



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

CURSO PRÁCTICO CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA SALARIAL E IGUALDADE RETRIBUTIVA (IMPLANTACIÓN NA EMPRESA DA DIRECTIVA UE 2023/970)

Obxectivos

Xeral: Capacitar ao alumnado no deseño, implementación e análise de políticas de igualdade retributiva e transparencia salarial nas organizacións, integrando coñecementos normativos, técnicos e estratéxicos cunha perspectiva de xénero e equidade.

Específicos:

- Comprender o marco normativo vixente en materia de igualdade retributiva e transparencia salarial, incluíndo o Real Decreto 902/2020, o Estatuto das persoas Traballadoras e a Directiva UE 2023/970, así como as súas implicacións legais e estratéxicas para as organizacións.
- Identificar as obrigacións empresariais en materia de información salarial, rexistro retributivo, auditoría retributiva e publicación de brechas salariais, aplicando un enfoque técnico e con perspectiva de xénero.
- Aplicar métodos de valoración obxectiva e cuantitativa de postos de traballo, como base técnica e metodolóxica para a construción de estruturas salariais equitativas.
- Deseñar e interpretar rexistros retributivos, delimitando adecuadamente os conceptos salariais e extrasalariales, o período de referencia e os criterios de análise, adaptando os informes aos distintos interlocutores/as da organización.
- Desenvolver auditorías retributivas completas, mediante a recompilación e análise de datos cuantitativos e cualitativos, a identificación de factores que explican diferenzas retributivas e a elaboración de plans de actuación para corrixilas.
- Construír estruturas salariais coherentes cos principios de equidade interna e competitividade externa, a través do deseño de familias profesionais, bandas salariais, matrices de progresión e políticas de revisión salarial.
- Integrar a avaliación do desempeño e a definición de competencias nos modelos retributivos, asegurando a súa aliñación con criterios obxectivos de promoción interna e decisións de incremento salarial.

- Adquirir ferramentas para unha comunicación eficaz e transparente das decisións retributivas, orientada tanto á representación legal do persoal como ao conxunto do persoal, promovendo unha cultura organizativa baseada na transparencia e a equidade.
- Aplicar os coñecementos adquiridos mediante a análise e resolución de casos prácticos, simulando situacións reais de valoración de postos, elaboración de estruturas salariais, auditorías retributivas e procesos integrais de revisión e comunicación salarial.

Contidos

Módulo I. A igualdade retributiva.

1.A Valoración de Postos de Trabajo.

- 1.1. Inputs previos para a valoración de postos de trabajo: Descripción de postos.
- 1.2. A valoración de postos no contexto do RD 902/2020.
- 1.3. Distintos métodos de valoración de postos cuantitativos. A comprensión práctica dos sistemas de valoración de postos de trabajo cuantitativos.
- 1.4. Casos prácticos:
 - Elaboración de descrições de postos.
 - Afrontando a VPT.

2.O rexistro retributivo.

- 2.1. O contido do rexistro retributivo segundo o RD 902/2020 e o ET.
- 2.2. Principais criterios a ter en conta antes de impulsar a elaboración do Rexistro Retributivo: o período de referencia, delimitación dos conceptos salariais e extrasalariales, informe de rexistro retributivo segundo o interlocutor/a, etc.
- 2.3. O rexistro retributivo da auditoría retributiva.
- 2.4. Caso práctico: Elaborar o rexistro retributivo dunha empresa e o seu correspondente informe.

3.A Auditoría Retributiva.

- 3.1. A recompilación de datos cualitativos e cuantitativos.
- 3.2. Contido mínimo do diagnóstico cualitativo e cuantitativo das prácticas retributivas da organización.
- 3.3. Análise cualitativa e cuantitativa doutros factores causantes das diferenzas retributivas nunha organización.

3.4 Extracción de conclusións e elaboración do plan de actuación.

3.5 Caso práctico: Elaboración dunha auditoría retributiva e plan de actuación.

Módulo II. A transparencia salarial.

1.Contexto xurídico e visión estratéxica.

1.1. Novidades chave da Directiva UE 2023/970.

- Dereito á información salarial.
- Obrigación de publicar brechas e medidas correctoras.
- Transparencia en procesos de selección e promoción.

1.2. Os 10 pasos para implantar a transparencia salarial.

1.3. Rol de RRHH: de cumprimento legal a transformación cultural.

1.4. Boas prácticas europeas.

1.5. Caso práctico: Revisión guiada dunha auditoría retributiva: como identificar puntos críticos.

2.Construción da estrutura salarial.

2.1. Introducción á valoración obxectiva de postos (VPT) con perspectiva de xénero.

2.2. Deseño de familias profesionais e bandas salariais.

2.3. Creación de matriz de progresión salarial.

2.4. Deseño dunha política de revisión de salarios:

- Incrementos por desempeño.
- Revisión por mercado.
- Revisión por mobilidade interna.

2.5. Caso práctico:

- Valoración real de postos da empresa participante.
- Construción de bandas salariais e matriz de revisión.
- Simulación de rexistro salarial e auditoría aplicando a estrutura deseñada.

3.Desempeño, promoción e cultura de transparencia.

3.1. Deseño dun **sistema de avaliación do desempeño** coherente co modelo retributivo.

3.2. Definición de **competencias e niveis esperados** por posto.

3.3. Integración do desempeño na **matriz de incrementos**.

3.4. **Promoción** interna baseada en criterios obxectivos.

3.5. Estratexias de comunicación da transparencia retributiva.

- Comunicación á RLT e persoal.
- Formación interna para managers e líderes.
- Xestión do cambio cultural.

3.6. Caso práctico Simulación de proceso completo: avaliación de desempeño → proposta de revisión salarial → comunicación interna.

Metodoloxía e cronograma

O curso desenvolverase mediante unha metodoloxía activa, práctica e orientada á transferencia, combinando teleformación asincrónica (47 horas) con formación telepresencial sincrónica (28 horas), garantindo un proceso de aprendizaxe progresiva, reflexivo e aplicable á realidade profesional das persoas participantes.

Fase 1. Teleformación asincrónica (47 horas).

Duración: 47 h. Recoméndase ter realizado unha parte da mesma antes do inicio da parte sincrónica.

Metodoloxía aplicada: Microlearning estruturado por unidades temáticas, con recursos dixitais breves (vídeos, esquemas e lecturas chave) orientados á comprensión progresiva.

Materiais descargables e normativa comentada, con glosarios, guías de lectura e exemplos prácticos.

Actividades aplicadas titorizadas, con entregables individuais voluntarios que permitirán ao alumnado poñer en práctica os contidos: elaboración de descrições de postos, simulación de rexistros retributivos, análise de datos etc.

Cuestionarios de autoavaliación obrigatorios con retroalimentación automatizada, para afianzar conceptos chave e facilitar o seguimento individual do progreso.

Foro de consultas titorizado, no que se poderán expor dúbidas técnicas e compartir boas prácticas entre participantes.

Fase 2. Formación telepresencial sincrónica (28 horas).

Metodoloxía aplicada: Dinámicas prácticas en tempo real, orientadas á análise de casos reais ou adaptados ao contexto profesional das persoas participantes.

Talleres de traballo colaborativo, organizados en pequenos grupos para abordar retos específicos (por exemplo: deseño de bandas salariais, elaboración de matrices de progresión, simulacións de auditoría, etc.).

Debates guiados e reflexión estratéxica, sobre os elementos chave da Directiva UE 2023/970, as boas prácticas europeas e o papel transformador dos departamentos de RRHH.

Uso de ferramentas colaborativas en liña (como taboleiros dixitais, documentos compartidos ou formularios interactivos) para favorecer a construción colectiva do coñecemento.

Feedback inmediato da persoa formadora, centrado en reforzar a aprendizaxe, corrixir enfoques e profundar na dimensión estratéxica dos contidos.

Avaliación da fase sincrónica: Valoración do desempeño nas actividades de grupo.

Participación activa e reflexiva.

Realización dun caso práctico integral que combine as aprendizaxes do curso: análise de desempeño → proposta de revisión salarial → plan de comunicación.

Enfoque pedagógico xeral.

Aprendizaxe experiencial (learning by doing): pártese da experiencia, sistematízase o coñecemento e transfírense aprendizaxes á contorna laboral.

Aprendizaxe colaborativa e contextualizada, que pon en valor as achegas das persoas participantes, fomentando o pensamento crítico e a resolución de problemas.

Perspectiva de xénero transversal, integrada en todos os contidos, ferramentas de análise e casos prácticos.

Calendario.

xuño							
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							

xullo							
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				

agosto							
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	

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			

INICIO PARTE ASINCRÓNICA

SESIÓN SINCRÓNICA 16:00 A 19:30

FIN CURSO

Perfil formadora

MARIA HERMO RODRIGUEZ (Galejobs)

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

Co financiamento de:



Organiza:

Confederación de Empresarios de Galicia