



**WICEPREZES
NAJWYŻSZEJ IZBY KONTROLI**
Wojciech Misiąg

LKR – 4101-05-01/2013
P/13/151

**WYSTĄPIENIE
POKONTROLNE**

I. Dane identyfikacyjne kontroli

| | |
|-------------------------------------|--|
| Numer i tytuł kontroli | P/13/151 – Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym |
| Jednostka przeprowadzająca kontrolę | Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Krakowie |
| Kontroler | Marta Pankowska, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 83855 z dnia 8 kwietnia 2013 r. (dowód: akta kontroli str. 1-2) |
| Jednostka kontrolowana | Kancelaria Prezesa Rady Ministrów Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, Al. Ujazdowskie 1/3, 00-583 Warszawa |
| Kierownik jednostki kontrolowanej | Dr Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Sekretarz Stanu Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania (dowód: akta kontroli str. 3-4) |

II. Ocena kontrolowanej działalności

Ocena ogólna

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie¹ działania Pani Minister – Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania (dalej Pełnomocnika) zmierzające do zapewnienia przestrzegania i realizacji zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania kobiet i mężczyzn.

Uzasadnienie oceny ogólnej

Formułując tę ocenę NIK uwzględniła prawidłową i rzetelną realizację zadań określonych w artykułach 21-23 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania², które polegały na koordynacji działań międzyresortowych w zakresie równego traktowania, przeciwdziałaniu dyskryminacji i realizacji zasady równego traktowania m.in. ze względu na płeć. W ramach podejmowanych przez Panią Minister przedsięwzięć uwzględniono m.in. problematykę związaną z wynagradzaniem kobiet i mężczyzn. NIK podziela stanowisko Pani Minister, że obecnie nie można jednoznacznie ocenić efektów wdrażania tej zasady, ponieważ nie ma wypracowanego narzędzia umożliwiającego monitorowanie luki płacowej. Konieczne jest także ciągłe podejmowanie działań o charakterze edukacyjnym i informacyjnym na rzecz wdrażania tej zasady.

Kontrolą objęto zadania, które obejmowały zagadnienia związane z wynagradzaniem, i które realizowano w latach 2012-2013 (do czasu zakończenia czynności kontrolnych).

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

Opis stanu faktycznego

Problematyka przestrzegania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, w tym dotycząca także wynagradzania, była uwzględniana w działaniach Pani Minister obok innych obszarów zagrożonych dyskryminacją.

Biuro Pełnomocnika w partnerstwie ze Szkołą Główną Handlową (dalej SGH) i Uniwersyteciem Jagiellońskim (dalej UJ) w okresie od listopada 2010 r. do czerwca 2013 r. realizowało projekt *Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia* (Program Operacyjny Kapitał Ludzki Priorytet V Dobre Rządzenie Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej). Celem ogólnym projektu było podjęcie działań zmierzających do przygotowania

¹ Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna.

² Dz. U. Nr 254, poz. 1700 ze zm.

administracji rządowej na wszystkich poziomach do tworzenia i monitorowania prawa do równego traktowania oraz opracowywania i wdrażania odpowiednich strategii uwzględniających zasadę równości. Trzy z 17 zbadanych ministerstw (Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Infrastruktury, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji) wskazały, że prowadzą monitoring wynagrodzeń pracowników. W ramach rekomendacji w obszarze dotyczącym wynagrodzeń zalecono m.in. wprowadzenie w całej administracji rządowej obowiązkowego monitoringu wynagrodzeń ze względu na płeć i wiek, dokonywanie corocznej analizy wynagrodzeń na porównywalnych stanowiskach ze względu na płeć i wiek oraz wdrożenie programu wartościowania stanowisk pracy w całej administracji rządowej zgodnie z zarządzeniem nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk w służbie cywilnej³.

(dowód: akta kontroli str. 5-29,30-40, 43-46, 49-51)

Pani Minister zwróciła się do prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (dalej GUS), aby w programie statystyki publicznej, tj. podczas zbierania i przetwarzania danych statystycznych, uwzględnić kryterium płci w szerszym niż dotychczasowym zakresie. W ramach współpracy ustalono, że niektóre z badań przewidzianych w Krajowym Programie Badań Statystycznych Statystyki Publicznej na rok 2013 zostaną uzupełnione o wskaźniki pozwalające na monitorowanie danych w podziale na płeć, natomiast dane które były gromadzone w podziale na płeć, a nie były dotąd ujmowane w zestawieniach, zostaną włączone do publikacji GUS.

