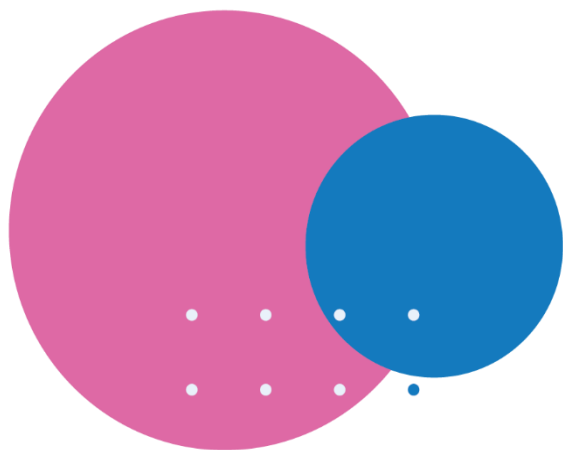




MEMORIA ESTATÍSTICA



ANUALIDADE 2021-2022-2023



Contido

1. Introducción.....	3
1.1. Órgano xestor.....	5
1.2. Presentación e propósito da memoria estatística.....	6
2. Obxectivo.....	8
2.1. Obxectivo xeral.....	8
2.2. Obxectivos específicos da memoria	9
3. Metodoloxía	11
3.1. Contexto	11
3.2. Cursos formativos.....	12
3.3. Talleres formativos.....	32
3.4. Datos cuantitativos	56
4. Resultados.....	60
4.1. Análise das métricas.....	60
4.2. Taxa de participación	62
4.3. Participación por xénero	65
4.4. Avaliación de coñecementos adquiridos	69
4.5. Participación por sectores.....	71
5. Conclusión.....	74



1

INTRODUCCIÓN

1. Introducción

A persistencia da desigualdade laboral en Galicia, a cal encóntrase fundamentada nos distintos estereotipos e roles de xénero arraigados, continúa sendo un gran desafío ao que nos enfrontamos na sociedade actual. Estas diferenzas e disparidades repercuten nas distintas asignacións de tarefas e na participación dos homes e mulleres no entorno laboral, xerando notables desigualdades en distintas áreas concretas como son o coidado e crianza dos fillos e as ocupacións domésticas e laborais entre outras. Esta división sexual do traballo así como a falta de recoñecemento social e económico no entorno laboral reprodutivo realizado polas mulleres, contribúen a perpetuar estas diferenzas.

A pesares de que hoxe en día vivimos moitos avances lexislativos, políticos e sociais, cabe destacar a continua discriminación de xénero persistente no ámbito laboral, afectando de múltiples formas o acceso, a promoción e as condicións laborais das mulleres. Esta situación non só vulnera os dereitos humanos recollidos nas distintas normativas, senón que tamén desaproveita e desperdicia o gran potencial e talento que poden presentar as mulleres, e polo tanto aportar aos diferentes roles de liderado e dirección.

Neste contexto, destacan diversas estratexias para fomentar un papel máis relevante e activo das mulleres en todos os ámbitos que requiren a participación directa e a implicación no tecido empresarial. Os cambios reais que se producen na actualidade deben ir máis aló das barreiras xurídicas e lexislativas, debendo abordar os estereotipos arraigados nas mentalidades e prácticas de quen lidera as organizacións. Desta forma os distintos plans de igualdade que lévanse a cabo nas empresas, preséntanse como un punto de partida fundamental para lograr oportunidades equitativas, e deberán integrarse de forma complementaria en todas as áreas da xestión empresarial, dende a selección e contratación ata a promoción profesional, a conciliación e a protección da saúde laboral e da dignidade no traballo.

É por este motivo que a Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade da Xunta de Galicia destaca a importancia de asumir un gran compromiso, ao poñer en marca un campus en liña co principal obxectivo de que toda a poboación interesada na materia de igualdade laboral ou que desexe formarse neste campo, poidan dispoñer da oportunidade de facelo. Para isto pon a disposición mediante a participación tanto de xornadas presenciais ou telemáticas, como a través de cursos formativos en materia de igualdade laboral a través dun campus online.

Neste contexto a Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade asume un papel fundamental como facilitador de acceso ao coñecemento, tanto para homes como para mulleres ao ofrecer unha formación integral en materia de igualdade laboral, promovendo de forma activa e colectiva boas prácticas neste campo de acción. Este compromiso ao que se fai cargo, busca avanzar colectivamente cara unha maior igualdade real e efectiva no ámbito laboral, contribuíndo así á construción dunha sociedade máis equitativa e xusta.

O campus en liña en materia de formación de igualdade laboral establece co fin de executar tres obxectivos principais, os cales buscan unha transformación e compromiso

empresarial, un aumento no acceso ao coñecemento e unha igualdade equitativa en todos os campos. Destacamos polo tanto os seguintes tres obxectivos.

. **Sensibilizar.** O campus en liña en materia de igualdade laboral emerxe como un precursor para a transformación ao incrementar a sensibilización na sociedade galega en maior medida e no resto do territorio nacional sobre a igualdade laboral. Máis aló de proporcionar unha serie de conceptos e teorías, o principal fin destes cursos e talleres é inducir un cambio de paradigma nas actitudes e valores arraigados na poboación en xeral, incrementando así un maior compromiso colectivo cara á igualdade de xénero no entorno laboral.

4

Búscase desencadear unha reflexión profunda entre os integrantes dos cursos, instándoo a cuestionar as súas propias percepcións e comportamentos. Desta forma, establecece una autoavaliación esencial para fomentar un compromiso activo na loita contra a discriminación de xénero, tanto dentro das dinámicas laborais como nas distintas interaccións diarias que se leven a cabo.

Desta forma, o fomento dunha profunda comprensión sobre a importancia intrínseca da igualdade de xénero, radicada nas distintas desigualdades laborais require un alto compromiso de toda a sociedade en xeral, polo que o campus en liña preséntase como unha ferramenta estratéxica neste esforzo colectivo.

. **Integrar.** O campus remoto ten o compromiso de conciencia a sociedade sobre a igualdade laboral, proporcionando conceptos e teorías que inciten a dita reflexión. A través disto, perséguese un cambio fundamental nas actitudes e valores arraigados que presentan hoxe en día a sociedade. O obxectivo é traballar cara a erradicación das distintas desigualdades que nos poidamos atopar entre homes e mulleres no entorno laboral. Mediante distintas estratexias como son a sensibilización e a concienciación buscase fomentar un compromiso colectivo coa igualdade de xénero no ámbito laboral.

A principal misión do campus na integración é incorporación da igualdade laboral en cada espazo da sociedade. Polo que se facilita aos distintos profesionais dos diversos sectores, unha formación completa para que poidan adquirir e integrar a diversidade e evitar as distintas discriminación nas súas prácticas profesionais.

. **Facilitar.** O campus será un axente facilitador ao acceso do coñecemento, ofrecendo material preciso e axeitado que permita aos distintos participantes o desenvolvemento e coñecemento necesario sobre a materia de igualdade laboral. Dito contido, enfocado cara unha aprendizaxe non presencial, procura optimizar da forma máis axeitada o acceso a información en termos de tempo e información. Neste contexto, o principal obxectivo do campus é que cada participante dótese dun coñecemento básico que lles capacite para aplicar o principio de igualdade no seu exercicio profesional.

De dita forma, o aprendizaxe en materia de igualdade laboral non só se fai dunha forma máis accesible, senón que tamén de maneira máis eficiente, buscando eliminar as barreiras detectadas e facilitar unha experiencia de aprendizaxe que poida axustarse as necesidades e responsabilidades diarias dos participantes.

1.1. Órgano xestor

No contexto dun entorno empresarial en constate evolución, a promoción da igualdade laboral se establece como un proceso de relevancia para o progreso da sociedade e o éxito das organizacións en todos os sectores. Ante este contexto, a Dirección Xeral de Relacións Laborais da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade impulsou un espazo dixital dirixido a fomentar, sensibilizar e formar á sociedade na igualdade laboral efectiva entre homes e mulleres.

A Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade da Xunta de Galicia é un órgano do Goberno Autonómico Galego, encargado entre outras tarefas de deseñar e executar políticas relacionadas co emprego e a igualdade de xénero en dita comunidade. Entre as súas áreas de actuación destácanse de forma xeral as seguintes.

- . **Emprego e formación profesional**, a través do desenvolvemento de políticas activas de emprego, nas que se inclúen a creación de programas co fin de incrementar o emprego na comunidade, facilitar a formación profesional e mellorar as condicións laborais de todos os traballadores na rexión.
- . **Implementación da igualdade de xénero**, a través da creación e posta en marcha de medidas e programas para promover a igualdade de oportunidades entre os homes e mulleres no ámbito laboral e noutros sectores da sociedade.
- . **Desenvolvemento de políticas de conciliación** que faciliten un axuste entre a vida laboral e persoal, destacando a gran importancia do equilibrio entre as distintas responsabilidades.
- . **Implementación de medidas** para previr e abordar a discriminación no entorno laboral, asegurando de dita forma un trato máis igualitario para todos os traballadores independentemente do seu xénero ou poder adquisitivo entre outras características.
- . **Apoio a prácticas empresariais** que promovan a igualdade laboral e a responsabilidade social, e que poidan contribuír ao desenvolvemento sostible e a un entorno empresarial máis equitativo.

A través destas tarefas, a Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, pon a disposición un entorno dixital, descrito anteriormente, que recolle unha serie de accións formativas, recursos e información de actualidade enmarcada en diferentes ámbitos como a conciliación e a corresponsabilidade, o rexistro retributivo, o acoso laboral, o teletraballo, entre moitas outras.

1.2. Presentación e propósito da memoria estatística

Ao longo desta memoria estatística ofrecese unha análise detallada das accións formativas executadas nas anualidades 2021, 2022 e 2023, rescaldada por datos extraídos do propio campus formativo en materia de igualdade laboral. Este informe detallará a diversidade de cursos formativos e os distintos campos relacionados con eles como son o relato de homes e mulleres que participaron neles, a súa procedencia, o seu estado laboral ou o sector profesional ao que se dedican entre outros, reflectindo no compromiso coa contribución dunha sociedade máis igualitaria no ámbito laboral.

Dito documento, centrarase nun análise detallado dos datos obtidos do campus ao longo da súa vida útil, destacando as tendencias e cambios observados neste tempo. Da mesma forma, tamén se resaltarán as accións específicas emprendidas polo campus para promover a igualdade de xénero e reducir as brechas laborais.

En relación coa diversidade de cursos e talleres, se analizarán non só a variedade de temáticas abordadas, senón tamén a participación de homes e mulleres en cada formación, permitindo obter así un enfoque que permitirá avaliar a equidade de acceso e participación, así como identificar áreas onde se poidan realizar melloras para garantir unha representación máis igualitaria.

As seguintes seccións, proporcionarán unha información detallada sobre a procedencia dos participantes, ofrecendo unha visual completa da diversidade xeográfica presente no campus, de forma que se permita identificar posibles desigualdades rexionais e adaptar as iniciativas de formación para asegurar unha participación equitativa. Ademais, estudarase o estado laboral dos participantes, buscando medir o impacto destas iniciativas no acceso ao emprego e no progreso profesional. Así mesmo, abordarase o sector profesional ao que se dedican, explorando como as formacións contribúen á diversidade e igualdade nos distintos ámbitos laborais.

Este informe non só presentará datos e estatísticas específica, senón que tamén representará as formacións específicas levadas a cabo polo campus para avanzar cara unha sociedade máis igualitaria. De tal forma, que cada curso e taller levado a cabo represente un paso máis cara unha maior igualdade de xénero, no que se documentará neste informe os continuos esforzos e compromisos levados a cabo neste período de tempo pola igualdade no ámbito laboral.



2

ОБЪЕКТУ

2. Obxectivo

2.1. Obxectivo xeral

A finalidade xeral desta memoria estatística é realizar unha avaliación integral da efectividade dos cursos e talleres de formación en igualdade laboral desenvolvidos pola Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade a través do portal do campus remoto posto a disposición. A través deste proceso de avaliación, búscase medir o rendemento dos participantes, identificando as necesidades adicionais de formación no ámbito da igualdade laboral.

Os datos recollidos proporcionarán información clave para axustar e personalizar os programas de formación, abordando de maneira específica aquelas áreas que requiren unha atención máis detallada. Outro aspecto crucial desta iniciativa é ofrecer aos responsables da toma de decisións información obxectiva sobre o investimento en formación en igualdade laboral. Permitindo determinar se os recursos asignados a estes cursos están a cumprir coas demandas e necesidades reais, contribuíndo así a unha asignación máis eficiente e efectiva dos recursos dispoñibles.

A transparencia e rendición de contas son valores fundamentais respaldados por esta memoria. Documentando e comunicando os esforzos realizados a través de datos concretos e estatísticas, a Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade demostra o seu compromiso coa promoción da igualdade laboral. Asimesmo, establécese un proceso continuo de comparación entre os resultados obtidos nas formacións e os obxectivos previamente establecidos. Este análise comparativo permitirá definir metas para as próximas anualidades e realizar axustes en áreas onde os logros non alcancen os valores esperados.

Cabe destacar que a memoria estatística non só cumpre unha función de avaliación, senón que tamén proporciona documentación adicional que servirá como base para a elaboración de informes futuros e facilitará a comunicación externa, destacando os logros e o impacto positivo logrado a través dos programas de formación en igualdade laboral.

2.2. Obxectivos específicos da memoria

A memoria estatística nos permite avaliar a efectividade dos cursos de formación levados a cabo en materia de igualdade laboral. Esta avaliación permite analizar os resultados obtidos por participantes, como coñecementos ou habilidades relacionadas coa igualdade de xénero no lugar de traballo ou os cambios de actitudes, entre outros. De forma detallada, a través desta memoria estatística buscase a consecución dos seguintes obxectivos específicos:

. **Medición do rendemento dos participantes nos cursos**, permitindo examinar se os asistentes aplican o aprendido nas súas contornas laborais e se iso conduce a unha mellora na igualdade laboral na empresa u organización.

. **Identificación de necesidades**. Os datos recompilados identificarán as necesidades de formación adicionais no ámbito da igualdade laboral, permitindo axustar os programas de formación e así abordar diferencias ou aspectos que requiran maior atención.

. **Toma de decisións**. A memoria estatística proporcionará aos responsables da toma de decisións información obxectiva sobre a inversión en formación en igualdade laboral, podendo determinar si os recursos destinados a estes cursos están cumprindo as necesidades demandadas.

. **Transparencia e rendición de contas**. Esta memoria demostrará o compromiso que ten a Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade ao documentar e comunicar os esforzos realizados a través de datos concretos e estatísticos.

. **Comparación de metas e obxectivos**. Se compararán os resultados das formacións cos obxectivos previos establecidos, de tal forma que se definan metas para as próximas anualidades ou se corrixa os aspectos onde os logros destas formacións non adquiriron os valores esperados.

. **Documentación adicional**. Esta memoria estatística aportará información para a creación de informes posteriores ou favorecer a comunicación externa.



3

METODOLOGÍA



3. Metodoloxía

3.1. Contexto

Os distintos cursos e talleres levados a cabo polo campus de formación online en materia de igualdade laboral, posto a disposición pola Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade da Xunta de Galicia teñen como obxecto principal o de contribuír á creación dun ámbito laboral máis igualitario e xusto. Desta forma, cada formación foi deseñada cunha clara finalidade de promover a igualdade de xénero e abordar as brechas laborais existentes hoxe en día. Destas desigualdades detectadas, destacouuse como finalidades específicas dos cursos e talleres as seguintes.

11

. Sensibilización e concienciación

- Os cursos buscan sensibilizar aos participantes destacando a importancia da igualdade de xénero no ámbito laboral.
- Procurouse fomentar a reflexión sobre estereotipos de xénero e desigualdades existentes para crear unha cultura organizativa máis inclusiva.

. Desenvolvemento de habilidades e competencias

- Proporcionouse unha formación práctica para o desenvolvemento de habilidades e competencias profesionais que axuden a superar barreiras de xénero no entorno laboral.
- Da mesma forma, resaltouse a igualdade de oportunidades na adquisición de destrezas e coñecementos necesarios para o éxito profesional.

. Promoción da participación equitativa

- Procurouse garantir unha representación equitativa de homes e mulleres en todas as formacións impartidas, tanto cursos como talleres.
- Creáronse medidas que puideran combater coas barreiras detectadas que limitasen a participación de calquera xénero.

. Empoderamento e desenvolvemento profesional

- Buscouse empoderar a todas as persoas participantes, independentemente do xénero, achegado distintas ferramentas e recursos para avanzar en materia de igualdade laboral nas súas carreiras profesionais.

. Promoción da diversidade en sectores profesionais

- Fomentouse a diversificación de sectores profesionais, procurando reducir as brechas de xénero en campos tradicionalmente menos representados por un determinado sexo.

A través de ditas finalidades, os cursos e talleres levados a cabo ata o momento no campus de formación online en materia de igualdade laboral lograron ser unha oportunidade de aprendizaxe, ao mesmo tempo que contribuíron activamente na transformación positiva nas desigualdades laborais nas que nos vemos afectados actualmente.

3.2. Cursos formativos

Na seguinte sección, preséntase un análise exhaustivo dos cursos impartidos en materia de igualdade laboral no campus de formación ao longo do período de tempo comprendido entre as anualidades 2021 e 2023.

