



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

Distr. GENERAL

CEDAW/C/5/Add.56
25 febrero 1988

ESPAÑOL
Original: INGLES

Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer (CEDAW)

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 18 DE LA CONVENCION

Informes iniciales de los Estados Partes

FINLANDIA

INDICE

	Página
INTRODUCCION.....	3
 Primera parte del informe	
A. Generalidades	4
B.-C. La Ley de Igualdad de los Sexos y las autoridades	5
D. Medios de fomentar la igualdad	6
E. Recursos jurídicos	7
 Segunda parte del informe	
Artículo 1 Definición jurídica de la discriminación contra la mujer	8
Artículo 2 Condena de todas las formas de discriminación contra la mujer	8
Artículo 3 Medidas tendentes al logro de la igualdad	10
Artículo 4 Medidas especiales de carácter temporal	11
Artículo 5 Modificación de los patrones socioculturales	11
Artículo 6 Explotación de la mujer	14
Artículo 7 Derechos políticos y sociales de la mujer	14
Artículo 8 Participación de la mujer en el plano internacional	16
Artículo 9 Nacionalidad y ciudadanía	17
Artículo 10 La igualdad de derechos y condiciones en materia de educación, empleo y formación profesional	17
Artículo 11 Eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo	21
Artículo 12 Atención sanitaria	29
Artículo 13 Eliminación de la discriminación en otras esferas de la vida económica y social	30
Artículo 14 La mujer en las zonas rurales y en la agricultura	31
Artículo 15 Igualdad ante la ley	33
Artículo 16 Igualdad de derechos en el matrimonio y las relaciones familiares	34

INTRODUCCION

Es de dominio público que la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios rectores de la política gubernamental de los países nórdicos. Esta política se aplica en todas las esferas, pero se hacen esfuerzos especiales, en algunas de ellas, como las relacionadas con la mejora de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, la participación del hombre y la mujer en la labor en pro de la igualdad y el aumento de la representación de la mujer en los órganos rectores y en diversos organismos de asesoramiento.

El Gobierno de Finlandia atribuye suma importancia a la labor de las Naciones Unidas para mejorar la condición jurídica y social de la mujer. Por consiguiente, reviste a su juicio el máximo interés que el mecanismo disponible para este fin tenga la oportunidad de funcionar del modo más eficaz y resuelto posible.

Finlandia ha continuado su política consistente en garantizar a todos los ciudadanos finlandeses los mismos derechos y las mismas libertades fundamentales en las esferas política, social, cultural y de otra índole, sea cual sea su raza, origen étnico o religión.

En la sociedad finlandesa hace mucho tiempo que la participación de la mujer en general y especialmente como mano de obra es significativa. En la actualidad, las mujeres representan el 48% de la fuerza de trabajo y aportan el 44% del número total de horas trabajadas. La mujer finlandesa tiene un nivel de instrucción elevado y desde hace varios decenios participa en la vida laboral más activamente que las mujeres de la mayor parte de los otros países industrializados. Su participación en la vida política se remonta a 1906, momento en que el derecho de voto se hizo extensivo a la mujer. En la actualidad hay 63 mujeres entre los 200 Miembros del Parlamento y en el Consejo de Ministros hay también tradicionalmente un cierto número de ministras. Las mujeres representan del 30 al 70% de los afiliados a los distintos partidos políticos. La proporción de mujeres en el número total de afiliados a los partidos ha aumentado tanto cuantitativa como proporcionalmente en el decenio de 1980; por otra parte, no son muchas las mujeres que ocupan puestos de dirección, si bien su número va en aumento.

Así pues, medido por varios raseros, el papel de la mujer en la sociedad finlandesa parece ser tan importante como el del hombre. Pero también hay problemas: hay que recordar que, incluso en Finlandia, es principalmente la mujer quien se ocupa del hogar: en la mayoría de estadísticas esta categoría especial de trabajo no figura, lo cual significa que si se toma en consideración la economía finlandesa en su conjunto, la aportación de trabajo de la mujer es más importante de lo que se supone.

La labor en pro de la mejora de la condición jurídica y social de la mujer ha adquirido impulso en los planos nacional, regional y global. Es nuestra responsabilidad común y compartida que no se pierda este impulso. Evidentemente, la mayor parte de nuestros esfuerzos deben efectuarse en el plano nacional. Por importante que sea la labor del sistema de las Naciones Unidas en esta esfera, los Estados Miembros deben seguir incrementando sus esfuerzos en el plano nacional en pro de la aplicación de las Estrategias. Finlandia aprecia este estudio que al ofrecer una visión general proporciona las bases para acciones futuras en pro de la movilización y la integración efectivas de la mujer en el desarrollo de la sociedad y en la vida política y social.

Primera parte del informeA. Generalidades

Finlandia es parte en todos los convenios y convenciones más importantes sobre la igualdad entre los sexos que se han celebrado bajo los auspicios de las Naciones Unidas y sus organismos especializados. En 1972, se creó en Finlandia una Junta Parlamentaria para la Igualdad de los sexos sugerida por una comisión sobre la situación de la mujer en el informe que presentó en 1970.

El Gobierno de Finlandia tomó una decisión de principio acerca de la elaboración de un programa para el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer en enero de 1978. Sobre la base de esta decisión, se pidió a cada Ministro que elaborara un programa para su esfera de acción particular para los años 1980-1985. Se pidió también al Ministerio de Justicia, al Ministerio de Hacienda, al Ministerio de Educación, al Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad y al Ministerio de Trabajo que elaboraran un plan a corto plazo para 1978-1979.

Durante los años 1978 y 1979, se creó en cada Ministerio y en el Gabinete del Primer Ministro un grupo de trabajo encargado de redactar una propuesta para el programa del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer en sus respectivas esferas de administración.

El programa del Gobierno de Finlandia para la promoción de la igualdad entre los sexos en 1980-1985 fue aprobado el 29 de abril de 1980. El programa contenía la decisión de ratificar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Además, figuraba en el programa la decisión de que para el final de mayo de 1982 se preparase un informe para el Gobierno sobre la ejecución del programa de promoción de la igualdad entre los sexos durante los dos primeros años de aplicación, es decir 1980 y 1981. Esta decisión obligaba además al Gabinete del Primer Ministro a preparar al final del período del programa un informe definitivo sobre la ejecución y los efectos de dicho programa en la administración del Estado.

Posteriormente, los asuntos relativos a la igualdad entre los sexos se transfirieron al Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad. El informe final sobre la ejecución del programa se presentó en una audiencia pública celebrada en el Parlamento el 9 de diciembre de 1987. Entre los participantes en esta audiencia figuraron miembros del Parlamento, representantes de las organizaciones sindicales, organizaciones de mujeres, partidos políticos y organismos estatales. Los medios de comunicación social podían asistir a la audiencia.

Finlandia firmó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer con ocasión del Congreso del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer celebrado en Copenhague el 17 de julio de 1980. Una vez firmada la Convención, la Junta para la Igualdad de los Sexos estudió las condiciones requeridas para la ratificación de la Convención.

En el informe sobre las condiciones y las medidas legislativas necesarias para la ratificación de la Convención, esas medidas especiales se dividieron en dos grupos: las obligaciones que debían cumplirse antes de la ratificación

y las obligaciones relacionadas con las medidas legislativas y de aplicación que podían adoptarse después de la ratificación. El objetivo era ratificar la Convención sin reservas.

Finlandia tomó las medidas legislativas siguientes, consideradas necesarias para la ratificación: la Ley de Guardia y Custodia de los Hijos y Derecho de Comunicación con los Hijos (361/83) y una modificación de la Ley de Tutela (368/83); una modificación de la Ley de Nacionalidad (584/84), la Ley sobre el Apellido (694/85) y la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres (609/86). Además, se enmendó la Ley del Matrimonio (411/86) para que fuera conforme con los incisos a) y c) del párrafo 1 del artículo 16.

El Parlamento aprobó la Ley de Igualdad de los Sexos en junio de 1986 y la Ley entró en vigor el 1º de enero de 1987, con lo cual se pudo ratificar la Convención el 4 de octubre de 1986. En el Parlamento se recalcó que convenía difundir información sobre la Convención y dar a conocer a la población mediante la educación y la información la situación de otros países en lo relativo a la igualdad entre los sexos.

El programa del presente Gobierno, constituido después de las elecciones parlamentarias de 1987, contiene secciones relacionadas con las posibilidades que tiene la mujer en materia de educación de adultos y de investigación. El Gobierno ha señalado también que seguirá de cerca la aplicación de la Ley de Igualdad de los Sexos y que, cuando proceda, tomará otras medidas a fin de fomentarla.

Se refieren también a la promoción de la igualdad las siguientes secciones del programa del Gobierno: la posibilidad de que los padres de hijos pequeños tengan un horario de trabajo más corto; estudio de los fallos de la seguridad social en el caso de las personas que se encargan del cuidado de los niños en el hogar; determinación de la compensación por la pérdida del salario.

B.-C. La Ley de Igualdad de los Sexos y las autoridades

El primer objetivo de la Ley de Igualdad de los Sexos es impedir la discriminación sobre la base del sexo y, en segundo lugar, promover la igualdad entre la mujer y el hombre. Para este fin, es indispensable mejorar la posición de la mujer, sobre todo en la vida laboral. Esta Ley impone obligaciones a las autoridades, a los educadores y las instituciones de enseñanza y a los empleadores.

Las autoridades tienen la obligación de cambiar las condiciones que impiden la realización práctica de la igualdad. Las comisiones y los otros órganos preparatorios correspondientes, así como las juntas municipales, tienen que estar constituidos por hombres y mujeres. La enseñanza debe garantizar la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre en lo tocante a la capacitación y el ascenso y el material de enseñanza no debe reforzar los estereotipos sexuales. Los empleadores tienen la obligación de procurar que tanto mujeres como hombres puedan solicitar las vacantes. Se creará la igualdad de oportunidades de ascenso en la profesión y habrá que establecer unas condiciones de trabajo que convengan tanto a la mujer como al hombre.

La Ley de Igualdad de los Sexos prohíbe que se coloque a hombres y mujeres en puestos distintos por razón de su sexo. Esta Ley también prohíbe la discriminación indirecta. La disposición que prohíbe la discriminación en la vida laboral se aplica a la selección del personal, a los sueldos y salarios y demás condiciones de empleo, a la supervisión y a las condiciones de trabajo, así como a la rescisión de un contrato de trabajo, al despido y al traslado a otro puesto así como a los anuncios de oferta de empleo.

Las autoridades que vigilan el cumplimiento de la Ley de Igualdad de los Sexos son el Ombudsman o Defensor de la Igualdad y la Junta para la Igualdad. Sus servicios son gratuitos.

El Defensor de la Igualdad vigila el cumplimiento de la Ley de Igualdad de los Sexos y especialmente el respeto de la prohibición de toda discriminación y de la publicidad discriminatoria. Asimismo, fomenta la aplicación de la Ley con iniciativas, asesoramiento e instrucciones, publica información sobre la legislación relativa a la igualdad y su aplicación, y se cuida de comprobar si se establece en la práctica la igualdad en los diferentes sectores de la sociedad. La Junta para la Igualdad se ocupa de los casos de incumplimiento de las disposiciones que le presenta el Defensor de la Igualdad, y hace declaraciones ante los tribunales en relación con las demandas de indemnización. La Junta para la Igualdad tiene derecho a prohibir toda práctica que con arreglo a la Ley constituya de modo patente una discriminación. Esta prohibición se puede hacer cumplir bajo pena de multa. La Junta está constituida por un Presidente y cuatro miembros.

D. Medios de fomentar la igualdad

Además de la Ley de Igualdad de los Sexos, la legislación sobre la educación y la Ley de la Función Pública obligan también a promover la igualdad.

El Defensor de la Igualdad tiene como fin promover la instauración de la igualdad tomando iniciativas, prestando asesoramiento y dando instrucciones a las autoridades, a las instituciones de enseñanza, a los empleadores y a los particulares. Difunde información sobre la legislación relativa a la igualdad en diversas actividades de capacitación y por los medios de comunicación social. Vigila de cerca la instauración de la igualdad en las diferentes esferas de la vida social, en estrecha colaboración con la Junta para la Igualdad.

