

# ZALECENIA

## ZALECENIE KOMISJI

z dnia 7 marca 2014 r.

w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

(2014/124/UE)

KOMISJA EUROPEJSKA,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 292,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W art. 2 i art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej wymienia się prawo do równości kobiet i mężczyzn jako jedną z podstawowych wartości i jedno z podstawowych zadań Unii.
- (2) Artykuły 8 i 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowią, że Unia we wszystkich swoich działaniach zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości kobiet i mężczyzn, a także do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć.
- (3) W art. 157 ust. 1 TFUE zobowiązuje się każde państwo członkowskie do zapewnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę o równej wartości.
- (4) Artykuł 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowi, że należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
- (5) Równe wynagrodzenie za taką samą pracę i pracę o równej wartości jest jednym z pięciu priorytetów określonych w Karcie kobiet, który potwierdza zobowiązanie Komisji do aktywnego wykorzystania wszystkich instrumentów prawnych i pozaprawnych, aby zlikwidować wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu. Strategia Komisji na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2010–2015 opiera się na priorytetach Karty kobiet. W ramach strategii określono, że Komisja zbada możliwe sposoby poprawy przejrzystości wynagrodzeń.
- (6) Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady <sup>(1)</sup> stanowi, że bezpośrednia lub pośrednia dyskry-

minacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o równej wartości musi zostać wyeliminowana. W szczególności w przypadku, gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszerogowania pracowników, za jego podstawę należy przyjąć te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządzić go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

- (7) Kobiety w Unii, mimo znacznej poprawy pod względem osiągnięć edukacyjnych i doświadczenia zawodowego, za każdą przepracowaną godzinę nadal zarabiają średnio 16,2 % mniej od mężczyzn (Eurostat 2011). Wskazuje to na utrzymujące się zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, którego poziom obniża się dotychczas bardzo powoli.
- (8) W komunikacie Komisji COM(2007) 424 final <sup>(2)</sup> stwierdza się, że kobiety nadal są ofiarami dyskryminacji płacowej ze względu na płeć oraz nierówności na rynku pracy, co uniemożliwia im pełne wykorzystanie ich potencjału. Widoczna bezpośrednia dyskryminacja płacowa za dokładnie tę samą pracę występuje obecnie dość rzadko. Istniejące ramy prawne okazały się jednak mniej skuteczne w zapewnianiu wdrażania zasady równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. W przypadku takiej dyskryminacji istnieje mniejsze prawdopodobieństwo wszczęcia postępowania sądowego nie tylko dlatego, że ewentualne ofiary prawdopodobnie nie są świadome jej występowania, ale także dlatego, że ofiarom dyskryminacji płacowej trudniej jest wyegzekwować zasadę równości wynagrodzeń. Ofiary muszą ustalić fakty, które stanowią podstawę domniemania dyskryminacji, w celu przeniesienia ciężaru dowodu na pracodawcę. Niejasne struktury wynagrodzeń i brak dostępu do informacji na temat poziomów wynagrodzeń pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o równej wartości to główne czynniki, które mają wpływ na te trudności.

<sup>(1)</sup> 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 (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).

<sup>(2)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 18 lipca 2007 r. „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn”.

