



Registro retributivo y auditoría retributiva



Área: IGUALDAD
Modalidad: Teleformación
Duración: 20 h
Precio: Consultar

[Curso Bonificable](#)
[Contactar](#)
[Recomendar](#)
[Matricularme](#)

OBJETIVOS

El Real Decreto 902/2020 establece la obligatoriedad de todas las empresas con al menos un trabajador, de realizar un registro para garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor sin realizar distinción, abordando diversos aspectos relativos a la igualdad de oportunidades en la empresa y erradicación de la discriminación por razón de sexo. La falta de información al respecto ha sido evidente de hecho, desde el año 2020 hasta la misma fecha entrada en vigor de la obligatoriedad de elaborar dicho registro (registro retributivo), no existía un modelo oficial de registro. Nuestro curso pretende de una forma directa y sin profundizar en aspectos complejos de la ley, y si más en aspectos del contenido y cálculos de dicho registro, que el alumno pueda una vez terminado el itinerario formativo comprender y elaborar el registro retributivo de una empresa cumpliendo lo indicado en el RD. Explicar de una forma comprensible entre otros conceptos, la brecha salarial y como calcularla, techo de cristal, percepciones o complementos salariales, explicar cálculos como la media o la mediana y acceder al modelo oficial publicado el pasado 16 de abril del 2021 está incluido en el curso.

CONTENIDOS

ÍNDICE 1 Consideraciones generales 1.1 Concepto sobre Registro Retributivo y Auditoría Retributiva 1.2 Qué dice el RD 6-2019, de 1 de marzo 1.3 Qué dice el RD 902-2020, de 13 de octubre 1.4 Qué dice el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores 1.5 Qué dice meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible 1.6 Cuestionario: Consideraciones Generales 2 El trabajo 2.1 Mercado de trabajo Conceptos 2.2 Población en edad de trabajar, activa, inactiva, ocupada y desempleada 2.3 Concepto Brecha de género 2.4 Concepto Brecha salarial 2.5 Concepto de Techo de cristal y Suelo pegajoso 2.6 Discriminación por sexo en el ámbito laboral 2.7 Roles y estereotipos de género 2.8 Cuestionario: El trabajo 3 Registro Retributivo 3.1 Qué se entiende por Registro Retributivo 3.2 Empresas que están obligadas a realizar registro retributivo Entrada en vigor 3.3 Quién puede solicitar o exigir este registro retributivo 3.4 Qué debe contener el registro retributivo 3.5 Cómo se realiza el registro retributivo 3.6 Qué es el salario base, los complementos salariales, las percepciones extrasalariales 3.7 Qué significa distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor 3.8 Concepto sobre media aritmética y mediana 3.9 Calcular la brecha salarial de género 3.10 Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva 3.11 Cuestionario: Registro retributivo 4 Auditoría Retributiva 4.1 Qué es una auditoría retributiva 4.2 Empresas que están obligadas a realizar auditoría retributiva. Entrada en vigor 4.3 Relación Plan de Igualdad-Auditoría Retributiva 4.4 Puntos que debe contener una Auditoría Retributiva 4.5 Cuestionario: Auditoría Retributiva 4.6 Cuestionario: Cuestionario Final

METODOLOGIA

- **Total libertad de horarios** para realizar el curso desde cualquier ordenador con conexión a Internet, **sin importar el sitio desde el que lo haga**. Puede comenzar la sesión en el momento del día que le sea más conveniente y dedicar el tiempo de estudio que estime más oportuno.
- En todo momento contará con un **asesoramiento de un tutor personalizado** que le guiará en su proceso de aprendizaje, ayudándole a conseguir los objetivos establecidos.

- **Hacer para aprender**, el alumno no debe ser pasivo respecto al material suministrado sino que debe participar, elaborando soluciones para los ejercicios propuestos e interactuando, de forma controlada, con el resto de usuarios.
- **El aprendizaje se realiza de una manera amena y distendida**. Para ello el tutor se comunica con su alumno y lo motiva a participar activamente en su proceso formativo. Le facilita resúmenes teóricos de los contenidos y, va controlando su progreso a través de diversos ejercicios como por ejemplo: test de autoevaluación, casos prácticos, búsqueda de información en Internet o participación en debates junto al resto de compañeros.
- **Los contenidos del curso se actualizan para que siempre respondan a las necesidades reales del mercado**. El departamento multimedia incorpora gráficos, imágenes, videos, sonidos y elementos interactivos que complementan el aprendizaje del alumno ayudándole a finalizar el curso con éxito.

REQUISITOS

Los requisitos técnicos mínimos son:

- Navegador Microsoft Internet Explorer 5.5 o superior, con plugin de Flash, cookies y JavaScript habilitados. No se garantiza su óptimo funcionamiento en otros navegadores como Firefox, Netscape, Mozilla, etc.
- Resolución de pantalla de 800x600 y 16 bits de color o superior.
- Procesador Pentium II a 300 Mhz o superior.
- 32 Mbytes de RAM o superior.