



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

Distr. general
10 de noviembre de 2021
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

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

**Información recibida de Lituania sobre el seguimiento
de las observaciones finales relativas a su sexto informe
periódico***

[Fecha de recepción: 27 de octubre de 2021]

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



I. Introducción

1. En aplicación del punto 51 de las Observaciones Generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en el que se solicita que, en un plazo de dos años, se presente información por escrito sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas en los párrafos 23 c) y e), 37 b) y 43, el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de la República de Lituania proporciona la información que figura en el presente documento.

2. Cabe señalar que el 11 de junio de 2021, el Ministro de Seguridad Social y Trabajo aprobó la Resolución núm. A1-448, por la que se adoptó el plan de acción 2021-2023 para aplicar las observaciones finales formuladas a Lituania por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre el sexto informe periódico en virtud de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en lo sucesivo, el Plan de Aplicación de las Recomendaciones). Las medidas y la información que contiene el Plan de Aplicación de las Recomendaciones constituyen la base del presente informe.

II. Información de seguimiento

A. Información de seguimiento sobre el párrafo 23 c) de las observaciones finales (CEDAW/C/LTU/CO/6)

3. Las medidas previstas en el Plan de Aplicación de las Recomendaciones y las acciones conexas que se han realizado o previsto son:

a) Recopilar y presentar datos estadísticos sobre los casos de violencia doméstica y el resultado de las actuaciones llevadas a cabo en los tribunales de la República de Lituania: esta medida ha sido planificada por la Administración Nacional de Tribunales. La Administración Nacional de Tribunales ha informado de que la aplicación de esta medida está prevista para el cuarto trimestre de 2022. En este momento se está evaluando la capacidad para integrar la característica del Sistema Integrado de Información Procesal Penal con la que se especifican los procedimientos de instrucción judicial relacionados con la violencia doméstica en las funcionalidades del Sistema de Información de los Tribunales Lituanos;

b) En caso necesario o si se recibe financiación adicional, incluir para 2022 los temas relacionados con la aplicación de las disposiciones del derecho penal a la violencia de género contra la mujer en los programas de capacitación de los jueces.

4. Como la fecha límite para aplicar la medida estudiada en el Plan de Aplicación de las Recomendaciones es el cuarto trimestre de 2021, los programas de capacitación de los jueces de 2022 se aprobarán antes del 1 de este mes de diciembre. Ya se han ultimado los preparativos de la capacitación y para la aprobación de los programas de capacitación: se ha establecido la oferta de temas de la capacitación y se han estudiado y evaluado las necesidades de capacitación específica (teniendo en cuenta los cambios en la regulación jurídica, otros aspectos relevantes y la financiación disponible). Hay que destacar que se ha propuesto incluir el tema “La aplicación de la ley sobre la violencia doméstica y sus problemas” en los programas de capacitación de los jueces en derecho penal; sin embargo, será el Consejo Judicial, con la aprobación del Ministerio de Justicia y teniendo en cuenta la financiación disponible, el que decida sobre su inclusión.

5. Cabe señalar que el 14 de diciembre de 2020 se organizaron cursos en el marco de los programas de capacitación para los jueces en derecho penal de los tribunales de distrito sobre el tema “Reconocimiento de los indicios de violencia doméstica sistémica: aplicación de estrategias de autoridad y control, manejo y responsabilidad del autor”. Los cursos fueron impartidos por representantes de la Oficina del Ómbudsman para la Igualdad de Oportunidades.

6. En cuanto a la parte de las recomendaciones en la que se pide que se “enjuicie y castigue de manera efectiva a quienes cometan cualquier tipo de acto de violencia de género”, queremos señalar que, en virtud de los párrafos 2 y 3 del artículo 3 de la Ley de Tribunales de la República de Lituania, los jueces que imparten justicia deben actuar con imparcialidad y atenerse únicamente a la ley. Los jueces que administren justicia serán independientes de las partes en los procedimientos, la administración de tribunales, otros jueces, las instituciones gubernamentales, los funcionarios y otras personas. Los jueces no pueden ser objeto de presiones políticas, económicas, psicológicas o sociales de ningún tipo, ni estar expuestos a ninguna otra influencia contraria a derecho que pueda influir en sus decisiones.

