



# **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

Distr. general  
26 de agosto de 2019  
Español  
Original: inglés  
Español, francés e inglés  
únicamente

---

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

**Septuagésimo cuarto período de sesiones**

21 de octubre a 8 de noviembre de 2019

Tema 4 del programa provisional

**Examen de los informes presentados por los Estados partes en  
virtud del artículo 18 de la Convención sobre la Eliminación  
de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

## **Lista de cuestiones y preguntas relativas al sexto informe periódico de Lituania**

**Adición**

**Respuestas de Lituania a la lista de cuestiones y preguntas\***

[Fecha de recepción: 16 de agosto de 2019]

---

\* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.



## **Visibilidad y difusión de la Convención**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 1 de la lista de cuestiones**

1. El Gobierno de la República de Lituania siempre ha hecho hincapié en la importancia de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer a fin de garantizar los derechos humanos de la mujer durante la formalización de legislación conexas y la organización de actos relativos a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Se ha prestado asistencia a los jueces con vistas a mejorar su conocimiento sobre las cuestiones relacionadas con la eliminación de la discriminación contra la mujer en forma de cursos de capacitación y se han asumido los costos correspondientes. En 2017 los jueces recibieron cursos de capacitación organizados de conformidad con el programa “¿Qué hay de nuevo en el Código del Trabajo?”, aprobado por el Consejo Judicial y referente a los diferentes aspectos de la aplicación del principio de no discriminación. Tras la entrada en vigor de la nueva edición del Código del Trabajo de la República de Lituania, estos cursos se organizaron en dos ocasiones distintas. En 2018 los jueces recibieron cursos de capacitación organizados de conformidad con el programa “Prevención y lucha contra la violencia sexual, la violencia por razón de género y la trata de personas, y respuesta al respecto en el contexto del asilo y la migración”, aprobado por el Consejo Judicial. Los cursos mencionados, referentes a la violencia sexual y por razón de género en el contexto del asilo y la migración, se organizaron en una ocasión en 2018. Cabe señalar que, en el período 2017–2018, la Administración Nacional de Justicia de Lituania también ofreció a los jueces la oportunidad de participar en cursos de capacitación internacionales relacionados con los temas de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación en la Unión Europea. Dicha capacitación se organizó en el extranjero. Los jueces mejoraron sus conocimientos durante un total de 11 actividades diferentes de capacitación.

## **Definición de la discriminación contra la mujer**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 2 de la lista de cuestiones**

2. El artículo 2 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la República de Lituania establece que se entiende por discriminación toda discriminación directa o indirecta, acoso sexual, hostigamiento o instrucción para discriminar de forma directa o indirecta a cualquier persona por motivos de sexo. La discriminación indirecta supone que un acto u omisión, disposición jurídica, criterio de evaluación o práctica son oficialmente los mismos para mujeres y hombres, pero su implementación o aplicación puede suponer o supone una desventaja para personas de un sexo determinado con respecto a las personas del otro sexo, salvo que dicho acto u omisión, disposición jurídica, criterio de evaluación o práctica puedan justificarse de forma objetiva con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. La discriminación directa supone tratar a una persona de manera menos favorable por motivos de sexo a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra persona en circunstancias comparables. La Ley de Igualdad de Trato de la República de Lituania define la discriminación de la misma forma que la Ley de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres, pero especifica más motivos para presentar una denuncia ante la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades en lo que respecta a la discriminación sufrida en base a lo siguiente: género, raza, nacionalidad, ciudadanía, idioma, país de origen, condición social, fe, creencias u opiniones, edad, orientación sexual, discapacidad, origen étnico o religión. Ni la Ley de Igualdad de Oportunidades ni la Ley de Igualdad de Trato son aplicables en cuestiones relacionadas con la familia y la vida privada.

## Marco legislativo y normativo

### Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 3 de la lista de cuestiones

3. El 27 de junio de 2018 estuvo marcado por la aprobación del Plan de Acción 2018-2021 (en adelante, el Plan de Acción) para la Ejecución del Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades de la Mujer y el Hombre 2015-2021 (en adelante, el Programa). La responsabilidad de la aplicación de las medidas del mismo recaerá en casi todos los ministerios, el Departamento de Asuntos de las Personas con Discapacidad, dependiente del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo, la Inspección Estatal del Trabajo, dependiente del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo, el Servicio de Empleo, dependiente del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de la República de Lituania, el Centro Lituano de Educación No Académica para Jóvenes, el Centro de Desarrollo de la Educación, Enterprise Lithuania, la Agencia para la Ciencia, la Innovación y la Tecnología, la Oficina de Estadísticas de Lituania, el Estado Mayor de las Fuerzas Armadas Lituanas y la Academia Militar General Jonas Žemaitis de Lituania. La aplicación del Plan de Acción se propuso a los municipios, la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades, la Asociación de Autoridades Locales de Lituania, las organizaciones no gubernamentales (en adelante, ONG), los interlocutores sociales (sindicatos y organizaciones patronales) y los centros de estudios de género de las universidades. La financiación para la aplicación de las medidas del Plan de Acción se obtiene a través de las consignaciones totales autorizadas para las instituciones y autoridades presupuestarias de la República de Lituania encargadas de la aplicación de medidas, así como de fondos de la Unión Europea y otros fondos recibidos de conformidad con el procedimiento establecido por la legislación de la República de Lituania. Los agentes encargados especifican sus necesidades de financiación, los criterios de evaluación y los valores de los mismos en sus documentos de planificación estratégica. En 2019 la suma total de los fondos asignados con cargo al presupuesto del Estado y a los fondos estructurales de la Unión Europea para la aplicación del Plan de Acción fue de 617.000 euros. La aplicación del Plan de Acción está coordinada por la División de la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de la República de Lituania. Se tienen en cuenta los avances en la aplicación del Plan de Acción, y la información anual acerca de la financiación de las medidas, los resultados de la aplicación, los problemas, los desafíos, los valores numéricos alcanzados por los criterios de aplicación de la tarea y la publicación se presenta durante las reuniones de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer y el Hombre (en adelante, la Comisión). Los agentes encargados de las medidas del Plan de Acción presentan sus informes anuales de aplicación de las medidas del Plan de Acción al Ministerio de Seguridad Social y Trabajo a más tardar el 31 de enero de cada año. Los agentes encargados informan tanto a los miembros de la Comisión como al público en general acerca de los actos previstos en el marco de la aplicación del Plan de Acción, además de informar al público sobre la aplicación de las medidas respectivas publicando información anual en sus sitios web, el portal de información para las mujeres y a través de la red electrónica de organizaciones de mujeres, entre otros medios.

4. El nuevo Plan de Acción, al igual que el plan del período anterior, incluye medidas destinadas a disipar los estereotipos en el sistema educativo. El Plan de Acción incluye medidas como poner en marcha el programa de mentoría “Grow”, cuyo objetivo es mejorar las competencias de los empleados, alentar el pensamiento no estereotipado y promover el liderazgo femenino y el crecimiento profesional y personal de los empleados con menos experiencia, así como desarrollar su capacidad de gestionar los cambios en curso; apoyar la difusión pública y el establecimiento de iniciativas en materia de igualdad de género destinadas a promover las actitudes no estereotipadas hacia las mujeres y los hombres; efectuar un análisis de los cuadernos

de trabajo de 7º curso desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades y formular recomendaciones para los autores de material educativo; organizar un seminario para los autores de libros de texto y materiales educativos titulado “Cómo evitar las actitudes estereotipadas hacia distintos géneros en los libros de texto y otros materiales educativos”; organizar una conferencia internacional para el intercambio de mejores prácticas en la lucha contra los estereotipos y la segregación.