- (9) W komunikacie Komisji COM(2010) 543 final<sup>(1)</sup> wymieniono dalsze ulepszenia w zakresie transpozycji, wdrażania i egzekwowania prawodawstwa unijnego w kontekście jego priorytetów w ramach inteligentnych regulacji.
- (10) W dniach 18 listopada 2008 r.<sup>(2)</sup> i 24 maja 2012 r.<sup>(3)</sup> Parlament Europejski przyjął rezolucje w sprawie równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn wraz z zaleceniami dotyczącymi lepszego wdrażania zasady równości wynagrodzeń. Zalecenia te obejmują wprowadzenie środków służących przejrzystości płac i neutralnych pod względem płci systemów oceny pracy i zaszerogowania pracowników.
- (11) Rada w swoich konkluzjach z dnia 6 grudnia 2010 r. w sprawie wzmocnienia zobowiązań i zintensyfikowania działań na rzecz zlikwidowania wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu oraz w sprawie przeglądu realizacji pekińskiej platformy działania<sup>(4)</sup> zachęca państwa członkowskie do podjęcia środków mających na celu wyeliminowanie przyczyn zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płć, w szczególności takich środków, które służą promowaniu przejrzystości wynagrodzeń i neutralnych pod względem płci systemów oceny pracy i zaszerogowania pracowników.
- (12) W komunikacie Komisji COM(2013) 83 final<sup>(5)</sup> wzywa się państwa członkowskie do podjęcia działań zmierzających do zlikwidowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płć, usunięcia innych przeszkód utrudniających kobietom udział w rynku pracy oraz zachęcenia pracodawców do wyeliminowania dyskryminacji w miejscu pracy w ramach działań na rzecz stosowania strategii aktywnego włączenia.
- (13) Ze sprawozdania Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady COM(2013) 861 final<sup>(6)</sup> wynika, że wdrażanie zasady równości wynagrodzeń mogą utrudniać brak przejrzystości w systemach wynagrodzeń, brak pewności prawa w odniesieniu do pojęcia pracy o równej wartości oraz przeszkody proceduralne. Przeszkody te obejmują fakt, że pracownicy nie posiadają informacji niezbędnych do skutecznego dochodzenia roszczeń w sprawie równości wynagrodzeń, a zwłaszcza informacji na temat poziomów wynagrodzeń danych kategorii pracowników, którzy wykonują taką samą pracę lub pracę o równej wartości.
- (14) Działanie na poziomie Unii mające na celu ułatwienie wdrożenia zasady równości wynagrodzeń pomogłoby organom krajowym i odpowiednim zainteresowanym stronom w zwiększeniu wysiłków na rzecz wyeliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płć i dyskryminacji płacowej dzięki poprawie wdrażania obecnych wymogów prawnych. Przy pełnym poszanowaniu zasady pomocniczości należy poprawić skuteczne stosowanie zasady równości wynagrodzeń w państwach członkowskich.
- (15) Niniejsze zalecenie powinno koncentrować się na przejrzystości kategorii płacowych, która ma podstawowe znaczenie w kontekście skutecznego stosowania zasady równości wynagrodzeń. Większa przejrzystość może ujawnić nierówne traktowanie i dyskryminację ze względu na płć w strukturze wynagrodzeń przedsiębiorstwa lub organizacji. Umożliwia ona pracownikom, pracodawcom i partnerom społecznym podjęcie odpowiednich działań mających na celu zapewnienie wdrożenia zasady równości wynagrodzeń. W ramach niniejszego zalecenia powinien zostać przedstawiony zestaw środków, których celem jest wsparcie państw członkowskich w przyjęciu indywidualnie dostosowanego podejścia zmierzającego do poprawy przejrzystości płac. Należy zachęcać państwa członkowskie do wdrażania środków, które będą najbardziej odpowiadały właściwym im warunkom, oraz do wdrożenia co najmniej jednego z podstawowych środków na rzecz poprawy przejrzystości określonych w niniejszym zaleceniu (upoważnienie do zwracania się z wnioskiem o udzielenie informacji na temat wynagrodzenia, udzielanie informacji przez przedsiębiorstwo, kontrola wynagrodzeń, rokowania zbiorowe dotyczące równości wynagrodzeń).
- (16) Umożliwienie pracownikom występowania z wnioskiem o udzielenie informacji na temat poziomów wynagrodzeń, w tym składników uzupełniających lub zmiennych takich jak świadczenia niepieniężne i premie, innych kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o równej wartości z podziałem na płć spowodowałoby zwiększenie przejrzystości polityki płacowej przedsiębiorstwa lub organizacji. Przyczyniłoby się to także do poprawy szans na powodzenie w przypadku indywidualnych działań prawnych dotyczących dyskryminacji podejmowanych w sądach krajowych i w konsekwencji miałyby skutek odstraszcający.
- (17) Regularne informowanie przez pracodawcę o płacach z podziałem na kategorię pracowników lub stanowiska oraz z podziałem na płć także przyczyniłoby się do poprawy przejrzystości płac i zapewniłoby wiarygodną podstawę do dyskusji na temat środków służących wdrożeniu zasady równości wynagrodzeń. Takie zbiorowe ujawnianie informacji na temat płac nie powinno być wymagane w przypadku zatrudniających poniżej 50 pracowników przedsiębiorstw i organizacji spełniających kryteria dotyczące zatrudnienia dla małych przedsiębiorstw przewidziane w zaleceniu Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczącym definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw<sup>(7)</sup>, ponieważ mogłoby to nakładać na nie nieproporcjonalne obciążenie.

