

# Dzimumu līdzsvars uzņēmumu valdē 3/48/24



Projektu vadītāja nodokļu konsultāciju nodaļā, PwC Latvija  
Viktorija Volta



Direktore nodokļu konsultāciju nodaļā, personāla un organizāciju pārveides pakalpojumu vadītāja Baltijā, PwC Latvija  
Irēna Arbidāne

Pēdējo gadu laikā tiek meklēti risinājumi dzimumu līdztiesības radītāju uzlabošanai, tostarp saistībā ar sieviešu un vīriešu atlīdzību un pārstāvību vadošos amatos. Viena no pēdējām iniciatīvām paredz nodrošināt dzimumu līdzsvaru biržā kotēto lielo uzņēmumu valdēs. Šajā rakstā detalizētāk par izmaiņām, jo jaunie noteikumi attiecas arī uz Latviju.

## ES un nacionālais regulējums

2022. gada 27. decembrī tika pieņemta Direktīva 2022/2381, kas nosaka pasākumus dzimumu līdzsvara uzlabošanai biržā kotētu uzņēmumu direktoru vidū, tādējādi uzliekot dalībvalstīm pienākumu līdz 2024. gada 28. decembrim pārņemt šos noteikumus savā nacionālajā regulējumā.

Arī Latvijai kā ES dalībvalstij ir jāievēro šī prasība, ņemot vērā arī to, ka šobrīd Latvijā nav regulējuma, kas paredzētu uzņēmumiem veikt pasākumus, lai veicinātu vīriešu un sieviešu līdzsvarotu pārstāvību to valdēs un padomēs. Tāpēc Labklājības ministrija (LM) starpinstitūciju darba grupas ietvaros ir izstrādājusi likumprojektu "Kapitālsabiedrību pārvaldes institūcijās nodrošināmā dzimumu līdzsvara likums". Likumprojekta mērķis ir nodrošināt sieviešu un vīriešu līdzsvarotu pārstāvību kapitālsabiedrību valdēs un padomēs, pārņemot Direktīvas 2022/2381 prasības.

LM iesniegtais likumprojekts ir nodots publiskai apspriedei, kurā viedokļus varēja izteikt līdz 11. novembrim.

## Likumprojekta tvērums un pienākumi

Likumprojekta 3. pants paredz, ka likuma subjektiem ir jānodrošina dzimumu līdzsvars vienā no šādiem veidiem:

- nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 40% no padomes amatiem;
- nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 33% no visiem padomes un valdes amatiem.

Lai sasniegtu šo mērķi, ir jāizpilda noteiktas prasības. Kapitālsabiedrībām savā tīmekļa vietnē ir jāpublicē viegli pieejamā veidā paziņojums par kandidātu atlases uzsākšanu, kurā ir skaidri, neitrāli formulēti un nepārprotami atlases kritēriji un kvalifikācijas prasības, lai noskaidrotu kandidātu profesionālās kvalifikācijas piemērotību, kompetenci un sniegumu. Šim paziņojumam ir jābūt dzimumneitrālam.

Visos atlases posmos ir jāveic salīdzinošs, objektīvs kandidātu izvērtējums, balstoties viņu pieredzē un profesionālajā kvalifikācijā. Izvēloties starp kandidātiem ar līdzvērtīgu kvalifikāciju, kompetenci un sniegumu, kapitālsabiedrībai priekšroka jādod nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, lai sasniegtu vienu no likumprojekta 3. pantā noteiktajiem dzimumu līdzsvara mērķiem. Kā minēts likumprojekta anotācijā, šādā veidā tiek nodrošināts atklāts un caurskatāms process, kas pozitīvi ietekmēs vakanču

kandidātus, ierobežojot personu diskrimināciju pēc dzimuma pazīmes. Tādējādi tiks sekmēta uzņēmumu personāla daudzveidība, iekļautība un uzlabotas uzņēmējdarbības perspektīvas, izmantojot visus pieejamos talantus, zināšanas un idejas. Līdzsvarotāka sieviešu un vīriešu pārstāvība uzņēmumu pārvaldībā un lielāka pārredzamība personāla atlases procesos var pozitīvi ietekmēt darba samaksas atšķirību mazināšanos, sekmēt profesionālu speciālistu vēlmi kandidēt un vairot uzticēšanos objektīvai snieguma un profesionalitātes vērtēšanai.

## Likuma subjekti

Būtiski atzīmēt, ka likumprojekts attiecas uz ierobežotu uzņēmumu loku. Proti, kapitālsabiedrībām ar juridisko adresi Latvijā, kuru akcijas ir iekļautas regulētajā tirgū un kurās divus pārskata gadus pēc kārtas ir vismaz 250 nodarbināto, tīrais apgrozījums ir vismaz 50 miljoni eiro vai bilances kopsумma ir vismaz 43 miljoni eiro, reizi gadā ir jāsniedz informācija Latvijas Bankai par dzimumu pārstāvību to valdē un padomē, kā arī par pasākumiem, kas veikti, lai sasniegtu dzimumu līdzsvaru. Balstoties uz Nasdaq Riga AS datiem, likumprojekts attieksies uz divām Latvijas kapitālsabiedrībām.

## Secinājumi

Neraugoties uz nelielo uzņēmumu skaitu, kurus ietekmēs šīs izmaiņas, ir būtiski uztvert šo iniciatīvu kā vēl vienu pozitīvu soli ceļā ar dzimumu līdztiesību. Informēsim MindLink abonentus arī par citiem instrumentiem, kas palīdz risināt gan ekonomiska, gan sociāla rakstura jautājumus, sekmējot sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību ievērošanu darba tirgū, kā arī veicinot dažādības vadības pieejas un principu piemērošanu uzņēmumu pārvaldībā.