8. El Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades también aplica medidas educativas y preventivas de carácter proactivo destinadas a luchar contra los estereotipos de género en la educación. En 2019 el Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades realizó un examen de la evaluación del material educativo y autodidáctico en relación con la igualdad de género. El examen, que incluyó 32 materiales educativos y autodidácticos destinados a alumnos de 6º y 7º curso, mostró que dichos materiales contienen unos contextos de representación y unas funciones sociales considerablemente divergentes para las mujeres y los hombres. Las mujeres suelen aparecer en segundo plano, con una falta de recursos financieros y una aportación creativa generalmente infravalorada o ignorada. Los hombres, por otra parte, se muestran como personas activas, dominantes y comprometidas con numerosos intereses y cuyas actividades suelen ser importantes y trascendentales. Los libros de texto carecen de una representación de la experiencia histórica de las mujeres y de las funciones en las que asumieron puestos de poder, así como de la representación de las mujeres y los hombres en distintas profesiones. El hincapié que se hace en los papeles estereotipados asignados a cada género en los materiales educativos y autodidácticos examinados arraiga unas expectativas sociales divergentes para niñas y niños, lo cual genera un impacto a largo plazo sobre las opciones profesionales, las oportunidades de carrera y la desigualdad salarial de los alumnos.

9. El Plan de Acción para 2018-2020 también incluye actividades de carácter educativo e informativo destinadas a reducir la desigualdad salarial por razón de género y a resolver problemas relativos a la segregación en el mercado. En 2018 la Inspección Estatal del Trabajo llevó a cabo más de 60 inspecciones en la esfera de la aplicación de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que respecta a las relaciones laborales. La infracción más frecuente cometida por las empresas examinadas (7 casos en total) fue la del requisito, aplicable a las empresas de más de 50 empleados, de aprobar y, usando los mecanismos ordinarios de la empresa, anunciar las medidas para la aplicación de los principios de supervisión de la ejecución y el cumplimiento de la política de igualdad de oportunidades. También hubo un caso en el que los empleados recibían salarios diferentes por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor y un caso en que un empleador no adoptó las medidas necesarias para garantizar que un empleado, su representante o un empleado implicado en la presentación de explicaciones o de una declaración como testigo estuviera protegido contra un trato hostil, consecuencias negativas y otros tipos de persecución manifiesta como reacción a una denuncia o cualquier otro tipo de acción judicial relativa a la discriminación. Con el objetivo de hacer frente a las infracciones mencionadas, los inspectores de la Inspección Estatal del Trabajo formularon exigencias obligatorias para eliminar las infracciones o presentaron recomendaciones y controlaron su aplicación.

10. A fin de establecer la evaluación de las consecuencias relativas al género de los proyectos de ley y las decisiones preliminares, el Plan de Acción especifica el desempeño de un análisis destinado a determinar las esferas prioritarias (las más sensibles) de las políticas públicas en lo que se refiere a las cuestiones de género con miras a desarrollar e introducir el modelo de evaluación de las consecuencias relativas al género y sus directrices metodológicas, así como la elaboración de un programa de capacitación para la evaluación de las consecuencias relativas al género y la

organización de cursos de capacitación para representantes de ministerios y autoridades municipales.

11. Las medidas de “Desarrollo agrícola y empresarial” y del “programa LEADER” del Programa de Desarrollo Rural para Lituania para el período 2014-2020 se implementaron con el fin de alentar la actividad económica de las mujeres que viven en zonas rurales y reducir la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, así como por otros motivos. El Programa también tiene por objeto alentar a las mujeres de las zonas rurales para que se impliquen más activamente en la adopción de decisiones a nivel local y, lo que es más importante, a nivel nacional mediante la participación en grupos de acción locales, comunidades rurales y otras actividades. En 2018 el porcentaje de solicitudes seleccionadas presentadas por mujeres o entidades jurídicas cuyos principales accionistas son mujeres fue del 77 % (187 solicitudes), mientras que el 23 % restante de dichas solicitudes fueron iniciadas por hombres (57 solicitudes). En lo que respecta al desarrollo de empresas ya existentes, sin embargo, se constató que las mujeres eran menos activas: el 31 % de los proyectos de desarrollo empresarial fueron iniciados y seleccionados por mujeres (34 proyectos en total) y el 69 % fueron iniciados y seleccionados por hombres (75 proyectos en total). La aplicación de la medida del “programa LEADER” del Programa de Desarrollo Rural para Lituania para el período 2014-2020 está muy centrada en facilitar la igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en la adopción de decisiones. Las estrategias locales de desarrollo incluyen actividades relacionadas con la garantía de igualdad de trato de mujeres y hombres, así como medidas destinadas a alcanzar dicha igualdad. Cabe señalar que las estrategias locales de desarrollo para las zonas rurales están siendo aplicadas por 49 grupos de acción locales, cuya zona de operaciones abarca el 99 % de los territorios rurales de Lituania. La asistencia relacionada con dichas estrategias locales de desarrollo se presta únicamente a los grupos de acción locales que luchan por instaurar el equilibrio de género en los órganos colegiados de gestión de los mismos, garantizando que al menos el 40 % de los órganos con derecho a adoptar decisiones estén compuestos por miembros del mismo sexo. La garantía de dicho equilibrio es obligatoria durante todo el período de aplicación de las estrategias locales de desarrollo, es decir, de 2015 a 2023.

12. Para garantizar que las instituciones cumplan adecuadamente con su deber, enunciado en el Artículo 4(2) de la Ley de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres, de establecer medidas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en sus documentos de planificación estratégica, se están realizando esfuerzos para fortalecer la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer y el Hombre por parte de representantes de ministerios en el plano político, concretamente viceministros, garantizando así una adopción de decisiones eficaz y acelerando el proceso de incorporación de la perspectiva de género.

13. Con miras a aplicar la medida del Plan de Acción destinada a reforzar la igualdad de trato entre mujeres y hombres a nivel municipal, el Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades también está ejecutando un proyecto separado con la Asociación de Autoridades Locales de Lituania, el Grupo de Presión de Mujeres de Lituania y la Oficina de Estadísticas de Lituania. El objetivo del proyecto es reducir de manera sistemática las brechas de género en los municipios mediante el aumento de la sensibilización acerca de la desigualdad de género entre los sujetos del sector público, así como mejorar sus aptitudes para reconocer los factores que conducen a la (des)igualdad de género y crear y aplicar medidas selectivas para lograr la igualdad de oportunidades. Para lograr el objetivo del proyecto, la ejecución de sus actividades se dividió en tres fases: 1) el análisis de la situación de las mujeres y los hombres en los municipios; 2) la aplicación de medidas concretas destinadas a cambiar la

situación en lo que respecta a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; 3) el aumento de la sensibilización acerca de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Las dos primeras fases del proyecto, a saber, el análisis y la elaboración y aplicación de medidas concretas en los municipios, se desarrollaron en 2018. Durante el mismo año, un total de 169 representantes de distintos municipios recibieron capacitación de conformidad con el conjunto de actividades de capacitación. Además, la cooperación con la Oficina de Estadísticas de Lituania se tradujo en el desarrollo, que se llevó a cabo teniendo en cuenta la lista de indicadores de (des)igualdad de género de distintos municipios, de un mapa interactivo de estadísticas desglosadas por género en el que se incluyeron hasta 29 indicadores de igualdad de género en 2018.

