

Distr.: General
4 March 2008
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الفريق العامل لما قبل الدورة
الدورة الحادية والأربعون
٣٠ حزيران/يونيه - ١٨ تموز/يوليه ٢٠٠٨

الردود على قائمة القضايا والأسئلة المطروحة فيما يتعلق بالنظر في
التقرير الدوري الخامس والسادس

فنلندا*

* يصدر هذا التقرير بدون تحرير رسمي.



ردود حكومة فنلندا على الأسئلة الإضافية المتصلة بالتقرير الدوري الخامس
والسادس المتعلق بتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

المحتويات

الصفحة	
٣	أولا - معلومات عامة
٦	ثانيا - العنف ضد المرأة
١١	ثالثا - الاتجار واستغلال البغاء
١٣	رابعا - المشاركة في الحياة السياسية والعامة
١٦	خامسا - العمالة والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية
٢٥	سادسا - التعليم والقوالب النمطية
٢٨	سابعا - الصحة
٣٠	ثامنا - حالة جماعات نسائية محددة
٣٨	تاسعا - البروتوكول الاختياري
٣٩	عاشرا - التذييلات
٣٩	التذييل ١
٤٦	التذييل ٢
٥٥	التذييل ٣
٥١	التذييل ٤
٥٢	التذييل ٥
٥٣	التذييل ٦

أولا - معلومات عامة

١ - أدت الإصلاحات التي أجريت على قانون المساواة إلى توسيع نطاق واجبات وولاية أمين المظالم المعني بالمساواة؛ وأصبحت الآن ولاية مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة تشمل الإشراف على التخطيط للمساواة في عدد يتراوح من ٥ ٠٠٠ إلى ٦ ٠٠٠ مكان عمل و ١ ٠٠٠ مؤسسة تعليمية (CEDAW/C/FIN/6، الفقرة ١٣). ويقر التقرير بأن ملاك الموظفين الحالي "غير كاف" لرصد قانون المساواة وتنفيذه (المرجع نفسه). يرجى تقديم معلومات عن تأثير هذا النقص في الموارد على رصد القانون وتنفيذه بفعالية، وعلى أي خطط قائمة لتزويد مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة بالموارد البشرية والمالية الكافية للوفاء بولايته الموسعة.

يشير بيان أمين المظالم المعني بالمساواة، إلى أنه رغم إصلاح إجراءات مكتب أمين المظالم، لا يمكن معالجة المسائل المتصلة بالتمييز بما يكفي من السرعة بسبب نقص موارد البشرية. وبناء على ذلك، فإن إيجاد حلول للمنازعات ولمنع الأفراد من التمتع الفعلي بحقوقهم قد يستغرق وقتاً أطول. ولا تكفي الموارد المتاحة لأمين المظالم المعني بالمساواة لتقديم المشورة القانونية للزبائن بعد تزويدهم بإرشادات ونصائح أو برأي يتضمن تقييماً قضائياً. فعلى سبيل المثال، لم يكن أمين المظالم من الناحية العملية، خلال الفترة الزمنية التي ظل فيها قانون المساواة بين الرجل والمرأة سارياً (١٩٨٦/٦٠٩)، قادراً على تقديم المساعدة للأشخاص الذين يلجؤون إلى المحاكم على أساس افتراض أنهم من ضحايا التمييز، مما سيكون في بعض الأحيان واجبا من واجبات أمين المظالم التي ينص عليها القانون.

كما تشمل مهام أمين المظالم المعني بالمساواة رصد إنفاذ قانون المساواة، ولا سيما تعزيز المساواة بشكل فعال. وتُلزم أحكام هذا القانون أرباب العمل والمؤسسات التعليمية الذين يشغلون ٣٠ عاملاً كحد أدنى بوضع خطة سنوية للمساواة. ويجب وضع جدول للرواتب المدفوعة كجزء من التخطيط للمساواة في أماكن العمل. ووفقاً لما جاء في بيان أمين المظالم المعني بالمساواة، ينطبق التزام القيام بأعمال التخطيط للمساواة على عدد يتراوح من ٥ ٠٠٠ إلى ٦ ٠٠٠ رب عمل وأكثر من ١ ٠٠٠ مؤسسة تعليمية. ويتطلب تنفيذ التزام القيام بأعمال التخطيط للمساواة، ولا سيما الأهداف المحددة بالنسبة للمضمون، توسيع نطاق تقديم المعلومات وزيادة انتظامها. وتحتاج أماكن العمل في الواقع إلى قدر أكبر بكثير من المعلومات عن مبدأ تساوي الأجر عن العمل المتساوي القيمة لدعم ما تضعه من

جداول للمرتبات. ووفقا لقانون المساواة، يجب على أمين المظالم، كجزء من عملية رصد خطط تحقيق المساواة، أن يزود الجهات المعنية بهذا الالتزام من أرباب العمل والمؤسسات التعليمية بالتعليمات والمشورة عند الحاجة. ووفقا لما ورد في بيان أمين المظالم المعني بالمساواة، لا يملك أمين المظالم على الإطلاق ما يكفي من الموارد لأداء هذه المهمة.

٢ - ووفقا لما ورد في التقرير، شكلت وزارة العدل لجنة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ لإصلاح التشريع الفنلندي المتعلق بعدم التمييز، بما في ذلك واجبات واختصاصات أمين المظالم المعني بالأقليات وأمين المظالم المعني بالمساواة (CEDAW/C/FIN/6، الفقرة ١٢). ورغم إشارة التقرير إلى أن اللجنة قد تتطلب المزيد من الوقت أكثر مما كان متوقعا لإنجاز عملها، يرجى تقديم معلومات مستكملة، حال توفرها، بشأن القضايا الرئيسية المطروحة للإصلاح.

قدمت اللجنة المعنية بإعداد الإصلاح إلى وزارة العدل تقريرا أوليا عن الاحتياجات اللازمة لإصلاح التشريع المتعلق بالمساواة وعدم التمييز، يشمل الخيارات الهامة. واستعرضت في هذا التقرير الأولي بعض أوجه القصور الموجودة في التشريع الحالي، تتناول حالات التمييز التي ستُمنع في سياق توفير حماية أفضل للمساواة بكفاءة أكبر مما هي عليه حاليا. وبالإضافة إلى ذلك، حللت اللجنة مختلف الخيارات لوضع إطار تشريعي أولي وإصلاح تنظيم الوظيفة العامة في هذا المجال، لكن دون اتخاذ موقف بشأن الخيار الذي يتعين اعتماده كأساس للإصلاح.

وترى اللجنة أن الأعمال المتعلقة بالتشريع المتعلق بالمساواة وعدم التمييز يجب أن تتواصل وفق المبادئ التوجيهية التالية:

- العمل على زيادة اتساق مضمون التشريع حسب الاقتضاء وكلمة
أمكن ذلك
- تحسين الجوانب القانونية واللغوية للتشريع
- دراسة سبل اتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز المساواة وعدم التمييز والإشراف
على تنفيذ هذه التدابير ورصد تنفيذها
- دراسة سبل تعزيز التعاون والمشاركة والتفاعل في المسائل المتصلة بالمساواة
وعدم التمييز فيما بين السلطات وبين السلطات والمجموعات المعنية
على السواء

- إعادة النظر في مركز السلطات المعنية وواجباتها وصلاحتها في هذا الميدان مع إيلاء الاعتبار بوجه خاص لما يتاح لها من فرص العمل باستقلالية
 - مراعاة ضرورة القيام، في الأجل الطويل، باستحداث نظام وطني لتعزيز وحماية الحقوق الأساسية وحقوق الإنسان ككل امتثالاً للالتزامات والتوصيات الدولية، وذلك في إصلاح تنظيم السلطات
- وستعد اللجنة، وفقاً لولايتها، مشروع مقترحها النهائي في شكل مشروع قانون حكومي. وسيُشرع في إعداد المقترح وإجراء دراسة أكثر تفصيلاً للتشريع المتعلق بالمساواة وعدم التمييز المتصل به في ربيع عام ٢٠٠٨ بعد تحليل ما يرد من ردود الفعل على التقرير الأولي.

وتقترح اللجنة أيضاً تمديد هذه الفترة إلى نهاية أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩. ويرد في هذه الوثيقة موجز التقرير الأولي للفريق العامل (التذييل ١).

وقد أعرب أمين المظالم المعني بالمساواة عن قلقه إزاء مسائل منها أن مشروع الإصلاح قد يتجاهل واقع أن تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة لا يتعلق بضمان حقوق أقلية من الأقليات وأن العناية الكافية لا تولى بالضرورة إلى التباينات المبررة الموجودة حالياً في قانون المساواة وقانون عدم التمييز. ويخشى أمين المظالم أيضاً أن يزيد مشروع الإصلاح من واجبات السلطات المستخدمة دون تخصيص موارد إضافية لأداء هذه الواجبات.

- ٣ - ويشير التقرير إلى أن الفريق العامل المعني بالبرنامج الحكومي للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧ لتنفيذ المساواة حاول جاهداً التفاعل مع برامج السياسات الحكومية في مسعى منه لتحسين تعميم مراعاة المساواة "لكن النتائج في هذا الخصوص كانت متواضعة" (المرجع نفسه، الفقرة ٣٤). يرجى تفسير هذا التقييم بمزيد من التفصيل. وبوجه خاص، يرجى بيان أنواع الصعوبات التي تواجه تعميم المنظور الجنساني، والدروس المستفادة التي ربما تنعكس في البرنامج الحكومي للفترة ٢٠٠٧-٢٠١١.

رغم الجهود المبذولة، كان أداء برامج السياسات للحكومة السابقة في مجال تعميم المنظور الجنساني غير مرض، ويعزى ذلك في المقام الأول لغياب الالتزام منذ البداية. فقد كان برنامج سياسات المشاركة المدنية البرنامج الوحيد، من بين أربعة برامج، الذي أجرى استعراضاً واسع النطاق بشأن تعميم المنظور الجنساني في البرنامج. غير أن هذا الاستعراض لم يجر إلا بعد مرحلة الأعمال التحضيرية وعُهد بالقيام به إلى باحثين خارجيين. ولذلك، لم يكن له سوى أثر قليل على مضامين

البرنامج. وبناء على ذلك، ينبغي أن تشرع الجهات الفاعلة المشاركة في البرنامج بالفعل في تعميم المنظور الجنساني في مرحلة الصياغة.

ووفقاً لبرنامج مجلس الوزراء الثاني الذي شكله رئيس الوزراء ماتي فاهتاين، تتعهد الحكومة ككل ببذل جهود دؤوبة لتعزيز المساواة في جميع مجالات صنع القرار. ويذكر البرنامج الحكومي أن الحكومة ستتخذ إجراءات لكفالة تعميم المنظور الجنساني على صعيد صياغة القوانين وإجراءات الميزانية والمشاريع الرئيسية الأخرى منذ البداية. وقد أدرجت عبارة "منذ البداية" في البرنامج لتفادي تكرار أخطاء الماضي. وبما أن الحكومة وضعت البرنامج الجديد للمساواة بين الجنسين، فإنها قررت تعميم المنظور الجنساني في جميع برامج السياسات.

ثانياً - العنف ضد المرأة

٤ - أعربت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عن قلقها إزاء عدم وجود تشريعات محددة بشأن العنف العائلي (E/C.12/CO/FIN/5، الفقرة ١٦). يرجى ذكر الخطوات المتخذة استجابة لهذه التوصية وبيان الصعوبات التي تعترض اعتماد الأحكام القانونية ذات الصلة.

تم في فنلندا بحث ضرورة سن أي تشريعات محددة من أجل تنفيذ البرنامج الوطني المتعلق بالحد من العنف الذي اعتمده الحكومة في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وذكّر في البرنامج أنه ينبغي النظر في إمكانية إدخال هذه التعديلات على القوانين الجنائية وأنه يمكن تبيان طابع التكرار والقمع الذي يتميز به العنف في إطار العلاقات الوثيقة والإقرار به بشكل أفضل عندما يتعلق الأمر بالعنف ضد المرأة. وأُجِز التقرير المتعلق ببحث هذه المسألة في نهاية عام ٢٠٠٧. ويشير التقرير، إلى أن الحاجة لا تستدعي إدخال تعديل قانوني من هذا النوع. وما يميز القوانين الجنائية الفنلندية هو الطابع العام للغاية الذي تتسم به أحكامها الجزائية، فنوع جنس الضحية، على سبيل المثال، لا أهمية له لدى تحديد العقوبة. إضافة إلى ذلك، فإن اعتبار تكرار الجريمة عنصراً أساسياً من عناصرها يمكن أيضاً أن يؤدي إلى مشاكل في تأويل مبدأ عدم جواز المحاكمة على الجرم نفسه مرتين.

وعلاوة على ذلك، ورد في التقرير المذكور أعلاه أنه ستبرز مشاكل إضافية في فنلندا جراء اعتماد ترتيبات بشأن حق شخص ما في رفع دعوى جنائية، إذ إن عدداً من الجناح المشمولة بهذا الحكم، من بينها الاعتداء البسيط، وفي المقام الأول،

الإكراه، يشكل جرائم لا يحاكم مرتكبوها إلا بناء على طلب المجني عليه وذلك خلافا لما عليه الحال في العديد من البلدان الأخرى.

وإن اعتبار العنف الذي يحدث في إطار العلاقات الوثيقة سببا لتشديد العقوبة يشكل انحرافا كبيرا عن الأسباب القائمة لتشديد العقوبة على الاعتداء الخطير. وتصنيف الاعتداء الذي يجري في إطار علاقة وثيقة على أنه اعتداء خطير سيؤدي إلى إنزال عقوبة أشد إذ أن الحد الأدنى من العقوبة على الاعتداء الخطير هي السجن مدة لا تقل عن عام.

٥ - يناقش كلا التقريرين مسألة تشديد الدولة الطرف على الخيلولة دون العنف ضد المرأة. يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت الدولة الطرف قد وضعت منهجية لتقييم أثر التدابير الوقائية على تخفيف العنف ضد المرأة بجميع أشكاله، وإن صح هذا الأمر، يرجى تقديم لمحة عامة عنه.

تعهدت أول حكومة ترأسها ماتي فاهنان (٢٠٠٣-٢٠٠٧) في برنامجها الحكومي بجعل التدخل في حالات العنف أكثر فعالية. ووفقا لهذا البرنامج، وضعت الوزارات برامج للحد من حالات العنف، تضمنت جميعها موضوع الحد من العنف الذي يحدث في إطار العلاقات الوثيقة.

وفي ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، اعتمدت الحكومة برنامجا أمنيا داخليا بعنوان "السلامة كل يوم" كقرار مبدئي (وزارة الداخلية، المنشورات، رقم ٤٤/٢٠٠٤). ويركز هذا البرنامج الذي يشمل جميع الإدارات، بما يتفق مع مبادئ البرنامج الحكومي، على رفع مستوى الأمن في أوساط المواطنين على نحو يراعي، بشكل خاص، فئات الجرائم المذكورة بالتحديد في البرنامج الحكومي، مثل المخدرات المرتبطة بالجريمة، والعنف ومعاودة ارتكاب الجرائم. ويتمثل أحد أهداف البرنامج في تطبيق سياسة الحكومة الرامية إلى تطوير الخدمات العامة وتعهدتها بزيادة التعاون بين الإدارات بغرض إدارة الكيانات الضخمة والمعقدة بمزيد من الفعالية. وكانت وزارة الداخلية مسؤولة عن تنسيق هذا البرنامج.

وفي المرحلة الثانية من البرنامج المذكور، وسع نطاق مضمونه الأساسي المتعلق بالأمن الداخلي ليشمل الحد من العنف، بخاصة حالات العنف في إطار العلاقات الوثيقة. ولما يكتمل إعداد هذا البرنامج، لكن أحد المواضيع المركزية التي تضمنها هو الحد من العنف ضد المرأة.

و بموازاة تنفيذ البرنامج الأول المتعلق بالأمن الداخلي، أُتخذت مبادرة لاستحداث نظام مؤشرات العنف بهدف تحسين القدرة على رصد تطور الأمن الداخلي وأثر التدابير المتخذة في إطار البرامج. وقرر الفريق الوزاري المعني بالأمن الداخلي إصدار دراسات بشأن الضحايا (من بينها الدراسة الوطنية المتعلقة بالضحايا والدراسة الاستقصائية المتعلقة بجنوح الأحداث والدراسة المتعلقة بالضحايا من الإناث والدراسة المتعلقة بالأطفال والشباب ضحايا العنف والدراسة المتعلقة بضحايا الشروع في ارتكاب الجرائم) وتحسين الإحصاءات التي تعدها السلطات (نظم البيانات الخاصة بالشرطة والمدعين العامين والمستشفيات والخدمات الاجتماعية، على سبيل المثال) بحيث تزيد المعلومات المتوافرة عن الضحايا ومستوى العنف على المتوافر منها حالياً. أما بالنسبة لمسألة الخدمات الاجتماعية، فإنها عولجت بالتزامن مع مبادرة تكنولوجيا المعلومات الخاصة بقطاع الخدمات الاجتماعية والرعاية الصحية. وحُددت البيانات التي تبحث في حالات العنف، المرفقة بنظام البيانات الخاصة بالزبائن، وجرّبت هذه النظم في مدينتين.

