

DYREKTYWA RÓWNOŚCI WYNAGRODZEŃ

JAK PRACODAWCY POWINNI PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO WYMOGÓW
- SZKOLENIE PRAKTYCZNE

PROWADZĄCY – menadżer i audytor m.in. w Medicover, Szpitalu MSWiA, Drosed SA, BRE Banku, Instytucie Matki i Dziecka czy Polskim Centrum Badań i Certyfikacji, jednocześnie od ponad 6 lat prowadzi własną działalność gospodarczą szkoleniowo-doradczą. W ramach tej działalności pracuje np. dla PFRON, ZUS, TVN, Warszawskie Metro i wielu innych



Dlaczego warto wybrać to szkolenie?

Podczas szkolenia zostaną omówione zapisy zawarte w dokumencie „Dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania”, zwanej potocznie „dyrektywą równości wynagrodzeń”.

- [Szczegółowy program na kolejnej stronie](#)

PROMOCJA!

- ZGŁOSZENIA
DO: 08.04.2026

CENA ONLINE:

~~490 ZŁ~~

390 ZŁ

Dlaczego warto szkolić się u nas?

Jesteśmy firmą zaangażowaną w dostarczanie wysokiej jakości szkoleń od ponad 17 lat. Niezależnie od tego, czy chcesz zdobyć nowe umiejętności, awansować na obecnym stanowisku, czy odkrywać nowe ścieżki kariery, nasze szkolenia i kursy dostarczą Ci wiedzy i narzędzi niezbędnych do sukcesu.

W cenie zawierają się:

- materiały szkoleniowe
- certyfikat
- wyjaśnienie wątpliwości



15 KWIECIEŃ 2026r.
godz. 9:00



SZKOLENIE ONLINE

WIĘCEJ INFORMACJI:
TEL. 604-711-170

E-MAIL: BIURO@GALERIASZKOLEN.PL
STRONA: WWW.GALERIASZKOLEN.PL

OPIS I PROGRAM SZKOLENIA:

Uczestnicy otrzymają praktyczne wskazówki z zakresu praktycznej wiedzy związanej z wymogami wdrożenia zapisów Dyrektywy.

Nabędą umiejętności analizy kluczowych treści Dyrektywy z perspektywy obowiązków i wyzwań stojących przed pracodawcą.

Uzyskają informacje o nadchodzących zmianach w obszarze wynagrodzeń a wiedza ta pozwoli przygotować firmę do zapewnienia zgodności z nowymi przepisami.

PROGRAM SZKOLENIA:

1. Przejrzystość wynagrodzeń przy rekrutacji – zostało implementowane termin obowiązywania 24.12.2025

- Prawo kandydata do informacji o wynagrodzeniu.
- Dostępność informacji dla kandydata / poracodawcy.

2. Przegląd zapisów dyrektywy i wynikających z tego obowiązków pracodawcy.

- Wyjaśnienie pojęć z dyrektywy (dyskryminacja bez-/pośrednia, organy kontrolne, organy równościowe)
- Organizacje których dotyczy dyrektywa - zakres stosowania.
- Terminy wprowadzania poszczególnych przepisów.

3. Obligatoryjna sprawozdawczość.

- Dane jakie pracodawca będzie sprawozdawać do GUS?
- Przedstawianie organom państwowym informacji dotyczących działań w zakresie zwalczania negatywnych działań związanych z nierównością płacową.
- Omówienie zakresów jakie należy raportować: luka płacowa, mediana, kwartył, odsetek pracowników K/M, kategorie zaszeregowania, wynagrodzenie brutto, składniki stałe, składniki zmienne – wyjaśnienie wzorów wyliczeń na przykładach.
- Zróżnicowanie obowiązków sprawozdawczych w zależności od liczby zatrudnionych.

4. Obowiązki pracodawcy w procesie wartościowania, pozwalające spełnić wymogi dyrektywy.

- Wartościowanie stanowisk pracy i stworzenie kategorii zaszeregowania (grup do raportowania).
- Identyfikacja problemów związanych z luką płacową (nierównościami płacowymi) oraz obowiązkowa współpraca w celu rozwiązania problemów z przedstawicielami pracowników.
- Obowiązek oceny systemu wynagrodzeń, współpraca przedstawicielami pracowników (obowiązkowe elementy oceny).

5. Kryteria porównywania (wartościowania) pracy i faktyczny zakres ich identyfikacji.

- **Wartościowanie pracy wg założeń dyrektywy.**
- **Umiejętności zawodowe (Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, Krajowe Standardy, Klasyfikacji Zawodowych, Klasyfikacja zawodów i specjalności).**
- **Kompetencje miękkie (Międzynarodowa Organizacja Pracy, Instytut Badań Edukacyjnych).**
- **Zakres odpowiedzialności (kodeks pracy, zdefiniowanie odpowiedzialności przez pracodawcę, opracowania UE oraz ILO).**
- **Kryteria niedyskryminujące pod względem płci pracowników (ilość i jakość świadczonej pracy przez pracownika, wymiar etatu).**

6. Zwiększenie ochrony prawnej i odszkodowania

- **Ochrona praw pracowników.**
- **Odszkodowania lub zadośćuczynienie dla pracowników.**
- **Zasada równości wynagrodzeń - dowody wykonywania takiej samej pracy lub takiej samej wartości.**

7. Rekomendacje, co do dokumentacji dotyczącej pracy

- **Kompletowanie dokumentacji.**
- **Przekazywanie informacji.**
- **Wartościowanie pracy.**

8. Podsumowanie szkolenia. Pytania uczestników – sesja Q&A

Korzyści ze szkolenia:

- **Efektywne i zgodne z prawem prowadzenie działań opartych o najnowsze przepisy prawa pracy.**
- **Wyjaśnienie wątpliwości oraz możliwość uzyskania praktycznych wskazówek.**
- **Podczas całego szkolenia uczestnicy będą mieli możliwość zadawania pytań i omówienia indywidualnych przypadków.**

Adresaci szkolenia:

- **HR Biznes Partnerzy,**
- **Pracownicy działów kadr, płac,**
- **Menadżerowie HR,**
- **Eksperti i specjaliści ds. HR,**
- **Audytorzy i kontrolerzy w obszarach HR,**
- **Osoby, które rozpoczynają swoją drogę zawodową i zadania w kierunku ZZL,**
- **Właściciele małych firm, którzy samodzielnie będą musieli wdrożyć mechanizmy płacowe.**