



## **CTRI0007. Registro retributivo: adaptación al R. D. 902/2020**

**Sku:** 113056IN

**Horas:** 40

### **OBJETIVOS**

- Identificar las causas de la brecha salarial en las empresas con el fin de conocer los beneficios de su erradicación y adquirir los conocimientos necesarios sobre el registro retributivo, obligaciones y régimen sancionador y la normativa básica que regula el derecho a la igualdad salarial y los instrumentos legales para reducir o eliminar la brecha salarial.
- Conocer la normativa básica de igualdad salarial y los principales indicadores, fórmulas y herramientas para medir la brecha salarial y las medidas a tomar para reducir esa diferencia salarial.
- Conocer los principios de la igualdad retributiva y su aportación a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Conocer los elementos necesarios del registro retributivo: las obligaciones de la herramienta a utilizar, las sanciones y los cumplimientos.
- Analizar el sistema salarial de la entidad para comprobar si cumple el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva.

### **CONTENIDOS**

#### **Unidad 1. Brecha salarial de género y marco normativo**

##### Introducción

Conocimiento de la normativa básica: Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Objetivo y alcance del Real Decreto

Implicaciones para las empresas

Aspectos básicos sobre la brecha salarial: concepto y causas

Medición con indicadores de la brecha salarial

Indicadores cuantitativos

Indicadores cualitativos

Cálculo de la diferencia salarial

Adopción de medidas para reducir la brecha salarial

Políticas empresariales inclusivas

Programas de formación y desarrollo

- Conocimiento de los beneficios de eliminar la brecha salarial
  - Impacto en la productividad
  - Mejora del clima laboral
- Utilización de herramientas de autodiagnóstico de brecha salarial de género
- Resumen

## **Unidad 2. Igualdad retributiva**

- Introducción
- Profundización en el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
  - Contexto histórico y evolución
  - Comparativa con regulaciones internacionales
- Aplicación del principio de transparencia retributiva
  - Información retributiva obligatoria
  - Herramientas de divulgación
- Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor
  - Definición de trabajo de igual valor
  - Ejemplos de casos prácticos
- Valoración de puestos de trabajo. Sistemas
  - Diseño del proceso de valoración
  - Método cuantitativo de valoración
  - Método cualitativo de valoración
- Realización de un ejemplo práctico de la valoración de puestos de trabajo
- Resumen

## **Unidad 3. Conocimiento del registro retributivo**

- Introducción
- Aplicación del registro retributivo. Obligatoriedad de las empresas
  - Alcance de la obligatoriedad
  - Mecánica de la implementación
- Conocimiento del contenido del registro retributivo
  - Estructura del registro
- Identificación del incumplimiento y sanciones
  - Tipos de incumplimiento
  - Procedimiento sancionador
- Utilización de la herramienta del registro retributivo
  - Funcionalidad de la herramienta
  - Proceso de elaboración del registro
- Realización de un ejemplo práctico del uso de la herramienta de registro retributivo
- Resumen

## **Unidad 4. Análisis de la auditoría retributiva**

- Introducción
- Cómo se realiza una auditoría retributiva
  - Etapas del proceso de auditoría
  - Herramientas y recursos necesarios
- Elaboración de una auditoría retributiva que es de obligada cumplimentación
  - Contenido mínimo requerido
  - Mecanismo de report

- Tipologías de auditoría retributiva
  - Auditorías internas
  - Auditorías externas
- Conocimiento del contenido de la auditoría retributiva
  - Documentación a incluir
- Procedimiento de auditoría retributiva
  - Planificación y preparación
  - Ejecución y seguimiento
- Resumen