



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

Distr. general
4 de marzo de 2008
Español
Original: inglés

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

Grupo de trabajo anterior al período de sesiones

41º período de sesiones

30 de junio a 18 de julio de 2008

**Respuestas a la lista de cuestiones y preguntas planteadas
en relación con el examen de los informes periódicos quinto
y sexto**

Finlandia*

* El presente informe se publica sin revisión editorial.



**Respuestas del Gobierno de Finlandia a las preguntas adicionales
planteadas en relación con los informes periódicos quinto y sexto
acerca de la aplicación de la Convención sobre la eliminación de
todas las formas de discriminación contra la mujer**

Índice

	<i>Página</i>
I. Información general	3
II. Violencia contra la mujer	5
III. Trata de seres humanos y explotación de la prostitución	9
IV. Participación en la vida política y pública.	11
V. Empleo y conciliación de la vida laboral y familiar	13
VI. Educación y estereotipos	20
VII. Salud.	22
VIII. Situación de grupos particulares de mujeres	23
IX. Protocolo Facultativo	29
X. Apéndices	30
Apéndice 1	30
Apéndice 2	36
Apéndice 3	40
Apéndice 4	41
Apéndice 5	42
Apéndice 6	43

I. Información general

1. Cuando se reformó la Ley de la igualdad se ampliaron los deberes y el mandato del Ombudsman de la Igualdad; actualmente el mandato de la Oficina del Ombudsman de la Igualdad incluye la supervisión de la planificación de la igualdad en un número de lugares de trabajo que se sitúa entre 5.000 y 6.000 y en un millar de instituciones de enseñanza (CEDAW/C/FIN/6, párr. 13). En el informe se reconoce que la situación actual en materia de dotación de personal es “insuficiente” para supervisar y aplicar la Ley de la igualdad (ibíd.). Les agradeceríamos que proporcionaran información sobre los efectos de esas limitaciones en materia de recursos para la supervisión y aplicación efectiva de la Ley y sobre los planes que puedan existir para proporcionar a la Oficina del Ombudsman de la Igualdad recursos humanos y financieros suficientes a fin de cumplir su mandato ampliado.

Según la declaración del Ombudsman de la Igualdad, pese a la reforma de los procedimientos de la Oficina del Ombudsman, ésta no puede tramitar los asuntos de discriminación con la debida rapidez por carecer de recursos humanos suficientes. Por consiguiente, puede tardarse más de lo previsto en solucionar controversias y remover los obstáculos que impiden que los ciudadanos disfruten eficazmente de sus derechos. El Ombudsman de la Igualdad carece de recursos suficientes para prestar asesoramiento jurídico a clientes que son destinatarios de directrices, orientaciones u opiniones que contienen valoraciones judiciales. Por ejemplo, desde que entró en vigor la Ley de la igualdad entre la mujer y el hombre (609/1986, en lo sucesivo Ley de la igualdad), en la práctica el Ombudsman no ha podido prestar asistencia ante los tribunales a personas que presuntamente han sido víctimas de discriminación, obligación que en ciertos casos incumbe según lo previsto en la ley.

Entre las funciones del Ombudsman de la Igualdad también figura supervisar el cumplimiento de la Ley de la igualdad, en particular lo que respecta a la eficaz promoción de la igualdad. Las disposiciones de la Ley obligan a los empresarios con un mínimo de 30 empleados y a las instituciones de enseñanza a elaborar un plan anual de igualdad. Esos planes de igualdad deben incluir gráficos con los sueldos que se pagan en cada lugar de trabajo. Según la declaración del Ombudsman de la Igualdad, se estima que la obligación de elaborar planes de igualdad afecta a entre 5.000 y 6.000 lugares de trabajo y más de 1.000 instituciones de enseñanza. El cumplimiento de la obligación de elaborar los planes de igualdad y, en particular, el logro de los objetivos de fondo en la materia exigirían disponer de información más amplia y sistemática. Se necesitaría mucha más información sobre el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en cada centro de trabajo para poder elaborar los correspondientes gráficos de sueldos. Conforme a la Ley de la igualdad, como parte de su labor de supervisión de los planes de igualdad, el Ombudsman debe dar, cuando proceda, instrucciones y asesoramiento a los empresarios y las instituciones de enseñanza a quienes incumbe la referida obligación. Según su declaración, el Ombudsman de la Igualdad no dispone en absoluto de recursos suficientes para cumplir esta función.

2. Según el informe, en enero de 2007, el Ministerio de Justicia estableció un Comité encargado de reformar la legislación finlandesa sobre la no discriminación, incluidos los deberes y las competencias del Ombudsman de las Minorías y el Ombudsman de la Igualdad (CEDAW/C/FIN/6, párr. 12). Si bien en el informe se indica que el Comité puede necesitar más tiempo del previsto

para llevar a cabo su labor, les rogamos que faciliten información actualizada, si es que disponen de ella, sobre las principales cuestiones que se están examinando con miras a esa reforma.

El Comité que prepara la reforma presentó al Ministro de Justicia un informe preliminar sobre las reformas que deben introducirse en la legislación sobre igualdad y no discriminación y sobre las opciones pertinentes. En dicho informe se pasa revista a algunas de las carencias de la legislación actual, se señalan casos de discriminación que podrían evitarse y se incluyen medidas para garantizar más eficazmente la igualdad. Además, el Comité analizó varias opciones para elaborar un marco legislativo básico y reformar la organización de la administración pública en esta esfera, aunque sin pronunciarse sobre qué opción concreta debería servir de base para la reforma.

En opinión del Comité, la labor de reforma de la legislación sobre igualdad y no discriminación debe ajustarse a las siguientes directrices:

- En la medida de lo posible y siempre que resulte pertinente, debe aumentarse la coherencia interna de la legislación.
- Deben perfeccionarse los aspectos jurídicos y lingüísticos de la legislación.
- Deben examinarse cauces para adoptar medidas que promuevan la igualdad y la no discriminación y para supervisar y controlar la aplicación de tales medidas.
- Debe estudiarse la manera de mejorar la cooperación, participación e interacción en cuestiones de igualdad y no discriminación entre las distintas autoridades, así como entre ellas y los grupos de interés.
- Deben reexaminarse la situación, las obligaciones y las facultades de las autoridades competentes en este terreno, con especial atención a sus posibilidades de actuar de modo independiente.
- En cuanto a la reforma de la organización de las autoridades, debe tenerse en cuenta la necesidad, a largo plazo, de consolidar el sistema nacional para la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en su conjunto, en cumplimiento de las obligaciones y recomendaciones internacionales.

Conforme a su mandato, el Comité redactará su propuesta definitiva en forma de proyecto de ley del Gobierno. En la primavera de 2008 comenzará a elaborarse la propuesta y se realizará un examen más detallado de la legislación sobre igualdad y no discriminación al respecto, una vez que se analicen los comentarios recibidos en relación con el informe preliminar.

Asimismo, el Comité ha propuesto que su mandato se prorrogue hasta finales de septiembre de 2009. Adjunto al presente documento figura un resumen del informe preliminar del grupo de trabajo (apéndice 1).

Entre otras cosas, el Ombudsman de la Igualdad ha expresado su preocupación porque el proyecto de reforma ignore que la consecución de la igualdad entre la mujer y el hombre no consiste en garantizar los derechos de una minoría y porque tal vez no se haya prestado suficiente atención a las diferencias justificadas que actualmente contemplan la Ley de la igualdad y la Ley de no discriminación. El Ombudsman también teme que el proyecto de reforma imponga nuevas obligaciones a las autoridades sin asignar los recursos adicionales necesarios para cumplirlas.

3. **En el informe se señala que el grupo de trabajo sobre el programa de gobierno del período 2003-2007, para llevar a la práctica la igualdad se esforzó en influir en los programas normativos del Gobierno a fin de incorporar mejor una perspectiva de igualdad, “pero los resultados a ese respecto fueron escasos” (ibíd., párr. 34). Por favor, expliquen en mayor detalle esa valoración. En particular les rogamos que indiquen los tipos de dificultades con que se tropezó en la incorporación de la perspectiva de género y las enseñanzas obtenidas que pudieran reflejarse en el programa de gobierno para el período 2007-2011.**

Pese a los esfuerzos en este campo, las actividades realizadas por el anterior Gobierno para incorporar la perspectiva de género en los programas normativos dejaron bastante que desear, sobre todo por la falta de compromiso desde las etapas iniciales del proceso. El programa normativo de participación cívica fue el único de los cuatro programas del Gobierno en que se realizó un examen en profundidad de cara a la incorporación de la perspectiva de género. No obstante, dicho examen se realizó después de terminada la fase de preparación y se encargó a investigadores externos, por lo que tuvo escasas repercusiones en el contenido del programa. Por consiguiente, las actividades destinadas a incorporar las cuestiones de género en los programas deben iniciarse en la fase de redacción de tales programas y encomendarse a actores que participen en ellos.

Según el programa del segundo mandato del Primer Ministro Matti Vanhanen, el Gobierno en su conjunto se compromete a tomar medidas enérgicas para promover la igualdad en todas las decisiones que adopte. En el programa de gobierno se afirma que el Gobierno tomará medidas para garantizar que la perspectiva de género se tenga en cuenta en todo el proceso de redacción de las leyes, los procedimientos presupuestarios y otros proyectos importantes desde las etapas más tempranas de su desarrollo. La expresión “desde las etapas más tempranas de su desarrollo” se ha incluido en el programa para no repetir errores anteriores. Al elaborar el nuevo programa de igualdad de género, el Gobierno decidió que la perspectiva de género se incorpore en todos los programas normativos.

II. Violencia contra la mujer

4. **El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales expresó preocupación por la falta de legislación específica sobre la violencia doméstica (E/C.12/CO/FIN/5, párr. 16). Sírvanse describir las medidas complementarias adoptadas para atender esta recomendación y las dificultades que se plantean para adoptar las disposiciones jurídicas pertinentes.**

En Finlandia se examinó la necesidad de legislación específica en relación con la aplicación del programa nacional para la reducción de la violencia aprobado por el Gobierno el 14 de diciembre de 2006. En el programa se indicó que debía examinarse la posibilidad de modificar la legislación penal y que había que identificar y tipificar mejor el carácter repetitivo y opresivo de la violencia que se ejerce en el marco de relaciones íntimas, especialmente en lo que respecta a la violencia contra la mujer. El informe sobre este examen terminó de redactarse a finales de 2007. No obstante, según dicho informe, no es necesario realizar ninguna modificación legislativa. Una de las características de la legislación penal finlandesa es que las disposiciones penales se redactan en términos muy generales, de modo que, por ejemplo, el sexo de la víctima no es pertinente en lo que respecta a la

determinación de la pena. Además, la inclusión de la repetición de una conducta como elemento esencial de un delito podría plantear problemas de interpretación en relación con el principio de *ne bis in idem*.

Por otra parte, en el informe citado se afirmó que en Finlandia podrían plantearse problemas adicionales por las disposiciones sobre el derecho a iniciar acciones penales, ya que varios delitos menos graves que quedan subsumidos en el precepto, como la agresión leve y, sobre todo, la coacción, son delitos perseguibles a instancia de parte, a diferencia de lo que ocurre en otros muchos países.

La consideración del ejercicio de violencia en una relación íntima como motivo para imponer una pena más grave se apartaría en gran medida de los actuales criterios que justifican el agravamiento de una pena por agresión grave. Si la agresión en una relación íntima se tipifica como agresión grave, la pena impuesta sería más severa ya que el delito de agresión grave se castiga con una pena mínima de un año de prisión.

5. En ambos informes se hace referencia a la importancia que asigna el Estado Parte a la prevención de la violencia contra la mujer. Por favor, indiquen si el Estado Parte ha elaborado una metodología para evaluar los efectos de las medidas preventivas en la reducción de distintas formas de violencia contra la mujer y, de ser así, hagan una sinopsis.

El programa de gobierno del primer mandato del Primer Ministro Matti Vanhanen (2003-2007) incluía el compromiso de combatir con mayor eficacia los casos de violencia. Conforme a dicho programa, los Ministerios elaboraron programas para la reducción de la violencia. En todos esos programas se incluyó la reducción de la violencia en el marco de las relaciones íntimas.

El 23 de septiembre de 2004, el Gobierno aprobó, en principio, un programa de seguridad interna denominado “Arjen turvaa” (Seguridad para todos los días) (Ministerio del Interior, publicaciones, No. 44/2004). Conforme a lo previsto en el programa de gobierno, se trata de un programa interinstitucional que se centra en fortalecer la seguridad de los ciudadanos teniendo en cuenta, en particular, los tipos de delitos que se mencionan expresamente en el referido programa de gobierno, como por ejemplo el tráfico ilícito de drogas, la violencia y la reincidencia. Uno de los objetivos del programa era aplicar la política del Gobierno encaminada a mantener y mejorar los servicios públicos incrementando la cooperación interinstitucional a fin de gestionar más eficazmente entidades de gran envergadura y complejidad. El Ministerio del Interior era el encargado de coordinar el programa.

El contenido esencial del programa de seguridad interna fue prorrogado mediante el programa de gobierno del segundo mandato a fin de incluir la reducción de la violencia, especialmente la que tiene lugar en relaciones íntimas. Aún no ha terminado de elaborarse el programa, aunque uno de sus elementos fundamentales es la reducción de la violencia contra la mujer.

Junto con la aplicación del primer programa de seguridad interna, se emprendió una iniciativa para elaborar un sistema de indicadores de violencia a fin de disponer de mejores medios para controlar la situación de seguridad interna y los efectos de las medidas adoptadas en el marco de los programas. El grupo ministerial de seguridad interna decidió realizar estudios periódicos sobre las víctimas (estudio sobre víctimas nacionales, encuesta sobre delincuencia juvenil, estudio sobre mujeres víctimas, estudio sobre niños y jóvenes víctimas de la violencia, estudio

sobre víctimas de delitos en grado de tentativa, entre otros) y mejorar las estadísticas de las autoridades (sistemas de datos de la policía, la fiscalía, los hospitales y los servicios sociales, por ejemplo) a fin de disponer de mayor información sobre las víctimas y el nivel de violencia. En lo que respecta a los servicios sociales, este tema se ha abordado en el marco de la iniciativa de tecnologías de la información del sector de los servicios sociales y la atención sanitaria. Los datos que permitirán estudiar la violencia han sido identificados e incluidos en los sistemas de datos de los clientes y dichos sistemas se han puesto a prueba en dos ciudades.

