



10 claves sobre la participación de la mujer en la formación de las empresas

Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CC00

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Ilustración portada: Elena Caballero Arenas. www.lasmujeresquehayenti.com

Madrid. Marzo de 2019



PRESENTACIÓN

El sindicato siempre actúa sobre la realidad para transformarla

Siempre lo hacemos de parte y, por tanto, presidida por valores que nos definen e identifican: la igualdad, la cooperación, la equidad, la justicia, el inconformismo y el feminismo.

La aspiración a la **igualdad de oportunidades de la mujer** es transversal, afecta a todas sus facetas: la laboral, la familiar y también la social. En el ámbito laboral son muchas y claras las manifestaciones que muestran una situación de desventaja con el hombre, que se refleja en unas condiciones diferentes de trabajo, de salario, de desarrollo y promoción profesionales.

La clave está en afrontar la discriminación por género y en ganar hegemonía en el conflicto social. Debemos eliminar las brechas, dignificar el trabajo doméstico y acabar con la segregación.

CCOO defendemos un sistema retributivo transparente, que elimine de hecho y para siempre las dobles tablas salariales

En definitiva, **hay que erradicar la desigualdad y discriminación del ámbito laboral**, del que la formación es parte muy importante.

CCOO exigimos que se trabaje desde el diálogo social para alcanzar la igualdad en el sistema de prestaciones, contratación, sanidad, educación, pensiones y negociación colectiva.

Hay que mejorar el excedente empresarial para destinarlo a los salarios y a la mejora de las condiciones laborales. Es necesario consolidar y extender los planes de igualdad e impulsar una formación que dote de competencias y mejore las posibilidades de desarrollo profesional y personal de todas y todos.

No nos ponen las cosas fáciles, pero con liderazgo fuerte y propositivo avanzaremos.

Lola Santillana

Secretaria confederal de Empleo
y Cualificación Profesional de CCOO

INTRODUCCIÓN

En este informe se analizan las características de la participación de la mujer a través de la iniciativa programada por las empresas, comúnmente conocida como formación bonificada. Se han utilizado datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (en adelante FUNDAE) y datos procedentes de Eurostat para contextualizar la situación de la mujer en España dentro del entorno europeo. Se pretende mostrar no solo cuánto participa la mujer en la formación que realizan las empresas, sino cómo lo hace: cursos, modalidad y perfil de las que se forman en el ámbito de la empresa. Como resultado de este análisis podemos concluir que **la formación en nuestro país y en el ámbito de lo laboral también es un espacio pendiente de conquista de derechos y avance en garantías que hagan efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.**

Son muchos los factores que influyen en las características y el acceso a la formación de la población trabajadora:

- 1 **El diseño institucional** del sistema de formación profesional en un país o región influye en la existencia y el tipo de ayudas de las que se benefician las empresas y/o las plantillas; en la mayor o menor intervención de los agentes sociales y la administración en la determinación de la oferta formativa; en la conexión entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, etc. Todo ello afecta a la accesibilidad, la diversidad y la utilidad de los cursos, así como al grado de formalización y la transferibilidad de las cualificaciones que proporcionan.
- 2 **Factores laborales** como el tamaño, la sindicalización, el nivel educativo de la dirección y los mandos intermedios, el sector y la composición de la propiedad de la empresa también influyen. Existe una relación positiva entre tamaño y formación, y existen bastantes pruebas de que **la presencia de sindicatos aumenta la formación que ofrece la empresa y contribuye a que se distribuya de manera más equilibrada entre todas las categorías profesionales.**
- 3 Con respecto **al tipo de contrato**, las personas con contrato temporal realizan menos formación. Dado que las mujeres sufren unas tasas más altas de temporalidad, este factor les afectaría más que a los hombres.
- 4 **Las características sociodemográficas** de los y las trabajadoras con mayor influencia en la realización de cursos son la edad y el nivel educativo. En general, a mayor edad y menor nivel educativo, menos probabilidad de participar en acciones formativas. Para las mujeres, la afiliación a una organización sindical tiene un efecto positivo y las obligaciones familiares, negativo.

España cuenta con un sistema que destina más de 2.000 millones de euros del presupuesto público a la formación de la población ocupada y desempleada. Estas cantidades financian anualmente los costes de formación de las empresas a través de bonificaciones y a la oferta formativa dirigida a mejorar las competencias sectoriales y también transversales de la población activa a través de subvenciones públicas.

Todo este marco que **regula el ejercicio del derecho a la formación en el ámbito laboral, debe a su vez garantizar y proteger la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.** El Estatuto de los Trabajadores recoge el principio de no discriminación en las relaciones laborales. Encomienda a la negociación colectiva el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer el acceso a la formación. En igualdad de condiciones deben tener preferencia las personas del sexo menos representado.

Como se puede apreciar en el informe, en el ámbito de la empresa es necesario reforzar los mecanismos de acción positiva para la mujer, también en la formación. Es necesario dotar de contenido y **garantizar el derecho de participación de la representación sindical de la empresa, otorgándole capacidad real de intervención en las decisiones de formación de tal forma que no se vulnere el principio de igualdad de trato y acceso a las acciones formativas.**

En el año 2018, se han formado en el ámbito de la empresa 1.955.716 mujeres de un total de 4.416.502. Aunque la participación de la mujer ha aumentado respecto a 2017, está aún por debajo de su representación en las empresas.

Como resultado del análisis de los datos se pueden extraer 10 conclusiones o claves que explican su comportamiento.

10 CLAVES

CLIC

- 1 La participación de las mujeres españolas en formación a lo largo de la vida se ha deteriorado durante el periodo 2007-2018, siendo en la actualidad un 10% inferior que la europea.
- 2 La actitud favorable y el dinamismo de la mujer en la formación se frustra cuando la decisión de formarlas depende de la empresa. El aumento de mujeres en el mercado de trabajo español no ha supuesto un aumento en las participantes en formación para el empleo. La potestad de la empresa en la selección de las personas que realizan formación perjudica a la mujer.
- 3 La crisis ha penalizado a las mujeres jóvenes. Siguen realizando más formación que los hombres de su mismo grupo de edad, pero han pasado de representar el 59% al 29,7% del alumnado, un descenso superior al de los varones.
- 4 Las empresas no tienen en cuenta a las mujeres con menores niveles educativos en los planes de formación. Las mujeres con educación secundaria son las que tienen una tasa de participación más alta, seguidas de las universitarias. Solo las mujeres con baja cualificación presentan tasas de participación inferiores a las de los hombres de su mismo nivel educativo.
- 5 La incompatibilidad con los horarios de trabajo y la necesidad de atender a la familia son los principales obstáculos que encuentran las mujeres españolas para asistir a la formación.
- 6 La participación femenina se concentra en los grupos de cotización de oficiales y auxiliares administrativos y en los grupos de mayor nivel (licenciados), mientras que la de los hombres lo hace en oficiales de primera, segunda y tercera y especialistas.
- 7 Los sectores con un mayor porcentaje de participantes femeninas son Comercio y Servicios. Sin embargo, la mujer está infrarrepresentada en formación en los sectores de Industria y Servicios y su participación es superior a su peso en el mercado laboral en Agricultura y Construcción.
- 8 Las empresas forman a las mujeres cada vez más en la modalidad de teleformación y menos en formación presencial, al contrario que a los hombres. La formación en teleformación tiene menos costes que la formación presencial y normalmente se realiza fuera del horario laboral. Las mujeres se enfrentan diariamente a una tercera jornada: la formativa.
- 9 El 40% del alumnado de la formación programada por las empresas se concentra en cuatro acciones formativas. Este comportamiento es general en ambos sexos. Sin embargo, en determinadas acciones formativas persiste la segregación por género.
- 10 Las mayores diferencias en la tasa de participación de hombres y mujeres se da en las grandes empresas. En las pequeñas empresas las dificultades son generales a hombres y mujeres. El problema es inherente a este tipo de empresas: el modelo de formación resulta inadecuado y no responde a las necesidades de las empresas más pequeñas.

