل جامعة ييفاسكيلا ووزارة التعليم ، مشروعا للبحوث في الثمانينـات عـن وضع المرأة في مجال الرياضة وادارة الألعاب الرياضية في فنلندا . ولم يتمخض عن هذا المشروع ، حتى الآن أية نتائج من شأنها أن تشير الى المبالغ الحكوميـة ومبالـغ البلدية التي تخصص لأنشطة الألعاب الرياضية التي تجذب النساء والمبالغ التـي تخصـص للرجال والنساء بصفة عامة بوصفهم رياضيين وكذلك التي تخصص للأنشطة الرياضية .

ومع ذلك ، فان نسبة النساء ، هي نسبة عالية في المجالس الثقافية للبلديـة (٥٥ في المائة) وفي مجالس ادارة المكتبات (٦٣ في المائة) .

Digitized by UN Library Geneva

المـــادة ١٤

المرآة في المناطق الريفية وفي مجال الزراعة

في عام ١٩٨٦ ، كانت نسبة ١١ في المائة من القوى العاملة الفنلندية تعمل في الزراعة والحراجة . ويقدّر عدد النساء العاملات في الزراعة بقرابة ٩٠ ٠٠٠ امـــرأة . ويعد متوسط الأعمار لدى القوى العاملة في الزراعة والحراجة أكبر من القوى العاملة عموما ، لأن أعمار ٢٣ في المائة من العاملين في الزراعة أو الحراجة تتجاوز ٥٥ سنة ، بينما يكون العدد المناظر لذلك من مجموع القوى العاملة هو ١٠ في المائة .

يضطلع بالزراعة في مزارع عائلية صغيرة . وتبلغ مساحة المزرعة في المتوسط ١٣ هكتارا من الأراضي الصالحة للزراعة و ٣٩ هكتارا من الغابات . ويكون خط الانتاج الرئيسي في نصف المزارع ، هو ماشية اللبن . بينما يكون الانتاج الرئيسي في أقل من ٢٠ في المائة من المزارع هو زراعة المحاصيل . كما أن نسبة ٤٧ في المائة من مالكي المزارع هم من المزارعين المتفرغين .

وتقوم النساء العاملات في الزراعة ، بالأعمال المنزلية أيضا فضلا عن عملهن في المزارع . وتتأثر الآن ، مهام النساء بخط الانتاج ، وحجم الآلات الزراعية ومستوياتها وكذلك بالعمل خارج المزرعة اذا وجد . كما ان عمر الزوجة وثقافتها يؤثران أيضا على تقسيم العمل بين الزوجين .

وشرع ، في عام ١٩٨٠ ، في دراسة استقصائية واسعة النطاق عن العاملات في الزراعة ، لدراسة مركز المرأة العاملة في المزارع في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية؛ واستند الاستقصاء الى المقابلات والاحصاءات .

وأوضحت الدراسة الاستقصائية بشأن العاملات في الزراعة ، ضمن ما أوضحته ، أن الأبناء تؤول اليهم معظم المزارع ، على الرغم من عدم وجود أي عقبات قانونية أمام البنات لوراثة المزارع . وكانت نسبة العمال الزراعيين الذين تمت مقابلتهم والذين يعيشون في منزل تملكه الزوجة ١١ في المائة فقط ، وهذا يعني أن الأغلبية أي ٥٨ في المائة تعيش في منزل يملكه الزوج ؛ وفي ٣١ في المائة من الحالات يتم شراء المزرعة . وكانت أكثر من نصف المزارع التي تضمنها الاحصاء ، مزارع يشترك في ملكيتها الزوجة والزوج . وعلى الرغم من الوضع الراهن ، فهناك اعتقاد سائد نوعا ما بأن الابنة يمكنها مواصلة الزراعة شأنها في ذلك شأن الابن . وكان ذلك هو رأي ٧١ في المائة من العاملات الزراعيات و ٦٤ في المائة من العمال الزراعيين .

