

4. Conclusions i Propostes de millora

4.1. Conclusions de l'estudi

La participació en la formació continua és un element clau per garantir l'ocupabilitat i la promoció professional dels treballadors i de les treballadores, així com la competitivitat de les empreses en un entorn global i de crisi econòmica. La participació de les dones treballadores en formació es veu afectada per un seguit de factors que mostren una desigualtat de gènere en aquest àmbit. Aquests factors es vinculen directament o, en alguns casos, són l'efecte de les desigualtats presents en la situació laboral dels dos sexes: les dones tenen menys estabilitat laboral, treballen més a temps parcial, i reben salaris més baixos, encara que el seu nivell d'estudis és més alt. Per altra banda, la dona és qui amb més freqüència es fa càrrec de les persones dependents (infants, gent gran, malalts), fet que no l'ajuda en la millora de les seves condicions laborals ni en la seva participació en la formació (Frutós, 2001).

L'estudi realitzat mostra la presència d'una sèrie de factors que condicionen la participació de la dona en formació. L'anàlisi de les dades quantitatives mostra una gran consistència interna: els resultats dels diversos estudis analitzats coincideixen, i mostren tendències clares en els factors de participació de la dona en formació. Les dades de Catalunya i Espanya són coincidents, i a més a més les tendències observades es mantenen en el període de temps estudiat (2007-2009). Les dades qualitatives recollides, i la revisió de la literatura científica, confirmen els resultats quantitatius i permeten, a partir de les diferències de gènere significatives, dibuixar un **perfil de la dona que participa en formació**, força diferent del perfil d'home que es forma. Així, les dones que participen en formació continua:

- o tenen menys estabilitat laboral que els homes, amb una major tendència a tenir contractes temporals
- o treballen principalment en el sector públic (educació i sanitat)
- o pertanyen a la petita empresa
- o tenen un nivell d'estudis superior al dels homes
- o desenvolupen feines menys qualificades
- o ocupen menys càrrecs mitjos i superiors que els homes
- o tendeixen a treballar a jornada parcial més que els homes

- o cobren salaris inferiors als dels homes, amb retribucions inferiors als 1.200€ mensuals.
- o hi ha més dones que no treballen i s'ocupen de les tasques domèstiques
- o bona part de les dones que es formen no tenen fills o filles, mentre que els homes sí en tenen
- o les dones que tenen fills o filles els/les deixen a cura d'altres, i els homes els/les deixen a càrrec de les seves dones, durant horari laboral

En relació a les **característiques de la formació** i les condicions de participació, s'observa que la dona, en comparació amb l'home, es forma més fora de l'horari laboral que no pas dins. Aquest fet mostra l'interès de la dona per la formació contínua, i pot reflectir la mancança d'una oferta formativa dins la feina que respongui a les seves necessitats. La motivació de les dones per la formació és molt alta ja que, amb més freqüència que els homes, financen la formació amb recursos propis i són més actives en la cerca d'informació sobre formació. Aquesta alta motivació no es correspon amb els resultats esperats amb la seva participació, que es veuen afectats per factors com ara les possibilitats de promoció i les responsabilitats familiars.

Les dones tendeixen a realitzar menys formació tècnica que els homes, i en canvi, la formació que realitzen es centra més en temàtiques socials i de serveis. Aquest fet es pot explicar per la major inserció de la dona en ocupacions del sector serveis i especialment de caire social. Però també fa reflexionar sobre l'oferta formativa que realitzen les empreses, que sovint es centra molt més en formació tècnica i especialitzada que en competències socials més transversals. Com indiquen altres estudis (Veum, 1996; Evertsson, 2004) el tipus d'oferta formativa i el contingut de la formació poden facilitar la participació de la dona en formació.

Els homes tendeixen a fer la formació fora del municipi en el que treballen o viuen, mentre que les dones es formen més en el propi municipi. Aquest fet pot suposar una limitació per a l'accés a la formació, ja que les dones es poden perdre ofertes formatives interessants que es donin en altres municipis. Una explicació del fenomen és la major implicació de la dona en la cura de les persones dependents que l'hi resta temps i possibilitats de mobilitat.

Els **motius per participar en la formació** són significativament diferents entre homes i dones: les dones es formen per inserir-se laboralment o per canviar de feina, mentre els homes es formen per fer millor la feina actual. Aquest resultat mostra les diferències

d'estabilitat laboral entre dones i homes, i els usos diferents de la formació que comporten.

Per una altra banda, els homes es formen per obtenir un certificat i per promocionar-se, les dones ho fan per adquirir coneixements útils en la seva vida diària. Aquest resultat prové de les dades quantitatives i el confirmen les expertes entrevistades i la literatura revisada. Com indiquen les expertes entrevistades, la formació no es vincula a la promoció professional de les dones, però sí a la dels homes; aquest fet mostra un important punt feble de les polítiques d'igualtat que caldria corregir. Tot i així, no deixa de ser un resultat curiós que caldria estudiar amb més aprofundiment, ja que la formació contínua hauria d'anar dirigida a la millora en el lloc de treball –fet que pot comportar una promoció-, i no tant a la millora personal. No obstant, aquesta és la motivació que impulsa a moltes dones a formar-se, potser perquè no veuen la promoció professional com a una possibilitat a curt termini. Com indiquen diversos autors (Revuelta i Peiró, 2002; García-Lago, 2005; Chinchilla, Poelmans i León, 2005; Caro et al., 2007), la promoció laboral de la dona és un problema de la nostra societat, que té efectes en la formació.

En línia amb això, s'observa que els homes es formen per obligació i les dones per voluntat pròpia, amb l'ànim d'obtenir coneixements útils. Paral·lelament, les dones tendeixen a pagar elles mateixes la formació, i als homes els hi ho paga l'empresa; a més a més, les dones cerquen informació sobre la formació, i els homes no. Aquests resultats es vinculen amb la obligatorietat de la formació, i ens donen informació sobre la motivació per la formació, deduint que en les dones és més alta. Per una altra banda, s'observa que les dones participen en varies accions formatives a l'any –multiparticipació- i els homes tendeixen a fer només una formació; així mateix, les dones expressen un major desig de fer més formació, que els homes. Aquests resultats confirmen la major motivació i interès de la dona per la formació, dada que també confirmen les expertes, especialment en el cas de dones interessades per la seva feina.

Les **dificultats** per participar en la formació també són diferents entre homes i dones, i destaca en aquestes els problemes per conciliar vida laboral i vida familiar. Com indiquen diversos autors (Barrère-Maurisson, 2000; Méda, 2002; Artacoz, et al., 2002; Torns, Borràs i Carrasquer, 2004; MacInnes, 2005) a la nostra societat la dona continua sent qui es fa càrrec dels fills i filles i dels familiars dependents, duent a terme una “doble jornada” de treball. Aquest fet és el que més dificulta que la dona es formi, sent inclús la principal causa d'abandonament de la formació. Aquest resultat corrobora els resultats d'estudis previs, que identifiquen la conciliació com una de les principals

barreres de la participació de la dona en formació (Evertsson, 2004; Boateng, 2009; Simpson i Stroh, 2002). En aquest sentit, les expertes entrevistades afirmen que la formació s'ha d'oferir en horari laboral, per tal de facilitar l'accés de les dones i evitar els problemes de conciliació. Tot i així, com s'ha vist abans, les dones tendeixen a fer formació fora de l'horari laboral i amb finançament propi, fet que es pot explicar bé perquè l'oferta que fan les empreses no interessa o no va dirigida a les dones, bé perquè les dones busquen altres utilitats a la formació que la seva aplicació a la pròpia feina. Aquest és un punt que caldria analitzar en altres estudis, per tal d'introduir mesures que facilitin la conciliació i la participació de les dones en formació.

