



Bruksela, dnia 5.3.2020 r.
COM(2020) 101 final

**SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

**z realizacji planu działania UE na lata 2017–2019 na rzecz eliminowania zróżnicowania
wynagrodzenia ze względu na płeć**

{SWD(2020) 101 final}

1 WPROWADZENIE

W listopadzie 2017 r. Komisja Europejska przyjęła plan działania UE dotyczący eliminowania różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć („plan działania”)¹. Jego celem było określenie szeroko zakrojonego, spójnego zestawu działań służących eliminowaniu różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć poprzez wzajemnie wzmacniające się inicjatywy ustawodawcze i nieustawodawcze. Do października 2019 r. Komisja zrealizowała znaczną większość z przewidzianych w planie działania **24 punktów**. Ponadto kontynuowana będzie realizacja większości punktów².

Plan działania był wyrazem zamiaru podjęcia przez Komisję ukierunkowanych działań w celu zmniejszenia różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, które w pięcioletnim okresie poprzedzającym przyjęcie planu utrzymywało się na stałym poziomie. W planie działania opisano szereg głównych przyczyn różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, takich jak powszechna segregacja na rynku pracy, nierówny podział obowiązków opiekuńczych, nieodpowiednia polityka na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz niewystarczająca przejrzystość wynagrodzeń, którym to przyczynom należało zdecydowanie przeciwdziałać poprzez szerzej zakrojone działania na poziomie unijnym. Zgodnie z priorytetami politycznymi Komisji określono osiem głównych obszarów działania – 24 konkretne punkty mające ułatwić Komisji prowadzenie skoordynowanych i międzysektorowych działań wymierzonych w różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć.

W całym okresie realizacji planu działania – od jego przyjęcia w listopadzie 2017 r. do października 2019 r. – zmniejszenie różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć pozostawało jednym z głównych obszarów, na których skupiała się **polityka Komisji w dziedzinie równouprawnienia płci**. Z perspektywy czasu przedmiotowy plan działania ukazuje, w jak szeroki i kompleksowy sposób Komisja podchodzi do kwestii różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, nie tylko w ramach swojej polityki w dziedzinie równouprawnienia płci, ale także w ramach szeregu dziedzin polityki sektorowej. Przewidziane w planie działania środki sektorowe i projekty krajowe pozwoliły również ukazać potrzebę działań wielopłaszczyznowych w podejściu do struktur społecznych i stereotypów płci leżących u źródła problemu.

W szczególności należy wskazać, że środki zastosowane w ramach planu działania przyczyniły się do wdrażania **Europejskiego filaru praw socjalnych**, w szczególności jego zasady drugiej, dotyczącej równouprawnienia płci. Zgodnie z tą zasadą Komisja jest zobowiązana zapewnić każdemu prawo do równego traktowania oraz wspierać równość szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, między innymi w zakresie udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia i możliwości rozwoju zawodowego. Zasada ta określa również wyraźnie, że kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę takiej samej wartości. Ponadto środki zastosowane w ramach planu działania przyczyniły się do wdrażania szeregu innych zasad Europejskiego filaru praw socjalnych, w tym dotyczących równych szans, wynagrodzenia, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz świadczeń emerytalnych i rent. Realizacja planu działania przyczynia się również do wypełniania zobowiązań **przyjętej przez ONZ Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju**

¹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Plan działania UE na lata 2017–2019 – Eliminowanie różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć” z 20.11.2017, COM(2017) 678 final.

² Szczegółowy opis środków zastosowanych w celu realizacji poszczególnych punktów znajduje się w załączonym dokumencie roboczym służb Komisji (SWD(2020) 101).

2030, w szczególności celu zrównoważonego rozwoju nr 5, dotyczącego osiągnięcia równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt.

W trakcie realizacji planu działania Komisja przyznała środki w kwocie **14 mln EUR na dofinansowanie** projektów przyczyniających się do niwelowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w państwach członkowskich przez zwalczanie stereotypów płci, podnoszenie poziomu doradztwa zawodowego, zwiększanie reprezentacji kobiet na stanowiskach decyzyjnych, zwiększenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, a także przez likwidowanie różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami na wszystkich etapach życia przez ich zwalczanie w obszarze zatrudnienia, wynagrodzenia i emerytur.

W okresie realizacji planu podejmowano również **działania legislacyjne**. W czerwcu 2019 r. przyjęto dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym³, która wprowadza minimalne normy dotyczące urlopów ze względów rodzinnych i elastycznej organizacji pracy dla pracowników, a także wspiera równy podział obowiązków opiekuńczych między matki i ojców. Ponadto przyjęte w czerwcu 2018 r. zalecenie Komisji w sprawie norm dotyczących organów ds. równości⁴ przygotowało grunt pod poprawę wsparcia na rzecz ofiar dyskryminacji, w tym dyskryminacji płacowej. W 2018 r. Komisja rozpoczęła ocenę przepisów dotyczących równości wynagrodzeń⁵, która stanowi podstawę dalszych wniosków legislacyjnych dotyczących przyjęcia wiążących środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń w 2020 r., jak określono w wytycznych politycznych Komisji na lata 2019–2024 oraz w programie prac Komisji na 2020 r.

Do czasu zakończenia okresu realizacji planu działania w październiku 2019 r. sfinalizowano w całości lub częściowo wszystkie 24 punkty. Niektóre z działań przyniosły bardzo konkretne rezultaty w postaci nowego prawodawstwa lub polityki, a znaczna większość przedmiotowych działań będzie kontynuowana w ramach polityki Komisji w różnych dziedzinach. Niniejsze sprawozdanie stanowi wkład w realizację celu polegającego na wyeliminowaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Dokonano w nim podsumowania wdrożonych działań, omówiono wybrane najważniejsze osiągnięcia w ramach planu działania oraz przygotowano grunt pod kolejne inicjatywy służące egzekwowaniu zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

2 DANE DOTYCZĄCE ZRÓŻNICOWANIA WYNAGRODZENIA ZE WZGLĘDU NA PLEĆ W UNII EUROPEJSKIEJ ŚWIADCZĄ O POWOLNYCH POSTĘPACH

Szereg punktów planu działania (10, 17, 18) obligowało Komisję do gromadzenia danych na temat zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Komisja regularnie informuje o zróżnicowaniu wynagrodzenia, dochodów i emerytur w państwach członkowskich w swoim rocznym sprawozdaniu dotyczącym równouprawnienia płci w Unii Europejskiej. Publikowane przez Komisję dane⁶ (zob. pkt 17) ujawniają wyraźny i trwały problem

³Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79.