## **Acceso a la justicia y a los mecanismos de presentación de denuncias**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 4 de la lista de cuestiones**

14. La Ley sobre la Condición Jurídica de los Extranjeros de la República de Lituania dispone que un solicitante de asilo en la República de Lituania podrá, entre otras cosas, recibir de manera gratuita información acerca de sus derechos y obligaciones y de las consecuencias del incumplimiento durante el examen del proceso de solicitud de asilo; hacer uso de la asistencia jurídica garantizada por el Estado; recibir de manera gratuita servicios médicos, psicológicos y sociales esenciales en el Servicio Estatal de Protección de Fronteras, el centro de acogida de refugiados u otro tipo de alojamiento; y que esos derechos se apliquen de forma efectiva garantizando a los solicitantes de asilo el acceso a un intérprete sin costo alguno. Los solicitantes de asilo en la República de Lituania reciben una serie de servicios esenciales, incluido el asesoramiento jurídico y otros tipos de servicios jurídicos, a excepción de los servicios de asistencia jurídica garantizada por el Estado, tanto en el centro de acogida de refugiados como a nivel municipal. También es importante que los solicitantes de asilo reciban cursos intensivos de familiarización con la lengua y cultura lituanas a fin de que puedan hablar con la población de Lituania y tengan un acceso más fácil a la ayuda. Estas personas vulnerables reciben asesoramiento jurídico para recurrir a la justicia a fin de proteger sus derechos vulnerados u otros intereses (como el divorcio, conflictos laborales, etc.). Los servicios jurídicos suele prestarlos un abogado cualificado, en grupo o de manera individual, según sea necesario, tanto en el centro de acogida de refugiados como una vez abandonado el mismo.

15. En octubre de 2016, durante la ejecución del proyecto de la Comisión Europea “Local Roma Platforms – the Path towards Cooperation with the Municipalities”, el Departamento de Minorías Nacionales, dependiente del Gobierno de la República de Lituania, organizó un seminario de dos días de duración para mujeres romaníes titulado “Los derechos humanos fundamentales y su protección”. Durante el seminario, un abogado introdujo a las mujeres romaníes en los derechos humanos y las responsabilidades fundamentales, el principio del idioma oficial, las instituciones dedicadas a garantizar los derechos humanos y los mecanismos para garantizarlos. El seminario contó con la asistencia de 15 mujeres. A fin de mejorar la disponibilidad de los servicios jurídicos para la población romaní, el proyecto “Colaboremos con los Romaníes: Nuevas Oportunidades y Desafíos Laborales”, financiado a través del Fondo Social Europeo, utiliza los servicios de un abogado encargado de la prestación de consultas jurídicas, la formalización de documentos y la representación de los participantes en proyectos en los tribunales de Vilna, el distrito de Vilna, el distrito de Šalčininkai y Panevėžys durante procedimientos civiles, administrativos y penales. El citado abogado ofrece un promedio de 50 horas

de servicios al mes y las mujeres romaníes están deseosas de hacer uso de tales servicios.

## **Mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 5 de la lista de cuestiones**

16. Dado que el sistema de gestión electrónica de documentos del Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades se instaló en 2015, solo se dispone de datos completos desde el 1 de enero de 2016. El desglose por distritos de las denuncias relativas a la discriminación por razón de género contra las mujeres recibidas entre el 1 de enero de 2016 y el 1 de julio del año en curso figura en el cuadro 1 (anexo 1). El desglose regional de las denuncias relativas a la discriminación por razón de género contra las mujeres recibidas entre el 1 de enero de 2016 y el 1 de julio del año en curso figura en el cuadro 2 (anexo 1). Desde el 1 de enero de 2017, una vez determinada cualquier violación relativa a la igualdad de oportunidades, las decisiones aprobadas por el Ombudsman de Igualdad de Oportunidades están reguladas por el artículo 29 de la Ley. El número de decisiones aprobadas entre el 1 de enero de 2017 y el 1 de julio del año en curso con respecto a las denuncias relativas a la discriminación por razón de género contra la mujer, en los casos en que se determinó que se trataba de una violación de la igualdad de oportunidades, figura en el cuadro 3 (anexo 1). El artículo 17(2) de la Ley establece que el Ombudsman lleva a cabo actividades de prevención y educación, así como de difusión de la garantía de la igualdad de oportunidades, entre otras cosas, en la esfera de la discriminación por razón de género contra la mujer<sup>1</sup>.

17. Como parte de la ejecución de sus actividades de educación y prevención, así como de difusión de la garantía de la igualdad de oportunidades, la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades lleva a cabo diversas campañas de sensibilización, entre otras cosas, sobre temas relacionados con la discriminación por razón de género contra la mujer y la violencia por razón de género<sup>2</sup>. Entre las campañas (sociales) de sensibilización mencionadas en este contexto cabe destacar algunas como “Men for Women” (2015), “This is Violence, Too” (2018) y “Show Support” (2018). Hay que señalar que todas estas campañas (sociales) de sensibilización se pusieron en marcha durante la ejecución de proyectos financiados mediante los fondos de distintas instituciones y fondos internacionales, mientras que la contribución a estas actividades con cargo al presupuesto del Estado no supuso más de un 20 % del valor de dichas campañas.

## **Mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 6 de la lista de cuestiones**

18. El Gobierno de la República de Lituania está elaborando un proyecto de enmienda de su Providencia relativa al Establecimiento de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer y el Hombre y la Aprobación de sus Disposiciones, según la cual la composición de la Comisión de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre (en adelante, la Comisión) se modificará no solo ampliando la serie de temas que podrá delegar en sus representantes, sino también estableciendo que las autoridades estatales deban designar representantes a un nivel no inferior al de viceministro, con el fin de fortalecer el mandato y el poder

<sup>1</sup> Las correspondientes modificaciones de la Ley entraron en vigor el 1 de enero de 2017.

<sup>2</sup> Para obtener más información sobre las campañas de sensibilización puestas en marcha por la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades durante el período sobre el que se informa, sírvase visitar la página web <https://lygybe.lt/lt/socialinereklama>.



de adopción de decisiones de la Comisión. La enmienda también incluye revisiones del objetivo, las tareas, las funciones y la estructura operacional de la Comisión, haciendo hincapié en su función consultiva y coordinadora a fin de integrar las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todas las esferas de la política pública a todos los niveles. A fin de mejorar las competencias de los miembros de la Comisión en el ámbito de la igualdad de género, dichos miembros reciben cursos de capacitación anuales que incluyen temas como la violencia contra las mujeres y los aspectos básicos de la no discriminación; las medidas políticas integradas y la recopilación de datos; la prevención; la protección y asistencia; la ley y lo que debe tipificarse como delito; la investigación, la persecución, el derecho procesal y las medidas de protección; otras partes: la migración y el asilo, la cooperación internacional y los mecanismos de supervisión; los compromisos internacionales de Lituania en el ámbito de la igualdad de género; la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y otros temas pertinentes. Los cursos de capacitación de los miembros de la Comisión también se incluyeron en el nuevo Plan de Acción.

19. La Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades es una autoridad estatal autónoma de financiación pública encargada de garantizar las actividades del Ombudsman a fin de supervisar la aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres y de la Ley de Igualdad de Trato. Teniendo en cuenta lo anterior, y una vez presentadas sus necesidades de financiación para el próximo año, la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades, de forma similar al resto de autoridades financiadas con fondos públicos, recibe los fondos necesarios tras una evaluación de la situación económica y las capacidades financieras actuales. Las modificaciones de la Ley de Igualdad de Oportunidades, por las cuales el Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades pasó a encargarse del control de la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entraron en vigor el 1 de julio de 2019.