Uno de los problemas que se plantean a la hora de impedir la violencia doméstica y en relaciones íntimas es que las actividades emprendidas en este ámbito han sido dispares y poco coordinadas. Hasta ahora, las principales medidas para reducir la violencia se han basado fundamentalmente en iniciativas y proyectos diversos. El Consejo Nacional de Prevención del Delito estableció un departamento sobre violencia para mejorar la coordinación en el que participan representantes de todos los Ministerios competentes en materia de reducción de la violencia. El Consejo de Prevención del Delito es un órgano de cooperación integrado por expertos, que depende del Ministerio de Justicia y está encargado de planificar y aplicar medidas de lucha contra la delincuencia. Se ha creado un grupo ministerial cuya misión es tomar medidas eficaces para reducir la violencia doméstica y en relaciones íntimas. Este grupo está integrado por los Ministros de Justicia, Interior, Salud y Servicios Sociales, y Relaciones Exteriores, así como por el Ministro encargado de cuestiones de igualdad. Además del grupo ministerial, se ha creado una red de funcionarios públicos de esos ministerios con el mismo objetivo.

El 14 de diciembre de 2006, el Gobierno aprobó una decisión de principio sobre el establecimiento de un programa nacional para la reducción de la violencia que se aplicará hasta finales de 2008. En octubre de 2007, el Consejo Nacional de Prevención del Delito, dependiente del Ministerio de Justicia, recopiló datos procedentes de los ministerios competentes sobre los avances logrados en la aplicación de las medidas previstas en el programa para la reducción de la violencia y se elaborará un informe sobre las medidas que será presentado al Gobierno al final del programa. A título de ejemplo cabe mencionar el estudio de 2006 para la evaluación del proyecto “Lyömätön linja”, destinado a reducir la violencia ejercida por hombres contra sus compañeras íntimas y ordenar el internamiento de hombres violentos para su rehabilitación (Instituto Nacional de Investigación sobre Estudios Jurídicos, serie de publicaciones No. 68).

Iniciativas del Gobierno como el programa nacional de acción para llevar a la práctica la igualdad (2004-2007) y los objetivos y el programa de acción de asuntos sociales y atención sanitaria (2004-2007) han centrado su atención en la reducción de la violencia contra la mujer. El departamento de policía del Ministerio del Interior elaboró su propio programa de acción para la prevención y reducción de la violencia (informe 10/2005). Las recomendaciones del informe se centraron especialmente en la mejora del aspecto cualitativo de las actividades básicas de la policía en materia de prevención de la violencia.

En el marco del programa de acción para impedir la violencia en el hogar y la violencia perpetrada por la pareja, puesto en marcha por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud para 2004-2007, se han adoptado medidas a nivel local y se ha creado la figura de la persona de contacto sobre la violencia en el hogar y la

violencia perpetrada por la pareja en casi todos los municipios y regiones económicas. Está previsto elaborar recomendaciones sobre el modo de impedir la violencia en el hogar y la violencia perpetrada por la pareja que servirán de orientación para los municipios. En 2011 se examinará a nivel nacional el grado de cumplimiento de las recomendaciones.

6. Según el informe, ha aumentado el número de casos de violencia en el hogar y en las relaciones de pareja denunciados a la policía (CEDAW/C/FIN/6, párr. 64). En el informe también se reconoce que hay grandes regiones que carecen de albergues para víctimas de violencia (ibíd., párr. 68). ¿Qué medidas se han adoptado para responder al aumento del número de denuncias y asegurar que todas las mujeres tengan acceso a los servicios que puedan necesitar, incluidos los albergues, los centros de crisis y otros servicios de apoyo? Les rogamos que indiquen en particular el número de albergues existentes por cada 10.000 habitantes. Expliquen también cómo se financian los albergues.

Los servicios de albergue de que dispone Finlandia siguen siendo insuficientes. Según la recomendación de la Unión Europea, debería existir una plaza de albergue por cada 10.000 habitantes¹. Según esas recomendaciones, Finlandia debería contar con unos 500 albergues en lugar de los 120 de que dispone actualmente. Sin embargo, existen muchas zonas escasamente pobladas en las que no es razonable crear albergues: las regiones del este y el norte de Finlandia y el norte de Ostrobothnia son las zonas donde hay menos plazas. El albergue situado más al norte está en Rovaniemi (Laponia).

Uno de los objetivos del programa de acción para impedir la violencia en el hogar y la violencia perpetrada por la pareja era aumentar el número de refugios, sobre todo en zonas escasamente pobladas. Por ejemplo, en toda la provincia de Laponia sólo existe un albergue. Dado el escaso número de habitantes de la zona y las largas distancias entre poblaciones, no se ha establecido ningún nuevo albergue, aunque sí se han creado refugios.

Cada municipio o región económica ha elegido ciertos lugares como refugios para mujeres y niños amenazados por la violencia. En caso de emergencia, los servicios sociales, que funcionan las 24 horas del día, remiten a quienes lo necesitan a los refugios designados por el municipio. Las características de los refugios varían según los municipios. En los últimos años se han tomado medidas para mejorar la organización de los servicios de emergencia. En la práctica totalidad del país existen trabajadores sociales de guardia las 24 horas del día y en fines de semana. No se dispone de servicios generalizados de atención ambulatoria destinados específicamente a mujeres maltratadas. Las organizaciones no gubernamentales (ONG) desempeñan una importante función en la prestación de esos servicios ambulatorios. Los servicios los financian principalmente los municipios. En cuanto a las actividades de las ONG, también reciben financiación de la Asociación de Máquinas Tragaperras de Finlandia.

7. Les agradeceríamos que proporcionaran información sobre el número de casos de mujeres solicitantes de asilo por motivos de persecución basada en el género y el desenlace de esos casos desde el año 2000.

¹ Recomendaciones de la Unión Europea, Reunión de expertos sobre violencia contra la mujer, 8 a 10 de noviembre de 1999, Jyväskylä (Finlandia).

Las autoridades policiales participan en el programa de seguridad interna, en el que se presta especial atención a la prevención de la violencia doméstica. La policía se esfuerza por impedir el aumento de la violencia doméstica cooperando con otras autoridades. La principal tarea es elaborar protocolos que permitan tomar medidas desde los primeros momentos. La policía centra su atención en los distintos actores principales que intervienen en este ámbito. Las partes lesionadas son reconducidas hacia las autoridades competentes y las instituciones del denominado tercer sector. De esta forma, se evita que las partes lesionadas vuelvan a ser víctimas de la violencia. La policía está tratando de que los municipios elaboren planes de seguridad, incluidos métodos para prevenir la violencia doméstica. La administración de policía sigue de cerca la evolución de los planes de seguridad de los municipios.

III. Trata de seres humanos y explotación de la prostitución

8. Según el informe (CEDAW/C/FIN/6, párr. 106), recientemente se modificó el Código Penal para tipificar como delito la adquisición de servicios sexuales “prestados sólo por las víctimas de proxenetismo o trata de seres humanos, lo que ha resultado difícil de probar en la práctica”. En el informe se reconoce que varias asociaciones de mujeres han expresado preocupación por la dificultad que entraña castigar con arreglo a la nueva legislación a quienes adquieren servicios sexuales. Habida cuenta de las observaciones de esas organizaciones, les rogamos que faciliten más información detallada sobre el contenido de la ley, así como una evaluación de la aplicación de la ley hasta la fecha.

El 1º de octubre de 2006 entró en vigor el artículo 8 (743/2006) del capítulo 20 del Código Penal (39/1889), relativo a la explotación de una persona víctima de comercio sexual.

Según ese artículo, quien, mediante promesa o entrega de remuneración, induzca a una persona víctima de uno de los delitos previstos en los artículos 9, 9a, 3 ó 3a del capítulo 25 a mantener relaciones sexuales o un acto sexual comparable será castigado con una pena de multa o prisión por un máximo de seis meses. Los artículos mencionados se refieren a delitos de proxenetismo o trata de seres humanos. Quienes adquieran servicios sexuales de una persona menor de 18 años serán castigados como autores de un delito de adquisición de servicios sexuales prestados por jóvenes, que se sanciona con una pena más grave según se contempla en el artículo 8a (743/2006) del capítulo 20 del Código Penal.

Según la información aportada por el Ministerio del Interior, a finales de septiembre de 2007, 17 personas habían presentado denuncias por el delito en cuestión, ya fuera consumado o en grado de tentativa, en relación con las cuales se dictaron las decisiones oportunas. Las decisiones dictadas fueron:

- Una orden penal sumaria en uno de los casos;
- Ocho órdenes de remisión a la fiscalía en otros tantos casos;
- Ocho órdenes de sobreseimiento por la escasa entidad de la infracción.

Según la información de que se dispone sobre los procesos judiciales, en uno de los casos se desestimaron los cargos presentados en relación con el delito.

Al elaborar la nueva disposición penal, se tuvo en cuenta que los incidentes de explotación de víctimas de comercio sexual suelen descubrirse cuando se investigan delitos de proxenetismo o trata de seres humanos. Por consiguiente, puede existir una correlación entre la frecuencia de estos últimos delitos y el número de casos de explotación. Según la información aportada por la policía, ha disminuido considerablemente el número de denuncias presentadas por delitos de proxenetismo en los últimos años. Hasta ahora se han presentado cargos en dos casos de tráfico de seres humanos (con circunstancias agravantes y sin ellas). Además, se han presentado cuatro denuncias por trata de seres humanos que no han dado lugar a la imputación de cargos conforme a esos tipos penales.

Existe un debate público sobre los problemas que plantea la prueba de la explotación de las víctimas de comercio sexual, en particular en cuanto al requisito del dolo en los delitos de proxenetismo o trata de seres humanos. De hecho, tal debate apenas puede sorprender. La cuestión surgió a la hora de redactar la disposición penal sobre la explotación de una persona víctima de comercio sexual. El Gobierno propuso al Parlamento que la adquisición de servicios sexuales se castigara con carácter general, es decir, no sólo en relación con el proxenetismo o la trata de seres humanos. Sin embargo, el Parlamento adoptó la solución que finalmente incluyó en la ley por consideraciones relacionadas con el principio del estado de derecho y varios derechos humanos y libertades fundamentales y porque la disposición general propuesta por el Gobierno se dirigía especialmente contra el delito de proxenetismo y de trata de seres humanos.

En este contexto, también es importante tener en cuenta que la eficacia de la legislación penal no puede evaluarse atendiendo únicamente al proceso de aplicación. La disposición penal en cuestión puede tener el efecto de limitar la adquisición de servicios sexuales, también en casos distintos de aquellos en los que el suministrador es víctima de proxenetismo o trata de seres humanos. Es más, se confiaba en que la disposición penal hiciera de Finlandia un objetivo menos atractivo para quienes se dedican al proxenetismo y la trata de seres humanos. Así pues, tal vez existan resultados positivos que no pueden medirse ni probarse en modo alguno.

Al redactar la disposición penal, la Comisión de Asuntos Jurídicos del Parlamento exigió que se presentara un informe sobre la eficacia de la disposición tres años después de su entrada en vigor. Cualquier necesidad de modificar la legislación podría examinarse en ese contexto.

9. En el informe se menciona una sentencia sobre el delito de trata de seres humanos (CEDAW/C/FIN/6, párr. 115). Sírvanse facilitar otros datos y estadísticas disponibles sobre la envergadura de la trata de mujeres desde el exterior hacia Finlandia, en el interior del país y desde Finlandia hacia el exterior. Esa información debe incluir las tendencias demostradas en los últimos cuatro años sobre el número de víctimas rescatadas y la asistencia que se les ha prestado.

El sistema de datos de la policía no dispone de las estadísticas que se solicitan desglosadas por sexo. Las estadísticas que se adjuntan indican el número de delitos de trata de seres humanos por autoridad entre 2004 y 2007 (véase el apéndice 2).

10. La Relatora Especial sobre los derechos humanos de las víctimas de la trata de personas, especialmente mujeres y niños, señaló en su informe que, a

pesar de la existencia de disposiciones legales que permiten enjuiciar a quienes practican el turismo sexual infantil fuera del territorio finlandés, “la obtención de pruebas de la policía local y judicial en las jurisdicciones donde se cometen los delitos suele ser un problema en la práctica” (E/CN.4/2006/62, párr. 94). Les rogamos que faciliten información sobre la envergadura del turismo sexual infantil realizado por nacionales de Finlandia y qué medidas se están adoptando para remediar el problema, incluida la necesidad de modificar el comportamiento sexual de los varones adultos.

En esta pregunta se pide información sobre la envergadura del turismo sexual infantil realizado por nacionales de Finlandia. Raras veces se dan ese tipo de situaciones, aunque se examinará exhaustivamente cada caso que se produzca. En Finlandia no existen análisis estadísticos sobre este fenómeno.

IV. Participación en la vida política y pública

11. En ambos informes se hace referencia al progreso realizado en la representación de las mujeres en la vida política y pública. En el sexto informe periódico (CEDAW/C/FIN/6, artículo 10, sección 4) se hace referencia a la participación voluntaria de las mujeres en la defensa nacional. Por favor, indiquen si las mujeres participan en operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, incluso como personal civil y de policía.

Las Fuerzas de Defensa mantienen datos sobre la participación de mujeres en misiones de mantenimiento de la paz dirigidas por las Naciones Unidas y la Organización del Tratado del Atlántico del Norte. Todas las mujeres que han participado en ellas han realizado actividades militares. Las Fuerzas de Defensa carecen de información sobre la participación de la policía en esas labores. A continuación se indica el número de mujeres y hombres participantes en ese tipo de operaciones entre 2004 y 2006:

2004	43 mujeres	1.076 hombres	porcentaje de mujeres: 3,8%
2005	20 mujeres	651 hombres	porcentaje de mujeres: 3,0%
2006	32 mujeres	902 hombres	porcentaje de mujeres: 3,4%

Esta pregunta se refiere a las estadísticas de participación de mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. Agentes de la policía de Finlandia han recibido capacitación en cursos de adiestramiento especiales para operaciones internacionales de gestión de crisis civiles desde 1994. La capacitación y los requisitos de cualificación son los mismos para los agentes de ambos sexos. En los 16 cursos organizados han participado un total de 326 agentes de policía, de los cuales 39 (aproximadamente un 12%) fueron mujeres.