Según lo dispuesto en la Ley de Igualdad de los Sexos, una medida especial para fomentar la igualdad es un programa cuyo objetivo es instaurar la igualdad en una esfera determinada. Una municipalidad ha iniciado un programa de dos años de apoyo a las empresarias. La municipalidad ha puesto a disposición de las empresas servicios e instalaciones para su trabajo y, cuando es oportuno, organiza actividades de formación sobre la puesta en marcha de una empresa y presta asimismo otros servicios. Este programa tiene un amplio campo de aplicación en los lugares de trabajo, en la planificación de diferentes servicios, en la capacitación, etc.

En 1980 el Gobierno de Finlandia aprobó un programa de promoción de la igualdad entre los sexos para la segunda mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. En conexión con la preparación de este programa, se crearon grupos de trabajo para cada esfera de administración a fin de

determinar la aplicación en la práctica de la igualdad y de preparar medidas para su fomento. También se crearon comisiones de promoción de la igualdad en las municipalidades para estudiar la situación y fomentar la igualdad.

E. Recursos jurídicos

Cuando un empleador elige a una persona para un puesto o un período de aprendizaje puede violar la prohibición de discriminación establecida por la Ley de Igualdad de los Sexos por ofrecer sueldos u otras condiciones de trabajo diferentes, por el modo de dirigir o asignar el trabajo o por los motivos por los que despide a un empleado.

A un empleador culpable de discriminación según la Ley de Igualdad de los Sexos se le puede condenar a pagar una indemnización a la persona discriminada. La parte perjudicada ha de entablar una demanda contra el empleador solicitando la indemnización. El monto de esta indemnización varía entre 2.500 y 7.500 dólares de los EE.UU. y el tribunal, durante el proceso, puede solicitar que dé su opinión al respecto la Junta para la Igualdad. Si se trata de un caso de anuncio discriminatorio de un puesto de trabajo en violación de la Ley de Igualdad de los Sexos, el Defensor de la Igualdad puede notificar el asunto al fiscal general y la persona culpable de la publicación intencionada de un anuncio discriminatorio puede ser condenada al pago de una multa.

En los casos en que hay violación de la prohibición de discriminación, el Defensor de la Igualdad puede además presentar el caso ante la Junta para la Igualdad, la cual puede prohibir al transgresor que continúe o renueve su práctica. Sin embargo, la Junta no puede ocuparse de cuestiones relativas a las actividades del Parlamento o de los órganos parlamentarios, el Presidente de la República, el Gobierno, los Ministros, el Gabinete del Primer Ministro, el Canciller de Justicia, el Ombudsman Parlamentario, el Tribunal Supremo o el Tribunal Administrativo Supremo. En asuntos que están más allá de la competencia de la Junta, el Defensor de la Igualdad puede prestar asesoramiento o tomar iniciativas. Cuando las autoridades deciden contratar a una persona se le puede remitir la cuestión al Defensor de la Igualdad para que la investigue.

El derecho de reclamar una indemnización al empleador con arreglo a la Ley de Igualdad de los Sexos no restringe el derecho de la parte perjudicada a reclamar también indemnización con arreglo a la Ley de Daños y Perjuicios o cualquier otra Ley.

Con arreglo a la Ley de Contratos de Trabajo (320/70, artículo 51), el empleador tiene la obligación de indemnizar el perjuicio causado a un empleado si dicho empleador ha infringido voluntariamente o por negligencia una obligación impuesta por la Ley de Contratos de Trabajo o por el contrato mismo. Esta responsabilidad es de un alcance muy amplio: el empleado ha de recibir indemnización por los daños que se le han causado y esta indemnización no puede ser objeto de arbitraje.

La Ley de procedimientos de rescisión de un contrato de trabajo (124/84) hace al empleador responsable de los daños en caso de que se haya despedido al empleado ilegalmente, por ejemplo por embarazo. La compensación por daños y perjuicios a que tiene derecho la trabajadora es el equivalente a tres meses de sueldo como mínimo y veinte meses como máximo.

Además de los recursos mencionados supra, se puede apelar contra algunas decisiones de las autoridades. Entre ellas figuran la mayoría de las decisiones de las autoridades municipales relativas a la adjudicación de un empleo. Normalmente, no hay apelación posible contra el nombramiento para un cargo efectuado por el Estado. En la función pública, existen por lo general formas extraordinarias de apelación, rescisión y cancelación.

La Ley de la Función Pública (755/86) contiene además recursos especiales que pueden ser aplicables en ciertos casos. Las medidas disciplinarias que pueden aplicarse a los funcionarios son una amonestación por escrito, la suspensión y la destitución. Un acto que infrinja la Ley de Igualdad de los Sexos también puede ser objeto de una medida disciplinaria.

Segunda parte del informe

Artículo 1

Definición jurídica de la discriminación contra la mujer

La Ley de Igualdad de los Sexos contiene tres disposiciones que prohíben la discriminación. El artículo 7 define el concepto de discriminación como sigue: hay discriminación cuando se asignan funciones diferentes a una mujer y a un hombre por razón del sexo. La definición comprende también los casos en que a las mujeres se les asignan de facto puestos claramente diferentes de los asignados a los hombres, de modo que el artículo 7 prohíbe también la discriminación indirecta.

En el artículo 8 se definen las medidas de un empleador que se pueden considerar discriminatorias cuando contrata a un empleado, fija el salario u otras condiciones de trabajo, en la gestión y la distribución del trabajo así como en el momento de rescindir un contrato de trabajo o de trasladarle de puesto.

El artículo 14 prohíbe que al anunciar una vacante de empleo o de un puesto de aprendizaje se indique que sólo pueden presentarse mujeres o sólo hombres, salvo si existe una razón poderosa para ello por la naturaleza del trabajo o de las funciones. Un programa preparado en aplicación de la Ley de Igualdad de los Sexos justifica también las ofertas de trabajo dirigidas sólo a mujeres o sólo a hombres.

Artículo 2

Condena de todas las formas de discriminación contra la mujer

Con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad de los Sexos queda condenada la discriminación contra la mujer en todas sus formas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Convención. El artículo 9 de la Ley establece algunos casos excepcionales en los que se estima que una determinada práctica no constituye una discriminación. De los cuatro casos especiales previstos tres se refieren a las medidas especiales de protección de la mujer por razón de embarazo o parto, a las normas que establecen la obligación del servicio militar para los hombres, y a la admisión de hombres o mujeres exclusivamente en una asociación, cuando ello se base en una disposición expresa de sus estatutos. El cuarto supuesto excepcional se

refiere a procedimientos que sean parte de un plan destinado específicamente a promover la igualdad de la mujer en la vida laboral o al mejoramiento de su posición.

En Finlandia el servicio militar sólo es obligatorio para los hombres. Sin embargo, se pueden asignar misiones de protección civil tanto a hombres como a mujeres. En época de guerra mujeres y hombres están obligados por igual a prestar su consenso.

Antes de promulgarse la Ley de Igualdad de los Sexos el principio de igualdad entre mujeres y hombres no se basaba expresamente en una disposición constitucional o legal. El Artículo 5 de la Constitución establece únicamente que todos los ciudadanos son iguales ante la Ley.

La Ley de Igualdad de los Sexos prohíbe la discriminación contra la mujer. En dicha Ley figuran también disposiciones en las que se establecen diversas sanciones, entre ellas, según los casos, una indemnización, una multa o ambas. Se está preparando una amplia reforma del Código Penal. A este respecto se ha proyectado también incorporar una disposición en la que se tipifique como delito la discriminación por razón de sexo en todos los casos en general.

En el ordenamiento jurídico finlandés, los derechos de la mujer gozan de la misma protección jurídica que los del hombre. Las sanciones prescritas en caso de discriminación a las que hemos hecho referencia (indemnización o multa) satisfacen la exigencia de una protección efectiva contra todo acto de discriminación.

En general, de la Ley de Igualdad de los Sexos se derivan obligaciones exigibles a todos, incluidos todos los organismos públicos. Las excepciones de esa obligatoriedad conciernen a la aplicación de la ley a los diputados del Parlamento y a las actividades del Presidente de la República (párrafo 2 del artículo 2). Además, han quedado fuera de su ámbito las actividades relacionadas con las prácticas religiosas y las relaciones entre miembros de la familia, así como otras esferas de la vida privada. Con arreglo al artículo 4, las instituciones y los organismos públicos deben promover la igualdad entre los sexos. La disposición del Artículo 5 de la Constitución, en virtud de la cual todos los ciudadanos son iguales ante la Ley, y de su Artículo 92, que exige que todos los actos administrativos estén ajustados a derecho so pena de incurrir en las penas previstas por la ley, así como a los principios generales del Derecho Administrativo, refuerzan la aplicación de las disposiciones de la Convención. De conformidad con la Ley de la Función Pública (755/86), todos los funcionarios deben recibir igual trato, y no pueden ser situados en diferente posición por motivo de origen, religión, sexo, edad, actividades políticas o sindicales, o cualesquiera otros motivos análogos.

La Ley de Igualdad de los Sexos afecta, en principio, a todos los individuos, asociaciones y empresas, de modo que les prohíbe igualmente a todos cualquier acto de discriminación. Como hemos señalado, el caso en el que sólo se admite como miembros de una asociación a mujeres o a hombres, si está establecido así expresamente en una disposición de sus estatutos, constituye una excepción, que debe interpretarse restrictivamente.

Antes de la ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se habían modificado o derogado ya todas las leyes que suponían una discriminación contra la mujer y estaban en contradicción con la Convención. En lo que respecta a la vida laboral, siguen en vigor algunas normas en las que se establece un trato distinto para mujeres y hombres. Sin embargo, estas leyes obedecen fundamentalmente al propósito de proteger a la mujer, bien por razones relacionadas con la función reproductora o bien debido a que por lo general las mujeres son más débiles físicamente que los hombres. Otro de los objetivos fundamentales de la Ley de Igualdad de los Sexos consiste en conseguir la modificación de las costumbres y prácticas discriminatorias contra la mujer que persisten en nuestra sociedad a pesar del marco relativamente amplio de igualdad que establece nuestro ordenamiento jurídico.

En principio, el derecho penal finlandés no establece ninguna distinción entre mujeres y hombres en función del sexo. Las únicas excepciones a este principio se recogen en el capítulo 20 (delitos sexuales), en la sección 4 del capítulo 21 (infanticidio), en el capítulo 22 (delitos de aborto), y en las secciones 7 y 8 del capítulo 25 del Código Penal (rapto de una mujer), así como en las disposiciones relativas al cumplimiento de penas de prisión. El cumplimiento de la pena de prisión impuesta a una mujer embarazada puede aplazarse hasta después del parto y la recuperación de la madre. El hijo de una mujer condenada puede residir en el establecimiento penitenciario para que esté atendido si ello redunda en beneficio del niño, y la propia mujer lo desea.

El marido que obligue a su esposa a tener relaciones sexuales con él mediante violencia o intimidación no puede ser condenado por violación (sección primera del capítulo 20 del código penal), sino que incurriría en las penas previstas en las disposiciones generales sobre lesiones o malos tratos de obra. Esta disposición será reexaminada en el marco de la reforma general del Código Penal.

En sus informes, la Junta para la Igualdad ha señalado que la mujer no está en la misma posición que el hombre en los casos de violación. De hecho, la violencia sexual se ejerce contra la mujer y la falta de protección jurídica debilita expresamente su posición.

Artículo 3

Medidas tendentes al logro de la igualdad

Las funciones atribuidas a la Junta para la Igualdad, el programa del Gobierno en materia de igualdad y la Ley de Igualdad de los Sexos garantizan el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Convención a ese respecto. Las obligaciones que la Ley de Igualdad de los Sexos impone a las autoridades tienen fundamentalmente por objeto eliminar las circunstancias que impiden el logro de la igualdad. El Defensor de la Igualdad puede adoptar iniciativas para reformar la legislación.

Artículo 4

Medidas especiales de carácter temporal

De conformidad con la Ley de Igualdad de los Sexos (apartado 4 del artículo 9) pueden adoptarse medidas especiales de carácter temporal en favor de personas de uno de los sexos con el fin de alcanzar los objetivos de la ley. En esos casos debe establecerse un plan en el que se especifiquen las medidas y el calendario para el logro de la igualdad. Una vez alcanzado el nivel pretendido, las medidas que favorecen a personas de uno de los sexos se considerarán discriminatorias en virtud de la Ley de Igualdad de los Sexos.

Con arreglo al artículo 9 de la ley, las medidas especiales de protección de la mujer por motivo de embarazo o parto no se consideran discriminatorias.

