

DIREKTYVOS 2022/2381(ES) IR NACIONALINIŲ TEISĖS AKTŲ ATITIKTIES LENTELĖ

2022 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2381 dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir susijusių priemonių (toliau – Direktyva)	Nacionaliniai teisės aktai	Direktyvos perkėlimo (įgyvendinimo) lygis (visiškas, dalinis)
	<p>Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas Nr. VIII-1835 (suvestinė redakcija nuo 2023-05-01) (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas)</p> <p>Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947 (suvestinė redakcija nuo 2017-07-01) (toliau – MVLGĮ)</p> <p>Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas Nr. I-1491 (suvestinė redakcija nuo 2024-05-01) (toliau – Viešųjų pirkimų įstatymas)</p> <p>Lietuvos Respublikos koncesijų įstatymas Nr. I-1510 (suvestinė redakcija nuo 2024-01-01).</p> <p>Lietuvos Respublikos įmonių atskaitomybės įstatymas Nr. IX-575 (suvestinė redakcija nuo 2023-06-22) (toliau – Įmonių atskaitomybės įstatymas)</p> <p>Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas Nr. XII-1869 (suvestinė redakcija nuo 2024-05-01 iki 2024-06-30) (toliau – Administracinių nusižengimų kodeksas)</p>	

	<p>Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis kodeksas Nr. VIII-1864 (suvestinė redakcija nuo 2024-05-01) (toliau – Civilinis kodeksas)</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826 (suvestinė redakcija nuo 2024-01-01) (toliau – Lygių galimybių įstatymas)</p> <p>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 – Projektas Nr. 1)</p> <p>Lietuvos Respublikos įmonių atskaitomybės įstatymo Nr. IX-575 23¹ straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Projektas Nr. 2)</p>	
<p>1 straipsnis Tikslas Šia direktyva siekiama užtikrinti labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą tarp biržinių bendrovių direktorių nustatant veiksmingas priemones, kuriomis siekiama paspartinti pažangą užtikrinant lyčių pusiausvyrą, kartu biržinėms bendrovėms suteikiant pakankamai laiko pasirengti tam tikslui.</p>	<p>Projektas Nr. 1</p> <p>1 straipsnis. 1 straipsnio pakeitimas Pakeisti 1 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „1 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas 1. Šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, ir uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi, siekti lyčių pusiausvyros didelių įmonių, kaip ši sąvoka apibrėžta Lietuvos Respublikos įmonių atskaitomybės įstatyme, valdymo ir priežiūros organuose. Šio įstatymo nuostatos dėl lyčių pusiausvyros didelėse įmonėse taikomos toms įmonėms, kuriose sudaromos valdybos ir (ar) stebėtojų tarybos.“</p>	Visiškas

<p>2 straipsnis Taikymo sritis Ši direktyva taikoma biržinėms bendrovėms. Ši direktyva netaikoma labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms (toliau – MVI).</p>	<p>Projektas Nr. 1</p> <p>3 straipsnis. Įstatymo papildymas 6¹ straipsniu Papildyti Įstatymą 6¹ straipsniu „6¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose 1. Didelės įmonės turi imtis priemonių siekdamos 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. Ši proporcija didelėse įmonėse reiškia, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų. [...]“</p>	<p>Visiškas</p>
--	--	------------------------

<p>3 straipsnis Terminų apibrėžtys Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys: 1) biržinė bendrovė – bendrovė, kuri turi valstybėje narėje registruotą buveinę ir kurios akcijomis leidžiama prekiauti vienos ar kelių valstybių narių reguliuojamoje rinkoje, kaip tai suprantama Direktyvos <u>2014/65/ES</u> 4 straipsnio 1 dalies 21 punkte;</p>	<p>Akcinių bendrovių įstatymas</p> <p>1 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymo sritis [...] 2. Įstatyme nenustatytus akcinių bendrovių, kurios pagal Vertybinių popierių įstatymą laikomos vertybinių popierių emitentais, reglamentavimo ypatumus nustato Vertybinių popierių įstatymas. Šio Įstatymo nuostatos dėl akcinių bendrovių, kurių akcijomis leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, taikomos akcinėms bendrovėms, kurių akcijomis leista prekiauti Lietuvos Respublikoje, kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje ar Europos ekonominei erdvei priklausančioje valstybėje veikiančioje reguliuojamoje rinkoje.</p> <p>2 straipsnis. Akcinė bendrovė ir uždaroji akcinė bendrovė 1. Bendrovė yra įmonė, kurios įstatinis kapitalas padalytas į dalis, vadinamas akcijomis.</p>	<p>Visiškas</p>
---	---	------------------------

2) valdyba – biržinės bendrovės administracinis, valdymo ar priežiūros organas;	Akcinių bendrovių įstatymas 31 straipsnis. Stebėtojų tarybos sudarymas 1. Stebėtojų taryba yra kolegialus bendrovės veiklos priežiūrą atliekantis organas. Stebėtojų tarybai vadovauja jos pirmininkas. 33 straipsnis. Valdybos sudarymas 1. Valdyba yra kolegialus bendrovės valdymo organas.	Visiškas
3) direktorius – valdybos narys, įskaitant narį, kuris yra darbuotojų atstovas;	Akcinių bendrovių įstatymas 19 straipsnis. Bendrovės organai 1. Bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą. 2. Bendrovėje gali būti sudaromas kolegialus priežiūros organas – stebėtojų taryba ir kolegialus valdymo organas – valdyba. Akcinėje bendrovėje turi būti sudaromas bent vienas kolegialus organas – stebėtojų taryba arba valdyba. Jeigu akcinėje bendrovėje, kurios akcijomis leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, stebėtojų taryba nesudaroma, turi būti sudaroma valdyba, atliekanti šio Įstatymo 34 straipsnio 11 dalyje nustatytas priežiūros funkcijas.	Visiškas
4) vykdomasis direktorius – monistinės sistemos valdybos narys, kuris dalyvauja kasdieniame biržinės bendrovės valdyme, arba – dualistinės valdybos sistemos atveju – tarybos narys, kuris atlieka biržinės bendrovės valdymo funkciją;	Akcinių bendrovių įstatymas 19 straipsnis. Bendrovės organai 1. Bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą.	Visiškas