ومن المشاكل التي تواجهه في مجال الحيلولة دون ممارسة العنف في إطار العلاقات الوثيقة والعنف العائلي هو تباين الأنشطة التي تنفذ في هذا المجال وعدم تنسيقها. وحتى الآن، تركز الأعمال التي يُضطلع بها للحد من العنف، في المقام الأول، على مختلف المبادرات والمشاريع. وأنشأ المجلس الوطني لمنع الجريمة إدارة معنية بمكافحة العنف من أجل تحسين عملية تنسيق مسائل الحد من العنف بين ممثلي جميع الوزارات المعنية. وهذا المجلس هو كناية عن جهاز تعاون يضم خبراء ويعمل تحت إشراف وزارة العدل ويتولى مسؤولية تخطيط وتنفيذ التدابير الرامية إلى منع الجريمة. وشكّل فريق وزاري أُسندت إليه مهمة الحد، على نحو أكثر فعالية، من العنف الذي يمارس في إطار العلاقات الوثيقة والعنف العائلي. ويضم هذا الفريق ممثلين عن وزارات العدل، والداخلية، والصحة والخدمات الاجتماعية، والخارجية، والوزير المعني بمسائل المساواة. وإلى جانب الفريق الوزاري، أقيمت شبكة ضمت مسؤولين حكوميين من هذه الوزارات لهذا الغرض.

وفي ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، اتخذت الحكومة قراراً مبدئياً يقضي بوضع برنامج وطني للحد من العنف يستمر حتى نهاية عام ٢٠٠٨. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، جمع المجلس الوطني لمنع الجريمة تحت إشراف وزارة العدل بيانات من الوزارات بشأن التقدم المحرز في مجال تنفيذ التدابير الواردة في برنامج الحد من العنف، وسيقدم إلى الحكومة تقريراً بشأن هذه التدابير بعد انتهاء البرنامج.

ويمكن ذكر مثال على ذلك وهو الدراسة التي أجريت لتقييم مشروع " Lyomaton Linja"، وهو مشروع يرمي إلى الحد من العنف الذي يمارسه الرجال ضد شركاء حياتهم الحميمين، وإحالة الرجال العنيفين إلى مراكز إعادة التأهيل في عام ٢٠٠٦ (معهد البحوث الوطني للدراسات القانونية، مجموعة المنشورات، رقم ٦٨).

وينصب اهتمام برنامج العمل الحكومي الوطني المتعلق بتحقيق المساواة (٢٠٠٤-٢٠٠٧) والهدف وبرنامج العمل المتعلق بالشؤون الاجتماعية والرعاية الصحية (٢٠٠٤-٢٠٠٧) على الحد من العنف ضد المرأة. ووضعت دائرة الشرطة التابعة لوزارة الداخلية برنامج عمل خاصا بها للحيلولة دون العنف وللحد منه (التقرير ١٠/٢٠٠٥). وركزت التوصيات الواردة في التقرير تركيزا خاصا على تحسين نوعية الأنشطة الأساسية التي تنفذها دائرة الشرطة في إطار أعمالها للحيلولة دون العنف.

وفي سياق برنامج العمل المتعلق بالحيلولة دون العنف بين شركاء الحياة الحميمين والعنف العائلي، الذي شرعت بتنفيذه وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، استحدثت نهج محلية وعُيِّن في كل بلدية ومنطقة اقتصادية تقريبا شخص^١ يتم الاتصال به لإبلاغه بحالات العنف بين شركاء الحياة الحميمين والعنف العائلي. وستوضع توصيات بشأن كيفية الحيلولة دون حالات العنف هذه لمساعدة البلديات على وضع حد له. وسيستعرض على الصعيد الوطني، أثناء عام ٢٠١١، مدى تنفيذ هذه التوصيات.

٦ - وفقا للتقرير، ارتفع عدد حالات العنف العائلي والعنف بين شركاء الحياة التي أُبلغت بها الشرطة (CEDAW/C/FIN/6، الفقرة ٦٤). ويذكر التقرير أيضا أن ثمة مناطق واسعة تفتقر إلى دور لإيواء ضحايا العنف (التقرير نفسه، الفقرة ٦٨). ما هي الخطوات التي اتخذت لمواجهة ازدياد هذه الحالات وضمان حصول جميع النساء على الخدمات التي يحتاجن إليها، من ضمنها الملاجئ ومراكز معالجة الأزمات وسائر خدمات الدعم؟ ويرجى، على وجه الخصوص، ذكر عدد هذا النوع من الدور المتاحة لكل ١٠ ٠٠٠ نسمة وإيضاح كيفية تمويل الملاجئ.

ما زالت خدمات توفير دور الإيواء لهؤلاء الضحايا في فنلندا قاصرة. ووفقا لتوصية الاتحاد الأوروبي، ينبغي تخصيص دار إيواء واحدة لكل ١٠ ٠٠٠ نسمة^(١).

(١) توصيات اجتماع الخبراء الذي عقده الاتحاد الأوروبي بشأن العنف ضد المرأة، ٨-١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، ييفاسكيلا، فنلندا.

وبناء على هذه التوصية، ينبغي أن يكون في فنلندا نحو ٥٠٠ دار إيواء بدلا من عددها البالغ حاليا ١٢٠ دارا. لكن هناك الكثير من المناطق القليلة السكان، ومن غير المعقول إقامة دور إيواء فيها. وأقل عدد من هذه الدور موجود في مناطق شرق وشمال فنلندا وشمال أوستروبوثنيا. وثمة دار إيواء في أقصى الشمال موجودة في روفانييمي، لابلاند.

ولبرنامج العمل المتعلق بالحيلولة دون العنف بين شركاء الحياة الحميمين والعنف العائلي أهداف عديدة من بينها زيادة عدد دور الإيواء خاصة في المناطق القليلة السكان. ففي مقاطعة لابلاند بأسرها، على سبيل المثال، توجد دار إيواء واحدة. ولم يتم إنشاء أي دار جديدة بفعل قلة السكان وبعد المسافات فيها. ومع ذلك، أنشئت دور إيواء جديدة في المنطقة.

وحددت كل بلدية أو منطقة اقتصادية أماكن معينة لاستخدامها كدور إيواء للنساء والأطفال ضحايا العنف. وفي حالات الطوارئ، تقدم خدمات اجتماعية على مدار الساعة تحيل المحتاجين إلى الدور التي تحدها البلديات. ويختلف نوع هذه الدور باختلاف البلديات. وبذلت في السنوات الأخيرة جهود لتحسين عملية تنظيم الخدمات الطارئة. ويكاد يوجد في كل أنحاء البلاد تقريبا مرشد اجتماعي عند الطلب على مدار الساعة بما في ذلك أثناء عطلة نهاية الأسبوع. ولا تتوفر بشكل شامل خدمات رعاية المرضى الخارجيين المخصصة لضحايا الضرب من النساء، وتؤدي المنظمات غير الحكومية دورا هاما في توفيرها. وتتولى البلديات تغطية القسم الأعظم من تكاليف هذه الخدمات. كما أن جمعية "Finland's Slot Machine Association" تقوم بأنشطة المنظمات غير الحكومية.

٧ - يرجى تقديم معلومات عن عدد حالات النساء اللاتي طلبن اللجوء لاضطهادهن بسبب نوع جنسهن، والنتائج التي توصلت إليها متابعة هذه الحالات منذ عام ٢٠٠٠.

تسهر دوائر الشرطة على تنفيذ برنامج الأمن الداخلي الذي يشمل بشكل خاص الحيلولة دون العنف العائلي. وتسعى الشرطة إلى الحد من تزايد العنف العائلي عبر التعاون مع السلطات الأخرى. وتمثل مهمتها الرئيسية في التدخل منذ البداية. وتركز الشرطة بشكل خاص على مختلف العناصر الفاعلة في هذا الميدان. ويحال من يلحق الأذى إلى السلطات المختصة وما يدعى قطاعات العون الثالثة. وهذا هو أحد السبل المعتمدة للحيلولة دون وقوع هذه الأطراف من جديد ضحية للعنف. وتحث

الشرطة البلديات بقوة على وضع خطط للسلامة تشتمل على طرائق للحيلولة دون العنف العائلي. وتتابع دائرة الشرطة عن كثب مدى تقدم هذه الخطط في البلديات.

ثالثا - الاتجار واستغلال البغاء

٨ - وفقا للتقرير (CEDAW/C/FIN/6، الفقرة ١٠٦)، عُدل القانون الجنائي مؤخرا بحيث صار لا يجرم شراء الخدمات الجنسية "إلا إذا كانت مقدمة من ضحايا القوادة أو الاتجار بالأشخاص، وهو أمر ثبت أن من الصعب إثباته عمليا". ويقر التقرير بأن عددا من الرابطات النسائية أعربت عن قلقها إزاء صعوبة معاقبة مشتري الجنس بموجب القانون الجديد. في ضوء التعليقات التي أبدتها تلك المنظمات، يرجى تقديم مزيد من التفاصيل عن مضمون القانون، بالإضافة إلى تقييم لكيفية تنفيذ القانون حتى تاريخه.

بدأ نفاذ المادة ٨ (٢٠٠٦/٧٤٣) من الفصل ٢٠ من القانون الجنائي (١٨٨٩/٣٩) بشأن استغلال الأشخاص من ضحايا تجارة الجنس في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦.

ووفقا للمادة، يُعاقب أي شخص يستخدم شخصا من ضحايا إحدى الجرائم المشار إليها في المادة ٩ أو ٩ (أ) أو في المادة ٣ أو ٣ (أ) من الفصل ٢٥، عن طريق منحه أجرا أو وعده بمنحه أجرا، للاتصال الجنسي أو القيام بأي عمل جنسي مشابه، بدفع غرامة أو بالحبس لمدة ستة أشهر كحد أقصى. وتنطبق المواد المذكورة سابقا على جرائم القوادة أو الاتجار بالأشخاص. أما الشخص الذي يشتري خدمات جنسية من شخص تقل سنه عن ١٨ عاما، فلا يُعاقب إلا على جريمة شراء خدمات جنسية من شخص قاصر، وهي جريمة تُفرض عليها عقوبة أشد، كما تعاقب عليها المادة ٨ (أ) (٢٠٠٦/٧٤٣) من الفصل ٢٠ من القانون الجنائي.

ووفقا للمعلومات التي تلقتها وزارة الداخلية، فقد قُدم، بنهاية أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، ١٧ تقريرا تتعلق بالجريمة محل النظر أو بمحاولة صدرت بشأنها قرارات. وصدرت القرارات التالية:

- صدر أمر جزائي مستعجل في إحدى القضايا
- أحيلت ٨ قضايا إلى المدعي العام
- أغلق ملف ٨ قضايا بسبب عدم أهمية المخالفة.

واستنادا إلى المعلومات المتاحة بشأن إجراءات المحكمة، رُفِضت بعض الاتهامات في إحدى القضايا المتعلقة بالجريمة.

وقد روعي عند وضع النص الجنائي الجديد أن تكون حالات استغلال الأشخاص من ضحايا تجارة الجنس متصلة في المقام الأول بالتحقيق في جرائم القوادة والاتجار بالأشخاص. وبالتالي، فإن أعداد الجرائم من هذا النوع الثاني قد ترتبط بعدد جرائم الاستغلال. ووفقا للمعلومات التي تم الحصول عليها من الشرطة، فإن هناك تراجع كبير في عدد التقارير المقدمة بشأن جرائم القوادة في السنوات الأخيرة. وجهت حتى الآن اتهامات في قضيتين تتعلقان بالاتجار بالأشخاص (مشددة وغير مشددة). وبالإضافة إلى ذلك، قدمت أربعة تقارير عن الاتجار بالأشخاص لم تسفر عن توجيه اتهامات في إطار تلك التعاريف للجرائم.

ونوقش علنا وجود مشاكل تتعلق بإثبات استغلال الأشخاص ضحايا تجارة الجنس فيما يتعلق بشرط نية القوادة أو الاتجار، وهو أمر ليس من المستغرب في واقع الأمر. وتظهر المشكلة عند وضع النص الجزائي المتعلق باستغلال الأشخاص ضحايا تجارة الجنس. واقترحت الحكومة على البرلمان جعل شراء الخدمات الجنسية أمرا موجبا للعقوبة بشكل عام، بمعنى ألا تقتصر العقوبة على حالات القوادة أو الاتجار بالأشخاص. غير أن البرلمان توصل إلى حله التشريعي النهائي بسبب اعتبارات تتعلق بمبدأ سيادة القانون وبعض الحقوق الأساسية وحقوق الإنسان، ولكون النص العام الذي اقترحتة الحكومة يستهدف على وجه الخصوص جريمة القوادة والاتجار بالأشخاص.

وفي هذا السياق، من المهم أيضا أن يوضع في الاعتبار عدم إمكانية تقييم فعالية التشريع الجنائي عن طريق إجراءات التطبيق دون سواها. فمن الجائز أن يكون للنص الجنائي قيد النظر تأثير مقيد على عملية شراء الخدمات الجنسية، كما في حالات أخرى بخلاف الحالات التي يكون فيها البائع ضحية للقوادة أو الاتجار. وعلاوة على هذا، يتوقع أن يؤدي النص الجنائي إلى جعل فنلندا هدفا أقل جاذبية للأشخاص الذين يمارسون القوادة والاتجار بالأشخاص. مثل هذه النتائج الإيجابية المحتملة لا يمكن أن تقاس أو تُثبت بأي طريقة كانت.

وحيثما قامت لجنة الشؤون القانونية بالبرلمان بوضع النص الجزائي، فإنها طلبت تقديم تقرير عن فعالية النص في غضون ثلاث سنوات من بدء نفاذه. وفي السياق نفسه، يمكن النظر في ضرورات تعديل التشريع.

٩ - يذكر التقرير حكما واحدا يتعلق بجريمة الاتجار بالأشخاص (CEDAW/C/FIN/6)، الفقرة ١١٥). يرجى تقديم البيانات والإحصاءات الأخرى المتاحة المتعلقة بمدى الاتجار بالنساء من فنلندا وإليها وعبرها. وينبغي أن تتضمن هذه المعلومات نظرة موثقة عن الاتجاهات السائدة خلال السنوات الأربع الماضية فيما يتعلق بعدد الضحايا اللاتي تم إنقاذهن والمساعدة المقدمة إليهن.

لا تتوفر الإحصاءات المطلوبة في نظام البيانات الخاص بالنتائج التي تتوصل إليها الشرطة بحسب الجنس. وتبين الإحصاءات المرفقة الأعداد المتعلقة بجرائم الاتجار بالأشخاص تبعا للهيئة خلال السنوات ٢٠٠٤-٢٠٠٧ (يرجى الرجوع إلى التذييل ٢).

١٠ - أشارت المقررة الخاصة المعنية بجوانب حقوق الإنسان لضحايا الاتجار بالأشخاص، لا سيما النساء والأطفال، في تقريرها إلى أنه على الرغم من وجود أحكام في القانون تتيح ملاحقة السياح المتورطين في ممارسة الجنس مع الأطفال خارج الأراضي الفنلندية، فإنه "كثيرا ما تنشأ في الممارسة العملية مشكلة الحصول على أدلة من سلطات الشرطة والتحقيق المحلية في الولايات القضائية التي تقع فيها الجرائم" (E/CN.4/2006/62)، الفقرة ٩٤). يرجى تقديم معلومات عن حجم جرائم السياحة بغرض ممارسة الجنس مع الأطفال التي يرتكبها المواطنون الفنلنديون، وما هي التدابير المتخذة لمعالجة هذه المشكلة، بما في ذلك ضرورة تغيير السلوك الجنسي لدى الذكور البالغين.

تتعلق هذه المسألة بالمعلومات عن مدى ممارسة المواطنين الفنلنديين للسياحة بغرض ممارسة الجنس مع الأطفال. هذه الحالات نادرة، إلا أنه سيجري تحقيق مفصل في كل منها. ولا توجد أي تحليلات إحصائية في فنلندا تتعلق بهذه الظاهرة.

رابعا - المشاركة في الحياة السياسية والعامية

١١ - يناقش كلا التقريرين التقدم المحرز في تمثيل المرأة في الحياة السياسية والعامية. ويناقش التقرير الدوري السادس (CEDAW/C/FIN/6)، المادة ١٠، القسم الفرعي ٤) مشاركة المرأة في الدفاع الوطني الطوعي. يرجى بيان ما إذا كانت النساء تشارك في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، بما في ذلك كمدنيين وأفراد شرطة.

تحتفظ قوات الدفاع ببيانات عن مشاركة النساء في بعثات حفظ السلام التي تقودها الأمم المتحدة ومنظمة حلف شمال الأطلسي. ومارست جميع النساء المشاركات مهام عسكرية. ولا تملك قوات الدفاع معلومات عن المشاركة

كشطرة في هذه المهام. وفيما يلي بيانات بأعداد النساء والرجال خلال السنوات ٢٠٠٤-٢٠٠٦.

٢٠٠٤	النساء: ٤٣	الرجال: ١٠٧٦	نسبة النساء: ٣,٨ في المائة
٢٠٠٥	النساء: ٢٠	الرجال: ٦٥١	نسبة النساء: ٣,٠ في المائة
٢٠٠٦	النساء: ٣٢	الرجال: ٩٠٢	نسبة النساء: ٣,٤ في المائة

ويتعلق هذا السؤال بالإحصاءات المتعلقة بالنساء اللاتي يلتحقن بعمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة. ويتلقى الشرطة الفنلنديون منذ عام ١٩٩٤ دورات تدريبية خاصة في إدارة الأزمات التي يتعرض لها المدنيون على المستوى الدولي. ولا يختلف التدريب أو متطلبات التأهيل بين الذكور والإناث. وفي ١٦ دورة منظمة، حضرها إجمالاً ٣٢٦ شرطياً، كان ٣٩ (أي حوالي ١٢ في المائة) منهم من الإناث.