Curso básico en igualdade laboral (8h)

Formación básica de 8 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende axudar ao tecido empresarial a adaptarse á nova normativa estatal en materia de igualdade, facilitándolle os coñecementos necesarios sobre a negociación dos plans de igualdade, diagnose, igualdade retributiva, medidas para fomentar a igualdade laboral e protocolos para loitar contra o acoso sexual e por razón de sexo.

Público obxectivo: Persoal laboral de pemes galegas e interlocutores sociais de Galicia.

13

Contido: O curso está composto por 3 módulos impartidos de forma pre-gravada por persoas expertas na materia

Módulo 1: Negociación do Plan de Igualdade

- ✓ Referencia breve á normativa reguladora (Lei de igualdade, reforma do ano 2019 e RD 901 e 902/20)
- ✓ Que é un Plan de Igualdade
- ✓ Obrigatoriedade e voluntariedade na negociación de Plans de Igualdade
- ✓ Determinación do número de persoas que compoñen o cadro de persoal
- ✓ Prazos para levar a cabo a negociación
- ✓ Comisións negociadoras
- ✓ Competencias das Comisións Negociadoras
- ✓ Procedemento de negociación
- ✓ Dereitos e obrigas das persoas negociadoras

Módulo 2: Contido do Plan de Igualdade. Seguimento e avaliación

- ✓ Contidos dos Plans de igualdade. A diagnose. Contido mínimo
- ✓ Vixencia e duración
- ✓ Seguimento e avaliación. A importancia do seguimento
- ✓ Revisión do Plan Rexistro
- ✓ Práctica sobre un plan real

Módulo 3: Rexistro e auditoría retributiva

- ✓ Igualdade retributiva. Rexistro salarial e auditoría salarial
- ✓ Principio de transparencia retributiva
- ✓ Obriga de igual retribución por traballo de igual valor
- ✓ Normas xerais sobre o rexistro retributivo
- ✓ Rexistro retributivo nas empresas con auditoría retributiva
- ✓ Concepto de auditoría retributiva
- ✓ Contido de auditoría retributiva
- ✓ Valoración de postos de traballo
- ✓ Alcance da tutela administrativa e xudicial
- ✓ Protocolo de prevención de acoso sexual e por razón de sexo

Duración: 8 horas teórico-prácticas

Docentes

- Sandra García Lombardía, Inspectora de traballo e seguridade social.
- María Ángeles García Pérez, Consultora especializada en materia de igualdade laboral.
- María Teresa Pedrosa Silva, Inspectora de traballo e seguridade social.

Edicións

Edición	Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
1º	19/02/21-12/03/21	59	59	56	95%
2º	06/04/21-27/04/21	795	795	558	70%
3º	11/05/21-01/06/21	507	507	339	67%
4º	08/06/21-29/06/21	263	263	167	63%
5º	20/10/21-10/11/21	361	361	241	67%
6º	29/03/22-06/05/22	609	609	317	52%
7º	03/10/22-31/10/22	453	453	267	59%
8º	06/03/23-31/03/23	281	281	163	58%
9º	10/04/23-05/05/23	166	166	89	54%
10º	15/05/23-09/06/23	143	143	76	53%
11º	18/09/23-18/10/23	232	232	145	63%
12º	16/10/23-16/11/23	157	157	86	55%

Curso avanzado en igualdade laboral (35h)

Co presente programa formativo preténdese dotar ás persoas participantes de coñecemento e ferramentas básicas en materia de igualdade laboral.

Público obxectivo: Persoal laboral de pemes galegas e interlocutores sociais de Galicia.

Contido: O curso está composto polos seguintes módulos

15

Módulo I. Conceptos básicos da igualdade de oportunidades

Módulo II. Aproximación á normativa en materia de igualdade nas relacións laborais e problemática actual.

Módulo III. Negociacións dos plans de igualdade. Plans de igualdade no ámbito público e privado.

Módulo IV. Contido do plan de igualdade. A diagnose.

- Clase práctica sobre informes de diagnose e resumen da diagnose.
- Charla maxistral sobre a Diagnose e a negociación dos plans
- A PRL con enfoque de xénero.

Módulo V . Igualdade retributiva

- Clase práctica sobre informes de rexistro e auditoría retributiva
- Charla maxistral sobre a igualdade retributiva

Módulo VI. Acoso sexual, acoso psicolóxico e violencia de xénero no lugar de traballo

Módulo VII. Medidas de igualdade. Seguimento e avaliación. A importancia do seguimento. Revisión do plan

- Clase práctica de medidas de igualdade
- Rexistro dos plans de igualdade
- Charla maxistral sobre as medidas de igualdade

Duración: 35 horas teórico-prácticas

Docentes

- ✓ Ana Isabel Pérez Simal
- ✓ Auxiliadora Zapata Navarro
- ✓ Emma Rodríguez Rodríguez
- ✓ Esther Mariño Costales
- ✓ Jaime Cabeza Pereiro
- ✓ Jose Fernando Lousada Arochena
- ✓ Lucia Rial Pampin
- ✓ Maria Ángeles García Pérez
- ✓ Maria Del Carmen Sixto Vilas
- ✓ Maria Ángeles García Pérez
- ✓ Miryam Garabito Cociña
- ✓ Mónica González Otero
- ✓ Sandra Garcia Lombardia
- ✓ Teresa Pedrosa Silva

Edicións

Edición	Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
1º	07/05/21-23/06/21	107	107	56	52%
2º	20/12/21-20/02/22	748	200	147	74%
3º	05/10/22-05/12/22	525	238	178	75%
4º	28/02/23-05/05/23	399	189	116	61%
5º	03/05/23-30/06/23	208	119	78	66%
6º	15/09/23-15/11/23	184	93	63	68%
7º	02/10/23-01/12/23	115	71	44	62%

Curso teórico-práctico sobre a prevención e o tratamento de acoso sexual e por razón de sexo no traballo (10h)

Este curso permite ás persoas participantes afondar en conceptos de acoso sexual e por razón de sexo, facilitando a identificación de conductas que poden ser constitutivas do mesmo.

Ase mesmo, nesta formación trátanse as consecuencias xurídicas do acoso e a súa tipificación no orde penal e administrativo, así como a aplicación de políticas de prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo, proporcionando ás persoas participantes ás ferramentas e modelos para a posta en práctica de ditas políticas e as orientacións prácticas para a investigación de situacións de acoso sexual e por razón de sexo no traballo.

17

Público obxectivo: Responsables da implantación do protocolo de prevención e actuación por acoso laboral

Contido: O curso esta composto por un módulo teórico e un módulo práctico que combinan elementos e actividades síncronos e asíncronos co obxectivo de que a experiencia do alumnado sexa o máis satisfactoria posible, permitindo que as persoas participantes poidan aprender ao seu propio ritmo e horario e, ao mesmo tempo, teñan a oportunidade de intercambiar coñecementos e experiencias e interactuar entre elas.

Modulo teórico

Este módulo esta composto por pímulas formativas de 4 horas de duración (asíncronas) a través das cales a docente exporá os contidos formativos do curso que están desagregados en sete temas vinculados á materia:

- ✓ Tema 1: O acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo: marco normativo, conceptualización, elementos e exemplos de conductas.
- ✓ Tema 2: Obrigas das empresas, da representación legal das persoas traballadoras e das persoas traballadoras ante o acoso sexual e por razón de sexo no traballo.
- ✓ Tema 3: A integración da prevención do acoso sexual e por razón de sexo na xestión da prevención de riscos laborais na empresa.
- ✓ Tema 4: O protocolo para a prevención e tratamento das situacións de acoso sexual e por razón de sexo no traballo.
- ✓ Tema 5: A tutela administrativa e xudicial ante as situacións de acoso sexual e por razón de sexo no traballo.
- ✓ Tema 6: O acoso sexual e por razón de sexo nas Administracións Públicas: especialidades.
- ✓ Tema 7: O acoso sexual e por razón de sexo como manifestación da violencia de xénero no lugar de traballo: consecuencias xurídicas e protección das vítimas.

Ase mesmo, co obxectivo de expor dúbidas, abrir temas de debate, afondar no coñecemento das ferramentas e modelos proporcionados e resolver as dúbidas das persoas participantes, levase a cabo unha sesión en liña (sesión en liña_Titorización: Repaso do contido teórico) na que o alumnado conectase de maneira síncrona xunto coa persoa docente. Esta sesión ten unha duración de 2,5 h.

Módulo práctico

O módulo práctico combina a explicación dos casos prácticos que deben ser resoltos polas persoas participantes de maneira individual (gravación asíncrona de 1 h de duración) cunha sesión en liña de asistencia obrigatoria (sesión en liña_ Resolución de casos prácticos). A cada unha das persoas participantes se lle asina un dos casos prácticos para que ó traballe individualmente de cara a sesión en liña. Nesta sesión créanse grupos por cada caso práctico co obxectivo de que as persoas poidan compartir os seus traballos e transmitan as conclusións obtidas nun debate conxunto no que a titora darlles feedback.

18

Duración: 10 horas (Módulo teórico: 6,5h + Módulo práctico: 3,5h)

Docente: Sandra García Lombardía, Inspectora de traballo e seguridade social

Edicións

Edición	Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
1º	20/10/21-20/11/21	378	52	33	63%
2º	17/11/21-20/12/21	378	52	33	63%
3º	09/02/22-09/03/22	303	48	29	60%
4º	17/03/22-24/04/22	365	69	50	72%
5º	17/10/22-17/11/22	316	77	41	53%
6º	21/11/22-23/12/22	348	82	47	57%
7º	20/02/23-17/03/23	351	99	44	44%
8º	06/03/23-31/03/23	219	99	49	49%
9º	20/03/23-21/04/23	287	96	43	45%
10º	10/04/23-05/05/23	300	98	44	45%
11º	24/04/23-19/05/23	276	117	48	41%
12º	15/05/23-30/06/23	150	150	71	47%
13º	29/05/23-30/06/23	78	78	39	50%

Curso teórico-práctico para a protección integral da liberdade sexual e da integridade moral no traballo (5h)

Este **curso formativo de 5h de duración** permite ás persoas participantes afondar sobre a protección integral da liberdade sexual e da integridade moral no traballo.

Público obxectivo: Responsables da implantación do protocolo de prevención e actuación por acoso laboral

19

Contido: O curso está composto por elementos e actividades síncronos e asíncronos co obxectivo de que a experiencia do alumnado sexa o máis satisfactoria posible, permitindo que as persoas participantes poidan aprender ao seu propio ritmo e horario e, ao mesmo tempo, teñan a oportunidade de intercambiar coñecementos e experiencias e interatuar entre elas. Así, o curso de 5h de duración consta dunha **parte pregrabada (módulo asíncrono)** e dunha **sesión en liña (módulo síncrono)**.

1.- Obrigacións empresariais de prevención e protección fronte ás condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo:

- 1.1. O artigo 48 da O 3/2007, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, e a súa reforma pola O 10/2022, de garantía integral da liberdade sexual.
- 1.2. Implicacións da ratificación do Convenio 190 da OIT sobre violencia e acoso no mundo do traballo.
- 1.3. O tratamento destas condutas desde a perspectiva da prevención de riscos laborais.

2.- Os protocolos ou procedementos para a prevención e tratamento das condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo

- 2.1. Delimitación do ámbito obxectivo de aplicación dos protocolos: tipoloxía de condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral que poden darse no ámbito laboral.
- 2.2. Delimitación do ámbito subxectivo dos protocolos: suxeitos activos e pasivos das condutas.
- 2.3. Medidas preventivas
- 2.4. Procedementos de actuación
- 2.5. Medidas de apoio ás vítimas
- 2.6. Dereitos laborais das vítimas de violencias sexuais

3.- Tutela administrativa e xudicial da liberdade sexual e a integridade moral no traballo

Duración: A duración do curso é de 5 horas e este adecúase á seguinte estrutura:

Módulo asíncrono_ Píldoras pre- gravadas (2 horas)

Este módulo está composto por **píldoras formativas** de 2 horas de duración (asíncronas) a través das cales a docente expón os contidos formativos sobre a protección integral da liberdade sexual e da integridade moral no traballo.

Módulo síncrono_ Sesión en liña (3 horas)

Neste caso, levase a cabo unha **sesión práctica en liña** de 3 horas de duración.

Docente: Sandra García Lombardía, Inspectora de traballo e seguridade social

Edicións

Edición	Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
1º	27/03/23-27/04/23	356	101	85	84%
2º	02/05/23-02/06-23	186	105	64	61%
3º	29/05/23-29/06/23	86	86	42	49%
4º	04/09/23-29/09/23	90	48	33	69%
5º	18/09/23-13/10/23	73	62	25	40%

Principios en igualdade para entidades de atención a persoas con discapacidade intelectual e o desenvolvemento de Galicia. A igualdade salarial (5h)

Formación en liña de 5 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a igualdade salarial para entidades de atención a persoas con discapacidade intelectual e o desenvolvemento de Galicia.

Público obxectivo: Persoal das entidades de atención de persoas con discapacidade intelectual

21

Contido

Parte 1. O principio de igualdade: orixe socio cultural das diferenzas de xénero. Situación xeral do emprego feminino/coidados.

- Contexto e marco normativo, obrigas legais.
- Conceptos xerais: sexo/xénero, patriarcado, androcentrismo, heteronorma, sexualidades normativas e non normativas, o proceso de socialización de xénero na construción de identidades, feminidades e masculinidades hexemónicas. novas masculinidades, postmachismo e neomoachismo.
- Aproximación á perspectiva de xénero: la construción social y cultural, historia, feminismos e teorías de xénero, desigualdades e discriminacións de xénero,
- Principios sobre igualdade de xénero e situación do mercado laboral. Conceptos xerais: división sexual do traballo. Traballos masculinizados e feminizados. O teito de cristal. A Fenda salarial.
- Os coidados. Datos estatísticos.
- Necesidade dos plans de igualdade.

Parte 2. A igualdade retributiva

- Principio de transparencia retributiva e igualdade retributiva
- principio de igual retribución por traballo de igual valor.
- A valoración de postos de traballo
- rexistro retributivo
- A Auditoría retributiva
- Exemplos prácticos

Duración: O curso formativo lévase a cabo a través de **dúas sesións en liña** de 2h 30 min cada unha

Docentes

- **Mónica González Otero.** Inspectora de traballo e seguridade social
- **Sandra García Lombardía.** Inspectora de traballo e seguridade social

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
24/10/22-10/11/22	47	47	31	66%

A Igualdade e corresponsabilidade nos procesos de traballo en entidades de atención a persoas con discapacidade intelectual e o desenvolvemento de Galicia (5h)

Formación en liña de 5 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre o principio de igualdade na conciliación e no exercicio corresponsable das tarefas de coidado para entidades de atención a persoas con discapacidade intelectual e o desenvolvemento de Galicia.

22

Público obxectivo: Persoal das entidades de atención de persoas con discapacidade intelectual

Contido

- Conciliación e corresponsabilidade
- Accións positivas e boas prácticas
- A linguaxe inclusiva

Duración: O curso formativo lévase a cabo a través de dúas sesións en liña de 2h 30 min cada unha

Docentes

- **Emma Rodríguez Rodríguez**, Profesora de Dereito do traballo e da Seguridade Social da Universidade de Vigo. Vocal asesora no Ministerio de Trabajo e Economía Social
- **Noelia López Álvarez**. Consultora de RSE e Sustentabilidade. intheMOVE. Consultoría de Estrategia Responsable e Innovación Social

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
25/11/22-12/12/22	38	38	17	45%

Intervención, emprendemento feminino e plans de igualdade en entidades de atención a persoas con discapacidade intelectual e o desenvolvemento de Galicia

Formación en liña de 5 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre o contido e medidas dos plans de igualdade, o emprendemento feminino e a intervención nas entidades de atención a persoas con discapacidade intelectual e o desenvolvemento de Galicia.

23

Público obxectivo: Persoal das entidades de atención de persoas con discapacidade intelectual

Contido

Módulo asíncrono: A diagnose e as medidas de igualdade nos plans de igualdade

Parte 1. Charla maxistral sobre a diagnose e a negociación dos Plans

Parte 2. Charla maxistral sobre as medidas de igualdade

Módulo síncrono: O emprendemento feminino e Intervención

Parte 1. Fomento do emprendemento feminino

- ✓ Situación sociolaboral das mulleres con discapacidade
- ✓ Emprendemento e autoemprego
- ✓ Exemplos e boas prácticas. Referentes femininas

Parte 2. Intervención

- ✓ Aspectos psicosociais na intervención: detección e manexo de ferramentas para unha correcta intervención.
- ✓ Deseño de itinerarios personalizados de inserción incorporando a perspectiva de xénero.

Duración: A duración do taller é de **5 horas** e adecúase á **seguinte estrutura:**

Módulo asíncrono_ Píldoras pre- gravadas (2 horas)

Este módulo está composto por **píldoras formativas** de 2 horas de duración (asíncronas) a través das cales a docente expón os contidos formativos sobre a diagnose e as medidas de igualdade nos plans de igualdade.