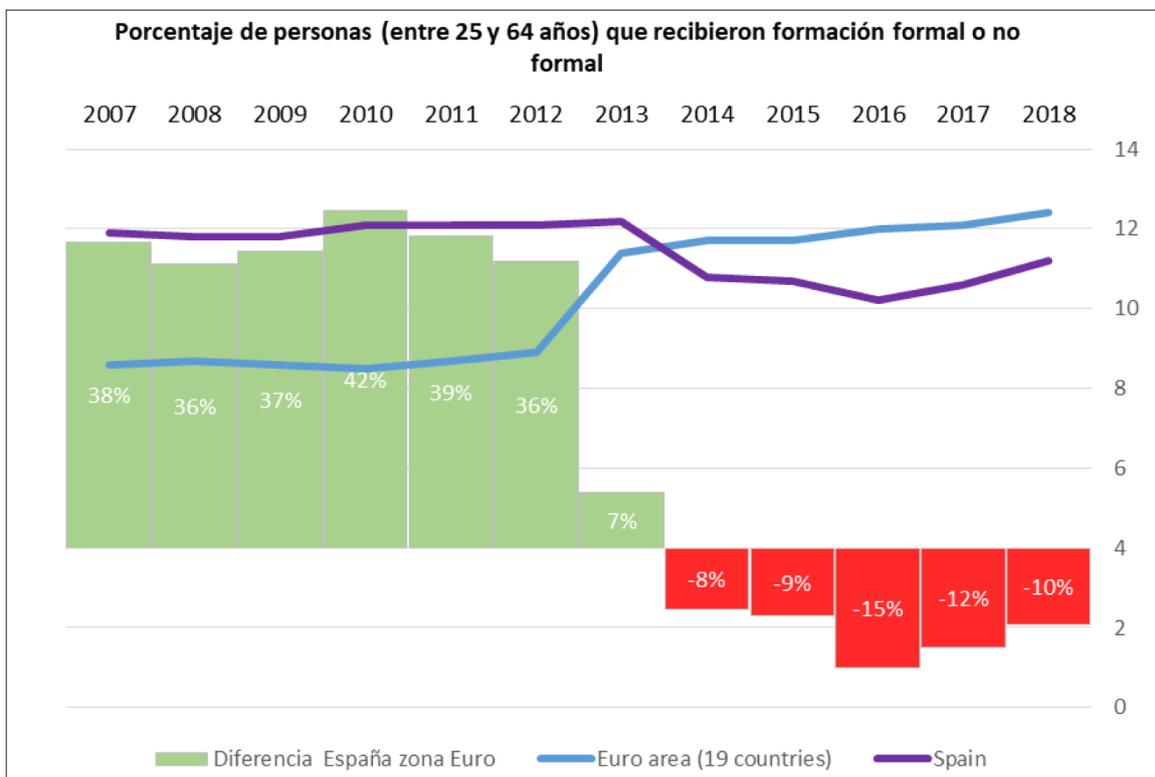
1

La participación de las mujeres españolas en formación a lo largo de la vida se ha deteriorado durante el periodo 2007-2018, siendo en 2018 un 10% inferior que la europea

La nomenclatura europea distingue entre aprendizaje formal y no-formal. El aprendizaje formal se realiza normalmente en centros de formación, tiene carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y concluye con una certificación. El no formal no se realiza, por lo general, en un centro de educación, aunque puede hacerse, ni conduce a una certificación, pero sí tiene carácter estructurado. A esta segunda categoría pertenece la mayoría de la formación que se hace en las empresas.

El gráfico 1 muestra la proporción de mujeres de 25 a 64 años que declararon haber recibido formación, formal o no, pero fuera de la formación reglada inicial en las cuatro semanas anteriores a la encuesta en relación al total de mujeres del mismo grupo de edad, realizadas por adultos. Los datos provienen de la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (EU-LFS).

Gráfico 1: Porcentaje de personas (entre 25 y 64 años) que recibieron formación formal o no formal 2007-2018



Fuente: Eurostat: Adult participation in learning by sex. % of population aged 25 to 64.



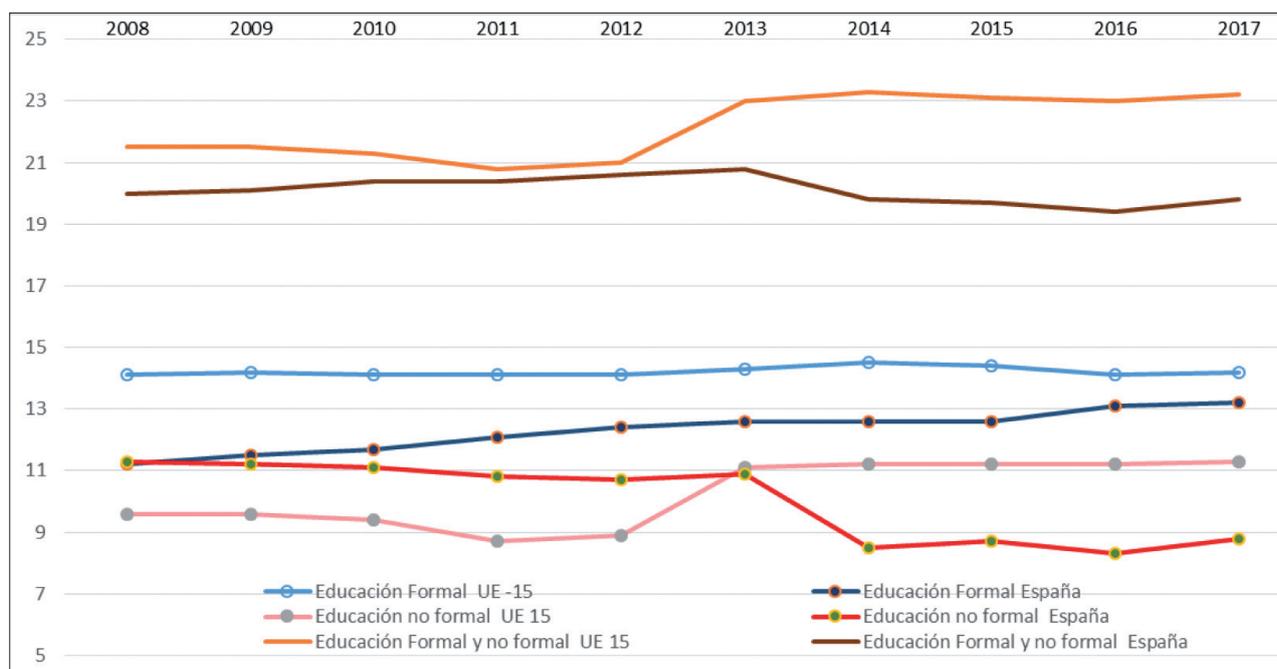
En el año 2007, **la participación de la mujer en acciones formativas estaba muy por encima –era un 38% superior– de la media de los países de la zona euro.** Esta situación se mantuvo hasta 2012, momento en que comenzó una reducción progresiva y una pérdida de ventaja comparativa. Como resultado, **desde 2012 la formación de la mujer en España se encuentra en una situación clara y creciente de desventaja respecto a la media de la Unión Europea.**

En el año 2012 se produjo la reforma laboral con evidentes consecuencias en la precarización de las condiciones de trabajo, sobre todo de la mujer. Junto a ello, se produjo un recorte muy importante de las subvenciones para la formación y se fortaleció la financiación a las empresas a través de las bonificaciones.

Es de destacar que la mujer adquiere un papel proactivo en el tema de la formación. Cuando la decisión depende de ella y no de la discrecionalidad empresarial, las tasas aumentan. En el gráfico 2 se muestra la presencia de la mujer en acciones formativas (regladas, formales e informales).

En la formación formal y del sistema educativo hay un progresivo acercamiento a las tasas europeas, lo que hace que en 2018 la tasa de participación de la mujer europea sea solo un 8% superior a la española. En la formación no formal destaca una participación muy superior en los primeros años. A partir de 2012, se da una retirada muy brusca, cuyo origen ya se ha apuntado. En el año 2017, el 23% de las mujeres realizaban acciones formativas no formales, mientras que en España el porcentaje es solo del 8%.

Gráfico 2: Participación de la mujer en formación (cuatro últimas semanas). 2007-2017



Fuente: Eurostat: Participation rate in education and training (last 4 weeks) by type, sex and age (from 15 to 65 years).

2

La actitud favorable de la mujer hacia la formación se frustra cuando la decisión de formarlas depende de la empresa. El aumento de mujeres en el mercado de trabajo español no ha supuesto un aumento en las participantes en formación para el empleo

Entre 2005 y 2018 las asalariadas han pasado de representar el 42% al 48% del total. Sin embargo este crecimiento no se ha visto acompañado de un incremento de la presencia de la mujer en formación. La proporción de alumnas en cursos de formación para el empleo se ha mantenido en torno al 43,7%-43,9%.

Uno de los factores que más ha incidido en este deterioro, probablemente sea la progresiva concentración de los fondos procedentes de la cuota de Formación Profesional en la formación programada por las empresas, en detrimento de la formación de oferta, a la que, como se observa en el gráfico 3, accedían en mayor medida las mujeres y que servía para “compensar” los desequilibrios generados por los cursos organizados por las empresas.