أما في مختلف عمليات وبعثات الشرطة التي اضطلع بها الاتحاد الأوروبي، فقد حضرها إجمالاً ٢٤٧ شخصاً: ٢٢٢ من الذكور و ٢٥ (١,١ في المائة) من الإناث. وخلاصة القول، شارك الشرطة الفنلنديون في هذه المهام ٣٥٢ مرة. ومن بين هذه المرات الـ ٣٥٢، شاركت الشرطيات ٣٥ مرة (٩,٩ في المائة)، وذلك بسبب مشاركة بعض الأفراد لمرتين أو أكثر في مهام مختلفة.

وفي الوقت الحالي، تضم عمليات الأمم المتحدة ٢١ فنلندياً، منهم ٥ من الإناث (بنسبة ٢٣,٨ في المائة).

وفي الوقت الحالي، تضم عمليات إدارة الأزمات التي يتعرض لها المدنيون على المستوى الدولي ٣٩ فنلندياً، منهم ٧ من الإناث (بنسبة ١٧,٩ في المائة).

ويقوم الانضمام إلى التدريب الأساسي في مجال الأزمات التي يمر بها المدنيون على المستوى الدولي على أساس تطوعي، بالإضافة إلى التقدم للمشاركة في العملية نفسها. وتتطلب المنظمات الدولية والاتحاد الأوروبي المؤهلات نفسها بالنسبة للإناث والذكور. وينطبق الأمر نفسه على الخبرة المطلوبة لأداء مهام الشرطة.

فإذا ما ارتفع عدد أفراد الشرطة الفنلندية في عمليات الأزمات التي يتعرض لها المدنيون على المستوى الدولي، سيزداد عدد الشرطيات كذلك.

وبلغ العدد الإجمالي للأفراد الذين عينتهم قوة الشرطة الفنلندية ١١ ٠٠٧ فردا في عام ٢٠٠٧، بلغت نسبة النساء بينهم ٢٦ في المائة.

وبلغ عدد أفراد الشرطة، وهو عدد لا يشمل طلاب الشرطة، ٧ ٧٥٣ شرطيا في عام ٢٠٠٧، بلغت نسبة النساء منهم ١١,٦٥ في المائة.

ويلتحق بمدرسة الشرطة كل عام عدد يتراوح من ١ ٥٠٠ إلى ٢ ٠٠٠ متقدم (تدريب أساسي)، حوالي ٣٠ في المائة منهم من النساء. وتبلغ نسبة النساء حوالي ٢٠ في المائة من الطلاب الجدد.

١٢ - وفقا للتقرير الدوري الخامس (CEDAW/C/FIN/5، المادة ٤، القسم الفرعي ١)، اقترحت اللجنة التي تدرس إصلاح قانون المساواة توسيع نطاق النص على حصة تبلغ نسبتها ٤٠ في المائة لكي تشمل هيئات التعاون فيما بين البلديات أيضا. يرجى تفسير السبب في عدم تطبيق حصة الـ ٤٠ في المائة الواردة في قانون المساواة بين الرجال والنساء الذي نُقِّح لاحقا على المجالس البلدية (انظر CEDAW/C/FIN/6، الفقرة ٥٢).

يتم تشكيل المجالس البلدية عن طريق الانتخابات الحرة، وهذا هو وجه الاختلاف بينها وبين الهيئات التي يُطبَّق فيها نظام الحصص. ولا يُتَّبَع نظام الحصص في التشريعات الفنلندية بالنسبة للانتخابات السياسية. وقبل إدخال نظام الحصص في قانون المساواة لعام ١٩٩٥، لم تزد حصة النساء في هيئات صنع القرار بشكل مواتٍ مثلما حدث بالنسبة للهيئات السياسية التي يتم تشكيلها عن طريق الانتخابات.

١٣ - نتيجة للتدابير الواردة في خطة العمل الوطنية لإعمال المساواة، ارتفع عدد النساء العضوات في مجالس إدارة الشركات المملوكة للدولة أو المملوكة جزئيا لها إلى نسبة ٤٠ في المائة وسطيا. يرجى تفسير ما إذا كانت الأحكام ذات الصلة بخطة العمل الوطنية تنطبق على عدد النساء في مجالس الشركات الخاصة أيضا، وإذا لم تكن تنطبق، ما إذا كانت توجد أي خطط لتطبيق أحكام مماثلة على الشركات العامة.

استهدفت التدابير التي وردت في خطة العمل الحكومية للمساواة بين الجنسين زيادة عدد رئيسات مجالس إدارة المؤسسات المملوكة للدولة كليا أو جزئيا في المقام الأول. أما في المؤسسات الخاصة، فكانت التدابير التوجيهية غير مباشرة بدرجة أكبر: الاتصال، وتحسين الممارسات والإحصاءات الجيدة، وتعزيز الحياة الوظيفية للمرأة، بالإضافة إلى توعيتها على سبيل المثال بمساعدة المشاريع والحملات الإعلامية.

أما في المؤسسات المملوكة للدولة، فتمتع الحكومة بتأثير مباشر على صنع القرار. وبالفعل، فإن زيادة عدد رئيسات مجالس إدارة المؤسسات المملوكة للدولة هو نتيجة لقرار استراتيجي واضح وبرنامج يؤدي إلى تعيين النساء على نحو موجه نحو بلوغ الأهداف. وستواصل الحكومة الثانية لرئيس الوزراء ماتي فاهمانن تشجيع المؤسسات المملوكة للدولة والمؤسسات الخاصة على تحقيق مزيد من التطور الإيجابي في مجالس الإدارة من حيث المساواة بين الجنسين. وينبغي أن يتحقق هذا الهدف عن طريق تحسين الاتصال، ورفع مستوى الممارسات والإحصاءات الجيدة، وتعزيز الحياة الوظيفية للمرأة بالإضافة إلى توعيتها. وستواصل الحكومة أيضا تنفيذ برنامج الحفاظ على توازن النسب بين المرأة والرجل في مجالس الشركات المملوكة للدولة والشركات المتصلة بها. ولن تعد الحكومة الحالية تشريعات عن حصص الجنسين في الشركات المحدودة العامة.

خامسا - العمالة والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية

١٤ - وفقا لما جاء في التقرير الدوري الخامس لفنلندا، ترى أغلبية العاملين من النساء والرجال أن أماكن العمل لا تشجع الرجال بالقدر الكافي على الاستفادة من إجازة رعاية الطفل (CEDAW/C/FIN/5، المادة ٣، القسم الفرعي ٣)، وأن نسبة ٢ في المائة فقط من الآباء استخدموا الإجازة الوالدية (المرجع نفسه، المادة ٥، القسم الفرعي ١/٦). فما هي النتائج التي تحققت إلى حد الآن بالنسبة للتدابير المتخذة لتشجيع على استخدام الإجازة الوالدية، كمجموعة الإجازة الأسرية التي بدأ العمل بها في عام ٢٠٠٣ (HE/147/2002)، والحملات والأنشطة المتعلقة بالتوعية؟ يرجى تقديم معلومات عن نتائج البحوث التي أجرتها مؤسسة التأمين الاجتماعي، لا سيما الاتجاهات الخاصة باستفادة الآباء من الإجازة الوالدية منذ عام ٢٠٠٣.

زاد استخدام إجازة الأبوة. وتلقى ٦٩ في المائة من الآباء بدل الأبوة في عام ٢٠٠٥. غير أنه لا يزال أقل من ١٠ في المائة من الآباء يستخدمون بدل الوالدين للبقاء في البيت مع رضعهم ولو لفترة قصيرة. وباستثناء فترة الإجازة الوالدية التي تدخل في الإجازة الوالدية الممتدة، يستخدم الآباء أقل من أربعة في المائة من أيام الإجازة الوالدية.

والغرض من السياسات الاجتماعية هو تمكين الوالدين من تقاسم مسؤولية العناية بالأطفال والبيت. وعلى العموم، تستخدم الأمهات حق الإجازة الوالدية كاملا، رغم أن من الممكن في إطار الترتيبات الحالية تقاسمه مع الآباء. ووفقا

لاستعراض أجرته مؤسسة التأمين الاجتماعي الفنلندية مؤخرا، يكمن سبب ذلك في أن الأمهات يفضلن أن يستخدمن بأنفسهن حق الإجازة الوالدية كاملة، أو أن الآباء يعتبرون أن الأمهات أنسب لرعاية الأطفال. ويبدو أن العوامل المالية أكثر العوائق المشتركة التي تحول دون استفادة الآباء من الإجازة الوالدية. ويرى الآباء بشكل عام أن شؤونهم المالية العائلية ستتضرر إن بقوا في البيت، رغم أن المزايا الضريبية التي يتلقونها خلال الإجازة الوالدية توحى بغير ذلك.

وبدأ نفاذ التشريعات الجديدة بشأن الإجازة الوالدية في بداية عام ٢٠٠٧. والهدف منها هو تشجيع الآباء على الاضطلاع بدور أكثر نشاطا في تربية أبنائهم الصغار. وعدل الإصلاح بدل الإجازة الوالدية الواجب دفعها للأمهات والآباء، وزاد بدل إجازة الأمومة وأضفى المزيد من المرونة على جدول إجازة الأبوة. وفي هذه المرحلة، من السابق لأوانه التنبؤ بالطريقة التي ستؤثر بها هذه التعديلات في استخدام الإجازات الوالدية.

وبدأ نفاذ القانون المتعلق بتعديل الفصل ٤ (٢٠٠٦/٥٣٣) من قانون عقود العمل في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٦. وحسنت التعديلات حق الوالدين بالتبني (الأب أو الأم بالتبني) في الاستفادة من إجازة رعاية الأطفال، وحق أي من الوالدين لا يعيش في نفس الأسرة المعيشية مع طفله في الاستفادة من إجازة مؤقتة لرعاية الأطفال وحق أي من والدي طفل يعاني من إعاقة أو مرض مزمن في الاستفادة من إجازة جزئية لرعاية الأطفال. وفي الحالة الأخيرة، تم تمديد هذا الحق إلى أن يبلغ الطفل سن ١٨.

١٥ - يلاحظ التقرير شيوع عقود العمل المحددة المدة، كما يلاحظ أن أغلبية تلك العقود من نصيب النساء (CEDAW/C/FIN/6، الفقرة ١٦٢). ووفقا لما جاء في التقرير (المرجع نفسه، الفقرة ١٦٩)، لا تجدد عادة علاقة العمل بعقد محدد المدة عندما تصرح الموظفة بأنها حامل، رغم حظر التمييز لأسباب تتعلق بالحمل والالتزامات الأسرية كما ورد في قانون المساواة (القانون ٢٣٢ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٥). وفي عام ٢٠٠٥، قدم أمين المظالم المعني بالمساواة اقتراحا إلى وزارة العمل يطلب فيه تعديل قانون عقود العمل بحيث ينص بوضوح على حظر عدم تجديد علاقات العمل بعقود محددة المدة وتحديد مدتها لأسباب تتعلق بالحمل أو الحصول على إجازة أسرية (CEDAW/C/FIN/6، الفقرة ١٧٢). فما هي التدابير المتخذة لزيادة الوعي بين أرباب العمل بحظر التمييز

الوارد في قانون المساواة، وما هي الخطوات المتبعة استجابة لتوصية أمين المظالم المعني بالمساواة؟

في آذار/مارس ٢٠٠٥، عينت وزارة العمل شخصا لإعداد تقرير عن مدى انتشار العمل بعقود محددة المدة، وقانونية استعمالها وأي احتياجات تشريعية متصلة به. وقُدّم التقرير إلى وزير العمل في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥. وأشار إلى أن عدد علاقات العمل بعقود محددة المدة في فنلندا مرتفع، وأنه أعلى من متوسط الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. والعمل بعقود محددة المدة شائع في القطاع العام. فيعمل ما يزيد عن خمس العاملين بأجر مع البلديات أو الدولة بعقود محددة المدة، بينما تبلغ الحصة المقابلة في القطاع الخاص حوالي ١٠ في المائة. ورغم أن التشريعات أصبحت أكثر صرامة وأن النقابات العمالية أصدرت تعليمات قانونية، فإن ذلك لم يؤد إلى تخفيض العمل بعقود محددة المدة كما كان متوخى. ووفقا لما جاء في التقرير، يكمن أحد المشاكل الأساسية لحياة العمل في فنلندا في أن أرباب العمل يستخدمون قوة عاملة بعقود محددة المدة للقيام بعمل دائم. ومن الأمثلة على ذلك عقود العمل المتتالية والعمل المنظم في المشاريع. وقد أدت ممارسات تفضيل علاقات العمل بعقود محددة المدة دون مبرر مقبول إلى حدوث ثغرة في تحقيق الأمن الأساسي، ومبدأ عدم التمييز والمساواة بين الجنسين الوارد في تشريعات العمل، خاصة فيما يتعلق بالأمن في حالة الحمل. واعتبر التقرير أن الموظفين بعقود محددة المدة والموظفين المأجورين في القطاع الخاص أصبحوا مؤشرا للاتجاه الذي تسير فيه الأمور، خاصة في تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات. وإن الاستعانة بمستخدمين مأجورين وسيلة للتهرب من حماية المستخدم من الفصل من الخدمة ومن الشروط التي نص عليها القانون للعقود محددة المدة في الوقت نفسه. وبالاستناد إلى ما جاء في التقرير، أنشأت وزارة العمل فريقا عاملا ثلاثي الأطراف لتحليل طرائق تخفيض عدد علاقات العمل بعقود محددة المدة التي لا تستند إلى أي مبرر مقبول. وانطلاقا من هذا العمل، اقترح تعديل التشريعات. وأشار برنامج الحكومة الثانية لرئيس الوزراء ماتي فاهانن التي بدأت عملها في ربيع عام ٢٠٠٧ إلى أن الحكومة ستنفذ مقترحات الفريق العامل المعني بعلاقات العمل بعقود محددة المدة في إطار زمني معجل. وبدأ نفاذ التعديلات في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨.

وتم تعزيز فعالية الرصد بغية تخفيض عدد عقود العمل المحدد المدة التي لا مبرر لها. وتم تعديل المادة ١١ من الفصل ١٣ من قانون عقود العمل بإدخال نص جزائي (٢٠٠٧/١٣٣٣) يشدد على التزام رب العمل بتقديم بيان عن الشروط

الأساسية لعلاقة العمل. وتم أيضا تعديل القانون المتعلق بالإشراف على حماية العمال والتعاون ذي الصلة في مكان العمل. ويهدف التعديل إلى دفع أرباب العمل إلى النظر بمزيد من الإمعان في ميررات العقود المحددة المدة وتعريف الموظف بها كذلك. ووفقا لقانون عقود العمل، يجب على رب العمل، في حالة عقد تزيد مدته عن شهر واحد، أن يعطي الموظف بيانا خطيا بشروط علاقة العمل المتعلقة بالبنود غير المتفق عليها بعقد مكتوب. ومن بين الشروط التي ينبغي إدراجها في البيان تبرير إبرام جعل العقد محدد المدة. ولم ينص القانون على التزامات جديدة ملزمة لرب العمل. وبدلا من ذلك، أصبح من المعاقب عليه انتهاك الالتزام بتقديم بيان المعمول به فعلا.

وتم أيضا التشديد على أهمية تقديم بيان عن الشروط الأساسية لعلاقة العمل بتعديل القانون المتعلق بالإشراف على حماية العمال. وإذا لم يتلق الموظف هذا البيان من رب عمله، فإن بإمكان مفتش معني بحماية العمال أن يحثه على تقديمه. ويؤدي خيار اللجوء إلى هذا الإجراء إلى تمكين كل من السلطات والموظف المعني من معرفة مبرر الطابع المحدد المدة للعقد.

ولم تطرأ حاليا أي تغييرات كبيرة في نسبة علاقات العمل المحددة المدة بالمقارنة مع مجمل علاقات العمل. ويعمل ما يزيد بقليل عن ١٤ في المائة من جميع العاملين بأجر بعقود محددة المدة (ما يزيد بقليل عن ١٣ في المائة من الرجال، و ٢١ في المائة تقريبا من النساء). وتختلف هذه البيانات حسب القطاعات. فتصل هذه الحصة إلى حوالي ١٠ في المائة في القطاع الخاص، وحوالي ٢٣ في المائة في القطاع البلدي، وحوالي ٢٤ في المائة في القطاع الحكومي. وتسלט العوامل التالية الضوء على السبب الذي يجعل حصة النساء أكبر بكثير.

- في القطاع البلدي، هناك عدد كبير من النساء اللاتي يعملن في الرعاية الصحية والشؤون الاجتماعية والتعليم، ويرجح ذلك جزئيا إلى ارتفاع النسبة المتوية للنساء العاملات خارج البيت. وعندما يذهبن في إجازة والدية، تحل محلهن نساء لأن الرجال نادرا ما يقبلون مثل هذه الوظائف.

