

INSTITUT CATALÀ DE LES DONES (ICD)

Subvencions a treballs de recerca
per universitats de l'ICD (ASC/1148/2010).

LES DONES EN ELS PROGRAMES DE FORMACIÓ
CONTÍNUA: ANÀLISI SOBRE ELS FACTORS QUE
DETERMINEN LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES
EN FORMACIÓ

Informe de resultats

Dra. Pilar Pineda Herrero (dir.)

Carla Quesada Pallarès

Alexandra Stoian

Dra. Maria del Mar Duran Bellonch

GIPE (Grup Interdisciplinari de Polítiques Educatives), UAB

	<i>paginat</i>
<u>1. Fonamentació teòrica</u>	5
1.1. Dona i treball	5
1.2. Treball i formació	7
1.3. Factors de participació a la formació	9
1.4. El foment de la participació de la dona en formació contínua des de les polítiques públiques	15
1.4.1. Normativa europea	18
1.4.2. Normativa espanyola	21
1.4.3. Normativa catalana	22
1.4.4. Plans d'igualtat d'oportunitat a les empreses	22
<u>2. Metodologia</u>	27
2.1. Objectius de l'estudi	27
2.2. Plantejament metodològic i Fases de l'estudi	28
2.2.1. Metodologia	28
2.2.2. Fases de l'estudi	29
2.3. Mostra de l'estudi	30
2.3.1. Bases de dades quantitatives	30
2.3.2. Entrevistes a agents claus	32
2.3.3. Entrevistes a empreses	34
2.4. Instruments i Tècniques de recollida de la informació	37
2.4.1. Bases de dades quantitatives	37
2.4.2. Tècniques de recollida de la informació qualitativa	39
2.5. Disseny de l'anàlisi de les dades	42
2.5.1. Anàlisi de la informació quantitativa	42
2.5.2. Anàlisi de la informació qualitativa	43
2.6. Accions realitzades i Temporització de l'estudi	44
2.7. Limitacions de l'estudi	45
<u>3. Resultats</u>	47
3.1. Anàlisi de les bases de dades	47
3.1.1. Dades catalanes 2006-2007	47
3.1.2. Dades espanyoles 2006-2007	68
3.1.3. Dades catalanes 2008-2009	83
3.2. Entrevistes a expertes	94
3.2.1. Polítiques d'igualtat de gènere en formació contínua	94
3.2.2. Objectius de formació	96
3.2.3. Perfil professional	96
3.2.4. Perfil personal / familiar	97
3.3.5. Percepció de satisfacció amb la conciliació	97
3.3.6. Percepció de satisfacció amb el perfil professional	97
3.3.7. Aportacions específiques segons l'àmbit d'especialització de cada experta	98

3.3. Entrevistes a empreses	99
3.3.1. Dades de participació en formació contínua durant l'any 2010	100
3.3.2. Polítiques d'igualtat de gènere relacionades directament amb formació	101
3.3.3. Polítiques d'igualtat de gènere en general	102
3.3.4. Descripció del Pla d'igualtat	103
3.3.5. Valoració sobre la necessitat percebuda de polítiques d'igualtat de gènere	104
<u>4. Conclusions i Propostes de millora</u>	107
4.1. Conclusions de l'estudi	107
4.2. Propostes de millora	110
<u>5. Referències bibliogràfiques</u>	113
<u>6. Annexes</u>	119
Annex 1. Expertes que compleixen els criteris de cerca	119
Annex 2. Perfils de les expertes seleccionades	122
Annex 3. Accions de les empreses entrevistades en temes d'igualtat de gènere	123
Annex 4. Fitxa prèvia a emplenar per les empreses a entrevistar	124
Annex 5. Guió d'entrevista de les expertes	125
Annex 6. Guió d'entrevista de les empreses	129
Annex 7. Àudio de les entrevistes a expertes	131
Annex 8. Àudio de les entrevistes a empreses	132
Annex 9. Matriu de buidatge de les entrevistes a expertes	133
Annex 10. Matriu de buidatge de les entrevistes a empreses	136
Annex 11. Resultats de les dades proporcionades per l'Idescat	138
Annex 12. Resultats de les dades proporcionades pel ConForCat	139
Annex 13. Resultats de les dades de l'enquesta EADA – Catalunya	140
Annex 14. Resultats de les dades de l'enquesta EADA – Espanya	141
Annex 15. CD	142

1. Fonamentació teòrica

1.1. Dona i treball

Els últims anys la dona s'ha incorporat activament al mercat laboral i la seva participació en aquest és cada vegada més gran, aproximant-se als objectius de Lisboa de 2000; però aquesta participació no ha estat acompanyada per una millora de la qualitat -millors llocs de treball-. En la Comissió de les Comunitats Europees (2009) s'assenyala que "les dones encara treballen més a temps parcial que els homes; hi ha més dones en les feines i sectors menys valorats; estan pitjor pagades que els homes; i ocupen un nombre menor de llocs de treball de responsabilitat".

La nostra societat patriarcal ha marcat durant anys, i encara marca, una organització social a tots els nivells on la dona té un rol de dominada i on es marca clarament una divisió sexual del treball (Frutos i Titos, 2001). Durant molt de temps, dominava la idea que el treball de la dona era la cura de la família i que el seu paper quedava relegat a l'àmbit privat. Tot i que la incorporació de la dona al mercat laboral dels últims anys ha permès una progressió molt gran de la dona a l'àmbit públic, encara es mantenen algunes discriminacions a nivell de retribució, condicions d'accés al treball, possibilitats de desenvolupament professional, entre d'altres.

Segons Frutos (2001), la dona manté el seu paper de cuidadora i hi afegeix el de treballadora, fent una doble jornada, que no sempre afavoreix les possibilitats de desenvolupament professional, entre altres motius, perquè el seu cicle laboral acaba sent discontinu –abandonament temporal del treball remunerat-. A més a més, si la dona vol aconseguir el mateix sou o una feina equivalent a l'home, ha de demostrar més qualitat a la feina (Havet i Sofer, 2008).

Diferents autors i autores (Revuelta i Peiró, 2002; García-Lago, 2005; Chinchilla, Poelmans i León, 2005; Caro et al., 2007) expliquen aquestes dificultats de la dona per accedir a les posicions més elevades dins la societat, a partir de dues causes: l'anomenat "sostre de vidre", que té relació amb les estructures patriarcales que promouen una certa visió de la dona i de la divisió del treball per gènere; i "l'efecte cohort" que consisteix en el fet que la dona s'hagi incorporat a l'espai públic i professional més tard que els homes.

D'altra banda, les dones es troben amb un altre problema, el que algunes autores (Barrère-Maurisson, 2000; Méda, 2002; Artacoz, et al., 2002; Torns, Borràs i Carrasquer, 2004; MacInnes, 2005) anomenen "reconciliació" i que està relacionat amb la necessitat de conciliar vida personal i vida professional, amb la complexitat que això comporta. Aquest fet pot dificultar la promoció professional de les dones si aquesta conciliació acaba repercutint en els resultats de la seva feina, raó per la qual, la tendència dels últims anys ha estat la d'endarrerir l'edat de maternitat. Així, si en 1983, un 68,3% dels naixements corresponien a mares d'edat inferior a 30 anys, aquest percentatge s'ha reduït a un 36,5% en el 2006. Aquest fet mostra que el major nombre de naixements en 2006 es corresponia a mares d'entre 30 a 34 anys (Instituto de la Mujer, 2008:19).

A més a més, les dades mostren una disminució d'hores del treball domèstic per part de les dones (Instituto de la Mujer, 2008). En 2001, les dones dedicaven al treball domèstic 7 hores i 22 minuts, i en 2006 5 hores i 59 minuts; és a dir, 1 hora i 23 minuts menys, el que fa pensar en un major equilibri en la dedicació de les tasques domèstiques per part dels homes, o que esdevé una conseqüència de la introducció de la dona en el mercat de treball. Tot i així, a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) s'aprecia com el percentatge de dones que abandona el mercat de treball per raons familiars és molt superior al d'homes (el 93,67% de dones en 2004). De la mateixa manera, més del 95% de les persones inactives que no cerquen feina per raons familiars són dones (dades del 2005, 2006 i 2007).

Per últim, cal destacar que en 2007, el 80,44% de les persones ocupades a temps parcial eren dones (Instituto de la Mujer, 2008:45). Analitzant els motius, s'aprecia que més del 95% de les dones tenien una jornada a temps parcial per compaginar tasques relacionades amb la cura de nens i nenes, persones adultes malaltes, incapacitades o grans, així com també d'altres obligacions familiars o personals.

Totes aquestes dades apunten a la necessitat de la dona de cercar elements que la permetin conciliar, ja sigui incorporant-se al mercat de treball a temps parcial, o endarrerint l'edat de maternitat. No obstant, aquestes estratègies impedeixen un desenvolupament i promoció professional igualitària entre homes i dones, exigint mesures que permetin un creixement professional equitatiu en el mercat de treball actual i futur.

1.2. Treball i formació

Els canvis que s'estan produint en la societat actual ens duen cap a una societat de la informació i del coneixement més globalitzada i heterogènia, ja que l'accessibilitat a Internet i als seus recursos és cada vegada major, de la mateixa manera que els fluxos migratoris augmenten i es dirigeixen a zones amb un alt nivell d'ocupació. Tot i així, les complicacions del mercat de treball actual –desocupació, tancament d'empreses, atur, contractes temporals, etc.- fomenten que les organitzacions que desitgin obtenir bons resultats hagin d'invertir en millorar les competències professionals dels seus treballadors i les seves treballadores, així com en el desenvolupament d'un sistema de gestió del coneixement que asseguri l'aprenentatge organitzatiu (López i Leal, 2002).

Ja fa temps que la formació és un element important dins les polítiques de recursos humans de les organitzacions donat que, per elles, la formació és bàsica per assolir els seus objectius i per a que els seus empleats i empleades es puguin desenvolupar professionalment (Quesada, 2009). No obstant, la formació ha rebut, últimament, més suport polític i econòmic ja que actualment es considera fonamental pel desenvolupament del teixit empresarial, la consolidació de les mateixes empreses, el foment de la ocupació i el desenvolupament de les persones.

La formació contínua, per tant, és aquella formació destinada a ampliar o millorar les competències professionals d'una persona una vegada ha finalitzat la pròpia formació inicial. Per aquest motiu, és una de les millors estratègies amb les què compten els i les professionals en actiu per millorar els seus coneixements, habilitats i actituds pel desenvolupament de la seva carrera professional i convertir-se, així, en un i una professional més competent. La mitjana europea dels 17 països representants en l'estudi de Boateng (2009), segons dades del 2007, indica que la participació en educació i formació d'homes i dones és semblant però una mica més elevada en el cas dels homes, 36,1%; a diferència del 35,7% de les dones.

Partint d'aquestes idees, la formació contínua passa a convertir-se en una important estratègia d'inversió que permet a les organitzacions desenvolupar el seu capital humà per fer front als grans canvis que estan succeint en el mercat laboral. És per això que diem que els treballadors i les treballadores estan en constant formació quan, aquesta, es converteix en permanent i necessària pel seu adequat creixement tant professional com personal i social.

Si atenem a les raons dels treballadors i treballadores per participar en formació no reglada, s'observa que aquestes són: per fer una millor feina i millorar les perspectives professionals (43%), per augmentar el coneixement/habilitats d'un tema que li interessa (35%), per adquirir coneixements o habilitats pel dia a dia (25%), per obligació (20%), per obtenir certificats (10%), per conèixer gent o per diversió (8%) i per començar el seu propi negoci (3%) (Boateng, 2009).