ويختلف دخول المرأة في مهنة الزراعة ، عن دخولها في مهن اخرى ، اذ ان دخولها ذلك يكون عادة مرتبطا بابرام عقد الزواج . أي عندما تكون بالغة . كما ازدادت الحاجة الى تعليم الكبار لأن معظم النساء اللاتي تصبحن زوجات عمال زراعيين يأتين ، في الوقت الحاضر ، من خارج مجال الزراعة . ولذلك فلا يملكن خبرة عملية

Digitized by UN Library Geneva

عن المهام المتعلقة بالمزرعة . وتواصل مجموعة واحدة من زوجات العمال الزراعيين ، مهنهن أو مشاغلهن ، التي دربن عليها ، شريطة أن يكون نوع عملهن متاحا في الأرياف .

وكانت عملية تنظيم التدريب واسداء المشورة محليا في مجال الزراعة بصورة تلائم احتياجات العاملات الزراعيات وظروف معيشتهن ، في السنوات القليلة الماضية ، أحد العوامل الأساسية المؤثرة على وضع العاملات الزراعيات .

وكان الرأي السائد هو أن التدريب المهني في الزراعة ، يجب أن يكون هو نفسه بالنسبة للاناث والذكور . وشاطر هذا الرأي ٧٢ في المائة من العاملات الزراعيات و ٦٠ في المائة من العمال الزراعيين الذين تمت مقابلتهم ، ولم تؤيد الا مجموعة صغيرة ، تدريب الاناث الموجه نحو التدبير المنزلي وتدريب الذكور الموجه نحو الزراعة ولهذه الحقيقة أهمية بالغة لأن تطبيقها يعني تزويد الاناث بقدرة عملية جيدة لمواجهة جميع أنواع المهام المتعلقة بالمزرعة وكذلك تتيح لهن فرصة للبت في مسائل تتعلق بالمزرعة على أساس المساواة مع زوجها .

وفي أي أسرة زراعية متوسطة ، يقوم الزوجان معا برعاية الماشية واتخاذ القرارات المتعلقة بالمزرعة ، كالقروض ، وشراء الآلات وبيع الأخشاب . ويقوم الزوج بأداء الجانب الأكبر من العمل في الحقول وفي الغابات ، بينما تقوم المرأة بالجانب الأكبر من رعاية الطفل والأعمال المنزلية .

ومن بين أحد أهداف برنامج المساواة الذي اعتمدته حكومة فنلندا في عام ١٩٨٠ ، هو التخفيف من درجة ارتباط المزارعات بالعمل في المزرعة . وقد تم تحديد الاجازات السنوية للعمال المزارعين وتوحيد حقوقهم في التمتع باجازة لكي يكون لكل من الزوج والزوجة الحق في اجازة مدتها ١٧ يوما في فترة الاجازات لعام ١٩٨٧ .

وشرع في عام ١٩٧٥ في تقديم خدمات لاعانة العمال ، استنادا الى القانون ، وقد يكون أساس تلقي الاعانة في العمل هو البطالة ، الولادة ، اعادة التأهيل ، التدريب على الخدمة العسكرية الالزامية الخ . وفي بداية عام ١٩٨٥ ، تم تمديد فترة اعانة العمال الممنوحة على أساس الولادة ، من ٥٠ الى ١٢٠ يوما . ومددت الى ١٥٠ يوما في بداية عام ١٩٨٧ . وفترة اعانة العمال ، وان كانت فترة طويلة جدا ، فهي لا تشكل مع ذلك الا جزءا من فترة اجازة الأمومة أو الأبوة أو الاجازة الوالدية المعمول بها حاليا والبالغة ٢٦٣ يوما .