- في القطاع الحكومي، غالبا ما يعزى عدد علاقات العمل بعقود محددة المدة إلى كون الجامعات تستخدم أكثر من نصف من لديهم علاقات عمل بعقود محددة المدة مع الدولة. وغالبا ما تحدد الوظائف بوصفها مشاريع نظرا لمصادر تمويلها. وفي آذار/مارس ٢٠٠٧، أنشأت وزارة العمل فريقا عاملا ثلاثي الأطراف ليفحص بالتحديد مسائل تتصل بالعمل الذي ينجزه مستخدمون مأجورون.

وكانت مهمة فريق العمل هي النظر في العمل المنجز باستئجار قوة عاملة كاملة مع مراعاة وضع الموظف المأجور، وعمليات شركات التوظيف، واحتياجات الشركات التي تستعمل خدمات القوة العاملة المأجورة، وتوفير القوة العاملة، والتحديات التي يواجهها حسن سير سوق العمل. وأنهى الفريق العامل مهمته في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧. وقدم عشرة مقترحات الغرض منها تحسين وضع المستخدمين المأجورين. وقُدِّم جزء من المقترحات لتعديل التشريعات، وجزء آخر لمتابعة الدراسة. والعمل التحضيري جارٍ لتنفيذ المقترحات.

ووفقاً لإحصاءات وزارة العمل، كان هناك ١٠٠ ٠٠٠ شخص يعملون كموظفين مأجورين و ١٨ ٣٠٠ شركة استأجرت قوة عاملة خلال عام ٢٠٠٦. وبلغت نسبة من عملوا كمستخدمين مأجورين حوالي ٤,١ في المائة من مجموع الأشخاص الذين كانت لديهم وظائف. وبلغ متوسط مدة علاقات العمل ٨٢ يوماً. ووفقاً لرابطة الشركات في قطاع خدمات الموظفين، كان أثر العمل المأجور على العمالة في عام ٢٠٠٦ يمثل حوالي ٢٣ ٠٠٠ شخصاً - سنة عمل. وتقل سن أغلبية الموظفين المأجورين عن ٣٥ عاماً. ووفقاً لما ورد في التقرير الذي أعده الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠٠٥ عن المستخدمين المأجورين، بلغت حصة القوة العاملة المأجورة من النساء ٥٥ في المائة.

١٦ - وفقاً للتقرير الدوري السادس، ينص القانون المعدل المتعلق بالمساواة على إلزام أرباب العمل الذين يعمل لديهم أكثر من ٣٠ موظفاً أن يضعوا خطة مساواة سنوية (CEDAW/C/FIN/6، الفقرات ٩ و ١٠ و ١٥٦). ما هي نسبة أرباب العمل المدرجين في هذه الفئة الذين قدموا الخطط المنصوص عليها في القانون؟ يرجى تناول تنفيذ هذا التدبير بالتفصيل، وتقديم أي نتائج أولية تحققت بشأن مطلب المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية من حيث مستوى المتطلبات.

عندما أقر البرلمان القانون المنقح للمساواة بين الجنسين في ربيع عام ٢٠٠٦، فإنه نص على أن ترصد الحكومة بعناية تنفيذ القانون وتوافي لجنة العمالة والمساواة التابعة للبرلمان بتقرير بحلول نهاية عام ٢٠٠٩ عن صياغة تخطيط المساواة ومحتوياته وآثاره وكذلك عن الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالأجور. وشرعت وحدة المساواة بين الجنسين في وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة بإعداد التقرير. وما زال من الصعب في هذه المرحلة تقييم عدد خطط المساواة وتقارير الأجور ذات الصلة.

ووفقا لبرنامج الحكومة الثانية لرئيس الوزراء ماتي فاهمانن، ستقدم الحكومة إلى البرلمان تقريرا عن المساواة بين الجنسين خلال الفترة الانتخابية. والهدف أيضا، فيما يتصل بالاستعراض والتقرير، هو جمع البيانات عن تنفيذ الالتزام المتعلق بإنجاز تخطيط المساواة.

وقد وضع خطط المساواة أغلبية أرباب العمل الذين يقعون ضمن الفئة التي يتعين عليها أن تفعل ذلك، غير أن الحالة تختلف إلى حد ما حسب القطاع المعني في سوق العمل. ووفقا لإعلان أرباب العمل، وضع ٧٠ في المائة من أرباب العمل في القطاع الخاص خطة للمساواة، مقابل ٨٤ في المائة في القطاع الحكومي وما يزيد عن ٩٠ في المائة في القطاع البلدي. وكانت الأرقام الناجمة عن الدراسات الاستقصائية التي أنجزتها منظمات المستخدمين عن طريق ممثلي نقاباتهم المحلية أدنى من ذلك إلى حد ما. ولا تتضمن كل خطط المساواة مخططا بيانيا للأجور حسبما يقتضيه قانون المساواة. ويعني ذلك أنه فيما يتعلق بهذه الخطط، هناك مجال للكثير من التحسين من وجهة نظر النوعية لكي تستوفي الأهداف التي حددها التشريع. ووُضعت أغلبية خطط المساواة في وقت حديث جدا بحيث لا يمكن بعد النظر في آثارها.

١٧ - يرجى بيان ما إذا كان يجري اتخاذ أي تدابير لزيادة فرص النساء في شغل الوظائف الإدارية الرئيسية، والأثر المترتب على تلك التدابير.

وفقا لبرنامج الحكومة الثانية لرئيس الوزراء ماتي فاهمانن، ستنهض الحكومة بشكل منهجي بالحياة الوظيفية للمرأة وترقيتها إلى الوظائف الإدارية في القطاعين العام والخاص على السواء. وستعين الحكومة فريقا عاملا لاقتراح المزيد من التدابير المفصلة لزيادة عدد النساء في عملية اتخاذ القرارات في القطاع العام. وسيولى الاهتمام إلى إصدار الإحصاءات اللازمة لعمل التنمية، كما سيبدأ إصدار إحصاءات منتظمة عن قيادة المرأة والحياة الوظيفية للمرأة. وحظي تقرير اقتصادي مفصل باهتمام كبير في فنلندا والاتحاد الأوروبي في خريف عام ٢٠٠٧ لأنه أشار إلى أن الشركات التي تتكون قيادتها ومجالسها الإدارية من الإناث والذكور على السواء تحقق قدرا من الأرباح أكبر من الشركات الأخرى. والواقع أنه في عام ٢٠٠٧، كانت هناك مؤشرات على أن الشركات تختار في كثير من الأحيان نساء في الوظائف الإدارية العليا.

وبالإضافة إلى ذلك، تمنع خطة المساواة لقوات الدفاع التمييز القائم على نوع الجنس في الاختيارات المتصلة بالعمل أو المهام أو التدريب. وتشجع الخطة أيضا على تفضيل المرشحين المنتمين لإحدى الأقليات عندما يكون هناك عدة مرشحين ذوي مؤهلات متساوية، والقيام قدر الإمكان بزيادة نسبة النساء في المهام القيادية. وتوزع المعلومات المتعلقة بخطة المساواة في إطار تدريب الأفراد وعن طريق معلومات على الشبكة الداخلية لقوات الدفاع. وستزيد نسبة النساء في المهام القيادية مع وصولهن إلى رتب عسكرية عليا. وفي الوقت الحاضر، تحتل أول دفعة من الضابطات رتبة نقيب.

١٨ - وفقا لما ورد في التقرير (CEDAW/C/FIN/6، الفقرة ١٥٢)، فإن النساء "يحصن على أجر دون أجر الرجال بنسبة تناهز ٢٠ في المائة [في كل] قطاعات العمالة في سوق العمل". وبالإضافة إلى ذلك، فإن ٤,١٠ في المائة من جميع القضايا التي يتلقاها أمين المظالم المعني بالمساواة تتعلق بالتمييز المتصل بالرواتب (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٥). فكيف تتوقع الدولة الطرف أن تحقق هدفها المتمثل في تضيق الفجوة في الرواتب بمقدار ٥ نقاط مئوية بحلول عام ٢٠١٥؟

يمثل تقليص الفجوة في الأجور بين النساء والرجال بما لا يقل عن خمسة في المائة بحلول عام ٢٠١٥ هدفا ينطوي على تحديات ويتطلب الكثير من العمل. ولبلوغ الهدف، ينبغي أن تعمل كل جولة من الاتفاقات الجماعية على الأخذ بحلول تسد ثغرة الأجور.

وتنفذ الحكومة والشركاء الاجتماعيون برنامجا ثلاثي الأطراف لتساوي الأجور. وتدفع الحكومة الشركاء الاجتماعيين إلى مراعاة هدف تقليص الفجوة في الأجور عند التفاوض على اتفاقات الأجور. وليس للحكومة أي وسيلة مباشرة للتأثير في تطور الأجور في القطاع الخاص، بينما هناك مجموعة أوسع من الأدوات في القطاعين الحكومي والبلدي. فللحكومة على سبيل المثال موارد احتياطية في الميزانية لسد الثغرة في الأجور في الفروع التي تهيمن عليها الإناث في القطاع البلدي.

ومن التدابير الملموسة المتخذة، يمكن ذكر أنه أُجريت كقاعدة عامة تقييمات للأداء في القطاع الحكومي لوضع أساس للمرتبات. وبالمثل، زادت الحكومة في عام ٢٠٠٨ الإعانات الحكومية المخصصة للشؤون الاجتماعية والرعاية الصحية بما يساوي ١٥٠ مليون يورو دعما لتسوية الأجور في القطاع البلدي. وتهم

التسوية النساء أكثر من الرجال نظرا لكون النساء يهيمن على القطاع، وفيما يتعلق بمستواه، فإنه مثلا أعلى من بعض القطاعات الصناعية.

١٩ - أعربت اللجنة، في تعليقتها الختامية السابقة، عن قلقها إزاء ارتفاع مستوى التحرش الجنسي داخل أماكن العمل. ووفقا للتقرير الحالي (CEDAW/C/FIN/6، الفقرة ٤٧)، "أبلغت فتاة من كل اثنتين بتعرضها للتحرش الجنسي من قبل الرجال أثناء العامين الماضيين"، كما جاء في مقياس نوع الجنس الذي نشرته هيئة الإحصاءات الفنلندية. يرجى بيان التدابير المتخذة لحماية العاملات من التحرش الجنسي، بما في ذلك التشريعات المحددة والآليات الفعالة الخاصة باستلام الشكاوى من الضحايا والتحقيق فيها.

يحظر قانون المساواة (١٩٨٦/٦٠٩) التحرش الجنسي والقائم على نوع الجنس، وهو يعتبر تمييزا (المادة ٧، ٢٣٢/٢٠٠٥). ويعتبر تصرف رب العمل تمييزا محظورا في القانون إذا أهمل، عند تلقي معلومات تفيد بتعرض موظف ما للتحرش، اتخاذ الخطوات المتاحة لإزالة هذا التحرش (المادة ٨ د، ٢٣٢/٢٠٠٥). ويحظر التحرش وغيره من السلوك غير اللائق أيضا بموجب قانون السلامة المهنية. وتقع على عاتق سلطات السلامة المهنية مسؤولية رصد احترام القانون. وهي تزود أرباب العمل بالتعليمات والمشورة ويجوز أن تتخذ تدابير قسرية بموجب قانون الإشراف المهني عند الاقتضاء. وقد يشكل التحرش أيضا تمييزا في العمل يحظره القانون الجنائي، وقد يشكل أسوأ أشكال التحرش في حد ذاته عملا يحظره القانون الجنائي.

وقد اعتمدت النقابات العمالية تعليمات إجرائية مشتركة إزاء حالات التحرش. وفي العديد من أماكن العمل، تم أيضا اعتماد تعليمات لمنع حالات التحرش والتصدي لها.

وبالإضافة إلى ذلك، تحظر خطة المساواة لقوات الدفاع التحرش الجنسي. وفي عام ٢٠٠٦، أصدرت قوات الدفاع تعليمات تتعلق بمواجهة التحرش والمعاملة غير اللائقة في أماكن العمل التابعة لقوات الدفاع. وتوزع المعلومات المتعلقة بخطة المساواة في سياق تدريب الأفراد وعن طريق وضع المعلومات على الشبكة الداخلية لقوات الدفاع. وتستفسر الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالمناخ في مكان العمل عن تجارب التحرش الجنسي. وإذا تم الإبلاغ عن حدوث هذه الحالات، تكون قيادة مكان العمل مسؤولة عن حلها.

ووفقا للمادة ٨ د من قانون المساواة بين الجنسين، المنقح في عام ٢٠٠٥، يجب أن يعتبر أن تصرف رب العمل يشكل تمييزا محظورا. بموجب قانون المساواة بين الجنسين إذا أهمل، عند تلقي معلومات تفيد بتعرض موظف ما للتحرش الجنسي أو غيره من أنواع التحرش القائم على نوع الجنس في مكان العمل، اتخاذ الخطوات المتاحة للقضاء على التحرش. ويجب على رب العمل أن يضمن أن لا يخضع أي موظف للتحرش الجنسي أو غيره من أنواع التحرش القائم على نوع الجنس في مكان العمل.

ويمكن لرب العمل أن يجر الجاني أو أن يعطيه إنذارا أو يعيد ترتيب مهامه أو مكان عمله بحيث يضمن أدنى حد من الاتصال مع ضحية التحرش. وفي الحالات الخطيرة، قد يكون على رب العمل أن يعيد ترتيب عمل كل من الموظفين لوقف التحرش، ولكنه يجب ألا يضعف موقف ضحية التحرش. وكما لاذ أخير، يجوز لرب العمل أن ينهي علاقة العمل مع الجاني وفقا للتشريعات ذات الصلة.

وإذا كان التحرش ينطوي على انتهاك متعمد للسلامة البدنية، يجوز أيضا أن تنطبق الأحكام المتعلقة بجرائم الاعتداء والجرائم الجنسية أو التمييز في العمل الواردة في القانون الجنائي.

وبموجب المادة ٦ (أ) من قانون المساواة بين الجنسين، يجب أن تتضمن خطة المساواة تقييما لحالة المساواة بين الجنسين في مكان العمل فضلا عن التدابير اللازمة المقررة لتعزيز المساواة بين الجنسين. ومن بين هذه التدابير منع التحرش والقضاء عليه.

ويتضمن قانون السلامة والصحة المهنية (القانون ٧٣٨ المؤرخ ٢٣ آب/أغسطس ٢٠٠٢) حكيمين محددتين يتعلقان بالتحرش أو الأنواع الأخرى من المعاملة غير اللائقة في مكان العمل.

ويتجاوز نطاق هذه الأحكام التحرش الجنسي وحده. فهي تعالج كل أنواع المعاملة غير اللائقة التي قد تحدث في أماكن العمل. غير أن التحرش القائم على نوع الجنس جزء أساسي منها.

والهدف من هذه الأحكام ذات الشقين هو من جهة إلزام رب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لتجنب خطر التحرش مسبقا والتدخل في الحالات التي يكون فيها التحرش قد حدث بالفعل. ووفقا للمادة ٢٨ من القانون، فإن الخطر الذي

يهدد صحة الموظف هو الذي يفرض هذا الالتزام، بعد أن يكون رب العمل قد علم بالأمر.

ومن جهة أخرى، فإن الموظفين ملزمون، وفقا للمادة ١٨، بتجنب التحرش وغيره من المعاملة غير اللائقة للموظفين الآخرين في مكان العمل.

وتقع على عاتق مفتشيات السلامة والصحة المهنية مسؤولية مراقبة الامتثال للقانون في أماكن العمل. وتوجد رهن إشارة السلطات عدة أنواع من التدابير الإدارية، إذا لاحظت وجود انتهاكات لقانون السلامة والصحة المهنية في مكان العمل. وتحدد هذه التدابير في قانون إنفاذ السلامة والصحة المهنية (القانون ٤٤ المؤرخ ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦). ويمكن للسلطات أيضا أن تبلغ انتهاكات القانون إلى المدعي العام.

سادسا - التعليم والقوالب النمطية

٢٠ - يعتمد المجلس المعني بآداب الإعلان مبادئ خاصة بالمساواة، ويتناول أمين المظالم المعني بالمستهلكين الشكاوى من "التسويق التمييزي"، ويمكنهما التدخل عندما تنتهك الإعلانات مبدأ المساواة (CEDAW/C/FIN/5، المادة ٥، القسم الفرعي ٥). وترى إحدى المنظمات الفنلندية، "تحالف رابطات النساء الفنلنديات للعمل المشترك"، أن التنظيم الذاتي لوسائل الإعلام غير كاف من حيث إن "الرأي العام بات أكثر تساهلا مع تجارة الجنس، وأن التحيز الجنسي جزء مكمل لمحتويات العديد من وسائل الإعلام" (CEDAW/C/FIN/6، الفقرة ٩٨). ولما كان قانون المساواة بين النساء والرجال لا يطبق على الإعلانات التجارية، فما هي قواعد أو مدونات السلوك، وما هي الآليات، إن وجدت، المتبعة في رصد وسائل الإعلام وتنظيمها بهدف التخلص من القوالب النمطية بشأن نوع الجنس؟

ليس بيد الحكومة أي وسيلة فعالة لضبط وسائل الإعلام، ولذلك فهي تسعى إلى التأثير عليها من خلال التعاون والتفاعل معها. ونفذت وزارة التعليم في العام الدراسي ٢٠٠٥-٢٠٠٦ مشروعا يتعلق بوسائل الإعلام والمساواة بين الجنسين يستعرض الفرص المتاحة للقيام، بالتعاون مع القطاع الإعلامي، بالترويج لتحقيق توازن في صور الجنسين، فضلا عن التخلص من القوالب النمطية في وسائل الإعلام وفقا لمبدأ التنظيم الذاتي.

