

3. Resultats

3.1. Anàlisi de les bases de dades

Per tal de dur a terme l'anàlisi dels resultats quantitatius, i com s'ha comentat en l'apartat 2.5.1, es va procedir a fer una comparació de proporcions de les dades segons el sexe. La comparació es va fer sobre la base d'una diferència significativa entre ambdós categories amb un nivell de confiança del 95%.

En els annexes 11 a 14 s'adjunten els resultats obtinguts de l'anàlisi de les dades, però en aquest informe es presentaran, en detall, només els resultats estadísticament significatius i que presenten una estreta rellevància amb l'objecte d'estudi.

3.1.1. Dades catalanes 2006-2007

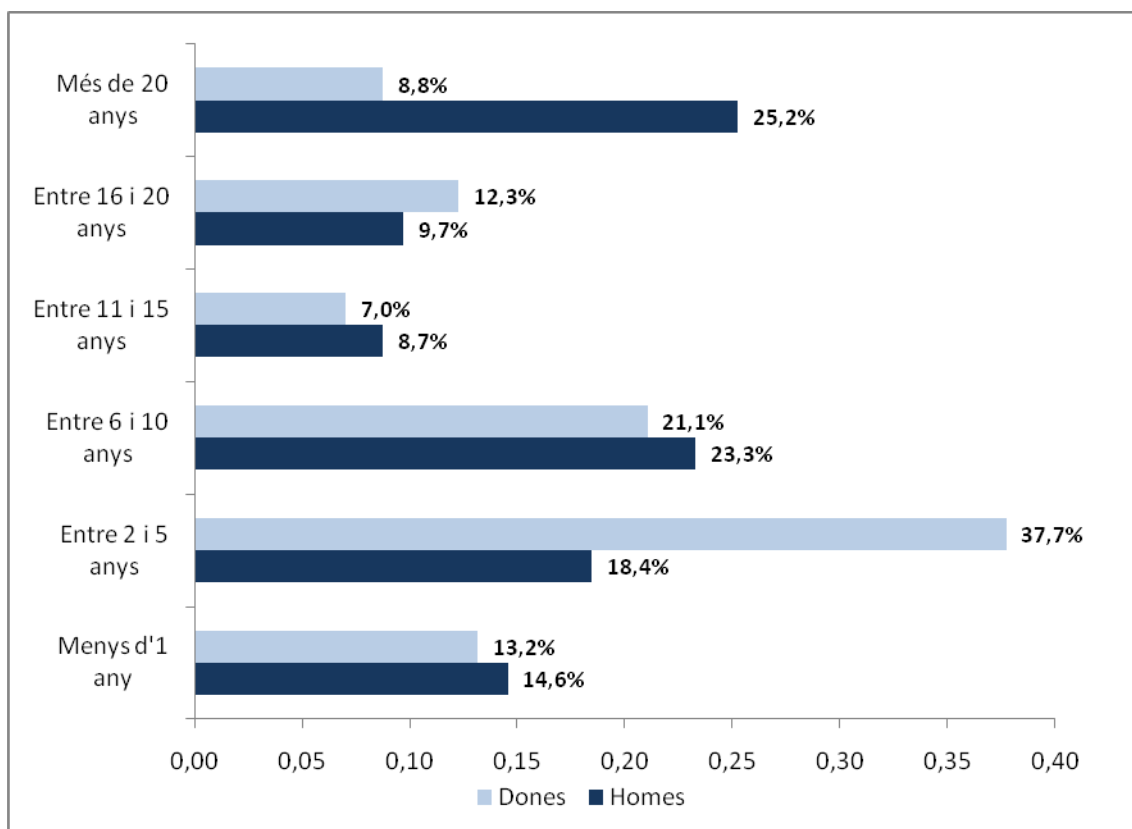
En aquest apartat es fa referència a les dades de la Comunitat Autònoma de Catalunya facilitades pels organismes de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat) i el Consorci de Formació Contínua de Catalunya (ConForCat), dels anys 2006 i 2007.

3.1.1.1. Dimensió professional del participant i la participant en formació

Atenent a les dades del ConForCat sobre les diferències significatives per sexe vers l'antiguitat en l'empresa actual del participant, veiem que hi ha un 3% més de dones que fa tres anys que treballen en l'empresa actual; així com també un 5,1% més d'homes que treballen en la mateixa empresa des de fa més de 20 anys. Aquestes dades ens donen una idea sobre la diferència en el nivell d'estabilitat dels homes i les dones en el mercat laboral.

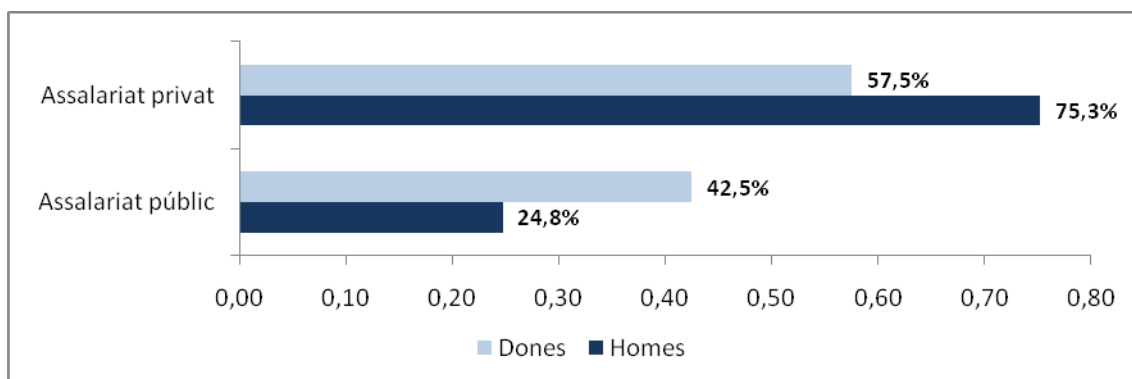
Les informacions extretes de l'estudi EADA confirmen els resultats sobre l'estabilitat laboral d'homes i dones (figura 20). Les diferències significatives, encara més contundents, es situen en les mateixes categories; les dones que treballen en la mateixa empresa amb una antiguitat d'entre 2 a 5 anys, són un 19,3% més que els homes, mentre que hi ha un 16,4% més d'homes que duen més de 20 anys en la mateixa empresa.

Figura 20. Antiguitat en l'empresa actual, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge del 2007 (INE).



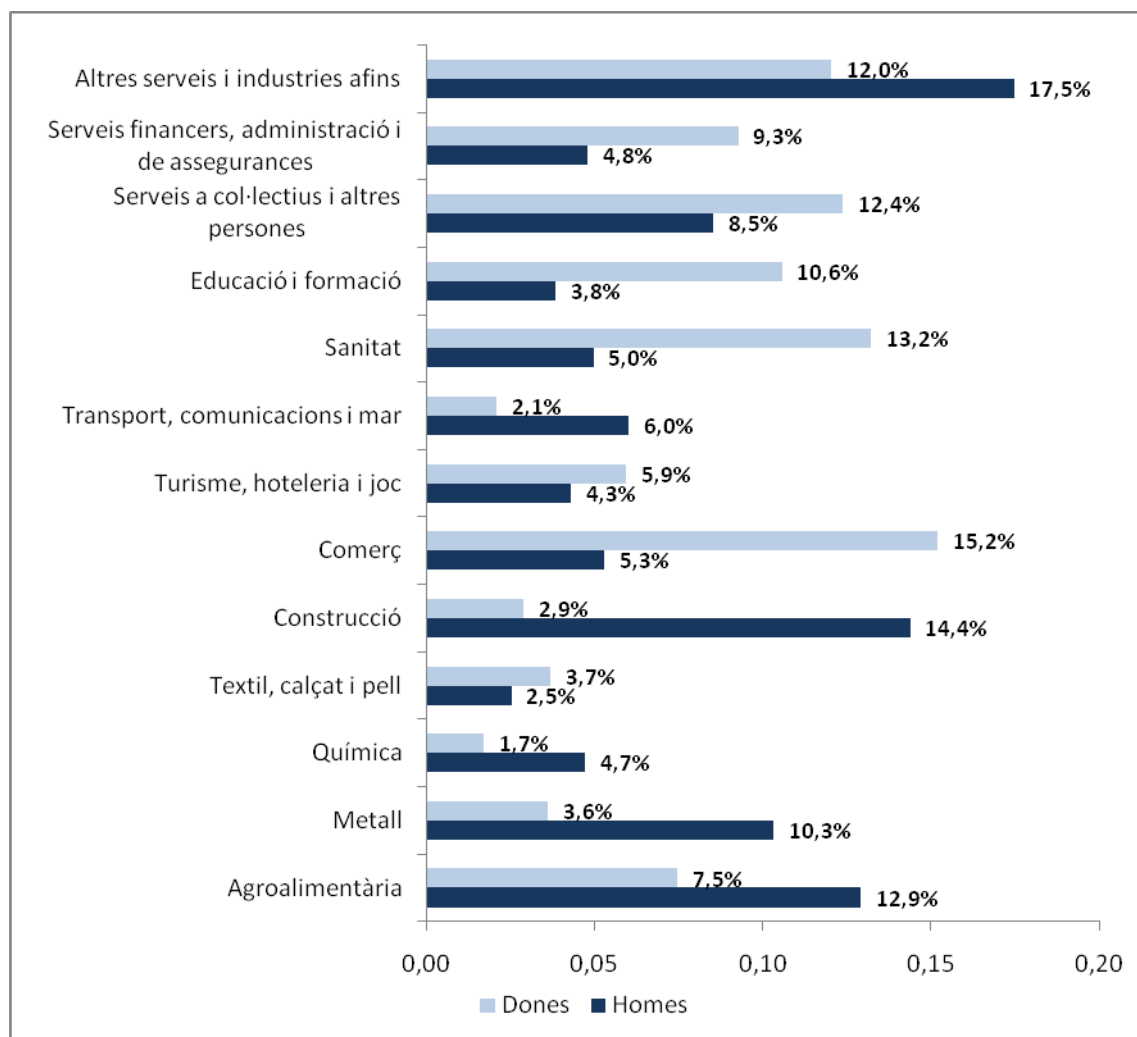
L'enquesta EQVT pregunta als participants de l'estudi si treballen en empreses del sector privat o en empreses de l'administració pública. Els resultats informen que hi ha diferències significatives segons el sexe, ja que un 17,7% més de dones treballen en empreses del sector públic i, per contra, un 17,8% més d'homes són assalariats del sector privat (veure figura 21).

Figura 21. Tipus d'assalariat, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).



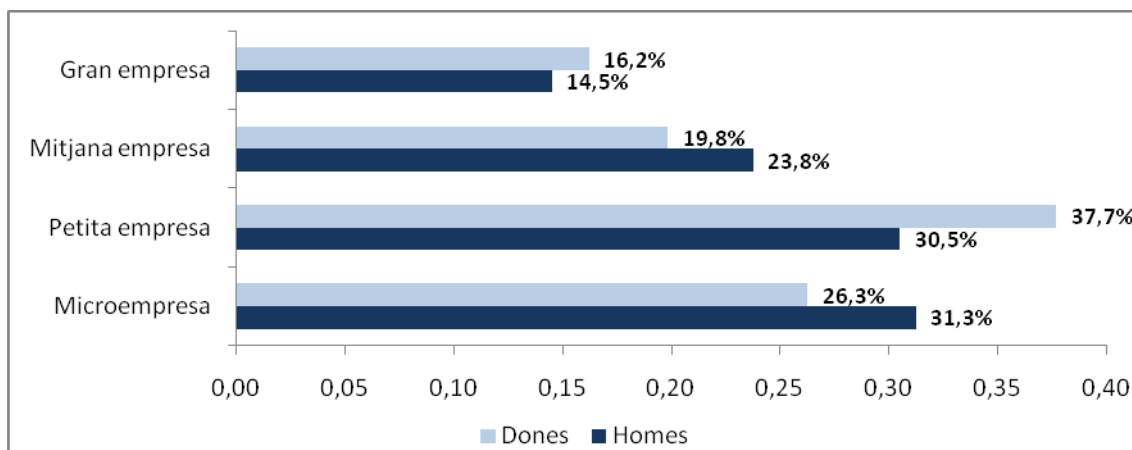
El sector de l'empresa en la que treballa el i la participant en formació és diferent segons el sexe. Les dades de l'EQVT i del ConForCat ens mostren que hi ha una major proporció de dones en l'àmbit de l'educació i la sanitat, i una major proporció d'homes en el sector de la construcció i el transport. Com es pot observar en les dades del ConForCat (veure figura 22), hi ha 8,2% més de dones que treballen en el sector sanitari, i un 11,5% més d'homes que treballen en l'àmbit de la construcció.

Figura 22. Àmbit sectorial de l'empresa, segons el sexe. Font: Avaluació dels Contractes Programes Intersectorials i d'Economia Social del 2006 (ConForCat, 2010).



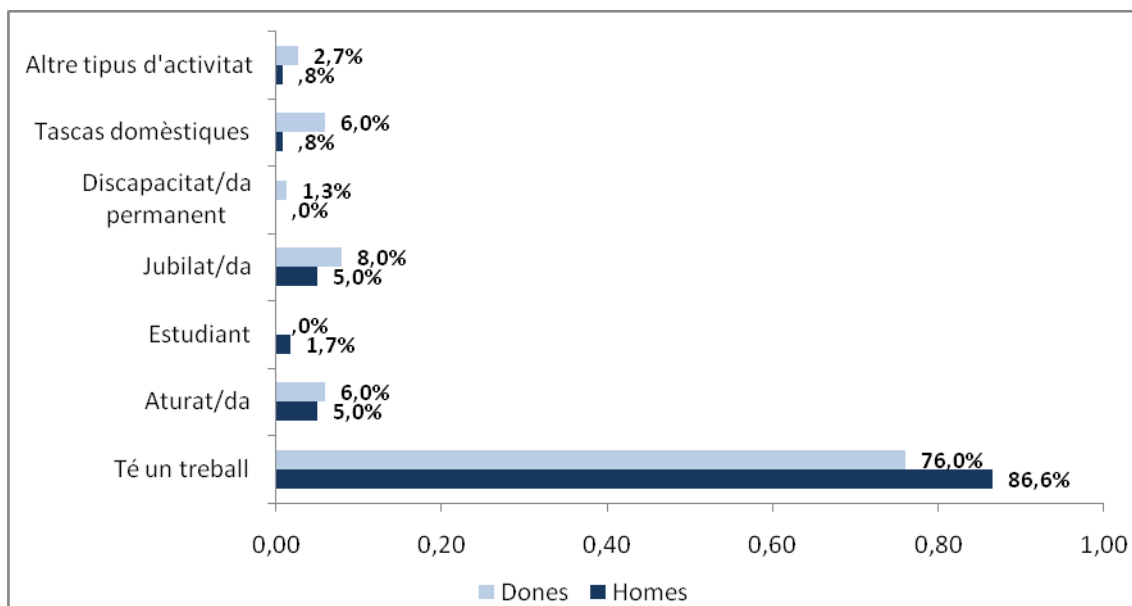
A més a més, si es pren atenció a la mida de l'empresa (figura 23), es veu que l'EQVT presenta diferències significatives; ja que hi ha una major proporció de dones que treballa en la petita empresa (de 10 a 50 treballadores) que no pas d'homes (7,2 punts més de diferència). Les dades extretes de l'EADA corroboren aquests resultats.

Figura 23. Mida de l'empresa en la que treballen els participants en formació, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).



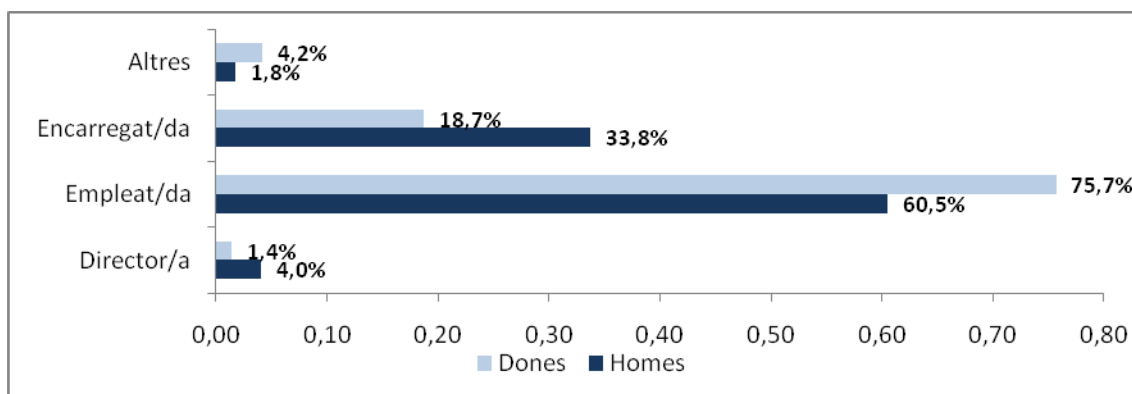
Analitzant la situació d'ocupació actual en la que es troben les persones enquestades de l'EADA (figura 24) es veu que les dues diferències significatives es situen en les tasques de la llar, amb una major presència de les dones, i en la situació d'ocupació, on s'observa una major proporció d'homes.

Figura 24. Situació d'ocupació actual segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



En relació al càrrec dels treballadors i les treballadores que participen en formació (figura 25), s'observen diferències significatives en l'EQVT i en el ConForcat. La proporció d'homes en càrrecs mitjans i superiors (comandaments intermedis i direcció) és significativament major que la proporció de dones.

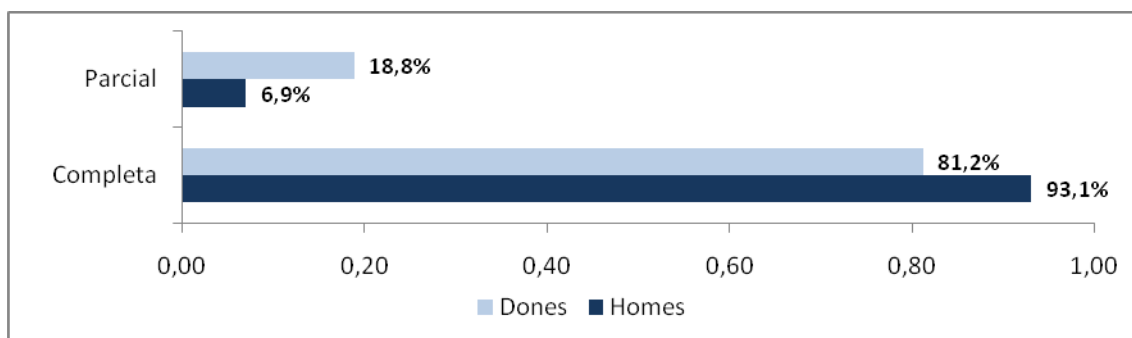
Figura 25. Càrrec segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).



Les dades extretes de l'EADA, d'altra banda, corroboren parcialment aquests resultats, mostrant l'existència d'una diferència significativa entre homes i dones al poder executiu, als cossos legislatius, en la direcció de l'Administració Pública i d'empreses; entre les persones participants en la formació, el 10,1% d'homes treballen ocupen aquests càrrecs, i només el 4% de les dones. També és interessant el fet que el nombre de treballadores no qualificades que participen en formació contínua és un 15,7% superior als homes.

Les dades del ConForCat (figura 26), de l'EADA i de l'EQVT informen que la proporció d'homes amb jornada completa és significativament major que la proporció de dones (amb una diferència de 11,9 punts); i de la mateixa manera, la proporció de dones amb una jornada parcial és significativament major que la proporció d'homes (11,9 punts per sobre).

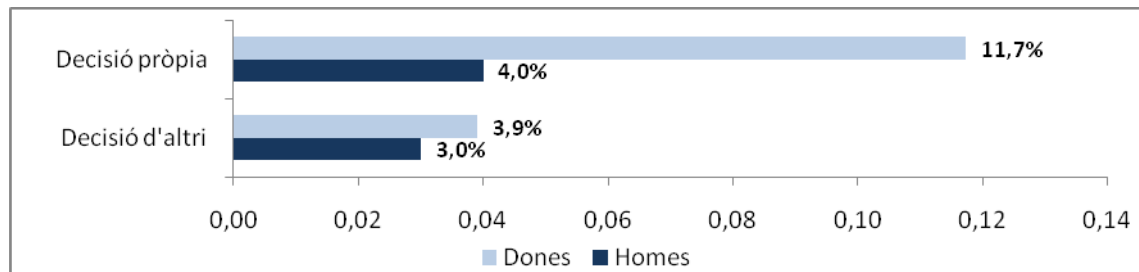
Figura 26. Tipus de jornada laboral, segons el sexe. Font: Avaluació dels Contractes Programes Intersectorials i d'Economia Social del 2006 (ConForCat, 2010).



Tenint en compte el tipus de jornada laboral segons el sexe, l'EQVT analitza qui, d'entre els que tenen una jornada parcial, ha pres la decisió de fer aquest tipus de jornada o, ans al contrari, la decisió ha estat presa per una altra persona (veure figura

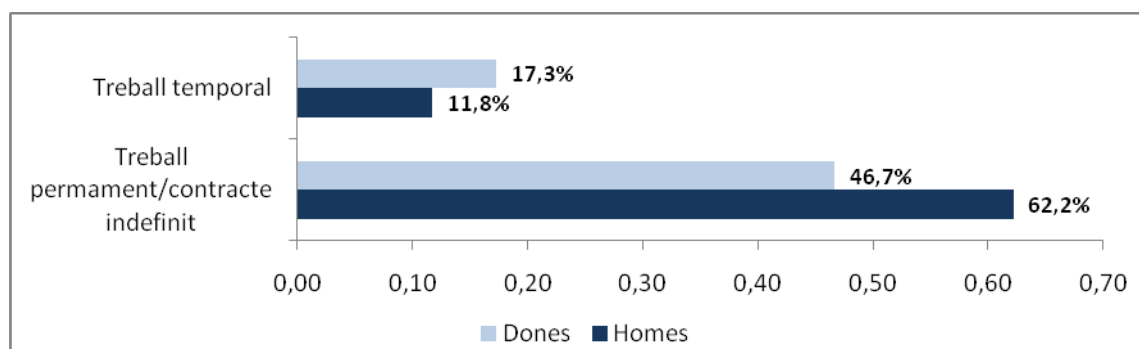
27). Es pot apreciar que un 7,7% més de dones que d'homes, han triat per sí mateixes aquest tipus de jornada laboral; és a dir, no ha estat una decisió imposada.

Figura 27. Decisió del tipus de jornada parcial, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).



En relació a la durada del contracte laboral dels treballadors/es ocupats/es de l'EADA, també s'aprecia una diferència significativa de gènere pel que fa el treball permanent o amb contracte indefinit, on es situa un 15,5% més d'homes que de dones (figura 28), la qual cosa es relaciona amb l'estabilitat laboral esmentada anteriorment.

Figura 28. Durada del contracte laboral dels treballadors/es segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



Al prestar atenció als horaris laborals que sobresurten de l'horari convencional (de dilluns a divendres), s'observa que hi ha diferències significatives segons el sexe. En primer lloc (veure figura 29), es veu que hi ha una major proporció d'homes que treballen en horari nocturn que no pas de dones (un 9,7% més). En segon lloc, s'observa que hi ha diferències significatives quan l'horari de treball és el cap de setmana (figura 30) ja que un menor percentatge de dones afirmen que mai o només de vegades, treballen els cap de setmana. Per últim, el treball per torns (figura 31) segueix presentant un patró similar als dos anteriors, ja que hi ha una major proporció d'homes que treballen per torns que no pas dones (7,9% més).

Figura 29. Horari de treball nocturn segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).