والأجور المدفوعة الى الأشخاص المعانين هي نفسها الأجور المدفوعة للمعينين في المنزل ، وذلك لكي تستطيع الأسر ذات الدخول المنخفضة أيضا الاستفادة من هذه الخدمات. وأكبر مشكلة تواجه في الوقت الحاضر فيما يتعلق باعانة العمال ، هي النقص في عدد العاملين الذين تمس الحاجة اليهم وقت الاغاثة وأثناء الاجازات . وفضلا عن الأسس الحالية للحصول على اعانة العمال ، فينبغي أن يتم توفيرها أيضا لفترة الاشتراك في التدريب المهني .

Digitized by UN Library Geneva

ويعد معدل الضمان الاجتماعي للمرأة العاملة في الزراعة أضعف من الضمان الاجتماعي للرجل ، ومن الضمان الاجتماعي للمرأة العاملة في مهنة أخرى . ويعود ذلك في جانب كبير منه الى أن النظم الحالية للضمان الاجتماعي ، شأنها في ذلك شأن نظم التقاعد ، دخلت حيز النفاذ في الزراعة بعد فترة من دخولها حيز النفاذ بالنسبة لمهن أخرى ، وأن دخل العمل في المزرعة ، الذي تستند اليه الاستحقاقات ، قد يكون ضئيلا نسبيا وأن تقسيم العمل قد ينطوي على تمييز ضد المرأة .

لقد أدخلت بعض التحسينات على الضمان الاجتماعي للمرأة . فمنذ عام ١٩٨٣، أصبح بالامكان تقسيم دخل العمل الذي يشكل الأساس الذي يحسب بموجبه تقاعد العامل الزراعي بين الزوج والزوجة بصورة تتسم بقدر أكبر من العدل . ومنذ ذلك الحين ، أصبح بالامكان تخصيص ثلث دخل العمل للزوجة وثلث للزوج ، وأصبح الأزواج يتمتعون بحرية في التصرف حسب رغباتهم بثلث دخل العمل المتبقي . وأتاح ذلك المجال الى تقسيم دخل العمل بصورة متساوية بين الزوجين .

ومن جهة أخرى ، فلا يزال توزيع دخل مزارع زراعة المحاصيل ، الخاضع للضرائب ، يثير مشكلة . اذ أن السلطات المعنية بالضرائب تعتبر نصيب الزوجة من مدخلات العمل في المزرعة ، في العادة صغيرا الى درجة أنه لا يتم فرض ضريبة على نصيبها من دخل العمل في المزرعة . لأن النساء اما أن يبقين بلا دخل من العمل تماما أو أن دخل عملهن يكاد لا يذكر ، كما أن ما تحصله المرأة من استحقاقات الأمومة تعويضا عن المرض يعد ضئيلا جدا . وفي عام ١٩٨٧ ، قام المجلس الوطني لجباية الضرائب بتغيير تعليماته المتعلقة بذلك . ولا يزال من الصعب تقييم أثر التعليمات الجديدة . ففي النصف الأول من هذا العام ، وسع نطاق مفهوم "العمل" ، فيما يتعلق بقانون تأمين العمال الزراعيين ضد الحوادث ، ليشمل أيضا التأمين من أخطار الطهي - الذي هو عمل من المعتاد أن تقوم به المرأة - عندما يكون الطهي متعلق بصورة مباشرة بخدمة الزراعة . كما أن ذلك يمكن أن يعتبر تحسنا في نظام الضمان الاجتماعي للمرأة .

ويعد معدل مشاركة المرأة التي تعيش في المناطق الريفية ، في الأنشطة التنظيمية أقل من مشاركة المرأة التي تعيش في المدن . فمثلا كانت نسبة ٣٣٫٣ في المائة أعضاء مجلس المدينة و ٢٣ في المائة من أعضاء مجالس البلديات الريفية من النساء . كما يمكن ملاحظة نفس الاتجاه في المجالس التنفيذية في المدن والبلديات . وفي عام ١٩٨٧ ، كانت النساء يمثلن نسبة ١٩٫٩ في المائة من أعضاء المجالس التنفيذية للمدينة و ١٣٫٤ في المائة من أعضاء المجالس التنفيذية في البلديات الريفية . وأوضح استقصاء عام ١٩٨٠ الذي أجرى بشأن العاملات في الزراعة ، أن لزوجات العمال الزراعيين وظائف أقل من أزواجهن فيما يتعلق بمهام الوصي أو الأمين في المنظمات الزراعية التعاونية .

