

**CÓDIGO**  
02B16C04**AUTOR**  
Antonio López**DURACIÓN ESTIMADA**  
10 h**NIVEL DE FORMACIÓN**  
Medio/Avanzado**Dirigido a**

*Profesionales del cualquier sector que quieran desarrollar un plan de igualdad en la empresa, poniendo especial énfasis en el personal del departamento de personal, recursos humanos y administración, así como a directores y mandos intermedios de pymes.*

**Descripción**

*Con este contenido de curso profesional el alumnado conocerá los conceptos, procedimientos, normativa, etc. necesarios para desarrollar de forma efectiva la igualdad retributiva en la empresa, se abarcarán aspectos relacionados con la normativa reguladora y el principio de transparencia, el registro retributivo, así como las acciones para la reducción de la brecha salarial.*

**COMPETENCIAS**

1. Conocer la normativa que regula los principios de igualdad retributiva para su cumplimiento en la empresa.
2. Conocer el registro retributivo para su utilización como un elemento de reducción de la brecha salarial.
3. Dotar la valoración de puestos de trabajo de elementos objetivos y transparentes que conduzcan a una adecuada perspectiva de género.
4. Conocer las acciones necesarias para reducir la brecha salarial en una empresa desde la óptica de la gestión de las personas.

**CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Objetivos)**

1. Contextualizar correctamente la igualdad retributiva en la empresa dentro de la normativa laboral.
2. Técnicas y actuaciones necesarias para el diagnóstico de la brecha salarial.



3. Aplicar los elementos necesarios en la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
4. Aplicar las acciones necesarias para la reducción de la brecha salarial.

## CONTENIDOS

### Unidad 1. Igualdad retributiva: Normativa reguladora

1. Normativa reguladora en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres
  - 1.1 Normativa nacional en materia de igualdad retributiva
2. El principio de transparencia retributiva
3. La obligación de igualdad de retribución por trabajo de igual valor
  - 3.1. La valoración de los puestos de trabajo
  - 3.2 La valoración de los puestos de trabajo en los convenios colectivos

### Unidad 2. Igualdad retributiva: Registro retributivo

1. Introducción
  - 1.1 Concepto y objeto del registro retributivo en las empresas
2. Forma y conceptos a incluir en el registro retributivo
  - 2.1 Forma y conceptos a incluir en el registro retributivo
  - 2.2 Registro retributivo en empresas obligadas a llevar a cabo auditoría retributiva
  - 2.3 Herramienta de registro retributivo
3. Derechos y deberes asociados al registro retributivo
  - 3.1 Modificación del registro
  - 3.2 Acceso a la información del registro
  - 3.3 Consulta con la representación legal de los trabajadores

### Unidad 3. Igualdad retributiva: Auditoría retributiva

1. Concepto de auditoría retributiva, contexto de aplicación
2. Contenido de la auditoría retributiva
  - 2.1 Diagnóstico de situación retributiva de la empresa
  - 2.2 Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

### Unidad 4. Igualdad retributiva: Brecha Salarial

1. Causas de la brecha salarial

- 1.1 La segregación laboral
- 1.2 Desvaloración de los trabajos feminizados
- 1.3 Falta de transparencia de los sistemas retributivos
- 1.4 Falta de corresponsabilidad
2. Incorporación de la perspectiva de género en el sistema retributivo
3. Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género
4. Actuación de los poderes públicos: complemento reducción de la brecha de género