Com es pot apreciar, la formació contínua és un element clau per l'empleabilitat, el manteniment de la feina i la promoció dins l'empresa (Pineda, 2008). Les dades informen que a major nivell d'estudis i de formació, més possibilitats de promoció professional hi ha. No obstant, i tot i que cada vegada les dones joves tenen un nivell de formació més elevat que els homes, el percentatge de dones que accedeix a càrrecs directius és molt petit, tot i que els últims anys es valora més el lideratge femení (Frutós i Titos, 2001). Només el 32,4% de les dones ocupaven càrrecs de direcció de les empreses i l'administració pública al 1997, percentatge que ha disminuït fins el 31,80% al 2007 (Instituto de la Mujer, 2008:85).

A més a més, les dones acostumen a participar en formacions de menys durada que els homes, tal com indiquen diferents autors (Altonji i Spletzer, 1991; Barron et al., 1993; O'Halloran, 2008). Evertsson (2004) afirma que les dones participen més en formació específica del sector de l'empresa en la que treballen que no pas els homes.

Altres dades informen que l'any 2004, només un 5,41% de les dones que treballaven a Espanya ocupaven posicions com a presidentes dels consells administratius de les empreses de l'IBEX 35. Aquest percentatge augmenta com més petita és la mida de l'empresa. Un 18,9% de les dones treballadores ocupaven càrrecs directius en empreses de més de 10 treballadors i treballadores, i un 27,2% en empreses de menys grandària (Chinchilla, Poelmans i León, 2005).

Aquests desajusts també es relacionen amb el fet que, segons Havet i Sofer (2008), el retorn de la formació al lloc de treball és menor en el cas de les dones que en els homes, perquè aquestes tenen menys incentius per dur-la a terme. I Evertsson (2004) afirma que els homes són compensats per realitzar formació genèrica en major grau que les dones.

Per tant, la qüestió és que, si bé les dones cada vegada es formen més (el 60,94% de les persones que van finalitzar els estudis universitaris al 2007 eren dones, segons dades del Instituto de la Mujer, 2008), no per això ocupen càrrecs directius en major

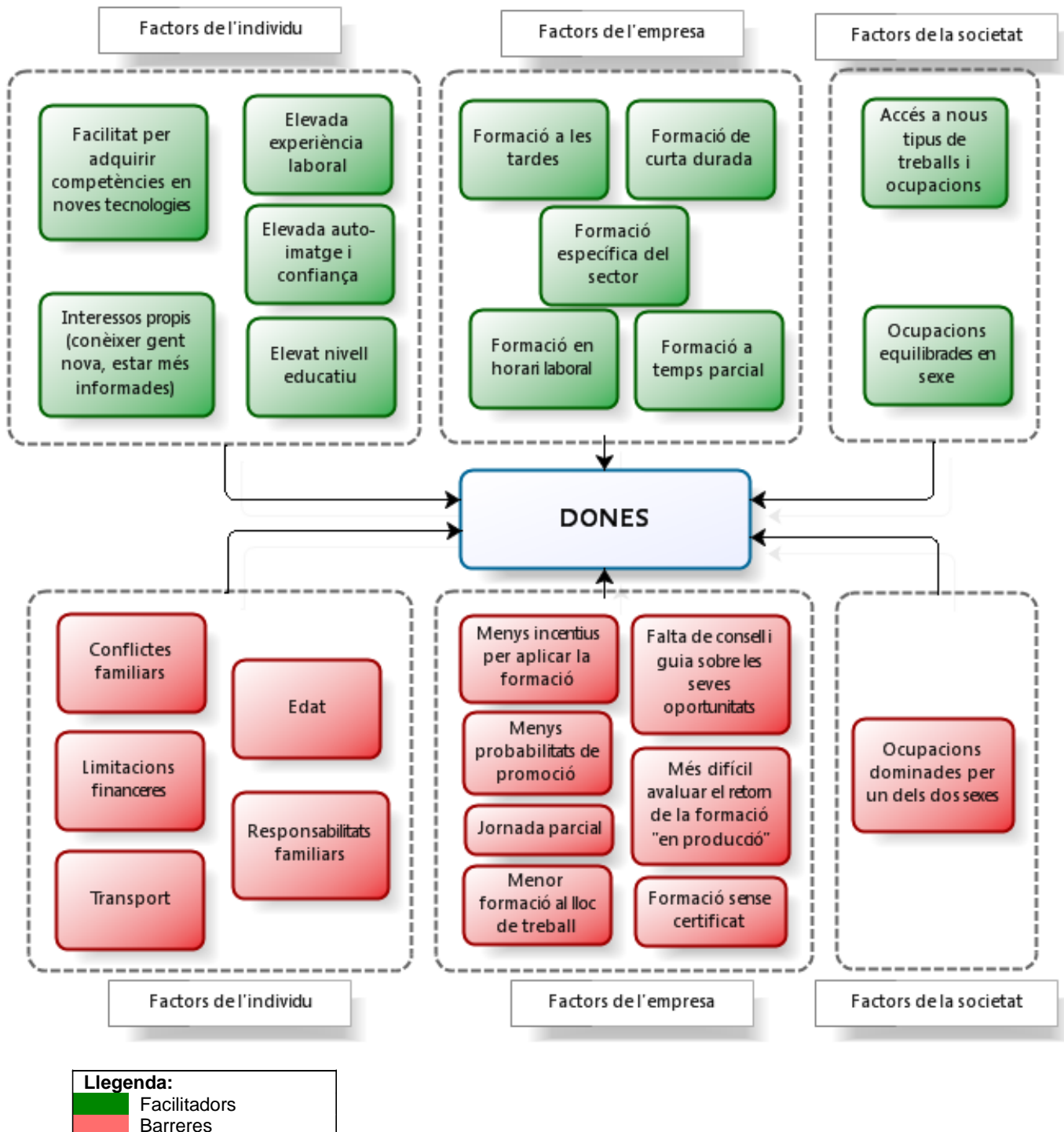
percentatge que els homes de manera diferencial i, per tant, en la seva participació en formació contínua.

1.3. Factors de participació a la formació

Les dades recollides en els apartats anteriors donen a entendre que existeixen elements o factors que influencien el grau de participació de la dona en formació contínua i, en conseqüència, en el seu desenvolupament professional. La literatura al respecte es basa en dades dels anys 80 i 90, i poques coses s'han escrit recentment basades en evidències empíriques més properes en el temps. És a dir, les últimes publicacions datades de l'any 2002 i 2004 es basen en dades dels anys 80 i 90, tractant amb informació poc actualitzada. No obstant, és necessari conèixer el punt de partida de la concepció teòrica dels estudis presentats a continuació per tal de poder-los corroborar o refutar amb els resultats de l'actual estudi.

Les diverses publicacions que s'han consultat assenyalen que les diferències en la participació d'homes i dones està influïda per diferents factors. Per una banda, alguns autors i autores (Evertsson, 2004; Johnstones i Riversa, 1965; Boshier, 1976; Young, 1980; Henshaw, 1980; Mitter, 1995; Greenhalgh i Mavrotas, 1996; Simpson i Storh, 2002) apunten que algunes característiques individuals com la facilitat per adquirir competències en noves tecnologies, l'elevada experiència laboral, l'elevat nivell educatiu, l'elevada autoimatge i confiança, i els interessos propis poden facilitar la participació de les dones en formació contínua. També ho pot facilitar l'horari de la formació –de tardes, en horari laboral, a temps parcial-, o el tipus de formació –de curta durada, específica del sector- (Veum, 1996; Evertsson, 2004; Munn i MacDonald, 1988). També hi juga un paper important la possibilitat d'accedir a nous tipus de treballs i ocupacions o el fet que les ocupacions estiguin equilibrades en sexe (Miller, 1994; Green i Zanchi, 1997; Wooden i VandenHeuvel, 1997; Dieckhoff i Steiber, 2010) (veure figura 1).

Figura 1. Factors que actuen com a facilitadors i com a barreres de la participació de les dones en formació contínua. Font: elaboració pròpia.

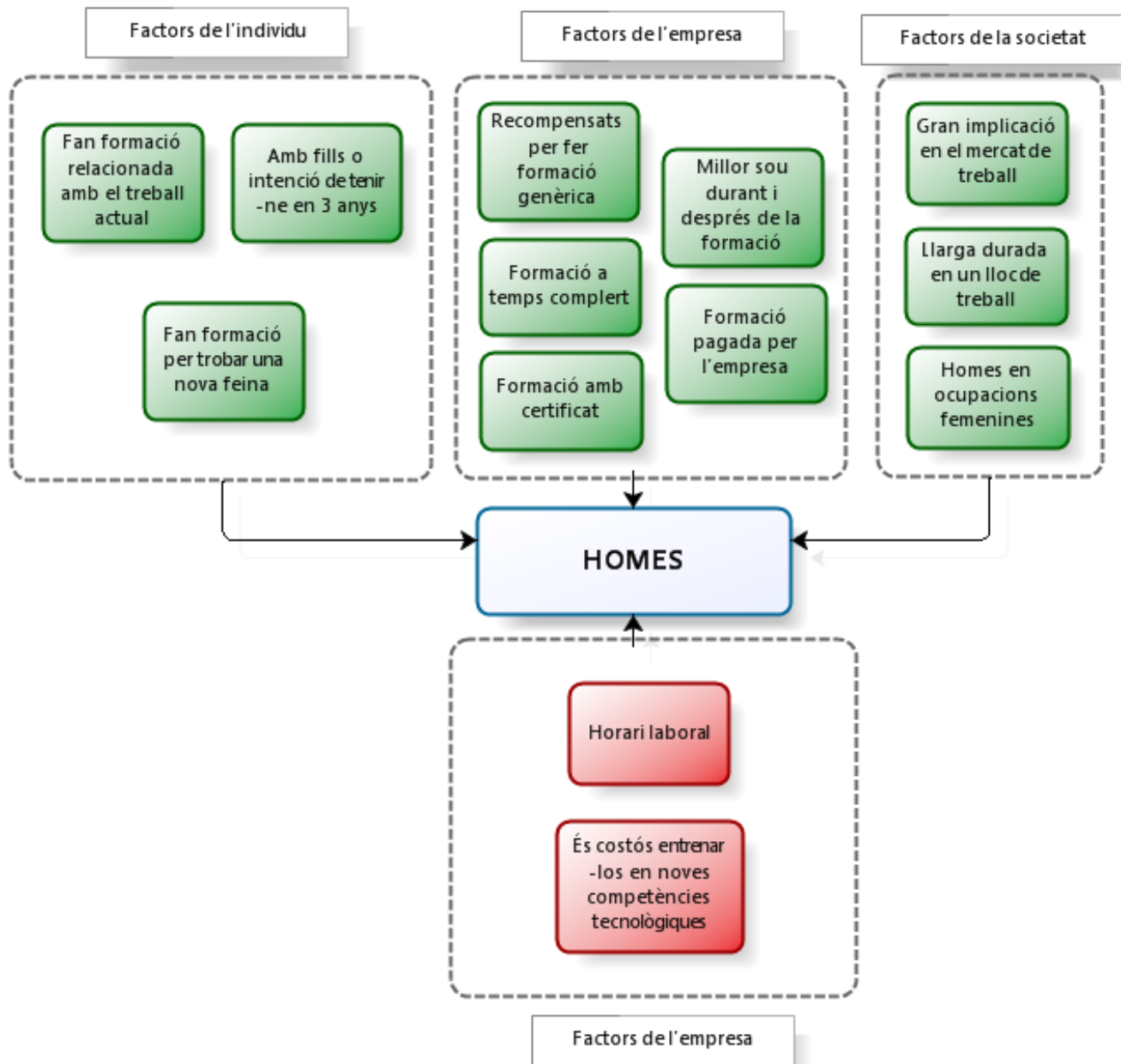


No obstant, alguns factors poden dificultar la participació en formació de les dones, com són la conciliació familiar -conflictes familiars, responsabilitats familiars-, les limitacions financeres, l'edat i el transport (Evertsson, 2004; Boateng, 2009; Henshaw, 1980; Lovell, 1980; Eliason, 1981; ACACE, 1982; Hart, 1988; Munn i MacDonald, 1988; McGivney, 1993; Simpson i Stroh, 2002). O d'altres com són els menors incentius per aplicar la formació, o el fet que les dones tinguin menys probabilitats de promoció, una

jornada de treball a temps parcial, menys formació al lloc de treball, falta de consell i guia sobre les seves oportunitats, majors dificultats per avaluar el seu retorn de la formació a un nivell productiu, o el fet que amb la formació no obtinguin cap certificat (Hart, 1988; Havet, 2008; Evertsson, 2004). Finalment, el fet que algunes ocupacions estiguin dominades per un dels dos sexes pot dificultar també aquesta participació (Dieckhoff i Steiber, 2010).