## **Medidas especiales de carácter temporal**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 7 de la lista de cuestiones**

20. Lituania no ha adoptado aún medidas jurídicas para aumentar el número de mujeres en la política o en la adopción de decisiones en otras organizaciones (incluidas las empresas). Sin embargo, preparó el proyecto de enmienda del artículo 10 (6) de la Ley de Igualdad de Oportunidades, que tenía por objeto facilitar la adopción de medidas especiales provisionales. En comparación con el marco jurídico existente, el proyecto proponía ampliar la lista de fuentes en las que podían imponerse medidas especiales de carácter temporal, lo que supone no solo la ley, sino cualquier otro instrumento legislativo. En vista de la decisión del Tribunal Constitucional de la República de Lituania, de 29 de septiembre de 2015, las relaciones públicas más importantes deben estar regidas por leyes. Se ha señalado en reiteradas ocasiones que, de conformidad con la Constitución de la República de Lituania, la regulación jurídica relacionada con la definición del contenido de los derechos humanos y libertades fundamentales o el establecimiento de garantías para su aplicación solo se establecerá por ley (decisiones de 26 de octubre de 1995, 19 de diciembre de 1996, 13 de diciembre de 2004, 5 de mayo de 2007, 28 de septiembre de 2011). Bajo ninguna circunstancia puede ningún otro acto jurídico establecer las condiciones para el surgimiento del derecho de una persona ni limitar el alcance del mismo (decisión de 5 de mayo de 2007). En este sentido, en opinión del Ministerio de Justicia de la República de Lituania, las medidas especiales de carácter temporal deberían considerarse discriminación admisible por motivos de sexo y, por lo tanto, deberían estar reguladas únicamente por la ley. Al mismo tiempo, cabe señalar que, de ser



necesario, podrían elaborarse medidas especiales de carácter temporal establecidas por la ley y el procedimiento de su aplicación podría regularse mediante decretos de aplicación de la ley.

21. El Gobierno de la República de Lituania organizó una consulta pública el 24 de abril de 2019 con la intención de atraer la participación de todos los expertos interesados del ámbito de la igualdad de género a los efectos de identificar medidas y acciones concretas, lo que podría garantizar un esfuerzo constante encaminado a establecer la calidad de facto de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, la esfera de la educación y el sector público. En las consultas participaron representantes de diversas instituciones del Estado, organizaciones no gubernamentales, el mundo académico, sindicatos y empresas. Los panelistas convinieron en que se trataba de un problema importante y que se necesitaban medidas para lograr la igualdad de género. Una de las maneras es proporcionar financiación con enfoque de género e incorporar la perspectiva de género en los planes estratégicos del Gobierno de la República de Lituania. El Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de la República de Lituania estudiará también la posibilidad de especificar medidas especiales de carácter temporal para la Ley de Igualdad de Oportunidades.

## **Estereotipos de género discriminatorios y prácticas nocivas**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 8 de la lista de cuestiones**

22. El Plan de Acción para la aplicación del Programa establece el objetivo de promover un trato no discriminatorio de las mujeres y los hombres en los libros de texto y otros materiales educativos. En 2018 se organizó un taller orientado a evaluadores de libros de texto y medios auxiliares de la enseñanza para reconocer y comprender los estereotipos de género en los libros de texto y otros medios auxiliares de la enseñanza. Asimismo, el taller para autores de libros de texto e instrumentos de capacitación sobre cómo evitar los estereotipos de género en los libros de texto y otros instrumentos de capacitación está previsto para 2019. Consúltense también los párrafos 4 a 7 del presente documento.

## **Violencia por razón de género contra la mujer**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en los párrafos 9, 10 y 11 de la lista de cuestiones**

23. Los preparativos para la ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul) han incluido la conclusión, y la posible aprobación el 16 de julio de 2019, del proyecto de enmienda del Código Penal núm. XIIP-3468(2), por el cual, entre otras cosas, las normas sobre jurisdicción establecidas en el derecho penal nacional han pasado a ser compatibles con los requisitos del Convenio de Estambul. En lo relativo a la prohibición de la violación conyugal, por la presente señalamos a su atención la postura global del Ministerio de Justicia, que afirma que no es necesaria ninguna otra penalización en este caso. Dado que el Código Penal vigente en la actualidad ya impone responsabilidad penal por cualquier tipo de violación y agresión sexual (artículos 149 y 150 del Código Penal) independientemente de la forma de la manifestación de las mismas, no existe ninguna base legal ni fáctica para singularizar artificialmente uno de los distintos tipos de violación (violación doméstica o conyugal, etc.). Cabe destacar que los elementos del delito de violación establecidos en el Código Penal incluyen todos los casos de violación, independientemente de los sujetos implicados, la relación entre ellos, el lugar del delito o cualquier otra circunstancia, y que no existen obstáculos prácticos

con respecto a la elegibilidad de dichos elementos, lo que significa que puede imponerse responsabilidad penal a una persona por una violación doméstica sin necesidad de dotar al Código Penal de elementos redundantes al respecto. En lo que respecta a la “violación conyugal”, hay que señalar que, de conformidad con la jurisprudencia de los tribunales de Lituania, la responsabilidad penal por los delitos especificados en el artículo 149 (“Violación”) y el artículo 150 (“Agresión sexual”) del Código Penal se impone a los hombres y mujeres mayores de 14 años de edad. Esto incluye también a personas con las que la víctima ha mantenido relaciones sexuales anteriormente o con quien la víctima está relacionada mediante una amistad, vínculos familiares (por ejemplo, padre, hija o hermano) o el matrimonio (esposo o esposa). El matrimonio no constituye una circunstancia que exima de responsabilidad penal a aquellas personas que mantengan relaciones sexuales o busquen la satisfacción de sus deseos sexuales de forma coercitiva<sup>3</sup>. Las leyes que regulan las relaciones familiares no contienen ninguna disposición que imponga derechos y deberes conyugales mutuos con respecto a la vida sexual. No existen casos en la jurisprudencia en los que un delincuente fuera absuelto o se pusiera fin a las actuaciones penales porque el delito de violación se hubiera producido en la familia (en el entorno doméstico). Por el contrario, se han dictado muchas sentencias en las que cónyuges o parejas actuales o anteriores fueron declarados culpables de violación. Además, el Ministerio de Justicia desea destacar que la violación doméstica ya es una prioridad en la República de Lituania dado que, de conformidad con el artículo 167(3) del Código de Procedimiento Penal de la República de Lituania, en los casos en que se considere que los actos delictivos especificados en el artículo 145, artículo 149(1) (violación), artículo 150(1) (agresión sexual) y artículo 151(1) del Código Penal contienen elementos de violencia doméstica, se iniciará una investigación preliminar con independencia de que la víctima haya presentado una denuncia o de que el representante legal de la víctima haya presentado una solicitud. Los artículos 149(5) y 150(5) del Código Penal también señalan por separado que deberá iniciarse una investigación preliminar con arreglo al procedimiento general (es decir, incluso ante la falta de una denuncia presentada por la víctima o de una solicitud presentada por el representante legal de la víctima, etc.) en todos los casos en que los actos delictivos pertinentes se hayan cometido en el entorno doméstico, lo que confirma el hecho de que los artículos del Código Penal mencionados engloban los actos delictivos cometidos en el entorno doméstico.