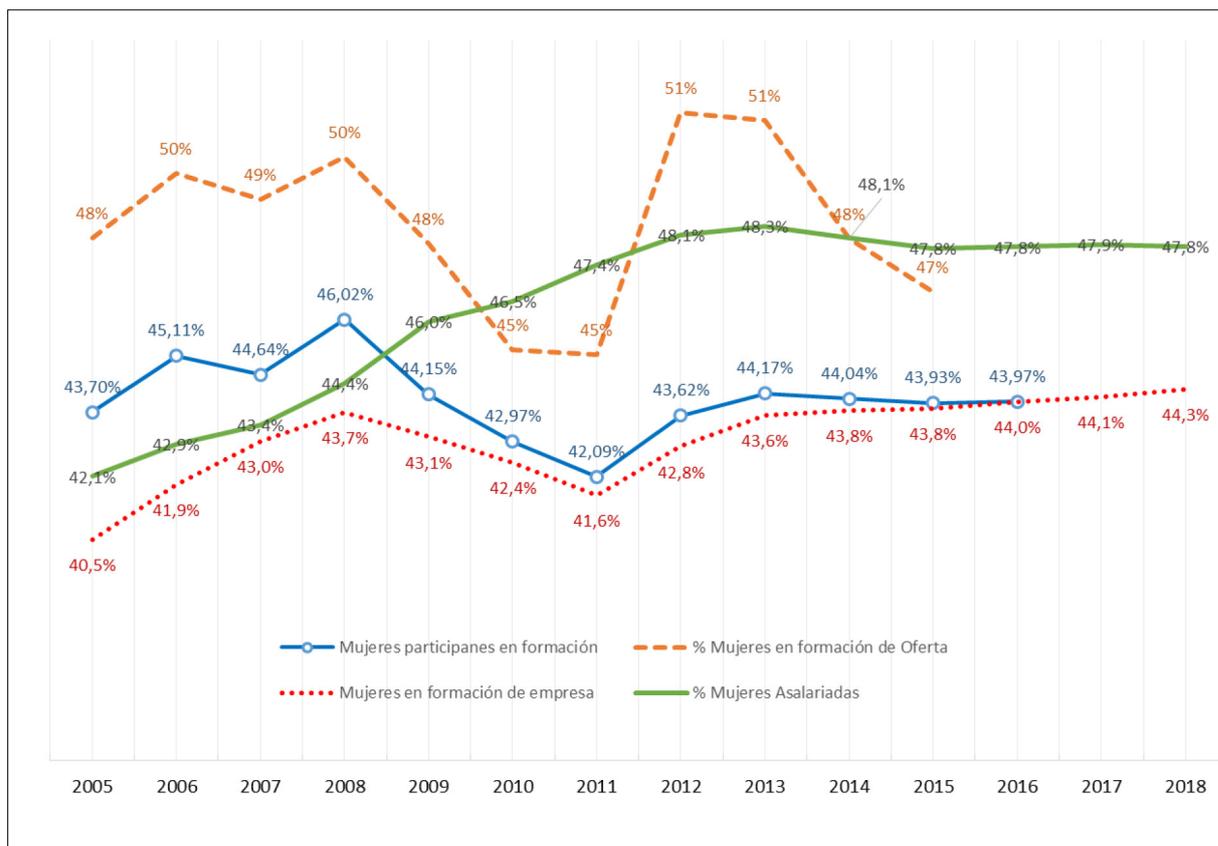
Los trabajadores y trabajadoras pueden acceder a la formación del sistema laboral a través de dos vías: una, la oferta formativa, financiada a través de subvenciones a entidades de formación y dos, a través de la formación que programan las empresas, que se financia por medio de bonificaciones en las cotizaciones sociales. En el gráfico 3 se puede observar cómo la participación de la mujer en la formación de oferta ha estado muy por encima de su representación en el conjunto de la población asalariada.

El diseño de la iniciativa de oferta favorece a las mujeres por dos razones: Primero, porque se compone de cursos gratuitos a los que se accede sin intervención de la empresa; segundo, porque las personas encargadas de la gestión de estos cursos estaban obligadas a incorporar una alta proporción de mujeres y otros colectivos considerados prioritarios (personas con bajos niveles de cualificación, trabajadores/as de pequeñas y medianas empresas o personas con más de 45 años) si querían mantener la subvención recibida.

La empresa no ha atendido a las necesidades de formación de la mujer. Ha sido a través de la formación subvencionada, fuera del alcance de la intervención y discrecionalidad empresarial, donde la mujer ha solucionado sus demandas de formación. **El empeño y la voluntad de la mujer por formarse, unido a una financiación pública al margen de la empresa, durante mucho tiempo favorecieron las altas tasas de participación femenina en formación.** Esta inquietud intrínseca de la mujer por mejorar y mejorarse se comprueba si observamos las tasas de participación de las mujeres de más de 16 años en acciones formativas, tanto del sistema educativo como de otros sistemas formales y no formales (ver gráfico 2).

Una ralentización en la publicación de subvenciones junto a dotaciones presupuestarias menores han condicionado el acceso de la mujer a las iniciativas de formación para el empleo.

Gráfico 3: Porcentaje de trabajadoras asalariadas y de mujeres participantes en formación de oferta y formación programada por la empresa. 2008-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA y FUNDAE.

Nota: No se dispone de datos sobre participación femenina en formación de oferta desde 2016 porque las convocatorias que ha habido aún están ejecutándose.

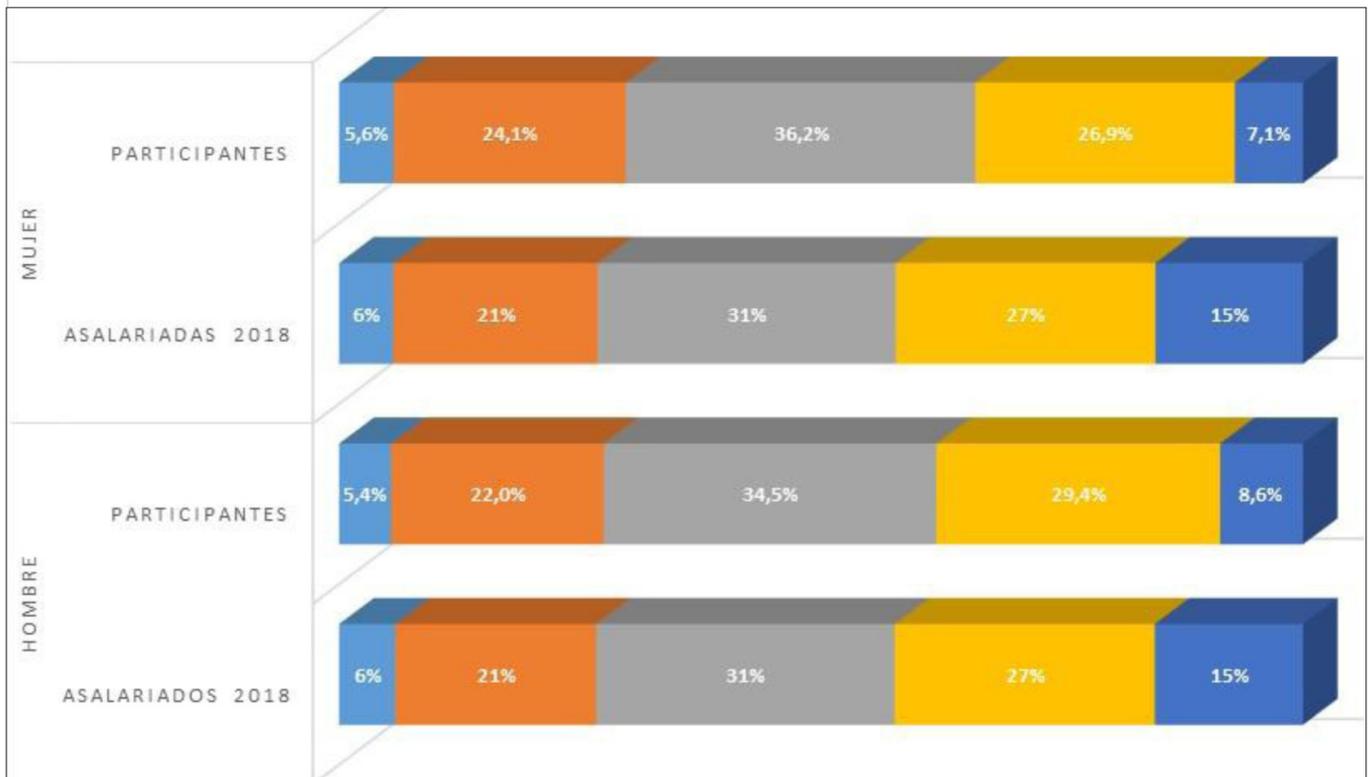
3

La crisis ha penalizado a las mujeres jóvenes que siguen participando en formación más que los hombres de su mismo grupo de edad, pero han pasado de representar el 59% al 29,7% del alumnado, un descenso superior al de los varones

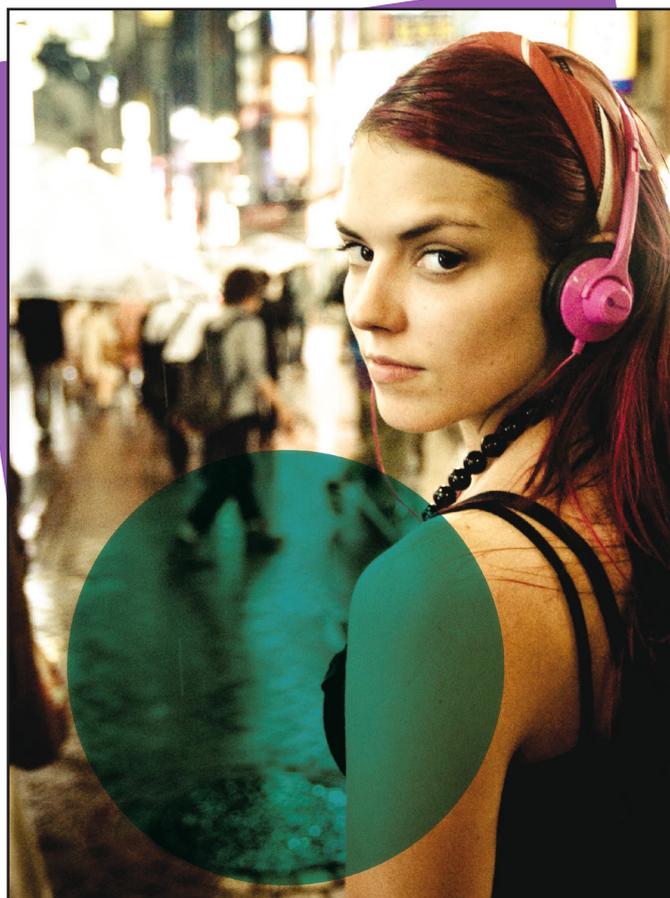
La crisis económica ha producido un envejecimiento de las personas que se forman debido a la destrucción de empleo joven entre 2007 y 2018. Si en 2007, tanto el alumnado como la población ocupada se concentraba en el grupo de 26 a 35 años, en 2018 lo hacen en el de 36 a 45 años (ver gráfico 4).

