

Delta Plus Equira

Transparencia retributiva e igualdad salarial – software para la Directiva UE 2023/970 y – opcionalmente – ÍST 85:2012

BETA – Equira está en desarrollo activo; agradecemos sus comentarios. Pueden aparecer errores en el software y los textos. Por ahora no es apto para uso en producción, entre otras razones porque la transposición nacional de la directiva aún no está completa. Los datos introducidos durante la beta pueden perderse – por favor, (todavía) no introduzca datos reales de producción.

Equira acompaña a las organizaciones por todo el camino de la igualdad salarial – desde la base de datos y la evaluación objetiva de puestos hasta la evidencia auditable. El software detecta posibles desigualdades, las verifica de forma transparente, documenta los pasos necesarios e informa sobre las medidas – todo de forma inalterable. La decisión sobre los ajustes salariales corresponde a la organización.

Punto de partida: la Directiva UE de transparencia retributiva

La Directiva (UE) 2023/970 endurece notablemente las obligaciones: las personas empleadas obtienen un derecho de información, las empresas deben informar sobre la brecha salarial de género y una brecha injustificada del 5 % o más obliga a una evaluación conjunta de las retribuciones. Equira prepara a las organizaciones de forma estructurada y aporta las pruebas necesarias – opcionalmente también según la norma de certificación ÍST 85:2012.

Funciones en detalle

Análisis retributivo

Mide la brecha salarial de género por periodo y separa la parte explicada de la inexplicada.

- Brecha bruta (sin ajustar) y ajustada, mediana y distribución por cuartiles
- Comparación por clase de puesto, valor exacto en puntos y gemelos estadísticos (mismo puesto/evaluación)
- Prueba de significancia (Welch) y umbral según la vía (UE 5 % / ÍST 2 %)
- Justificación por grupo, plazo de 6 meses (art. 10), calculadora de simulación del presupuesto para cerrar brechas
- Tendencia plurianual a lo largo de los periodos

Evaluación analítica de puestos (esquema de Ginebra)

Evaluación objetiva y neutral como base del «trabajo de igual valor».

- Cuatro criterios: competencia/conocimiento, esfuerzo mental, responsabilidad, condiciones
- Clasificación por puntos con descripciones de nivel comprensibles
- Formación de clases de puesto y bandas salariales
- Cumplimiento de bandas: comparación de salarios reales con las bandas definidas

Transparencia en la selección (art. 5)

Hace comprensibles las decisiones salariales en la contratación.

- Documentar el salario/la banda de entrada antes de la entrevista
- Sin preguntar el salario anterior; oferta neutral
- Las desviaciones de la banda se registran y justifican

Solicitudes de información / autoservicio (art. 7)

Las personas empleadas solicitan información sin login propio.

- Enlace de autoservicio para compartir con la plantilla
- Información comparativa por grupo, desglosada por sexo
- Gestión de plazos y estados, documentada de forma inalterable

No conformidades y medidas

Las desviaciones se tratan de forma sistemática en lugar de perderse.

- Crear no conformidades con gravedad

- Medidas, responsables y plazos por no conformidad
- Seguimiento sin lagunas hasta el cierre

Informe de conformidad y sello de periodo

Genera la evidencia auditable por periodo.

- Informe de conformidad con estado general e indicadores
- Sello de periodo inalterable (SHA-256), archivado en PDF
- Archivado en el registro documental

Auditoría y revisión por la dirección

Apoya la revisión interna periódica.

- Auditoría interna basada en lista de verificación
- Revisión por la dirección de la eficacia
- Actualización anual, documentada en el registro de auditoría

Evaluación conjunta de retribuciones (art. 10)

Se aplica en caso de brecha injustificada.