ووفقا للبند العام من المادة ١٠:١ من الفصل ٢ من القانون الحالي لحماية المستهلكين (١٩٧٨/٣٨٩)، لا يُسمح في ميدان التسويق بالسلوك غير الملائم أو المجحف من وجهة نظر المستهلكين. ففي فنلندا، يقوم أمين المظالم المعني بالمستهلكين بمراقبة مشروعية التسويق من منظور حماية المستهلك. وعند الضرورة، يجوز لأمين المظالم أن يطلب إصدار قرار بحظر عملية تسويق غير مشروعة. وقد يصدر هذا الحظر عن محكمة قضايا السوق، وعادة ما يكون الحظر تحت طائلة دفع غرامة. وفي بعض الحالات الاستثنائية، يجوز لأمين المظالم أيضا أن يفرض حظرا بمبادرة منه. وقد يكون الحظر مؤقتا. كما أمسى أمين المظالم يقدم لأصحاب المشاريع عددا كبيرا من التعليمات العامة المتعلقة بالتسويق.

وقد تكوّن بالفعل رصيّد هام من السوابق القضائية فيما يتعلق بالبند العام من قانون حماية المستهلكين. ووفقا لما ترسخ من اجتهادات محكمة قضايا السوق بوصفها محكمة ابتدائية درجة أولى، يسري البند العام على عمليات التسويق التي تخل بشكل واضح بالقيم المقبولة عموما. فعلى سبيل المثال، باتت تُعد مناقضة للسلوك الحسن عمليات التسويق التي تقدم أحد الجنسين بطريقة تحط من قدره أو تشينه أو تهينه أو بأي طريقة مؤذية أخرى. ففي الحكمين ٧:١٩٩٤ و ١:٢٠٠١ الصادرين عن محكمة قضايا السوق، اعتبرت المحكمة، استنادا إلى المادة ١ من الفصل ٢ من قانون حماية المستهلكين، عملية تسويق مخالفة للسلوك الحسن في إحدى الحالات التي قُدمت فيها امرأة في إحدى الإعلانات على هيئة موضوع جنسي يجذب العين، إذ لم يكن لحضورها في الإعلان أي علاقة بالمنتجات محل التسويق. فهذا هو نوع الإعلان التجاري الذي تعتبره محكمة قضايا السوق مهينا.

كما أن المادة ٢٣ من قانون عمليات التلفزيون والإذاعة (١٩٩٨/٧٤٤) ينص على المبادئ الأخلاقية للإعلان التجاري. ووفقا لهذه المادة، لا يجوز للإعلانات التجارية التي يبثها التلفزيون أو الإذاعة ولا لفقرات التسويق التلفزيوني أن تخل بالاحترام الواجب لكرامة الإنسان ولا أن تتضمن أي تمييز على أساس نوع الجنس. كما يتولى أمين المظالم المعني بالمستهلكين رصد احترام هذه الأحكام. وقد يصدر الأمرُ بفرض جزاء على الجهة القائمة على تشغيل عمليات التلفزيون أو الإذاعة في شكل غرامة بناء على اقتراح من أمين المظالم.

ويتضح مما سبق أن السلطات تدير بقوة عملية رصد الإعلان التجاري. وعلاوة على ذلك، يتضمن النظام الفنلندي لرصد الإعلانات التجارية جانبا من

جوانب التنظيم الذاتي. ويصدر المجلس المعني بآداب الإعلان التابع للغرفة التجارية المركزية بيانات بشأن المقبولية الأخلاقية للإعلانات التجارية. وفي مجال الممارسة، يطبق المجلس، في جملة أمور، اللوائح الدولية المتعلقة بالإعلان التجاري التي اعتمدها الغرفة التجارية المركزية الدولية، فضلا عن مبادئ المجلس في مجال ممارسات التسويق الجيدة.

وأقرت هيئة أخرى معنية بالتنظيم الذاتي لوسائل الإعلام، وهي مجلس الصحافة الذي شاركت وسائل الإعلام في تأسيسه، "تعليمات للصحفي" (٢٠٠٥) من أجل الاستخدام المسؤول لحرية التعبير التي تسري على أي عمل صحفي في وسائل الإعلام. ينص البند ٢٦ من تلك التعليمات على ما يلي:

"يجب احترام الكرامة الإنسانية لكل فرد. ... ويجب اجتناب تقديم نوع الجنس لأي فرد ... على نحو غير مناسب أو بطريقة مهينة".

ويجري في وزارة العدل في الوقت الحاضر إعداد مقترح قانون بهدف إعادة النظر في البند العام الوارد في المادة ١ من الفصل ٢ من قانون حماية المستهلكين المذكور أعلاه. ومن المقترح إدراج أحكام أكثر تفصيلا في القانون تحدد الجوانب التي تجعل الإعلان التجاري ينتهك مبدأ السلوك الحسن (وزارة العدل، تقرير الفريق العامل ١١:٢٠٠٧ بشأن الممارسات التجارية غير الملائمة). وتستند الأحكام المقترحة إلى ما ترسخ في قرارات محكمة قضايا السوق وأحكام المادة ٢٣ من قانون عمليات التلفزيون والإذاعة (١٩٩٨/٧٤٤). ووفقا للنص المقترح، سوف تُعتبر عملية تسويق مخالفة للسلوك الحسن إذا أخلت بشكل واضح بقيم المجتمع المقبولة عموما. والمقصود هو أن يشمل النص ثلاثة نماذج لمخالفة السلوك الحسن، تتعلق إحداها بالتمييز على أساس نوع الجنس أو التمييز على أساس مظهر شخص أو جماعة من الأشخاص. ومن المزمع تقديم مشروع قانون أعدته الحكومة بشأن هذه المسألة إلى البرلمان في ربيع عام ٢٠٠٨.

ومن المرجح أن تزيد الأحكام المقترحة الأكثر تفصيلا من درجة استباق الأحداث والأمن القانوني، وأن تيسر رصد الامتثال للأحكام القانونية بينما تجعلها أكثر فاعلية. ومن المتوقع أن تقوم السلطات المسؤولة عن الرصد باستكمال تعليماتها بشأن التسويق وأن تزود أصحاب المشاريع بالمشورة بشأن تطبيق الأحكام الجديدة. وعلاوة على ذلك، بات من المتوقع أن يرتفع عدد القضايا المعروضة على محكمة قضايا السوق.

سابعاً - الصحة

٢١ - أعربت لجنة حقوق الطفل في ملاحظاتها الختامية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ عن قلقها إزاء ارتفاع معدل الانتحار بين المراهقين (CRC/C/15/Add.272، الفقرة ٣٦). وفي التقرير الحالي، لا ترد معلومات عن معدلات الانتحار بين المراهقين. ولا ترد معلومات أيضاً عن الخدمات النفسية المقدمة. يرجى تقديم إحصاءات مفصلة حسب نوع الجنس عن الاتجاهات الخاصة بمعدلات الانتحار منذ عام ٢٠٠١، وكذلك معلومات عن الخطوات المتخذة لتخفيض تلك المعدلات، ولزيادة إمكانية الحصول على المعلومات والخدمات النفسية.

قامت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ بتعيين فريق عامل (Mieli 2009) لكي يضع نماذج تشغيلية لتنظيم خدمات الصحة العقلية على مستوى الأقاليم، والخدمات المقدمة لتعاطي الكحول والمخدرات، فضلاً عما يتصل بذلك من خدمات على مدار ٢٤ ساعة. وتشمل أهداف العملية تعزيز الإحساس بالرفاه والصحة العقلية بشكل فعال، والحصول على العلاج والخدمات وإعادة التأهيل في حالات الاضطرابات العقلية وتعاطي الكحول والمخدرات، فضلاً عن التعاون بين الدوائر البلدية للعلاجات الأولية والخدمات المتخصصة، ومختلف مقدمي الخدمات، والمجموعات المهنية.

وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، بدأت الوزارة أيضاً في تنفيذ مشروع يرمي إلى الوقاية من الاكتئاب وخفض العجز عن العمل بسبب الاكتئاب. ويُرجى من هذا المشروع أن يضع برنامج عمل يتضمن مقترحات لتعزيز الكشف المبكر عن حالات الاكتئاب والوقاية منها، وعلاجها، وإعادة تأهيل المرضى، وتوفير ظروف عمل مريحة، وتسهيل العودة إلى العمل، وكذلك من أجل الحد من انتشار العجز عن العمل بسبب الاكتئاب. ويهدف كلا المشروعين المذكورين أعلاه إلى الوقاية من الاكتئاب ومن ثم منع الانتحار أيضاً.

وقد أولى قرار الحكومة بشأن ضمان مستقبل الرعاية الصحية الصادر في عام ٢٠٠٢ اهتماماً خاصاً لحسن أداء الرعاية الصحية الأولية والوقاية، والحصول على العلاج، وضمان توافر وكفاءة العاملين، وإصلاح الأنشطة والهياكل، وتعزيز تمويل الرعاية الصحية. وترصد وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة عن كثب الحصول على العلاج منذ عام ٢٠٠٥ حين بدأ نفاذ الأحكام الخاصة بالحد الأقصى لفترات

الانتظار للحصول على العلاج. وتنطبق فترات الانتظار القصوى على الرعاية النفسية أيضا.

ولاحظت الوزارة أن الحصول على العلاج في جميع أنحاء البلاد أكثر مرونة والتزاما بالوقت مما كان عليه الأمر قبل الإصلاح. وفي الواقع، أسفر التنقيح التشريعي عن تعزيز المساواة في الحصول على الخدمات الصحية. كما عجل الإصلاح بتحديث الممارسات في مختلف المقاطعات الاستشفائية.

وقام البرلمان على مدى ثماني سنوات متتالية بزيادة الموارد المخصصة للطب النفسي للأطفال والشباب. وقد بدأ العمل بالحد الأقصى لفترات الانتظار للحصول على خدمات الطب النفسي للأطفال والشباب في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. وتشير النتائج الأخيرة إلى أن تنفيذ الوصول إلى رعاية الطب النفسي للأطفال والشباب في غضون ثلاثة أشهر باتت على درجة من النجاح في جميع أنحاء البلاد ما عدا في جنوب وجنوب غرب فنلندا.

يُرجى الرجوع أيضا إلى التذييلين ٣ و ٤.

٢٢ - وفقا للتقرير الدوري الخامس (CEDAW/C/FIN/5)، المادة ٥، القسم الفرعي (٧/٢)، قد تتراوح المسافة بين موطن (صامي) وعنبر الولادة في المستشفى بين ٣٠٠ و ٥٠٠ كيلومتر. يرجى بيان أي خطط وضعت لزيادة سبل الوصول لتلك المرافق في المجتمعات النائية الواقعة في أطراف البلد.

تستوجب سلامة المرضى أن تتم عمليات الولادة في شمال فنلندا في مكان واحد هو روفانيمي (Rovaniemi). فأرجاء شمال فنلندا قليلة السكان وعدد الولادات بها آخذ في الانخفاض. ولضمان سلامة المرضى، تتم الولادات في مستشفيات يوجد بها ما يلزم من العاملين متعددي التخصصات، أي أخصائي بأمراض النساء، وأخصائي تخدير، وقابلة، وطبيب أطفال، وغيرهم. وعلاوة على ذلك، تتوفر المعدات اللازمة للمستشفيات. ومما يؤسف له أنه في بلد قليل السكان، من المستحيل توفير الموظفين أو المعدات بالقدر الذي تتطلبه سلامة المرضى في جميع أنحاء البلاد. فسلامة المرضى الموثوقة تتطلب نحو ٣٠٠ ولادة في السنة. وفي منطقة صامي في شمال فنلندا وصل عدد الولادات سنويا إلى ٧٠ في إيناري وحوالي ١٠ في أوتسيوكي في السنوات الأخيرة.

وبفضل الاتفاقات التي تبرمها البلديات الواقعة على الحدود مع النرويج، يمكن الحصول على العناية في حالات الطوارئ أو الولادة حتى في المستشفيات

النرويجية. فعلى سبيل المثال، قامت بلديات منطقة صامي وكذلك مقاطعة لابلاند الاستشفائية بإبرام مثل هذه الاتفاقات.

ثامنا - حالة جماعات نسائية محددة

٢٣ - أعربت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عن قلقها لأن "نساء طائفة الروما اللائي يرتدين أزياء تقليدية يكن أكثر عرضة لمثل هذا التمييز" (E/C.12/CO/FIN/5، الفقرة ١٣). ويقر التقرير الحالي أيضا بأن نساء طائفة الروما ما زلن يتعرضن للتمييز في سوق العمالة، وفي الحصول على الخدمات في القطاع الخاص (CEDAW/C/Fin/6، الفقرة ١٦). يرجى تقديم معلومات عن أثر الدراسة التي أجرتها وزارة العمل عن حالة العمل لطائفة الروما فيما يخص اعتماد سياسات جديدة وتدابير أخرى.

قدمت وزارة العمل التمويل للدراسة المعنونة "تعزيز إدماج طائفة الروما في سوق العمالة". ومن المتوقع أن يصدر في أيار/مايو ٢٠٠٨ التقرير المنشق عنها. وتعالج الدراسة حالة طائفة الروما في سوق العمالة فضلا عن عقبات وظروف إتاحة فرص العمل لهم. وتشمل هذه العوامل، الاحتياجات المتعلقة بتعليمهم أو باحتياجاتهم الخاصة وضرورة مراعاة تلك الاحتياجات. ومن المواضيع الهامة التي تتناولها الدراسة، هناك موضوع المواقف المتخذة، ولا سيما مواقف أرباب العمل، والسلطات المسؤولة عن توفير فرص العمل، ومواقف أبناء الروما أنفسهم إزاء العمل بشقيه: التحول إلى مستخدمين، وتوفير فرص العمل. وتتناول الدراسة أيضا بالتحليل ما لإدارة العمل وسلامة تقديم الخدمات من دور في التشجيع على إتاحة فرص عمل لطائفة الروما. وأخيرا، فإن النية من إجراء الدراسة إنما تتمثل في خاتمة المطاف في الخروج بتقييم عام يتم في ضوءه طرح اقتراح يشجع على إتاحة فرص عمل لهم.

ولا تزال الدراسة قيد الإعداد. ويتضح من معلومات أولية غير رسمية بشأنها أن القائمين عليها يعرضون في مكاتب التشغيل استبياننا طوعيا على ملتسمي فرص العمل من أبناء الروما. وهناك من بين الأسئلة الموجهة إلى كل من نساءهم ورجالهم، سؤال عن موقفهم من قانون الهندام اللائق في بيئة العمل. وستقدم الدراسة أيضا استبياننا موجهها إلى أرباب العمل لمعرفة موقفهم من دخول أبناء الروما إلى سوق العمالة وارتداء نساءهن للأزياء التقليدية. ومن المتوقع أن تكون هذه الدراسة جاهزة في نهاية نيسان/أبريل ٢٠٠٨.

وتم في عام ٢٠٠٧ الانتهاء من تنفيذ ثلاثة مشاريع كبرى من مشاريع المساواة تستهدف طائفة الروما في فنلندا. وإلى جانب نتائج أخرى، وفرت المشاريع الثلاثة معلومات قيّمة عن الواقع الحالي للحياة المهنية لأبناء الروما.

ووفقا للمجالس الاستشارية الإقليمية الأربعة المعنية بشؤون طائفة الروما، تنشط نساء الروما في المشاركة في وضع تدابير لتعليم أنفسهن بأنفسهن. وكانت نساء الروما اللاتي اشتركن في المشاريع المذكورة أشرن مرارا إلى أن الرداء ليس عائقا يمنعهن من العمل. فأبناء الروما يدركون أن بعض المهن (كالترييض وما إلى ذلك) تتطلب هنداما خاصا أو زيا موحدا. وقد قبل العاملون منهم في مهن من هذا القبيل هذا الأمر وأصبحوا يغيرون ثيابهم أثناء ساعات العمل. بيد أن هناك عددا من المهن ليس فيها بتاتا ما يبرر منع اللباس التقليدي. غير أن الزى التقليدي لنساء الروما لا يزال يشكل عقبة في أعين أرباب العمل. وينبغي للسلطات والنقابات العمالية أن تولي مزيدا من الاهتمام لهذه المسألة والوقوف إلى جانب نساء الروما في الحالات الحرجة.

وكانت وسائل الإعلام الفنلندية كتبت في كل من الجرائد المحلية والوطنية عن مشاريع المساواة التي تستهدف طائفة الروما في سائر أنحاء البلد. وكثيرا ما تناولت المقالات لباس نساء الروما وأذكت الوعي بشأنه بصورة إيجابية. وقامت هيئة الإذاعة الوطنية الفنلندية أيضا بتدريب صحفيين من أبناء الروما في سياق نظام التدريب الداخلي لديها. وهناك من بين هؤلاء الصحفيين، امرأة من طائفة الروما ترتدي اللباس التقليدي كثيرا ما كانت تقدم برامج رئيسية تذاع في جميع أنحاء البلد.

