

2024-06-05 Nr. NV-1499

ĮSTATYMO PROJEKTAS Nr.: TAP-24-373(4) TAIS-24-1237(5)		DĖL 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 ĮMONIŲ ATSKAITOMYBĖS ĮSTATYMO NR. IX-575 23¹ STRAIPSNIO IR PRIEDO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTŲ		
		Rengėjas	Svarstyta	Siūloma
Įtraukta į artimiausią Seimo sesiją	<i>Pasirenkama</i> <input type="checkbox"/> Taip <input checked="" type="checkbox"/> Ne	<i>Socialinės apsaugos ir darbo ministerija</i>	<i>Pasirenkama</i> <input checked="" type="checkbox"/> TAP <input type="checkbox"/> LRV pasitarimas <input type="checkbox"/> LRV posėdis <input type="checkbox"/> Nesvarstyta 2024-06-04	<i>Pasirenkama</i> <input type="checkbox"/> Svarstyti TAP <input type="checkbox"/> Svarstyti LRV pasitarime <input checked="" type="checkbox"/> Svarstyti LRV posėdyje <input type="checkbox"/> Gražinti tobulinti
Įgyvendina Vyriausybės programą	<i>Pasirenkama</i> <input checked="" type="checkbox"/> Taip <input type="checkbox"/> Ne			

SPRENDŽIAMA PROBLEMA

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo (Įstatymo) projektas (kartu su jį lydinčiu Įmonių atskaitomybės įstatymo projektu) parengtas siekiant į nacionalinę teisę perkelti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2022/2381 dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir susijusių priemonių (Direktyva).

Direktyvoje nustatytos priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą tarp biržinių bendrovių direktorių.

Pagal Direktyvą valstybės narės turi užtikrinti, kad biržinėms bendrovėms (*netaikoma labai mažoms / mažoms / vidutinėms įmonėms, kuriose dirba iki 250 asmenų ir kurių metinė apyvarta neviršija 50 mln. Eur / metinis balansas neviršija 43 mln. Eur; labai mažoms / mažoms / vidutinėms įmonėms, kurios turi savo registruotą buveinę valstybėje narėje, kurios valiuta nėra euras, kai taikomos lygiavertės apyvartos sumos arba bendrasis metinis balansas tos valstybės narės valiuta*) būtų taikomas kuris nors iš šių tikslų ir kurie būtų pasiekti ne vėliau kaip 2026-06-30:

- nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima ne mažiau kaip 40 % nevykdomųjų direktorių pozicijų, arba
- nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima ne mažiau kaip 33 % visų direktorių pozicijų, įskaitant tiek vykdomuosius, tiek nevykdomuosius direktorius.

Direktyvos priede pateikiami tiksliniai nepakankamai atstovaujamos lyties direktorių skaičiai, būtini tikslui pasiekti priklausomai nuo valdybos dydžio.

Rengėjų siūlymu, Įstatymo projekto nuostatas numatoma taikyti ne tik akcinėms bendrovėms, bet ir kitoms didelėms įmonėms¹ (ūkio subjektų skaičius – apie 540). Tokį siūlymą rengėjai pagrindžia atliktų mokslinių tyrimų duomenimis² bei argumentuodami tuo, kad šis siūlymas yra sulaukęs palaikymo iš socialinių partnerių ir verslo bendruomenės.

PROBLEMOS SPRENDIMO PRIEMONĖS

¹ Didelė įmonė pagal Įmonių atskaitomybės įstatymą laikoma ta įmonė, kurioje (ne mažiau kaip 2 šių rodiklių): paskutinę finansinių metų dieną balanse nurodyto turto vertė yra didesnė nei 20 mln. Eur; pardavimo grynosios pajamos per ataskaitinius finansinius metus viršija 40 mln. Eur; vidutinis metinis darbuotojų skaičius yra didesnis nei 250 darbuotojų.

² Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) Lyčių lygybės indekso duomenimis Galios domeno ekonominės galios subdomene didžiausių listinguojamų bendrovių valdybų, stebėtojų tarybos, direktorių tarybos narių moterų dalis rodiklio reikšmė – 25 proc. „European Women on Boards“ duomenimis, ES valstybėse narėse moterys sudaro tik nedidelę dalį bendrovių valdybų narių – tik 27,5 % visų bendrovių valdybų narių yra moterys, tuo tarpu Lietuva šiuo klausimu atsilieka nuo ES vidurkio – Lietuvoje bendrovių valdybose moterys sudaro tik 22,3 % narių. Pagal VĮ Registrų centro duomenis, organiškasis progresas Lietuvoje vystosi itin lėtai – per pastaruosius 7 metus moterų skaičius vidutinėse ir didelėse šalyje registruotų ir veiklų vystančių bendrovių valdybose išaugo tik 3 %, o bendrovių vadovų pareigose – vos 1 %. Progresui toliau vystantis tokiais pačiais tempais, prognozuojama, kad tam prireiks daugiau nei trijų dešimtmečių pasiekti visišką lyčių balansą. Norint pasiekti lyčių lygybę, reikia laikytis visapusiško požiūrio, kuris apimtų lyčių pusiausvyros skatinimą priimančias sprendimus įmonėse visais lygmenimis, taip pat moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimą.

Pagrindinės Įstatymo projekte siūlomos priemonės:

- didelės įmonės turi imtis priemonių, kad jų valdybose, stebėtojų tarybose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys iki 2026-06-30 užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet neviršytų 49 proc.) vadovų, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų. Šis reikalavimas netaikomas labai mažoms, mažoms ir vidutinėms įmonėms.
- kandidatai į įmonės vadovų, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijas atrenkami remiantis kiekvieno kandidato kvalifikaciją lyginamuoju vertinimu. Prieš atranką ir atrankos metu įmonės turi nustatyti reikalavimus ir kriterijus, taikomus konkrečiai pozicijai užimti.
- jeigu atrankos metu reikia rinktis iš kandidatų, kurių kvalifikacijos, tinkamumas, kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatai yra tokie patys, pirmenybė teikiama nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui. Išimties taikomos, jei, pvz., 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.
- įmonės statistinę informaciją apie lyčių atstovavimą ir priemones, kurių buvo imtasi arba ketinama imtis bei priežastis, jeigu numatytos proporcijos pasiekti nepavyko, nurodo savo ataskaitose: įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, Įmonių atskaitomybės įstatymo nustatyta tvarka papildo šiuo metu rengiamas bendrovės valdymo ataskaitas; kitos didelės įmonės rengia lyčių lygybės ataskaitas (forma bus patvirtinta socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu).

Kartu su Įstatymo projektu teikiamas Įmonių atskaitomybės įstatymo pakeitimo projektas, kuriame patikslinamas bendrovės valdymo ataskaitos turinys, nustatant, kad joje turi būti pateikiama ir statistinė informacija apie lyčių atstovavimą bei priemones, kurių įmonė ėmėsi ar ketina imtis tam, kad valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų, ir priežastys, jeigu šios proporcijos nepavyko pasiekti.

Numatoma įsigaliojimo data – 2024-12-01. Iki tol pradėtoms atrankos procedūroms į įmonių valdybas ir stebėtojų tarybas įstatymų nuostatos nebūtų taikomos.

Rengėjų pasiūlytomis priemonėmis Direktyvos nuostatos iš esmės perkeliamos tinkamai. Tikėtina, kad, tinkamas siūlomų priemonių įgyvendinimas ilgalaikėje perspektyvoje turės teigiamą poveikį, užtikrinant labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą didelių įmonių valdybose ir stebėtojų tarybose.

ĮGYVENDINIMO MECHANIZMAS

Rengėjai numato, kad Įstatymo nuostatų priežiūrą vykdys **Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba** (tarnyba yra nacionalinė lygybės institucija, kuri prižiūri 2 įstatymus: *Lygių galimybių įstatymą* bei *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą*). Tarnyba, vykdydama Įstatymo priežiūrą atliks teisinius tyrimus, vykdys lygių galimybių integravimo funkciją (atliks šviečiamąją veiklą, teiks rekomendacijas, konsultacijas dėl atrankos procedūrų vykdymo ir kt), taip pat taikys atsakomybę, viešai savo interneto svetainėje skelbs įmonių, kurių valdybose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima ne mažiau kaip 33 % (bet neviršijant 49 %) įmonės vadovų, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų, sąrašą ir reguliariai jį atnaujins. Taip pat raštu teiks SADM informaciją apie priemones, kurių ėmėsi didelės įmonės lyčių pusiausvyrai pasiekti.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai reikės papildomų valstybės biudžeto lėšų, kasmet – 72 tūkst. Eur (iš jų: 64 tūkst. Eur dviejų patarėjų darbo užmokesčiui, 9 tūkst. jų darbo vietoms įrengti ir. galimai atsiradusiai žalai dėl bylinėjimosi procesų padengti), 2025-2027 m. laikotarpiu iš viso – 219 tūkst. Eur (2024 m. gruodį Tarnyba naudos šiemet jai skirtus asignavimus).