Artículo 5

Modificación de los patrones socioculturales

La información, las investigaciones y la educación influyen en las actitudes. Corresponde al Defensor de la Igualdad difundir información sobre el contenido y la aplicación de la Ley de Igualdad de los Sexos. En el ámbito de la educación, la igualdad se basa en la legislación de la enseñanza, que se examina más detenidamente en conexión con el artículo 10 de la Convención.

Las investigaciones sobre la mujer y la igualdad de los sexos son un medio muy importante de favorecer la evolución de las actitudes de la población. En el decenio de 1980 las investigaciones acerca de esas cuestiones han experimentado un rápido crecimiento en Finlandia. En su mayor parte consisten en estudios sociales y humanísticos, pero se han iniciado también investigaciones, por ejemplo, en los campos de la medicina y la jurisprudencia.

Las estadísticas son una importante fuente de información. Con el fin de que esa información sea más fácilmente accesible a los usuarios, las estadísticas sobre diversos sectores de la sociedad en lo que respecta a la situación de la mujer se compilan en compendios y monografías.

La esfera de las investigaciones sobre la mujer ha gozado de un especial apoyo de la Academia Finlandesa en el curso del decenio de 1980. En 1987, la Academia creó una beca de tres años de duración para trabajos de investigación sobre la mujer y especialmente sobre la orientación de esas investigaciones. Desde 1981, trabaja en la Secretaría de la Junta para la Igualdad un coordinador de las investigaciones sobre la mujer.

Desde 1986 forma parte de la Academia de Abo (la universidad de lengua sueca de Turku) un Instituto de Investigaciones sobre la Mujer entre cuyos cometidos figura la prestación de servicios de información a escala nacional sobre investigaciones acerca de la mujer, incluida la preparación de un repertorio sistemático de las investigaciones sobre la mujer y la igualdad en Finlandia.

Desde 1981, además del Coordinador de las Investigaciones sobre la Mujer, se ha incorporado a la Secretaría de la Junta para la Igualdad una Dirección de Investigaciones sobre la Mujer y la Igualdad. Entre otros cometidos, el Coordinador de las Investigaciones se encarga de los servicios de información

en ese ámbito. La Junta para la Igualdad ha fomentado eficazmente las investigaciones sobre la mujer en Finlandia, por ejemplo organizando seminarios muy amplios sobre la investigación (La mujer y la medicina en 1982; mujer, tecnología y ciencia en 1986), y publicando un boletín de investigaciones.

La enseñanza de nivel universitario sobre esas materias no se implantará de forma permanente hasta dentro de algunos años. En el año académico 1986/87, las investigaciones sobre la mujer se llevaron a cabo en la Facultad de Historia y Lingüística de la Universidad de Helsinki. Sin embargo, se proyecta también establecer un centro de estudios acerca de investigaciones sobre la mujer en otras universidades, y en el decenio de 1980 se han organizado cursos concretos acerca de investigaciones sobre la mujer en varias universidades.

La publicidad es un importante medio de configuración de la opinión, en la medida en que mantiene una imagen estereotipada de hombres y mujeres. La Ley finlandesa de Igualdad de los Sexos no afecta a la publicidad, por lo que la ley no proporciona medios para hacer frente a la publicidad discriminatoria. Al aprobar la Ley de Igualdad de los Sexos el Parlamento pidió al Gobierno que presentara un informe al Parlamento sobre el logro de los objetivos establecidos por la legislación sobre la igualdad. Ese informe se ocupará también de la publicidad de carácter discriminatorio. Los fundamentos de la Ley de Igualdad de los Sexos requieren que se determine si debe modificarse la Ley para incluir en su ámbito a la publicidad, o si es posible que sea el propio sector el que se encargue de eliminar toda publicidad sexista.

No se dispone de ningún estudio sistemático sobre el alcance de la publicidad discriminatoria en Finlandia. En 1984 el Consejo Nacional de Comercio y de Protección del Consumidor llevó a cabo un amplio estudio representativo de los distintos sectores sobre publicidad y discriminación sexual. Sin embargo, la definición de la publicidad discriminatoria entraña a su vez dificultades.

Conforme a la Ley de Bienestar Social (710/82), la organización de los servicios de orientación escolar y familiar es competencia de los municipios. Esos servicios comprenden el asesoramiento técnico en cuestiones relacionadas con problemas educativos y familiares, así como investigaciones y tratamientos sociológicos y médicos para fomentar el desarrollo favorable de los hijos.

Se fortalecerán los servicios de asesoramiento para la educación de los hijos en conexión con los servicios de guardería y de bienestar del niño, asistencia en el hogar, asistencia a los discapacitados y trabajo social para los toxicómanos.

La educación familiar hace hincapié en la responsabilidad común de la familia en todos los problemas que se le plantean. En consecuencia, se dará también educación para la paternidad a los hombres, para que desempeñen las responsabilidades que les incumben en lo tocante al cuidado y la educación de los hijos. De forma análoga, cuando un miembro de la familia se enfrenta con un problema, no se prestará ayuda sólo a ese miembro de la familia, sino a toda ella. La aplicación de esa concepción requerirá un cambio en las funciones del hombre y un aumento de su responsabilidad en lo que respecta a los problemas relacionados con los hijos y con la familia.

Las mujeres con residencia permanente en Finlandia tienen derecho a asistencia médica durante el embarazo, en particular a revisiones periódicas realizadas por personal de enfermería y médicos. Esos servicios se prestan en los centros municipales de salud. Además, las mujeres con residencia permanente en Finlandia tienen derecho a los beneficios que establece la Ley de Prestaciones por Maternidad (424/41). Las mujeres finlandesas que residen en el extranjero tienen también derecho a esa prestación, con ciertas limitaciones.

La prestación por maternidad se percibe en efectivo o en forma de una canastilla para el niño. En 1987, el importe de la prestación por maternidad ascenderá a 152,5 dólares de los EE.UU. y el valor de la canastilla excede del doble de esa cantidad. La canastilla consta de ropas (en particular ropa de invierno), ropa de cama, pañales y diversos artículos para el cuidado del niño.

Actualmente los hombres finlandeses colaboran en el cuidado de los hijos y en su educación. Según los datos de que se dispone en la actualidad, aproximadamente el 80% de los padres asisten a los cursos de asesoramiento familiar organizados en los centros de maternidad y de puericultura. El padre asiste al parto del primer hijo en el 70 o el 80% de los casos. El año 1987 se ha declarado año de los centros de cuidado del niño orientados en función de la familia. Están preparándose nuevas instrucciones sobre las actividades de los centros de maternidad y de cuidado del niño en las que se hace hincapié en la función de la familia.

Desde 1978 los hombres tienen derecho a una licencia de paternidad. Actualmente, la duración total de las licencias de maternidad, de paternidad y parentales es de 263 días laborables (aproximadamente 44 semanas). La duración de la licencia de maternidad es de 105 días laborables (aproximadamente 17,5 semanas), la de la licencia de paternidad de 6 a 12 días laborables en la época del nacimiento del hijo (de una a dos semanas), y la de la licencia parental de 158 días laborables (poco más de 26 semanas). Los padres pueden decidir de común acuerdo la forma de repartirse los días de esta última licencia. Desde el primer trimestre de 1987 los padres utilizaron el 36% del total de las prestaciones pagadas en concepto de licencias parentales que comenzaron a disfrutarse en el primer trimestre de 1987, lo que significa de hecho que uno de cada tres padres disfrutó de una licencia de ese tipo o de licencia de paternidad. La cuantía de las prestaciones por maternidad o por paternidad equivale aproximadamente al 80% de los ingresos anuales normales del beneficiario.

Desde 1985 los padres tienen derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo a continuación de la licencia parental. En el primer año, el 24,1% de las madres y el 0,3% de los padres hicieron uso de ese derecho.

Todos los convenios colectivos, tanto del sector privado como del sector público, incluyen una disposición en la que se prevé lo que suele denominarse una licencia para cuidado de los hijos, que tiene como principal destinataria a la mujer trabajadora, con objeto de que ésta pueda cuidar a un hijo repentinamente enfermo. La duración máxima de esa licencia es de tres días en cada caso.

Habida cuenta de que el cuidado de un hijo enfermo no puede considerarse un deber privativo exclusivamente de la mujer, la Ley de Igualdad de los Sexos implica que en los futuros convenios colectivos se reconocerá el derecho de uno u otro de los padres a disfrutar de esa licencia.

La Ley de Custodia de los Hijos y Derecho de Comunicación (361/83) permite a ambos padres compartir la custodia de los hijos de familias divorciadas o en las que los padres no estén casados. En 1985, los padres optaron por la custodia compartida en el 75% de los acuerdos de guardia y custodia y derecho de comunicación con los hijos confirmados por los Consejos Municipales de Bienestar Social. A fines del decenio, en caso de separación o divorcio legal la guardia y custodia de los hijos solía atribuirse a la madre.

Artículo 6

Explotación de la mujer

Las disposiciones relativas a la prostitución se basan en el principio de que aunque el hecho de mantener relaciones sexuales mediante precio no constituye delito, quienes facilitan o intentan facilitar la prostitución incurren en sanción penal en virtud del párrafo 8 del capítulo 20 del Código Penal. Facilitar la prostitución significa mantener un lugar destinado a tal fin o inducir a otra persona a practicarla. Incurre también en sanción penal la persona que, con ánimo de lucro, fomenta la vida inmoral de la persona a la que se suele denominar prostituta o se aprovecha de dicha forma de vida.

En la prostitución pueden intervenir también otras partes que fomentan o apoyan dicha actividad y pueden asimismo obtener beneficios de ella. Por ejemplo, las disposiciones del párrafo 9 del capítulo 20 del Código Penal permiten controlar los denominados clubs sexuales, y los hoteles y restaurantes pueden ser sometidos a control en virtud del Decreto sobre Hoteles y Restaurantes. La Ley de Policía autoriza también a la policía a actuar si hay la posibilidad de que la prostitución provoque un peligro inminente para el orden público y la seguridad.

Conforme al párrafo 1 de la Ley de Vagos de 1936 (57/36), se incluye entre los vagos a los mendigos, las prostitutas profesionales y las personas que tengan una forma peligrosa de vida. En los primeros momentos de vigencia de la ley, ésta se aplicaba de forma más estricta a las mujeres que a los hombres, y las sanciones aplicadas contra ellas eran más rigurosas que las aplicadas contra los hombres. A mediados del decenio de 1980, la ley se aplicó anualmente a un número aproximado de 300 a 400 personas, el 80% de las cuales eran hombres. El 96% de esos hombres eran solteros. La Ley de Vagos, que había quedado anticuada, fue derogada por la Ley sobre tratamiento de personas que hacen uso indebido de sustancias tóxicas (41/86), que entró en vigor en 1987.

Recientemente se han publicado los resultados de varias investigaciones sobre la prostitución y la lucha contra la prostitución realizadas en Finlandia y en los demás países nórdicos. Además se han llevado a cabo investigaciones sobre las nuevas formas de prostitución, así como sobre el cliente masculino, que es la parte en esta transacción a la que menos atención se había prestado.

Artículo 7

Derechos políticos y sociales de la mujer

En las elecciones al Parlamento que se celebran cada cuatro años tienen derecho a voto todos los ciudadanos finlandeses que hayan cumplido 18 años de edad el año precedente al de la elección, independientemente de su lugar de

residencia. Pueden ser elegidos diputados del Parlamento todas las personas con derecho a voto no sometidas a tutela.

Conforme a un decreto de 1973 (27/73) la actividad de los partidos con representación parlamentaria puede recibir fondos procedentes del Presupuesto Nacional. La disposición relativa a la inversión de estos fondos señala que la novena parte de ellos debe destinarse a apoyar actividades políticas de la mujer. En el presupuesto de 1988, los fondos asignados a tal fin ascendieron a la cantidad de 1,25 millones de dólares de los EE.UU.

Conforme a la Ley de Administración Local (953/76), pueden votar en las elecciones municipales los ciudadanos finlandeses que hayan cumplido 18 años en el curso del año en el que se celebren las elecciones. De forma análoga, tienen derecho a voto los ciudadanos de Dinamarca, Islandia, Noruega y Suecia que lleven dos años viviendo en Finlandia en el momento en que se celebren las elecciones. Pueden ser elegidas las personas con derecho a voto domiciliadas en el municipio.

El 25,2% de los elegidos en las elecciones municipales de 1984 fueron mujeres. De un total de 461 ayuntamientos 30 han constituido un Consejo Municipal de Igualdad de los Sexos.

El Consejo del Presidente del Parlamento está integrado por 15 hombres y 2 mujeres y la Mesa del Parlamento por seis hombres y una mujer. De las 14 Comisiones del Parlamento, sólo la Comisión de Asuntos Sociales está formada por un número mayor de mujeres que de hombres. El número de mujeres miembros de las demás comisiones varía. La distribución de los sexos en los diversos órganos elegidos por el Parlamento finlandés, es la siguiente:

- Comisión de la Seguridad Social	9 mujeres	5 hombres
- Consejo de Administración de la Compañía Finlandesa de Radiodifusión	7 mujeres	16 hombres
- Delegación finlandesa en la Unión Interparlamentaria (UIP)	7 mujeres	10 hombres
- Síndicos parlamentarios del Banco de Finlandia	- mujeres	11 hombres
- Auditores del Banco de Finlandia	- mujeres	5 hombres
- Consejo Nórdico	10 mujeres	8 hombres

El Gobierno actual está integrado por 17 Ministros, de los cuales cuatro (Hacienda, Educación, Asuntos Sociales y Salud) son mujeres. La Ley de Igualdad de los Sexos no se aplica a las funciones parlamentarias relacionadas con los deberes de los diputados.

De conformidad con el artículo 4 de la Ley de Igualdad de los Sexos, a no ser que razones especiales impongan lo contrario, las comisiones estatales, los comités consultivos y otros órganos análogos, así como los consejos municipales, deben contar entre sus miembros con hombres y mujeres.

En 1987 el porcentaje de miembros femeninos de los comités y órganos correspondientes, de las juntas consultivas y de diversos consejos, era del 15,1%. En 1984 ese porcentaje era del 12,2%. En 1987 el porcentaje de comisiones y otros órganos análogos en los que no había ningún miembro femenino era del 34,4%. En 1984, el porcentaje correspondiente era del 46%.

En órganos de carácter análogo constituidos después de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad de los Sexos (32 en total), el porcentaje de mujeres es del 18,2%. Sin embargo, el 21,9% de los órganos mencionados no cuentan con ningún miembro femenino.

Hay un total de 14 empresas estatales dotadas de Consejo de Administración. El número total de miembros de los Consejos de Administración de las empresas principales asciende a 191, y el número de auditores a 105. Anualmente, deben cesar en sus funciones aproximadamente una tercera parte de los miembros de los Consejos de Administración.

Después de las Juntas de Accionistas celebradas en la primavera de 1986, 10 (un 5,2%) de los miembros de los Consejos de Administración y 5 (un 4,8%) de los auditores eran mujeres. Despues de las Juntas de Accionistas celebradas en la primavera de 1987, el número de mujeres miembros de los Consejos de Administración aumentó a 18 (o sea, un 9,4%) y el de mujeres auditadoras a 14 (o sea el 13,3%). Sin embargo hay aún cinco Consejos de Administración que no cuentan con ningún miembro femenino y seis empresas entre cuyos auditores no figura ninguna mujer.

Artículo 8

Participación de la mujer en el plano internacional

Las mujeres, en igualdad de condiciones y sin ninguna discriminación, pueden representar al Gobierno finlandés en el plano internacional y participar en la labor de las organizaciones internacionales. El Ministerio de Relaciones Exteriores, que asume fundamentalmente la representación del país en el plano internacional, adoptó en 1979 un programa de igualdad de oportunidades para sus propios órganos administrativos. En 1985 el Ministerio confirmó su política de personal aplicando el programa de igualdad de oportunidades del Gobierno, en el que se incluía un punto relativo al fomento de la igualdad entre los sexos en la administración de los asuntos exteriores. La contratación para todas las categorías de personal se lleva a cabo básicamente conforme a un sistema centralizado de selección. Se han revisado el sistema y los criterios de empleo para que sean aplicables a ambos sexos. Se han preparado programas de capacitación encaminados a eliminar la diferenciación de tareas en función del sexo.

Los cargos de la carrera diplomática, en los que recae la representación real del país en los medios internacionales, siguen ocupados principalmente por hombres; en la categoría principal hay 75 mujeres de un total de 350 funcionarios. Sin embargo, si se incluye el departamento de cooperación para el desarrollo, las mujeres representan más del 20%. En los años comprendidos entre 1981 y 1985, la política de contratación del Ministerio de Relaciones Exteriores ha experimentado una evolución favorable a la mujer, cuyo porcentaje entre los diplomáticos de carrera viene aumentando ininterrumpidamente.

Conforme al programa de igualdad de oportunidades del Gobierno, deberían adoptarse medidas para aumentar el porcentaje de mujeres designadas como miembros de comités y comisiones gubernamentales, así como de las delegaciones ante las conferencias internacionales. La designación de nuevos representantes en los comités, comisiones y delegaciones por el Ministro se hace en función de las tareas y no del sexo, pero se tiene en cuenta la representación de la mujer. En el caso de comisiones creadas conforme a la proporcionalidad parlamentaria y de otras comisiones análogas, el refrendario está obligado a procurar que entre los nombrados haya mujeres y hombres, y en caso contrario debe aclarar en su informe la razón de que ello no haya sido posible. En todos los comités creados posteriormente ha habido miembros de sexo femenino.

En las organizaciones internacionales, especialmente en las Naciones Unidas, Finlandia ha aprobado las decisiones y recomendaciones que hacen hincapié en la representación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre, así como en la promoción de la participación de la mujer en cuestiones relacionadas con el desarme y la seguridad.

Artículo 9

Nacionalidad y ciudadanía

La reforma de la Ley de Nacionalidad (584/84) entró en vigor en 1984. Conforme a la nueva legislación, un niño adquirirá fundamentalmente la ciudadanía finlandesa si uno de sus padres es ciudadano finlandés. Anteriormente la nacionalidad del niño dependía fundamentalmente de la nacionalidad del padre.

Hasta ahora, unos 3.700 niños han adquirido la nacionalidad finlandesa al amparo de las disposiciones transitorias.

Artículo 10

La igualdad de derechos y condiciones en materia de educación, empleo y formación profesional

En la legislación finlandesa sobre educación se prescribe expresamente que la enseñanza debe promover la igualdad entre los sexos (Ley de Enseñanza Primaria Polivalente 476/83), Ley de Enseñanza Secundaria (477/83) y Ley de Promoción de la Enseñanza de Grado Medio (474/83). La noción de igualdad debe reflejarse en los planes de estudio así como en el material docente. Además, en virtud del artículo 5 de la Ley de Igualdad de los Sexos, se debe procurar que otras formas de educación y formación contribuyan a que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades en materia de educación y de ascenso y que el material docente utilizado promueva la igualdad entre los sexos.

La Ley de Desarrollo de la Enseñanza Secundaria tiene por objeto ofrecer a todos los estudiantes, al final de los nueve años de la enseñanza primaria polivalente, la posibilidad de continuar los estudios de enseñanza secundaria ya sea en un instituto o en una escuela de formación profesional. Uno de los objetivos de la nueva legislación es conseguir que la elección de los estudiantes sea menos estereotipada.

Cada tres años el Gobierno aprueba programas de desarrollo para la enseñanza de grado medio y establece un cupo de alumnos para cada rama de estudio. En estos programas, se asigna una proporción determinada de plazas a los alumnos y las alumnas respectivamente. El último programa, actualmente en vigor, se aprobó en 1985 para los años 1986 a 1988.

Las materias de estudio que pueden elegir los estudiantes evolucionan muy lentamente. Las escuelas e institutos técnicos, que representan el 40% del total de especialidades, tienen como mínimo una proporción del 90% de estudiantes de un sólo sexo.

En cuanto a los estudiantes, pudiendo escoger entre 25 ramas de formación profesional de nivel secundario, el 40% aproximadamente de las alumnas escogió en primer lugar la rama de la asistencia sanitaria.

Se ha intentado conseguir una distribución por sexos más equitativa, por ejemplo dando ventaja al grupo minoritario mediante diversos sistemas de asignación de puntos suplementarios, pero los resultados han sido mínimos.

Finlandia participa en el experimento nórdico conjunto (proyecto BRYT), que tiene por objeto ofrecer, especialmente a las mujeres, un mayor número de carreras.

Desde los años 20 las jóvenes representan la mayoría de la población estudiantil de las escuelas secundarias de segundo grado. El porcentaje máximo se registró en 1983, con el 62%. Desde entonces, ha ido bajando ligeramente, hasta llegar en el trimestre de otoño de 1985 al 59%.

A principios del decenio de 1980 se prestó especial atención al escaso número de alumnos varones que asistían a las escuelas secundarias de segundo grado o que pasaban el examen de ingreso (menos del 40%). Este fenómeno se debía a que en la escuela primaria polivalente fueron más los alumnos que escogieron cursos de matemáticas y de idiomas de corta duración, de modo que después sólo podían cursar estudios en instituciones de formación profesional de nivel denominado "escolar", ya que para matricularse en escuelas secundarias de segundo grado y en institutos de formación profesional era necesario haber cursado estudios más largos de las materias mencionadas.

En 1983 se suprimieron esos cursos diferentes de idiomas y de matemáticas, que eran causa de que hubiera distintos niveles de calificación para los estudios sucesivos.

Ya desde el final de la década de los 40, la mayoría de los alumnos que pasaban el examen de admisión a la universidad eran mujeres. A mediados del decenio de 1970, las jóvenes representaban bastante más de la mitad del total de alumnos que se presentaron al examen de ingreso (el 62% en 1985).

La proporción de estudiantes universitarias ascendió al 50% a principios del decenio de 1960 y desde entonces se ha mantenido al mismo nivel.

En la práctica, todos los campos de la enseñanza están abiertos a mujeres y hombres por igual. Pese a que la mitad aproximadamente de los estudiantes universitarios son mujeres, su porcentaje varía considerablemente según la especialidad. Sin embargo, las diferencias basadas en el sexo son ligeramente menores que en los niveles de enseñanza más bajos. Las mujeres representan la

mayoría de los estudiantes en los sectores de educación sanitaria (93,2% en 1985), farmacia (83,3%), veterinaria (75,6%), artes (75,5%), sicología (71,7%), odontología (69,5%) y medicina (57,3%). En el conjunto de todas las especialidades, salvo en los estudios técnicos, la proporción de mujeres es del 40% como mínimo.

Sin embargo, en el sector técnico, las mujeres siguen representando una escasa minoría de los estudiantes universitarios. La situación prácticamente no ha variado en el último decenio. En 1975, las mujeres representaban el 13,8% de los estudiantes de tecnología (ingeniería y arquitectura). Durante el curso académico de 1985, el porcentaje se elevó al 15,4%. La proporción de mujeres que estudiaban arquitectura durante el último decenio ascendió casi al 40%, mientras que el índice de mujeres entre los estudiantes de ingeniería sólo fue de algo más del 10%.

El año 1987 será el último en que la admisión en la carrera de magisterio se basará en cupos establecidos en función del sexo por el Ministerio de Educación. Según el Defensor de la Igualdad, la asignación de cupos constituye una violación de la Ley de Igualdad de los Sexos al no aplicarse el plan de igualdad mencionado en la Ley. La existencia de esos cupos ha favorecido a los varones, que han podido ingresar con menos puntos. El cupo establecido limitaba aproximadamente el número de mujeres al 40%. En junio de 1987 el Ministerio de Educación decidió crear un grupo de trabajo encargado de preparar nuevas normas para la admisión en las instituciones de formación pedagógica.

El 17 de agosto de 1983, el Ministerio de Educación estableció una comisión encargada, en particular, de preparar una propuesta sobre la elaboración de planes de estudio, la enseñanza, los métodos de trabajo, la formación de maestros y la designación de tutores, con el fin de garantizar el logro del objetivo de igualdad establecido en la legislación de enseñanza en todos los niveles de la educación, así como de ampliar las posibilidades de carreras que se ofrecían a los alumnos de ambos sexos.

Finlandia posee un sistema de ayuda financiera para estudios, que consiste en la concesión de un préstamo para estudios con garantía del Estado y una prestación denominada beca de estudios, que se paga con cargo a los fondos públicos. Con ciertas excepciones, tienen derecho a la ayuda para estudios todos los estudiantes que después de la escuela primaria polivalente deseen seguir estudiando sea en institución de enseñanza secundaria de grado superior, en institutos de enseñanza municipales, en establecimientos de formación profesional o en una institución universitaria.

La Ley de Financiación de Estudios (28/72) se ha modificado dos veces durante el decenio de 1980 incorporando disposiciones que mejoran la situación de la mujer. En primer lugar, se dispuso que el Estado pagaría todos los intereses del préstamo para estudios que hubiera que pagar durante el embarazo o cuando la familia tenía derecho a subsidio de maternidad, de paternidad o familiar. En segundo lugar, el incremento de la ayuda que se concedía a los estudiantes casados que tenían a su cargo hijos menores de edad se modificó transformándolo en su totalidad en una beca que no era necesario reembolsar.

En el verano de 1987 se introdujo un programa piloto de ayuda para estudios y se calcula en unos 2.000 el número de estudiantes adultos que reciben ayuda en virtud de este programa. El programa está destinado a

estudiantes de dedicación plena de más de 30 años. La ayuda consiste en una prestación básica, un subsidio para vivienda, un préstamo y una beca de estudios para adultos de un importe de 425 a 500 dólares de los EE.UU.

El porcentaje de mujeres que cursan estudios universitarios aumenta continuamente. Durante el decenio de 1960, las mujeres obtuvieron aproximadamente el 36% de los títulos básicos y actualmente la proporción se eleva a algo más del 50%.

Las posibilidades de carrera universitaria de la mujer son todavía desiguales. Ello se demuestra, en primer lugar, por el hecho de que el porcentaje de mujeres entre los profesores e investigadores de universidades tiene una configuración piramidal, es decir, que cuanto más alto es el puesto, menor es el porcentaje de mujeres. En segundo lugar, las especialidades "propias" de la mujer son del todo estables. Así, en algunas ramas el número de mujeres es bastante más alto que en otras. En tercer lugar, las mujeres que obtienen un título universitario son, a todos los niveles, mayores que sus homólogos masculinos.

La proporción de mujeres no disminuye hasta llegar al nivel de posgraduado. Las mujeres representan el 39% de los alumnos que estudian para obtener un título de posgraduado. De los que obtienen el título de licenciado, las mujeres representan aproximadamente un tercio en la actualidad (el 32,6% durante el curso académico 1985/86). En la mitad de la década de 1980 el porcentaje de mujeres que obtuvieron un doctorado se elevó a más de la cuarta parte del total (27,8% durante el curso académico 85/86).

Entre los profesores de universidad las mujeres todavía constituyen una clara minoría, ya que el 90% de los profesores son hombres. Aunque la proporción de mujeres que estudian para obtener un título universitario ha aumentado continuamente, el porcentaje de mujeres que ejercen carreras universitarias no ha aumentado proporcionalmente. Durante el decenio de 1970, la evolución de la situación de la mujer en las universidades parecía prometedora, pero durante los años ochenta el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de profesoras e investigadoras universitarias ha aumentado nada o muy poco.

En 1985 las mujeres representaban aproximadamente un tercio (29%) de los puestos de investigación de la Academia Finlandesa, es decir, las comisiones científicas del Estado. Estos puestos se cubren para un período determinado. La proporción más elevada de mujeres se registró en los puestos inferiores, como auxiliares de investigación, y la menor en puestos superiores de investigación. El número de mujeres que obtuvieron una beca de la Academia Finlandesa aumentó durante los años setenta, pero durante el decenio de 1980 ese aumento parece haberse paralizado e incluso se ha experimentado una ligera tendencia al descenso. Durante la primera mitad del decenio de 1980, la diferencia entre el número de mujeres que solicitaban estos puestos y el de las nombradas para ellos fue menos favorable que en los años setenta.

Durante los años 1982 y 1986, dos grupos de trabajo creados por el Ministerio de Educación estudiaron los problemas y los obstáculos con que se enfrentaban las mujeres en el ejercicio de las profesiones de investigación. Los grupos de trabajo llegaron a la conclusión de que las consecuencias de la vida de familia sobre la carrera de una mujer investigadora no son evidentes. La familia no siempre supone un obstáculo para la carrera científica de una mujer sino que a veces puede ser una ventaja.

Sobre la base del amplio material recopilado se puede deducir que hay una discriminación latente que contribuye muchísimo a mantener esa débil situación de inferioridad de la mujer en la comunidad científica. Las mujeres científicas suelen ser "invisibles" para sus colegas del sexo opuesto, sus méritos se niegan fácilmente, y con frecuencia se las deja al margen de todas las redes oficiosas y de los intercambios de información entre los científicos. Es más difícil para una mujer encontrar un mentor en la comunidad científica, lo que es importante para conseguir un puesto en la profesión y ascender en la carrera. La situación de la mujer es más difícil en las especialidades fuertemente dominadas por el hombre.

Se llegó a la conclusión de que no existe una solución única de los problemas de la promoción de la mujer en el mundo científico. Los grupos de trabajo han sugerido varias medidas para favorecer la carrera científica de la mujer, entre ellas dar una orientación más sistemática a las estudiantes que hayan hecho estudios universitarios superiores, conceder menos importancia a la edad a la hora de cubrir vacantes para puestos científicos, y prestar mayor atención a los conocimientos pedagógicos cuando se cubran puestos de nivel universitario superior.

Según las encuestas, la tasa de abandono de los estudios por las alumnas no es superior a la de sus compañeros del sexo masculino.

El informe sobre planificación de la familia y asesoramiento familiar está incluido en el examen del artículo 5 de la Convención.

Artículo 11

Eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo

En virtud del artículo 6 de la Constitución Finlandesa, la población activa goza de una protección especial por el Estado salvo disposición en contrario emanada de una Ley precisa. En caso de necesidad corresponde al Estado proporcionar al ciudadano la posibilidad de trabajar. El Código de Trabajo (275/87) contiene cláusulas más detalladas sobre las formas en que se proporcionará trabajo a los ciudadanos.

La Oficina de Empleo tiene a su cargo la Bolsa de Trabajo y proporciona orientación profesional, capacitación para el trabajo y otros servicios señalados en el Código de Trabajo. Uno de los objetivos de los servicios de empleo es promover la instauración de la igualdad entre los sexos en el mercado del trabajo. Con respecto a los jóvenes (menores de 20 años), si son residentes permanentes, el municipio tiene la obligación de buscarles trabajo por un período mínimo de seis meses si llevan cinco meses en el paro. Los servicios de empleo son gratuitos.

En virtud del artículo 8 de la Ley de Igualdad de los Sexos, el empleador será culpable de discriminación si al elegir a un candidato excluye a una persona del sexo opuesto más capacitada, a menos que el empleador pueda demostrar que su decisión se basaba en una razón de peso y aceptable relacionada con la calidad del trabajo o en otra razón aceptable distinta de la diferencia de sexo de los candidatos.

Esta disposición se aplica tanto a las empresas privadas como a los servicios públicos, municipales y de otra índole. Al 30 de septiembre de 1987 el Defensor de la Igualdad había publicado ya 20 declaraciones con respecto a sospechas de discriminación en la elección de un empleado.

En virtud del artículo 6, el empleador tiene además varias obligaciones: actuar de modo que los puestos vacantes puedan solicitarlos tanto hombres como mujeres; promover la asignación equitativa de hombres y mujeres a las distintas tareas y darles iguales oportunidades de ascenso; y establecer condiciones de trabajo que sean adecuadas para el personal femenino y el masculino. Al examinar el cumplimiento de esas obligaciones por la empresa, se tienen en cuenta los recursos de que ésta dispone y otros factores. Si un candidato a un puesto sospecha que ha sido discriminado por razón de su sexo, tiene derecho, si lo solicita, a recibir del empleador un informe escrito sobre los criterios de selección aplicados.

Las disposiciones de la Ley de Contratos de Trabajo (320/70) son neutras en cuanto a la diferencia de sexos y obligan a los empleadores a tratar de la misma manera a la mujer y al hombre. Con ocasión de la promulgación de la Ley de Igualdad de los Sexos se derogó la disposición de la Ley de Contratos de Trabajo relativa a la discriminación por sexo en una relación laboral.

Las disposiciones de la Ley de orientación y selección profesionales no distinguen entre mujeres y hombres por razón del sexo. En las oficinas de colocación locales se organizan servicios de orientación profesional, y además los alumnos de las escuelas reciben orientación profesional por asesores expertos. Como se indica con relación al artículo 10, especialmente en lo que respecta a la formación profesional, la mayoría de los estudiantes se han orientado hacia trabajos del sector sanitario.

La Ley de Igualdad de los Sexos obliga a los empleadores a modificar las condiciones de los lugares de trabajo de manera que las vacantes puedan ser solicitadas por hombres y mujeres y que ambos sexos tengan las mismas oportunidades para ascender en su profesión. En virtud del artículo 8 de la ley, se entiende por discriminación la aplicación de condiciones de empleo o de remuneración menos favorables para uno de los sexos o el hecho de que la gestión de los trabajos, la distribución de las tareas, o la rescisión de un contrato de trabajo se basen en el sexo del empleado. Figuran disposiciones equivalentes en la Ley de la Función Pública, que obliga al empleador a aplicar el mismo trato a todos los funcionarios y prohíbe toda discriminación por razón de nacimiento, religión, sexo, edad, o actividades políticas o sindicales.

En virtud de la Ley del Matrimonio (411/87) los cónyuges son iguales. Cada uno de los cónyuges tiene derecho a participar en la vida laboral así como en las actividades sociales y de otra índole fuera de la familia.

En 1963 Finlandia ratificó el Convenio internacional relativo a la igualdad de remuneración de la OIT. Sin embargo, las diferencias de sueldos y salarios entre el personal masculino y el femenino siguen siendo considerables. Durante los 20 años últimos, el ingreso de las mujeres ha seguido siendo aproximadamente un 40% inferior al de los hombres. Estos también ganan más que las mujeres independientemente de su grado de instrucción, y la adquisición de experiencia profesional influye también de modo distinto en el aumento de ingresos según se trate de un sexo o de otro. Por ejemplo, en la industria los hombres alcanzan en unos pocos años el mismo

nivel de ingresos que el que consiguen las mujeres al final de su carrera. Las mayores diferencias de sueldos entre el personal masculino y el femenino se dan en los sectores del comercio, la banca y los seguros.

El sistema de seguridad social de Finlandia consta de dos sectores. Todos los ciudadanos que no forman parte de la población activa, entre ellos los estudiantes y las amas de casa, tienen derecho a percibir un ingreso básico en concepto de seguridad social, en caso de enfermedad, embarazo, paro, incapacidad para el trabajo, vejez, y muerte del sostén de la familia. En los mismos casos las personas con un trabajo remunerado tienen derecho a mejores prestaciones en función de la cuantía de sus ingresos.

En cuanto a los sistemas de jubilación, la edad habitual de jubilación es de la de 65 años. En algunos sectores las mujeres pueden jubilarse cinco años antes que los hombres. La jubilación anticipada puede establecerse sobre la base de un convenio colectivo o como prestación adicional facultativa. Normalmente las mujeres que se jubilan antes que los hombres tienen derecho a la pensión completa y se considera que la edad mínima que les da derecho a pensión es la edad de jubilación. En opinión de los servicios encargados de velar por la igualdad entre los sexos, esta medida no es conforme a la ley. Actualmente se prepara una modificación de la Ley de Igualdad de los Sexos en virtud de la cual, en los sectores en que la edad que da derecho a pensión sea inferior para la mujer, podrá continuar esta práctica y a las mujeres que no deseen jubilarse anticipadamente se les garantizará la posibilidad de seguir trabajando hasta la edad normal de jubilación.

En virtud del artículo 8 de la Ley de Igualdad de los Sexos se considera discriminatoria la práctica del empleador que aplique a un empleado condiciones de pago o de empleo menos favorables que las aplicadas a otro empleado de la misma empresa del sexo opuesto que realice el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Las prestaciones sociales en concepto de vejez, paro, incapacidad para trabajar y enfermedad son básicamente las mismas para ambos sexos.

En su calidad de beneficiarios, el hombre y la mujer se encuentran en situaciones diferentes con respecto a las prestaciones siguientes:

- La pensión de superviviente: en este caso la situación de las viudas es más ventajosa que la de los viudos. Un viudo solamente tiene derecho a percibir una pensión de superviviente en virtud de los planes de pensiones para los empleados del Estado y para la gente de mar. Con arreglo al plan municipal de pensiones y al plan de seguros de accidente, un viudo tiene derecho a percibir una pensión si la esposa, debido a la incapacidad del marido para trabajar, era el principal sostén de la familia. Los planes de pensión para supervivientes no tienen suficientemente en cuenta la finalidad real de la pensión de superviviente, que es compensar la insuficiencia de medios de vida causada por el fallecimiento del proveedor de la familia, ya sea el marido o la mujer.

