

**LIETUVOS RESPUBLIKOS  
MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮSTATYMO NR. VIII-947  
1, 6<sup>1</sup>, 11<sup>1</sup> IR 20 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS**

**Įstatymo projekto rengimą paskatinusios priežastys, įstatymo projekto tikslai ir uždaviniai.**

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo Nr. VIII-9471, 6<sup>1</sup>, 11<sup>1</sup> ir 20 straipsnių pakeitimo įstatymo (toliau – Įstatymo projektas) parengimą paskatino siekis mažinti perteklinę ir brangiai kainuojančią biurokratinę naštą Lietuvos verslui, o konkrečiai – didelėms Lietuvos įmonėms. 2024 metais perkeliant 2022 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą [\(ES\) 2022/2381](#) dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir susijusių priemonių (toliau – ES direktyva) į nacionalinę teisę, buvo nepagrįstai išplėsta įstatymo taikymo apimtis, į kurią pateko ir didelės Lietuvos bendrovės. Tuo tarpu pačioje ES direktyvoje minima, kad joje numatytos priemonės turi būti taikomos biržinėms bendrovėms. Visgi, dabar galiojančiame Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme nurodoma, kad visos Lietuvoje veikiančios didelės įmonės turi imtis priemonių siekdamas užtikrinti, kad didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų.

Didelės Lietuvos įmonės, veiklą vykdančios specifinėse srityse (kaip kad energetika, inžinerinė ir apdirbamoji pramonė, gamybos pramonė ir t.t.), jau šiandien susiduria su kvalifikuotų ir minėtas sritis išmanančių aukščiausio lygmens vadovų trūkumu. Taip yra todėl, jog istoriškai susiklostė, jog minėtų sričių profesijas dažniausiai renkasi vyriškos lyties atstovai. Dėl šios situacijos atsiranda perteklinis reguliavimas, įpareigojantis dideles įmones siekti pritraukti mažiau atstovaujamos lyties kandidatus, dažniausiai moteris, turinčias reikalingas inžinerijos, energetikos, gamybos ir pan. kompetencijas, nors inžinerinės pakraipos kandidačių rinkoje šiuo metu trūksta.

Lietuvos rinkoje tokių kandidačių itin trūkstant, ir didelės bendrovės tiesiogiai susidurs su didele rizika neįvykdyti keliamų perteklinių reikalavimų. Pirmiausiai – įmonės neturės galimybės pasamdyti reikiamos kompetencijos vadoves, nes tokių trūksta rinkoje. Antra – dėl minėtos priežasties šiuo reguliavimu didelės bendrovės bus priverstos ignoruoti reikiamos kompetencijos faktorių. Tad samdant ar skiriant įmonių vadovus, valdybų ar kitų priežiūros organų narius, prioritetas bus skiriamas vien lyties faktoriui, o tai yra pozityvioji diskriminacija lyties pagrindu, kuri iš principo prieštarautų Lietuvos lygių galimybių įstatyme įtvirtintoms nuostatoms.

Šiuo Įstatymo projektu siekiama grąžinti pirminę ES direktyvos taikymo apimtį ir taikyti joje numatytus reikalavimus tik didelėms įmonėms, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje.

**2. Įstatymo projekto iniciatoriai ir rengėjai.**

Įstatymo projekto iniciatorius Seimo narys Vytautas Sinica.

### **3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami Įstatymo projekte aptariamai teisiniai santykiai.**

Dabar galiojančiame Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme nurodoma, kad visos Lietuvoje veikiančios didelės įmonės turi imtis priemonių siekdamas užtikrinti, kad didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų.

Kandidatai į didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijas atrenkami remiantis kiekvieno kandidato lyginamuoju kvalifikacijų vertinimu. Prieš atranką ir jai vykstant didelės įmonės turi nustatyti reikalavimus ir kriterijus, taikomus kandidatams, siekiantiems užimti tam tikrą poziciją. Kandidatus į minėtas pozicijas didelės įmonės informuoja apie atrankos metu pagal nustatytus kriterijus bei reikalavimus atliekamą jų lyginamąjį kvalifikacijų vertinimą ir, jei aktualu, konkrečius atrankos komisijos svarstymus – pateikia informaciją apie vykusį vertinimą ir jo argumentaciją, diskusijas ar kitą svarbią informaciją, į kurią atsižvelgiant išimtinai palankiau buvo vertinamas didelėje įmonėje pakankamai atstovaujamos lyties kandidatas.

Jeigu vykstant atrankai reikia rinktis iš kandidatų, kurių kvalifikacijos, tinkamumas užimti tam tikrą poziciją, kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatai yra tokie pat, pirmenybė teikiama didelėje įmonėje nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui.

### **4. Siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama.**

Siūloma keisti Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo Nr. VIII-9471, 6<sup>1</sup>, 11<sup>1</sup> ir 20 straipsnius, juos išdėstant taip:

#### **6<sup>1</sup> straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas didelių įmonių, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, valdymo ir priežiūros organuose**

1. Didelės įmonės, **kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, turi imtis priemonių siekdamas užtikrinti, **kad jų valdymo** ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų.

2. Kandidatai į didelės įmonės, **kurios vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijas atrenkami remiantis kiekvieno kandidato lyginamuoju kvalifikacijų vertinimu. Prieš atranką ir jai vykstant didelės įmonės turi nustatyti reikalavimus ir kriterijus, taikomus kandidatams, siekiantiems užimti tam tikrą poziciją. Kandidatus į minėtas pozicijas didelės įmonės, **kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, informuoja apie atrankos metu pagal nustatytus kriterijus bei reikalavimus atliekamą jų lyginamąjį kvalifikacijų vertinimą ir, jei aktualu, konkrečius atrankos komisijos svarstymus – pateikia informaciją apie vykusį vertinimą ir jo argumentaciją, diskusijas ar kitą svarbią informaciją, į kurią atsižvelgiant išimtinai palankiau buvo vertinamas didelėje įmonėje pakankamai atstovaujamos lyties kandidatas.

3. Jeigu vykstant atrankai reikia rinktis iš kandidatų, kurių kvalifikacijos, tinkamumas užimti tam tikrą poziciją, kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatai yra tokie pat, pirmenybė teikiama didelėje įmonėje, **kurios vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui. Išimtys taikomos, jei, pavyzdžiui, didelei įmonei, **kurios vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, vykdant įvairovės politiką, atliekant objektyvų vertinimą, kuriuo atsižvelgiama į specifinę kitos lyties kandidato padėtį ir kuris grindžiamas nediskriminaciniais kriterijais, palankiau vertinamas kitos lyties kandidatas.

4. Jeigu kandidatų į skiriamą ar renkamą didelės įmonės, **kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, vadovo, valdybos nario, stebėtojų tarybos nario poziciją atranka vykdoma balsuojant akcininkams, kitiems juridinio asmens dalyviams, didelės įmonės, **kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, užtikrina, kad balsavime dalyvaujantys asmenys būtų informuoti apie šiame straipsnyje nustatytus reikalavimus ir taikytiną atsakomybę, jeigu jų nesilaikoma.

5. Didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, Įmonių ir įmonių grupių atskaitomybės įstatymo nustatyta tvarka rengiamoje bendrovės valdymo ataskaitoje pateikia statistinę informaciją apie lyčių atstovavimą įmonės valdymo ir priežiūros organuose (atstovavimo procentus pagal lytį), nurodo priemones, kurių įmonė jau ėmėsi arba ketina imtis tam, kad jos valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų, ir priežastis, jeigu šios proporcijos nepavyksta pasiekti. ~~Kitos didelės įmonės, kitaip nei didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, parengia lyčių lygybės ataskaitą pagal socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintą formą, joje pateikia statistinę informaciją apie lyčių atstovavimą didelės įmonės valdymo ir priežiūros organuose (atstovavimo procentus pagal lytį), nurodo priemones, kurių įmonė jau ėmėsi arba ketina imtis tam, kad įmonės valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų, ir priežastis, jeigu šios proporcijos nepavyksta pasiekti.~~

### **11<sup>1</sup> straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys veiksmai didelių įmonių, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, valdymo ir priežiūros organuose**

Didelių įmonių, **kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, veiksmai pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu šios įmonės dėl asmens lyties:

1) vykdydamos atranką į didelės įmonės, **kurios vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijas nenustato reikalavimų ir kriterijų, taikomų kandidatams, siekiantiems užimti tam tikrą poziciją, arba nesivadovauja nustatytais reikalavimais ir kriterijais;

2) nesiima priemonių, kad didelės įmonės, **kurios vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų.