<p>5) nevykdomasis direktorius – monistinės sistemos valdybos narys, išskyrus vykdomąjį direktorių, arba – dualistinės valdybos sistemos atveju – valdybos narys, kuris atlieka biržinės bendrovės priežiūros funkciją;</p>	<p>Akcinių bendrovių įstatymas</p> <p>19 straipsnis. Bendrovės organai</p> <p>1. Bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą.</p> <p>2. Bendrovėje gali būti sudaromas kolegialus priežiūros organas – stebėtojų taryba ir kolegialus valdymo organas – valdyba. Akcinėje bendrovėje turi būti sudaromas bent vienas kolegialus organas – stebėtojų taryba arba valdyba. Jeigu akcinėje bendrovėje, kurios akcijomis leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, stebėtojų taryba nesudaroma, turi būti sudaroma valdyba, atliekanti šio Įstatymo 34 straipsnio 11 dalyje nustatytas priežiūros funkcijas.</p>	<p>Visiškas</p>
<p>6) monistinės sistemos valdyba – viena bendra valdyba, kuri atlieka biržinės bendrovės valdymo ir priežiūros funkcijas;</p>	<p>Akcinių bendrovių įstatymas</p> <p>19 straipsnis. Bendrovės organai</p> <p>2. Bendrovėje gali būti sudaromas kolegialus priežiūros organas – stebėtojų taryba ir kolegialus valdymo organas – valdyba. Akcinėje bendrovėje turi būti sudaromas bent vienas kolegialus organas – stebėtojų taryba arba valdyba. Jeigu akcinėje bendrovėje, kurios akcijomis leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, stebėtojų taryba nesudaroma, turi būti sudaroma valdyba, atliekanti šio Įstatymo 34 straipsnio 11 dalyje nustatytas priežiūros funkcijas.</p>	<p>Visiškas</p>
<p>7) dualistinė valdybos sistema – sistema, kurioje biržinės bendrovės valdymo ir priežiūros funkcijas atlieka atskiros valdybos;</p>	<p>Akcinių bendrovių įstatymas</p> <p>19 straipsnis. Bendrovės organai</p> <p>2. Bendrovėje gali būti sudaromas kolegialus priežiūros organas – stebėtojų taryba ir kolegialus valdymo organas – valdyba. Akcinėje bendrovėje turi būti sudaromas bent vienas kolegialus organas – stebėtojų taryba arba valdyba. Jeigu akcinėje bendrovėje, kurios akcijomis leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, stebėtojų taryba nesudaroma, turi būti sudaroma valdyba, atliekanti šio Įstatymo 34 straipsnio 11 dalyje nustatytas priežiūros funkcijas.</p>	<p>Visiškas</p>

<p>8) labai maža, mažoji ir vidutinė įmonė arba MVĮ – bendrovė, kurioje dirba mažiau nei 250 asmenų ir kurios metinė apyvarta neviršija 50 mln. EUR arba kurios metinis balansas neviršija 43 mln. EUR, o MVĮ, turinčios savo registruotą buveinę valstybėje narėje, kurios valiuta nėra euras, atveju – lygiaverčių sumų tos valstybės narės valiuta</p>	<p>Įmonių atskaitomybės įstatymas</p> <p>4 straipsnis. Labai mažos, mažos, vidutinės ir didelės įmonės</p> <p>1. Labai mažos įmonės – įmonės, kurių ne mažiau kaip du rodikliai paskutinę finansinių metų dieną neviršija šių dydžių:</p> <p>1) balanse nurodyto turto vertė – 350 000 eurų;</p> <p>2) pardavimo grynosios pajamos per ataskaitinius finansinius metus – 700 000 eurų;</p> <p>3) vidutinis metinis darbuotojų skaičius pagal sąrašą per ataskaitinius finansinius metus – 10 darbuotojų.</p> <p>2. Mažos įmonės – įmonės, kurių ne mažiau kaip du rodikliai paskutinę finansinių metų dieną neviršija šių dydžių:</p> <p>1) balanse nurodyto turto vertė – 4 000 000 eurų;</p> <p>2) pardavimo grynosios pajamos per ataskaitinius finansinius metus – 8 000 000 eurų;</p> <p>3) vidutinis metinis darbuotojų skaičius pagal sąrašą per ataskaitinius finansinius metus – 50 darbuotojų.</p> <p>3. Vidutinės įmonės – įmonės, kurių ne mažiau kaip du rodikliai paskutinę finansinių metų dieną neviršija šių dydžių:</p> <p>1) balanse nurodyto turto vertė – 20 000 000 eurų;</p> <p>2) pardavimo grynosios pajamos per ataskaitinius finansinius metus – 40 000 000 eurų;</p> <p>3) vidutinis metinis darbuotojų skaičius pagal sąrašą per ataskaitinius finansinius metus – 250 darbuotojų.</p>	<p>Visiškas</p>
<p>4 straipsnis Taikytina teisė</p> <p>Kompetenciją reglamentuoti su konkrečia biržine bendrove susijusius klausimus, kuriems taikoma ši direktyva, turi ta valstybė narė, kurioje ta bendrovė turi registruotą buveinę. Taikytina teisė yra tos valstybės narės teisė.</p>	<p>Civilinis kodeksas</p> <p>1.19 straipsnis. Užsienio juridinių asmenų ar kitų organizacijų civilinis teisnumas</p> <p>1. Užsienio juridinių asmenų ar kitų organizacijų civilinis teisnumas nustatomas pagal valstybės, kurioje šie juridiniai asmenys ar organizacijos yra įsteigti, teisę.</p> <p>[...]</p>	<p>Visiškas</p>

	3. Nesvarbu, kurioje valstybėje buvo įsteigtas juridinis asmuo ar kita organizacija, jo padalinių civilinis teisnumas nustatomas pagal Lietuvos Respublikos teisę, jeigu Lietuvos Respublikoje yra padalinio buveinė, verslo arba kitos veiklos pagrindinė vieta.	
5 straipsnis Lyčių pusiausvyros valdybose tikslai 1. Valstybės narės užtikrina, kad biržinėms bendrovėms būtų taikomas kuris nors iš šių tikslų, kurie turi būti pasiekti ne vėliau kaip 2026 m. birželio 30 d.: a) nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima ne mažiau kaip 40 % nevykdomųjų direktorių pozicijų; b) nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima ne mažiau kaip 33 % visų direktorių pozicijų, įskaitant tiek vykdomuosius, tiek nevykdomuosius direktorius.	Projektas Nr. 1 3 straipsnis. Įstatymo papildymas 6¹ straipsniu Papildyti Įstatymą 6 ¹ straipsniu: „6¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose 1. 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. Ši proporcija didelėse įmonėse reiškia, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų. [...]“	Visiškas
2. Valstybės narės užtikrina, kad biržinės bendrovės, kurioms netaikomas 1 dalies b punkte nustatytas tikslas, nustatytų atskirus kiekybinius tikslus, siekiant gerinti lyčių pusiausvyrą tarp vykdomųjų direktorių. Valstybės narės užtikrina, kad tokios biržinės bendrovės tokius kiekybinius tikslus stengtųsi pasiekti ne vėliau kaip 2026 m. birželio 30 d.	<i>Perkelti nereikia, kadangi į nacionalinę teisę perkeliamas Direktyvos 5 straipsnio 1 dalies b punktas.</i>	
3. Nevykdomųjų direktorių pozicijų skaičius, laikomas būtinu 1 dalies a punkte nurodytam tikslui pasiekti, yra kuo artimesnis 40 % sudarančiais daliais, bet neviršijantis 49 %. Visų direktorių pozicijų skaičius, laikomas būtinu 1 dalies b punkte nurodytam tikslui pasiekti, yra kuo artimesnis 33 % sudarančiais daliais, bet neviršijantis 49 %. Tie skaičiai yra išdėstyti priede.	Projektas Nr. 1 3 straipsnis. Įstatymo papildymas 6¹ straipsniu Papildyti Įstatymą 6 ¹ straipsniu: „6¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose 1. 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	Dalinis

