

**LIETUVOS RESPUBLIKOS MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮSTATYMO NR.
VIII-947 1, 2, 9 STRAIPSNIŲ, ĮSTATYMO PRIEDO PAKEITIMO IR ĮSTATYMO
PAPILDYMO 6¹, 11¹ IR 20 STRAIPSNIAIS ĮSTATYMO IR LIETUVOS RESPUBLIKOS
ĮMONIŲ ATSKAITOMYBĖS ĮSTATYMO NR. IX-575 23¹ STRAIPSNIO IR PRIEDO
PAKEITIMO
ĮSTATYMO PROJEKTŲ
AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

1. Įstatymų projektų rengimą paskatinusios priežastys, parengtų projektų tikslai ir uždaviniai

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo Nr. VIII-947 1, 2, 9 straipsnių, įstatymo priedo pakeitimo ir įstatymo papildymo 6¹, 11¹ ir 20 straipsniais įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas) ir Lietuvos Respublikos įmonių atskaitomybės įstatymo Nr. IX-575 23¹ straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau kartu – Įstatymų projektai) parengti, siekiant į nacionalinę teisę perkelti 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 – Direktyva).

Įstatymų projektus parengti paskatino nepakankamas moterų atstovavimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose. Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) Lyčių lygybės indekso duomenimis Galios domeno ekonominės galios subdomene didžiausių listinguojamų bendrovių valdybų, stebėtojų tarybos ar direktorių tarybos narių moterų dalis rodiklio reikšmė siekia 25 proc. Verta pabrėžti, sulaukus palaikymo iš socialinių partnerių (Asociacijos „Lyderė“ ir Lietuvos moterų lobistinės organizacijos) ir verslo bendruomenės (Ekonomikos ir inovacijų ministerijos iniciatyva organizuota diskusija su verslo atstovais), Įstatymo projekto nuostatas buvo nuspręsta taikyti ir kitoms didelėms įmonėms nei įmonėms, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje. Atlikti tyrimai rodo, kad lyčių balansas bendrovėse leidžia pasiekti aukštesnius finansinius rezultatus ir didesnę pelną (Hunt, Prince, Dixon-Fyle ir Yee, 2018). „European Women on Boards“ duomenimis, Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybėse narėse moterys sudaro tik nedidelę dalį įmonių valdybų narių – 2022 m. duomenimis tik 27,5 % visų ES valstybėse narėse įsteigtų ir veikiančių įmonių valdybų narių yra moterys, tuo tarpu Lietuva šiuo klausimu atsilieka nuo ES vidurkio – Lietuvoje įmonių valdybose moterys sudaro tik 22,3 % narių. Remiantis VĮ Registrų centro duomenimis, organiškasis progresas Lietuvoje vystosi itin lėtai – per pastaruosius 7 m. moterų skaičius vidutinėse ir didelėse šalyje registruotų ir veiklą vystančių įmonių valdybose išaugo tik 3 %, o įmonių vadovų pareigose – vos 1 %. Verta pabrėžti, kad progresui toliau vystantis tokiais pačiais tempais, prireiks daugiau nei trijų dešimtmečių pasiekti visišką lyčių balansą įmonių valdybų narių gretose. Taip pat norint pasiekti lyčių lygybę, reikia laikytis visapusiško požiūrio, kuris apimtų lyčių pusiausvyros skatinimą priimant sprendimus įmonėse visais lygmenimis, taip pat moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimą. Lygybės darbo vietoje užtikrinimas taip pat yra pagrindinė prielaida moterų skurdui mažinti. Skatinant vienodą moterų ir vyrų dalyvavimą priimant sprendimus visais lygmenimis ir visose srityse, užtikrinama, kad būtų vertinami ir panaudojami visi turimi įvairūs talentai. Šiuo požiūriu visų turimų talentų, žinių ir idėjų panaudojimas praturtina žmoniškųjų išteklių įvairovę ir gerina verslo perspektyvas. Tikimasi, kad aktyvesnis moterų dalyvavimas priimant ekonominius sprendimus, ypač valdybose, turės teigiamą šalutinį poveikį moterų užimtumui atitinkamose įmonėse ir visoje ekonomikoje. Po COVID-19 pandemijos lyčių lygybė ir įtraukus vadovavimas yra svarbesni nei bet kada anksčiau, nes reikia visapusiškai panaudoti turimus talentus – tiek moteris, tiek vyrus. Tyrimai parodė, kad įtrauktis ir įvairovė padeda atsigauti ir tapti atsparesniems. Tai reikšminga užtikrinant ekonomikos konkurencingumą, skatinant inovacijas ir gerinant profesinius standartus, įskaitant įmonių valdybas (EIGE informacija). Taigi šie duomenys pagrindžia būtinybę Direktyvos nuostatas taikyti ne tik įmonėms, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, bet ir kitoms didelėms įmonėms.

