

Luka płacowa – jakie są obowiązki pracodawców w związku z wdrożeniem dyrektywy o równości i przejrzystości wynagrodzeń?

CO ZYSKASZ?

-  Certyfikat
-  Materiały szkoleniowe
-  Sesja QA

DO KOGO SKIEROWANE JEST SZKOLENIE?

Szkolenie skierowane jest do pracodawców, szefów firm, osób zarządzających, pracowników działów kadr i płac.

CZEGO SIĘ DOWIESZ?

Dyrektywa nr 2023/070 nakłada na państwa unijne obowiązek wdrożenia rozwiązań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu pomiędzy kobietami, a mężczyznami oraz obowiązki informacyjne, sprawozdawcze i zapobiegające dyskryminacji. Przedsiębiorstwa aby wykonać powyższe zadania będą potrzebowały informacji jak to zrobić w taki sposób, aby móc realnie wpływać na różne poziomy wynagradzania dla poszczególnych grup i nie dyskryminować pracowników. Szkolenie prowadzone jest w formie wykładu z praktycznymi przykładami dotyczącymi wynagradzania pracowników tak aby zachować się zgodnie z prawem na chwilę obecną i przy planowanych zapisach. Na szkoleniu są przedstawiane praktyczne rozwiązania w zakresie stosowania nowych uregulowań i najlepszych praktyk wskazywane przez byłego Inspektora Pracy.

PROGRAM SZKOLENIA

1. Pojęcie równego traktowania w zatrudnieniu
2. Dyskryminacja i jej przejawy określone w Kodeksie Pracy



3. Różnice pomiędzy dyskryminacją bezpośrednią, a pośrednią
4. Jakie działania nie stanowią dyskryminacji
5. Charakterystyka dyskryminacji ze względu na płeć
6. Zmiany w Kodeksie pracy od 24.12.2025 r. w zakresie informowania o warunkach wynagradzania
7. Prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę dla pracowników
8. Dyskryminacja w wynagrodzeniu zasadniczym, podstawowym
9. Dyskryminacja w wynagrodzeniu – inne składniki wynagrodzenia takie jak premia, nagroda, dodatki
10. Zachowania mogące wskazywać na ewentualną dyskryminację w wynagrodzeniu dla nowego pracownika w porównaniu do dotychczasowych pracowników
11. Kto jest odpowiedzialny za udowodnienie braku dyskryminacji w zatrudnieniu pracownik, czy pracodawca?
12. Możliwość różnicowania wynagrodzenia, a dyskryminacja
13. Zakres i cel dyrektywy 2023/970 mającej zapobiegać dyskryminacji w zatrudnieniu
14. Stan zatrudnienia, a obowiązki związane z dyrektywą 2023/970
15. Zasady jawności wynagrodzeń dla kandydatów na pracowników oraz dla już zatrudnionych pracowników
16. Wprowadzania kryteriów zatrudnienia w zakresie wynagradzania oraz inne działania związane z wartościowaniem pracy
17. Upublicznianie struktury wynagrodzeń
18. Zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń oraz prawa pracownika do informacji
19. Obowiązek sprawozdawczości pracodawcy w zakresie wynagrodzeń
20. Luka płacowa – konieczność działań pracodawcy w przypadku zbyt dużych różnic w wynagrodzeniach pracowników
21. Zakres przygotowań pracodawcy przed wdrożeniem Dyrektywy do polskiego systemu prawnego.
22. Przedawnienie roszczeń pracowniczych
23. Kary za nieprzestrzeganie zasad dyskryminacji
24. Zasady ochrony osób zgłaszających dyskryminację i osób, które udzieliły wsparcia pracownikowi



PROWADZĄCY

Daniel Pałyga - Były Inspektor Pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu. Wieloletni trener, wykładowca na uczelni wyższej, który przeprowadził ponad 2000 godzin szkoleń. Specjalista z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Od 1997 związany z szeroko pojętym zarządzaniem ludźmi. Posiada doświadczenie z zakresu stosowania i interpretacji dokonywanych przez organy państwowe oraz najlepszych praktyk [...]