Ahora bien, el “envejecimiento” del alumnado no ha sido uniforme, sino más intenso para las mujeres. El número de asalariadas menores de 35 años se ha reducido 18 puntos porcentuales (15,4 puntos el caso de los hombres). Sin embargo, el de alumnas en la formación programada por la empresa lo ha hecho en 29,3 puntos, frente a los 24 puntos que descendieron los alumnos. Esta tendencia, aún superada la crisis, se mantiene y hace que la diferencia entre los y las jóvenes se agudice cada año.

Gráfico 4: Distribución por edad del alumnado de formación programada por las empresas y de las personas ocupadas. 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA y FUNDAE.

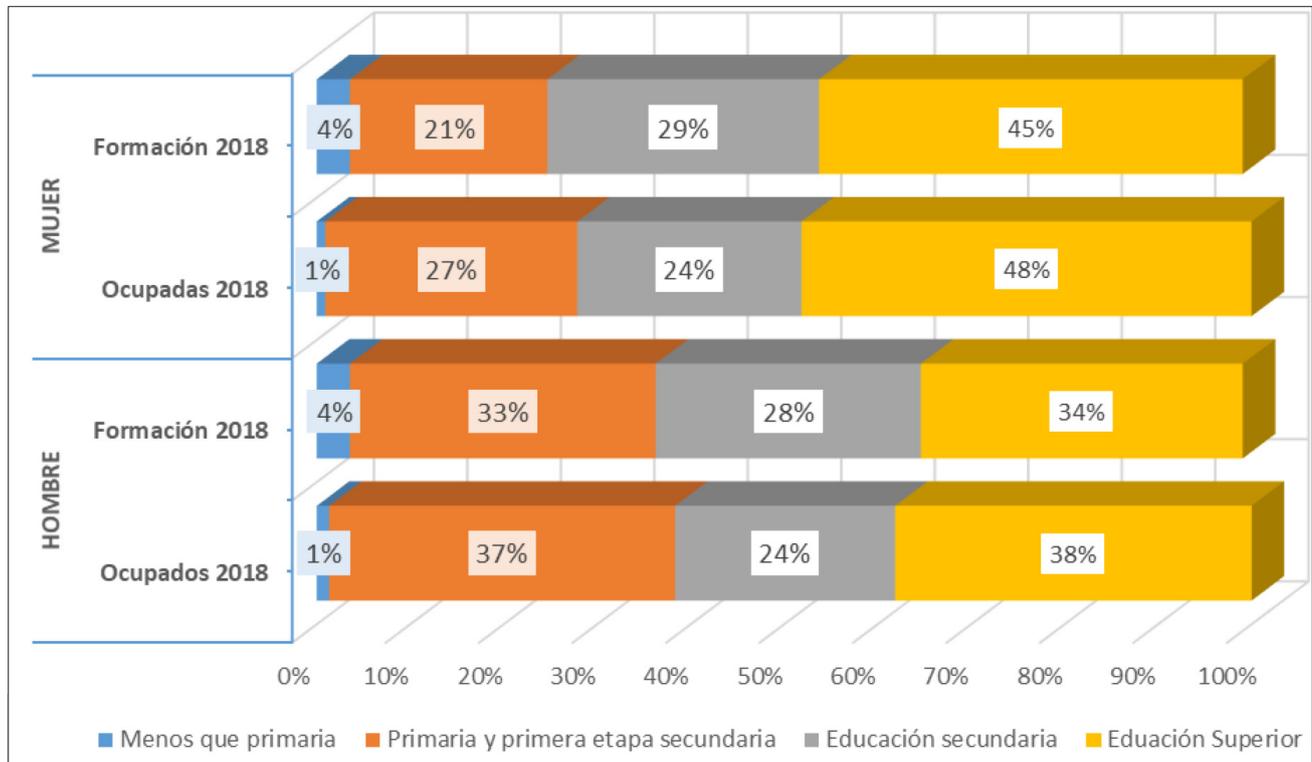


4

Las empresas no tienen en cuenta a las mujeres con menores niveles educativos en los planes de formación. Las mujeres con educación secundaria son las que tienen una tasa de participación más alta, seguidas de las universitarias; sólo las mujeres con baja cualificación presentan tasas de participación inferiores a las de los hombres de su mismo nivel educativo

En los últimos 25 años las mujeres han dado un vuelco a su situación académica, mientras que la de los hombres se ha mantenido estable. Como consecuencia, en la actualidad, el nivel educativo de las menores de 45 años es más alto que el de los hombres de su grupo de edad; el de las que tienen entre 45 y 55, similar y solo el de las mayores de 55 es inferior. Por otra parte, la relación entre tasas de empleo y nivel educativo en España es más intensa para las mujeres. La brecha de género es menor entre las que tienen estudios superiores y es muy elevada en los niveles inferiores respecto a los países de nuestro entorno.

Gráfico 5: Distribución por nivel educativo de las personas ocupadas y del alumnado de formación programada por las empresas. 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA y FUNDAE.

Las mujeres con bajo nivel educativo participan en formación en una proporción inferior a la que representan en la población asalariada (28% y 25% respectivamente). En el caso de los trabajadores, la diferencia es mucho menor (37% y 38%). La relación se invierte para las personas con educación superior. Aquí, el desfase entre el peso del colectivo en la población ocupada y en el conjunto de participantes favorece a las mujeres aunque muy ligeramente.

Es interesante señalar que las mayores **tasas de participación en formación para el empleo** se dan entre los y las asalariados/as que han finalizado la educación secundaria postobligatoria, esto es, las personas con Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio.

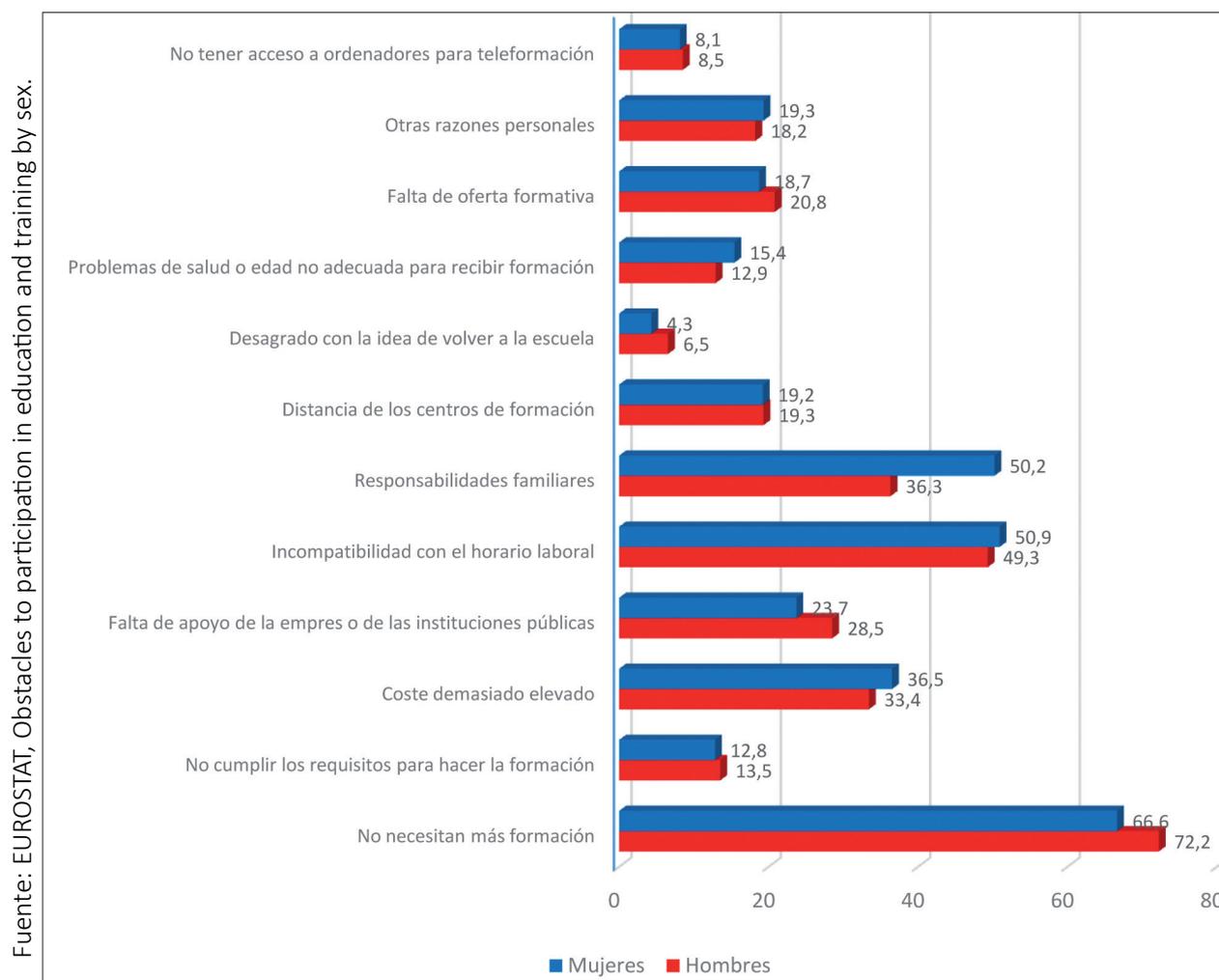


5

La incompatibilidad con los horarios de trabajo y la necesidad de atender a la familia, entre los principales obstáculos para la participación de las mujeres españolas en formación a lo largo de la vida

