

Distr.: General  
15 April 2008  
Arabic  
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع  
أشكال التمييز ضد المرأة



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

ردود على قائمة القضايا والأسئلة المطروحة فيما يتعلق بالنظر  
في التقرير الجامع للتقاريرين الدوريين الثالث والرابع  
ليتوانيا\*

\* يصدر هذا التقرير من دون تحرير رسمي.



## الإطار الدستوري والتشريعي والمؤسسي

١ - وفقاً للفقرة ٢٣ من الوثيقة الأساسية، وضمن الجزء ٣ منها فإن المادة ١٣٨ من دستور جمهورية ليتوانيا تنص على أن "المعاهدات الدولية التي صدق عليها برلمان جمهورية ليتوانيا (السيماس) تشكل جزءاً أساسياً من النظام القانوني المحلي". فيرجى تقديم تفاصيل عن أية قضايا نظرت فيها المحاكم واستخدمت فيها الاتفاقية أو أشير فيها إليها.

اعتمد القرار المرقم ٢٣٠٦ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، الصادر عن مجلس المحاكم والمتعلق بتطبيق القضايا الإدارية والجنائية والمدنية وكذا القرارات الإجرائية المتخذة من قبل المحاكم بحق القضايا السالفة الذكر، مصنفات لفئات القضايا الإدارية والجنائية والمدنية، وكذا مصنفات لفئات القرارات الإجرائية المتخذة من جانب المحاكم في القضايا الإدارية والجنائية والمدنية. واستناداً إلى المصنفات المذكورة آنفاً فإنه يتعذر تحديد القضايا التي نظرتها المحاكم والتي طبقت اتفاقية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أو أقيمت على أساس تلك الاتفاقية. ومع ذلك فإن هذه المسألة قد قُدمت للنظر فيها، إلى فريق عامل أنشئ استناداً إلى القرار رقم 13P-187، المؤرخ ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، الذي اتخذته مجلس المحاكم "لغرض تعديل مصنفات فئات القضايا التي تم التحقيق فيها أثناء الإجراءات القضائية ومصنفات فئات القرارات الإجرائية المتخذة في هذه القضايا".

٢ - يذكر التقرير الدوري الرابع أن "خبراء القانون الدستوري يرون أن إرساء تدابير خاص في قانون ما يمكن أن يشكل تعارضاً مع دستور جمهورية ليتوانيا" (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ٤٣). فيرجى تقديم معلومات عن سبب حدوث ذلك على ضوء التزامات الدولة الطرف بموجب المادة ٤، الفقرة ١ من الاتفاقية، التي تشكل جزءاً أساسياً من النظام القانوني المحلي وفي ضوء التوصية العامة ٢٥ الموضحة لهذه المادة؟ ويرجى أيضاً شرح ما إذا كان قد أحرز تقدم فيما يتعلق باقتراح تعديل الدستور (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ٤٣) وما الذي سيضمه هذا التعديل على وجه التحديد.

تنص المادة ٢ (٤) ٦ من قانون تكافؤ الفرص للنساء والرجال على ألا تعامل التدابير الخاصة المؤقتة التي يحددها القانون، على أنها تمييزية. أما رأي خبراء القانون الدستوري، المذكور في الفقرة ٤٣، فقد كان رأياً جرى الإعراب عنه في ما يتعلق بالاقتراح الداعي إلى تحديد حصص في قوائم المرشحين. وكان من رأي الخبراء أن هذا الاقتراح قد يكون في تعارض مباشر مع المبدأ الدستوري الذي يقضي بالمساواة بين جميع الأشخاص وأنه قد تكون ثمة حاجة، إذن، إلى تعديل الدستور. ولا يعني هذا أن تلك التعديلات المتعلقة بالدستور قد صيغت وقُدمت لنظرها، بل أنه مجرد رأي في أن تلك التعديلات قد تكون ضرورية، هذا

إذا ما وضع في الاعتبار أن كلاً من القانون الدولي وقانون الإتحاد الأوروبي وقانون ليتوانيا لتكافؤ الفرص للنساء والرجال ينص بوضوح على أن التدابير الخاصة المؤقتة لا تنتهك مبدأ المساواة ولا تعتبر تمييزاً مباشراً. وعملاً بهذا اقتراح أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص بأن تناقش جميع الأحزاب السياسية مسألة تحديد حصص في قانون الانتخابات. على أنه لم يتم بعد التوصل إلى اتفاق عام. ومع ذلك فإن عدداً من الأحزاب، منها على سبيل المثال، الحزب الديمقراطي، يُطبق بالفعل الحصة في قوائم الانتخابية في الانتخابات العامة والبلدية على حد سواء.

٣ - تقدم التقارير معلومات متعلقة بعمل مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص، وولايته. فيرجى إبلاغ اللجنة بما إذا كانت قد شغلت حتى الآن الوظائف العشر المتاحة في المكتب (CEDAW/C/LTU/3، الفقرة ١٠٥) وتقديم تفاصيل عن سلطات أمين المظالم والتدابير المتخذة لمتابعة توصياته ورصد تنفيذها. ويرجى تقديم بيانات مصنفة، حسب الجنس؛ ومتعلقة بالشكاوى المقدمة على أساس التمييز بسبب الجنس إضافة إلى بيانات متعلقة بالمجالات والحقوق التي قدمت بخصوصها هذه الشكاوى (CEDAW/C/LTU/3، الفقرات ٦٥-٦٨ و CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ٢٢).

ليست عشراً، بل ثلاث عشرة وظيفة قد شغلت حتى الآن في مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص؛ ذلك أن العدد الإجمالي لموظفي المكتب هو ١٣. وتشمل ولاية مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص رصد قانونين: قانون تكافؤ الفرص للنساء والرجال وقانون المساواة في المعاملة.

ويرمي قانون تكافؤ الفرص للنساء والرجال إلى حظر جميع ضروب التمييز على أسس نوع الجنس، ولا سيما إذا كان التمييز ذا صلة بالوضع الأسري أو الزواجي في العمل أو التعليم والعلوم، وسبل الحصول على السلع والخدمات وسبل توفيرها، ويرمي كذلك إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويرمي قانون المساواة في المعاملة إلى حظر جميع ضروب التمييز على أساس السعة أو التوجه الجنسي أو العجز (الإعاقة)، أو الأصل العرقي أو الإثني، أو الدين أو المعتقدات.

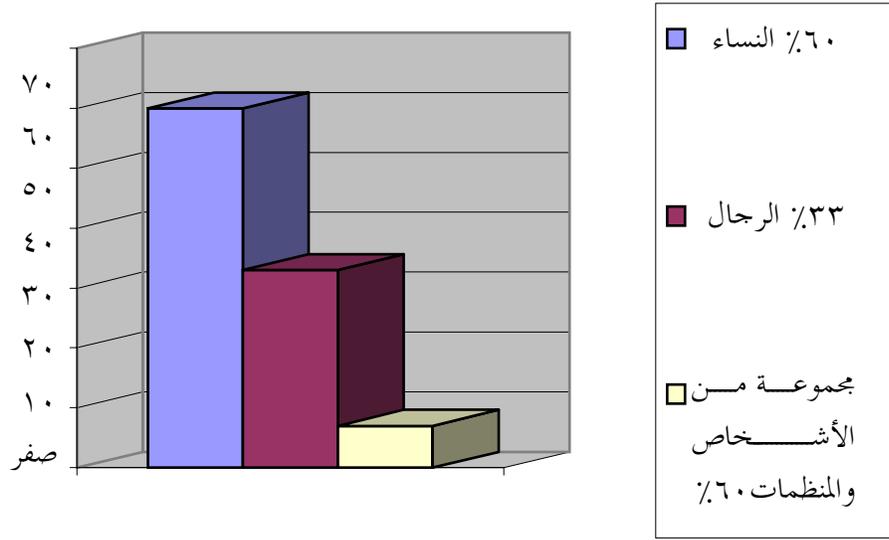
وتحول المادة ٢٤ من قانون تكافؤ الفرص للنساء والرجال مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص أن يتخذ أحد القرارات التالية:

- أن يُحيل المسألة إلى هيئات تحقيق إذا ما تم تحديد وجود مؤشرات على ارتكاب مخالفة ما؛

- أن يخاطب شخصاً معيناً أو مؤسسة معينة، ويشفع ذلك بتوصية لوقف الأعمال التي تنتهك تكافؤ الفرص أو بإلغاء إجراء قانوني ذي صلة بالأمر؛
  - أن ينظر في قضايا المخالفات الإدارية ويفرض جزاءات إدارية؛
  - أن يرد الشكوى إذا لم تُعزز الانتهاكات المذكورة فيها بالأدلة؛
  - أن يُوقف التحقيق إذا سحب المشتكي الشكوى أو حين لا تتوفر معلومات موضوعية عن الانتهاك، الذي ارتكبه، أو حين يكون قد تم التوصل بين المشتكي والمشتكى عليه إلى اتفاق على الصلح أو حين يتم الكف عن فعل ينتهك تكافؤ الفرص، أو حين يُلغى إجراء قانوني ينتهك تكافؤ الفرص؛
  - أن يوجه تنبيهاً بشأن انتهاك ارتكبه؛
  - أن يوقف مؤقتاً التحقيق إذا كان الشخص، الذي تخضع للتحقيق شكواه أو أفعاله، التي رفعت بشأنها شكوى، مريضاً أو غائباً؛
  - أن يحظر مؤقتاً، وريثما يصدر قرار نهائي، نشر أي إعلانات إذا كان هناك معلومات كافية تدل على أن الإعلان الذي يجري، أو سيجري تداوله قد يُوصف بأنه يخفف على الكراهية بسبب نوع الجنس، أو الأصل العرقي، أو الدين، أو المعتقدات، أو السن أو العجز (الإعاقة) أو التوجه الجنسي، وأنه بهذا، يمكن أن يسبب ضرراً بالصالح العام ويهين شرف الإنسان وكرامته وينتهك المبادئ الأخلاقية للمجتمع؛
  - أن يُرغم مديري النشاط الإعلامي على وقف الإعلانات المحظورة ويُحدد الأحكام والشروط اللازمة لتنفيذ هذا الالتزام؛
- وتنبثق أغلبية ساحقة من القرارات التي يتخذها مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص عن الاقتراحات الداعية إلى إبطال أو تعديل أحكام قانونية معينة ثبت أنها تمييزية بسبب أو آخر منصوص عليه في قانون تكافؤ الفرص للنساء والرجال أو في قانون المساواة في المعاملة (يُحل تطبيقه فئة أو أخرى من الأشخاص في مكانة أقل مما يليق بهم)؛ وكذلك الداعية إلى إكمال الإجراءات القانونية بأحكام مناسبة أو إلى اعتماد إجراءات قانونية ترمي إلى إلغاء التمييز في مجالات معينة. وينبثق جزء كبير من القرارات المتخذة عن التحذيرات من انتهاكات ارتكبت لقانون تكافؤ الفرص للنساء والرجال أو لقانون المساواة في المعاملة.
- وتبين الممارسة العملية لدى مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص أن مسائل المساواة بين الجنسين، على مدى عقد من الزمان من التطبيق الفعلي لقانون تكافؤ الفرص

للنساء والرجال، لم تفقد أهميتها. وفي الإمكان، إذن، الخلوص إلى استنتاج بأن الناس أوعى بقضايا عدم المساواة وبأن لديهم المرأة على أن يقفوا في وجه الانتهاكات.

وبالمقارنة مع الشكاوى من ضروب أخرى من التمييز، فإن الشكاوى من انتهاكات لتكافؤ الفرص للنساء والرجال؛ بما في ذلك التحرش الجنسي، تحتل المكان الأول في عام ٢٠٠٧. فقد تلقى مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص شكاوى من انتهاكات لتكافؤ الفرص للنساء والرجال، قدمت النسوة الجانب الأكبر منها.



بيانات عن الأشخاص الذين قدموا شكاوى من التمييز بسبب نوع الجنس، مفصلة حسب نوع الجنس (بالنسبة المثوية)

وفي عام ٢٠٠٧، شكّت النساء على الأكثر من احتمال التمييز في مجال الحصول على السلع والخدمات وفي مجال علاقات العمل (سبل الحصول على عمل، وعدم المساواة في تأمين ترقيات، وشروط العمل وما إلى ذلك).

وفي عام ٢٠٠٧، كما في الأعوام السابقة، قُدمت بضع شكاوى من التحرش الجنسي. ويتمثل أحد الأسباب في صعوبة عملية تقييم البيانات أو عدم وجود الأدلة أياً كانت. فواقع الأمر أن معظم حالات التحرش الجنسي تقع في غياب أناس آخرين، أي عندما لا يسمع أو لا يرى أي شخص الواقعة مما يجعل من المتعذر إلى حد بعيد إثبات وجود أو عدم وجود هذه الأفعال. ومن الصعوبة بمكان إثبات وجود تحرش جنسي لعدم وجود البيانات.

٤ - ومع أن الأشخاص المتضررين من التمييز بسبب الجنس لديهم الحق في التوجه إلى المحاكم "فإن المحاكم الوطنية لم تنظر في قضايا متصلة مباشرة بالتمييز بسبب الجنس في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦" (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ٢٣). لذا يرجى توضيح السبب الذي قد يعود له ذلك وإجراء المقارنة والمقابلة بين الإجراءات والنتائج المختلفة للقضايا التي عاجلها أمين المظالم حتى نهاية عام ٢٠٠٧ وتلك التي نظرت فيها المحاكم الوطنية.