24. El Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de la República de Lituania coordina el grupo de trabajo intersectorial establecido por el Gobierno de la República de Lituania el 15 de abril de 2019 sobre la prevención y la protección frente a la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, cuyo objetivo principal es preparar y presentar propuestas a las autoridades competentes en lo que respecta a la mejora de la legislación en materia de prevención y reducción de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y la mejora de la cooperación entre las instituciones estatales y las organizaciones no gubernamentales en esos ámbitos. El grupo de trabajo está revisando la Ley de Protección contra la Violencia Doméstica con la intención de fortalecer los mecanismos de protección de las víctimas; ampliar el ámbito de aplicación de la citada ley para que sea aplicable no solo en casos de violencia doméstica, sino también cuando se producen actos de violencia entre personas sin vínculo familiar en público; establecer la definición de violencia por razón de género contra las mujeres y proponer nuevas medidas para el Programa Nacional para la Prevención de la Violencia Doméstica y la Prestación de Asistencia a las Víctimas para el período 2014–2020, de modo que refleje la cuestión de la

<sup>3</sup> Decisión “Acerca de la jurisprudencia en los casos de violación y agresión sexual”, de 30 de diciembre de 2004, del Consejo de Magistrados del Tribunal Supremo de la República de Lituania.

violencia por razón de género contra las mujeres y las niñas, puesto que en la actualidad es neutra en cuanto al género. El Ministerio de Seguridad Social presentará los proyectos de enmienda de la Ley de Protección contra la Violencia Doméstica ante el Parlamento de la República de Lituania en la primavera de 2020.

25. Diversas instituciones nacionales están aplicando el Programa Nacional para la Prevención de la Violencia Doméstica y la Prestación de Asistencia a las Víctimas para el período 2014-2020. También se recomienda que los municipios participen en la aplicación del Plan de Acción de este Programa. Se prevé que los encargados de la aplicación de las medidas del Plan de Acción del Programa Nacional para la Prevención de la Violencia Doméstica y la Prestación de Asistencia a las Víctimas para el período 2014–2020 presenten al Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de la República de Lituania, después del final de cada trimestre del año natural, información sobre la aplicación del Plan de Acción, a más tardar el día 15 del primer mes del trimestre siguiente.

26. Desde 2012, todos los centros de asistencia especial de Lituania prestan asistencia especializada compleja a personas que sufren violencia en el entorno doméstico (más del 80 % de las víctimas de la violencia doméstica son mujeres). Con objeto de prestar asistencia a las mujeres víctimas de la violencia doméstica y garantizar la eficacia y la complejidad de la asistencia especializada que ofrecen, los centros de asistencia especial cooperan con trabajadores del Servicio Estatal para la Protección de los Derechos del Niño y la Adopción, dependiente del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo, órganos municipales, asociaciones de la tercera edad, ONG que prestan asistencia a las víctimas de la violencia y centros y organizaciones que ofrecen la posibilidad de pernoctación, alojamiento y otros servicios vitales, así como la policía, las instituciones de atención de la salud y los centros y autoridades responsables de la prestación de asistencia jurídica. A fin de garantizar una asistencia especializada compleja, la financiación de los centros de asistencia especial aumentó de 168.000 euros en 2012 a 1.500.000 euros en 2019.

27. Según el registro policial, el desglose anual de los informes de violencia doméstica es el siguiente: 18.268 informes en 2012, 21.615 informes en 2013, 29.339 informes en 2014, 38.510 informes en 2015, 50.285 informes en 2016, 47.941 informes en 2017 y 41.531 informes en 2018. Según el sistema integrado de procedimientos penales, el desglose anual de investigaciones preliminares finalizadas a través de la reconciliación es el siguiente: 92 investigaciones preliminares en 2016, 2.730 investigaciones preliminares en 2017, 2.919 investigaciones preliminares en 2018 y 1.290 investigaciones preliminares durante el primer semestre de 2019. La policía no reunió datos al respecto para los años 2014 y 2015.

## **Trata de personas y explotación para fines de prostitución**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 12 de la lista de cuestiones**

28. La República de Lituania está aplicando medidas relativas a la lucha contra la trata de personas de conformidad con una medida del Plan de Acción Interinstitucional para Aplicar el Programa para el Desarrollo de la Seguridad Pública (2015-2025) (en adelante, el Plan de Acción), diseñado con miras a ejecutar la tarea titulada “Desarrollar medios eficaces para luchar contra la trata de personas”, así como del Plan de Acción para la Lucha contra la Trata de Personas (2017-2019), que aplica dicha medida además de medidas y acciones no incluidas en el plan mencionado y aplicadas por instituciones, autoridades y organizaciones mediante consignaciones presupuestarias totales y recursos internacionales, así como mediante los esfuerzos conjuntos de instituciones y organizaciones responsables sin fondos adicionales. Cabe señalar que el Plan de Acción y el Plan de Acción para la Lucha

contra la Trata de Personas incluyen las siguientes actividades: la capacitación de especialistas, la educación y prevención públicas, la asistencia a las víctimas y la cooperación interinstitucional.

29. La aplicación de los planes y las actividades está sujeta a evaluaciones trimestrales realizadas por la Comisión para la Coordinación de la Lucha contra la Trata de Personas, el informador nacional sobre la lucha contra la trata de personas y el Comité de Derechos Humanos del Parlamento de la República de Lituania, que también formulan sugerencias relativas a la mejora de dichos planes y actividades. Cabe señalar que Lituania también lleva a cabo periódicamente campañas preventivas contra la trata de personas. Instituciones pertinentes han publicado más de 30.000 tarjetas informativas (sobre prevención) tituladas “Esto no es lo que John te ofrece” (“Tai nėra tai, ką tau siūlo Kęstas” en lituano) sobre los peligros de la trata de personas y sobre cómo reconocerla, además de incluir información de contacto que pueda utilizarse en caso de necesidad de asistencia. Dichas tarjetas se enviaron a las administraciones municipales, la Oficina de la Policía Criminal de Lituania y las ONG para su posterior distribución entre los grupos destinatarios. Los agentes del Servicio Estatal de Protección de Fronteras, que depende del Ministerio del Interior, también distribuyeron tarjetas a los pasajeros en los puestos de control de seguridad del aeropuerto de Vilna. Además, la policía había adoptado diferentes medidas de carácter anual relacionadas con la lucha contra la trata de personas y especificadas en el Plan de Acción, el Plan de Acción para la Lucha contra la Trata de Personas y el Plan de Acción Interinstitucional para Aplicar el Programa Nacional de Prevención del Delito y Lucha contra la Delincuencia. Además, el Departamento de Policía de la República de Lituania también contribuye a las diversas iniciativas de las instituciones y organismos de la Unión Europea, así como de otras organizaciones internacionales, y participa en reuniones bilaterales y multilaterales organizadas para examinar la lucha contra la trata de personas. También cabe destacar la participación activa del Departamento de Policía en los proyectos de la Plataforma Multidisciplinar Europea contra las Amenazas Delictivas. Con miras a aplicar tales proyectos relacionados con la Plataforma Multidisciplinar Europea contra las Amenazas Delictivas, Lituania organiza y lleva a cabo operaciones internacionales destinadas a identificar a personas afectadas por la trata de personas que son objeto de explotación para fines de trabajo forzoso en forma de esclavitud o en condiciones equivalentes.

30. Desde 2018, la coordinación de las actividades relativas a la lucha contra la trata de personas es responsabilidad del Canciller del Gobierno de la República de Lituania. En 2018 también se produjo el cambio de la composición de la Comisión para la Coordinación de la Lucha contra la Trata de Personas (que, cabe señalar, se estableció en 2016). Los cambios mencionados facilitan la coordinación de las cuestiones relacionadas con la lucha contra la trata de personas y, en los casos en que resulte necesario, proporcionan las condiciones necesarias para una reforma más conveniente de la legislación y la coordinación de las posturas mutuas. Además, la Comisión también incluye actualmente a representantes de la Oficina de Vilna de la Organización Internacional para las Migraciones y de la British-Lithuanian Society.