Módulo síncrono_ Sesión en liña (3 horas)

Neste caso, levase a cabo unha **sesión en liña** na que se afonda sobre o fomento do emprendemento feminino e os aspectos psicosociais e deseño de itinerarios personalizados de inserción

Docentes

- **Jose Fernando Lousada Arochena.** Maxistrado no Tribunal Superior de Xustiza de Galicia
- **Noelia López Álvarez.** Consultora de RSE e sustentabilidade. IntheMOVE.
- **Rosa María González Otero.** Federación galega de asociacións en favor das persoas con discapacidade intelectual (FADEMGA)

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
23/01/23-06/02/23	43	43	28	65%

Curso teórico-práctico sobre a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo para as Asociacións de Síndrome de Down (10h)

Este curso permite ás persoas traballadoras das Asociacións de Síndrome de Down afondar en conceptos de acoso sexual e por razón de sexo, facilitando a identificación de condutas que poden ser constitutivas do mesmo.

Ase mesmo, nesta formación trátanse as consecuencias xurídicas do acoso e a súa tipificación no orde penal e administrativo, así como a aplicación de políticas de prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo, proporcionando ás persoas participantes ás ferramentas e modelos para a posta en práctica de ditas políticas e as orientacións prácticas para a investigación de situacións de acoso sexual e por razón de sexo no traballo.

24

Publico obxectivo: Persoas con responsabilidades e que forman parte das comisións de seguimento de cada un dos protocolos das entidades Down de Galicia

Contido: O curso está composto por un **módulo teórico e un módulo práctico** que combina elementos e actividades síncronos e asíncronos.

Módulo teórico

Este módulo está composto por **pílulas formativas de 4 horas de duración (asíncronas)** a través das cales a docente expón os contidos formativos do curso que estarán desagregados en sete temas vinculados á materia:

- ✓ Tema 1: O acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo: marco normativo, conceptualización, elementos e exemplos de condutas.
- ✓ Tema 2: Obrigas das empresas, da representación legal das persoas traballadoras e das persoas traballadoras ante o acoso sexual e por razón de sexo no traballo.
- ✓ Tema 3: A integración da prevención do acoso sexual e por razón de sexo na xestión da prevención de riscos laborais na empresa.
- ✓ Tema 4: O protocolo para a prevención e tratamento das situacións de acoso sexual e por razón de sexo no traballo.
- ✓ Tema 5: A tutela administrativa e xudicial ante as situacións de acoso sexual e por razón de sexo no traballo.
- ✓ Tema 6: O acoso sexual e por razón de sexo nas Administracións Públicas: especialidades.
- ✓ Tema 7: O acoso sexual e por razón de sexo como manifestación da violencia de xénero no lugar de traballo: consecuencias xurídicas e protección das vítimas.

Ase mesmo, levase a cabo unha **sesión en liña de asistencia obrigatoria** na que as persoas que superen o test de avaliación poderán afondar sobre as ferramentas e modelos proporcionados, así como sobre os **aspectos prácticos da aplicación do Protocolo de Acoso Laboral da Federación Down Galicia** (sesión en liña_ Protocolo de Acoso). Esta sesión ten unha duración de 2,5 h

Módulo práctico

O módulo práctico combina a explicación dos casos prácticos que deberán ser resoltos polas persoas participantes de maneira individual (gravación asíncrona de 1 h de duración) cunha **sesión en liña de asistencia obrigatoria** (sesión en liña_ Resolución de casos prácticos) na que o alumnado exporá os seus traballos, recibirán feedback e traballarán nun debate conxunto. Esta sesión ten unha duración de 2,5 h

Duración: 10 horas (Módulo teórico: 6,5h + Módulo práctico: 3,5h)

Docente: Sandra García Lombardía, Inspectora de traballo e seguridade social

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
27/02/23-03/04/23	43	43	31	72%

Curso de prevención e sensibilización fronte ao acoso laboral (3h)

Este **curso formativo de 3h de duración** permite ás persoas participantes afondar en conceptos de acoso sexual e por razón de sexo, facilitando a identificación de conductas que poden ser constitutivas do mesmo.

Publico obxectivo: Persoal e persoas directivas das Asociacións de Síndrome de Down en Galicia

26

Contido: O curso formativo levase a cabo a través dunha sesión en liña na que se abordan as seguintes temáticas:

- ✓ Obrigacións empresariais fronte ás situacións de acoso laboral
- ✓ Tipos de acoso laboral: moral, sexual, discriminatorio e por razón de sexo. Especial referencia ao ciberacoso.
- ✓ Medidas de prevención do acoso laboral
- ✓ Principais aspectos do Protocolo de actuación para a prevención do acoso no ámbito laboral da Federación Down Galicia.
- ✓ Tutela administrativa e xudicial fronte ao acoso laboral

Duración: O curso formativo lévase a cabo a través dunha sesión en liña de 3h de duración

Docente: Sandra García Lombardía, Inspectora de traballo e seguridade social

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
02/05/23-09/05/23	123	123	84	68%

Curso teórico-práctico sobre a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo para a Asociación de Servizos de Prevención de Galicia (10h)

Este curso, totalmente gratuíto, permite ás persoas participantes afondar en conceptos de acoso sexual e por razón de sexo, facilitando a identificación de condutas que poden ser constitutivas do mesmo.

Ase mesmo, nesta formación trátanse as consecuencias xurídicas do acoso e a súa tipificación no orde penal e administrativo, así como a aplicación de políticas de prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo, proporcionando ás persoas participantes ás ferramentas e modelos para a posta en práctica de ditas políticas e as orientacións prácticas para a investigación de situacións de acoso sexual e por razón de sexo no traballo.

27

Público obxectivo: Responsables da implantación do protocolo de prevención e actuación por acoso laboral da Asociación de Servizos de Prevención de Galicia

Contido: A duración do curso é de 10 horas e este adecúase á seguinte estrutura:

- Módulo teórico (6,5h)
- Módulo práctico (3,5h)

Módulo teórico

Este módulo está composto por **pílulas formativas de 4 horas de duración (asíncronas)** a través das cales a docente expón os contidos formativos do curso que estarán desagregados en sete temas vinculados á materia:

- ✓ Tema 1: O acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo: marco normativo, conceptualización, elementos e exemplos de condutas.
- ✓ Tema 2: Obrigas das empresas, da representación legal das persoas traballadoras e das persoas traballadoras ante o acoso sexual e por razón de sexo no traballo.
- ✓ Tema 3: A integración da prevención do acoso sexual e por razón de sexo na xestión da prevención de riscos laborais na empresa.
- ✓ Tema 4: O protocolo para a prevención e tratamento das situacións de acoso sexual e por razón de sexo no traballo.
- ✓ Tema 5: A tutela administrativa e xudicial ante as situacións de acoso sexual e por razón de sexo no traballo.
- ✓ Tema 6: O acoso sexual e por razón de sexo nas Administracións Públicas: especialidades.
- ✓ Tema 7: O acoso sexual e por razón de sexo como manifestación da violencia de xénero no lugar de traballo: consecuencias xurídicas e protección das vítimas.

Ase mesmo, levase a cabo unha **sesión en liña de asistencia obrigatoria** na que as persoas que superen o test de avaliación poderán afondar sobre as ferramentas e modelos proporcionados, así como sobre os **aspectos prácticos da aplicación do Protocolo de Acoso** (sesión en liña_ Protocolo de Acoso). Esta sesión ten unha duración de 2,5 h

Módulo práctico

O módulo práctico combina a explicación dos casos prácticos que deberán ser resoltos polas persoas participantes de maneira individual (gravación asíncrona de 1 h de duración) cunha **sesión en liña de asistencia obrigatoria** (sesión en liña_ Resolución de casos prácticos) na que o alumnado exporá os seus traballos, recibirán feedback e traballarán nun debate conxunto. Esta sesión terá unha duración de 2,5 h

Duración: 10 horas (Módulo teórico: 6,5h + Módulo práctico: 3,5h)

Docente: Sandra García Lombardía, Inspectora de traballo e seguridade social

28

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
21/03/23-17/04/23	65	65	50	77%

Curso teórico práctico para a protección integral da liberdade sexual e da integridade moral no traballo para a Asociación de Servizos de Prevención de Galicia (5h)

Este curso permite ás persoas participantes aprofundar sobre a protección integral da liberdade sexual e da integridade moral no traballo.

Público obxectivo: Responsables da implantación do protocolo de prevención e actuación por acoso laboral. Deberá dispoñer do certificado de aproveitamento do curso teórico-práctico sobre a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo

29

Contido:

1.- Obrigacións empresariais de prevención e protección fronte ás condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo:

- 1.1. O artigo 48 da O 3/2007, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, e a súa reforma pola O 10/2022, de garantía integral da liberdade sexual.
- 1.2. Implicacións da ratificación do Convenio 190 da OIT sobre violencia e acoso no mundo do traballo.
- 1.3. O tratamento destas condutas desde a perspectiva da prevención de riscos laborais.

2.- Os protocolos ou procedementos para a prevención e tratamento das condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo

- 2.1. Delimitación do ámbito obxectivo de aplicación dos protocolos: tipoloxía de condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral que poden darse no ámbito laboral.
- 2.2. Delimitación do ámbito subxectivo dos protocolos: suxeitos activos e pasivos das condutas.
- 2.3. Medidas preventivas
- 2.4. Procedementos de actuación
- 2.5. Medidas de apoio ás vítimas
- 2.6. Dereitos laborais das vítimas de violencia sexual

3.- Tutela administrativa e xudicial da liberdade sexual e a integridade moral no traballo

Duración: 5 horas (Módulo teórico: 3h + Módulo práctico: 2h)

Módulo asíncrono_ Píldoras pre- gravadas (2 horas)

Este módulo está composto por **píldoras formativas** de 2 horas de duración (asíncronas) a través das cales o docente expón os contidos formativos sobre a protección integral da liberdade sexual e da integridade moral no traballo.

Módulo síncrono_ Sesión en liña (3 horas)

Neste caso, levase a cabo unha **sesión en liña** de 3 horas de duración.

Docente: Sandra García Lombardía, Inspectora de traballo e seguridade social

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
01/05/23-08/05/23	10	10	9	90%

Curso teórico práctico para a protección integral da liberdade sexual e da integridade moral e acoso sexual e por razón de sexo no traballo (15h)

Este curso, totalmente gratuito, permite, ás persoas participantes, profundar en conceptos de acoso sexual e por razón de sexo, facilitando a identificación de condutas que poden ser constitutivas do mesmo, así como sobre a protección integral da liberdade sexual e da integridade moral no traballo.

Trátase da unificación dos contidos do Curso teórico-práctico sobre a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo (10h) e o Curso teórico práctico para a protección integral da liberdade sexual e da integridade moral no traballo (5h)

Público obxectivo: Ás persoas que participan nos procesos de selección, contratación, negociación colectiva, avaliación da actividade preventiva, avaliación de postos de traballo e comunicación e, en xeral en procesos e proxectos que se enmarcan no ámbito das relacións laborais na aplicación do principio de igualdade.

Especialmente, ás persoas responsables da implantación do protocolo de prevención e actuación por acoso laboral (Responsable de recursos humanos; persoas técnico; persoal de administración).

Contido: Neste curso formativo, analízase:

- A normativa en materia de acoso no traballo, con especial referencia ao convenio 190 da OIT
- Os distintos tipos de acoso que poden darse nunha relación de traballo: acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorios (con especial atención ao acoso por razón de sexo e por razón de orientación sexual e/ou expresión de xénero) e acoso moral ou mobbing.
- As obrigacións das empresas de prevención e protección fronte ao acoso laboral
- A protección e dereitos das vítimas do acoso laboral.

Duración: A duración do curso foi de **15 horas** e este adecuouse á seguinte estrutura:

- ✓ Módulo teórico (6h)
- ✓ Módulo práctico (9h)

Módulo teórico: Este módulo estivo composto por pímulas formativas de 6 horas de duración (asíncronas) a través das cales a docente expuxo os contidos formativos do curso que estiveron desagregados en dez temas vinculados a materia:

I.- Marco normativo internacional e interno

- ✓ Disposicións non normativas de interese
- ✓ Acordo marco europeo sobre violencia e acoso no traballo de 2007
- ✓ convenio 190 da OIT sobre violencia e acoso no mundo do traballo

II.- Aproximación conceptual ao acoso no traballo

- ✓ Concepto de acoso no convenio 190 da OIT.

- ✓ Tipoloxía de acosos: sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión ou identidade de xénero, outros acosos discriminatorios e acoso moral, psicológico ou mobbing.
- ✓ Violencias dixitais e ciberacoso.

III.- Consecuencias psicológicas do acoso. Algunhas cifras e estatísticas sobre o acoso no traballo

IV.- Fundamento normativo do deber de protección do empregador/a fronte ao acoso no traballo.

V.- Tratamento destas condutas dende a perspectiva da seguridade e saúde no traballo.

VI.- O protocolo para a prevención e tratamento do acoso no traballo. Negociación e contido

VII.- Tutela administrativa fronte o acoso no traballo (inspección de traballo)

VIII.- Tutela xudicial na orde social e na orde penal fronte o acoso no traballo

IX.- Breve referencia ao tratamento do acoso nas administracións públicas

X.- Violencias de xénero e violencias sexuais: dereitos e garantías das vítimas

Módulo práctico: Neste caso, leváronse a cabo 3 sesións en liña de 3 horas de duración nas que o alumnado conectouse de maneira síncrona xunto coa persoa docente.

- ✓ 1º Sesión en liña: Análise práctica do modelo de protocolo para a prevención e tratamento das condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo e da súa aplicación, con especial referencia a: Contido das medidas preventivas; Contido dos procedementos de actuación e Fases e implicacións prácticas na aplicación dos procedementos de actuación.
- ✓ 2ª sesión en liña: Análise de casos prácticos relativos á tutela da integridade moral no traballo. Nesta sesión traballouse nos casos prácticos relativos á tutela da integridade moral no traballo postos a disposición do alumnado a través da plataforma de teleformación.
- ✓ 3ª sesión en liña: Análise de casos prácticos relativos á tutela da liberdade sexual no traballo. Nesta sesión traballouse nos casos prácticos relativos á tutela da liberdade sexual no traballo postos a disposición do alumnado a través da plataforma de teleformación.

Docente: Sandra García Lombardía, Inspectora de traballo e seguridade social

Edicións

Edición	Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
1º	17/10/23-17/11/23	267	97	46	47%
2º	26/10/23-26/11/23	224	99	46	46%

3.3. Talleres formativos

Igual que no apartado anterior, nesta sección detallase de forma minuciosa os diferentes talleres levados a cabo en todo o período de tempo que leva funcionando o campus formativo.

Taller 1. O principio de igualdade: orixe sociocultural das diferencias de xénero. Situación xeral do emprego feminino/coidados (4h)

Formación en liña de 4 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a orixe socio cultural das diferenzas por razón de xénero e de sexo. Conceptos e Datos estatísticos.

Docentes

- **Ana Isabel Pérez Simal.** Delegada de CCOO de Galicia
- **Mónica González Otero.** Inspectora de traballo e seguridade social

33

Contido

- A construción social e cultural: o xénero.
- xénero: Determinación dos comportamentos, as expectativas, os roles, as tarefas, os mandatos sociais e o poder que se asigna ás persoas en función do sexo asignado e de se é considerado home ou muller.
- Sistema sexo-xénero.
- División sexual do traballo
- Feminismo e novas masculinidades.
- Inclusión transversal da perspectiva de xénero.
- Conceptos:
 - Androcentrismo
 - Sexismo
 - Feminismo
 - Patriarcado
- Emprego feminino/coidados. Datos estatísticos
- A desigualdade no mercado de traballo: datos estatísticos que a explican.
- A brecha salarial e o teito de cristal. Causas destes fenómenos.
- Conciliación, traballo e familia.
- As mulleres no mercado laboral: ocupación e formación.
- A parcialidade na contratación.
- A división sexual do mercado de traballo (traballos feminizados e masculinizados).
- A desigualdade perpetua: a brecha das pensións.

Duración: O taller formativo lévase a cabo a través dunha **sesión en liña de 4h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
13/01/22-21/01/22	327	327	176	54%

Taller 2. A igualdade de oportunidades e a prohibición de discriminación. Normativa. Concepto de plan de igualdade. Negociación colectiva (4h)

Formación en liña de 4 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre o marco normativo do principio de igualdade e a igualdade na negociación colectiva.

Docentes

- **Jaime Cabeza Pereiro.** Profesor catedrático de Dereito do traballo e da Seguridade Social da Universidade de Vigo
- **Teresa Pedrosa Silva.** Inspectora de traballo e seguridade social

34

Contido

- Normativa en materia de igualdade:
- Marco Internacional: Nacións Unidas, Consello de Europa e Unión Europea
- Normativas autonómicas
- Normativa estatal.
- Concepto de plan de igualdade
- Negociación colectiva: Lexitimación e participación

Duración : O taller formativo lévase a cabo a través dunha **sesión en liña de 4h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
25/01/22-01/02/22	381	381	168	44%

Taller 3. A diagnose dos plans de igualdade. A aplicación da perspectiva de xénero na análise de información cuantitativa e cualitativa necesaria (4h)

Formación en liña de 4 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre o valor da construción de indicadores cuantitativos e cualitativos necesarios para a aplicación desde unha perspectiva de xénero en todas as áreas dun diagnóstico previo ao plan de igualdade.

Docentes

- **Lucia Rial Pampin.** Formadora e asesora en materia de Igualdade e RRHH
- **Esther Mariño Costais.** Técnica de Igualdade en CIG

Contido

- Que son e que información se obtén dos indicadores.
- Indicadores absolutos e relativos.
- Indicadores cuantitativos e cualitativos.
- Indicadores de xénero
- Confección de indicadores.
- A aplicación dos indicadores nas áreas de análises do diagnóstico.

Duración O taller formativo lévase a cabo a través dunha **sesión en liña de 4h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
08/02/22-15/02/22	342	342	186	54%

Taller 4. A aplicación da perspectiva de xénero no proceso de selección e a contratación nas empresas (4h)

Formación en liña de 4 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a aplicación do principio de presenza equilibrada de mulleres e homes nos procesos de selección e na contratación.

Docentes

- **Marta Fernández Prieto.** Profesora de Dereito do Traballo e da Seguridade Social de Universidade de Vigo
- **María Ángeles García Pérez,** Consultora especializada en materia de igualdade laboral

36

Contido

- Implantación de sistemas obxectivos de selección de persoal e contratación.
- Criterios de aplicación do principio de igualdade na elaboración das ofertas de emprego.
- Criterios de aplicación do principio de igualdade nos procesos de selección e contratación.
- Requisitos das candidaturas a ofertar.
- A importancia de elección das canles de difusión das candidaturas en empresas masculinizadas/feminizadas.
- principio de igualdade nas probas de selección.
- A participación equilibrada nos procesos de selección de persoas candidatas.
- Participación da representación das persoas traballadoras nos procesos de selección de persoal.
- acceso das mulleres a postos de dirección e responsabilidade.
- Análise de supostos discriminatorios nas probas de selección.
- Supostos prácticos de contratación non igualitaria. Medidas prevista nos plans de igualdade

Sinalar que, nesta ocasión, contouse coa presenza da empresa **Benteler Automotive Vigo** que expuso a súa experiencia no desenvolvemento do plan de igualdade.

Duración: O taller formativo lévase a cabo a través dunha **sesión en liña de 4h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
24/02/22-03/03/22	365	365	210	58%

Taller 5. A clasificación profesional con perspectiva de xénero (4h)

Formación en liña de 4 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a integración do principio de igualdade no sistema de clasificación profesional.

Docentes

- **Susana Rodríguez Escanciano.** Profesora de Dereito do traballo e da Seguridade Social da Universidade de León
- **Catarina Capeáns Amenedo,** Socia de Vento Avogados e Asesores e responsable da área de Dereito Laboral. Auditora Laboral e especialista en materia de igualdade.

37

Contido

- Os sistemas de clasificación profesional nos convenios colectivos.
- Garantías dun sistema de clasificación profesional neutro, libre de rumos de xénero.
- A definición de perfís e postos incorporando a perspectiva de xénero.
- A descrición de postos de traballo e traballos de igual valor.
- A participación das mulleres en postos de dirección.
- Supostos prácticos de sistemas de clasificación profesional non igualitaria. Medidas prevista nos plans de igualdade

Sinalar que, nesta ocasión, contarase coa presenza da empresa **Lonza Biologics Porriño SL** que nos exporá a súa experiencia na clasificación profesional con perspectiva de xénero.

Duración: O taller formativo lévase a cabo a través dunha **sesión en liña de 4h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
17/03/22-24/03/22	368	368	244	66%

Taller 6. A formación nas empresas con perspectiva de xénero (4h)

Formación en liña de 4 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a integración do principio de igualdade na planificación da formación

Docentes

- **Maria Consuelo Ferreiro Regueiro.** Profesora de Dereito do traballo e da Seguridade Social da Universidade de Santiago de Compostela
- **Lucia Rial Pampin.** Formadora e asesora en materia de Igualdade e RRHH

38

Contido

- Planificación do plan de formación na empresa desde a perspectiva de xénero en:
 - proceso de detección de necesidades formativas.
 - A programación de accións formativas.
 - A planificación das accións formativas: modalidades formativas e distribución en xornada laboral.
 - A difusión das ofertas formativas.
 - A participación de mulleres e homes en condicións de igualdade.
- A formación para o posto de traballo.
- As accións formativas voluntarias.
- uso de permisos de formación.
- A sensibilización e formación en igualdade.
- Medidas de mellora:
 - Establecemento de acceso prioritario das traballadoras a accións formativas que fomenten a súa inserción en áreas de traballo masculinizadas.
 - A planificación nas accións formativas de módulos específicos de igualdade de xénero.
 - A adaptación do horario das accións formativas para garantir a asistencia das persoas traballadoras con redución de xornada.

Sinalar que, nesta ocasión, contarase coa presenza da empresa **Dinahosting S.L.** que nos exporá a súa experiencia na formación con perspectiva de xénero.

Duración: O taller formativo lévase a cabo a través dunha **sesión en liña de 4h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
05/04/22-12/04/22	312	312	203	65%

Taller 7. A promoción profesional con perspectiva de xénero (4h)

Formación en liña de 4 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a aplicación do principio de igualdade e oportunidades na promoción profesional e, especialmente, no acceso das mulleres para ocupar postos de responsabilidade.

Docentes

- **Ruth Vallejo Da Costa.** Profesora de Dereito do traballo e da Seguridade Social da Universidade de Zaragoza
- **Trinidad Campos.** Secretaria de igualdade de UXT Galicia

39

Contido

- A discriminación social da muller e o dereito de participación
- Liderazgo feminino: participación nos procesos de toma de decisións
- Paridade, cotas e accións positivas
- Infrarrepresentación feminina e accións positivas
- Obxectivo dos Plans de Igualdade
- Segregación horizontal e vertical e a adecuada valoración dos postos de traballo
- Diagnóstico nos PI: proceso de selección, contratación, formación e promoción profesional
- Contido dos plans de igualdade respecto da promoción profesional: folla estatística dos Plans de Igualdade
- Obxectivos e accións na promoción profesional nos plans de igualdade
- Propostas respecto da promoción profesional no III Plan de Igualdade da AGE
- Medidas de mellora:
 - A previsión de dar preferencia ás traballadoras para cubrir posto en áreas ou grupos masculinizados ante idénticas condicións de idoneidade nos procesos de promoción profesional.
 - A incorporación de candidaturas femininas nos procesos de promoción profesional, para fomentar a representación equilibrada de mulleres e homes na empresa.

Duración: O taller formativo lévase a cabo a través dunha **sesión en liña de 4h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
27/09/22-04/10/22	360	360	217	60%

Taller 8. A diagnose e a mellora das condicións de traballo mediante o plan de igualdade (5,5h)

Formación en liña de 5 horas 30 min en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a integración da perspectiva de xénero nas condicións de traballo.

Docentes

- **Cristóbal Molina Navarrete.** Catedrático de dereito do traballo da Universidade de Jaén
- **Rebeca Pérez Pico.** Persoal técnico do gabinete de igualdade de CCOO

40

Contido

- A perspectiva de xénero na distribución do tempo de traballo:
 - Horario e distribución do tempo de traballo, incluídas as horas extraordinarias e complementarias
 - Réxime de traballo a quendas.
- Contratación. O contrato a tempo parcial.
- Permisos e excedencias.
- Absentismo.
- Modificacións substanciais das condicións de traballo e xeográficas
- Tipos de suspensión e extinción dos contratos de traballo.
- Medidas de mellora

Sinalar que, nesta ocasión, contouse coa presenza da empresa **LAU Creaciones Impresión Digital SL** que expuso a súa experiencia na integración da perspectiva de xénero nas condicións de traballo

Duración: O taller formativo lévase a cabo a través de **dúas sesións en liña de 3h e 2h 30 min respectivamente**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
14/11/22-25/11/22	236	236	111	47%

Taller 9. A corresponsabilidade: o eixe central da igualdade laboral (4h)

Formación en liña de 4 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre o principio de igualdade na conciliación e no exercicio corresponsable das tarefas de coidado: a adaptación da xornada de traballo, a ordenación do tempo e a forma de prestación.

Docentes

- **Emma Rodríguez Rodríguez**, Profesora de Dereito do traballo e da Seguridade Social da Universidade de Vigo. Vocal asesora no Ministerio de Traballo e Economía Social
- **Tania Bastón Vilas**. Xefa da Unidade Administrativa de Igualdade da Dirección Xeral de Relacións Laborais.

41

Contido

- Medidas de flexibilidade horaria na entrada, saída ou durante o tempo de comida, que faciliten a conciliación.
- As bolsas de horas e/o días persoais de libre disposición.
- As melloras na regulación dos permisos retribuídos respecto a a normativa vixente para facilitar a conciliación.
- A perspectiva de xénero no goce de permisos e licenzas.
- A igualdade de oportunidades nas persoas que se acollen a medidas temporais de conciliación na promoción e desenvolvemento profesional.
- Medidas que fomenten a corresponsabilidade dos traballadores homes.

Sinalar que, nesta ocasión, contouse coa presenza da empresa **Garmir Mantemento e Servizos industriais SL** que nos expuso a súa experiencia de como integrar o principio de igualdade na conciliación e no exercicio corresponsable das tarefas de coidado.

Duración: O curso formativo lévase a cabo a través dunha **sesión en liña de 4h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
12/12/22-19/12/22	238	238	140	59%

Taller 10. Desafíos e oportunidades para un mercado de traballo sen estereotipos de xénero (2h)

Formación de 2 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os niveis da empresa e a eliminación da segregación vertical e/o horizontal

Docentes

- **Mónica González Otero.** Inspectora de Traballo e Seguridade Social
- **María Ángeles García Pérez.** Consultora especializada en materia de Igualdade Laboral.

42

Contido:

- ✓ Análise das causas da infrarrepresentación feminina nas condicións de traballo.
- ✓ A incorporación de medidas fronte á segregación laboral entre mulleres e homes:
 - Medidas que se poden ter en conta para as persoas do sexo infrarrepresentado no grupo profesional ou debido a que se vaia a cubrir.
 - Medidas de acción positiva para que, en idénticas condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo infrarrepresentado para o acceso á xornada a tempo completo ou á contratación indefinida.

Cumpre salientar que neste taller contase coa presenza de empresas pertencentes a sectores masculinizados. En concreto, celébrase unha **mesa redonda onde participan persoas traballadoras das empresas:**

- **Borgwarner Emissions Systems Spain S.L.** (Sector de automoción)
- **Valorizaciones Inmobiliarias Orense SL** (Sector da construción)
- **Granitos Del Louro SA** (Sector do granito)

Duración: O taller formativo levase a cabo a través dunha **sesión presencial de 2h de duración** que é retransmitida por streaming (Espacio Muta _ Rúa de Joaquín Loriga, 9, 36203, Vigo, Pontevedra)

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
14/02/23-21/02/23	251	251	150	60%

Taller 11. Día europeo para a igualdade salarial: Nin é o mesmo Nin igual da igual (2h)

Formación de 2 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a integración do principio de igual retribución por traballos iguais e de igual valor.

Docentes

- **Sandra García Lombardia.** Inspectora de Traballo e Seguridade Social
- **Jose Fernando Lousada Arochena,** Maxistrado no Tribunal Superior de Xustiza de Galicia

43

Contido:

- ✓ O principio de igualdade retributiva. Ferramentas para a aplicación do principio de traballo de igual valor.
- ✓ A análise dos complementos salariais, extrasalarais, incentivos, beneficios sociais, etc. desde unha perspectiva de xénero.
- ✓ A aplicación de criterios obxectivos e neutros como garantía do principio de igualdade retributiva.
- ✓ Os criterios claros, obxectivos e neutros nos conceptos retributivos e complementos salariais e extrasalarais.
- ✓ O estudo de valoración de posto de traballo como base para a fixación da política retributiva.
- ✓ As medidas de acción positiva para reducir ou eliminar a brecha salarial de xénero.
- ✓ Ferramentas: O rexistro retributivo e a Auditoría Retributiva.

Cumpre salientar que neste taller celebrese unha **mesa redonda onde participan persoas traballadoras das empresas:**

- **Congalsa SL**
- **Galopín Playgrounds S.L.**

Duración: O taller formativo levase a cabo a través dunha **sesión presencial de 2h de duración** que é retransmitida por streaming (Espazo Amizar. Rúa Gregorio Hernández, 2-4, 15011 A Coruña)

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
28/02/23-07/03/23	170	170	115	68%

Taller 12. A linguaxe inclusiva no ámbito laboral (2h)

Formación de 2 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a integración da igualdade na comunicación interna e externa inclusiva e non sexista.

Docentes

- **Noelia López Álvarez.** Consultora de RSE e sustentabilidade. IntheMOVE. Consultoría de Estrategia Responsable e Innovación Social

44

Contido:

- ✓ A transversalidade do principio de igualdade a través da linguaxe.
- ✓ Técnicas comunicación non sexista e inclusiva.
- ✓ Accións de comunicación interna: o noso persoal.
- ✓ Accións de comunicación externa: clientela, empresas proveedoras e resto de grupos de interese.

Sinalar que, nesta ocasión, contase coa presenza das empresas **Toldos Gómez S.L** e **Accede Social S.L** que nos expoñen como integran o principio de igualdade na comunicación interna e externa.

Duración: O taller formativo lévase a cabo a través dunha **sesión en liña de 2h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
13/03/23-20/03/23	286	286	206	72%

Taller 13. A prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero (2,5h)

Formación de 2,5 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a integración da perspectiva de xénero na saúde laboral e no Plan de Prevención de Riscos Laborais.

Docentes

- **Miryam Garabito Cociña**, Xefa de sección de Hixiene Industrial e Técnicas Analíticas. Centro ISSGA Lugo. Xunta de Galicia
- **Manuel Velázquez Fernández**. Inspector de Traballo e Seguridade Social. Ministerio de Traballo e Economía Social

45

Contido:

- ✓ A perspectiva de xénero nas avaliacións de riscos laborais.
- ✓ A saúde das mulleres traballadoras en situación de risco de embarazo e lactación.
- ✓ As adaptacións de posto de traballo.
- ✓ A PRL e o traballo a distancia.
- ✓ Medidas de prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero.
- ✓ A saúde psicosocial e o acoso sexual.
- ✓ O risco de acoso na contorna dixital.

Nesta ocasión, celébrase unha **mesa redonda onde participaran persoas traballadoras das empresas:**

- ✓ **Europastry**
- ✓ **Pescados Ruben**
- ✓ **Cafés Candelas**

Duración: O taller formativo levase a cabo a través dunha **sesión presencial de 2,5h de duración** que é retransmitida por streaming (Centro ISSGA de Lugo)

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
29/03/23-03/04/23	380	380	214	56%

Taller 14. O rexistro dos plans de igualdade (2h)

Formación de 2 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre o rexistro de plans de igualdade: requisitos, prazos e contido mínimo dos plans de igualdade.

Docentes

- **Tania Bastón Vilas.** Xefa da Unidade Administrativa de Igualdade da Dirección Xeral de Relacións Laborais.
- **Maria Del Carmen Sixto Vilas,** Xefa de servizo de Relacións Laborais e Seguridade e Saúde Laboral da Consellería de Emprego e Igualdade. Xunta de Galicia

46

Contido:

- ✓ Trámites necesarios, prazo e contidos mínimos para proceder ao rexistro dos plans de igualdade.
- ✓ Distintivo galego de igualdade . A certificación de excelencia.

Duración: O taller formativo lévese a cabo a través dunha **sesión en liña de 2h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
10/04/23-17/04/23	238	238	147	62%

Taller 15. O teletraballo e a desconexión dixital (2h)

Formación de 2 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre o efecto da desconexión e o teletraballo en mulleres e homes. Negociación e normativa de aplicación.

Docentes

- **Beatriz Sueiro Padín**, Inspectora de Traballo e Seguridade Social
- **Alexandre Pazos Pérez**, Profesor de Dereito do Traballo da Universidade de Vigo.

47

Contido:

- ✓ A implantación de postos de traballo que se poden desenvolver a distancia total/parcial.
- ✓ Os dereitos laborais no traballo a distancia:
 - Formación
 - Promoción
 - Participación e reunión
 - Seguridade e saúde.
 - Acoso laboral
 - Desconexión

Sinalar que, nesta ocasión, contase coa presenza da empresa **CTAG IDIADA SAFETY TECHNOLOGY S L e COVERWIND SOLUTIONS S.L.U** que nos expoñen a súa experiencia de como aplicar o principio de igualdade nos protocolos de desconexión dixital e teletraballo/traballo a distancia

Duración: O taller formativo levase a cabo a través dunha **sesión presencial de 2h de duración** que é retransmitida por streaming (A casa das campás. Rúa Don Filiberto, 9, 36002 Pontevedra)

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
26/04/23-03/05/23	279	279	179	64%

Taller 16. Protección social e igualdade (4h)

Formación de 4 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a protección social: colectivos especialmente vulnerables.

Docentes

- **Raquel María Naveiro Santos**, Maxistrada no Tribunal Superior de Xustiza de Galicia
- **María Victoria Regueira Rodríguez**, Letrada da Administración da Seguridade Social

48

Contido:

- ✓ Igualdade e non discriminación en materia de SS
- ✓ Nacemento, maternidade e risco durante o embarazo e a lactación.
- ✓ Prestacións sociais con perspectiva de xénero.