ووفقا للاستقصاء ، أيد كل من العمال الزراعيين وزوجاتهم زيادة مشاركة الزوجات في الوظائف التنفيذية بالمنظمات . والأمر الذي كان يعتبر أكثر أهمية ، هو

Digitized by UN Library Geneva

زيادة تمثيل الزوجات في الاتحاد المركزي للمنتجين الزراعيين وفي التعاونيات وفي ادارة البلدية ، وتأتي الأنشطة السياسية في المرتبة الثانية من الأهمية ، وأخيرا تليها مختلف المنظمات المسؤولة عن اسداء المشورة في مجال الزراعة . وفيما يتعلق بالدفاع عن مشاركة المرأة في الأنشطة التنظيمية ، أثبت الأزواج أن أراءهم وسلوكهم ذات طابع عصري أكثر من زوجاتهم .

المادة ١٥

المساواة أمام القانون

تستند المساواة القانونية بين المواطنين الفنلنديين الى البند ٥ من القانون الدستوري لعام ١٩١٩ ، الذي يكون بموجبه جميع المواطنين متساويين أمام القانون وقانون المساواة يحظر التمييز على أساس الجنس . وفيما يتعلق بالفقرتين ٢ و ٣ من هذه المادة ، فان القانون الفنلندي يراعي الالتزامات التي تفرضها الاتفاقية .

وحتى نهاية عام ١٩٨٤ ، كان قانون التشرد ساريا ويتضمن أحكاما تقيد حرية التحرك . وقد استعيض عنه بقانون اساءة استعمال المسكرات (٨٦/٤١) الذي دخل حيز النفاذ في عام ١٩٨٧ .

وفي عام ١٩٨٣ ، شكلت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة ، فريق عمل لتحضير مشروع بيان يقدم الى الأمم المتحدة بشأن ممارسة العنف ضد المرأة والأطفال . كما قام الفريق العامل بتحديد العنف في محيط الأسرة ونطاقه . وكذلك قدم اقتراحات للحد من ممارسة العنف ، ودعم أنشطة السلطات والتعاون فيما بينها .

ووفقا للمذكرة المشار اليها ، يقدر بأن أكثر من ٠٠٠ ٧٠ امرأة تعاني سنويا من أعمال العنف في محيط الأسرة . ولا تتوفر احصاءات مفصلة اضافية عن الموضوع .

وقد قامت بعض المنظمات ، وذلك على سبيل المثال المنظمة النسائية (UNIONI) ورابطة الأمهات غير المتزوجات ، بدور نشيط في مواجهة العنف في محيط الأسرة وفي مساعدة ضحايا مثل ذلك العنف . وتنفق رابطة الأمهات غير المتزوجات ، في الوقت الحاضر ، على تسعة منازل أمنية متاحة أمام ضحايا العنف . وبالاضافة الى النساء والأطفال ، كان الرجال والمسنين الذين يتعرضون الى أعمال العنف من قبل أولادهم البالغين ، هم أيضا من بين المترددين على هذه الدور .

وبموجب قانون الزواج الذي دخل حيز النفاذ في بداية عام ١٩٨٨ ، يمكن التقدم بطلب الى محكمة قانونية لكي تصدر قرارا بانهاء الحياة الزوجية . وقد ينص قرار المحكمة بأن يخرج أحد الزوجين من البيت المشترك . وهذا الاجراء مفيد بوجه خاص في حالات ممارسة العنف في محيط الأسرة .