Papildomai numatoma, kad SADM, ne vėliau kaip iki 2025-12-29, o vėliau – kas 2 metus Europos Komisijai teiks informaciją apie įmonių taikytas priemones, kurių imtasi, kad jų valdybose, stebėtojų tarybose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 % (bet neviršijant 49 %) bendrovės vadovų, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų.

Rengėjai yra paskaičiavę, kad ūkio subjektų administracinė našta ir prisitaikymo prie reguliavimo išlaidos kasmet sudarys apie 52,5 tūkst. Eur.

STEBĖSENA

TEISĖS AKTO PROJEKTO DALYKINIO VERTINIMO PAŽYMA

Rengėjai numato rodiklį, pagal kurį bus stebimas įgyvendinimas: „*Nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų užimamos bendrovės vadovų, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijos akcinių bendrovių ir didelių įmonių valdybose ir stebėtojų tarybose (%)*“. Siekiama, kad šio rodiklio reikšmė nebūtų mažesnė nei 33 %. Rodiklis bus stebimas kasmet. Už rodiklio stebėseną bus atsakinga Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

SUINTERESUOTŲ ASMENŲ ĮTRAUKIMAS

Direktyvos nuostatomis perkelti į nacionalinę teisę, SADM iniciatyva buvo sudaryta darbo grupė, kurioje dalyvavo SADM, EIM, FM, Lietuvos banko, Lietuvos moterų lobistinės organizacijos, asociacijos „Lyderė“ atstovai (-ės). Taip pat Įstatymo projektas buvo pristatytas ir aptartas 2023-12-05 Trišalėje taryboje (*esminių prieštaravimų nesulaukta*). Viešosios konsultacijos nevykdytos, tačiau prieš rengiant Įstatymo projektą organizuotos diskusijos ir konsultacijos su verslo organizacijų ir moterų teises ginančių organizacijų atstovais, siekiant sužinoti verslo atstovų ir kitų suinteresuotų subjektų nuomonę dėl Direktyvos perkėlimo ir platesnio jos taikymo.

TEISĖS AKTO PROJEKTO DERINIMAS

Įstatymo projektas patikslintas atsižvelgiant į EIM, TM, FM, ŽŪM, Valstybės duomenų apsaugos inspekcijos, Valstybės duomenų agentūros, VĮ Registrų centru ir kt. pateiktas pastabas ir pasiūlymus. Su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba buvo organizuojami susitikimai, skirti aptarti jos pateiktoms pastaboms ir jos suderintos darbo tvarka (*tarnyba derinimo metu buvo išreiškusi nepritarimą, kad Direktyva būtų perkeliama į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą ir ši tarnyba būtų paskirta Direktyvos priežiūros institucija*). Socialinių partnerių (Lietuvos pramoninkų konfederacija, VĮ Lietuvos verslo konfederacija) pastabos suderintos darbo tvarka.

Projektai patikslinti Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės 2024-04-18 išvadoje Nr. NV-902, 2024-05-27 išvadoje Nr. NV-1365, 2024-06-03 išvadoje Nr. NV-1458 ir Socialinės politikos grupės 2024-04-19 pažymoje Nr. NV-916, 2024-06-03 pažymoje Nr. NV-1459 pateiktas pastabas.

Projektai (įskaitant Įmonių atskaitomybės įstatymo pakeitimo projektą, kuris parengtas po Įstatymo projekto svarstymo 2024-06-03 tarpinstituciniame pasitarime, atsižvelgiant į Finansų ministerijos ir Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės pastabas) pakartotinai darbo tvarka suderinti su FM, EIM, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Atsižvelgiant į Vyriausybės kanceliarijos pastabas, Įstatymo projektas patikslintas, jame atsisakant nuostatų, susijusių su Įstatymo taikymu šeimos ir privataus gyvenimo srityse (su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba suderinta).

PAŽYMĄ PARENGĖ

Daiva Buivydaitė-Garbštienė
Socialinės politikos grupė, vyresnioji patarėja