Duración: O taller formativo lévase a cabo a través dunha **sesión en liña de 4h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
08/05/23-15/05/23	191	191	117	61%

Taller 17. A violencia de xénero nos plans de igualdade (2h)

Formación de 2 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre Sensibilizar e promover unha tolerancia cero facilitando o acceso á información dos dereitos laborais para as vítimas de violencia de xénero

Docentes

- **Maria Ángeles García Pérez**, Consultora especializada en materia de igualdade laboral
- **Ruth Vallejo da Costa**, Profesora de Dereito do traballo e da Seguridade Social da Universidade de Zaragoza

49

Contido:

- ✓ Normativa de aplicación.
- ✓ A Prevención da violencia de xénero, incluído o acoso sexual, desde a xestión da prevención de riscos laborais
- ✓ exercicio dos dereitos de redución de xornada, reordenación do tempo de traballo, a aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo, recoñecidos legalmente, ás vítimas de violencia de xénero.
- ✓ asesoramento ou apoio profesional psicolóxico e/o médico ás vítimas de violencia de xénero.
- ✓ A ampliación dos dereitos laborais legalmente establecidos para as vítimas de violencia de xénero.
- ✓ Incorporación de accións de mellora nos Plans de Igualdade.
- ✓ Protocolo de prevención e actuación ante a violencia de xénero nas empresas.

Ase mesmo, celébrase unha **mesa redonda onde participan persoas traballadoras das empresas**:

- **Grupo Cuevas**
- **Proyecon Galicia S.L**

Duración: O taller formativo levase a cabo a través dunha **sesión presencial de 2h de duración** que é retransmitida por streaming (Centro Cultural Marcos Valcárcel da Deputación de Ourense)

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
24/05/23-31/05/23	214	214	141	66%

Taller 18. A igualdade de trato no emprego público (2h)

Formación de 2 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a igualdade de trato no emprego público. Elaboración e aplicación dos plans de igualdade nas Administracións públicas.

Docente: Ana Ramos Ramos, *Secretaria de Administración Local*

Contido:

- ✓ Analizar os criterios de actuación das Administracións públicas no ámbito das súas respectivas competencias:
 - Normativa específica dos plans de igualdade nas AAPP.
 - Peculiaridades.
- ✓ Remover os obstáculos que impliquen a pervivenza de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional.
- ✓ Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional.
- ✓ Fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional.
- ✓ Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración.
- ✓ Establecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
- ✓ Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo.
- ✓ Avaliar periodicamente a efectividade do principio de igualdade nos seus respectivos ámbitos de actuación.

Sinalar que, nesta ocasión, contase coa presenza dun **representante do Sergas** (Nuria de Castro-Acuña Iglesias. Xefa do Servizo Central de PRL. SX Políticas de Persoal. DX de Recursos Humanos. Servizo Galego de Saúde) que nos expón como se aplica o plan de igualdade nas Administracións públicas.

Duración: O taller formativo lévase a cabo a través dunha **sesión en liña de 2h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
05/06/23-12/06/23	121	121	65	54%

Taller 19. Protección da igualdade laboral polos Tribunais e pola Inspección de Traballo (3.5h)

Formación de 3,5 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre a análise dos criterios administrativos, xurisprudenciais e sentenzas de interese.

Docentes

- **Sandra García Lombardia.** Inspectora de Traballo e Seguridade Social
- **Gloria Poyatos Matas,** Maxistrada da Sala Social do Tribunal Superior de Xustiza de Canarias.

51

Contido:

- ✓ Mecanismos procesais: Xurisdición Social e Xurisdición Penal
- ✓ Sentenzas relevantes
- ✓ Tutela administrativa. Actuacións da Inspección de Traballo.

Duración: O taller formativo lévase a cabo a través dunha **sesión en liña de 3,5h de duración**

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
26/06/23-03/07/23	179	179	92	51%

Taller 20. Patriarcado e estrutura social: Repercusións a nivel laboral (2h)

Formación de 2 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende comprender mellor como condiciona o sistema patriarcal as formas de vida e a visión que teñen os individuos da realidade social e entender a importancia da dimensión laboral no cambio cara unha maior igualdade e unha real democracia paritaria e compartida.

Docentes: **Jorge García Marín.** *Profesor de socioloxía da Universidade de Santiago de Compostela*

52

Contido:

- ✓ O paradigma Rubiales / RFEF como exemplo de organización patriarcal
- ✓ A gramática masculina de liderazgo
- ✓ Machismo e postmachismo: Análise sociolóxico dos ámbitos de reprodución das masculinidades hexemónicas
- ✓ Firewalls que perpetúan as estruturas patriarcais no ámbito laboral

Duración: O taller formativo levase a cabo a través dunha **sesión presencial de 2h de duración** que é retransmitida por streaming (Sala de eventos do edificio Fontán da Cidade de Cultura. Santiago de Compostela)

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
20/09/23-27/09/23	217	131	60%

Taller 21. Convenio 190 OIT un documento fundamental na igualdade laboral entre mulleres e homes (2h)

Formación en liña de 2 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre o Convenio 190 da OIT sobre violencia e acoso no mundo do traballo e a súa aplicación á lexislación española.

Docentes:

- **Jose Fernando Lousada Arochena**, *Maxistrado do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia*
- **Sara López González**, *Consejera Técnica OIT España*

53

Contido:

- ✓ Carencias do noso dereito interno en relación co Convenio 190 da OIT
- ✓ Problemática que este expón na súa aplicación nacional
- ✓ Acoso sexual, acoso sexista, acoso discriminatorio, acoso moral, vulneración da integridade moral, violencia no traballo, ciberacoso, acoso de terceiros.

Duración: O taller formativo levase a cabo a través dunha **sesión presencial de 2h de duración** que é retransmitida por streaming (Gran Hotel Nagari. Praza de Compostela, 21, Vigo, Pontevedra)

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
04/10/23-11/10/23	237	147	62%

Taller 22. Idadismo e mercado laboral. Discriminación e protección da saúde (2h)

Formación en liña de 2 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende afondar sobre como as organizacións poden incorporar a perspectiva da idade nas súas políticas e estratexia e materializar un compromiso coa erradicación de situacións discriminatorias por razón da idade desde un enfoque positivo da diversidade xeracional que fomente a sustentabilidade do emprego.

Docentes:

- **Noelia Filgueiras**, *Headhunter e consultora de RRHH do Grupo Clave*
- **Raquel María Naveiro Santos**, *Maxistrada no Tribunal Superior de Xustiza de Galicia*
- **Nieves Lorenzo Espeso**, *Xefa da Área Técnica de Medicina do Traballo, Ergonomía e Psicosocioloxía Aplicada no Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA)*

Contido:

- ✓ Publicacións científicas sobre a xestión da idade e a PRL e a importancia da PST e a protección dos/as traballadores/as especialmente sensibles
- ✓ A xestión da idade desde a óptica da seguridade e saúde laboral e os beneficios dos programas de promoción da saúde no lugar de traballo
- ✓ Nota técnica de prevención NTP 1176 Idade e diversidade xeracional na xestión da seguridade e saúde: Accións clave.
- ✓ Principais pronunciamentos dos tribunais.

Duración: O taller formativo levase a cabo a través dunha **sesión presencial de 2h de duración** que é retransmitida por streaming (Centro ISSGA - Rúa Doctor Camilo Veiras, 8, A Coruña)

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
09/11/23-16/11/23	176	97	55%

Taller 23. Plan de diversidade. A realidade LGTBI na contorna laboral (4h)

Formación en liña de 4 horas en materia de Igualdade Laboral a través da cal se pretende dar a coñecer a situación actual do colectivo LGTBI e as actuacións empresariais respecto deste colectivo.

Docentes:

- **Jose Manuel Morales**, *Catedrático de Dereito do Traballo e Seguridade Social*
- **Niurka Gibaja Yabar**, *Vogal de Empresas de FELGTBI+*
- **Óscar Rodríguez**, *Vogal de Relacións Exteriores de FELGTBI+*
- **Marta Herraiz**, *Codirectora General de REDI*

55

Contido:

- ✓ A realidade LGTBI
- ✓ Discriminación, inclusión e diversidade
- ✓ Obrigas e medidas das empresas
- ✓ Xestión de recursos humanos. Medidas de RSE para o colectivo GTBI
- ✓ Recursos que ofrecen as asociacións e axentes sociais

Duración: O taller formativo levase a cabo a través dunha **sesión presencial de 4h de duración** que é retransmitida por streaming (Colexio Oficial de Arquitectos de Galicia Delegación Vigo. Rúa do Doutor Cadaval, 5, Vigo, Pontevedra)

Edicións

Datas de realización	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas participantes	% Participación
28/11/23-05/12/23	185	101	55%

3.4. Datos cuantitativos

A data do presente informe (19/12/2023) cumpre salientar:

- Case **5.000 persoas adheríronse ao campus.**
- Leváronse a cabo **69 accións formativas** (47 cursos formativos e 23 talleres)
 - ✓ Anualidade 2021: **9 cursos formativos**
 - ✓ Anualidade 2022: **10 cursos formativos + 9 talleres**
 - ✓ Anualidade 2023: **28 cursos formativos + 14 talleres**

56

Cumpre sinalar que 9 dos 23 talleres formativos, leváronse a cabo a través dunha sesión presencial que foi retransmitida por streaming.

- Emitíronse un total de **7.905 certificados** para as accións formativas levadas a cabo.
 - ✓ Anualidade 2021: **1.483 certificados** (cursos formativos)
 - ✓ Anualidade 2022: **2.779 certificados** (1.124 cursos formativos + 1.655 talleres)
 - ✓ Anualidade 2023: **3.643 certificados** (1.741 cursos formativos + 1.902 talleres)
- **2.515 persoas certificáronse en un ou varios cursos ao longo do 2021-2023** (1.964 mulleres e 551 homes). En concreto, **na anualidade 2023, 1.501 persoas obtiveron un ou máis certificados de aproveitamento** (1.186 mulleres y 315 homes)

CURSOS FORMATIVOS	Nº Persoas Inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas Certificad as	% Certificado s
Curso básico en igualdade laboral 8h (12 EDICIÓNS)	4.026	4.026	2.504	62%
Curso avanzando en Igualdade Laboral (35h) (7 EDICIÓNS)	2.286	1.017	682	67%
Curso teórico-práctico sobre a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo (10 h) (15 EDICIÓNS)	3.857	1.225	652	53%
Curso teórico práctico para a protección integral da liberdade sexual e da integridade moral no traballo (5h) (6 EDICIÓNS)	801	412	258	63%
Curso teórico práctico para a protección integral da liberdade sexual e da integridade moral e acoso sexual e por razón de sexo no traballo (15h) (2 EDICIÓNS)	491	196	92	47%
Curso de prevención e sensibilización fronte ao acoso laboral para a Asociación de Síndrome de Down (3h)	123	123	84	68%
1º Curso AEDIGAL: Principios en igualdade para entidades de atención a persoas con discapacidade intelectual e o desenvolvemento de Galicia. A igualdade salarial (5h)	47	47	31	66%
2º Curso AEDIGAL: A Igualdade e corresponsabilidade nos procesos de traballo en entidades de atención a persoas con discapacidade intelectual e o desenvolvemento de Galicia (5h)	38	38	17	45%
3º Curso AEDIGAL: Intervención, emprendemento feminino e plans de igualdade en entidades de atención a persoas con discapacidade intelectual e o desenvolvemento de Galicia (5h)	43	43	28	65%



TALLERES FORMATIVOS	Nº Persoas Inscritas	Nº Persoas admitidas	Nº Persoas Certificadas	% Certificados
Taller 1.- O principio de igualdade: orixe socio cultural das diferenzas de xénero. Situación xeral do emprego feminino/coidados (4h)	327	327	176	54%
Taller 2.- A igualdade de oportunidades e a prohibición de discriminación. Normativa. Concepto de plan de igualdade. Negociación colectiva (4h)	381	381	168	44%
Taller 3.- O diagnóstico dos plans de igualdade. A aplicación da perspectiva de xénero na análise da información cuantitativa e cualitativa necesaria (4h)	342	342	186	54%
Taller 4.- A aplicación da perspectiva de xénero no proceso de selección e a contratación nas empresas (4h)	365	365	210	58%
Taller 5.- A clasificación profesional con perspectiva de xénero (4h)	368	368	244	66%
Taller 6.- A formación nas empresas con perspectiva de xénero (4h)	312	312	203	65%
Taller 7.- A promoción profesional con perspectiva de xénero (4h)	360	360	217	60%
Taller 8.- O diagnóstico e a mellora das condicións de traballo mediante o plan de igualdade (5,5 h)	236	236	111	47%
Taller 9.- A Corresponsabilidade: o eixe central da igualdade laboral (4h)	238	238	140	59%
Taller 10.- Desafíos e oportunidades para un mercado de traballo sen estereotipos de xénero (2h)	251	251	150	60%
Taller 11.- Día europeo para a igualdade salarial: Nin é o mesmo Nin da igual (2h)	170	170	115	68%
Taller 12.- A linguaxe inclusiva no ámbito laboral (2h)	286	286	206	72%
Taller 13.- A prevención de Riscos Laborais con perspectiva de xénero (2,5h)	380	380	214	56%
Taller 14.- O rexistro dos plans de igualdade (2h)	238	238	147	62%
Taller 15.- O Teletraballo e a desconexión dixital (2h)	279	279	179	64%
Taller 16.- Protección social e igualdade (4h)	191	191	117	61%
Taller 17.- A violencia de xénero nos plans de igualdade (2h)	214	214	141	66%
Taller 18.- A igualdade de trato no emprego público (2h)	121	121	65	54%
Taller 19.- A protección da igualdade laboral polos tribunais e pola Inspección de Traballo (3,5h)	179	179	92	51%
Taller 20. Patriarcado e estrutura social: Repercusións a nivel laboral (2h)	217	217	131	60%
Taller 21. Convenio 190 OIT Un documento fundamental na igualdade laboral entre mulleres e homes (2h)	237	237	147	62%
Taller 22. Idadismo e mercado laboral. Discriminación e protección da saúde (2h)	176	176	97	55%
Taller 23. Plan de diversidade. A realidade LGTBI na contorna laboral (4h)	185	185	101	55%



4

RESULTADOS

4. Resultados

4.1. Análise das métricas

A importancia da igualdade laboral establécese nunha serie de beneficios tanto para as organizacións como para as persoas en xeral. Esta igualdade procura garantir que toda a sociedade, independentemente do seu xénero, teñan as mesmas oportunidades e tratamento xusto no ámbito laboral. Neste contexto, a raíz da realización de diferentes cursos e talleres formativos enmarcados no campus en liña en materia de igualdade laboral impulsado pola Dirección Xeral de Relacións Laborais da Consellería de Promoción do Emprego, analizáronse os datos postos a disposición polos distintas persoas participantes.

Neste informe estatístico preséntanse e analízanse diversas métricas clave que foron instrumentalizadas cara lograr unha avaliación completa e axustada co obxecto de examinar a efectividade e o alcance dos cursos e talleres formativos levados a cabo ao longo do período de tempo contemplado (2021, 2022 e 2023). As distintas métricas que se expoñen a continuación arrojan datos cuantitativos sobre a implementación e o impacto xerado polas diferentes accións formativas impartidas.

Cada métrica seleccionouse para ofrecer unha perspectiva completa e detallada, permitindo unha comprensión profunda da equidade, a eficacia e a diversidade dos programas, así como proporcionar unha guía estratéxica cara futuras melloras. De forma xeral, as métricas seleccionadas foron as seguintes.

. **Taxa de participación.** A taxa de participación sírvenos como un indicador crítico que revela o porcentaxe de participantes que tras inscribirse nas accións formativas foron admitidas para levalas a cabo. Esta métrica é esencial cara avaliar a magnitude de aceptación e adopción das iniciativas levadas a cabo, de tal forma, que ao proporcionar unha visión cuantitativa do grao de envolvimento, a taxa de participación informa sobre a amplitude da influencia dos programas e permite axustar así estratexias para aumentar o seu impacto de cara futuras formacións.

. **Participación por xénero.** A análise da participación detallada por xénero brinda unha visión detallada da equidade na asistencia aos programas formativos, identificando desta forma a proporción de homes e mulleres que participan activamente no campus en liña. Esta métrica convértese nunha ferramenta fundamental de cara descubrir posibles fendas de xénero e orientar estratexias inclusivas, cun enfoque que permita adaptar as iniciativas levadas a cabo, e garantir que sexan accesibles e atractivas para todos os xéneros, promovendo a igualdade na participación.

. **Avaliación dos coñecementos adquiridos.** O emprego desta métrica permitirá medir a eficacia dos programas, xa que cuantificará a mellora nas habilidades e coñecementos dos participantes antes e despois da formación. Desta forma, se proporcionará unha medida tanxencial do impacto directo no desenvolvemento profesional, permitindo avaliar a utilidade práctica dos cursos e talleres.

. **Participación dos diversos sectores.** Para completar os catro grandes grupos detectados de métricas empregadas neste informe estatístico a análise da participación nos diversos sectores laborais pecha estas métricas. Este enfoque permite adaptar as iniciativas para abordar necesidades específicas de diferentes áreas profesionais,

promovendo a inclusión e a relevancia. A identificación de patróns na participación sectorial facilitará o axuste dos programas para satisfacer as demandas únicas de cada sector e garantir un impacto significativo en toda a diversidade ocupacional.