Un total de 247 personas han participado en diferentes operaciones policiales y misiones de la Unión Europea: 222 hombres y 25 mujeres (10,1%). En resumen, agentes de policía de Finlandia han realizado esas tareas en 352 ocasiones. En 35 de ellas (9,9%) han participado mujeres, debido a que parte del personal ha intervenido dos o más veces en diferentes tareas.

Actualmente, participan en operaciones de las Naciones Unidas 21 finlandeses, 5 de los cuales son mujeres (23,8%).

También hay actualmente 39 finlandeses, 7 de ellos mujeres (17,9%), que participan en nueve operaciones internacionales de gestión de crisis civiles.

La asistencia a cursos básicos de instrucción sobre crisis internacionales civiles es voluntaria, como también lo es la participación en las propias operaciones. Las organizaciones internacionales y la Unión Europea exigen idénticos requisitos a hombres y mujeres. Lo mismo se aplica a la experiencia en el ejercicio de funciones policiales que se requiere.

Si el número de agentes de policía finlandeses destinados a operaciones internacionales de gestión de crisis civiles aumenta, también lo hará el número de mujeres agentes de policía que participa en ellas.

El número total de empleados de las fuerzas de policía de Finlandia fue de 11.007 personas en 2007. El porcentaje de mujeres fue del 26%.

El número de agentes de policía, excluidos los estudiantes de policía, fue de 7.753 en 2007. El porcentaje de mujeres fue del 11,65%.

La Academia de Policía recibe entre 1.500 y 2.000 solicitudes cada año para cursos de adiestramiento básico, el 30% de las cuales son presentadas por mujeres. Aproximadamente el 20% de los nuevos estudiantes son mujeres.

12. En el quinto informe periódico (CEDAW/C/FIN/5, artículo 4, sección 1), el Comité que estudia la reforma de la Ley de la igualdad propone que la disposición relativa al cupo del 40% se amplíe y se aplique asimismo a los organismos municipales. Sírvanse explicar por qué el cupo del 40% que figura en la Ley de la igualdad entre la mujer y el hombre revisada no se aplicaba a los consejos municipales (véase CEDAW/C/FIN/6, párr. 52).

Los concejos municipales se constituyen mediante elecciones imparciales, aspecto que los diferencia de los órganos en que se aplica la disposición relativa al cupo. En la legislación de Finlandia no existen disposiciones sobre cupos para las elecciones políticas. Antes de que la disposición sobre el cupo se incluyera en la Ley de la igualdad en 1995, el porcentaje de mujeres en órganos de adopción de decisiones no era tan alto como el correspondiente a los órganos políticos elegidos mediante elecciones.

13. Como consecuencia de las medidas incluidas en el plan nacional de acción para llevar a la práctica la igualdad, el número de mujeres que integran los consejos de administración de empresas estatales o semiestatales aumentó hasta alcanzar un promedio del 40%. Les agradeceríamos que explicaran si las disposiciones pertinentes del plan nacional de acción eran también aplicables al número de mujeres que forman parte de los consejos de administración de las empresas privadas y, de no ser así, si existen planes para aplicar disposiciones similares a las empresas cuyas acciones se cotizan en bolsa.

Las medidas para aumentar el número de mujeres que integran los consejos de administración previstas en el plan nacional de acción para llevar a la práctica la igualdad estaban principalmente destinadas a las empresas estatales o semiestatales. En las empresas privadas las medidas para alcanzar este objetivo han sido más indirectas: comunicación, mejora de prácticas óptimas y estadísticas, promoción profesional de las mujeres y concienciación, entre otras cosas mediante proyectos y campañas en medios de difusión.

En las empresas estatales el Gobierno puede influir directamente en la adopción de decisiones. De hecho, el incremento del número de mujeres que integran los consejos de administración de empresas estatales es consecuencia de una decisión estratégica clara y de un programa destinado a la contratación selectiva de mujeres. En su segundo mandato, el Gobierno del Primer Ministro Matti Vanhanen seguirá alentando a las empresas estatales y privadas a que tomen medidas favorables para la igualdad de género en los consejos de administración. Para conseguirlo se mejorará la comunicación, se perfeccionarán las prácticas óptimas y las estadísticas, se mejorarán las perspectivas profesionales de las mujeres y se creará conciencia al respecto. El Gobierno también mantendrá el programa destinado a equilibrar el porcentaje de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas estatales y empresas asociadas. El Gobierno actual no elaborará legislación sobre cupos de género en las sociedades anónimas.

V. Empleo y conciliación de la vida laboral y familiar

14. En el quinto informe periódico de Finlandia se indica que la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores consideraron que en los lugares de trabajo no se fomentaba suficientemente que los hombres utilizaran la licencia para el cuidado de los hijos (CEDAW/C/FIN/5, artículo 3, sección 3) y que únicamente en torno al 2% de los padres hacían uso de la licencia por el nacimiento de un hijo (ibíd., artículo 5, sección 6.1). ¿Qué resultados han tenido hasta el momento las medidas adoptadas para promover el uso de la licencia por el nacimiento de un hijo, como el plan de licencias familiares que entró en vigor en 2003 (HE/147/2002), las campañas y los actos de sensibilización? Por favor, faciliten información sobre los resultados de las investigaciones realizadas por el Instituto de Seguros Sociales, en concreto las tendencias relativas a la utilización de la licencia de paternidad desde 2003.

Se ha registrado un aumento en el uso de la licencia de paternidad. En 2005, el 69% de los padres percibió la prestación por paternidad. Sin embargo, el porcentaje de padres que utiliza el subsidio por paternidad para quedarse en casa cuidando a sus hijos, aunque sea por poco tiempo, sigue siendo inferior al 10%. Sin contar los días de licencia por el nacimiento de un hijo incluidos en la licencia prolongada de paternidad, los padres utilizan menos del 4% de los días de licencia que les corresponden por el nacimiento de un hijo.

El objetivo de la política social es que los progenitores puedan compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos y los quehaceres domésticos. Normalmente, las madres hacen uso de la totalidad de la licencia por el nacimiento de un hijo, aunque conforme a la legislación vigente podrían compartirla con los padres. Según un estudio reciente realizado por el Instituto de Seguros Sociales de Finlandia, ello se debe a que las madres prefieren ser ellas las que aprovechen íntegramente el período de licencia y, por otro lado, a que los padres consideran que ellas están más capacitadas para cuidar de los niños. Las consideraciones financieras parecen ser el principal factor que disuade a los padres de tomar la licencia por el nacimiento de un hijo. Por lo general, los padres creen que su economía doméstica puede resentirse si no trabajan, pero las deducciones fiscales que obtienen durante el período de licencia parecen indicar lo contrario.

La reforma de la legislación relativa a la licencia por el nacimiento de un hijo entró en vigor a principios de 2007. Tiene por objeto alentar a los padres a participar más activamente en la crianza de sus hijos de corta edad. En el marco de la reforma, se revisó la prestación por el nacimiento de un hijo que perciben las madres y los padres, se aumentó la prestación por maternidad y se estableció una mayor flexibilidad en cuanto al momento de disfrutar de la licencia de paternidad. Aún es demasiado pronto para saber si estas modificaciones influirán en la utilización de las licencias por el nacimiento de un hijo.

La Ley por la que se modifica el capítulo 4 (533/2006) de la Ley de contratos de trabajo entró en vigor el 1º de agosto de 2006. Las modificaciones ampliaron el derecho de los padres adoptivos (padre o madre adoptivos) a disfrutar de la licencia para el cuidado de los hijos, el derecho de los progenitores que no viven con sus hijos a tomarse una licencia temporal para cuidarlos y el derecho de los padres de hijos con discapacidad o con una enfermedad crónica a pedir una licencia parcial para cuidar de ellos. En este último caso, ese derecho se ha ampliado hasta que el niño alcanza la edad de 18 años.

15. En el informe se señala que los contratos de trabajo de duración determinada son comunes y que la mayoría de los titulares de esos contratos son mujeres (CEDAW/C/FIN/6, párr. 162). Según el informe (ibíd., párr. 169), es frecuente que cuando una empleada declara que está embarazada no se prorrogue la relación laboral de duración determinada, pese a la prohibición de la discriminación por motivos de embarazo y de obligaciones familiares que se establece en la Ley de la igualdad (15.4.2005/232). En 2005, el Ombudsman de la Igualdad presentó una propuesta al Ministerio de Trabajo para que se modificara la Ley de contratos de trabajo de modo que se prohibiera explícitamente que no se renovaran las relaciones laborales de duración determinada o que se limitara su duración por motivos de embarazo o de disfrute de una licencia familiar (CEDAW/C/FIN/6, párr. 172). ¿Qué medidas se han adoptado para lograr que los empleadores conozcan la prohibición de discriminar que figura en la Ley de la igualdad y qué medidas se han adoptado para atender la recomendación del Ombudsman de la Igualdad?

En marzo de 2005, el Ministerio de Trabajo encargó a una persona que preparara un informe sobre la frecuencia del empleo de duración determinada, la legalidad de su uso y las necesidades legislativas que conlleva. El informe se presentó al Ministro de Trabajo en diciembre de 2005. Según el informe, el número de relaciones laborales de duración determinada en Finlandia es alto y supera la media de los Estados miembros de la Unión Europea. El trabajo de duración determinada es frecuente en el sector público. Más de la quinta parte de los asalariados que trabajan para la administración municipal o estatal está contratada en régimen de duración determinada, mientras que en el sector privado la proporción ronda el 10%. Aunque la legislación se ha endurecido y los sindicatos han dado instrucciones jurídicas, no se ha logrado la reducción del empleo de duración determinada que se pretendía. Según el informe, uno de los problemas fundamentales de la vida laboral finlandesa es que los empleadores recurren a trabajadores con contrato de duración determinada para que realicen tareas de carácter permanente. La renovación sucesiva de las relaciones de empleo y la organización del trabajo en proyectos son ejemplo de ello. La práctica de favorecer las relaciones laborales de duración determinada sin una justificación válida ha contribuido a dificultar el logro de condiciones básicas de seguridad y menoscabar,

el principio de no discriminación y la igualdad entre los géneros recogidos en la legislación laboral, en particular en lo relativo a la seguridad en el empleo en caso de embarazo. En el informe se considera que en el sector privado los trabajadores con contrato de duración determinada y con contrato temporal marcan la pauta especialmente en el sector de las tecnologías de la información y la electrónica. La contratación temporal es una forma de eludir tanto la protección de los trabajadores frente al despido como las condiciones establecidas por ley para el empleo de duración determinada. A raíz del informe, el Ministerio de Trabajo creó un grupo de trabajo tripartito encargado de estudiar la manera de reducir el número de relaciones laborales de duración determinada sin una justificación válida. Partiendo de esa premisa, se propuso modificar la legislación. En el programa de gobierno para el segundo mandato del Primer Ministro Matti Vanhanen, que comenzó su andadura en el segundo trimestre de 2007, se indicaba que el Gobierno pondría en práctica rápidamente las propuestas del grupo de trabajo sobre las relaciones laborales de duración determinada. Las modificaciones entraron en vigor el 1º de enero de 2008.

Se establecieron controles más eficaces para reducir los contratos de trabajo de duración determinada injustificados. El artículo 11 del capítulo 13 de la Ley de contratos de trabajo se enmendó para incorporar una disposición penal (1333/2007) que recalcará la obligación del empleador de notificar las condiciones esenciales de las relaciones laborales. También se enmendó la Ley de supervisión de la seguridad en el trabajo y de cooperación en la materia. El propósito de las enmiendas es obligar a los empleadores a considerar con mayor detenimiento los motivos que justifican que el contrato sea de duración determinada y a comunicárselos además al trabajador. De conformidad con la Ley de contratos de trabajo, cuando un contrato es de una duración superior a un mes, el empleador ha de notificar por escrito al trabajador las condiciones por las que se rigen los aspectos de la relación laboral que no se hayan pactado por escrito. El motivo que justifica la contratación de duración determinada es una de esas condiciones. La Ley no impone nuevas obligaciones al empleador, únicamente hace punible el incumplimiento de las obligaciones de notificación ya existentes.

La importancia de que se notifiquen las condiciones esenciales de la relación laboral se puso de relieve también con la enmienda de la Ley de supervisión de la seguridad en el lugar de trabajo. Si el trabajador no recibe la debida notificación de su empleador, los inspectores de protección laboral pueden exigirselo. La posibilidad de recurrir a este procedimiento permite tanto a las autoridades como al trabajador afectado averiguar los motivos que justifican que el contrato sea de duración determinada.

Por el momento, no se han producido grandes cambios en cuanto a la proporción de relaciones laborales de duración determinada con respecto al total de las relaciones de empleo. Algo más del 14% de todos los asalariados está contratado en régimen de duración determinada (poco más del 13% de los hombres y casi el 21% de las mujeres). Se observan diferencias por sectores. En el sector privado, la proporción ronda el 10%, en el sector municipal alcanza aproximadamente el 23% y en el sector público estatal es de alrededor del 24%. Los factores que se indican a continuación aclaran por qué entre las mujeres el porcentaje es considerablemente superior:

- En el sector municipal, en parte debido al elevado porcentaje de mujeres que trabajan fuera de casa, muchas mujeres trabajan en la sanidad, los asuntos sociales y la educación. Cuando se toman la licencia por el nacimiento de un

hijo, son sustituidas por mujeres ya que son pocos los hombres que optan a esos puestos.

- En el sector público estatal, el número de relaciones laborales de duración determinada se explica en gran parte por el hecho de que las universidades realizan más de la mitad de las contrataciones de duración determinada del Estado. Es frecuente que los puestos se definan como proyectos a causa de su financiación.

