FICHA DE ACCIÓN FORMATIVA

Curso en Transparencia Retributiva e Igualdad Salarial: RD 902/2020 y Directiva (UE) 2023/970

435129-2602-IE



MODALIDAD

Online

DURACIÓN

20 horas

FORMACIÓN QUE IMPULSA TU TALENTO

Objetivos

La igualdad retributiva ha pasado de ser un principio a convertirse en una obligación documental verificable. El Real Decreto 902/2020 ya exige a las empresas españolas mantener un registro retributivo y, en determinados casos, realizar una auditoría con valoración de puestos. A ese marco se suma la Directiva (UE) 2023/970, que refuerza la transparencia antes de la contratación, durante la relación laboral y en la información sobre brecha salarial, y cuyo plazo de transposición finalizó en junio de 2026 sin que España lo completara. El resultado es un escenario de mayor escrutinio en el que no basta con respetar la igualdad: hay que poder demostrarla. Este curso ofrece en formato breve las claves para construir y sostener esa evidencia.

Contenidos

UNIDAD DIDÁCTICA 1. MARCO CONTEXTUAL Y REGULATORIO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Bases del marco jurídico sobre igualdad y conciliación laboral

Cambios normativos introducidos por el Real Decreto-Ley 6/2019 y el Real Decreto 901/2020

Corresponsabilidad en la conciliación y regulación de la igualdad salarial

UNIDAD DIDÁCTICA 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESARROLLO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Deber legal de negociar planes de igualdad y sanciones por su incumplimiento

Función de la negociación colectiva en la promoción de la igualdad empresarial

Implicación de la dirección en las políticas de igualdad

Diagnóstico inicial de recursos humanos con perspectiva de género

UNIDAD DIDÁCTICA 3. CONCEPTO, DIAGNÓSTICO Y DISEÑO DE LOS PLANES DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

Qué son los planes de igualdad: contenido básico y etapas de elaboración

Periodo de vigencia y organización interna de los planes

Ámbitos de análisis en el diagnóstico: plantilla, selección, contratación, promoción profesional, formación, conciliación, prevención del acoso sexual e igualdad de oportunidades

Definición de objetivos, medidas e indicadores en los planes de igualdad. Planificación de acciones y proceso de aprobación

UNIDAD DIDÁCTICA 4. PLANES DE IGUALDAD Y ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Integración transversal de la igualdad en la organización

Estado actual de la igualdad salarial y la brecha de género

Estudio del contexto y del marco normativo aplicable

UNIDAD DIDÁCTICA 5. REGULACIÓN DE LA IGUALDAD Y DE LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Ley 11/2018 sobre divulgación de información no financiera

Marco regulador establecido por el Real Decreto-Ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020

Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia salarial y obligaciones de cumplimiento

Finalidad y ámbito de aplicación del RD 902/2020, principio de igualdad salarial y noción de “trabajo de igual valor”

Tratamiento de la transparencia salarial por la Directiva (UE) 2023/970

UNIDAD DIDÁCTICA 6. INSTRUMENTOS PARA GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Métodos de valoración de puestos de trabajo

Elaboración y gestión de registros salariales

Derecho de acceso a la información retributiva

Auditoría salarial

UNIDAD DIDÁCTICA 7. ESTUNIDAD DIDÁCTICAIO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA BRECHA SALARIAL

Definición y modalidades de brecha salarial: bruta, ajustada y segmentada

Procedimiento de análisis y cálculo de la brecha salarial de género

Conceptos salariales fundamentales para su cálculo

Indicadores y métricas para medir la brecha salarial

Métodos de estimación y otros indicadores relevantes

Políticas retributivas con enfoque de igualdad de género

Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y desarrollo de políticas salariales sostenibles

UNIDAD DIDÁCTICA 8. EL REGISTRO RETRIBUTIVO: ELEMENTOS CLAVE Y PROCESO DE ELABORACIÓN

Introducción al registro salarial

Empresas obligadas a disponer de un registro retributivo

Información que debe incluir el registro y procedimiento para su elaboración

Derecho de acceso al registro retributivo

Periodo de validez y actualización del registro

Diferencias entre el registro retributivo y la auditoría salarial

Estructura y formato del registro retributivo

Uso de la herramienta IR! del Ministerio para la elaboración del registro