في الأعوام التسعة التي شهدت نجاحاً في العمل، ونتيجة للمبادرات التثقيفية المنفذة، أصبح مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص معروفاً على نطاق واسع في ليتوانيا بوصفه مؤسسة تُعنى بالشكاوى من التمييز. وتنص المادة ١٨ من قانون تكافؤ الفرص للنساء والرجال على إجراءات رفع الشكاوى. ذلك أن لكل شخص طبيعي أو قانوني، وفق تلك المادة، الحق في أن يرفع، لدى مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص شكوى من انتهاك تكافؤ الحقوق. وينبغي تقديم الشكوى كتابة. وتحدد إجراء تسجيل الشكاوى وإحالتها للوائح التنظيمية لدى مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص، والتي يُقرها أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص. وإذا ما تم تلقي الشكوى شفهاً أو هاتفياً أو إذا ما عثر أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص على مؤشرات على انتهاك تساوي الحقوق، في الصحافة أو في وسائل الإعلام الأخرى أو في مصادر أخرى للإعلام فإن أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص أن يُباشر التحقيق بمبادرة منه. على أن الشكاوى المقدمة من مجهول لا تخضع للتحقيق ما لم يقرر أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص خلاف ذلك.

وبذا يغدو إجراء تقديم الشكاوى لدى مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص أبسط من تقديم شكاوى إلى المحاكم ولأمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص، وفقاً للمادة ٢٤ من قانون تكافؤ الفرص للنساء والرجال، الحق، في جملة أمور، في النظر في قضايا المخالفات الإدارية وفرض جزاءات إدارية - أي أنه، في حالات معينة، يتمتع المكتب بسلطات تضاهي سلطات المحاكم الإدارية. كما أن المكتب لا يحقق إلا في الشكاوى من وقوع تمييز، وهو إذن جهاز خدمة عالية التخصص يتمتع موظفوه الذين ينظرون في الشكاوى بتخصص أدق حسب ضرب التمييز، وبذا تجتمع لديه مؤهلات ممتازة.

وعلاوة على ذلك، واستناداً إلى المادة ١٢ من قانون تكافؤ الفرص للنساء والرجال، يُقدم أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص مشورات نزيهة وموضوعية بشأن التمييز المباشر وغير المباشر، أو التحرش الجنسي، أو التحرش بسبب الجنس.

وعلى الرغم من أنه لم يُجر أي بحوث في ليتوانيا بشأن التوجه إلى مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص فإن الجوانب الواردة في القائمة المذكورة آنفاً يمكن أن تبين أسباب تلهف النساء على التوجه إلى ذلك المكتب.

٥ - ويفيد التقرير الدوري الثالث بأنه منذ عام ٢٠٠١ أصبحت وزيرة التأمين الاجتماعي والعمل أيضاً وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين (CEDAW/C/LTU/3)، الفقرة ١٠٣). فيرجى بيان الموارد المالية والبشرية المكرسة لتشجيع المساواة بين الجنسين داخل هذه الوزارة وشرح الطريقة التي عزز فيها هذا التحول "الآليات الوطنية الحكومية القائمة لصالح المرأة"، وذلك على النحو الذي طلبته اللجنة في تعليقاتها الختامية السابقة<sup>(١)</sup>.

قبل عام ٢٠٠١، كان الجهاز الحكومي الوحيد المعني بالمساواة بين الجنسين هو اللجنة المشتركة بين الوزارات المعنية بتكافؤ الفرص للنساء والرجال ولم تستطع هذه الهيئة أن تمثل تمثيلاً كافياً لمسائل المساواة بين الجنسين على أعلى مستوى سياسي. لذا وسَّع نطاق اختصاص وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بما جعل الوزارة المذكورة مسؤولة عن مسائل المساواة بين الجنسين. ونتيجة لذلك، يجري تمثيل المسائل الجنسانية على أرفع مستوى سياسي، وهو شرط أساسي على درجة كبيرة جداً من الأهمية لتعزيز مسائل المساواة بين الجنسين ولا سيما تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

وبإضفاء الصبغة الشرعية على أعلى مسؤولية سياسية عن المساواة بين الجنسين، تكون الشروط الأساسية القانونية قد استوفيت لتوفير الموارد المالية والبشرية على حد سواء لمعالجة مسائل المساواة بين الجنسين. ولدينا الآن شعبة مستقلة للمساواة بين الجنسين في الوزارة المذكورة. وهي تضم أربعة موظفين يتولون تنسيق أنشطة المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الوزارات كافة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الصناديق الهيكلية، وتشريعات المساواة بين الجنسين وتنفيذ البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص للنساء والرجال، وإدماج المسائل الجنسانية في البرامج الأخرى، وتنفيذ التزامات الاتحاد الأوروبي والالتزامات الدولية الأخرى، وتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف ضد المرأة، وإذكاء الوعي، وعمليات التدريب، ونشر المعلومات وغير ذلك من الأنشطة. وفي الوقت ذاته، تقوم الشعبة بدور الأمانة للجنة المعنية بتكافؤ الفرص للنساء والرجال. هذا وليس للأجهزة الداخلية ضمن الوزارات ميزانيات مستقلة لمرتبات موظفيها، على أنه

(١) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخامسة والخمسون، الملحق رقم ٣٢ (A/55/38)، الفقرة ١٠٣).

تخصص للبرامج التي تقع ضمن اختصاص الشعبة بنود خاصة في الميزانية ضمن ميزانية الوزارة المعنية (أي مخصصة من ميزانية الدولة والصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي). فعلى سبيل المثال، تتولى شعبة المساواة بين الجنسين مسؤولية البرنامج الوطني المعني بتكافؤ الفرص للنساء والرجال، والاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف ضد المرأة، والتدابير الرامية إلى التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، وتقديم المساعدة إلى ضحايا الاتجار الواردة في برامج أخرى مختلفة. وهذا يعني أن الشعبة تُعنى بتنفيذ هذه البرامج والتدابير وبشؤون ميزانيتها.

٦ - يسلم التقرير الدوري الثالث بأن "تمويل المنظمات غير الحكومية والمنظمات النسائية لا يزال غير كاف" (CEDAW/C/LTU/3، الفقرة ١٠٨). ويصف التقرير الدوري الرابع تمويل مشاريع المنظمات غير الحكومية في بضع حالات. فيرجى بيان ما اضطلع به من عمل لمعالجة الوضع التمويلي للمنظمات غير الحكومية في ليتوانيا بوجه عام بما في ذلك عن طريق المؤسسات.

ينص قانون جمهورية ليتوانيا المتعلق بهيكل الميزانية على أن يتم إعداد ميزانية الدولة على أساس البرنامج الحكومي والاستراتيجية الإنمائية الوطنية الطويلة الأجل ومبادئ التخطيط الاستراتيجي، والقوانين والتشريعات القانونية الأخرى، وإسقاطات الاقتصاد الكلي لنمو الاقتصاد الوطني والوثائق الاستراتيجية للمساعدة المقدمة من الاتحاد الأوروبي وخطط الأنشطة الاستراتيجية للوزارات والهيئات العامة والمؤشرات المتوقعة الرئيسية للميزانية الوطنية المعتمدة من الحكومة، فضلا عن برامج وتقديرات ميزانيتها المقدمة من مديري الاعتمادات في ميزانية الدولة. ومديرو الاعتمادات في ميزانية الدولة هم مديرو هيئات الميزانية المدرجة في ميزانية الدولة المعتمدة من جانب البرلمان (في حالة الوزارات - الوزراء وممثلوهم المعتمدون). وبذا يكون إنشاء الميزانية على أساس مبدأ البرامج، وتخصص الأموال فيها لا إلى المؤسسات ولكن إلى برامج بعينها فيما يكون مديرو المؤسسات المالية الذين يديرون هذه البرامج (مديرو الاعتمادات) مسؤولين عن إنفاق أموال الميزانية.

وتتاح للمنظمات غير الحكومية كل الإمكانيات للمشاركة من دون قيود في تنفيذ التدابير البرنامجية وتقديم مشاريعها وتلقي المساعدات المالية من برامج أخرى متعددة. فعلى سبيل المثال، يجري منذ عام ٢٠٠٣، تنفيذ حل التدابير الرامية إلى بلوغ الأهداف المطروحة في البرنامج الوطني المعني بتكافؤ الفرص للنساء والرجال بالاستعانة بمنظمات نسائية على أساس العقود أو العطاءات على أن إنفاق الأموال المخصصة في الميزانية لهذه التدابير هو من مسؤولية مدير الاعتمادات. وعلاوة على ذلك، تتلقى التدابير الرامية إلى بلوغ أهداف البرامج مساعدات جمّة من الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي، وتشارك المنظمات النسائية

مشاركة نشطة في الدعوات إلى تمويل هذه المشاريع من الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي، وتعتبر مشروعاتها ناجحة جدا. وبالمشاركة النشطة بصفتها أعضاء كاملة العضوية في أنشطة اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص للنساء والرجال التي تتولى، في جملة أمور، تنسيق وضع البرامج وتنفيذها، يكون للمنظمات النسائية صوتها القوي في تحديد الأولويات لتحقيق المساواة بين الجنسين وإدارة الوسائل المالية المخصصة لهذه الأغراض وتنظيم تنفيذها. يُضاف إلى ذلك أن كل شخص في ليتوانيا يمكن أن يدعم المنظمات غير الحكومية التي تُحوّل ٢ في المائة من ضرائب إيراداتها.

وتُعدُّ المنظمات النسائية غير الحكومية نشطة للغاية في مجال القضاء على العنف ضد المرأة. وإذن تلقى الأنشطة التي تضطلع بها المنظمات النسائية غير الحكومية، منذ أواخر عام ٢٠٠٦، للقضاء على العنف في كل عام، الدعم من خلال الوسائل التي توفرها لها الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف ضد المرأة. وفي عام ٢٠٠٧، تلقت أنشطة ١٣ منظمة نسائية مساعدة مالية فيما وصل عددها في عام ٢٠٠٨ إلى ١٩ منظمة نسائية.

### العنف ضد المرأة

٧ - يصف التقرير الدوري الرابع عددا من التدابير القانونية والتدابير الأخرى التي اتخذت لمكافحة العنف ضد المرأة، بما في ذلك إنشاء فريق عام "لتمهيد الطريق من أجل سن قانون في جمهورية ليتوانيا بشأن الحماية من العنف المنزلي" وإدخال تعديلات في قوانين أخرى (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ٢١). فيرجى بيان الوضع الراهن لهذا العمل، بما في ذلك توافر أوامر الحماية ضد مرتكبي العنف في الأسر المتضررة وإعادة تأهيلها وتحديد إطار زمني لسن هذه الأحكام القضائية.

لغرض تنفيذ التدابير المنصوص عليها في الفقرات ١ و ٢ و ٣ و ٤ و ١١ من خطة عمل الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف ضد المرأة للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩، وبالأمر المرقم IR-352 الصادر في ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧ أنشأ وزير العدل فريقا عاملا لاستعراض التشريعات القانونية التي تُعنى بالعنف المنزلي ضد المرأة، ولتحديد المشاكل ذات الصلة لتطبيق هذه التشريعات القانونية للبحث عن حلول للقضاء عليها. ويتألف الفريق العامل من ممثلين عن وزارة العدل، ووزارة الداخلية، ووزارة الضمان الاجتماعي والعمل، ومكتب المدعي العام، وإدارة المحاكم الوطنية، ومعهد القانون، ومحكمة مقاطعة فيلنيوس الأولى، ومكتب المدعي العام لمقاطعة فيلنيوس، ورئيس مفوضي الشرطة في فيلنيوس، والمركز الإعلامي لشؤون المرأة، ودار رعاية النساء والأطفال الذي يتعرضن للضرب. وعمل الفريق العامل على مرحلتين، ففي خلال المرحلة الأولى، عقد الفريق العامل ١٥ اجتماعا (في ١٦ تشرين

الأول/أكتوبر وفي ٦ و ٩ و ١٦ و ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر)، كرّست جميعها لتحليل التشريعات القانونية ذات الصلة بالعنف المتزلي ضد المرأة، والمشاكل ذات الصلة بتطبيق تلك التشريعات، ووضع الفريق العامل مشروع استنتاجات ومقترحات تتعلق بإيجاد حلول للمشاكل المحددة. وخلال المرحلة الثانية، اتخذت الاستنتاجات والمقترحات المذكورة أنفاً أساساً لصياغة مشروع قانون لتعديل وتكميل المواد ٣٤ و ١٣٢ و ١٥١ و ٤٠٩ و ٤١٢ من قانون الإجراءات الجنائية، الذي نظره الفريق العامل خلال اجتماعه المعقود في ٨ شباط/فبراير ٢٠٠٨. ويكلف الفريق العامل في الوقت الحالي على وضع الصيغة النهائية لاستنتاجاته ولمشروع القانون المذكور.

وسعى لتنفيذ الفقرة ٤-٢ من خطة عمل الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف ضد المرأة، قام الفريق العامل، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ بوضع مشروع توصيات بشأن تطبيق أمر محكمة يقضي بالعيش بمعزل عن الشخص المصاب. وتعكف وزارة العدل ووزارة الداخلية في الوقت الراهن على دراسة هذه التوصيات.

وعلاوة على ذلك، سيتطلب تنفيذ تدابير الاستراتيجية في هذا العام إجراء تحليل للقضايا الجنائية التي لها صلة بالعنف المتزلي ضد المرأة في ليتوانيا بغرض الإنفاذ الفعال للتشريعات القانونية.