٢٤ - يشير التقرير إلى أن مكتب أمين المظالم المعني بالأقليات تلقى ٧٠ قضية في عام ٢٠٠٥ تتعلق بمشكلات إسكانية خاصة بنساء الروما، والتي كثيرا ما تتضمن حالات تشرد أو إخلاء لأمهات عازبات وأطفالهن. ويشير التقرير إلى العلاقة بين ظروف نساء الروما (أي الإسكان واستقرار الظروف المعيشية) وانتظام أطفال الروما في المدارس (CEDAW/C/FIN/6، الفقرة ١٧). فهل حقق أمين المظالم في تلك الشكاوى، وما هي نتائج التحقيق في تلك القضايا؟ وما هي الجهود التي تفكر الدولة الطرف في الاضطلاع بها لتحسين حالة سكن نساء الروما حتى لا تمنع المشكلات المتصلة بالإسكان أطفال الروما من الانتظام في المدرسة؟

مشاكل الإسكان المشار إليها في السؤال ٢٥ لا تتعلق بنساء الروما وحدهم، وإنما بأبناء شعب الروما عموما.

وقد أسدى مكتب أمين المظالم المعني بالأقليات المشورة والمبادئ التوجيهية بشأن الشكاوى المقدمة. وطلب المكتب أيضا إيضاحات من البلديات ووكالات الإسكان. وقد تم بالنسبة لحالتين عرض المسألة على المحكمة الوطنية للتمييز. كما أن المكتب عمل بالتعاون مع المجلس الاستشاري المعني بقضايا طائفة الروما وصندوق الدولة للإسكان لإيجاد حلول للمشاكل الإسكانية لمجتمع الروما.

وقد عملت جميع المجالس الاستشارية الفنلندية على كل من المستويين الوطني والإقليمي مهمة للتخفيف من مشاكل أبناء الروما المتصلة بالسكن والتعليم. وأقرت على وجه الخصوص بأن هناك صلة بين انعدام المسكن/ظروف السكن الصعبة وبين مشاكل تعليم أطفال الروما. ومن بين التدابير الهامة التي اتخذت، هناك إجراء يركز على تثقيف السلطات من مختلف المستويات في الإدارة. والمثال على ذلك أن المجلس الاستشاري لجنوب فنلندا وحده اتصل بما يقرب من ٣٠٠٠ إداري من إداري البلديات والأقاليم والولايات من المتعاملين مع شؤون إسكان وتعليم أبناء الروما.

وساعدت المجالس الاستشارية أيضا في إنشاء مجالس محلية لأبناء الروما داخل الهياكل البلدية. وتمثل الفكرة من إنشائها في أن يكون هناك إداريون من أبناء الروما وإداريون محليون للتعاون فيما بينهم بشأن حالة محددة في مكان محدد. وقد أناطت المجالس البلدية بمعظم هذه المجالس المحلية مهمة القيام أيضا بتقديم الدعم السياسي لهذه الأفرقة العاملة المحلية. وهناك حتى الآن ١٤ مجلسا محليا في غرب فنلندا، والعمل جار لإنشاء مجالس في جنوب فنلندا، وإنشاء بضعة مجالس أخرى في مقاطعات البلد الثلاث المتبقية.

ومن التدابير الأخرى التي اتخذتها المجالس الاستشارية، القيام بزيارة البلديات عند الحاجة، والمساعدة والمشورة المقدمة على أساس شخصي إلى كل من أبناء الروما والسلطات كلما دعت الحاجة إلى ذلك. وغني عن القول أن المجالس الاستشارية تتعاون مع السلطات الأخرى للدولة. ويتسم التعاون فيما بين مكاتب أمناء المظالم المعنيين بالأقليات بأهمية بالغة. بيد أن القدرة الفعلية للمجالس الاستشارية على العمل لا تتعدى في مجملها أربع أمانات في المقاطعات وأمانة واحدة على مستوى الدولة.

ويستند المجلس الاستشاري الوطني لشؤون الروما والهيئات الاستشارية الإقليمية الأربعة إلى تشريعات وطنية ويتم تمويلها من الميزانية العادية للدولة.

٢٥ - وفقا لما ورد في التقرير (CEDAW/C/FIN/6، الفقرة ١٧٦)، فإن نسبة البطالة بين النساء المهاجرات كانت أعلى من نسبة الرجال المهاجرين بعشر نقاط مئوية، وأعلى كثيرا من النسبة بين عامة السكان. فما هي التدابير المستهدفة التي اتخذت لتوفير الفرص الاقتصادية وتعزيزها بالنسبة للنساء المهاجرات، وما الأثر الذي خلفته تلك التدابير؟ وعلاوة على فصول تعليم اللغة، ما هي الفرص التدريبية المتاحة للنساء غير المواطنين في قطاعات الاقتصاد المختلفة؟

لا يزال معدل البطالة في عام ٢٠٠٧ بين النساء المهاجرات أعلى منه بين المهاجرين من الرجال. غير أن معدل بطالة الرجال والنساء انخفض منذ عام ٢٠٠٦.

تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧	تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦	
٢٥,٢ في المائة	٢٨,٣ في المائة	معدل البطالة: النساء
١٥,٨ في المائة	١٨,٩ في المائة	معدل البطالة: الرجال

ويختلف معدل بطالة المهاجرين كثيرا بين طائفة إثنية وأخرى. ويشكل الروس أكبر مجموعة لغوية ووصل معدل البطالة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ بينهم إلى ٣٠,٥ في المائة. أما المعدل المقابل بالنسبة للمتكلمين باللغة الصومالية، فقد كان ٥٤,٢ في المائة. وكان معدل بطالة المهاجرين من دول الاتحاد الأوروبي أقل بكثير من معدل بطالة الذين هاجروا من بلدان من خارج الاتحاد الأوروبي.

ولفنلندا نظام للإدماج يعد استثنائيا بالمقارنة مع نظم العديد من البلدان الأخرى. فقانون الإدماج (١٩٩٩، ٢٠٠٦) ينص على أن إدارة العمل هي المسؤولة عن تنظيم دورات لتعليم المهاجرين البالغين مهارات القراءة والكتابة، فضلا عن تدبير شؤون تعليمهم الأساسي. ولذلك، يحق لجميع المهاجرين - بغض النظر عن حالتهم المادية والنفسية، أو مهاراتهم اللغوية أو المهنية - أن يسجلوا أنفسهم في مكتب التشغيل، ويعتبر المكتب مسؤولا عنهم حيث أنهم يسجلون في الإحصاءات في عداد الباحثين عن عمل.

وتتمثل الغاية من البرنامج الإنمائي المعنون "الخطوات التوجيهية الأولى للمهاجرين وتنمية المهارات" التابع للصندوق الاجتماعي الأوروبي في تركيز الاهتمام بوجه خاص على مآل حالة النساء المهاجرات. ففي عام ٢٠٠٧، استهل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ومنظمة زونتا للمرأة حملة محددة بالتعاون مع المجلس الوطني للتعليم قصد جمع الأموال اللازمة لتنظيم التدريب على القراءة والكتابة لفائدة النساء المهاجرات. وقام المجلس الوطني للتعليم بسبل أخرى خلال

عدة أعوام أيضا بتمويل التعليم الأساسي للنساء من ميزانية الإعانات الخاصة لتعليم المهاجرين. وما فتئت هذه الإعانات تمنح لكل من مؤسسات تعليم الكبار ورابطات المهاجرين. كما تمت إتاحة جزء كبير من الإعانات الخاصة المخصصة للتعليم العام المجاني لغرض تطوير تدريس المهاجرين لا فيما يتعلق بالتعليم الأساسي وتعلم اللغة فحسب، بل وكذلك فيما يتعلق بتدريس المسائل الثقافية والمسائل المتعلقة باكتساب المهارات.

وتشير الإحصاءات التي جمعها المجلس الوطني للتعليم إلى أن ٧٠ في المائة من المهاجرين الذين طالبوا في عام ٢٠٠٧ بمعادلة شهادتهم الجامعية هم نساء. ومعظمهن جئن من منطقة الاتحاد السوفياتي السابق. وهذا ما يدل على أن بعض هؤلاء النساء المتعلقات تعليما عاليا جدا، بحاجة إلى دعم للوصول إلى تعليم تكميلي والعثور على فرصة عمل.

وفيما يتعلق بما ورد ذكره، لا بد من الإشارة إلى أن النساء المهاجرات العاطلات عن العمل لا يشكلن مجموعة متجانسة. وينبغي بالأحرى مراعاة الاحتياجات الفردية لكل منهن فيما يتعلق بتقديم الخدمات.

وتنطبق على جميع المهاجرين خدمات الإدماج وإمكانية الحصول على التدريب اللغوي والمهني فضلا عن توجيه المتعلمين نحو الاندماج في المجتمع. ولكل واحد حق تلقائي في التعلّم شريطة أن يكون حائزا على تصريح بالإقامة الدائمة على الأقل.

ووفقا لقانون الإدماج، يحق للعاطلين عن العمل من المهاجرين الاستفادة من خطة للإدماج (تشمل بدورها تدريبهم قصد إدماجهم في المجتمع) تمتد على ثلاث سنوات اعتبارا من تاريخ تسجيل المهاجر في إحدى البلديات. وقد عدل القانون في عام ٢٠٠٥ بحيث أصبح بالإمكان تمديد فترة السنوات الثلاث لمدة أقصاها خمس سنوات، كأن يكون ذلك بسبب إجازة الأمومة التي كثيرا ما حرمت المرأة المهاجرة من الاستفادة من هذه الخطة.

ويقدم التدريب لأغراض الإدماج للمرأة المهاجرة شأنها في ذلك شأن الرجل. وبالإضافة إلى التدريب اللغوي، يتضمن التدريب المقدم لأغراض الإدماج، تقديم توجيهات لخوض معترك الحياة العملية في فنلندا والمجتمع الفنلندي عموما. وهناك فترة من التدريب تقضى في مكان العمل. كما تتاح للمهاجرين فرصة الاشتراك في التدريب المهني لدخول سوق العمل ويحق للذين يشتركون في التدريب

المقدم لأغراض الإدماج أو التدريب المهني لدخول سوق العمالة، الاستفادة من إعانة
لرعاية الاجتماعية تفوق بقليل إعانة التعويض عن البطالة.

ويجري تشجيع المرأة المهاجرة أيضا على دخول سوق العمالة من خلال
مشاريع مختلفة يمولها الصندوق الاجتماعي الأوروبي.

٢٦ - لا يشمل التقرير بيانات إحصائية مفصلة بحسب نوع الجنس عن النساء اللاتي
يعشن تحت وطأة الفقر. وقد أعربت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية
والثقافية عن قلقها لأن فنلندا لم تعتمد بعد "خط فقر" رسميا يمكن الدولة الطرف من
"تحديد مدى انتشار الفقر وحدته، ورصد وتقييم التقدم المحرز في التخفيف من وطأة
الفقر" (E/C.12/CO/FIN/5، الفقرة ١٧). يرجى تقديم لحة عامة عن حالة النساء اللاتي
يعشن تحت وطأة الفقر في فنلندا، وبيان الخطوات المتخذة لوضع آلية لقياسه ورصده عن
كثب، فضلا عن الحد منه.

الإحصاءات بشأن المساعدة الاجتماعية هي أكثر البيانات شمولاً فيما يتعلق
بالأسر المعيشية التي تعيش على دخل منخفض أو التي تعيش في فقر. وتعود آخر
البيانات إلى عام ٢٠٠٥.

ففي عام ٢٠٠٥، تلقت نسبة ٨,٧ من النساء العازبات مساعدة اجتماعية
لمرة واحدة على الأقل. وهناك ٢٨٦ ٦٦ أسرة معيشية من هذا النوع. وقد انخفض
العدد بنسبة ٣,٨ عما كان عليه في العام السابق. وسددت في عام ٢٠٠٥ مساعدة
اجتماعية لثلاثة أشهر على الأقل لما نسبته ٤٥,٤ في المائة من الأسر المعيشية المكونة
من امرأة عزباء بينما كانت نسبة ٢٢,٦ في المائة من هذه الأسر المعيشية تتلقى تلك
المساعدة الاجتماعية على أساس طويل الأجل (أي لمدة تتراوح من ١٠ إلى
١٢ شهراً). وكانت نسبة النساء العازبات اللاتي يتلقين مساعدة اجتماعية لأجل
طويل أعلى بقليل من نسبتهن إلى مجموعة السكان التي ينتمين إليها. وكانت نسبة
المتقاعدات اللاتي يتلقون المساعدة الاجتماعية أقل من نسبة عددهم إلى مجموعة
السكان التي ينتمون إليها. والواقع أن معظم العازبات اللاتي يتلقين المساعدة
الاجتماعية هن نساء في سن العمل.

وجميع الوالدين الوحيدين الذين يتلقون المساعدة الاجتماعية هم من النساء
تقريباً. وفي عام ٢٠٠٥ كان عدد الأسر المعيشية الوحيدة الوالدة التي تتلقى
المساعدة الاجتماعية ٣٠ ٠٠٠ أسرة تقريباً، أي نحو ربع إجمالي الأسر المعيشية
الوحيدة الوالدة.

و قد بدأ إجمالي عدد الأسر المعيشية التي تتلقى المساعدة الاجتماعية يتراجع منذ عام ١٩٩٦. وينطبق الشيء ذاته على عدد ونسبة الأسر المعيشية المكونة من فرد وحيد والأسر المعيشية الوحيدة الوالد.

ويشير طول فترة تقديم المساعدة الاجتماعية إلى نقص طويل الأجل أو عرضي في الدخل. وقد احتاج إلى المساعدة الاجتماعية عدد من العازبات تفوق نسبته متوسط نسبة عدهن (٤٥,٤ في المائة) ومتوسط نسبة عدد الوالدين الوحيدين (٤٤,٩ في المائة) على نحو أقل تواترا مما كان عليه حال جميع الأسر المعيشية وسطيا (٤٢,٥ في المائة من الأسر تلقت المساعدة الاجتماعية لفترة تتراوح من شهر إلى ثلاثة أشهر). ذلك أن العزاب والأزواج الذين لهم أطفال هم الذين تقوى في حالتهم احتمالات تلقي المساعدة الاجتماعية على أساس طويل الأجل في حين تقل هذه الاحتمالات أكثر ما تقل في حالة الوالدين الوحيدين.

وكانت البطالة أكثر عامل مشترك ساهم في صعوبات الدخل. ففي صيف عام ٢٠٠٧، عينت الحكومة لجنة لإعداد إصلاح للحماية الاجتماعية الهدف الرئيسي منه زيادة المرونة في الحياة العملية، وتقديم المزيد من الحوافز على العمل، وكذلك تنقيح المستويات الأساسية والحد الأدنى من الأمن، وذلك للتقليل من الحاجة إلى المساعدة الاجتماعية. وتستمر ولاية اللجنة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٢، بدأ نفاذ تنقيح قانون المساعدات الاجتماعية يتعلق بحصة من الدخل لا تحتسب عند تقييم الحاجة إلى المساعدة الاجتماعية. وكانت هذه الحصة لا تزيد في مرحلة أولية على ١٠٠ يورو كحد أقصى في الشهر للأسرة الواحدة. ثم رفعت في وقت لاحق إلى ١٥٠ يورو شهريا. ويتواصل نفاذ هذا التنقيح حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. فهو كان موجها بوجه خاص لفائدة الأسر المعيشية الوحيدة الوالد التي تتلقى المساعدة الاجتماعية، حيث إنه منحت لأشخاص تفوق نسبة عدهم متوسط عدد الوالدين الوحيدين فرص عمل من مختلف الأنواع مما أتاح لهم إمكانية كسب بعض المال الإضافي، بل ودخول سوق العمالة بشكل دائم.

ويرجى الاطلاع أيضا على التذييلين ٥ و ٦.

٢٧ - رغم أن التقرير الأول بشأن السياسات المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المقدم إلى البرلمان في عام ٢٠٠٦، أقر بأن "المرأة المعاقة لها الحق في الدراسة والعمل والحصول على دخل والحياة الأسرية وممارسة الهوايات"، فقد سلّم بأن "معلومات

شحيحة جدا تتوفر عن النساء المعوقات“ (CEDAW/C/FIN/6)، الفقرتان ٢٧ و ٢٨)، وأن النساء المعوقات يتعرضن للتمييز في إطار رفض طلبات الحصول على إعانة الإعاقة وخدمات التأهيل بصورة أكبر من الرجال. (المرجع نفسه، الفقرتان ١٨٦ و ١٨٧) يرجى تقديم معلومات عن أي تدابير توضع أو تتخذ لجمع المعلومات بانتظام عن النساء ذوات الإعاقة، ولكفالة تمتعهن بحقوقهن المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويرجى أيضا تقديم معلومات عما إذا كانت هناك جهود تبذل للترويج للاتفاقية الجديدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وما إذا توفر التمويل الحكومي لمساندة أنشطة منظمات وشبكات النساء ذوات الإعاقة.

يتمثل المبدأ الأساسي في التشريعات في فنلندا ورصد تنفيذها في معاملة الرجل والمرأة على قدم المساواة وتكافؤ حقهما في تدابير واستحقاقات الدعم التي ينص عليها القانون. ولذا، تخلو معظم الدراسات بشأن حالات الإعاقة، والمعلومات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة من أي تحليل للبيانات حسب نوع الجنس. والمثال على ذلك أنه ارتوي أنه ليس من الضروري وضع مؤشرات محددة لجمع الإحصاءات عن تدابير واستحقاقات الدعم الممنوحة على أساس الإعاقة بغية الإشارة إلى أسباب الفروق بين الجنسين.