En marzo de 2007, el Ministerio de Trabajo creó un grupo de trabajo tripartito encargado de examinar específicamente las cuestiones relacionadas con el trabajo llevado a cabo por los empleados con contrato temporal. El cometido del grupo de trabajo consistía en estudiar el trabajo realizado mediante la contratación temporal de personal en general, teniendo en cuenta la modalidad de contratación del trabajador, las actividades de las empresas de contratación, las necesidades de las empresas que hacen uso de los servicios de los trabajadores temporales, la disponibilidad de personal y los problemas que entraña para el buen funcionamiento del mercado de trabajo. El grupo de trabajo concluyó su labor en noviembre de 2007 y presentó 10 propuestas destinadas a mejorar la situación de los trabajadores temporales. Algunas de las propuestas consistían en enmendar la legislación y otras recomendaban proseguir con el examen. Se están realizando los preparativos para la puesta en práctica de las propuestas.

Según las estadísticas del Ministerio de Trabajo, en 2006 unas 100.000 personas habían trabajado como empleados temporales y 18.300 empresas habían tenido trabajadores temporales. El porcentaje de trabajadores empleados como personal temporal era de alrededor del 4,1% del total. La duración media de las relaciones de trabajo había sido de 82 días. Según la Asociación de Empresas del Sector de Servicios de Personal, el efecto en el empleo del trabajo temporal representó aproximadamente 23.000 años de trabajo de una persona en 2006. La mayoría de los trabajadores temporales tiene menos de 35 años de edad. Según el informe sobre los trabajadores temporales realizado por la Unión Europea en 2005, la proporción de mujeres con ese tipo de empleo era del 55%.

16. Según el sexto informe periódico, en la Ley de la igualdad modificada se establece que los empleadores que tengan más de 30 empleados están obligados a elaborar un plan anual de igualdad (CEDAW/C/FIN/6, párrs. 9, 10 y 156). ¿Qué porcentaje de empleadores pertenecientes a esta categoría ha presentado planes con arreglo a la Ley? Por favor, amplíen la información sobre la aplicación de esa medida e indiquen los resultados preliminares logrados en los ámbitos de la igualdad de remuneración por trabajo de igual nivel de exigencia.

Al aprobar la Ley de la igualdad entre los géneros revisada en el segundo trimestre de 2006, el Parlamento dispuso que el Gobierno supervisara minuciosamente la aplicación de la Ley y presentara a la Comisión de Empleo e Igualdad del Parlamento un informe a finales de 2009 acerca de la preparación, el contenido y las consecuencias de los planes de igualdad, así como del acceso a los datos sobre la remuneración. La Oficina de Igualdad entre los Géneros del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud ha iniciado los preparativos para la elaboración del informe. A estas alturas resulta difícil determinar cuántos planes de igualdad e informes sobre la remuneración conexos se han presentado.

De conformidad con el programa de gobierno para el segundo mandato del Primer Ministro Matti Vanhanen, el Gobierno presentará un informe sobre la igualdad entre los géneros al Parlamento durante el período electoral. El examen y el informe tienen también por objeto recopilar datos sobre el cumplimiento de la obligación de elaborar planes de igualdad.

La mayoría de los empleadores que tienen la obligación de elaborar un plan de igualdad lo han hecho. Sin embargo, la situación varía en cierta medida de un sector a otro del mercado de trabajo. Según las declaraciones de los empleadores, han preparado un plan de igualdad el 70% de los empleadores del sector privado, el 84% de los del sector público estatal y más del 90% de los del sector municipal. Las cifras que arrojaron las encuestas realizadas por los representantes sindicales locales de las organizaciones de trabajadores eran algo más bajas. No todos los planes de igualdad contienen los gráficos sobre sueldos que se exigen en la Ley de la igualdad. En consecuencia, los planes tienen que mejorar mucho desde el punto de vista cualitativo para cumplir los objetivos establecidos en la legislación. La mayoría de los planes de igualdad se ha elaborado hace tan poco tiempo que es imposible evaluar su repercusión.

17. Les rogamos que indiquen si se han adoptado medidas para aumentar las oportunidades que tienen las mujeres de alcanzar puestos directivos destacados y la repercusión de esas medidas.

De conformidad con el programa de gobierno para el segundo mandato del Primer Ministro Matti Vanhanen, el Gobierno promoverá sistemáticamente las carreras profesionales de las mujeres y su ascenso a puestos directivos en los sectores público y privado. El Gobierno creará un grupo de trabajo encargado de proponer medidas detalladas para que aumente el número de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en el sector público. En particular, se elaborarán las estadísticas necesarias para la puesta en práctica de las medidas y comenzarán a confeccionarse estadísticas periódicas sobre mujeres en puestos directivos y las carreras profesionales de las mujeres. En el último trimestre de 2007, un informe económico detallado despertó mucho interés en Finlandia y en la Unión Europea, ya que en él se afirmaba que las empresas entre cuyos directivos y administradores había hombres y mujeres tenían más beneficios. De hecho, en 2007 se observaron indicios de un aumento de la frecuencia con que las empresas designaban a mujeres para ocupar puestos directivos.

Por otra parte, el plan de igualdad de las Fuerzas de Defensa prohíbe la discriminación por motivos de género en las decisiones relacionadas con el trabajo, las misiones o la capacitación. Además, el plan fomenta que, a igualdad de méritos, se favorezca a los candidatos pertenecientes a minorías y que se aumente, en la medida de lo posible, la proporción de mujeres que desempeñan tareas de liderazgo. La información relativa al plan de igualdad se difunde en el marco de las actividades de capacitación del personal y a través de la intranet de las Fuerzas de Defensa. La proporción de mujeres que realizan tareas de liderazgo aumentará a medida que vayan avanzando en el escalafón militar. Actualmente, las oficiales de mayor graduación tienen el rango de capitán.

18. Según el informe (CEDAW/C/FIN/6, párr. 152), las mujeres “ganan aproximadamente el 20% menos que los hombres en todos los sectores del mercado laboral”. Además, el 10,4% de los casos recibidos por el Ombudsman de la Igualdad guarda relación con la discriminación en materia de sueldos

(ibíd., párr. 155). ¿Cómo prevé el Estado Parte alcanzar la meta de reducir en 5 puntos la diferencia en la remuneración para 2015?

Reducir en al menos 5 puntos la diferencia en la remuneración entre hombres y mujeres para el año 2015 es un objetivo ambicioso que requiere mucho esfuerzo. Para alcanzarlo, cada serie de convenios colectivos debe incluir soluciones para recortar las diferencias de remuneración.

El Gobierno y los interlocutores sociales están ejecutando un programa tripartito en pro de la igualdad de remuneración. El Gobierno trata de promover que los interlocutores sociales tengan presente el objetivo de reducir las diferencias de remuneración al negociar los acuerdos salariales. El Gobierno no tiene forma de influir directamente en la evolución de la remuneración en el sector privado, pero en los sectores públicos estatal y municipal dispone de una gama de instrumentos más amplia. Por ejemplo, tiene recursos reservados en el presupuesto del Estado para reducir las diferencias de remuneración en los ámbitos del sector municipal en que predominan las mujeres.

Entre las medidas concretas adoptadas, cabe mencionar que, como norma general, en el sector público estatal se han realizado evaluaciones de la actuación profesional específicas para cada puesto con ánimo de establecer una base para los salarios. Además, en 2008 el Gobierno aumentó en 150 millones de euros las subvenciones estatales concedidas en las esferas de los asuntos sociales y la sanidad en apoyo del acuerdo salarial concertado en el sector municipal. El acuerdo afecta más a las mujeres que a los hombres al tratarse de un sector en el que predominan las mujeres, que tienen en él una mayor presencia, por ejemplo, que en algunos sectores industriales.

19. En sus observaciones finales anteriores, el Comité expresó inquietud por el alto nivel de acoso sexual en el lugar de trabajo. Según el último informe (CEDAW/C/FIN/6, párr. 47), “una joven de cada dos notificó haber padecido acoso sexual por parte de hombres durante los dos años anteriores”, con arreglo a los datos del barómetro de los géneros publicado por el Instituto de Estadística de Finlandia. Sírvanse indicar qué medidas hay en vigor para proteger del acoso sexual a las trabajadoras, incluida la legislación específica y los mecanismos efectivos para recibir e investigar denuncias de las víctimas.

La Ley de la igualdad (609/1986) prohíbe el acoso sexual y el acoso por razón de género y los considera constitutivos de discriminación (artículo 7, 232/2005). A los efectos de la Ley, un empleador incurre en discriminación cuando, tras haber sido informado de que un empleado ha sido víctima de acoso, se abstenga de adoptar las medidas que tiene a su disposición para poner fin al acoso (artículo 8d, 232/2005). El acoso y otras conductas indebidas se prohíben también en la Ley de seguridad en el trabajo. Las autoridades encargadas de la seguridad en el trabajo se ocupan de supervisar el cumplimiento de la Ley. Proporcionan a los empleadores directrices y asesoramiento y, en virtud de la Ley de supervisión de la seguridad en el trabajo, pueden adoptar medidas coercitivas cuando sea necesario. El acoso puede también constituir un acto de discriminación en el trabajo prohibido por el Código Penal y las formas más graves de acoso pueden constituir por sí mismas actos prohibidos por el Código Penal.

En general, los sindicatos han aprobado instrucciones de procedimiento para los casos de acoso. En muchos lugares de trabajo también se han aprobado instrucciones para prevenir y hacer frente a los casos de acoso.

El plan de igualdad de las Fuerzas de Defensa prohíbe, asimismo, el acoso sexual. En 2006, las Fuerzas de Defensa redactaron directrices sobre la manera de hacer frente al acoso y al trato indebido en los lugares de trabajo pertenecientes a las Fuerzas de Defensa. La información relativa al plan de igualdad se difunde en el marco de la capacitación del personal y a través de la intranet de las Fuerzas de Defensa. En las encuestas sobre el ambiente en el lugar de trabajo se pregunta por las experiencias de acoso sexual. Cuando se denuncian incidentes de ese tipo, los responsables del lugar de trabajo tienen la obligación de resolver el problema.

De conformidad con el artículo 8d de la Ley de la igualdad entre los géneros, revisada en 2005, a los efectos de esa Ley, un empleador incurre en discriminación cuando, tras haber sido informado de que un empleado ha sido víctima de acoso sexual u otra forma de acoso por razón de género en el lugar de trabajo, se abstenga de adoptar las medidas que tiene a su disposición para poner fin al acoso. El empleador debe velar por que sus empleados no sean víctimas de acoso sexual u otras formas de acoso por motivos de género en el lugar de trabajo.

El empleador puede hacer una advertencia al acosador, amonestarle o cambiar sus tareas o su lugar de trabajo a fin de que tenga el mínimo contacto con la víctima del acoso. En los casos graves, el empleador puede tener que reorganizar el trabajo de ambos empleados para poner fin al acoso, pero nunca debe menoscabar la posición de la víctima. Como último recurso, el empleador puede rescindir la relación laboral con el acosador de conformidad con la legislación pertinente.

Si el acoso atenta intencionadamente contra la integridad física, son aplicables también las disposiciones del Código Penal relativas a las agresiones y los delitos sexuales y a la discriminación en el trabajo.

De conformidad con el artículo 6a de la Ley de la igualdad entre los géneros, el plan de igualdad debe incluir una evaluación de la situación en materia de igualdad entre los géneros en el lugar de trabajo, así como las medidas necesarias previstas para promover la igualdad entre los géneros. Esas medidas deben incluir la prevención y la eliminación del acoso.

La Ley de seguridad y salud en el trabajo (23.8.2002/738) incluye dos disposiciones específicas relativas al acoso y otras formas de trato indebido en el trabajo.

El ámbito de aplicación de esas disposiciones no se limita al acoso sexual únicamente, sino que abarca todo tipo de trato indebido que se pueda producir en el lugar de trabajo. El acoso por razón de género constituye, no obstante, una parte esencial de esas disposiciones.

Las disposiciones en cuestión tienen una doble finalidad: por un lado, obligan al empleador a tomar medidas de antemano para evitar el riesgo de acoso y a intervenir en las situaciones en que el acoso ya se haya producido. De conformidad con el artículo 28 de la Ley, esa obligación se origina por el riesgo que el acoso representa para la salud del trabajador, en cuanto el empleador tiene conocimiento de la situación.

Por otro lado, de conformidad con el artículo 18, los empleados tienen la obligación de evitar el acoso y otro tipo de trato indebido a sus colegas en el lugar de trabajo.

Los servicios de inspección de seguridad y salud en el trabajo se encargan de controlar el cumplimiento de la Ley en los lugares de trabajo. Las autoridades pueden adoptar diversas clases de medidas administrativas si observan que en un centro de trabajo se está infringiendo la Ley de seguridad y salud en el trabajo. Esas medidas se definen en la Ley de ejecución de medidas de seguridad y salud en el trabajo (20.1.2006/44). Las autoridades pueden también notificar las infracciones de la ley a la fiscalía.

VI. Educación y estereotipos

20. El Consejo de Ética en la Publicidad ha adoptado principios sobre igualdad y el Ombudsman del Consumidor se ocupa de las quejas por “comercialización discriminatoria” y puede intervenir cuando la publicidad infringe las normas de la igualdad (CEDAW/C/FIN/5, artículo 5, subsección 5). Una organización finlandesa, NYTKIS ry (Naisjärjestöt yhteistyössä-Kvinnooorganisationer i Samarbete, Coalición de Asociaciones de Mujeres Finlandesas para la Acción Conjunta) considera que la autorregulación de los medios de difusión es insuficiente, ya que “la opinión pública se ha vuelto más permisiva con el sexo comercial y el sexismo forma parte del contenido transmitido por muchos medios de comunicación” (CEDAW/C/FIN/6, párr. 98). Dado que la Ley de la igualdad entre la mujer y el hombre no se aplica a la publicidad comercial, ¿qué reglas o códigos de conducta y qué mecanismos existen para supervisar y regular a los medios de difusión con miras a eliminar los estereotipos de género?