O análise destas catro métricas permite ofrecer unha comprensión completa e detallada da efectividade, alcance e equidade dos programas formativos levados a cabo en materia de igualdade laboral. Desta forma, estas métricas non só cuantifican a participación, senón que tamén realizarán a labor de orientar futuras estratexias para maximizar o impacto e garantir unha representación equitativa en todos os aspectos da información.

4.2. Taxa de participación

En relación da primeira métrica a analizar, destacamos a taxa de participación como un indicador fundamental que reflicte o nivel de implicación nos programas formativos.

Con anterioridade ao análise da participación, cumpre sinalar a **evolución das accións formativas** que se desenvolveron dende a posta en marcha do campus formativo.

No seguinte gráfico de columnas represéntanse os datos correspondentes ao total de cursos e talleres levados a cabo ao longo dos anos 2021, 2022 e 2023. **En 2021, iniciáronse e completáronse un total de 8 accións formativas**, mentres que na seguinte anualidade este número experimentou un incremento notable, alcanzando un total de **19 accións**.

A **tendencia ascendente mantense en 2023**, onde o número de accións formativas aumentou **chegando a un total de 42**.

Esta gráfica proporciona unha visión clara e rápida do crecemento progresivo no número de accións formativas realizadas en cada un dos anos rexistrados.

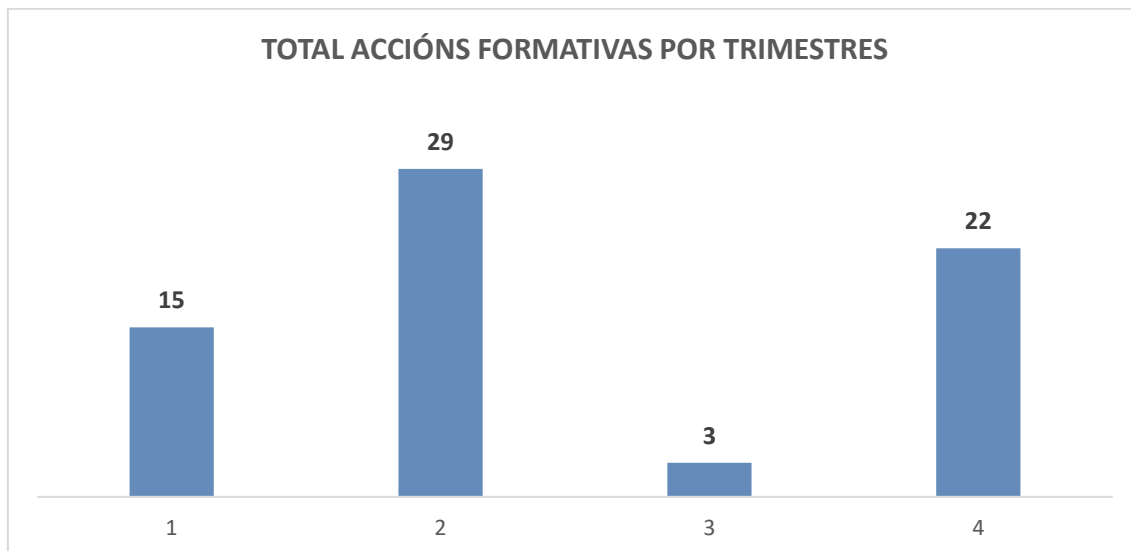


Gráfico 1. Computo xeral dos cursos e talleres levados a cabo nas anualidades de estudo

Por outra banda, no que respecta á **distribución da actividade formativa ao longo dos trimestres**, cumpre salientar que:

- ✓ No primeiro trimestre dos tres anos de estudo, iniciáronse un total de 15 accións formativas.
- ✓ No segundo trimestre experimentase un aumento significativo, cun total de 29 accións formativas en materia de igualdade laboral, sinalando un período de intensificación na formación.
- ✓ No terceiro trimestre, a actividade diminúe considerablemente, coincidindo este trimestre cos meses de verán onde a actividade formativa é escasa ou nula.
- ✓ No cuarto trimestre, obsérvase unha recuperación na actividade, cun total de 22 accións formativas, pechando os anos cun aumento notable.

Desta forma podemos identificar claramente as **variacións estacionais na oferta de cursos e talleres ao longo dos trimestres**, facilitando a comprensión de patróns e tendencias na planificación e execución de actividades formativas.



63

Gráfico 2. Distribución xeral por trimestres dos cursos e talleres realizados.

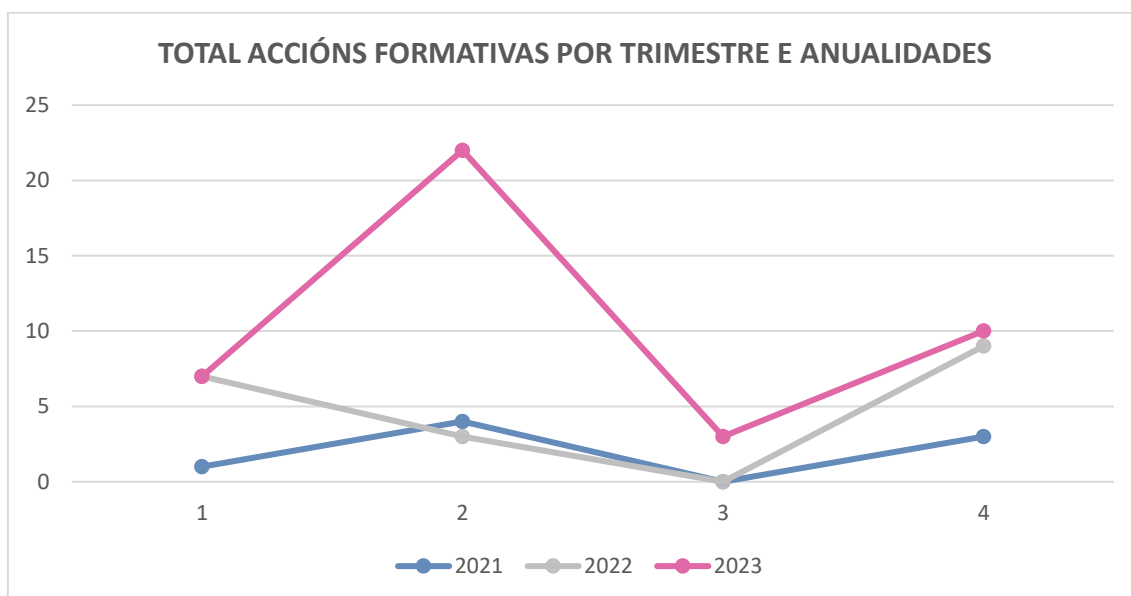


Gráfico 3. Evolución das accións formativas levadas a cabo por trimestre

A continuación, analízase a **taxa de participación anual** tendo en conta ás persoas que, tras inscribirse nas accións formativas, foron admitidas por cumprir os requisitos exixidos.

No **2021** o total acumulado ao final de ano foi de **2.196 participantes, alcanzando o 17%** do total dos anos. No seguinte ano, en **2022**, evidenciouse un aumento significativo cun **total acumulado de 4.790 participantes, chegando ao 36%** da representación do total. Sen embargo no **2023**, rexistrase o **pico de maior participación** cunha representación do **47% das persoas participantes**, chegando a cifra de **6.194 persoas**.

Esta información traslada unha **tendencia de incremento na participación** da poboación nos cursos e talleres ofertados.

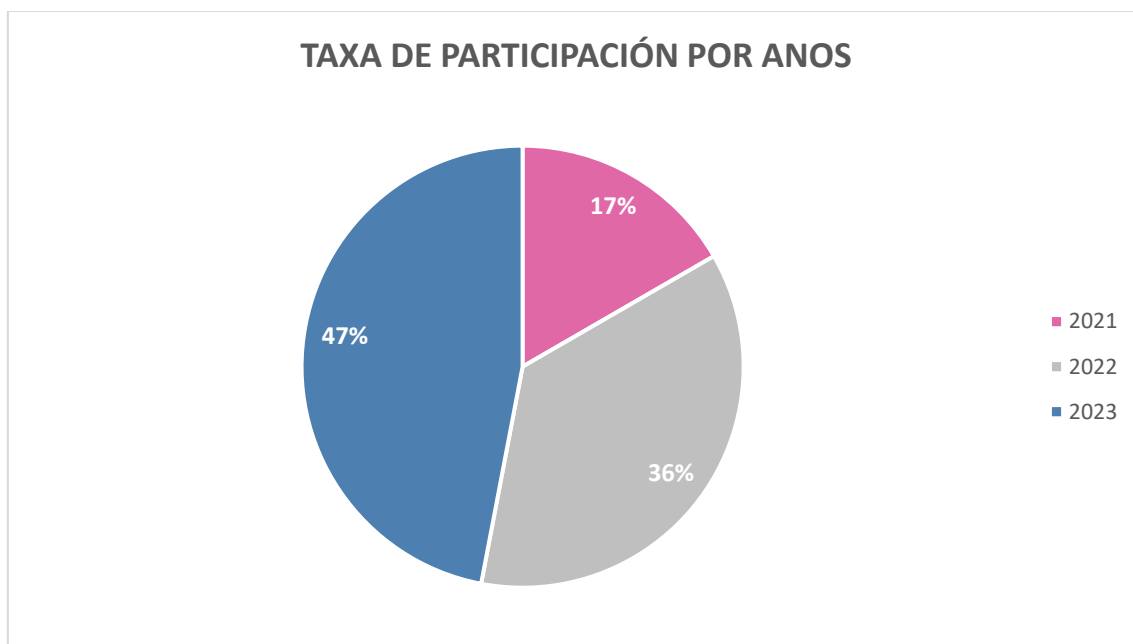


Gráfico 4. Taxa de participación anual (2021-2023)

Por outra banda, na seguinte gráfica analízase a **participación mensual** para os anos de estudo (2021, 2022 e 2023).

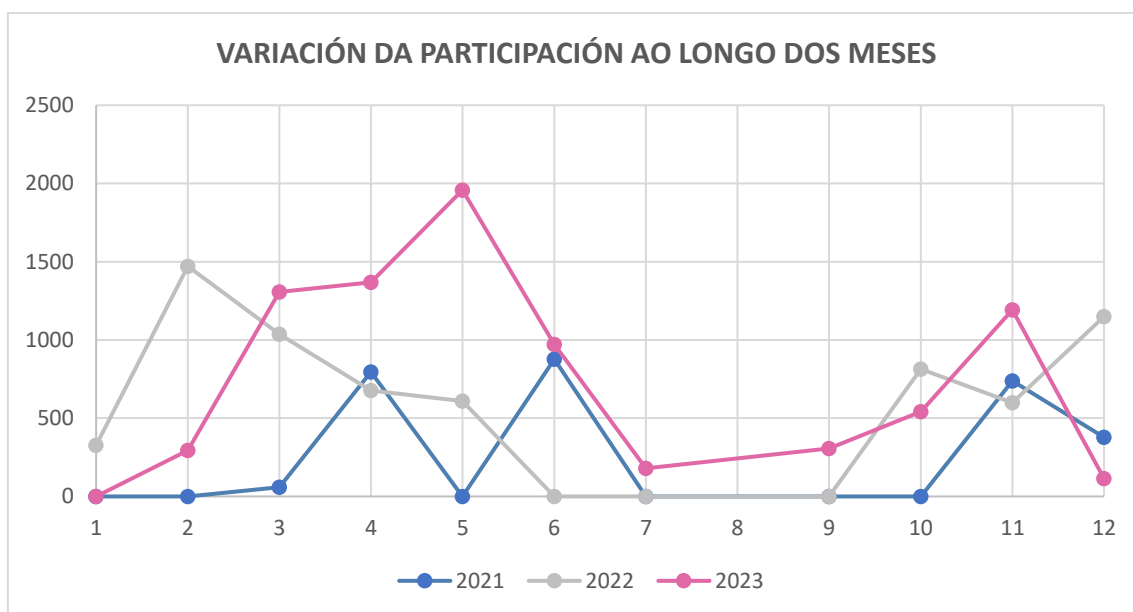


Gráfico 5. Distribución das inscricións ao longo dos meses nas anualidades de estudo.

Como se pode observar, a **participación mensual é similar en tódolos anos**, sendo os meses de marzo, abril e maio os de maior actividade.

4.3. Participación por xénero

A análise da participación de xénero é un aspecto fundamental no contexto da igualdade laboral. Esta métrica proporciona información sobre a distribución de homes e mulleres que participaron nos programas formativos, o que permitiu avaliar a representación de xénero e identificar posibles fendas.

A continuación podemos observar de maneira visual a distribución por xénero das persoas participantes nas distintas formacións impartidas ao longo dos anos no campus virtual.

Os datos amosan que o **78% do total de participantes son mulleres**, cunha cifra específica de 3.883, mentras que **os homes representan o 22%**, cun total de 1.077

Esta representación gráfica destaca a marcada predominancia da participación feminina nas iniciativas formativas levadas a cabo, permitindo así axustar e adaptar as estratexias formativas para garantir a inclusión e equidade en todos os nosos programas.

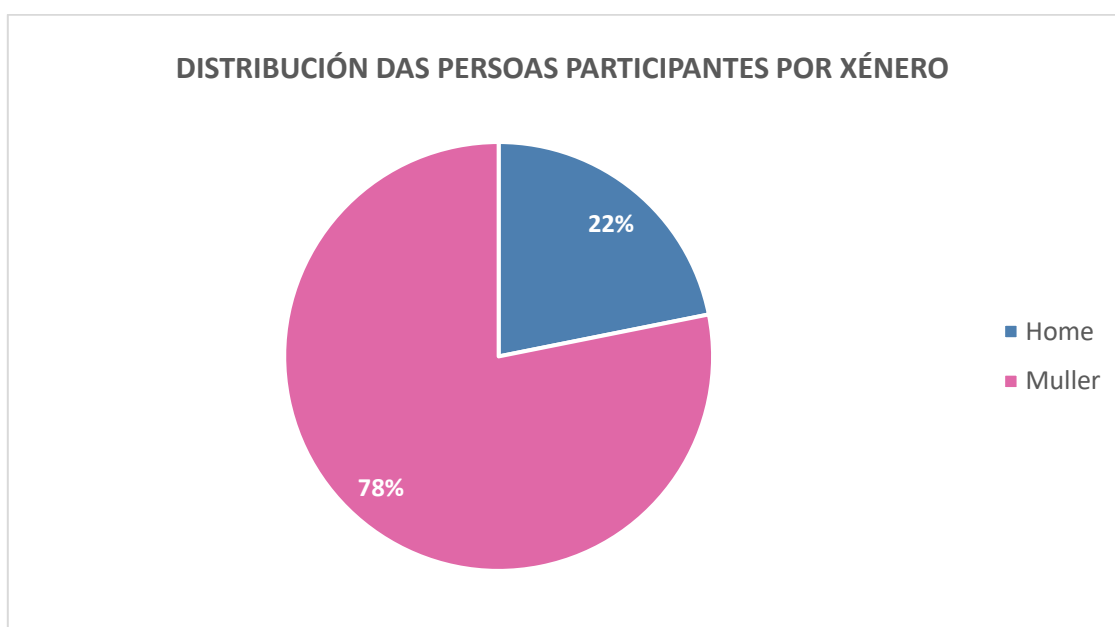


Gráfico 6. Distribución das persoas participantes por xénero.

Seguidamente analizouse a participación de xénero polas distintas anualidades analizadas neste informe.

No ano **2021**, do total de persoas participantes o **19% foron homes e o 81% mulleres**, destacando unha diferenza notable entre a presenza feminina en comparación coa participación masculina. En **2022**, a participación **masculina aumentou ao 22%**, pero a presenza **feminina** continuou sendo significativa co **78% de inscricións**. Por último, no ano **2023**, observouse un patrón semellante aos outros dous anos, **co 20% de homes e 80% das mulleres** participantes.

Estes datos, representados visualmente mediante o gráfico de barras, subliñan a consistencia na participación feminina ao longo dos anos, destacando a importancia de deseñar estratexias formativas inclusivas que atendan á diversidade de xénero.