(dowód: akta kontroli str. 30-40, 43-46, 52-57)

W pracach Biura Pełnomocnika zajmowano się także metodologią obliczania luki płacowej w państwach członkowskich Unii Europejskiej i publikowanych przez Eurostat. W Kancelarii Prezesa Rady Ministrów odbyło się 22 kwietnia 2013 r. spotkanie Zespołu do spraw Opracowania Wskaźnika Równości Płci (Gender Equality Index Team). Wskaźnik ten mierzy poziom zróżnicowania pomiędzy kobietami i mężczyznami w takich aspektach jak praca, zarządzanie czasem, wykształcenie i edukacja, zarobki, polityka i zdrowie.

(dowód: akta kontroli str. 5-10, 20-22, 58)

W latach 2012-2013 prowadzono prace nad projektem dokumentu o charakterze strategicznym, tj. Krajowym Programem Działań na rzecz Równego Traktowania. W programie wykorzystano opracowanie *Strategiczne rekomendacje na rzecz równego traktowania* wykonane w ramach przedstawionego wyżej projektu unijnego. Jednym z celów szczegółowych zawartych w projekcie było niwelowanie różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości i jakości (ograniczenie luki płacowej). Jako kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia celu wskazano:

- wypracowanie metodologii oceny luki płacowej w przedsiębiorstwach z terminem realizacji do 2015 r.; odpowiedzialność za realizację działania przypisano Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej,
- zainicjowanie kontroli pod kątem przestrzegania wymogu jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości przeprowadzonej przez NIK w instytucjach administracji rządowej, samorządowej, spółkach Skarbu Państwa oraz spółkach komunalnych,
- analizę międzynarodowego prawa w zakresie monitorowania luki płacowej z terminem realizacji do 2014 r.; odpowiedzialność za realizację zadania przypisano Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej oraz Pełnomocnikowi,
- promowanie zagadnień równości płac kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości z terminem realizacji od 2013 r.; odpowiedzialność za realizację działania przypisano Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej.

Realizację programu przewidziano na lata 2013–2016. Dokument, w wersji uzgodnionej pomiędzy resortami, został przesłany do zaopiniowania przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz Komisję Wspólną Rządu i Mniejszości Narodowych i Et-

³ M. P. Nr 5, poz. 61.

nicznych⁴. Po uzyskaniu opinii obydwu komisji wspólnych dokument zostanie przekazany do rozpatrzenia przez Komitet Stały Rady Ministrów, a po uzyskaniu jego opinii – pod obrady Rady Ministrów.

(dowód: akta kontroli str. 43-46, 52-57, 64, 66, 67-68)

Z innych działań podejmowanych przez Panią Minister należy wymienić upowszechnianie problematyki związanej z równym wynagradzaniem kobiet i mężczyzn poprzez organizację Europejskiego Dnia Równości Płac (5 marca 2012 r., 25 lutego 2013 r.), uczestnictwo Pełnomocnika lub pracowników Biura Pełnomocnika w debatach, seminariach, konferencjach, zainicjowanie kontroli w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (NIK), wsparcie inicjatywy Biura Programów Narodów Zjednoczonych do spraw Rozwoju w Polsce polegającej na promocji budżetowania wrażliwego na płęć jako jednego z narzędzi realizowania gender mainstreaming oraz wdrożenia budżetów uwzględniających perspektywę płci w czterech wybranych jednostkach samorządu terytorialnego, umieszczanie materiałów na portalach internetowych, w tym na stronie prowadzonej przez Biuro Pełnomocnika⁵.

(dowód: akta kontroli str. 5-29, 30-40, 43-48)

IV. Pozostałe informacje i pouczenia

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla Pani Minister jako kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Zgodnie z art. 54 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli⁶ kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do Prezesa Najwyższej Izby Kontroli.

Warszawa, dnia lipca 2013 r.

⁴ Stan na 24 czerwca 2013 r.

⁵ www.rownetraktowanie.gov.pl

⁶ Dz. U. z 2012 r., poz. 82 ze zm.