وفي عام ٢٠٠٧، وضع فريق عامل أنشأه برلمان جمهورية ليتوانيا (السيماس) مشروع تصوراً لتوفير الحماية من العنف المتزلي، وكان الغرض منه هو توفير الشروط الأساسية لوضع مشروع قانون لتوفير الحماية من العنف المتزلي. وفي أعقاب مداوات قامت بها لجان البرلمان في جمهورية ليتوانيا، وُجه طلب إلى الحكومة لالتماس رأيها في هذا الأمر. وفي ٩ نيسان/أبريل، أبدت الحكومة رأياً إيجابياً في مشروع التصور وقدمته إلى البرلمان.

٨ - أعربت المقررة الخاصة المعنية بالعنف ضد المرأة وأسبابه ونتائجه عن القلق إزاء عدم وجود مراكز استشارية وخطوط هاتفية لتوفير المساعدة النفسية أو غيرها من الخدمات المخصصة تحديداً لضحايا الاغتصاب والجرائم الجنسية (E/CN.4/2003/75/Add.1 الفقرة ٢٠٣٠). ويقدم التقرير الدوري الرابع تفاصيل عن وجود خط هاتفي مجاني في حالات الطوارئ من أجل النساء اللاتي يتعرضن للضرب وخطط لتوفير خدمات اجتماعية إضافية لضحايا العنف المتزلي (CEDAW/C/LTU/4)، الفقرتان ١٢ و ١٣). فيرجى بيان ما إذا كانت هذه الخدمات قد أنشئت، بما فيها إيلاء اهتمام خاص للضحايا/الناجين من الاغتصاب وغيره من ضروب العنف الجنسي وتقديم الخدمات لهم مع بيان الاتجاهات في استخدامها.

يُقدم المساعدة المقدمة المتخصصة والمشورات والمعلومات هاتفياً إلى النساء ضحايا العنف، منذ عام ٢٠٠٣، مركز كالايبيدا للمساعدة النفسية والاجتماعية وهو عضو في الرابطة الليتوانية للخدمات النفسية الهاتفية. على أنه لا بد من الإقرار، مع ذلك، بأن تلك المساعدة لم تكن متاحة على مدار ساعات اليوم وخلال أيام الأسبوع كلها. لذا تم منذ عام ٢٠٠٧، تكميل الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف ضد المرأة بتدبير جديد يكفل توفير خط هاتفي مجاني يعمل، على مدار الساعة وفي أيام الأسبوع بكاملها، من أجل تقديم مساعدة متعددة الأوجه متخصصة (مساعدة نفسية، ومشورات، ومعلومات، ووساطة) للنساء ضحايا العنف المتزلي في كل أرجاء ليتوانيا. ومن المنتظر رصد اعتماد في الميزانية قدره ١٠٠ ألف ليتا ليتوانية لتنفيذ هذا التدبير في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ويتولى تقديم هذه المساعدة أخصائون مؤهلون تلقوا تدريباً على التعامل أيضاً مع ضحايا العنف الجنسي والاعتصاب. وتقدم المساعدة للنساء اللائي أصبحن ضحايا لأي ضرب من ضروب العنف الموجه ضدهن.

وعلاوة على ذلك، تلقى ٢٠ من أصل ٢٩ مشروعاً من مشاريع منظمات نسائية غير حكومية والبلديات دعماً مالياً في عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ على التوالي، ويتمثل الغرض من هذه المشاريع في كفالة توفير مساعدة متعددة الأوجه للنساء ضحايا العنف المتزلي، بما في ذلك القيام على نحو مؤقت بتوفير خدمات دار الرعاية والمشورات القانونية والنفسية والوساطة والمعلومات. ويُرصد للدعم المتعدد الأوجه اعتماد سنوي قدره ٥٠٠ ألف ليتا ليتوانية. وفي عام ٢٠٠٧، وقدمت خدمات متعددة بكافة أنواعها لما مجموعه ١٨٣٨ امرأة ضحية للعنف بمختلف ضروبه.

٩ - يرجى تقديم تفاصيل عن الجرائم التي نظرت فيها المحاكم "بوصفها قضايا ادعاء خاص" والإشارة إلى عدد المرات التي مارس فيها المدعي العام سلطته التقديرية لتوجيه تهم عامة في "قضية ادعاء خاص" (CEDAW/C/LTU/3، الفقرات ٣٧-٣٩).

توصف أحكام المادة ٤٠٩ (٢) من قانون الإجراءات الجنائية التي تحدد التزام أي مدع عام بأن يقدم إلى المحكمة إعلاناً بتهمة عامة حين يتم الكشف عن الظروف المنصوص عليها في المادة ٤٠٧ (٠) من قانون الإجراءات الجنائية أثناء استجواب في قضية ادعاء خاص، بأنها في وضعها الحالي، أحكام معقدة. ذلك أنه لا يتعين على المدعي العام أن يشارك في النظر في أي قضية ادعاء خاص ولا يفترض فيه أن يكون على علم بالظروف التي تم الكشف عنها. ولهذا السبب، تم وضع مشروع قانون يُعدل ويُكمل المواد ٣٤ و ١٣٢ (١) و ١٥١ و ٤٠٩ و ٤١٢ من قانون الإجراءات الجنائية ويقترح الأخذ بالصيغة الجديدة

للمادة ٤٠٩ (١): ”وإذا ما تبين أن الأعمال الجنائية المدرجة في المادة ٤٠٧ من هذا القانون ذات أهمية عامة، أو حيثما تكون الأعمال الجنائية هذه قد ألحقت ضرراً بشخص، لا يستطيع هو، لأسباب هامة، أن يدافع عن مصالحه المشروعة، عندها تقدم محكمة حكماً معللاً تخطر فيه المدعي العام بالأمر، ويرفع المدعي العام دعوى جنائية للنظر في الأعمال الجنائية، بصرف النظر عن وجود أو عدم وجود شكوى مقدمة من الضحية أو بلاغ من موكله الشرعي“.

١٠ - يشير التقرير الدوري الثالث إلى ”أن الإحصاءات الرسمية للجرائم لا تسجل سوى جزء بسيط من كل جنح العنف المتزلي“ (CEDAW/C/LTU/3، الفقرة ٤٩) فيرجى بيان ما تفعله الحكومة لتحسين جمع البيانات عن العنف العائلي وغيره من أشكال العنف ضد المرأة. والإشارة بوجه خاص إلى ما إذا كان قد أجري استقصاء بين السكان بشأن العنف ضد المرأة وإلى نتائجه واستجابة السياسات العامة لهذه النتائج.

منذ عام ١٩٩٧، ما انفكت إدارة الإحصاءات الليتوانية تُحدّث منشورها ”المرأة والرجل في ليتوانيا“ وما برح المنشور، منذ عام ٢٠٠٦، وعلى أثر إصدار الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف ضد المرأة، يشمل، ويحدّث سنوياً، المعلومات التي تقدمها إدارة الإعلام والاتصالات التابعة لوزارة الداخلية والتي تتعلق بالأشخاص المسجلين (نساء ورجالاً) المتضررين من الأعمال الإجرامية. كما أن الجداول الإحصائية المواضيعية المنشورة على الموقع الشبكي لإدارة الإحصاءات تشمل إحصاءات عن العنف المتزلي والجرائم المتزلية والأساس الذي تستند إليه إحصاءات بيانات المؤشرات عن الجرائم والعدالة الجنائية.

وأثناء تنفيذ الاستراتيجية المذكورة، شُرع في تنفيذ بحث علمي في عام ٢٠٠٨، يرمي إلى تحليل وتقييم انتشار العنف المتزلي ضد المرأة (مصنفاً حسب ضروب العنف، وحالة الضحية والجاني وما إلى ذلك) وحال ضحايا العنف المتزلي وعلاوة على ذلك، وكجزء من تنفيذ الاستراتيجية الموما إليها، فإن إدارة الشرطة قد كُلفت، اعتباراً من عام ٢٠٠٧، إجراء تحليل لوقائع العنف المتزلي ضد المرأة المبلغ عنها من جانب مكاتب الشرطة الإقليمية (عدد المكالمات الهاتفية الواردة إلى الشرطة والبلاغات المسجلة وما إلى ذلك)، وتقديم مقترحات بشأن توفير حماية قانونية أفضل لضحايا العنف المتزلي.

#### الاتجار بالبشر واستغلال البغاء

١١ - يصف التقرير الدوري الرابع عدداً من التعديلات التي أدخلت على القانون الجنائي فيما يتعلق بالاتجار بالبشر واستغلال السخرة والمرأة في البغاء وعدداً من التحقيقات التي تجري قبل المحاكمة وإجراءات المحكمة التي بدأت في إطار الأحكام الجديدة إضافة إلى تعزيز مؤسسات إنفاذ القانون (CEDAW/C/LTU/4، الفقرات ٦٥-٧٠). فيرجى تقديم بيانات،

مصنفة حسب الجنس، فيما يتعلق بالإجراءات المتخذة بخصوص هذه الأحكام الجديدة. ويرجى أيضا تقديم بيانات بشأن البلدان الأصلية للنساء اللاتي جرى الاتجار بهن من أجل البغاء.

حسب بيانات سجل وزارة الداخلية للأعمال الإجرامية لم تقع إلا النساء ضحايا للأعمال الإجرامية المدرجة في الفقرات ٦٨-٧٠ من التقرير الرابع في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، وكانت إحدى هؤلاء النساء الضحايا مواطنة من الاتحاد الروسي (المادة ٣٠٧ من القانون الجنائي) وأما النساء الباقيات فقد كن مواطنات ليتوانيات.

وفي عام ٢٠٠٧، وصل عدد التحقيقات التي جرت قبل المحاكمة إلى ١٥، واتخذت ٤ إجراءات في المحاكم وصدرت قرارات بشأن ٣ قضايا.

١٢ - يرجى تقديم بيانات مصنفة حسب الجنس عن عدد الأشخاص الذين منحوا تصاريح إقامة مؤقتة "كأجانب يتعاونون مع هيئة التحقيق قبل المحاكمة أو مع محكمة في مجال مكافحة الاتجار بالبشر أو غيرها من الجرائم التي تنطوي على الاتجار بالبشر". (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ٧٣) إضافة إلى وضع هؤلاء النساء بعد انتهاء تصريح الإقامة المؤقتة. ويرجى أيضا بيان عملية التعامل مع الضحايا/الناجين الذين لا يرغبون في التعاون مع السلطات. كما يرجى تقديم معلومات عن النتائج الحفقة من البرنامج الرائد لإعادة التأهيل النفسي لضحايا البغاء والاتجار بالأشخاص وتدريبهم المهني وعملهم للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ (CEDAW/C/LTU/3، الفقرة ١٤٨)؛ وكذلك عما إذا أصبحت هذه التدابير سياسة عامة وطنية، بما فيها إدماج بغايا سابقات في سوق العمل (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ٧٩).

وفق بيانات إدارة شؤون الهجرة التابعة لوزارة الداخلية، لم يطلب إلى أي هيئات عامة في ليتوانيا حتى الآن إصدار تصاريح إقامة مؤقتة لأجانب استنادا إلى المادة ٤٩ من قانون المركز القانوني للأجانب.

وقد مكنت النتائج الإيجابية المتحققة من البرنامج الرائد لإعادة التأهيل النفسي لضحايا البغاء والاتجار بالأشخاص وتدريبهم المهني وعملهم للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ من بدء برامج جديدة في منطقة أوسع. وعليه، ومنذ عام ٢٠٠٥، وفي إطار البرنامج المتعلق بمنع الاتجار بالبشر ومراقبته، دأبت وزارة التأمين الاجتماعي والعمل على أن تدعم، في كل عام، المشاريع التي تشمل برامج إعادة تأهيل وإعادة دمج ضحايا الاتجار بالبشر في المجتمع وفي سوق العمل. ذلك أنه، منذ عام ٢٠٠٥، اكتسب ما ينوف على ٦٠ ضحية من ضحايا الاتجار تدريباً مهنياً ومهارات فنية، وأتيحت لهم فرص عمل. ومنذ عام ٢٠٠٦، ووفقاً

لقانون دعم عمالة ضحايا الاتجار وإعادة إدماجهم في سوق العمل تلقى إعادة إدماج ضحايا الاتجار في سوق العمل دعماً إضافياً عن طريق العمالة المدعومة.

### المشاركة في الحياة السياسية والعامّة

١٣ - في عام ٢٠٠٤، بلغ عدد النساء المنتخبات للبرلمان (السيماس) ٣١ امرأة (٢٠,٥٧ في المائة) والرجال المنتخبين ١١٠ رجال (٧٩,٤٨ في المائة) وفي عام ٢٠٠٧، بلغ عدد المنتخبات لمجلس البلدية ٣٣٧ امرأة (٢٢ في المائة) (CEDAW/C/LTU/4)، الفقرة ٩٦). فيرجى تقديم معلومات عن تأثير "الحلقات الدراسية والتدريبية التي ينظمها مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص والمنظمات غير الحكومية" المشار إليها في التقرير الدوري الرابع (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ٩٨). ويرجى بيان ما إذا كان وجود هؤلاء النساء قد أسهم في زيادة الأعمال المتصلة بالسياسات الموجهة نحو المرأة في البرلمان (السيماس)، والإشارة أيضاً إلى الخطوات المتخذة لتنفيذ توصية اللجنة<sup>(٢)</sup> بأن تعرض الحكومة أو تدعم برامج تدريبية خاصة من أجل القيادات في الوقت الحالي وفي المستقبل، وبدء حملات توعية، على أساس منتظم، بأهمية مشاركة المرأة في اتخاذ القرار السياسي و "إشراك وسائل الإعلام في إبراز الصور الإيجابية للقيادات".

