

Dyrektywa 2023/970 w sprawie transparentności wynagrodzeń- Obowiązki raportowania - Równość w wynagrodzeniu. Wymagania prawne i wskazówki praktyczne.

Szkolenie obejmuje omówienie motywów wprowadzenia Dyrektywy dotyczącej transparentności wynagrodzeń, przedstawienie statystyk luki płacowej oraz wyjaśnienie kluczowych pojęć związanych z jawnością i transparentnością wynagrodzeń, a także najczęściej popełnianych błędów w interpretacji tych przepisów.

Rozwiązania zgodne z krajowymi regulacjami oraz przepisami Dyrektywy UE 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.



Odbiorcy szkolenia

Szkolenie kierowane jest do:

- kadry zarządzającej wyższego i niższego szczebla,
- pracowników działów HR,
- pracowników payroll,
- prawników in-house.



Korzyści

Korzyści dla uczestnika szkolenia:

- Wzrost świadomości prawnej – uczestnik pozna aktualne i projektowane przepisy krajowe oraz unijne dotyczące równości wynagrodzeń i będzie potrafił je stosować w codziennej pracy.
- Zdolność identyfikacji ryzyk prawnych i organizacyjnych – uczestnik nauczy się rozpoznawać potencjalne obszary naruszeń związanych z wynagrodzeniami oraz wdrażać działania zapobiegawcze.
- Umiejętność praktycznego zastosowania zasad transparentności – uczestnik zyska wiedzę, jak budować i komunikować przejrzyste struktury wynagrodzeń, oparte na obiektywnych kryteriach.
- Kompetencje w zakresie wartościowania pracy – uczestnik pozna zasady wyceny pracy o tej samej wartości, z wykorzystaniem metod analitycznych i obiektywnych kryteriów.
- Pewność działania w sytuacjach spornych – dzięki znajomości środków ochrony prawnej oraz procedur sądowych, uczestnik będzie lepiej przygotowany do reagowania na roszczenia i pytania pracowników.

Korzyści dla organizacji:

- Zgodność z przepisami prawa UE i krajowego – wdrożenie wiedzy ze szkolenia pomaga organizacji dostosować się do wymogów Dyrektywy oraz ograniczyć ryzyko sankcji, pozwów i reputacyjnych kryzysów.
- Budowa systemu wynagrodzeń odpornego na zarzuty dyskryminacji – organizacja zyskuje uporządkowane, przejrzyste struktury wynagrodzeń oparte na mierzalnych kryteriach, co sprzyja sprawiedliwości wewnętrznej.
- Wzmocnienie polityki DEI (Diversity, Equity, Inclusion) – szkolenie wspiera rozwój kultury organizacyjnej opartej na równości i włączeniu.
- Poprawa komunikacji wewnętrznej i transparentności HR – wdrożenie zasad transparentności w zakresie wynagrodzeń wzmacnia zaufanie pracowników i wspiera zaangażowanie.
- Przygotowanie do raportowania i audytów – organizacja będzie lepiej przygotowana do wypełniania obowiązków sprawozdawczych.



Program szkolenia

Moduł 1. Wprowadzenie: cele Dyrektywy i kontekst społeczno-gospodarczy.

1. Przedstawienie i omówienie motywów wprowadzenia Dyrektywy w sprawie transparentności wynagrodzeń.
2. Statystyki na temat luki płacowej.
3. Jawność wynagrodzeń a transparentność wynagrodzeń – wyjaśnienie pojęć i częstych błędów w rozumieniu przepisów Dyrektywy.

Moduł 2. Równość w wynagradzaniu w świetle obowiązującego prawa krajowego.

1. Równość w wynagrodzeniu.

2. Zakaz dyskryminacji.
3. Prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.
4. Prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości.

Moduł 3. Dyrektywa w sprawie transparentności wynagrodzeń – część I: system wynagrodzeń i obowiązki informacyjne. Praktyczna interpretacja przepisów i zasad ich funkcjonowania.

1. Taka sama praca i praca o takiej samej wartości: obiektywne kryteria i zakaz dyskryminacji ze względu na płeć.
2. Przezroczystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń.
3. Prawo do informacji na temat wynagrodzeń.
4. Przezroczystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem.
5. Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej między pracownikami płci męskiej i żeńskiej.
6. Wspólna ocena wynagrodzeń.

Moduł 4. Dyrektywa w sprawie transparentności wynagrodzeń – część II: środki ochrony prawnej i egzekwowanie. Praktyczna interpretacja przepisów i zasad ich funkcjonowania.

1. Przeniesienie ciężaru dowodu.
2. Dostęp do dowodów.
3. Prawo do odszkodowania.
4. Inne środki ochrony prawnej.
5. Procedury w imieniu pracowników lub na ich rzecz.

Moduł 5. Budowa systemu wynagrodzeń zgodnego z Dyrektywą w sprawie transparentności wynagrodzeń.

1. Wartościowanie stanowisk pracy. Metody wartościowania.
2. Dobre praktyki w zakresie budowy systemu wynagrodzeń zgodnego z Dyrektywą.

Moduł 6. Podsumowanie.

1. Dyrektywa w sprawie transparentności wynagrodzeń vs stan prawny przed implementacją Dyrektywy – porównanie i wskazanie kluczowych zmian.
2. Wyzwania związane z wdrożeniem wymagań Dyrektywy w organizacjach.



Oczekiwane przygotowanie uczestnika

Szkolenie nie wymaga wcześniejszego przygotowania.



Czas trwania

2 dni / 6 godzin

Język

- Szkolenie: polski
- Materiały: polski