



Równość i transparentność wynagrodzeń. Przygotowanie organizacji do wdrożenia Dyrektywy UE 2023/970 - szkolenie online

Numer usługi 2026/06/11/5339/3620322

2 152,50 PLN brutto
1 750,00 PLN netto
220,77 PLN brutto/h
179,49 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Effect Group Sp. z
o.o.

★★★★☆ 4,4 / 5

530 ocen

- 📄 Usługa szkoleniowa
- 📺 zdalna w czasie rzeczywistym
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 09:45 h
- 📅 10.12.2026 do 11.12.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	<ul style="list-style-type: none">• HR Business Partnerzy i specjaliści HR• osoby odpowiedzialne za politykę wynagrodzeń i wartościowanie stanowisk• kadra kierownicza i menedżerowie liniowi• członkowie zarządów i właściciele firm• specjaliści ds. compliance i audytu wewnętrznego• osoby przygotowujące organizację do wdrożenia Dyrektywy 2023/970
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	09-12-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat ISO 21001: 2018 Organizacje edukacyjne – „Systemy zarządzania dla organizacji edukacyjnych – wymagania ze wskazówkami dotyczącymi użytkowania”

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do wdrożenia wymogów Dyrektywy UE 2023/970 w zakresie równości i transparentności wynagrodzeń poprzez zdobycie wiedzy i umiejętności projektowania systemu wartościowania stanowisk, analizy ryzyk płacowych oraz dostosowania procesów i dokumentów HR do nowych regulacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wyjaśnia założenia Dyrektywy 2023/970 i jej wpływ na procesy HR.	<ul style="list-style-type: none">• Wskazuje obowiązki pracodawcy wynikające z Dyrektywy.• Rozpoznaje obszary HR objęte nowymi regulacjami.• Identyfikuje ryzyka prawne i reputacyjne związane z brakiem wdrożenia.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Charakteryzuje pojęcie „pracy o jednakowej wartości” i jego znaczenie w polityce płacowej.	<ul style="list-style-type: none">• Wymienia elementy składające się na wartość pracy.• Rozróżnia obiektywne kryteria od uznaniowości menedżerskiej.• Identyfikuje błędy w uzasadnianiu różnic płacowych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Projektuje założenia systemu wartościowania stanowisk zgodnego z wymogami Dyrektywy.	<ul style="list-style-type: none">• Rozpoznaje modele wartościowania stanowisk.• Wskazuje kluczowe decyzje projektowe przed wdrożeniem systemu.• Określa rolę HRBP i kadry kierowniczej w procesie wartościowania.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Analizuje dane dotyczące wynagrodzeń w kontekście luki płacowej i obowiązków raportowych.	<ul style="list-style-type: none">• Wyjaśnia pojęcie wynagrodzenia w kontekście Dyrektywy.• Wskazuje obowiązki raportowe pracodawcy.• Rozpoznaje etapy przeprowadzania audytu wynagrodzeń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Ocenia spójność regulaminów i procesów HR z zasadą transparentności wynagrodzeń.	<ul style="list-style-type: none">• Identyfikuje dokumenty wymagające aktualizacji.• Wskazuje zależności między rekrutacją, oceną, awansem i wynagrodzeniem.• Rozpoznaje niespójności generujące ryzyko zarzutów nierównego traktowania.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Dlaczego wartościowanie stanowisk staje się decyzją biznesową, a nie „opcją HR”:

- Co dziś może być jeszcze elementem polityki HR, a co staje się obowiązkiem pracodawcy.
- Jak Dyrektywa 2023/970 zmienia odpowiedzialność organizacji i rolę HRBP.
- Wpływ transparentności wynagrodzeń na ryzyka prawne, reputacyjne i kosztowe.
- Prawo kandydatów do informacji o wynagrodzeniu – jak ustawić bezpieczny schemat działania w rekrutacji.
- Nazwy stanowisk i ogłoszenia rekrutacyjne – kiedy stają się źródłem ryzyka.
- Czy i jak pytać kandydatów o oczekiwania finansowe w nowej rzeczywistości prawnej.
- Najczęstsze mity HR wokół jawności i równości wynagrodzeń.

Perspektywa HRBP: umiejętność rozmowy z biznesem o ryzyku i konsekwencjach, nie o przepisach.

