

Jawność wynagrodzeń i wartościowanie stanowisk pracy – nowe obowiązki pracodawców w zakresie równości i przejrzystości wynagrodzeń

CO ZYSKASZ?

-  Certyfikat
-  Materiały szkoleniowe
-  Sesja QA

DO KOGO SKIEROWANE JEST SZKOLENIE?

Adresatami szkolenia są: pracodawcy, szefowie firmy, osoby zarządzające, pracownicy działów kadr i płac.

CEL KSZTAŁCENIA

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. Na szkoleniu omawiany będzie także projekt ustawy w tym zakresie z 12.12.2025 r.

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.

Korzyścią jest zapoznanie się z planowanymi rozwiązaniami jakie będą wprowadzane do Prawa pracy oraz wskazanie kierunków jakie firmy będą musiały wykonać aby zrealizować planowane zmiany w to co określono w Dyrektywie unijnej



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. Zachowana 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 dystryktową 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.

25. Omówienie projektu regulacji ustawowych w zakresie wdrażania dyrektywy.

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 w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

