

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4944125

Temat: Przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej

13 Październik Wrocław , Hotel Scandic **,**

Kod szkolenia: 4944125

Koszt szkolenia: 720.00 + 23% VAT

Program

Cele

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.

Adresaci

Pracodawcy, szefowie firmy, osoby zarządzające, pracownicy działów kadr i płac.

Korzyści

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.

Metody pracy

Wykład prowadzony na podstawie prezentacji z przykładami zastosowań praktycznych z możliwością zadawania pytań.

1. Pojęcie równego traktowania w zatrudnieniu
2. Dyskryminacja i jej przejawy określone w Kodeksie Pracy
3. Różnice pomiędzy dyskryminacją bezpośrednią, a pośrednią
4. Jakie działanie nie stanowią dyskryminacji
5. Charakterystyka dyskryminacji ze względu na płeć
- 6.. Prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę dla pracowników
7. Dyskryminacja w wynagrodzeniu zasadniczym, podstawowym
8. Dyskryminacja w wynagrodzeniu – inne składniki wynagrodzenia takie jak premia, nagroda, dodatki
9. Zachowana mogące wskazywać na ewentualną dyskryminację w wynagrodzeniu dla nowego pracownika w porównaniu do dotychczasowych pracowników
10. Kto jest odpowiedzialny za udowodnienie braku dyskryminacji w zatrudnieniu pracownik, czy pracodawca?
11. Możliwość różnicowania wynagrodzenia, a dyskryminacja
12. Zakres i cel dyrektywy 2023/970 mającej zapobiegać dyskryminacji w zatrudnieniu
13. Stan zatrudnienia, a obowiązki związane z dystryktową 2023/970
14. Zasady jawności wynagrodzeń dla kandydatów na pracowników oraz dla już zatrudnionych pracowników
15. Wprowadzania kryteriów zatrudnienia w zakresie wynagradzania oraz inne działania związane z wartościowaniem pracy
16. Upublicznianie struktury wynagrodzeń
17. Zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń oraz prawa pracownika do informacji
18. Obowiązek sprawozdawczości pracodawcy w zakresie wynagrodzeń
19. Luka płacowa - konieczność działań pracodawcy w przypadku zbyt dużych różnicy w wynagrodzeniach pracowników

- 20. Zakres przygotowań pracodawcy przed wdrożeniem Dyrektywy do polskiego systemu prawnego.
- 21. Przedawnienie roszczeń pracowniczych
- 22. Kary za nieprzestrzeganie zasad dyskryminacji
- 23. Zasady ochrony osób zgłaszających dyskryminację i osób, które udzieliły wsparcia pracownikowi.