Svarbu paminėti, kad visuomenėje dar gajos diskriminacinės nuostatos, kurios sukuria moterų dalyvavimą įmonių valdybų veikloje ribojančius veiksnius (Šidlauskienė ir Pocevičienė, 2020), todėl didesnis moterų dalyvavimas valdymo ir priežiūros organų veikloje gali prisidėti prie diskriminacinių nuostatų kaitos. Taigi problemos sprendimas prisidėtų prie didesnio moterų atstovavimo ekonominių sprendimų priėmimo ir skaidresnio atrankos proceso įmonėse.

Įstatymų projektų tikslas – užtikrinti subalansuotą nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų atstovavimą didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose.

Numatomi uždaviniai:

1. Siekti, kad didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys iki 2026 m. birželio 30 d. užimtų ne mažiau kaip 33 % (bet neviršijant 49 %) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų.

2. Užtikrinti, kad sutapus kandidatų kompetencijoms, pirmenybę būtų teikiama nepakankamai atstovaujamos lyties asmeniui.

3. Užtikrinti, kad atrankos procese būtų remiamasi aiškiai suformuluotais kriterijais.

2. Įstatymų projektų iniciatoriai (institucija, asmenys ar piliečių įgalioti atstovai) ir rengėjai

Įstatymų projektų rengimą inicijavo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

Įstatymų projektus parengė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės grupės patarėja Milda Janeikaitė, (tel. +370 660 42045, el. p. milda.janeikaite@socmin.lt), vyriausioji specialistė Simona Mikalauskaitė (tel. +370 659 30088, el. p. simona.mikalauskaite@socmin.lt), vadovė Jolanta Sakalauskienė (tel. +370 614 19075, el. p. jolanta.sakalauskiene@socmin.lt).

3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami Įstatymų projektuose aptarti teisiniai santykiai

Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo penktasis skirsnis nustato esmines bendrovės valdymo nuostatas, įskaitant kaip sudaromi ir kaip veikia akcinės bendrovės organai. Akcinių bendrovių įstatymo 31 straipsnis numato akcinės bendrovės stebėtojų tarybos sudarymo principus, 33 straipsnis – valdybos, tačiau šiuo metu Akcinių bendrovių įstatyme nereglamentuojami moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo įmonių valdybose ir stebėtojų tarybose elementai.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (toliau – MVLGĮ) nustato moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo nuostatas bei nustato pareigas atitinkamiems subjektams dėl moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo. Nors atskiri MVLGĮ straipsniai taikytini akcinėms bendrovėms (pvz., 6 straipsnyje įtvirtintos darbdavio pareigos ar 7 straipsnyje įtvirtintos pareigos vartotojų teisių apsaugos srityje), iki šiol MVLGĮ nebuvo nustatytos pareigos dėl moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo formuojant didelių įmonių valdymo ir priežiūros organus. Egzistuojantis teisinis reguliavimas nėra pakankamas, nes trūksta priemonių, prisidedančių prie lyčių balanso palaikymo valdymo ir priežiūros organuose.

4. Kokios siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama

Įstatymo projekto 1 straipsniu keičiama MVLGĮ paskirtis, ją papildant nuostata, kad įstatymo tikslas yra siekti lyčių pusiausvyros didelių įmonių, taip, kaip apibrėžta Lietuvos Respublikos įmonių atskaitomybės įstatyme, valdymo ir priežiūros organuose.

Įstatymo projekto 2 straipsnyje išdėstytas siūlymas MVLGĮ pildyti naujomis sąvokomis yra pagalbinio pobūdžio, užtikrinant naujų Projekte vartojamų sąvokų teisinį apibrėžtumą.

Įstatymo projekto 3 straipsnis, kuriuo siekiama MVLGĮ papildyti 6¹ straipsniu, numato, kad 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 neviršytų 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų. Ši proporcija didelėse

įmonėse reiškia, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima 33 proc. (bet neviršija 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų.