	<p>ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų. Ši proporcija didelėse įmonėse reiškia, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų. [...]"</p> <p><i>Pastaba. Priedas nėra perkeliamas, nes pagal Direktyvos nuostatas, tai leidžia pati Direktyva. Be to, atsižvelgus į priede pateiktus skaičius Projekte numatyta 49 % riba, kuri negali būti viršijama užtikrinant lyčių balansą.</i></p>	
<p>6 straipsnis Tikslams pasiekti skirtos priemonės 1. Valstybės narės užtikrina, kad biržinės bendrovės, kurios nepasiekia 5 straipsnio 1 dalies a ar b punkte nurodytų tikslų, priklausomai nuo to, kas taikytina, pakoreguotų kandidatų į skiriamąsias ar renkamąsias direktorių pozicijas atrankos procesą. Tie kandidatai turi būti atrenkami remiantis kiekvieno kandidato kvalifikacijų lyginamuoju vertinimu. Tuo tikslu nediskriminuojant viso atrankos proceso metu, be kita ko, pranešimų apie laisvas darbo vietas rengimo metu, pirminės atrankos etapu, trumpojo kandidatų sąrašo rengimo etapu ir kandidatų atrankos rezervo sudarymo metu, turi būti taikomi aiškūs, neutraliai suformuluoti ir nedviprasmiški kriterijai. Tokie kriterijai nustatomi prieš pradedant atrankos procesą.</p>	<p>Projektas Nr. 1</p> <p>2 straipsnis. 2 straipsnio pakeitimas 1. Papildyti 2 straipsnį 1¹–1² dalimis: „[...] 1². Kvalifikacijų lyginamasis vertinimas – vykdant atranką atliekamas vertinimas, lyginant kandidatų kvalifikacijas ir kompetencijas, jų profesinės veiklos rezultatus ir tinkamumą užimti tam tikrą poziciją. [...]"</p> <p>3 straipsnis. Įstatymo papildymas 6¹ straipsniu Papildyti Įstatymą 6¹ straipsniu: „6¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose 1. Didelės įmonės turi imtis priemonių siekdamos 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. Ši proporcija didelėse įmonėse reiškia, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų.</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>2. 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. [...]"</p> <p>MVLGI</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos</p> <p>1. Diskriminacija – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties. [...]</p> <p>3. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas – diskriminacija dėl lyties. Tai, kad asmuo atmeta moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantį elgesį arba paklūsta jam, negali daryti įtakos su tuo asmeniu susijusiems sprendimams. [...]</p> <p>5. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.</p>	
--	--	--

	<p>[...]</p> <p>7. Tiesioginė diskriminacija – ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo.</p>	
<p>2. Kiek tai susiję su kandidatų atranka į skiriamąsias ar renkamąsias direktorių pozicijas, valstybės narės užtikrina, kad renkantis iš kandidatų, kurių kvalifikacija tinkamumo, kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatų požiūriu yra tokia pati, pirmenybė būtų teikiama nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui, išskyrus išimtinius atvejus, kai dėl didesnio teisinio svorio pagrindų, pavyzdžiui, kitos įvairovės politikos vykdymo, objektyvaus vertinimo, kurio metu atsižvelgiama į specifinę kitos lyties kandidato padėtį ir kuris yra grindžiamas nediskriminaciniais kriterijais, kontekste palankiau vertinamas kitos lyties kandidatas.</p>	<p>Projektas Nr. 1</p> <p>2 straipsnis. 2 straipsnio pakeitimas</p> <p>1. Papildyti 2 straipsnį 1¹–1² dalimis:</p> <p>„1¹. Įvairovės politika – veiksmai, kurių imamasi, siekiant asmenų įtraukties, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties. [...]“</p> <p>3 straipsnis. Įstatymo papildymas 6¹ straipsniu</p> <p>Papildyti Įstatymą 6¹ straipsniu:</p> <p>„6¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose</p> <p>[...] 3. 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 grindžiamas nediskriminaciniais kriterijais, palankiau vertinamas kitos lyties kandidatas. [...]“</p> <p>MVLGI</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>1. Diskriminacija – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties.</p> <p>[...]</p> <p>3. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas – diskriminacija dėl lyties. Tai, kad asmuo atmeta moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantį elgesį arba paklūsta jam, negali daryti įtakos su tuo asmeniu susijusiems sprendimams.</p> <p>[...]</p> <p>5. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.</p> <p>[...]</p> <p>7. Tiesioginė diskriminacija – ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo.</p>	
<p>3. Valstybės narės užtikrina, kad kandidato, svarstyto atrankos į skiriamą ar renkamą direktoriaus poziciją metu, prašymu biržinės bendrovės būtų įpareigos informuoti tą kandidatą apie:</p> <p>a) kvalifikacijos vertinimo kriterijus, kuriais buvo grindžiama atranka;</p> <p>b) kandidatų objektyvų lyginamąjį vertinimą vadovaujantis tais kriterijais ir</p> <p>c) kai aktualu, konkrečius apsvarstymus, dėl kurių išimtinai buvo palankiau vertinamas kandidatas, kuris nėra nepakankamai atstovaujamos lyties.</p>	<p>Projektas Nr. 1</p> <p>3 straipsnis. Įstatymo papildymas 6¹ straipsniu</p> <p>Papildyti Įstatymą 6¹ straipsniu:</p> <p>„6¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose</p> <p>[...] 2. 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</p>	Visiškas

	<p>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. [...]"</p> <p>5 straipsnis. Įstatymo papildymas 11¹ straipsniu Papildyti Įstatymą 11¹ straipsniu:</p> <p>„11¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys veiksmai didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose Didelių įmonių veiksmai pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jos dėl asmens lyties:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) atrankos procese į didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijas nenustato reikalavimų ir kriterijų, taikomų konkrečiai pozicijai užimti, ir nesivadovauja nustatytais; 2) nesiima priemonių, kad didelės 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.“ <p>MVLGI</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos 1. Diskriminacija – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties. [...]</p> <p>3. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas – diskriminacija dėl lyties. Tai, kad asmuo atmeta moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantį elgesį arba paklūsta jam, negali daryti įtakos su tuo asmeniu susijusiems sprendimams. [...]</p>	
--	---	--