7. Por consiguiente, no se puede ordenar a un juez que aplique el derecho penal de manera estricta. No se puede obligar a un juez a que “castigue de manera efectiva” a ninguna persona, etc. Las cuestiones relativas a la aplicación del derecho penal y la imposición de penas, entre otras, se resuelven en función de las circunstancias específicas de cada causa y guardan relación con las actividades de administración de la justicia, en las que está prohibido que interfiera persona o autoridad alguna. En consecuencia, la aplicación de la recomendación anterior depende de la voluntad del legislador de introducir la regulación pertinente en los instrumentos jurídicos que debe tener en cuenta el juez al examinar cada causa concreta y adoptar decisiones procesales en cumplimiento de la regulación jurídica.

B. Información de seguimiento sobre el párrafo 23 e)

8. El Ministerio de Seguridad Social y Trabajo preparó un proyecto de Ley de Protección contra la Violencia Doméstica de la República de Lituania, que coordinó con las autoridades competentes y presentó al Gobierno de la República de Lituania el 20 de septiembre de 2021 [está previsto que el proyecto de ley se presente al Seimas (Parlamento) de la República de Lituania a finales de octubre de 2021 y se apruebe durante la sesión de otoño, antes del 31 de diciembre de 2021]. El propósito que se persigue con esta ley es consolidar una nueva medida preventiva contra la violencia doméstica, a saber, una orden de protección contra la violencia doméstica.

9. Se autorizará a los agentes de policía a emitir órdenes de protección contra la violencia doméstica válidas durante las 72 horas siguientes a la notificación del incidente de violencia doméstica. La orden de protección obligará a la persona que haya ocasionado la amenaza de violencia doméstica a, en el plazo de las 72 horas siguientes a la emisión de la orden: abandonar temporalmente el lugar de residencia si convive con la víctima, con independencia de quién sea el titular del derecho de propiedad sobre la vivienda; no acudir al lugar de residencia de la víctima, aunque la persona responsable de la amenaza de violencia doméstica conviva en ella con la víctima; mantenerse a la distancia establecida de la víctima de violencia doméstica y de otras personas o niños que vivan con la víctima en el entorno en que se haya ocasionado el riesgo de violencia; no comunicarse ni tratar de establecer contacto alguno con la víctima de violencia doméstica.

10. Si la orden de protección contra la violencia doméstica debe emitirse por un plazo superior a 72 horas y no se ha iniciado la fase de instrucción contra el autor, el agente de policía que ha emitido la orden de protección debe solicitar al tribunal de distrito que la prorrogue. El tribunal de distrito puede prorrogar la orden de protección contra la violencia doméstica emitida por un agente de policía entre 72 horas y 12 días naturales. El plazo de aplicación de la orden de protección contra la violencia doméstica no puede superar los 15 días naturales.

11. La orden de protección contra la violencia doméstica expira cuando se inicia la instrucción por violencia doméstica y se impone al menos una medida de vigilancia. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la orden de protección contra la violencia doméstica conlleva responsabilidades administrativas.

C. Información de seguimiento sobre el párrafo 37 b)

12. Respecto a la parte de las recomendaciones en que se pide que se fortalezcan “las medidas para hacer frente a la segregación ocupacional horizontal y vertical entre hombres y mujeres”:

a) Las modificaciones de la Ley Nacional del Seguro Social de la República de Lituania entraron en vigor el 1 de abril de 2021. Con arreglo a esas modificaciones, la Caja Nacional del Seguro Social publicará información sobre la retribución en función del género. A fin de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, se publicarán en el portal de datos abiertos de la Caja Nacional del Seguro Social los datos de los salarios desglosados por género de los empleadores que tienen al menos ocho empleados, de los que tres o más son mujeres u hombres;

