

Características de la
participación femenina en la
formación a lo largo de la vida

13 DATOS QUE EXPLICAN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Marzo 2018



1. La participación de las mujeres españolas en formación a lo largo de la vida es inferior en un 25% a la media europea.
2. Las empresas financian la formación de los hombres en mayor medida que la de las mujeres.
3. El aumento de mujeres en el mercado de trabajo español no ha supuesto un aumento en las participantes en formación para el empleo.
4. La crisis ha penalizado a las mujeres jóvenes: siguen participando en formación más que los hombres de su mismo grupo de edad, pero han pasado de representar el 58% al 33% del alumnado, un descenso muy superior al de los varones.
5. 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.
6. Las habilidades cognitivas numéricas y lingüísticas de las mujeres se deterioran por la mala calidad del empleo.
7. 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.
8. Atendiendo al grupo de cotización a la Seguridad Social, la participación femenina se concentra en oficiales y auxiliares administrativos y en los grupos de mayor nivel (licenciados), mientras que la masculina lo hace en oficiales de primera, segunda y tercera y especialistas.
9. Los sectores con un mayor porcentaje de participantes femeninas son comercio y servicios (52% y un 50% respectivamente) y los que tienen un porcentaje menor son industria (24%) y construcción (11%).
10. Las mujeres hacen más teleformación que los hombres, lo que afecta (negativamente) a los contenidos, la inversión empresarial, el grado de satisfacción y el impacto de los cursos en su desarrollo profesional.
11. El 41% del alumnado de la formación programada por las empresas se concentra en sólo cuatro acciones formativas: Prevención de Riesgos Laborales, Gestión de Recursos Humanos, Inglés y Seguridad Alimentaria (manipulación y control).
12. Persiste la segregación por género de algunas especialidades formativas: las trabajadoras reciben formación relacionada con los cuidados y la administración, lo trabajadores con la vigilancia y la producción.
13. Las mayores diferencias en la tasa de participación de hombres y mujeres se dan en las grandes empresas.

En este informe se analizan las características de la participación femenina en formación a lo largo de la vida¹ a partir, principalmente, de datos de la Unión Europea y de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (en adelante FUNDAE). Los primeros se utilizan para contextualizar la situación española en relación con la del conjunto de la Unión. Los segundos para analizar la formación que realizan las empresas para sus trabajadores/as.

Antes de describir los resultados obtenidos conviene revisar la literatura académica sobre la participación de las trabajadoras en formación en la empresa. Comúnmente se considera que ésta depende de factores institucionales, laborales y sociodemográficos.

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.

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. No hay duda de la 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**. Así mismo, algunos estudios sostienen que el nivel académico del personal directivo y la existencia de capital extranjero en la propiedad de las empresas españolas también tienen un impacto positivo.

Con respecto al tipo de contrato, se concluye que los temporales realizan menos formación, por una parte, porque se concentran en empresas no formadoras, normalmente pymes con un modelo de negocio poco dependiente de la alta tecnología y, por otra, porque cuando trabajan en empresas formadoras tienen menos oportunidades que el resto de la plantilla. Dado que las mujeres sufren unas tasas más altas de temporalidad, este factor les afectaría más que a los hombres.