كجزء من تنفيذ توصيات اللجنة المشار إليها، أصبحت السياسة واتخاذ القرار، منذ عام ٢٠٠٣، أحد التوجهات الرئيسية للبرنامج الوطني لتكافؤ الفرص للنساء والرجال. وتشمل التدابير المتواصلة، التي تنفذ، كل عام، وتستهدف تحقيق التوازن بين الجنسين في السياسة واتخاذ القرار، الحلقات الدراسية والتدريب وغيرهما من برامج إذكاء التوعية. وتنفذ أغلبية هذه التدابير، الممولة من ميزانية الدولة والصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي على حد سواء، بالتعاون مع إحدى أنشط المنظمات النسائية غير الحكومية في هذا الميدان - ألا وهي المركز الإعلامي لشؤون العمالة النسائية في كواناس. وقد وفرت أهداف ومقاصد البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص للنساء والرجال الذي يسعى إلى تحقيق توازن بين النساء والرجال في مجال اتخاذ القرار، الشروط الأساسية القانونية لدعم مشاريع المنظمات النسائية غير الحكومية أو المنظمات المختصة الأخرى، التي تستهدف تحقيق تمثيل متوازن في مجال السياسة واتخاذ القرار، بالوسائل التي توفرها لهذا البرنامج الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي. ونتيجة لهذه المشاريع أنشئت شبكة للنساء السياسيات، فضلاً عن أنه تتوفر لدى جل البلديات منتديات

(٢) المرجع نفسه، الفقرتان ١٥٦ و ١٥٧.

من هذا القبيل. ويعد مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص شريكا في العديد من هذه المشاريع و/أو أنه يشارك بنشاط في تنفيذ هذه المشاريع.

وعلى الرغم من مشاهدة تطور إيجابي بارز في نتائج الانتخابات للبرلمان "السيماس" في عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤، فإن هذه النتائج لم تصبح نتائج مرضية بعد. على أن من المنتظر أن تستتبع التدابير المتواصلة الطويلة الأجل تحقيق نتيجة أفضل خلال انتخابات الخريف للبرلمان السيماس".

١٤ - في عام ٢٠٠٦، شغلت النساء ٧٠ في المائة من موظفي الخدمة المدنية الدائمين و ٦٠ في المائة من موظفي الخدمة المدنية الذين يتمتعون بثقة (شخصية) على المستوى السياسي في حين كان ٧٠ في المائة من كبار المديرين في السلطات العامة من الرجال (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ١٠٠). وكذلك في حين تشغل النساء نسبة تزيد على ٥٣ في المائة من السلك الدبلوماسي، فإنهن يشغلن دوماً أقل من ١٦ في المائة من المناصب الدبلوماسية القيادية (CEDAW/C/LTU/3، الفقرة ١٦٤؛ CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ١٠٢). فيرجى وصف التدابير التي اتخذتها الحكومة، بما فيها التدابير الخاصة المؤقتة وفقا للمادة ٤، الفقرة ١ من الاتفاقية، فيما عدا الحصة، وذلك لزيادة عدد النساء في المناصب الإدارية في الخدمة المدنية والمناصب القيادية في السلك الدبلوماسي وتأثير هذه التدابير.

تقدم الخدمة الدبلوماسية في ليتوانيا، شأنها في ذلك شأن الخدمة المدنية بكاملها، على أساس مبدأ عدم التمييز. ذلك أن عدد النساء اللاتي يتولين قيادة البعثات الدبلوماسية في ازدياد تدريجي في كل عام. ففي عام ٢٠٠٤، تولت ٤ نساء قيادة السفارات أو البعثات أو غيرهما من الممثلات الدبلوماسية، وفي عام ٢٠٠٧، وصل هذا العدد إلى ما يقرب من الضعف - أي ٧ نساء في عام ٢٠٠٨ وإلى ٩ نساء في الوقت الراهن.

#### العمالة والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية

١٥ - يسلم التقرير بأن "أجور قطاعات الاقتصاد التي تهيمن عليها الإناث أقل منها في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور". (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ١٤٨) وبأن "هناك فصلا رأسيا لسوق العمل، حيث يشغل الرجال عددا أكبر مما تشغله النساء من المناصب القيادية" (CEDAW/C/LTU/3، الفقرة ٢٤٤). فالفوارق في الأجور بين المرأة والرجل هي أكبر أيضا في القطاع العام منها في القطاع الخاص (CEDAW/C/LTU/3، الفقرة ٢٤٤). فيرجى بيان ماهية التدابير التي اتخذت لزيادة الأجور في قطاعات العمالة التي تهيمن فيها الإناث، وللقضاء على العزل المهني، على النحو الذي أوصت به اللجنة في

تعليقاتها الختامية السابقة<sup>(٣)</sup>، وما إذا كان ينظر في إلزام مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص بالتحقيق على نحو منتظم ومنهجي في ممارسات أصحاب العمل في دفع المرتبات والأجور وذلك عن طريق نظام إبلاغ من جانب أصحاب العمل.

يقضي قانون التكافؤ في فرص العمل للنساء والرجال، وكذلك قانون العمل بدفع الأجر المتساوي عن العمل المتساوي والأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة. ومن أجل كفالة تنفيذ هذا الحكم، ولمراعاة التعليقات التي أبدتها اللجنة في أواخر عام ٢٠٠٤، أُجري تحليل للفروق في الأجور بين الرجال والنساء وأسباب تلك الفروق، ووضع مشروع منهجية التقييم لأنواع العمل وتوصيفات الأعمال بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، ونوقش مشروع المنهجية في الحلقة الدراسية الخاصة. وقدمت المنهجية المذكورة إلى المجلس الثلاثي لجمهورية ليتوانيا، الذي أبدى رأيا استحسن فيه تطبيق المنهجية. ومن شأن هذه المنهجية، عند تطبيقها، أن تزيد شفافية الأجور في الشركات والمنظمات وأن تسهم، بلا ريب، في رفع أجور النساء. وكجزء من البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص للنساء والرجال، تقدم هذه المنهجية كل عام منذ عام ٢٠٠٥، إلى الشركاء الاجتماعيين، ولا سيما نقابات العمال، ويلقى هذا التدريب كثيرا من الاهتمام. وتنفذ تدابير متواصلة لاستئصال الأسباب الأخرى لوجود فروق في الأجور بين النساء والرجال. وفي كل عام تنظم الحلقات الدراسية لتشجيع على الحوار الاجتماعي واستنهاض الحوافز لدى النساء على المشاركة في اتخاذ القرار، وتنفذ تدابير ومشاريع أخرى بالتعاون مع مراكز الدراسات الجنسانية والمنظمات الساعية لمكافحة القوالب النمطية. وتمول هذه الأنشطة جميعها من الأموال المتأتية من ميزانية الدولة والصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي على حد سواء. وينفذ مركز الدراسات الجنسانية التابع لجامعة فيلنيوس، الذي ذكر في التقرير الرابع، مشروعاً يعد من أنجح المشاريع. وقد وضعت مشاريع استراتيجية طويلة الأجل لرفع أجور الأخصائيين والمربين الاجتماعيين والأخصائيين الثقافيين، أي المجالات التي تهيم فيها الإناث. ويخضع الحد الأدنى من الأجور لزيادات منتظمة.

على أنه ينبغي التأكيد على أنه، حسب ما ورد في تقرير المفوضية الأوروبية إلى المجلس وإلى البرلمان الأوروبي عن المساواة بين الجنسين لعام ٢٠٠٨، (بيانات المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية) في ليتوانيا، يعد عدد النساء المديرات في ليتوانيا هو العدد الأعلى في بلدان الاتحاد الأوروبي (٤١ في المائة). ويشهد أيضا عدد النساء المديرات للأعمال التجارية الصغيرة الحجم، والأعمال التجارية المتوسطة الحجم اتجاهها نحو الازدياد المستمر.

(٣) المرجع نفسه، الفقرة ١٤٤.

ومع ذلك فإن الفصل الأفقي لسوق العمالة داخل القطاعات والمهن يظل يشكل عقبة كأداء تحول دون سد الفجوة بين الجنسين. ومن الأسباب الرئيسية لهذا الأمر الأدوار النمطية المسندة إلى الجنسين، والذي يعتبر القضاء عليها عملية تستغرق وقتا طويلا وتتطلب جهدا كبيرا، وتعتمد إلى حد بعيد على أنشطة إذكاء الوعي.

١٦ - يصف التقرير الدوري الرابع تشجيع المرأة على مباشرة الأعمال الحرة في إطار خطط وطنية مختلفة وعن طريق طائفة متنوعة من تدابير الإرشاد والتدريب (CEDAW/C/LTU/4، الفقرات ١٣٢-١٤١). فيرجى تقديم بيانات عن طبيعة الأنشطة التجارية التي تنشئها النساء وما إذا كان بإمكانهن الاستمرار بها وإذا كانت تعود عليهن بما يكفي من الدخل. ويرجى، أن أمكن، تصنيف البيانات وفقا للعمر وطول مدة البطالة التي قضتها المرأة قبل أن تتحول إلى صاحبة عمل حر.

تدير وزارة الزراعة مبادرات إذكاء الوعي وتروج مبادرات مباشرة الأعمال الحرة في المناطق الريفية في شراكة مع أنشط منظمة جامعة للنساء في المناطق الريفية ألا وهي رابطة المزارعات الليتوانيات ومع غرفة الزراعة. ورابطة المزارعات الليتوانيات التي يشار إليها فيما بعد بالرابطة منظمة عامة مستقلة، أنشئت في عام ١٩٣٩ وأعيد إنشاؤها في عام ١٩٩٢، وقد واصلت على مدى ١٥ عاما الاضطلاع بأنشطتها. وتجمع هذه الرابطة بين أعضاء مجموعة كبيرة من النساء القاطنات في المناطق الريفية والنساء المزارعات. وتضم قائمة أعضاء الرابطة في الوقت الحالي ٣٠٠٠ عضو حقيقي وحوالي ضعف هذا العدد من المؤيدين الكثيرين لأنشطتها، ويبلغ عدد فروعها ١٨٨ فرعا محليا. والرابطة عضو في غرفة الزراعة وفي الرابطة العالمية للنساء المزارعات. وللرابطة كل تعاون ناجح مع المنظمات غير الحكومية النرويجية والألمانية والبولندية والانكليزية، وهي شريك في المشاريع المشتركة. ويتمثل هدف الرابطة في ترويج المبادرة الرامية إلى النهوض برفاه المرأة الاجتماعي وثقافتها وصحتها ونمائها البدني والعاطفي والروحي. وتسعى الرابطة إلى زيادة تمكين النساء في المناطق الريفية وزيادة ثقتهن بأنفسهن وتنمية مهارتهن وإمدادهن بالمعارف، ولا سيما في مجال الفروع البديلة لمباشرة الأعمال الحرة.

وتنحسر أوجه التعصب النمطي للرجال ومؤداه أهم هم أفضل من النساء في إدارة الأعمال التجارية في ليتوانيا. ذلك أن استطلاع الرأي العام الذي أجرته شركة بحوث واستطلاع الأسواق المعروفة باسم "Spinter tyrimai UAB" في تموز/يوليه ٢٠٠٥، قد أظهر أن عددا كبيرا من السكان الليتوانيين تصل نسبتهم إلى ٦٥ في المائة يتشاطرون الرأي القائل بأن النساء والرجال سواسية في حسن إدارة الأعمال التجارية، فيما ادعى ٤٩ في المائة من

المجيبين على الاستطلاع بأنهم، إذا ما خيروا في تعيين شخص يتولى الإدارة، لا يفضلون الرجال على النساء. وما زال عدد النساء المديرات للشركات في ازدياد، وتقع أغلبية النساء المديرات في فئتين عمريتين هما ٤١-٤٥ سنة و ٥١-٦٠ سنة. ويتسنى من هذه الحقيقة وحدها الافتراض بأن النساء اللاتي تتوافر لديهن خبرات واسعة النطاق يشغلن المناصب الإدارية في الأعمال التجارية.

هذا وقد أعلن منشور قادة الأعمال التجارية الليتوانيين للفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٤ قائمة تضم ٦٠٠ من أكبر الشركات الليتوانية مبيعات وحجم خدمات تشغل النساء في ٤٨ شركة منها مناصب مديرات. وبالمقارنة مع الفترة ٢٠٠٢/٢٠٠٣، قادت ١٨ امرأة مديرة فقط ٤٠٠ من الشركات القيادية. وفي عام ٢٠٠٤، كانت نساء مديرات يتولين إدارة ١٥ شركة من أصل ٢٠٠ شركة تعد أسرع الشركات نمواً في ليتوانيا.

في عام ٢٠٠٥، قامت الوكالة الليتوانية للأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة (ويشار إليها بعد باسم الوكالة الليتوانية) بجمع المعلومات وأصدرت منشوراً عن ٥٤ عملاً حراً نسائياً ناجحاً. وكان على صاحبات الأعمال الحرة النسائية أن يُجبن جميعهن على عدد من الأسئلة عن مجال نشاط شركتهن وبدء عملهن والأسباب التي شجعتهن على فتح أعمالهن التجارية وعوامل نجاحهن والعقبات التي حالت دون نمو أعمالهن والتوفيق بين الحياة الأسرية والعمل واما يتمنين للنساء الأخريات اللاتي يعترزن بدء أعمالهن وما إلى ذلك. وقد بدأ عدد من النساء، تصل نسبتهن إلى ٣٢,٥ في المائة أعمالهن في أوائل الخمسينيات. وكان متوسط عمر النساء اللاتي أصبحن صاحبات أعمال حرة ٣٦,٧ عاماً.