Los **obstáculos** que encuentran hombres y mujeres para participar en formación para el empleo son similares, salvo en la **necesidad de atender obligaciones familiares**, que resulta mucho más significativa para ellas (**el 50,2% de las mujeres lo cita como un obstáculo**, mientras que sólo **el 36,3% de los hombres lo hace**). Es de reseñar que en el caso de los hombres es mayor el convencimiento de no necesitar formación como motivo para no participar.

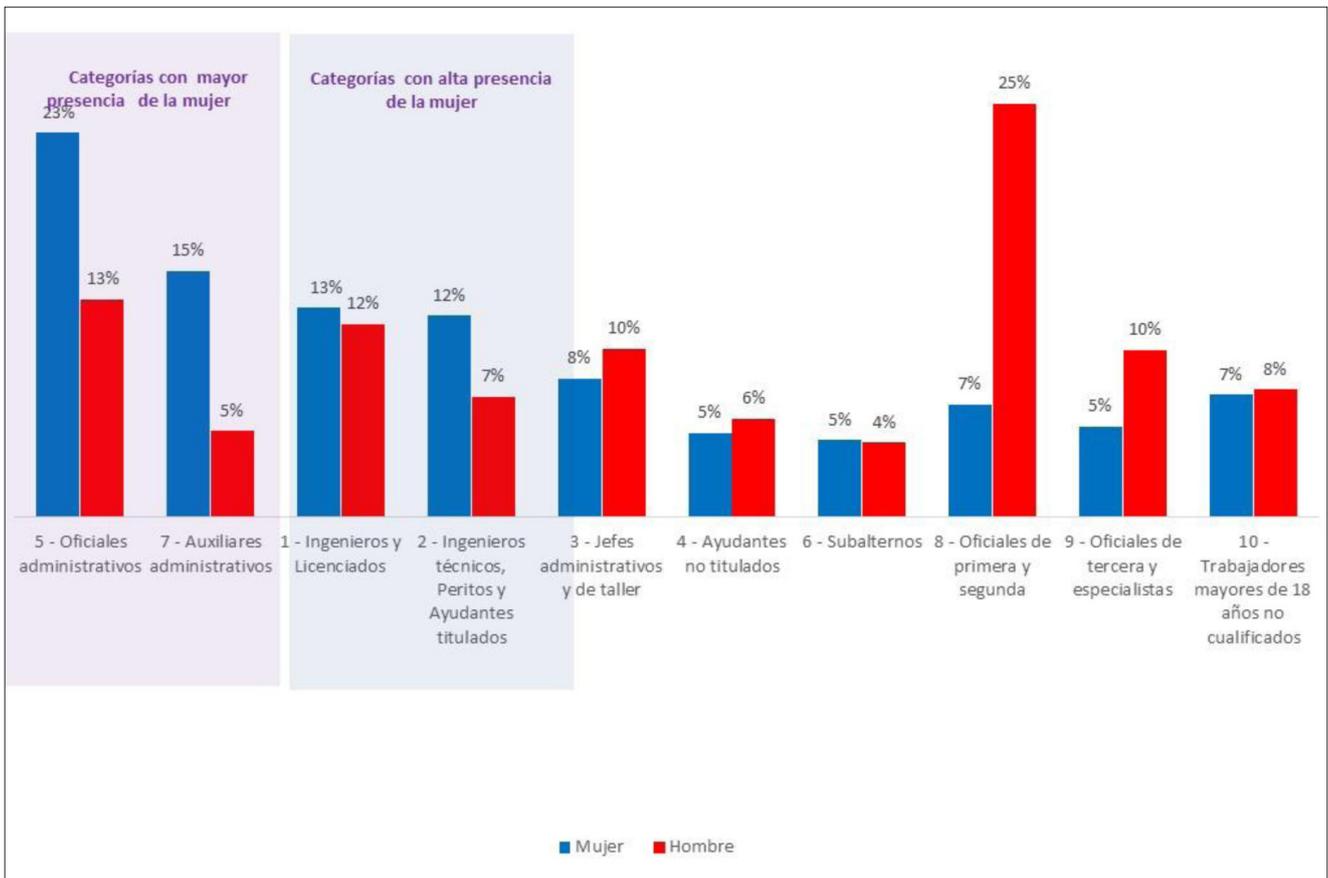
Gráfico 6: Obstáculos para realizar formación por género. 2018 (en porcentaje; respuesta múltiple)



6

La participación femenina se concentra en los grupos de cotización oficiales y auxiliares administrativos y en los grupos de mayor nivel (licenciados), mientras que la de los hombres lo hace en oficiales de primera, segunda y especialistas

Gráfico 7: Participantes en formación programada por las empresas por grupo de cotización a la Seguridad Social por género. 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE.

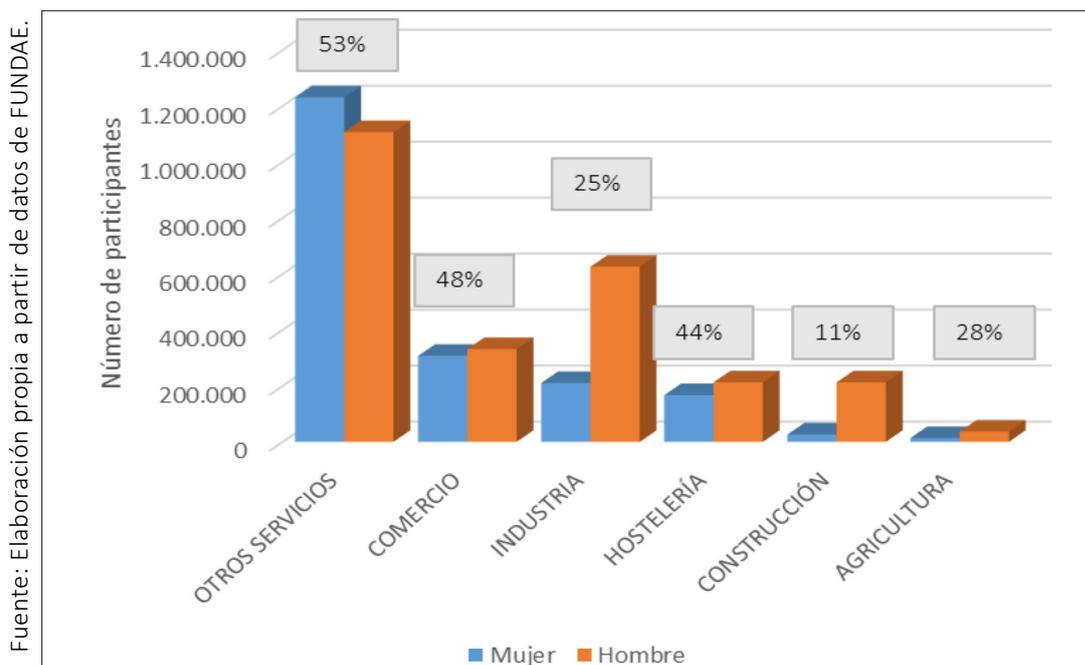
7

La mujer está infrarrepresentada en formación en los sectores de Industria y Servicios y su participación es superior a su peso en el mercado laboral en Agricultura y Construcción

El gráfico 8 muestra el número de participantes por sector de actividad y el porcentaje que supone la participación de la mujer en cada sector sobre el total de participantes. Los sectores donde la mujer presenta unas tasas mayores en formación respecto al hombre son el sector Servicios y Hostelería, que coincide con una presencia mayor de la mujer en estos sectores en el mercado laboral.