⁴Zalecenie Komisji (UE) 2018/951 z dnia 22 czerwca 2018 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości, C/2018/3850, Dz.U. L 167 z 4.7.2018, s. 28.

⁵Wyniki oceny przedstawiono w dokumencie roboczym służb Komisji publikowanym wraz z niniejszym sprawozdaniem. Zob. ocena odpowiednich przepisów dyrektywy 2006/54/WE wprowadzającej w życie traktatową zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości, SWD (2020)50.

⁶Sprawozdanie na temat równości kobiet i mężczyzn w UE z 2019 r. oraz sprawozdania z lat poprzednich są dostępne na [stronie internetowej](#) Urzędu Publikacji Unii Europejskiej. Zobacz również dane na temat zróżnicowania wynagrodzenia ze

strukturalnego niedostatecznego wynagradzania kobiet w UE. W czasie realizacji planu działania **średnie zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w państwach członkowskich zmniejszyło się z 16 % w 2017 r. do 15,7 % w 2018 r.** Jeżeli oprócz zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć uwzględnione zostaną różnice czasu pracy i długości życia zawodowego kobiet i mężczyzn w ujęciu całościowym, można dostrzec, że różnica sytuacji mężczyzn i kobiet pod względem niezależności ekonomicznej sięga jeszcze głębiej. W 2014 r. ta różnica w ogólnym poziomie zarobków kobiet i mężczyzn wynosiła w Unii blisko 40 %⁷. Jedną z przyczyn różnicy w ogólnym poziomie zarobków jest fakt, że kobiety wykonują pracę zarobkową przeciętnie o kilka godzin krócej niż mężczyźni. W związku z tym w UE kobiety stanowią 78 % ogólnej liczby drugich żywicieli rodziny.

Według danych Eurostatu średnie zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć zmniejszyło się w państwach członkowskich UE tylko nieznacznie – z 16 % w 2017 r. do 15,7 % w 2018 r.

W ramach planu działania Komisja podjęła również starania zmierzające do bardziej dogłębnego poznania różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn. Szereg badań⁸ poświęconych czynnikom wpływającym na zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć ukazuje, że **blisko dwie trzecie tego zróżnicowania nie wynika** z tych cech pracujących mężczyzn i kobiet, które mają charakter osobisty lub związany z daną pracą bądź przedsiębiorstwem. Jako przyczyny wyjaśniające omawiane zróżnicowanie ze względu na płeć podaje się np. mniejszy udział kobiet w rynku pracy, mniejszą liczbę godzin pracy zarobkowej wśród kobiet, wysoki odsetek kobiet wśród osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także fakt, że zwykle to kobiety są w rodzinie osobami rzeczywiście sprawującymi opiekę⁹.

Szacuje się, że w 2018 r. nierówności w wynagradzaniu, w połączeniu z różnicami w intensywności pracy i liczbie lat zatrudnienia, spowodowały **zróżnicowanie emerytur na średnim poziomie 30,1 %** pomiędzy kobietami i mężczyznami w Unii Europejskiej w grupie wiekowej 65+¹⁰. To z kolei często zwiększa ryzyko ubóstwa w przypadku starszych kobiet. W 2018 r. w sześciu państwach członkowskich¹¹ wskaźnik zagrożenia ubóstwem wśród

względem na płeć w 2018 r. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en. Dane na temat zróżnicowania emerytur ze względu na płeć zostały opublikowane w bazie danych Eurostatu, zob. „Gender pension gap by age group – EU-SILC survey” [„Zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć według grup wiekowych – badanie EU-SILC”] pod adresem https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en oraz „Gender coverage rate in pension by age group – EU-SILC survey” [„Wskaźnik pokrycia zabezpieczeniem emerytalnym ze względu na płeć według grup wiekowych – badanie EU-SILC”] pod adresem https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en. Dane zaprezentowane w tym dokumencie obejmują UE-28 i obejmują lata 2017–2019 realizacji planu działania.

⁷ Zob.: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. Ostatnie dane dostępne dla tego wskaźnika pochodzą z 2014 r.

⁸ Zobacz np. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en> oraz Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, „A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data” [„Dekompozycja nieskorygowanego zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w oparciu o dane z badania struktury wynagrodzeń”]. Eurostat, Statistical Working Papers, 2018, tekst dostępny pod adresem: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>. https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

⁹ Zobacz <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁰ Sprawozdanie na temat równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej z 2019 r., s. 68. Dostępne na stronie internetowej: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. Eurostat, „Closing the gender pension gap?” [„Wyrównywanie zróżnicowania emerytur ze względu na płeć?”], dostępne na stronie: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=eurostat/news/whats-new%20>.

¹¹ Litwa, Estonia, Bułgaria, Czechy, Łotwa i Rumunia. Eurostat, „At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year – EU-SILC and ECHP surveys” [„Wskaźnik zagrożenia ubóstwem według granicy ubóstwa i najczęstszej działalności w roku ubiegłym – badania EU-SILC i ECHP”], 2018.

emerytek był o ponad dziesięć punktów procentowych wyższy niż w przypadku pobierających emeryturę mężczyzn. Również w Sprawozdaniu na temat adekwatności emerytur (pkt 17 planu działania) podkreślono fakt, że obecny system emerytalny jedynie w niewielkim stopniu kompensuje nieliniarny przebieg kariery zawodowej kobiet, a starsze kobiety pozostają głównymi beneficjentami systemów dochodu minimalnego¹².

W 2018 r. średnia różnica między świadczeniami emerytalnymi pobieranymi przez mężczyzn i kobiety w UE wynosiła 30,1 %. Przyczynia się do to różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn pod względem dochodu w późnym wieku.

W kontekście danych dotyczących segregacji zawodowej opublikowane przez Komisję w 2018 r. sprawozdanie „She Figures”¹³ pokazuje, że na ogół kobiety przewyższają liczebnie mężczyzn na studiach wyższych pierwszego i drugiego stopnia, a na poziomie studiów doktoranckich osiągnięto zasadniczo równowagę płci.

Kobiety i mężczyźni są jednak nadal nierównomiernie reprezentowani w poszczególnych dziedzinach badań naukowych, co świadczy o utrzymujących się stereotypach płci. Stereotypy są szczególnie silne w obszarze nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM), gdzie utrzymuje się niedostateczna reprezentacja kobiet na wszystkich poziomach (ich odsetek na studiach licencjackich, magisterskich lub równorzędnych wynosi 32 %), włącznie z najwyższymi stanowiskami akademickimi (średnio 15 % studentek). Odsetek pracujących kobiet był wyższy na stanowiskach w sektorze publicznym, np. w ochronie zdrowia, edukacji i opiece społecznej.

3 ELIMINOWANIE ZRÓŻNICOWANIA WYNAGRODZENIA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ – PRZYKŁADY ŚRODKÓW ZASTOSOWANYCH W RAMACH PLANU DZIAŁANIA

W przedmiotowym planie działania przewidziano 24 punkty, podzielone na osiem działań. W niniejszym rozdziale opisano wybrane przykłady działań podjętych w ramach planu działania. Bardziej szczegółowy opis realizacji wszystkich działań przedstawiono w załączonym dokumencie roboczym służb Komisji.

3.1 Inicjatywa na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Komunikat Komisji pt. „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów”¹⁴, w tym wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów¹⁵, to kluczowe osiągnięcia Europejskiego filaru praw socjalnych. Celem tego pakietu komplementarnych, wzajemnie uzupełniających się środków było zaradzenie problemowi niedostatecznej reprezentacji kobiet na rynku pracy przez zajęcie się jedną z jej

¹² „Sprawozdanie na temat adekwatności emerytur z 2018 r.: adekwatność dochodów w starszym wieku w UE obecnie i w przyszłości”. Dostępne na stronie internetowej: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów”, COM(2017) 252 final.

¹⁵ Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE, COM (2017)253 final.

głównych przyczyn, którą jest nierówny podział obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami (pkt 14 planu działania).

Dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym przyjęto 20 czerwca 2019 r.¹⁶ Jej celem jest unowocześnienie unijnych ram prawnych w obszarze urlopów rodzinnych oraz elastycznej organizacji pracy. Dyrektywa zapewnia ojcom prawo do płatnego urlopu ojcowskiego (10 dni roboczych z wynagrodzeniem w wysokości krajowego świadczenia chorobowego), a także prawo do czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców, z których co najmniej dwa miesiące nie podlegają przeniesieniu między rodzicami i podczas których przysługuje odpowiednie wynagrodzenie (na poziomie określonym przez każde państwo członkowskie). Ponadto każdy opiekun – zdefiniowany jako pracownik zapewniający osobistą opiekę lub wsparcie krewnemu wymagającemu znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych – ma prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze co najmniej pięciu dni roboczych w roku. I wreszcie rodzice dzieci w wieku do ośmiu lat oraz opiekunowie mogą żądać elastycznych warunków pracy (umożliwienia im pracy zdalnej, uelastycznienia grafiku i zmniejszenia wymiaru czasu pracy). Państwa członkowskie mają trzy lata (do dnia 2 sierpnia 2022 r.)¹⁷ na transpozycję dyrektywy do prawodawstwa krajowego. Komisja będzie ściśle monitorować proces wdrażania i udzieli państwom członkowskim niezbędnego wsparcia.

Inicjatywa na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym obejmowała również szereg środków o charakterze nieustawodawczym. Aby je zrealizować, Komisja we współpracy z europejską siecią krajowych organów ds. równości (EQUINET) zorganizowała seminarium dla organów ds. równości i inspektoratów pracy służące budowaniu zdolności w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Również w ramach programu „Prawa, równość i obywatelstwo” (REC) finansowano projekty¹⁸ mające na celu walkę ze stereotypami płci w celu stymulowania bardziej zrównoważonego pod względem reprezentacji płci wykorzystania urlopów ze względów rodzinnych i elastycznej organizacji pracy. W ramach programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI) finansowano projekty promujące innowacyjne strategie w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym na rzecz łatwiejszego godzenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych¹⁹. Ponadto europejska sieć ekspertów prawnych ds. równouprawnienia płci i niedyskryminacji przeprowadziła analizę dotyczącą zwiększenia ochrony przed dyskryminacją i zwalnianiem pracowników w ciąży oraz pracowników korzystających z urlopów ze względów rodzinnych²⁰, a Komisja przyjęła sprawozdanie na temat stanu realizacji celów barcelońskich w zakresie dostępu do opieki dla dzieci, które nie osiągnęły wieku obowiązku szkolnego²¹.

¹⁶Dyrektywa 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79.

¹⁷ Przy tym państwa członkowskie mają pięć lat (do dnia 2 sierpnia 2024 r.) na transpozycję obowiązku wypłaty wynagrodzenia za ostatnie dwa tygodnie urlopu rodzicielskiego (z dwóch należycie płatnych, niepodlegających przeniesieniu miesięcy).

¹⁸ Wybrane projekty dostępne są na stronie internetowej: https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

¹⁹ Wybrane projekty dostępne są na stronie internetowej: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

²⁰ Europejska sieć ekspertów prawnych ds. równouprawnienia płci i niedyskryminacji, „Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment” [„Urlop ze względów rodzinnych: ochrona przed zwolnieniem i niekorzystnym traktowaniem”], 2018. Opracowanie dostępne na stronie internetowej: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

²¹ Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie rozwoju struktur opieki nad małymi dziećmi w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy, wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i zapewnienia

I wreszcie Komitet ds. Zatrudnienia oraz Komitet Ochrony Socjalnej, czyli polityczne komitety doradcze ministrów w Radzie ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO), opracowują i doskonalą wskaźniki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym korzystania z urlopów i elastycznej organizacji pracy, a także opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej. Opieka nad dziećmi i opieka długoterminowa oraz czynniki ekonomiczne demotywuujące drugich żywicieli rodziny są także oceniane w kontekście europejskiego semestru (pkt 24 planu działania). Poprawie tych usług służy finansowanie dostępne w ramach europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych. Powyższe działania przyczyniają się do zwalczania stereotypów dotyczących roli mężczyzn i kobiet w społeczeństwie, które są jedną z głównych przyczyn zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

3.2 Platforma UE na rzecz zmian mająca zwiększyć zatrudnienie kobiet i równość szans w sektorze transportu

Jak wskazano w planie działania, segregacja zawodowa w sektorach stanowi jedną z głównych przyczyn zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. W związku z tym w planie działania określono szereg środków mających na celu zwalczanie segregacji w poszczególnych zawodach i sektorach, takich jak wdrażanie konkretnych inicjatyw w celu obalania stereotypów dotyczących umiejętności, zdolności i ról kobiet i mężczyzn.

Jednym z takich sektorów był sektor transportu, w odniesieniu do którego Komisja zobowiązała się do podjęcia w ramach planu działania szeregu środków (pkt 9). Sektor transportu jest w znacznym stopniu zdominowany przez mężczyzn – kobiety stanowią w nim jedynie 22 % pracowników²². Również w odniesieniu do poszczególnych zawodów w ramach tego sektora należy stwierdzić, że choć kobiety są w mniej więcej równym stopniu reprezentowane na stanowiskach administracyjnych, to w dalszym ciągu niewystarczająca jest ich reprezentacja na lepiej opłacanych stanowiskach kierowniczych oraz w zawodach technicznych i mobilnych. Kobiety stanowią np. mniej niż pięć procent pilotów, ale większość wśród członków personelu kabinowego.

Aby zwiększyć poziom zatrudnienia kobiet w sektorze transportu, Komisja opracowała pewną liczbę narzędzi ukierunkowanych na działania pod kątem indywidualnych potrzeb tego sektora. W dniu 27 listopada 2017 r. uruchomiono platformę pod nazwą „**Kobiety a transport – platforma UE na rzecz zmian**”²³. Zainteresowane strony takie jak państwa członkowskie, unijne organizacje transportowe oraz agencje i organy UE mogą przystępować do platformy i wносить własny wkład w zwiększanie zatrudnienia kobiet i zwalczanie segregacji zawodowej poprzez specjalne działania. Mogą one podpisać deklarację w sprawie równości szans dla kobiet i mężczyzn w sektorze transportu, przyczyniając się tym samym do promowania równości wynagrodzeń jako elementu pozytywnej kultury organizacyjnej.

Chociaż ogólne zaangażowanie zainteresowanych stron uczestniczących w platformie jest wyraźne, a liczba działań rośnie, wspomnianym zobowiązaniom powinny jednak towarzyszyć dalsze działania na szczeblu krajowym i lokalnym. Aby to ułatwić, Komisja uruchomiła **europejską sieć ambasadorów różnorodności w transporcie**²⁴.

w Europie trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu („cele barcelońskie”), tekst dostępny pod adresem: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

²² Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności, 2017.

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en.

Ponadto Komisja sfinansowała i opublikowała sprawozdanie z analizy biznesowej, której celem było określenie kosztów i korzyści związanych z zatrudnieniem kobiet w całym sektorze transportu; uzupełnieniem sprawozdania był wykaz środków zaproponowanych przez autorów w celu zwiększenia równowagi płci, np. przez eliminację różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć²⁵. Zalecenia te są oparte na konkretnych badaniach sytuacyjnych z przedmiotowego sektora. Obejmują one 1) rekrutację, szkolenie i rozwój kariery (w tym środki przeciwdziałania stereotypom i nierównemu traktowaniu ze względu na płeć), 2) podnoszenie świadomości (w tym sprawozdawczość w zakresie różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć), 3) środki w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz 4) środki z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym skierowane przeciwko przemocy i nękanii w miejscu pracy). Analiza zawierała również zalecenia dla przedsiębiorstw transportowych, między innymi na temat potrzeby wdrożenia sprawozdawczości na temat różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć na poziomie przedsiębiorstwa. Środki mające służyć wyeliminowaniu różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć obejmowały określenie przejrzystych kryteriów i zasad wynagradzania w celu wyeliminowania dysproporcji płacowych w przedsiębiorstwach.

W sprawozdaniu z analizy biznesowej jako pierwszy etap rozwiązania problemu niewystarczającej reprezentacji kobiet w sektorze transportu zaleca się przedsiębiorstwom rozpoczęcie stosowania w ramach monitorowania wyników działalności łatwych w pomiarze wskaźników obejmujących podział na kobiety i mężczyzn.

Komisja zainicjowała dalsze analizy problemu barier dla kobiet podejmujących pracę w zawodach związanych z transportem; będą one dostępne na początku 2021 r. Pierwsza analiza dotyczy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (tj. tego, co można zrobić na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw transportowych w zrównoważony pod względem finansowym sposób, aby umożliwić pracownikom lepsze godzenie pracy z życiem prywatnym), natomiast druga określa zestaw narzędzi dla nauczycieli, które mają ułatwić im zwalczanie stereotypów płci od wczesnego wieku. Trzecia – wybiegająca w przyszłość – analiza będzie poświęcona ocenie skutków transformacji cyfrowej transportu jako wyzwania bądź szansy dla kobiet, a także zasadności realizacji szczególnych środków w związku z tą transformacją. W dodatkowej analizie zbadano udział kobiet w obszarze badań naukowych i innowacji związanych z sektorem transportu, a ponadto przedstawiono zalecenia dotyczące badań naukowych służących przezwyciężeniu barier dla równouprawnienia kobiet w sektorze transportu²⁶.

3.3 Promowanie zmian instytucjonalnych w formie programów równouprawnienia płci wspierających równość w rozwijaniu karier naukowych

Kolejnym sektorem, w odniesieniu do którego plan działania przewiduje środki szczególne, jest sektor badań naukowych i innowacji (pkt 8 planu działania). W latach 2017–2019 Komisja finansowała działania propagujące równouprawnienie płci w sektorze badań naukowych i innowacji na podstawie programu prac „**Nauka z udziałem społeczeństwa i dla**

²⁵ „Business case to increase female employment in transport” [„Biznesowe uzasadnienie zwiększenia zatrudnienia kobiet w sektorze transportu”]. Sprawozdanie końcowe, 2018. Dostępne na stronie internetowej: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

²⁶ „Women in European Transport with a focus on Research and Innovation” [„Kobiety w europejskim transporcie z perspektywy badań naukowych i innowacji”]. Unia Europejska 2019. Dostępne na stronie internetowej: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

społeczeństwa” w ramach programu ramowego „Horyzont 2020”²⁷. Przyznano również wsparcie finansowe na rzecz 10 projektów badawczych opartych na współpracy, w ramach których blisko 60 organizacji badawczych uczestniczyło w realizacji programów równouprawnienia płci²⁸. Ponadto utworzono siedem tematycznych i geograficznych wspólnot praktyków w celu umożliwienia wymiany wiedzy na temat programów równouprawnienia płci²⁹. Uzupełnieniem tego kompleksowego podejścia był specjalny projekt wspierający utworzenie korzystającej z publicznych środków akademii szkoleń w dziedzinie równouprawnienia płci dla sektora badań naukowych i innowacji³⁰. Wyniki i najlepsze praktyki z projektów zostały również włączone do **narzędzia na rzecz równouprawnienia płci w środowisku akademickim i naukowym (Gender Equality in Academia and Research, GEAR)**³¹, przygotowanego przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

Narzędzie na rzecz równouprawnienia płci w środowisku akademickim i naukowym – GEAR – zapewnia uczelniom wyższym i organizacjom badawczym najlepsze praktyki i doradztwo w kwestii tworzenia programów równouprawnienia płci i oceny ich skutków.

Ponadto co trzy lata ukazuje się „**She Figures**”, sztandarowa publikacja Komisji na temat najważniejszych trendów w zakresie równouprawnienia płci w obszarze nauki i badań naukowych. W wydaniu 2018³², opublikowanym 8 marca 2019 r., przedstawiono szczegółowe dane na temat zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w sektorze badań naukowych i rozwoju. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w sektorze badań naukowych i innowacji jest nadal minimalnie większa niż w gospodarce unijnej ogółem (17 % w porównaniu z 16,6 % według danych za 2014 r.). Publikacja „She Figures” jest wykorzystywana przez państwa członkowskie jako narzędzie porównawcze do celów kształtowania polityki krajowej, ponieważ prezentowane tam dane pozwalają zapoznać się z problemem różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w poszczególnych państwach członkowskich.

Europejska Nagroda dla Innowatorek podkreśla osiągnięcia kobiet w dziedzinie nauki i pomaga eliminować stereotypy dotyczące umiejętności, zdolności oraz ról kobiet i mężczyzn – w uznaniu faktu, że przyciągnięcie większej liczby kobiet do sektora nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) mogłoby pozwolić wykorzystać nowe trendy, takie jak powstawanie start-upów kierowanych przez kobiety. W związku z tym w latach 2017, 2018 i 2019 Komisja kontynuowała wyróżnianie inspirujących liderki innowacji opartych na badaniach naukowych Europejską Nagrodą dla Innowatorek, przyznawanej kobietom z powodzeniem wdrażającym przełomowe innowacje i będącej wyrazem uznania dla wybitnych osiągnięć przedsiębiorczych kobiet. Laureatki poprzednich edycji w dalszym ciągu inspirują kobiety w całej Europie i poza jej granicami do wprowadzania wybitnych innowacji i zakładania własnych firm.

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

²⁸ Projekty R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs i CALIPER w ramach opartego na współpracy programu równouprawnienia płci, wymienione w pozycji „Projekty finansowane ze środków programów ramowych 7PR i H2020” pod adresem: <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, a także dziesiąty program równouprawnienia płci, również wybrany w ramach programu prac na 2019 r. i oczekujący na podpisanie umowy o udzielenie dotacji.

²⁹ Projekt ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> and <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

³⁰ Projekt GE Academy: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> and <https://ge-academy.eu/>.

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

3.4 Poprawa przestrzegania zasady równości wynagrodzeń

Biorąc pod uwagę ogólny stan stosowania zasady równości wynagrodzeń, w przedmiotowym planie działania przewidziano, że Komisja oceni możliwość wprowadzenia ukierunkowanych zmian w dyrektywie w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn (wersja preredagowana)³³ oraz potrzebę i możliwość nadania wiążącego charakteru niektórym lub wszystkim środkom przewidzianym w zaleceniu w sprawie przejrzystości wynagrodzeń z 2014 r.³⁴ (zob. pkt 1 planu działania). Komisja wypełniła to zobowiązanie, przeprowadzając w październiku 2018 r. **ocenę odpowiednich przepisów dyrektywy 2006/54/WE** wdrażających traktatową zasadę „równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości”. Pełne wyniki oceny przedstawiono w dokumencie roboczym służb Komisji³⁵ publikowanym wraz z niniejszym sprawozdaniem.

W ramach oceny przeanalizowano, jak sprawdziły się w praktyce obowiązujące przepisy prawne dotyczące równości wynagrodzeń, podejścia przyjęte przez państwa członkowskie w zakresie wdrażania tych przepisów na szczeblu krajowym, zakres, w jakim osiągnięto ich początkowe cele, skuteczność ich egzekwowania oraz ogólny wpływ tych przepisów na wyeliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Dokładniej rzecz biorąc, w ocenie skupiono się na stosowaniu i egzekwowaniu dyrektywy w wersji preredagowanej po przyjęciu zalecenia w sprawie przejrzystości wynagrodzeń w 2014 r.

W wyniku oceny potwierdzono, że **istniejące ramy prawne są motorem ważnych zmian na szczeblu krajowym w całej Unii**. Państwa członkowskie nadal napotykać jednak wyzwania, jeżeli chodzi o skuteczne wdrażanie zasady równości wynagrodzeń, np. ze względu na różnice w sposobie definiowania w ustawodawstwie krajowym podstawowych pojęć prawnych, takich jak „wynagrodzenie” i „taka sama praca za taką samą płacę”; często różnice skutkujące dyskryminacją płacową pozostają niewykryte ze względu na brak przejrzystości w kontekście poziomów wynagrodzenia; ponadto wyzwaniem pozostaje ustalenie wystąpienia dyskryminacji w sposób poparty faktami. Ustalenia dokonane w wyniku oceny wskazują również na problemy, z którymi borykają się ofiary dyskryminacji płacowej dochodzące roszczeń bez reprezentacji prawnej lub wsparcia. Wysokość kar finansowych i odszkodowań również nie była dostatecznie zniechęcająca.

Ponadto plan działania obliguje Komisję do zwiększania wiedzy oraz zapewnienia wytycznych na temat zasady równości wynagrodzeń (pkt 20 i pkt 21 planu działania). W związku z tym w listopadzie 2019 r. europejska sieć ekspertów prawnych ds. równości płci i niedyskryminacji opublikowała **opracowanie pt. „Krajowe orzecznictwo i dobre praktyki w dziedzinie równości wynagrodzeń”**³⁶. Zawiera ono zestawienie orzecznictwa dotyczącego równości wynagrodzeń z 28 państw członkowskich UE i trzech państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a także omówienie dobrych praktyk i analizę rozwiązań przyjętych na poziomie krajowym. Ponadto w listopadzie 2019 r. Komisja opublikowała

³³ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana), Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

³⁴ Zalecenie Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości, COM(2014) 1405 final.

³⁵ Zob. ocena odpowiednich przepisów dyrektywy 2006/54/WE wprowadzającej w życie traktatową zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości, SWD(2020) 50.

³⁶ Dostępne na stronie internetowej: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

zaktualizowane zestawienie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w dziedzinie równości wynagrodzeń³⁷.

4 DZIAŁANIA INFORMACYJNE I WSPÓLPRACA

4.1 Eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć przy udziale państw członkowskich

Plan działania obliguje Komisję do poszukiwania synergii między działaniami podejmowanymi przez kluczowe zainteresowane strony na szczeblu europejskim, krajowym i korporacyjnym w celu zapewnienia skutecznego wdrożenia. W związku z tym Komisja zadbała o udział szerokiego spektrum zainteresowanych stron w realizacji środków stosowanych przez nią w celu wypełnienia zobowiązań określonych w planie działania.

Komisja poinformowała państwa członkowskie o planie działania za pośrednictwem grupy wysokiego szczebla ds. uwzględniania aspektu płci, będącej gremium złożonym z wyższych przedstawicieli ds. uwzględniania aspektu płci w państwach członkowskich (zob. pkt 3 planu działania). W 2018 r. grupa wysokiego szczebla omówiła plan w ramach bułgarskiej prezydencji w Radzie, przedstawiając przykłady środków stosowanych w państwach członkowskich w celu likwidacji zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Za elementy o istotnym znaczeniu dla likwidacji zróżnicowania wynagrodzenia uznano udział społeczeństwa obywatelskiego i aktywne uczestnictwo partnerów społecznych, a także środki z zakresu zwiększania świadomości oraz przejrzystości wynagrodzeń. Ponadto w marcu 2018 r. bułgarska prezydencja przeprowadziła debatę ministerialną pt. „Zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć” w Radzie EPSCO.

Starania te kontynuowano za prezydencji rumuńskiej w 2019 r., w ramach której grupa wysokiego szczebla omawiała wzajemne powiązania między zróżnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć a równowagą między życiem zawodowym a prywatnym na podstawie noty analitycznej Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn³⁸. Wspomniana nota posłużyła również jako podstawa **konkluzji Rady pt. „Zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: Kluczowe polityki i środki”³⁹**, przyjętych w czerwcu 2019 r. W konkluzjach tych wzywa się państwa członkowskie do poprawy istniejących środków lub wprowadzenia nowych, by zapewnić skuteczne stosowanie zasady równości wynagrodzeń. W nawiązaniu do zaleceń w sprawie przejrzystości wynagrodzeń z 2014 r., wśród takich środków mogłyby się znaleźć działania służące poprawie przejrzystości wynagrodzeń. W **konkluzjach Rady pt. „Gospodarka dobrobytu”⁴⁰**, przyjętych w dniu 24 października 2019 r. w ramach fińskiej prezydencji, Rada wezwała ponadto państwa członkowskie i Komisję Europejską do tego, żeby „wdrażały konkretne i skuteczne środki służące likwidowaniu luki w zatrudnieniu i luki płacowej między kobietami a mężczyznami, które to środki wykraczałyby poza obecny Plan działania UE w zakresie eliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, i zajęły się wpływem tych środków na lukę emerytalną między kobietami a mężczyznami”.

³⁷ Przegląd przełomowego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Dostępny na stronie internetowej: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

³⁸ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE): „Eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: nie bez lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym”, 2019. Dostępne na stronie internetowej: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/en/pdf>.

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/en/pdf>.

Komisja kontynuowała również wspieranie starań państw członkowskich dotyczące eliminacji różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć poprzez proces **Europejskiego semestru** (pkt 24 planu działania). Dokładniej rzecz biorąc, europejski semestr pozwolił Komisji unaocznic podstawowe przyczyny różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w państwach członkowskich, takie jak nieproporcjonalnie częste podejmowane przez kobiety pracy w niepełnym wymiarze czasu ze względu na brak inwestycji w odpowiednią opiekę nad dziećmi czy czynniki fiskalne zniechęcające drugich żywicieli rodziny do pracy bądź też do pracy w większym wymiarze. W 2018 r. kwestia różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć została omówiona w sprawozdaniach krajowych ośmiu państw członkowskich⁴¹, a dotyczące go krajowe zalecenia wydano w odniesieniu do jednego państwa członkowskiego⁴². W 2019 r. zagadnienie to poruszono w sprawozdaniach krajowych 11 państw członkowskich⁴³, a zalecenie dotyczące różnicowania wydano ponownie jednemu państwu członkowskiemu⁴⁴. Komisja kontynuowała dialog z państwami członkowskimi również za pośrednictwem grupy wysokiego szczebla przez informowanie jej o ustaleniach na temat różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć poczynionych w ramach procesu Europejskiego semestru.

Wreszcie, w maju 2019 r. zorganizowano na Islandii dla przedstawicieli państw członkowskich **seminarium poświęcone wymianie doświadczeń w zakresie walki ze zróżnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć**, jej głównych przyczyn oraz najlepszych praktyk jej niwelowania (pkt 22 planu działania)⁴⁵.

4.2 Mocne zaangażowanie Parlamentu Europejskiego i pozostałych zainteresowanych stron

Biorąc pod uwagę wielorakie główne przyczyny i szeroki międzysektorowy zasięg zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, kapitalne znaczenie dla wyeliminowania tego problemu ma daleko idące zaangażowanie zainteresowanych stron. W związku z tym Komisji zależało na skłonieniu interesariuszy do aktywnego udziału oraz budowaniu synergii w ramach realizacji planu działania.

W czasie realizacji planu działania również Parlament Europejski wielokrotnie zwracał uwagę na fakt utrzymywania się zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz na jego główne przyczyny. W swoich rezolucjach Parlament Europejski konsekwentnie wzywał zainteresowane strony do zwalczania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz zapobiegania luce emerytalnej między kobietami a mężczyznami⁴⁶. W odniesieniu do planu działania wezwał on Komisję do zaproponowania dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń, która umożliwi zmniejszenie zróżnicowania⁴⁷. Ponadto kwestia zróżnicowania

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Estonia.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Estonia.

⁴⁵ Materiały z seminarium są dostępne na stronie internetowej: https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en.