(1) Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 8 października 2010 r. „Inteligentne regulacje w Unii Europejskiej”.

(2) Dz.U. C 16 E z 22.1.2010, s. 21.

(3) P7\_TA(2012)0225.

(4) Dz.U. C 345 z 18.12.2010, s. 1.

(5) Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 20 lutego 2013 r. „Inwestycje społeczne na rzecz wzrostu i spójności, w tym wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014–2020” (s. 11).

(6) Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczące stosowania dyrektywy 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.

(7) Zalecenie Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczące definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 36).

- (18) Kontrole wynagrodzeń powinny ułatwiać analizę aspektów równouprawnienia płci w kontekście wynagrodzeń oraz wyciągnięcie wniosków dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń. Kontrole wynagrodzeń mogą stanowić podstawę dyskusji między pracodawcami i przedstawicielami pracowników mającej na celu wyeliminowanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. Wdrożenie środków związanych z kontrolami wynagrodzeń nie powinno być wymagane od zatrudniających poniżej 250 pracowników przedsiębiorstw i organizacji spełniających kryteria dotyczące zatrudnienia dla średnich przedsiębiorstw przewidziane w zaleceniu 2003/361/WE, ponieważ mogłoby to nakładać na nie nieproporcjonalne obciążenie.
- (19) Zachęcanie lub zobowiązanie partnerów społecznych do omawiania kwestii związanych z równością wynagrodzeń i zwracanie na nie szczególnej uwagi w ramach rokowań zbiorowych jest kolejnym sposobem poprawy przejrzystości płac i rozwiązania kwestii zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.
- (20) Opracowywanie statystyk dotyczących płac z podziałem na płeć i przekazywanie dokładnych i pełnych statystyk Eurostatowi ma zasadnicze znaczenie w kontekście analizy i monitorowania zmian w zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć na poziomie europejskim. W rozporządzeniu Rady (WE) nr 530/1999<sup>(1)</sup> nakłada się na państwa członkowskie obowiązek opracowywania co cztery lata statystyk strukturalnych dotyczących zarobków, które ułatwiają obliczanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć za lata 2006 i 2010 zostało obliczone na podstawie danych zgromadzonych w ramach badania struktury wynagrodzeń. Dane dotyczące zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć za lata 2007–2009 zostały przekazane dobrowolnie, często z opóźnieniem i w formie projektu podlegającego późniejszym zmianom. Roczne statystyki o wysokiej jakości mogłyby przyczynić się do poprawy przejrzystości i dalszego podnoszenia świadomości na temat problemu zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzeń. Dostępność i możliwość porównania takich danych ma zasadnicze znaczenie dla oceny zmian w całej Unii.
- (21) Brak definicji pracy o równej wartości, w tym wyraźnie określonych kryteriów oceny służących porównaniu różnych rodzajów pracy, jest główną przeszkodą, która utrudnia ofiarom dyskryminacji płacowej dochodzenie roszczeń na drodze sądowej. Aby ocenić, czy pracownicy wykonują pracę o równej wartości, należy uwzględnić szereg czynników, w tym charakter pracy, szkolenia i warunki pracy. Włączenie takiej definicji oraz kryteriów oceny pracy i zaszeregowania pracowników do przepisów krajowych mogłoby pomóc ofiarom dyskryminacji płacowej we wnoszeniu roszczeń do sądów krajowych.