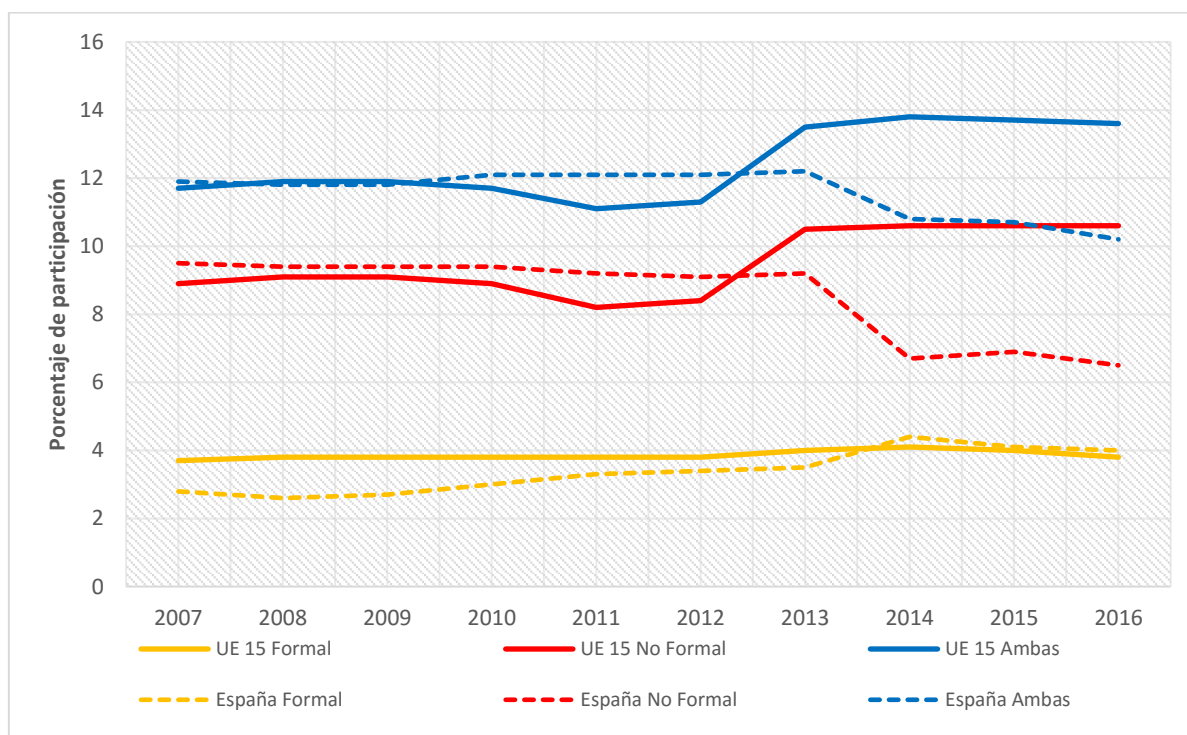
Las **características sociodemográficas** de los y las trabajadoras con mayor influencia en la realización de cursos son la edad y el nivel educativo. En general, a mayor edad y menor nivel educativo, menos probabilidad de participar en acciones formativas. Para las mujeres, la afiliación a una organización sindical tiene un efecto positivo y las obligaciones familiares, negativo.

1. La participación de las mujeres españolas en formación a lo largo de la vida es inferior en un 25% a la media 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 cómo, a consecuencia de los recortes presupuestarios y las modificaciones en formación para el empleo, la tasa de participación en formación a lo largo de vida de las mujeres españolas ha descendido del 12,1 % al 10,2 % entre 2012 y 2016, mientras en la Unión Europea, durante el mismo periodo, la tasa crecía del 11,3 % al 13,60%. Hemos pasado, por tanto, durante el Gobierno del Partido Popular, de estar por encima de la media comunitaria a situarnos claramente por debajo de ella.

Gráfico 1: Porcentaje de mujeres que han participado en formación a lo largo de la vida en España y en la Unión Europea (EU15). 2007-2016



Fuente: Eurostat: Participation rate in education and training (last 4 weeks) by type, sex and age

2. Las empresas financian la formación de los hombres en mayor medida que la de las mujeres

La Tabla 1 recoge los porcentajes de participación por género en aprendizaje no formal atendiendo a contenidos y forma de financiación de los cursos, según los últimos datos disponibles, que corresponden a la Encuesta Europea “*Adult Education Survey 2011*”ⁱⁱ.