	<p>5. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.</p> <p>[...]</p> <p>7. Tiesioginė diskriminacija – ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo.</p>	
<p>4. Valstybės narės, atsižvelgdamos į savo nacionalines teismų sistemas, užtikrina, kad tais atvejais, kai neatrinktas nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatas pateikia faktus, kurių pagrindu galima daryti prielaidą, kad to kandidato, atrinkto į skiriamą ar renkamą direktoriaus poziciją, kvalifikacija buvo tokia pati kaip atrinkto kitos lyties kandidato, biržinei bendrovei tenka įrodyti, kad nebuvo pažeista 6 straipsnio 2 dalis. Šia dalimi valstybėms narėms netrukdoma nustatyti ieškovams palankesnių įrodinėjimo taisyklių.</p>	<p>MVLGI</p> <p>3 straipsnis. Įrodinėjimo pareiga Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas.</p>	Visiškas
<p>5. Jeigu kandidatų į skiriamą ar renkamą direktoriaus poziciją atrankos procesas vykdomas pasitelkiant akcininkų ar darbuotojų balsavimą, valstybės narės reikalauja, kad biržinės bendrovės užtikrintų, kad balsavime dalyvaujantys asmenys būtų tinkamai informuoti apie priemones, numatytas šioje direktyvoje, įskaitant sankcijas, kurios grėstų biržinei bendrovei dėl reikalavimų nesilaikymo.</p>	<p>Projektas Nr. 1</p> <p>3 straipsnis. Įstatymo papildymas 6¹ straipsniu Papildyti Įstatymą 6¹ straipsniu: „6¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose [...] 4. 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</p>	Visiškas

	<p>būtų informuoti apie šiame straipsnyje nustatytus reikalavimus ir taikytiną atsakomybę, jeigu jų nesilaikoma. [...]“</p> <p>Administracinių nusižengimų kodeksas</p> <p>81 straipsnis. Moterų ir vyrų lygių teisių ir lygių galimybių pažeidimas</p> <p>1. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme nustatytų moterų ir vyrų lygių teisių bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatytų lygių galimybių pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams, darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo keturiasdešimt iki penkių šimtų šešiasdešimt eurų.</p> <p>2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo penkių šimtų šešiasdešimt iki vieno tūkstančio dviejų šimtų eurų.</p> <p>Lygių galimybių įstatymas</p> <p>29 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai</p> <p>1. Baigus tirti skundą, surašomas sprendimas, kuriame nurodoma tyrimo metu nustatytos aplinkybės, esantys įrodymai ir veiksmų (neveikimo), administracinio akto arba sprendimo teisinis įvertinimas. Sprendimą pasirašo lygių galimybių kontrolierius.</p> <p>2. Tyrimo metu ar jį atlikęs, lygių galimybių kontrolierius priima vieną arba kelis iš šių sprendimų:</p> <p>1) perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai;</p> <p>2) kreiptis į atitinkamą asmenį ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą);</p>	
--	---	--

	<p>3) kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti pakeisti ar panaikinti administracinį aktą arba sprendimą (ar jo dalį), susijusį su lygių galimybių pažeidimu;</p> <p>4) pradėti administracinių nusižengimų teiseną;</p> <p>5) pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai;</p> <p>6) įspėti dėl padaryto pažeidimo;</p> <p>7) įpareigoti reklamos veiklos subjektus nutraukti neleidžiamą reklamą ir nustatyti šio įpareigojimo įvykdymo terminus ir sąlygas;</p> <p>8) su pareiškimu kreiptis į administracinę teismedį prašant ištirti, ar norminis administracinis aktas (ar jo dalis), religinės bendruomenės ir bendrijos, politinės partijos, politinės organizacijos arba asociacijos priimtas bendro pobūdžio aktas atitinka šį įstatymą ar Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą;</p> <p>9) siūlyti Vyriausiajai tarnybinės etikos komisijai atlikti tyrimą, ar valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo nepažeidė Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo.</p>	
<p>7 straipsnis Ataskaitų teikimas</p> <p>1. Valstybės narės reikalauja, kad biržinės bendrovės kompetentingoms institucijoms kasmet pateiktų informaciją apie lyčių atstovavimą jų valdybose, informaciją apie vykdomuosius ir nevykdomuosius direktorius pateikiant atskirai, taip pat apie priemones, kurių buvo imtasi norint pasiekti 5 straipsnio 1 dalyje nustatytus tikslus ir, kai taikytina, tikslus, nustatytus vadovaujantis 5 straipsnio 2 dalimi. Valstybės narės reikalauja, kad biržinės bendrovės tą informaciją tinkamu ir lengvai prieinamu būdu skelbtų savo interneto svetainėse. Remdamosi pateikta informacija, valstybės narės lengvai prieinamu ir centralizuotu būdu skelbia biržinių bendrovių, pasiekusių kurį nors vieną iš 5</p>	<p>Projektas Nr. 1</p> <p>3 straipsnis. Įstatymo papildymas 6¹ straipsniu Papildyti Įstatymą 6¹ straipsniu: „6¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose [...] 5. Didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, Įmonių 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 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</p>	<p>Visiškas</p>

<p>straipsnio 1 dalyje nustatytų tikslų, sąrašą ir jį reguliariai atnaujina.</p>	<p>priežastis, jeigu šios proporcijos nepavyko 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 nepavyko pasiekti.“</p> <p>6 straipsnis. Įstatymo papildymas 20 straipsniu Papildyti Įstatymą 20 straipsniu:</p> <p>20 straipsnis. Pranešimo apie priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose užtikrinti, rengimas Europos Komisijai ir informacijos viešinimas [...] 2. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba savo interneto svetainėje viešai skelbia didelių įmonių, 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, nurodymą juridinio asmens pavadinimą, ir reguliariai jį atnaujina.“</p>	
<p>2. Jei biržinė bendrovė nepasiekia vieno iš 5 straipsnio 1 dalyje nustatytų tikslų arba, kai taikytina, tikslų, nustatytų vadovaujantis 5 straipsnio 2 dalimi, teikdama šio straipsnio 1 dalyje nurodytą informaciją ji nurodo priežastis, dėl kurių ji</p>	<p>Projektas Nr. 1</p> <p>3 straipsnis. Įstatymo papildymas 6¹ straipsniu Papildyti Įstatymą 6¹ straipsniu:</p>	<p>Visiškas</p>

tikslų nepasiekė, ir išsamiai aprašo priemones, kurių biržinė bendrovė jau ėmėsi arba ketina imtis, kad juos pasiektų.

„6¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose

1. 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. Ši proporcija didelėse įmonėse reiškia, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų.