- (22) Neutralne pod względem płci systemy oceny pracy i zaszeregowania pracowników skutecznie przyczyniają się do ustanawiania przejrzystego systemu wynagrodzeń. Pozwalają one na wykrycie pośredniej dyskryminacji płacowej związanej ze zbyt niską wyceną prac wykonywanych głównie przez kobiety, ponieważ służą do wykonywania pomiarów i porównywania prac o różnym zakresie zadań, ale o równej wartości i tym samym sprzyjają wspieraniu zasady pracy o równej wartości. Zachęca się państwa członkowskie, partnerów społecznych i pracodawców do promowania rozwoju i stosowania neutralnych pod względem płci systemów oceny pracy i zaszeregowania pracowników w oparciu o załącznik 1 do dokumentu roboczego służb Komisji towarzyszącego sprawozdaniu dotyczącemu stosowania dyrektywy 2006/54/WE<sup>(2)</sup>.
- (23) Zaangażowanie organów ds. równości w sposób zasadniczy przyczynia się do skutecznego stosowania zasady równości wynagrodzeń. Uprawnienia i kompetencje krajowych organów ds. równości płci powinny zatem być odpowiednie, aby objąć ich zakresem dyskryminację płacową ze względu na płeć, w tym wszelkie zobowiązania dotyczące przejrzystości. Należy zmniejszać przeszkody proceduralne i przeszkody związane z kosztami, z jakimi mają do czynienia ofiary dyskryminacji płacowej, umożliwiając organom ds. równości reprezentowanie osób fizycznych. Przyczyniłoby się to także do zmniejszenia ryzyka sporu w przypadku indywidualnych pracowników i potencjalnie mogłoby pomóc zaradzić obecnie bardzo niskiej liczbie spraw dotyczących równości wynagrodzeń wnoszonych do sądu.
- (24) Dzięki działaniom informacyjnym zainteresowane strony dowiadują się o istnieniu i znaczeniu zasady równości wynagrodzeń. Należy zachęcać państwa członkowskie do podnoszenia wiedzy przedsiębiorstw i organizacji, partnerów społecznych i ogółu społeczeństwa, aby skutecznie promować zasadę równości wynagrodzeń, stosować metody oceny pracy i zaszeregowania wolne od nierównego traktowania ze względu na płeć oraz eliminować zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w bardziej ogólnym zakresie. Konieczne są także działania podejmowane na poziomie przedsiębiorstw i organizacji,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ZALECENIE:

## I. PRZEDMIOT

1. Niniejsze zalecenie zawiera wytyczne dla państw członkowskich mające pomóc im w lepszym i skuteczniejszym wdrażaniu zasady równości wynagrodzeń w celu zwalczania dyskryminacji płacowej i przyczynienia się do wyeliminowania utrzymującego się zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

<sup>(1)</sup> Rozporządzenie Rady (WE) nr 530/1999 z dnia 9 marca 1999 r. dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy (Dz.U. L 63 z 12.3.1999, s. 6).

<sup>(2)</sup> Dokument roboczy Służb Komisji towarzyszący sprawozdaniu Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącemu stosowania dyrektywy 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, SWD(2013) 512 final.