ويتضح من بعض الإحصاءات المتاحة كإحصاءات المتعلقة باستحقاقات الإعاقة وإعادة التأهيل الصادرة عن مؤسسة التأمين الاجتماعي أن نسبة الطلبات المرفوضة في حالة النساء يزيد عددها نوعا ما مقارنة بحالة الرجال. وهناك اتجاه مماثل يمكن تلمسه حتى في حالة القرارات المتعلقة بالمعاشات التقاعدية للإعاقة. وهذا ما لا يمكن استخلاص استنتاجات على أساسه، ولكن قد يستشف منه أن في الأمر ضربا من التمييز المباشر ضد المرأة، وإن كان من الأهمية بمكان الإشارة هنا إلى أن عدد الطلبات المقدمة من النساء للاستفادة من الاستحقاقات المذكورة هو الأعلى. وتمنح الاستحقاقات على أساس المعايير المنصوص عليها في القانون.

وحالما تصدق فنلندا على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ستصدر ترجمة غير رسمية لها بالفنلندية في مجموعة المعاهدات المسجلة ضمن التشريعات الفنلندية النافذة. وكانت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة أصدرت في عام ٢٠٠٧ نشرة عن الاتفاقية باللغتين الفنلندية والسويدية. كما أن مركز حقوق الإنسان للمعوقين الذي أنشأته المنظمات الفنلندية المعنية بالإعاقة، وفر هو أيضا مواد تثقيفية وإعلامية بشأن الاتفاقية.

وتتألف شبكة المنظمات غير الحكومية النسائية للإعاقة من الجهات الفاعلة من المنظمات الوطنية المعنية بالإعاقة. وتتلقى تلك المنظمات الدعم من رابطة آلات القمار في فنلندا وتتلقى من خلالها دعماً مالياً من الحكومة. وعندما يتم تسجيل هذه الشبكة، سيصبح بإمكانها أيضاً أن تتلقى من الحكومة منحة تخصص للمنظمات النسائية.

تاسعا - البروتوكول الاختياري

٢٨ - يرجى تقديم معلومات عن التدابير المتخذة للتعريف على نطاق واسع بالبروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الذي صدقت عليه فنلندا في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠.

جميع المعلومات المتعلقة بحقوق الإنسان عموماً، والاتفاقيات المعنية بحقوق الإنسان الصادرة عن الأمم المتحدة ومجلس أوروبا وكذلك المعلومات عن هيئتهما التشريعية وغيرها من هيئات الرقابة والشكاوى بشأن حقوق الإنسان متاحة على الموقع الشبكي لوزارة الخارجية على العنوان (<http://formin.finland.fi>). ويوفر الموقع الشبكي أيضاً تعليمات عن كيفية تقديم شكوى لدى تلك الهيئات، بما فيها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وتتولى الوحدة المعنية بمحاكم واتفاقيات حقوق الإنسان مسؤولية إدارة محتويات الموقع. ويحتوي الموقع الشبكي على وصلة لمصرف البيانات التشريعية (Finlex)، حيث يمكن الاطلاع على النسخة من البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة باللغة الفنلندية.

عاشرا - التذيلات

التذيل ١

موجز التقرير الأولي عن ضرورات إصلاح التشريعات المعنية بالمساواة وعدم التمييز

أولا - معلومات أساسية عن إصلاح تشريعات المساواة وعدم التمييز

هناك حالات قصور شديد في تحقيق المساواة وعدم التمييز^(٢). وعلاوة على ذلك، جرى تعديل التشريعات المعنية بالمساواة وعدم التمييز عدة مرات على مر السنين مما جعل التشريعات مشتتة وغير متسقة. ولا يمكن تمييز الفروق في مختلف أسباب التمييز في التشريعات من جميع الجوانب. فعندما سُن قانون عدم التمييز، اشترط البرلمان الفنلندي أن تقوم الحكومة بصياغة اقتراح بشأن تشريع يتعلق بعدم التمييز يستند إلى النظام الفنلندي للحقوق الأساسية وتطبق فيه نفس سبل الانتصاف والعقوبات القانونية على جميع أسباب التمييز. وتحتاج التشريعات إلى تعديل أيضا على سبيل التماشي مع التطورات الدولية والتطورات التي حصلت داخل الاتحاد الأوروبي.

وقد أعدت لجنة المساواة، وفقا للمهمة الموكلة إليها، تقريرا مؤقتا حول مدى ضرورة إصلاح التشريع الحالي وخيارات الإصلاح. ولا يهدف التقرير المؤقت إلى اتخاذ موقف حيال مختلف الخيارات، وإنما تشجيع النقاش بشأنها.

ثانيا - الوضع الحالي للتشريعات المعنية بالمساواة وعدم التمييز

يتضمن الدستور الفنلندي عددا من الأحكام التي تعنى بالمساواة وعدم التمييز. فالباب السادس من الدستور يتضمن البند الأساسي بشأن عدم التمييز. ويستند البند إلى الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان. بيد أن نطاق القانون الدولي المعني بالمساواة وعدم التمييز توسّع منذ إجراء الإصلاح على الحقوق الأساسية في فنلندا. وعلى مدى السنوات الأخيرة أيضا جرى توسيع نطاق التشريعات المعنية بمكافحة التمييز في الاتحاد الأوروبي وأصبحت أكثر دقة. وإضافة لذلك، يجب عند إجراء الإصلاح مراعاة قانون السوابق القضائية لمحكمة العدل الأوروبية والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان والقرارات والتقييمات والتوصيات الصادرة عن الهيئات الدولية لحقوق الإنسان.

(٢) يقصد بالمساواة في هذا التقرير الأولي جنس الشخص كما هو وارد في الباب السادس من دستور فنلندا. أما عبارة عدم التمييز، فيقصد بها أسس التمييز الأخرى التي ترتبط بالفرد كشخص كما هو وارد في الدستور. وأسس التمييز الأخرى هذه هي: العمر والأصل واللغة والدين والاعتقاد والرأي والصحة والإعاقة أو أي سبب آخر للتمييز التي ترتبط بالشخص.

وفي التشريعات الخاضعة للدستور، ترد الأحكام المتعلقة بالمساواة في المعاملة وحظر التمييز في قانونين عامين، وهما قانون المساواة بين المرأة والرجل (قانون المساواة) وقانون عدم التمييز، وفي عدة قوانين خاصة تُعنى، على سبيل المثال، بالعمالة والرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية. وترد الأحكام المتعلقة بالسلطات والعقوبات في القانونين العاملين المذكورين آنفاً وفي القوانين الخاصة المعنية بالسلطات، وقانون العقوبات الفنلندي، وقانون المسؤولية عن الضرر، والقانون المعني بإنفاذ السلامة والصحة المهنية والتعاون بشأن السلامة والصحة في أماكن العمل.

ثالثاً - التشريعات المعنية بالمساواة وعدم التمييز في بعض البلدان الأخرى

أجرت معظم البلدان الأوروبية إصلاحات على التشريعات المعنية بالمساواة وعدم التمييز أو خططت لذلك. ومن الأمثلة على تلك البلدان، السويد والنرويج والدانمارك وألمانيا والمملكة المتحدة. وفي العديد من هذه البلدان، كما هو الحال في فنلندا، تعاني التشريعات وتنظيم السلطات التي أنشئت لتعزيز هذه التشريعات ورصدها من التشتت. ولو أن نطاق الإصلاحات يتفاوت من بلد لآخر، إلا أن الهدف من الإصلاح هو ذاته: توحيد التشريعات وتنظيم السلطات.

رابعاً - الحاجة لإصلاح التشريعات المعنية بالمساواة وعدم التمييز وأهداف الإصلاح

(أ) الحاجة للإصلاح

تعاني التشريعات الحالية المعنية بالمساواة وعدم التمييز وعملية إنفاذها من أوجه قصور عديدة. ومعالجة أوجه القصور هذه سيحسن فرص مكافحة التمييز وضمان المساواة. وترد أدناه أهم النقاط التي تحتاج لتطوير.

اتساق التشريعات ونطاقها. تتسم المفاهيم والمصطلحات الأخرى المستخدمة في التشريعات بعدم الاتساق إلى حد ما. ولا تأتي التشريعات على ذكر بعض أسباب التمييز التي تعتبر هامة في المجتمع المعاصر. وهناك فروق في نطاق منع التمييز ونطاق الحماية القانونية والحصول على الخدمات الاستشارية والمساعدة التي يقدمها الخبراء بحسب أسباب التمييز ومجالات الحياة.

تعزيز المساواة وعدم التمييز. تستند التشريعات بدرجة كبيرة إلى الحماية القانونية اللاحقة وإلى ردود فعل الأفراد. وتختلف الواجبات المناطة بالسلطات نحو تعزيز المساواة باختلاف أسباب التمييز. فليس لدى فنلندا حالياً هيئة معينة مسؤولة عن تخطيط أنشطة

التوعية والتثقيف بشأن مسائل عدم التمييز وتنظيم أنشطة التثقيف أو رصد هذا النوع من الأنشطة.

مرکز السلطات المعنية وواجباتها وصلحياتها. لا تتماشى واجبات السلطات المعنية بالمساواة وعدم التمييز تماما مع التوصيات والبيانات الدولية، ولكنها تبدو متوافقة بصورة رئيسية مع المتطلبات المنصوص عليها في تشريعات الاتحاد الأوروبي. تستثنى من ذلك إلى حد ما الواجبات المتعلقة بإجراء دراسات استقصائية مستقلة وتقديم المساعدة لضحايا التمييز. وفيما يتعلق بقانون الاتحاد الأوروبي واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتوصيات الدولية في هذا الشأن، يبدو أيضا أن هناك ضرورة لتعزيز استقلالية الهيئات الوطنية. وإضافة لذلك، هناك جوانب أخرى من واجبات وصلحيات السلطات الحالية تحتاج لتطوير لجعل عملياتها أكثر فعالية.

التعاون والتفاعل في مسائل المساواة وعدم التمييز. يجري التعاون فيما بين السلطات حاليا بصورة غير رسمية. وباستثناء مكتب أمين المظالم المعني بالأقليات، ليس هناك أي حكم خاص يلزم السلطات بالتعاون وليس لديها آلية تنظيمية رسمية للتعاون فيما بينها. كما أن التعاون بين السلطات وجماعات المصالح يتم أيضا بصورة أساسية من خلال الاتصالات غير الرسمية. وقد أنشئت، إضافة لذلك، مجالس استشارية متنوعة مرتبطة بالوزارات. إلا أن أهمية تلك المجالس من ناحية الاتصالات متفاوتة. ويتطلب قانون الاتحاد الأوروبي، والاتفاقيات والتوصيات الدولية وكذلك التعاون الدولي المتزايد، إعادة تنظيم الإجراءات والهيكل الوطنية.

مشاركة الرابطة والمنظمات في الإجراءات الإدارية والقضائية. لا تمنح التشريعات الحالية الرابطة والمنظمات إلا إمكانيات محدودة للاستفادة من الإجراءات الإدارية والقضائية في قضايا التمييز. ويجب النظر في هذه المسألة فيما يتعلق بقانون الاتحاد الأوروبي.

إنفاذ التشريعات. تعمل الخدمات الاستشارية والأنواع الأخرى من المساعدة التي يقدمها الخبراء على تحسين الحماية القانونية لضحايا التمييز. ويتركز تقديم هذا النوع من الخدمات في الوقت الحاضر على المستوى الوطني، فلا تقدم خدمات مشابهة على المستوى الإقليمي أو المحلي. كما أن نقص الموارد لدى الهيئات الاستشارية والإشرافية يجعل إنفاذ التشريعات أمرا صعبا.

وضوح التشريعات من الناحية القانونية واللغوية. يؤدي عدم اتساق التشريعات الحالية وتعدد مستوياتها، بالإضافة لأوجه قصورها التقني، إلى انخفاض درجة وضوحها.

وهناك أيضا بعض المسائل المصطلحية واللغوية، كالمفاهيم والمصطلحات القانونية المحددة والعصية على الفهم والتعبيرات الفضفاضة للغاية، التي يجب النظر فيها.

(ب) أهداف الإصلاح

تحسين اتساق مضمون التشريعات. يجب أن يعمد الإصلاح، كلما كان الأمر مناسباً وممكناً، إلى جعل مضمون التشريعات أكثر اتساقاً. ومن الأمثلة على المضمون الذي يجب جعله أكثر اتساقاً، أحكام منع التمييز ونطاق تطبيقها، ونطاق واجب تعزيز المساواة وفرص الحصول على الحماية القانونية. ويجب أن يكون الهدف حصول ضحايا التمييز، قدر الإمكان، على معاملة متساوية بغض النظر عن أسباب التمييز ومجالات الحياة.

تحسين تعزيز المساواة وعدم التمييز والإشراف عليهما. يجب أن يتضمن الإصلاح النظر في إمكانية فرض واجب تعزيز المساواة المرتبطة بمختلف أسباب التمييز. ويجب أن يتم النظر في الأمر مع مراعاة السمات الخاصة للتشريعات الحالية ومراعاة عدم تقييد الواجبات الحالية بشأن الإشراف والتعزيز وكذلك الصلاحيات المرتبطة بها. ويجب إعادة النظر في مركز وواجبات وصلاحيات أمين المظالم المعني بالمساواة وأمين المظالم المعني بالأقليات وتقييم مواردهما وإمكانية عملهما على المستويين الإقليمي والمحلي.

تحسين التعاون والتفاعل والمشاركة في مسائل المساواة وعدم التمييز. يجب أن يتضمن الإصلاح النظر في إمكانية تحسين فرص جماعات المصالح للمشاركة في تولي مسائل المساواة وعدم التمييز. ويجب أيضاً النظر في سبل تطوير التعاون فيما بين السلطات، والتعاون بين السلطات وجماعات المصالح.

تحسين درجة وضوح التشريعات وجوانبها القانونية واللغوية. يجب أن يتضمن الإصلاح جعل التشريعات الحالية أكثر وضوحاً واللغة المستخدمة فيها أكثر فهماً ودقة.

خامساً - خيارات الإصلاح

يمكن تطوير نظام وهيكل التشريعات المعنية بالمساواة وعدم التمييز إضافة إلى تنظيم السلطات استناداً إلى عدة نماذج مختلفة. ويمكن أيضاً إصلاح الهيكل الأساسي للتشريعات وتنظيم السلطات كل على حدة. وقد ناقشت اللجنة خيارات الإصلاح الرئيسية التالية:

الهيكل الأساسي للتشريعات: قانون عام واحد أم عدة قوانين؟

تنظيم لا مركزي. يتضمن هذا النموذج جعل الأحكام الواردة في قانون المساواة وقانون عدم التمييز الحاليين أكثر اتساقاً، واعتماد قانون جديد بشأن سلطات عدم التمييز

بالإضافة لبعض القوانين أو الأحكام الخاصة الجديدة بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة على سبيل المثال وطائفة الروما. ويتوافق هذا النموذج مع القانون الدولي وتشريع الاتحاد الأوروبي الحاليين. والفروق في أسباب التمييز وما ينتج عنها من تباينات في التشريعات تجعل الكفة تميل لصالح هذا النموذج على ما يبدو.

قانون جديد بشأن عدم التمييز وقانونان خاصان. وفقا لهذا النموذج، يجري دمج جميع الأحكام العامة المعنية بالمساواة وعدم التمييز في قانون موحد، في حين يجري جمع الأحكام المعنية بتحقيق المساواة بين المرأة والرجل وأنواع المساواة الأخرى في قوانين خاصة منفصلة. فيجري بالتالي دمج الأحكام المعنية بالمساواة العامة للمساواة والسلطات في القانون ذاته.

قانون عام واحد. وفقا لهذا النموذج، يجري ضم قانون المساواة إلى قانون عدم التمييز ليصبحا قانونا عاما واحدا يضم أيضا الأحكام المتعلقة بالسلطات. وبما أنه يمكن جعل مضمون الأحكام الحالية أكثر اتساقا، فسيتمكن جعل التشريعات أكثر وضوحا من خلال ضمها في قانون واحد. وعلاوة على ذلك، يمكن لضم القانونين أن يعزز نظرة أكثر اتساقا وشمولية إلى مسائل التمييز، كما يؤدي إلى تسهيل التعامل مع قضايا تضم أنواعا من التمييز المضاعف والمتعدد الجوانب.

تنظيم السلطات: سلطة واحدة أم عدة سلطات؟

تطوير تنظيم السلطات استنادا إلى التنظيم الحالي. سيجري، وفقا لهذا الخيار، إعادة النظر في مركز وواجبات وصلاحيات السلطات الحالية المعنية بالمساواة وعدم التمييز. وسيتم أيضا إنشاء هيئات جديدة معنية بعدم التمييز أو توسيع صلاحيات السلطات الحالية. وسيكون للسلطات الخبرات وإمكانيات البروز ذاتها التي تتمتع بها حاليا، كما أنها ستواصل العمل تحت إشراف الوزارة المسؤولة عن نطاق السلطة ذات الصلة. ولكن التنظيم مع ذلك سيقى مشتتا ولن يستفاد من التأزر الذي ينتج عن جمع السلطات في بوتقة واحدة. وسيحد العمل تحت إشراف الوزارات من استقلالية السلطات.