L'anàlisi de les **polítiques d'igualtat i formació de les empreses entrevistades**, ha mostrat una realitat que, actualment, potencia poc la formació contínua de les dones. Els plans d'igualtat no es relacionen directament amb les polítiques de formació, i no inclouen mesures concretes en aquest sentit. Només s'han identificat dues estratègies per facilitar la formació de les dones: oferir la formació dins l'horari laboral, i fer formació en lideratge per potenciar la promoció de les dones i augmentar la seva participació en els càrrecs de responsabilitat.

En general, les empreses no tenen dades sobre igualtat i formació, i basen les seves afirmacions en impressions o valoracions personals; el fet de no tenir dades sobre la formació des d'una perspectiva de gènere és un indicador clau que el tema no és de gran interès per les empreses. Només s'ha identificat una empresa en la qual la formació s'inclou dins el pla d'igualtat i la política formativa és sensible a la perspectiva de gènere; aquest cas s'explica més per un interès personal i acadèmic del director de RRHH, que per un interès real del conjunt de l'empresa vers el tema de gènere.

4.2. Propostes de millora

Davant de les diferències detectades entre homes i dones en els factors de participació en la formació, l'administració pública pot plantejar polítiques que tractin la situació de la dona com un fet diferencial, i que incloguin mesures per superar les barreres que dificulten la participació de la dona en formació.

Una iniciativa que podria tenir l'administració pública per potenciar aquestes polítiques seria convocar un projecte en el que les empreses que han aplicat polítiques de formació, des d'una perspectiva de gènere, amb èxit, puguin difondre els resultats. D'aquesta manera, altres empreses que dubten sobre els beneficis de les polítiques de gènere i formació, puguin tenir models que els ajudin a decidir-se a implementar

mesures. Si l'Institut Català de les Dones volgués implementar aquesta proposta, podria fer d'us d'ela seva pàgina web per convocar aquest projecte i difondre aquests models d'èxit. En un àmbit més acadèmic, seria molt interessant poder fer una prova pilot del projecte; seleccionar empreses que estiguessin interessades, aplicar les bones pràctiques detectades i mesurar els resultats, tant a nivell de satisfacció, de clima laboral, i de rendiment de l'empresa.

Les dues bones pràctiques identificades, fer la formació en horari laboral i formar a les dones en lideratge per potenciar la seva promoció a càrrecs directius, són propostes que les empreses poden aplicar per tal de vetllar per la igualtat de gènere en formació. El fet de vincular la perspectiva de gènere a la formació i a la promoció, pot ser una bona estratègia per superar les barreres que limiten la participació de les dones en formació i per equilibrar la composició dels càrrecs directius.

És necessari vincular les polítiques de formació amb les polítiques d'igualtat, ja que com mostren els resultats obtinguts, hi ha diferències de gènere importants al respecte. L'administració pública pot impulsar projectes i iniciatives en aquesta direcció, ajudant així a les empreses a integrar la formació en els seus plans d'igualtat.

Els homes també són protagonistes de les polítiques d'igualtat, i sovint se'n beneficien, millorant la seva conciliació. Els resultats qualitatius indiquen que els homes que tenen filles són més sensibles a les polítiques d'igualtat, augmentant la seva empatia vers les dones en general. La formació es pot convertir aquí en una eina per generar líders més sensibles vers la perspectiva de gènere i més empàtics vers la situació laboral i formativa de l'altre sexe. Un líder sensible vers la igualtat impulsarà estratègies positives entre els seus treballadors i les seves treballadores, i la formació accessible a les dones ben segur que serà una de les principals.

Les empreses no acostumen a tenir dades sobre l'accés de les dones a la formació. Es limiten a oferir formació, suposadament en igualtat de condicions per homes i dones, sense parar atenció en les barreres latents que limiten la participació de les dones. Una forma senzilla d'accedir a aquestes dades és aprofitar les eines d'avaluació de la formació que utilitzen les empreses; simplement es pot preguntar en els qüestionaris de satisfacció si els i les participants estan satisfets o satisfetes amb les seves possibilitats de participar en la formació, i inclòs es poden introduir variables sobre igualtat de gènere i formació (motius, accés, interès, etc.) que poden aportar informació molt valuosa a les empreses.

Els resultats mostren que una de les principals barreres de les dones per participar en formació és la manca de temps per tenir cura de persones dependents. L'oferta de serveis de suport a les famílies, bé amb finançament públic o bé amb recursos privats de les empreses, pot ajudar a superar aquesta barrera i facilitar la participació de les dones en formació.

Amb aquest estudi, s'ha observat que les persones entrevistades (empreses i expertes) s'han adonat de la necessitat de mirar la formació també des d'una perspectiva de gènere, cosa que fins ara no havien fet. De fet, s'ha obert un camí poc explorat, i s'ha descobert que queda molta feina per fer per entendre bé el fenomen de gènere i formació; hi ha tot un seguit de variables vinculades amb la formació i la perspectiva de gènere, sobre les que no hi ha informació disponible, i que seria molt interessant explorar per entendre millor els factors de participació de les dones en formació. El següent llistat n'és un exemple:

- o analitzar variables de “viatges de feina entre setmana o cap de setmana” de les dones i els homes
- o analitzar variables de “temps lliure dels homes i les dones”
- o analitzar les dades en funció de: dones jornada parcial, dones jornada completa
- o analitzar les variables que no presenten diferències significatives, ja que algunes sorprenen
- o analitzar la variable “durada del curs” en base a les possibilitats de conciliació
- o analitzar el perfil de les dones que no es formen, a partir de dades quantitatives i qualitatives

L'estudi ha aportat evidències sobre la falta d'equitat pel desenvolupament professional de les dones, les barreres que limiten la participació de les dones en formació contínua, i sobre les causes que les generen i les conseqüències que comporten en la vida de les dones, en les empreses i en la societat. Moltes d'aquestes evidències tenen un rerefons social i cultural molt important, que no és fàcil de canviar d'avui per demà; però petites modificacions com les propostes presentades poden significar l'inici d'un camí que ens permeti avançar vers la fita de la igualtat de gènere. Tenint en compte que s'ha demostrat que les dones tenen interès per formar-se, si no hi haguessin obstacles de participació en la formació i en la promoció professional de les dones, quin tipus de societat generariem? Tindríem en un termini de 50 anys una societat amb líders majoritàriament femenins? Quins canvis comportaria això en la manera de viure en la societat occidental?