31. El período comprendido entre 2016 y 2017 también marcó la ejecución del proyecto piloto STROM II, destinado a fortalecer el papel y las capacidades de los municipios en la lucha contra la trata de personas en la región del mar Báltico. La puesta en marcha del proyecto en Lituania fue coordinada por el Ministerio del Interior de la República de Lituania. En el proyecto participaron los municipios de la ciudad de Kaunas y el distrito de Tauragė. Las medidas adoptadas fueron las siguientes: campañas informativas contra la trata de personas, actividades de capacitación para funcionarios municipales, educación comunitaria y medidas preventivas dirigidas a los grupos en riesgo de victimización por la trata de personas. El proyecto comprendía también la elaboración de una descripción de muestra de la

coordinación de la lucha contra la trata de personas que se realiza en los municipios, la cual se aplicó en los municipios de la ciudad de Kaunas y el distrito de Tauragė y posteriormente se propuso a otros municipios.

32. Las actividades y medidas establecidas en el Plan de Acción para la Lucha contra la Trata de Personas para 2017–2019 se están aplicando en diez municipios de la República de Lituania. Algunas de las actividades y medidas establecidas son las siguientes: la formación de un grupo de coordinación de la lucha contra la trata de personas y la organización de medidas para aumentar la sensibilización pública sobre la trata de personas, así como cursos de capacitación para la identificación de las víctimas y el envío de asistencia.

33. A fin de evitar la trata de personas, Lituania también está poniendo en marcha una iniciativa en virtud de la cual los agentes de policía organizan reuniones con párrocos, representantes de la tercera edad, trabajadores sociales escolares y trabajadores sociales empleados por centros de crisis. Las escuelas municipales organizan debates, concursos y seminarios sobre el tema de la trata de personas.

34. Lituania también está ofreciendo con mayor frecuencia cursos de capacitación sobre la trata de personas a distintos tipos de especialistas. El Plan de Acción para la Lucha contra la Trata de Personas para 2017-2019 comprende planes de capacitación específica que incluyen actividades de capacitación para trabajadores de las fuerzas del orden y los tribunales, fiscales, funcionarios municipales, embajadores e inspectores de trabajo. Cabe destacar que en 2018 funcionarios y especialistas se dedicaron a mejorar sus cualificaciones a través de actividades de capacitación interdepartamentales, intersectoriales e internacionales. Según las estimaciones, en 2018 se impartieron cursos de cualificación a más de 600 funcionarios y distintos tipos de especialistas. Los cursos más comunes incluidos en la capacitación estaban relacionados con la identificación de las víctimas de la trata de personas y la prestación de asistencia a las mismas, la prevención, la investigación penal y la jurisprudencia. Cabe señalar que, durante los cursos de capacitación mencionados, se examinan de manera simultánea los diferentes tipos de trata de personas.

35. Además, también hay que señalar que los agentes del Departamento de Policía de la República de Lituania reciben cursos de capacitación anuales sobre temas relacionados con la lucha contra la trata de personas. En 2014 dicha capacitación constó de los dos siguientes cursos: “Prevención, investigación y prestación de asistencia a personas afectadas por la trata de personas” y “Prevención e investigación de la trata de personas”. Los cursos contaron con la asistencia de 46 agentes. En 2015 se organizaron 8 actividades de capacitación independientes, de conformidad con el módulo de capacitación “Prevención de la trata de personas”, aprobado por el Comisario General de la Policía de Lituania, a las que asistieron 160 agentes en total; en 2016 se organizaron 2 actividades de capacitación independientes a las que asistieron 32 agentes; y en 2017 se celebraron 2 sesiones de capacitación a las que asistieron 33 agentes. En 2017 el Comisario General de la Policía de Lituania aprobó un nuevo programa de cualificación titulado “Prevención e investigación de la trata de personas”. El 25 de octubre de 2017 se organizaron en la Escuela de Policía de Lituania actividades de formación, de conformidad con el programa, a las que asistieron 22 funcionarios. Los días 7 y 21 de noviembre de 2018 se organizaron nuevas actividades de capacitación, a las que asistieron 30 funcionarios. Actualmente existen planes para organizar 5 sesiones de capacitación independientes en 2019, de conformidad con el programa “Prevención e investigación de la trata de personas”, en las que se invitará a participar a 75 agentes. Además, los agentes de policía de Lituania participan en cursos de cualificación anuales organizados por la Agencia de la Unión Europea para la Formación Policial (CEPOL) y otras instituciones sobre el tema de la lucha contra la trata de personas.

## **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 13 de la lista de cuestiones**

36. En la República de Lituania, las personas que recurren a servicios de prostitución están sujetas a una responsabilidad administrativa. De conformidad con el artículo 487 del Código de Infracciones Administrativas de la República de Lituania, se impone responsabilidad sobre las personas que utilizan servicios de prostitución de pago. El uso de servicios de prostitución de pago se castiga con multas de 90 a 140 euros. Además, el Código Penal establece responsabilidad penal por delitos relacionados con la prostitución y la pornografía de otras personas, por ejemplo, la obtención de beneficios por la prostitución de otra persona (artículo 307 del Código Penal) y la coacción a otra persona para prostituirse (artículo 308 del Código Penal), así como la trata de personas (artículo 147 del Código Penal) y la adquisición o venta de un niño (artículo 157 del Código Penal). En resumen, toda acción coercitiva realizada con el fin de implicar a otra persona en la prostitución u obtener beneficios de ello es punible de conformidad con las normas establecidas en el Código Penal.

37. En el año 2018 las Disposiciones para la Organización de Procedimientos de Selección para Proyectos Destinados a Prestar Asistencia a Personas Afectadas o Potencialmente Afectadas por la Trata de Personas, aprobadas por el Ministro de Seguridad Social y Trabajo de la República de Lituania el 22 de enero de 2016, ampliaron la financiación de los proyectos, elegidos durante los procedimientos de selección que se llevaron a cabo en 2016, que habían aplicado debidamente sus actividades designadas, a saber, la prestación de asistencia social a las personas afectadas o potencialmente afectadas por la trata de personas. La financiación de los proyectos se amplió a las siguientes organizaciones no gubernamentales (en adelante, ONG): el Centro de Apoyo a las Familias de Personas Desaparecidas, el Centro de Servicios Sociales y Psicológicos SE Klaipėda, el Centro de Crisis para Hombres, Cáritas Lituania y Cáritas de la archidiócesis de Vilna.

38. En 2018 se destinaron 165.000 euros de fondos con cargo al presupuesto del Estado para la prestación de asistencia a las personas afectadas o potencialmente afectadas por la trata de personas. Todas las ONG han prestado asistencia compleja de manera colectiva a 244 personas en total (frente a 219 personas en 2017): 128 hombres (frente a 103 hombres en 2017), 111 mujeres (frente a 78 mujeres en 2017) y 5 niños (frente a 38 niños en 2017). De las 239 personas que recibieron asistencia social, se consideró que 139 se vieron afectadas por la trata de personas (identificadas por las fuerzas del orden tras la investigación preliminar), 69 fueron víctimas de la trata de personas (identificadas por organizaciones no gubernamentales) y 36 se vieron potencialmente afectadas por la trata de personas (riesgo indeterminado de victimización por la trata de personas). En 2018, durante la investigación preliminar, se consideró que algo más de la mitad de las personas que recibieron asistencia por parte de ONG se habían visto afectadas por la trata de personas (58,2 %) (en 2017, esas personas representaron el 52,2 %, y en 2016 y el 51 %), que un menor porcentaje de ellas se habían visto potencialmente afectadas (identificadas por organizaciones no gubernamentales) (28,9 %) y que el resto se encontraba en un riesgo indeterminado de victimización por la trata de personas (12,9 %). Cabe destacar que la mayor parte de la asistencia (88,9 %) se facilitó a personas extranjeras que las ONG consideraron potencialmente afectadas por la trata de personas, mientras que el resto (11,1 %) de los extranjeros estaban sujetos a un nivel de riesgo indeterminado de victimización por la trata de personas. Además, hay que señalar que la mayoría de las personas consideradas afectadas por la trata de personas en las actuaciones penales fueron víctimas de la trata de personas a nivel internacional (75,9 %) (frente al 64,5 % en 2017).