وأحد أنواع العنف هو نكاح المحارم مع الأطفال . وكانت هذه المسألة في فنلندا ، مسألة محرمة حتي الثمانينات . وأجرى المجلس الوطني للرعاية الاجتماعية والمجلس الوطني للطب والرابطة المركزية لحماية الطفل ، دراسة في هذا الموضوع . ووفقا للدراسة ، عثر على قرابة ٣٥٠ حالة في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٨٤ إما أثبت فيها نكاح المحارم مع الأطفال أو كان مشكوكا فيه الى درجة كبيرة .

Digitized by UN Library Geneva

المادة ١٦

الحقوق المتساوية في الزواج والعلاقات الأسرية

ينص البند ٢ من قانون الزواج (٢٣٤/٢٩) ، على أن عقد الزواج يمكن أن يبرم من قبل رجل يقل عمره عن ١٨ سنة أو من قبل امرأة يقل عمرها عن ١٧ سنة ، بشرط أن يرخص رئيس الجمهورية بذلك . وفي الفترة ١٩٨٤ - ١٩٨٦ ، قدم عدد من الطلبات يتراوح من ٢٧ الى ٣٤ للاعفاء من القانون . وقبلت جميع الطلبات . وكان الحمل والأسباب الدينية هي الأسس التي استندت اليها الطلبات .

ودخل تعديل قانون الزواج (٨٧/٤١١) حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ ، وينص على عدم استطاعة الشخص الذي يقل عمره عن ١٨ سنة ابرام عقد الزواج . ولذلك فان هذا الحكم يتمشى مع الفقرة الفرعية ١ (أ) من المادة ١٦ . ومع ذلك ، يجوز لوزارة العدل ، أن تمنح الشخص الذي لم يبلغ ١٨ سنة لأسباب خاصة ، ترخيصا بالزواج .

وبموجب قانون الزواج ، ينبغي ابرام عقد الزواج في ظل مراسيم دينية أو مدنية . ويقوم بالمراسيم الدينية رجل دين أما المراسيم المدنية فيقوم بها قاضي المحكمة المحلية ، أو رئيس محكمة ادارية محلية أو أحد المحاميين الأعضاء فيها ، عند تكليفهم بذلك ، أو مسجل محلي للسكان ، أو رئيس ادارة تسجيل السكان ، أو مكتب مركز الشرطة . ويقوم بالمراسيم الدينية ، رجل دين من الطائفة الدينية التي تنتمي اليها المرأة . وفي بداية عام ١٩٨٨ ، سيتم اضفاء مزيد من الدقة على التفاصيل المتعلقة بأحكام مراسيم الزواج .

وقد ألغى القانون المتعلق بتعديل قانون الزواج ، البند ٥٥ ، الذي لا تكون بموجبه الزوجة ، بعد فسخ عقد الزواج ، مسؤولة عن دين مالي نشأ عن تلبية احتياجات خاصة للزوج ، بالايفاء من أموال اكتسبتها الزوجة بالعمل ، بعد فسخ الزواج .

المعايشة

الى جانب الزواج ، أصبحت حالات الزواج العرفي شكلا معترفا به من أشكال المعايشة .

ان الموقف العام تجاه المعايشة هو يتسم بالتعاطف ، بينما يعامل القانون القرينين المتساكنين بطرق مختلفة وفقا لمجال القانون المعني : فمثلا تقوم بعض القوانين ، كقانون الضمان ضد البطالة (٨٤/٦٠٢) وقانون الضرائب على الدخل وصافي الأصول (٧٤/١٠٤٣) ، بمعاملة الزوجين والقرينين المتساكنين على قدم المساواة . بينما ينص قانون العمل - التقاعد ، على سبيل المثال على وضع المجموعتين في موقفين مختلفين كمستفيدين .