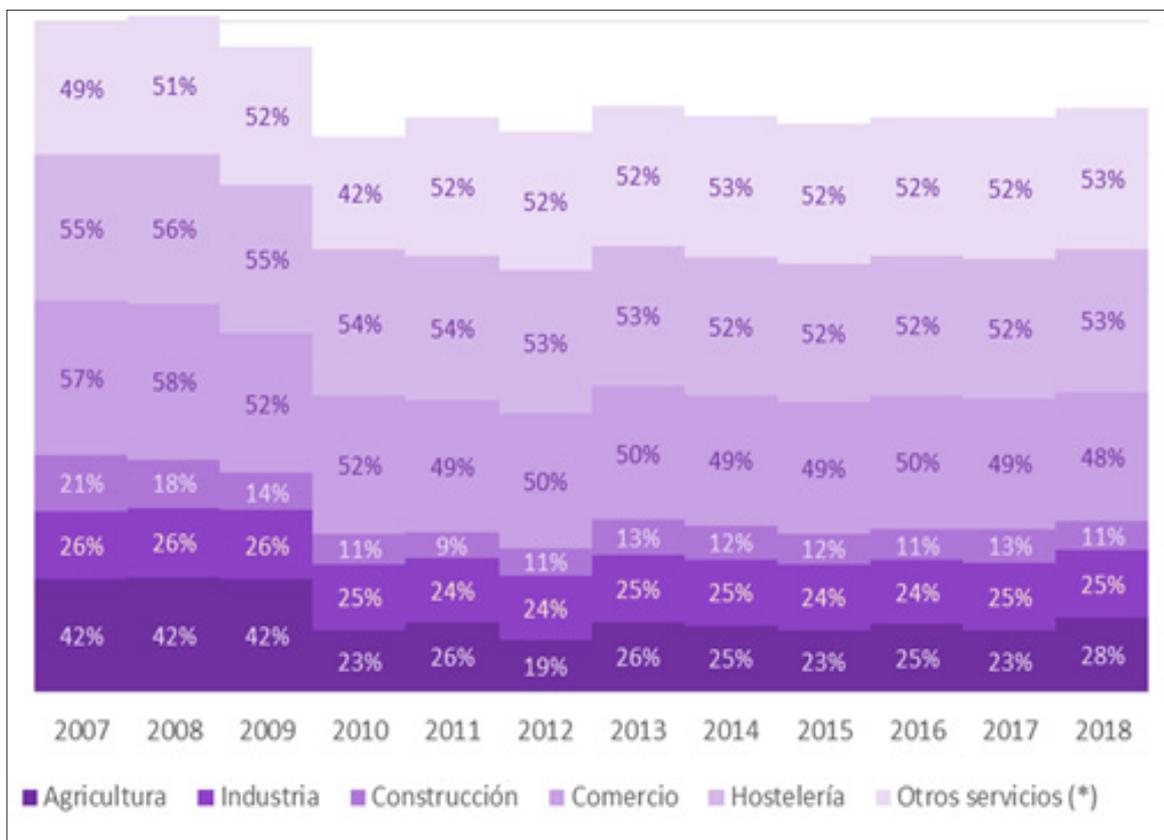
Si se comparan los datos de formación con los datos de población ocupada por sector de actividad, se observa que en los sectores de la Construcción y Agricultura la mujer presenta un porcentaje de participación (11% y 28% respectivamente) ligeramente superior a su presencia en estos sectores (según datos de la EPA del segundo trimestre de 2018, un 8,8% de la población ocupada en Construcción eran mujeres y en Agricultura había un 24% de ocupadas). Sin embargo, en los sectores de Industria y Servicios la mujer accede a la formación en menor proporción que su representación en estos sectores (25% de formadas frente a un 26% de ocupadas en Industria y 51% de formadas frente un 53% de ocupadas en todo el Sector Servicios).

Gráfico 8: Número de participantes y porcentaje de alumnas por sector. Formación programada por las empresas. 2018



Desde el comienzo de la crisis, las tasas de participación femenina se han deteriorado en todos los sectores, pero ha incidido especialmente en los sectores de Comercio, Construcción y en el de Agricultura. La caída en Construcción y Agricultura se explica, en parte, por la pérdida de empleo femenino en estos sectores, pero la de Comercio tiene mucho que ver con las condiciones de flexibilidad horaria que sufren las trabajadoras de este sector que hace, ya no incompatible, sino casi imposible asistir a la formación.

Gráfico 9: Evolución del porcentaje de mujeres que participan en formación de la empresa en relación al total de participantes en cada sector



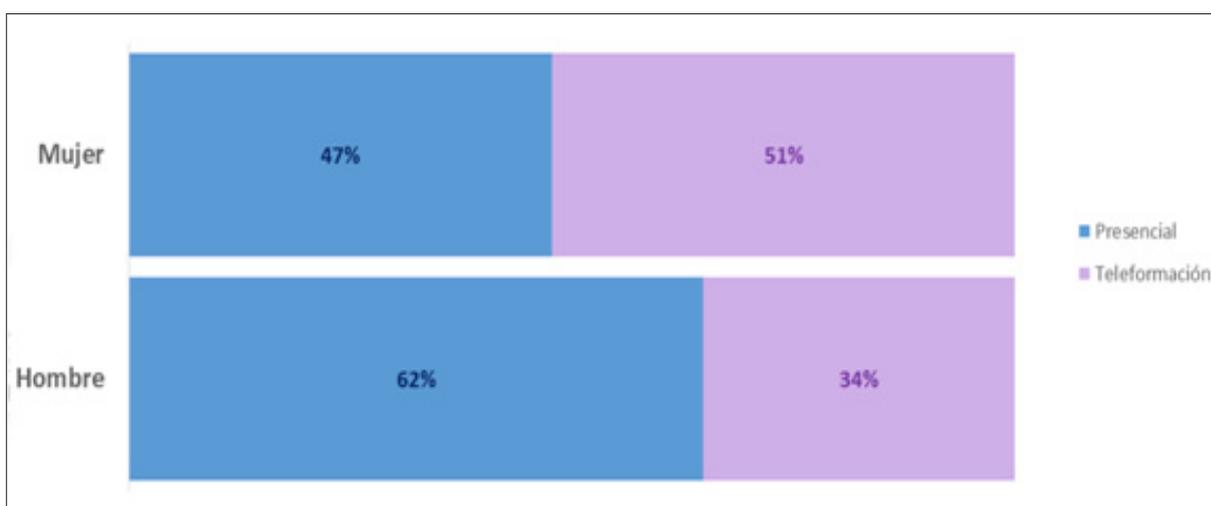
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE.

8

Las empresas forman a las mujeres cada vez más en la modalidad de teleformación y menos en formación presencial, al contrario que a los hombres

El número de horas que las mujeres se forman en teleformación es cada vez mayor y menor el de la modalidad presencial. Por ello, la distancia o brecha respecto a los hombres en cuanto a la modalidad de impartición de la formación también se agudiza con el tiempo.

Gráfico 10: Horas de formación por modalidad y género. Formación programada por las empresas. 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE.

Nota: no se han tenido en cuenta las horas impartidas en modalidad mixta.

La mujer tiene menos oportunidades de formarse en modalidad presencial. Tal como se aprecia en el gráfico 10, el 51 % de las horas de formación de las trabajadoras se realiza mediante teleformación, mientras que sólo el 34 % de las horas de formación de los trabajadores se imparte en esa modalidad.

Esta diferencia crece con el tiempo: se impone teleformación para la mujer, frente a una creciente formación en modalidad presencial para los hombres. Este hecho supone una doble barrera a la participación de la mujer en formación: la empresa selecciona para la formación presencial fundamentalmente a los hombres y a las mujeres las forma en teleformación, generalmente fuera de jornada.

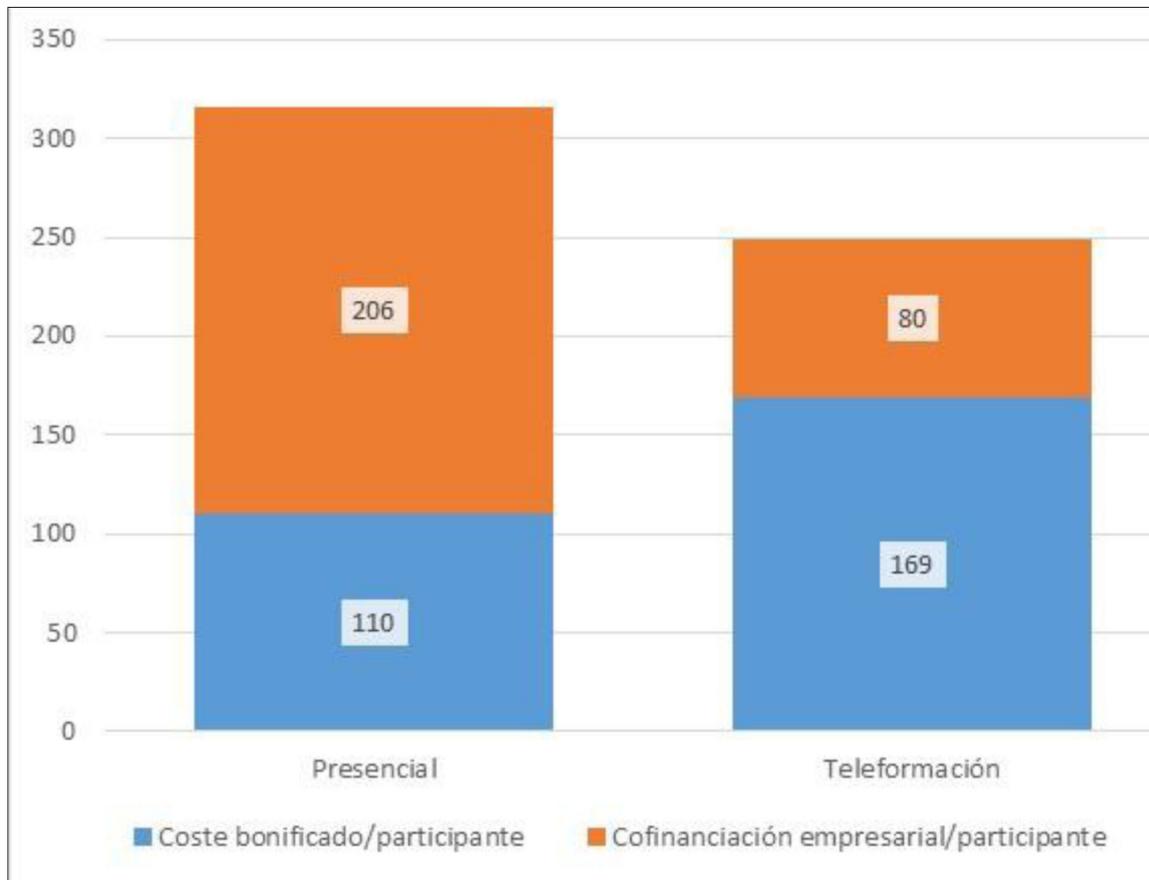
La dificultad es doble para la mujer. **Tratándose de formación programada en el seno de la empresa, la mujer no tiene opción: si quiere formarse debe utilizar su tiempo libre, lo que afecta a la conciliación pero también al propio rendimiento. Mientras que el hombre aprovecha la jornada para formarse, la mujer debe añadir a su jornada laboral y, en la mayoría de los casos, también a la jornada familiar, la jornada formativa.**