Una comisión de pensiones de supervivientes creada en 1983 ha estado estudiando una reforma de los planes de pensiones para supervivientes. El mandado de la Comisión terminó a mediados de octubre de 1987. Es probable que las propuestas de la Comisión incluyan el pago de una pensión de superviviente también para los viudos.

- El subsidio integral de invalidez que se paga a toda asalariada que abandone el trabajo para quedarse en casa y cuidar a su hijo hasta que éste cumpla los tres años. Esta prestación no se puede conceder a un hombre.

El sistema de pensiones evoluciona continuamente. Ninguna de las nuevas prestaciones depende del sexo del beneficiario. Por ejemplo, en 1986 se estableció un plan de pensiones, denominado TaEl en Finlandia, para artistas y periodistas. Desde 1987, ha sido posible contabilizar períodos sucesivos de empleo en la misma empresa y de duración inferior a un mes, que es el período que da derecho a pensión en virtud del principio llamado de "sucesión". Este modo de trabajo por períodos sucesivos se da en sectores en que predomina el personal femenino, como el comercio al por menor y la asistencia sanitaria (personal auxiliar que trabaja los fines de semana, personal de sustitución, etc.).

Con respecto a las pensiones, las empresas han ejercido cierta presión para aumentar la edad de jubilación. La edad normal para percibir una pensión de vejez está fijada en los 65 años. En algunos sectores, como el estatal, la edad es de 63 años, y en ciertos trabajos duros y fatigosos la edad fijada es incluso más baja.

Por ejemplo, se han podido jubilar antes de las edades mencionadas las personas pertenecientes a las categorías siguientes:

- hombres de 55 años excombatientes de la Segunda Guerra Mundial y que hayan estado percibiendo una pensión de excombatiente. El derecho a esta prestación se ha otorgado también posteriormente a las mujeres excombatientes,
- los agricultores con derecho a una pensión por traspaso o cierre de su explotación. Un agricultor de 55 años que traspase su explotación a una persona más joven tiene derecho a una pensión por "cambio de generación". El cónyuge del agricultor (independientemente de su sexo) tiene un derecho latente a recibir una pensión a partir de la edad de 51 años, incluso si no la puede percibir hasta que cumpla los 55 años.

Todo agricultor de 55 años que deje de trabajar como tal tiene derecho a una pensión por cese de explotación. Su esposa o viuda tienen derecho a una pensión a partir de los 45 años de edad. Tanto el plan de pensión por "cambio de generación" como el de pensión por cese de actividad constituyen medidas temporales que estarán en vigor hasta el año 1989.

En los últimos años se han introducido otros planes de jubilación anticipada pero las prestaciones son las mismas para ambos sexos. Se trata de pensiones de vejez, pensiones especiales de invalidez y pensiones de jubilación parcial.

- Desde el principio del año 1986 se paga una pensión de vejez anticipada a personas de edades comprendidas entre los 60 y los 64 años que hayan cesado de trabajar.
- Se paga una pensión especial de invalidez a todo empleado de 55 años con capacidad reducida para trabajar. Al evaluar la capacidad de trabajo, se presta atención al estado de salud de la persona, a

factores relacionados con el envejecimiento, al agotamiento causado por el trabajo y a las condiciones de empleo.

Según las estadísticas, el número de mujeres que han solicitado esas pensiones ha sido superior al de hombres. Estos planes de pensión anticipada permiten a ambos cónyuges jubilarse al mismo tiempo, por ejemplo en los casos en que el marido es unos años mayor que su mujer.

- Al principio de 1987 se introdujo una pensión de jubilación parcial en el sector privado para los empleados de edades comprendidas entre los 60 y los 64 años que hubiesen pasado a realizar un trabajo de jornada parcial. La pensión de jubilación parcial compensa la pérdida de ingresos debida al carácter parcial del trabajo.

Al final de 1985, el 60% de los jubilados finlandeses eran mujeres y el 40% hombres. El número de mujeres que percibían una pensión de vejez o supervivencia era superior al de los hombres. El subsidio de paro se ha integrado en un plan de pensión del que se benefician también las mujeres, al igual que ha ocurrido con los planes de pensión por traspaso y cese de explotación agrícola, y con la pensión especial de invalidez y la de vejez anticipada, que entraron en vigor a principios de 1986.

Al final de 1986, el 58% de las pensiones que se percibían al final de la actividad laboral en el sector privado correspondía a mujeres. Sin embargo, como las pensiones de las mujeres son, en general, inferiores a las de los hombres, en términos monetarios la cuantía de las pensiones pagadas a mujeres representó solamente el 35% de todas las pensiones pagadas en el período citado.

Seguro de desempleo

Con la Ley de Seguro de Desempleo (602/84) y el decreto sobre las condiciones para afiliarse al régimen del seguro de desempleo ha mejorado la situación de la mujer en cuanto al derecho a ese seguro.

Al amparo de la mencionada ley, toda persona desempleada cuya edad oscile entre los 17 y los 65 años tiene derecho en determinadas condiciones a una asignación básica diaria actualmente fijada en 20,25 dólares de los EE.UU. Un miembro de una Caja de Desempleo percibe una asignación diaria proporcional a su sueldo (en promedio de 32,5 dólares de los EE.UU. por día de trabajo) por 500 días en un período de cuatro años.

Como consecuencia de la enmienda de esta ley una persona desempleada puede, sin pérdida del subsidio de desempleo, no trabajar hasta que haya eliminado los obstáculos que le impiden ejercer una actividad remunerada; uno de estos obstáculos podría ser por ejemplo el cuidado diario de los hijos.

Una persona desempleada tiene derecho asimismo a rechazar un empleo que se encuentre fuera de la zona de trabajo habitual sin pérdida de la prestación por desempleo si tiene para ello un motivo de importancia como por ejemplo un hijo que va a la escuela.

En el primer semestre de 1987 se procedió a modificar la Ley de Seguro de Desempleo y el Decreto sobre prestaciones de desempleo. Con dichas modificaciones mejoró en particular el seguro de desempleo de las personas en

paro durante largos períodos de tiempo o que trabajan a tiempo parcial, ya que se redujo el control de los recursos para las prestaciones de base. El 12% de las mujeres trabaja a tiempo parcial y las mujeres representan el 75% del total de este grupo de asalariados.

La legislación sobre protección laboral se modificó a comienzos de 1987 de modo que ahora el empleador, al evaluar los factores de riesgo vinculados a las condiciones de trabajo, ha de tener en cuenta también el hecho de que estas condiciones puedan resultar perjudiciales para el aparato genético del empleado o para el feto en el caso de la mujer trabajadora. La modificación, que entrará en vigor el 1º de septiembre de 1988, contiene además disposiciones relativas a la protección síquica del personal.

La Ley de Contratos de Trabajo, la Ley de Procedimientos de Rescisión de un Contrato de Trabajo y la Ley de la Función Pública, así como la Ley de Igualdad de los Sexos contienen disposiciones relativas a la seguridad del empleo.

En 1985, el Gobierno aprobó un Plan Nacional sobre las Condiciones de Trabajo que abarca la protección laboral, la seguridad de las condiciones de trabajo y las consecuencias de éstas para la salud, la organización y el contenido del trabajo, las horas de trabajo y otras modalidades del empleo, la consideración de las características personales del empleado durante el trabajo, así como las repercusiones de la tecnología en las condiciones de trabajo. El Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad está encargado de vigilar la aplicación de este Plan.

La mujer tiene derecho, después del parto, a una licencia de maternidad a la cual no puede renunciar si el trabajo puede causar daños a la madre o al hijo (Ley de Contratos de Trabajo, artículo 34, párr. 2).

Además, se han impuesto restricciones al trabajo de la mujer por la Ley de contratación de mujeres jóvenes para ciertos trabajos de manutención (carga y descarga) (195/30). Esta ley se refiere únicamente a las mujeres menores de 21 años de edad y hoy en día no tiene aplicación práctica.

El artículo 58 de la Ley de Minas estipula que no está permitido emplear a una mujer en los trabajos manuales en el interior de la mina (503/65). El artículo 37 de la Ley de Protección Laboral (299/58) contiene esa misma restricción.

Finlandia no ha firmado ni ratificado el Convenio de la OIT relativo al trabajo nocturno de las mujeres. La Ley de Horas de Trabajo (artículo 14, párr. 1) prohíbe no obstante el trabajo de las mujeres de 9 de la noche a 6 de la mañana. Como la prohibición del trabajo nocturno se aplica únicamente a los trabajos que caen dentro de la Ley de Horas (generales) de Trabajo, la prohibición no afecta a las actividades que caen dentro del ámbito de la Ley de Horas de Trabajo en Establecimientos Comerciales y Oficinas (400/78), vale decir, que no se aplican restricciones al trabajo nocturno de las mujeres en tiendas y oficinas. Hay una Ley de Trabajo en las Panaderías (302/61) que contiene restricciones al trabajo nocturno de hombres y de mujeres, que se tratará más adelante en más detalle.

La Ley de Condiciones de Empleo de la Gente de Mar (423/78) estipula una edad mínima de 16 años para los hombres. La edad mínima estipulada para la mujer es de 17 años, y de 18 años cuando se trate de buques que naveguen fuera de la zona marítima europea.

El artículo 14 de la Ley de Horas de Trabajo contiene disposiciones sobre algunos casos excepcionales en los que se permite, a pesar de la prohibición, el trabajo nocturno de las mujeres. Estas excepciones se refieren a los empleos denominados periódicos (por ejemplo, en los hospitales), a los trabajos de urgencia y a los trabajos de doble turno, casos en que se autoriza a las mujeres a realizar tareas nocturnas hasta la una de la mañana. Con arreglo al artículo 14 de la Ley de Horas de Trabajo se pueden admitir excepciones de esa prohibición y de hecho se conceden a casi todos los que la han pedido.

En la práctica, la prohibición del trabajo nocturno significa que las autoridades pueden controlar las condiciones del trabajo nocturno de las mujeres. No se otorgan excepciones hasta que no se comprueba si las condiciones de trabajo cumplen determinados requisitos básicos. Las autorizaciones se conceden por un período de dos años, transcurrido el cual el trabajo nocturno puede continuar previa información a las autoridades y si las condiciones no han cambiado. Por ejemplo, en 1984 un total de 23.000 mujeres estaban autorizadas a trabajar de noche. En ese mismo tiempo, entre 150.000 y 200.000 mujeres trabajaban sin esa autorización en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de Horas de Trabajo.

En 1985, el Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad creó una comisión que presentó una propuesta de modificación de las disposiciones sobre trabajo nocturno y al trabajo por turnos contenidas en la Ley de Horas de Trabajo. La Comisión finalizó su labor en la primavera de 1987. En el momento de redactar este documento continúa aún el examen de las observaciones formuladas al informe de la Comisión, que se publicó en la primavera de 1987. Según su propia declaración, la Junta para la Igualdad señaló que se debía limitar el trabajo nocturno y el trabajo por turnos al ámbito de las actividades de carácter social o a las industrias de elaboración que requerían el trabajo nocturno. La Junta destacó asimismo el hecho de que una empleada embarazada debía tener derecho a pasar al horario diurno en interés de su salud y de la de su hijo.

En las panaderías se prohíbe el trabajo tanto de mujeres como de hombres entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana; de realizarse en dos turnos, el trabajo puede prolongarse hasta las 11 de la noche. Se pueden conceder excepciones para los hombres, pero no para las mujeres.

Por la Ley de Protección de los Empleados Jóvenes (669/67) se limita el trabajo nocturno de los jóvenes entre 15 y 18 años de edad. No se les permite trabajar entre las 9 de la noche y las 6 de la mañana. No obstante, al nivel local los servicios de protección laboral tienen la posibilidad de conceder excepciones de la prohibición de trabajo nocturno a los asalariados de sexo masculino de más de 16 años de edad. En cambio, esta excepción no es aplicable a las asalariadas.

Se prohíbe despedir a una empleada por estar embarazada y por tener que darle licencia de maternidad, licencia parental o licencia para cuidar de los hijos (Ley de Contratos de Trabajo, artículo 37). En virtud de la Ley de Igualdad de los Sexos (artículo 8), no se permite despedir, suspender o trasladar de puesto a una persona empleada por razón de su sexo.