El Gobierno no dispone de medios eficaces para controlar los medios de difusión, de manera que trata de influir mediante la cooperación y la interacción. El Ministerio de Educación llevó a cabo un proyecto sobre los medios de difusión y la igualdad entre los géneros en 2005-2006, en el que se analizaron las posibles maneras de promover, en colaboración con el sector de los medios de difusión, el equilibrio en las imágenes de los géneros y la ausencia de estereotipos en dichos medios, de conformidad con el principio de autorregulación.

De conformidad con las disposiciones generales del artículo 1:1 del capítulo 2 de la Ley de protección de los consumidores vigente (389/1978), en la esfera de la mercadotecnia no se permitirán las conductas que se consideren indebidas o de algún modo injustas desde el punto de vista del consumidor. En Finlandia, el Ombudsman del Consumidor supervisa la legalidad de las operaciones de mercadotecnia desde la perspectiva de la protección de los consumidores. En caso necesario, el Ombudsman puede solicitar que se dicte una orden que prohíba la actividad de mercadotecnia ilícita. Esa orden es dictada por el Tribunal del Mercado y su incumplimiento suele sancionarse con una pena de multa. En ciertos casos excepcionales, el Ombudsman puede también dictar una orden de prohibición por iniciativa propia. La prohibición puede ser de carácter temporal. Además, el Ombudsman ha dado a los empresarios numerosas directrices generales acerca de las actividades de mercadotecnia.

Existe mucha jurisprudencia con respecto a las disposiciones generales de la Ley de protección de los consumidores. De conformidad con la jurisprudencia establecida por el Tribunal del Mercado como tribunal de primera instancia, las disposiciones generales son aplicables a las prácticas de mercadotecnia que sean claramente contrarias a los valores generalmente aceptados. Por ejemplo, las actividades de mercadotecnia que presentan una imagen de la mujer o del hombre que sea denigrante, humillante o degradante o de algún modo ofensiva se consideran contrarias a las buenas costumbres. El Tribunal del Mercado, en sus fallos 1994:7 y 2006:1, dictaminó que ciertas prácticas de mercadotecnia atentaban contra las buenas costumbres, a los efectos del artículo 1 del capítulo 2 de la Ley de protección de los consumidores, en el caso concreto de un anuncio publicitario en que se presentaba a una mujer como un objeto sexual para atraer la atención, sin que su presencia guardara relación alguna con el producto anunciado. Ese es el tipo de publicidad que el Tribunal del Mercado considera degradante.

En el artículo 23 de la Ley de operaciones de televisión y radio (744/1998) se establecen también los principios éticos de la publicidad. De conformidad con ese artículo, los anuncios publicitarios emitidos por televisión y radio y los anuncios de televenta no atentarán contra el respeto a la dignidad humana ni incluirán elementos discriminatorios por razón de sexo. El Ombudsman del Consumidor también supervisa el cumplimiento de estas disposiciones. Se podrá imponer una sanción económica a la empresa operadora que esté al frente de los servicios de televisión o radio a propuesta del Ombudsman.

Cuanto antecede indica que las autoridades supervisan de cerca el control de la publicidad. Además, el sistema finlandés de control de la publicidad presenta también un aspecto de autorregulación. El Consejo de Ética en la Publicidad de la Cámara Central de Comercio de Finlandia se pronuncia acerca de la aceptabilidad ética de los anuncios publicitarios. En sus decisiones aplica, entre otras, las normas internacionales en materia de publicidad aprobadas por la Cámara de Comercio Internacional, así como los principios de las buenas prácticas de mercadotecnia establecidos por el Consejo.

Otro órgano autorregulador de los medios de comunicación, el Consejo de los Medios de Difusión (Julkisen sanan neuvosto), fundado por los propios medios de difusión, ha confirmado las “Directrices para periodistas” (“Journalistin ohjeet”) (2005), que promueven el ejercicio responsable de la libertad de expresión y son aplicables a toda actividad periodística realizada en los medios de difusión. De conformidad con el párrafo 26 de las Directrices:

“Debe respetarse la dignidad de toda persona El sexo de la persona ... no puede presentarse de manera inapropiada o degradante.”

El Ministerio de Justicia está preparando una propuesta de ley a los efectos de reconsiderar las disposiciones generales del artículo 1 del capítulo 2 de la Ley de protección de los consumidores antes mencionada. Se propone que se incluyan en la Ley disposiciones más detalladas en las que se definan los aspectos que hacen que un anuncio publicitario vulnere el principio de las buenas costumbres (Ministerio de Justicia, informe del grupo de trabajo 2007:11, relativo a los procedimientos comerciales inadecuados). Las disposiciones propuestas se basan en el procedimiento establecido de adopción de decisiones del Tribunal del Mercado y en lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley de operaciones de televisión y radio (744/1998). De conformidad con las disposiciones propuestas, una actividad de

mercadotecnia se considerará contraria a las buenas costumbres cuando atente claramente contra los valores sociales generalmente aceptados. Se pretende incluir tres ejemplos de vulneración de las buenas costumbres. Uno de ellos se refiere a la discriminación por razón de género o a la discriminación basada en las características de una persona o un grupo de personas. Está previsto que se presente al Parlamento un proyecto de ley sobre la materia en el segundo trimestre de 2008.

El hecho de que las disposiciones propuestas sean más detalladas aumentará probablemente la previsión y la seguridad jurídica y facilitará la supervisión de su cumplimiento, al tiempo que incrementará su eficacia. Se espera que las autoridades encargadas de la supervisión actualicen sus directrices de mercadotecnia y asesoren a los empresarios en cuanto a la aplicación de las nuevas disposiciones. Además, es de prever que aumente el número de asuntos sometidos al Tribunal del Mercado.

VII. Salud

21. El Comité sobre los Derechos del Niño, en sus observaciones finales de octubre de 2005, expresó preocupación por la elevada tasa de suicidios de adolescentes (CRC/C/15/Add.272, párr. 36). En el último informe no se proporciona información sobre las tasas de suicidio de los adolescentes; tampoco se incluye información sobre los servicios psicológicos. Así pues, les agradeceríamos que facilitaran estadísticas desglosadas por sexo sobre las tendencias observadas en las tasas de suicidio desde 2001, así como información sobre las medidas que se estén adoptando para reducir esas tasas y aumentar el acceso a la información y los servicios psicológicos.

En abril de 2007, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud creó un grupo de trabajo (Mieli 2009) con el cometido de elaborar modelos operativos para la organización regional de los servicios de salud mental, los servicios de asistencia a alcohólicos y toxicómanos, así como los servicios ininterrumpidos conexos. Los objetivos perseguidos son, entre otros, la promoción eficaz del bienestar y la salud mental, el acceso a tratamiento, servicios y rehabilitación en casos de trastornos mentales, alcoholismo y consumo de drogas, así como la colaboración entre los servicios primarios y especializados municipales, los diversos proveedores de servicios y los distintos grupos ocupacionales.

En noviembre de 2007, el Ministerio puso en marcha también un proyecto concebido para prevenir la depresión y reducir la incapacidad laboral por depresión. En el marco del proyecto se elaboraría un programa de acción con propuestas para promover la detección temprana y la prevención de la depresión, el tratamiento, la rehabilitación, el bienestar en el trabajo y la reincorporación laboral, así como para reducir la incidencia de la incapacidad laboral por depresión. Los dos proyectos mencionados tienen por objeto prevenir la depresión y, con ello, también los suicidios.

En la Resolución del Gobierno sobre las medidas necesarias para asegurar la viabilidad futura de la sanidad, aprobada en 2002, se prestó especial atención al buen funcionamiento de los servicios de salud primarios y la prevención, el acceso al tratamiento, la garantía de la disponibilidad y competencia del personal de salud, la reforma de las actividades y estructuras y el aumento de la financiación de la sanidad. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud ha seguido de cerca los avances en el acceso al tratamiento desde 2005, año en que entraron en vigor las

disposiciones relativas a los tiempos de espera máximos para recibir tratamiento. Los tiempos de espera máximos son aplicables también a la atención psiquiátrica.

El Ministerio ha observado que, tras la reforma, el acceso al tratamiento es más flexible y rápido en todo el país. De hecho, la reforma legislativa ha propiciado un acceso más equitativo a los servicios de salud. La reforma ha agilizado también la modernización de las prácticas en diversos distritos hospitalarios.

El Parlamento ha aumentado durante ocho años consecutivos los recursos destinados a la psiquiatría infantil y juvenil. Los tiempos de espera máximos para el acceso a tratamiento psiquiátrico infantil y juvenil entraron en vigor el 1º de enero de 2001. Los resultados recientes indican que el cumplimiento del plazo máximo de tres meses para recibir atención psiquiátrica infantil y juvenil ha sido bastante satisfactorio en todo el país, a excepción del sur y el sudoeste de Finlandia.

Véanse también los apéndices 3 y 4.

22. Según el quinto informe periódico (CEDAW/C/FIN/5, artículo 5, subsección 2.4), la distancia que separa la tierra natal de los sami de una maternidad puede ser de 300 a 500 kilómetros. Describan los planes que existan para aumentar la accesibilidad a esas instalaciones de las comunidades situadas en las partes más remotas del país.

Por motivos de seguridad de los pacientes, en el norte de Finlandia la atención al parto está centralizada en Rovaniemi. En el norte de Finlandia la población es escasa y el número de nacimientos está en declive. A fin de garantizar la seguridad del paciente, los partos se producen en hospitales dotados de todo el personal necesario, a saber, ginecólogos, anestesistas, comadronas, pediatras, etc. Además, los hospitales disponen del equipo necesario. Lamentablemente, en un país con una densidad de población tan baja es imposible contar con el personal y el equipo imprescindibles para la seguridad del paciente en todo el territorio. Para poder poner los medios que garanticen la seguridad de los pacientes tendrían que producirse unos 300 nacimientos al año. En la región sami, situada en el norte de Finlandia, el número de nacimientos anuales ha sido de 70 en Inari y de unos 10 en Utsjoki en los últimos años.

La concertación de acuerdos con los municipios fronterizos de Noruega hace posible recibir atención de emergencia y atención al parto en hospitales noruegos. Por ejemplo, algunos municipios de la región sami, así como el distrito hospitalario de Laponia, han suscrito acuerdos de este tipo.

VIII. Situación de grupos particulares de mujeres

23. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales expresó preocupación por que las mujeres romaníes que visten trajes tradicionales son particularmente vulnerables a esa discriminación (E/C.12/CO/FIN/5, párr. 13). En el informe actual se reconoce también que las mujeres romaníes siguen padeciendo discriminación en el mercado de trabajo y en cuanto al acceso a los servicios en el sector privado (CEDAW/C/FIN/6, párr. 16). Sírvanse facilitar información sobre las repercusiones del estudio relativo a la situación de los romaníes en materia de empleo realizado por el Ministerio de Trabajo, en lo que se refiere a la adopción de políticas nuevas y otras medidas.

El Ministerio de Trabajo ha suministrado fondos para el estudio “Fomento de la integración de los romaníes en el mercado de trabajo”. Se prevé que el informe sobre ese estudio se publique en mayo de 2008. En el estudio se examina la situación de los romaníes en el mercado de trabajo, así como los obstáculos que afrontan y las condiciones que se les exigen para obtener empleo. Entre los factores que se analizan figuran la educación y las necesidades especiales de los romaníes, así como la medida en que dichas necesidades se tienen en cuenta. Un tema importante del estudio son los comportamientos, especialmente los de los empleadores, las autoridades laborales y los propios romaníes en relación con los dos aspectos de la contratación laboral: la solicitud y el ofrecimiento de empleo. En el estudio también se examinan el papel de la administración laboral y la prestación eficiente de servicios en relación con el fomento de la contratación de los romaníes. En definitiva, lo que se pretende es lograr una comprensión general de la situación, que, a su vez, sirva de base para elaborar una propuesta que permita fomentar el empleo.

El estudio sobre la situación laboral de los romaníes todavía no ha concluido. Según informaciones preliminares y oficiosas, el estudio incluye la realización de una encuesta voluntaria a los romaníes en las oficinas de empleo. Una de las preguntas de la encuesta se refiere a la actitud de los propios hombres y mujeres romaníes respecto al código de vestimenta en la vida laboral. En el estudio también se pregunta a los empleadores sobre sus actitudes hacia los romaníes en el mercado de trabajo y las mujeres romaníes que visten trajes tradicionales. Se prevé que el estudio esté listo para fines de abril de 2008.

En 2007 se concluyeron tres importantes proyectos EQUAL dirigidos a los romaníes en Finlandia. Además de otros resultados, los proyectos ofrecieron información valiosa sobre la situación laboral actual de los romaníes.

Según las cuatro juntas asesoras regionales en asuntos romaníes, las mujeres romaníes han participado activamente en proyectos para educarse. Esas mujeres señalaron en numerosas oportunidades que la vestimenta no era un obstáculo para su trabajo. Los romaníes saben que algunas ocupaciones exigen cierto código de vestimenta o uniforme (por ejemplo, la enfermería). Los romaníes que desempeñan esas tareas lo aceptan y no usan sus trajes tradicionales en horas de trabajo. No obstante, en numerosos empleos no existen motivos que justifiquen la prohibición de usar trajes tradicionales. Los trajes tradicionales de las mujeres romaníes, sin embargo, siguen siendo un obstáculo en opinión de los empleadores. Tanto las autoridades públicas como los sindicatos deberían dedicar más atención a la cuestión y apoyar a las mujeres romaníes en situaciones críticas.

Los medios de difusión finlandeses han publicado información sobre los proyectos EQUAL dirigidos a los romaníes, en todo el país, tanto en periódicos locales como nacionales. Los artículos han tratado muy a menudo sobre la vestimenta de las mujeres y han dado una visión positiva de su uso. La Compañía Finlandesa de Televisión y Radiodifusión (YLE) también ha brindado capacitación a periodistas romaníes en el marco de su programa interno de formación. Uno de esos periodistas es una mujer romaní que viste trajes tradicionales y que a menudo ha actuado como presentadora en programas de difusión nacional.