5. Referències bibliogràfiques

- Advisory Council for Adult and Continuing Education (1982). *Adults: Their Educational Experience and Needs*. Leicester: ACACE.
- Agnes, M. (Ed.). (2000). *Webster's new world college dictionary* (4th ed.). Foster City, CA: IDG Books Worldwide.
- Altonji, J. i Spletzer, J. (1991). Worker Characteristics, Job Characteristics and the Receipt of On-the-job Training. *Industrial and Labour Relations Review*, 45, 58-79.
- Artacoz, L. et al. (2002). Desigualdades de género en salud: la conciliación de la vida laboral y familiar. En C. Aibar, i R. Villalbí (Eds.) *Informe SESPAS 2002, vol. 1*. Valencia: Escuela Valenciana de Estudios para la Salud.
- Arulampalam, W.; Booth, A.L.; i Bryan, M.L. (2004). Training in Europe. *Journal of the European Economic Association* 2(2-3), 346-360.
- Barrère-Maurisson, M.A. (2000). La división familiar del trabajo la vida doble. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (CIS)* 90, 296-302.
- Barron, J.; Black, D. i Loewenstein, M. (1993). Gender Differences in Training, Capital, and Wages. *Journal of Human Resources* 27, 343-363.
- Bates Averill, J. (2002). Matrix analysis as a complementary analytic strategy on qualitative inquirí. *Qualitative Health Research*, 12(6), 855-866
- Boateng, S. (2009). Significant country differences in adult learning. *Statics in focus* 44/2009 Eurostat
- Boshier, R. (1976). Motivational Orientations Revisited: Life Space Motives and the Education Participation Scale. *Adult Education* (premsa).
- Canal Díaz, N. (2006). Comparación de proporciones (capítol 11). En *Libro de estadística*. Madrid: Sociedad española de enfermería nefrológica (SEDEN). Recuperat 7 de maig, 2011, de http://www.seden.org/publicaciones_revistadet.asp?idioma=iid=122iDatapageid=4iintlnicio=1
- Caro, F.J.; García, M.M.; Rodríguez, C.J. i Jiménez, G. (2007) Techo de cristal en las empresas periodísticas: percepción de las habilidades y capacidades de la mujer en las tareas de dirección. *Ámbitos* 16, 395-407.
- Catalunya, Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006. Recuperat el 26 de juliol 2011, de http://www.ub.edu/genere/docs/articles_estatut.pdf
- Chillida, M.; i Guerra, M.J. (2006) *Buenas Prácticas para integrar la Igualdad de género en las empresas*. Extremadura: Fundación Mujeres, Recuperat 17 juliol 2011, de http://www.funiovi.org/c/document_library/get_file?uuid=fa1a511f-ab81-4e8b-b751-0e01d390c15eigroupId=41671
- Chinchilla, N.; Poelmans, S. i León, C. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. *International Center of Work and Family*. Recuperat el 7 de maig 2011, de <http://insight.iese.edu/doc.aspx?id=00435iar=6iidioma=1>

- Comisión de las Comunidades Europeas (2009). *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Coité de las Regiones. Igualdad entre mujeres y hombres – 2009 77 final*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas. Recuperat el 30 d'Agost 2011, de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0077:FIN:ES:PDF>
- Consorci per la Formació Contínua de Catalunya (ConForCat). (2010). *Avaluació dels contractes programa sectorials 2005, intersectorials 2006 i d'economia social 2006*. Recuperat el 7 de maig, 2011, de <http://www.conforcat.cat/images/File/SINTESI%20I%20CONCLUSIONS.pdf>
- Contreras, R. (2008). *Migración, percepción cultural del trabajador periférico en el centro (constitución simbólica en contextos estructurados)*. Tesis. Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Queretaro. Recuperat 23 d'agost 2011, de <http://www.eumed.net/libros/2008b/404/Procedimiento%20para%20el%20análisis%20discursivo.htm>
- Dieckhoff, M. i Steiber, N. (2010) A Re-Assessment of Common Theoretical Approaches to Explain Gender Differences in Continuing Training Participation. *British Journal of Industrial Relations* doi: 10.1111/j.1467-8543.2010.00824.x.
- Eliason, C. (1981). *Sex Equity in the Eighties: a study of post-secondary vocational institutional practices*. American Association of Community and Junior Colleges. Washington DC: Centre for Women's Opportunities.
- Espanya, Ley 30/2003, de 13 de octubre. Recuperat el 20 de juliol 2011, de http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2003/11/01/pdfs/A03877-03878.pdf
- Espanya, Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Recuperat 20 de juliol 2011, de http://www.boe.es/boe_catalan/dias/1999/11/19/pdfs/A01279-01286.pdf
- Espanya, Llei 11/1989, de 10 de juliol. Recuperat el 26 de juliol 2011, de http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Documents%20web%20antiga/Arxius/norm_IIei1989.pdf
- Espanya, Llei 9/2009, de 6 d'octubre. Recuperat el 20 de juliol 2011, de <http://www.boe.es/boe/dias/2009/10/07/pdfs/BOE-A-2009-15958.pdf>
- Espanya, Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març. Recuperat 20 de juliol 2011, de http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf
- Espanya, Ordre APU/526/2005, de 7 de març. Recuperat 20 de juliol 2011, de <http://www.boe.es/boe/dias/2005/03/08/pdfs/A08116-08119.pdf>
- Espanya, Ordre del Ministeri d'Assumptes Socials de 25 de gener de 1996. Recuperat el 20 de juliol 2011, de <http://www.boe.es/boe/dias/1996/02/07/pdfs/A04163-04164.pdf>
- Espanya, Ordre PRE/525/2005, de 7 de març. Recuperat 20 de juliol 2011, de <http://www.boe.es/boe/dias/2005/03/08/pdfs/A08111-08114.pdf>
- Espanya, Reial Decret 1686/2000, de 6 d'octubre. Recuperat el 20 de juliol 2011, de <http://www.boe.es/boe/dias/2000/10/19/pdfs/A35746-35748.pdf>

- Espanya, Resolució del Consell de 15 juliol 2003. Recuperat el 26 de juliol 2011, de http://www.ub.edu/genere/docs/resolucio_consell2003.pdf
- Espanya, Resolució del Consell i dels Ministeris de Treball i Assumptes Socials, del 6 de juny de 2000. Recuperat el 26 de juliol 2011, de http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917_es.htm
- Europa, Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006. Recuperat el 26 de juliol 2011, de http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_es.htm
- Europa, Directiva 76/207/CEE del Consell Europeu, de 9 de febrer de 1976 modificada per la Directiva 2002/73/CE. Recuperat el 26 de juliol 2011, de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:ES:NOT>
- Europa, Tractat constitutiu de la Comunitat Europea, article 141. Recuperat el 26 de juliol 2011, de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Anterior/r1-ttce.l3t11.html
- Evertsson, M. (2004). Formal On-the-Job Training: A gender-type experience and wage-related advantage? *European Sociological Review* 20(1), 79-94.
- Frutós, L. i Titos, S. (2001). Formación y trabajo autónomo desde la perspectiva de género. *X Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación*. Juan Gómez García (coord.), 309-320.
- García-Lago, V. (2005). La desigualdad laboral entre hombres y mujeres. *Educación y Futuro digital*. Recuperat el 7 de maig, 2011, de <http://www.cesdonbosco.com/revista/articulos2005/julio05/garcialago.pdf>
- Gómez, R.; i Murgibe, S.L. (2007). *Experiencias y estrategias exitosas en el marco del Programa Óptima*. Bloque Temático 1, tema 1-4. Emakunde: Eusko Jaurlaritza / Gobierno Vasco. Recuperat 17 de juliol 2011, de Http://Cdd.Emakumeak.Org/Ficheros/0000/0152/Empresarial_4_C.Pdf
- Green, F.; i Luisa, Z. (1997). Trends in the Training of Male and Female Workers in the United Kingdom, *British Journal of Industrial Relations* 35(4), 635–644.
- Greenhalgh, C.; i Mavrotas, G. (1996). Job Training, New Technology, and Labour Turnover, *British Journal of Industrial Relations* 34(1), 131–150.
- Hart, L. (1988). *Women's Perceived Education and Training Needs*. Scottish Adult Education Research Monographs, 5. Edinburgh: Scottish Institute of Adult and Continuing Education
- Havet, N. i Sofer, C. (2008). Why Do Women's Wages Increase So Slowly Throughout Their Career? A Dynamic Model of Statistical Discrimination. *Labour* 22 (2), 291-314.
- Henshaw, D. (1980). *An analysis of barriers to post-secondary educational participation by mature women*, EdD. North Carolina State University
- Hernández, R.; Fernández-Collado, C.; y Baptista, P. (2008). *Metodología de la investigación*, 4ª ed. México: McGraw-Hill.
- Hoy, J. P. (1933). An enquiry as to intern and motives for study among adult evening students, *British Journal of Educational Psychology*, 3, 13-26.

- Institut Català de les Dones (2011). *Cercador d'expertes*. Recuperat 25 de gener 2011, de <http://www.cercadorexpertes.cat>
- Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). (2006). *Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball* (EQVT). Recuperat el 7 de maig, 2011, de <http://www.idescat.cat/cat/societat/treball/eqvt.html>
- Instituto de la Mujer (2008). *Las mujeres en cifras, 1983-2008*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2007) *Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en Actividades de Aprendizaje (EADA)*. Recuperat 7 de maig, 2011, de <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxisipath=%2Ft13%2Fp459ifile=inebaseil=0>
- Johnstone, J.W.C. i Rivera, R. J. (1965). *Volunteers for Learning*. Chicago: Aldine Publishing Co.
- López, J.; i Leal I. (2002). *Aprender a planificar la formación*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Lovell, A. (1980). Fresh horizons for some. *Adult Education* 53(4), 217.
- MacInnes, J. (2005). Work-life Balance and the Demand for Reduction in Working Hours: Evidence from the British Social Attitudes Survey 2002. *British Journal of Industrial Relations* 43(2), 273-295.
- McGivney, V. (1993). Participation and non-participation. A review of the literature. En R. Edwards, S. Sieminski, i D. Zeldin (Eds.), *Adult learners, education and training*. London: Routledge.
- Méda, D. (2002) *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. España: Narcea.
- Miles, M. B., i Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Miller, P. W. (1994). Gender Discrimination in Training: An Australian Perspective, *British Journal of Industrial Relations* 34(2), 539-564.
- Mitter, S. (1995). Information Technology and Working Women's Demands. A Swasti, M. (eds.) *Women Encounter Technology: Changing Patterns of Employment in the Third World*, pp.19-43. London: Routledge.
- Morse, J. M., i Field, P. A. (1995). *Qualitative research methods for health professionals* (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Munn, P. i MacDonald, C. (1988). *Adult Participation in Education and Training*. Edinburgh: The Scottish Council for Research in Education.
- Notícies Jurídicas (2011) Constitución Española de 1978). Recuperat el 20 de Juliol 2011, de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html
- O'Halloran, P.L. (2008). Gender Differences in Formal On-the-Job Training: Incidence, Duration and Intensity. *Labour* 22(4), 629-659.

- Pineda, P. (2008). Evaluación de la eficiencia. En C. Armengol i J. Gairín (Eds.) *Estrategias de formación para el cambio organizacional*. España: Wolters Kluwer España.
- Pineda, P. (coord.) (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Quesada, C. (2009). *La transferència de l'Administració Pública de Catalunya: factors condicionants i predictors*. Treball de master. Facultat de les Ciències de l'Educació, Universitat Autònoma de Barcelona [no publicat].
- Revuelta, C.C. i Peiró, R. (2002). ¿Techos de cristal y escaleras resbaladizas? Desigualdades de género y estrategias de cambio en SESPAS. *Gaceta Sanitaria*, 16(4), 358-360.
- Sánchez, E.; Mayo, M.; i Chinchilla, N. (2007). *Guía para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Cómo aplicar los criterios de la Ley Orgánica de Igualdad a la dirección de personas*. Madrid: Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. Recuperat 17 juliol 2011, de <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-72.pdf>
- Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). *Programa Óptima de igualdad de oportunidades*. Informe 12 de juny de 2006. Recuperat 17 de juliol 2011, de <http://www.ampda.es/Archivos/Descargas/optima.pdf>
- Simpson, P. A. and Stroh, L. K. (2002). Revisiting gender variation in training, *Feminist Economics*, 8(3), 21–53.
- Torns, T. (2004). *La situació laboral de les dones a Catalunya*. Barcelona: Fundació Rafel Campalans.
- Veum J. (1996). Gender and Race Differences in Company Training, *Industrial Relations*, 35, 32–44.
- White, T. (1978). *Adult Vocational Education Follow Through: a system for participant feedback for decision makers*. Final Report for the Bloomington Department of Vocational Education, University of Indiana.
- Wooden, M.; i Vanden Heuvel, A. (1997). Gender Discrimination in Training: A Note, *British Journal of Industrial Relations*, 35(4), 627–632.
- Young, R. J. (1980). *Discovering Clues for Facilitating Relevant Adult Learning*. Research report, available through the Educational Resources Information Centre Document Reproduction Services, National Institute of Education, Washington DC: US Department of Education.

6. Annexes

Annex 1. Expertes que compleixen els criteris de cerca

EXPERTA 1	
Professió:	Consultora de polítiques d'igualtat
Especialització:	Igualtat d'oportunitats. Polítiques d'Igualtat en l'àmbit laboral
EXPERTA 2	
Professió:	Professora de Sociologia Membre del Consell Assessor de la Fundació Carolina
Especialització:	Dona i política. Polítiques públiques per a les dones
EXPERTA 3	
Professió:	Professora d'universitat
Especialització:	Estudis de gènere. Violències de gènere. Subjectivitats. Canvis socials. Interseccionalitat. Epistemologia feminista. Metodologia de recerca. Psicologia social crítica
EXPERTA 4	
Professió:	Professora titular
Especialització:	Transformacions de les relacions de gènere. Transformacions familiars. Sociologia de la Família i de l'Educació
EXPERTA 5	
Professió:	Diputada al Parlament de Catalunya 2006
Especialització:	Qüestions sociolaborals que afecten a les dones
EXPERTA 6	
Professió:	Membre del CAC (Consell de l'Audiovisual de Catalunya)
Especialització:	Polítiques socials. Immigració. Ecologia política. Dones i política. Mitjans audiovisuals
EXPERTA 7	
Professió:	Professora de la Facultat de Comunicació
Especialització:	Cooperació i desenvolupament. Gènere. Comunicació. Planificació i desenvolupament. Desenvolupament social
EXPERTA 8	
Professió:	Professora de sociologia
Especialització:	Gènere i treball

(continua en la pàgina següent)

EXPERTA 9	
Professió:	Esriptora. Professora
Especialització:	Esriptura literària. Comunicació oral i escrita. Comunicació i gènere
EXPERTA 10	
Professió:	Antropòloga. Consultora de polítiques de dones
Especialització:	Assessora de Polítiques de Dones. Polítiques Públiques i Perspectiva de Gènere
EXPERTA 11	
Professió:	Consultora de polítiques de dones
Especialització:	Millora de les organitzacions amb perspectiva de gènere. Plans d'Igualtat i auditories de gènere. Formació amb perspectiva de gènere. Administracions Públiques
EXPERTA 12	
Professió:	Formació ocupacional i contínua. Dona i Treball. Dona i Ocupació
Especialització:	Secretària d'Ocupació, Formació, Dona, Acció Sindical, Política Sectorial i Salut Laboral de CC.OO. del Baix Llobregat
EXPERTA 13	
Professió:	Responsable del Departament de la Dona d'UGT de Catalunya
Especialització:	Polítiques de gènere
EXPERTA 14	
Professió:	Tècnica de gènere a la Secretaria de la Dona de CC.OO
Especialització:	Polítiques de gènere. Igualtat dona-home. Perspectiva de gènere
EXPERTA 15	
Professió:	Economia del mercat laboral. Polítiques socials i d'ocupació per grups en risc d'exclusió social. Economia de gènere (pressupostos...)
Especialització:	Professora del departament d'Economia i Història Econòmica
EXPERTA 16	
Professió:	Presidenta del CMN (Cercle de Dones de negocis). Fundadora del Clúster per a la Innovació
Especialització:	Noves Tecnologies de la Informació i la Comunicació
EXPERTA 17	
Professió:	Professora a l'Escola de treball sobre gènere i treball
Especialització:	Les seves àrees d'especialització són la conciliació treball i família, trajectòries professionals, gestió del temps, conflictes interpersonals i comitès directius.

(continua en la pàgina següent)

EXPERTA 18	
Professió:	Jurista. Politòloga. Formadora en dret laboral amb perspectiva gènere. Consultora
Especialització:	Empresa: plans d'igualtat, drets de conciliació, negociació col·lectiva, discriminació salarial. Estadística: indicadors de gènere. Polítiques públiques: adolescència i joventut, usos dels temps, corresponsabilitat, etc. Formació en: negociació col·lectiva, empoderament tecnològic per a dones en relació als tràmits de les administracions públiques per als seus drets com a ciutadanes, formació política en igualtat de gènere
EXPERTA 19	
Professió:	<i>No especificada</i>
Especialització:	Especialitat Direcció. Estratègia. Gestió RRHH. Noves tecnologies
EXPERTA 20	
Professió:	Doctora en Sociologia
Especialització:	Desigualtat social, gènere, discriminació, classes socials
EXPERTA 21	
Professió:	Consultora en gènere
Especialitat:	<i>No especificat</i>
EXPERTA 22	
Professió:	Professora d'Universitat
Especialització:	Recursos Humans. Habilitats directives. Implantació de Plans d'Igualtat a les empreses. La igualtat en la gestió dels Recursos Humans

Annex 2. Perfils de les expertes seleccionades

Perfil acadèmic	
Acadèmica – Consultora d'empreses públiques	- Té àmplia experiència acadèmica - Ha col·laborat en molts estudis internacionals relacionats amb el gènere
Acadèmica (Reserva 1)	- Sociòloga - Professora d'universitat
Consultores en la implementació de Plans d'Igualtat en empreses	
Consultora d'empreses privades	- Consultora de polítiques d'igualtat a les empreses - Treballa activament en la promoció de la igualtat de gènere en les empreses i en la societat
Consultores en la implementació de Plans d'Igualtat a les administracions públiques	
Consultora d'empreses públiques	- Desenvolupa Plans d'Igualtat en les administracions públiques - Àmplia experiència en la impartició de cursos sobre la igualtat de gènere en l'Administració pública
Autores de llibres i estudis sobre la igualtat de gènere	
Acadèmica – Consultora d'empreses privades	- Autora i professora de una escola de negocis de Barcelona - Autora de llibres i estudis sobre la conciliació vida laboral - vida personal - Té àmplia experiència com a consultora i assessora per a la implementació dels Plans d'Igualtat a les empreses
Sindicalistes	
Sindicalista	- Diputada al Parlament de Catalunya - Sindicalista de les Comissions Obreres per molts anys
Sindicalista (Reserva 2)	Secretaria de ocupació i sindicalista

Annex 3. Accions de les empreses entrevistades en temes d'igualtat de gènere

EMPRESA	Apliquen polítiques que tinguessin com objectiu el tracte diferencial de les dones	Apliquen polítiques que afectessin directament la participació de les dones en la formació contínua	Apliquen polítiques que afectessin indirectament la participació de les dones en la formació contínua
Empresa del sector automobilístic	Polítiques de reclutament, promoció, conciliació, remuneració, i promoció.		Polítiques de reclutament, promoció, conciliació, remuneració, i promoció.
Entitat no lucrativa del tercer sector	Polítiques de promoció, desenvolupament, conciliació, i llenguatge no sexista.		Polítiques de promoció, desenvolupament, conciliació, i llenguatge no sexista.
Empresa del sector de les assegurances			Polítiques d'anàlisi de necessitats formatives segons les necessitats professionals de cada treballador/a
Empresa d'energies no renovables	Polítiques de formació, promoció, selecció, retribució, conciliació, i sensibilització sobre la igualtat.	Segregació de les dades per sexe i càrrec per tal d'assegurar la igualtat en la participació en la formació.	Polítiques de formació, promoció, selecció, retribució, conciliació, i sensibilització sobre la igualtat.
Empresa que ofereix salut en l'àmbit privat	Polítiques de selecció, remuneració, promoció, salut laboral, sensibilització, conciliació, i formació.		Polítiques de selecció, remuneració, promoció, salut laboral, sensibilització, conciliació, i formació.
Administració local	Polítiques de formació, selecció, promoció, llenguatge no sexista, i conciliació.		Polítiques de formació, selecció, promoció, llenguatge no sexista, i conciliació.

Annex 4. Fitxa prèvia a emplenar per les empreses a entrevistar

Benvolgut/da,

Tal i com li vàrem comentar per telèfon, estem duent a terme un estudi des de la Universitat Autònoma de Barcelona, amb finançament de l'Institut Català de les Dones., Estem investigant si existeixen polítiques d'igualtat de gènere a les empreses que estiguin directament relacionades amb la formació.

Per aquest motiu, i a més a més dels temes que tractarem durant l'entrevista, ens agradaria conèixer algunes dades sobre participació en formació segons els sexe, durant l'any 2010 a la seva empresa.

Si és tan amable, apreciariem que disposés de les dades el dia de l'entrevista per tal de interrompre'l el mínim durant el seu temps de treball.

Les dades de les que ens agradaria disposar, referent a l'any 2010, són:

1. Volum de persones en la plantilla de l'empresa, segregat per sexe:
2. Volum de persones amb càrrecs en la plantilla de l'empresa, segregat per sexe
3. Volum de treballadors que participen en formació contínua, segregat per sexe:
4. Volum de treballadors que participen en formació contínua, segregat per sexe i càrrecs:

Moltes gràcies per la seva participació, i si té qualsevol dubte, posi's en contacte amb nosaltres.

Atentament,

Grup de recerca EFI-GIPE de la Universitat Autònoma de Barcelona

Annex 5. Guió d'entrevista de les expertes

Nom de la persona entrevistada: _____

Nom de l'entrevistador/a: _____

Data i lloc de l'entrevista: _____

Consideracions pel desenvolupament

- És necessari registrar en format àudio l'entrevista i prendre notes de les aportacions més rellevants per enriquir la posterior transcripció de la informació. Sol·licitar permís.
- Recordar a l'entrevistada que la informació recollida serà totalment confidencial i es garantirà l'anonimat
- La durada de l'entrevista és de 60 a 90 minuts.
- Les preguntes són una guia a seguir en el desenvolupament de la dinàmica, i l'entrevistador/a ha de buscar informació respecte als indicadors identificats a cada pregunta.
- És necessari posar especial atenció als temes i informacions noves que sorgeixen durant l'entrevista i que no hagin estat considerats prèviament pels investigadors/es, ja que poden resultar significatius per a la investigació.

A. Polítiques d'igualtat de gènere en formació contínua

1. Coneixes si hi ha polítiques d'igualtat de gènere específiques en formació contínua? Quines són?
2. Si no n'hi ha, quines són les polítiques genèriques en igualtat de gènere que poden afectar indirectament la participació de la dona en formació contínua?
3. Quins són els punts forts d'aquestes polítiques? Sabries dir-nos casos de bones pràctiques en l'aplicació d'aquestes polítiques (pràctiques i empreses)?
4. Quins creus que són els punts dèbils d'aquestes polítiques?
5. Quines són les principals barreres, si n'hi ha, amb les que es troben les empreses en la implantació d'aquestes polítiques?
6. Creus que donen suport les pròpies dones, els homes i els diferents càrrecs d'una empresa quan s'implanta una política d'igualtat de gènere?

B. Objectius de formació

1. Quins creus que són els motius de les dones que es formen per participar en formació?
2. I els motius per no participar en formació de les dones que NO es formen?

C. Perfil professional

C1. Dones que participen en formació contínua

1. Segons la teva experiència, creus que hi ha característiques professionals comunes de les dones que participen en formació que ens puguin ajudar a configurar un perfil?
2. Creus que el sector (públic o privat) en el que treballa la dona pot incidir en una major participació en formació? De quina manera?
3. Consideres que la mida de l'empresa en la que treballa la dona pot influir en una major participació en formació? En quina mesura?
4. Des de la teva experiència, creus que el tipus de jornada laboral (parcial/continuada) incideix en una major participació de la dona en formació? De quina manera?

5. Creus que el tipus de contracte (indefinit/temporal) de la dona influeix en una major participació en formació? En quina mesura?

C2. Dones que NO participen en formació contínua

1. Segons la teva experiència, creus que hi ha característiques professionals comunes de les dones que participen en formació que ens puguin ajudar a configurar un perfil?

2. Creus que el sector (públic o privat) en el que treballa la dona pot incidir en una major participació en formació? De quina manera?

3. Consideres que la mida de l'empresa en la que treballa la dona pot influir en una major participació en formació? En quina mesura?

4. Des de la teva experiència, creus que el tipus de jornada laboral (parcial/continuada) incideix en una major participació de la dona en formació? De quina manera?

5. Creus que el tipus de contracte (indefinit/temporal) de la dona influeix en una major participació en formació? En quina mesura?

D. Perfil personal / familiar

D1. Dones que participen en formació contínua

1. Segons la teva experiència, creus que hi ha característiques personals i/o familiars comunes de les dones que participen en formació que ens puguin ajudar a configurar un perfil?

2. Específicament, sabries dir-nos qui acostuma a tenir cura dels fills/es o familiars dependents en el cas de les dones que participen en formació?

D2. Dones que NO participen en formació contínua

1. Segons la teva experiència, creus que hi ha característiques personals i/o familiars comunes de les dones que NO participen en formació que ens puguin ajudar a configurar un perfil?

2. Específicament, sabries dir-nos qui acostuma a tenir cura dels fills/es o familiars dependents en el cas de les dones que NO participen en formació?

E. Percepció de satisfacció amb la conciliació

1. Des de la teva expertesa, consideres que la dona que participa en formació està satisfeta amb la conciliació que fa de la seva vida personal, laboral, familiar, oci, etc.?

2. Creus que la dona que NO participa en formació està satisfeta amb la conciliació que fa de la seva vida personal, laboral, familiar, oci, etc.?

F. Percepció de satisfacció amb el perfil professional

F1. Dones que participen en formació contínua

1. Consideres que la dona que participa en formació està satisfeta amb les condicions laborals que té? Per exemple, jornada laboral, tipus de contracte, horari, permisos temporals, etc.

2. Quin creus que és el grau de satisfacció de la dona que participa en formació amb les seves perspectives de millora professional (promoció, reconeixement, etc.)?

F2. Dones que NO participen en formació contínua

1. Consideres que la dona que NO participa en formació està satisfeta amb les condicions laborals que té? Per exemple, jornada laboral, tipus de contracte, horari, permisos temporals, etc.

2. Quin creus que és el grau de satisfacció de la dona que NO participa en formació amb les seves perspectives de millora professional (promoció, reconeixement, etc.)?

G. Qüestió específica per cada experta segons el seu camp d'especialització

Acadèmica i Consultora de l'àmbit públic

1. Consideres que la participació de la dona en formació contínua ha augmentat significativament des que la dona va accelerar la seva incorporació al mercat de treball? A què creus que és degut?
2. Creus que la normativa actual és suficient per fomentar la participació de les dones en la formació contínua? En quina mesura creus que hauria de canviar?
3. Creus que la societat actual percep com a iguals tant a la dona com a l'home que participen en formació? Per què?
4. Creus que la societat actual percep com a iguals tant a la dona com a l'home que NO participen en formació? Per què?
5. Des de la experiència, identifiqués algun aspecte específic del nostre context - Catalunya- que afecti a la participació de la dona en formació, en comparació amb altres contextos a nivell internacional?

Consultoria de l'àmbit privat

1. Quines característiques tenen en comú les empreses que busquen el teu assessorament per implementar polítiques que fomentin la participació de les dones en la formació contínua?
2. Quins són els motius principals pels quals busquen el teu assessorament en polítiques d'igualtat?
3. Des de la perspectiva de la consultoria, creus que les empreses veuen la necessitat d'implementar polítiques de fomentar la participació de les dones en la formació contínua?
4. Quins són els arguments per convèncer-les que cal implementar polítiques que augmentin la participació de les dones en formació contínua?

Consultora de l'àmbit públic

1. Quines característiques tenen en comú les empreses que busquen el teu assessorament per implementar polítiques que fomentin la participació de les dones en la formació contínua?
2. Quins són els motius principals pels quals busquen el teu assessorament en polítiques d'igualtat?
3. Des de la perspectiva de la consultoria, creus que les empreses veuen la necessitat d'implementar polítiques de fomentar la participació de les dones en la formació contínua?
4. Quins són els arguments per convèncer-les que cal implementar polítiques que augmentin la participació de les dones en formació contínua?

Acadèmica i consultora de l'àmbit privat

1. Consideres que la participació de la dona en formació contínua ha augmentat significativament des que la dona va accelerar la seva incorporació al mercat de treball? A què creus que és degut?
2. Quines característiques tenen en comú les empreses que busquen el teu assessorament per implementar polítiques que fomentin la participació de les dones en la formació contínua?
3. Quins són els motius principals pels quals busquen el teu assessorament en polítiques d'igualtat?
4. Creus que la normativa actual és suficient per fomentar la participació de les dones en la formació contínua? En quina mesura creus que hauria de canviar?
5. Creus que la societat actual percep com a iguals tant a la dona com a l'home que participen en formació? Per què?

6. Creus que la societat actual percep com a iguals tant a la dona com a l'home que NO participen en formació? Per què?

Annex 6. Guió d'entrevista de les empreses

Nom de la persona entrevistada: _____

Càrrec de la persona entrevistada: _____

Empresa entrevistada: _____

Nom de l'entrevistador/a: _____

Data i lloc de l'entrevista: _____

Consideracions pel desenvolupament

- És necessari registrar en format àudio l'entrevista i prendre notes de les aportacions més rellevants per enriquir la posterior transcripció de la informació. Sol·licitar permís.
- Recordar a l'entrevistat/ada que la informació recollida serà totalment confidencial i es garantirà l'anonimat
- La durada de l'entrevista és de 60 minuts.
- Les preguntes són una guia a seguir en el desenvolupament de la dinàmica, i l'entrevistador/a ha de buscar informació respecte als indicadors identificats a cada pregunta.
- És necessari posar especial atenció als temes i informacions noves que sorgeixen durant l'entrevista i que no hagin estat considerats prèviament pels investigadors/es, ja que poden resultar significatius per a la investigació.

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

1. Quines polítiques de formació hi ha en aquesta empresa que tinguin en compte aspectes relacionats amb el gènere?
2. En què consisteixen aquests aspectes?
3. Ens pot descriure aquestes polítiques? *(si no dóna detalls, fer les preguntes següents)*
 - a) Qui la va originar? És a dir, qui va ser el promotor o promotora?
 - b) Quan es va començar a aplicar per primera vegada?
 - c) Està en vigor encara?
 - d) A qui està dirigida?
 - e) Com s'implementa?: facilitadors i barreres
 - f) Quin és el suport dels diferents treballadors i treballadores? Podria especificar per sexe i càrrec?
 - g) Com avaluen els resultats d'aquesta política?
 - h) Ens podria descriure els resultats?: punts forts i punts dèbils
 - i) Quin creu que serà el desenvolupament futur d'aquesta política?

B. Polítiques d'igualtat de gènere en general

1. Hi ha més polítiques que afavoreixin la igualtat de gènere a part de les directament relacionades amb la formació?
2. *Si és que sí*, Creu que incideixen d'alguna manera també en la formació? De quina manera?

3. Ens pot descriure aquestes polítiques? (*si no dóna detalls, fer les preguntes següents*)

- a) Qui la va originar? És a dir, qui va ser el promotor o promotora?
- b) Quan es va començar a aplicar per primera vegada?
- c) Està en vigor encara?
- d) A qui està dirigida?
- e) Com s'implementa?: facilitadors i barreres
- f) Quin és el suport dels diferents treballadors i treballadores? Podria especificar per sexe i càrrec?
- g) Com avaluen els resultats d'aquesta política?
- h) Ens podria descriure els resultats?: punts forts i punts dèbils
- i) Quin creu que serà el desenvolupament futur d'aquesta política?

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

1. Creu que hi ha la necessitat percebuda entre treballadores i treballadors sobre que hi hagi polítiques de gènere i, concretament, de formació, tenint en compte el gènere?
2. *Si és que sí*, Què li ho fa pensar?
3. *Si és que sí*, Ha hagut demandes formals? Per part de qui? En quins aspectes? Han fet alguna cosa al respecte?
4. *Si és que sí*, Li han arribat comentaris informals? Per part de qui? En quins aspectes? Han fet alguna cosa al respecte?
5. Quines altres polítiques creu que són necessàries implementar per fer efectiva la igualtat de gènere en formació? Són possibles d'implementar? Tenen intenció de fer-ho?

Annex 7. Àudio de les entrevistes a expertes⁸

⁸ Es troben en el CD adjunt a l'informe.

Annex 8. Àudio de les entrevistes a empreses⁹

⁹ Es troben en el CD adjunt a l'informe.

Annex 9. Matriu de buidatge de les entrevistes a expertes

Variables / Experta	CONS.PR.
Observació sobre el context en què l'experta respon	
A. Polítiques d'igualtat de gènere en formació contínua	
1. Hi ha polítiques d'igualtat de gènere específiques en formació contínua:	
1.1 Aquestes són:	
2. Les polítiques genèriques en igualtat de gènere que afecten indirectament la participació de la dona en formació contínua són:	
3. Els punts forts d'aquestes polítiques són:	
3.1. Casos de bones pràctiques en l'aplicació d'aquestes polítiques (pràctiques i empreses):	
4. Els punts dèbils d'aquestes polítiques:	
5. Les principals barreres amb les que es troben les empreses en la implantació d'aquestes polítiques:	
6. El suport que donen les dones, els homes, els diferents càrrecs d'una empresa quan s'implanta una política d'igualtat de gènere:	
B. Objectius de formació	
1. Els motius de les dones que es formen per participar en formació	
1.1. És degut a:	
2. Els motius per no participar en formació de les dones que no es formen	
2.1. És degut a:	
C. Perfil professional	
C1. Dones que participen en formació contínua	
1. Les característiques professionals comunes de les dones que participen en formació	
2. El sector (públic o privat) en el que treballa la dona pot influir en una major participació en formació	
2.1. En la següent mesura:	
2.2. La mida de l'empresa en la que treballa la dona pot influir en una major participació en formació	
2.3. En la següent mesura:	
3. El tipus de jornada laboral i de contracte incideixen en una major participació de la dona en formació	
3.1 De la següent manera:	
C2. Dones que NO participen en formació contínua	
1. Les característiques professionals comunes de les dones que NO participen en formació	
2. El sector (públic o privat) en el que treballa la dona pot influir en una menor participació en formació	
2.1. En la següent mesura:	

