



Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

MINISTERSTWO
Rodziny i Polityki Społecznej

Anna Schmidt

Sekretarz Stanu
Pełnomocnik Rządu
ds. Równego Traktowania

BRT-I.070.1.10.2021.KM

Pan
Marcin Wiącek
Rzecznik Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Rzeczniku,

w odpowiedzi na pismo XI.801.6.2020.ASZ z dnia 10 listopada 2021 r., zawierające prośbę o poinformowanie o obecnie prowadzonych lub planowanych działaniach na rzecz przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności w zakresie niwelowania różnic w średnich wynagrodzeniach przyznawanych kobietom i mężczyznom w Polsce oraz o stanie zaawansowania działań mających na celu aktualizację narzędzia „Równość płac”, uprzejmie przekazuję poniższe wyjaśnienia.

Polityka wobec kobiet, mająca zapewnić im równe z mężczyznami szanse we wszystkich obszarach życia, jest przedmiotem szczególnej troski państwa. Jednak pomimo rozwiązań systemowych, których celem jest zapewnienie równouprawnienia kobiet i mężczyzn, zmieniające się warunki społeczne, gospodarcze czy kulturowe sprawiają, że wciąż istnieje potrzeba podejmowania działań, które będą odpowiedzią na aktualne zmiany i wyzwania oraz umożliwią realizację obowiązujących postanowień w zakresie równouprawnienia płci.

Obecnie trwają prace nad przyjęciem Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030, który jest jednym z priorytetowych działań Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, mających na celu włączenie zasady równego traktowania do polityki na poziomie ogólnokrajowym. Program wyznacza cele i priorytety

działań na rzecz równego traktowania, a jego głównym założeniem jest wyeliminowanie w stopniu jak najwyższym dyskryminacji z życia społecznego w Polsce. Zakres działań przewidzianych w Programie obejmuje w szczególności podnoszenie świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania, przeciwdziałanie naruszeniom zasady równego traktowania oraz współpracę z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania. Obecnie trwają zaawansowane prace legislacyjne nad przyjęciem Programu.

Działania przewidziane w Programie obejmują zagadnienia bezpośrednio związane z sytuacją kobiet w kontekście pracy i zabezpieczenia społecznego, w tym m.in.:

- monitorowanie i promowanie rozwiązań prowadzących do niwelowania luki płacowej wynikającej z nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz luki emerytalnej pomiędzy środkami finansowymi otrzymywanymi przez kobiety i mężczyzn,
- działania na rzecz zwiększenia udziału osób mających obowiązki opiekuńcze na rynku pracy poprzez rozpowszechnianie elastycznych form wykonywania pracy,
- promowanie mechanizmów pozwalających na godzenie życia zawodowego i rodzinnego kobiet i mężczyzn,
- podnoszenie świadomości w odniesieniu do pracy, w tym również nieodpłatnej, wykonywanej przez opiekunów, najczęściej kobiet, w celu docenienia i podniesienia jej wartości,
- analiza ustawodawstwa i przygotowanie pakietu legislacyjnego w celu uznania pracy domowej kobiet sprawowanej w celu opieki nad członkiem rodziny,
- promowanie udziału kobiet w procesach podejmowania decyzji poprzez upowszechnianie wśród przedsiębiorstw, instytucji, uczelni i organizacji pozarządowych korzyści wynikających z udziału kobiet w gremiach decyzyjnych,
- opracowanie programu szkoleń do egzaminu na członków organów nadzorczych dedykowanych kobietom.

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania podziela przekonanie o szczególnym znaczeniu edukacji dla niwelowania stereotypów płciowych oraz dostrzega, że na dostęp do edukacji wpływa również model rodziny i oczekiwania wobec ról społecznych. Dziewczynki są socjalizowane do pełnienia ról opiekuńczych w rodzinie, a w edukacji do wyboru zawodów związanych z takimi rolami, co spycha je w przyszłości do sfeminizowanych, nisko płatnych branż, zniechęcane zaś są do kształcenia w zawodach

uważanych za „męskie”, jak IT. Mimo że mężczyźni mogą korzystać z urlopów wychowawczych, rodzicielskich, ojcowskich oraz zwolnień na opiekę nad dziećmi, to kobiety wciąż postrzegane są jako te, które odpowiedzialne są za opiekę nad dziećmi, czego konsekwencją są niższe zarobki i mniejsze szanse na awans, a czasem także rezygnacja z pracy zawodowej. Kobiety najczęściej opiekują się starszymi lub chorymi członkami rodziny, co również może wymuszać decyzję o rezygnacji z kariery, a co się z tym wiąże, znacznego obniżenia przyszłej emerytury.