39. Para obtener más información estadística relativa al número, las edades y las nacionalidades de las mujeres y las niñas afectadas por la trata de personas, el número de investigaciones preliminares y las decisiones judiciales adoptadas desde 2014, véase el anexo 4.

## **Participación en la vida política y pública**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 14 de la lista de cuestiones**

40. El 16 de julio de 2018 se aprobó la Ley de la Administración Pública modificada. Junto al resto de enmiendas, estableció un nuevo incentivo: un máximo de cinco días libres remunerados (sin que se superen los diez días hábiles al año) o una reducción proporcional de las horas de trabajo. También se aprobó el teletrabajo para los empleados públicos. Se considera que las disposiciones planteadas también aportan una mayor flexibilidad al equilibrio entre la vida personal y profesional del funcionariado.

41. En lo que respecta a la pregunta relativa a las medidas especiales de carácter temporal, consúltense los párrafos 20 y 21 del presente documento.

42. A finales de 2017, los tribunales de la República de Lituania contaban con 767 jueces, 476 de los cuales eran mujeres, frente a los 758 jueces de 2018, de los cuales 474 eran mujeres. Para obtener datos relativos a la igualdad de género en los puestos directivos del servicio diplomático, véase el anexo 3.

## **Educación**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 15 de la lista de cuestiones**

43. El Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte de la República de Lituania aprobó el programa general de educación en materia de salud, sexualidad y educación familiar. La aplicación de este programa en las escuelas de enseñanza general se inició a comienzos del año escolar 2017. El programa, que se elaboró teniendo en cuenta la psicología del desarrollo y ajustándose a los diferentes grupos de edad, comprende los cursos 1º a 12º. La ejecución del programa en 2017–2019 incluyó la organización de consultas públicas, conferencias y seminarios de formación para profesores, especialistas en salud pública y otros educadores encargados de su aplicación. El número total de participantes fue 1.150. Además, el programa incluyó la elaboración de la medida metodológica “El desarrollo del respeto hacia los demás en la escuela primaria”, una publicación metodológica para la comunidad escolar, destinada a ayudar a los maestros, la comunidad escolar y los padres a entender la diversidad, el significado del respeto hacia los demás y su pertinencia y estado en Lituania y el origen de los estereotipos, así como cuáles de ellos siguen prevaleciendo en nuestras escuelas y en la sociedad en general, la importancia de reconocer los estereotipos y qué hacer para promover una sociedad más tolerante, democrática y humana. A la hora de aplicar la justicia social en relación con las cuestiones de género, es importante eliminar los estereotipos de género y alentar a los medios de comunicación a que difundan una imagen positiva de la mujer y de la igualdad de condición de la mujer y el hombre tanto en la vida privada como en la pública. Uno de los medios para lograr el objetivo mencionado es reducir los efectos de la femineidad o masculinidad estereotipadas en el proceso educativo y velar por que los libros de texto y otros materiales educativos estén libres de estereotipos de género negativos.

44. Habida cuenta de lo que antecede, la descripción del procedimiento para la evaluación del contenido de los libros de texto de enseñanza general establece el requisito de que los materiales educativos facilitados en los libros de texto sean



imparciales con respecto al género, la orientación sexual y las creencias u opiniones y estén libres de actitudes estereotipadas hacia los distintos géneros. Con el fin de cumplir dicho requisito, se estableció un criterio en virtud del cual el texto y las imágenes contenidas en los libros de texto deben estar libres de estereotipos de género negativos, y tanto las niñas y los niños como las mujeres y los hombres deben representarse sin sesgo. Mediante la aprobación de la solicitud de revisión del libro de texto correspondiente, los editores del mismo asumen toda la responsabilidad con respecto al cumplimiento del criterio mencionado.

45. Se organizaron los siguientes seminarios para ayudar a los autores de libros de texto, así como a los evaluadores de los mismos, a reconocer los estereotipos de género y evitar actitudes estereotipadas hacia los distintos géneros: “Roles y estereotipos de género” (2015), “Los estereotipos de género en los libros de texto y las posibles consecuencias de los mismos” (2016); también se celebraron las conferencias “Educación sin estereotipos” (2017) y “Cómo garantizar la igualdad de oportunidades en los materiales educativos” (2019).

## **Empleo**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 16 de la lista de cuestiones**

46. El nuevo Código del Trabajo, que entró en vigor el 1 de julio de 2017, introdujo varias innovaciones positivas en el ámbito de la igualdad de derechos y la no discriminación a través de la ampliación y complementación de normativas anteriores. En primer lugar, el Código del Trabajo establece el principio general de igualdad, es decir, las relaciones laborales se regulan de conformidad con los principios de la seguridad jurídica, la protección de las expectativas legítimas y la protección integral de los derechos laborales, la creación de condiciones de trabajo seguras y saludables, la estabilidad de las relaciones laborales, la libertad para elegir una ocupación, el salario justo, la igualdad de los sujetos de derecho laboral, independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, idioma, país de origen, condición social, fe, intención de tener hijos, estado civil y situación familiar, edad, creencias u opiniones, afiliación a partidos políticos y asociaciones, y las circunstancias que no guardan relación con las características ocupacionales de los trabajadores, así como los principios de la libertad de asociación, la libertad de negociación colectiva y el derecho a participar en la acción colectiva. Los empleadores están obligados a aplicar los principios de igualdad de género y no discriminación por otros motivos tanto al contratar a nuevos empleados como al ofrecer unas condiciones de trabajo uniformes, evaluar la labor realizada por los empleados, pagar el mismo salario por trabajo de igual valor, etcétera.

47. El establecimiento y la disponibilidad del régimen de remuneración permiten crear las condiciones necesarias para lograr unas políticas de remuneración justas. El establecimiento del régimen de remuneración es obligatorio para aquellos empleadores que no tengan convenios colectivos que lo requieran en sus empresas y que empleen a 20 o más trabajadores. El Código del Trabajo establece que dicho régimen no solo debe evitar todo tipo de discriminación por motivos de género o cualquier otro motivo, sino también garantizar el pago de igual salario por el mismo trabajo o trabajo de igual valor a los empleados, independientemente de su género. Aunque la anterior disposición no es nueva, se ha visto reforzada por nuevas definiciones que no aparecían en el antiguo Código del Trabajo. Los términos “el mismo trabajo” (con el significado de funciones similares o equivalentes que puede llevar a cabo cualquier empleado sin incurrir en gastos considerables) y “trabajo de igual valor” (con el significado de trabajo que requiera las mismas cualificaciones y no sea menos importante para el empleador que el trabajo utilizado en comparación), junto con los requisitos aplicables al contenido del régimen

de remuneración con arreglo al Código, permiten a los empleados defenderse de manera más eficaz contra la discriminación, ya que la carga de la prueba en estos casos corre a cargo del empleador. Es el empleador quien tendrá que demostrar que la remuneración se proporciona sin violar el requisito de la igualdad de derechos y que se ha determinado de conformidad con criterios objetivos e imparciales. El nuevo Código del Trabajo también establece los elementos obligatorios del régimen de remuneración: categorías de empleados establecidas por cometidos profesionales y cualificaciones; las formas y la cantidad (mínima y máxima) de la remuneración que se proporcionará a cada categoría; los motivos y el procedimiento para la prestación de una remuneración adicional (bonificaciones); y el procedimiento de indización de la remuneración. En las empresas y organizaciones que disponen de este tipo de régimen de remuneración, la remuneración es más transparente y objetiva.

