



LIETUVOS RESPUBLIKOS
MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮSTATYMO NR. VIII-947 1, 2,
9 STRAIPSNIŲ, PRIEDO PAKEITIMO IR ĮSTATYMO PAPILDYMO 6¹, 11¹ IR
20 STRAIPSNIAIS
ĮSTATYMAS

2024 m. spalio 3 d. Nr. XIV-3011
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, ir uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi, siekti lyčių pusiausvyros didelių įmonių, kaip jos apibrėžiamos Lietuvos Respublikos įmonių ir įmonių grupių 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 ir 1² dalimis:

„1¹. **Įvairovės politika** – visuma veiksmų, 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 (-ų), įvaikį (-ių), globotinį (-ių), rūpintinį (-ių), santuokinės ir šeiminių padėties.

1². **Lyginamasis kvalifikacijų vertinimas** – vykdant kandidatų į tam tikrą poziciją atranką atliekamas jų kvalifikacijų ir kompetencijų, profesinės veiklos rezultatų ir tinkamumo užimti šią poziciją vertinimas, lyginant juos vienus su kitais.“

2. Papildyti 2 straipsnį 8 dalimi:

„8. Kitos šiame įstatyme vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip apibrėžiamos Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme ir Įmonių ir įmonių grupių 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 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.

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

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

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

įmonės valdymo ir priežiūros organuose (atstovavimo procentus pagal lytį), nurodo priemones, kurių įmonė jau ėmėsi arba ketina imtis tam, kad įmonės valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų, ir priežastis, jeigu šios proporcijos nepavyksta pasiekti.“

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 nuostatas, taikomas sistemose, kuriomis pakeičiama arba papildoma valstybinio socialinio draudimo sistema, (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, negalios, senatvės atvejais, įskaitant išankstinio išėjimo į pensiją atvejį, taip pat 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 yra nutraukę darbą dėl ligos, motinystės, nelaimingo atsitikimo ar priverstinio nedarbo, taip pat darbo ieškantiems asmenims, pensininkams, darbuotojams su negalia ir asmenims, turintiems teisę šioje dalyje įvardytų asmenų 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 šios įmonės dėl asmens lyties:

1) vykdydamos atranką į didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijas nenustato reikalavimų ir kriterijų, taikomų kandidatams, siekiantiems užimti tam tikrą poziciją, arba nesivadovauja nustatytais reikalavimais ir kriterijais;

2) nesiima priemonių, kad didelės įmonės 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 2 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 2 metus. Kitos didelės įmonės, kitaip nei didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, lyčių lygybės ataskaitą, parengtą pagal socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintą formą, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai už praėjusius kalendorinius metus pateikia ne vėliau kaip iki birželio 1 d.

2. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba savo interneto svetainėje viešai skelbia didelių įmonių, kurių 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, nuroydamą juridinio asmens pavadinimą, ir reguliariai jį atnaujina.“

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.

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).

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.

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.

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 pirmąkart atlieka ne vėliau kaip iki 2026 m. birželio 30 d.

3. Lietuvos Respublikos 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. lapkričio 30 d. pradėtoms atrankos į didelių įmonių valdymo ir priežiūros organus procedūroms 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



Gitanas Nausėda