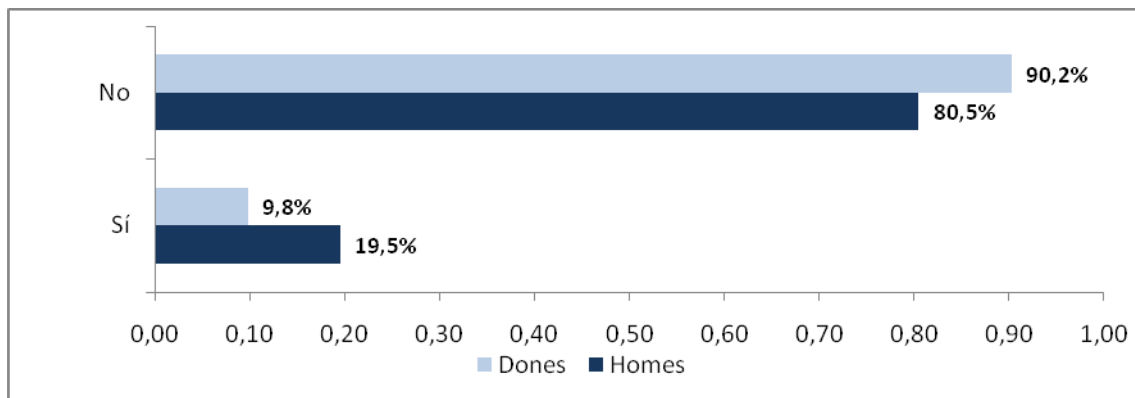


Figura 30. Horari de treball de caps de setmana segons els sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).

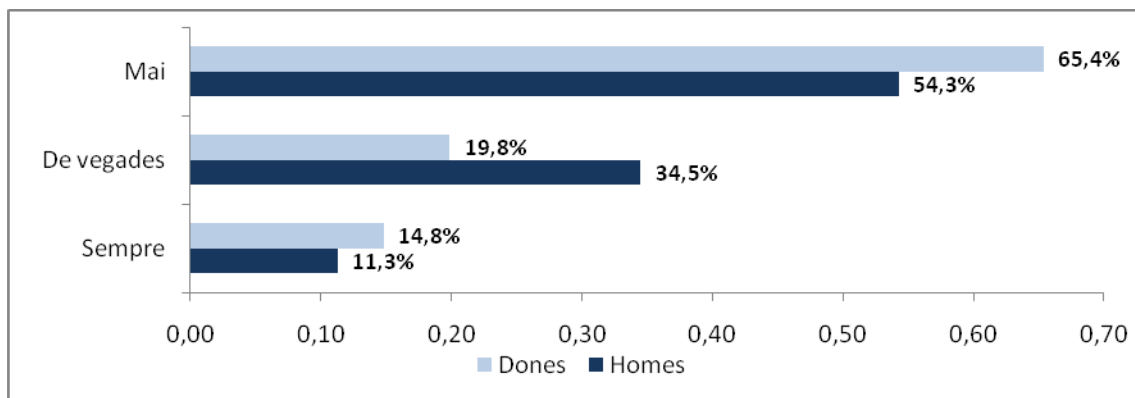
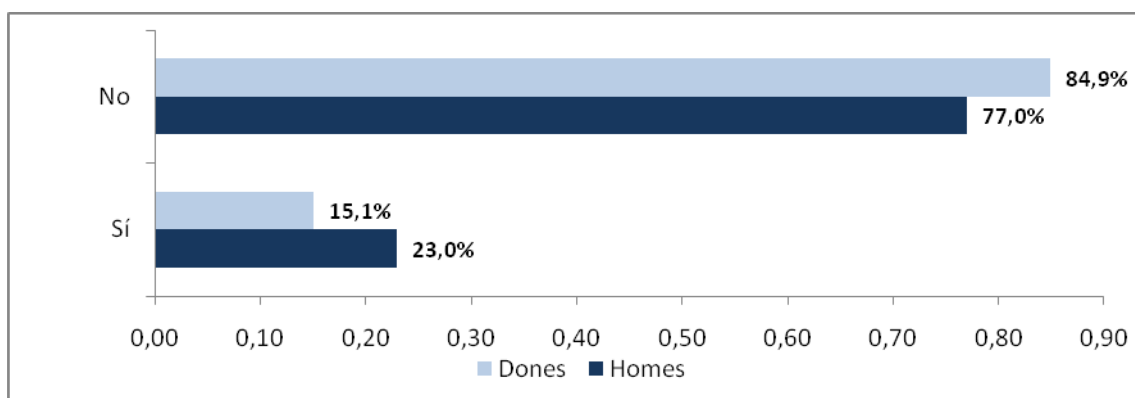


Figura 31. Horari de treball per torns, segons els sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).

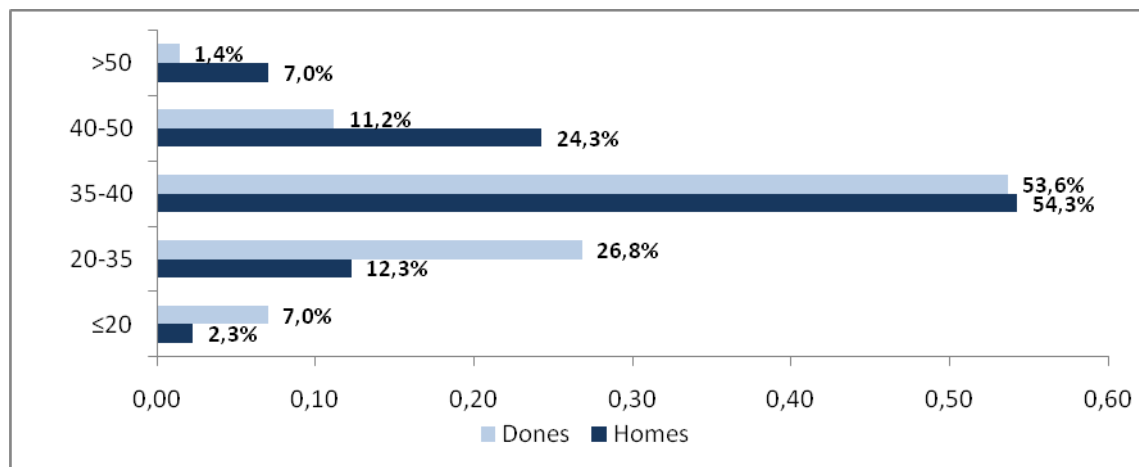


No hi ha diferències significatives segons el sexe en relació a l'existència o no d'una segona ocupació; però si s'atén als resultats de l'EQVT referents al temps dedicat a l'ocupació principal (figura 32), es veu que la comparació de proporcions informa que, a més hores dedicades a la primera ocupació (més de 40 hores a la setmana), menys

proporció de dones hi ha que ho facin; i viceversa, ja que a menys hores dedicades a la primera ocupació (menys de 35 hores a la setmana), hi ha més proporció de dones que ho facin.

El que indiquen aquests resultats és que hi ha més presència de dones quantes menys hores de feina requereix la primera ocupació, i més presència d'homes hi ha quan la feina requereix més hores de dedicació.

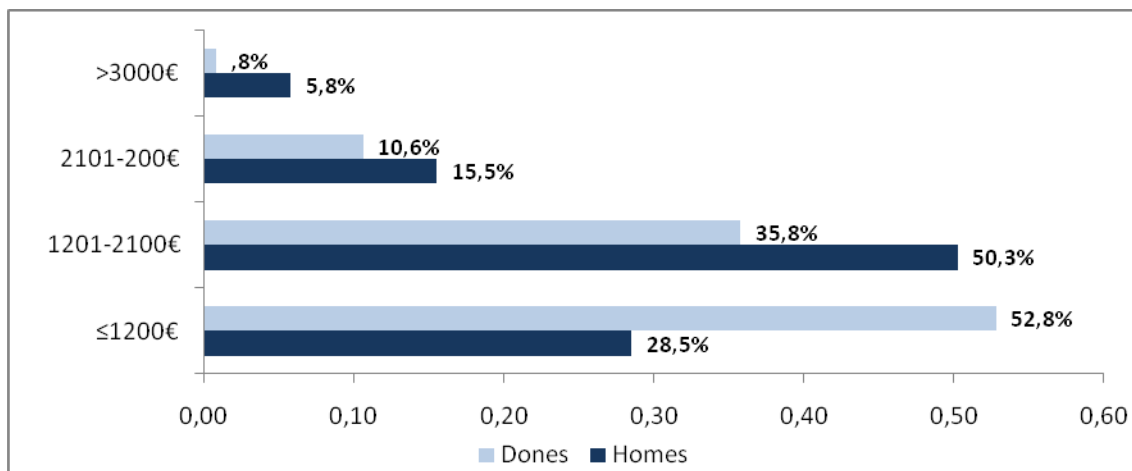
Figura 32. Temps de dedicació a la primera ocupació, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).



Analitzant els guanys econòmics mensuals de les dones i els homes, la figura 33 mostra que hi ha diferències significatives a tots els nivells. Els resultats de l'EQVT i de l'EADA presenten que a més guany econòmic hi ha, menys presència de dones s'hi troba. A més a més, només hi ha més dones que homes en quantitats econòmiques iguals o menors de 1,200€ mensuals nets. En dades de l'EADA, aquesta progressió té una excepció: el cas de les persones que guanyen menys de 200€ mensuals, entre les quals el 24,7% són homes, i el 12,5% dones.

Això fa pensar en la possibilitat que hi hagi una relació entre les menys hores de dedicació de les dones a la primera ocupació, i els menors ingressos econòmics, comparat amb els homes.

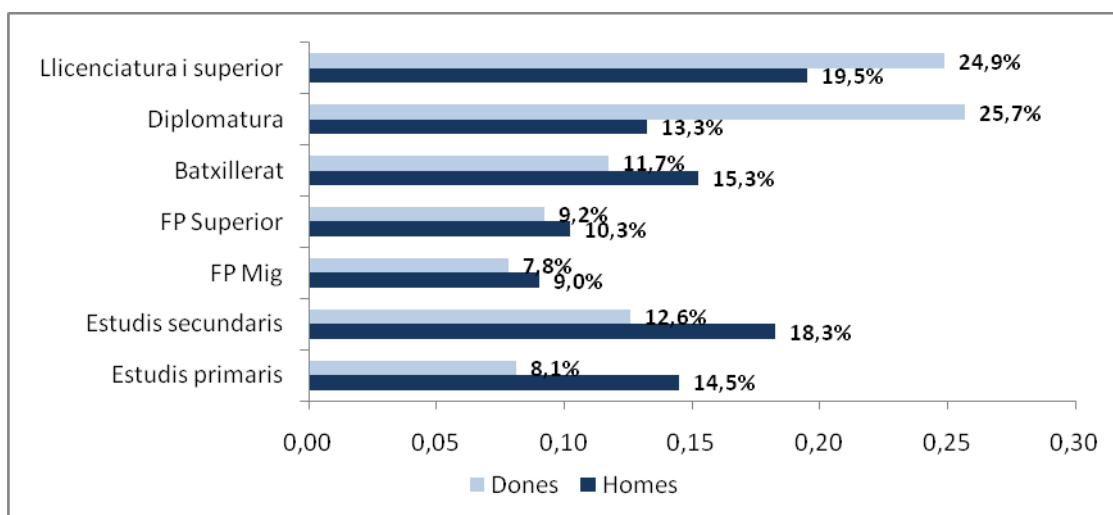
Figura 33. Ingressos mensuals nets, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).



3.1.1.2. Dimensió acadèmica del participant i la participant en formació

Segons les dades de l'EQVT (figura 34), corroborades amb els resultats del ConForCat, la proporció de dones que tenen un nivell d'estudis elevat (diplomatura i/o llicenciatura) és significativament major que la proporció d'homes (una diferència de 3,8 i 3,5 punts respectivament). Així mateix, hi ha un 4,6% d'homes amb el graduat escolar, i un 1,1% sense cap titulació.

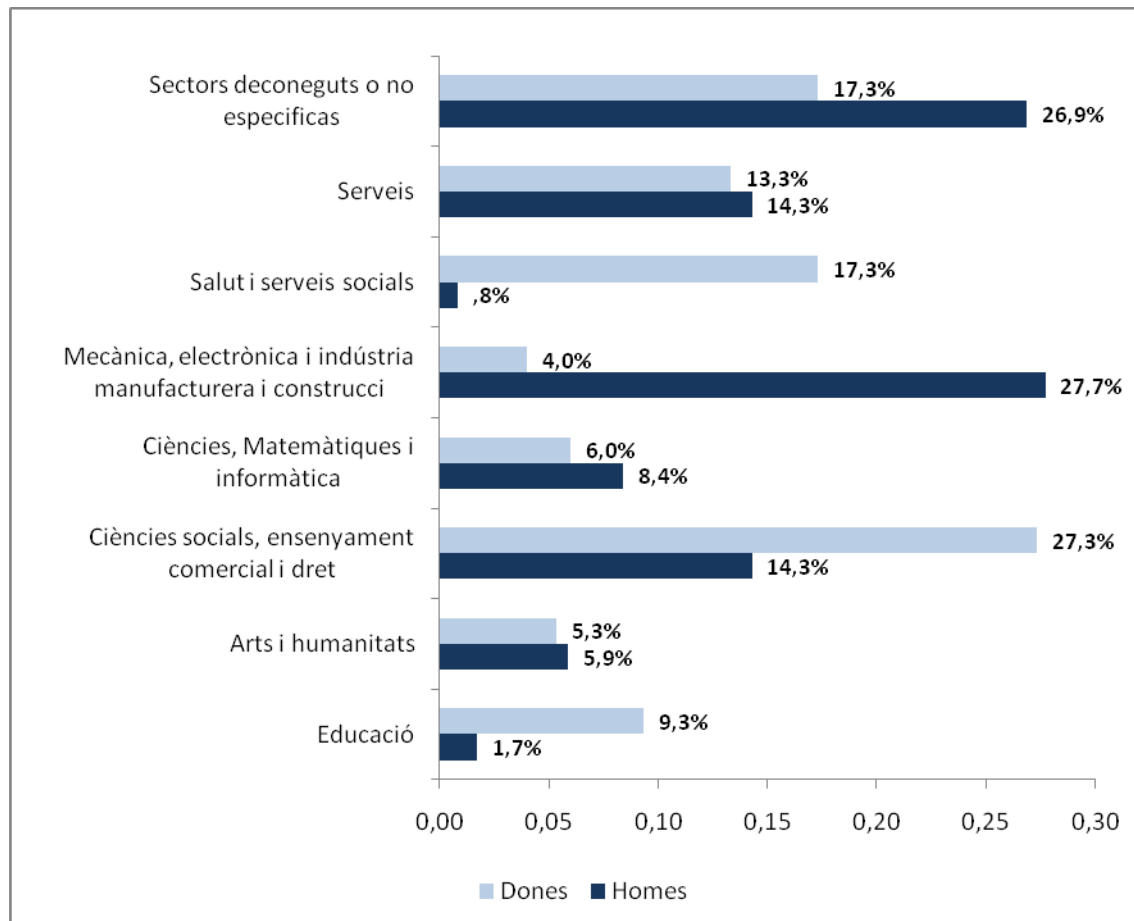
Figura 34. Nivells d'estudis màxim assolit segons sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).



Pel que fa l'àmbit del coneixement relatiu al major nivell d'estudi finalitzat pels participants de l'estudi EADA (figura 35), s'observen diferències de gènere semblants a les identificades entre els sectors on treballen homes i dones (figura 22). Les dones tenen més estudis en educació, ciències socials, salut i serveis socials, mentre que els

homes tenen estudis relacionats amb la mecànica, l'electrònica, l'indústria manufacturera i la construcció, un 23,7% més que les dones.

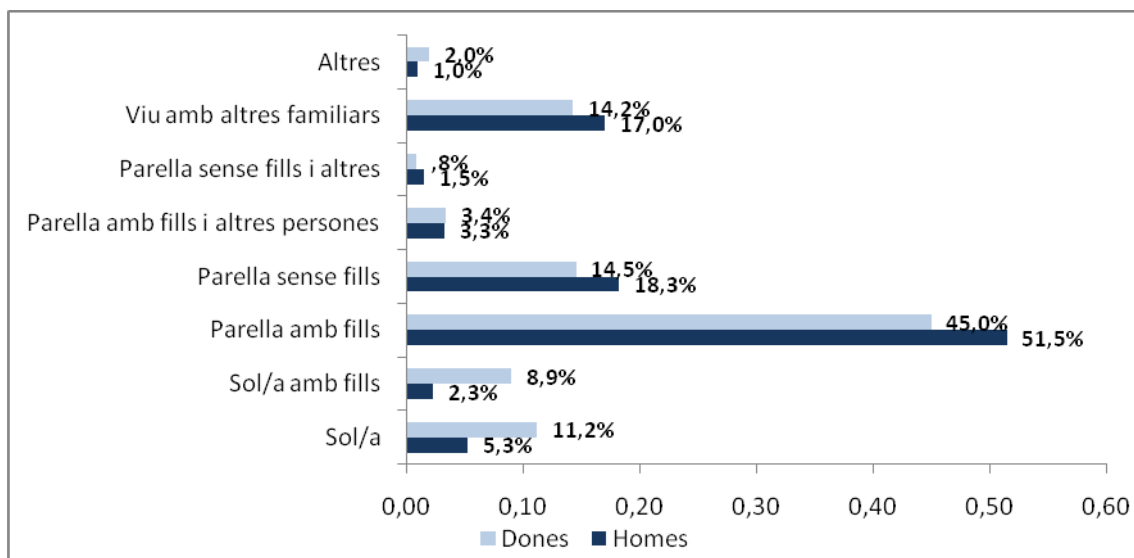
Figura 35. Camp de major nivell d'estudis, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge del 2007 (INE).



3.1.1.3. Dimensió personal i/o familiar del participant i la participant en formació

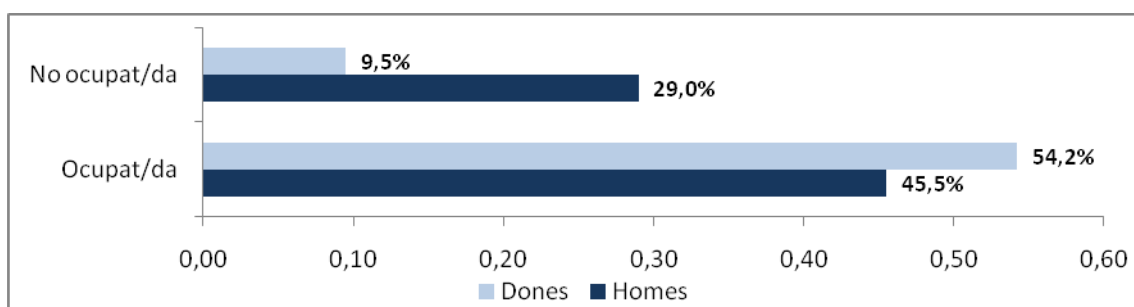
Anant una mica més enllà, i examinant el tipus de llar mitjançant l'EQVT, es veu que hi ha diferències significatives quan es tracta de llars en què la persona viu sola i quan viu amb fills o filles (figura 36). Concretament, hi ha una major proporció de dones que viuen soles o amb fills i filles que homes (al voltant del 6% més en tots dos casos).

Figura 36. Tipus de llar, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).



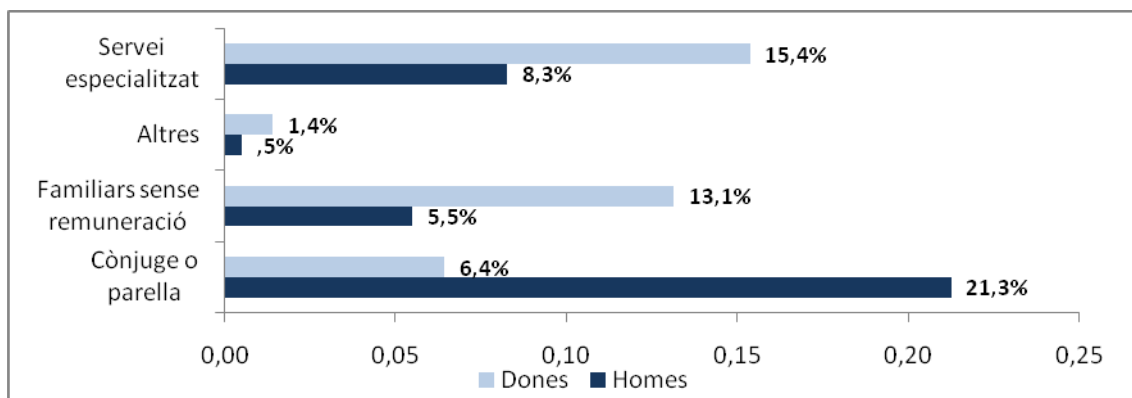
I més específicament, i només en aquells casos en què el tipus de llar inclou una parella o cònjuge, el 29% dels homes tenen una parella que no està ocupada actualment; i el 54,2% de les dones tenen una parella que sí està ocupada. Aquests resultats de l'EQVT mostren que la majoria de les dones tenen parelles ocupades i que, al contrari, un terç dels homes tenen parelles no ocupades (veure figura 37).

Figura 37. Situació laboral del cònjuge, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).



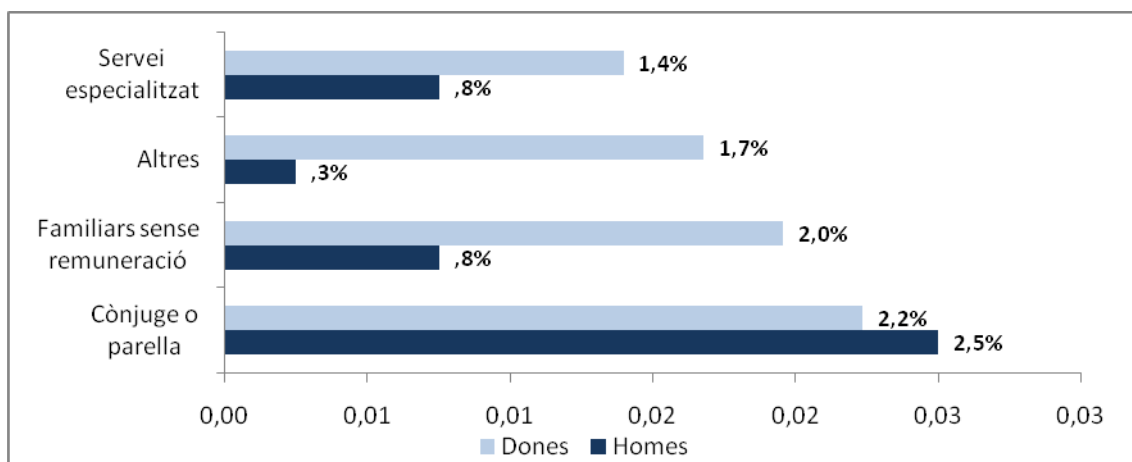
Finalment, i atenent a aquelles llars en les que hi ha fills o filles menors de 15 anys, i/o familiars dependents, l'EQVT analitza qui en té cura tant dins de la jornada laboral com fora (figures 38 i 39). En primer lloc, s'observa que en la cura dels fills/es dins l'horari laboral, quan es tracta de les dones, hi ha una major proporció de dones que deixa la cura dels fills/es a serveis especialitzats i a familiars que no reben cap tipus de remuneració per la cura. No obstant, el homes presenten una major tendència a deixar la cura dels fills/es al seu cònjuge o parella; la qual cosa pot estar molt relacionada amb el fet que la majoria d'homes tingui parelles no ocupades.

Figura 38. Cura dels fills i filles dins la jornada laboral, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).



Per últim, s'observa que la cura de familiars dependents dins la jornada laboral presenta diferències significatives en la categoria "d'altres", és a dir, hi ha una major proporció de dones que, dins la jornada laboral, ha d'encarregar la cura dels seus familiars dependents a un altre tipus de serveis.

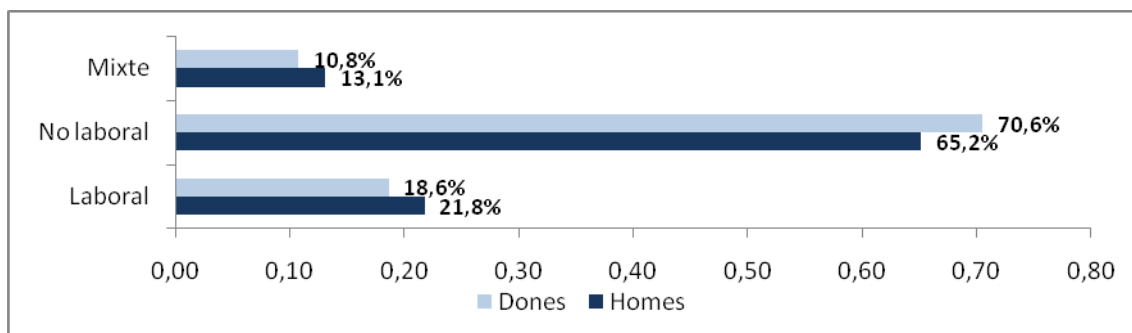
Figura 39. Cura de familiars dependents dins la jornada laboral, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2006).



3.1.1.4. Dimensió de la formació contínua del participant i la participant en formació

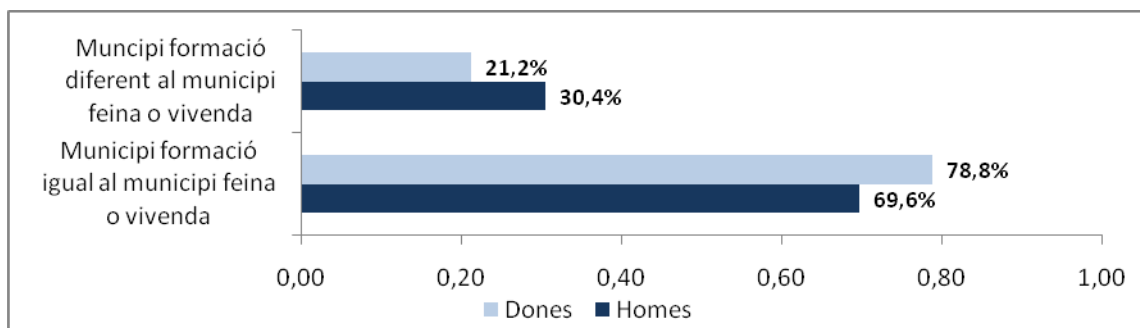
Els resultats relatius a l'horari en què es fa la formació contínua, tant en l'EQVT, com en el ConForCat (veure figura 40) i l'EADA, s'observa que la proporció de dones que es forma durant la jornada laboral és significativament menor que els homes (una diferència de 3,2 punts). D'altra banda, les dones es formen un 5,4% més que els homes fora de la jornada laboral, segons les dades ConForCat.

Figura 40. Horari de la formació segons el sexe (a). Font: Avaluació dels Contractes Programes Intersectorials i d'Economia Social del 2006 (ConForCat, 2010).



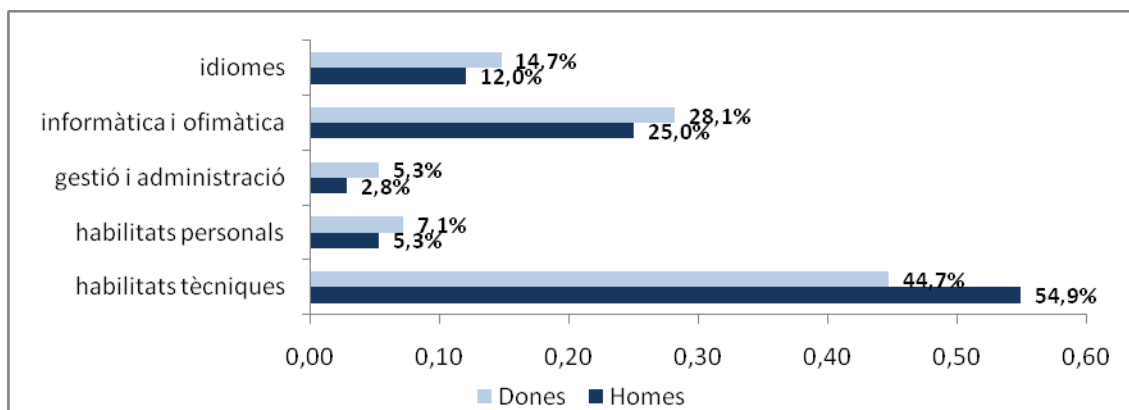
Tot i que s'ha vist que els homes tendeixen a fer més formació contínua en horari laboral que les dones, les dades del ConForCat mostren que la proporció de dones que realitza la formació en el mateix municipi en el que treballa o viu és significativament major que la proporció d'homes; ja que aquests tendeixen a fer la formació en un municipi diferent del que hi treballen o viuen (figura 41).

Figura 41. Municipi en el que es realitza la formació contínua segons sexe. Font: Avaluació dels Contractes Programes Intersectorials i d'Economia Social del 2006 (ConForCat, 2010).



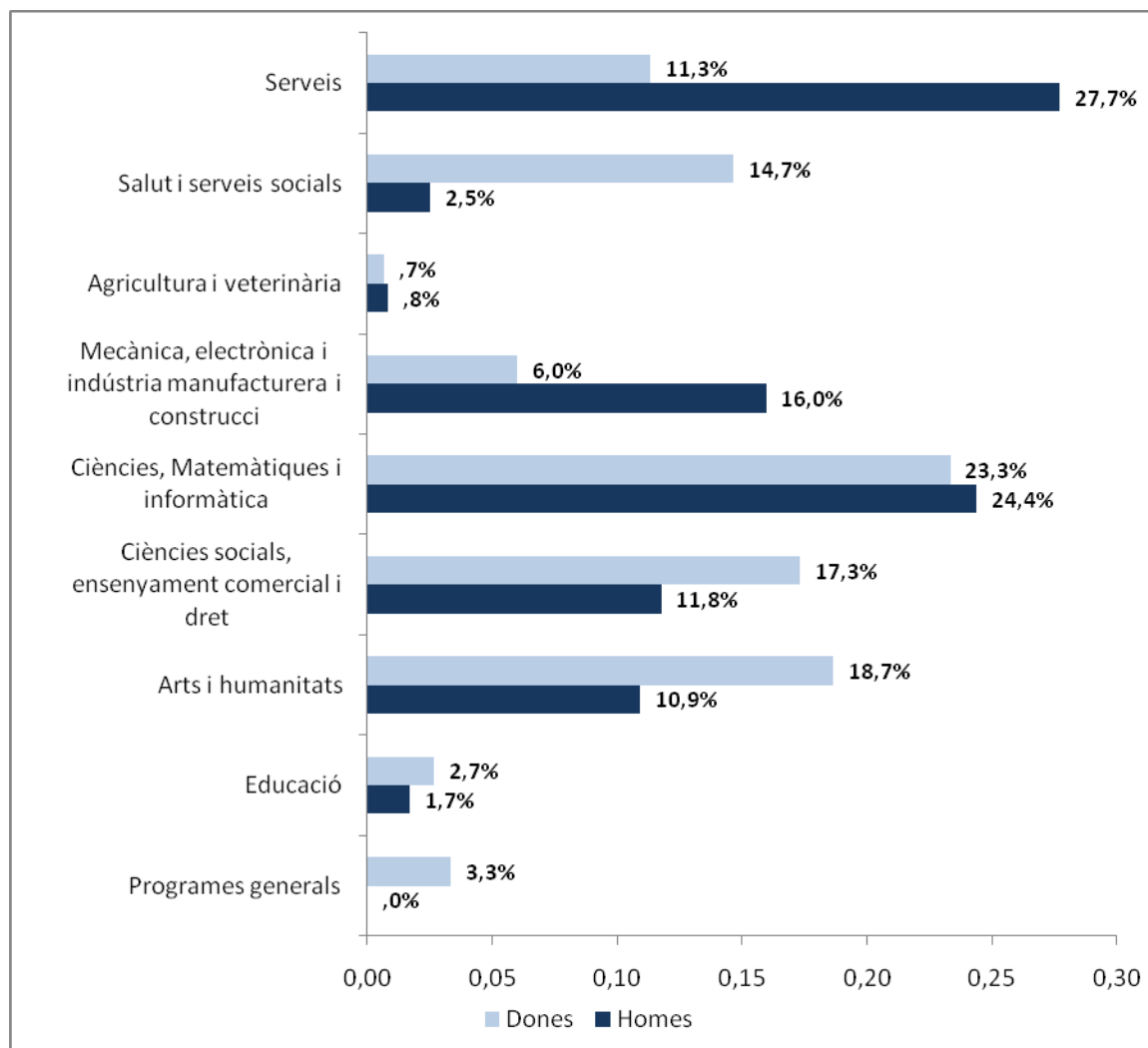
Les dades del ConForCat revelen que el contingut de l'acció formativa presenta diferències significatives per sexe en cadascun dels tipus presentats (figura 42). Es pot apreciar que l'únic contingut en què els homes presenten una participació major que les dones és en la formació relacionada amb habilitats tècniques.

Figura 42. Contingut de l'acció formativa en la que s'ha participat, segons el sexe (a).
Font: Avaluació dels Contractes Programes Intersectorials i d'Economia Social del 2006 (ConForCat, 2010).



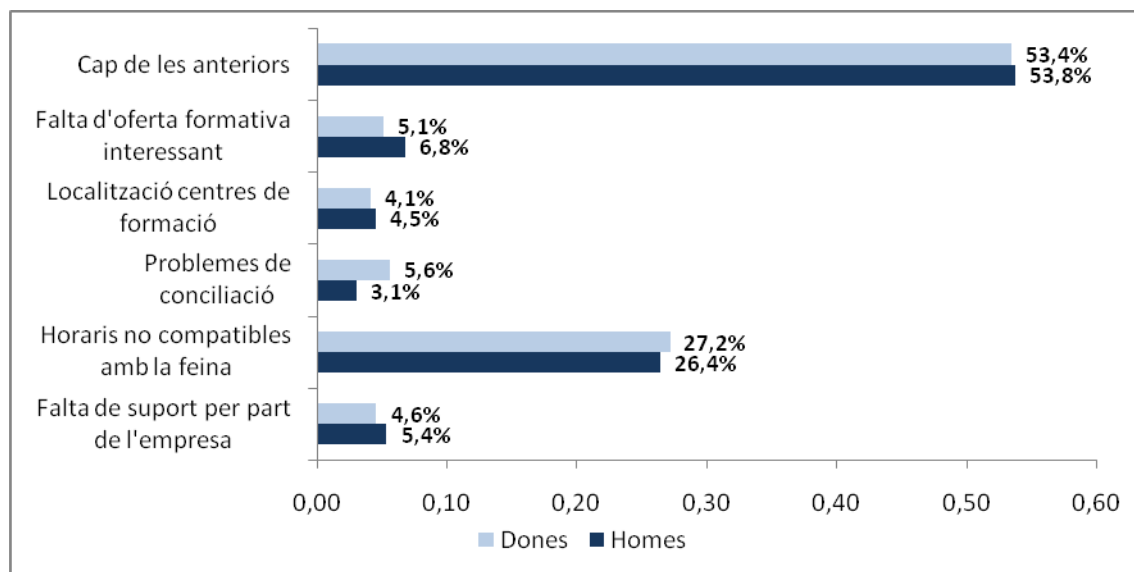
Els resultats extrets de l'EADA (veure figura 43) presenten amb més detall les àrees de continguts de la formació, i les diferències per sexe són encara més reveladores. La participació dels homes és significativament major en formacions de mecànica, electrònica, indústria manufacturera i construcció, i serveis; mentre que la participació de les dones en formacions relacionades amb continguts de salut i serveis socials és un 12,2% major que la dels homes.

Figura 43. Contingut de l'acció formativa en la que s'ha participat, segons el sexe (b).
Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



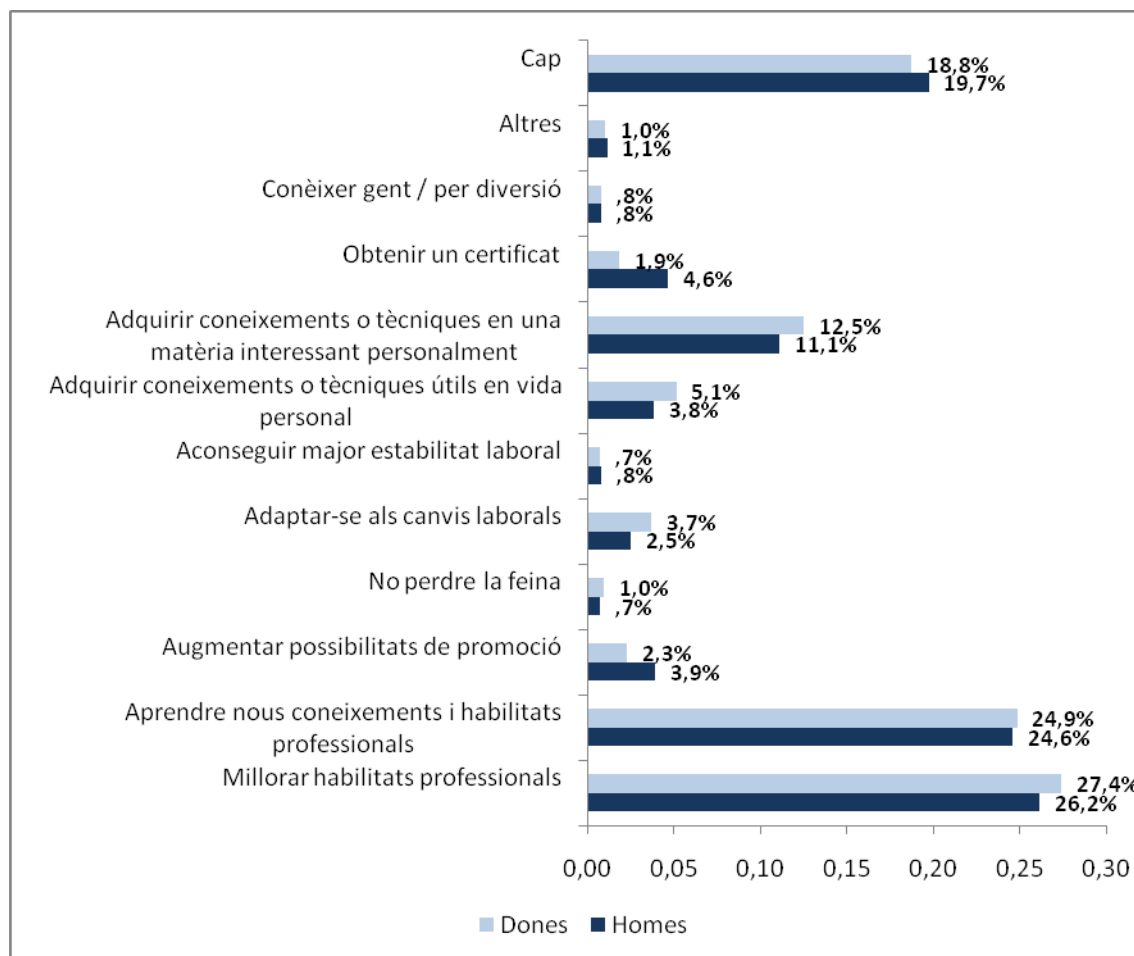
Quan s'analitzen en el ConForCat les dificultats d'accés que els participants de la formació d'oferta han viscut, d'entre les més importants es troben dues que presenten diferències significatives segons el sexe (figura 44). En primer lloc, un 1,7% més d'homes afirma que la dificultat més gran és que la oferta formativa no és interessant; d'altra banda, un 2,5% de les dones afirmen que la major dificultat per elles és conciliar la formació amb les seves responsabilitats familiars.

Figura 44. Dificultats d'accés a la formació d'oferta més importants, segons el sexe.
 Font: Avaluació dels Contractes Programes Intersectorials i d'Economia Social del 2006 (ConForCat, 2010).



Els participants de l'estudi del ConForCat es posicionen sobre quins són els objectius que persegueixen quan participen en formació d'oferta (veure figura 45). Les diferències significatives es troben en dos dels objectius: la obtenció d'un certificat, i l'augment de possibilitats de promoció. Tots dos objectius estan representats en major proporció pels homes, el que indica que aquestes no són prioritats estadísticament significatives per les dones quan participen en formació.

Figura 45. Objectius per participar en formació d'oferta, segons el sexe. Font: Avaluació dels Contractes Programes Intersectorials i d'Economia Social del 2006 (ConForCat, 2010).



En l'estudi EADA, se'ls pregunta els motius per participar en la formació. D'aquests, els únics que presenten diferències significatives entre homes i dones són l'obligació (figura 46), al qual els homes responen afirmativament un 9,6% més que les dones; i el desig d'adquirir coneixements útils en la vida diària (figura 47), que motiva a les dones un 12,2% més que els homes.

Figura 46. Motius per participar en la formació: per obligació, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).

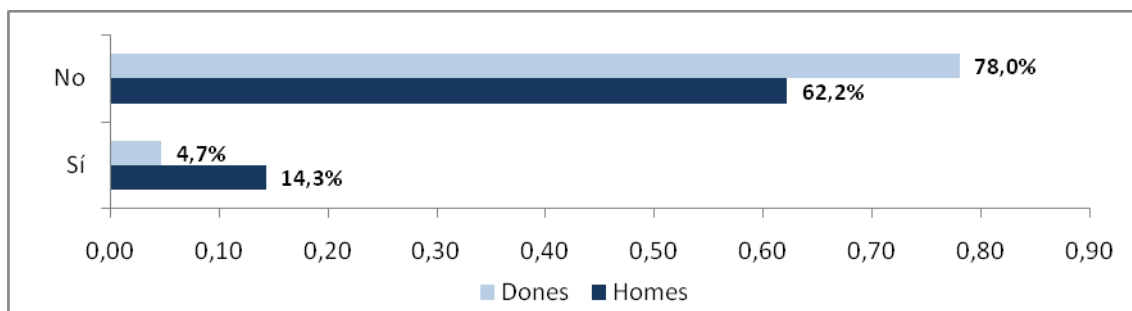
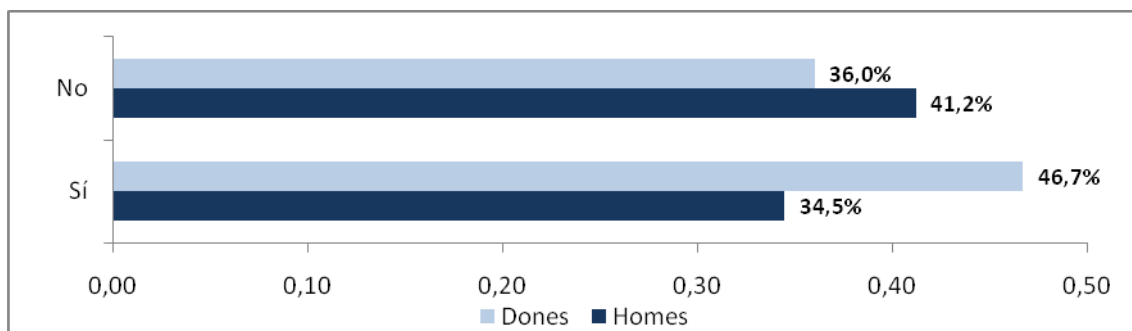
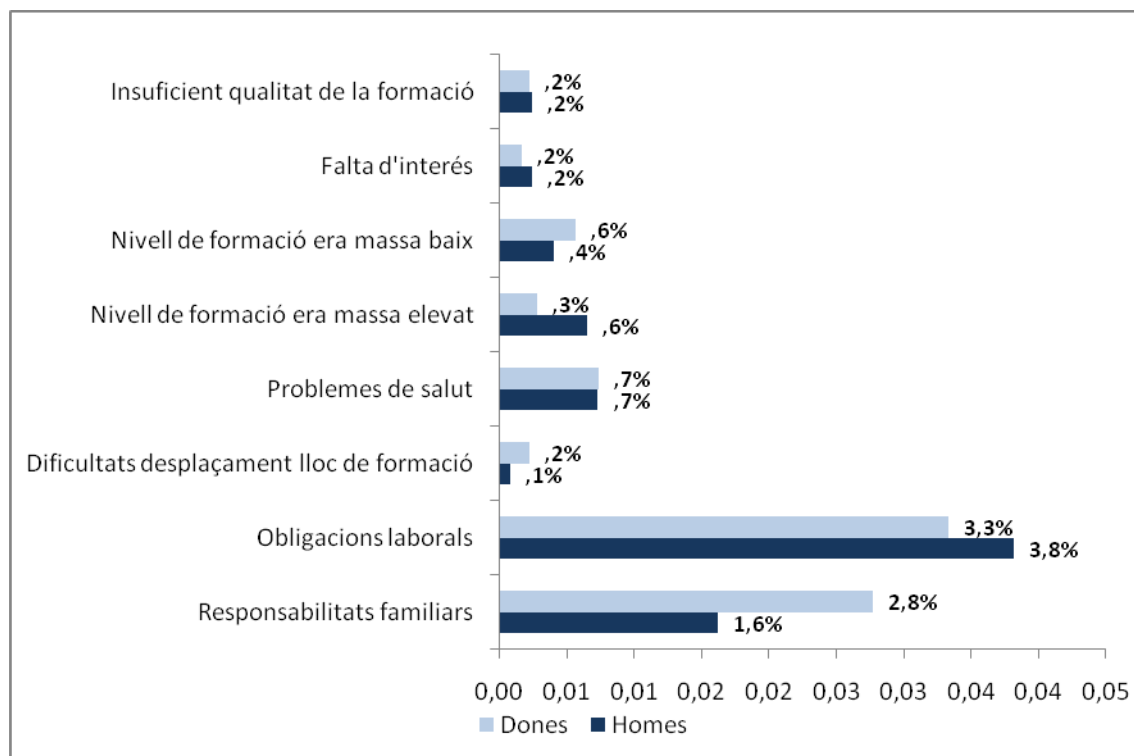


Figura 47. Motius per participar en la formació: per adquirir coneixements útils en la vida diària, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



L'estudi ConForCat va preguntar en la seva enquesta quins eren els motius d'abandonament de la formació un cop l'havien iniciada. No es van trobar diferències significatives en la proporció d'homes i dones que abandonen la formació. No obstant, sí que es van trobar en les raons per les quals les dones no abandonen una formació en comparació amb les raons per que ho fan els homes. Com es pot veure en la figura 48, hi ha un 1,2% més de dones que afirmen que el motiu d'abandonament de la formació és degut a responsabilitats familiars. Tot i que sembla un percentatge petit, és l'única comparació segons el sexe que resulta significativa.

Figura 48. Motius d'abandonament de la formació contínua, segons el sexe. Font: Avaluació dels Contractes Programes Intersectorials i d'Economia Social del 2006 (ConForCat, 2010).



Les dades de l'enquesta EADA proporcionen una informació valuosa sobre el pagament dels costos de la formació (figures 49 i 50). Confrontant les dades, s'observa que és significativament més freqüent, en el cas de les dones, que l'empresa no pagui les classes, la matrícula i les taxes d'exàmens, i que és més freqüent que financin elles mateixes (o les seves famílies) els costos dels llibres i els mitjans tècnics d'estudi.

Figura 49. Pagament de l'empresari de classes, matrícula i taxes d'exàmens, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).