إنشاء تنظيم موحد للسلطات يعمل تحت إشراف الحكومة. سيجري ضم السلطات الحالية لتشكيل مؤسسة جديدة لأمين المظالم المعني بمسائل عدم التمييز، وستعالج المؤسسة أيضا أسباب تمييز جديدة تماما. وإضافة لذلك، سيجري إنشاء مجلس استشاري ومحكمة لقضايا التمييز. ويمكن توفير الخبرات في مختلف المجالات، عن طريق تعيين أمين مظالم متخصص داخل المؤسسة على سبيل المثال. وستمثل هذه المؤسسة الموحدة لأمين المظالم نقطة اتصال لجميع مسائل المساواة وعدم التمييز. وسيسهل ذلك من تبادل المعلومات

والتعاون بين الجهات الفاعلة في هذا المجال، كما سيفيد إنشاء سلطة ووحدة واحدة في مجال الخبرات والعمل والإدارة. وستعمل السلطة الجديدة تحت إشراف إحدى الوزارات، الأمر الذي سيحد من استقلاليتها.

إنشاء سلطة موحدة تحت إشراف البرلمان. توضع مؤسسة أمين المظالم المعني بعدم التمييز، المشابهة للمؤسسة المذكورة آنفاً، تحت إشراف البرلمان بدل الحكومة، مما يضمن الاستقلالية المنصوص عليها في التوصيات الدولية. وسيتعاون أمين المظالم بصورة وثيقة مع أمين مظالم البرلمان الفنلندي، وسيكمل عمل أحدهما الآخر. ويمكن أن يتم التواصل مع الجهات الفاعلة الأخرى، مثل الوزارات والمنظمات، عن طريق المجلس الاستشاري. وتنفذ السلطة أعمالها بصورة مستقلة وتتعاون بحرية أكبر مع مختلف المنظمات ومؤسسات البحث على سبيل المثال. ومع ذلك سيبقى هناك حاجة بالنسبة لفنلندا لإنشاء هيئة خبراء بقاعدة واسعة يعهد إليها مسؤولية التعامل مع جميع أنواع القضايا المتعلقة بالحقوق الأساسية.

تطوير تنظيم السلطات المعنية بإصلاح رصد الحقوق الأساسية وحقوق الإنسان

يمكن قانون الاتحاد الأوروبي والاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان والتوصيات والبيانات الدولية من إنشاء سلطات خاصة معنية بعدم التمييز متصلة بالهيئات العامة المسؤولة عن تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها. لا بل إن العديد من التوصيات والبيانات الدولية تحث على ذلك. وهناك أيضاً أسباب وطنية تصب في صالح إجراء بحث، على المدى البعيد، بشأن إمكانية إجراء إصلاح شامل للنظام الوطني المعني بتعزيز الحقوق الأساسية وحقوق الإنسان وحمايتها. وقد أعربت لجنة القانون الدستوري التابعة للبرلمان الفنلندي عن تأييدها لفكرة إنشاء مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان. ويجب بحث إمكانية إجراء إصلاح من هذا القبيل بمزيد من التفصيل ضمن جهاز تحضير موسع، على سبيل المثال، أو كجزء من خطة عمل وطنية لتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها. وستؤخذ الاحتياجات العامة لتطوير النظام الفنلندي المعني بالحقوق الأساسية وحقوق الإنسان في الاعتبار، عند الإمكان، في التشريعات المرتبطة بالمساواة وعدم التمييز الواردة أصلاً في عملية إصلاح تنظيم السلطات.

سادساً - الاستنتاجات والاقتراحات

وفقاً لمهمة اللجنة، يجب تنفيذ الإصلاح بطريقة لا تضعف مستوى الحماية التي تمنحها التشريعات الحالية ولا تحد من الواجبات أو الصلاحيات الممنوحة لمتابعة ورصد وتعزيز المساواة وعدم التمييز التي تنص عليها القوانين. لا بل على العكس، يجب أن يعززها

- الإصلاح. وترى اللجنة أنه ينبغي مواصلة العمل على إصلاح التشريعات المعنية بالمساواة وعدم التمييز وفقا للمبادئ التوجيهية التالية:
- ١ - يجب زيادة اتساق مضمون التشريعات حيثما يكون ذلك مناسباً وقدر الإمكان.
 - ٢ - يجب تحسين الجوانب القانونية واللغوية في التشريعات.
 - ٣ - يجب النظر في طرق وضع التدابير اللازمة لتعزيز المساواة وعدم التمييز وللإشراف على تنفيذ تلك التدابير ورصدها.
 - ٤ - يجب النظر في طرق تحسين التعاون والمشاركة والتفاعل في المسائل المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز فيما بين السلطات من جهة وبين السلطات وجماعات الاهتمامات من ناحية أخرى.
 - ٥ - يجب إعادة النظر في مركز وواجبات وصلاحيات السلطات المعنية في هذا المجال مع إيلاء اهتمام خاص بالفرص المتاحة لها للعمل بصورة مستقلة.
 - ٦ - ضرورة أن يراعى إصلاح تنظيم السلطات وضع نظام وطني، على المدى البعيد، يُعنى بتعزيز وحماية الحقوق الأساسية وحقوق الإنسان. بمجملها امتثالاً للالتزامات والتوصيات الدولية.
- وعلاوة على ذلك، تقترح اللجنة ما يلي:
- ٧ - يجب تعيين ممثلين عن اتحاد الصناعات الفنلندية والمنظمة المركزية لنقابات العمال الفنلندية في اللجنة، كما يجب إنشاء قسم يُعنى بمسائل المساواة وعدم التمييز في الحياة العملية بهدف مساعدة اللجنة في أعمالها.
 - ٨ - ويجب إنشاء قسم خاص بالمنظمات غير الحكومية مرتبط بالجنة، يقدم تعليقاته على المقترحات القانونية وغيرها من المقترحات التي تقدمها اللجنة.
 - ٩ - يجب تمديد ولاية اللجنة حتى نهاية شهر أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩.

التذييل ٢

جرائم الاتجار بالبشر (٢٠٠٧-٢٠٠٤)

الجدول ١

تيسير الدخول غير المصرح به (المصدر: نظام بيانات نتائج الشرطة)

المجموع	بلدان	مقاطعة							المجموع	
		جزر آند	مقاطعة هلسنكي	مقاطعة لابلاندا	مقاطعة أولو	مقاطعة شرقية فنلندا	مقاطعة غربية فنلندا	مقاطعة جنوبية فنلندا		
٢٨	٣	صفر	٧	٤	١	صفر	صفر	١٣	الشرطة	٢٠٠٤
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	حرس الحدود	
٢٨	٣	صفر	٧	٤	١	صفر	صفر	١٣	المجموع	
٢٢	صفر	صفر	١٠	صفر	صفر	٢	١	٩	الشرطة	٢٠٠٥
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك	
١٢	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	١١	حرس الحدود	
٣٤	صفر	صفر	١٠	صفر	صفر	٣	١	٢٠	المجموع	
١٣	١	صفر	٦	صفر	٢	صفر	١	٣	الشرطة	٢٠٠٦
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك	
٢٧	صفر	صفر	٣	٥	صفر	صفر	٢	١٧	حرس الحدود	
٤٠	١	صفر	٩	٥	٢	صفر	٣	٢٠	المجموع	
١٣	١	١	١	١	٢	صفر	٥	٢	الشرطة	٢٠٠٧
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك	
٤٧	٥	١	٤	٢	١	صفر	٢	٣٢	حرس الحدود	
٦٠	٦	٢	٥	٣	٣	صفر	٧	٣٤	المجموع	
٧٦	٥	١	٢٤	٥	٥	٢	٧	٢٧	المجموع في الفترة	٢٠٠٧-٢٠٠٤
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الشرطة	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك	
٨٦	٥	١	٧	٧	١	١	٤	٦٠	حرس الحدود	
١٦٢	١٠	٢	٣١	١٢	٦	٣	١١	٨٧	المجموع	

التيسير المشدد للدخول غير المصرح به (المصدر: نظام بيانات نتائج الشرطة)

مقاطعة جنوبي فنلندا	مقاطعة غربي فنلندا	مقاطعة شرقي فنلندا	مقاطعة أولو	مقاطعة لابلاندا	مقاطعة هلنسكي	جزر آند أجنيبة	بلدان أجموع				
								الشرطة	الجمارك	حرس الحدود	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٢٠٠٤
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	
٣	صفر	صفر	صفر	صفر	٢	صفر	٥	صفر	صفر	صفر	٢٠٠٥
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	
٣	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	٤	صفر	صفر	صفر	
٦	صفر	صفر	صفر	صفر	٣	صفر	٩	صفر	صفر	صفر	
١	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	٢	صفر	صفر	صفر	٢٠٠٦
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	
٢٤	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٢٩	صفر	صفر	صفر	
٢٥	١	صفر	صفر	صفر	٥	صفر	٣١	صفر	صفر	صفر	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	٢	صفر	صفر	صفر	٢٠٠٧
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	
٨	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٩	١	صفر	صفر	
٨	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١١	١	صفر	صفر	
٤	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٩	صفر	صفر	صفر	الجموع في الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٤
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	
٣٥	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٤٢	١	صفر	صفر	
٣٩	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٥١	١	صفر	صفر	

الاتجار في البشر (المصدر: نظام بيانات نتائج الشرطة)

مقاطعة جنوبي فنلندا	مقاطعة غربي فنلندا	مقاطعة شرقي فنلندا	مقاطعة أولو	مقاطعة لابلاندا	مقاطعة هلسنكي	جزر آند	بلدان أجنبية	المجموع		
									الشرطة	الجمارك
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الشرطة	٢٠٠٤
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	حرس الحدود	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	المجموع	
١	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	٢	الشرطة	٢٠٠٥
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	حرس الحدود	
١	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	٢	المجموع	
١	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٢	الشرطة	٢٠٠٦
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	حرس الحدود	
١	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٢	المجموع	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	الشرطة	٢٠٠٧
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك	
١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	حرس الحدود	
١	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	٢	المجموع	
٢	١	صفر	صفر	صفر	٢	صفر	صفر	٥	الشرطة	المجموع في الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٤
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك	
١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	حرس الحدود	
٣	١	صفر	صفر	صفر	٢	صفر	صفر	٦	المجموع	

الاتجار المشدد في البشر المصدر: (نظام بيانات نتائج الشرطة)

مقاطعة جنوبي فنلندا	مقاطعة غربي فنلندا	مقاطعة شرقي فنلندا	مقاطعة أولو	مقاطعة لابلاندا	مقاطعة هلنسكي	جزر آند	بلدان أجنبية	مجموع			
									الشرطة	الجمارك	حرس الحدود
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الشرطة	٢٠٠٤	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك		
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	حرس الحدود		
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	المجموع		
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الشرطة	٢٠٠٥	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك		
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	حرس الحدود		
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	المجموع		
صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	١	الشرطة	٢٠٠٦	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك		
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	حرس الحدود		
صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	٢	المجموع		
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الشرطة	٢٠٠٧	
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك		
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	حرس الحدود		
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	المجموع		
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الشرطة	٢٠٠٤-٢٠٠٧	المجموع في الفترة
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	الجمارك		
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	حرس الحدود		
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٣	المجموع		

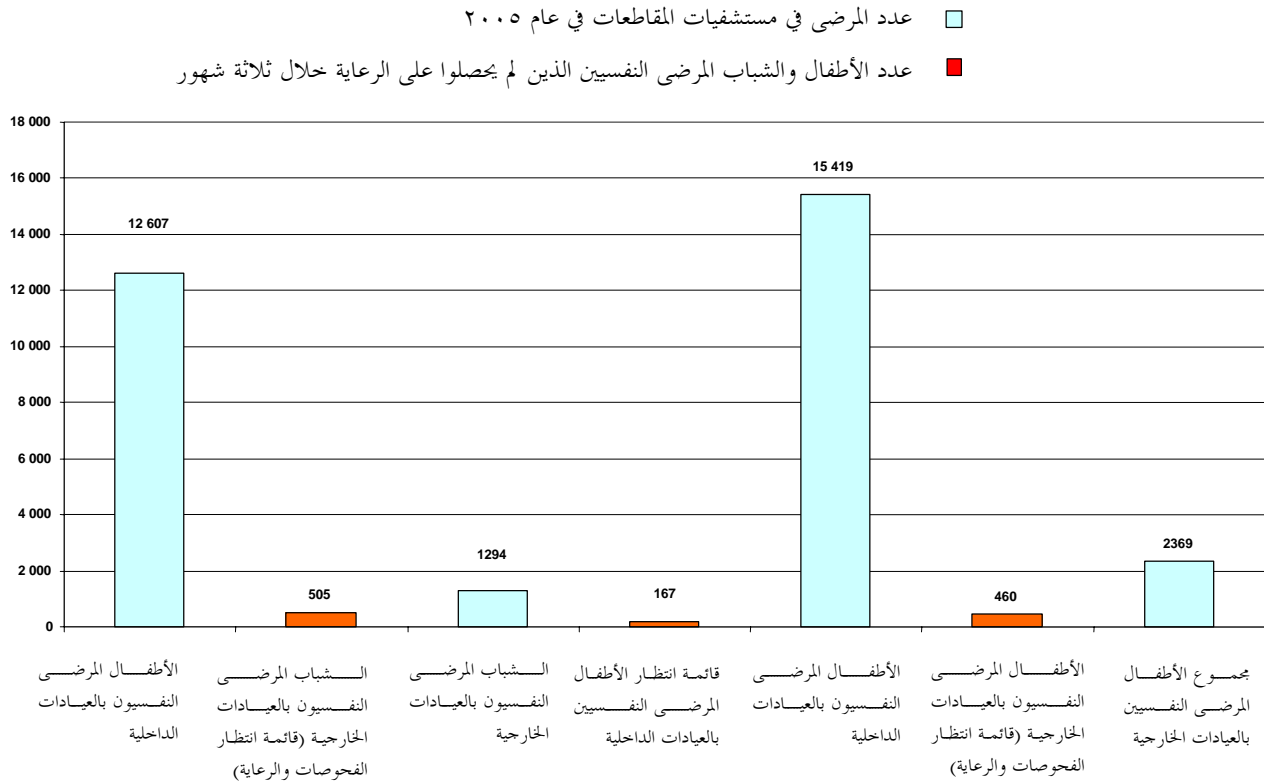
التذييل ٣

حالات الانتحار حسب نوع الجنس في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٦

٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	
١٠٦٢	٩٩٤	١٠٦٤	١٠٧٥	١٠٩٥	١٢٠٤	المجموع
٨٠٣	٧٢٤	٨١٢	٨١٥	٨٢٤	٩٣٣	رجال
٢٥٩	٢٧٠	٢٥٢	٢٦٠	٢٧١	٢٧١	نساء

المصدر: إحصاءات فنلندا، إحصاءات الصحة/أسباب الوفاة: http://tilastokeskus.fi/til/ksyyt/index_en.html.

التذييل ٤



الشكل: عدد الأطفال والشباب المرضى النفسيين الذين لم يحصلوا على الرعاية خلال ثلاثة شهور.

التذييل ٥

جدول الأسر المعيشية التي تتلقى مساعدات اجتماعية حسب نوع الأسرة المعيشية في الفترة ١٩٩٦-٢٠٠٦. عدد الأسر المعيشية والنسبة المئوية لجميع الأسر المعيشية المناظرة في فنلندا

السنة	رجل بالغ	امرأة بالغة	بالغان	بالغ + أطفال	بالغان + أطفال اجتماعية	جميع الأسر المعيشية التي تتلقى مساعدات اجتماعية
١٩٩٦	١٣١٨٢٦	٨٦٥٣٥	٤١٦٥٧	٣٦٣٤٣	٥٣٢٣٠	٣٤٩٥٩١
النسبة المئوية	١٩,٨	١١,٨	٦,١	٣٣١,٩	١٠,٢	١٢,٩
٢٠٠٤	١٠٥٤٠٩	٦٨٩١٢	١٩٦٠٥	٣١٧٨٨	٢٥٣٠٣	٢٥١٠١٧
النسبة المئوية	١٤,٨	٩,١	٢,٦	٢٦,٩	٥,٣	٨,٩
٢٠٠٥	١٠١١٠٣	٦٦٢٨٦	١٨٥١٣	٢٩٧٠٨	٢٣٢٣٨	٢٣٨٨٤٨
النسبة المئوية	١٤,١	٨,٧	٢,٤	٢٥,٢	٤,٩	٨,٤
التغير ٢٠٠٥-٢٠٠٤	٤,١-	٣,٨-	٥,٦-	٦,٥-	٨,٢-	٤,٨-
النسبة المئوية						

التذييل ٦

الأسر المعيشية حسب فترة المساعدات الاجتماعية في عام ٢٠٠٥، والفترة
بالأشهر، والنسبة المئوية للأسر المعيشية التي تتلقى المساعدة

النسبة المئوية للأسر المعيشية التي تتلقى المساعدة	السنة					٢٠٠٥
	بالغان + أطفال	بالغ + أطفال	بالغان	امرأة بالغة	رجل بالغ	
٤٢,٥	٣٨,٤	٤٤,٩	٤٦,٢	٤٥,٤	٤٠,٤	(من شهر إلى ٣ أشهر)
١٨,٩	١٨,٧	٢٠,٧	١٨,٨	١٨,٥	١٨,٦	(من ٤ إلى ٦ أشهر)
١٤,٥	١٦,٢	١٥,٥	١٣,٧	١٣,٥	١٤,٦	(من ٧ إلى ٩ أشهر)
٢٤,١	٢٦,٧	١٩,٠	٢١,٣	٢٢,٦	٢٦,٤	(من ١٠ أشهر إلى ١٢ شهرا)
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع