

FORMACIÓN PROGRAMADA

[WWW.TALENTION.ES](http://WWW.TALENTION.ES)



# Curso Teórico-Práctico: TRANSPARENCIA SALARIAL EUROPEA DIRECTIVA (UE) 970/2023

DOSSIER FORMATIVO 2026

# RESUMEN DEL DOSSIER

¿POR QUÉ MERECE LA PENA? ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

[Accede a la página](#)

DURACIÓN Y MATRÍCULA.

[Accede a la página](#)

METODOLOGÍA E IMPARTICIÓN

[Accede a la página](#)

¿QUÉ APRENDERÁS EN EL CURSO?

[Accede a la página](#)

PROGRAMA FORMATIVO

[Accede a la página](#)



# ¿POR QUÉ MERECE LA PENA?

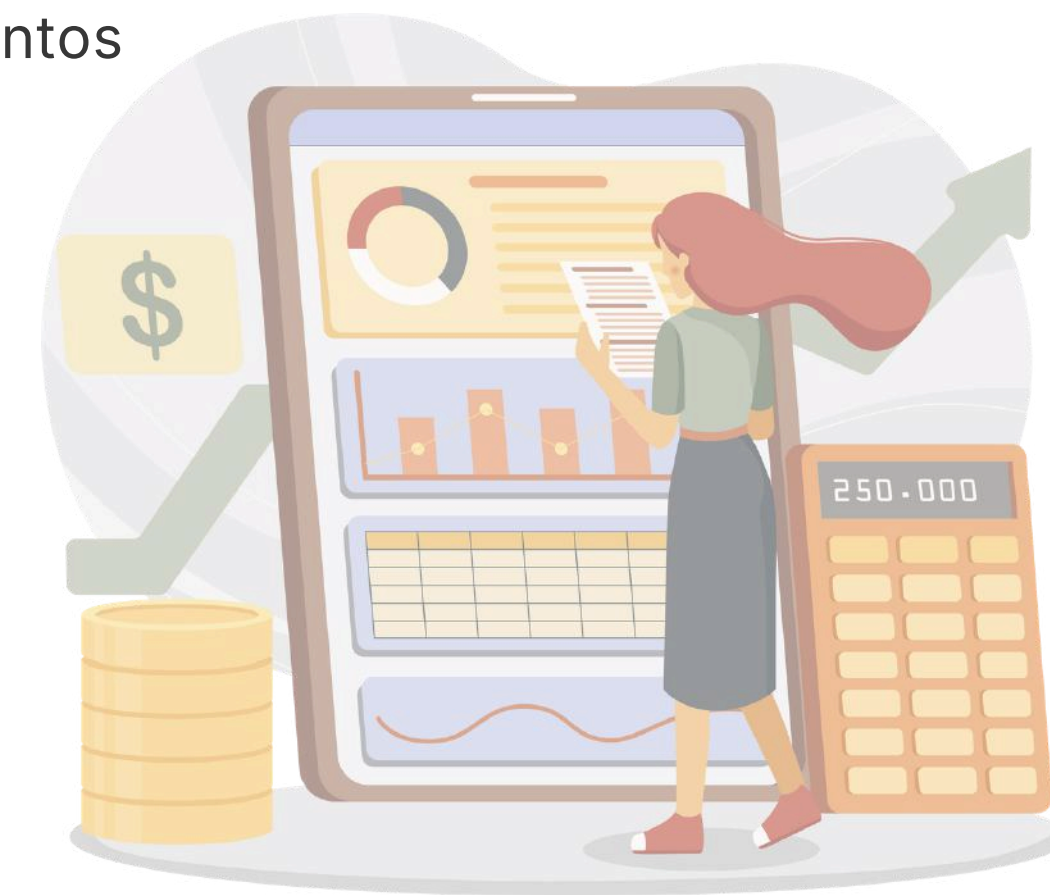
[VOLVER AL INICIO](#)

La **transparencia retributiva** se ha convertido en una obligación estratégica para las organizaciones. El **RD 902/2020** ya exige instrumentos específicos para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y la **Directiva (UE) 2023/970** refuerza este marco con nuevas exigencias de información, reporting, justificación de brechas, procesos de selección transparentes y mecanismos de cumplimiento.

Este curso práctico ofrece una visión completa y aplicada del marco vigente y de los cambios que deben preparar las empresas. Su finalidad es que el alumnado comprenda las obligaciones, sepa interpretar los datos retributivos y pueda implantar procedimientos internos sólidos, objetivos y documentados.

# ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

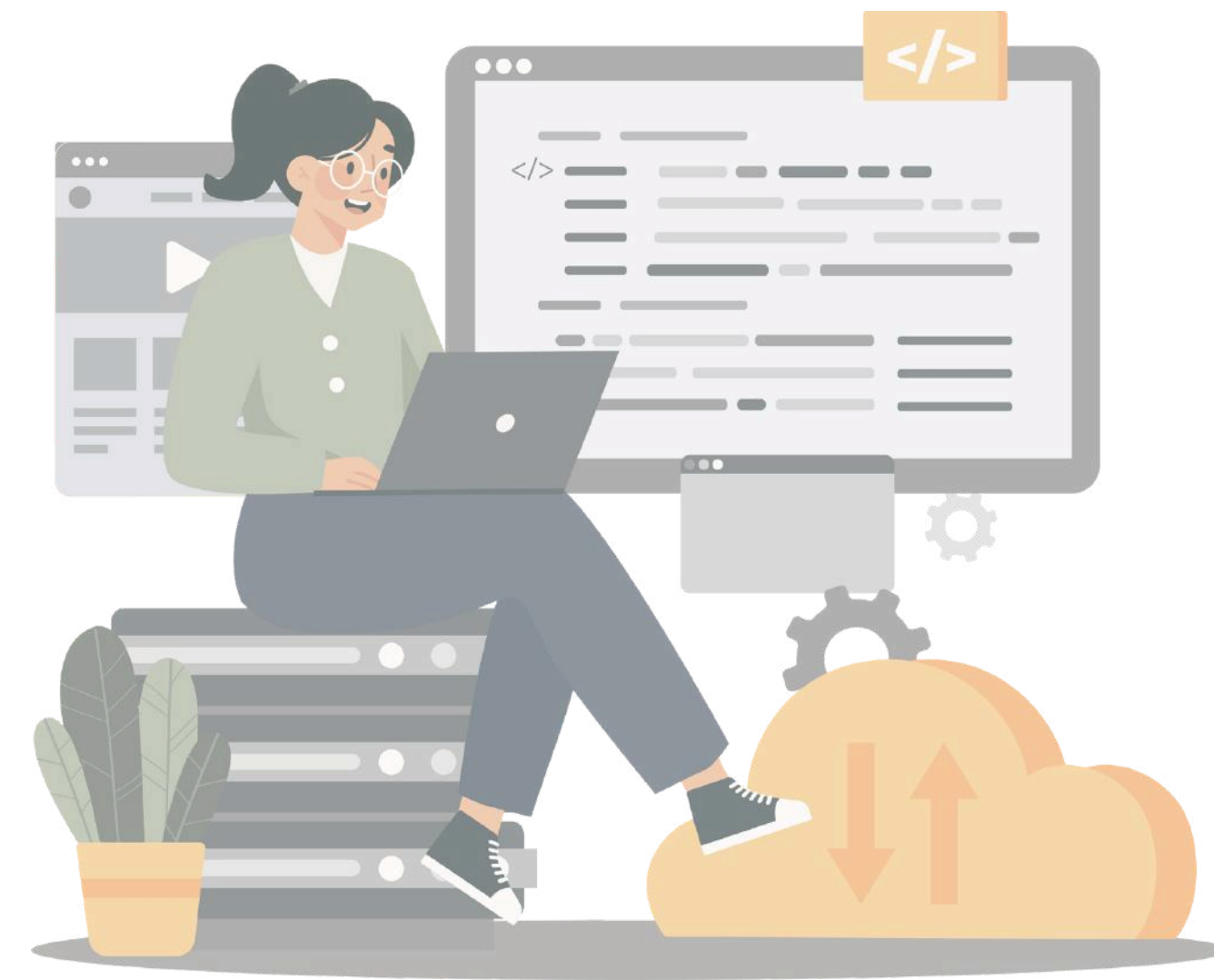
Direcciones y responsables de Recursos Humanos; Asesores/as laborales; Consultores/as de igualdad y compliance laboral; responsables de la gestión salarial dentro de las organizaciones.



# DURACIÓN Y MATRÍCULA

- Duración: **50 horas** en modalidad online, con ritmo flexible.
- El coste de la matrícula es íntegramente bonificable a través del crédito de formación. Nos encargamos de toda la gestión ante FUNDAE. **Formación 100% bonificable.**
- Adicionalmente, contará con **dos sesiones de 2 horas** donde se resolverán dudas y se trabajarán **casos reales.**
- Plazas limitadas.

[VOLVER AL INICIO](#)



# MÉTODOLOGÍA DE IMPARTICIÓN

- La formación se lleva a cabo en la modalidad **ONLINE**.
- Las personas participantes accederán a nuestra plataforma e-learning y disfrutarán de **CONTENIDOS INTERACTIVOS** de gran calidad que permiten una experiencia muy enriquecedora.