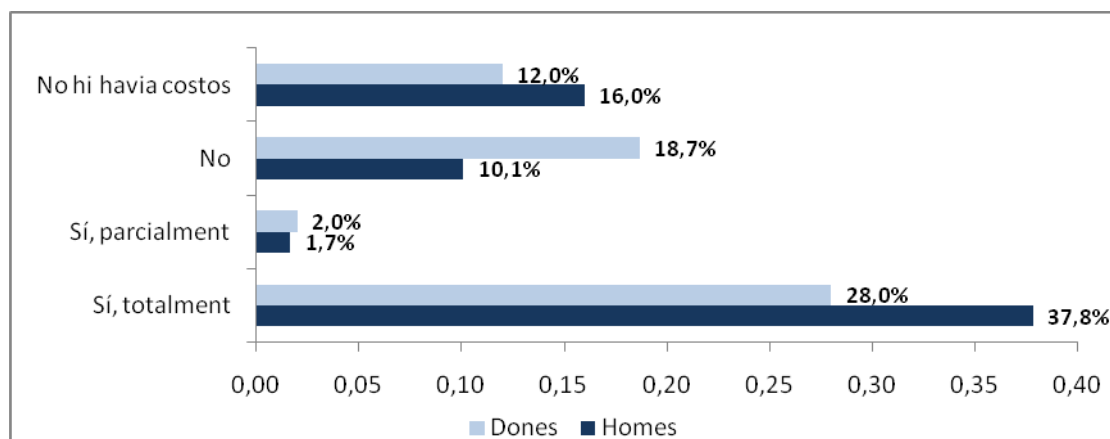
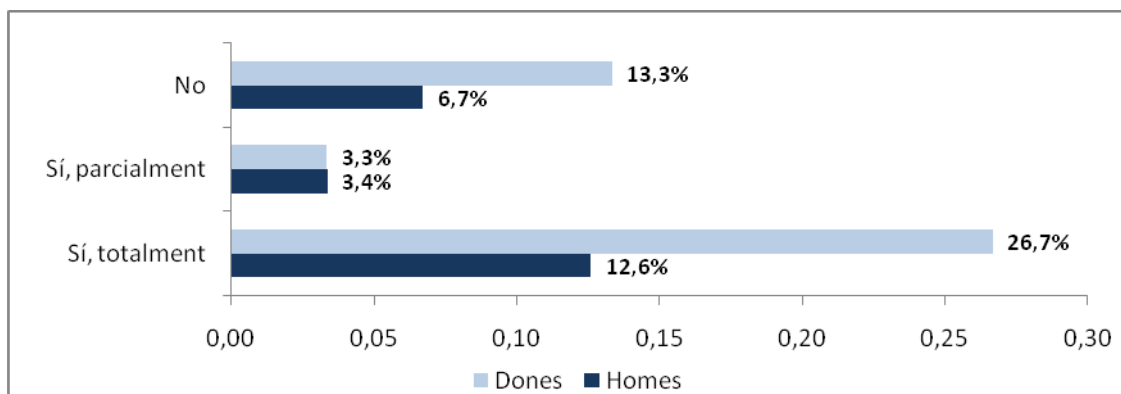
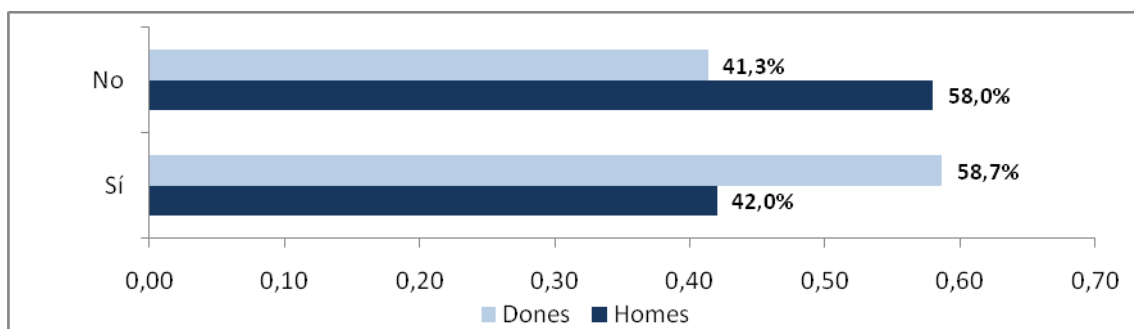


Figura 50. Pagament individual de classes, matrícula i taxes d'exàmens, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



L'estudi EADA preguntava a les persones enquestades si van cercar informació relacionada amb possibilitats d'aprenentatge, si van trobar la informació cercada, i quines fonts van fer servir. La figura 51, mostra com les dones realitzen recerques d'informació un 16,7% més que els homes; i que la troben un 17,5% més que els homes.

Figura 51. Recerca d'informació relacionada amb possibilitats d'aprenentatge, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



De les fonts d'informació que es fan servir, hi ha moltes diferències significatives. Hi ha més homes que la cerquen en Internet, en els mitjans de comunicació i els llibres; ans al contrari, les dones cerquen en major grau la informació a través de familiars, veïns i companys/es, institucions d'educació o formació.

3.1.1.5. Variables no significatives

Finalment, amb la taula 52 es presenten aquelles variables que, tot i ser analitzades per conèixer si hi ha diferències significatives segons el sexe, no han resultat ser significatives durant els anys 2006 i 2007 a Catalunya.

Taula 52. Variables analitzades però amb diferències no significatives a Catalunya (2006-2007). Font: elaboració pròpia.

BASES DE DADES	VARIABLES NO SIGNIFICATIVES
Idescat	• Adequació del nivell d'estudis amb el lloc de treball actual • Horari laboral continuat o partit • Hores de formació l'últim any • Ingressos mensuals nets de la unitat familiar • Recerca d'una altra ocupació • Tipus de contracte (temporal o indefinit) • Treballar des de casa (teletreball) • Utilitat de la formació contínua realitzada
EADA	• Anys de residència a Espanya • Començament d'uns estudis superiors als finalitzats • Desig de participar en alguna altra activitat formativa • Formació impartida a distància • Hores setmanals en transport cap al lloc d'impartició de la formació • Major nivell d'educació • Mitjana d'hores setmanals de formació • Motius per no participar en formacions posteriors • Multiparticipació • Nivell de domini de l'ordinador • Nombre de persones que viuen a la llar • Obstacles a la participació en formació contínua • Obtenció d'un certificat a conseqüència de la formació contínua • Pluriocupació • Setmanes lectives de formació • Situació professional • Tipus d'activitat escollida • Ús de les tècniques o coneixements adquirits amb la formació • Ús del PC o Internet per la formació

(continua en la pàgina següent)

ConForCat	• Impacte de la formació • Informació prèvia a la formació • Iniciativa de participar en formació • Modalitat de la formació • Motius per fer formació presencial i a distància • Multiparticipació • Nombre de persones que han abandonat la formació • Percentatge de formació finalitzada en un curs • Realització de formació si se l'hagués de pagar el treballador/a • Suport de l'empresa per realitzar formació • Transferència de la formació al lloc de treball
------------------	---

3.1.2. Dades espanyoles 2006-2007

Les dades descrites en aquest apartat fan referència a les dades facilitades per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) de tot l'estat Espanyol, dels anys 2006 i 2007. Concretament, són les dades pertanyents a l'Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge.

3.1.2.1. Dimensió professional del participant i la participant en formació

L'estudi EADA analitza la situació laboral de les persones que participen en formació continua en l'estat Espanyol. La taula següent mostra la distribució de les persones que participen i no participen en formació segons la Comunitat Autònoma de procedència i el sexe.

Taula 53. Distribució de la mostra de l'enquesta EADA segons la Comunitat Autònoma de procedència, si participa en formació contínua o no, i el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).

COMUNITAT AUTÒNOMA	PARTICIPA EN FORMACIÓ		NO PARTICIPA EN FORMACIÓ	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Andalusia	252	277	967	1113
Aragó	100	113	291	279
Astúries	64*	101*	290	341

(contínua en la pàgina següent)

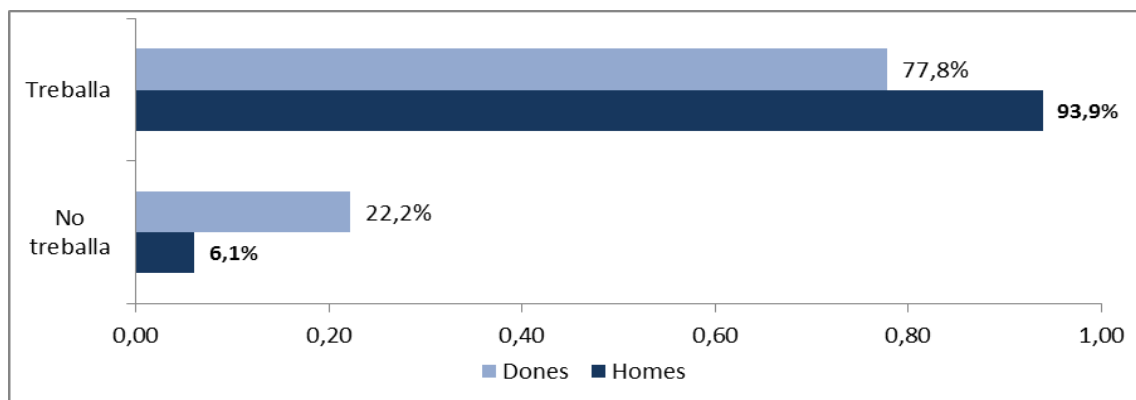
Illes Balears	77	86	229	235
Canàries	115	119	336	359
Cantàbria	74	87	236	256
Castella i Lleó	147	164	447*	377*
Castella - La Mancha	144	143	319	381
Catalunya	273	285	818	972
Comunitat Valenciana	141*	163*	567	612
Extremadura	76	118	243	306
Galícia	150	159	435	515
Madrid	262	288	671	727
Múrcia	99	119	272	317
Navarra	82	106	233	262
País Basc	119	150	421	420
La Rioja	96	89	198	223
Ceuta i Melilla	39	49	188	207
Subtotal	2,310	2,616	7,161	7,902
Total	4,926		15,063	

* diferència significativa al 95%

Tot i que la distribució de la mostra varia segons la Comunitat Autònoma, només hi ha diferències significatives segons el sexe en tres comunitats: Astúries i la Comunitat Valenciana, amb un major nombre de dones que sí participen en formació vers el nombre d'homes; i Castella i Lleó, on hi ha un major nombre d'homes que no participen en formació contínua.

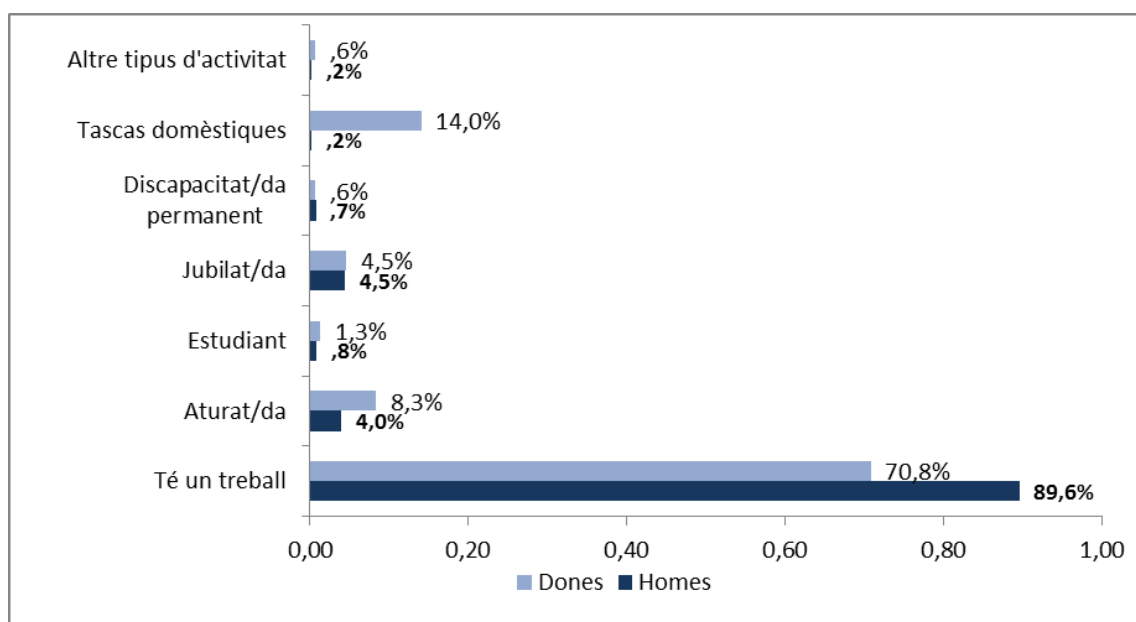
La figura 54 mostra diferències significatives entre homes i dones que han fet formació en funció de si han treballat o no en els darrers 12 mesos. El percentatge de dones que s'han format i no treballaven és un 15% més elevat que el dels homes.

Figura 54. Situació laboral en els darrers 12 mesos, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



En relació a la situació laboral actual de les persones que fan formació, s'observen diferències per sexe. Del grup de persones que estan treballant, participen més en formació els homes que les dones. Per contra, del grup de persones aturades i persones amb tasques domèstiques, fan més formació les dones que els homes (4'3% i 12% de diferència respectivament). D'aquest resultat podem deduir que les dones aturades o que s'ocupen de la llar, fan més formació que els homes, possiblement per millorar la seva situació laboral; i els homes que treballen, participen més en formació que les dones, possiblement per promocionar i millorar en el seu lloc de treball

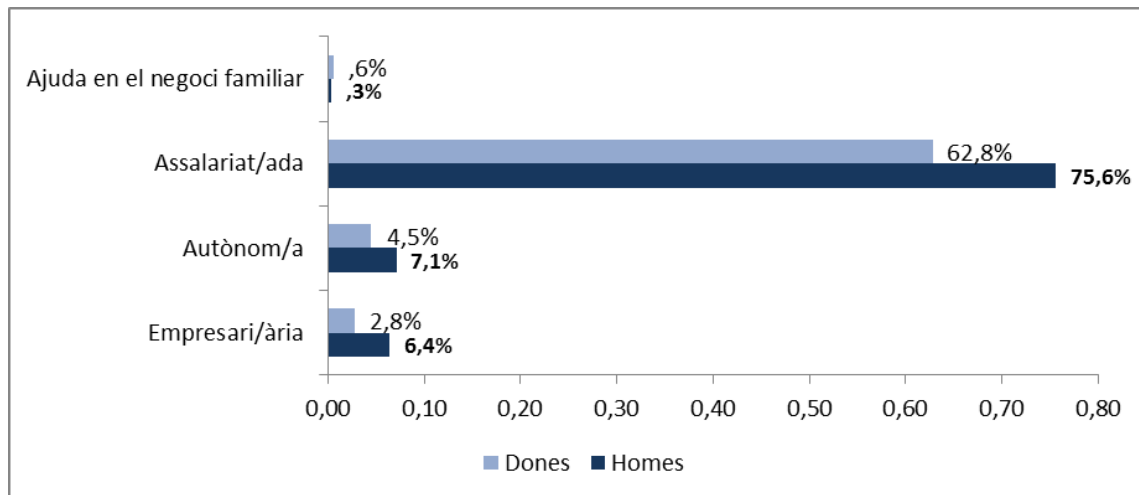
Figura 55. Situació laboral actual, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



En relació a la situació professional dels i de les participants en formació que treballen, també s'observen diferències significatives per sexe: entre els participants hi ha més

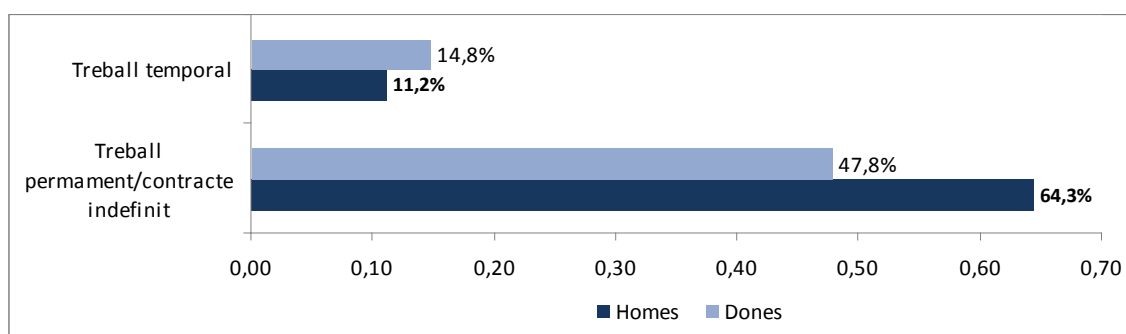
homes empresaris, autònoms i assalariats que dones amb aquesta situació professional (veure figura 56).

Figura 56. Situació professional, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



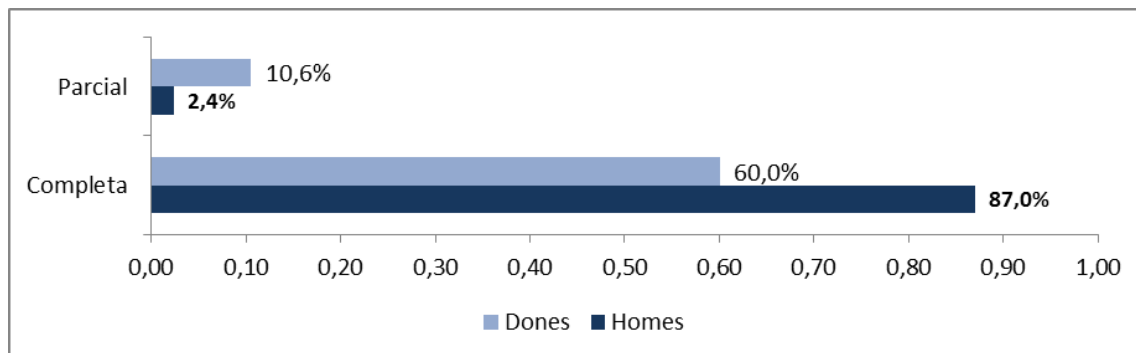
La relació laboral dels participants en formació també presenta diferències significatives per sexe: hi ha més dones amb treball temporal i menys amb treball estable; com mostra la figura 57, les dones amb contracte indefinit es situen quasi 20 punts percentuals per sota dels homes.

Figura 57. Relació laboral, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



Aquesta situació es repeteix en relació al tipus de jornada (figura 58): entre les dones que treballen i fan formació, hi ha més dones que realitzen una jornada parcial i un major nombre d'homes que treballen a jornada completa (27% més)

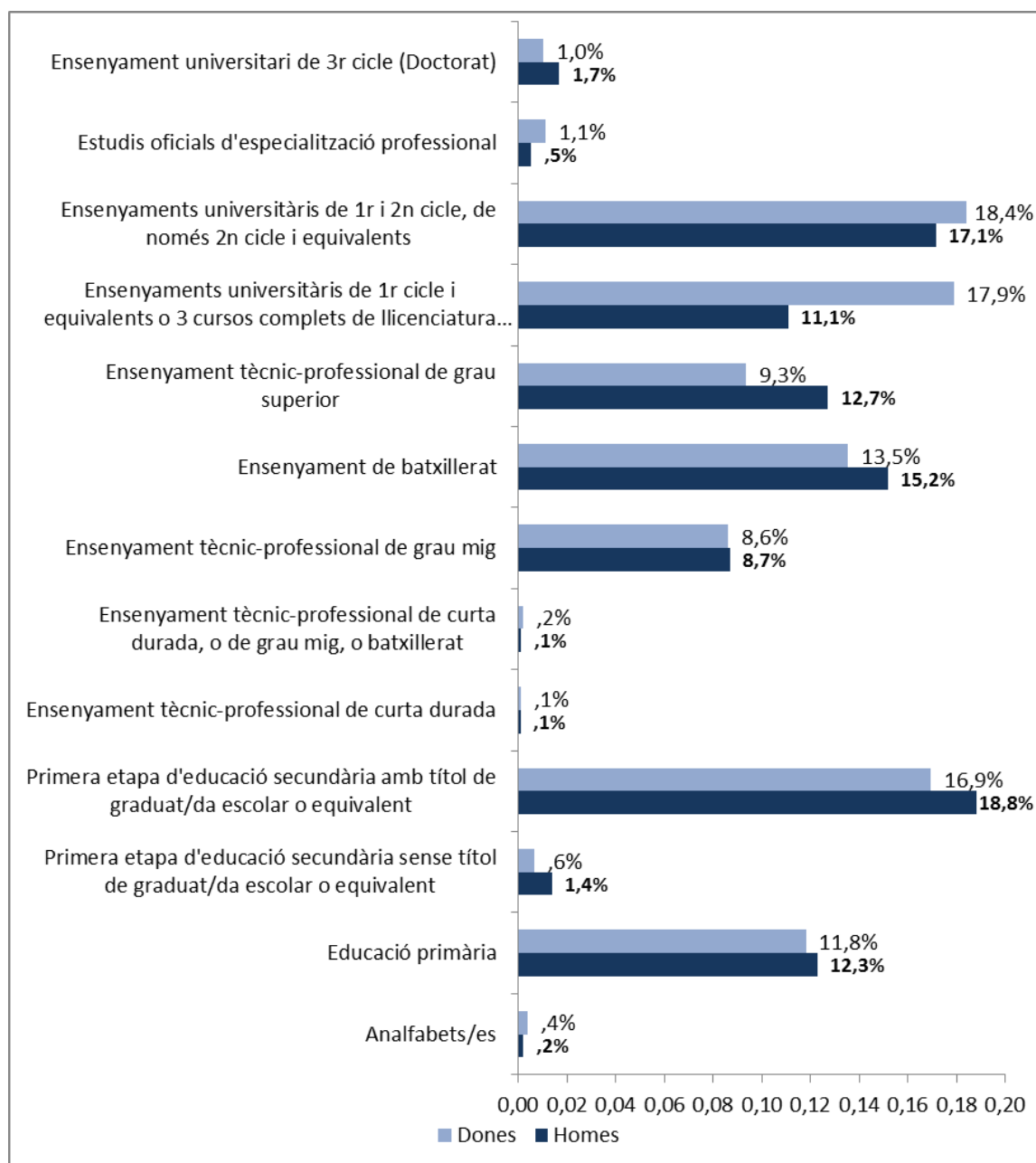
Figura 58. Tipus de jornada, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



3.1.2.2. Dimensió acadèmica del participant i la participant en formació

L'estudi EADA mostra diferències significatives en el nivell de participació de dones i homes en la formació contínua en funció dels nivells d'estudis. Com mostra la figura 59 les dones amb estudis oficials d'iniciació professional o amb estudis universitaris de 1er cicle, participen més en la formació contínua que els homes.

Figura 59. Nivell educatiu dels i de les participants en formació, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).

