

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5051126

Temat: Dyrektywa równości wynagrodzeń – przygotowanie pracodawcy do wymogów oraz warsztaty z wartościowania stanowisk pracy metodą punktową

9 Czerwiec Transmisja ONLINE, Internet ,

Kod szkolenia: 5051126

Koszt szkolenia: 540.00 + 23% VAT

Program

CEL SZKOLENIA•Zapoznanie uczestników z wymogami dyrektywy 2023/970 - 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. •Omówienie m.in.: obowiązku informacyjnego o wynagrodzeniach, modyfikacja procesu rekrutacji, obowiązkowej sprawozdawczości czy mechanizmów egzekwowania, które przewiduje dyrektywa.

•
Wskazanie nowych obowiązków i wyzwań stojące przed pracodawcami.

KOMPETENCJE I UMIEJĘTNOŚCI NABYTE W TRAKCIE SZKOLENIA

•
Uzyskanie praktycznej wiedzy związanej z wymogami wdrożenia zapisów Dyrektywy.

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

•
Uzyskanie informacji o nadchodzących zmianach w obszarze wynagrodzeń.

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

KORZYŚCI ZE SZKOLENIA

•
Efektywne i zgodne z prawem prowadzenie działań opartych o najnowsze przepisy prawa pracy.

•
Wyjaśnienie wątpliwości oraz możliwość uzyskania praktycznych wskazówek.

•
Podczas całego szkolenia uczestnicy będą mieli możliwość zadawania pytań i omówienia indywidualnych przypadków.

Podczas szkolenia zostaną omówione zapisy zawarte w dokumencie Dyrektywa 970/2023 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 równości wynagrodzeń”.

1.Przejrzystość wynagrodzeń przy rekrutacji – zostało implementowane termin obowiązywania 24.12.2025

wynagrodzeniu.

dla kandydata / pracodawcy.

2.

Przegląd zapisów dyrektywy i wynikających z tego obowiązków pracodawcy.

•
Wyjaśnienie pojęć z dyrektywy (dyskryminacja bez-/pośrednia, organy kontrolne, organy równościowe)

•
Organizacje których dotyczy dyrektywa - zakres stosowania.

•Prawo kandydata do informacji o

•Dostępność informacji

-
- Terminy wprowadzania poszczególnych przepisów.
- 3.
- Obligatoryjna sprawozdawczość.
-
- Dane jakie pracodawca będzie sprawozdawać do GUS?
-
- Przedstawianie organom państwowym informacji dotyczących działań w zakresie zwalczania negatywnych działań związanych z nierównością płacową.
-
- Omówienie zakresów jakie należy raportować: luka płacowa, mediana, kwartyl, odsetek pracowników K/M, kategorie zaszeregowania, wynagrodzenie brutto, składniki stałe, składniki zmienne – wyjaśnienie wzorów wyliczeń na przykładach.
-
- Zróznicowanie obowiązków sprawozdawczych w zależności od liczby zatrudnionych.
- 4.
- Obowiązki pracodawcy w procesie wartościowania, pozwalające spełnić wymogi dyrektywy.
-
- Wartościowanie stanowisk pracy i stworzenie kategorii zaszeregowania (grup do raportowania).
-
- Identyfikacja problemów związanych z luką płacową (nierównościami płacowymi) oraz obowiązkowa współpraca w celu rozwiązywania problemów z przedstawicielami pracowników.
-
- Obowiązek oceny systemu wynagrodzeń, współpraca przedstawicielami pracowników (obowiązkowe elementy oceny).
- 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, zdefiniowanie odpowiedzialności przez pracodawcę, opracowania UE oraz ILO).
-
- Kryteria niedyskryminujące pod względem płci pracowników (ilość i jakość świadczonej pracy przez pracownika, wymiar etatu).
- 6.
- Zwiększenie ochrony prawnej i odszkodowania
-
- Ochrona praw pracowników.
-
- Odszkodowania lub zadośćuczynienie dla pracowników.
-
- Zasada równości wynagrodzeń - dowody wykonywania takiej samej pracy lub takiej samej wartości.
- 7.
- Rekomendacje, co do dokumentacji dotyczącej pracy

•

Kompletowanie dokumentacji.

•

Przekazywanie informacji.

•

Wartościowanie pracy.

8.

Podsumowanie szkolenia. Pytania uczestników – sesja Q&A