Ši nuostata padės užtikrinti labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose. Lietuvos atveju, toks reikalavimas prisidės prie geresnio moterų atstovavimo aukščiausių pozicijų lygmeniu. Kartu toks reikalavimas paskatins dideles įmones nusimatyti priemones ir formuoti politiką, kuria atsižvelgiama į lyčių lygybę. Svarbu pastebėti, kad siekiant nedidinti administracinės naštos mažiems subjektams, reikalavimas netaikomas labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms.

Siūlomas MVLGĮ 6¹ straipsnio 2 dalis numato kandidatų lyginamąjį kvalifikacijų vertinimą. Tai reiškia, kad kandidatai į didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijas atrenkami remiantis kiekvieno kandidato kvalifikacijų lyginamuoju vertinimu. Prieš atranką ir atrankos metu didelės įmonės turi nustatyti reikalavimus ir kriterijus, taikomus konkrečiai pozicijai užimti. Kandidatus į minėtas pozicijas jos informuoja apie atrankos metu atliekamą kvalifikacijų lyginamąjį vertinimą pagal nustatytus kriterijus bei reikalavimus ir, jei aktualu, konkrečius atrankos komisijos svarstymus – pateikia informaciją apie vykusį vertinimą ir jo argumentaciją, diskusijas ar kitą svarbią informaciją, atsižvelgiant į kurią, išimtinai palankiau buvo vertinamas pakankamai atstovaujamos lyties kandidatas. Pažymėtina, kad šis reikalavimas prisidės prie skaidresnio atrankos proceso.

Siūlomas MVLGĮ 6¹ straipsnio 3 dalis numato pirmenybės teikimo nepakankamai atstovaujamos lyties atstovui principo taikymą. Numatyta, jog, jeigu atrankos metu reikia rinktis iš kandidatų, kurių kvalifikacijos, tinkamumas, kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatai yra tokie patys, pirmenybė teikiama nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui. Išimtys taikomos, jei, pavyzdžiui, didelei įmonei vykdant įvairovės politiką, atliekant objektyvų vertinimą, kurio metu atsižvelgiama į specifinę kitos lyties kandidato padėtį ir kuris yra grindžiamas nediskriminaciniais kriterijais, palankiau vertinamas kitos lyties kandidatas. Pažymėtina, kad ši nuostata padės užtikrinti labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose.

Siūlomas MVLGĮ 6¹ straipsnio 4 dalis numato, kad jeigu kandidatų į skiriamą ar renkamą didelės įmonės vadovo, valdybos nario, stebėtojų tarybos nario poziciją atranka vykdoma balsuojant akcininkams, kitiems juridinio asmens dalyviams, didelės įmonės užtikrina, kad balsavime dalyvaujantys asmenys būtų informuoti apie šiame straipsnyje nustatytus reikalavimus ir taikytiną atsakomybę, jeigu jų nesilaikoma. Šis reikalavimas prisidės prie skaidresnio atrankos proceso ir užtikrins, kad balsavime dalyvaujantiems asmenims būtų suteikta reikiama informacija apie taikytinus reikalavimus.

Siūlomas MVLGĮ 6¹ straipsnio 5 dalis įtvirtina 2 (dviejų) rūšių ataskaitų teikimą, kadangi ataskaitas teiks tiek didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, tiek ir kitos didelės įmonės. Atsižvelgiant į tai, šios dalies nuostatos įpareigoja dideles įmones, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, Įmonių atskaitomybės įstatymo nustatyta tvarka rengiamoje bendrovės valdymo ataskaitoje pateikti atitinkamą informaciją, be kita ko, atstovavimo procentus pagal lytį valdymo ir priežiūros organuose, priemones, kurių buvo imtasi arba ketinama imtis bei priežastis, jeigu numatytos proporcijos pasiekti nepavyko. Taip pat šios dalies nuostatos įpareigoja tai daryti ir kitas dideles įmones, tačiau tik kita forma – parengiant lyčių lygybės ataskaitą, kurioje būtų pateikiama tokia pati informacija, kaip ir anksčiau minėtoje bendrovės valdymo ataskaitoje. Skirtumas yra toks, kad įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, Įmonių atskaitomybės įstatymo nustatyta tvarka rengia bendrovės valdymo ataskaitą, kurioje papildomai reiks nurodyti informaciją apie lyčių atstovavimą, o kitos didelės įmonės tokios ataskaitos nerengia, todėl jos teiks lyčių lygybės ataskaitą, kurios forma bus patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu. Pažymėtina, kad šis reikalavimas prisidės prie didesnės didelių įmonių atskaitomybės bei skaidrumo.