D'altra banda, i amb la idea d'entendre la perspectiva diferencial dels factors que influencien la participació de la formació contínua, és necessari incloure indicadors que contemplin dades referents al sexe masculí (veure figura 2). Evertsson (2004) especifica que als homes se'ls recompensa més que a les dones, quan aquests duen a terme una formació contínua de tipus genèrica. Així, els homes tenen millor sou que les dones durant i després de la formació (Havet, 2008).

Figura 2. Factors que actuen com a facilitadors i com a barreres de la participació dels homes en formació contínua. Font: elaboració pròpia.



Llegenda:
■ Facilitadors
■ Barreres

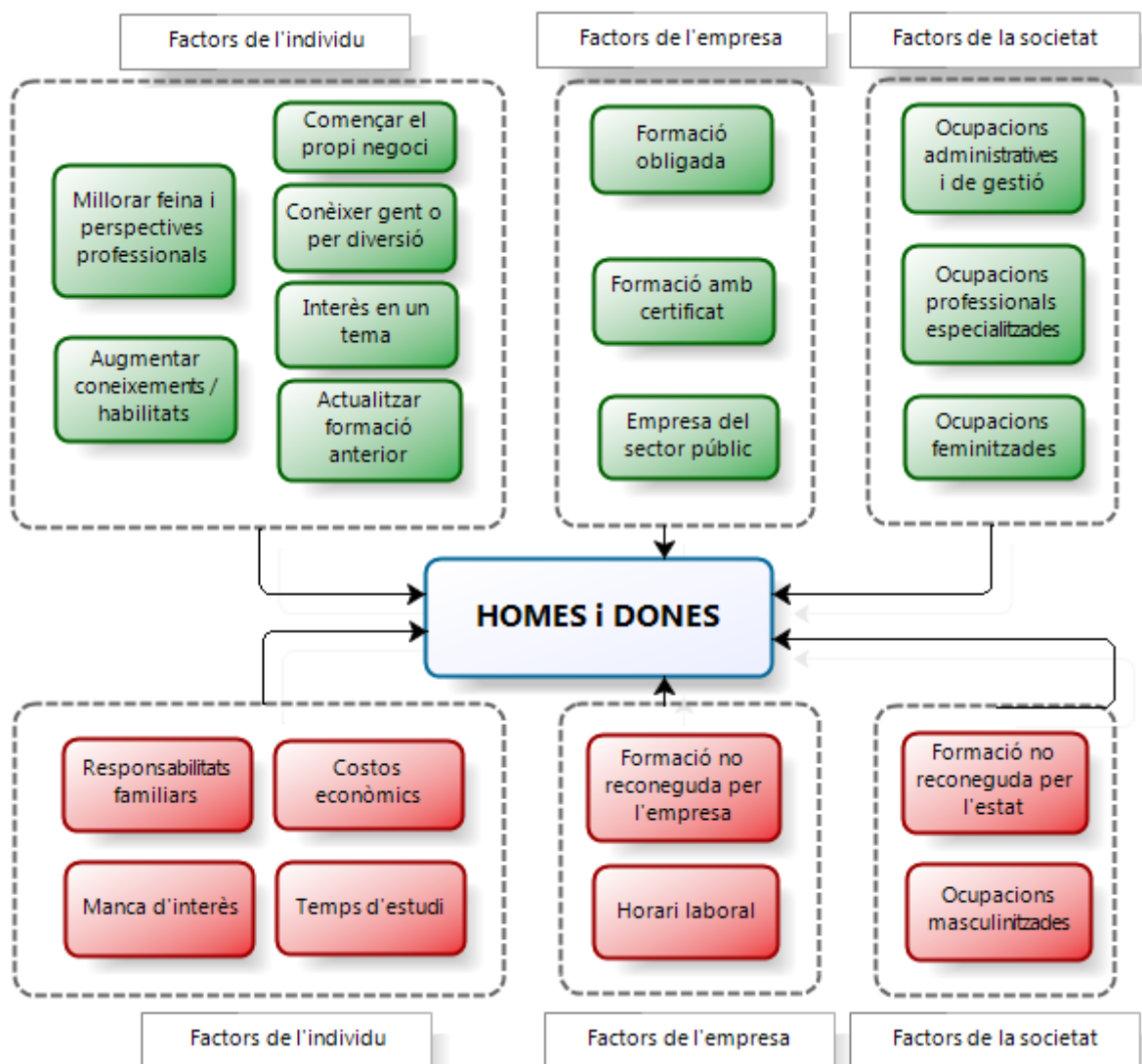
Els estudis afirmen que hi ha més participació d'homes que de dones en la formació contínua (Boateng, 2009; i Jones et al., 2008), degut a que els homes tenen major implicació en el mercat de treball i aquesta és de major durada, motiu pel qual les empreses amortitzen en major grau les inversions en formació contínua dels seus treballadors que de les seves treballadores. Per aquest motiu, els homes tendeixen a fer formació pagada per l'empresa, alhora que un 16% més d'homes que de dones acostumen a fer una formació que finalitza en un certificat (Munn i MacDonalds, 1988).

Els homes afirmen que la raó més important per participar en una formació és que aquesta ha d'estar relacionada amb el treball actual o la intenció de trobar-ne un (Boshier, 1976; Johnstones i Riversa, 1965; i Young, 1980). A més a més, els homes tendeixen a participar més en formacions de durada completa, és a dir, aquelles formacions que es fan en un sol dia (Munn i MacDonald, 1988). Tot i així, l'opinió dels homes és que el seu principal obstacle per no participar en formació és l'horari laboral (Boateng, 2009).

Si bé és veritat que els homes en ocupacions tradicionalment feminitzades tenen més probabilitat de fer formació contínua que els homes en ocupacions tradicionalment masculinitzades, és clar que hi ha segregació de gènere en el tipus d'ocupació a l'hora de fer formació (Simpson i Stroh, 2002). Atenent als elements relacionats amb la vida familiar, els estudis mostren que els homes amb fills i filles, o amb la intenció de tenir-ne aviat, fan més formació per consolidar el seu lloc de treball a l'empresa (Dieckhoff i Steiber, 2010; i Simpson i Stroh, 2002).

Finalment, i per obtenir una perspectiva completa dels factors influencien en la participació o no dels homes i de les dones en la formació contínua, hi ha certs elements que són comuns per ambdós sexes (veure figura 3). La possibilitat de millorar a la feina i les perspectives professionals, la possibilitat de començar el propi negoci, conèixer gent o l'interès per un tema, així com augmentar els coneixements i habilitats o actualitzar la formació anterior són factors que faciliten, en la mateixa mesura, que homes i dones participin en formació contínua (Boateng, 2009; Heath, 1963; Hoy, 1933; Humberstone College of Higher Education, 1988; Young, 1980; White, 1978). Així com també que la formació sigui de caràcter obligat des de l'empresa, se n'obtingui un certificat, que l'empresa pertanyi al sector públic, o la tipologia d'ocupació (Boateng, 2009; Arulampalam et al., 2004; Simpson i Stroh, 2002).

Figura 3. Factors que actuen com a facilitadors i com a barreres de la participació dels homes i de les dones en formació contínua. Font: elaboració pròpia.



Llegenda:
■ Facilitadors
■ Barreres

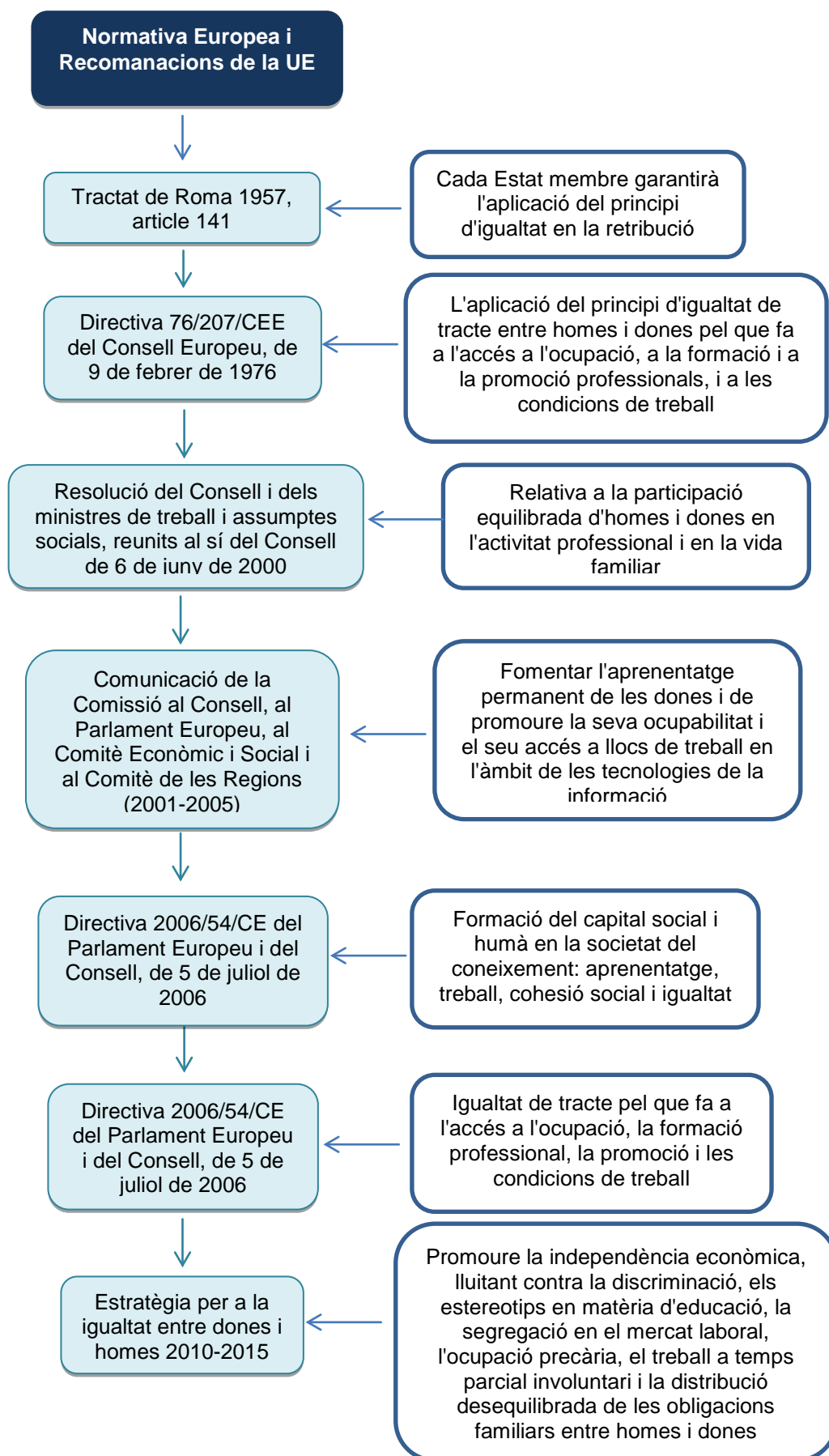
En canvi, les responsabilitats familiars, la manca d'interès per la formació, els costos econòmics, el temps d'estudi, el fet que la formació no sigui reconeguda per l'empresa o per l'estat, l'horari laboral, o el fet que les ocupacions estiguin masculinitzades, poden arribar a ser barreres en la participació tant de dones com d'homes en formació contínua (Boateng, 2009; Humberstone College of Higher Education, 1988).

1.4. El foment de la participació de la dona en formació contínua des de les polítiques públiques

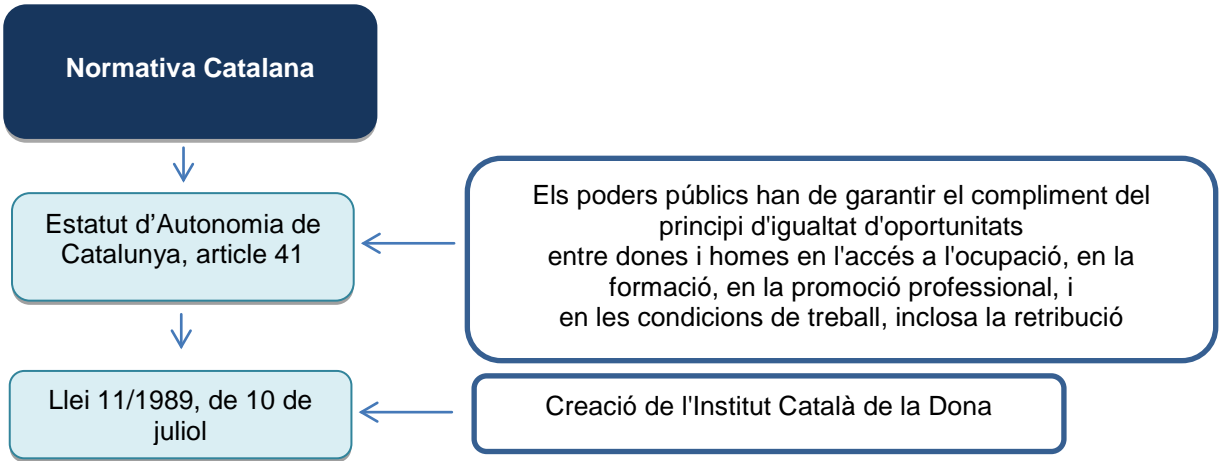
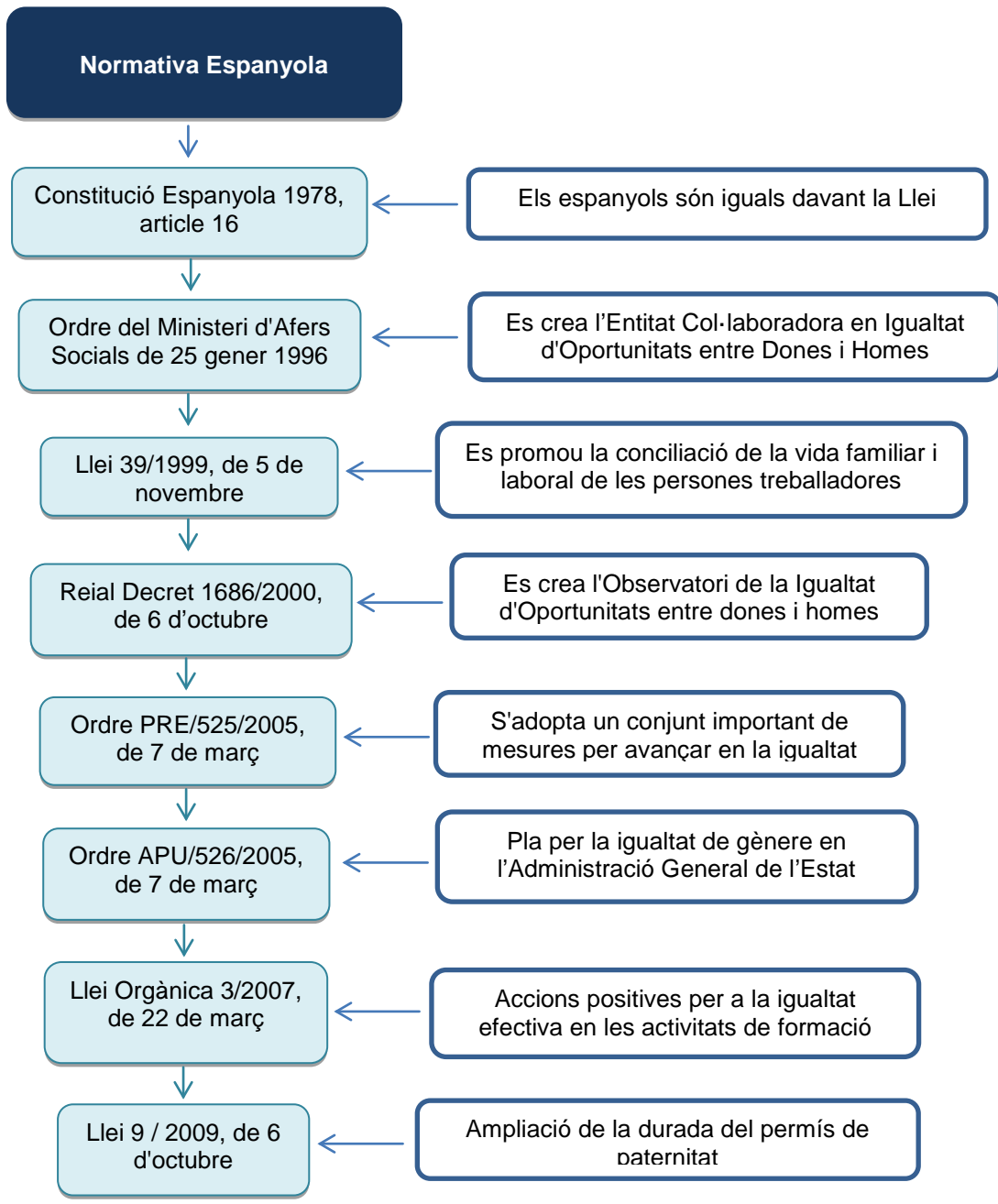
Si bé és cert que fomentar la participació de la dona en formació contínua és un tema prioritari per assolir l'accés equitatiu de les dones i els homes al mercat de treball, i que hi ha diferents aspectes que influeixen en les possibilitats d'accés a la formació de manera diferencial segons el sexe, no hi ha polítiques públiques que regulin aquesta necessitat de manera directa i independent. És a dir, no es troben polítiques públiques que tinguin per únic objectiu fomentar l'accés equitatiu de les dones i els homes a la formació contínua. Per tant, ha estat necessari ampliar la cerca i examinar aquelles polítiques públiques que, tot i no estar única i directament vinculades al foment de la participació equitativa en formació contínua, sí que ho estan amb els factors descrits en l'apartat anterior que, com s'ha vist, influencien de gran manera l'accés igual o desigual de les dones i els homes a la formació contínua.

És per aquest motiu, que el present apartat es centra en aquest tipus polítiques que, sense ser creades específicament per aquest objectiu, sí que poden fomentar indirectament, una participació equitativa en la formació contínua. La figura 4 mostra la panoràmica general de les normatives a nivell europeu, espanyol i català relacionades amb la Igualtat de Gènere.

Figura 4. Resum de les normatives vinculades a la Igualtat de Gènere en treball i formació. Font: elaboració pròpia.



(continua en la pàgina següent)



1.4.1. Normativa europea

A nivell europeu, la normativa que regula la igualtat de gènere té una àmplia base, però un dels elements més importants és la signatura del Tractat de Roma 1957, i sobretot l'article 141 que recomana a tots els estats membres de la Unió Europea garantir l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per a un mateix treball o per a un treball d'igual valor.

A més a més, l'article 141 del Tractat de Roma recomana als estats membres la implementació de polítiques concretes per afavorir al sexe menys representat en l'empresa pública i/o privada. *“Per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals”* (Tractat Roma, 1957, art. 141). A partir d'aquest moment, la Unió Europea va desenvolupar i ampliar cada vegada més la normativa i les recomanacions per als estats membres, amb l'objectiu de garantir i fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats en el mercat laboral, en les empreses i en les administracions públiques.

Pel que fa a la participació de les dones en formació contínua, cal destacar la Directiva 76/207/CEE del Consell Europeu, de 9 de febrer de 1976 modificada per la Directiva 2002/73/CE sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en *“l'accés a totes les classes i nivells d'orientació professional, formació, perfeccionament i reciclatge professionals”* (Directiva 76/207/CEE del Consell Europeu, de 9 de febrer de 1976) i més tard la Comunicació de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social i al Comitè de les Regions (2001-2005) que fomentava l'aprenentatge permanent de les dones i promovia la seva ocupabilitat i accés a llocs de treball en l'àmbit de les tecnologies de la informació (Comunicació de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social i al Comitè de les Regions, 2001-2005).

En la mesura en què la dona es va incorporar cada vegada més al mercat laboral, la normativa va anar evolucionant també, per ajustar-se a les noves realitats socials i laborals. La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, va ser important perquè tractava el tema de la igualtat des de la perspectiva, i en el context, de la societat del coneixement i veia la formació contínua com una eina per assolir un nivell més elevat de cohesió social. En aquesta directiva destacaven algunes

mesures rellevants que van generar un canvi notable en els darrers anys i van fer possible un avenç important en el tema de la igualtat d'oportunitats en el mercat laboral de la Unió Europea (Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006) :

Aprentatge

- *Promoure les polítiques i iniciatives actuals en matèria d'educació i formació, en particular, assegurant la qualitat augmentant l'eficiència de les inversions en aquests àmbits, i enfortint la complementarietat entre les polítiques d'educació, formació i ocupació, com a base per impulsar un creixement econòmic nou i sostenible en el context de l'estratègia de Lisboa.*
- *Promoure les noves possibilitats d'educació i formació en el context de la formació permanent, com ara l'aprenentatge per mitjans electrònics rics i l'aprenentatge en el lloc de treball, tenint en compte les necessitats i prioritats de les dones, així com la importància d'augmentar esforços en àmbits com ara la transparència, la validació i el reconeixement de l'educació no formal i informal i la certificació de capacitats per impulsar la mobilitat.*
- *Fomentar les capacitats necessàries per a la societat del coneixement, incloent-hi no només les capacitats bàsiques para l'ús de les TIC, sinó també capacitats més generals, tals com les cognitives, la disposició a aprendre, la capacitat de treballar en equip o de resoldre problemes.*
- *Subratllar la importància que tenen les sinèrgies entre els professors/es, els pares/mares, les comunitats locals, les ONG i les empreses per la formació del capital humà i social a través de l'educació i la formació.*
- *Insistir en la importància crucial de motivar a les persones per a que participin en l'aprenentatge permanent, en particular animant a les persones amb un baix nivell de qualificació, tant en el treball com en els mètodes d'ensenyament, i a que insisteixin en la necessitat d'estimular la participació de les empreses.*

Treball

- *Animar a les empreses, en particular les PIME, entre altres maneres de treballar mitjançant l'ús dels Fons Estructurals i el compliment de les normes de competència, pel que fa a l'adopció de pràctiques de treball innovadores, com ara el treball en xarxa, l'agrupament, el comerç electrònic i el treball electrònic.*
- *Utilitzar el potencial de l'aprenentatge en matèria d'organització i les solucions de gestió del coneixement per subratllar el capital social i humà en l'empresa i promoure la innovació i la competitivitat.*

- *Destacar la importància d'assegurar que tots els treballadors i treballadores, en les seves respectives empreses i organitzacions, es trobin plenament implicats/des i degudament formats/des, en l'adopció de pràctiques de treball innovadores, en l'aprenentatge d'organització i en la gestió del coneixement, el que pot ajudar a facilitar el canvi, i estiguin convençuts/des dels beneficis en la millora de la competitivitat i de la qualitat de la vida laboral.*
- *Promoure el capital social a nivell local, dins del respecte de les normes de la competència, mitjançant la cooperació amb els interlocutors/es socials, les empreses, les universitats, els centres de recerca, les ONG i les administracions locals.*
- *Fomentar, també mitjançant l'ús dels Fons Estructurals, iniciatives específiques destinades a abordar el problema que les persones ben educades i formades tinguin més possibilitats i més oportunitats efectives d'accedir a la formació que les persones menys educades i formades, com les dones i els treballadors/es de més edat, les quals haurien de ser les que més es beneficiessin de la formació.*
- *Fomentar la creació de noves tasques i activitats, identificant nous perfils ocupacionals com a fórmula d'innovació de creació de llocs de treball, millorant la productivitat i augmentant el capital humà.*

Es pot veure que aquesta directiva europea tenia una visió molt àmplia sobre la igualtat d'oportunitats en el mercat laboral, tenint en compte una sèrie de factors com la motivació, la cooperació entre els interlocutors socials, la gestió del coneixement i de les competències, la disposició a aprendre, la capacitat de treballar en equip o de resoldre problemes, etc. Aquesta nova òptica va fer possible la identificació d'aspectes que abans no eren visibles, però que afectaven l'efectivitat de la igualtat d'oportunitats, obrint vies d'intervenció i discriminació positiva.

A més a més, com a part de la Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015, la Comissió es comprometia a garantir la plena realització del potencial de la dona i la utilització de totes les seves competències. Les seves iniciatives havien de facilitar una distribució més equitativa d'homes i dones en el mercat laboral i permetre un augment de l'ocupació de qualitat per a les dones.

1.4.2. Normativa espanyola

A Espanya, la igualtat de gènere és recollida en la Constitució on “els espanyols són iguals davant la Llei” (Constitució Espanyola, 1978, art. 16). A més a més, el context europeu ha afavorit l'adopció d'una sèrie de lleis que fan efectiva la igualtat de gènere a Espanya.

Però en quant a la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació contínua, segurament la norma més important és ser l'Ordre del Ministeri d'Afers Socials de 25 gener de 1996, que crea la figura Entitat Col·laboradora en Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, on “el desenvolupament de programes d'igualtat d'oportunitats i d'acció positiva necessiten assistència tècnica especialitzada adaptada a les necessitats i característiques pròpies de cada organització. Per aquesta raó, els instituts han acordat establir conjuntament el Programa ÒPTIMA d'Igualtat d'Oportunitats que, participant en la Iniciativa Comunitària Ocupació - NOW, està destinat a incentivar i acompanyar les organitzacions i empreses en la implantació d'accions positives que facilitin la incorporació, permanència i promoció de les dones. Així mateix, a través del Programa ÒPTIMA es pretén fomentar la difusió de les experiències pràctiques de les empreses que apliquen polítiques d'igualtats d'oportunitats” (Ordre del Ministeri d'Afers Socials de 25 gener de 1996).

Els resultats generats pel programa OPTIMA a nivell social i empresarial van ser notables, ja que un nombre elevat d'empreses i administracions públiques s'hi van adherir al programa, fent possible una major igualtat d'oportunitats per milers d'empleats i empleades.

Una altra norma a destacar és la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març que va incorporar mesures per garantir la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. L'article 46 obligava a les empreses a implementar plans d'igualtat (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, art. 46):

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els objectius d'igualtat concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així

com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball

L'obligatorietat d'implementar plans d'igualtat en les empreses va generar, en una primera fase, una ràpida presa de consciència del tema de la igualtat, però en la mesura en què les empreses van anar aplicant polítiques concretes, es pretenia generar un canvi de mentalitat també, sobretot en relació a la conciliació vida laboral - vida familiar; la qual cosa va facilitar una sèrie de canvis socials importants en els darrers anys, com ara la major flexibilitat horària dels treballadors i de les treballadores.

Aquest aspecte ha de ser pres en compte quan es parla de participació en la formació contínua, ja que la flexibilitat horària és un dels factors que afavoreixen la participació voluntària en la formació contínua, tal i com s'ha vist en els apartats anteriors.

1.4.3. Normativa catalana

Són escasses les normatives catalanes que regulen la igualtat de gènere, més enllà del que està establert a nivell espanyol i europeu. No obstant, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006), article 19, preveu que *“les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats”*. I per garantir l'efectivitat de la igualtat d'oportunitats, a través de la Llei 11/1989, de 10 de juliol, es va crear l'Institut Català de la Dona.

1.4.4. Plans d'igualtat d'oportunitats a les empreses

El Programa ÒPTIMA (Ordre del Ministeri d'Afers Socials de 25 gener de 1996) i la Llei Orgànica 3/2007(22 de març, art. 46) van fomentar i determinar la implementació de plans d'igualtat en les empreses. El Pla d'Igualtat s'implementa a partir d'un diagnòstic de les necessitats i segons el perfil de l'empresa, ja que la cultura i el context únic de la

mateixa poden variar la definició de les mesures concretes per fer efectiva la igualtat d'oportunitats.

Per tal d'identificar les polítiques d'igualtat més comunes i la freqüència amb què s'apliquen mesures concretes de foment de la participació de les dones en la formació contínua, dins del Programa OPTIMA es va realitzar una revisió de les polítiques d'igualtat de 40 grans empreses participants en el programa OPTIMA. Es van identificar a aquestes 40 empreses a partir dels informes publicats del programa ÒPTIMA (Ministeri de Treball i Assumptes Socials, 2006; Gómez, 2006; Sánchez, Mayo, i Chinchilla, 2007), i es van seleccionar les empreses en funció dels següents criteris:

- Que fos un exemple de bones pràctiques en un dels informes del Programa Òptima.
- Que aplicés polítiques que tinguessin com a objectiu el tracte diferencial de les dones.
- Que s'apliquessin polítiques que afectessin directament la participació de les dones en la formació contínua.
- Que aplicés polítiques que afectessin indirectament la participació de les dones en la formació contínua.

Es van excloure de la revisió les polítiques per prevenir l'assetjament sexual, ja que no eren pertinents en els objectius d'aquest estudi. Com a resultat de la revisió, es van identificar les següents categories de polítiques tractades en els plans d'igualtat en les empreses (veure taula 5).

Taula 5. Tipus de polítiques d'igualtat en les empreses. Font: elaboració pròpia.

Polítiques de RRHH	Selecció
	Promoció
	Formació
	Remuneració
Conciliació vida laboral - vida personal	Flexibilitat horària
	Permisos i excedències
	Tele-treball
Conscienciació i sensibilització	Llenguatge no sexista
	Formació en igualtat
Monitorització de l'efectivitat de les polítiques d'igualtat	Segregació de les dades per sexe i càrrec

Partint d'aquesta tipologia de polítiques d'igualtat, les empreses participants del Programa ÒPTIMA van dur a terme diferents accions d'implementació dels Plans d'Igualtat. Aquestes accions es poden veure en les taules 6 a 9, permetent una visió àmplia de què s'està fent en matèria d'implementació de Plans d'Igualtat en les empreses espanyoles.

Taula 6. Tipus de mesures comuns relacionades amb les polítiques de recursos humans que s'implementen en les empreses. Font: elaboració pròpia.

POLÍTQUES DE RECURSOS HUMANS	
Selecció	Revisió de la documentació de selecció i dels llocs de treball per no utilitzar llenguatge discriminatori
	Introducció de mecanismes que assegurin objectivitat i transparència en els processos de selecció
	Discriminació positiva de les dones en els processos de selecció
Promoció	Afavorir la promoció de les treballadores a partir del treball per objectius en lloc del treball presencial
	Sistema de promoció més objectiu en base a criteris de formació i experiència
	No discriminar les treballadores que vulguin millorar la seva carrera professional i tinguin menors al seu càrrec per garantir la seva participació en els processos de promoció i desenvolupament de carrera
	Discriminació positiva de les dones a l'hora de promocionar per incrementar la seva representació en llocs directius
	Fomentar l'accés de les dones a llocs de responsabilitat
Formació	Formació durant l'horari laboral
	eLearning
	Formació d'actualització després de les beixes maternals
Remuneració	Assegurar la igualtat de la remuneració

Taula 7. Tipus de mesures comuns relacionades amb la conciliació vida laboral – vida personal que s’implementen en les empreses. Font: elaboració pròpia.

CONCILIACIÓ VIDA LABORAL – VIDA PERSONAL	
Flexibilitat horària	Entrevistes per detectar les dificultats de conciliació, i oferir diferents alternatives en funció de cada lloc (tele-treball, ordinador portàtil, flexibilització horària, ajuts econòmics per a la cura de persones dependents, reducció de jornada, períodes de menor responsabilitat)
	Possibilitat de vacances fraccionades
	Horari flexible
	Reduccions de jornades adaptades a cada persona
Permisos i excedències	Substitució de baixes maternals
	Ampliació de permisos de maternitat i paternitat
Tele-treball	La posada en marxa d'un programa pilot de tele-treball

Taula 8. Tipus de mesures comuns relacionades amb conscienciació i sensibilització que s’implementen en les empreses. Font: elaboració pròpia.

CONSCIENCIACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	
Llenguatge no sexista	Difondre la política d'igualtat d'oportunitats en l'empresa a nivell intern (objectius, actuacions, avenços ...) en mitjans de comunicació com revistes pròpies, intranet, taulers, circulars internes, etc.
Formació i difusió de la igualtat	El personal directiu participa en accions d'informació / formació en matèria d'igualtat d'oportunitats en el marc de les empreses (com una prova del seu compromís)
	Entrevistes en les quals s'exemplifiquen pràctiques en igualtat i conciliació
	Compromís de l'empresa en la igualtat d'oportunitats, difondre el Programa per mitjà de la seva pàgina web

Taula 9. Tipus de mesures comuns relacionades amb la monitorització de l'efectivitat de les polítiques d'igualtat que s'implementen en les empreses. Font: elaboració pròpia.

MONITORITZACIÓ DE L'EFECTIVITAT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT	
Segregació de les dades per sexe i càrrec	Segregació de les dades per sexe i càrrec
	Estudi sobre els perfils de les dones amb potencial i sobre les barreres a la promoció

2. Metodologia

2.1. Objectius de l'estudi

Els objectius generals de l'estudi són dos, cadascun dels quals està desglossat en diversos objectius específics i operatius, especificant l'acció concreta duta a terme i la finalitat perseguida.

1. *Objectiu General:* Descriure quin és el nivell de participació diferencial de les dones i els homes en els programes de formació contínua en els darrers 5 anys.

1.1. *Objectiu Específic:* Conèixer el grau de participació de les dones en els programes de formació contínua i les seves característiques.

1.1.1. *Objectiu Operatiu:* Identificar el nivell de participació de les dones en els programes de formació contínua a partir de l'Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (EQVT) i l'Enquesta de Participació de la Població Adulta en activitats d'Aprenentatge (EADA).

1.1.2. *Objectiu Operatiu:* Identificar el nombre i les característiques de les dones que han realitzat formació d'oferta a partir de les dades facilitades pel Consorci de Formació Contínua (ConForCat).

1.2. *Objectiu Específic:* Conèixer el grau de participació dels homes en els programes de formació contínua i les seves característiques.

1.2.1. *Objectiu Operatiu:* Identificar el nivell de participació de les dones en els programes de formació contínua a partir de l'Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (EQVT) i l'Enquesta de Participació de la Població Adulta en activitats d'Aprenentatge (EADA).

1.2.2. *Objectiu Operatiu:* Identificar el nombre i les característiques de les dones que han realitzat formació d'oferta a partir de les dades facilitades pel Consorci de Formació Contínua (ConForCat).

2. *Objectiu General:* Analitzar els factors que afavoreixen i dificulten la participació de les dones en els programes de formació contínua.

2.1. *Objectiu Específic:* Identificar les variables (tipus d'empresa, contracte, salari, condicions laborals, situació familiar, nivell socioeducatiu, perfil professional, etc.) que condicionen la participació de les dones en els programes de formació contínua.

2.1.1. *Objectiu Operatiu:* Establir les variables que afecten la participació de les dones en la formació contínua.

- 2.1.2. *Objectiu Operatiu:* Identificar les variables que condicionen la no participació de les dones en els programes de formació contínua.
- 2.2. *Objectiu Específic:* Examinar el rol de les variables condicionants en la participació de les dones.
 - 2.2.1. *Objectiu Operatiu:* Diferenciar el paper de les variables condicionants de la participació en formació, en funció de si l'afavoreixen o la dificulten.
 - 2.2.2. *Objectiu Operatiu:* Estudiar el funcionament i l'impacte de les variables condicionants de la participació de les dones en la formació.
- 2.3. *Objectiu Específic:* Proposar estratègies per millorar la participació de les dones en els programes de formació contínua, com a via per optimitzar les seves oportunitats laborals.
 - 2.3.1. *Objectiu Operatiu:* Establir el perfil més comú de factors que afavoreixen i dificulten la participació de les dones catalanes en la formació contínua.
 - 2.3.2. *Objectiu Operatiu:* Identificar el rol que juga la formació continua en la carrera professional de les dones a Catalunya
 - 2.3.3. *Objectiu Operatiu:* Oferir estratègies i mecanismes que, des dels serveis públics d'ocupació i les pròpies empreses, es puguin dur a terme per tal d'incrementar el volum de participació de les dones en la formació contínua.

2.2. Plantejament metodològic i Fases de l'estudi

2.2.1. Metodologia

L'estudi va consistir en identificar l'estat de la qüestió en el nivell de participació de la dona en formació contínua i, per tant, quines eren les variables que afectaven l'augment o disminució de la participació.

Es va emprar un enfocament metodològic mixta però no simultani, ja que es va combinar la recollida i anàlisi de dades quantitatives i qualitatives en dues etapes diferenciades. Aquest disseny de dues etapes (Hernández, Fernández-Collado i Baptista, 2008:765), va permetre una aproximació rigorosa a l'objecte d'estudi, en què l'etapa qualitativa es va construir a partir de la etapa quantitativa amb la finalitat d'ampliar l'entesa d'un resultat i triangular la informació.

2.2.2. Fases de l'estudi

La recerca es va dividir en 5 fases o etapes de treball.

La **primera fase** va consistir en una revisió documental exhaustiva de les fonts d'informació i bibliografia, tant a nivell nacional com internacional, sobre formació contínua i gènere, així com de polítiques públiques sobre la formació. La revisió d'aquesta literatura científica va possibilitar l'elaboració del marc conceptual de l'estudi, permetent seleccionar les variables a estudiar.

Durant la **segona fase** es van cercar les bases de dades quantitatives que més informació i rellevància podien aportar a l'estudi, en matèria de variables influents en la participació diferencial de gènere en formació contínua. Una vegada identificades les bases de dades, es va procedir a contactar amb els organismes encarregats de la seva gestió, amb la finalitat d'obtenir l'accés a les dades originals, sense tractar, per tal de poder-les analitzar d'acord als objectius plantejats. Aconseguides les bases de dades seleccionades, es va dur a terme l'anàlisi de les seves variables.

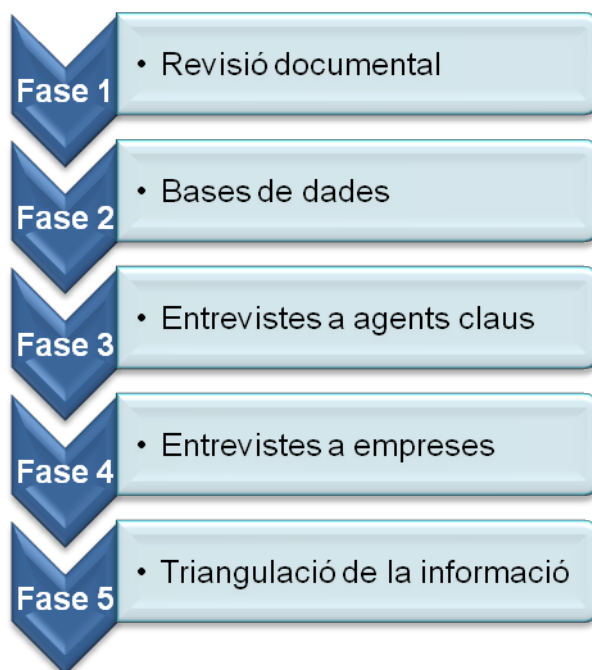
La **tercera fase** es va centrar en la recollida d'informació i l'anàlisi de les entrevistes realitzades a agents claus de la formació contínua des de la perspectiva de gènere. Amb les 5 entrevistes a expertes, es van identificar els factors que més influència exercien en la participació de la dona en la formació contínua. Mitjançant aquestes dades, es va poder elaborar un mapa del perfil de la dona que participa en formació contínua, i un perfil de la dona que no hi participa.

En la **fase quatre** es van realitzar sis entrevistes a responsables i/o als tècnics i tècniques dels departaments de formació a empreses d'àmbit públic i privat de nivell estatal i comunitari. La finalitat d'aquestes entrevistes era conèixer la realitat de la gestió de la formació contínua des de la perspectiva de gènere. Així mateix, es va intentar identificar aquelles accions que, des de les empreses, suposen bones pràctiques associades a una elevada participació de la dona en formació contínua.

Per últim, la **cinquena fase** es va centrar en triangular la informació recollida amb cadascuna de les tècniques de recerca utilitzades en l'estudi, i en proposar estratègies i/o mecanismes que facilitin la participació de la dona en formació contínua vinculats a les polítiques de formació dels serveis públics d'ocupació i de les empreses.

En la següent figura 10 es presenta el desenvolupament de l'estudi en les cinc fases descrites amb anterioritat.

Figura 10. Fases de l'estudi. Font: elaboració pròpia.



2.3. Mostra de l'estudi

2.3.1. Bases de dades quantitatives

Per tal d'assolir l'objectiu plantejat referent a l'anàlisi de bases de dades quantitatives, es va treballar amb tres fonts d'informació primària, és a dir, amb dades recollides per diferents organismes -en anys anteriors-, mitjançant diferents tipus de qüestionaris. Concretament, les tres fonts de dades van ser: l'Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (EQVT), facilitada per l'Idescat; l'Enquesta sobre la Participació de Població Adulta en Activitats d'Aprenentatge (EADA), facilitada per l'INE; i l'estudi d'Avaluació dels Contractes Programes Intersectorials i d'Economia Social del 2006, proporcionat pel ConForCat¹.

Les dades de l'enquesta EADA es van separar en dos grups: dades de la Comunitat Autònoma de Catalunya, i dades de tot l'estat Espanyol. Les dades de la EQVT proporcionades per l'Idescat, provenien de quatre anys diferents, és a dir, quatre

¹ Per obtenir una informació molt més detallada del mètode de cadascuna de les fonts d'informació primària amb les que s'ha treballat, es poden consultar les pàgines web dels organismes que van cedir les dades, referenciades a la bibliografia de l'informe.

edicions diferents de l'enquesta. En aquest cas, es va preferir diferenciar entre les dades dels anys 2006 i 2007 –ja que corresponen als anys en què es van recollir les dades de l'enquesta EADA i es va fer l'estudi des del ConForCat-, i els anys 2008 i 2009, que es van agrupar ja que contenien els mateixos ítems i proporcionaven una visió més recent de l'objecte d'estudi.

La població recollida entre les tres bases de dades va ser de 31,737 persones, però només el 34,28% va participar en formació contínua, nombre que es va considerar com a mostra en el present estudi. Per aquest motiu, a la taula 11 es descriuen les dades relatives a la mostra participant en formació, segregant la informació per sexe. Les dades entre parèntesis corresponen als percentatges en funció de la població participant.

Taula 11. Descripció de la població i de la mostra participant en formació. Font: elaboració pròpia.

<i>Bases de dades</i>	Població		Participants en formació		Edat Participants en formació	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
<i>ConForCat</i>	1231 (41%)	1770 (59%)	1231 (41%)	1770 (59%)	38 a.	38 a.
<i>EADA Catalunya</i>	1092 (46,5%)	1257 (53,5%)	237 (10,08%)	285 (12,13%)	42 a.	42 a.
<i>EADA Espanya</i>	9480 (47,38%)	10529 (52,62%)	2310 (46,89%)	2616 (53,11%)	42 a.	43 a.
<i>Idescat 2006-2007</i>	1133 (52%)	1047 (48%)	400 (18,35%)	358 (16,42%)	35-44 a.	35-44 a.
<i>Idescat 2008-209</i>	2440 (58,12%)	1758 (42,88%)	976 (58,34%)	697 (41,66%)	35-44 a.	35-44 a.
Subtotal	15376 (48,45%)	16361 (51,55%)	5154 (47,37%)	5726 (52,63%)		
Total	31737 (100%)		10880 (34,28%)			

Com es pot veure a la taula 11, les dades de l'estudi ConForCat coincidien tant en la mostra com en el nombre de persones participants. Això va ser degut a que totes les persones que van participar en l'estudi ConForCat eren persones que van participar en formació d'oferta subvencionada per l'entitat en anys anteriors. Seguidament, es va

apreciar que les edats de les persones participants oscil·laven entre els 35 i els 44 anys en ambdós sexes.

Es van escollir aquestes fonts d'informació donat que totes tres donaven una perspectiva diferent però alhora complementària de l'objecte d'estudi. Cadascuna de les bases de dades mesuraven diferents variables que podien intervenir en una participació desigual en formació segons el gènere.

2.3.2. Entrevistes a agents claus

En la tercera fase es va aprofundir en els factors que influenciaven la participació de les dones en formació contínua mitjançant la recollida i l'anàlisi de dades qualitatives.

La mostra de l'acció es va configurar a partir d'un mostreig no probabilístic d'experts, amb el qual s'utilitzen persones expertes en l'objecte d'estudi a partir de les quals es poden generar hipòtesis més precises que amb l'ús de tècniques de mostreig probabilístic (Hernández, Fernández-Collado i Baptista, 2008:566). En aquest cas, es va prendre com a criteri la selecció de 5 dones expertes en el tema objecte d'estudi, ja que podien oferir una visió particular des de la perspectiva de gènere.

Per dur a terme la selecció de les persones expertes, es van fixar una sèrie de criteris dels quals s'havien de complir com a mínim dos. Els criteris van ser:

- Tenir experiència professional i/o acadèmica en l'àmbit del gènere.
- Tenir experiència professional i/o acadèmica en polítiques de gènere en les empreses i/o administracions públiques.
- Tenir experiència professional i/o acadèmica en polítiques de conciliació vida laboral - vida familiar.
- Tenir experiència professional i/o acadèmica en polítiques d'igualtat de gènere a Catalunya.

Per tal d'identificar les expertes en polítiques de gènere, es va utilitzar el cercador d'expertes proporcionat per la web de l'Institut Català de les Dones.

Les opcions de cerca triada es van centrar en aquelles expertes en l'àmbit del gènere relacionat amb les següents àrees –ordenades per prioritats-:

1. Empresa - Plans d'igualtat
2. Conciliació laboral i personal
3. Benestar social

4. Discriminació salarial
5. Feminismes

Seguidament, es va confeccionar una taula amb totes les expertes que complien amb els criteris descrits en la mostra (veure annex 1). Es van identificar 22 expertes que complien els criteris, a partir de les quals es va fer una segona selecció. El criteri de la segona selecció va ser el de triar expertes amb perfils diferents per obtenir perspectives diferents sobre el tema de la igualtat de gènere en la formació contínua.

Els perfils identificats van ser:

- Professores d'educació superior en l'àmbit de la igualtat de gènere.
- Consultores en la implementació de Plans d'Igualtat en empreses.
- Consultores en la implementació de Plans d'Igualtat a les administracions públiques.
- Auteurs de llibres i estudis sobre igualtat de gènere.
- Sindicalistes amb experiència en igualtat de gènere.

Per cada perfil, es va triar la persona més destacada com a experta, que tingués un coneixement o una implicació rellevant en temes relacionats amb gènere i treball. Després d'analitzar els currículums disponibles a la web, es van escollir a més a més dues persones com a reserva, en el cas de ser necessari. El resultat de la segona selecció es pot veure en la taula següent:

Taula 12. Perfil de les expertes. Font: elaboració pròpia.

Perfil	CONS.PR.	CONS.PU.	AC.CON.S.PR.	SIND.	AC.CON.S.PU.	AC. (R1)	SIND. (R2)
Perfil acadèmic							
Consultores en la implementació de Plans d'Igualtat en empreses							
Consultores en la implementació de Plans d'Igualtat en administracions públiques							
Autores de llibres i estudis sobre la igualtat de gènere							
Sindicalistes							

Com es pot veure a la taula, i per tal de garantir l'anonimat de les persones entrevistades, es va elaborar un codi per cadascuna de les expertes que, sense revelar

el seu nom, dóna la suficient informació com per analitzar les seves respostes en els resultats. En aquest codi, apareix l'àmbit en el qual es basa la seva experiència i, per tant, la seva major aportació a l'objecte d'estudi.²

En l'annex 2 es presenta una informació més acurada del perfil de les expertes entrevistades, presentant un breu currículum de manera anònima.

2.3.3. Entrevistes a empreses

El mostreig seguit en la quarta fase, relativa a l'entrevista de responsables i/o tècnics i tècniques de formació a empreses espanyoles, es va realitzar mitjançant un mostreig no probabilístic intencional, en que es van escollir 6 empreses que complissin un d'aquests criteris:

- Empreses que apliquin polítiques que tinguin com objectiu el tracte diferencial de les dones.
- Empreses que apliquin polítiques que afectin directament la participació de les dones en la formació contínua.
- Empreses que apliquin polítiques que afectin indirectament la participació de les dones en la formació contínua.

En el procés d'identificació de les empreses, el primer pas va ser cercar polítiques que fomentessin la participació de les dones en formació contínua en diferents bases de dades (web de l'Institut Català de les Dones, web del Instituto de la Mujer, web del Ministerio de Igualdad, cercador Google, entre d'altres). Els termes de cerca van ser:

- Polítiques de participació en formació contínua.
- Participació de les dones en formació contínua.
- Foment de la participació de les dones en formació contínua.
- Polítiques de formació des de la perspectiva de gènere.
- Polítiques de formació i participació de les dones.

² Els codis són: *CONS.PR.*: Consultora en empreses privades; *CONS.PU.*: Consultora en empreses públiques o administracions; *SIND.*: Sindicalista; *AC.*: Acadèmica; *R.*: Reserva.

En aquest sentit, les cerques no van generar els resultats esperats; podent deduir que existeixen poques empreses que implementin polítiques que tinguin com a objectiu prioritària l'augment de la participació de les dones en la formació contínua. Seguidament, es va fer una cerca de polítiques de recursos humans que afectessin indirectament la participació de les dones en la formació contínua. Això es va fer mitjançant dues vies de cerca, donat que com s'ha vist en la fonamentació teòrica, són dos aspectes molt importants relacionats amb un impacte positiu en la participació de les dones. Aquestes són: la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i la conciliació de la vida laboral - vida familiar.

Per tal d'identificar la implantació d'aquestes polítiques, es van cercar casos de bones pràctiques en les empreses, a partir dels següents termes de cerca:

- Polítiques en igualtat d'oportunitats.
- Polítiques específiques en conciliació vida laboral i vida familiar.
- Bones pràctiques d'igualtat d'oportunitats.
- Bones pràctiques específiques de conciliació vida laboral i vida familiar.

Els resultats van generar un panorama molt ampli sobre la tipologia de polítiques d'igualtat i conciliació a les empreses. El resultat més interessant va ser el Programa Òptima, descrit en l'apartat 1.4.5, que té com a finalitat d'implementar polítiques d'igualtat de gènere a les empreses. Donat el seu prestigi i la seva utilitat per aquest estudi, es va considerar com a una bona font d'informació per identificar empreses que:

- Apliquin polítiques que tinguin com objectiu el tracte diferencial de les dones.
- Apliquin polítiques que afectin directament la participació de les dones en la formació contínua.
- Apliquin polítiques que afectin indirectament la participació de les dones en la formació contínua.

Es va contactar amb 10 de les empreses que complien amb els requisits anteriors, quatre de les quals no tenien disponibilitat per participar a l'estudi.

Taula 13. Criteris selecció empreses. Font: elaboració pròpia.

Empresa	AUTOMÒBIL	NO LUCRE	ASSEGUR.	ENERGIES	SALUT	ADM. LOCAL
Apliquen polítiques que tenen com objectiu el tracte diferencial de les dones.						
Apliquen polítiques que afecten directament la participació de les dones en la formació contínua.						
Apliquen polítiques que afecten indirectament la participació de les dones en la formació contínua.						

Com es pot veure en la taula, i per tal de garantir l'anonimat de les empreses col·laboradores, es va elaborar un codi per cadascuna que, sense revelar el seu nom, dóna informació relativa al sector econòmic per analitzar les seves respostes en els resultats³.

A més a més, i tenint en compte que per poder interpretar les dades qualitatives és important conèixer el perfil de les persones entrevistades com a representants de les empreses. En la taula següent es presenta el perfil d'aquestes persones.

Taula 14. Perfil de les persones entrevistades a les empreses. Font: elaboració pròpia.

EMPRESA	PERFIL
AUTOMÒBIL	Tècnic de Recursos Humans
NO LUCRE	Tècnica de Formació
ASSEGURANCES	Directora de Formació Tècnica de Formació
ENERGIES	Director de Recursos Humans
SAUT	Director de Responsabilitat Social Corporativa interna
ADM. LOCAL	Directora de Desenvolupament i Atenció al Personal

³ Els codis són: AUTOMÒBIL: empresa del sector automobilístic; NO LUCRE: entitat no lucrativa del tercer sector; ASSEGUR.: empresa del sector de les assegurances; ENERGIES: empresa d'energies no renovables; SALUT: empresa que ofereix salut en l'àmbit privat; ADM.LOCAL: administració local.

En l'annex 3 es presenta una informació més detallada sobre les accions que han seguit cadascuna de les empreses entrevistades, conservant l'anonimat de les mateixes.

2.4. Instruments i Tècniques de recollida de la informació

2.4.1. Bases de dades quantitatives

Les dades de l'enquesta EQVT es van recollir durant els anys 2006, 2007, 2008 i 2009, amb l'objectiu d'investigar la qualitat de vida que té la persona ocupada en el seu lloc de treball, mitjançant informació subjectiva sobre les percepcions personals que els treballadors i treballadores ocupades tenen de les seves condicions de vida i relacions laborals.

L'instrument utilitzat per recollir aquestes dades va ser elaborat *ad-hoc*. Es tracta d'una enquesta d'entre 93 i 97 ítems –depenent de l'any de d'administració de l'enquesta– amb diferents opcions de resposta segons la finalitat de l'ítem. Aquest instrument es va dividir en tres dimensions: dades sociodemogràfiques –edat, sexe i nivell d'estudis-, situació laboral –ocupació-, i qualitat de vida en el treball –satisfacció en el treball, organització del treball, altres aspectes, etc.-

L'estudi d'Avaluació dels Contractes Programes Intersectorials i d'Economia Social es va dur a terme per un equip d'investigadors i investigadores durant l'any 2009 – 2010, en base a les persones que van finalitzar la seva participació en formació d'oferta (subvencionada pel Consorci de Formació Contínua de Catalunya) a l'any 2006 i 2007. Aquest estudi va ser encarregat per la pròpia institució per tal de conèixer, entre d'altres objectius, l'eficàcia de la formació d'oferta en els treballadors/es catalans, així com els factors que facilitaven o dificultaven la seva participació en aquest tipus de formació contínua.

En l'estudi es va elaborar una enquesta de 51 ítems amb diferents opcions de resposta. Aquest instrument es va dividir en quatre dimensions:

- Visibilitat i coneixement de la convocatòria i els agents implicats en la seva promoció i finançament.
- Accés a la formació.
- Abandonament formatiu vs. continuïtat.
- Resultats i impactes generats.

Per últim, l'enquesta EADA es va concebre en el marc d'una avaluació conjunta entre diferents països de la Unió Europea, amb l'objectiu d'analitzar la participació dels adults en l'educació i l'aprenentatge. Les dades es van recollir durant l'any 2007, sobre les activitats formatives realitzades durant l'any 2006. Per tal de centrar aquest estudi, només s'han tingut en compte les dades relatives a la formació considerada no formal.

En aquesta enquesta, es van mesurar 71 ítems amb diferents opcions de resposta. Es va dividir en onze dimensions: identificació i dades de la vivenda, dades de la persona a entrevistar -dades personals i sociodemogràfiques-, participació en l'educació formal, participació en l'educació no formal, obstacles per participar en l'educació, aprenentatge informal, accés a informació sobre possibilitats d'aprenentatge, ús de les TIC, coneixements lingüístics, participació cultural, i participació social.

A la taula 15 es poden veure les variables de les fonts d'informació primària, que són aquelles que s'han seleccionat per aquest estadi de l'anàlisi.

Taula 15. Variables de les fonts primàries seleccionades per analitzar. Font: elaboració pròpia.

VARIABLES	Idescat	EADA	ConForCat
Abandonament de la formació			
Accés a la formació			
Accés a la informació sobre possibilitats d'aprenentatge			
Actituds i opinions			
Beneficis per la feina			
Conciliació de la vida laboral i familiar			
Coneixements lingüístics			
Edat			
Formació acadèmica i professional			
Multiparticipació			
Nivell d'estudis			
Obstacles per participar en l'educació			
Ocupació			
Resultats de la formació			

(continua en la pàgina següent)

Satisfacció en el treball			
Sexe			
Temps de treball			
Ús de les TIC			

2.4.2. Tècniques de recollida de la informació qualitativa

Tant en el cas de les cinc expertes, com en el cas de les sis empreses, es va fer un contacte telefònic previ explicant l'objectiu de l'estudi i concertant les dates d'entrevista. A més a més, i en el cas de les empreses, se'ls va passar una fitxa (veure annex 4) per correu electrònic per tal que poguessin consultar les dades relatives al nombre de treballadors i treballadores en l'últim any, així com de les persones participants en formació contínua segregades per sexe.

En tots dos casos, per recollir les dades es va utilitzar la tècnica de l'entrevista semi-estructurada amb la finalitat "d'explorar la subjectivitat amb un patró de preguntes base, però amb certa flexibilitat que facilités fer passos laterals o, millor dit, preguntes de procediments secundaris, en cas de trobar una ruta interessant amb les persones entrevistades" (Contreras, 2008:19).

L'elaboració dels guions de les entrevistes (veure annexes 5 i 6) es van basar ens les dimensions i els indicadors següents (taules 16 a 18).

Taula 16. Indicadors de l'entrevista a expertes. Font: elaboració pròpia.

DIMENSIÓ	INDICADORS
Polítiques d'igualtat de gènere en la formació contínua	<ul style="list-style-type: none"> • Descripció • Punts forts i dèbils • Bones pràctiques • Barreres d'implantació • Suport
Objectius de formació	<ul style="list-style-type: none"> • Motius per participar • Motius per no participar

(contínua en la pàgina següent)

Perfil professional (dones que <i>sí</i> participen i que <i>no</i> participen)	<ul style="list-style-type: none"> • Característiques professionals comunes • Sector (públic o privat) • Mida d'empresa • Tipus de jornada laboral i de contracte
Perfil personal / familiar (dones que <i>sí</i> participen i que <i>no</i> participen)	<ul style="list-style-type: none"> • Característiques personals i/o familiars comunes • La persona que té cura dels fills/es o familiars dependents
Percepció de satisfacció amb la conciliació (dones que <i>sí</i> participen i que <i>no</i> participen)	<ul style="list-style-type: none"> • Vida personal • Nivell laboral • Vida familiar • Temps d'oci
Percepció de satisfacció amb el perfil professional (dones que <i>sí</i> participen i que <i>no</i> participen)	<ul style="list-style-type: none"> • Condicions laborals • Perspectives de millora professional

En la taula següent es presenten aquells indicadors específics que es van elaborar especialment per conèixer la visió que aporten les persones expertes entrevistades segons el seu perfil.

Taula 17. Indicadors específics de l'entrevista a expertes. Font: elaboració pròpia.

INDICADORS ESPECÍFICS ⁴	CONS.PR.	CONS.PU.	AC.CON.S.PR.	SIND.	AC.CON.S.PU.
Característiques comuns d'empreses que volen implementar polítiques de foment de la participació de les dones en formació contínua					
Motius per buscar assessorament en polítiques d'igualtat					
Necessitat de les empreses d'implementar polítiques de foment de la participació de les dones en formació contínua					

(contínua en la pàgina següent)

⁴ Els codis són: *CONS.PR.*: Consultora en empreses privades; *CONS.PU.*: Consultora en empreses públiques o administracions; *SIND.*: Sindicalista; *AC.*: Acadèmica; *R.*: Reserva.

Arguments per convèncer-les que cal implementar polítiques que augmentin la participació de les dones en formació contínua					
Beneficis de les polítiques d'igualtat per a les empreses					
Major participació voluntària en formació					
Equiparació de l'augment de participació de les dones en formació que la incorporació al món laboral					
La normativa que reglamenta la igualtat d'oportunitats és suficient per garantir la igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones.					
Com percep la societat l'home i la dona que es forma					
Com percep la societat l'home i la dona que NO es forma					
Aspectes específics del context per fomentar la participació de les dones en formació contínua					

Taula 18. Indicadors de l'entrevista a empreses. Font: elaboració pròpia.

DIMENSIÓ	INDICADORS
Polítiques d'igualtat de gènere en formació contínua	<ul style="list-style-type: none"> • Promotor/a • Antiguitat • Actualitat • Destinataris • Facilitadors i barreres de la implementació • Suport (segons sexe i càrrec) • Avaluació de resultats • Resultats • Desenvolupament futur

(contínua en la pàgina següent)

Polítiques d'igualtat de gènere en general	<ul style="list-style-type: none"> • Promotor/a • Antiguitat • Actualitat • Destinatari • Facilitadors i barreres de la implementació • Suport (segons sexe i càrrec) • Avaluació de resultats • Resultats • Desenvolupament futur
Valoració sobre la necessitat percebuda de polítiques d'igualtat de gènere	Necessitat percebuda de polítiques de gènere
	Demandes formals d'implementació de polítiques d'igualtat <ul style="list-style-type: none"> • Promotor/a • Motius • Accions realitzades
	Demandes informals d'implementació de polítiques d'igualtat <ul style="list-style-type: none"> • Promotor/a • Motius • Accions realitzades
	Altres polítiques necessàries d'implementar per fer efectiva la igualtat de gènere en formació

La durada de les entrevistes va ser d'entre 60 i 90 minuts, i van ser enregistrades en format àudio⁵ amb el permís de les persones entrevistades.

2.5. Disseny de l'anàlisi de les dades

2.5.1. Anàlisi de la informació quantitativa

Per tal d'homogeneïtzar els tipus de resultats obtinguts amb l'anàlisi de les dades, es van modificar les variables. Així, les variables dicotòmiques referents a opcions de resposta múltiple es van agrupar en categories sota una mateixa variable; les variables de cadena o text es van agrupar en categories; i donat que l'EQVT presentava la variable *edat* en intervals, es van re-codificar les variables *edat* de les altres enquestes en intervals similars.

⁵ Les gravacions d'àudio es poden trobar en els annexes 7 i 8 del CD adjunt a l'informe.

En les EADA i EQVT, es van seleccionar només aquells casos en que les persones havien realitzat algun tipus de formació contínua o no formal -aquesta selecció no va ser necessària en l'estudi del ConForCat-. En l'enquesta EADA es va fer un anàlisi separat per la mostra de Catalunya, i per la mostra de la totalitat d'Espanya. A més a més, i com de l'enquesta EQVT es disposava dels resultats dels anys 2006, 2007, 2008 i 2009, es va fer un anàlisi separat per les dades 2006, un altre per les dades 2007, i un anàlisi conjunt de les dades 2008 i 2009.

Un cop totes les variables es van transformar, es va procedir al seu anàlisi mitjançant el paquet estadístic SPSS. Es van obtenir dades relacionades amb la freqüència de les variables segregades per sexe, per tal d'obtenir una comparativa segons si era home o dona. Donat que el conjunt de variables obtingut era majoritàriament variables categòriques, es va dur a terme una comparació de proporcions mitjançant taules de contingència. Aquestes dades informaven de la prova z, amb la qual es comparaven dues proporcions i la seva significació amb un nivell de confiança del 95% (Canal, 2006).

2.5.2. Anàlisi de la informació qualitativa

Per tal d'organitzar la informació de les entrevistes per analitzar-la, es va escollir una estratègia d'anàlisi qualitatiu anomenada *anàlisi de matriu*. Una matriu, es defineix com "un conjunt de nombres o termes organitzats en files i columnes, amb les quals, o des de les quals, s'origina alguna cosa, agafa forma, o es desenvolupa" (Agnes, 2000:887). Segons Miles i Huberman (1994:239), "en l'anàlisi de dades qualitatives, una matriu comporta l'encreuament de dues o més dimensions, amb la finalitat de veure com interactuen."

Les matrius poden ser de diversos tipus segons l'objectiu que persegueixi l'anàlisi. En aquest estudi, es van crear matrius de tipus descriptives, és a dir, matrius destinades a presentar condicions o situacions existents. Així mateix, les matrius poden ser agents molt valuosos en la recerca per conèixer les relacions entre categories de dades o fenòmens d'interès, en examinar com aquestes categories es relacionen amb una teoria en particular, i en la cerca d'hipòtesis temptatives vinculades a categories d'informació (Bates, 2002:3). Utilitzant aquesta presentació de matriu, un investigador o una investigadora pot presentar visualment les interaccions entre dimensions d'un fenomen, proporcionant una imatge exhaustiva de l'objectiu de l'àrea de recerca (Morse i Field, 1995).

En els annexes 9 i 10 es pot veure un exemple de matriu utilitzada per analitzar les entrevistes de les expertes i de les empreses, respectivament. En aquestes matrius, es van classificar les respostes segons les categories d'anàlisi extretes dels indicadors establerts en el guió d'entrevista (veure apartat 2.4.2.).

2.6. Accions realitzades i Temporització de l'estudi

En la següent taula es detallen les accions realitzades durant l'estudi, així com la seva temporització.

Taula 19. Temporització de les fases i les accions desenvolupades en l'estudi. Font: elaboració pròpia.

Fase	Accions	Períodes
Fase 1	Revisió de la literatura científica i elaboració del marc teòric	Novembre - Desembre 2011
Fase 2	Selecció de les bases de dades quantitatives i contacte amb els organismes responsables	Desembre 2011
	Preparació de les bases de dades pel seu anàlisi	Gener 2011
	Anàlisi i interpretació de les dades quantitatives	Febrer – Març 2011
Fase 3	Selecció i contacte amb els agents claus a entrevistar	Febrer 2011
	Elaboració de les tècniques de recollida de la informació	Març 2011
	Treball de camp qualitatiu I: entrevistes a expertes	Març – Abril 2011
	Anàlisi i interpretació dels resultats qualitatius I	Abril – Maig 2011
Fase 4	Selecció i contacte amb les empreses a entrevistar	Maig 2011
	Elaboració de les tècniques de recollida de la informació	
	Treball de camp qualitatiu II: entrevistes a empreses	Juny 2011
	Anàlisi i interpretació dels resultats qualitatius II	Juny – Juliol 2011
Fase 5	Triangulació de la informació	Setembre 2011
	Elaboració de les conclusions i propostes de millora	Octubre 2011
	Elaboració i entrega dels informes de resultats	Octubre - Novembre 2011

2.7. Limitacions de l'estudi

En aquest apartat es mencionen les limitacions i dificultats que l'equip de recerca s'ha trobat al llarg del desenvolupament d'aquest estudi.

- Dificultats en l'anàlisi de les bases de dades. L'objectiu inicial era poder fusionar totes les bases de dades amb les que es volia treballar, en una única matriu; però la diversitat d'indicadors emprats en cadascuna i la variació d'una mesura a una altra va fer impossible aquesta fusió, havent de treballar amb cadascuna de les bases de dades per separat. Aquest fet, va multiplicar la feina d'anàlisi de dades quantitatives, així com la seva complexitat per analitzar i interpretar els resultats.
- Problemes vinculats a la tendència de les dones a treballar en jornada parcial. Una de les variables de les bases de dades era el tipus de jornada laboral de les dones. S'ha vist que hi ha un gran nombre de dones que tenen una jornada parcial, per la qual cosa ha pogut distorsionar una mica els resultats de les dades quantitatives així com les seves interpretacions, ja que no se sap si les dones que tenen cura del fills dins l'horari laboral són dones amb jornada parcial, entre d'altres casos.
- Dificultat per trobar persones expertes en el tema "gènere i formació contínua". Tot i consultar les dades sobre expertes en gènere de la web de l'ICD, no es van trobar persones expertes en el tema objecte d'estudi, havent d'ampliar la cerca a altres temes que, tot i estar vinculats, no són el focus principal, com són "conciliació vida familiar – vida laboral", "igualtat d'oportunitats", entre d'altres. Aquesta limitació es fa patent en què tampoc hi ha estudis i àrees de coneixement que investiguin aquest fenomen en particular, mostrant la necessitat d'iniciar recerques en aquest àmbit.
- Limitacions en el coneixement sobre "formació contínua i gènere" per part de les "expertes" entrevistades. Tot i que ja es sabia que no hi havia gaire persones especialitzades en temes de "formació contínua en relació al gènere", un cop concertada l'entrevista s'esperava que les persones entrevistades aportessin informació. De fet, elles mateixes van afirmar que la "formació contínua en relació al gènere" no era un tema que elles hagessin treballat prèviament.
- Problemes per diagnosticar bones pràctiques en empreses. No obstant la cerca intensiva realitzada, no s'han identificat bones pràctiques actuals d'organitzacions en el tema de la "formació contínua i gènere". Això pot ser degut a una manca de difusió, a una poca visibilitat d'experiències innovadores o simplement a la seva inexistència.