[...] 5. Didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, Įmonių 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 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 priežastis, jeigu šios proporcijos nepavyko 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 nepavyko pasiekti.“

<p>3. Kai taikytina, šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyta informacija taip pat įtraukiama į bendrovės valdymo pareiškimą, laikantis atitinkamų Direktyvos 2013/34/ES nuostatų.</p>	<p>Įmonių atskaitomybės įstatymas</p> <p>23¹ straipsnis. Bendrovių valdymo ataskaita</p> <p>1. Bendrovių valdymo ataskaitoje turi būti pateikiama:</p> <p><...></p> <p>12) įmonės vadovo, valdymo ir priežiūros organų narių išrinkimui taikomos įvairovės politikos, susijusios su tokiais aspektais, kaip pavyzdžiui amžius, lytis, išsilavinimas, profesinė patirtis, aprašymas, šios politikos tikslai, jos įgyvendinimo būdai ir rezultatai atskaitiniu laikotarpiu. Jeigu įvairovės politika netaikoma, paaiškinamos netaikymo priežastys;</p> <p>Projektas Nr. 1</p> <p>3 straipsnis. Įstatymo papildymas 6¹ straipsniu</p> <p>Papildyti Įstatymą 6¹ straipsniu:</p> <p>„6¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose</p> <p>[...] 5. Didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, Įmonių 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 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 priežastis, jeigu šios proporcijos nepavyko 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</p>	<p>Visiškas</p>
---	---	------------------------

	<p>informaciją apie lyčių atstovavimą didelės įmonės valdymo ir priežiūros organuose (atstovavimo procentus pagal lytį), nurodo 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.) didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų, ir priešastis, jeigu šios proporcijos nepavyko pasiekti.“</p> <p>Projektas Nr. 2 1 straipsnis. 23¹ straipsnio pakeitimas Papildyti 23¹ straipsnio 1 dalies 12 punktą ir jį išdėstyti taip: 23¹ straipsnis. Bendrovių valdymo ataskaita 1. Bendrovių valdymo ataskaitoje turi būti pateikiama: „12) įmonės vadovo, valdymo ir priežiūros organų narių išrinkimui taikomos įvairovės politikos, susijusios su tokiais aspektais, kaip pavyzdžiui amžius, lytis, išsilavinimas, profesinė patirtis, aprašymas, šios politikos tikslai, jos įgyvendinimo būdai ir rezultatai ataskaitiniu laikotarpiu. Didelių įmonių, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti akcijų 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 priešastys, jeigu šios proporcijos nepavyko pasiekti. Jeigu įvairovės politika netaikoma, paaiškinamos netaikymo priežastys;“</p>	
--	---	--

<p>4. Šio straipsnio 1 ir 2 dalyse išdėstytos pareigos netaikomos valstybėje narėje, kuri sustabdė 6 straipsnio taikymą pagal 12 straipsnį, jei pagal nacionalinę teisę yra numatytos ataskaitų teikimo pareigos, kuriomis užtikrinama, kad informacija apie pažangą, kurią biržinės bendrovės padarė siekdamas labiau subalansuoto moterų ir vyrų atstovavimo savo valdybose, būtų skelbiama reguliariai.</p>	<p><i>Perkelti nereikia, nes Direktyvos 6 straipsnio galiojimas nebuvo sustabdytas.</i></p>	
<p>8 straipsnis Sankcijos ir papildomos priemonės 1. Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų, taikytinų biržinėms bendrovėms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal 5 straipsnio 2 dalį ir 6 bei 7 straipsnius, priklausomai nuo to, kas taikytina, pažeidimus, ir imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad jos būtų vykdomos. Visų pirma, valstybės narės užtikrina, kad būtų nustatytos tinkamos administracinės ar teisminės procedūros, kad būtų sudarytos sąlygos užtikrinti iš šios direktyvos kylančių pareigų vykdymą. Sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos. Tokios sankcijos, be kita ko, gali būti baudos arba galimybė teisminei institucijai panaikinti su direktorių atranka susijusį sprendimą, priimtą pažeidžiant pagal 6 straipsnį priimtas nacionalines nuostatas, arba paskelbti jį niekiniu. Valstybės narės ne vėliau kaip 2024 m. gruodžio 28 d. praneša apie tas taisykles ir tas priemones Komisijai ir nedelsdamos jai praneša apie visus vėlesnius joms įtakos turinčius dalinius pakeitimus.</p>	<p>Projektas Nr. 1</p> <p>6 straipsnis. Įstatymo papildymas 20 straipsniu Papildyti Įstatymą 20 straipsniu: „20 straipsnis. Pranešimo apie priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms didelių įmonių 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 dvejus metus Europos Komisijai raštu pateikia informaciją apie didelių įmonių taikytas priemones, kurių imtasi, 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. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba šią informaciją Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai raštu pateikia ne vėliau kaip iki 2025 m. gruodžio 15 d., vėliau – kas dvejus metus. Kitos didelės įmonės, kitaip nei 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.</p> <p>Administracinių nusižengimų kodeksas</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>81 straipsnis. Moterų ir vyrų lygių teisių ir lygių galimybių pažeidimas</p> <p>1. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme nustatytų moterų ir vyrų lygių teisių bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatytų lygių galimybių pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams, darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo keturiasdešimt iki penkių šimtų šešiasdešimt eurų.</p> <p>2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo penkių šimtų šešiasdešimt iki vieno tūkstančio dviejų šimtų eurų.</p> <p>589 straipsnis. Administracinius nusižengimus tiriantys ir protokolus surašantys pareigūnai</p> <p>Administracinių nusižengimų teiseną pradeda, administracinių nusižengimų tyrimą atlieka ir administracinių nusižengimų protokolus surašo, išskyrus šio kodekso 611 straipsnio 4 dalyje nustatytus atvejus, šių institucijų pareigūnai:</p> <p>[...] 32) Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos – dėl šio kodekso [...] 187, 205 [...] straipsniuose numatytų administracinių nusižengimų;</p> <p>[...] 40) Lietuvos Respublikos muitinės – dėl šio kodekso [...] 187, [...] straipsniuose numatytų administracinių nusižengimų;</p> <p>[...] 66) Valstybinės mokesčių inspekcijos – dėl šio kodekso 187, 205, [...] straipsniuose numatytų administracinių nusižengimų;</p> <p>[...] 72) Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jos teritorinių skyrių – dėl šio kodekso 187 straipsnio 4 dalyje, [...] numatytų administracinių nusižengimų;</p>	
--	---	--

