

JAWNOŚĆ I RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ

DYREKTYWA DOTYCZĄCA RÓWNOŚCI I PRZEJRZYSTOŚCI PŁAC-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



PROMOCJA!

- ZGŁOSZENIA
DO: 12.05.2025

CENA ONLINE:

~~490 ZŁ~~

390 ZŁ

W cenie zawierają się:

- materiały szkoleniowe
- certyfikat
- wyjaśnienie wątpliwości

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 o transparentności wynagrodzeń”.

- [Szczegółowy program na kolejnej stronie](#)

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.



16 MAJ 2025r.
godz. 10:00



SZKOLENIE ONLINE

OPIS I PROGRAM SZKOLENIA:

Uczestnicy otrzymają praktyczne wskazówki z zakresu kryteriów wartościowania stanowisk pracy, obowiązku informacyjnym, modyfikacji procesu rekrutacji, obowiązkowej sprawozdawczości czy mechanizmów egzekwowania, które przewiduje dyrektywa.

PROGRAM SZKOLENIA:

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

- wyjaśnienie pojęć z dyrektywy
- zakres stosowania
- pracodawcy, których dotyczy dyrektywa, terminy wprowadzania

2. Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem.

- prawo do informacji
- dostępność informacji
- przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń

3. Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej.

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

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, kodeks cywilny, definiowanie odpowiedzialności przez pracodawcę, opracowania UE oraz ILO)
- kryteria niedyskryminujące pod względem płci pracowników (ilość i jakość świadczonej pracy przez pracownika, wymiar etatu)

6. Środki ochrony prawnej i egzekwowanie

- ochrona praw pracowników
- odszkodowania dla pracownika
- dowody wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości

7. Rekomendacje, co do dokumentacji dotyczącej pracy

- kompletowanie dokumentacji
- przekazywanie informacji
- wartościowanie pracy

8. Zakres i sposób prowadzenia „projektu opisywania i wartościowania stano

• przykład schematów wartościowania

- przekazanie instrukcji dostosowania systemu płacowego do dyrektywy
- przekazania poglądowego przykładu wartościowania stanowisk pracy

Cele szkolenia:

• Zapoznanie uczestników z przepisami Dyrektywy 2023/970.

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

• Nabycie praktycznych umiejętności przygotowujących do zmian.

• Uzyskanie informacji o nadchodzących zmianach w obszarze wynagrodzeń.

• Przekazanie pracodawcy rekomendacji, pozwalającej przygotować się do zapewnienia zgodności z nowymi przepisami.

Korzyści ze szkolenia:

• Uzyskanie praktycznej wiedzy związanej z wymogami wdrożenia „Dyrektywy o transparentności wynagrodzeń”.

• Poznanie obowiązków Pracodawców w zakresie opisu pracy wymaganej do wartościowania w świetle Dyrektywy, schematu wartościowania zgodnego z Dyrektywą, jakie powinny być wdrożone najpóźniej od czerwca 2026 roku.

• Uzyskanie wiedzy popartej przykładami.

• Przekazanie instrukcji dostosowania systemu płacowego do dyrektywy.

• Przekazania poglądowego przykładu wartościowania stanowisk pracy.

• Wyjaśnienie wątpliwości oraz możliwość uzyskania praktycznych wskazówek.

Adresaci szkolenia:

• HR Biznes Partnerzy,

• Pracownicy działów kadr, płac,

• Menadżerowie HR,

• Eksperci i specjaliści ds. HR,

• Audytorzy i kontrolerzy w obszarach HR,

• Osoby, które rozpoczynają swoją drogę zawodową i zadania w kierunku ZZL,

• Właścicieli małych firm, którzy samodzielnie będą musieli wdrożyć mechanizmy płacowe.