[VOLVER AL INICIO](#)



# ¿QUÉ APRENDERÁS EN EL CURSO?

[VOLVER AL INICIO](#)

El objetivo principal del curso es capacitar a profesionales de recursos humanos, relaciones laborales, asesoría jurídica, igualdad y dirección para aplicar de forma práctica las obligaciones de transparencia retributiva derivadas del RD 902/2020 y de la Directiva (UE) 2023/970.

- Comprender el marco normativo español y europeo en materia de igualdad y transparencia retributiva.
- Distinguir entre brecha salarial, discriminación retributiva directa e indirecta y diferencias salariales objetivamente justificadas.
- Aplicar criterios de igual retribución por trabajo de igual valor y evitar sesgos de género en la valoración de puestos.
- Elaborar, interpretar y gestionar el registro retributivo y la auditoría retributiva.
- Preparar a la organización para el nuevo umbral de alerta del 5%, el reporting obligatorio y los derechos de información individual.
- Diseñar políticas salariales, bandas, complementos y procesos de selección alineados con la transparencia retributiva.
- Documentar decisiones salariales y establecer medidas correctoras ante brechas no justificadas.



# PROGRAMA FORMATIVO

[VOLVER AL INICIO](#)

## Módulo 1. La Directiva (UE) 2023/970: contexto, obligaciones e impacto en las empresas

- Qué es y por qué surge la Directiva.
- Relación con el RD 902/2020 vigente.
- Empresas afectadas y calendario de aplicación.
- Fecha clave: transposición antes del 7 de junio de 2026.
- Mapa de nuevas obligaciones.
- Riesgos por incumplimiento.

## Módulo 2. Marco normativo de la igualdad retributiva en España

- LO 3/2007, ET art. 28, RDL 6/2019, RD 902/2020.
- Principio de transparencia retributiva.
- Discriminación directa e indirecta.
- Igual retribución por trabajo de igual valor.
- Instrumentos de transparencia: registro, auditoría, valoración, derecho de información.

## Módulo 3. Brecha salarial de género: concepto, cálculo y análisis

- Qué es la brecha salarial y cómo se calcula.
- Brecha en salario base, complementos y retribución variable.
- Retribuciones efectivas vs. equiparadas (normalización y anualización).
- El nuevo umbral del 5% de la Directiva (vs. 25% del RD 902).
- Causas estructurales y medidas correctoras.
- Datos actualizados de brecha en España y Europa.



# PROGRAMA FORMATIVO

[VOLVER AL INICIO](#)

## Módulo 4. El registro retributivo: elaboración y gestión

- Obligados y contenido mínimo.
- Consulta con la RLT.
- Práctica: cumplimentación con la herramienta IR<sup>a</sup> del Ministerio.
- Interpretación de brechas y justificación de diferencias.
- Derecho de acceso de la plantilla.

## Módulo 5. Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género

- Igual valor: naturaleza, condiciones educativas, profesionales y laborales.
- Criterios de adecuación, totalidad y objetividad.
- Sistema de valoración del Instituto de la Mujer (SVPT).
- Práctica: análisis de puestos y asignación de valor.
- Evitar sesgos de género en la valoración.

## Módulo 6. Auditoría retributiva: diagnóstico y plan de acción

- Empresas obligadas y vigencia.
- Diagnóstico de la situación retributiva.
- Análisis de conciliación, promoción y disponibilidad.
- Plan de actuación: objetivos, medidas, cronograma y responsables.
- Evaluación retributiva conjunta cuando la brecha supera el 5%.



# PROGRAMA FORMATIVO

[VOLVER AL INICIO](#)

## Módulo 7. Políticas retributivas objetivas y transparentes

- Bandas salariales: diseño y criterios de entrada y progresión.
- Complementos y retribución variable sin sesgo de género.
- Cómo documentar una diferencia salarial objetiva.
- Criterios de promoción y antigüedad.
- Puesta a disposición de la plantilla: qué, cuándo y cómo.

## Módulo 8. Transparencia retributiva en los procesos de selección

- Obligación de publicar bandas salariales en las ofertas.
- Información que debe recibir la persona candidata.
- Preguntas prohibidas sobre historial salarial.
- Denominaciones de puestos neutras en género.
- Checklist para recruiters y managers.

## Módulo 9. Derecho de información individual y protocolo interno de solicitudes

- Quién puede solicitar información y qué tiene derecho a conocer.
- Plazo de respuesta (2 meses) y canal habilitado.
- Cómo responder sin vulnerar protección de datos (RGPD).
- Modelo de solicitud y modelo de respuesta.
- Registro interno de solicitudes y coordinación con la RLT.