	<p>[...] 82) savivaldybių administracijų – dėl šio kodekso [...] 223 [...] straipsniuose numatytų administracinių nusižengimų;</p> <p>[...] 97) valstybės įmonės Registrų centro – dėl šio kodekso [...] 223, 505 straipsniuose numatytų administracinių nusižengimų; [...]</p> <p>614 straipsnis. Administracinių nusižengimų bylų priskirtinumas</p> <p>1. Teismas nagrinėja šio kodekso 119, 119¹, 120, 204, 547 straipsniuose numatytų administracinių nusižengimų bylas, kai neatliekamas administracinio nusižengimo tyrimas ir nesurašomas administracinio nusižengimo protokolas.</p> <p>2. Kitos administracinių nusižengimų bylos nagrinėjamos ne teismo tvarka. [...]</p> <p>Lygių galimybių įstatymas</p> <p>29 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai</p> <p>1. Baigus tirti skundą, surašomas sprendimas, kuriame nurodoma tyrimo metu nustatytos aplinkybės, esantys įrodymai ir veiksmų (neveikimo), administracinio akto arba sprendimo teisinis įvertinimas. Sprendimą pasirašo lygių galimybių kontrolierius.</p> <p>2. Tyrimo metu ar jį atlikęs, lygių galimybių kontrolierius priima vieną arba kelis iš šių sprendimų:</p> <p>1) perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai;</p> <p>2) kreiptis į atitinkamą asmenį ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą);</p> <p>3) kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti pakeisti ar panaikinti administracinį aktą arba sprendimą (ar jo dalį), susijusį su lygių galimybių pažeidimu;</p> <p>4) pradėti administracinių nusižengimų teiseną;</p>	
--	--	--

	<p>5) pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai;</p> <p>6) įspėti dėl padaryto pažeidimo;</p> <p>7) įpareigoti reklamos veiklos subjektus nutraukti neleidžiamą reklamą ir nustatyti šio įpareigojimo įvykdymo terminus ir sąlygas;</p> <p>8) su pareiškimu kreiptis į administracinę teisą prašant ištirti, ar norminis administracinis aktas (ar jo dalis), religinės bendruomenės ir bendrijos, politinės partijos, politinės organizacijos arba asociacijos priimtas bendro pobūdžio aktas atitinka šį įstatymą ar Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą;</p> <p>9) siūlyti Vyriausiajai tarnybinės etikos komisijai atlikti tyrimą, ar valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo nepažeidė Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo.</p> <p>Pastaba. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pateikia informacinį pranešimą apie taisykles ir priemones Europos Komisijai ne vėliau kaip iki 2024 m. gruodžio 28 d. per informacinę sistemą LINESIS. Atitinkamai, planas bus papildytas LINESIS sistemoje.</p>	
2. Biržinės bendrovės gali būti laikomos atsakingomis tik už veikimą ar neveikimą, kuris joms gali būti priskiriamas pagal nacionalinę teisę.	<p>Projektas Nr. 1</p> <p>5 straipsnis. Įstatymo papildymas 11¹ straipsniu Papildyti Įstatymą 11¹ straipsniu:</p> <p>„11¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys veiksmai didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose Didelių įmonių veiksmai pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jos dėl asmens lyties:</p> <p>1) atrankos procese į didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijas nenustato reikalavimų ir kriterijų, taikomų konkrečiai pozicijai užimti, ir nesivadovauja nustatytais;</p>	Visiškas

	2) nesiima priemonių, kad didelės 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.“	
3. Valstybės narės užtikrina, kad, vykdydamos viešąsias sutartis ir koncesijas, biržinės bendrovės vykdytų taikytinas pareigas, susijusias su socialine ir darbo teise, vadovaudamosi taikytina Sąjungos teise	<p>Viešųjų pirkimų įstatymas</p> <p>17 straipsnis. Pagrindiniai pirkimų principai [...] 2. Perkančioji organizacija turi siekti, kad: [...] 2) vykdant pirkimo sutartis būtų laikomasi aplinkos apsaugos, socialinės ir darbo teisės įpareigojimų, nustatytų Europos Sąjungos ir nacionalinėje teisėje, kolektyvinėse sutartyse ir šio įstatymo 5 priede nurodytose tarptautinėse konvencijose. [...]</p> <p>45 straipsnis. Tiekėjo ir jo pateiktos paraiškos ir pasiūlymo vertinimo bendrieji principai [...] 2. Perkančioji organizacija gali nuspręsti nesudaryti pirkimo sutarties su ekonomiškai naudingiausią pasiūlymą pateikusių tiekėju, jeigu ji nustato, kad pasiūlymas neatitinka šio įstatymo 17 straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodytų aplinkos apsaugos, socialinės ir darbo teisės įpareigojimų. [...]</p> <p>46 straipsnis. Tiekėjo pašalinimo pagrindai [...] 6. Perkančioji organizacija gali pašalinti tiekėją iš pirkimo procedūros, jeigu jis: 1) yra pažeidęs bent vieną iš šio įstatymo 17 straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodytų aplinkos apsaugos, socialinės ir darbo teisės įpareigojimų, kurį perkančioji organizacija gali įrodyti bet kokiais tinkamomis priemonėmis. Šiuo pagrindu perkančioji organizacija gali pašalinti tiekėją iš pirkimo procedūros, jeigu nuo pažeidimo padarymo dienos praėjo mažiau kaip vieni metai. [...]</p> <p>Koncesijų įstatymas</p>	Visiškas

	<p>14 straipsnis. Pagrindiniai koncesijos suteikimo principai ir tikslai [...]. 5. Vykdydami koncesijos sutartis, koncesininkai ir jų subrangovai ar subtiektėjai (toliau – subrangovai) turi laikytis aplinkos apsaugos, socialinės ir darbo teisės įsipareigojimų, nustatytų Europos Sąjungos, nacionalinėje teisėje, kolektyvinėse sutartyse ir šio įstatymo 5 priede nurodytose tarptautinėse socialinėse ir aplinkos apsaugos konvencijose. [...]</p> <p>26 straipsnis. Dalyvio pašalinimo pagrindai [...]. 6. Suteikiančioji institucija gali pašalinti dalyvį iš koncesijos suteikimo procedūros, jeigu jis: 1) yra pažeidęs bent vieną iš šio įstatymo 14 straipsnio 5 dalyje nurodytų aplinkos apsaugos, socialinės ir darbo teisės įpareigojimų, kurių suteikiančioji institucija gali įrodyti bet kokiomis tinkamomis priemonėmis. Šiuo pagrindu suteikiančioji institucija gali pašalinti dalyvį iš koncesijos suteikimo procedūros, jeigu nuo pažeidimo padarymo dienos praėjo mažiau kaip vieni metai. [...]</p>	
<p>9 straipsnis Būtiniausi reikalavimai Valstybės narės gali nustatyti ar toliau taikyti nuostatas, kurios yra palankesnės už šioje direktyvoje nustatytas nuostatas, kad užtikrintų labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą jų nacionalinėje teritorijoje įsteigtose biržinėse bendrovėse.</p>	<p><i>Direktyvos nuostatos perkelti nereikia, nes Lietuvoje palankesnės nuostatos neegzistuoja.</i></p>	
<p>10 straipsnis Lyčių pusiausvyros biržinėse bendrovėse skatinimo įstaigos Valstybės narės paskiria vieną ar daugiau lyčių pusiausvyros valdybose skatinimo, analizės, stebėsenos ir rėmimo įstaigų. Tuo tikslu valstybės narės galėtų paskirti, pavyzdžiui, lygybę</p>	<p>MVLGI</p> <p>19 straipsnis. Įstatymo vykdymo priežiūra 1. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierius.</p>	<p>Visiškas</p>