Las mujeres realizan menos cursos financiados por las empresas (59,2%) que los hombres (73%). Varios estudios han confirmado la menor probabilidad de las mujeres europeas de asistir a cursos pagados por la empresa. En el caso español, se ha estimado, a partir de un análisis del Panel de Hogares de la Unión Europea –PHOGUE- que, **cuando la formación es autofinanciada, la proporción femenina de participantes casi duplica la masculina** (Caparrós y otros, 2009).

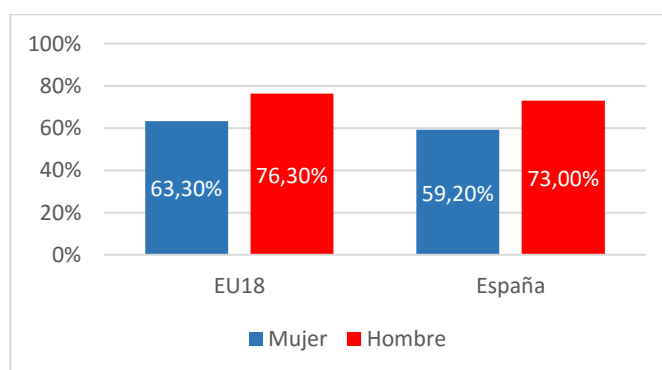
En suma, hay evidencias de que existe un **patrón de género** en la formación a lo largo de toda la vida. Las mujeres participan más en cursos formales financiados con sus propios recursos, y los hombres en cursos no formales financiados por las empresas. O, dicho de otro modo, las trayectorias formativas de las mujeres no encuentran la misma cobertura empresarial que las de los varones.

Tabla 1: Participación en la educación no formal por contenido y financiación (en porcentaje)

		Mujer	Hombre
Relacionada con el trabajo y financiada por la empresa	EU18	63,3%	76,3%
	España	59,2%	73,0%
Relacionada con el trabajo y no financiada por la empresa	EU18	10,8%	8,1%
	España	18,1%	14,2%
No relacionada con el trabajo	EU18	25,5%	15,0%
	España	22,4%	12,5%

Fuente: Eurostat, Distribution of non-formal education and training activities by type and sex

Grafico 2: Porcentaje de formación no formal financiado por las empresas por género. España y Europa. 2011



Fuente: Eurostat, Distribution of non-formal education and training activities by type and sex

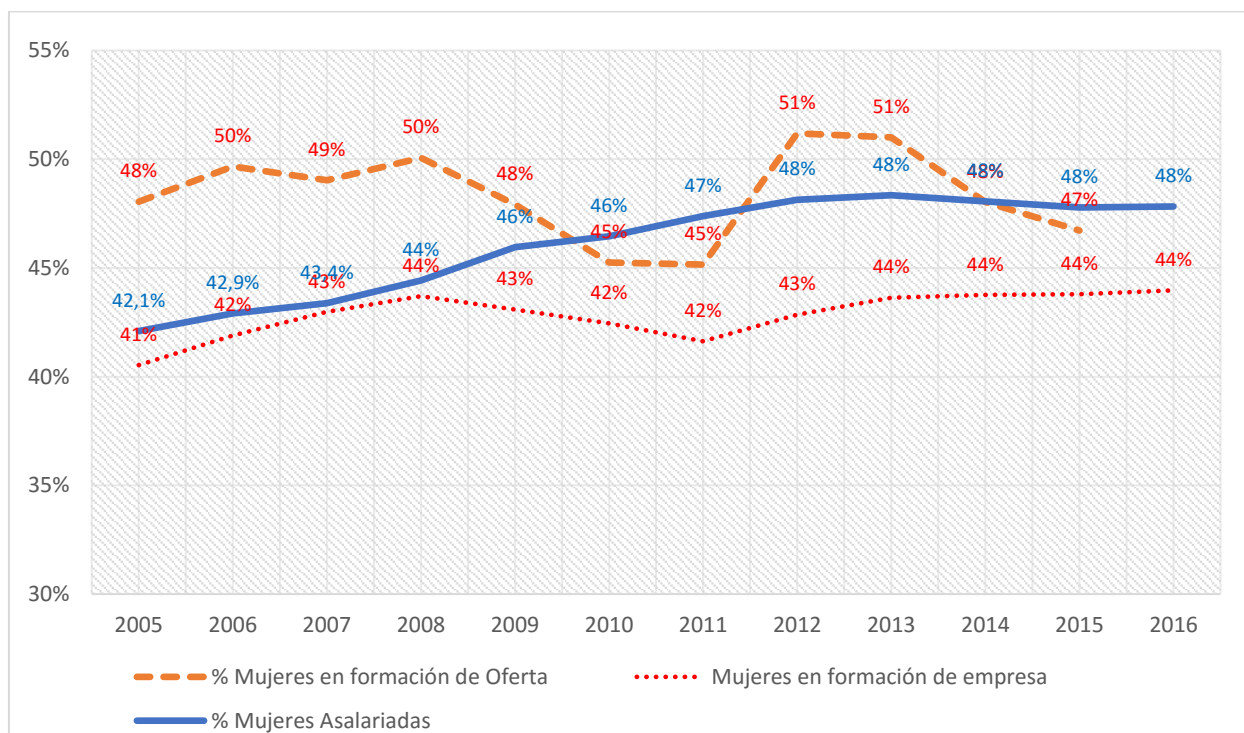
3. El aumento de mujeres en el mercado de trabajo español no ha supuesto un aumento en las participantes en formación para el empleo