48. El Código del Trabajo establece también otra disposición pertinente relativa a la igualdad, cuya aplicación recae en los empleadores y los representantes de los empleados. A petición de estos, los empleadores que tengan un promedio de más de 20 empleados están obligados a proporcionar datos anónimos de los mismos (a excepción de datos sobre empleados que ocupan puestos directivos) con respecto a los salarios medios por grupo ocupacional y sexo, siempre que los respectivos grupos tengan más de dos empleados por grupo. Esta nueva obligación tiene por objeto alentar a los representantes de los empleados a interesarse por las condiciones imperantes en sus empresas en materia de igualdad y no discriminación. La discriminación solo pueden reducirla las propias partes interesadas, es decir, los empleados, los representantes de los empleados y los empleadores.

49. Otra manera de fomentar la igualdad de oportunidades en las relaciones laborales es la obligación de aprobar, anunciar y publicar las medidas de la política correspondiente acerca de la igualdad de oportunidades en la empresa a nivel interno. Esta obligación se aplica únicamente a los empleadores que tengan un promedio de más de 50 empleados, pero también puede aplicarse en empresas más pequeñas que busquen atraer y mantener su fuerza de trabajo. Dado que el Código del Trabajo no ofrece una descripción detallada del contenido de dichas medidas ni establece los requisitos mínimos aplicables a este documento, las empresas harían bien en definir lo siguiente en lo que se refiere a sus propias operaciones: las medidas del empleador en casos de discriminación o de violación del principio de igualdad; el procedimiento y la forma de investigación; la definición de procedimientos informativos y consultivos aplicables; las medidas preventivas previstas; opciones para conseguir el equilibrio entre el trabajo y la vida personal disponibles en la empresa a efectos de garantizar la igualdad de oportunidades de planificación profesional para hombres y mujeres; incentivos y medidas de motivación aplicadas a efectos de garantizar la igualdad de oportunidades, etc. Los representantes de los empleados tienen la oportunidad de contribuir a la elaboración y la aplicación de esta política. Las disposiciones del Código del Trabajo están concebidas para promover la transparencia, la publicidad y la apertura en las relaciones laborales. Las nuevas obligaciones tienen por objeto alentar tanto a los empleadores como a los representantes de los empleados, o incluso a los propios empleados, para que tomen la iniciativa en la resolución de cuestiones relacionadas con la discriminación.

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 17 de la lista de cuestiones**

50. Según la Oficina de Estadísticas de Lituania, en 2018 hubo 8.913 hombres que percibieron la prestación del seguro social estatal por la licencia de maternidad/paternidad desde que su hijo tuvo 1 año hasta que cumplió 2 años (en 2014 fueron 4.779 hombres).

51. La integración de las mujeres romaníes en el mercado de trabajo se garantiza mediante la aplicación de medidas generales, cuya responsabilidad recae en la Oficina de Empleo de Lituania, dependiente del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo y en colaboración con sus subdivisiones territoriales, y de proyectos destinados a integrar a los romaníes en el mercado de trabajo. Según la Oficina de Empleo, en 2018 la población romaní se registró de forma activa en la Oficina de Empleo e hizo uso de los servicios prestados. El proyecto “Colaboremos con los Romaníes: Nuevas Oportunidades y Desafíos Laborales”, financiado por el Fondo Social Europeo, lleva ejecutándose desde 2016. El centro comunitario romaní está ejecutando el proyecto en colaboración con los siguientes asociados: la asociación lituana de gitanos “Fuego gitano”, la comunidad romaní de Lituania, la casa de integración de los romaníes, el centro de integración de romaníes y la división regional de Šalčininkai de la asociación lituana de gitanos “Fuego gitano”. El proyecto incluye a 163 mujeres, la mayoría de las cuales recibieron servicios sociales y socioculturales. Todas esas mujeres están inscritas en el Servicio de Empleo. Los resultados del proyecto fueron que 21 mujeres obtuvieron una ocupación o están recibiendo capacitación, 2 de las cuales están empleadas en sus respectivas esferas; 7 mujeres recibieron servicios de mentoría en materia de agricultura; 17 mujeres recibieron clases de conducción, 5 obtuvieron el permiso de conducir y 37 encontraron empleo remunerado.

## **Salud**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 18 de la lista de cuestiones**

52. En Lituania, la interrupción quirúrgica del embarazo se lleva a cabo de conformidad con la Disposición núm. 50 “Relativa al Procedimiento para la Realización de Interrupciones Quirúrgicas del Embarazo” del Ministro de Sanidad de la República de Lituania, de 28 de enero de 1994. Todas las personas con seguro médico obligatorio que tengan derecho a servicios de atención de la salud a nivel personal cubiertos por el Fondo del Seguro Médico Obligatorio disponen de todos los servicios necesarios y en todo su alcance, siempre que dichos servicios se ajusten a los requisitos de prestación de servicios aprobados por el Ministerio de Salud y que el centro de atención de salud personal respectivo haya concertado un acuerdo con una subdivisión territorial del mismo.

## **Matrimonio y relaciones familiares**

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 19 de la lista de cuestiones**

53. No se ha llevado a cabo una evaluación de los efectos actuales o futuros de la Ley para el Fortalecimiento de la Familia de la República de Lituania sobre el derecho de la mujer y su libertad de elección. Al proponer el proyecto de ley, los promotores han hecho constar su cumplimiento de las disposiciones del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, así como de todos los documentos pertinentes de la Unión Europea. La Ley no define el significado de “familia”. Si bien la Constitución de la República de Lituania tampoco ofrece una definición del término “familia”, el artículo 38 de la misma establece que el matrimonio se celebra mediante el acuerdo voluntario entre un hombre y una mujer y que ambos cónyuges están sujetos a la igualdad de derechos dentro de los límites de la familia. La sección XV del Código Civil de la República de Lituania (en adelante, el Código Civil) establece los derechos a la propiedad aplicables a los hombres y mujeres que, desde el momento de la inscripción de la unión de conformidad con el procedimiento establecido por ley, cohabiten durante no menos de un año sin registrar un matrimonio (pareja) con el objeto de formar una familia.

De conformidad con el Código Civil, en Lituania solo puede contraerse matrimonio con una persona del sexo opuesto.

### **Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 20 de la lista de cuestiones**

54. De conformidad con el artículo 3.14 del Código Civil, el matrimonio solo puede ser contraído por personas que hayan cumplido los 18 años. A petición de una persona menor de 18 años que desee contraer matrimonio, un tribunal puede aplicar un procedimiento simplificado para reducir la edad mínima para contraer matrimonio de dicha persona en no más de dos años, salvo en los casos en que se vea obligado por circunstancias notables. De conformidad con el artículo 3.14 (4) del Código Civil, el embarazo constituye una circunstancia notable para la reducción de la edad mínima para contraer matrimonio. Durante el proceso judicial relativo a la reducción de la edad mínima para contraer matrimonio, el tribunal correspondiente debe tener en cuenta la opinión de los padres o tutores (proveedores) de la persona que desea contraer matrimonio, así como examinar el estado mental y psicológico y la situación financiera de la misma y la importancia de las razones para contraer matrimonio. No está previsto modificar el artículo 3.14 (3) del Código Civil en un futuro cercano. El Servicio Estatal para la Protección de los Derechos del Niño y la Adopción debe ofrecer sus conclusiones sobre la necesidad de reducir la edad mínima para contraer matrimonio y sobre si ello vela en favor de los intereses de la persona menor de edad en cuestión.

55. Las estadísticas sobre los matrimonios contraídos por personas menores de edad durante los últimos cinco años, desglosados por edad y sexo, figuran en el anexo 2. Las estadísticas no incluyen datos sobre la nacionalidad de los niños.