ولا تتوفر الاحصاءات المتعلقة بعدد الأقران المتساكنين ، الا منذ فترة قصيرة نوعا ما . ووفقا لدراسة أجراها المكتب الاحصائي المركزي عن القوى العاملة ،

Digitized by UN Library Geneva

فان عدد الأقران المتساكنين في عام ١٩٧٨ بلغ ٠٠٠ ١٦٣ شخص أما في عام ١٩٨٥ فقد بلغ ٠٠٠ ٢٨٣شخص وذلك يشكل نسبة ٥ر٨ في المائة من السكان ٠

وكان ٢٠ في المائة من الأقران المتساكنين لهم أطفال في سن دون المدرسة ٠ ولذلك ، فان المعايشة لم تعد شكلا من أشكال المعايشة الشائعة بين الطلبة فقط ، لأن معظم الأقران المتساكنين ينتمون الى القوى العاملة ٠ بينما تزيد نسبة الطلبة من المتساكنين بعض الشيء عن ٥ فى المائة ٠

ولقد أدى قانون كفالة الطفل والحق في الاتصال به (٨٣/٣٦١) ، والتعديل بشأن قانون الوصاية (٨٣/٣٦٨) وقانون حق الطفل في نفقة الاعالة (٧٥/٧٠٤) ، الى انشاء حقوق ومسؤوليات متساوية بين الوالدين فيما يتعلق بالأطفال بغض النظر عن الجنس أو الحالة الاجتماعية للوالدين ٠

ولوالدي الطفل المتزوجين عند ولادة الطفل ، حق في كفالة الطفل ورعايته بصورة مشتركة ٠ واذا لم يكن الوالدان متزوجين ، فتعود كفالة الطفل ورعايته الى الأم ٠ كما يمكن اتخاذ ترتيبات فيما يتعلق برعاية وكفالة الطفل بصورة مختلفة أيضا باللجوء الى أمر من المحكمة أو بتدبير يؤكده مجلس الرعاية الاجتماعية للبلدية اذا تطلبت ذلك أفضل مصالح الطفل ٠

ويعامل قانون التبني (٨٦/١٥٣) المرأة والرجل على قدم المساواة ٠ وهناك استثناء ينشأ عن الحالة التي تكون فيها أم الطفل محمية باشتراط عدم قبول موافقتها على التبني الا بعد مرور ٨ أسابيع على ولادة الطفل ٠ ونتيجة لتحسين وضع الأسر غير المتزوجة وزيادة فعالية تنظيم الأسرة ، فقد انخفض بصورة منتظمة عدد الأطفال الذين يتم التخلي عنهم للتبني ، ويصل عددهم في الوقت الحاضر قرابة ٤٠٠ طفل سنويا ٠ وفضلا عن ذلك ، يمنح تصريح للتبني من الخارج ٠ ويتمتع كلا الزوجين أو الأشخاص غير المتزوجين بأهلية التبني ٠

وبموجب قانون ألقاب الأسرة ، يستطيع الزوجان اختيار اللقب المشترك للأسرة ، فاما أن يكون لقب أسرة المرأة أو لقب أسرة الرجل ، أو الاحتفاظ بلقب كل منهما عند ابرام الزواج ، وفضلا عن ذلك ، يستطيع أحد الزوجين استخدام لقب أسرته أو لقب أسرتها قبل اللقب المشترك ٠

ويضع قانون ألقاب الأسرة الجديد ، الوالدين في وضع متساوي فيمنا يتعلق بتحديد لقب أسرة الطفل ٠ واذا كان للوالدين لقبين مختلفين ، فيحق لهما اختيار لقب أحدهما لكي يستعمله الطفل ٠ واذا لم يختر الوالدان لقبا للطفل كما ينص عليه قانون ألقاب الأسرة ، فيحمل الطفل في هذه الحالة لقب أسرة الأم ٠

- - - - -

Digitized by UN Library Geneva