Entre 2005 y 2016 el porcentaje de mujeres del total de personas asalariadas ha pasado del 42 % al 48 %, pero la proporción de alumnas en cursos de formación para el empleo apenas ha variado (43,7% a 43,9) según los datos de FUNDAE.

Esto es debido a varios factores, pero, probablemente, el más importante 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.

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 pymes o personas con más de 45 años) si querían mantener la subvención recibida.

Gráfico 3: Porcentaje de trabajadoras asalariadas y de mujeres participantes en formación de oferta y formación programada por la empresa. 2008-2016.



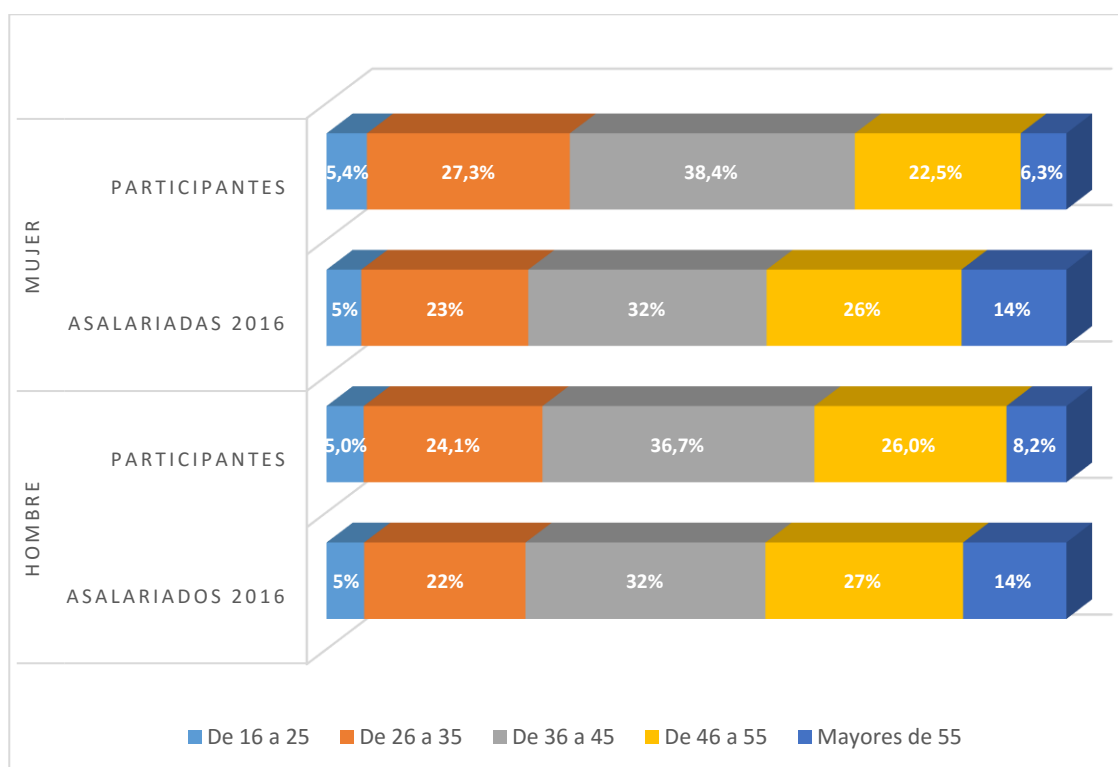
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA y FUNDAE.