„Praca o jednakowej wartości” – fundament decyzji płacowych HRBP:

- Dlaczego pojęcie „pracy o jednakowej wartości” jest kluczowe w sporach i kontrolach.
- Wartościowanie stanowisk jako narzędzie obrony pracodawcy.
- Elementy składające się na wartość pracy: kompetencje, odpowiedzialność, wysiłek, warunki pracy – jak je interpretować operacyjnie.
- Umiejętności formalne vs. faktycznie wykorzystywane – znaczenie dla porównań stanowisk.
- Najczęstsze błędy organizacji w uzasadnianiu różnic płacowych.
- Granica między obiektywizmem a uznaniowością decyzji menedżerskich

Jak zaprojektować system wartościowania, który HRBP może obronić:

- Kluczowe decyzje przed rozpoczęciem wartościowania – zakres, poziom szczegółowości, skala organizacji.
- Przegląd modeli systemów wartościowania – kiedy prostota jest zaletą, a kiedy ryzykiem.
- Zalety i ograniczenia poszczególnych podejść z punktu widzenia HRBP.
- Rola zespołu projektowego i kadry kierowniczej – dlaczego HRBP nie powinien działać sam.

Przygotowanie organizacji do wartościowania – rola HRBP jako integratora:

- Analiza istniejących dokumentów: opisy stanowisk, zakresy obowiązków, regulaminy – co naprawdę ma znaczenie.
- Porządkowanie nazewnictwa stanowisk bez destabilizacji organizacji.
- Minimalny zakres aktualizacji opisów stanowisk – bez nadprodukcji dokumentów.
- Komunikacja wewnętrzna przed startem projektu – jak przygotować organizację na zmiany.
- Przygotowanie kadry kierowniczej i pracowników do nowych wymogów i nowej logiki wynagradzania.

Luka płacowa, raportowanie i audyt – dane jako narzędzie HRBP:

- Jak rozumieć „wynagrodzenie” w kontekście Dyrektywy 2023/970.
- Obowiązki raportowe i kluczowe terminy – co HRBP musi wiedzieć.
- Jak przygotować organizację do raportowania różnic płacowych.
- Schemat przeprowadzenia wewnętrznego audytu wynagrodzeń.
- Metody analizy wynagrodzeń – jak identyfikować obszary ryzyka i priorytety działań.

Regulaminy i procedury – przełożenie wartościowania na codzienną praktykę:

- Jakie zmiany są konieczne w regulaminie wynagradzania.
- Składniki płacowe i pozapłacowe (premie, bonusy, benefity) w świetle równości wynagrodzeń.
- Zmiany w regulaminach ocen okresowych i regulaminie organizacyjnym.

- Spójność dokumentów jako warunek bezpieczeństwa pracodawcy.

Wpływ Dyrektywy na inne procesy HR – nowa rola HRBP:

- Dlaczego spójność procesów HR jest warunkiem obrony decyzji płacowych.
- Jak niespójności między rekrutacją, ocenami, awansami i wynagrodzeniami tworzą ryzyko zarzutów.
- Które procesy HR tracą „elastyczność” i dlaczego.
- Granica między decyzją menedżerską a odpowiedzialnością pracodawcy.
- HRBP jako strażnik transparentności i partner menedżerów.
- Jak wspierać menedżerów w komunikowaniu decyzji wynagrodzeniowych.
- Przygotowanie organizacji na pytania pracowników, kontrole i potencjalne spory

Szkolenie realizowane jest zdalnie w czasie rzeczywistym (online) przy użyciu platformy MS Teams.

Zajęcia prowadzone są w grupie liczącej od 3 do 14 osób.

Uczestnicy uczestniczą w szkoleniu z własnych stanowisk komputerowych z dostępem do Internetu.

Przerwy są wliczone w czas trwania szkolenia.

Walidacja efektów uczenia się odbywa się w formie testu teoretycznego z wynikiem wygenerowanym automatycznie, przeprowadzanego po zakończeniu szkolenia.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 11