ويعد النشاط في الأعمال التجارية أحد الشروط الأساسية لتحقيق نمو اقتصادي سريع. ومع ذلك، ونظراً للصور النمطية فإن النساء يواجهن عقبات إضافية للعثور على فرص عمل أو للبحث عن وظائف دائمة، أو لبدء أعمال تجارية، أو للتوسع فيها. ولا بد للنساء الراغبات في بدء أعمال تجارية أو في التوسع فيها من مواجهة عقبات معينة، من مثل الافتقار إلى الثقة بالنفس أو الخوف من المخاطرة أو عدم وجود معارف معينة ذات علاقة بالأعمال التجارية وما إلى ذلك. على أن أياً من النساء المدرجة أسماؤهن في منشور الوكالة الليتوانية المذكورة لم تذكر أنها واجهت مشاكل في التوفيق بين الحياة الأسرية والعمل باعتبار ذلك عقبة تحول دون بدء عمل تجاري معين. إذ اتفقت النساء جميعهن على أن العمل التجاري لم يكن أمراً سهلاً ولكنه ما زال ممكناً بعد. ولاحظت النساء كافة أنهن تلقين مساندة ودعمًا، وكان بعضهن يعملن مع أزواجهن وأطفالهن. كما أن من الجدير بالذكر أن النساء اللاتي قوبلن ذكرن أن وجود فريق حسن من الزملاء القرناء المؤهلين شرط أساسي

لعمل تجاري ناجح. ذلك أن البحث الإحصائي والعلمي الذي أُجري في ليتوانيا قد أظهر أن أهم تدابير الدعم المالي لدى صاحبات الأعمال الحرة هي الدعم المالي المقدم لبدء العمل التجاري، وأموال القروض المتخصصة، وضمانات القروض، والقروض المقدمة بشروط ميسرة لبدء الأعمال التجارية، والدعم المقدم للاستثمارات في الأعمال التجارية.

وتلقى صاحبات الأعمال الحرة التشجيع على الدوام من خلال البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص للنساء والرجال للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩، وذلك عن طريق زيادة الإمكانيات لأن تبدأ النساء أعمالاً تجارية وتوسع نطاقها ويكون ذلك أيضاً بعقد دورات تدريبية، ونشر المعلومات التي تركز على إذكاء الوعي وزيادة الثقة بالنفس لدى النساء، وتقديم المشورات والمعلومات الضرورية وغير ذلك من المسائل.

ونزولاً عند رغبة اللجنة في موافقتها بقدر من المعلومات عن أوضاع صاحبات الأعمال الحرة أكثر تفصيلاً مما يمكن توفيره من المعلومات الرسمية التي تقدمها إدارة الإحصاءات فإنه سيتم شمول الجوانب المرغوب فيها عن صاحبات الأعمال الحرة في أقرب بحث يتناول التقدم المحرز في الأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة. وتقوم بإجراء هذا البحث عادة وزارة الاقتصاد في شراكة مع إدارة الإحصاءات على أنه ينبغي لفت الأنظار إلى أن الفجوة في الأحرار بين النساء والرجال قد أصبحت أقل في القطاع الخاص منها في القطاع العام.

١٧ - وفقاً لبيانات مجلس إدارة صندوق التأمين الاجتماعي الحكومي المقدمة في التقرير الدوري الثالث، بلغت نسبة الرجال الذين أخذوا إجازة أبوية حوالي ١ في المائة فقط من أصل ٨٠٠ ١٧ رجل كانوا مؤهلين لذلك، (CEDAW/C/LTU/3، الفقرة ٢١٧).  
فيرجى تقديم معلومات عن تأثير "الأنشطة التثقيفية الرامية إلى إعلام الأسر بإمكانات الحصول على إجازة الأبوين" والجهود المبذولة لتشجيع الآباء "على ألا يأخذوا إجازة أبوية فحسب، وإنما على البقاء أيضاً في إجازة الأبوين إلى حين بلوغ الطفل سن الثالثة".  
(CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ٦٠).

نُفذ كل سنة منذ عام ٢٠٠٥ أحد التدابير المتواصلة التي اتخذها البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص للنساء والرجال الرامي إلى التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة العملية، ذلك أنه ينظم حملات إعلامية عامة بهدف إبلاغ الأسر بإمكانات الحصول على إجازة أمومة وأبوة وإجازة الأبوين، وكذلك تشجيع الآباء على أخذ إجازة الأبوة وإجازة الأبوين.

هذا وقد قام مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص بتنظيم أحد أكثر المشاريع نجاحاً في الفترة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، بالتعاون

مع شركاء من ليتوانيا والدانمرك وأيسلندا تحت عنوان "الرجال العصريون في أوروبا الموسعة: سياسات ملائمة للأسرة". وكان الهدف من المشروع هو تشجيع الرجال على التوفيق بين الواجبات المهنية والأسرية، وعلى أن يكونوا أكثر نشاطاً في الحياة الأسرية وعلى الإفادة من حقهم في إجازة الأبوين التي أقرها القانون. وعلاوة على ذلك تمثل غرض آخر للمشروع في الحث على إجراء مناقشة عامة بشأن دور الذكور في المساواة بين الجنسين، والتأكيد على الأهمية المتكافئة للتوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية للنساء والرجال على حد سواء؛ وقد حثت هذه المناقشة على إحداث تطورات إيجابية في المجتمع. وقد مثل أصحاب الأعمال والسياسيون والنقابات العمالية في الحلقات الدراسية التي نظمت بشأن التوفيق بين الحياتين الأسرية والمهنية وبشأن القوالب النمطية الجنسانية. وتم القيام بحملات إعلامية عبر وسائل الإعلام، وعرضت على التلفزة إعلانات اجتماعية، ووضعت للتداول في الصحافة مشاريع منشورات عن التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة العملية. ومولت هذا المشروع المفوضية الأوروبية في سياق استراتيجيتها المجتمعية الإطارية للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥ وحكومة جمهورية ليتوانيا.

ونتائج هذه التدابير والمشاريع التي جرى تنفيذها جلية واضحة. فإجازة الأبوة أضحت أكثر انتشاراً. فمُنذ أن أصبح القانون نافذاً وحتى نهاية عام ٢٠٠٦، أخذ ٣٠٨٥ شخصاً إجازة الأبوة، وازداد هذا الرقم إلى ٩١٨٥ في عام ٢٠٠٧. وبالمقابل، أخذ ينمو ببطء عدد الرجال الذين أخذوا إجازات الأبوين. ففي عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ وصل عدد أولئك الرجال إلى ما نسبته ٢,٠١ في المائة و ٢,٧٤ في المائة على التوالي.

١٨ - يصف التقرير الدوري الرابع عدداً من التغييرات القانونية وغيرها من المبادرات الرامية إلى التشجيع على مشاركة الرجل في المسؤولية الأسرية وإلى تشجيع أصحاب العمل على اتخاذ ترتيبات عمل ابتكارية (CEDAW/C/LTU/4، الفقرات ٥٦-٦٤). فيرجى تقديم معلومات عن عدد المؤسسات التجارية الخاصة، مصنفة حسب الحجم، التي توفر في الوقت الحالي ترتيبات عمل مؤاتية للأسرة.

طبقت التدابير المذكورة في الفقرة المشار إليها أعلاه في الأعوام القليلة الماضية. أما اليوم فإن هناك شبكة من المؤسسات التي تُطبق المسؤولية الاجتماعية للشركات، وتضم هذه الشبكة ٥١ شركة ليتوانية تطبق تدابير المسؤولية الاجتماعية للشركات، بما في ذلك التدابير الملائمة للأسرة والتدابير الملائمة لمراعاة نوع الجنس. وفي عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨، وبالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، جرت الانتخابات المتعلقة بالشركات ذات المسؤولية الاجتماعية في إطار تسميات ثلاث:

١ - مكان العمل للسنة - تشمل هذه التسمية الشركات التي توفر أكثر ظروف العمل سلامة وصحة وجاذبية وأعلى نوعية. وكان من أحد العوامل التي أُخذت في الاعتبار تنفيذ وتطبيق ترتيبات العمل الملائمة للأسرة.

٢ - الشريك للسنة - تشمل هذه التسمية الشركات التي كان لها أكبر إسهام في بناء الشركات مع المنظمات المجتمعية والعامية. وكان من بين العوامل التي أُخذت بنظر الاعتبار التعاون في مجال قضايا المساواة بين الجنسين.

٣ - الشركة ذات المسؤولية الاجتماعية لعام ٢٠٠٧ - تُمنح هذه التسمية للشركات الأكثر تقدماً في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات، والتي أثبتت بنجاح مشاركتها في البحث عن حلول لقضايا المسؤولية الاجتماعية.

ومن بين أعضاء هذه الشبكة شركات الأعمال التجارية (الوطنية والمتعددة الجنسيات على حد سواء)، المالية، والتأمينية، والاتصالاتية، والنسجية، والكيميائية والصناعات الأخرى، والهيئات الاستشارية والقطاعات الأخرى، ورابطات الأعمال التجارية والرابطات المهنية، ونقابات العمال والمؤسسات الأكاديمية، والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية. ومن بين الأعضاء الـ ٥١ كان أغلبية الأعضاء (٤٢) ممثلين للأعمال التجارية ثم منظمات المجتمع المدني (٧) والمؤسسات الأكاديمية (٢). وكان حوالي النصف من شركات الأعمال التجارية من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

١٩ - وفقاً للتقرير الدوري الرابع، يتمتع أيضاً كل من يأخذ إجازة أبوة سواء كان الأم أو الأب أو الوصي، حتى يبلغ الطفل سن الثالثة، بتأمين يغطي الجزء الأساسي من معاشه التقاعدي ضمن التأمين الاجتماعي الحكومي الذي يدفع من أموال ميزانية الدولة (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ١٦١). فيرجى تقديم معلومات عن نسب الأمهات والآباء والأوصياء الذين أخذوا إجازة أبوة في السنوات الأخيرة وما إذا كان بمقدور الأم العودة إلى وظيفتها أو إلى وظيفة جديدة. ويرجى أيضاً تقديم معلومات عما إذا كان لفترة الانقطاع عن العمل من أجل رعاية الأطفال أي تأثير في نظام التأمين الاجتماعي الخاص بها.

يأخذ الرجال طواعية إجازة أبوة. فمنذ أن أصبح القانون نافذاً وحتى نهاية عام ٢٠٠٦، أخذ إجازة الأبوة ٣٠٨٥ رجلاً، في حين ازداد هذا العدد في عام ٢٠٠٧ إلى ٩١٨٥ رجلاً. وما زال عدد الرجال الذين يأخذون إجازة أبوة يزداد ببطء. ففي عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧، بلغ عدد هؤلاء الرجال إلى ما نسبته ٢,٠١ و ٢,٧٤ في المائة على التوالي.

وفي عام ٢٠٠٥، شمل التأمين الذي تقدمه ميزانية الدولة ٤٥ ٨٠٠ شخص، وفي عام ٢٠٠٦، وصل عدد الأشخاص المشمولين بالتأمين إلى ٥٣ ١٠٠ شخص، وإلى ٥٠ ٧٠٠ شخص حسب البيانات الأولية لعام ٢٠٠٧، والرقم المخطط بلوغه في عام ٢٠٠٨ هو ٤٩ ٥٠٠ شخص. وليس لدى مجلس إدارة صندوق التأمين الاجتماعي بيانات مفصلة حسب نوع الجنس ووضع الأب أو الوصي، ذلك لأن هذا النوع من التأمين ينطبق بالتساوي على الرجال والنساء على حد سواء.

ويرد عدد الأشخاص الذين تلقوا استحقاقات إجازة الأمومة (الأبوة) حتى يبلغ الطفل السنة الأولى من العمر في الجدول التالي أدناه:

العام	النساء	الرجال	المجموع	النسبة المئوية للرجال
٢٠٠٥	١٩ ٣٧١	٢٤١	١٩ ٦١٢	١,٢٣
٢٠٠٦	٢٠ ٢٢٧	٤١٤	٢٠ ٦٤١	٢,٠١
٢٠٠٧	٢٠ ٨٩٠	٥٨٨	٢١ ٤٧٨	٢,٧٤

وتغطي جميع ضمانات التأمين الاجتماعي الفترات التي يتلقى الشخص خلالها إجازة أمومة (أبوة) تغطية كاملة. وإذا ما اختارت الأم أو اختار الأب المكوث مع الطفل حتى يبلغ السنة الثالثة من العمر فإن هذا الشخص مغطى بالتأمين الذي تقدمه ميزانية الدولة لكامل معاشه التقاعدي من صندوق التأمين الاجتماعي الحكومي والتأمين الاجتماعي في حالة إصابته بمرض. ولا تقلل رعاية الطفل، إذن، من ضمانات التأمين الاجتماعي الأخرى.

وتنص المادة ١٨٠ (٢) من قانون العمل على أن يحتفظ الموظف بمكان عمله (واجباته) طوال المدة التي يكون أخذها إجازة أبوة أو أمومة، إلا في حالة تصفية الشركة. وحسب بيانات مفتشية الدولة لشؤون العمل فإنه، منذ أن أصبح قانون العمل نافذاً (اعتباراً من عام ٢٠٠٣)، لم يتم تلقي أي شكوى حتى الآن بشأن العودة بعد إجازة الأمومة (الأبوة) إلى مكان العمل السابق.