4. 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 58% al 33% del alumnado, un descenso superior al de los varones

La crisis económica ha producido un envejecimiento de las personas que se forman debido a que, entre 2007 y 2015, se destruyó la mitad del empleo joven en España (OCDE, 2016). Si en 2007 tanto el alumnado como la población ocupada se concentraban en el grupo de 26 a 35 años, en 2016 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 contingente de asalariadas menores de 35 años se redujo casi lo mismo que el de asalariados (13% y 12% respectivamente), pero el de alumnas de la formación programada por la empresa lo hizo en 25 puntos, frente a los 16 puntos que descendieron los alumnos.

Gráfico 4: Distribución por edad del alumnado de formación programada por las empresa y de las personas ocupadas. 2016

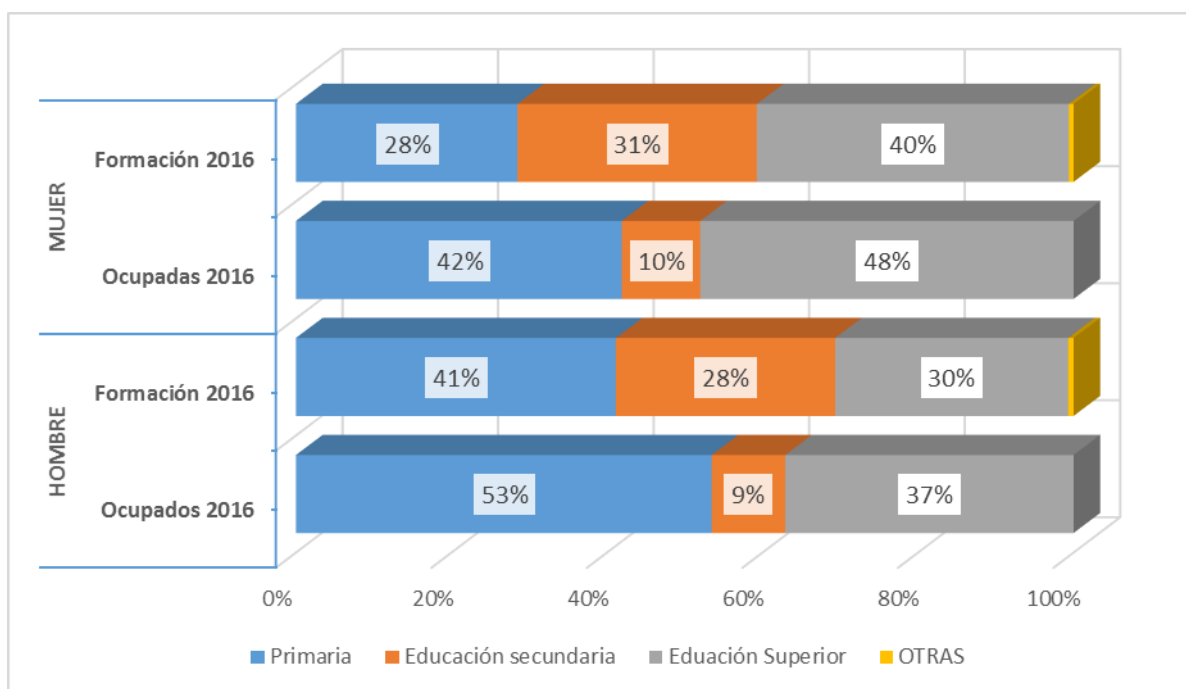


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA y FUNDAE.

5. 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 en la tasa de empleo** de las que tienen educación terciaria (4,7 puntos porcentuales) está entre las más bajas de la UE y, sin embargo, la de las que tienen estudios primarios es de las más elevadas -cerca de 20 puntos porcentuales.

Grafico 5: Distribución por nivel educativo de las personas ocupadas y del alumnado de formación programada por las empresas. 2016ⁱⁱⁱ



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

Las mujeres con bajo nivel educativo participan en formación en una proporción inferior a la que representan en la población asalariada (28% y 42% respectivamente). En el caso de los trabajadores, la diferencia es algo menor (41% y 53%).