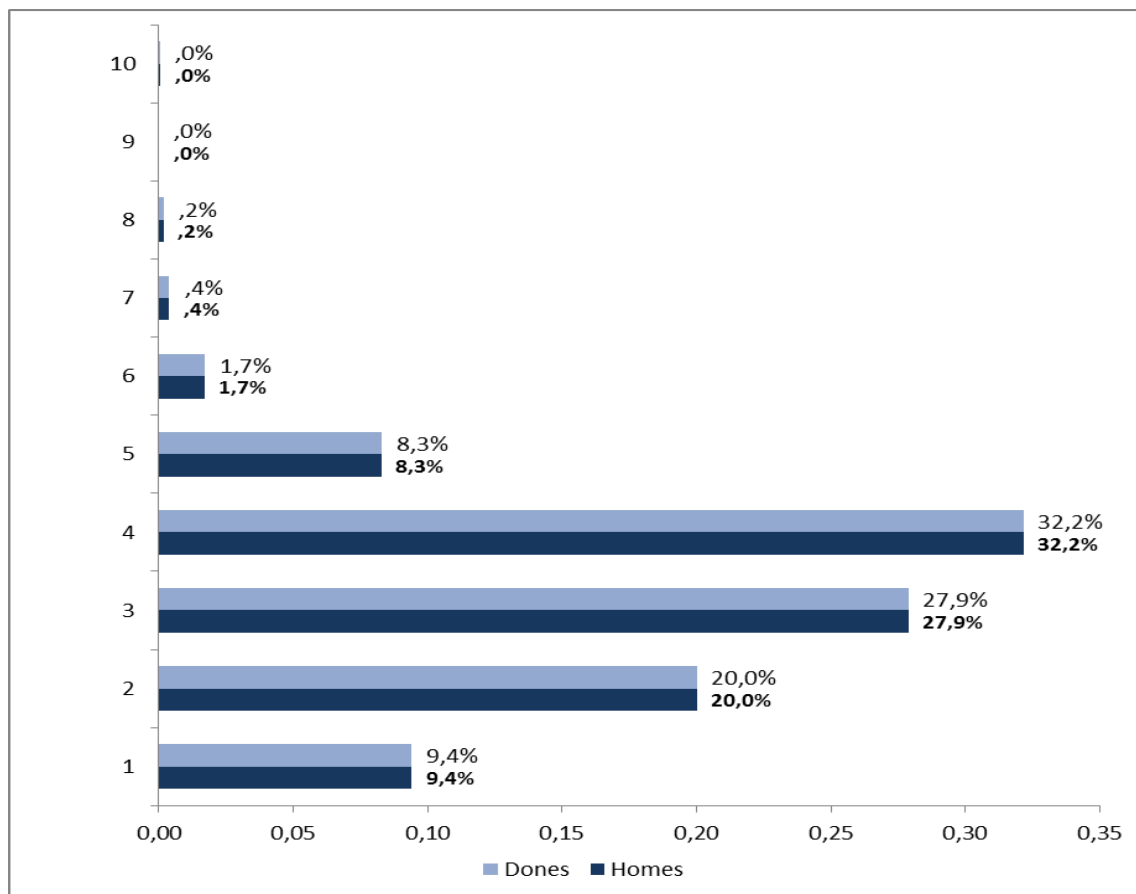


3.1.2.3. Dimensió personal i/o familiar del participant i la participant en formació

L'estudi EADA contempla el nombre de persones que viuen a la llar dels participants i les participants en formació. S'observen diferències significatives entre homes i dones en les llars de dos membres i en les de quatre membres, essent aquestes més nombroses. Les dones que viuen en una llar de dos membres participen més en formació que els homes, mentre que si la llar és de 4 membres, el seu nivell de participació és significativament inferior que el de l'home. Aquest fet es pot interpretar

per una major implicació de la dona en la cura dels fills i filles o de les persones dependents, que limita la seva participació en la formació.

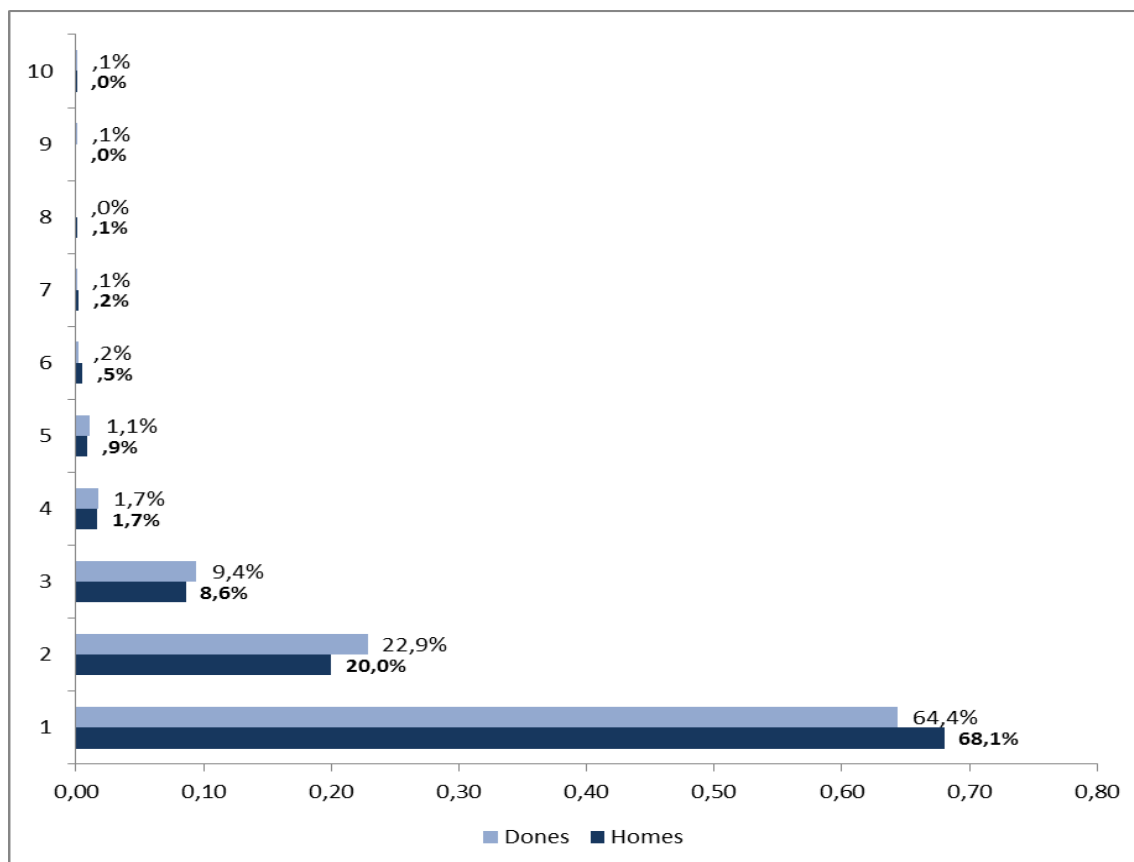
Figura 60. Nombre de persones que viuen a la llar, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



3.1.2.4. Dimensió de la formació contínua del participant i la participant en formació

L'estudi EADA analitza també els tipus de formació que realitzen els adults i els seus nivells de participació. Els resultats mostren diferències significatives per sexe en relació al nombre d'accions formatives realitzades, ja que el percentatge de dones que fa més d'una formació és més alt que el d'homes.

Figura 61. Nombre d'accions formatives no formals realitzades, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



Analitzant el tipus d'activitat formativa (veure figura 62), també s'observen diferències significatives, ja que el percentatge d'homes que realitza formació en el lloc de treball és superior (10 punts percentuals més), i les dones presenten un percentatge de participació superior en la formació que combina teoria i pràctica i classes particulars. Aquest fet es pot explicar per la major tendència en els homes a realitzar formació vinculada a la feina, que contrasta amb la major tendència de les dones a fer formació pel seu enriquiment personal. Com s'observa a la figura 63, un 42% de les dones fa formació per motius personals, fet que es dona només en el 21% dels homes; paral·lelament, el percentatge de dones que fa formació per la seva vinculació a la feina és significativament més que en homes.

Figura 62. Tipus d'accions formatives no formals escollides, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).

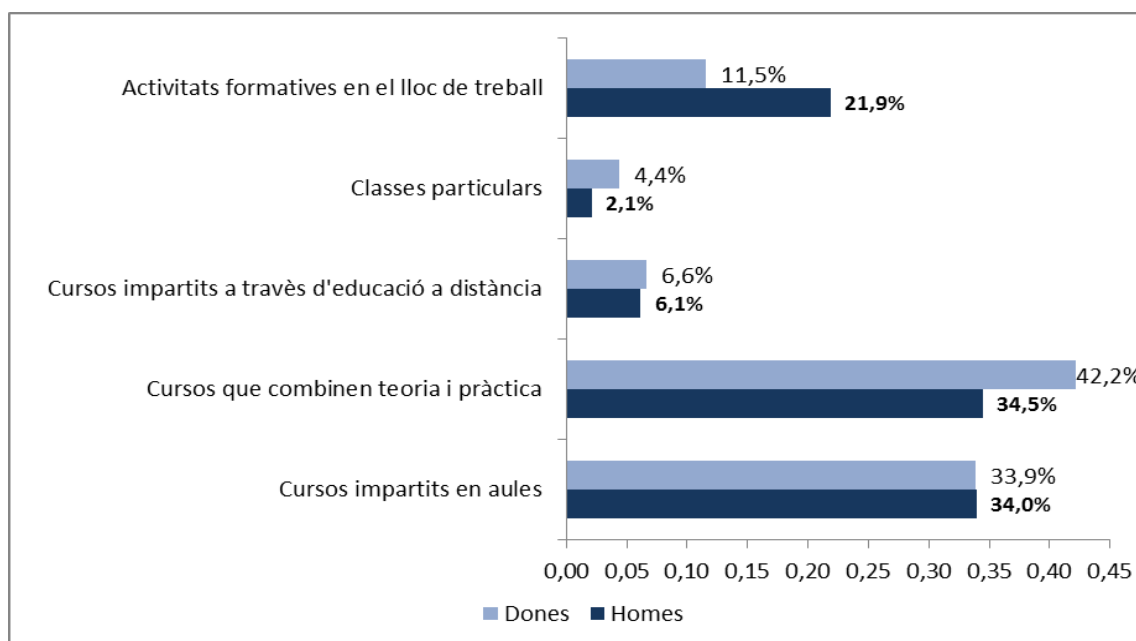
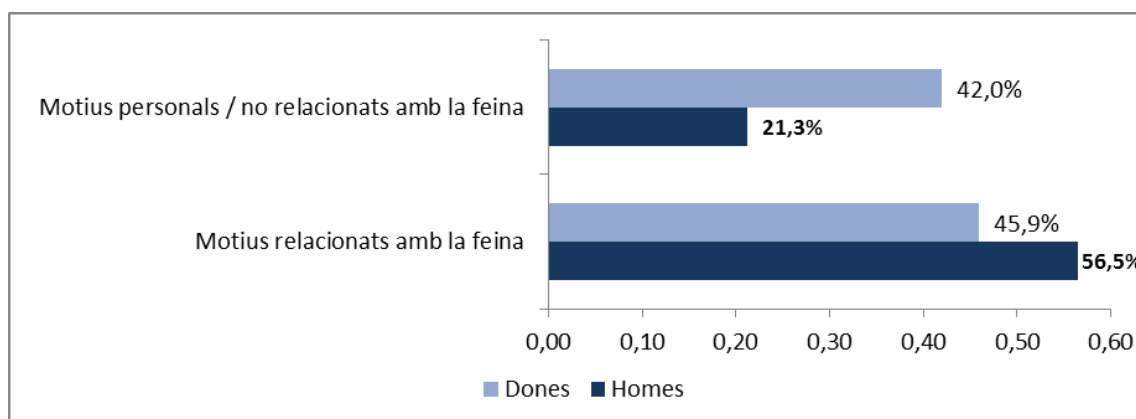


Figura 63. Motius principals per participar en formació, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



Si analitzem més a fons els motius professionals d'homes i dones per fer formació, s'observen diferències significatives importants: hi ha menys dones que homes que fan la formació per fer millor la feina actual o per disminuir la possibilitat de perdre la feina. Però són més les dones que fan formació per tenir més possibilitat d'obtenir una feina o de canviar la feina actual. Aquests resultats mostren que les dones no veuen la formació tant com una possibilitat de millorar la feina actual, sinó com un recurs per a inserir-se en el món de treball o per canviar de feina.

Taula 64. Motius professionals per participar en formació, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).

MOTIUS PROFESSIONALS	SÍ		NO	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Per fer millor la meva feina i/o millorar les meves perspectives professionals	53,9%*	48,5%*	22,5%*	37,8%*
Per disminuir la possibilitat de perdre la meva feina	9,7%*	7,7%*	66,6%*	78,4%*
Per augmentar les meves possibilitats d'obtenir una feina o canviar de feina o professió	16%*	21,7%*	60,5%*	65,1%*
Per crear el meu negoci	3,7%	3,1%	72,7%*	83,6%*
Vaig ser obligat o obligada a participar	10,8%*	4,9%*	65,8%*	81,8%*

* diferències significatives al 95%

Anant més enllà en els motius per fer formació, l'estudi EADA mostra diferències de sexe interessants (taula 65). El percentatge de dones que fa formació per adquirir coneixements o tècniques útils per la vida quotidiana és quasi 12 punts percentuals més alt que en els homes. Passa el mateix amb el percentatge de dones que fa la formació per obtenir un certificat. Aquests resultats confirmen la tendència anterior: la majoria de dones fa la formació, o bé per enriquir-se personalment, o bé per millorar la seva empleabilitat –en aquest cas, amb la obtenció d'un certificat-.

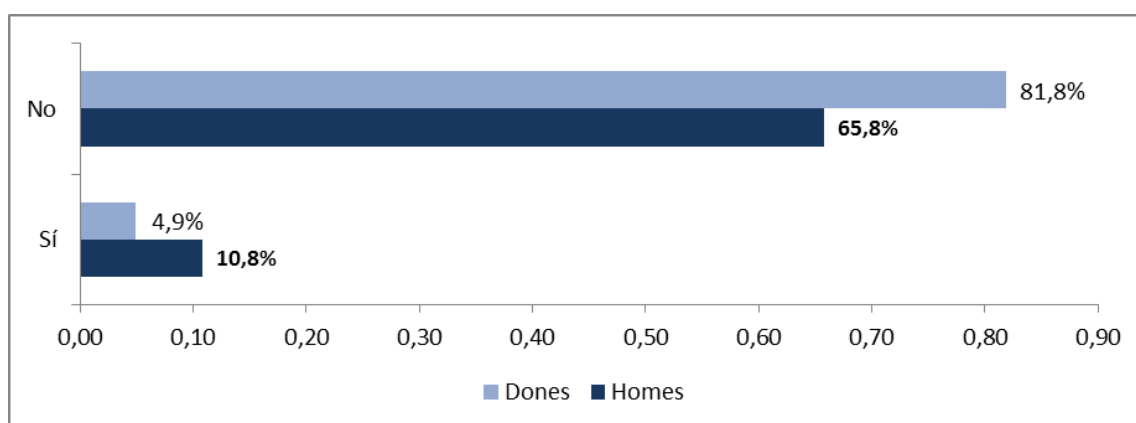
Taula 65. Motius personals per participar en formació, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).

MOTIUS PERSONALS	SÍ		NO	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Per adquirir coneixements o tècniques útils en la meva vida quotidiana	33,8%*	44,9%*	42,7%	41,9%
Per adquirir coneixements i tècniques en una matèria que m'interessa	48,4%*	55,7%*	28,2%*	31,2%*
Per obtenir un certificat	16,5%*	18,6%*	60,1%*	68,1%*
Per conèixer gent / per diversió	6,6%*	13,6%*	70%*	73,2%*

* diferències significatives al 95%

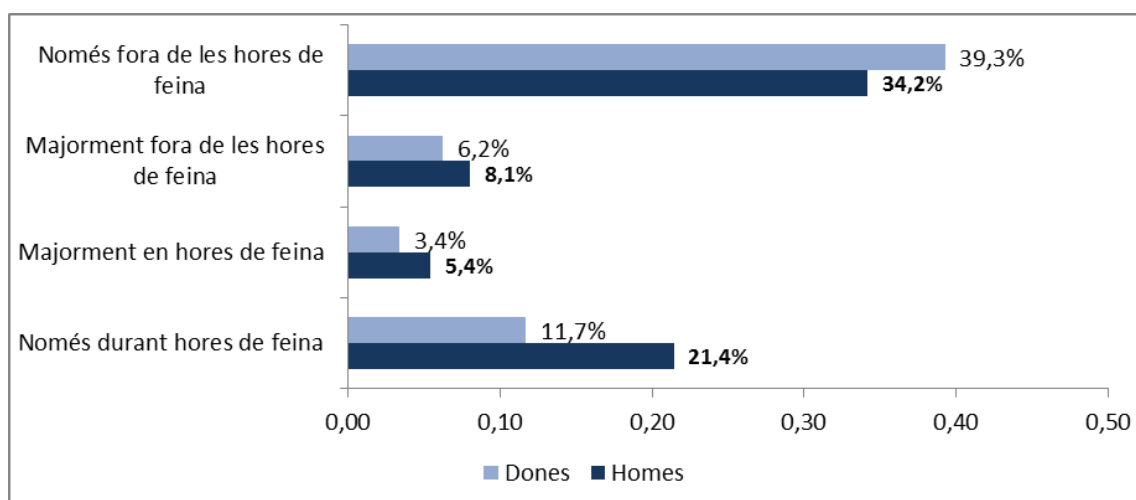
D'altra banda, es detecten diferències significatives en el caràcter obligatori o voluntari de la formació realitzada (veure figura 66). El percentatge de dones que fa la formació voluntàriament és significativament superior al dels homes (15 punts percentuals més), fet que pot contribuir a una major motivació de les dones vers la formació continua.

Figura 66. Participar en formació obligatòriament, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



En relació a realitzar la formació dins o fora d'hores de feina, s'observen diferències de sexe: el percentatge de dones que es formen fora d'hores laborals és significativament superior al percentatge d'homes, ja que aquests fan la formació majoritàriament en hores de feina (veure figura 67). Aquest resultat es pot veure afectat per dues variables: la major presència de dones aturades que fan formació i la major tendència de les dones a fer formació no vinculada al lloc de treball o formació per interessos personals, que probablement es realitza en institucions i horaris fora de l'horari laboral.

Figura 67. Participar en formació en hores de feina, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



El resultat anterior es relaciona amb el fet que, com mostra la figura 68, el percentatge de dones a les que el seu empleador o empleadora finança els costos de la formació és significativament menor que el d'homes. Per tant, les dones fan més formació finançada amb recursos propis que els homes (figura 69).

Figura 68. Pagament dels costos de la formació per l'empleador o la empleadora, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).

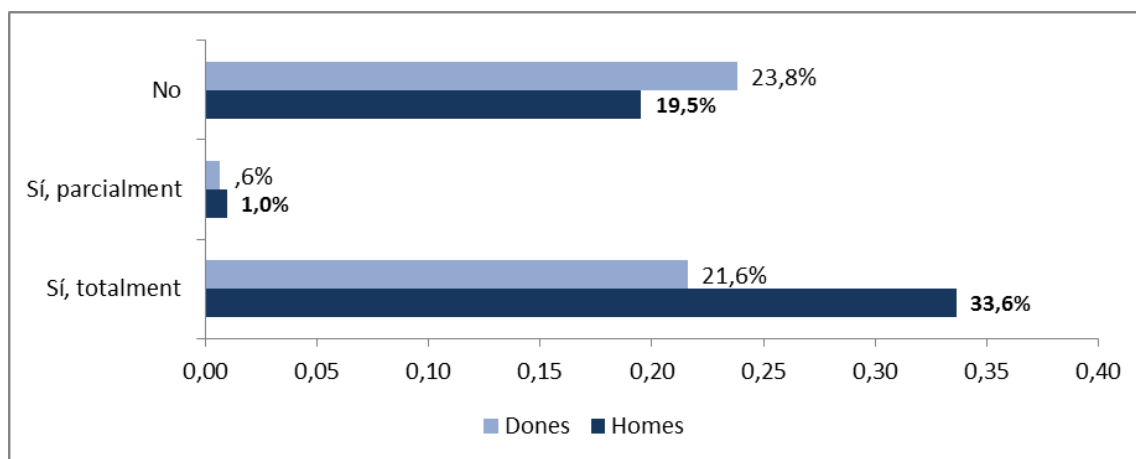
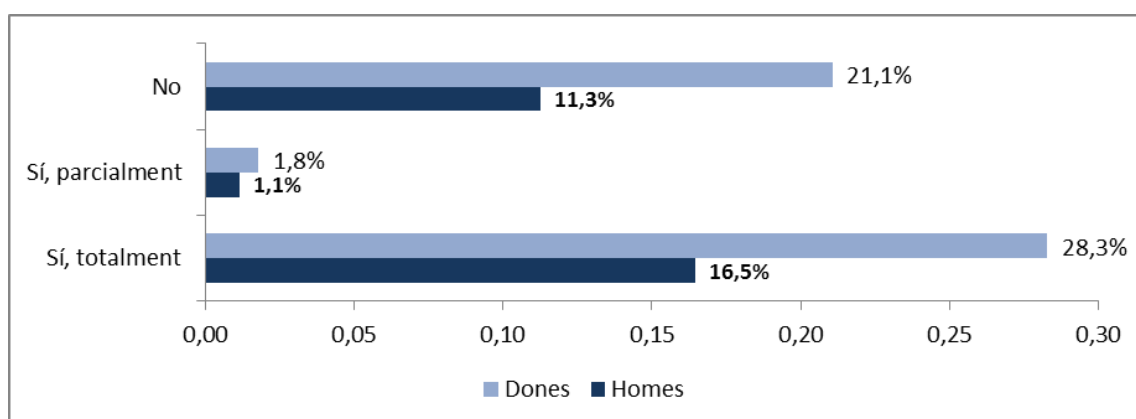


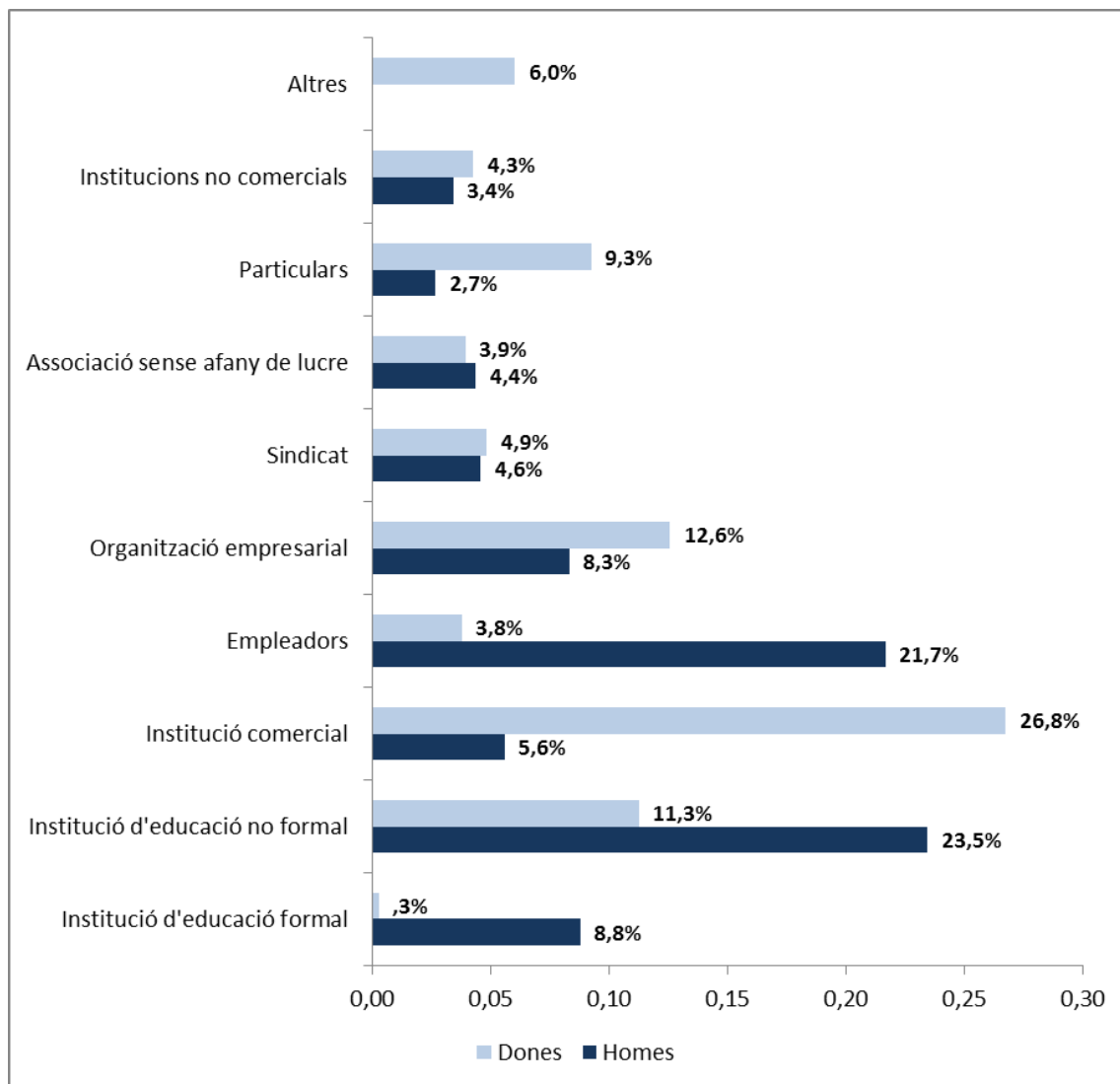
Figura 69. Pagament dels costos de la formació pel / per la participant, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



Els resultats sobre l'entitat o institució que imparteix la formació mostren diferències significatives per sexe. El percentatge d'homes que fa formació impartida pels seus empleadors o empleadores és significativament superior al de dones. Per contra, el percentatge de dones que fan formació impartida per una organització empresarial, una institució comercial o particulars és significativament major que els dels homes. Això confirma la tendència de les dones a fer més formació no vinculada a la feina actual i

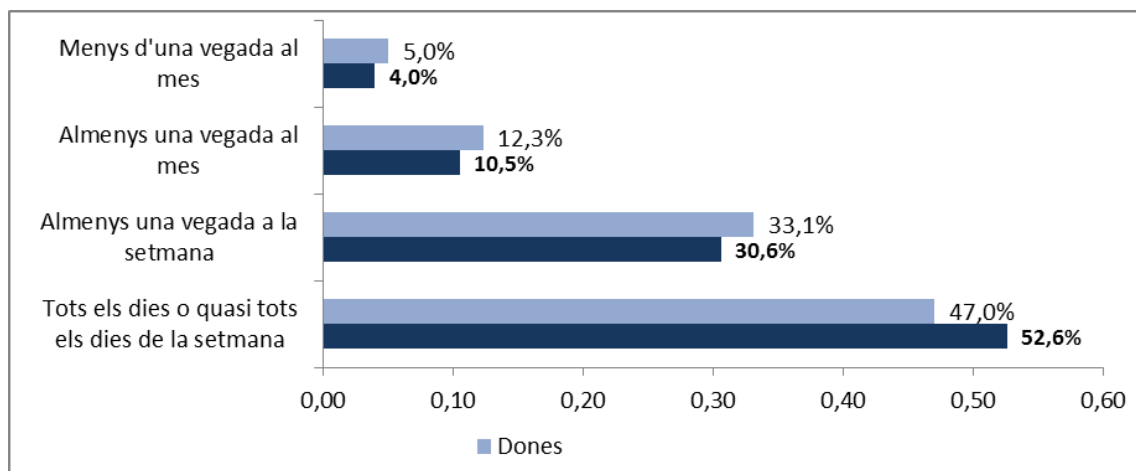
que respon als seus interessos personals; aquesta oferta formativa normalment es dóna fora de l'empresa, per altres institucions educatives no formals.

Figura 70. Entitat que imparteix la formació, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



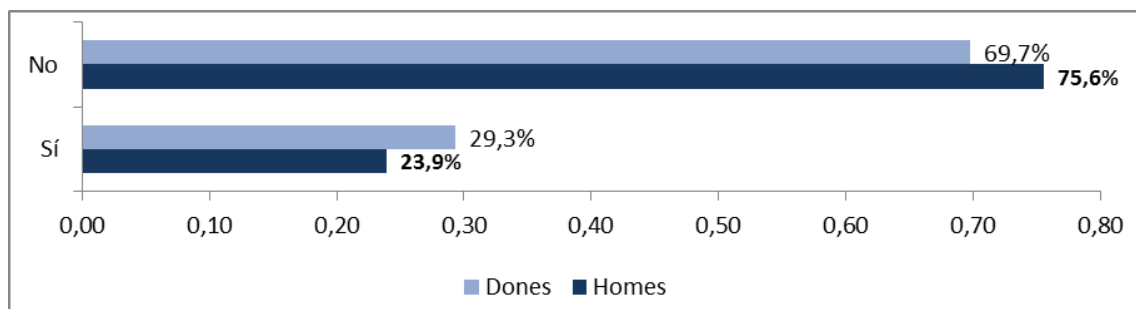
L'estudi EADA aporta dades sobre la utilitat de la formació realitzada, a nivell d'us dels aprenentatges per part dels participants. S'observen diferències significatives entre homes i dones: els homes utilitzen la formació rebuda quasi tots els dies, i les dones l'utilitzen un cop al mes. Aquest resultat es pot explicar pel tipus de formació que realitza cada col·lectiu, que en el cas dels homes està més vinculat al lloc de treball diari, i en el cas de les dones es relaciona amb interessos personals o amb possibles canvis d'ocupació.

Figura 71. Utilització de la formació rebuda, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



Les dades analitzades (veure figura 72) mostren que hi ha diferències significatives entre ambdós sexes en relació al desig de seguir fent formació, que és més elevat en dones que en homes. Això pot indicar una major motivació de la dona vers la formació, encara que, com s'ha vist abans, l'hi resta utilitat i no es vincula directament amb el lloc de treball o amb la seva promoció interna.

Figura 72. Desig per participar en altres formacions, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).



Aprofundint una mica més sobre els motius pels quals la majoria de les persones participants en formació contínua volien realitzar una altra formació, es veuen diferències significatives segons el sexe (veure taula 73).

Taula 73. Motius per no participar en cap altre formació, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).

MOTIUS	SÍ		NO	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Falta de suport del empleador o de la empleadora	2,3%	1,8%	20,4%	21,6%
La formació no era compatible amb l'horari de treball	9,2%	7,9%	13,4%*	15,5%*
No reunia els requisits previs	1,2%	1,5%	22,6%*	27,8%*
La formació era massa cara / no me la podia permetre	2,3%*	3,4%*	21,5%*	25,8%*
No disposava de temps per responsabilitats familiars	7%*	11,2%*	16,9%	18%
Les activitats ofertes no es feien a una distància raonables	2%	2,9%	21,9%*	26,4%*
No estava segur o segura de voler tornar a alguna cosa semblant a l'escola	0,3%	0,2%	23,6%*	29,1%*
L'edat o la salut	0,4%*	1%*	23,4%*	28,2%*
La formació que desitjava exigia matrícula completa en un cicle de formació professional complet	0,3%*	0,8%*	23,5%*	28,4%*
La formació que desitjava exigia matrícula completa en un mòdul complet d'un cicle de formació professional	0,4%	0,5%	23,3%*	28,7%*
Altres	8,2%*	10,2%*	15,2%*	18,9%*

* diferències significatives al 95%

Així, se'ls va demanar que diguessin el motiu més important per cadascun d'ells, podent apreciar diferències segons el sexe en el motiu "no disposava de temps per responsabilitats familiars", en què hi ha una diferència de 1,2% entre ambdós sexes, havent un major nombre de dones que d'home.

D'altra banda, es va demanar a les persones participants en formació que especifiquessin els motius que més van dificultar la seva participació en la formació ja realitzada (veure taula 74).

Taula 74. Motius que van dificultar la seva participació en la formació feta, segons el sexe. Font: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge 2007 (INE).

MOTIUS	SÍ		NO	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Falta de suport del empleador o de la empleadora	0,8%	0,5%	69,7%*	52,1%*
La formació era massa cara / no me la podia permetre	1,5%	2,2%	73,8%*	67,1%*
La formació va ser programada en un horari inoportú	8,6%	8,4%	66,9%*	61,1%*
Les activitats ofertes no es feien a una distància raonables	2%	2,6%	73,5%*	67%*
No estava content o contenta amb la idea de tornar a alguna cosa semblant a l'escola	2,4%*	1,5%*	73,1%*	68%*
Vaig trobar dificultats en trobar allò que volia	3,1%	3,1%	72,4%*	66,4%*
Altres	22,2%	20,7%	45,4%*	40,8%*

* diferències significatives al 95%

3.1.2.5. Variables no significatives

A la taula 75 es presenten aquelles variables que, tot i ser analitzades per conèixer si hi ha diferències significatives segons el sexe, no han resultat ser significatives durant els anys 2006 i 2007 a l'estat Espanyol.

Taula 75. Variables analitzades però amb diferències no significatives a Espanya (2006-2007). Font: elaboració pròpia.

BASES DE DADES	VARIABLES NO SIGNIFICATIVES
EADA	- Ús del PC o Internet per la formació - Formació impartida principalment en modalitat a distància

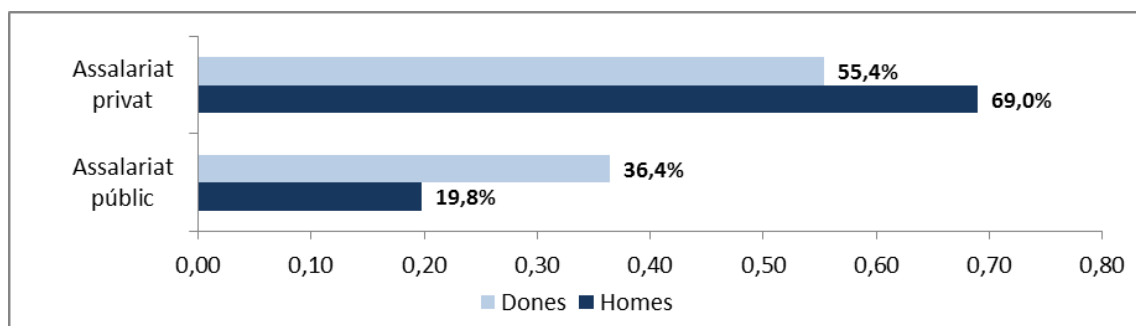
3.1.3. Dades catalanes 2008-2009

En aquest apartat, es presenten les dades relatives a l'Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball proporcionades per l'Idescat, corresponent als anys 2008 i 2009.

3.1.3.1. Dimensió professional del participant i la participant en formació

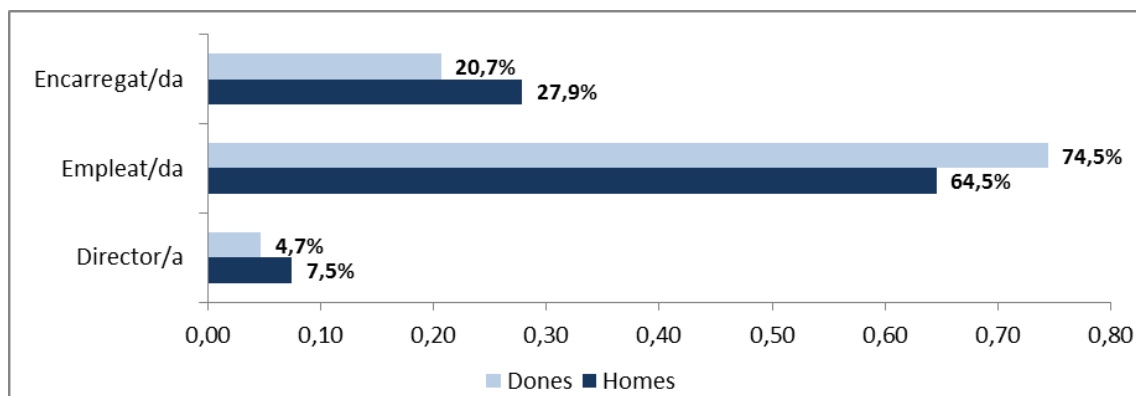
La figura 76 mostra diferències significatives en la distribució de dones i homes segons si es tracta d'assalariats o assalariades d'empreses públiques o privades. Clarament, es veu que hi ha un major nombre de dones pertanyents a empreses públiques que han fet formació, que d'homes, amb una diferència de 15 punts percentuals. D'altra banda, es percep un major nombre d'homes assalariats públics que han participat en formació, que de dones.

Figura 76. Tipus d'assalariat o assalariada, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



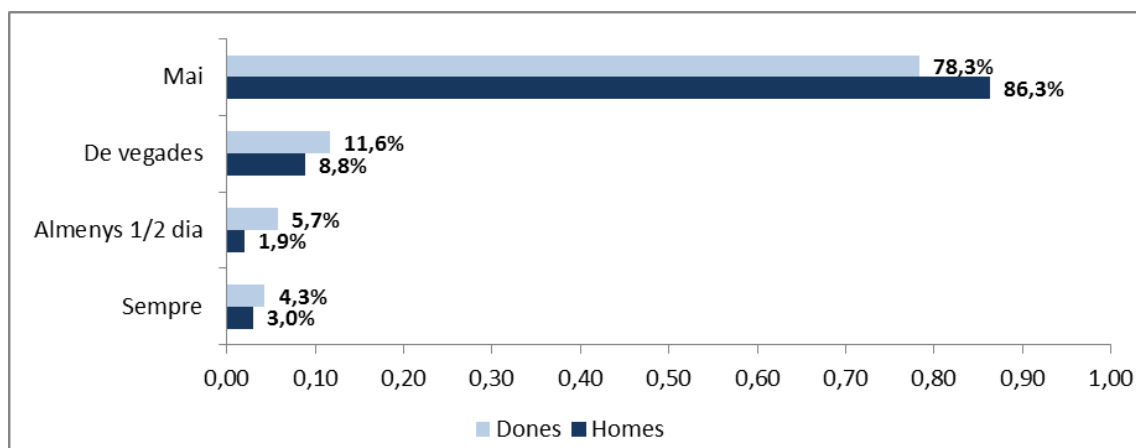
Així mateix, les dades referents al càrrec que ocupen aquestes persones (veure figura 77) mostren un clar predomini dels homes vers llocs de treball amb responsabilitats (encarregats i directors), mentre que les dones que han fet formació es situen clarament en llocs de treball inferiors.

Figura 77. Càrrec professional segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



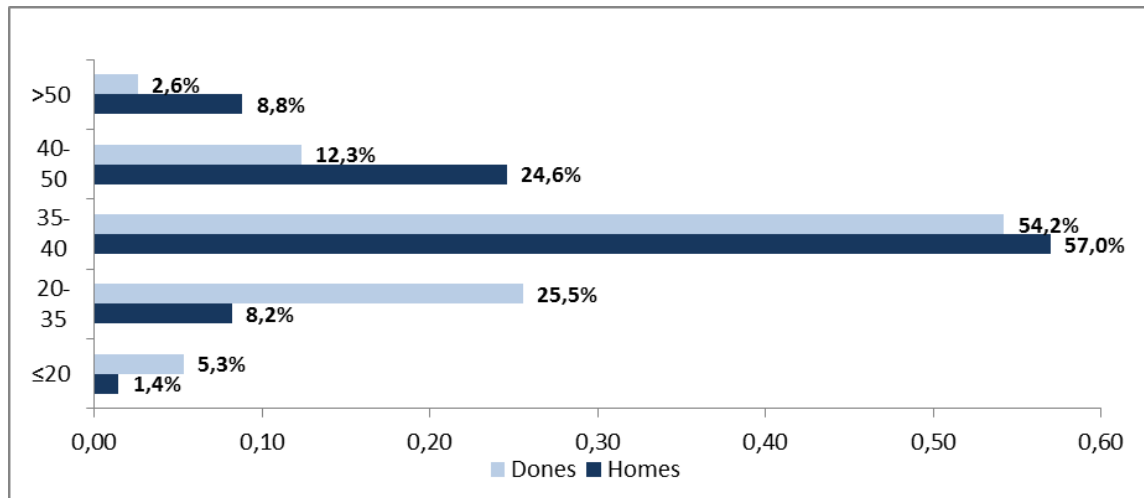
La figura 78 presenta la freqüència en que les persones participants de la formació contínua treballen des de casa. Només es troben diferències significatives, segons el sexe, es les respostes “almenys mig dia” i “mai”. Es pot apreciar que el nombre de dones que no han treballat des de casa, tot i ser elevat, és un 8% menor que el dels homes. D'altra banda, més del 5% de les dones han treballat almenys mig dia des de casa, vers el 2% dels homes.

Figura 78. Treballar des de casa segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



Quan es pregunta a ambdós quin és el nombre d'hores que dediquen a la primera ocupació, s'aprecia com els homes tendeixen a fer una jornada laboral de 35 hores setmanals o més. Per contra, les dones tenen una major presència en les jornades laborals de menys de 35 hores setmanals.

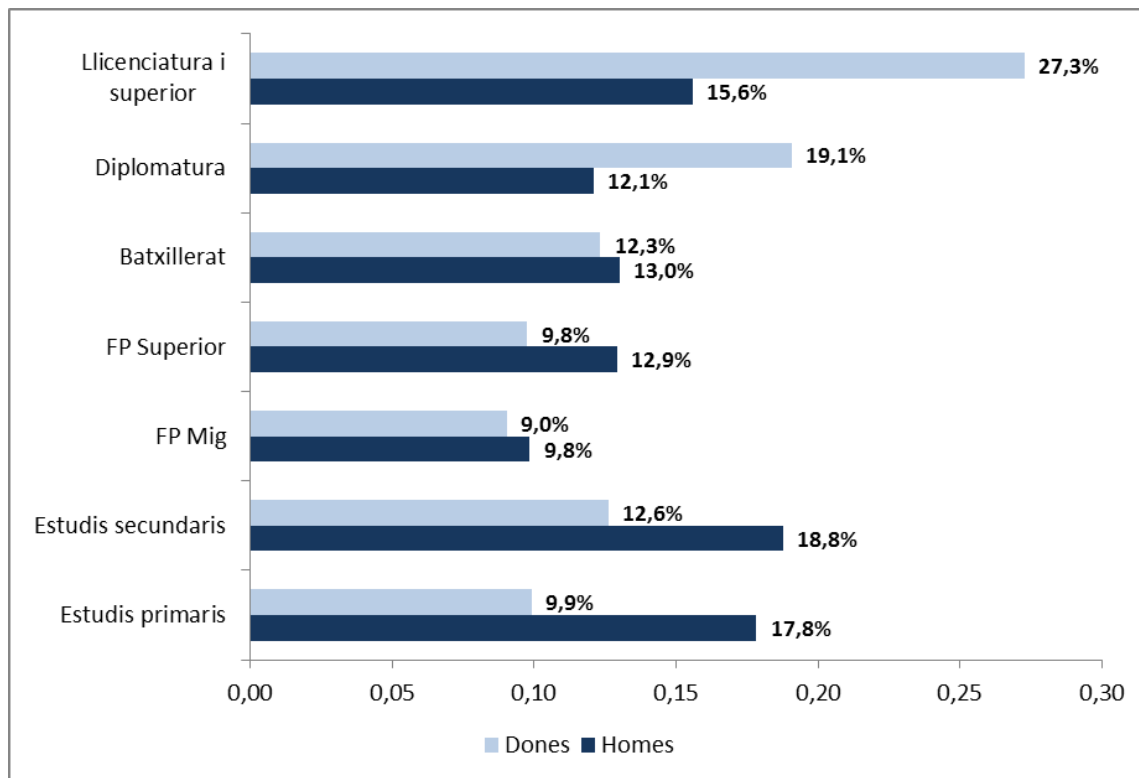
Figura 79. Hores setmanals dedicades a la primera ocupació segons els sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



3.1.3.2. Dimensió acadèmica del participant i la participant en formació

La única variable que mesura aquesta dimensió és la que fa referència al nivell d'estudis del participant i la participant en formació contínua (veure figura 80). En aquest cas, es veuen diferències significatives en les titulacions superiors, ja que hi ha un major nombre de dones que d'homes amb un nivell de diplomatura, llicenciatura o superior.

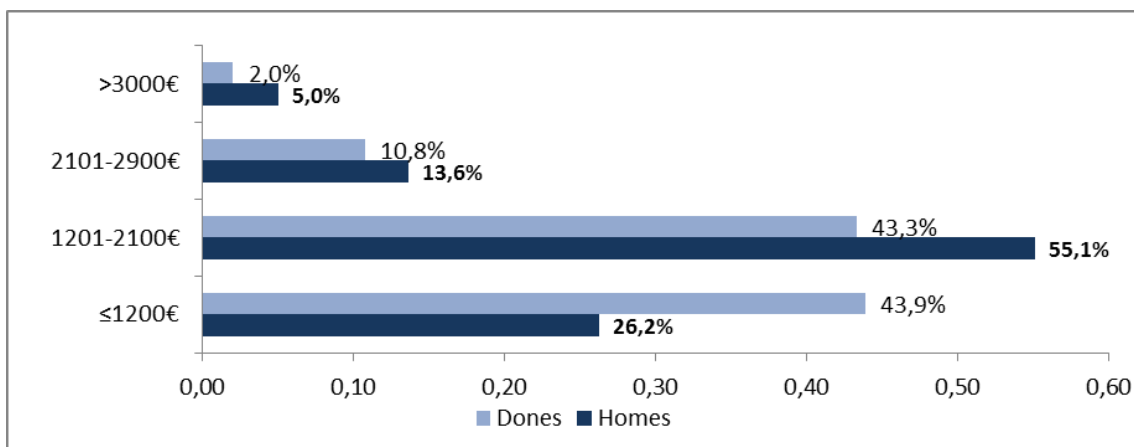
Figura 80. Nivell d'estudis de les persones participants en formació contínua, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



3.1.3.3. Dimensió personal i/o familiar del participant i la participant en formació

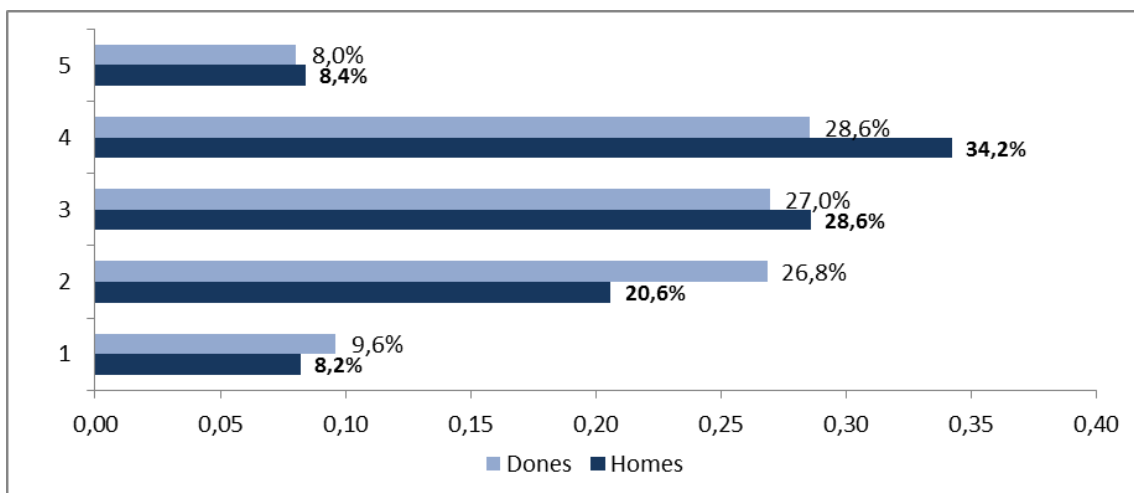
Els ingressos mensual nets de les persones que han participat en formació contínua, són diversos. La figura 81 mostra les diferències per sexe, veien que les dones tendeixen a rebre uns ingressos mensuals nets inferiors a 1,200€; mentre que els homes tendeixen a rebre uns ingressos superiors als 1,200€ mensual nets. Aquesta diferència pot estar en consonància amb les diferències de sexe segons els càrrecs professionals.

Figura 81. Ingressos mensuals nets segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



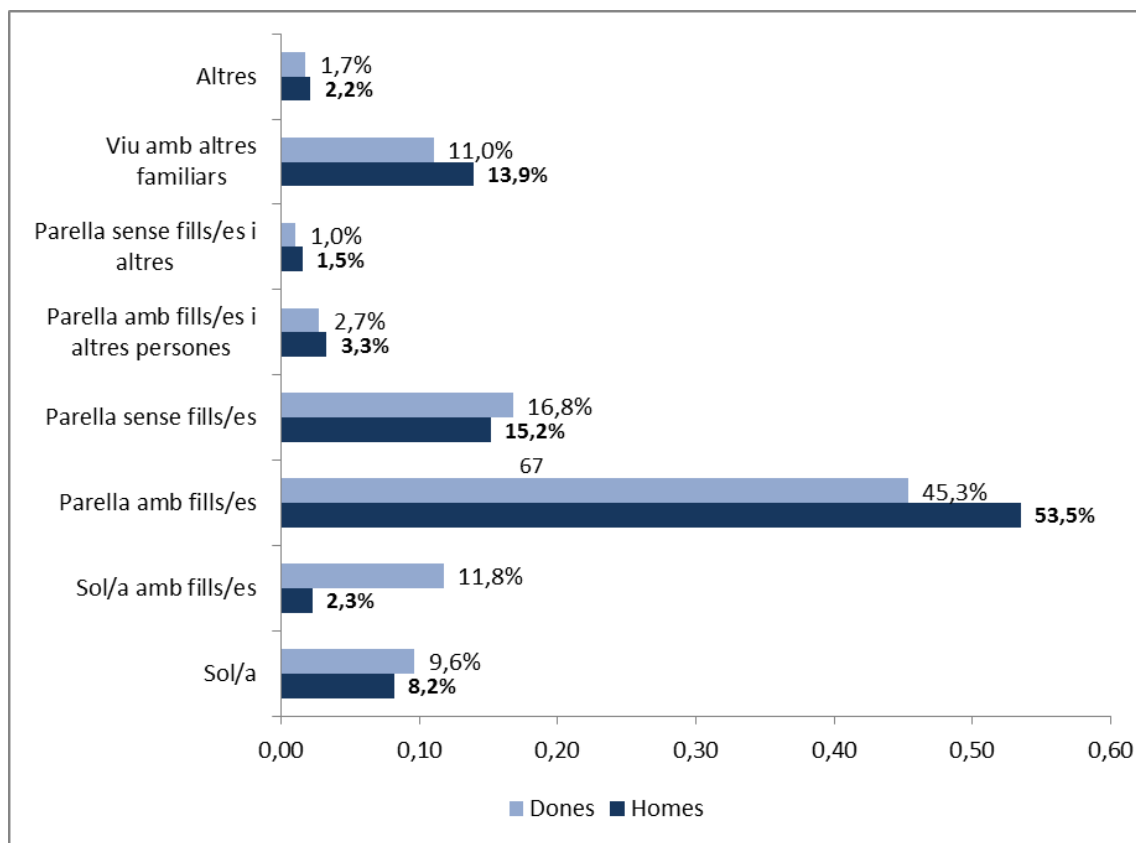
D'altra banda, la figura 82 mostra quantes persones viuen en el nucli familiar, segons el sexe. Les dades revelen que hi ha diferències estadísticament significatives quan hi ha 2 o 4 membres en el nucli familiar. Particularment, s'aprecia que hi ha més dones amb un nucli familiar compost de 2 persones –no sap si l'altre persona és la parella, un fill o una filla, o un familiar dependent-, mentre que hi ha un major nombre d'homes que tenen un nucli familiar compost de 4 membres.

Figura 82. Membres pertanyents al nucli familiar, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



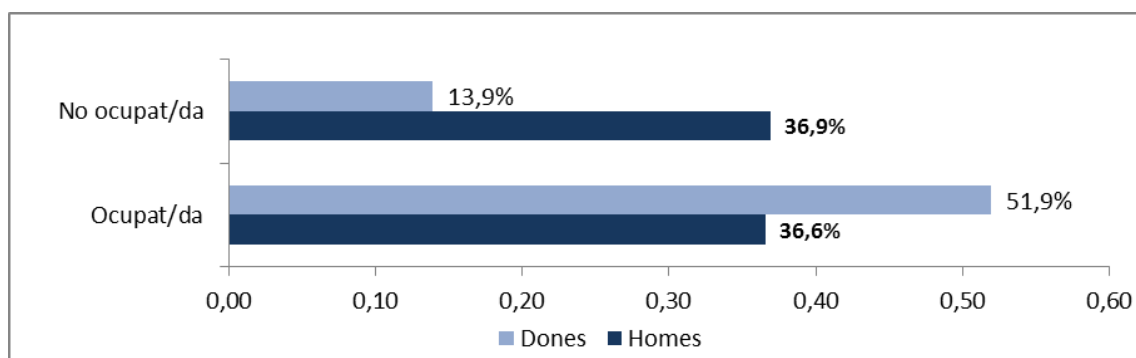
Prestant especial atenció al tipus de llar que compon aquest nucli familiar, s'aprecien diferències significatives segons el sexe en les categories “parella amb fills o filles” i “sol/a amb fills o filles”. Concretament, hi ha un major nombre de dones que viuen soles amb fills o filles al seu càrrec (un 9% més), i un major nombre d'homes que viuen en parella juntament amb els seus fills o les seves filles, tot confirmant la informació anterior.

Figura 83. Tipus de llar segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



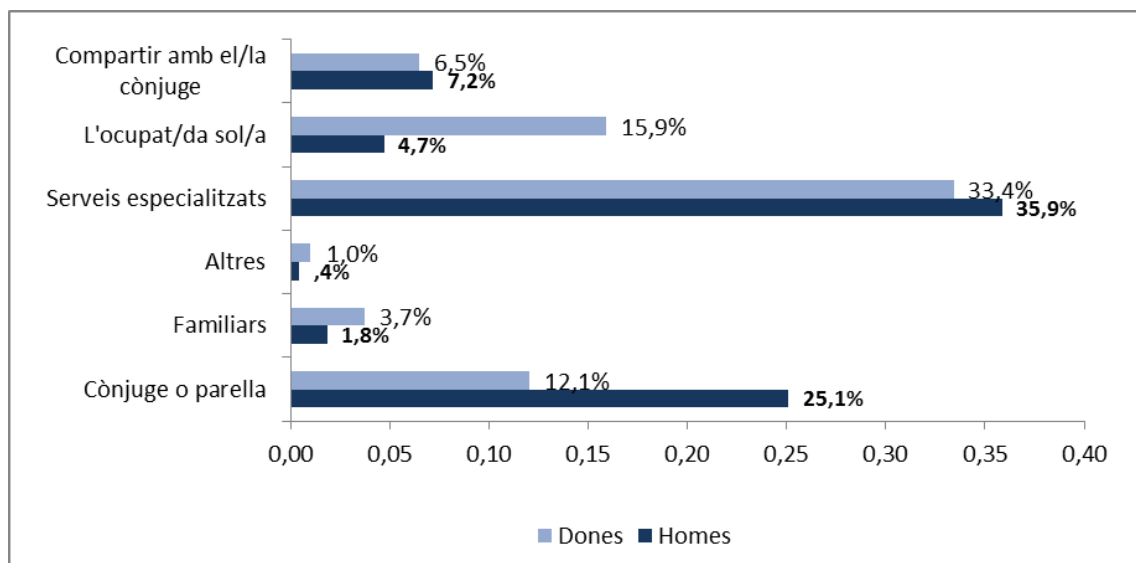
La situació laboral de les parelles de la gent que va participar en formació és diferent segons el sexe. Com es veu en la figura 84, en general, les parelles de les dones estan treballant, però les parelles dels homes tendeixen a no tenir cap ocupació actualment.

Figura 84. Situació laboral de la parella, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



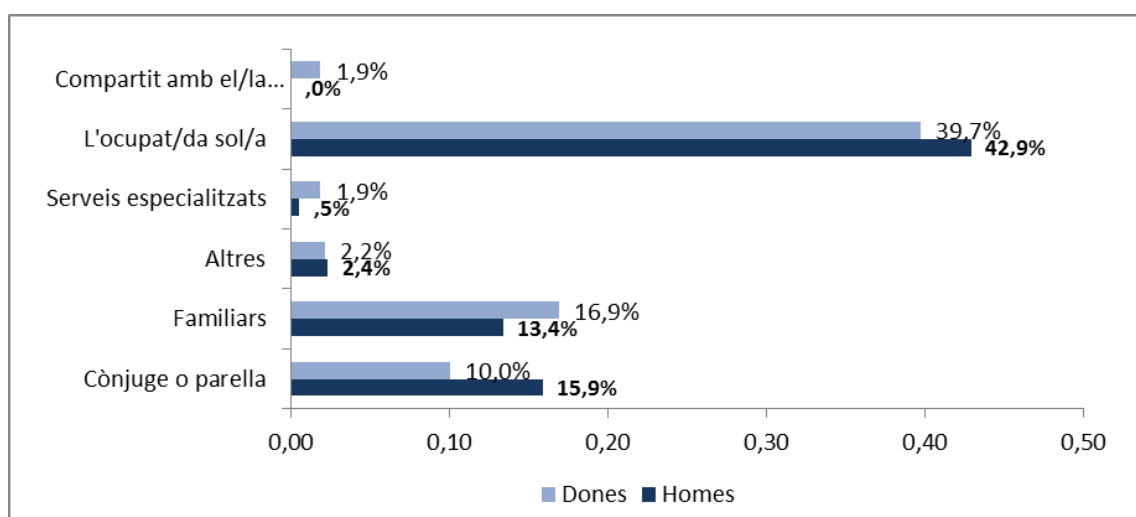
D'altra banda, les figures 85 a 87 mostren diferències significatives en la cura dels infants i les persones dependents segons el sexe, tant si la cura és dintre la jornada laboral com fóra.

Figura 85. Cura dels infants durant la jornada laboral, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



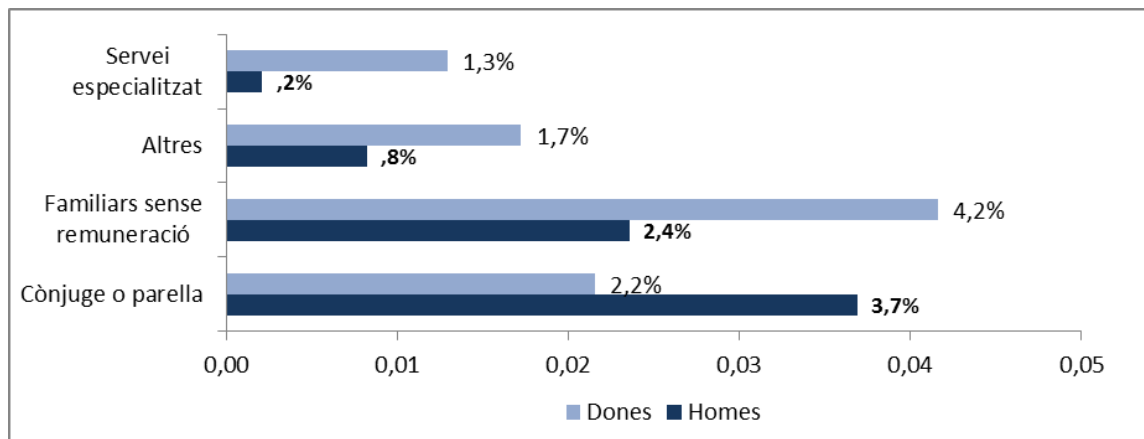
En primer lloc, la majoria dels homes tenen al seu abast parelles o cònjuges que poden tenir cura dels infants dintre i fora la jornada laboral. En segon lloc, s'aprecia que són els familiars o la mateixa persona, en el cas de les dones, qui té cura dels infants dintre la jornada laboral.

Figura 86. Cura dels infants fora de la jornada laboral, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



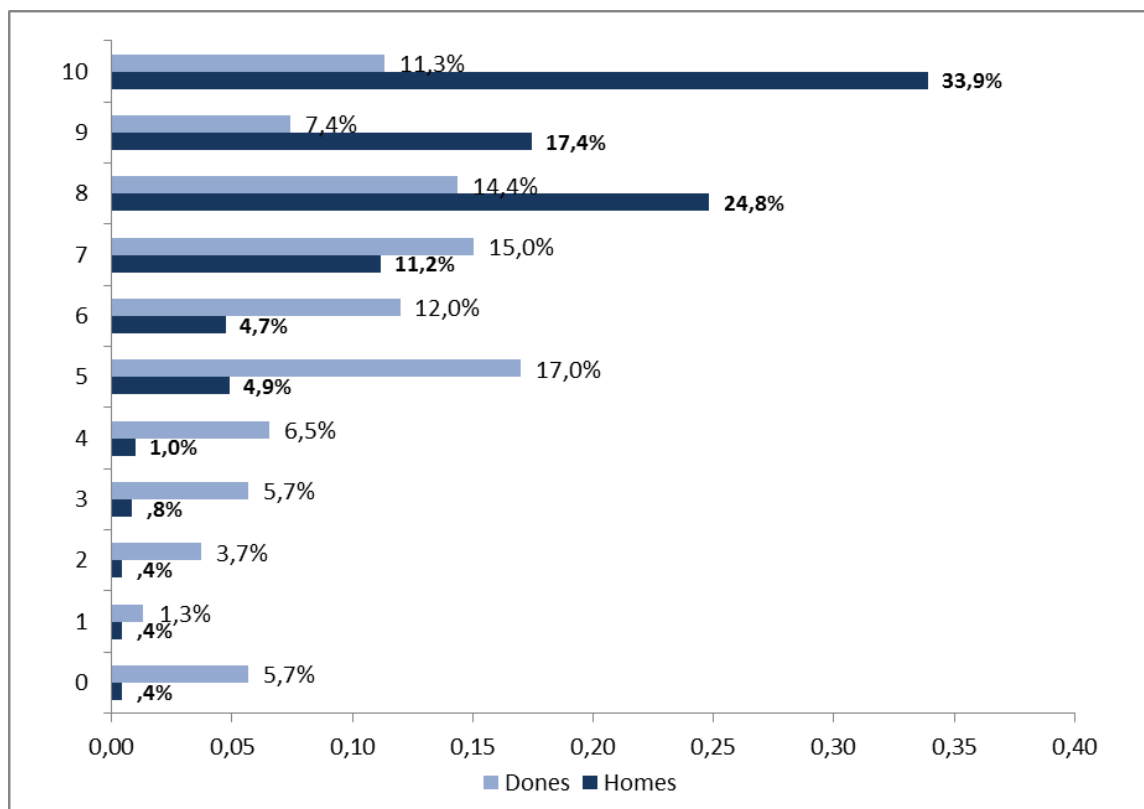
Per últim, són els familiars –sense remuneració– i els serveis especialitzats qui té cura dels familiars dependents de les dones quan elles treballen.

Figura 87. Cura dels familiars dependents dins la jornada laboral, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



Mirant més detingudament el nivell de satisfacció de les persones que s'han format vers el temps que el o la cònjuge dedica a les tasques de la llar, es veu que les dones tendeixen a estar menys satisfetes (valors baixos) que els homes (valors alts), havent-t'hi diferències significatives.

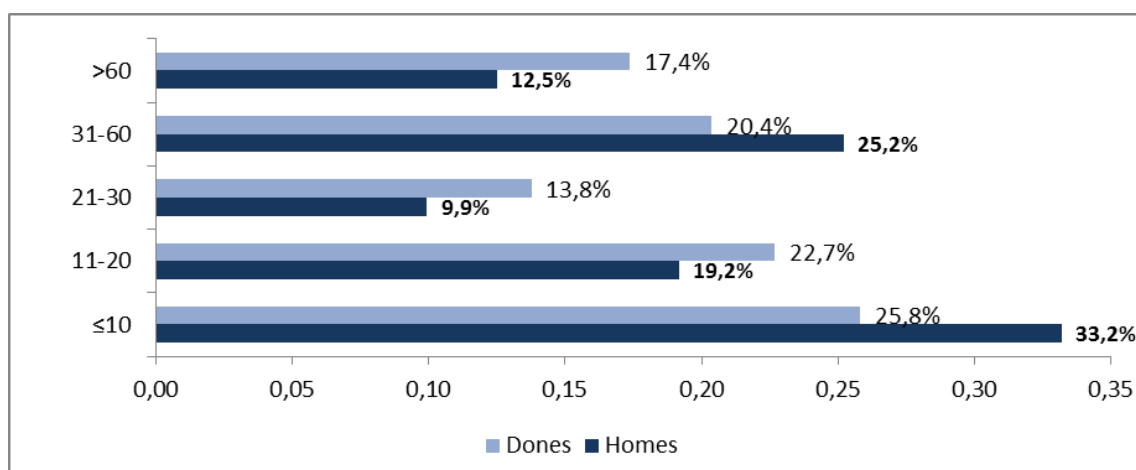
Figura 88. Nivell de satisfacció amb el temps que el o la cònjuge dedica a les tasques de la llar, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



3.1.3.4. Dimensió de la formació contínua del participant i la participant en formació

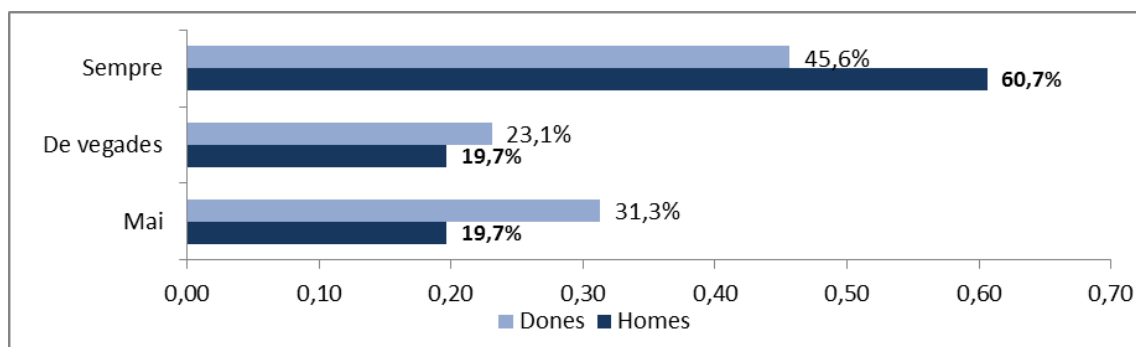
La figura 89 presenta el nombre d'hores de formació contínua realitzades durant l'any 2008 i 2009. Les diferències significatives segons el sexe es veuen en un major nombre de dones que han participat més de 60 hores anuals, mentre que els homes tenen major presència en 10 o menys hores de formació a l'any.

Figura 89. Nombre d'hores de formació contínua a l'any, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



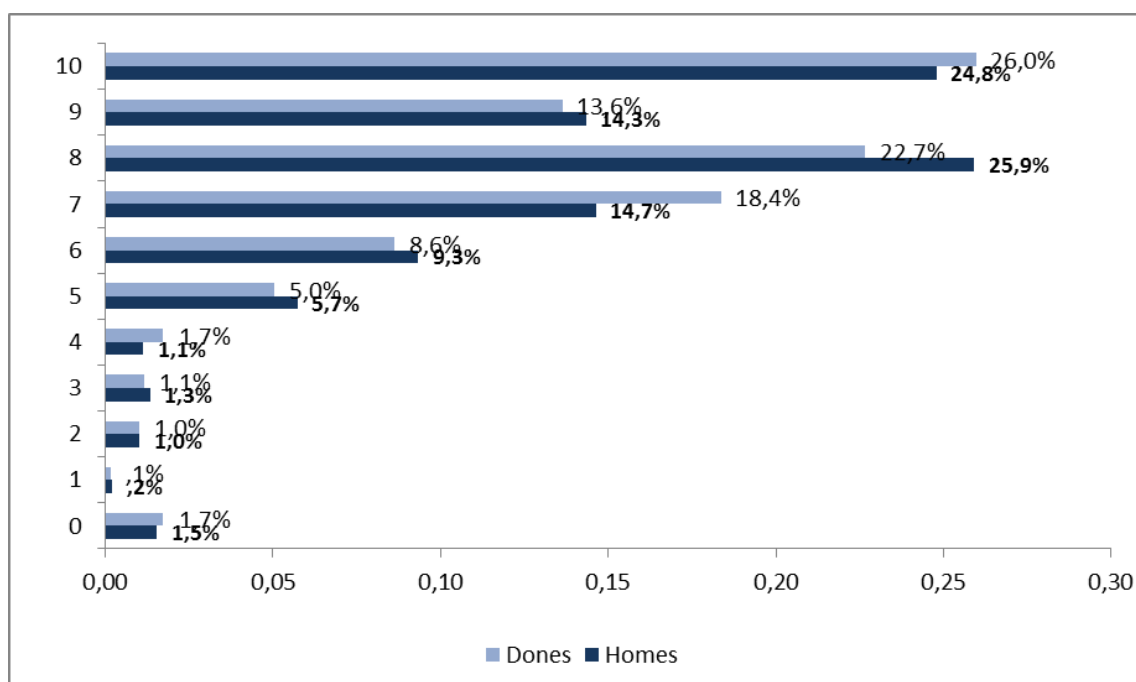
No obstant, el percentatge d'homes que sempre fan la formació dins l'horari laboral és major del 60%, mentre que la majoria de les dones "mai" o només "de vegades" poden realitzar la formació dins l'horari laboral. Això implica que, tot i veure en la figura anterior que les dones realitzen més nombre d'hores de formació a l'any que els homes, aquestes han de fer-la fóra de l'horari laboral, segurament perjudicant la seva conciliació laboral i familiar.

Figura 90. Realització de la formació dins l'horari laboral. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



Anant més enllà, i cercant el nivell d'utilitat de la formació que fan les persones que participen en formació contínua, en la figura 91 es veu una major tendència de la dones a que la formació realitzada els hi sigui útil. No obstant, només la puntuació de 7 presenta diferències estadísticament significatives. En aquest cas, un 4% de dones perceben que la formació que han realitzat els és útil de manera notable –prenent una puntuació de 7 com un notable-.

Figura 91. Nivell d'utilitat de la formació contínua realitzada, segons el sexe. Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (Idescat, 2008-2009).



3.1.3.5. Variables no significatives

La taula 92 presenta aquelles variables que, tot i ser analitzades per conèixer si hi ha diferències significatives segons el sexe, no han resultat ser significatives durant els anys 2008 i 2009 a Catalunya

Taula 92. Variables analitzades però amb diferències no significatives a Catalunya (2008-2009). Font: elaboració pròpia.

BASES DE DADES	VARIABLES NO SIGNIFICATIVES
Idescat	• Any d'execució de la formació (2008 o 2009) • Antiguitat a l'empresa actual • Edat de la persona participant en formació • Mida de l'empresa actual • Tipus de contracte • Motius per tenir un contracte temporal • Cerca d'una altra ocupació • Treball per torns • Nombre de llocs de treball que s'estan ocupant actualment • Hores a la setmana dedicades a la segona ocupació • Correspondència del lloc de treball amb el nivell d'estudis • L'empresa fa formació • Cura dels familiars dependents fóra de la jornada laboral • Nivell de satisfacció amb la situació econòmica actual • Nivell de satisfacció amb la vida personal • Nivell de satisfacció amb les condicions de la llar • Nombre de fills i filles menors de 15 anys • Presència de persones dependents a la llar • Nivell de satisfacció amb el temps dedicat als fills i a les filles • Possibilitat de sol·licitar dies sense retribució per motius familiars • Possibilitat de sol·licitar reducció de jornada per motius familiars • Possibilitat de sol·licitar excedència per motius familiars • Possibilitat d'absentar-se esporàdicament per assumptes propis

3.2. Entrevistes a experts

Com s'ha comentat a l'apartat 2.5.2. sobre l'anàlisi de la informació qualitativa, es va elaborar una matriu amb els aspectes més rellevants de la informació aportada per les expertes (veure annex 9), els quals es presenten a continuació.

3.2.1. Polítiques d'igualtat de gènere en formació contínua

El tema de les polítiques d'igualtat de gènere en formació contínua és un tema en el que les expertes entrevistades afirmen que en general *"No. Les empreses no tracten el tema de la formació"* com a tema específic relacionat amb el gènere. Si existeixen polítiques d'igualtat, afirmen que sí, que el fet sí pot afectar indirectament la formació,

concretament citen les polítiques de conciliació, la flexibilitat horària (en quant que la formació es fa dins de l'horari laboral) i la promoció.

Una d'elles afirma que sap que hi ha diferents organismes que han impulsat la participació de les dones en formació contínua (Diputació de Barcelona, Institut Català de les Dones, Departament de Treball, entre d'altres) i una altra cita a l'administració pública com a exemple de Bona Pràctica en el tema.

Cadascuna de les expertes coneix l'àmbit des de diferent perspectiva i, quan se'ls va demanar la seva opinió respecte els punts forts de les polítiques d'igualtat, les paraules “*canvi de mentalitat*” i “*voluntat*”, van ser les més utilitzades. Tot i així, l'experta acadèmica i consultora d'empreses privades (AC.CON.S.PR.) considera com a punt fort que la implementació d'aquestes polítiques sigui obligatori. Com a exemples de bones pràctiques en la implementació d'aquestes polítiques, les expertes esmenten: l'administració pública, Grifuls, Saba, Abertis, el programa NOW de la Unió Europea, i fan patent el paper d'algunes entitats promotores de la implementació d'aquestes polítiques, com són els sindicats.

En opinió de les expertes, un punt feble és que els homes s'interessen poc per aplicar les polítiques de gènere en tant que només afecten positivament a les dones. Un altre punt feble comentat és que la formació contínua plantejada fins el moment no es vincula amb la promoció professional de les dones.

Les barreres amb les que es troben les empreses quan han d'implementar-les es centren sobretot en els prejudicis que tenen tant homes com dones, com directius, directives i comandaments intermedis, així com la mala interpretació de les mateixes polítiques, que no es veuen com un camí cap a l'equiparació sinó com a mesures que afavoreixen les dones pel fet de ser dones. La falta d'especialistes en temes de gènere a les empreses, la manca de referents o models de dones que hagin arribat a ocupar llocs de responsabilitat i el propi cansament de les dones de formar-se per després no promocionar són, entre d'altres, aspectes destacats per una de les expertes per explicar la manca d'efectivitat en l'aplicació de polítiques d'igualtat.

Les expertes creuen que seria bo per a la implementació de les polítiques comentades, formar als i les comandaments intermedis en relació a la perspectiva de gènere, trencant la imatge negativa que genera aquest tema.

Per últim, es va demanar a les expertes l'experiència que tenien sobre el suport que donen els diferents càrrecs d'una organització, ja siguin dones o homes, en la implantació d'una política d'igualtat. Totes van anomenar el Departament de RRHH com a punt clau en tot el procés i tots/es aquells/es que tenen capacitat de presa de decisió dins l'empresa en relació als llocs de treball. Els i les comandaments intermedis, per exemple, poden frenar o donar suport a aquestes polítiques. Les expertes diuen que hi ha homes, i també dones, que tenen una visió encara molt androcèntrica de la realitat laboral i que això, en moltes ocasions, fa que de suport a les polítiques d'igualtat se'n doni ben poc.

3.2.2. Objectius de formació

Les expertes creuen que el principal motiu per a que la dona es formi és la consciència que té sobre la importància de la formació contínua per a la seva vida professional. La dona creu que aquesta formació la pot ajudar a promocionar. A més a més, tendeix a voler saber més, a tenir molta curiositat, i això ajuda a que s'interessi per la formació.

En opinió de les expertes consultades, els principals motius pels quals hi ha moltes dones que no participen en formació, estan relacionats amb la poca facilitat per conciliar la formació i la seva vida –ja sigui personal i/o laboral -. El fet que moltes dones tinguin una doble feina –les tasques domèstiques i familiars- i que la formació no es faci en horari laboral dificulta molt que participin en accions formatives.

3.2.3. Perfil professional

Segons la percepció de les expertes, el perfil professional de la dona que sí participa en formació és el següent: una dona amb cert nivell de responsabilitat a l'empresa, amb una formació prèvia elevada –com poden ser estudis universitaris -, i també una elevada percepció sobre la formació ja que, si l'empresa no cobreix els costos d'una formació que ella considera important, la paga amb mitjans propis. Si aquesta dona treballa en una empresa privada, es tracta d'una empresa que valora la competitivitat ja que aquest tipus d'empreses saben que la formació els proporciona talent i, per tant, més competitivitat. Si aquesta dona treballa en una empresa pública, té una major facilitat per accedir a la formació, ja que les empreses públiques tenen mesures de conciliació per norma.

A més a més, l'empresa en la que treballa la dona que es forma, és una empresa gran, donat que es pot permetre prescindir d'una treballadora en certs moments, a fi que es

formi. El tipus de jornada que té és completa i amb un contracte de caire indefinit –tot i que avui en dia no assegura res, però sí que *“demostra bona voluntat per part de l’empresa”*–.

D'altra banda, les expertes creuen que la dona que no participa en formació contínua és una dona amb poca formació de base –o amb un nivell d'estudis molt precari-, amb un contracte temporal o sense continuïtat, on l'empresa no li ofereix formació i que, segurament, es tracta d'una empresa petita o familiar.

3.3.4. Perfil personal / familiar

El perfil personal i/o familiar de la dona que sí que es forma, segons la opinió de les expertes entrevistades, és el d'una persona que té cap o pocs compromisos familiars o, si no és així, té recursos econòmics suficients com per subcontractar a algú altre que tingui cura de les seves responsabilitats familiars. A més a més, i en el cas que no subcontracti a ningú però que sí tingui responsabilitats familiars –com nens, nenes i/o familiars dependents-, té una parella amb qui pot compartir aquestes responsabilitats al 50%.

En contraposició, la dona que no participa en formació té un perfil personal i/o familiar totalment diferent. És una dona que, o bé té un model familiar més conservador, o bé no vol formar-se ja que per ella la carrera professional no és una prioritat, la feina és més aviat una simple font d'ingressos.

3.3.5. Percepció de satisfacció amb la conciliació

Les expertes van opinar que, en general, les dones que no participen en formació no estan satisfetes amb la conciliació que fan entre la seva vida professional i la personal. D'altra banda, les que sí participen en formació tampoc estan satisfetes, ja que en molt poques empreses existeixen polítiques de conciliació. Una de les expertes creu que aquesta insatisfacció va de la mà amb el fet de ser mare, donat que *“les mares no estan mai satisfetes amb la conciliació”*.

3.3.6. Percepció de satisfacció amb el perfil professional

En aquest punt, les opinions de les expertes divergeixen. Per una banda, tant les consultores com la sindicalista afirmaven que la dona que es forma sí que està satisfeta amb les seves condicionals laborals, ja que la formació que fa li permet

promocionar. No obstant, les dues expertes de l'àmbit acadèmic plantejaven la possibilitat que, si una dona es forma és perquè vol promocionar o millorar en la seva feina i que, per tant, no està satisfeta. Una persona satisfeta és aquella que no cerca millorar, així que la dona que es forma vol, o necessita, unes condicions laborals diferents o millors.

3.3.7. Aportacions específiques segons l'àmbit d'especialització de cada experta

Les consultores d'empreses d'àmbit privat (CONS.PR. i AC.CONS.PR.) estaven d'acord a l'afirmar que les empreses que requereixen els seus serveis en matèria d'implementació de Plans d'Igualtat ho fan per obligació, és a dir, la llei els hi obliga. En opinió de les expertes, les empreses no veuen la necessitat de tenir Plans d'Igualtat, però si és obligat, ho fan.

Aquest fet es dona en empreses grans, ja que les petites no hi estan obligades per llei. Aquestes últimes, per tant, quan cerquen els seus serveis ho poden fer per dos motius: o perquè creuen en la importància dels Plans d'Igualtat i ho fan voluntàriament, o perquè volen demanar una subvenció i tenir Pla d'Igualtat és un requisit indispensable.

El problema rau en què les empreses no veuen el benefici d'implementar polítiques d'igualtat. Aquest benefici, en opinió de les expertes, consisteix en el fet que fer una inversió en el talent del capital humà, les faria molt més competitives en el mercat econòmic.

Així, les expertes mencionades creuen que els homes són els que participen més voluntàriament a la formació contínua perquè, segons diuen, els homes disposen de més flexibilitat horària i, per tant, de més oportunitats per accedir a la formació.

Quan es pregunta a les dues expertes acadèmiques i a l'experta sindicalista (AC.CONSPR., AC.CONS.PU., i SIND.) sobre l'equitat en la participació de les dones en la formació respecte a la seva incorporació al mercat de treball, hi ha desacord. Unes creuen que no hi ha equitat, ja que l'entrada al mercat de treball ha estat massiva però la seva participació en formació no s'ha donat de la mateixa manera. D'altra banda, hi ha qui diu que sí és equitativa la participació, ja que a l'entrar de manera massiva al món laboral, les dones han pogut accedir a càrrecs amb responsabilitat i, per tant, s'han pogut formar de la mateixa manera.

La opinió de les tres expertes mencionades, respecte a si la normativa que reglamenta la igualtat d'oportunitat és suficient per garantir-la, és negativa. La normativa no és suficient i, a més a més, la seva aplicació no contempla tots els factors que influeixen negativament en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, com ara la conciliació entre vida laboral i vida familiar.

No obstant, una de les entrevistades considera que la societat no percep la desigualtat de participació en formació entre sexes, però sí que percep que un home no es formi i valora el fet considerant-lo feble. En canvi, si una dona no participa en formació, l'atribució causal que es fa socialment és que segurament no té prou temps.

Finalment, es va demanar a l'experta acadèmica i consultora d'empreses públiques (AC.CON.S.PU.) que fes una reflexió sobre quins són els aspectes específics del context que fomenten la participació de les dones en formació contínua. En relació a aquest punt, ella pensa que només el fet d'estar en la Comunitat Autònoma en la que estem, Catalunya, afavoreix la participació, ja que la mentalitat al respecte és més moderna. No obstant, creu que falten recursos humans que ajudin a operativitzar les polítiques d'igualtat per a la seva implementació en les empreses.

L'experta acadèmica percep que, tot i que les empreses tenen bona voluntat respecte el tema del gènere i que hi ha polítiques al respecte, tot això no s'incorpora a la pròpia cultura de les empreses i de les administracions, és a dir, no *"s'ho fan seu"*. A més a més, considera que les polítiques de formació haurien d'estar vinculades a altres polítiques d'igualtat, com ara les de promoció, ocupació, retribucions, etc., ja que tot està lligat. *"Aquest tipus de polítiques no existeixen a Espanya, però sí s'estan fent a altres països europeus, com ara el foment de la maternitat. S'aposta per unes polítiques que realment potencien la conciliació amb la vida familiar de la dona amb responsabilitats familiars."*

3.3. Entrevistes a empreses

Les entrevistes fetes a persones pertanyents a les sis empreses col·laboradores en l'estudi (veure annex 10) es van analitzar mitjançant una matriu (veure l'apartat 2.5.2.) sobre aquells elements més rellevants de la informació facilitada per cadascuna de les sis empreses. A més a més, se'ls va demanar que facilitessin dades de participació en formació contínua segregada per sexes i càrrecs (fitxa prèvia enviada per correu electrònic). A continuació es presenten els aspectes més rellevants per a l'estudi.

3.3.1. Dades de participació en formació contínua durant l'any 2010

Es va demanar a les empreses col·laboradores que aportessin dades sobre el volum de persones en plantilla i de participació en formació contínua de l'últim any (2010) segregat per sexes i càrrecs. Aquesta informació (veure taula 93) presenta l'estat sobre les diferències de gènere tant a la plantilla com en la participació en formació.

Taula 93. Dades de les empreses col·laboradores en l'estudi. Font: elaboració pròpia.

Dades ⁶			NO LUCRE	ASSEGUR.	ENERGIES	SALUT	ADM. LOCAL
Volum de persones en plantilla	Dones		1.518	417	355	1.869	2.158
	Homes		336	688	1.187	1.651	4.596
	TOTAL		1.854	1.105	1.542	3.520	6.754
Volum de persones amb càrrecs en plantilla	Dones		28	51	16	56	182
	Homes		308	271	84	268	616
Volum de treballadors/es participants en formació	Dones		126	380	--	1.767	--
	Homes		912	637	--	1.514	--
	TOTAL		1.038	1.105	--	3.281	5.196
Volum de treballadors/es participants en formació segons càrrec ⁷	Aux.	Dones	--	--	--	10	--
		Homes	--	--	--	46	--
	Adm. i Tèc.	Dones	--	319	--	674	--
		Homes	--	313	--	598	--
	San.	Dones	--	--	--	1.034	--
		Homes	--	--	--	616	--
	Com.	Dones	--	25	--	--	--
		Homes	--	251	--	--	--
	Dir.	Dones	--	36	--	49	--
		Homes	--	73	--	254	--

Les dades anteriors informen sobre la mida de l'empresa que, en aquest cas, és gran, és a dir, de més de 250 treballadors i treballadores en plantilla. Només les empreses del sector d'assegurances i energies tenen un major volum d'homes que de dones en plantilla. Tot i que es tenen poques dades sobre el volum de participació en formació contínua segregat per sexe i per càrrec, s'observa que els homes tenen major

⁶ Les últimes dades de l'empresa del **sector automobilístic** dataven de l'any 2007, per aquest motiu no s'han inclòs en la taula - resum.

⁷ Els càrrecs són: Aux.: auxiliars; Adm. i Tèc.: administratius i administratives, tècnics i tècniques; San.: sanitaris i sanitàries; Com.: comandaments intermedis; Dir.: directius i directives.

presència en la formació contínua, excepte en l'empresa del sector sanitari. A més a més, quantes més responsabilitats té la persona que participa en formació contínua, més possibilitats hi ha que es tracti d'un home. S'observa que a l'empresa del sector sanitari, els llocs de treball sense grans responsabilitats estan ocupats per més dones que participen en formació que homes.

És important aclarir que l'única empresa que va proporcionar dades sobre el volum de treballadors i de treballadores que participen en formació segregades per sexe i càrrec, és l'empresa ENERGIES. El fet que aquesta empresa reculli i analitzi aquestes dades és degut, en part, a que el Director de RRHH –la persona entrevistada- està duent a terme la seva tesi doctoral en temes de formació a l'empresa des de la perspectiva de gènere; és a dir, té una implicació personal vers l'objecte d'estudi que la resta de persones entrevistades i empreses no tenen.

3.3.2. Polítiques d'igualtat de gènere relacionades directament amb formació

De les sis empreses col·laboradores en l'estudi, només en una hi ha polítiques d'igualtat de gènere relacionades directament amb la formació contínua. Aquesta empresa és la pertanyent al sector d'energies no renovables (ENERGIES). Les polítiques que aquesta empresa està executant es basen en *"monitoritzar mensual i anualment la participació en la formació contínua diferenciant per sexe i càrrec"*. És promoguda pel Departament de RRHH des de l'any 2004. Aquesta política encara està en vigor i afecta a tota la plantilla (1.542 persones l'any 2010). Es demana al responsable de RRHH que comenti quins són els facilitadors i quines les barreres amb les que es troben en la implementació de la política, i afirma que no hi ha barreres en la implementació, i que el seu ús es veu facilitat pel fet que els sistemes de gestió de la formació s'incorporin a la presa de decisions. D'altra banda, el responsable creu que els treballadors i les treballadores no perceben cap discriminació per gènere en la formació.

L'empresa d'energies no renovables no té cap mesura d'avaluació dels resultats de la política esmentada en el moment de l'entrevista, però sí que coneix certs resultats, com que les dones participen un 5% més en la formació que els homes. Per últim, el responsable encarregat va manifestar la intenció de l'empresa de seguir desenvolupant polítiques de formació que vagin *"en paral·lel amb la no diferenciació per gènere en les altres polítiques de RRHH i conciliació"*.

3.3.3. Polítiques d'igualtat de gènere en general

Tot i que de les sis empreses col·laboradores, cinc no disposen de polítiques d'igualtat de gènere relacionades directament amb la formació contínua, sí que tenen polítiques d'igualtat de gènere. Concretament tres d'elles tenen en vigor un Pla d'Igualtat. Les altres dues, AUTOMÒBIL i ASSEGURANCES, estan dissenyant el Pla i no l'han implementat; la seva principal acció relacionada amb la formació contínua és dur a terme la formació dins l'horari laboral.

Les empreses sí disposen d'un Pla d'Igualtat implementat, el qual contempla diferències específiques per cada àrea del Departament de RRHH en què s'han implementat. En general, les polítiques es centren en: la promoció i el desenvolupament del personal, la conciliació, la formació, la selecció, les retribucions, la salut laboral, i la cultura d'igualtat, de sensibilització i d'ús de llenguatge no sexista.

Pel que fa referència a les accions desenvolupades en l'àrea de promoció i desenvolupament, les empreses intenten “*afavorir la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat*” mitjançant formació en habilitats directives, difusió de les accions desenvolupades, així com la mesura del percentatge de dones en els llocs de treball amb responsabilitats. Les polítiques de conciliació es basen en polítiques de flexibilitat horària, permisos d'excedència, acollida dels nens i les nenes durant els dies sense escola, etc. La secció de formació està representada per actuacions dirigides a oferir la formació dins l'horari laboral, no limitar l'accés a la formació, fer programes d'actualització a persones amb permisos d'excedència, incorporar programes de formació virtual, anàlisi de dades de participació segregades per gènere, entre d'altres. Les polítiques vinculades a la selecció es refereixen a la monitorització de la equiparació entre homes i dones, i en afavorir la incorporació del sexe menys representat. La retribució s'aborda amb accions adreçades a corregir les discrepàncies existents, a monitoritzar les tendències en els sous de les dones per identificar possibles desigualtats, i a monitoritzar, també, el procés d'avaluació de l'acompliment per tal d'assegurar la no desigualtat de gènere en les avaluacions anuals. Des de l'àrea de salut laboral s'analitzen les patologies més comunes, segregant la informació per gènere, donant un gran pes al tema de la sensibilització sobre les mateixes. Per últim, les polítiques relacionades amb la cultura d'igualtat, sensibilització, i llenguatge no sexista, es basen en oferir formació en el tema de la igualtat, utilitzar un llenguatge no sexista, i sensibilitzant als directius i les directives sobre la conciliació i la igualtat de gènere.

No obstant, quan es va preguntar a les persones representants de les empreses entrevistades si les polítiques esmentades incidien en la participació en la formació, en la majoria dels casos la resposta va ser negativa. Només en les empreses de SALUT i ADM. LOCAL les seves polítiques sí tenen relació amb la formació en la mesura en què són necessàries per afavorir l'accés a la formació per assolir un llenguatge no sexista comú, i transmetre els valors de la institució pel que a fa la igualtat de gènere, afavorint la participació de les dones en la formació.

3.3.4. Descripció del Pla d'igualtat

S'ha vist com el Pla d'Igualtat engloba diferents aspectes dels RRHH de les empreses; no obstant, és important saber com es va desenvolupar aquest Pla, per part de qui, i quins van ser els resultats.

Hi ha empreses que van engegar el Pla d'Igualtat perquè la llei les obligava, però d'altres, ho van fer abans que la llei ho imposés. En aquests casos, va ser el Departament de RRHH, la direcció i els sindicats qui ho van promoure. Aquelles empreses en les que ja s'ha implementat el Pla, la primera aplicació data de l'any 2008 i encara està en vigor, dirigint-se a tota la plantilla.

En alguna la meitat de les empreses participants es percep que l'equip directiu és un element facilitador a l'hora d'implementar el Pla. En l'altra meitat, però, s'esmenta la dificultat de canviar la cultura de l'empresa i les resistències a aquest canvi per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat.

D'altra banda, el suport dels treballadors i les treballadores ha estat total durant la implementació del Pla, sense importar el gènere o el càrrec dels mateixos. En aquests casos, les empreses sí s'han preocupat de definir unes mesures d'avaluació dels resultats del Pla, utilitzant indicadors diferents segons cada acció desenvolupada. Per exemple, han mesurat el grau de coneixement del Pla per part de les treballadores i dels treballadors i si utilitzen o no les accions desenvolupades pel Pla, la seva satisfacció amb el mateix i la seva efectivitat. També han mesurat el clima de l'empresa i la formació contínua realitzada, segregant totes les dades per sexe. Totes aquestes avaluacions les han dut a terme mitjançant qüestionaris, grups de discussió i/o enquestes.

Es va demanar a les persones entrevistades que esmentessin els resultats més destacats del Pla d'Igualtat implementat. Només les empreses NO LUCRE, ENERGIES

i SALUT tenen dades d'aquests resultats, manifestant un gran ús de les mesures de conciliació, sobretot per part de les dones treballadores d'aquestes empreses. A més a més, s'ha notat un increment del percentatge de dones directives en les empreses, tot i que encara hi ha un "gap" important entre ambdós sexes. També hi ha un augment de la participació de les treballadores i dels treballadors en formació contínua, millorant també la qualitat de la formació. Així mateix, ha suposat que les treballadores i els treballadors desenvolupin un fort compromís emocional amb l'empresa, i a que hagi augmentat la satisfacció laboral de les dones en major grau que la dels homes. També s'han incorporat més dones que homes en l'empresa, modificant la representació d'ambdós sexes en la plantilla. A més a més, cal destacar que en aquestes dues empreses s'han augmentat els marges econòmics de la companyia.

Els punts forts d'aquests resultats s'han relacionat sobretot amb la participació íntegra de tot el col·lectiu, permetent un canvi cultural en l'empresa, i oferint una major qualitat de vida en general. Tot i així, que no hi hagi una avaluació rigorosa de l'impacte del Pla i que els homes no co-participin suficientment en la cura dels fills, les filles i els familiars dependents, representen els punts dèbils dels resultats. Finalment, és necessari remarcar que el desenvolupament futur d'aquests Plans d'Igualtat depenen de l'ajust de les mesures implementades segons les necessitats de l'empresa i del seu equip humà.

3.3.5. Valoració sobre la necessitat percebuda de polítiques d'igualtat de gènere

Les persones entrevistades creuen que a les empreses on treballen hi ha, i hi ha hagut, la necessitat percebuda –per part de les treballadores i dels treballadors- de tenir i implementar polítiques d'igualtat de gènere. El problema, però, rau en que aquestes percepcions no es fan extensives a les polítiques d'igualtat de gènere relacionades amb la formació contínua.

Hi ha hagut demandes formals per part dels treballadors i les treballadores en aquells temes relacionats amb la conciliació. Les empreses han actuat adequant les mesures existents i incorporant-ne de noves. També hi ha hagut demandes de caire més informal, provinents de dones amb fills i filles, per ajustament en temes relacionats amb la lactància, l'horari laboral, etc. Les empreses han institucionalitzat aquestes mesures per tal de fer-les actuacions extensives a tota la plantilla, i sensibilitzant a tots i totes en els temes que afecten la conciliació.

Per acabar, es va demanar als i les representants de les empreses col·laboradores de l'estudi si hi havia altres polítiques que fossin necessàries per fer efectiva la igualtat de gènere en formació. La informació que van facilitar fa pensar en la necessitat d'implementar altres polítiques, sobretot en àmbits referents a fer les polítiques més transversals, en preocupar-se de treballar el canvi de la cultura masculinitzada que engloba el món empresarial, de tenir present que existeix la modalitat laboral del tele treball, i de prioritzar el desenvolupament de les persones sense distingir el sexe, mitjançant la formació contínua. Aquestes mesures són possibles d'implementar, segons la visió de les persones entrevistades pertanyents a empreses, i són mesures que es té intenció d'implementar en un futur no gaire llunyà.