⁴⁶ Zob. np. rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 października 2019 r. w sprawie polityki zatrudnienia i polityki społecznej w strefie euro (2019/2111(INI)), rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 17 kwietnia 2018 r. w sprawie równouprawnienia płci w sektorze mediów w UE (2017/2210(INI)). Również rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (2019/2870(RSP)), przyjęta poza okresem realizacji planu działania.

⁴⁷ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (2019/2870(RSP)), rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 15 stycznia 2019 r. w sprawie równouprawnienia płci w kontekście polityki podatkowej w UE (2018/2095(INI)) oraz rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 października 2019 r. w sprawie polityki zatrudnienia i polityki społecznej w strefie euro (2019/2111(INI)).

wynagrodzenia była omawiana przez właściwe komisje parlamentarne⁴⁸. W kwietniu 2018 r. opinię na temat planu działania wydał również Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny⁴⁹.

Aby dotrzeć do **zainteresowanych stron na szczeblu krajowym**, Komisja udzieliła wsparcia na rzecz ponadnarodowych projektów służących zwalczaniu stereotypów i segregacji, przyznając osiem dotacji na projekty realizowane w latach 2017–2019⁵⁰ (pkt 4 planu działania). Projekty dotyczyły w szczególności propagowania dobrych praktyk w zakresie walki ze stereotypami płci i rolami przypisywanymi płciom, które przynoszą efekty przeciwne do zamierzonych, w obszarach kształcenia, szkolenia i pracy. Komisja zachęcała również do udziału w realizacji projektów szereg podmiotów, starając się przyciągnąć partnerów społecznych, podmioty świadczące usługi publiczne, służby doradztwa zawodowego, organizacje społeczeństwa obywatelskiego, szkoły i uczelnie wyższe, a także zainteresowane strony na szczeblu lokalnym lub regionalnym bądź w miarę możliwości sektor publiczny. Ponadto Komisja zachęcała do oceny wpływu projektów na zachowania, aby uzyskać dane dotyczące czynników wywołujących konkretne zmiany ludzkich nastawień dotyczących ról i stereotypów płci. Komisja ułatwiała partnerom społecznym wymianę najlepszych praktyk i zdobytych doświadczeń, wspierając tym samym działania krajowe w dziedzinie zwalczania stereotypów prowadzących do zróżnicowanego traktowania kobiet i mężczyzn w różnych sektorach zawodowych (pkt 5 planu działania).

Działając w ramach europejskiego dialogu społecznego w dziedzinie edukacji, Komisja sfinansowała również projekt dotyczący równouprawnienia płci realizowany przez ETUCE⁵¹. Projekt zatytułowany „Dialog społeczny a równouprawnienie płci: wzmocnienie pozycji oświatowych związków zawodowych do zajmowania się kwestią równouprawnienia płci w zawodzie nauczyciela poprzez dialog społeczny” był realizowany w latach 2017–2019, a jego celem było wzmocnienie pozycji zawodowej nauczycieli, instruktorów i członków kadry kierowniczej szkół oraz zwiększenie atrakcyjności zawodu nauczyciela zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet (pkt 10 planu działania). Ponadto obecnie realizowane są projekty REC mające na celu poprawę równowagi płci na stanowiskach w gospodarce, sfinansowane przez Komisję w 2019. Projekty te dotyczą kobiet na stanowiskach decyzyjnych, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz promowania równowagi płci w strukturach kierowniczych przedsiębiorstw i życiu politycznym⁵².

W październiku 2018 r., zorganizowano w Pradze doroczne forum unijnych Kart różnorodności (pkt 6 planu działania). W wydarzeniu uczestniczyli **eksperti w dziedzinie różnorodności oraz firmy i przedstawiciele sektora publicznego**, którzy wymieniali się wiedzą na temat najlepszych praktyk w zakresie niedyskryminacji i włączenia w sektorze prywatnym. W trakcie obrad forum zwracano uwagę na korzyści ekonomiczne płynące z równouprawnienia płci na szczeblu kierownictwa przedsiębiorstw, a także na konieczność

⁴⁸ Np. wysłuchanie przed Komisją Praw Kobiet i Równouprawnienia w dniu 9 lipca 2018 r. w sprawie planu działania UE na rzecz eliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

⁴⁹ Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, opinia „Plan działania UE na lata 2017–2019 – Eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć”, kwiecień 2018, dostępna na stronie internetowej: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>.

⁵⁰ Informacje dotyczące wybranych projektów można znaleźć na stronie:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

⁵¹ Uznany europejski partner społeczny w sektorze oświaty.

⁵² Zaproszenie do składania wniosków i lista wyłonionych projektów znajdują się pod adresem:

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

zwrócenia uwagi na kwestie rekrutacji, zatrzymywania i awansu kobiet w przedsiębiorstwach oraz walki z przypadków nierównego traktowania ze względu na płeć.

Komisja prowadziła również **dialog z europejskimi partnerami społecznymi** w celu promowania i przyjęcia odpowiednich środków służących niwelowaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (pkt 13 planu działania). Ponadto w czerwcu 2018 r. odbyło się seminarium z udziałem partnerów społecznych pt. „Eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i promowanie opieki nad dziećmi”, a 7 maja 2019 r. przeprowadzono seminarium tematyczne w formie dialogu pomiędzy Komisją i partnerami społecznymi w celu omówienia roli przejrzystości wynagrodzeń oraz związanych z nią kosztów i korzyści.

Potrzeba zwiększenia reprezentacji kobiet w politycznych procesach decyzyjnych była tematem omawianym podczas przeprowadzonego w 2017 r. seminarium w sprawie praw podstawowych zatytułowanego „Prawa kobiet w burzliwych czasach”, w ramach którego odbyła się sesja plenarna pt. „Równy udział w życiu zawodowym i politycznym: wstępny warunek przestrzegania praw podstawowych”.⁵³ W ramach seminarium zorganizowanego w 2018 r. odbyła się sesja na temat wspierania szerokiego udziału w społeczeństwach demokratycznych⁵⁴. Ponadto w trakcie Europejskich Dni Rozwoju w czerwcu 2018 r. odbył się panel wysokiego szczebla na temat: „Zwiększanie udziału kobiet w procesach decyzyjnych: angażowanie mężczyzn jako czynników na rzecz zmiany”. Wydarzenia te umożliwiły międzynarodowym, krajowym i europejskim decydentom wysokiego szczebla, organizacjom społeczeństwa obywatelskiego, przedstawicielom mediów i sieci społecznościowych, świata biznesu i oświaty, zawodów prawniczych oraz młodzieży wymianę pomysłów i doświadczeń w zakresie poprawy reprezentacji kobiet w politycznych procesach decyzyjnych (punkt działania 13). Przyczyniły się one również do wspierania praktyk ukierunkowanych na poprawę równowagi płci w procesach decyzyjnych i na stanowiskach decyzyjnych w różnych sektorach, a także do zwalczania segregacji pionowej.

5 WYZWANIA I DROGA NAPRZÓD

5.1 Plan działania utorował drogę dalszym zobowiązaniom

Niniejsze sprawozdanie z realizacji planu działania potwierdza, że wszystkie jego 24 punkty zostały w całości lub częściowo zrealizowane. Ponadto realizacja znacznej większości punktów planu działania będzie kontynuowana w ramach odrębnych inicjatyw politycznych. Wskazuje to na bardzo dobry ogólny poziom działań następczych, a także na potrzebę dalszych ukierunkowanych działań mających na celu wyeliminowanie tej uporczywej formy dyskryminacji.

Do niniejszego sprawozdania załączono szczegółowy opis konkretnych środków zastosowanych w celu zrealizowania poszczególnych działań. Choć ukazuje on mnogość konkretnych działań podjętych już przez Komisję w celu likwidacji problemu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, to jednocześnie pokazuje, że pozostają obszary, w których skuteczne podejście do rozwiązania tego problemu oznaczałoby konieczność podjęcia dalszych działań. Będąc w zamierzeniu wyrazem politycznego zobowiązania Komisji do zniwelowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, plan działania umożliwił przełożenie tego zobowiązania na listę konkretnych działań. Był on jednak także

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en.

wezwaniami dla Komisji do poszukiwania synergii między środkami stosowanymi przez najważniejsze podmioty na szczeblu europejskim, krajowym i przedsiębiorstw. Załączony opis konkretnych środków świadczy o tym, że podjęto oraz w dalszym ciągu podejmuje się wiele starań w celu dotarcia do zainteresowanych stron, których zaangażowanie jest niezbędne do zmiany stanu rzeczy. W niektórych przypadkach starania te mogły być jednak bardziej intensywne.

Ponadto należało wprowadzić dalsze środki w związku z problemem segregacji w tych sektorach, które tradycyjnie cechuje nadreprezentacja kobiet, jak edukacja, opieka pielęgnarska i ochrona zdrowia. Użyteczne dla zmiany stanu rzeczy mogły również okazać się dodatkowe starania w kontekście niewystarczającej reprezentacji kobiet w procesach decyzyjnych świata biznesu i polityki.

Z najnowszych danych za 2018 r. wynika, że w okresie realizacji planu działania likwidacja różnicowania wynagrodzenia i emerytur ze względu na płeć postępowala bardzo powoli (o 0,3 punktu procentowego w przypadku różnicowania wynagrodzenia pomiędzy rokiem 2017 a 2018 w odniesieniu do UE-28). Pomimo tendencji spadkowej, średnie różnicowanie wynagrodzenia i emerytur ze względu na płeć pozostaje w UE na znacznym, dalekim od całkowitego zaniku poziomie.

Ocena obowiązujących przepisów dotyczących równości wynagrodzeń, którą przeprowadzono w ramach planu działania, potwierdza, że lepsze i łatwiej dostępne informacje o poziomie płac mogą ujawnić potencjalną dyskryminację ze względu na płeć w strukturze wynagrodzeń przedsiębiorstwa lub na poziomie sektora. Bardziej zdecydowane środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń ułatwiłyby wykrywanie indywidualnych przypadków dyskryminacji płacowej. Świadomość różnicowania poziomów wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości w przedsiębiorstwie może dodatkowo ułatwić osobom dyskryminowanym dochodzenie praw przed sądami krajowymi. Uwypuklając różnice strukturalne, przejrzystość wynagrodzeń może również ułatwić analizę zasadniczych przyczyn różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz zapewnić lepsze ukierunkowanie działań politycznych.

Zgodnie z zapowiedzią przewodniczącej Ursuli von der Leyen w wytycznych politycznych Komisji na lata 2019–2024, wraz z niniejszym sprawozdaniem z realizacji i jednocześnie z publikacją oceny dotyczącej równości wynagrodzeń Komisja prezentuje unijną strategię na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025⁵⁵. W strategii tej określono dalsze działania służące likwidacji różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, inicjatywę mającą na celu wprowadzenie wiążących środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń. Również realizacja poszczególnych działań w kompleksowy sposób uwypukliła związek między różnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć a stereotypami płci. Zwalczanie stereotypów płci będzie także jednym z celów politycznych unijnej strategii na rzecz równouprawnienia płci.

5.2 Wnioski

Ze względu na przewidziany w nim zestaw całościowych zadań plan działań zapewnił szerokie ramy polityki i potwierdził dążenie Komisji do skutecznego wyeliminowania problemu różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Dzięki działaniom z zakresu gromadzenia danych oraz w szczególności dzięki ocenie przepisów dotyczących równości

⁵⁵ Unia równości: Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, COM(2020)152.

wynagrodzeń realizacja planu działania pozwoliła stworzyć solidną, merytoryczną bazę dla dalszych działań przeciwko nierównościom w wynagradzaniu.

Poszczególne środki wykonawcze, których dokładniejszy opis znajduje się w załączonym dokumencie roboczym służb Komisji, unaoczniają szeroki zakres działań potrzebnych do skutecznego zniwelowania zróżnicowania. Zarówno przedmiotowy plan działania, jak i szeroki zestaw środków wprowadzonych w ramach jego realizacji, wskazują na potrzebę przejścia od debatowania nad istnieniem zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć do konkretnych, skoordynowanych środków w celu jego usunięcia.

Ponadto przewidziane w planie działania sektorowe uwypukliły potrzebę zindywidualizowanych środków szczególnych, które doprowadziłyby do zmiany stanu rzeczy w kierunku większej równości szans w obszarze zatrudnienia i pracy.

Jak wynika z niniejszego sprawozdania, działania podejmowane w ramach realizacji unijnego planu działania na lata 2017–2019 w zakresie eliminacji zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć będą służyć jako podstawa przyszłych prac Komisji dotyczących likwidacji występujących różnic.