La relación se invierte para las personas con educación terciaria. 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 Bachiller o Formación Profesional de Grado Medio.

6. Las habilidades cognitivas numéricas y lingüísticas de las mujeres se deterioran por la mala calidad del empleo

A pesar de su alto nivel educativo, las mujeres obtienen peores puntuaciones que los hombres en el Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la Población Adulta (PIACC), que realiza la OCDE. Los resultados muestran que ser mujer tiene un efecto penalizador sobre la puntuación obtenida de entre 6 y 8 puntos en comprensión lectora y entre 13 y 17,6 en matemáticas, todo lo demás constante.

Según las investigaciones, este hecho está relacionado con la discriminación que sufren en el mercado de trabajo. Por una parte, los puestos a los que acceden no requieren realizar regularmente tareas acordes con su nivel educativo (ver Tabla 2), lo que da lugar a un deterioro de sus habilidades cognitivas numéricas y lingüísticas. Por otra, las mujeres tienen una mayor inestabilidad laboral, lo que también redonda en una pérdida de **calificación, pues esta es el resultado de una combinación de los aprendizajes formales, la experiencia laboral acumulada y los conocimientos sociales.**

Tabla 2: Porcentaje de la población que indica que en su trabajo realiza al menos una vez al mes la siguiente tarea

VARIABLES	Hombres			Mujeres		
	Menos de bachiller	Bachiller	Universidad	Menos de bachiller	Bachiller	Universidad
Tareas numéricas						
Ninguna	53%	31%	14%	71%	46%	26%
Como máximo básica	31%	29%	18%	22%	36%	22%
Avanzadas	16%	40%	68%	6%	18%	53%
Tareas de lectura/escritura						
Ninguna	49%	26%	11%	65%	34%	18%
Como máximo básica	32%	32%	20%	21%	37%	19%
Avanzadas	19%	43%	69%	14%	29%	63%