#### التربية والقوالب النمطية

٢٠ - يسلم التقرير الدوري الثالث بوجود "موقف عام تقليدي من دور الرجل والمرأة" (CEDAW/C/LTU/3، الفقرة ٢١٧) ويشير التقرير الدوري الرابع إلى المهام الأساسية للبرنامج الوطني المعني بتكافؤ الفرص للنساء والرجال في تغيير القوالب النمطية التقليدية الخاصة بدور المرأة والرجل في النشاط الاقتصادي. فيرجى تقديم معلومات عما إذا كانت المبادرات المتخذة قد أفضت إلى تغيير في اختيار المرأة والرجل للمهن وتوفير تفاصيل عن

أرقام وأنواع المهن التي يختارها كل جنس في الوقت الراهن. ويرجى شرح المبادرات المتخذة لمواجهة هذا الموقف النمطي وذكر السياسات الملموسة التي صيغت للتشجيع على تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل في الأسرة والمجتمع وتأثيرها. ويرجى بوجه خاص تقديم التفاصيل أو النتائج الناجمة عن أعمال مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص "لتحليل صورة المرأة والرجل التي ترسمها وسائط الإعلام والتطورات التي تشهدها أدوار الرجل والمرأة في المجتمع الحديث" وتنظيم "حلقات تدريبية لضباط الشرطة وموظفي السلطات العامة وموظفي البلديات بشأن قضية المساواة بين الجنسين" (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ٥١).

كجزء من تنفيذ البرنامج الوطني المعني بتكافؤ الفرص للنساء والرجال، سُرع، منذ عام ٢٠٠٥، في عقد حلقات دراسية منتظمة في شراكة مع مركز الدراسات الجنسانية في جامعة فيلنيوس لمجموعات خاصة مستهدفة بشأن القوالب النمطية لأدوار الإناث والذكور. وكجزء من الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها البرنامج الوطني المعني بتكافؤ الفرص للنساء والرجال للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، نُفذت أو ما زالت جارية، مشاريع لإذكاء الوعي، مكرسة لمواجهة القوالب النمطية الجنسانية، بدعم من الصناديق الهيكلية التابعة للاتحاد الأوروبي. ومن أكثر المشاريع نجاحاً مشروع يُديره مركز الدراسات الجنسانية في جامعة فيلنيوس ومشروع يديره مركز الإعلام لشؤون العمالة النسائية في كواناس، وكلاهما وصف بتفصيل كبير في التقرير الرابع.

هذا وقد نفذ مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص مشروعاً دولياً عنوانه "المساواة من أجل التنمية المحلية: تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البلديات"، بتمويل مشترك من المفوضية الأوروبية في سياق الاستراتيجية الإطارية المجتمعية الأوروبية للمساواة بين الجنسين. وأدير هذا المشروع في الفترة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ (١٥ شهراً). وكان الغرض من المشروع هو الحث على تكافؤ مشاركة الجنسين في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتعزيز المساواة بين الجنسين في البلديات. وقد نُفذ المشروع بالتعاون مع وزارة التأمين الاجتماعي والعمل ومركز تعزيز المساواة. وشمل المشروع إشراك موظفي بلدية شياوليا التربويين وموظفي إدارة بلديتي سيرفينتوس وأوكميرجي الإقليميتين، المديرين جميعهم على كيفية تطبيق مبادئ المساواة بين الجنسين وإجراء تحليل للمساواة بين الجنسين في عملهم اليومي. لقد كان مشروعاً دولياً استعان بخدمات المشاركين من منظمات إستونية وبلغارية.

هذا وقد نفذت مؤسسة الابتكارات الاجتماعية المشروع المعنون "تنفيذ تكافؤ الفرص للنساء والرجال: تدابير وممارسات وتغييرات (٢٠٠٦-٢٠٠٨)" بتمويل من الصناديق الهيكلية التابعة للاتحاد الأوروبي في شراكة مع مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص. ونتيجة لهذا المشروع، أنشئت اللجان العامة لتكافؤ الفرص للنساء والرجال في عشر بلديات ليتوانية نموذجية وستسعى اللجان المذكورة المؤلفة من ممثلين عن البلديات ومؤسسات سوق العمل والمنظمات غير الحكومية والشركاء الاجتماعيين، إلى كفالة التنفيذ الفعلي لأهداف وأولويات البرنامج الوطني المعني بتكافؤ الفرص للنساء والرجال على الصعيد الإقليمي. ويعد إنشاء هذه اللجان على أساس تطوعي في البلديات إحدى المحاولات الأولى الرامية إلى ترسيخ تنفيذ تكافؤ الفرص في الحكومة المحلية في ليتوانيا.

وفي الفترة من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ إلى تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ يعكف مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص على تنفيذ المشروع المعنون "تعميم مراعاة المنظور الجنساني: من المرحلة النظرية إلى التطبيق الفعلي"، بدعم من وزارة الأمن الاجتماعي والعمل وبرنامج "التقدم" التابع للاتحاد الأوروبي. ويشكل الموظفون المدنيون وأعضاء أكسيماس وأعضاء مكتب لجان أكسيماس الفئات التي يستهدفها المشروع. والغرض من هذا المشروع تدريب الفئات المستهدفة على قوانين الاتحاد الأوروبي وليتوانيا ووثائقها البراجمجة التي تحكم قضايا المساواة بين الجنسين، وتوفير المعلومات والأدوات التي تمكن من تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجالات النشاط والاختصاص في القطاع العام للمشاركين في المشروع.

ومواجهة القوالب النمطية الجنسانية عملية طويلة الأمد وتقتضي بذل جهود متواصلة. وعملا بالبرنامج الوطني المعني بتكافؤ الفرص للنساء والرجال (الفقرة ٦٩-٧)، سيتم الفراغ من إجراء دراسة تقييم آثار تنفيذ البرنامج والدراسة الاستقصائية المقارنة للحالة في عام ٢٠٠٩. وتحقيقا لهذه الغاية، سيتم القيام بدراسة وتحليل جامعين للتغيرات الحاصلة في حالة النساء والرجال في جميع المجالات. وستغطي الدراسة كامل فترة البرنامج؛ وستقارن نتائجها مع نتائج الدراسة السابقة لموضوع "دور المرأة في المجتمع الليتواني" التي أجريت في عام ٢٠٠١.

٢١ - يفيد التقرير الدوري الرابع بأن "قانون تكافؤ الفرص للنساء والرجال يحظر الدعاية الإعلانية عن السلع والخدمات التي تجعل الرأي العام يعتقد بتفوق أحد الجنسين على الآخر؛ ويحظر القانون أيضا التمييز بين المستهلكين على أساس الجنس". وعلى الرغم من أن الدعاية ليست محايدة جنسيا بعد في ليتوانيا وفقا للتقرير الرابع، فإن القانون كان حافظا على تقديم الشكاوى وطلب المشورة من المكتب المعني بتكافؤ الفرص.

لذا يرجى بيان ما إذا كان باستطاعة المكتب تحديد اتجاه إيجابي نحو الدعاية الأكثر التزاماً بالأخلاقيات وما إذا كانت تبذل جهود إضافية، بما في ذلك إحالة مخالفات من هذا القبيل إلى المحاكم.

في عام ٢٠٠٧، لم يزداد عدد الشكاوى من الدعايات الإعلانية عن السلع والخدمات القائمة على أساس الجنس. وما زالت صورة المرأة تعرض بطريقة نمطية على أنه يمكن ملاحظة تطورات إيجابية في مجال الدعاية الإعلانية وذلك في كثرة ما طلب المتعاقدون والمنتجون من مكتب أمين المظالم قبل إعداد الدعايات الإعلانية من مشورات بشأن المبدأ الأخلاقي في الدعاية الإعلانية؛ ذلك أنهم غالباً ما كانوا يسألون عن كيفية إنشاء الدعايات الإعلانية وعن كيفية تصوير المنتجات التي يراد الدعاية لها إعلانياً. بما يجنبهم تكوين مواقف تجعل الرأي العام يعتقد بتفوق فئة معينة من الأشخاص على فئة أخرى.

٢٢ - يشير التقرير الدوري الرابع إلى أنه "في بعض المهن، مثل تكنولوجيا المعلومات والهندسة والصناعة والتجهيز والهندسة المعمارية والتشييد والزراعة والحراجه وصيد الأسماك والنقل، يغلب الطلاب الذكور على الطالبات الإناث" (CEDAW/C/LTU/4)، الفقرة ١١١) فيرجى تقديم معلومات عن نتيجة "خطة العمل المتخذة لتشجيع المرأة على السعي إلى طلب مهنة علمية" (CEDAW/C/LTU/3، الفقرة ١٩٤) وتقديم تفاصيل عن أي مبادرات أخرى لتشجيع المرأة على متابعة الدراسة في مجالات غير تقليدية.

قامت وزارة التعليم والعلوم، في إطار سعيها لإيجاد حلول للمشاكل المتعلقة بنقص تمثيل النساء في العلوم التقنية وبعض العلوم الطبيعية، بصياغة مشروع استراتيجية عنونها "المرأة والعلم"، وهي تهدف إلى العمل على تحقيق توازن في المشاركة في العلوم، ولا سيما في أعلى المناصب وكفالة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في العلوم. ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية استقطاب عدد كبير من العلماء في الفروع العلمية التي يكون فيها التمثيل ناقصاً، وبذا تلتزم الحلول لنقص مشاركة المرأة في أعلى المناصب الإدارية في المؤسسات العلمية. كما أن وزارة التعليم والعلوم تعكف على تنفيذ تدابير الاستراتيجية لتشجيع العلوم على نطاق واسع، إذ أنها تسعى إلى جذب الأدمغة الشابة والخلاقة، بصرف النظر عن الجنس، سعياً لمهنة دائمة في مجال العلوم، يضاف إلى ذلك أن من مهام البرنامج الوطني المعني بتكافؤ الفرص للنساء والرجال زيادة عدد النساء في ميدان العلوم والبحوث.

٢٣ - تصف التقارير الفتيات بأن لديهن "حافزاً أقل... لممارسة التمارين والرياضة وإنهن أشد حرصاً على جودة النظافة الصحية؛ وإضافة إلى ذلك، غالباً ما يكن أكثر مشاركة وينفقن بالتالي وقتاً أطول في الدراسة" (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ١٢٥).

فيرجى تقديم معلومات عن الإجراءات التي تتخذها الحكومة لتيسير زيادة مشاركة الفتيات في الرياضة في المدرسة. ويرجى أيضا تقديم معلومات عن النتائج المحققة في تنفيذ ليتوانيا لمشروع "المرأة والرجل في الألعاب الرياضية ووسائل الإعلام" (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ١٨٨).

وضعت وزارة التعليم والعلوم مقترحات متعددة الجوانب بشأن كيف يمكن تحسين مشاركة طالبات المدارس في الرياضة، وقدمتها إلى حكومة جمهورية ليتوانيا. وتهدف التدابير المقترحة إلى تحسين مشاركة الطالبات "بما في ذلك الفتيات" في الرياضة في المدارس، وإلى إنشاء مرفق رياضي ملائم في المدارس، وكفالة تعزيز المهارات الرياضية المناسبة لدى الأطفال بشق فتاهم العمرية، والحث على الأخذ بأسلوب حياة صحي، وإنشاء بيئة رياضية جذابة ومأمونة. ومن المنتظر أيضا وضع برنامج وطني لتوسيع وتحديث مرافق الرياضة في المدارس. وستنشأ للفتيات مرافق رياضية حديثة (مثل غرف تغيير الملابس وتركيب العدد اللازم من الحمامات وما إلى ذلك) وتوفر لهن ظروف صحية أفضل، بما يعزز الحافز لديهن على ممارسة الرياضة. ومن أهم التدابير التي ستيسر لدى الفتيات الحافز للمشاركة في الرياضة نشر الألعاب الرياضية الأكثر جذبا (من مثل الرياضة الهوائية والرياضة الجمنازية وتنس الريشة). ويكرس مشروع البرامج المشترك، الذي وضعت صيغته الأولية، كثيرا من الاهتمام للفصول غير التقليدية من الثقافة البدنية، الرامية إلى تشجيع الطالبات، والفتيات بخاصة، على ممارسة الرياضة، وكذلك لتطوير ضروب جديدة من التعليم من خلال مشاركة الأطفال في الألعاب الرياضية.

#### الصحة

٢٤ - تبين أن أكثر من نصف الإناث اللاتفي يتراوحن في العمر ما بين ١٥ و ٢٥ عاما لا يستخدمن أي وسيلة من وسائل منع الحمل (CEDAW/C/LUT/3، الفقرة ٣٠٢؛ CEDAW/C/LUT/4، الفقرة ١٨٢). ووفقا للبيانات المستمدة من مؤسسات الرعاية الصحية، لا تستخدم سوى نسبة ضئيلة قدرها ١٢ في المائة من الإناث اللاتفي في سن الإنجاب وسائل لمنع الحمل؛ ويوضح التقرير الدوري الثالث أن ذلك هو السبب "الذي لا تزال تكثر لأجله حالات الإجهاض في ليتوانيا" (CEDAW/C/LUT/3، الفقرة ٣٠٢). فيرجى بيان الإجراءات التي تتخذها الحكومة لزيادة التوعية وإتاحة فرص الحصول على وسائل منع الحمل على نطاق واسع، ولا سيما في المناطق الريفية، وما إذا كانت جميع وسائل منع الحمل مجانية.

لقد أضحى البحث عن حلول لهذه المشكلة أحد أهداف البرنامج الوطني المعني بتكافؤ الفرص للنساء والرجال للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩. ذلك أن الفقرة ٥-١٥ من البرنامج تنص على كفالة إذكاء الوعي، وتوفير المعلومات عن قضايا تنظيم الأسرة، والصحة الإنجابية، ولا سيما في المناطق الريفية. ويتوخى البرنامج اتخاذ تدبير من لبلوغ هذا الهدف: ”٣-٥٤ - نشر مقالات وبحث نشرات تلفزيونية وإذاعية عن الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة“ و ”٤-٥٤ - تنظيم حملات توعية للمرأة، ولا سيما في المناطق الريفية، بشأن منع الحمل والاحتياطات من الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي“. ووزارة الصحة هي الهيئة المكلفة بتنفيذ التدابير الممولة من أموال الدولة.

وكجزء من تنفيذ هذه التدابير، تقوم جميع الصحف اليومية الرئيسية (من مثل Lietuvos rytas و Respublika و Kauno diena) ووسائل الإعلام الجماهيري الإقليمية بنشر مقالات لها طابع إعلامي واستشاري. وقد بُثت برامج لإذكاء الوعي في برنامج Sveikata (الصحة) الذي بثته دار الإذاعة الوطنية الليتوانية تحت عنوان ”ما يهم المرضى“. ووضعت كتيبات للأسرة عن تنظيم الأسرة، وهي توزع من خلال مراكز التثقيف الصحي العامة. وأعيد طبع كتيب عن تنظيم الأسرة والأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي، في عام ٢٠٠٦ وكان قد نشر هذا الكتاب ووزع لأول مرة في عام ٢٠٠٢، وهو الآن قيد التداول.

وعلاوة على ذلك، فإن وزير الصحة في جمهورية ليتوانيا قد أقر، في أمره المرقم خامسا - ٢٤٥ والصادر في ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٦، القاعدة الطبية الليتوانية ”MN40: 2006: حقوق القابلات واختصاصهن ومسؤوليتهن“. وبموجب هذه القاعدة، تكون القابلات ملزمات بتوفير المعلومات والمشورة بشأن قضايا تنظيم الأسرة.

هذا وقد صيغت، في عام ٢٠٠٦، مادة منهجية للمعلمين بشأن وضع برامج لإعداد الأطفال والناشئة للحياة الأسرية. ويوصى باستخدام هذه المادة المنهجية في المدارس.

٢٥ - يعاني أكثر من ربع النساء الحوامل الليتوانيات من فقر الدم (CEDAW/C/LTU/3، الفقرة ٣٢٠). فيرجى تقديم معلومات تفصيلية عما اتخذته الحكومة من إجراءات ”لتنفيذ نهج يعنى بصحة المرأة في جميع مراحل الحياة تنفيذا كاملا“ وذلك على النحو الموصى به في التعليقات الختامية السابقة للجنة<sup>(٤)</sup>.

نظرا إلى أن معاناة عدد كبير من النساء الحوامل من فقر الدم قد يكون مرده الإفراط في وسائل التشخيص فإن وزارة الصحة قد أطلقت مبادرة تسعى إلى أن يطبق أطباء الأسرة

(٤) المرجع نفسه، الفقرة ١٥٩.

والقابلات والطبيبات المختصات بأمراض النساء معايير موحدة لتشخيص فقر الدم في النساء الحوامل. وهذه المعايير شملت متطلبات الفحص الطبي السريع للنساء الحوامل التي أقرها الأمر المرقم خامسا - ١١٣٥ والمؤرخ ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ والصادر عن وزير الصحة. واستنادا إلى بيانات نظام المعلومات عن السجل الطبي للمواليد فإن عدد النساء الحوامل اللاتي يعانين من فقر الدم أخذ بالتناقص. ففي عام ٢٠٠٤، بلغ عدد هؤلاء النساء ٦١٥٣ وفي عام ٢٠٠٥ بلغ ٣٩٧٥ وفي عام ٢٠٠٦ بلغ ٧١٣٤ امرأة. وسيتم تجميع البيانات عن عام ٢٠٠٧ في نيسان/أبريل ٢٠٠٨.

٢٦ - يحق للمصابين بالإعاقة في ليتوانيا الحصول على وسائل تقنية مساعدة بموجب استراتيجية لتزويد المعوقين بوسائل تقنية مساعدة للفترة ٢٠٠٤-٢٠١٠ (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ١٦٢). فما هي النسبة المئوية للمعوقات اللاتي استفدن من هذه الاستراتيجية؟ وهل توجد فروق في أنماط الاحتياجات التقنية بين المرأة والرجل؟ وهل تقدم أي مساعدة للنساء المعوقات خلال الحمل و/أو بعد الولادة أو في أعمالهن المنزلية؟

النسبة المئوية للمعوقات والمعوقين الذين أفادوا من الوسائل التقنية المساعدة بموجب الاستراتيجية المذكورة أعلاه هي ٦٠ في المائة و ٤٠ في المائة على التوالي. ويزداد الطلب لدى المعوقين على الكراسي ذات العجلات، ولدى المعوقات على أدوات الاستحمام والوسائل المساعدة للنظافة الصحية. وليس ثمة وسائل مساعدة للنساء الحوامل المعوقات، إذ أنهن يفدن من الوسائل المساعدة ذاتها المتاحة لكامل مجموعة المعوقين من مثل وسائل تحديد جرعات الطعام، والوسائل المساعدة في ارتداء الجوارب، والوسائل المساعدة على الإمساك بالأشياء وما إلى ذلك، وهي التي تعين عليها الحياة في المنزل. وأما الأشخاص المعوقون سمعيا والذين لديهم أطفال دون الثالثة من العمر فيزودون بـ "مربيات" الكترونية.

وضع فئات بعينها من النساء

٢٧ - يفي التقرير الدوري الرابع بأن تنفيذ خطة العمل الوطنية لمكافحة الفقر والاستبعاد الاجتماعي للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦ تولي اهتماما خاصا "للأمهات الوحيدات والنساء اللاتي يتعرضن للضرب وضحايا الاتجار بالبشر وفئات النساء الضعيفات" (CEDAW/C/LTU/4، الفقرة ٢٩). فيرجى تقديم تفاصيل أو في عن الطريقة التي تعالج فيها الخطة تلك الفئات من النساء والمعايير المحددة والنتائج المحققة.

تعد خطة العمل الوطنية لمكافحة الفقر والاستبعاد الاجتماعي للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦ برنامجا مركبا شاملا، ذلك أنها تضم عددا من البرامج والتدابير المختلفة التي ترمي إلى

مواجهة مشاكل معينة، منها، على سبيل المثال، أن معايير الخطة الوطنية لمكافحة الفقر والاستبعاد الاجتماعي للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦ الرامية إلى النهوض بوضع النساء اللائي تعرضن للضرب، وضحايا العنف المنزلي، وضحايا الاتجار بالبشر، وثيقة الصلة بالبرامج الخاصة ذات العلاقة: الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف ضد المرأة، والبرنامج الوطني لمنع ومكافحة الاتجار بالبشر، وتلقى التدابير التي تعالج أوضاع النساء المسنات والأمهات الوحيدات دعماً صريحاً من ميزانية الدولة ومن الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي.

في عام ٢٠٠٥، نظمت دورات تدريبية لإكساب الكفاءة في إطار البرنامج التثقيفي المعنون "الخصائص المميزة للتعامل مع ضحايا الاتجار بالبشر ووسائل الدعم" بهدف إطلاق الإحصائيين الاجتماعيين والمربين الاجتماعيين وضباط الشرطة والشركاء الاجتماعيين الآخرين على مفهوم الاتجار بالبشر ودينامية هذه الظاهرة وانتشارها. ووسائل تقديم المساعدة. وفي عام ٢٠٠٦ نُظمت حلقة دراسية عنوانها "الوقاية وإعادة إدماج الضحايا والقضايا القانونية". وحضر الحلقة الدراسية ٨٤٦ من الأخصائيين الاجتماعيين لدى البلديات والمربين الاجتماعيين وموظفو خدمات حماية حقوق الأطفال. وفي الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧، كانت تنظم في كل عام مناقصة لاختيار مشاريع، لغرض تمويلها، موجهة لضحايا الاتجار بالبشر وحمايتهم وإعادة إدماجهم في المجتمع. وفي عام ٢٠٠٦، وزع مبلغ ٤٥٥ ٠٠٠ لتيًا ليتوانية على ١٣ مشروعاً قدمت المساعدة لما عدده ٤٠٢ من ضحايا الاتجار بالبشر. ومن أصل المشاركين في المشروع، نال ٩٠ من ضحايا الاتجار بالبشر شهادة التعليم الثانوي العامة و/أو حصل على تدريب مهني، وحضر ٢٤٥ منهم دورات لإعادة التدريب وللإلمام بمبادئ الحاسوب، وأكملوا دراسات سابقة، وحضروا محاضرات وتلقوا مشاورات بشأن مواضيع مختلفة. وأعيد إدماج ١٤٩ ضحية في سوق العمل. وخصص ما مجموعه ١,٢٨٥ مليون ليتوانية من ميزانية الدولة لتنفيذ جميع هذه التدابير في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧.

وفي عام ٢٠٠٦، أجري استقصاء عنوانه "تحليل حالة القاصرين - ضحايا الاتجار بالبشر في ليتوانيا وإطار عمل لبرنامج إعادة تأهيل القاصرين - ضحايا الاتجار بالبشر". وكان الغرض من هذا الاستقصاء هو الوقوف على دينامية عدد القاصرين - ضحايا الاتجار بالبشر وعلى أنماط هذه الظاهرة.

وفي عام ٢٠٠٦، وضعت توصيات ووزعت على المربين الاجتماعيين وعرفاء الفصول حول "كيف تتكلم مع الآباء بشأن مخاطر الاتجار بالبشر" وأعدت نشرات تتضمن

معلومات عنونها "لن يحدث هذا معي" ووزعت على الخريجين كتدبير احتياطي (بلغ عدد النسخ الموزعة ١٣٠٠٠ نسخة).

وقدمت مساعدة بكامل نطاقها (إيواء آمن مؤقت، منشورات نفسية وقانونية، وخدمات طبية واجتماعية في حالات الطوارئ) لما مجموعه ٣١٤ امرأة في عام ٢٠٠٥، وفي عام ٢٠٠٦، ارتفع هذا الرقم إلى ٢١٢ إلى ١٨٣٨ وإلى امرأة ضحية للعنف المتزلي في عام ٢٠٠٧، هذا وتجري بنشاط التدابير المتخذة لمنع وقوع العنف المتزلي، ففي عام ٢٠٠٧، نُظمت حملة إعلامية لمكافحة العنف ضد المرأة، وعقدت ٥٢ حلقة دراسية و ٤ مؤتمرات، استقطبت كلها اهتمام ما يربو على ١٠٠٠ مشارك. ونُظم التدريب لمتطوعين و لموظفي مراكز معالجة أزمات النساء ولضباط شرطة، ووضعت منهجية للتعامل مع النساء - ضحايا العنف، ونُظم تدريب لإذكاء الوعي القانوني لدى النساء. وخصص ما مجموعه ١,٥ مليون ليتا ليتوانييه من ميزانية الدولة لتنفيذ كل هذه التدابير في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧.

وأجري استقصاء لضرورة برامج التدريب الحرفي والتوجيه المهني لكبار السن. وكشفت نتائج الاستقصاء عن أن حوالي ثلث المسنين من سكان ليتوانيا يودون أن يظلوا مواطنين نشطين اجتماعيا. وأبدى ما نسبته حوالي ١٥ في المائة من مجموع المحييين، تقل أعمار أغليبتهم عن ٧٠ عاما، رغبتهم في الحصول على عمل، وأبدت نسبة مكافئة من المسنين رغبتهم في المشاركة في أنشطة المنظمات غير الحكومية وفي الأندية وفي فنون الهواة وفي تعليم أنفسهم وتثقيفها. وأظهرت النتائج أن التدريب الحرفي والتوجيه المهني لا يلقيان اهتماما كبيرا لدى الفئة السكانية التي يتجاوز أعمارها الستين عاما في ليتوانيا. ومع ذلك أبدى معظمهم رغبتهم في تعلم أي شيء لمتعة التعلم البحثية، ولمزيد من فرص الاتصال، ولتحقيق الذات الذي يتيح التعلم.

وفي ضوء هذه النتائج، وضعت ١٠ برامج تعليمية وتوجيهية للمسنين. ووضعت أيضا برامج تعليمية روعيت فيها التوصيات المتعلقة بالخدمات التثقيفية والتوجيه للفئة السكانية التي يزيد أعمار أفرادها عن الستين عاما.

ووضع برنامج غير رسمي للتوجيه المهني مدته ٦٤ ساعة وعنوانه "الإدماج الاجتماعي للمسنين"، وهو يرمي إلى إثارة الحوافز على ممارسة النشاط وتعلم المهن والحث على المشاركة في سوق عمل فئة المتقاعدين من السكان الذين تزيد أعمارهم على الستين عاما.

ووضعت منهجية تثقيفية للتدريب على مهارات تكنولوجيا المعلومات لكبار السن. ذلك أن في وسع المسنات المشاركة في دورات متعددة: الدورات التي ترمي إلى تعزيز الحافز

لديهن، والدورات التدريبية التي يمكن أن تكسبهن مؤهلات واختصاصات مهنية جديدة؛ أو أن في وسعهن المشاركة في دورات إعادة التدريب، والإلمام بمبادئ الحاسوب، والتمريض، والعمل الاجتماعي، ودورات تقديم أنفسهن لأصحاب الأعمال، وصياغة خطط العمل وتنفيذها، ودورات تعلم اللغتين الانكليزية والألمانية.

ونتيجة للمشاريع التي نُفذت ودُعِّمت في إطار مبادرة الاتحاد الأوروبي "المساواة"، طورت واختبرت نماذج لمساعدة المعوقين والأشخاص الذين يناهزون سن التقاعد، والعاطلين عن العمل لأمد طويل، والأقليات العرقية والأقليات الجنسية، وضحايا الاتجار بالبشر والفئات الأخرى المستهدف إدماجها في سوق العمل. وكان المستفيدون المباشرين من أنشطة مشاريع المساواة ٣٠٠٠ عضو من أعضاء الفئات المستهدفة؛ ونفذت تدابير كانت تتوخى مكافحة القوالب النمطية السلبية، وتعزيز التسامح الاجتماعي. ونظمت مناقشات مائدة مستديرة، وأيام في الهواء الطلق، ومؤتمرات موجهة للساسة ولأصحاب الأعمال وللمنظمات المعنية، ولعامة الجمهور على الصعيدين المحلي والوطني.