Atsižvelgiant į MVLGĮ struktūrą, atitinkamai Įstatymo projekto 5 straipsnyje suformuotas pasiūlymas MVLGĮ III skyriaus papildymui dėl moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiančių veiksmų. Šie veiksmai didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose pasireiškia, kai atrankos procese nenustatomi reikalavimai ir kriterijai, taikomi konkrečiai pozicijai užimti, nesivadovaujama

nustatytais reikalavimais ir kriterijais bei, kai nesiimama priemonių lyčių balansui užtikrinti. Šios nuostatos yra svarbios, kadangi tai prisidėtų prie didesnio moterų atstovavimo ekonominių sprendimų priėmimo ir skaidresnio atrankos proceso įmonėse. Taip pat tai prisideda prie Direktyvos keliamo uždavinio „Užtikrinti, kad atrankos procese būtų remiamasi aiškiai suformuluotais kriterijais“.

MVLGI 20 straipsnio 1 dalis įpareigoja Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją parengti pranešimus Europos Komisijai siekiant pranešti apie priemones, skirtas lyčių balansui užtikrinti didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose. Tai svarbu, siekiant palaikyti nuolatinį ryšį su Europos Komisija dėl Direktyvos, kaip laikinosios specialiosios priemonės, taikymo.

Siūlomas MVLGI 20 straipsnio 2 dalis įpareigoja Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą viešai savo interneto svetainėje skelbti ir reguliariai atnaujinti didelių įmonių, kurios savo valdymo ir priežiūros organuose pasiekė lyčių balansą, sąrašą.

Šie reikalavimai prisidės prie didesnės atskaitomybės ir situacijos apie lyčių balansą valdybose viešinimo.

Atsižvelgiant į tai, kad nuo 2024 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymas bei atsižvelgiant į tai, kad yra pasikeitęs Nuorodų į Europos Sąjungos teisės aktus teikimo teisės aktuose reikalavimų aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2020 m. kovo 6 d. įsakymu Nr. 1R-72 „Dėl Nuorodų į Europos Sąjungos teisės aktus teikimo teisės aktuose reikalavimų aprašo patvirtinimo“, MVLGI tikslinamas atitinkamai atnaujinant jame vartojamas negalios sąvokas bei jo priedą.

Kartu teikiamas ir Lietuvos Respublikos įmonių atskaitomybės įstatymo Nr. IX-575 23¹ straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo projektas, numatantis, kad didelių įmonių, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje ir kuriose sudaromos valdybos ir stebėtojų tarybos, bendrovių valdymo ataskaitoje turi būti pateikiama ir statistinė informacija apie lyčių atstovavimą didelės įmonės valdymo ir priežiūros organuose (atstovavimo procentai pagal lytį), nurodomos priemonės, 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.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų, ir priežastys, jeigu šios proporcijos nepavyko pasiekti.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (toliau – Tarnyba) vykdys Įstatymo projekte numatytų nuostatų priežiūrą. Numatoma, kad Tarnyba vykdydama įstatymo priežiūrą, ne tik atliks teisinius tyrimus, bet ir vykdys lygių galimybių integravimo funkciją (atliks šviečiamąją veiklą įmonėse, teiks rekomendacijas, konsultacijas dėl atrankos procedūrų vykdymo, informuos dideles įmones apie naujų nuostatų svarbą ir pan.), taip pat taikys atsakomybę, skelbs didelių įmonių, pasiekusių lyčių pusiausvyrą valdymo ir priežiūros organuose sąrašą, ir raštu teiks Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai informaciją apie priemones, kurių ėmėsi didelės įmonės lyčių pusiausvyrai pasiekti.

Priėmus Įstatymo projektą laukiami teigiami teikiamo pasiūlymo rezultatai (naudos):

- užtikrintas labiau subalansuotas moterų ir vyrų atstovavimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose. Lietuvos atveju, toks reikalavimas prisidės prie geresnio moterų atstovavimo aukščiausių pozicijų lygmeniu;
- didelės įmonės bus paskatintos nusimatyti priemones ir formuoti politiką, kuri atsižvelgia į lyčių lygybę;
- prisidedama prie skaidresnio didelių įmonių vadovų, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų atrankos proceso;
- prisidedama prie didelių įmonių atskaitomybės gerinimo ir situacijos apie lyčių balansą didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose viešinimo.

