

CURSO – Valoración de puestos de trabajo, igualdad retributiva, transparencia salarial y brecha salarial de género

Zaragoza - Sainz de Varanda

Formación Bonificable

FUNDAE

APOYO CAI
A DESEMPLEADOS

Lugar:	Fundación CAI Avda. Alcalde Sainz de Varanda nº 1-3. 50009 Zaragoza 976 355 000
Fechas:	15/5/2024
Horario:	de 9.30 a 14 y de 15.30 a 19 h. (8 horas lectivas)
Importe:	220 €
Importe desempleados:	66 €
Plazo de inscripción: (Hasta las 15 h.)	10/5/2024

Este curso está comprendido dentro del programa: **Programa de especialización en Políticas Retributivas, Compensación y Beneficios**

Presentación

Objetivos

- Contextualizar la situación de la igualdad retributiva y la brecha salarial de género en España, así como conocer el marco normativo que la regula.
- Delimitar el principio de igualdad retributiva y su relación con el concepto de “trabajo de igual valor” y el procedimiento y la herramienta de valoración de puestos de trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad en el marco del RD 902/2020.
- Delimitar la aplicación del principio de transparencia retributiva a través de los instrumentos que regula el Real Decreto 902/2020: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos y el derecho de información de las personas trabajadoras.
- Conocer los aspectos prácticos a tener en cuenta para la elaboración del registro retributivo.
- Delimitar el concepto de auditoría retributiva y el contenido de la misma (diagnóstico de la situación retributiva de la empresa y establecimiento de un plan de actuación para la corrección, en su caso, de las diferencias salariales).
- Conocer los indicadores a utilizar para el análisis, medición y cálculo de la brecha salarial de género.
- Aprender a realizar análisis y estudios salariales con perspectiva de género, e interpretar sus resultados, más allá de las obligaciones normativas, con objeto de apoyar la toma de decisiones en esta materia y, en su caso, establecer actuaciones para corregir las diferencias salariales de las personas trabajadoras.

- Conocer las medidas contenidas en la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, de transparencia salarial y sus implicaciones en la gestión de las políticas retributivas por parte de las empresas.

Dirigido a

Personas en departamentos de Recursos Humanos, Gestión de Personas, Relaciones Laborales, Compensación y Beneficios, Sostenibilidad, RSC, Diversidad e Inclusión, Auditoría y Cumplimiento con responsabilidades en materia retributiva, de igualdad de género o elaboración de planes de igualdad.

Metodología

Al finalizar el Programa se facilitará a los alumnos/as los ficheros Excel con las soluciones de los ejercicios y casos prácticos que se han trabajado en la sesión.

A todos los asistentes al curso se les entregará el libro

“Igualdad retributiva y cálculo de la brecha salarial 100 respuestas que debes conocer sobre la aplicación práctica del RD 902/2020” Editorial: Centro de Estudios Financieros.

Profesorado

D. **José Ángel López Palomo**. Jefe Corporativo de Compensación y Beneficios. Dirección General de Recursos Corporativos Grupo OHLA. Profesor asociado del Grado de Ciencias de Trabajo, Relaciones Laborales y RRHH de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA). Profesor de Retribución, Compensación y Beneficios en el Centro de Estudios Financieros (CEF). Colaborador habitual en revistas y publicaciones relacionadas con el área de Compensación y Beneficios y ponente en congresos, seminarios y webinars sobre esta materia. Autor del libro “Igualdad retributiva y cálculo de la brecha salarial. 100 respuestas que debes conocer para la aplicación práctica del RD 902/2020”, editado por Centro de Estudios Financieros (septiembre 2021). Ha sido seleccionado como uno de los mejores profesores en el área “Laboral & RRHH” en el ranking “Mejores Profesores Derecho 2023” que publica anualmente el portal web jurídico “todojuristas.com”.

Programa

1.- Contexto, situación y marco normativo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en España.