وفيما كان يجري تنفيذ المشاريع التي تلقى الدعم في إطار مبادرة الاتحاد الأوروبي "المساواة"، والتي كانت تستهدف التوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية، وضعت واختبرت نماذج وآليات دعم للنساء والأمهات اللائي يربين أطفالاً أو يرعين معالين آخرين، في مسعى لإدماجهم في سوق العمل. ووضعت برامج لرعاية الأطفال ولرعاية المسنين والمعوقين؛ وتُجمع المعلومات وتوزع بشأن ترتيبات تحقيق توازن في ساعات العمل ترتيبات العمل المرنة. يضاف إلى ذلك أن الترتيبات قد أُتخذت بما يمكن من العثور على الخدمات الاجتماعية التي تقدم في المنزل والخدمات الاجتماعية الخارجية لأعضاء الأسرة المعيشية غير العاملين وغير القادرين على التوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية بسبب المعالين - كأن يكون ذلك شخصاً معوقاً (طفلاً كان أم راشداً) أو شخصاً مسناً غير قادر على العناية بنفسه أو الاستفادة من هذه الخدمات والعودة إلى سوق العمل. وخصص ما مجموعه ٤٠٢٩٠٠ ليتا ليتوانية لهذا التدبير للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦.

وعلاوة على ذلك، شهد عام ٢٠٠٦ تحسناً في القانون المتعلق بالمساعدة النقدية الاجتماعية للأسر ذوات الدخل المنخفض (المقيمون وحدهم). والمهدف من القانون هو تحديد حجم وشروط تقديم المساعدة الاجتماعية الحكومية، وحقوق وواجبات المستفيدين، ومصادر تمويل الأسر المنخفضة الدخل أو الراشدين المقيمين وحدهم بعد تقدير أصول ودخول هؤلاء الأشخاص، شريطة أن يكونوا قد استنفدوا جميع مصادر الدخل المتاحة.

٢٨ - أعربت لجنة حقوق الإنسان عن قلقها إزاء الوضع الاجتماعي والاقتصادي لأقلية الروما واستمرار التمييز ضدها وما تعانيه من فقر وبطالة (CCPR/CO/80/LTU)، الفقرة ٨). فيرجى تقديم بيانات إحصائية عن وضع النساء والفتيات الروما مع بيان التدابير الهادفة التي تتخذ لمنع التمييز ضدهن في التعليم والعمالة والصحة والإسكان وغيرها من المجالات بما في ذلك تقييم نتائج المرحلة الأولى من البرنامج المخصص لإدماج الروما في المجتمع الليتواني.

استناداً إلى تعداد السكان لعام ٢٠٠١، بلغ عدد الأشخاص المسجلين على أنهم من الروما ٥٧١ ٢ شخصاً. على أن التعداد قد لا يكون قد شمل كل أفراد الروما المقيمين فعلاً في ليتوانيا، وعليه، يمكن أن يكون العدد الحقيقي أكبر من ذلك، أي حوالي ٣ ٠٠٠ شخص. وفئة الروما متناثرة في كل أرجاء ليتوانيا، ويقع أكبر وأفقر جيب للروما (يصل عدد أفرادها إلى ٦٧٠ شخصاً) في ضواحي مدينة فيلنيوس، قرب كيرتيماي. وتؤوي هذه المستوطنة بضعة أفراد من الروما، الذين، لأسباب متعددة، لا يوجد في حوزتهم، وثائق رسمية ولا يستطيعون ممارسة حقوقهم الكاملة كمواطنين. على أن لدى غالبية أفراد الروما جنسية ليتوانية وليس للمشاكل المتعلقة بعمالهم صلة بنقص في الحقوق الرسمية.

وكجزء من التدبير المتخذ بموجب برنامج إدماج الروما في المجتمع الليتواني للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤، قامت إدارة الأقليات القومية والليتوانيين المقيمين خارج أراضي حكومة جمهورية ليتوانيا (المشار إليها فيما بعد باسم الإدارة) بتنظيم سلسلة محاضرات عن أنماط الحياة الصحية وما تلحقه مواد النيكوتين من ضرر بالصحة. كما أن أفراد الروما قد تلقوا منذ الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٢ مشورات من طبيب أطفال ومن معالج يعمل في العيادة الخارجية في جناح نوجيدتكاوي، ويقدم مشورات طبية بشأن القضايا الصحية في المركز المجتمعي العام للروما. وفي غضون ذلك، وفي ٢٦ آذار/مارس ٢٠٠٨، أقرت حكومة جمهورية ليتوانيا البرنامج الجديد لإدماج الروما في المجتمع الليتواني للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٠. ولهذا البرنامج الجديد نهج ذو توجهات ثلاثية: '١' كفالة تحقيق إدماج لفئة الروما السكانية في المجتمع الليتواني والحد من الاستبعاد الاجتماعي؛ '٢' حفظ الهوية القومية للروما مع مراعاة ظروف الحياة الخاصة بهم؛ '٣' تعزيز التسامح والثقة العامين بأقلية الروما القومية.

ويعد منع إدمان المخدرات إحدى الأولويات العليا لجميع البرامج التي تركز على إدماج الروما. ففي هذا المجال، يُرتقب اتخاذ تدابير فردية في البرنامج الذي أُقر حديثاً لإدماج الروما. ذلك أن البرنامج ينص على تنظيم مسابقات للروما بشأن منع استخدام المؤثرات (المخدرات) العقلية، وتنفيذ التدابير الهادفة إلى الحد من الطلب على المخدرات والمؤثرات

العقلية ومن المعروض منها في صفوف فئة الروما، الهيئة المكلفة بتنفيذ هذه التدابير هي إدارة مكافحة المخدرات التابعة لحكومة جمهورية ليتوانيا.

وعلاوة على ذلك، يعبر البرنامج كثيرا من الاهتمام للقضايا الصحية. ذلك أنه ينص على وضع وتنفيذ مشاريع تثقيفية بأنماط الحياة الصحية، وتنظيم مناسبات تروج لأنماط الحياة الصحية في المناطق الكثيفة السكان التي تقطنها أقلية الروما، وكذلك في المؤسسات التعليمية التي يكثر فيها طلاب الروما، وتنظيم سلسلة من المحاضرات عن قضايا المرافق الصحية والنظافة الشخصية لفتيات ونساء الروما. ومن المعتزم تنظيم فحص صحي سريع لأفراد الروما غير المشمولين بالتأمين الصحي الحكومي الإلزامي (في نطاق طبيب الأسرة) وتقديم بيانات تفصيلية عن الحالة الصحية لفئة الروما السكانية. والهيئة المكلفة بتنفيذ هذه التدابير هي المركز الصحي العام الحكومي في مقاطعة فيلنيوس، والإدارة ووزارة الصحة.

وقد تلقى مكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص عددا كبيرا من الشكاوى حول عمالة الروما خلال الأعوام الأخيرة. ففي عام ٢٠٠٧، رفعت فئة الروما السكانية ما نسبته ١٣ في المائة من جميع الشكاوى. وأشارت الشكاوى إلى أن جميع أصحاب الأعمال المحتملين رفضوا تقديم العمل لا لسبب إلا لأن المرشح المحتمل ينحدر أصله من الروما. وفي علاقات العمل، يكون الموظف هو الطرف الأضعف؛ وادّعى أصحاب الأعمال أنهم كانوا قد اتفقوا على توظيف مرشحين آخرين، وفي إحدى الحالات، ملئت الوظيفة الشاغرة بموجب قرار مدير آخر، وما إلى ذلك. وأفضى التحقيق في إحدى الشكاوى إلى رفع دعوى أمام القضاء ما زالت قيد النظر في محكمة المقاطعة الثانية في فيلنيوس. وقد أشارت إلى ارتفاع معدل البطالة في صفوف فئة الروما السكانية اللجنة الأوروبية المناهضة للعنصرية والتعصب في تقريرها الثالث عن ليتوانيا، الذي أوصت فيه بقوة "باتخاذ تدابير لتحسين شروط عمل فئة الروما السكانية".

٢٩ - قدمت معلومات متعلقة بالجهود المبذولة لإشراك النساء الريفيات في الزراعة والمؤسسات التجارية البديلة (CEDAW/C/LTU/4، الفقرات ١٨٩-١٩١). فيرجى تقديم معلومات عن تأثير هذه الجهود، بما فيها عدد المؤسسات الجديدة وطابعها إضافة إلى الحالة الصحية العامة للنساء الريفيات المسنات وحوصلهن على خدمات الرعاية الصحية المجانية والفرص الاجتماعية والثقافية المتاحة لهن.

في عام ٢٠٠٧ وحده، خصصت وزارة الزراعة ٩٧ ٠٠٠ ليتا ليتوانية من برنامج الدعم الريفي الخاص لتمويل أحداث تنظمها غرفة الزراعة ورابطة المزارعات الليتوانيات. وقد استخدم هذا المبلغ في تنظيم ٣ مؤتمرات و ٢٣ حلقة دراسية، شملت المشاركة في

٣ معارض (ما مجموعه ٢٩ حدثاً). ونظمت حلقات دراسية في مناطق ريفية توجد فيها أشد النساء نشاطاً ممن أثبتن أكبر حافز لديهن على الحصول على المعلومات. وقد ساعدت الحلقات الدراسية هذه في تدريب ٤٤٠ شخصاً، ٨٠ في المائة منهم من النساء الريفيات. واستقطب المؤتمر الدولي السنوي للمرأة الريفية في حوض البلطيق: المشاكل والتحديات مشاركة ٩٠ من المناطق الريفية في لاتفيا واستونيا وليتوانيا (مثل كل دولة حوالي ٣٠ مشاركاً في المؤتمر) في حين حضر المؤتمر ”دور المرأة الريفية في التنمية الريفية المستدامة“ ٣٣٥ امرأة من المناطق الريفية في ليتوانيا.

وينص برنامج التنمية الريفية الليتوانية للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣ (الذي يشار إليه في ما بعد باسم البرنامج) على أنه ينبغي، في توزيع الأموال في ما بعد باسم الصندوق الزراعي (الأوروبي)، إعطاء الأولوية للمرأة الريفية التي تطلب تقديم الدعم. وعلى وجه الخصوص، يكون هذا الأمر هاماً حين توزع الأموال للتدابير المتخذة بموجب المحور ٣ المعنون نوعية الحياة في المناطق الريفية وتنويع الاقتصاد الريفي: (التدبير ١) تنويع النشاط غير الزراعي (يُدرج وصف هذا التدبير على أنه من أحد معايير الاختيار ذات الأولوية أن يكون مقدم الطلب و (أو) مدير مؤسسة صغيرة امرأة؛ (التدبير ٢) إنشاء عمل تجاري وتنميته؛ (التدبير ٣) تشجيع خدمات السياحة الريفية؛ (التدبير ٤) إنعاش المناطق الريفية وتنميتها. وتلقى نشاطية المرأة والشباب الدعم من خلال التدبير ١: تنفيذ استراتيجية التنمية المحلية بموجب المحور ٤: تنفيذ طريقة القائد، والتدبير ٢: التعاون الأقليمي والعاور للحدود الوطنية، والتدبير ٣: تقديم الدعم لاكتساب المهارات وبعث الهمم في سكان مجموعة العمل المحلي. وفي الفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣، سيقى تنفيذ طريقة القائد مخصصات دعم أكبر بكثير (تصل إلى ما نسبته ٦ في المائة من جميع الأموال المقدمة من الصندوق الزراعي الأوروبي للتنمية الزراعية).

### البروتوكول الاختياري

٣٠ - يرجى تقديم معلومات عن التدابير المتخذة لجعل البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الذي صدقت عليه ليتوانيا في ٥ آب/أغسطس ٢٠٠٤ معروفاً على نطاق واسع.

ينبغي التنويه بأن ليتوانيا صدّقت على البروتوكول الاختياري في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ بموجب القانون المرقم تاسعا - ٢٣٠٠، وأصبح القانون المصدق على البروتوكول نافذاً في ٥ آب/أغسطس ٢٠٠٤. وقد وزعت ترجمة رسمية للبروتوكول الإيضائي إلى اللغة الليتوانية من خلال الشبكة الإلكترونية للمساواة بين الجنسين التي غطت المنظمات غير

الحكومية، وجميع أجهزة الآليات المؤسسية للمساواة بين الجنسين، والنساء السياسيات، والنساء العالمات، والمراكز النسائية لنقابات العمال، وكذلك الأطراف الأخرى المعنية بتكافؤ الفرص. وعلاوة على ذلك، جرى تحميل النص الكامل للبروتوكول الاختياري على الموقع الإعلامي النسائي [www.lygus.it](http://www.lygus.it) وكذلك على الموقع الشبكي الرسمي لوزارة التأمين الاجتماعي والعمل، حيث يكون متاحا على نطاق واسع لجميع الأطراف المعنية. وقد قدمت الفرص التي أتاحتها البروتوكول للمشاركين في العديد من الحلقات الدراسية والتدريبية، ولا سيما تلك التي عُقدت في النصف الثاني من عام ٢٠٠٤ بُعيد التصديق على البروتوكول في إطار المشروع "تعميم مراعاة المنظور الجنساني في ليتوانيا"، الذي تولى تنسيق شؤونه المركز الإعلامي لقضايا المرأة.