Con arreglo al artículo 34 de la Ley por la que se modifica la Ley de Contratos de Trabajo (30/85), una persona empleada tiene derecho, por embarazo, parto o cuidado de los hijos, a gozar de una licencia de maternidad,

de paternidad o parental o para cuidado de los hijos por el período durante el cual se considera que le corresponde, por la Ley de Seguro Médico, percibir una asignación por maternidad, paternidad o parental.

Según se explica en el subpárrafo 5 b), el período durante el cual se tiene derecho a percibir un subsidio de maternidad, paternidad o parental, es actualmente de 263 días hábiles o aproximadamente 44 semanas. También tiene derecho a percibir un subsidio parental una asegurada que haya adoptado un niño de menos de dos años de edad y que en consecuencia no puede trabajar. En este caso el subsidio se abona durante un período mínimo de 100 días.

La cuantía de los subsidios de maternidad, paternidad o parental es aproximadamente el 80% del salario anual de la persona. En el primer trimestre de 1987, el subsidio parental promedio concedido al padre fue de 55,5 dólares de los EE.UU. por día y a la madre de 33,75 dólares de los EE.UU. por día. Las personas no incluidas en el grupo de la población económicamente activa, como los estudiantes y las amas de casa, tienen derecho a un subsidio mínimo por maternidad que asciende actualmente a 11,47 dólares de los EE.UU. por día. Actualmente ese es el importe de casi el 5% de las asignaciones parentales.

El empleador no está obligado a abonar un sueldo o jornal por licencia de maternidad, paternidad o licencia parental o licencia para el cuidado del niño. En virtud de distintos convenios colectivos del sector público y privado, una asalariada percibe no obstante un salario o jornal en caso de embarazo o parto. Por ejemplo, el Estado y los ayuntamientos abonan la totalidad de los jornales o un sueldo completo durante 72 días hábiles (tres meses); en el sector privado la práctica varía.

Un asalariado que regresa después de un período de licencia de maternidad, de paternidad o parental o de licencia para el cuidado del hijo tiene derecho a reincorporarse a su trabajo anterior o a otro similar (Ley de Contratos de Trabajo, artículo 34 c)).

El empleador no puede rescindir un contrato de trabajo por motivo de embarazo o durante una licencia de maternidad, de paternidad o parental o para el cuidado del niño.

La concesión de una licencia de maternidad no menoscaba el derecho de la persona empleada a percibir las demás prestaciones estipuladas en virtud de la Ley de Contratos de Trabajo.

Corresponde a los ayuntamientos, en virtud de la Ley de Guarda de los Hijos (36/729), organizar guarderías para niños.

Gracias a los programas municipales de guarderías, se han satisfecho las necesidades cada vez mayores de guarderías diurnas para los niños de edad preescolar. De conformidad con los programas actuales, se crean anualmente nuevas guarderías diurnas con capacidad para 7.000 niños.

Según las estimaciones disponibles, en 1985 se cubrió el 76% de las necesidades de guarderías diurnas para niños en edad preescolar y se calcula que en 1989 el porcentaje será del 87% e incluso del 89% en el caso de niños de menos de tres años de edad.

En función de la Ley de Reforma de la Ley de Guarda de los Hijos y de la Ley de Asignaciones para el Cuidado de los Niños en el Hogar (24/85) se dio a los padres de niños menores de tres años de edad la oportunidad de elegir entre la guardería municipal o una asignación destinada al cuidado del niño en el hogar. En 1990 se podrá ejercer este derecho plenamente.

En 1985, el 73% de las familias con un solo hijo, el 83% de las familias con dos hijos y el 89% de familias con tres hijos, optaron por la asignación. En el 91% de los casos de familias que recibían este tipo de ayuda, se atendía al niño en el hogar y en el 9% de los casos restantes en una guardería privada.

A partir de 1985, se pudo disponer de una licencia prolongada para el cuidado del niño una vez terminada la licencia parental. Según una encuesta realizada para el año 1985, el 27% de las familias con dos hijos de edad preescolar declararon que se acogerían a dicha licencia prolongada hasta que el menor de los hijos cumpliera dos años, y el 17% de las familias con tres hijos en edad preescolar declararon que ejercerían este derecho hasta que el hijo menor tuviera tres años.

La mayoría (81%) de las familias que habían hecho uso de la licencia prolongada para el cuidado de los hijos se habían reintegrado a sus empleos anteriores, el 3% había cambiado de empleo y el 3% había notificado su deseo de permanecer en el hogar a fin de encargarse de la atención de los hijos.

Según se indica en una encuesta realizada entre el grupo de los empleadores, la mitad de éstos no había encontrado dificultades para reorganizar el trabajo de la persona ausente con una licencia para cuidar a los hijos.

Artículo 12

Atención sanitaria

Los servicios finlandeses de asesoramiento en materia de maternidad y puericultura son también internacionalmente reconocidos como de alta calidad. La tasa de mortalidad infantil en Finlandia es una de las más bajas del mundo.

Todos los centros sanitarios de Finlandia dan también asesoramiento en materia de planificación de la familia. El grado de utilización de esas prácticas puede medirse, por ejemplo, por el número de abortos. Según las estadísticas, en 1973 hubo en Finlandia unos 23.300 abortos, y diez años más tarde, en 1983, alrededor de 13.300. Finlandia es el país nórdico que tiene el número de abortos más bajo (10 abortos por 1.000 mujeres en edad de procrear). Esta cifra es baja si se tiene en cuenta que apenas hay abortos clandestinos.

Desde que se adoptó la enmienda de la Ley sobre la Esterilización es más fácil recurrir a la esterilización como medio para reducir el número de nacimientos. Desde entonces, en efecto, toda persona de más de 30 años de edad puede ser esterilizada si así lo solicita, así como las personas que, sin haber alcanzado esa edad, han tenido ya tres hijos con o sin su cónyuge.

Como resultado de esta enmienda ha aumentado tanto el número de esterilizaciones como la proporción de hombres entre las personas esterilizadas. En 1984 fueron esterilizadas unas 5.800 personas y en 1986, según datos preliminares, su número llegó a ser de 12.500. La proporción de hombres, que es todavía muy pequeña, pasó durante ese período del 4% al 7%.

Una de las cuestiones sometidas a debate últimamente ha sido la actitud respecto de la inseminación artificial, tema que fue estudiado por un grupo de trabajo del Colegio Nacional de Médicos cuyas propuestas (Informe No. 8/1984) se difundieron para que se presentaran observaciones sobre la cuestión.

El 18 de enero de 1987, tras una ronda de observaciones, el Ministerio de Justicia creó un grupo de trabajo encargado de preparar, bajo forma de un proyecto de ley presentado por el Gobierno, una propuesta sobre la condición jurídica de un hijo concebido por inseminación artificial, así como sobre los requisitos generales previos, los principios básicos de esta práctica y sus límites.

Artículo 13

Eliminación de la discriminación en otras esferas de la vida económica y social

Las prestaciones que reciben las familias se han expuesto ya en detalle en relación con el artículo 11.

Ni las disposiciones que rigen el crédito ni las relativas a los contratos de derecho privado establecen condiciones diferentes para las mujeres y para los hombres. Las disposiciones relativas a la discriminación (artículo 7) contenidas en la Ley de Igualdad de los Sexos pueden aplicarse en los casos en que se sospeche que ha habido discriminación en lo que respecta al crédito.

La Ley de Igualdad de los Sexos se aplica también a las actividades recreativas, los deportes y la vida cultural. Por ejemplo, la concesión de becas no se puede hacer en función del sexo del candidato.

La proporción de mujeres que son miembros de las comisiones nacionales de las artes ha aumentado durante el decenio de 1980. En el período 1983-1985 la proporción de mujeres entre los candidatos a becas del Estado para artistas fue ligeramente superior (de 2 a 3 puntos porcentuales) que entre los que la recibieron. La proporción de mujeres entre los candidatos y los beneficiarios de las becas varía mucho según el arte de que se trate.

Durante el período 1984-1985, solicitaron cada año una subvención de 15 años de duración para actividades artísticas casi 200 candidatos y se concedieron 10 subvenciones. Cada año, solicitaron una subvención cerca de 50 mujeres y se les concedió a una o dos. Así pues, la proporción de mujeres que recibieron una subvención de ese tipo fue menor que en el caso de las subvenciones de duración más corta.

En las municipalidades, los deportes son en gran parte dominio de los hombres tanto empleados como empleadores y concejales municipales. Entre estos últimos, sólo alrededor de un 10%, son mujeres.

La Universidad de Jyväskylä y el Ministerio de Educación financiaron durante el decenio de 1980 un proyecto de investigación sobre la posición de la mujer en el deporte finlandés, tanto en la práctica como en la administración. Todavía no se dispone de cifras sobre los fondos que el Estado o los municipios asignan a las actividades deportivas que interesan a las mujeres o a personas de ambos性os por igual, como deportistas y aficionados.

Sin embargo, la proporción de mujeres es alta en las juntas culturales municipales (55%) y las juntas de bibliotecas (63%).

Artículo 14

La mujer en las zonas rurales y en la agricultura

En 1986, el 11% de la población activa finlandesa trabajaba en la agricultura y la silvicultura. El número de mujeres que trabajaban en la agricultura se calcula aproximadamente en 90.000. El promedio de edad de la mano de obra en la agricultura y la silvicultura es superior al del conjunto de la población activa, puesto que el 23% de las personas que trabajan en esos sectores tienen más de 55 años de edad, mientras que la cifra correspondiente a la población activa en conjunto es del 10%.

La unidad de base de la agricultura es la pequeña explotación familiar. La explotación media tiene 13 hectáreas de campos cultivados y 39 hectáreas de bosque. La mitad de las explotaciones agrícolas se dedican principalmente al ganado lechero y menos del 20% a la agricultura. El 47% de los propietarios trabajan a tiempo completo en su explotación.

Las mujeres que trabajan en la agricultura, además de su actividad en la explotación agrícola, tienen a su cargo las labores del hogar. Actualmente, las tareas de la mujer dependen del tipo de producción, de las dimensiones de la explotación y del tipo de maquinaria que se utiliza, así como el trabajo que se haga fuera de la explotación agrícola. La edad y el nivel de instrucción de la esposa también repercuten en la división del trabajo entre los cónyuges.

En 1980, se llevó a cabo una gran encuesta sobre las agricultoras a fin de examinar la situación de la trabajadora agrícola en las diversas esferas de la vida social. La encuesta se basó en entrevistas y estadísticas.

Entre otras cosas, la encuesta demostró que, si bien no hay obstáculos jurídicos para que las hijas hereden las explotaciones agrícolas, la mayoría de ellas, sin embargo, van a los hijos. Sólo el 11% de los agricultores entrevistados vivían en la propiedad de su mujer; en la mayoría de los casos, el 58%, vivían en la propiedad del marido; y en el 31% de los casos la explotación había sido comprada. Más de la mitad de las explotaciones agrícolas incluidas en la encuesta eran propiedad conjunta de los cónyuges. A pesar de la situación actual, se estima generalmente que una hija es tan capaz como un hijo de llevar adelante la explotación. Esta fue la opinión del 71% de las agricultoras y el 64% de los agricultores.

En el mundo agrícola la entrada de una mujer en la vida activa ofrece la particularidad de que normalmente ocurre cuando se casa, es decir a la edad adulta. Como además, en la actualidad, la mayoría de las mujeres que contraen matrimonio con un agricultor no proceden del mundo agrícola, les es más necesaria la educación de adultos, pues carecen de experiencia práctica de las tareas propias de una explotación agrícola. Existe un grupo de esposas de agricultores que siguen ejerciendo sus actividades profesionales propias, para las cuales se habían capacitado, siempre que encuentren un empleo de ese tipo en el campo.

La introducción de servicios nacionales de formación y asesoramiento agrícolas que responden a las necesidades y condiciones de vida de las agricultoras ha sido, durante los últimos años, uno de los principales factores que han influido en su situación.

La opinión general es que la formación profesional agrícola debería ser la misma para ambos sexos. El 72% de las agricultoras y el 60% de los agricultores entrevistados compartían esa opinión y sólo un pequeño grupo pensaba que la formación de las mujeres debía estar orientada hacia la economía doméstica y la de los hombres hacia la agricultura. Este hecho es muy significativo porque, si se traslada a la práctica, las jóvenes tendrán una buena capacidad práctica para realizar todo tipo de trabajos agrícolas y podrán tomar decisiones relativas a la explotación al igual que su marido.