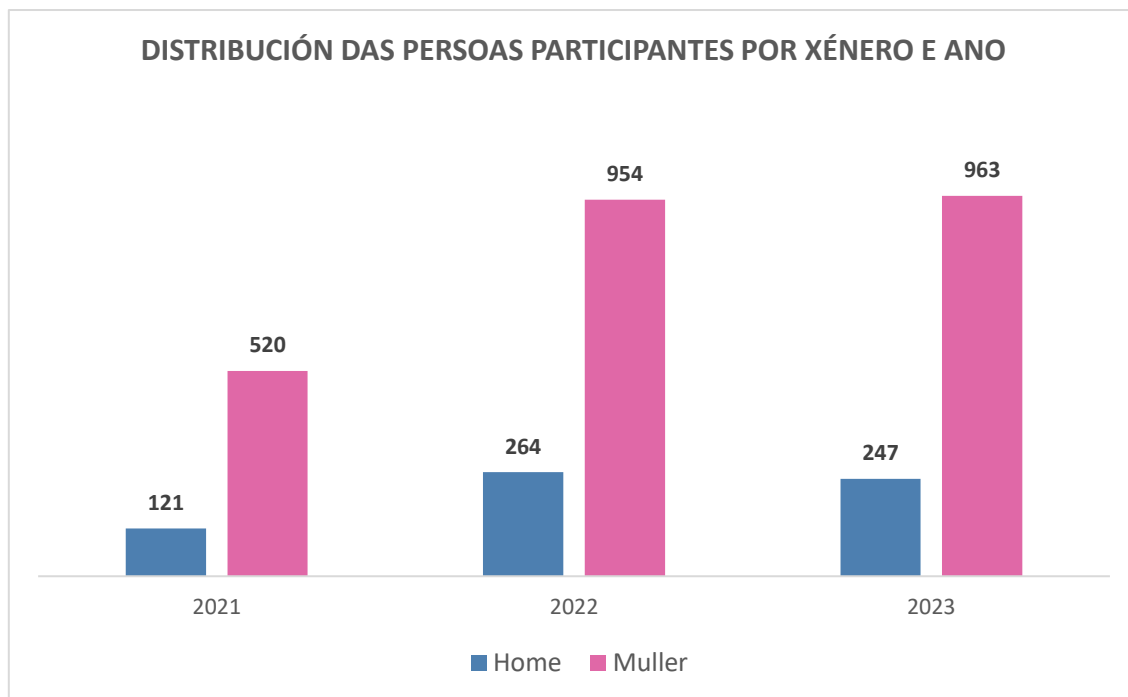


Gráfico 7. Distribución das persoas participantes por xénero e ano

Seguindo co análise das persoas participantes, a continuación analízase a **distribución por xénero segundo o grao de ocupación** que tiñan no momento de realizar a formación.

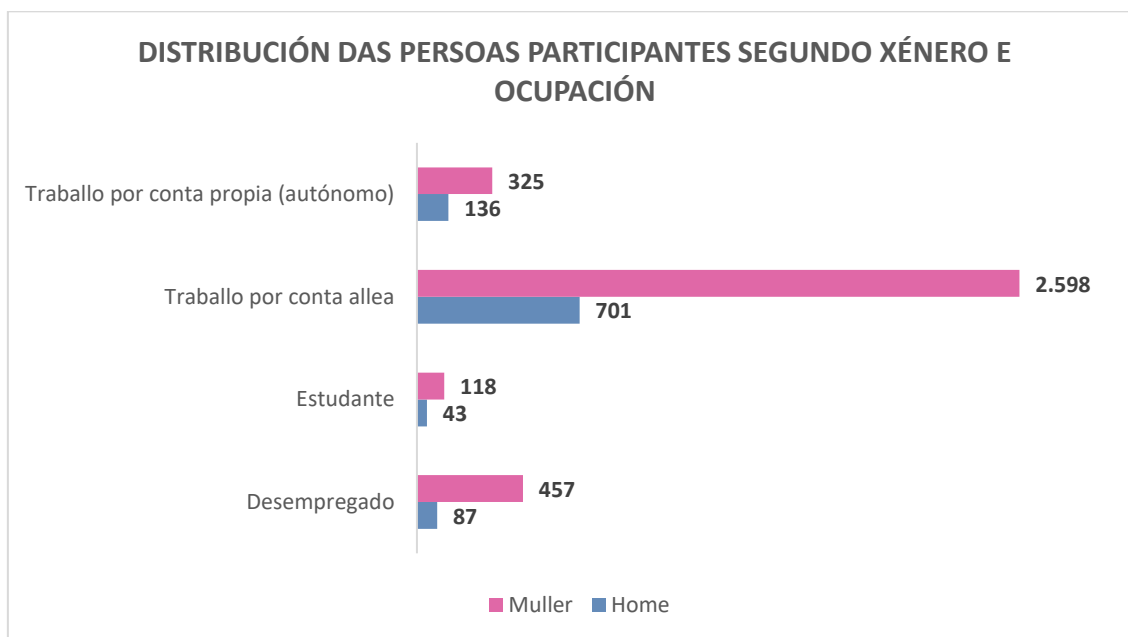


Gráfico 8. Distribución das persoas participantes por xénero e ocupación.

Neste senso, observase que, en todos os casos **a participación feminina destaca sobre a masculina** e en ambos casos **predominan as persoas traballadoras por conta allea**.

Seguindo o mesmo esquema levado a cabo para o análise de distribución de homes e mulleres segundo a ocupación, executouse un análise detallado para as diferenzas de xénero nas persoas participantes segundo ao **sector laboral no que se encadran**.

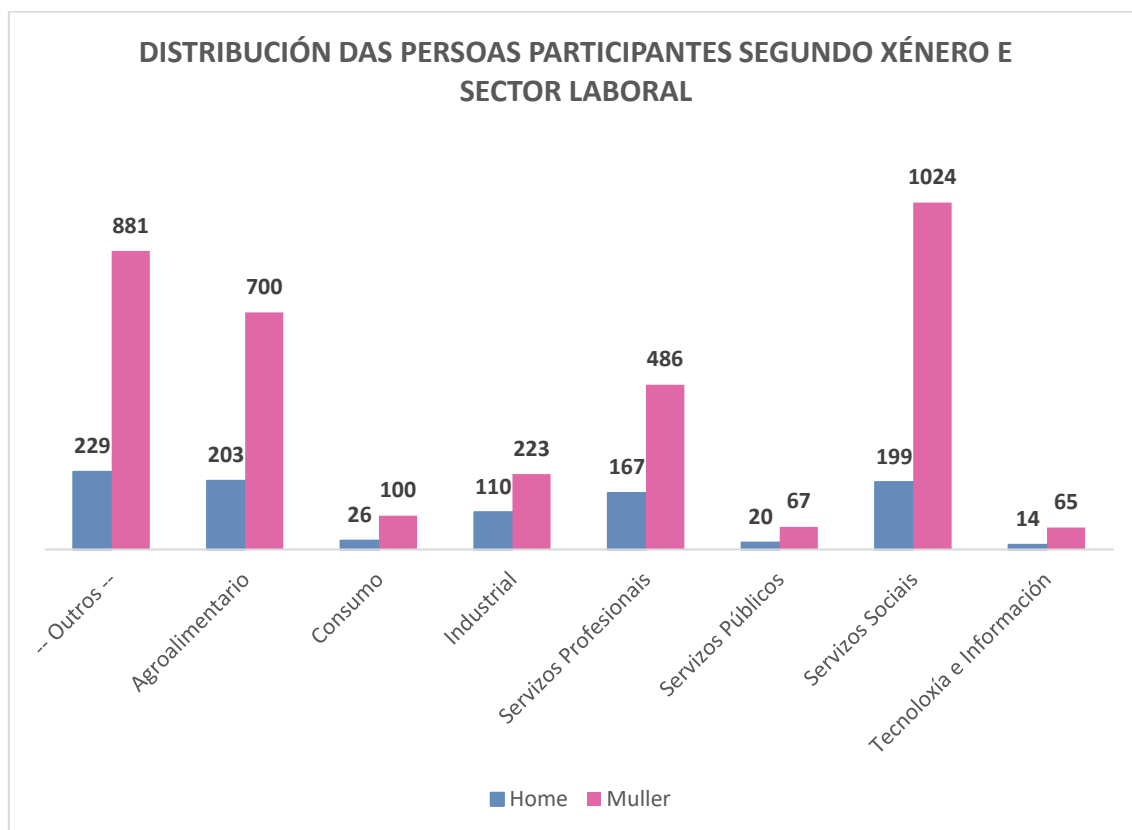


Gráfico 9. Distribución das persoas participantes por xénero e sector.

Cumpre sinalar que en todos los sectores predomina a presenza feminina, destacando a participación das mulleres pertencentes ao sector de servizos sociais. Ase mesmo, observase que:

- ✓ **Sector de tecnoloxía e información:** A participación foi moi baixa (14 homes e 65 mulleres), e en consecuencia se precisa explorar novas estratexias específicas para a atracción de participantes.
- ✓ **Sector de servizos sociais:** Detectase unha participación alta e sólida
- ✓ **Sector de servizos públicos:** A participación global é similar á do sector de tecnoloxía e información pero non hai tanta diferenza na fenda de xénero (20 homes e 67 mulleres)
- ✓ **Sector de servizos profesionais:** Neste caso a participación é diversa pero cunha presenza substancial das mulleres fronte aos homes (167 homes e 486 mulleres)
- ✓ **Sector industrial:** O número de persoas participantes é alto en ambos os dous xéneros aínda que a representación das mulleres é superior á dos homes
- ✓ **Sector consumo:** Despois do sector de tecnoloxía e información, é un dos sectores onde existe menos participación masculina

- ✓ **Sector agroalimentario:** Coa presenza de 203 homes e 700 mulleres, este sector mostra unha participación significativa, sendo especialmente notorio o número de mulleres participantes.

Por último, segundo as **categorías laborais**, e excluindo a alternativa outros, observase unha maior participación das persoas que ocupan os postos de **persoal técnico e directivo**, destacando, en ambos casos, a presenza feminina.

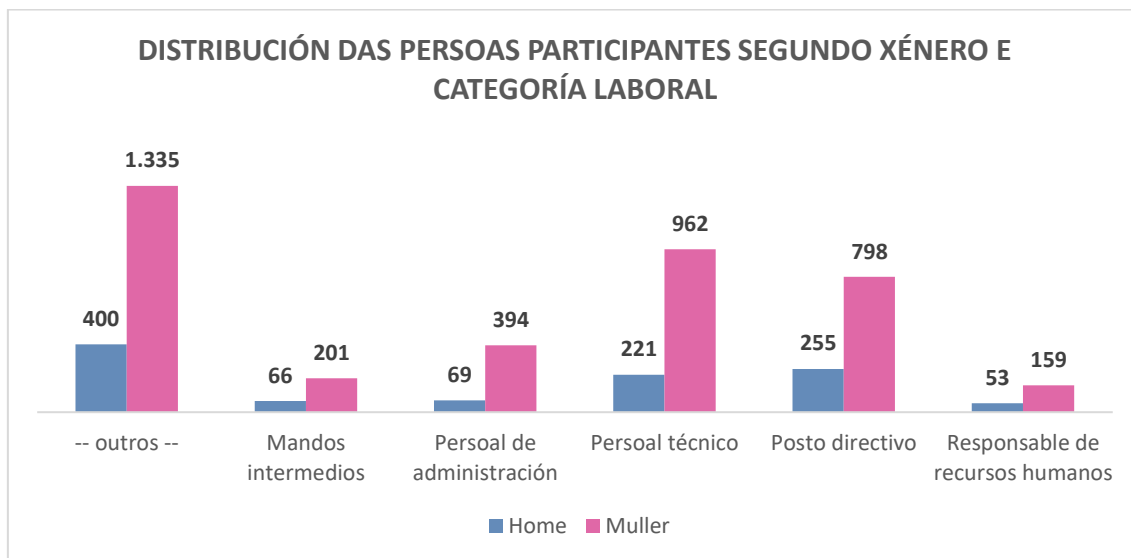


Gráfico 10. Representación do porcentaxe dos participantes ás formacións segundo o xénero e o cargo que ocupan.

4.4. Avaliación de coñecementos adquiridos

A avaliación dos coñecementos adquiridos é una métrica esencial para medir o éxito dos programas formativos levados a cabo en materia de igualdade laboral no campus online. Esta métrica proporciona diferente información sobre os distintos valores relacionados coas persoas participantes do campus que lograron a certificación dos cursos e talleres nos que participaron.

No presente apartado, realízase unha análise dos datos de participantes admitidos fronte a participantes que lograron a certificación, reflectindo un crecemento consistente tanto no número de participantes como no número de certificados ao longo dos anos.

En 2021, rexistrouse un total de **2.196 participantes**, sendo este número significativamente ampliado en **2022**, onde participaron **4.790 persoas**. Ase mesmo, a tendencia positiva persistiu en **2023**, cun aumento continuo ata acadar os/as **6.194 participantes**.

No que respecta aos certificados emitidos, en **2021 foron concedidos 1.483 certificados**, indicando unha taxa de certificación notable. Este número aumentou considerablemente **na anualidade 2022**, acadando un total de **2.779 certificados** e suxerindo tanto un aumento na participación como un potencial aumento na eficacia dos programas de formación. En **2023**, o número de certificados continuou a crecer, **alcanzando 3.643**.

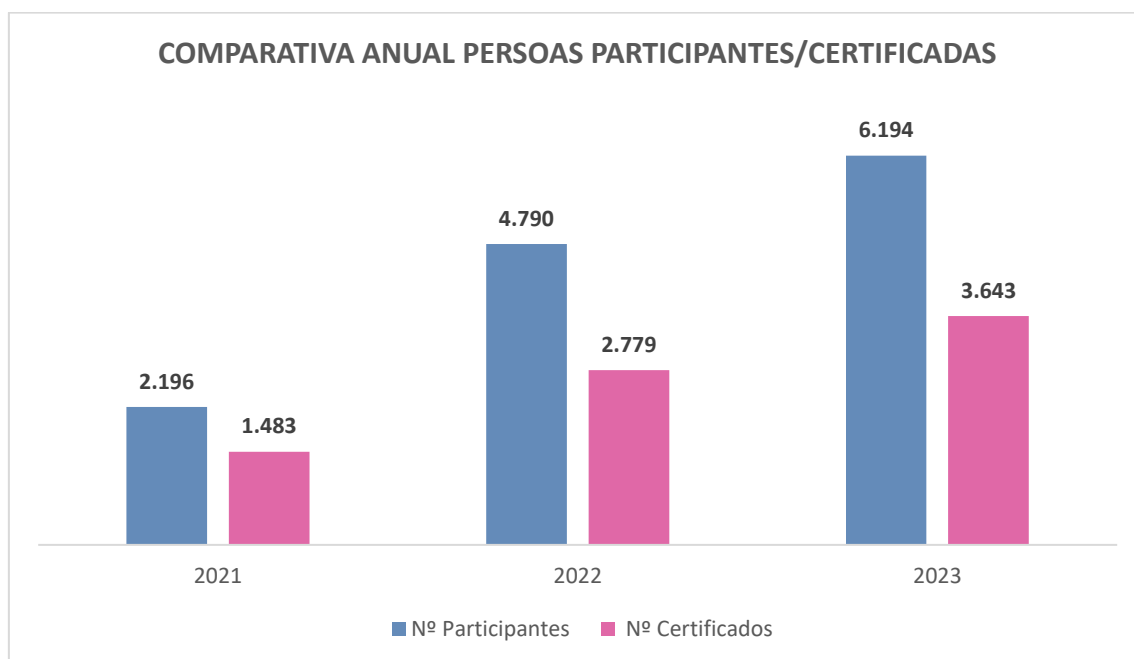


Gráfico 11. Comparación entre as persoas participantes e as que obtiveron certificado

Tal e como se menciona con anterioridade, o número de certificados emitidos viuse incrementado ano tras ano, chegando a acadar os **7.905 certificados**

CERTIFICADOS EMITIDOS POR ANUALIDADE

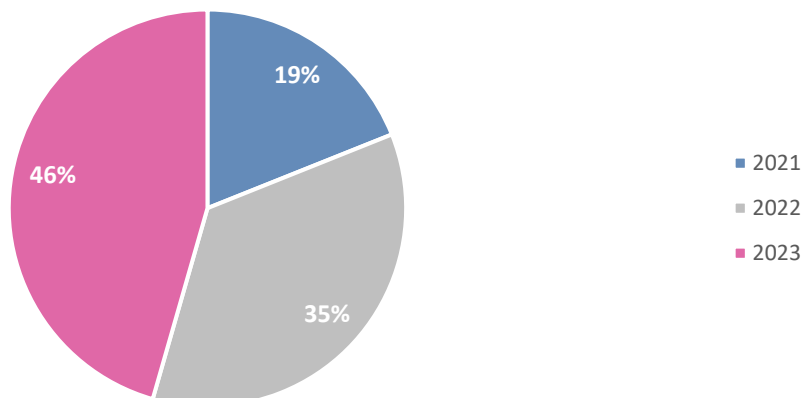


Gráfico 12. Representación da porcentaxe de certificados emitidos por anualidade.

Por último, cumpre salientar que **2.515 persoas certificáronse en un ou varios cursos ao longo do 2021-2023** (1.964 mulleres e 551 homes)

CERTIFICADOS EMITIDOS POR XÉNERO

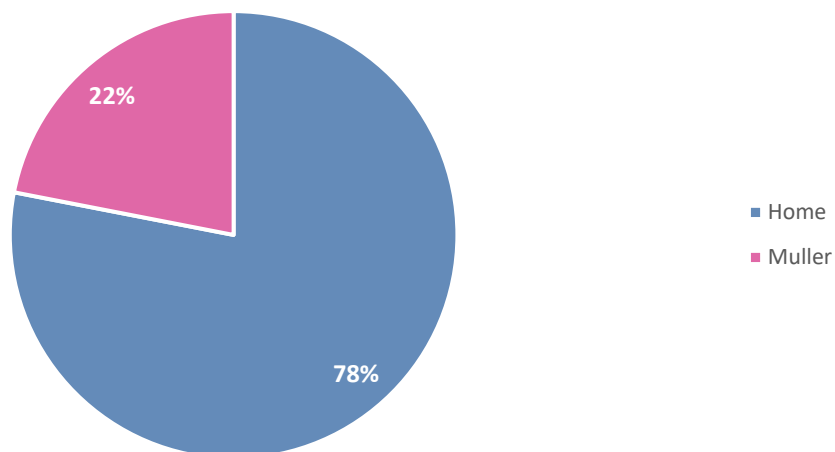


Gráfico 13. Representación da porcentaxe de certificados emitidos por xénero.

