

**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
ĮSTATYMAS**

2024 m. d. Nr.
Vilnius

1 straipsnis. 1 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 1 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, ~~bei~~ 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.**“

2 straipsnis. 2 straipsnio pakeitimas

1. Papildyti 2 straipsnį 1¹–1² dalimis:

„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.

1². Kvalifikacijų lyginamasis vertinimas – vykdant atranką atliekamas vertinimas, lyginant kandidatų kvalifikacijas ir kompetencijas, jų profesinės veiklos rezultatus ir tinkamumą užimti tam tikrą poziciją.“

2. Papildyti 2 straipsnį 8 dalimi:

„8. Kitos šiame įstatyme vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos arba vartojamos Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme ir Įmonių atskaitomybės įstatyme.“

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.

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.

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.

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 būtų informuoti apie šiame straipsnyje nustatytus reikalavimus ir taikytiną atsakomybę, jeigu jų nesilaikoma.

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.“

4 straipsnis. 9 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 9 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

„9 straipsnis. Draudimas diskriminuoti dėl lyties socialinės apsaugos sistemose

1. Draudžiama diskriminuoti asmenis dėl lyties nustatant ir taikant socialinės apsaugos nuostatas, įskaitant **jų taikymą** sistemose, pakeičiančiose arba papildančiose valstybinio socialinio draudimo sistemą (toliau – socialinės apsaugos nuostatos):

- 1) nustatant dalyvavimo socialinės apsaugos sistemose ir naudojimosi jomis galimybes;
- 2) nustatant įmokas ir jų dydžius;
- 3) nustatant išmokas, įskaitant papildomas išmokas sutuoktiniams ir išlaikomiems asmenims, taip pat nustatant teisės į išmokas trukmę ir šios teisės išsaugojimą.

2. Diskriminacija draudžiama nustatant ir taikant socialinės apsaugos nuostatas ligos, ~~neįgalumo~~ **negalios**, senatvės, įskaitant išankstinį išėjimą į pensiją, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, nedarbo atvejais ir socialinės apsaugos nuostatas, kuriomis numatomos bet kokios socialinės išmokos, įskaitant našlių ir našlaičių pensijas, išmokas ir materialines pašalpas.

3. Draudimas diskriminuoti dėl lyties taikomas dirbantiems asmenims, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, asmenims, kurie nutraukė darbą dėl ligos, motinystės, nelaimingo atsitikimo ar priverstinio nedarbo, taip pat darbo ieškantiems asmenims, pensininkams, ~~neįgaliesiems~~ darbuotojams **su negalia** ir asmenims, turintiems teisę jų vardu reikalauti išmokų.“

5 straipsnis. Įstatymo papildymas 11¹ straipsniu

Papildyti Įstatymą 11¹ straipsniu:

„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:

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.“

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 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 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 atnaušina.“

7 straipsnis. Įstatymo priedo pakeitimas

Pakeisti Įstatymo priedą ir jį išdėstyti taip:

„Lietuvos Respublikos

moterų ir vyrų
lygių galimybių įstatymo
priedas

ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI

1. 2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo (~~OL 2004 L 373, p. 37~~).

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) (~~OL 2006 L 204, p. 23~~).

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 (~~OL 2010 L 180, p. 1~~).

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 (~~OL 2014 L 128, p. 8~~).

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.

_____“.

8 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, taikymas ir įgyvendinimas

1. Šis įstatymas, išskyrus 4 straipsnį ir šio straipsnio 6 dalį, įsigalioja 2024 m. gruodžio 1 d.

2. Šio įstatymo 6 straipsnyje išdėstyto Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 20 straipsnio 2 dalyje numatytus veiksmus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba pirmą kartą atlieka ne vėliau kaip iki 2026 m. birželio 30 d.

3. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ne vėliau kaip iki 2024 m. gruodžio 28 d. parengia pranešimą Europos Komisijai 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.

4. Iki 2024 m. gruodžio 1 d. pradėtoms atrankos procedūroms į didelių įmonių valdymo ir priežiūros organus šio įstatymo nuostatos netaikomos.

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.

6. Socialinės apsaugos ir darbo ministras iki 2024 m. lapkričio 30 d. priima šio įstatymo įgyvendinamąjį teisės aktą.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

RESPUBLIKOS PREZIDENTAS