

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5007426

Temat: Przejrzystość wynagrodzeń zgodnie z Dyrektywą 2023/97. Warsztat: liczenie luki płacowej krok po kroku

24 Marzec Transmisja ONLINE, Internet ,

Kod szkolenia: 5007426

Koszt szkolenia: 590.00 + 23% VAT

Program

Celem szkolenia jest przygotowanie zespołów HR do praktycznego wdrożenia wymogów Dyrektywy UE 2023/970 w zakresie równości i transparentności wynagrodzeń. Szkolenie koncentruje się na tym, co HR

faktycznie musi policzyć, sprawdzić, udokumentować i zmienić, aby:

-
- spełnić nowe obowiązki informacyjne i raportowe,
-
- ograniczyć ryzyko roszczeń i sankcji,
-
- uporządkować system wynagradzania bez rewolucji organizacyjnej.

KORZYŚCI ZE SZKOLENIA

Po szkoleniu uczestnicy:

-
- rozumieją jakie obowiązki wynikają bezpośrednio z Dyrektywy, a jakie są niezbędne, by ją skutecznie wdrożyć,
-
- potrafią samodzielnie policzyć i zinterpretować lukę płacową,
-
- wiedzą, jak przygotować audyt wynagrodzeń, który ma sens biznesowy i prawny,
-
- rozumieją kiedy i w jakim zakresie wartościowanie stanowisk jest konieczne,
-
- wiedzą, jak przygotować organizację na pytania pracowników i kandydatów,
-
- mają jasną listę działań.

Szkolenie porządkuje temat, eliminuje chaos interpretacyjny i pokazuje, jak przełożyć Dyrektywę na konkretne decyzje HR. PO ZAKOŃCZENIU SZKOLENIA UCZESTNICY BĘDĄ POTRAFILI: •wyjaśnić wymagania Dyrektywy UE 2023/970 w języku zrozumiałym dla menedżerów,

-
- policzyć lukę płacową
-
- ocenić, czy różnice płacowe są uzasadnione, czy wymagają działań,
-
- zaplanować audyt wynagrodzeń krok po kroku,
-
- zaplanować proces wartościowania stanowisk
-
- przygotować listę zmian w regulaminach i procedurach HR,
-
- zaplanować komunikację zmian w organizacji.

1. Dyrektywa UE 2023/970 - co to realnie oznacza dla HRa. Cele Dyrektywy ☐ b. Zakres podmiotowy i czasowy - kogo i od kiedy dotyczą obowiązki ☐ c. Status

legislacji w Polsce

d.

„Jednakowa praca” i „praca o jednakowej wartości” - jak to rozumieć w praktyce organizacyjnej

e.

Rola HR jako właściciela procesu ☐

2.

Transparentność wynagrodzeń w rekrutacji i zatrudnieniu ☐

a.

Informowanie o wynagrodzeniu w ogłoszeniach

b.

Nazwy stanowisk i neutralność płciowa ☐

c.

Prawo kandydatów do informacji o płacy ☐

d.

Pytania o oczekiwania finansowe - co wolno, czego nie wolno

e.

Dokumentowanie rozmów o wynagrodzeniu

3.

Luka płacowa - definicje, logika i błędy interpretacyjne ☐

a.

Czym jest luka płacowa

b.

Rodzaje luk płacowych

c.

Jak liczyć lukę płacową

d.

Najczęstsze błędy w liczeniu luki

4.

Warsztat: liczenie luki płacowej krok po kroku ☐

a.

Jakie dane są potrzebne i jak je przygotować

b.

Jak definiować grupy porównywalne

c.

Sposoby liczenia:

i.

średnia vs mediana,

ii.

porównania wewnątrz kategorii stanowisk

d.

Interpretacja wyników

e.

Ćwiczenie warsztatowe na przykładowym zestawie danych HR

5.

Audyt wynagrodzeń - co sprawdzamy oprócz liczb

a.

Audyt wynagrodzeń jako proces

b.

Obszary audytu

c.

Analiza obciążenia i trudności pracy

d.

Check-lista działań audytowych

6. Wartościowanie stanowisk

e.

Dlaczego wartościowanie jest kluczowe z punktu widzenia Dyrektywy

f.

Metody wartościowania - które mają sens, a które generują ryzyko

g.

Jakie kryteria wartościowania są zgodne z Dyrektywą

h.

Alternatywy dla pełnego wartościowania - co może zrobić mniejsza organizacja

7.

Od analizy do decyzji - wdrożenie i komunikacja

a.

Kiedy konieczne są działania naprawcze

b.

Jak planować korekty wynagrodzeń bez destabilizacji organizacji

c.

Zmiany w regulaminach i procedurach HR - lista obszarów

d.

Przygotowanie menedżerów na pytania pracowników

e.

Jak komunikować zmiany w wynagrodzeniach, aby nie wywołać kryzysu