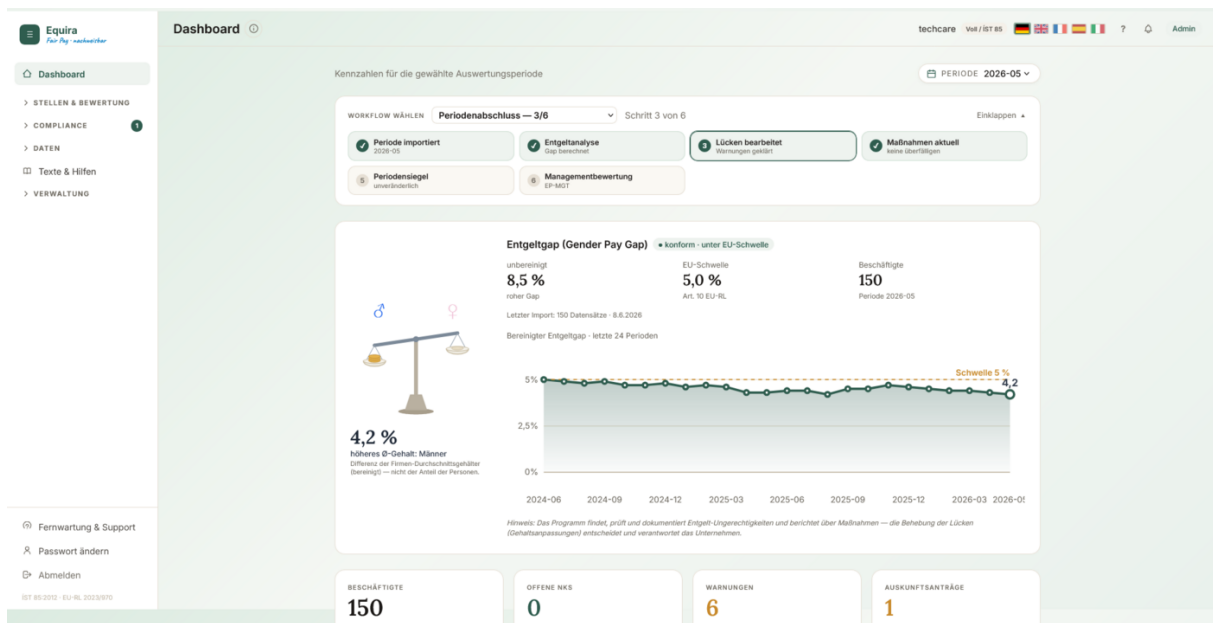
- Se activa con $\geq 5\%$ por categoría, no corregida en 6 meses
- Se realiza junto con la representación del personal

Planificación de tareas y recordatorios

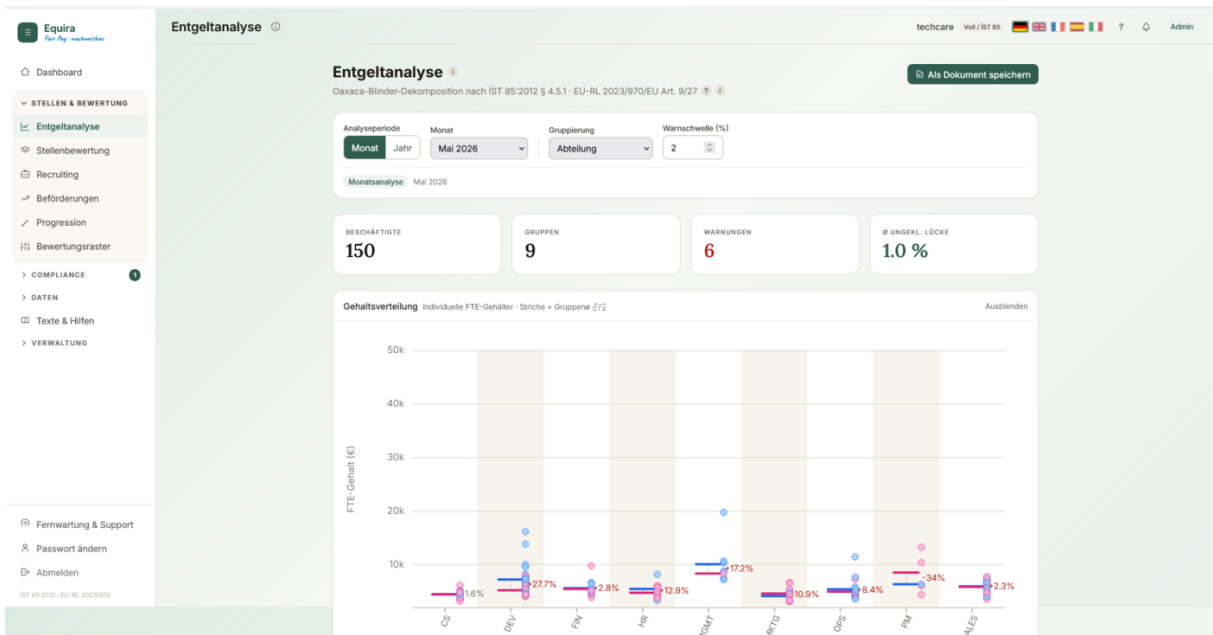
Mantener plazos y tareas bajo control.

- Tareas con responsables y fechas
- Recordatorios automáticos – opcionalmente como correo o entrada de calendario (ICS)

Vistazo a Equira



Panel – brecha, tendencia y balanza



Análisis retributivo – distribución por departamento

KONFORMITÄTSBERICHT
Conformity Report
Norm: IST 85:2012 – Equal Pay Management System

HIERMIT WIRD BESCHIEINIGT, DASS
This is to certify that

techcare
Mönchengladbach, DE

die Anforderungen der internationalen Norm **IST 85:2012**
(Equal Pay Management System – Entgeltgleichheits-Managementsystem)
im Beurteilungszeitraum **01. Januar 2026 – 31. Dezember 2026**
fulfills the requirements of the international standard **IST 85:2012**
(Equal Pay Management System)
for the assessment period 01. Januar 2026 – 31. Dezember 2026