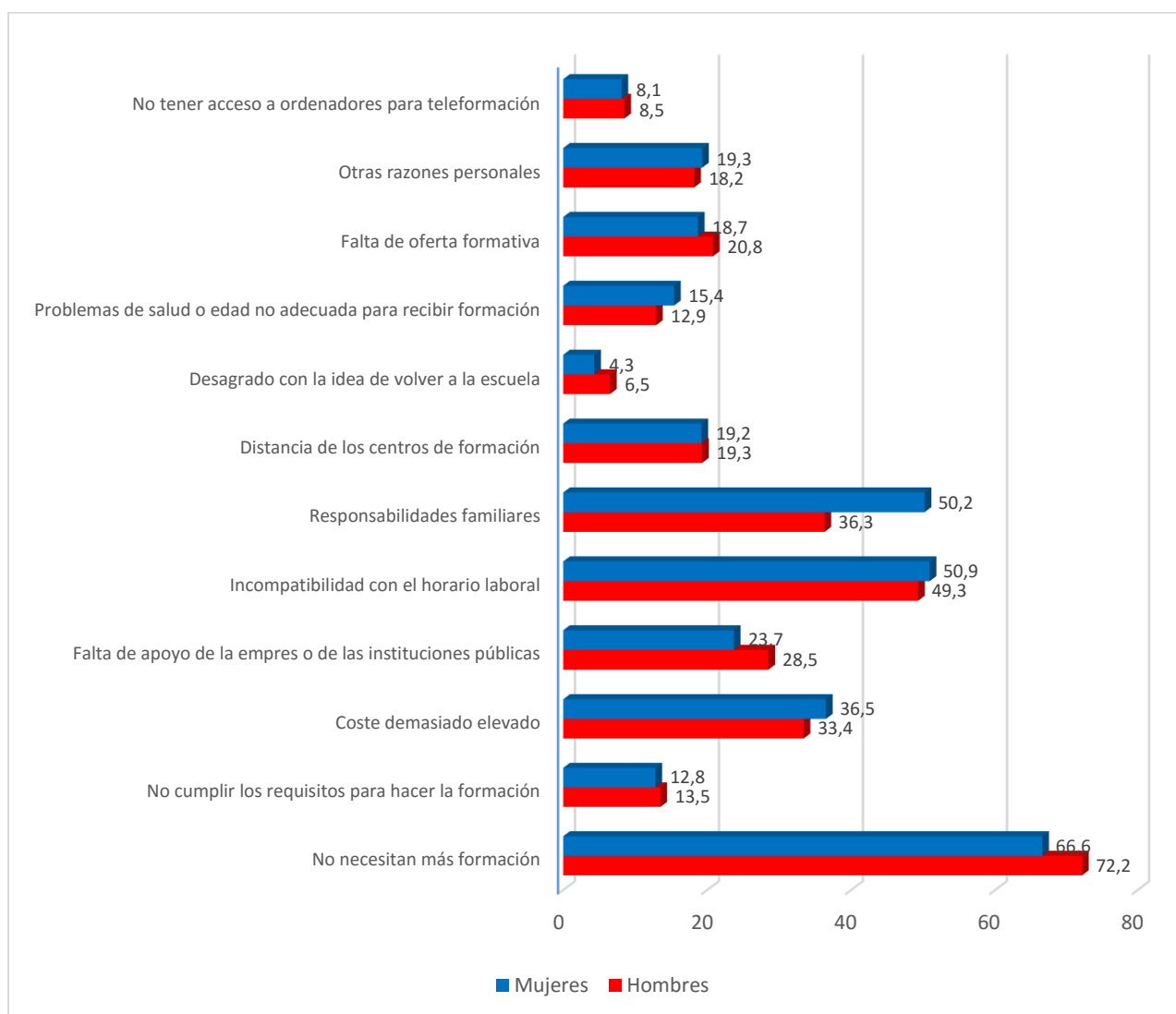
Fuente: PIAAC

Fuente: Jimeno y otros (2014)

7. 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). En otros países de nuestro entorno, las responsabilidades familiares tienen un peso algo menor (Portugal, 40,5%; Alemania, 47%; Suecia, 33,2; Italia, 47%).

