



CURSO PRÁCTICO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA: VPT, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Objetivos

General: Adquirir los conocimientos básicos en materia de igualdad retributiva.

Específicos:

- Delimitar el principio de transparencia retributiva y su aplicación a través de los instrumentos regulados por el RD 902/2020
- Elaborar las DPT de la compañía.
- Implementar un sistema de VPT.
- Elaborar el registro retributivo de una empresa.
- Conocer distintos indicadores y fórmulas de medición de la brecha salarial de género.
- Realizar auditorías retributivas con perspectiva de género, informes de diagnóstico y planes de actuación.

Contenidos

1. La Valoración de Puestos de Trabajo.

Exposición teórico-práctica

- Inputs previos para la valoración de puestos de trabajo:
 - Descripción de puestos
 - Principales magnitudes de la organización
- La valoración de puestos en el contexto del RD 902/2020
- Distintos métodos de valoración de puestos cuantitativos
- La comprensión práctica de los diferentes sistemas de valoración de puestos de trabajo
- cuantitativo. ¿Cómo auditar un sistema ya existente en la organización?

Desarrollo práctico

- Realizar una práctica de descripción de puestos con modelos y ejemplos facilitados previamente.
- Con ejemplos reales de diferentes empresas, sectores, tamaños, ámbito e dispersión geográfica, organigrama, etc, identificar las principales magnitudes a valorar en los puestos de cada organización.
- Construyendo el sistema de valoración de puestos de una organización. La importancia de la descripción del factor y la nivelación, así como la homogeneidad conceptual durante todo el proceso. Reflexión práctica sobre las principales dificultades
- La calibración del sistema.
- Realizar la valoración de puestos de una empresa con la herramienta del ministerio.

2. El registro Retributivo

Exposición teórico-práctica

- El contenido del registro retributivo según el RD 902/2020 y el ET.



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

- Principales criterios a tener en cuenta antes de impulsar la elaboración del Registro Retributivo: el período de referencia, delimitación de los conceptos salariales e extrasalariales, informe de registro retributivo según el interlocutor/a, etc.
 - El registro retributivo de la auditoría retributiva.
- Desarrollo práctico**
- Tomando como referencia los conceptos salariales reales de diferentes empresas, la descripción de cuándo y cómo se genera el derecho a percibir dicho concepto, en base a que criterio se paga, etc, identificar tipología de concepto.
 - Analizar la media y la mediana de diferentes empresas e interpretación de brechas significativas.
 - Como identificar el origen de la brecha, tanto en la media, como en la mediana.
 - Elaborar el registro retributivo de una empresa y su correspondiente informe.

3. La Auditoría Retributiva

- Exposición teórico-práctica**
- La recopilación de datos cualitativos y cuantitativos.
 - Contenido mínimo del diagnóstico cualitativo y cuantitativo de las prácticas retributivas de la organización.
 - Análisis cualitativo y cuantitativo de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas en una organización.
 - Extracción de conclusiones y elaboración del plan de actuación
- Desarrollo práctico**
- Trabajando con ejemplos reales de empresas de diferentes tamaños, actividades, ámbito geográfico, organigrama, etc, realizar el análisis y extracción de conclusiones de los análisis (cualitativos y cuantitativos) hasta poder comprender, en el caso de existir, el origen de la brecha.
 - Elaborar un plan de actuación que permita corregir o mejorar los resultados obtenidos, haciendo que las personas participantes sean conscientes de la magnitud de cada acción y de cómo, en muchos casos, la definición de un plan de acción puede llevar implícito, afrontar otros trabajo previo desde la construcción, diseño y puesta en marcha de políticas o prácticas de gestión de personas en una organización

Metodología y cronograma

El curso, con una duración de 75 horas, tiene un enfoque eminentemente práctico donde el grupo trabajará con ejemplos prácticos de cómo desarrollar las tres prácticas necesarias para identificar la existencia o no de brecha salarial e identificar los planes de actuación necesarios para corregir y/o reducir posibles diferencias.

Al tratarse de una formación para perfiles técnicos, con conocimientos teóricos de base, toda la formación estará enfocada a la práctica, la reflexión grupal e individual.

La formación está planteada para impartirse en modalidad teleformación, con una parte sincrónica y otra asincrónica de manera que la interacción entre el grupo de participantes esté garantizada.

A través de una plataforma de formación que cumple con los requisitos de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, las personas participantes tendrán acceso a los contenidos teórico-prácticos, en formatos adaptados a la metodología teleformación. Así mismo, dispondrán de un servicio de tutorización durante el proceso formativo y de foro, chat y mensajería habilitada para la comunicación entre el grupo y/o con la tutora.



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

La formación contará también con sesiones en directo (sincrónicas) que serán grabadas y alojadas, posteriormente, en la propia plataforma. Como valor añadido, se ofrecerá a las personas participantes asistir a las sesiones de manera presencial, para facilitarles el desarrollo de las actividades prácticas que requieren de un mínimo de destreza en el manejo de la herramienta Excel. Aún así, esta opción permitirá garantizar la comunicación e interacción directa, sincrónica y compartida entre las personas que quisiesen asistir físicamente a la sesión y las que lo hagan de manera telepresencial, utilizando para ello cámara, micrófono, altavoz y proyecciones que permitan dicha interacción. Así pues, la actual propuesta, con una duración total de 75h de formación tendrá:

- Una parte de teleformación asincrónica, de 39h de duración
- Una parte de teleformación sincrónica, de 36h de duración.

Así pues, la parte sincrónica está planteada para impartir en sesiones de 4h en horario de tarde, los días indicados en el siguiente calendario.

septiembre						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

octubre						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

- ✓ Formación práctica: La teoría está al alcance de todos/as, lo que necesitas es saber cómo aplicarlo.
- ✓ Entregamos herramientas y recursos para la implantación de las prácticas trabajadas.
- ✓ Servicio de tutorías durante la formación para la implementación en la organización.
- ✓ Flexibilidad para participar de manera presencial o telepresencial.

Perfil formadora

MARIA HERMO RODRIGUEZ

<https://www.linkedin.com/in/mariahermorodriguez/>

Socia y Directora de Proyectos de Talento y Compensación de Top Management Consulting (Grupo Galejobs), es una profesional con más de 100 proyectos en materia de capital humano,



contribuyendo al éxito de organizaciones como Adolfo Domínguez, Grupo Textil Saroni, AzkarTransportes, Adecco, o Grupo Nortempo.

Profesional especializada en Compensación, Talento e Igualdad.

Así mismo, durante más de siete años es Directora de Proyectos de consultoría diseñando e implementando proyectos de compensación y gestión de talento adaptadas a las necesidades y casuísticas concretas de cada organización.

Grado en RRLL por la USC y Master Executive en Recursos Humanos en ESERP y Máster en PRL en la USC. A mayores Experta en Auditoría Laboral por la CEF y Experta en Compensación y Beneficios por el Centro Garrigues de Madrid.

Así mismo, es formadora en programas ejecutivos de RRHH, en los módulos de Descripción de Puestos, Valoración de Puestos, Diseño de política de retribución fija y variable, Evaluación de desempeño y Selección de personal, así como formadora especialista en distintas instituciones en materia de Igualdad Retributiva, el sistema de VPT con perspectiva de género y la auditoría retributiva.

Con la financiación de:

