



## CURSO PRÁCTICO DE IGUALDADE RETRIBUTIVA: VPT, REXISTRO RETRIBUTIVO E AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

### Obxectivos

**Xeneral: Adquirir os coñecementos básicos en materia de igualdade retributiva.**

**Específicos:**

- Delimitar o principio de transparencia retributiva e a súa aplicación a través dos instrumentos regulados polo RD 902/2020
- Elaborar as DPT da compañía.
- Implementar un sistema de VPT.
- Elaborar o rexistro retributivo dunha empresa.
- Coñecer distintos indicadores e fórmulas de medición da fenda salarial de xénero.
- Realizar auditorías retributivas con perspectiva de xénero, informes de diagnóstico e plans de actuación.

### Contidos

#### 1. A Valoración de Postos de Trabajo.

**Exposición teórico-práctica**

- Inputs previos para a valoración de postos de traballo:  
Descrición de postos  
Principais magnitudes da organización
- A valoración de postos no contexto do RD 902/2020
- Distintos métodos de valoración de postos cuantitativos
- A comprensión práctica dos diferentes sistemas de valoración de postos de traballo cuantitativo. Como auditar un sistema xa existente na organización?

**Desenvolvemento práctico**

- Realizar unha práctica de descrición de postos con modelos e exemplos facilitados previamente.
- Con exemplos reais de diferentes empresas, sectores, tamaños, ámbito e dispersión xeográfica, organigrama, etc, identificar as principais magnitudes a valorar nos postos de cada organización.
- Construindo o sistema de valoración de postos dunha organización. A importancia da descrición do factor e a nivelación, así como a homoxeneidade conceptual durante todo o proceso. Reflexión práctica sobre as principais dificultades.
- A calibración do sistema.
- Realizar a valoración de postos dunha empresa coa ferramenta do ministerio.

#### 2. O rexistro retributivo

**Exposición teórico-práctica**

- O contido do rexistro retributivo segundo o RD 902/2020 e o ET.
- Principais criterios a ter en conta antes de impulsar a elaboración do Rexistro Retributivo: o período de referencia, delimitación dos conceptos salariais e extrasalariais, informe de rexistro retributivo segundo o interlocutor/a, etc. •  
O rexistro retributivo da auditoría retributiva.

**Desenvolvemento práctico**

- Tomando como referencia os conceptos salariais reais de diferentes empresas, a descrición de cando e como se xera o dereito para percibir o devandito concepto, en base a que criterio se paga, etc, identificar tipoloxía de concepto.
- Analizar a media e a mediana de diferentes empresas e interpretación de fendas significativas.



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

- Como identificar a orixe da fenda, tanto na media, como na mediana.
- Elaborar o rexistro retributivo dunha empresa e o seu correspondente informe.

### 3. A Auditoría Retributiva

#### **Exposición teórico-práctica**

- A recompilación de datos cualitativos e cuantitativos.
- Contido mínimo da diagnose cualitativa e cuantitativa das prácticas retributivas da organización.
- Análise cualitativa e cuantitativa doutros factores causantes das diferenzas retributivas nunha organización.
- Extracción de conclusións e elaboración do plan de actuación

#### **Desenvolvemento práctico**

- Traballando con exemplos reais de empresas de diferentes tamaños, actividades, ámbito xeográfico, organigrama, etc, realizar a análise e extracción de conclusións das análises (cualitativas e cuantitativas) ata poder comprender, no caso de existir, a orixe da fenda.
- Elaborar un plan de actuación que permita corrixir ou mellorar os resultados obtidos, facendo que as persoas participantes sexan conscientes da magnitude de cada acción e de como, en moitos casos, a definición dun plan de acción pode levar implícito, afrontar outros traballos previos desde a construción, deseño e posta en marcha de políticas ou prácticas de xestión de persoas nunha organización

### Metodoloxía e cronograma

O curso, cunha duración de 75 horas, ten un enfoque eminentemente práctico onde o grupo traballará con exemplos prácticos de como desenvolver as tres prácticas necesarias para identificar a existencia ou non de fenda salarial e identificar os plans de actuación necesarios para corrixir e/ou reducir posibles diferenzas.

Ao tratarse dunha formación para perfís técnicos, con coñecementos teóricos de base, toda a formación estará enfocada á práctica, á reflexión grupal e individual.

A formación está exposta para impartirse en modalidade teleformación, cunha parte sincrónica e outra asincrónica de maneira que a interacción entre o grupo de participantes estea garantida.

A través dunha plataforma de formación que cumpre cos requisitos da Orde ESS/1897/2013, do 10 de outubro, as persoas participantes terán acceso aos contidos teórico-prácticos, en formatos adaptados á metodoloxía de teleformación. Así mesmo, dispoñerán dun servizo de tutorización durante o proceso formativo e de foro, chat e mensaxería habilitada para a comunicación entre o grupo e/ou coa titora.



A formación contará tamén con sesións en directo (sincrónicas) que serán gravadas e aloxadas, posteriormente, na propia plataforma. Como valor engadido, ofrecerase ás persoas participantes asistir ás sesións de maneira presencial, para facilitarlles o desenvolvemento das actividades prácticas que requiren dun mínimo de destreza no manexo da ferramenta Excel. Aínda así, esta opción permitirá garantir a comunicación e interacción directa, sincrónica e compartida entre as persoas que quixesen asistir fisicamente á sesión e as que o fagan de maneira telepresencial, utilizando para iso cámara, micrófono, altafalante e proxeccións que permitan dita interacción. Así pois, a actual proposta, cunha duración total de 75h de formación terá:

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

Así pois, a parte sincrónica está prantexada para impartir en sesións de 4h en horario de tarde, os días indicados no seguinte calendario.

setembro						
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	

outubro						
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: A teoría está ao alcance de todos/as, o que necesitas é sabercómo aplicalo.
- ✓ Entregamos ferramentas e recursos para a implantación das prácticas traballadas.
- ✓ Servizo de tutorías durante a formación para a implementación na organización.
- ✓ Flexibilidade para participar de maneira presencial ou telepresencial.

## Perfil formadora

### MARIA HERMO RODRIGUEZ

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

Socia e Directora de Proxectos de Talento e Compensación de Top Management Consulting (Grupo Galejobs), é unha profesional con máis de 100 proxectos en materia de capital humano, contribuíndo ao éxito de organizacións como Adolfo Domínguez, Grupo Téxtil Saroni, Azkar Transportes, Adecco, ou Grupo Nortempo.

Profesional especializada en Compensación, Talento e Igualdade.

Así mesmo, durante máis de sete anos é Directora de Proxectos de consultoría deseñando e implementando proxectos de compensación e xestión de talento adaptadas ás necesidades e casuísticas concretas de cada organización.



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Grao en RRLG pola USC e Master Executive en Recursos Humanos en ESERP e Máster en PRL na USC. A maiores Experta en Auditoría Laboral pola CEF e Experta en Compensación e Beneficios polo Centro Garrigues de Madrid.

Así mesmo, é formadora en programas executivos de RRHH, nos módulos de Descrición de Postos, Valoración de Postos, Deseño de política de retribución fixa e variable, Avaliación de desempeño e Selección de persoal, así como formadora especialista en distintas institucións en materia de Igualdade Retributiva, o sistema de VPT con perspectiva de xénero e a auditoría retributiva.

Coa financiación de:

