

Savireguliacinių (nejuridinių, savanoriškų / laisvanoriškų iniciatyvų) priemonių, gerinančių lyčių pusiausvyrą biržinių bendrovių valdybose, apžvalga

Remiantis Austrijos tyrimu¹ išskiriamos tokios, savireguliacinės gerosios praktikos iniciatyvos, gerinančios lyčių pusiausvyrą biržinių bendrovių valdybose, kurios buvos suskirstytos į šias nejuridines, savanoriškas iniciatyvų grupes:

1. Ženklinimas (etiketizacija / lygybės ženklo / etiketės suteikimas).
2. Apdovanojimai/prizai.
3. Chartijos.
4. Reitingavimas / indeksavimas.
5. Gerosios praktikos vadovai.
6. Tiksliniai rodikliai.
7. Korporaciniai / bendrieji įmonių valdymo kodeksai.
8. Verslo iniciatyvos.

Ženklinimas (etiketizacija)². Dauguma ES šalių bendrovių, kurios stengiasi imtis ir įgyvendinti lyčių pusiausvyros iniciatyvas, turi galimybę įgyti sertifikatą arba specialų ženklą (etiketę) už jų pastangas diegti priemones, atstatančias lyčių pusiausvyrą. Toks bendrovių ženklinimas yra paremtas savęs vertinimo ir išorinio vertinimo rezultatais. Ženkilai dažniausiai yra suteikiami ribotam laikui, pvz., 3 metams, tačiau tai nereiškia, kad bendrovė toliau netęsia savo pradėtų iniciatyvų lyčių pusiausvyrai gerinti. Be plačiai naudojamų ženklų, kaip pvz. *Label Égalité (Professionnelle)* (lygybės ženklas) Prancūzijoje ar *Agrément Ministériel du Projet d'Action Positive* (ministerijos skiriamas ženklas už teigiamus pokyčius) Liuksemburge, apimančias labai platų lyčių pusiausvyros priemonių įgyvendinimą bendrovėse, taip pat galima rasti ir konkrečių, specifinių ženklų, kurios skirtos darbo-šeimos derinimo sričiai, kaip antai, *Audit berufundfamilie* (darbo ir šeimos auditas) Vokietijoje, *Šanca na rovnost* (Lygybės galimybė) Slovakijoje. Labai svarbu paminėti, Šveicarijoje įgyvendinamą lyčių pusiausvyros gerinimo iniciatyvą "Vienodas darbo užmokestis - *Zertifkation der Lohnleichheit von Frauen und Männern*, suteikiant „Vienodo darbo užmokesčio moterims ir vyrams sertifikatą“.

Bendrovių ženklinimas skatina lyčių pusiausvyros galimybes bendrovėje, nes norint gauti ženklinimą remiamasi ne tik nusistovėjusiomis (*status quo*) nuostatomis, bet ir išorinių vertintojų vertinimais. Bendrovės, norinčios prisijungti prie lyčių pusiausvyros priemonių įgyvendinimo, turi

¹ Christina Enichlmair, Ingrid Pecher // *Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace – Contract VC/2008/0348*. P.2

² Ten pat.

keisti savo organizaciją iš vidaus ir, tik tada, pokyčiai įgaus nenutrūkstamą, nuolat besivystantį pobūdį.

Prizai ar apdovanojimai³. Sudaro bene didžiausią nejuridinių, savanoriškų priemonių, gerinančių lyčių pusiausvyrą biržinėse bendrovėse, grupę. Apskritai, prizai ar apdovanojimai dažniausia būna skiriami kasmet, tačiau jie skiriami ir moterims ir vyrams, atsižvelgiant į iniciatyvų ar priemonių tematiką. Jie yra įteikiami už skirtingų priemonių įgyvendinimą. Pateiksime keletą prizų ir apdovanojimų pavyzdžių: Lygios moterų ir vyrų galimybės *Tasa-arvosuunnittelukilpailu* (Prizas už lyčių lygybės plano sudarymą bendrovėje) Suomijoje; šeimos ir darbo derinimas *Guldnappen* (Auksinės darnos prizas) Švedijoje; *Firma roku: rovné příležitosti* (Metų darbovietė) Čekijoje.