24. En el informe se señala que en 2005 en la Oficina del Ombudsman de las Minorías se recibieron 70 casos relacionados con problemas de vivienda que padecían mujeres romaníes, que con mucha frecuencia afectaban a madres solteras y a sus hijos. En el informe se señala el nexo existente entre las

circunstancias de las romaníes (es decir, vivienda y estabilidad en las condiciones de vida) y la asistencia a la escuela de los niños romaníes (CEDAW/C/FIN/6, párr. 17). ¿Ha estudiado el Ombudsman esas quejas? ¿Cuál ha sido el desenlace de esos casos? ¿Qué medidas está estudiando el Estado Parte para mejorar la situación de las mujeres romaníes en materia de vivienda con miras a que los problemas en este ámbito no impidan a los niños romaníes asistir a la escuela?

Los problemas de vivienda mencionados en la pregunta del párrafo 25 no afectan exclusivamente a las mujeres romaníes, sino a los romaníes en general.

La Oficina del Ombudsman de las Minorías ha brindado asesoramiento y directrices en relación con las quejas presentadas. También ha solicitado aclaraciones a los municipios y organismos de vivienda. Dos casos fueron sometidos al Tribunal Nacional contra la Discriminación. Además, la Oficina del Ombudsman de las Minorías ha colaborado con las juntas asesoras en asuntos romaníes y el Fondo de Vivienda del Estado para encontrar soluciones a los problemas de vivienda de la comunidad romaní.

Todas las juntas asesoras finlandesas, tanto a nivel regional como nacional, han trabajado activamente para aliviar los problemas de vivienda y escolarización de los romaníes. Las juntas han reconocido especialmente la relación que existe entre la carencia o las malas condiciones de vivienda y los problemas de escolarización de los niños romaníes. Una medida importante que se ha adoptado ha sido capacitar a los funcionarios que prestan servicios en los distintos niveles de la administración pública. Por ejemplo, sólo en la junta asesora de Finlandia meridional se ha capacitado a alrededor de 3.000 funcionarios municipales, regionales y nacionales que cumplen tareas relacionadas con la vivienda y la escolarización de los romaníes.

Las juntas asesoras también han ayudado a establecer juntas romaníes locales en las administraciones municipales. Se procura que funcionarios locales y romaníes cooperen en situaciones concretas en lugares específicos. Los consejos municipales han nombrado a la mayoría de esas juntas locales y también les han brindado apoyo político. Existen 14 juntas locales en la provincia de Finlandia occidental y se están creando nueve en Finlandia meridional y algunas más en las tres provincias restantes.

Las juntas asesoras han adoptado otras medidas, como visitas a los municipios y asistencia y asesoramiento personal tanto a los romaníes como a las autoridades, cuando resulte necesario. Por supuesto, las juntas cooperan con otras autoridades del Estado. La cooperación con la Oficina del Ombudsman de las Minorías ha sido extremadamente importante. Sin embargo, la capacidad real de las juntas se reduce a sólo cuatro secretarías en total en las provincias y a una secretaría nacional.

La Junta Asesora en Asuntos Romaníes y las cuatro juntas asesoras regionales están reguladas en la legislación nacional y se financian con cargo al presupuesto ordinario del Estado.

25. Según el informe (CEDAW/C/FIN/6, párr. 176), la tasa de desempleo de las mujeres inmigrantes era más de 10 puntos porcentuales superior a la de los hombres y significativamente más elevada que la de la población en general. ¿Qué medidas con objetivos concretos se han adoptado a fin de crear oportunidades económicas para las mujeres inmigrantes y mejorar las existentes, y qué efectos han tenido esas medidas? Además de clases de idiomas, ¿qué

oportunidades de capacitación tienen las mujeres que no son ciudadanas finlandesas en distintos sectores de la economía?

En 2007 la tasa de desempleo de las mujeres inmigrantes siguió siendo más elevada que la de los hombres inmigrantes. Sin embargo, ha estado disminuyendo tanto para hombres como para mujeres desde 2006.

	<i>Octubre de 2006</i>	<i>Octubre de 2007</i>
Tasa de desempleo de las mujeres	28,3%	25,2%
Tasa de desempleo de los hombres	18,9%	15,8%

La tasa de desempleo de los inmigrantes varía mucho entre los distintos grupos étnicos. Los rusos constituyen el grupo lingüístico más numeroso y en octubre de 2007 tenían una tasa de desempleo del 30,5%. La tasa de desempleo de los hablantes de somalí fue del 54,2%. La tasa de desempleo de los inmigrantes de países de la Unión Europea fue significativamente inferior a la de los provenientes de otros países.

Finlandia tiene un sistema de integración excepcional en comparación con el de muchos otros países. Según la Ley de integración (1999, 2006), las autoridades laborales son las encargadas de organizar la enseñanza de lectura y escritura a inmigrantes adultos y de adoptar medidas para brindarles educación básica. Por lo tanto, todos los inmigrantes —independientemente de su estado físico y psicológico o de sus habilidades lingüísticas o profesionales— tienen el derecho de inscribirse en las oficinas de empleo y de ser incluidos en las estadísticas como personas con empleo que buscan trabajo.

El programa de desarrollo del Fondo Social Europeo titulado “Primeras medidas de orientación para inmigrantes y desarrollo de habilidades” se centra específicamente en la situación de las mujeres inmigrantes. En 2007, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer y Zonta Women lanzaron una campaña especial, en cooperación con el Consejo Nacional de Educación para reunir fondos destinados a la organización de cursos de lectura y escritura dirigidos a mujeres inmigrantes. Desde hace varios años, el Consejo Nacional de Educación financia la educación básica de las mujeres por otros cauces, con fondos de subsidios especiales para la educación de inmigrantes. Los subsidios se han otorgado tanto a instituciones para la educación de adultos como a asociaciones de inmigrantes. Asimismo, una parte considerable de los subsidios especiales destinados a brindar educación gratuita y general se destinan a la escolarización de inmigrantes, no sólo para proporcionarles educación básica y enseñarles el idioma, sino para instruirlos sobre temas culturales y disciplinas prácticas.

Según las estadísticas compiladas por el Consejo Nacional de Educación, el 70% de los inmigrantes que solicitaron convalidar sus títulos universitarios en 2007 fueron mujeres. La mayoría de ellas provenía de zonas pertenecientes a la ex Unión Soviética. Ello indica que algunas de esas mujeres tienen un alto nivel de educación, pero que necesitan apoyo para recibir instrucción complementaria y encontrar empleo.

En relación con lo mencionado anteriormente, cabe señalar que las mujeres inmigrantes que no tienen empleo no componen un grupo uniforme. Sin embargo, deben tenerse en cuenta las necesidades individuales de todas ellas a los efectos de prestarles servicios.

Todos los inmigrantes tienen la posibilidad de recibir servicios que los ayuden a integrarse a la sociedad y formación que los oriente al respecto, así como a recibir formación lingüística y profesional. Todos tienen automáticamente derecho a la escolarización, siempre que cuenten al menos con permiso de residencia permanente.

De conformidad con la Ley de integración, los inmigrantes desempleados tienen derecho a un plan de integración (que, a su vez, incluye capacitación sobre el tema) durante tres años desde el momento de su inscripción en un municipio. La ley fue enmendada en 2005, de modo que el período de tres años puede extenderse ahora hasta un máximo de cinco, por ejemplo, por licencia por maternidad, circunstancia que a menudo había impedido a las mujeres inmigrantes beneficiarse del plan.

Las mujeres —y los hombres— inmigrantes reciben capacitación para su integración. Además de la enseñanza del idioma, la capacitación incluye orientación para la vida laboral en Finlandia, información sobre la sociedad finlandesa en general y un período de formación en el lugar de trabajo. Los inmigrantes también tienen la oportunidad de hacer cursos de formación profesional orientados al mercado de trabajo, y quienes reciben capacitación para la integración o participan en los citados cursos de formación profesional tienen derecho a recibir un subsidio, que es algo más elevado que el seguro de desempleo.

También se alienta a las mujeres inmigrantes a incorporarse en el mercado de trabajo mediante distintos proyectos financiados, por ejemplo, por el Fondo Social Europeo.

26. El informe no contiene datos estadísticos desglosados sobre las mujeres que viven en la pobreza. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales expresó su preocupación por que Finlandia todavía no ha adoptado un “umbral de la pobreza” oficial que permita al Estado Parte definir la incidencia y el grado de la pobreza y seguir y evaluar el progreso en el alivio de la pobreza (E/C.12/CO/FIN/5, párr. 17). Por favor, faciliten una sinopsis de la situación de las mujeres que viven en la pobreza en Finlandia e indiquen qué medidas se han adoptado para elaborar un mecanismo que permita medirla y hacer un seguimiento atento, así como para reducirla.

Las estadísticas de asistencia social ofrecen los datos más completos sobre hogares finlandeses que tienen ingresos bajos o viven en la pobreza. Los últimos datos son de 2005.

En 2005, el 8,7% de las mujeres solteras recibieron asistencia social al menos una vez. Los hogares integrados por mujeres solas fueron 66.286, un 3,8% menos que el año anterior. El 45,4% de esos hogares recibió asistencia social durante al menos tres meses en 2005, mientras que el 22,6% recibía asistencia social de largo plazo (es decir, de 10 a 12 meses). El porcentaje de mujeres solteras que recibieron asistencia social fue levemente mayor que el porcentaje de la población general que recibió esa asistencia. El porcentaje de mujeres pensionistas receptoras de asistencia social fue inferior a la media de quienes perciben ese tipo de asistencia. La mayoría de las mujeres solteras que reciben asistencia social son mujeres en edad de trabajar.

Casi todos los progenitores sin pareja que recibieron asistencia social fueron mujeres. En 2005, casi 30.000 familias monoparentales, es decir, alrededor de la cuarta parte de todas las familias de ese tipo, estaban recibiendo asistencia social.

El número total de hogares que recibe asistencia social disminuyó desde 1996. Lo mismo ocurrió con el número y el porcentaje de hogares formados por un solo adulto o con un único progenitor.

La duración del período en que se recibe la asistencia social indica si la escasez de ingresos es de corto o largo plazo. El porcentaje de mujeres solteras (45,4%) y progenitores sin pareja (44,9%) que necesitaron asistencia social de corto plazo fue superior al promedio de todos los hogares receptores de ese tipo de asistencia (el porcentaje total de hogares que recibieron asistencia social durante un período de uno a tres meses fue del 42,5%). Los hombres solteros y las parejas con hijos fueron los más proclives a recibir asistencia social durante un período prolongado, en tanto que los progenitores sin pareja eran los que estaban menos expuestos a esa posibilidad.

El desempleo fue el factor que más contribuyó a los problemas de ingreso. En el tercer trimestre de 2007, el Gobierno estableció una comisión para que preparara una reforma del régimen de protección social, cuyo objetivo principal es dar mayor flexibilidad a la vida laboral, ofrecer mayores incentivos para el trabajo, y revisar los niveles de seguridad básica y mínima, con la finalidad de reducir la necesidad de asistencia social. El mandato de la comisión termina el 31 de diciembre de 2009. En abril de 2002, entró en vigor una enmienda de la Ley de asistencia social relativa a cierto monto de ingresos que se excluye al evaluar la necesidad de recibir asistencia social. Al principio, ese monto era, como máximo, de 100 euros mensuales por hogar y, posteriormente se elevó a 150 euros mensuales. La enmienda seguirá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2008 y está dirigida especialmente a familias monoparentales que reciben asistencia social, dado que un porcentaje de progenitores sin pareja superior al promedio recibe ofertas de trabajo de distintos tipos y, por lo tanto, ha tenido la posibilidad de aumentar sus ingresos e incluso insertarse en el mercado de trabajo de forma permanente.

Véanse también los apéndices 5 y 6.

27. Aunque en el primer informe sobre la política relativa a los derechos de las personas con discapacidad presentado al Parlamento en 2006 se reconoció que “una mujer con discapacidad tiene derecho a estudiar, trabajar, obtener ingresos, tener una vida familiar y disfrutar de aficiones”, se reconoció que existe muy poca información sobre las mujeres con discapacidad (CEDAW/C/FIN/6, párrs. 27 y 28) y que las mujeres con discapacidad padecen discriminación en lo que se refiere a las solicitudes de ayudas por discapacidad y servicios de rehabilitación, que son rechazadas con mayor frecuencia que las de los hombres (ibíd., párrs. 186 y 187). Les rogamos que faciliten información sobre las medidas elaboradas o adoptadas para reunir datos de forma sistemática sobre las mujeres con discapacidad y asegurar que disfruten de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Asimismo, les rogamos que proporcionen información sobre si se ha tratado de dar publicidad a la nueva Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y si se proporciona financiación estatal a las organizaciones y redes de mujeres con discapacidad para apoyar sus actividades.

El principio básico de la legislación finlandesa y el que orienta el control de su aplicación es el trato equitativo de mujeres y hombres y su derecho a las medidas de apoyo y los beneficios establecidos en la ley en un pie de igualdad. Por lo tanto, ni en la mayoría de los estudios sobre discapacidad ni en la información disponible sobre

personas con discapacidad se analizan los datos por género. Por ejemplo, no se ha considerado necesario elaborar indicadores específicos para compilar estadísticas sobre la aplicación de las medidas de apoyo y las prestaciones otorgadas por discapacidad, a fin de dar cuenta de las diferencias que puedan existir entre los géneros.

Algunas estadísticas, por ejemplo las relativas al subsidio por discapacidad y para la rehabilitación otorgado por el Instituto de Seguros Sociales, indican que el porcentaje de solicitudes rechazadas es algo superior en las mujeres que en los hombres. Una tendencia similar puede apreciarse incluso en las decisiones relativas a las pensiones por discapacidad. Sin embargo, no se puede inferir que se trate de discriminación directa contra las mujeres y es importante tener en cuenta que las mujeres presentan un mayor número de solicitudes de prestaciones. Los subsidios se otorgan sobre la base de los criterios establecidos en la ley.