En una familia de agricultores medios, los dos cónyuges se ocupan juntos del ganado y toman en común las decisiones relativas a la explotación agrícola, como préstamos, compra de maquinaria y venta de madera. El marido se encarga esencialmente de los trabajos en el campo y en el monte y la mujer de lo que concierne al cuidado de los hijos y al trabajo del hogar.

Uno de los objetivos del Programa para la Igualdad aprobado por el Gobierno de Finlandia en 1980 era aligerar las obligaciones que ataban a la mujer a los trabajos de la explotación agrícola. Las vacaciones anuales de los agricultores se han alargado y el derecho a gozar de vacaciones se ha uniformado de modo que tanto el marido como la mujer tuvieron derecho a 17 días de vacaciones en 1987.

En 1975 se introdujeron servicios de ayuda al trabajo en aplicación de la legislación pertinente. Se puede solicitar ese servicio en caso de desempleo, parto, rehabilitación, servicio militar obligatorio, etc. Al principio del año 1985, el período durante el cual se prestaba ese servicio en caso de parto pasó de 50 a 120 días y, al principio de 1987, a 150 días. Aunque ese período es muy largo, sólo constituye una parte de la duración actual de la licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la licencia parental, que es de 263 días.

La remuneración que debe pagarse por ese servicio es la misma que la de la ayuda doméstica, de manera que también pueden recurrir a él las familias con ingresos reducidos. En la actualidad el mayor problema en lo que respecta a ese servicio es la falta de personal. A las personas que tienen derecho a recibir esa ayuda deberían añadirse las que han de seguir un período de formación profesional.

En conjunto las prestaciones de seguridad social con que cuenta la trabajadora agrícola son inferiores a las que reciben los agricultores y las mujeres que trabajan en otras profesiones. Esto se debe en gran parte a que los sistemas actuales de seguridad social, como los planes de pensiones, se introdujeron en el sector agrícola más tarde que en los demás sectores de actividad, a que el ingreso generado por el trabajo agrícola, en el cual se basan las prestaciones, puede ser bastante bajo y a que la división del trabajo puede ser un factor de discriminación contra la mujer.

Se han logrado algunas mejoras en la seguridad social de la mujer. Desde 1983, se ha podido dividir más equitativamente entre el marido y la mujer el ingreso generado por el trabajo, que es la base para calcular la

pensión de los agricultores. Desde ese momento, se ha podido atribuir un tercio del ingreso a la esposa y un tercio al marido, pudiendo los cónyuges disponer libremente del tercio restante según sus deseos. Con eso ha sido posible dividir a partes iguales entre los cónyuges el ingreso procedente del trabajo.

Por otra parte, la distribución del ingreso imponible en las explotaciones dedicadas a la agricultura sigue siendo un problema. Las autoridades fiscales, por lo general, han considerado que la parte del trabajo realizado por la esposa en la explotación es tan pequeña que no se le ha calculado ninguna participación en el ingreso procedente del trabajo en la explotación. Como el ingreso que se les calcula a las mujeres es nulo o muy bajo, sus subsidios de maternidad o enfermedad, calculados sobre la base de sus ganancias, son también pequeños. En 1987, la Oficina Fiscal Nacional modificó sus instrucciones al respecto. Todavía es difícil evaluar el efecto de las nuevas instrucciones. Durante el primer semestre del presente año, se amplió la definición del concepto "trabajo" a los efectos de la Ley de Seguro de Accidentes de los Agricultores, para incluir también la cocina -trabajo tradicionalmente femenino- cuando ésta sirve directamente a la explotación agrícola. También esto puede considerarse una mejora de la seguridad social de la mujer.

La participación de la mujer de las zonas rurales en actividades de organización es, como término medio, menor que la de las mujeres de las ciudades. Por ejemplo, en 1985, eran mujeres el 33,3% de los miembros de los consejos municipales de las ciudades y el 23% de los miembros de los consejos de las municipalidades rurales. Se puede observar la misma tendencia en las juntas ejecutivas de ciudades y municipios. En 1987, eran mujeres el 19,9% de los miembros de las juntas ejecutivas de ciudades y el 13,4% de los miembros de las juntas ejecutivas de las municipalidades rurales. La encuesta efectuada en 1980 sobre las trabajadoras agrícolas demostró que las esposas de agricultores ocupaban menos cargos de administradores de organizaciones agrícolas cooperativas que sus maridos.

Según esta encuesta, tanto los agricultores como sus esposas eran partidarios de una mayor participación de las esposas en cargos ejecutivos de las organizaciones. Lo que se consideraba más importante era una mayor representación de las esposas en la Unión Central de Productores Agrícolas (MTK), en las cooperativas y en la administración municipal; en segundo lugar venían las actividades políticas y, por último, diversas organizaciones de asesoramiento agrícola. Con respecto a la lucha por la participación de la mujer en las actividades de organización, los esposos resultaron ser incluso más modernos en sus actitudes que sus esposas.

Artículo 15

Igualdad ante la ley

La igualdad jurídica de los ciudadanos finlandeses se basa en el Artículo 5 de la Constitución de 1919, según el cual todos los ciudadanos son iguales ante la ley. La Ley de Igualdad de los Sexos prohíbe toda discriminación por razón del sexo. En lo que respecta a los párrafos 2 y 3 del artículo 15 de la Convención, la legislación finlandesa se ajusta a las obligaciones que éstos imponen.

Hasta el final del año 1984, estuvo en vigor una Ley de Vagos algunas de cuyas disposiciones restringían la libertad de movimiento. Esta ley fue derogada por la Ley sobre el Uso Indebido de Sustancias Tóxicas (41/86) que entró en vigor en 1987.

En 1983, el Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad creó un grupo de trabajo encargado de redactar un proyecto de declaración destinado a las Naciones Unidas sobre los actos de violencia cometidos contra mujeres y niños. El grupo analizó también la violencia en el seno de la familia y su alcance, e hizo propuestas encaminadas a reducirla, a organizar las actividades de las autoridades al respecto y a asegurar la cooperación entre dichas autoridades.

Según el memorándum a que se ha hecho referencia, se estima que anualmente más de 70.000 mujeres son objeto de violencia en el seno de la familia. No se dispone de estadísticas más detalladas sobre la cuestión.

Algunas organizaciones, como por ejemplo la organización de mujeres UNIONI y la Liga de Madres Solteras han desempeñado un papel activo en la lucha contra la violencia en la familia y en la prestación de ayuda a las víctimas. En la actualidad la Liga de Madres Solteras mantiene nueve hogares que pone a disposición de las víctimas de la violencia. Algunos de esos refugios han acogido además de mujeres y niños, a hombres y personas de edad víctimas de la violencia de sus hijos e hijas adultos.

En virtud de la Ley del Matrimonio que entró en vigor a comienzos de 1988 es posible pedir a un tribunal una decisión que ponga fin a la vida conyugal. Por esta decisión, uno de los cónyuges puede verse obligado a abandonar el domicilio conyugal. Este procedimiento es particularmente útil en los casos de violencia dentro de la familia.

Una de las formas que puede revestir la violencia es el incesto cometido en la persona de un niño. Hasta 1980 este asunto era un tema tabú en Finlandia. La Junta Nacional de Bienestar Social, el Colegio Nacional de Médicos y la Asociación Central para la Protección del Niño llevaron a cabo un estudio sobre el tema, según el cual, en 1983 y 1984 hubo aproximadamente 350 casos en los que se pudo probar o se encontraron fuertes indicios de que había habido incesto cometido en la persona de un niño.

Artículo 16

Igualdad de derechos en el matrimonio y las relaciones familiares

Con arreglo al artículo 2 de la Ley del Matrimonio (234/29), un hombre menor de 18 años y una mujer de 17 años no pueden contraer matrimonio a menos que el Presidente de la República dé autorización para ello. En el período de 1984 a 1986 se presentaron de 27 a 34 peticiones de dispensa cada año. Todas las peticiones recibieron una respuesta favorable. Entre los motivos invocados figuraban el embarazo y motivos religiosos.

El 1º de enero de 1988 entró en vigor una modificación de la Ley de Matrimonio (411/87), en virtud de la cual una persona menor de 18 años no puede contraer matrimonio. Esta disposición es pues conforme al apartado a) del párrafo 1 del artículo 16 de la Convención. Sin embargo, el Ministerio de Justicia puede, por motivos especiales, conceder autorización a una persona menor de 18 años para contraer matrimonio.

La Ley del Matrimonio establece que el matrimonio se contrae en el curso de una ceremonia religiosa o civil. La ceremonia religiosa la celebra un sacerdote y la ceremonia civil un juez de tribunal de distrito, el Presidente de un tribunal administrativo local o, cuando así se ordene, uno de los magistrados que lo componen, el oficial local del Registro Civil o el jefe de la dependencia o la Oficina del Registro Civil de la Comisaría de Policía. La ceremonia religiosa la celebrará un sacerdote de la confesión religiosa a la que pertenezca la mujer. Al principio del año 1988 se precisarán ciertos detalles de las disposiciones sobre la ceremonia de la boda.

Por la Ley que modifica la Ley del Matrimonio se revocó el artículo 55 de esta ley; desde entonces, la esposa no es responsable, una vez disuelto el matrimonio, de las deudas en que haya incurrido para satisfacer necesidades particulares de su esposo con patrimonio adquirido por ella después de la disolución del vínculo.

Cohabitación

Además del matrimonio, las uniones consensuales (concubinato) se han convertido en una forma de cohabitación estable.

La actitud general respecto del concubinato es indulgente, pero en la legislación se da a la pareja de concubinos un trato distinto según la esfera jurídica de que se trate: algunas leyes, como la Ley de Seguro de Desempleo (602/84) y la Ley del Impuesto sobre la Renta y los Activos Netos (1043/74) tratan a los esposos casados y a los concubinos de la misma manera, pero no ocurre así por ejemplo en el caso de la legislación sobre pensiones del trabajo, que trata de manera distinta a los dos grupos de parejas en cuanto beneficiarios.

Las estadísticas sobre el número de parejas que viven en concubinato sólo existen desde hace muy poco tiempo. Según un estudio realizado por la Oficina Central de Estadística acerca de la población económicamente activa, en 1978 el número de personas que vivían en concubinato era de 163.000 y de 283.000, es decir el 8,5% de la población, en 1985.

El 20% de estas personas tenían hijos en edad preescolar. El concubinato no es hoy día una forma de cohabitación reservada a los estudiantes únicamente; en efecto la mayoría de esas personas pertenecen a la población económicamente activa y apenas algo más del 5% eran estudiantes.

La Ley de Custodia de los Hijos y Derecho de Comunicación (361/83), una enmienda a la Ley de Tutela (368/83) y la Ley sobre el derecho de los hijos a recibir alimentos (704/75), han dado a los padres, cualquiera sea su sexo o su estado civil, igualdad de derechos y responsabilidades con respecto a los hijos.

Los padres que están casados cuando nace el hijo comparten la custodia y el cuidado del hijo. Si los padres no están casados, es la madre quien se encarga del cuidado y tiene la custodia del hijo. Ahora bien, la situación puede ser distinta en virtud de una decisión del tribunal o de un acuerdo ratificado por la Junta Municipal de Bienestar Social si así lo exigen los intereses del niño.

La Ley de Adopción (153/86) da a la mujer y al hombre un trato igual, excepto en lo que se refiere a la madre del niño cuyos derechos están protegidos por una disposición según la cual su consentimiento para una adopción no se aceptará hasta ocho semanas después del nacimiento del hijo. Como ha mejorado la situación de las familias en que los padres no están casados y como la eficacia de la planificación familiar es cada vez mayor, ha disminuido constantemente el número de niños que se entregan para adopción que es actualmente de unos 400 al año. Además, se dan autorizaciones para la adopción de niños procedentes del extranjero. Tanto las parejas casadas como las personas solteras pueden adoptar niños.

En virtud de la Ley sobre el Apellido, los esposos pueden escoger como apellido común el de la mujer o el del hombre, o bien puede conservar cada uno el que tenía antes de contraer matrimonio. Por otra parte, cada uno de los cónyuges puede utilizar su propio apellido delante del apellido común al matrimonio.

La nueva Ley sobre el Apellido sitúa a los padres en igual situación en lo que se refiere al apellido del hijo. Si los padres poseen apellidos diferentes, tienen derecho a elegir uno de los dos como apellido del niño. Cuando los padres no han elegido el apellido del hijo según lo dispuesto por la Ley sobre el Apellido, el hijo llevará el apellido de la madre.