# PROGRAMA FORMATIVO

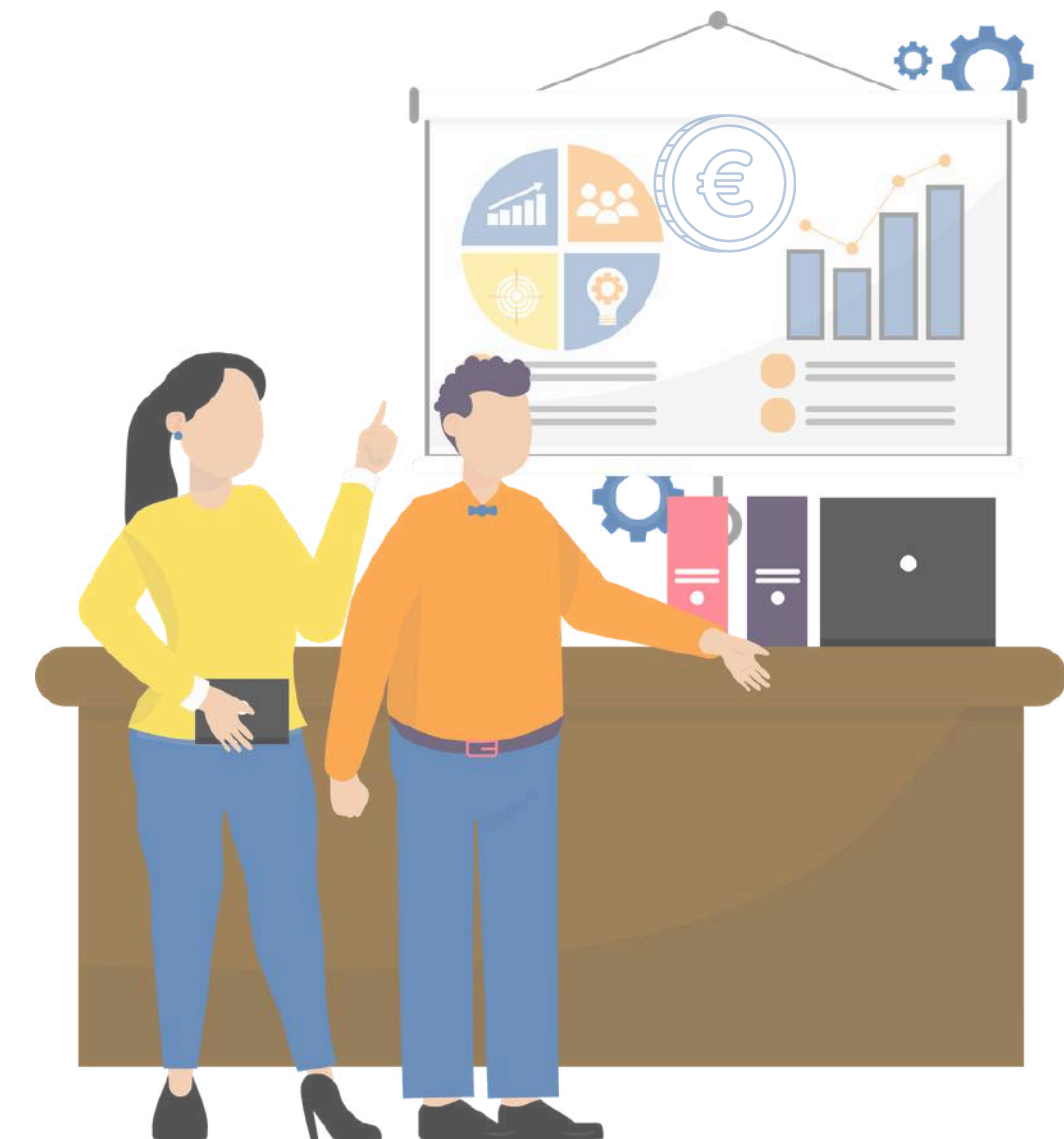
[VOLVER AL INICIO](#)

## Módulo 10. Reporting obligatorio de brecha retributiva

- Empresas obligadas según tamaño (+250, 150-249, 100-149).
- Calendario: primera entrega junio 2027, después anual o trienal.
- Indicadores que hay que preparar.
- Validación por dirección y consulta con RLT.
- Práctica: simulación de informe de reporting.

## Módulo 11. Régimen sancionador, carga de la prueba e indemnización

- Inversión de la carga de la prueba.
- Indemnización íntegra por discriminación retributiva.
- Sanciones: efectivas, proporcionadas y disuasorias.
- Tratamiento de datos: límites del RGPD en materia retributiva.
- Casos prácticos de riesgo legal y buenas prácticas.





## CONTACTO:



+34 900 926 171



info@talention.es



[www.talention.es](http://www.talention.es)