(continua en la pàgina següent)

2.2. La mida de l'empresa en el que treballa la dona pot influir en una menor participació en formació	
2.3. En la següent mesura:	
3. El tipus de jornada laboral i de contracte incideixen en una menor participació de la dona en formació	
3.1 De la següent manera:	
D. Perfil personal / familiar	
D1. Dones que participen en formació contínua	
1. Les característiques personals i/o familiars comunes de les dones que participen en formació	
2. Qui acostuma a tenir cura dels fills/és o familiars dependents en el cas de les dones que participen en formació	
D2. Dones que NO participen en formació contínua	
1. Les característiques personals i/o familiars comunes de les dones que NO participen en formació	
2. Qui acostuma a tenir cura dels fills/és o familiars dependents en el cas de les dones que NO participen en formació	
E. Percepció de satisfacció amb la conciliació	
1. La dona que participa en formació està satisfeta amb la conciliació que fa de la seva vida personal, laboral, familiar, oci	
2. La dona que NO participa en formació està satisfeta amb la conciliació que fa de la seva vida personal, laboral, familiar, oci	
F. Percepció de satisfacció amb el perfil professional	
F1. Dones que participen en formació contínua	
1. La dona que participa en formació està satisfeta amb les condicions laborals que té	
2. El grau de satisfacció de la dona que participa en formació amb les seves perspectives de millora professional	
F2. Dones que NO participen en formació contínua	
1. La dona que NO participa en formació està satisfeta amb les condicions laborals que té	
2. El grau de satisfacció de la dona que NO participa en formació amb les seves perspectives de millora professional	
E. Qüestió específica per cada experta	
1. Les característiques tenen en comú les empreses que busquen el teu assessorament per implementar polítiques que fomentin la participació de les dones en la formació contínua	
2. Els motius principals pels quals busquen el teu assessorament en polítiques d'igualtat	
3. Les empreses veuen la necessitat d'implementar polítiques de fomentar la participació de les dones en la formació contínua	

(continua en la pàgina següent)

4. Els arguments per convèncer-les que cal implementar polítiques que augmentin la participació de les dones en formació contínua	
5. Els beneficis de les polítiques d'igualtat per a les empreses	
6. Qui participa més voluntàriament a la formació?	
7. Ha augmentat la participació de les dones de la mateixa manera que la incorporació al món laboral	
8. La normativa que reglamenta la igualtat d'oportunitats és suficient per garantir la igualtat efectiva d'oportunitats entre els homes i les dones	
9. Com percep la societat l'home i la dona que es formen	
10. Com percep la societat l'home i la dona que NO es formen	
11. Aspectes específics del context per fomentar la participació de les dones en la formació contínua	

Annex 10. Matriu de buidatge de les entrevistes a empreses

Variables / Expertes	AUTOMÒBIL
A. Polítiques d'igualtat de gènere relacionades directament amb formació	
1. Hi ha polítiques de formació en aquesta empresa que tinguin en compte aspectes relacionats amb el gènere?	
2. Aquestes són:	
3a El promotor o promotora és:	
3b Es va començar a aplicar per primera vegada el:	
3c Encara està en vigor	
3d Està dirigida a	
3e Facilitadors a l'hora d'implementar	
3e Barreres a l'hora d'implementar	
3f El suport dels diferents treballadors i treballadores	
3g Mesures d'avaluació dels resultats d'aquesta política	
3h Descripció dels resultats	
3i El desenvolupament futur d'aquesta política	
B. Polítiques d'igualtat de gènere en general	
1. Hi ha més polítiques que afavoreixin la igualtat de gènere	
2. Incideixen també en la participació en la formació.	
De quina manera:	
3. Descripció del Pla d'Igualtat	
3a El promotor o promotora és:	
3b Es va començar a aplicar per primera vegada el:	
3c Encara està en vigor	
3d Està dirigit a:	
3e Facilitadors a l'hora d'implementar	
3e Barreres a l'hora d'implementar	
3f El suport dels diferents treballadors i treballadores per sexe.	
3f El suport dels diferents treballadors i treballadores per càrrec	
13g Mesures d'avaluació dels resultats	
13h Descripció dels resultats	
3h Punts forts dels resultats	
3h Punts dèbils dels resultats	
3i El desenvolupament futur del Pla d'Igualtat	
C. Valoració sobre la necessitat percebuda de polítiques d'igualtat de gènere	
1. Hi ha la necessitat percebuda entre treballadores i treballadors en que hi hagi polítiques de gènere	
1. Hi ha la necessitat percebuda entre treballadores i treballadors en que hi hagi polítiques de gènere en formació	
2. Què ho fa pensar	
3a Ha hagut demandes formals:	
3b Per part de:	
3c En les següents aspectes:	
3d Coses fetes al respecte:	

(continua en la pàgina següent)

4a Ha hagut comentaris informals	
4b Per part de:	
4c En les següents aspectes	
4d Coses fetes al respecte	
5a Altres polítiques necessàries a implementar per fer efectiva la igualtat de gènere en formació	
5b Són possibles d'implementar	
5c Tenen intenció de fer-ho	

Annex 11. Resultats de les dades proporcionades per l'Idescat¹⁰

¹⁰ Es troben en el CD adjunt a l'informe.

Annex 12. Resultats de les dades proporcionades pel ConForCat¹¹

¹¹ Es troben en el CD adjunt a l'informe.

Annex 13. Resultats de les dades de l'enquesta EADA - Catalunya¹²

¹² Es troben en el CD adjunt a l'informe.

Annex 14. Resultats de les dades de l'enquesta EADA - Espanya¹³

¹³ Es troben en el CD adjunt a l'informe.

Annex 15. CD



Aquesta obra està subjecta a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons](#)

Sou lliure de:

- **Compartir** — copiar i redistribuir el material en qualsevol mitjà i format
- **Adaptar** — remesclar, transformar i crear a partir del material

Amb els termes següents:

- **Reconeixement** — Heu de reconèixer [l'autoria de manera apropiada](#), proporcionar un enllaç a la llicència i [indicar si heu fet algun canvi](#). Podeu fer-ho de qualsevol manera raonable, però no d'una manera que suggereixi que el llicenciador us dóna suport o patrocina l'ús que en feu.
- **NoComercial** — No podeu utilitzar el material per a [finalitats comercials](#).
- **CompartirIgual** — Si remescleu, transformeu o creeu a partir del material, heu de difondre les vostres creacions amb la [mateixa llicència](#) que l'obra original.

No hi ha cap restricció addicional — No podeu aplicar termes legals ni [mesures tecnològiques](#) que restringeixin legalment a altres de fer qualsevol cosa que la llicència permet.

Accés digital a aquest document:

ddd.uab.cat/collection/efi

Grup de recerca EFI (Eficàcia de la Formació)