4.5. Participación por sectores

A continuación, realízase un análise da distribución de participantes nos programas de formación segundo diferentes sectores laborais.

Este análise ofrece unha visión detallada da diversidade de participación en relación con diversas áreas profesionais, a través da cal podemos identificar patróns, tendencias e destacar áreas específicas de enfoque nos programas de formación en igualdade laboral.

71

Baseándonos nos datos proporcionados polas persoas adheridas ao campus en liña que participaron nalguna das accións formativas postas en marcha entre o 2021 e o 2023, observase que, excluindo a opción “outros”, as **persoas participantes** proveñen, fundamentalmente, do **sector de servizos sociais** e **sector agroalimentario**.

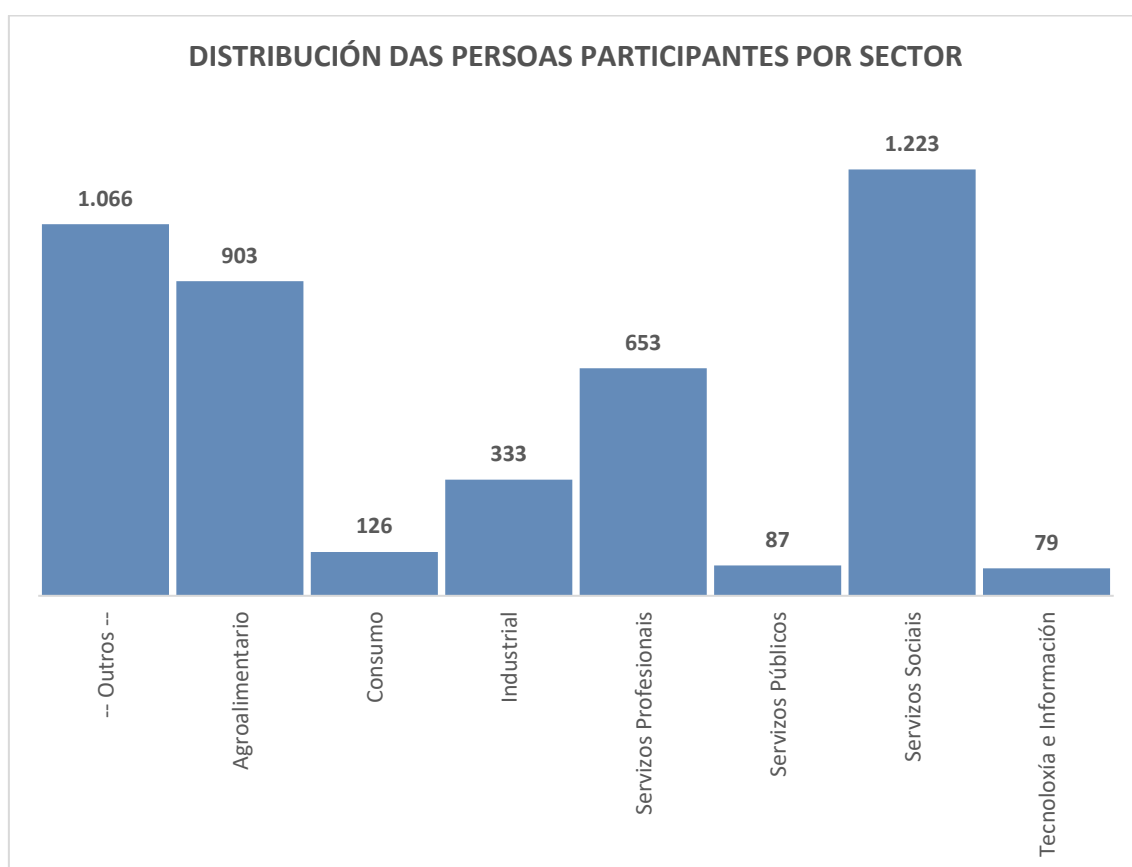


Gráfico 14. Representación das persoas participantes segundo o sector de onde proveñen

Ase mesmo, en todos os sectores, o número de persoas participantes viuse incrementado entre o 2021 e o 2022 , manténdose sen alteracións significativas no 2023, a excepción do sector de loxística e transporte no que a participación diminuíu drasticamente do 2021 ao 2022, manténdose no 2023.

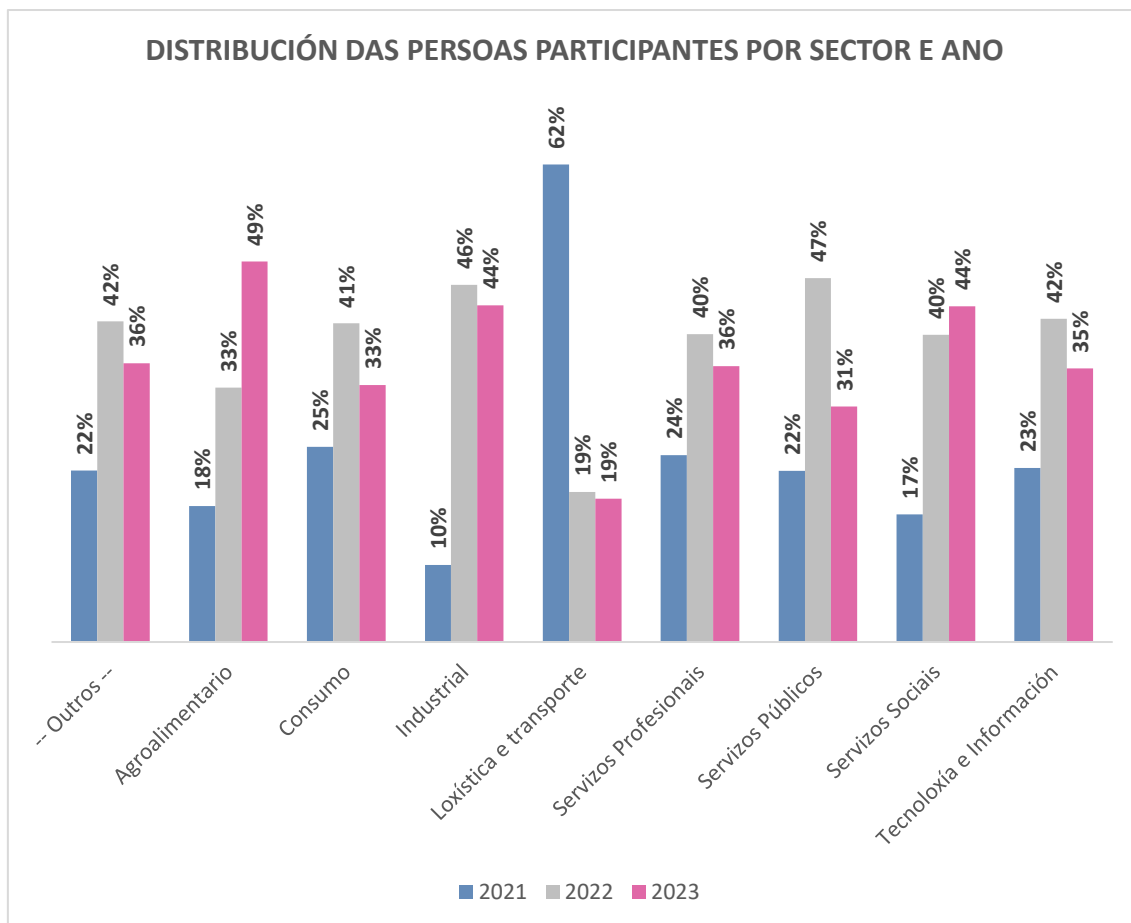


Gráfico 15. Distribución da participación segundo o sector e ano.

Por outra banda, cumpre salientar que:

- ✓ Ao analizar a **participación segundo o sector de procedencia e a ocupación**, observase que as persoas traballadoras por conta allea e conta propia que participan nas accións formativas, proceden, fundamentalmente, do sector servizos sociais e servizos profesionais.
- ✓ Ao analizar a **participación segundo o sector de procedencia e o posto**, tense que:
 - As persoas participantes con **posto intermedio** pertencen, fundamentalmente, ao sector de servizos profesionais
 - O **persoal de administración, persoal técnico e postos directivos** participantes proveñen de sectores tales como: servizos sociais, servizos profesionais e tecnoloxía e información
 - Os **Responsables de recursos humanos** participantes pertencen ao sector de Servizos Sociais e Outros.



5

CONCLUSIONES

5. Conclusión

Tras realizar un análisis detallado dos datos obtidos ao longo dos anos que leva activo o campus formativo competente en materia de igualdade laboral, pódense extraer unha serie de conclusión que reflexan a efectividade e o impacto das iniciativas levadas a cabo. De forma resumida a continuación establécense as principais conclusións derivadas da información obtida.

. Crecemento continuado da participación

A participación nos programas formativos de igualdade laboral experimentou un crecemento constante ao longo dos anos, alcanzando o seu punto máis alto na anualidade de 2023 cun 47% de participación. Este aumento sostido expón unha tendencia que implica unha resposta activa e positiva ás iniciativas implementadas.

Cabe destacar que a persistente concienciación sobre a igualdade laboral foi aumentando gradualmente a cultura organizacional. A participación nos programas formativos suxire que estas actividades están a lograr repercutir nas percepcións e actitudes dos participantes, sinalando un cambio cultural en curso.

Ademais, a alta participación reflicte un recoñecemento cada vez maior da relevancia de abordar as cuestións de igualdade no ámbito laboral. A sociedade en xeral está a tomar conciencia da necesidade de construír lugares de traballo máis inclusivos e equitativos, e esta participación activa demostra un compromiso tanxible cara a ese obxectivo.

De forma complementaria, a flexibilidade nos formatos de formación tamén son un factor determinante, xa que permiten unha adaptación para satisfacer as necesidades cambiantes dos participantes, incluída a oferta de cursos en liña, talleres presenciais e recursos multimedia, ampliando así a accesibilidade e atraendo a uns asistentes máis diversos.

En síntese, o crecemento continuo na participación nos programas formativos de igualdade laboral impulsa cara un cambio cultural, estratexias de promoción efectivas e unha adaptación constante ás necesidades do público.

. Variacións estacionais dos participantes

A análise dos datos revelou variacións estacionais significativas na participación nos programas formativos de igualdade laboral. De forma lóxica, xa que nos meses de verán a oferta de formación é menor, estes meses presentan unha diminución na participación, mentres que setembro e outubro destacaron cun aumento notable de participantes. Esta variabilidade ao longo do ano proporciona información valiosa para a comprensión de patróns estacionais e a planificación estratéxica das actividades formativas.

A comprensión destas variacións estacionais é fundamental para a planificación efectiva de actividades formativas. A adaptación das iniciativas ás tendencias estacionais pode maximizar a súa eficacia, asegurando que se leven a cabo en momentos nos que a participación é máis probable. Desta forma, as organizacións poden empregar estratexias específicas, como promocións especiais ou contidos temáticos, para capitalizar as oportunidades durante períodos de aumento de interese.

. Crecemento nas formacións ofertadas

A análise dos datos revelou un crecemento sostido no número de cursos e talleres ofrecidos ao longo dos anos. O rexistro inicial de 8 en 2021 medrou de maneira significativa, alcanzando un total de 43 en 2023. Este crecemento substancial sinala unha expansión exitosa da oferta formativa, indicando unha resposta moi positiva por parte dos participantes.

O aumento na cantidade de formacións ofrecidas pode interpretarse como un indicador claro da demanda e do interese por parte dos participantes. O feito da ampliación de oferta formativa de maneira tan significativa en tan pouco tempo é testemuña non só da eficacia das formacións, senón tamén da adaptabilidade das institucións ás necesidades cambiantes do seu público obxectivo.

Este crecemento substancial non só beneficia ás empresas, ampliando a súa influencia e alcance, senón tamén aos participantes. A diversificación da oferta formativa pode contribuír a satisfacer as necesidades variadas dun público heteroxéneo, asegurando que os temas relevantes e atractivos estean dispoñibles para todos os interesados.

Ademais, este crecemento indica tamén unha adaptación exitosa ás tendencias e demandas do mercado laboral e da sociedade en xeral. Establecendo a capacidade de ofrecer formacións que aborden cuestións emerxentes e actuais, fundamentais para manter a relevancia e a eficacia das iniciativas educativas.

. Diversidade de xénero dos participantes

Ao analizar os datos, destaca de maneira evidente a marcada predominancia feminina na participación, representando o 78% do total de inscritos. Este dato sinala un punto crucial para as organizacións, xa que faise patente a necesidade de deseñar estratexias inclusivas que aborden as necesidades específicas de ambos xéneros.

A diversidade de participantes por xénero non só é importante para promover a igualdade laboral, tamén é esencial para garantir que os programas formativos aborden as cuestións específicas que afectan a ambas as partes. Ao comprender as dinámicas de xénero e as distintas experiencias laborais, pódense adaptar os diferentes contidos formativos para ser máis inclusivos e relevantes.

. Participación por sectores e categorías laborais

Ao analizar os datos sobre a participación nos programas formativos, identificáronse patróns diferenciados en sectores e categorías laborais. Sectores como os servizos sociais experimentaron un crecemento constante, mentres que a participación en tecnoloxía e información mostrou un interese non tan crecente. Estes patróns de participación diferenciados ofrecen unha información eficaz que pode guiar as estratexias futuras no deseño e implementación dos programas formativos.

O crecemento constante na participación en programas formativos relacionados cos servizos sociais destaca a necesidade persistente de desenvolver iniciativas específicas para este sector. A rápida evolución destes sectores require unha resposta áxil e efectiva por parte da organización, asegurando que os programas formativos aborden as últimas tendencias e tecnoloxías relevantes. Esta adaptabilidade é crucial para garantir que os

participantes adquiren habilidades pertinentes e estean ben preparados para os retos laborais nos seus respectivos campos.

A segmentación identificada na participación por sectores e categorías laborais ofrece unha visión detallada das preferencias e necesidades dos participantes. Estes patróns teranse en conta ao desenvolver estratexias formativas futuras para asegurar que as ofertas sexan pertinentes e efectivas para os diferentes sectores e categorías laborais.

. Certificación e adquisición de coñecementos

Ao longo dos anos, a emisión de certificados experimentou un aumento constante, o que reflicte tanto o crecemento na participación como a efectividade dos programas formativos. A proporción de certificados respecto á participación total indica un éxito continuo na adquisición de coñecementos por parte dos participantes.

O incremento na emisión de certificados está estreitamente vinculado coa resposta positiva aos programas formativos. Cada certificado emitido representa non só a finalización dun curso, senón tamén a adquisición de habilidades e coñecementos relevantes. Este crecemento constante tamén indica un aumento na demanda de recoñecemento oficial por parte dos participantes, o que destaca a importancia de continuar a ofrecer programas de alta calidade.

A proporción de certificados en relación coa participación total é un indicador clave do éxito xeral dos programas formativos. Unha alta proporción suxire que a maioría dos participantes está a alcanzar os obxectivos de aprendizaxe establecidos, este éxito é crucial non só para a satisfacción dos participantes, senón tamén para a credibilidade e reputación dos programas formativos no mercado.

. Desafíos e oportunidades identificados

A través do análise dos datos, identificáronse sectores con menor participación, destacando, entre eles, o sector de servizos públicos. Este dato sinala áreas específicas de enfoque e oportunidades para mellorar a conciencia sobre igualdade laboral nestes contextos.

Os servizos públicos, ao rexistrar unha menor participación, poderían beneficiarse de estratexias específicas deseñadas para abordar as razóns detrás desta tendencia, a identificación destes desafíos establece as oportunidades de mellora e crecemento. A comprensión das razóns detrás da menor participación permite desenvolver estratexias personalizadas que atenden ás necesidades únicas de cada sector. Da mesma forma a adaptación das iniciativas para facelas máis atractivas e relevantes para os sectores con menor participación é esencial para fomentar unha maior conciencia e compromiso.

. Éxito diferenciado en cursos e talleres

Ao analizar a emisión de certificados por curso ou taller, destácanse áreas específicas de maior interese e éxito relativo. Cursos como "Avanzando en Igualdade Laboral" e talleres xerais destacaron con un elevado número de certificados, indicando unha resposta positiva e un interese marcado nestas temáticas.

Este éxito diferenciado ofrece perspectivas valiosas para a planificación futura de cursos e talleres, puidendo explorarse estratexias para ampliar a oferta en áreas que demostraron ser especialmente atractivas. Desta forma permítese adaptar a oferta

formativa para satisfacer as demandas específicas dos participantes, identificando as áreas de maior éxito e proporcionando unha liña para a creación de novos contidos e a mellora continua dos programas existentes, asegurando que se axusten ás necesidades cambiantes do público.

En conxunto, estas conclusións proporcionan unha visión integral da evolución e efectividade das iniciativas formativas en materia de igualdade laboral levadas a cabo. Este análise profundo permitirá a creación e mellora do deseño de novas estratexias máis efectivas, adaptando futuras iniciativas para abordar áreas específicas de mellora e impulsar a construción de ambientes laborais máis inclusivos e equitativos.