Bendrovės, kurios pretenduoja gauti prizus ar apdovanojimus būna atrenkamos per kelių ciklų atranką, kurios metu bendrovių darbuotojai pildo įvairius klausimynus ir anketas. Gautus rezultatus įvertina sudaryta komisija, kuri reikalui esant gali paprašyti papildomos informacijos ar apsilankyti bendrovėje. Bendrovės, kurios laimi prizus ir apdovanojimus yra kviečiamos dalyvauti kitose nejuridinių, savanoriškų priemonių, gerinančių lyčių pusiausvyrą bendrovėse, rengiamose iniciatyvose.

Prizai ir apdovanojimai garsina įmones masinėse informavimo priemonėse. Tai yra jau nusistovėjusios bendrovėse tvarkos įvertinimas, bet tuo pat metu ir paskatinimas „paženklintas“ bendrovėms siekti pripažinimo.

Chartijos⁴. Bendrovių įsipareigojimai prisidėti prie lyčių pusiausvyros gerinimo bendrovėse gali būti įgyvendami pasirašant chartijas. Chartijos pasirašomos deklaruojant veikti pagal nustatytus chartijoje reikalavimus ir laikantis jos tikslų. Paprastai, vykdomų veiklų, siekiant lyčių pusiausvyros, nekontroliuoja jokie išoriniai vertintojai ar komisijos.

Dažniausia chartijas pasirašo ne vien tik įmonės. Jos stengiasi įtraukti pagrindines suinteresuotąsias šalis, pavyzdžiui, ministerijų, regionų valdžios institucijų, verslo organizacijų, profesinių sąjungų, valstybinių įdarbinimo tarnybų atstovus.

Chartijos siejamos su darbo ir šeimos derinimu, pvz., *Charte de la Parentalité en Entreprise* (Tėvystės / motinystės atostogų išėjimo galimybės chartija) Prancūzijoje; *CEO Charter* ir *Athena SWAN Charter for Women in Science*, siekiant mažinti horizontalią segregaciją darbo rinkoje bei didinant moterų dalyvavimą mokslo ir technologijų srityje, Jungtinėje Karalystėje; *Charter for flere kvinder i ledelse* (Aktyvesnio moterų dalyvavimo valdyme chartija), siekiant mažinti vertikalios segregacijos darbe rinkoje.

³ Ten pat.

⁴ Ten pat.

Chartijos pasirašymas reiškia, jog bendrovė ketina laikytis visų principų ir reikalavimų, atitinkančių lygias moterų ir vyrų galimybes propaguojančiose įmonėse. Tokios chartijos primena hibridą, t.y. laisvanoriškų ir individualių iniciatyvų derinį.

Reitingai.⁵ Bendrovių reitingai nustatomi lyginant skirtingas bendroves pagal skirtingas lyčių pusiausvyros įgyvendinimo priemones. Reitinguojamos tiek didelės bendrovės, tiek bendrovės, turinčios minimalų darbuotojų skaičių, pvz., reitingai sudaromi atsižvelgiant į bendrovių, kurių akcijos kotiruojamos akcijų biržoje, indeksą arba įvertinamos tik didžiausios bendrovės šalyje. Reitingai įvertina vykdomą lyčių lygybės politiką, atsižvelgiant į skirtingas lyčių pusiausvyros priemones, pvz., *Bästa arbetsplatsen för kvinnor* (Geriausia darbovietė moterims), aktyviai skatinant moterų vadovavimo pozicijas Švedijoje. Jungtinėse Valstijose vykdoma iniciatyva sulaukė išskirtinio pripažinimo ir šiuo metu tokie reitingai, kai pvz., *50 Best Law Firms for Women* (50 geriausių teisinių bendrovių moterims) ar *Best Companies for Multicultural Women* (Geriausios darbovietės įvairakultūrėms moterims) yra sudaromi nuolat. Reitingai taip pat gali pasitarnauti kaip priemonė teisės aktų rengimo procese, pvz., *Top 5 de las empresas modelo de igualdad* (Penki geriausi lyčių lygybės bendrovių modeliai). Jie buvo sukurti, siekiant įgyvendinti Lyčių lygybės įstatymą Ispanijoje.

Reitingavimo privalumas tas, kad bendrovės vertinamos remiantis išorinių ekspertų išvadomis. Dar svarbu ir tai, kad išoriniai ekspertai bendrovių nekonsultuoja.