b) De acuerdo con el plan de acción 2018-2021 para aplicar el programa nacional de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2015-2021, aprobado por la Orden núm. A1-331 del Ministro de Seguridad Social y Trabajo de la República de Lituania el 27 de junio de 2018, desde noviembre de 2019 se han puesto en práctica las medidas siguientes a fin de reducir la segregación de género, sus causas y sus consecuencias:

i) En 2019 se presentó el sitio web www.polygiai.lt. La finalidad es publicar información sobre las actividades realizadas en el marco del proyecto “Reducción de la brecha de ingresos entre mujeres y hombres”. Además, se ha llevado a cabo la campaña de información en las redes sociales; y se han preparado cómics sobre los temas de la brecha salarial y los estereotipos (<https://www.facebook.com/Moteru.informacijos.centras/photos/a.331381076872372/>);

ii) En 2020, se preparó el material de capacitación “Hacer realidad la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y la no discriminación en el trabajo”. El material se distribuyó entre los interlocutores sociales a través de canales de comunicación propios. Además, se publicó información sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sitio web de la Inspección Estatal de Trabajo, en los perfiles de redes sociales y en comunicados de prensa. Se divulgaron las conclusiones de la encuesta de la Inspección Estatal de Trabajo sobre las causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres en los sectores financiero y de seguros. El resumen de la encuesta realizada se publicó en septiembre de 2021;

iii) En marzo de 2021, se creó una columna independiente en el sitio web de la Inspección Estatal de Trabajo, en la que se puede publicar información relevante sobre la igualdad de oportunidades para empleados y empleadores (https://www.vdi.lt/Lygios_galimybes/Lygios_galimybes.aspx);

iv) A comienzos de abril de 2021, la Inspección Estatal de Trabajo envió a sus interlocutores sociales información sobre la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el trabajo. En 2020 y 2021, la Inspección organizó y llevó a cabo un proceso de supervisión de la conformidad con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades en las empresas, instituciones y organizaciones mediante consultas, inspecciones y la publicación de información sobre los conflictos laborales relacionados con infracciones de la igualdad de oportunidades.

13. Informamos asimismo sobre las medidas incluidas en el Plan de Aplicación de las Recomendaciones y las actividades realizadas o previstas, de cuya aplicación es responsable el Servicio de Empleo, dependiente del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo:

a) La creación de un mapa de servicios sociales:

- El mapa se creó en 2021. Ayudará a remitir a las personas a consultas útiles sobre la ayuda que precisan, por ejemplo, al centro de crisis o a psicólogos;
- El Servicio de Empleo presta servicios y organiza medidas relacionadas con el mercado laboral para personas desempleadas y demandantes de empleo, en particular los grupos desfavorecidos de mujeres. Se prestan servicios de empleo asistido (como el empleo subvencionado y mediante patrocinios para la adquisición de competencias laborales), apoyo al aprendizaje (formación profesional, empleo con contrato de aprendizaje, reconocimiento de competencias, y prácticas), apoyo a la movilidad y rehabilitación profesional. En total se remitió a 10.936 personas, el 48,5 % de ellas mujeres, a la medida de apoyo al aprendizaje entre noviembre de 2019 y el 31 de julio de 2021. Durante el período indicado, se remitió al 49,6 % de las mujeres al empleo asistido, mientras que 3.025 personas, de las cuales el 22 % eran mujeres, utilizaron la ayuda para establecer lugares de trabajo.

b) Establecer una cooperación interinstitucional con los distritos y los trabajadores sociales, teniendo en cuenta el número de mujeres desfavorecidas, y planificar la manera de ayudar a formarlas, y animarlas a acudir a los departamentos del Servicio de Empleo para obtener la ayuda necesaria y tener la posibilidad de participar en las sesiones de motivación y consultas para adquirir una cualificación o modificarla, conseguir empleo o crear su propia empresa.

14. En 2019, se prestaron servicios de consultoría individual, solución de problemas sociales e intermediación a 298 participantes, de los que 163 eran mujeres inscritas en el Servicio de Empleo.