5. Galimos neigiamos priimto įstatymo pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta

Neigiamų pasekmių nenumatoma.

6. Kokią įtaką įstatymas turės kriminogeninei situacijai, korupcijai

Įstatymų projektai įtakos kriminogeninei situacijai ir korupcijai neturės. Atlikus Įstatymų projektų antikorupcinį vertinimą rizikų nenustatyta.

7. Kaip įstatymo įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir jo plėtrai

Teikiamais Įstatymų projektais siekiama gerinti lyčių pusiausvyrą didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose. Be to, siekiama prisidėti prie skaidraus atrankos į didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijas proceso ir didinti atskaitomybę, teikiant informaciją apie priemones, kurių buvo imtasi arba planuojama imtis lyčių balansui užtikrinti. Įstatymų projektai gali paskatinti dideles įmones įgyvendinti politikas, skirtas didinti lyčių įvairovę įmonės valdymo ir priežiūros organuose.

Įstatymų projektų rengimo metu apskaičiuota ūkio subjektų administracinė našta ir prisitaikymo prie reguliavimo išlaidos – 52 509 Eur kasmet.

8. Ar Įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams

Įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams.

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

Priėmus Įstatymų projektus, priimti naujų, keisti ar pripažinti netekusiais galios kitų įstatymų nereikės.

10. Ar įstatymų projektai parengti laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, o įstatymo projekto sąvokos ir jas įvardijantys terminai įvertinti Lietuvos Respublikos terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka

Įstatymų projektai parengtas laikantis valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų ir atitinka bendrinės lietuvių kalbos normas. Įstatymų projektuose apibrėžiami nauji terminai, kurie įvertinti Lietuvos Respublikos terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka.

11. Ar įstatymų projektai atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas bei Europos Sąjungos dokumentus

Įstatymų projektai neprieštarauja Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatoms ir Europos Sąjungos teisės normoms.

12. Jeigu įstatymui įgyvendinti reikia įgyvendinamųjų teisės aktų, – kas ir kada juos turėtų priimti

Priėmus Įstatymų projektus, reikės priimti įgyvendinamąjį teisės aktą – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras turės patvirtinti lyčių lygybės ataskaitos formą didelėms įmonėms (rengėjas – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, bus priimta iki 2024 m. lapkričio 30 d.).

13. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymams įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti (pateikiami prognozuojami rodikliai einamaisiais ir artimiausiais 3 biudžetiniais metais)

Apskaičiuotas valstybės biudžeto lėšų poreikis rodo, kad įsigaliojus Įstatymų projektams Tarnybai kasmet reikės 73 000 Eur (iš jų: 64 000 Eur naujų darbuotojų darbo užmokesčiui padengti (2 patarėjų etatai); 9 000 Eur naujų darbuotojų darbo vietoms įrengti ir galimai atsiradusiai žalai dėl bylinėjimosi procesų padengti). 2025–2027 m. laikotarpiu iš viso reikės 219 000 Eur valstybės biudžeto lėšų (2024 m. gruodį Tarnyba naudos šiemet Tarnybai skirtus asignavimus). Lėšų poreikį apskaičiavo Tarnyba, remiantis Tarnybos darbo apmokėjimo sistema

Naujoms funkcijoms, susijusioms su Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vykdymo užtikrinimu, reikės aktyvaus Tarnybos darbuotojų įsitraukimo.

Visų pirma, Lietuvoje yra apie 540 didelių įmonių. Ne visos įmonės skatina kultūrą, kurioje užtikrinamas lygiavertis pretendavimas į valdančias pozicijas tiek vyrams, tiek moterims. Lyčių disbalansas valdybose ir vadovų pozicijose susijęs su įsigalėjusiais lyčių vaidmenimis visuomenėje. Darbas su nuostatomis, kultūros organizacijose keitimas yra ilgas procesas, kuriam reikės sukurti metodinę prieigą.

