Warszawa, 31 marca 2023

**UNIA EUROPEJSKA ZNOSI TAJEMNICĘ WYNAGRODZEŃ**

**- CZY LUKA PŁACOWA WRESZCIE ZNIKNIE?**

**30 marca Parlament Europejski przyjął dyrektywę, której celem jest zmniejszenie luki płacowej między kobietami a mężczyznami. Kobiety w UE wciąż zarabiają około 13 proc. mniej niż mężczyźni na tych samych stanowiskach. Business Centre Club dąży do niwelowania różnic i w ramach Certyfikatu Równości Płac, jako pierwsza organizacja w Polsce, wyróżnia firmy, przestrzegające zasad symetrycznego systemu wynagrodzeń.**

Dzięki wdrożonym wczoraj przepisom, europejskie firmy będą musiały podawać informacje, które umożliwią pracownikom identyfikację różnic w wysokości wynagrodzeń. Pracodawcom niestosującym się do przepisów dotyczących równości wynagrodzeń grozić będą sankcje oraz kary finansowe. Pracownicy zyskali prawo do informacji o indywidualnym i średnim wynagrodzeniu w firmie z podziałem na płeć, a tajemnica wynagrodzeń zostanie zniesiona.

*Przyjęta przez Parlament Europejski dyrektywa dotycząca transparentności wynagrodzeń to ważny krok na drodze do likwidacji luki płacowej, która występuje w wielu krajach Unii Europejskiej. W Polsce, według ostatniego raportu GUS, wynosi ona średnio 14,5%. Oznacza to, że za pracę o tej samej wartości, na tym samym stanowisku, kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni i często o tym nawet nie wiedzą. –* **podkreśla Katarzyna Woszczyna, Wiceprezeska BCC, inicjatorka wdrożenia Certyfikatu Równości Płac (CRP).**

*To ogromna zmiana, którą wielu pracodawcom w krajach członkowskich może być trudno zaakceptować. Niektórzy obawiają się dużej ilości sporów sądowych, spowodowanych ujawnionymi nierównościami i zastanawiają się – czy jesteśmy na takie radykalne rozwiązania gotowi? Z pewnością te zmiany będą wymagały przygotowania, ale warto zwrócić uwagę na Islandię, w której już od 2018 roku obowiązuje Standard Równej Płacy dla kobiet i mężczyzn i pracodawcy nie mają większych problemów z jego przestrzeganiem. – dodaje* **Katarzyna Woszczyna.**

*Rozwiązania przyjęte w Dyrektywie realizują bez wątpliwości dobry cel. Pojawiają się jednak pytania i wątpliwości, czy instrumenty przyjęte w Dyrektywie są adekwatne do oczekiwanych skutków i czy nie nałożą na firmy kolejnych obciążeń administracyjnych. A tych przedsiębiorcy mają obecnie bardzo dużo i nie ze wszystkimi dają sobie radę. Trzeba też mieć świadomość, że o ile przepisy Dyrektywy mogą prowadzić do wyrównania płac w ramach danego przedsiębiorstwa, to nie prowadzą niestety do wyrównywania płac kobiet w branżach czy sektorach zdominowanych przez kobiety, w których płace są bardzo niskie np. w służbie zdrowia, edukacji. Dla takich niskoopłacanych "kobiecych" zawodów wciąż nie ma rozwiązania. W mojej ocenie zmiana prawa jest tylko jednym z kroków w kierunku wyrównania płac – potrzebujemy zmiany mentalności i myślenia o pracy kobiet. – twierdzi* **Joanna Torbé-Jacko, adwokat, ekspert Business Centre Club ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.**

Świadomość luki płacowej i konieczności jej niwelowania rośnie, także w Polsce. Wiceprezeska **BCC** podkreśla, że potwierdza to zainteresowanie polskich firm uzyskaniem Certyfikatu Równości Płac, który Business Centre Club wdrożył w listopadzie ubiegłego roku. *Wszelkie kroki zmierzające do przeciwdziałania dyskryminacji są krokami we właściwym kierunku –* dodaje **Katarzyna Woszczyna.**

*Zasada równości wynagrodzeń za jednakową pracę, bez względu na płeć, już dzisiaj jest zapisana w przepisach Kodeksu pracy. Niestety, dużo gorzej jest z egzekucją tych przepisów w praktyce. Według wskaźnika równouprawnienia płci, Polska osiągnęła wynik 56.6 na 100 punktów, średnia w UE wynosi 68, a pełna równość płci oznacza osiągnięcie 100 punktów\*. Wciąż jest więc do wykonania sporo pracy, dlatego dobrze, że ten temat jest przedmiotem zainteresowania Unii Europejskiej.* - dodaje **Marcin Frąckowiak, ekspert BCC ds. zbiorowego oraz indywidualnego prawa pracy, radca prawny.**

\*(<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/PL>)

——————————-

Projekt **Certyfikat Równości Płac** powstał z inicjatywy BCC Kobiety, będącego aktywną i integralną częścią Business Centre Club. To pierwsze w Polsce narzędzie, którego nadrzędnym celem jest propagowanie równości w biznesie niezależnie od płci oraz zachęcenie pracodawców do wdrażania transparentnego i symetrycznego systemu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, oraz niwelowania luki płacowej.

Wyróżnienie, przyznawane firmom na 3 lata, ma być także narzędziem do budowania świadomości na temat konieczności wyrównywania szans w biznesie niezależnie od płci. Certyfikatem wyróżniane będą firmy, które aktywnie włączają się w prorównościowe działania i mają w tym obszarze potwierdzone osiągnięcia. W ubiegłorocznej edycji projektu wyróżnione zostały następujące firmy: **Grupa Santander Bank Polska, Engave, Grupa Progres, Wedia Ann, Smay oraz Grupa Łapaj Sp. z o.o. Sp. J.**

**BCC** - największa w kraju ustawowa organizacja indywidualnych pracodawców. Członkowie Klubu zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, przychody firm to ponad 200 miliardów złotych, a siedziby rozlokowane są w 250 miastach. Na terenie Polski działają 22 [loże regionalne](https://www.bcc.org.pl/loze-regionalne/). Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami BCC – klubu przedsiębiorców są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci.

**Więcej o BCC:**

**www.bcc.org.pl**

**Business Centre Club w mediach społecznościowych:**

**Linkedin: www.linkedin.com/company/business-centre-club/**

**Facebook: www.facebook.com/businesscentreclub**

**Twitter: www.twitter.com/BCCorg**

**Kontakt dla mediów:**

**Open Minded Group**

**pr@openmindedgroup.pl**

**BCC**

**Renata Stefanowska**

**renata.stefanowska@bcc.pl**