Gerosios praktikos vadovai.⁶ Internetinėje erdvėje ir leidiniuose detalai aprašoma veikla bendrovių, kurios yra strategiškai suplanavusios siekti lyčių lygybės darbo vietoje. Viešinama informacija yra geras pavyzdys kitoms bendrovėms, skleisti laisvanoriškos gerosios praktikos iniciatyvinius pavyzdžius. Bendrovės, kurių strategijose yra įgyvendinamos savanoriškos lyčių pusiausvyros gerinimo priemonės tampa įkvėpimo šaltiniu kitoms bendrovėms sekti jų pavyzdžiu. Gerosios praktikos vadovai sukuriama teikiant prizus ir apdovanojimus įmonėms bei dalinantis įgyta laisvanoriška gera praktika. Sėkmės istorijos dažniausia būna išleidžiamos atskiru leidiniu arba viešinamos internetinėje erdvėje.

Gerosios praktikos vadovų sklaida yra labai naudinga, nes pateikia savikritišką požiūrį į lygias moterų ir vyrų galimybes bendrovėje, bei motyvuoja kitas bendroves veikti, tobulinant įmonių žmoniškuosius išteklius.

Tiksliniai rodikliai⁷. Jungtinėje Karalystėje vyriausybė paskyrė lordą Davies vadovauti darbo grupei, kuri turėjo išsiaiškinti bei pašalinti kliūtis, trukdančias moterims tinkamai atstovauti bendrovių valdybose. Ataskaitoje teigiama, kad bendrovės turi nustatyti tikslinius rodiklius 2013-

⁵ Ten pat.

⁶ Ten pat.

⁷ Women in economic decision-making in the EU: Progress report. A Europe 2020 initiative

2015 m., siekiant užtikrinti, kad talentingos Jungtinės Karalystės moterys patektų į geriausių Jungtinės Karalystės bendrovių valdybų narių gretas.

Korporaciniai / bendrieji bendrovių valdymo kodeksai.⁸ Austrijoje, Belgijoje, Danijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Liuksemburge, Olandijoje, Lenkijoje, Ispanijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje nacionaliniai valdymo kodeksai skirtingu mastu skatina lyčių pusiausvyros priemonių įgyvendinimą. Tai pabrėžia siekiamybę, jog reikia suteikti daugiau galimybių siekti didesnio moterų atstovavimo bendrovių valdyme. 2012 m. Austrijoje buvo išleistas korporacinis bendrovių valdymo kodeksas, pagal kurį yra stengiamasi padidinti moterų skaičių bendrovių vykdomosiose ir stebėtojų tarybose.

Verslo iniciatyvos.⁹ Daugėja bendrovių, kurios pripažįsta teigiamą moterų dalyvavimo bendrovių valdybose poveikį, įgyvendinant konkrečias priemones, skirtas sustiprinti moters kaip lyderio poziciją. Vokietijoje, bendrovės prekiaujančios savo akcijomis DAX30 akcijų biržoje, paskelbė savo individualius tikslus padidinti moterų skaičių bendrovių valdyme. Šie skaičiai per skirtingą laiko tarpą padidėjo nuo 12 iki 35 proc.

Nejuridinių iniciatyvų lyginamasis vertinimas¹⁰. Nejuridinės, savanoriškos lyčių pusiausvyros priemonių realizavimas bendrovėse turi eilę privalumų:

- Pozityvizmu grindžiamos iniciatyvos yra politiškai labiau vertinamos nei baudmės.
- Lyčių lygybės įgyvendinimą bendrovėse galima traktuoti kaip fundamentalių institucinių pokyčių apraišką toje bendrovėje.
- Savanoriškos iniciatyvos padidina bendrovių galimybes „investuoti“ į lyčių lygybės realizavimą.
- Savanoriškos iniciatyvos įgalina bendroves įsivertinti ir tobulinti lyčių pusiausvyros priemonių realizavimą praktikoje.
- Gerosios bendrovių patirties moterų ir vyrų lygių galimybių srityje viešinimas gali būti laikomas pavyzdžiu ir siekiniu kitoms bendrovėms, norinčioms sekti jų pavyzdžiu.
- Laisvanoriškų iniciatyvų pritraukimas, mokymai, stebėseną bei programų rengimas ir sklaida.

Parengė: ŠU Lyčių studijų centro prof. V. Šidlauskienė
P. Baranauskas

⁸ Women in economic decision-making in the EU: Progress report. A Europe 2020 initiative.

⁹ Women in economic decision-making in the EU: Progress report. A Europe 2020 initiative.

¹⁰ Ten pat.