KONFORM
COMPLIANT
Alle Anforderungen erfüllt
All requirements met

Para.	Anforderung / Requirement	Nachweis / Evidence	Status
§ 4.4.4	Entgeltgleichheitsrichtlinie Aktiv – Version 1.0 - Freigabe: 8.6.2026	EP-POL-001 v1.0	Erfüllt Aktiv
§ 4.4.5	Verfahrensbeschreibung Entgeltgleichheits-MS Aktiv – Version 1.0 - Freigabe: 8.6.2026	EP-VRP-001 v1.0	Erfüllt Aktiv
§ 4.4	Gehaltsband-Dokumentation (Recruiting) Keine offenen Gehaltsband-Abweichungen im Recruiting	—	Erfüllt Aktiv
§ 4.5.1	Regelmäßige Entgeltanalyse Letzte Analyse: EP-ANA-002 (8.6.2026)	EP-ANA-002 v1.2	Erfüllt Aktiv

Informe de conformidad (ejemplo, MUESTRA)

Obligaciones de informe según el tamaño (art. 9)

Empleados	Ciclo	Por primera vez
250+	anual	7 de junio de 2027
150–249	cada 3 años	7 de junio de 2027
100–149	cada 3 años	7 de junio de 2031
menos de 100	sin obligación según la directiva*	—

* Las obligaciones de transparencia e información se aplican igualmente. Umbrales/plazos según la directiva UE; la ley nacional de transposición puede diferir. Sin garantía.

Ediciones

Edición	Para quién	Incluye
Lite	Inicio rápido	Brecha, análisis, evaluación de puestos, selección, solicitudes de información, informes
UE completa	todas las obligaciones UE	más evaluación conjunta (art. 10), criterios de progresión (art. 7), promociones
Completa / ÍST 85	opcional con certificación	más informe de conformidad ÍST 85, sello de periodo, documentos obligatorios, rejilla, política

Los precios aún no están fijados – pruebe gratis durante la beta; condiciones a petición. ¿Interesado en el proyecto completo? Contáctenos: infoneu@deltaplus.de.

Operación, tecnología y seguridad

Modelos de operación

Equira funciona como solución alojada o en hardware propio.

- Alojado (SaaS) a través de Delta Plus – listo rápidamente
- On-premise en su propio servidor – plena soberanía de datos (véase el documento aparte «On-Premise y consola de gestión»)

Consola de gestión

Administración central para ambos modos.

- Gestionar clientes, ediciones y licencias
- Corregir traducciones en vivo (sin redespigue)
- Comprobación de seguridad/versión y actualizaciones controladas con rollback automático
- Copias periódicas por correo/programación, informe de errores, acceso de soporte

Tecnología

- Aplicación web (navegador), servidor en Linux, base de datos PostgreSQL, cifrada por HTTPS
- Interfaz multilingüe: alemán, inglés, francés, español, italiano
- Documentación inalterable y sello de periodo

Marco jurídico y fuentes

Directiva UE de transparencia retributiva (UE) 2023/970 – texto oficial: eur-lex.europa.eu. ÍST 85:2012 (Equal Pay Management System) – Icelandic Standards, lectura: ist85.is, compra: stadlar.is.

Nota: Equira es software de preparación y documentación y no sustituye una auditoría externa ni una certificación acreditada. Los contenidos son ayudas parafraseadas, no asesoramiento jurídico. Prevalecen los textos legales y normativos vigentes.

Asistente de IA (BETA)

Equira incluye un asistente de IA integrado que analiza datos retributivos, propone evaluaciones y redacta respuestas – en el contexto de sus datos. Todas las salidas de la IA son sugerencias y deben revisarse profesionalmente.

Recomendaciones de acción con IA · Análisis

La IA evalúa el análisis retributivo y propone medidas concretas para cerrar brechas.

Sugerencia IA – esquema de Ginebra · Evaluación de puestos

El asistente propone niveles por criterio y los justifica – punto de partida para el área.

Comprobación de plausibilidad · Evaluación de puestos

La IA revisa la coherencia de las evaluaciones y señala desviaciones notables entre puestos similares.

Estimación de salario de mercado (experimental) · Clases de puesto

A partir del título y los puntos, la IA estima una banda de mercado – como orientación.

Borrador de respuesta IA (ley de transparencia) · Solicitudes de información

Para las solicitudes entrantes, la IA redacta un borrador conforme que RR. HH. revisa y adapta.

Sugerencia de medidas IA · No conformidades

Para nuevas no conformidades, la IA propone medidas adecuadas según la gravedad y el tamaño de la brecha.

Soberanía de datos: las consultas de IA se envían con sus datos de Equira al proveedor configurado (OpenAI, Azure o modelo autoalojado). Sin almacenamiento permanente en el proveedor.

Configuración: SuperAdmin → Plataforma → Ajustes → Proveedor de IA (clave API, modelo, proveedor).

Solicitar acceso beta inmediato

¿Interesado? Registramos su solicitud y le enviamos su acceso personal por correo.

Delta Plus Systemhaus GmbH · Dorfstrasse 64 · 41372 Niederkrüchten

Tel. 02163/8884570 · infoneu@deltaplus.de · deltaplus.de/equira