15. En 2021 se firmó el acuerdo de cooperación interinstitucional, que ayudará a mejorar las oportunidades de acceso al mercado de trabajo de un 50 % de las mujeres que no están inscritas en el Servicio de Empleo, incluidas mujeres en edad de jubilación y mujeres de grupos desfavorecidos, como las migrantes, las romaníes, las mujeres rurales, las mujeres mayores y las mujeres con discapacidad, gracias a los servicios de consulta y rehabilitación profesional.

16. Se crearon las condiciones para seleccionar medidas que favorezcan la integración de las mujeres en el mercado laboral de manera más eficaz, sobre la base de las capacidades de las mujeres de grupos desfavorecidos, como las migrantes, las romaníes, las mujeres rurales, las mujeres mayores y las mujeres con discapacidad, y para reducir la segregación profesional entre mujeres y hombres.

17. Un ejemplo de integración exitosa en el mercado laboral es el restaurante de tradición culinaria romaní *Gypsy Lounge & Grill*, que abrió sus puertas en Vilna el 1 de julio de 2020 y no tiene equivalente en Lituania. Su propietario es Ištvanas Kvikas, un ciudadano comprometido y líder de la comunidad romaní. Los empleados de origen romaní, principalmente mujeres, han realizado cursos de capacitación profesional y programas de mentoría para:

a) Crear un modelo estadístico de elaboración de perfiles de solicitantes de empleo:

- El modelo se instaló el 1 de julio de 2021. Las unidades de prestación de servicios al cliente cooperan en todo momento en la autogestión y con los trabajadores sociales. Se presta especial atención a la cooperación al aplicar los programas de fomento del empleo que se elaboran en respuesta a las necesidades de los grupos socialmente más vulnerables. En total participaron en los programas de fomento del empleo 7.014 personas, el 39,9 % de ellas mujeres, entre noviembre de 2019 y julio de 2021. En las sesiones de motivación participaron 919 mujeres, que representaban el 49,9 % de los asistentes;

b) Organizar eventos de desarrollo profesional en los centros regionales de promoción de las perspectivas de carrera en cooperación con el centro lituano de alumnos de la educación informal, el Servicio de Empleo, el Departamento de Asuntos de la Juventud y los municipios, velando por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

18. Actualmente, la cooperación entre el Servicio de Empleo, el Departamento de Asuntos de la Juventud y el ayuntamiento de Alytus ha permitido poner en marcha el centro piloto de promoción de las perspectivas de carrera “Karjeras” para la región de Alytus. El centro se inauguró el 12 de abril de 2019. Durante el período sobre el que se informa, el centro de promoción de las perspectivas de carrera organizó 17 eventos a los que asistieron 737 personas, brindó consultas individuales a 76 personas y organizó 2 visitas virtuales introductorias de las empresas de sociedad limitada (UAB) “Tankos” y “Sofa Brands”, en las que participaron 173 alumnos de secundaria. Todos los eventos de desarrollo profesional se organizaron velando por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En el futuro próximo está previsto establecer al menos otros diez centros regionales de promoción de las perspectivas de carrera.

19. Respecto a la parte de las recomendaciones sobre la integración y el empoderamiento económico de las mujeres romaníes, está previsto proseguir las actividades del proyecto “Plataformas Locales Romaníes: una Vía de Cooperación con los Gobiernos Locales” y dedicar especial atención a mejorar las condiciones de las mujeres romaníes, de conformidad con el plan de acción 2015-2020 para la integración de los romaníes en la sociedad lituana. El Departamento de Minorías Nacionales, dependiente del Gobierno de la República de Lituania veló por que la aplicación en el país del plan de acción 2015-2020 para la integración de los romaníes en la sociedad lituana fuera un éxito. En 2021, el Departamento ha seguido ejecutando los proyectos financiados por la UE “Colaboremos con los Romaníes: Nuevas Oportunidades y Retos Laborales” y “Plataformas Locales Romaníes: una Vía de Cooperación con los Gobiernos Locales”. Todas las medidas anteriores y actuales han dado lugar a una mejora manifiesta de la situación de los romaníes, en particular las mujeres.