W Krajowym Programie Działań na rzecz Równego Traktowania w zakresie edukacji zaplanowano m.in. wdrożenie Programu Rozwoju Talentów Informatycznych oraz działania mające na celu wzmocnienie potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt, które mają na celu pokazywanie różnych możliwych ścieżek rozwoju dziewcząt i kobiet. Przewidziano opracowanie pakietów edukacyjnych i dydaktycznych, różnych form doskonalenia w postaci konferencji, szkoleń, seminariów, narzędzi diagnostycznych, programów multimedialnych.

Program koncentruje się również na niskiej świadomości pracodawców i pracowników na temat zjawiska dyskryminacji i w tym zakresie zostaną zorganizowane cykliczne szkolenia z zakresu równego traktowania dla pracowników ministerstw oraz Pełnomocników Wojewodów i Koordynatorów do Spraw Równego Traktowania oraz działania w celu wzmocnienia kompetencji pracowników administracji publicznej, wzrostu ich świadomości i wiedzy na temat równego traktowania oraz przepisów prawnych dotyczących dyskryminacji.

Jedną z większych inicjatyw przewidzianych w Krajowym Programie Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 jest wypracowanie pakietu legislacyjnego, który wdroży zasadę transparentności płac jako środka walki z luką płacową. Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania jest koordynatorem zapowiedzianej w Polskim Ładzie inicjatywy dążącej do likwidacji luki w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W tym celu przewidziano przygotowanie regulacji obligujących firmy do uzasadnienia w ciągu 30 dni wysokości wypłacanego wynagrodzenia na żądanie pracownika. Ponadto zatrudnieni będą mogli zażądać informacji na temat przeciętnych zarobków osób płci przeciwnej wykonujących podobne i identyczne obowiązki. Dodatkowo, wzmocniona zostanie edukacja antydyskryminacyjna poprzez coroczny raport „Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn”. Kodeks najlepszych praktyk w zakresie równości kobiet i mężczyzn będą promować spółki Skarbu Państwa, a ich doświadczenia będą potem rozszerzane na kolejne grupy przedsiębiorstw.

Proponowane regulacje łączą się z obecnie negocjowaną dyrektywą unijną w zakresie transparentności płac. W marcu 2021 r. Komisja Europejska zaproponowała wiążące środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń. Komisja przedstawiła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania. Ze względu na wciąż trwające prace legislacyjne, w których aktywnie uczestniczy Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, w chwili obecnej możliwe jest określenie jedynie ogólnego zarysu przyszłych zmian dążących do likwidacji luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami, ponieważ zakres pakietu legislacyjnego, wdrażającego dyrektywę, w dużym stopniu zależy od ostatecznie uzgodnionego tekstu dyrektywy.

W Krajowym Programie Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 przewidziano również aktualizację i upowszechnianie aplikacji „Równość płac”, pozwalającej w łatwy sposób oszacować różnice w wynagrodzeniach pracowników, z uwzględnieniem ich płci, wieku, wykształcenia oraz innych wybranych cech (czyli tzw. „skorygowaną lukę płacową”). Działania te zostaną podjęte w ramach realizacji projektu „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości”, finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego. Z powodu znaczących zmian organizacyjno-kadrowych w Biurze Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania wdrożenie projektu zostało opóźnione, a aktualizacja narzędzia do mierzenia luki płacowej oraz jego dalsze upowszechnianie wśród pracodawców jest planowana w ciągu najbliższych dwóch lat.

Wyrażam nadzieję, że powyższe wyjaśnienia okażą się wyczerpujące i pozwolą na rozwianie sygnalizowanych wątpliwości, a także że przyczynią się do efektywnej współpracy Rzecznika Praw Obywatelskich i Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

Z wyrazami szacunku

Anna Schmidt

Sekretarz Stanu

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/