Es importante, además, tener en cuenta que la modalidad utilizada en el aprendizaje no es neutral. Influye en la especificidad de los contenidos, los costes que asume la empresa, el grado de satisfacción del alumnado y la vinculación de los cursos con el entorno laboral y, por tanto, su eventual impacto en la carrera profesional.

El coste por hora y participante de los cursos presenciales es relativamente estable, mientras que el de los cursos online se reduce rápidamente, a medida que aumenta el número de participantes. Los programas formativos online están poco adaptados a los requerimientos específicos de una rama de actividad y, menos aún, a las necesidades particulares de cada alumno y alumna, y sus contenidos pueden ser generalistas.

Así mismo, la formación online exige menos inversión a las empresas. Según los datos de FUNDAE, la cofinanciación empresarial en los cursos presenciales es más elevada que en teleformación: la empresa dedica 1,87 euros propios por cada euro que la empresa se bonifica en la modalidad presencial. Sin embargo, en la teleformación, por cada 47 céntimos que aporta la empresa, recibe o se bonifica un euro. Es mucho más barata porque, entre otros motivos, la teleformación se realiza con mucha frecuencia fuera de horas de trabajo y, por lo tanto, no tiene costes salariales, ni tampoco costes de aulas o equipos pues los aporta, en este caso, la trabajadora formándose en su casa.

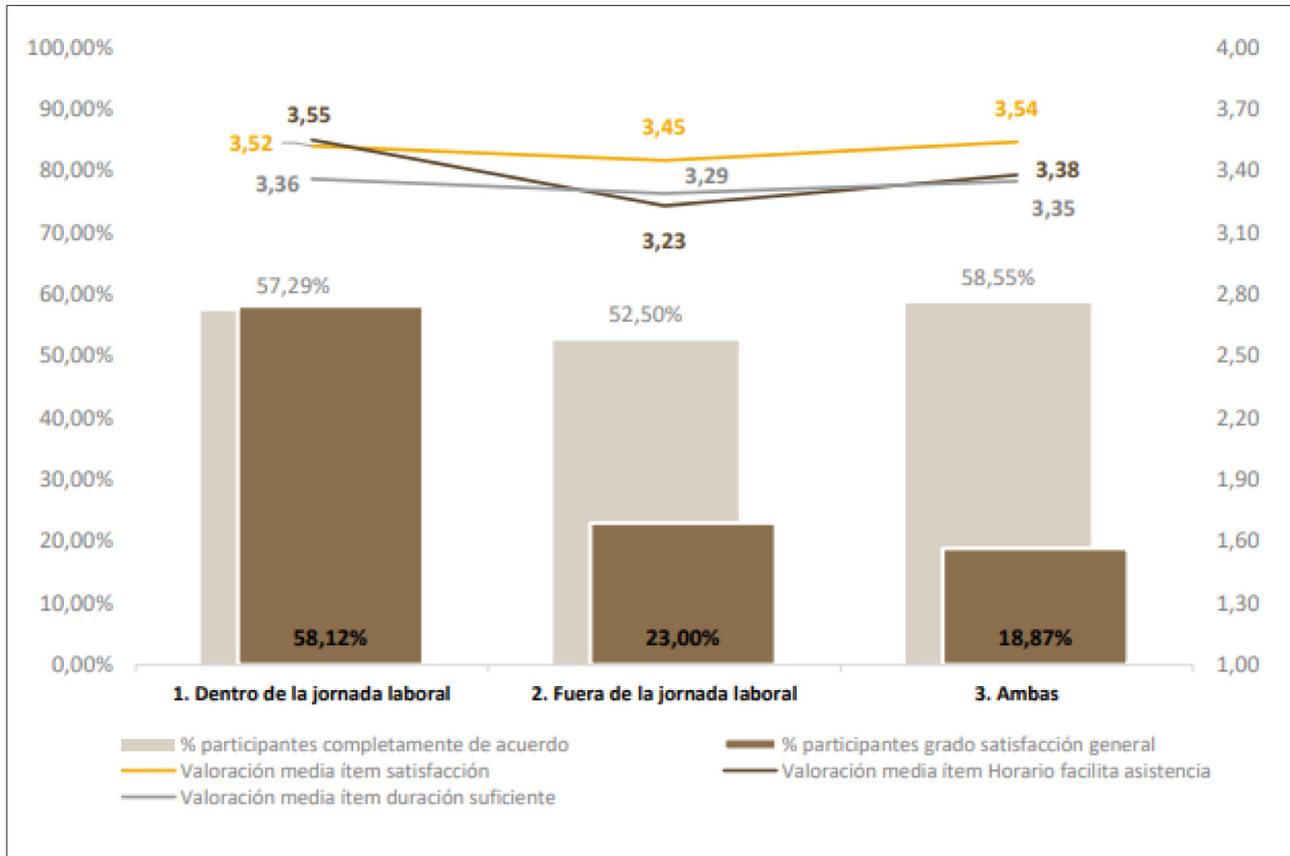
Gráfico 11: Coste bonificado y cofinanciación empresarial por modalidad formativa. Formación programada por las empresas. 2018 (en euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE.

No es de extrañar, por lo tanto, que el alumnado de la formación presencial, en particular si se hace dentro del horario laboral, presente un índice de satisfacción mayor que el del que realiza formación no presencial, según los resultados del "Informe sobre la Calidad de la Formación en la Empresa 2015 de la Fundación Estatal de la Formación para el Empleo".

Gráfico 12: Grado de satisfacción según el momento de impartición y la modalidad. Formación programada por las empresas. 2018



Fuente: Gráfico extraído del "Informe Evaluación de calidad de la formación programada por las empresas 2015". FUNDAE.

El gráfico muestra la valoración que hacen las y los trabajadores sobre la programación de la formación fuera o dentro de la jornada laboral. Estos resultados proceden de la muestra de los cuestionarios de evaluación que FUNDAE requiere a las empresas. El 58,12% de los participantes realizaron la formación dentro de jornada laboral, el 52,50% fuera de ella y un 18,87% realizó parte de la formación dentro de la jornada y otra parte fuera. Los trabajadores y trabajadoras muestran su satisfacción con la formación dentro del tiempo de trabajo. La formación fuera del horario de trabajo dificulta la asistencia a la misma.

9

El 40% de la formación programada por las empresas se concentra en sólo en cuatro acciones formativas, sin distinción de género. Sin embargo, persiste la segregación por género de algunas especialidades formativas

Buena parte de la formación programada por las empresas se concentra en unas pocas especialidades de tipo transversal. Cuatro de ellas –Prevención de riesgos laborales, Gestión de Recursos Humanos, Idiomas (Inglés) y Dirección y gestión bancaria– aglutinaron en 2018 el 42,78% del alumnado (1.889.529 participantes).

Desde el punto de vista del género no hay apenas diferencias en el ranking de contenidos formativos mayoritarios.

El hecho de que no se impartan contenidos más específicos refleja, por un lado, la falta de una demanda formativa consolidada por parte de las empresas españolas que, en especial si son pymes o micropymes, se limitan a elegir cursos del limitado catálogo que les ofrecen las empresas proveedoras de cursos y, por otro, la inexistencia de una oferta sectorial de calidad a la que orientar a las empresas.

**Tabla 2: Contenidos formativos más frecuentes por género.
Formación programada por las empresas. 2018**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE.