20. La integración de los romaníes en el mercado laboral se asegura con la aplicación satisfactoria de medidas generales y de los proyectos encaminados a lograr esa integración. Uno de ellos es el proyecto “Colaboremos con los Romaníes: Nuevas Oportunidades y Retos Laborales” que lleva aplicándose desde 2016. Se ocupa de su

aplicación el Departamento de Minorías Nacionales, dependiente del Gobierno de la República de Lituania, en cooperación con el Centro Comunitario Romaní de la Institución Pública y los asociados. El proyecto se está ejecutando en las regiones de Vilnius, Panevėžys, Šiauliai, Šalčininkai y Varėna. Cada año participan en él unas 500 personas de origen romaní.

21. El proyecto tiene por objeto crear las condiciones para que los romaníes, en particular las mujeres, se incorporen al mercado laboral a fin de evitar su segregación social y motivarlos para que trabajen, adquieran una cualificación o mejoren la que tengan, mediante medidas innovadoras de desarrollo profesional. El Centro Comunitario Romaní de la Institución Pública y sus asociados trabajan directamente con los romaníes y prestan servicios de intermediación, consulta individual, solución de problemas sociales y capacitación en competencias generales (lituano, inglés, alfabetización informática, cursos de conducción para obtener los permisos de clase B y C-CE). Los intermediarios que colaboran con el proyecto ayudan a los romaníes a comunicarse con los representantes de las autoridades públicas, a gestionar asuntos en las instituciones públicas y privadas, y a encontrar soluciones para los problemas cotidianos. Además, se están llevando a cabo programas de educación y prevención.

22. Los romaníes, en particular las mujeres, han adquirido una profesión, han buscado trabajo o han sido contratados de acuerdo con su especialidad, han optado por la modalidad del autoempleo o han obtenido un trabajo, se han inscrito en el Servicio de Empleo y han utilizado sus servicios. Se han organizado cursos de repostería y presentación, así como cursos de emprendimiento virtuales para las mujeres romaníes.

23. Durante la aplicación de las medidas de formación profesional o de desarrollo de competencias laborales prácticas (cursos para adquirir una profesión, mentorías) previstas en el proyecto para la integración de los romaníes en el mercado laboral, ha aumentado el número de romaníes que tienen un empleo, están cursando estudios en instituciones docentes de enseñanza general o de formación profesional, o participan en los programas de aprendizaje de oficios. Los resultados del proyecto ponen de manifiesto el creciente número de personas que reciben servicios de asesoramiento y de información u obtienen un empleo gracias a la aplicación de instrumentos del mercado laboral activos o a la intermediación para el empleo, así como la creciente integración de los romaníes en el mercado laboral.

D. Información de seguimiento sobre el párrafo 43 d)

24. El Ministerio de Salud ha informado de que, en virtud del artículo 14 de la Ley de Derechos de los Pacientes y de Indemnización de los Daños a su Salud de la República de Lituania, está prohibido prestar servicios de atención de la salud sin el consentimiento del paciente. Además, en el artículo 15 se establecen los requisitos por los que se rige el consentimiento para recibir servicios de atención de la salud:

1. Pueden prestar (expresar) el consentimiento para recibir servicios de atención de la salud el paciente o quien sea su representante con arreglo a esta ley o a otras;
2. El consentimiento que preste el paciente para recibir servicios de atención de la salud debe ser un consentimiento informado y adecuado;
3. Se considera que el consentimiento es informado y adecuado si cumple todas las condiciones siguientes:
 - 1) La persona que presta el consentimiento está capacitada para expresar su propia voluntad correctamente;

- 2) El consentimiento se presta después de haber obtenido información suficiente y clara;
 - 3) El paciente (o su representante) presta el consentimiento libremente;
 - 4) El consentimiento cumple los requisitos de forma establecidos en los instrumentos jurídicos.
-