<p>užtikrinančias įstaigas, kurias jos paskyrė pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB (13) 20 straipsnį.</p>	<p>Lygių galimybių įstatymas</p> <p>17 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija</p> <p>1. Lygių galimybių kontrolierius, vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, šio įstatymo nustatyta tvarka tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas dėl paklausimų.</p> <p>2. Lygių galimybių kontrolierius atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą.</p> <p>3. Lygių galimybių kontrolierius keičiasi turima informacija su kitomis Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių institucijomis ir įstaigomis, tarptautinėmis organizacijomis.</p> <p>4. Lygių galimybių kontrolierius vykdo Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos įgyvendinimo kontrolę.</p>	
<p>11 straipsnis</p> <p>Perkėlimas į nacionalinę teisę</p> <p>1. Valstybės narės ne vėliau kaip 2024 m. gruodžio 28 d. priima ir paskelbia įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Jos nedelsdamos apie tai praneša Komisijai. Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.</p>	<p>Projektas Nr. 1</p> <p>8 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, taikymas ir įgyvendinimas</p> <p>1. Šis įstatymas, išskyrus 4 straipsnį ir šio straipsnio 6 dalį, įsigalioja 2024 m. gruodžio 1 d.</p> <p>2. Šio įstatymo 6 straipsnyje išdėstyto Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 20 straipsnio 2 dalyje numatytus veiksmus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba pirmąkart atlieka ne vėliau kaip iki 2026 m birželio 30 d.</p> <p>3. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ne vėliau kaip iki 2024 m. gruodžio 28 d. parengia pranešimą Europos Komisijai</p>	<p>Visiškas</p>

<p>2. Valstybės narės, kurios sustabdė 6 straipsnio taikymą pagal 12 straipsnį, Komisijai nedelsdamos pateikia 12 straipsnyje nustatytų sąlygų įvykdymą įrodančią informaciją.</p> <p>3. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.</p>	<p>nurodydama priemones, kurių imtasi, 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.</p> <p>4. Iki 2024 m. gruodžio 1 d. pradėtoms atrankos procedūroms į didelių įmonių valdymo ir priežiūros organus šio įstatymo nuostatos netaikomos.</p> <p>5. Iki 2026 m. birželio 30 d. didelės įmonės turi pasiekti, 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.</p> <p>6. Socialinės apsaugos ir darbo ministras iki 2024 m. lapkričio 30 d. priima šio įstatymo įgyvendinamąjį teisės aktą.</p> <p><i>Pastaba. Lietuvos Respublika nesustabdė 6 straipsnio taikymo, todėl 2 dalies nuostatų perkelti nereikia.</i></p> <p>7 straipsnis. Įstatymo priedo pakeitimas Pakeisti Įstatymo priedą ir jį išdėstyti taip:</p> <p style="text-align: right;">Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo priedas</p> <p style="text-align: center;">ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI</p> <p>1. 2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl</p>	
--	---	--

	<p>galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo.</p> <p>2. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija).</p> <p>3. 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB.</p> <p>4. 2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/54/ES dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis.</p> <p>5. 2022 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2381 dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir susijusių priemonių.</p> <p>_____“.</p>	
<p>12 straipsnis</p> <p>6 straipsnio taikymo sustabdymas</p> <p>1. Valstybė narė gali sustabdyti 6 straipsnio ir, kai aktualu, 5 straipsnio 2 dalies taikymą, jei ne vėliau kaip 2022 m. gruodžio 27 d. toje valstybėje narėje tenkinamos šios sąlygos:</p> <p>a) nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys biržinėse bendrovėse užima ne mažiau kaip 30 % nevykdomųjų direktorių pozicijų arba ne mažiau kaip 25 % visų direktorių pozicijų arba b) tos valstybės narės nacionaline teise: i) reikalaujama, kad biržinėse bendrovėse nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 30 % nevykdomųjų direktorių pozicijų arba ne mažiau kaip 25 % visų direktorių pozicijų; ii) būtų numatytos veiksmingos,</p>	<p><i>Direktyvos nuostatos perkelti nereikia, nes ši nuostata nebuvo įgyvendinta iki 2022 m. gruodžio 27 d.</i></p>	

<p>proporcingos ir atgrasomos vykdymo užtikrinimo priemonės, taikomos i punkte nurodytų reikalavimų nesilaikymo atveju, ir iii) reikalaujama, kad visos biržinės bendrovės, kurioms ta nacionalinė teisė netaikoma, nustatytų atskirus kiekybinius tikslus, taikomus visoms direktorių pozicijoms. Jei valstybė narė sustabdė 6 straipsnio ir, kai aktualu, 5 straipsnio 2 dalies taikymą kurios nors iš šios dalies pirmoje pastraipoje išdėstytų sąlygų pagrindu, laikoma, kad toje valstybėje narėje 5 straipsnio 1 dalyje nustatyti tikslai yra pasiekti. 2. Siekiant įvertinti, ar įvykdytos taikymo sustabdymo remiantis 1 dalies pirmos pastraipos a ar b punktais sąlygos, reikalaujamas direktorių pozicijų skaičius yra skaičius, artimiausias 30 % nevykdomųjų direktorių pozicijų arba 25 % visų direktorių pozicijų daliai, bet nedidesnis nei 39 %. Tai taip pat taikytina tuo atveju, kai pagal nacionalinę teisę kiekybiniai tikslai, nustatyti 5 straipsnyje, taikomi atskirai akcininkų atstovams ir darbuotojų atstovams. 3. Jei valstybėje narėje, kuri sustabdė 6 straipsnio ar, kai aktualu, 5 straipsnio 2 dalies taikymą pagal šio straipsnio 1 dalį, nebetenkinamos šio straipsnio 1 dalyje išdėstytos sąlygos, 6 straipsnis ir, kai aktualu, 5 straipsnio 2 dalis pradkami taikyti ne vėliau kaip per šešis mėnesius po to, kai tokios sąlygos baigė būti tenkinamos.</p>		
<p>13 straipsnis Peržiūra 1. Ne vėliau kaip 2025 m. gruodžio 29 d., o vėliau – kas dvejus metus valstybės narės Komisijai pateikia šios direktyvos įgyvendinimo ataskaitą. Tokioje ataskaitoje pateikiama išsami informacija apie priemones, kurių imtasi 5 straipsnio 1 dalyje nustatytiems tikslams pasiekti, pagal 7 straipsnį teikiama informacija ir, kai taikytina, reprezentatyvi informacija apie atskirus kiekybinius tikslus, biržinių bendrovių nustatytus pagal 5 straipsnio 2 dalį.</p>	<p>Projektas Nr. 1 6 straipsnis. Įstatymo papildymas 20 straipsniu Papildyti Įstatymą 20 straipsniu: „20 straipsnis. Pranešimo apie priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms didelių įmonių 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 dvejus metus</p>	<p>Visiškas</p>