## II. PRZEJRZYSTOŚĆ PŁAC

2. Państwa członkowskie powinny zachęcać pracodawców publicznych i prywatnych oraz partnerów społecznych do przyjęcia polityki przejrzystości w odniesieniu do składników i struktury wynagrodzenia. Powinny one wprowadzić konkretne środki służące promowaniu przejrzystości płac. W szczególności środki te powinny obejmować co najmniej jedno z działań, o których mowa w motywach 3–6, w ramach podejścia dostosowanego do konkretnych warunków krajowych.

### Uprawnienia pracowników do uzyskiwania informacji na temat poziomów wynagrodzeń

3. Państwa członkowskie powinny wprowadzić odpowiednie i proporcjonalne środki zapewniające pracownikom możliwość zwracania się z wnioskiem o udzielenie informacji na temat poziomów wynagrodzeń z podziałem na płeć, kategorie pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o równej wartości. Informacje te powinny dotyczyć nie tylko stałego wynagrodzenia, ale także składników uzupełniających lub zmiennych takich jak świadczenia niepieniężne i premie.

### Informowanie o wynagrodzeniach

4. Państwa członkowskie powinny wprowadzić środki mające na celu zapewnienie, aby pracodawcy w przedsiębiorstwach i organizacjach zatrudniających co najmniej 50 pracowników regularnie informowali pracowników, przedstawicieli pracowników i partnerów społecznych o średnim wynagrodzeniu w podziale na kategorię pracowników lub stanowiska z podziałem na płeć.

### Kontrole wynagrodzeń

5. Państwa członkowskie powinny przyjąć odpowiednie środki mające na celu zapewnienie, aby w przedsiębiorstwach i organizacjach zatrudniających co najmniej 250 pracowników prowadzone były kontrole dotyczące wynagrodzeń. Kontrole te powinny obejmować analizę udziału kobiet i mężczyzn w każdej kategorii pracowników lub na każdym stanowisku, analizę stosowanych systemów oceny pracy i zaszeregowania pracowników oraz szczegółowe informacje na temat wynagrodzeń i rozpiętości wynagrodzeń ze względu na płeć. Wyniki tych kontroli powinny być udostępniane na wniosek przedstawicielom pracowników i partnerom społecznym.

### Rokowania zbiorowe

6. Bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych i zgodnie z krajowymi przepisami i praktyką państwa członkowskie powinny zapewnić omówienie kwestii równości wynagrodzeń, w tym kontroli dotyczącej wynagrodzeń, na odpowiednim poziomie rokowań zbiorowych.

### Statystyki i dane administracyjne

7. Państwa członkowskie powinny nadal zwiększać dostępność aktualnych danych dotyczących zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć dzięki terminowemu przekazywaniu do Eurostatu rocznych statystyk. Statystyki te powinny być opracowywane z podziałem na płeć, sektor gospodarki<sup>(1)</sup>, wymiar czasu pracy (pełny wymiar czasu pracy/niepełny wymiar czasu pracy), rodzaj własności gospodarczej (własność publiczna/prywatna) oraz wiek, a także powinny być obliczane co roku.

8. Państwa członkowskie powinny także przekazywać Komisji dane na temat liczby i rodzajów przypadków dyskryminacji płacowej, zgłaszając je zgodnie z motywem 18.

### Ochrona danych

9. W zakresie w jakim wszelkie informacje przekazane zgodnie ze środkami podjętymi zgodnie z motywami 3–8 wiążą się z ujawnieniem danych osobowych, należy przekazywać je zgodnie z krajowymi przepisami o ochronie danych, w szczególności z przepisami krajowymi wdrażającymi dyrektywę 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>(2)</sup>.

### Pojęcie pracy o równej wartości

10. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej państwa członkowskie powinny wyjaśnić w swoich przepisach pojęcie „pracy o równej wartości”. Wartość pracy powinna być oceniana i porównywana na podstawie obiektywnych kryteriów, takich jak wymogi związane z wykształceniem, wymogi zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłki i odpowiedzialność, podjęta praca i charakter wiążących się z nią zadań.