- 1) Contexto y situación de la brecha salarial de género en España.
- 2) Marco normativo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en España
 1. Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad
 2. Real Decreto-Ley 6/2019
 3. Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
 4. Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.
5. Novedades normativas en materia de igualdad:
 - Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
 - Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa al mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

- Modificación del artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, por la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023
- RD-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

2.- El Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

- 1) El principio de igualdad retributiva y su relación con el concepto de “trabajo de igual valor”.
- 2) El principio de transparencia retributiva y los instrumentos para su aplicación.

1. El proceso de valoración de puestos de trabajo

- a. La valoración de puestos en el RD 902/2020
- b. El concepto de “trabajo de igual valor”.
- c. Metodologías de valoración de puestos de trabajo:
 - i. Métodos analíticos o cuantitativos
 - ii. Métodos sintéticos o cualitativos
- d. Criterios para la correcta valoración de los puestos de trabajo: adecuación, totalidad y objetividad.
- e. El procedimiento y la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

2. Los registros retributivos:

- a. Entrada en vigor y adaptación.
- b. Objeto, alcance y ámbito de aplicación.
- c. Contenido del registro retributivo.
- d. Indicadores de medida.
- e. Presentación de la información.
- f. Periodo temporal de referencia.
- g. Formato del registro retributivo
- h. Consulta con la RLT.
- i. El registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva:
 - i. Peculiaridades del registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.
 - ii. Obligación de justificar las diferencias salariales.

3. El derecho de información de las personas trabajadoras:

- a. Cuando no hay RLT
- b. Cuando hay RLT

4. La auditoría retributiva

- a. Concepto de auditoría retributiva.
- b. Contenido de la auditoría retributiva:
 - i. Realización del diagnóstico de la situación retributiva de la empresa.
 - ii. Establecimiento de un plan de actuación.

3.- Análisis, medición y cálculo de la brecha salarial de género:

- Tipos de brecha salarial: bruta, segmentada y ajustada.
- Conceptos retributivos que se incluyen en el cálculo de la brecha salarial de género.
- Indicadores de medición de la brecha salarial de género.
- Fórmulas de cálculo de la brecha salarial de género.
- Otros indicadores de retribución que se pueden utilizar para analizar y medir la brecha salarial de género.
- Análisis y estudios retributivos con perspectiva de género.

4.- Implicaciones de la Directiva 2023/970, de transparencia salarial, en la gestión de las políticas retributivas por parte de las empresas:

- Análisis retributivo comparado de la Directiva 2023/970 con el Real Decreto 902/2020.
- Impacto de las nuevas obligaciones que establece la Directiva 2023/970 en la gestión de las políticas retributivas de las empresas y sus actuaciones en materia de transparencia salarial.

Organización

Plazo de inscripción

La recepción de solicitudes finalizará el 10 de mayo a las 15,00 horas. Plazas limitadas siguiendo las normas de la Fundación Tripartita. Se enviará confirmación por correo electrónico. Las cancelaciones efectuadas con posterioridad a dicha fecha, estarán sujetas a la retención del 40% de la cuota de inscripción.

Teléfono de información 976 355 000

Cuota de inscripción y forma de pago

Bonificable en un porcentaje de la cuota de inscripción. Si desea acogerse a la bonificación, deberá realizar la inscripción, como mínimo, 7 días hábiles antes de la fecha de inicio.

- Importe para desempleados (previa confirmación de la plaza) pago con tarjeta de crédito: 66 euros (incluye documentación).
- Importe para pagos por domiciliación, transferencia o tarjeta de crédito (previa confirmación de la plaza): 220 euros (incluye documentación).

En virtud del Decreto 82/2003 de 29 de abril del Gobierno de Aragón, se advierte de que las enseñanzas que se imparten organizadas por la Fundación CAI, no conducen a la obtención de títulos académicos oficiales.

Fundación Caja de Ahorros de la Inmaculada de Aragón - CIF. G-50000819.

Inscrita en el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón con el número 350/I

Domicilio Social: Calle San Braulio, 5-7, 50003 - ZARAGOZA.

© 2012-2024 **Fundación Caja Inmaculada**