Šiam tikslui pasiekti būtina įtikinti dideles įmones apie pokyčių būtinumą, teikti nuolatinės konsultacijas, mokymus, keisti įmonių vidaus kultūrą. Šioms funkcijoms įgyvendinti atlikti reikalingas ilgas ir nuoseklus darbas.

Pažymėtina, jog pažeidimai, už kuriuos numatyta didelių įmonių atsakomybė, yra vertinamojo pobūdžio – tokiais atvejais, siekiant atlikti tyrimą ir konstatuoti pažeidimą, reikės bendrauti su įmone, tikrinti, kokios konkrečiai priemonės buvo taikytos, tikrinti, kokie klausimai buvo užduoti pretendentams atrankoje, koku būdu atranka buvo organizuota, kaip buvo skatinami neatstovaujamos lyties kandidatai ir pan.

Tarnybos nuomone, ypač Įstatymo projekto įsigaliojimo pradžioje, reikalingi 2 etatai – 1 Lygių galimybių integravimo grupėje, 1 etato Teisės grupėje.

Norint per metus suteikti konsultacijas bent 300 įmonių, bei turėti galimybę praveisti mokymus bent 250 dalyvių, o taip pat turėti pakankamai žmonių resursų metodinės medžiagos, rengimo bei viešinimo veikloms, reikia užtikrinti bent du etatus Lygių galimybių integravimo grupėje. Tarnyba kelia sau tokius uždavinius:

- Parengti aiškias gaires bei priemonių rinkinį, įgalinantį įmones vykdyti vadov(i)ų ar valdybos narių atranką, siekiant užtikrinti lyčių lygybę.
- Vykdyti mokymus, skatinančius kritiškai vertinti lyčių stereotipus, supažindinančius su lyčių lygybės nauda, saugios ir pagarbios darbo aplinkos kūrimo principais bei priemonėmis padedančiomis mažinti nesuvoktą šališkumo atrankos procesuose.
- Informuoti ir konsultuoti įmones apie Direktyvos nuostatų svarbą bei numatomas priemones ir įrankius, kuriuos įmonės gali taikyti, siekiant užtikrinti lyčių balansą įmonių atstovavime.

Pažymėtina, kad Tarnyboje dirba 6 teisininkai, kurie, remiantis Lygių galimybių kontrolieriaus veiklos 2023 metų ataskaita, per metus Tarnyboje atliko 236 skundus, 10 tyrimų atlikta lygių galimybių kontrolierės iniciatyva, suteiktos 1419 konsultacijų lygių galimybių užtikrinimo klausimais. Įsigaliojus Projekte numatytiems pakeitimams, reikės atlikti tyrimus lygių galimybių kontrolieriaus iniciatyva bei pagal gautus skundus, teikti išvadas bei konsultacijas raštu bei žodžiu. Tam reikalingas papildomas teisininko etatas, siekiant atlikti pakankamą tyrimų skaičių, teikti konsultacijas, išvadas, taikant vertinamuosius kriterijus: kokių priemonių įmonė ėmėsi, užtikrinant lyčių balansą, kaip vyko atrankos pokalbiai, kokia buvo atrankos.

Pabrėžtina, kad pavieniai veiksmai (konsultacijos, tyrimai) siektino pokyčio neatneš.

Taigi priskiriant naujas funkcijas Tarnybai, būtina užtikrinti ir adekvatų finansavimą, įskaitant darbo užmokesčiui, darbo vietų įrengimui bei galimas išlaidas bylinėjimosi išlaidoms padengti. Be adekvataus finansavimo Tarnyba nebus pajėgi vykdyti ir nevykdys Įstatymo projekte numatytų naujų plataus pobūdžio funkcijų.

14. Įstatymų projektų rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados

Rengiant Įstatymų projektus dalyvavo Darbo grupės 2022 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai (ES) 2022/2381 dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir susijusių priemonių perkelti į nacionalinę teisę, sudarytos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. liepos 18 d. įsakymu Nr. A1-475 „Dėl darbo grupės 2022 m. lapkričio 23 d. Europos parlamento ir tarybos direktyvai (ES) 2022/2381 dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir susijusių priemonių perkelti į nacionalinę teisę sudarymo“ (toliau – darbo grupė), nariai.

Pastabos ir pasiūlymai Įstatymų projektams aptarti darbo grupės susitikimuose.

15. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia Įstatymų projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno *Eurovoc* terminus, temas bei sritis
„Akcinė bendrovė“, „direktorius“, „lyčių lygybė“.

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