### Systemy oceny pracy i zaszeregowania pracowników

11. Państwa członkowskie powinny promować rozwój i stosowanie neutralnych pod względem płci systemów oceny pracy i zaszeregowania pracowników, w tym w ramach swoich możliwości jako pracodawców w sektorze publicznym, zapobiegać ewentualnej dyskryminacji płacowej lub wykrywać i eliminować ewentualną dyskryminację płacową w oparciu o skalę płac dyskryminującą ze względu na płeć. Powinny one w szczególności zachęcać pracodawców i partnerów społecznych do wprowadzania neutralnych pod względem płci systemów oceny pracy i zaszeregowania pracowników.
12. W odniesieniu do neutralnych pod względem płci systemów oceny pracy i zaszeregowania pracowników zachęca się państwa członkowskie do wzorowania się na załączniku 1 do dokumentu roboczego służb Komisji towarzyszącego sprawozdaniu dotyczącemu stosowania dyrektywy 2006/54/WE.

<sup>(1)</sup> Co najmniej NACE Rev. 2, sekcje B–S z wyjątkiem sekcji O.

<sup>(2)</sup> Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz.U. L 281z 23.11.1995, s. 31).

### III. PRZEPISY HORYZONTALNE

#### Organy ds. równości

13. Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby zakres uprawnień i kompetencji ich krajowych organów ds. równości obejmował kwestie związane z dyskryminacją płacową ze względu na płeć, w tym zobowiązania dotyczące przejrzystości. W stosownych przypadkach państwa członkowskie powinny udzielić organom ds. równości prawa dostępu do informacji i wyników kontroli, o których mowa w motywach 4 i 5 niniejszego zalecenia.
14. Państwa członkowskie powinny ograniczyć przeszkody proceduralne we wnoszeniu spraw dotyczących równości wynagrodzeń do sądu, umożliwiając organom ds. równości reprezentowanie osób fizycznych w sprawach dotyczących dyskryminacji płacowej.
15. Państwa członkowskie powinny zapewnić bliższą współpracę i koordynację między krajowymi organami ds. równości i krajowymi organami pełniącymi funkcję kontrolną na rynku pracy.

#### Monitorowanie i egzekwowanie

16. Państwa członkowskie powinny zapewnić spójne monitorowanie wdrażania zasady równości wynagrodzeń i egzekwowania wszystkich dostępnych środków odwoławczych w kontekście dyskryminacji płacowej.

#### Działania informacyjne

17. Państwa członkowskie powinny podnosić świadomość przedsiębiorstw publicznych i prywatnych oraz organizacji,

partnerów społecznych i ogółu społeczeństwa, aby promować równość wynagrodzeń i zasadę pracy o równej wartości i przejrzystości płac, wyeliminować przyczyny różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz opracować narzędzia pomocne w prowadzeniu analizy i oceny nierówności w wynagradzaniu.

### IV. DZIAŁANIA NASTĘPCZE

18. Państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne środki, aby zapewnić stosowanie niniejszego zalecenia oraz powiadomić Komisję o podjęciu takich środków do dnia 31 grudnia 2015 r. w celu umożliwienia Komisji dokładnego monitorowania sytuacji, przygotowania sprawozdania z postępu wdrażania niniejszego zalecenia i dokonania na jego podstawie oceny potrzeby podjęcia dalszych działań.

### V. PRZEPISY KOŃCOWE

19. Niniejsze zalecenie skierowane jest do wszystkich państw członkowskich. Zalecenie skierowane jest również do partnerów społecznych, szczególnie w państwach członkowskich, w których zgodnie z krajowymi przepisami i praktyką partnerzy społeczni ponoszą szczególną odpowiedzialność za wdrażanie zasady równości wynagrodzeń w wyniku zawierania układów zbiorowych.

Sporządzono w Brukseli dnia 7 marca 2014 r.

*W imieniu Komisji*

Viviane REDING

*Wiceprzewodniczący*