ACCIONES FORMATIVAS CON MAYOR NÚMERO DE PARTICIPANTES SEGÚN GÉNERO					
Contenidos formativos	Hombres formados	%	Contenidos formativos	Mujeres formadas	%
Prevención de riesgos laborales	569.709	23%	Gestión de recursos humanos	332.710	17%
Gestión de recursos humanos	303.716	12%	Prevención de riesgos laborales	191.862	10%
Idiomas	125.423	5%	Idiomas	128.461	7%
Dirección y gestión bancaria	110.470	4%	Dirección y gestión bancaria	127.178	7%
Seguridad y vigilancia	95.259	4%	Seguridad alimentaria: manipulación y control	106.673	5%
Seguridad alimentaria: manipulación y control	90.680	4%	Informática de Usuario / Ofimática	89.884	5%
Informática de Usuario / Ofimática	88.650	4%	Legislación y normativa	81.455	4%
Legislación y normativa	70.511	3%	Actualización en docencia	80.795	4%
Socorrismo y Primeros Auxilios	60.292	2%	Gestión comercial	52.320	3%
Conducción y pilotaje de vehículos, aeronaves y trenes	49.348	2%	Socorrismo y Primeros Auxilios	48.173	2%
Almacenaje, Stocks y Envíos	1.564.058	64%		1.239.511	63%
TOTAL	2.460.786	100%	TOTAL	1.955.716	100%

Sin embargo, si analizamos los contenidos de los cursos en los que la diferencia entre los porcentajes de alumnas y alumnos son mayores, observaremos diferencias de género por áreas de actividad o especialidades formativas.

La nube de palabras que aparece a continuación muestra gráficamente la pervivencia de ámbitos diferenciados para hombres y para mujeres. Se han escogido aquellas acciones donde la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que se forman es mayor.

Donde más diferencias se observan en los porcentajes de participación es en las acciones relacionadas sobre todo con la Prevención de Riesgos Laborales (el 23% de los hombres, frente a un 10% del total de mujeres), Seguridad y Vigilancia, Conducción y pilotaje de vehículos y Telecomunicaciones. Sin embargo, porcentualmente las mujeres participan más en actividades relacionadas con la Gestión de Recursos Humanos, Docencia, Seguridad Alimentaria, Servicios Asistenciales e Idiomas.

Nube de palabras a partir de las denominaciones de los cursos masculinizados y feminizados

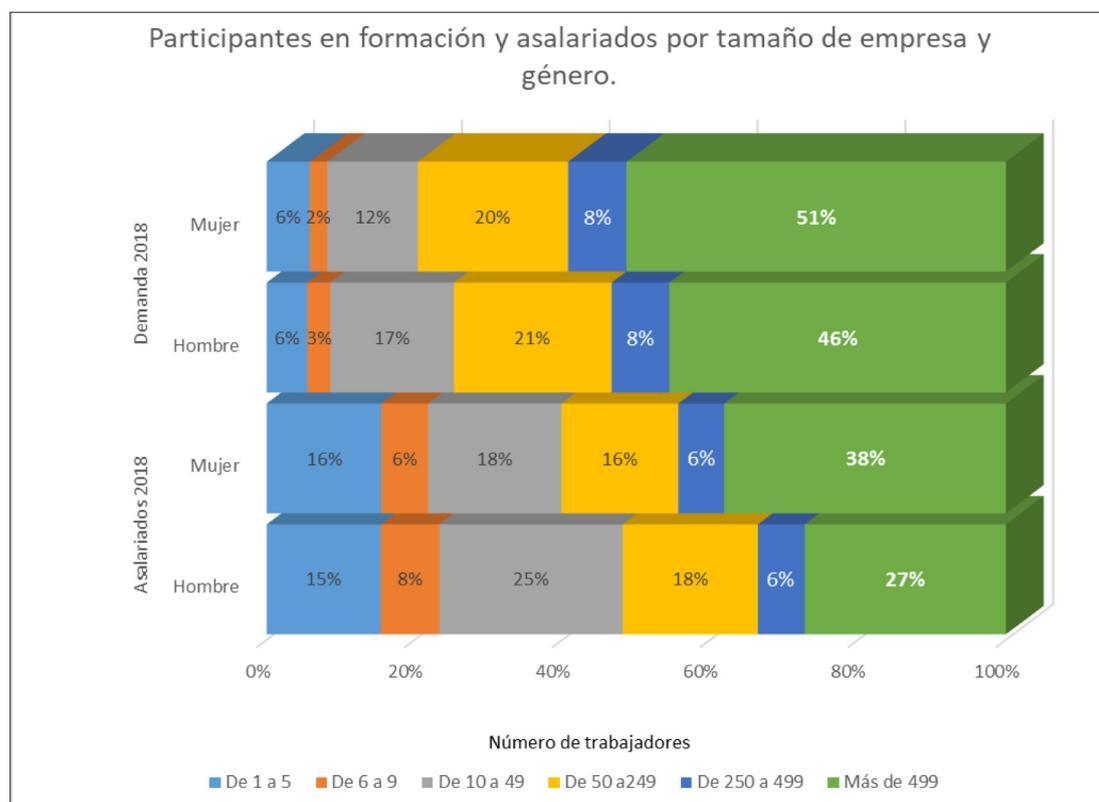


10

Las mayores diferencias en la tasa de participación de hombres y mujeres se dan en las grandes empresas

Trabajar en una PYME reduce las posibilidades de recibir formación tanto para trabajadores como para trabajadoras. Esto es debido a múltiples factores como no tener departamentos de recursos humanos capaces de analizar las necesidades formativas y realizar los trámites para bonificarse los cursos, falta de cultura formativa o no disponer de recursos económicos suficientes.

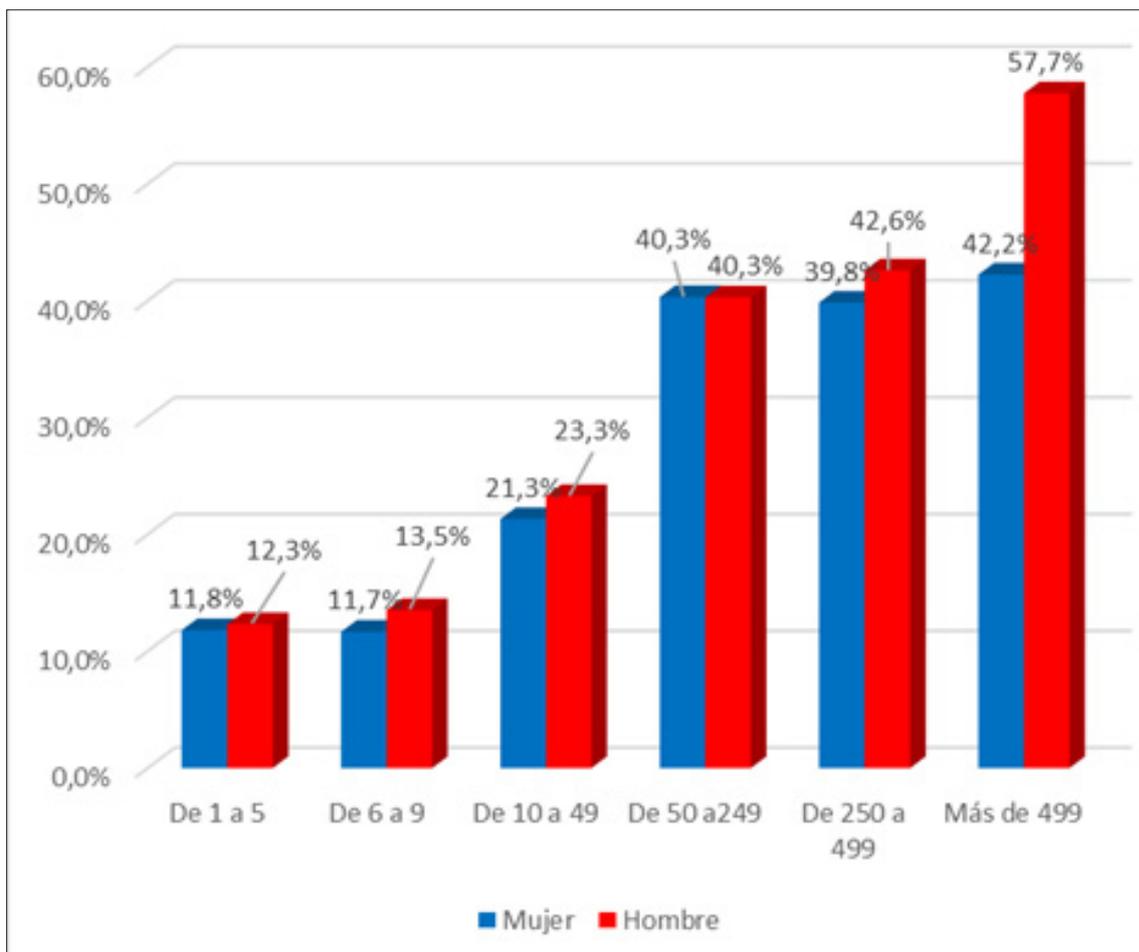
Gráfico 12: Distribución por tamaño de empresa de los trabajadores y trabajadoras asalariados/as y del alumnado de formación programada por la empresa. 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social y de FUNDAE.

Sin embargo, **es en la gran empresa donde la diferencia entre las tasas de participación femenina y masculina es mayor**. Así, como se aprecia en el gráfico 13, la tasa de participación (relación entre el número de participantes y el número de trabajadores/as) se mantiene más o menos uniforme para todos los tamaños de empresa salvo para las más grandes.

Gráfico 13: Tasa de participación en formación programada por la empresa por género y plantilla. 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social y de FUNDAE.

10 claves sobre la participación de la mujer en la formación de las empresas