**20 straipsnis. Pranešimo apie priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms didelių įmonių, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, valdymo ir priežiūros organuose užtikrinti, rengimas Europos Komisijai ir informacijos viešinimas**

1. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija ne vėliau kaip iki 2025 m. gruodžio 29 d., o vėliau – kas 2 metus Europos Komisijai raštu pateikia informaciją apie didelių įmonių, **kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, taikytas priemones, kurių imtasi, kad didelių įmonių **kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba šią informaciją Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai raštu pateikia ne vėliau kaip iki 2025 m. gruodžio 15 d., vėliau – kas 2 metus. ~~Kitos didelės įmonės, kitaip nei didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, lyčių lygybės ataskaitą, parengtą pagal socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintą formą, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai už praėjusius kalendorinius metus pateikia ne vėliau kaip iki birželio 1 d.~~

2. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba savo interneto svetainėje viešai skelbia didelių įmonių, **kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**, kurių valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų, sąrašą, nurodydama juridinio asmens pavadinimą, ir reguliariai jį atnaujina.

**5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai (jeigu rengiant įstatymo projektą toks vertinimas turi būti atliktas ir jo rezultatai nepateikiami atskiru dokumentu), galimos neigiamos priimtų įstatymų pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta.**

Numatoma, kad Įstatymo projektas neigiamų pasekmių neturės, o didelės Lietuvos įmonės išvengs perteklinių biurokratinių procedūrų.

**6. Galima priimto įstatymo įtaka kriminogeninei situacijai, korupcijai.**

Priimtas Įstatymo projektas neturės neigiamos įtakos kriminogeninei situacijai ir korupcijai.

**7. Galima priimto įstatymo įgyvendinimo įtaka verslo sąlygoms ir jo plėtrai.**

Siūlomas įstatymo projektas padės didelėms Lietuvos įmonėms, veiklą vykdančios specifinėse srityse (kaip kad energetika, inžinerinė ir apdirbamoji pramonė, gamybos pramonė ir t.t.), išvengti perteklinių ir dirbtinų reikalavimų nepakankamai atstovaujamos lyties asmenis, rinkoje esant akivaizdžiam jų trūkumui.

**8. Ar įstatymo projektas neprieštaruoja strateginio lygmens planavimo dokumentams?**

Įstatymo projektas strateginio lygmens planavimo dokumentams neprieštaruoja.

**9. Įstatymo inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios.**

Siekiant inkorporuoti priimtą įstatymą į teisinę sistemą, kiti įstatymai neturėtų būti keičiami.

**10. Įstatymo projekto atitiktis Valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimams, sąvokų ir terminų įvertinimas.**

Įstatymo projektas atitinka Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymo ir Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymo reikalavimus. Įstatymo projektas naujų sąvokų nenustato, todėl jų įvertinti Terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka nereikia.

**11. Įstatymo projekto atitiktis Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos teisei.**

Įstatymo projektas atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas ir Europos Sąjungos dokumentus.

**12. Įstatymui įgyvendinti reikalingi įgyvendinamieji teisės aktai, juos priimti turintys subjektai.**

Įstatymui įgyvendinti įgyvendinamųjų teisės aktų priimti nereikės.

**13. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymams įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti.**

Įstatymo projektui įgyvendinti papildomų lėšų nereikės.

**14. Įstatymo projekto rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados.**

Įstatymo projekto rengimo metu specialistų vertinimų ir išvadų nėra gauta.

**15. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia šiems projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno „Eurovoc“ terminus, temas bei sritis.**

Reikšminiai žodžiai, kurių reikia Įstatymo projektui įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal Europos žodyną *Eurovoc*: „lygios galimybės“, „nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys“, „**didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje**“.

**16. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai.**

Nėra.

Teikia

Seimo narys

Vytautas Sinica