<p>2. Valstybės narės, kurios sustabdė 6 straipsnio ar, kai aktualu, 5 straipsnio 2 dalies taikymą pagal 12 straipsnį, šio straipsnio 1 dalyje paminėtose ataskaitose pateikia informaciją, iš kurios matyti, ar ir kaip tenkinamos 12 straipsnyje nustatytos sąlygos ir ar tos valstybės narės toliau daro pažangą siekdamos užtikrinti labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą nevykdomųjų direktorių pozicijose arba visų direktorių pozicijose biržinėse bendrovėse. Ne vėliau kaip 2026 m. gruodžio 29 d., o vėliau – kas dvejus metus Komisija parengia specialią ataskaitą, kurioje, <i>inter alia</i>, įvertinama, ar ir kaip tenkinamos 12 straipsnio 1 dalyje nustatytos sąlygos ir, priklausomai nuo to, kas taikytina, ar valstybės narės atnaujino 6 straipsnio ir 5 straipsnio 2 dalies taikymą pagal 12 straipsnio 3 dalį. 3. Ne vėliau kaip 2030 m. gruodžio 31 d., o vėliau – kas dvejus metus Komisija peržiūri šios direktyvos taikymą ir Europos Parlamentui bei Tarybai pateikia ataskaitą. Komisija, visų pirma, įvertina, ar pasiekti šios direktyvos tikslai. 4. Šio straipsnio 3 dalyje nurodytoje ataskaitoje Komisija įvertina, ar, atsižvelgiant į moterų ir vyrų atstovavimo valdybose pokyčius įvairiais sprendimų priėmimo lygmenimis visos ekonomikos mastu ir į tai, ar padaryta pažanga yra pakankamai tvari, ši direktyva yra veiksminga ir efektyvi priemonė lyčių pusiausvyrai valdybose didinti. To vertinimo pagrindu Komisija apsversto galimybę pratęsti šios direktyvos taikymo laikotarpį po 2038 m. gruodžio 31 d. arba galimybę ją iš dalies pakeisti, pavyzdžiui, išplečiant jos taikymo sritį į ją įtraukiant nebiržines įmones, kurios nepatenka į termino „MVI“ apibrėžtį, arba peržiūrint 12 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte išdėstytas sąlygas, kad būtų užtikrinta nuolatinė pažanga siekiant labiau subalansuoto moterų ir vyrų atstovavimo vykdomųjų ir</p>	<p>Europos Komisijai raštu pateikia informaciją apie didelių įmonių taikytas priemones, kurių imtasi, 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. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba šią informaciją Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai raštu pateikia ne vėliau kaip iki 2025 m. gruodžio 15 d., vėliau – kas dvejus metus. Kitos didelės įmonės, kitaip nei 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. [...]</p> <p>Pastaba. <i>Direktyvos nuostatos 13 straipsnio 2 dalies nuostatos perkelti nereikia, nes Lietuvos Respublika nesustabdė 6 ar 5 straipsnio 2 dalies taikymo pagal 12 straipsnį.</i></p>	
---	---	--

nevykdomųjų direktorių pozicijose arba visų direktorių pozicijose biržinėse bendrovėse.																
14 straipsnis Įsigaliojimas ir galiojimo pabaiga Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje. Ji nustoja galioti 2038 m. gruodžio 31 d.			<i>Techninė Direktyvos nuostata, nurodanti direktyvos taikymą, jos perkelti nereikia.</i>													
15 straipsnis Adresatai Ši direktyva skirta valstybėms narėms			<i>Techninė Direktyvos nuostata, nurodanti direktyvos taikymą, jos perkelti nereikia.</i>													
<div>PRIEDAS</div> <div>TIKSLINIAI NEPAKANKAMAI ATSTOVAUJAMOS LYTIES DIREKTORIŲ SKAIČIAI</div> <table><tr><td>Pozicijų valdyboje skaičius</td><td>Nepakankamai atstovaujamos lyties nevykdomųjų direktorių minimalus skaičius, būtinas pasiekti 40 % tikslą (5 straipsnio 1 dalies a punktas)</td><td>Nepakankamai atstovaujamos lyties direktorių minimalus skaičius, būtinas pasiekti 33 % tikslą (5 straipsnio 1 dalies b punktas)</td></tr><tr><td>1</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>2</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>3</td><td>1 (33,3 %)</td><td>1 (33,3 %)</td></tr></table>			Pozicijų valdyboje skaičius	Nepakankamai atstovaujamos lyties nevykdomųjų direktorių minimalus skaičius, būtinas pasiekti 40 % tikslą (5 straipsnio 1 dalies a punktas)	Nepakankamai atstovaujamos lyties direktorių minimalus skaičius, būtinas pasiekti 33 % tikslą (5 straipsnio 1 dalies b punktas)	1	-	-	2	-	-	3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)	<i>Priedas nėra perkeliamas, nes pagal Direktyvos nuostatas, tai leidžia pati Direktyva. Be to, atsižvelgus į priede pateiktus skaičius Projekte numatyta 49 % riba, kuri negali būti viršijama užtikrinant lyčių balansą.</i>	
Pozicijų valdyboje skaičius	Nepakankamai atstovaujamos lyties nevykdomųjų direktorių minimalus skaičius, būtinas pasiekti 40 % tikslą (5 straipsnio 1 dalies a punktas)	Nepakankamai atstovaujamos lyties direktorių minimalus skaičius, būtinas pasiekti 33 % tikslą (5 straipsnio 1 dalies b punktas)														
1	-	-														
2	-	-														
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)														

4	1 (25 %)	1 (25 %)		
5	2 (40 %)	2 (40 %)		
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)		
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)		
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)		
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)		
10	4 (40 %)	3 (30 %)		
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)		
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)		
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)		
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)		
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)		
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)		
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)		
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)		
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)		
20	8 (40 %)	7 (35 %)		
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)		
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)		
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)		

24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)		
25	10 (40 %)	8 (32 %)		
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)		
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)		
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)		
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)		
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)		