Se publicará una traducción no oficial al finlandés de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad en la Colección de Tratados del Boletín Oficial de Finlandia, una vez que Finlandia haya ratificado la Convención. En 2007 el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud publicó un folleto sobre la Convención en finlandés y sueco. El Centro de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, establecido por organizaciones finlandesas que se ocupan de la discapacidad, también ha ofrecido educación y material informativo sobre la Convención.

La red de mujeres de organizaciones no gubernamentales dedicadas a la discapacidad está integrada por personas que trabajan en organizaciones nacionales que se ocupan de la discapacidad. Reciben fondos de la Asociación de Máquinas Tragaperras de Finlandia y, por su intermedio, obtienen también apoyo financiero del Gobierno. Una vez que se inscriba, la red también podrá recibir parte de los subsidios que el Gobierno asigna a las organizaciones de mujeres.

IX. Protocolo Facultativo

28. Sírvanse proporcionar información sobre las medidas adoptadas para dar a conocer de forma amplia el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que Finlandia ratificó el 29 de diciembre de 2000.

En el sitio de Internet del Ministerio de Relaciones Exteriores (<http://formin.finland.fi>) figura información sobre los derechos humanos en general, las convenciones de derechos humanos de las Naciones Unidas y el Consejo de Europa, y sus órganos judiciales y otros órganos de control, así como denuncias sobre violaciones de derechos humanos. El sitio también contiene instrucciones sobre la forma de presentar una denuncia ante esos órganos, incluido el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. El mantenimiento de los contenidos del sitio está a cargo de la Dependencia de Tribunales y Convenios de Derechos Humanos. El sitio de Internet tiene un vínculo a la base de datos de legislación (Finlex), donde puede consultarse la versión en finlandés del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

X. Apéndices

Apéndice 1

Resumen del informe preliminar sobre las reformas que deben introducirse en la legislación sobre igualdad y no discriminación

I. Antecedentes de la reforma de la legislación sobre igualdad y no discriminación

Existen graves deficiencias en materia de igualdad y no discriminación². Además, la legislación sobre igualdad y no discriminación se ha modificado en diversas ocasiones a lo largo de los años y, como consecuencia de ello, es dispersa e incoherente. Las diferencias que existen en la legislación entre los distintos motivos de discriminación no siempre están justificadas. Cuando se aprobó la Ley de no discriminación, el Parlamento finlandés instó al Gobierno a que elaborara un proyecto de legislación en materia de no discriminación que se basara en el sistema finlandés de derechos fundamentales y contemplara las mismas vías de recurso y sanciones para todos los motivos de discriminación. También es preciso revisar la legislación a raíz de la evolución que se ha producido en el ámbito internacional y en la Unión Europea.

De conformidad con su mandato, el Comité para la igualdad ha elaborado un informe provisional sobre el alcance de las reformas que deben introducirse en la legislación en vigor y sobre las opciones al respecto. El objetivo del informe provisional no es tomar posición sobre las distintas opciones, sino fomentar el debate sobre ellas.

II. Estado actual de la legislación sobre igualdad y no discriminación

La Constitución de Finlandia contiene varias disposiciones pertinentes en materia de igualdad y no discriminación. La disposición fundamental en materia de no discriminación figura en el artículo 6 de la Constitución y se basa en las convenciones internacionales sobre derechos humanos. Sin embargo, desde que se llevó a cabo la reforma de los derechos fundamentales en Finlandia se ha ampliado el alcance del derecho internacional en materia de igualdad y no discriminación. En los últimos años también se ha ampliado y precisado la normativa de la Unión Europea para luchar contra la discriminación. En la reforma también ha de tenerse en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, así como las decisiones, evaluaciones y recomendaciones de los órganos internacionales de derechos humanos.

Las disposiciones de rango infraconstitucional sobre igualdad de trato y prohibición de la discriminación figuran en dos leyes generales, a saber, la Ley de la igualdad entre la mujer y el hombre (Ley de la igualdad) y la Ley de no discriminación, así como en varias leyes especiales referidas, por ejemplo, al

² La igualdad a que se refiere el presente informe provisional es la igualdad entre los géneros que se menciona en el artículo 6 de la Constitución de Finlandia. La no discriminación se refiere a los demás motivos relativos a las condiciones personales del individuo y que se mencionan en la Constitución, a saber, la edad, el origen, el idioma, la religión, las convicciones, las opiniones, el estado de salud, las discapacidades o cualquier otra circunstancia inherente a la persona.

empleo, el bienestar social y la atención de la salud. En las leyes generales antes mencionadas, así como en las leyes especiales relativas a las autoridades, el Código Penal de Finlandia, la Ley sobre responsabilidad civil extracontractual y la Ley de ejecución de medidas de seguridad y salud en el trabajo y de cooperación en la materia, figuran disposiciones sobre las autoridades competentes y las sanciones.

III. Legislación sobre igualdad y no discriminación en otros países

La mayoría de los países europeos ha reformado o ha previsto reformar su legislación sobre igualdad y no discriminación. Es el caso, por ejemplo, de Suecia, Noruega, Dinamarca, Alemania y el Reino Unido. En muchos de estos países la legislación, así como la organización de las autoridades creadas por promoverla y controlar su aplicación, es dispersa, al igual que en Finlandia. Si bien el alcance de las reformas varía de un país a otro, su objetivo es el mismo: armonizar la legislación y la organización de las autoridades.

IV. Necesidad de reformar la legislación sobre igualdad y no discriminación y objetivos de la reforma

a) Necesidad de la reforma

Hay muchas deficiencias en la legislación en vigor sobre igualdad y no discriminación, así como en su aplicación. La subsanación de esas deficiencias mejoraría las posibilidades de luchar contra la discriminación y preservar la igualdad. A continuación se enumeran las necesidades de reforma más importantes a este respecto:

Coherencia y ámbito de aplicación de la legislación. Los conceptos y la terminología utilizados en la legislación son hasta cierto punto incoherentes. La legislación no contempla algunos motivos de discriminación que se consideran importantes en las sociedades modernas. Hay diferencias en el ámbito de aplicación de la prohibición de discriminación, el alcance de la protección jurídica y el acceso a servicios de asesoramiento y otros servicios de asistencia especializada en función del motivo de discriminación y del ámbito de la vida.

Promoción de la igualdad y la no discriminación. La legislación se basa en gran medida en la protección jurídica a posteriori y en la reacción de las personas. Las obligaciones en materia de promoción de la igualdad que incumben a las autoridades difieren según el motivo de discriminación. En la actualidad Finlandia carece de un organismo responsable de planificar las actividades de información y la educación en materia de no discriminación, así como de organizar la educación o supervisar este tipo de actividad.

Situación, obligaciones y facultades de las autoridades competentes. Las obligaciones de las autoridades competentes en materia de igualdad y no discriminación no se ajustan plenamente a las recomendaciones y declaraciones de instancias internacionales, pero parecen cumplir, fundamentalmente, los requisitos establecidos en la normativa de la Unión Europea, con la excepción, en cierta medida, de las obligaciones relativas a la realización de estudios independientes y la asistencia a las víctimas de discriminación. A la luz de la normativa de la Unión Europea, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y las recomendaciones internacionales, también parece necesario reforzar la independencia de los órganos nacionales. Además, hay otros aspectos de las

obligaciones y facultades de las actuales autoridades que es preciso perfeccionar para que su funcionamiento sea más eficaz.

Cooperación e interacción en cuestiones de igualdad y no discriminación. En la actualidad las autoridades cooperan entre sí de manera oficiosa. A excepción del Ombudsman de las Minorías, no se ha impuesto ninguna obligación especial de cooperar a las autoridades y éstas carecen de una organización oficial para llevar a cabo esa cooperación. La cooperación entre las autoridades y los grupos de interés también se basa fundamentalmente en comunicaciones oficiosas. Por otra parte, se han creado varias juntas asesoras vinculadas a los ministerios. Sin embargo, la importancia de estas juntas en la comunicación varía según los casos. La normativa de la Unión Europea, las convenciones y recomendaciones internacionales y la intensificación de la cooperación internacional imponen una reorganización de los procedimientos y estructuras nacionales.

Participación de asociaciones y organizaciones en los procedimientos administrativos y judiciales. Con arreglo a la legislación en vigor, las posibilidades de que disponen las asociaciones y organizaciones para hacer uso de los procedimientos administrativos y judiciales en los casos de discriminación son limitadas. Es preciso analizar esta cuestión a la luz de la normativa de la Unión Europea.

Aplicación de la legislación. El asesoramiento y la asistencia especializada en el ámbito de la legislación mejoran la protección jurídica de las víctimas de discriminación. En la actualidad este tipo de servicios están centralizados a nivel nacional y no existen a nivel regional o local. La falta de recursos de los órganos asesores y de supervisión también dificulta la aplicación de la legislación.

Claridad jurídica y lingüística de la legislación. La incoherencia de la legislación vigente, su estructura en distintos niveles y sus deficiencias técnicas reducen su claridad. También es preciso examinar algunas cuestiones terminológicas y lingüísticas, como determinados conceptos y términos jurídicos difíciles y abstractos y expresiones demasiado vagas.

b) Objetivos de la reforma

Mejora de la coherencia interna de la legislación. En la medida de lo posible y siempre que resulte pertinente, la reforma debería aumentar la coherencia interna de la legislación. Por ejemplo, debería aumentarse la coherencia de las prohibiciones de discriminación y su ámbito de aplicación, el alcance de la obligación de promover la igualdad y el acceso a la protección jurídica. El objetivo debería ser que, en la medida de lo posible, las víctimas de discriminación fueran tratadas del mismo modo con independencia del motivo de discriminación y el ámbito de la vida.

Aumento de la promoción y la supervisión de la igualdad y la no discriminación. En la reforma deberían examinarse las posibilidades de ampliar las obligaciones de promoción de la igualdad en relación con los distintos motivos de discriminación. Ese examen habría de realizarse teniendo presentes las especiales características de la legislación vigente y teniendo en cuenta que las actuales obligaciones de supervisión y promoción y las facultades relacionadas con ellas no deben restringirse. Debería reexaminarse la situación, las obligaciones y las

facultades del Ombudsman de la Igualdad y del Ombudsman de las Minorías y evaluarse sus recursos y posibilidades de actuación a nivel regional y local.

Mejora de la cooperación, interacción y participación en cuestiones de igualdad y no discriminación. En la reforma deberían examinarse las posibilidades de mejorar las oportunidades de que los grupos de interés participen en la gestión de las cuestiones de igualdad y no discriminación. También debería examinarse la manera de ampliar la cooperación entre las distintas autoridades, así como entre ellas y los grupos de interés.

Mejora de la claridad y de los aspectos jurídicos y lingüísticos de la legislación. La reforma debería aumentar la claridad de la legislación vigente y la precisión e inteligibilidad del lenguaje utilizado.

V. Opciones para la reforma

El sistema y la estructura de la legislación sobre igualdad y no discriminación, así como la organización de las autoridades, podrían modificarse siguiendo distintos modelos. La estructura básica de la legislación y la organización de las autoridades también podrían reformarse de manera separada. A continuación figuran las principales opciones para la reforma analizadas por el Comité.

Estructura básica de la legislación: ¿una o varias leyes generales?

Regulación descentralizada. Según este modelo, habría de mejorarse la coherencia de las disposiciones de la Ley de la igualdad y de la Ley de no discriminación en vigor y aprobarse una nueva ley sobre autoridades competentes en materia de no discriminación, así como nuevas leyes o disposiciones especiales, por ejemplo respecto de las personas con discapacidades y el pueblo romaní. Este modelo se ajusta al derecho internacional y la legislación de la Unión Europea en vigor. Las diferencias que existen entre los motivos de discriminación y las consiguientes distinciones en la legislación parecen favorecer este modelo.

Una nueva ley de no discriminación y dos leyes especiales. Según este modelo, todas las disposiciones generales sobre igualdad y no discriminación se incorporarían en una única ley, mientras que las disposiciones relativas al logro de la igualdad entre la mujer y el hombre y otros tipos de igualdad se incluirían en leyes especiales separadas. En consecuencia, las disposiciones sobre cuestiones generales de igualdad y autoridades competentes se incluirían en la misma ley.

Una ley común. Según este modelo, la Ley de la igualdad y la Ley de no discriminación se fusionarían en una ley general, que también contendría las disposiciones sobre autoridades competentes. En la medida en que pueda mejorarse la coherencia interna de las disposiciones en vigor, la claridad de la legislación podría aumentarse refundiendo dichas disposiciones en una sola ley. Además, la fusión de ambas leyes promovería una visión más uniforme y global de las cuestiones de discriminación y facilitaría también la tramitación de los casos de multiplicidad y concurrencia de discriminaciones.

Organización de las autoridades: ¿una o varias autoridades?

Perfeccionamiento de la organización de las autoridades partiendo de la organización actual. Se reexaminaría la situación, las obligaciones y las facultades de las actuales autoridades competentes en materia de igualdad y no discriminación.

También se crearían nuevos órganos para la lucha contra la discriminación o se ampliarían las facultades de las actuales autoridades. Las autoridades tendrían los mismos conocimientos especializados y visibilidad que en la actualidad y seguirían actuando bajo la supervisión del ministerio competente en el ámbito en cuestión. Sin embargo, seguiría habiendo una organización dispersa y no podrían aprovecharse las sinergias que se derivarían de la fusión de autoridades. La actuación de las autoridades bajo la supervisión de los ministerios limitaría su independencia.

Creación de una autoridad común dependiente del Gobierno. Se fusionarían las actuales autoridades para crear una nueva institución de ombudsman contra la discriminación, que se ocuparía también de motivos de discriminación completamente nuevos. Se podría crear, además, una junta asesora y un tribunal para cuestiones de discriminación. A fin de disponer de conocimientos especializados en distintos ámbitos, se podría, por ejemplo, nombrar ombudsman especializados dentro de la institución. Esta institución común de ombudsman sería el punto de contacto para todas las cuestiones de igualdad y no discriminación. El intercambio de información y la cooperación de las instancias sobre el terreno sería así más fácil, y la creación de una única autoridad también sería beneficiosa en materia de conocimientos especializados, funcionamiento y administración. La nueva autoridad actuaría bajo la supervisión de un ministerio, lo que limitaría su independencia.