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; border-radius: 3px; display: inline-block;">1 z 11</div> Równość i transparentność wynagrodzeń. Przygotowanie organizacji do wdrożenia Dyrektywy UE 2023/970 - szkolenie online	Zajęcia	Magdalena Załęska	10-12-2026	09:00	10:00	01:00
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; border-radius: 3px; display: inline-block;">2 z 11</div> -	Przerwa	-	10-12-2026	10:00	10:15	00:15
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; border-radius: 3px; display: inline-block;">3 z 11</div> Równość i transparentność wynagrodzeń. Przygotowanie organizacji do wdrożenia Dyrektywy UE 2023/970 - szkolenie online	Zajęcia	Magdalena Załęska	10-12-2026	10:15	11:30	01:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 11 -	Przerwa	-	10-12-2026	11:30	11:45	00:15
5 z 11 Równość i transparentność wynagrodzeń. Przygotowanie organizacji do wdrożenia Dyrektywy UE 2023/970 - szkolenie online	Zajęcia	Magdalena Załęska	10-12-2026	11:45	13:55	02:10
6 z 11 Równość i transparentność wynagrodzeń. Przygotowanie organizacji do wdrożenia Dyrektywy UE 2023/970 - szkolenie online	Zajęcia	Magdalena Załęska	11-12-2026	09:00	10:00	01:00
7 z 11 -	Przerwa	-	11-12-2026	10:00	10:15	00:15
8 z 11 Równość i transparentność wynagrodzeń. Przygotowanie organizacji do wdrożenia Dyrektywy UE 2023/970 - szkolenie online	Zajęcia	Magdalena Załęska	11-12-2026	10:15	11:30	01:15
9 z 11 -	Przerwa	-	11-12-2026	11:30	11:45	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 11 Równość i transparentność wynagrodzeń. Przygotowanie organizacji do wdrożenia Dyrektywy UE 2023/970 - szkolenie online	Zajęcia	Magdalena Załęska	11-12-2026	11:45	13:40	01:55
11 z 11 -	Walidacja	Magdalena Załęska	11-12-2026	13:40	13:50	00:10

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	09:45
w tym suma godzin zajęć	08:35
w tym suma godzin walidacji	00:10
w tym suma przerw	01:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	11:30

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania z zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2024 r. o podatku od towarów i usług, jeśli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 152,50 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 750,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	220,77 PLN
Koszt osobogodziny netto	179,49 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	09:45

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Magdalena Załęska

Wykształcenie i specjalizacja: Absolwentka studiów MBA HR oraz Akademii Trenerów Biznesu na Akademii Leona Koźmińskiego, a także socjologii oraz HR BP. Certyfikowany trener biznesu oraz konsultant narzędzi Extended DISC i FRIS.

Doświadczenie zawodowe: Ponad 15 lat doświadczenia w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, zdobyte w branży FMCG oraz podczas pracy z klientami z sektorów logistyki, produkcji, retail i IT. Ekspertka w strategicznych projektach HR, w tym:

- wdrażaniu systemów HRM, RCP
- reorganizacji struktur i systemów wynagrodzeń,
- audytach procesów kadrowo-płacowych,
- tworzeniu ścieżek kariery i planów rozwoju,
- wdrożeniu strategii HR, systemów motywacyjnych
- ocenie potencjału pracowników i planowaniu sukcesji.

Doświadczenie szkoleniowe

Prowadziła szkolenia z prawa pracy, czasu pracy, mapowania procesów HR, zarządzania zmianą, budowania zespołów, przywództwa, komunikacja w zespole, motywowania, feedbacku, kompetencji i oceny pracowniczej, IPR, warsztaty zaangażowania po ankiecie pracowniczej

Certyfikowana konsultantka narzędzi Extended DISC oraz FRIS.

Publikacje: Współautorka wydania zbiorowego „Społeczne aspekty zmian organizacyjnych”.

Od 5 lat prowadzi szkolenia z zakresu zarządzania obszarem personalnym i kształtowania polityki wynagrodzeń.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Komplet skryptów w formie elektronicznej (PDF) będą wysłane uczestnikom drogą mailową przed szkoleniem. Podczas szkolenia będzie udostępniana prezentacja.

Informacje dodatkowe

Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom drogą mailową najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia. Dane dostępne do usługi zostaną opublikowane w karcie usługi nie później niż w przeddzień rozpoczęcia szkolenia.

Warunki techniczne

Forma zdalna usługi. Szkolenie odbywa się poprzez platformę szkoleniową.

MINIMALNE WYMAGANIA TECHNICZNE:

Procesor 2-rdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany 4-rdzeniowy)

2GB pamięci RAM (zalecane 4GB)

System operacyjny Windows 8 (zalecany Windows 10), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja)

Przeglądarka internetowa Google Chrome (zalecana), Mozilla Firefox lub Safari (zaktualizowane do najnowszej wersji)

Stale łącze internetowe o prędkości 1,5 Mbps (zalecane 2,5 Mbps z obrazem w jakości HD)

Kamera, mikrofon i głośniki lub słuchawki.

Nie jest wymagana instalacja oprogramowania ani umiejętności informatyczne, aby dołączyć do szkolenia. Dołączenie następuje poprzez kliknięcie w indywidualny link wysłany mailem do uczestnika przed szkoleniem. Ważność linku - do zakończenia szkolenia wg harmonogramu szkolenia.

Kontakt



Barbara Matejczyk

E-mail szkolenia@effectgroup.pl

Telefon (+48) 224 165 555