Creación de una autoridad común dependiente del Parlamento. Se crearía una institución de ombudsman contra la discriminación, similar a la descrita más arriba, que dependería del Parlamento en lugar del Gobierno, lo que garantizaría la independencia exigida en las recomendaciones internacionales. El ombudsman cooperaría estrechamente con el Ombudsman Parlamentario de Finlandia y complementaría su labor. La comunicación con otras instancias, como los ministerios y las organizaciones, podría llevarse a cabo por medio de una junta asesora. La autoridad actuaría de manera independiente y cooperaría más libremente, por ejemplo, con distintas organizaciones e institutos de investigación. Sin embargo, seguiría siendo necesario que Finlandia contase con un órgano especializado de base amplia encargado de todo tipo de cuestiones relacionadas con los derechos fundamentales.

Perfeccionamiento de la organización de las autoridades en el marco de la reforma del control de la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales

La normativa de la Unión Europea, las convenciones internacionales de derechos humanos y las recomendaciones y declaraciones de instancias internacionales permiten la creación de autoridades especiales de lucha contra la discriminación vinculadas a órganos generales encargados de la promoción y protección de los derechos humanos. En muchas recomendaciones y declaraciones de instancias internacionales incluso se recomienda la creación de esas autoridades especiales. También hay razones a nivel nacional que incitan a que, a largo plazo, se estudie la posibilidad de reformar el sistema nacional para la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en su conjunto. La Comisión de Derecho Constitucional del Parlamento de Finlandia ha respaldado la idea de crear una institución nacional de derechos humanos. Deberían examinarse más a fondo las posibilidades de llevar a cabo esa reforma, por ejemplo en el marco de un órgano preparatorio de base amplia o de un plan nacional de acción para la promoción y protección de los derechos humanos. En la reforma de la organización

de las autoridades competentes en materia de igualdad y no discriminación ya se tendrá en cuenta, en la medida de lo posible, la necesidad general de consolidar el sistema finlandés de derechos humanos y libertades fundamentales.

VI. Conclusiones y propuestas

Según el Comité, la reforma debe llevarse a cabo sin menoscabar la protección que ofrece la legislación vigente ni restringir las obligaciones y facultades de supervisión, seguimiento y promoción de la igualdad y la no discriminación establecidas en las leyes. La reforma debería, por el contrario, potenciar esos aspectos. En opinión del Comité, la labor de reforma de la legislación sobre igualdad y no discriminación debe ajustarse a las siguientes directrices:

1. En la medida de lo posible y siempre que resulte pertinente, debe aumentarse la coherencia interna de la legislación.
2. Deben perfeccionarse los aspectos jurídicos y lingüísticos de la legislación.
3. Deben examinarse cauces para adoptar medidas que promuevan la igualdad y la no discriminación y para supervisar y controlar la aplicación de tales medidas.
4. Debe estudiarse la manera de mejorar la cooperación, participación e interacción en cuestiones de igualdad y no discriminación entre las distintas autoridades, así como entre ellas y los grupos de interés.
5. Deben reexaminarse la situación, las obligaciones y las facultades de las autoridades competentes en este terreno, con especial atención a sus posibilidades de actuar de modo independiente.
6. En cuanto a la reforma de la organización de las autoridades, debe tenerse en cuenta la necesidad, a largo plazo, de consolidar el sistema nacional para la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en su conjunto, en cumplimiento de las obligaciones y recomendaciones internacionales.

El Comité formula, además, las siguientes propuestas:

7. Deberían nombrarse representantes de la Confederación de Industrias de Finlandia y de la Organización Central de Sindicatos de Finlandia para que formaran parte del Comité, y debería crearse una sección encargada de cuestiones de igualdad y no discriminación en la vida laboral que prestara asistencia al Comité en su labor.
8. En conexión con la labor del Comité, debería crearse una sección de organizaciones no gubernamentales que formulara observaciones sobre las propuestas legales del Comité y sobre otras propuestas.
9. El mandato del Comité debería prorrogarse hasta finales de septiembre de 2009.

Apéndice 2

Delitos de trata de seres humanos (2004-2007)

Cuadro 1

Facilitación de la entrada ilegal (fuente: sistema de datos de la policía)

		<i>Provincia de Finlandia meridional</i>	<i>Provincia de Finlandia occidental</i>	<i>Provincia de Finlandia oriental</i>	<i>Provincia de Oulu</i>	<i>Provincia de Laponia</i>	<i>Provincia de Helsinki</i>	<i>Islas Aland</i>	<i>Países extranjeros</i>	<i>Total</i>
2004	Policía	13	0	0	1	4	7	0	3	28
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	13	0	0	1	4	7	0	3	28
2005	Policía	9	1	2	0	0	10	0	0	22
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	11	0	1	0	0	0	0	0	12
	Total	20	1	3	0	0	10	0	0	34
2006	Policía	3	1	0	2	0	6	0	1	13
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	17	2	0	0	5	3	0	0	27
	Total	20	3	0	2	5	9	0	1	40
2007	Policía	2	5	0	2	1	1	1	1	13
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	32	2	0	1	2	4	1	5	47
	Total	34	7	0	3	3	5	2	6	60
Total 2004-2007	Policía	27	7	2	5	5	24	1	5	76
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	60	4	1	1	7	7	1	5	86
	Total	87	11	3	6	12	31	2	10	162

Cuadro 2

Facilitación agravada de la entrada ilegal (fuente: sistema de datos de la policía)

		<i>Provincia de Finlandia meridional</i>	<i>Provincia de Finlandia occidental</i>	<i>Provincia de Finlandia oriental</i>	<i>Provincia de Oulu</i>	<i>Provincia de Laponia</i>	<i>Provincia de Helsinki</i>	<i>Islas Aland</i>	<i>Países extranjeros</i>	<i>Total</i>
2004	Policía	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2005	Policía	3	0	0	0	0	2	0	0	5
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	3	0	0	0	0	1	0	0	4
	Total	6	0	0	0	0	3	0	0	9
2006	Policía	1	0	0	0	0	1	0	0	2
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	24	1	0	0	0	4	0	0	29
	Total	25	1	0	0	0	5	0	0	31
2007	Policía	0	0	0	1	0	1	0	0	2
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	8	0	0	0	0	0	0	1	9
	Total	8	0	0	1	0	1	0	1	11
Total 2004-2007	Policía	4	0	0	1	0	4	0	0	9
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	35	1	0	0	0	5	0	1	42
	Total	39	1	0	1	0	9	0	1	51

Cuadro 3

Trata de seres humanos (fuente: sistema de datos de la policía)

		<i>Provincia de Finlandia meridional</i>	<i>Provincia de Finlandia occidental</i>	<i>Provincia de Finlandia oriental</i>	<i>Provincia de Oulu</i>	<i>Provincia de Laponia</i>	<i>Provincia de Helsinki</i>	<i>Islas Aland</i>	<i>Países extranjeros</i>	<i>Total</i>
2004	Policía	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2005	Policía	1	0	0	0	0	1	0	0	2
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	1	0	0	0	0	1	0	0	2
2006	Policía	1	1	0	0	0	0	0	0	2
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	1	1	0	0	0	0	0	0	2
2007	Policía	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Total	1	0	0	0	0	1	0	0	2
Total 2004-2007	Policía	2	1	0	0	0	2	0	0	5
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Total	3	1	0	0	0	2	0	0	6

Cuadro 4

Trata agravada de seres humanos (fuente: sistema de datos de la policía)

		<i>Provincia de Finlandia meridional</i>	<i>Provincia de Finlandia occidental</i>	<i>Provincia de Finlandia oriental</i>	<i>Provincia de Oulu</i>	<i>Provincia de Laponia</i>	<i>Provincia de Helsinki</i>	<i>Islas Aland</i>	<i>Países extranjeros</i>	<i>Total</i>
2004	Policía	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2005	Policía	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2006	Policía	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Total	1	0	0	1	0	0	0	0	2
2007	Policía	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Total 2004-2007	Policía	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Aduanas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Guardia fronteriza	1	0	0	1	0	0	0	0	2
	Total	1	0	0	2	0	0	0	0	3

Apéndice 3

Suicidios desglosados por sexo (2001-2006)

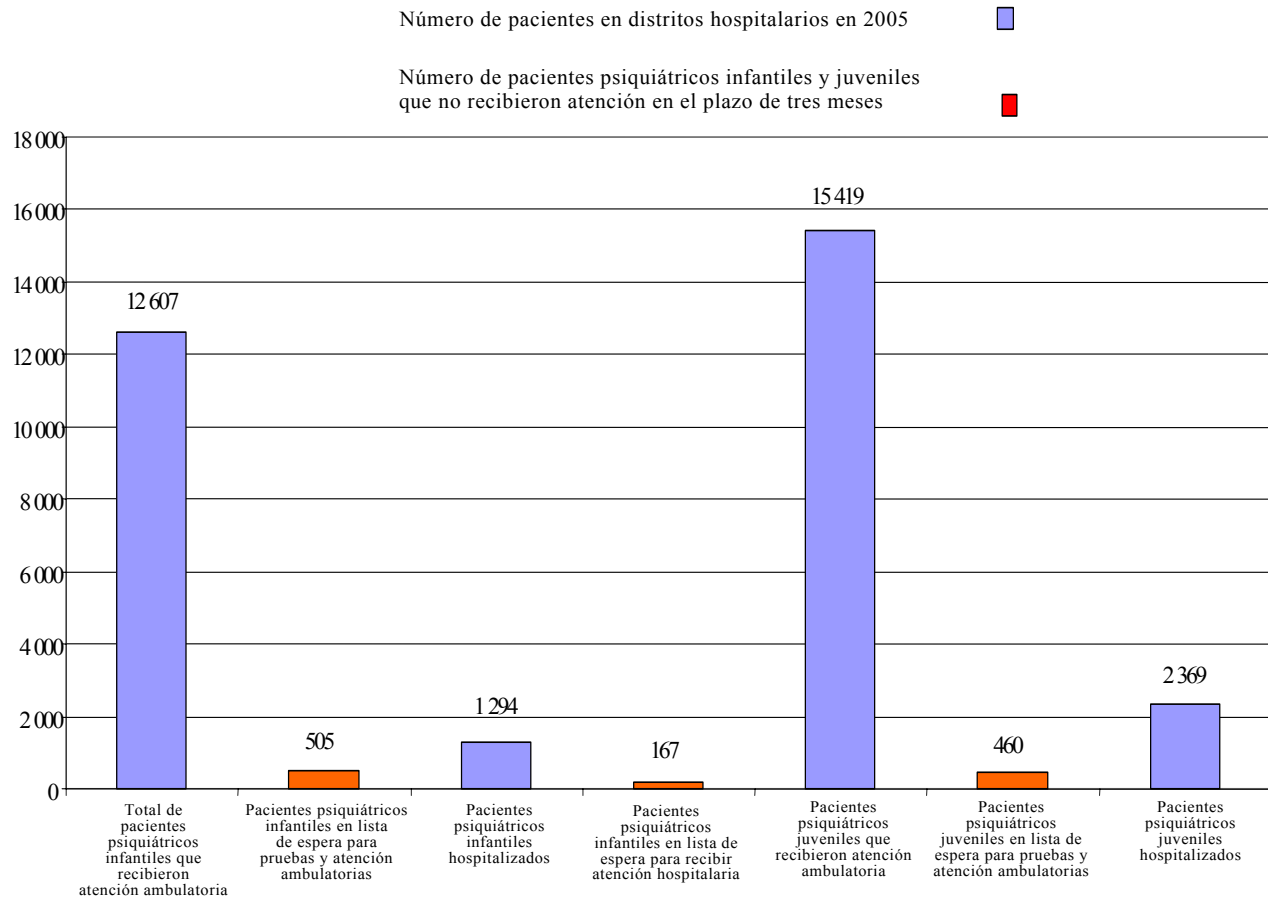
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	1 204	1 095	1 075	1 064	994	1 062
Hombres	933	824	815	812	724	803
Mujeres	271	271	260	252	270	259

Fuente: Statistics Finland, Statistics, Health/Causes of death http://tilastokeskus.fi/til/ksyyt/index_en.html.

Apéndice 4

Gráfico

Número de pacientes psiquiátricos infantiles y juveniles que no recibieron atención en el plazo de tres meses



Apéndice 5

Hogares que recibieron asistencia social, desglosados por tipo de hogar (1996-2006). Número de hogares y porcentaje del total de hogares comparables en Finlandia

<i>Año</i>		<i>1 adulto – hombre</i>	<i>1 adulto – mujer</i>	<i>2 adultos</i>	<i>1 adulto + niños</i>	<i>2 adultos + niños</i>	<i>Total de hogares que recibieron asistencia social</i>
1996	Número	131 826	86 535	41 657	36 343	53 230	349 591
	Porcentaje	19,8	11,8	6,1	31,9	10,2	12,9
2004	Número	105 409	68 912	19 605	31 788	25 303	251 017
	Porcentaje	14,8	9,1	2,6	26,9	5,3	8,9
2005	Número	101 103	66 286	18 513	29 708	23 238	238 848
	Porcentaje	14,1	8,7	2,4	25,2	4,9	8,4
Variación	2004-2005						
	Porcentaje	-4,1	-3,8	-5,6	-6,5	-8,2	-4,8

Apéndice 6

Hogares que recibieron asistencia social en 2005, duración de la asistencia en meses y porcentaje de hogares beneficiarios

<i>Año 2005</i>	<i>1 adulto – hombre</i>	<i>1 adulto – mujer</i>	<i>2 adultos</i>	<i>1 adulto + niños</i>	<i>2 adultos + niños</i>	<i>Porcentaje del total de hogares beneficiarios</i>
1 a 3 meses	40,4	45,4	46,2	44,9	38,4	42,5
4 a 6 meses	18,6	18,5	18,8	20,7	18,7	18,9
7 a 9 meses	14,6	13,5	13,7	15,5	16,2	14,5
10 a 12 meses	26,4	22,6	21,3	19,0	26,7	24,1
Total	100	100	100	100	100	100