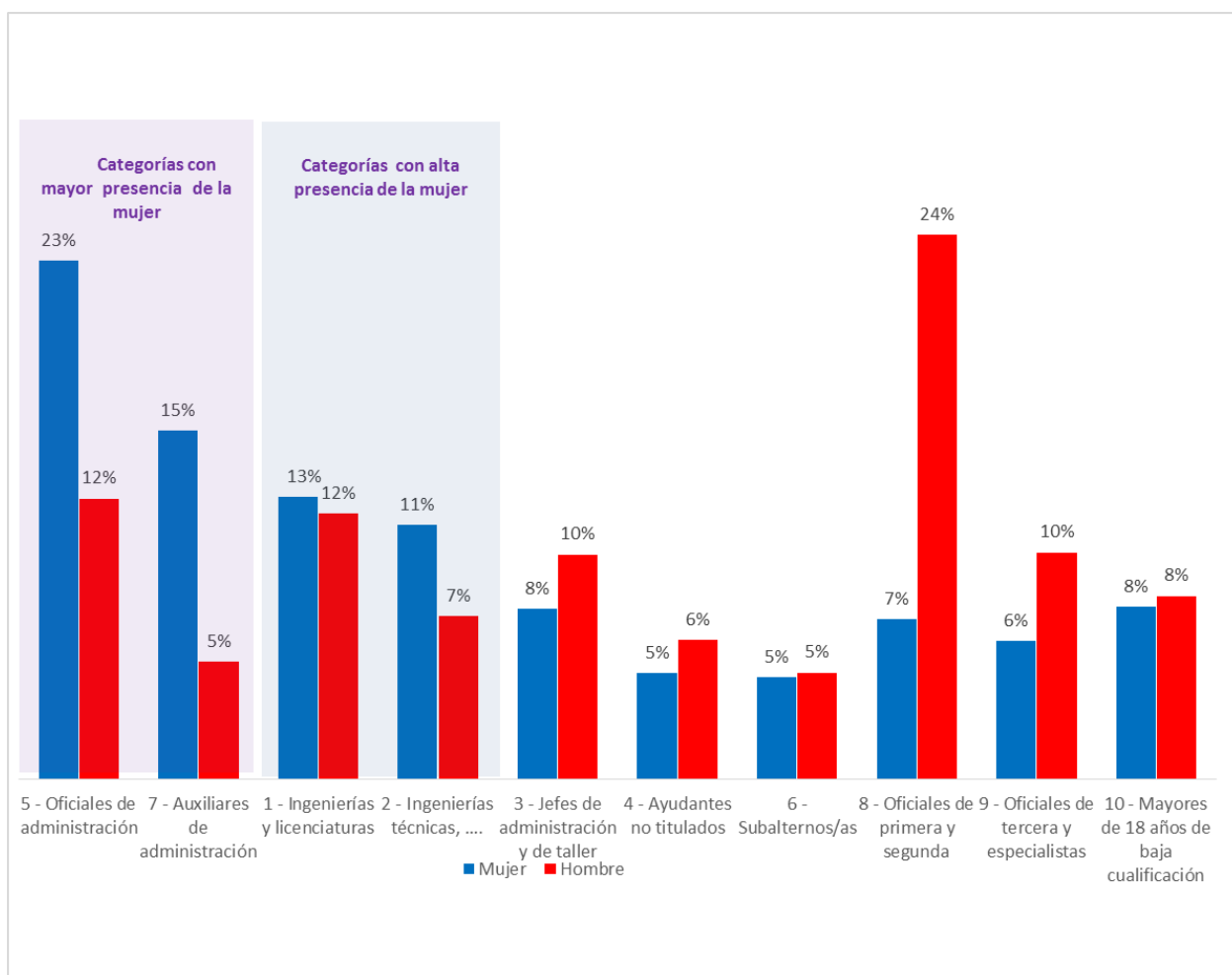
Gráfico 6: Obstáculos para realizar formación por género. 2016 (en porcentaje; respuesta múltiple)



Fuente: EUROSTAT, Obstacles to participation in education and training by sex,

8. Atendiendo al grupo de cotización a la Seguridad Social, la participación femenina se concentra en 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

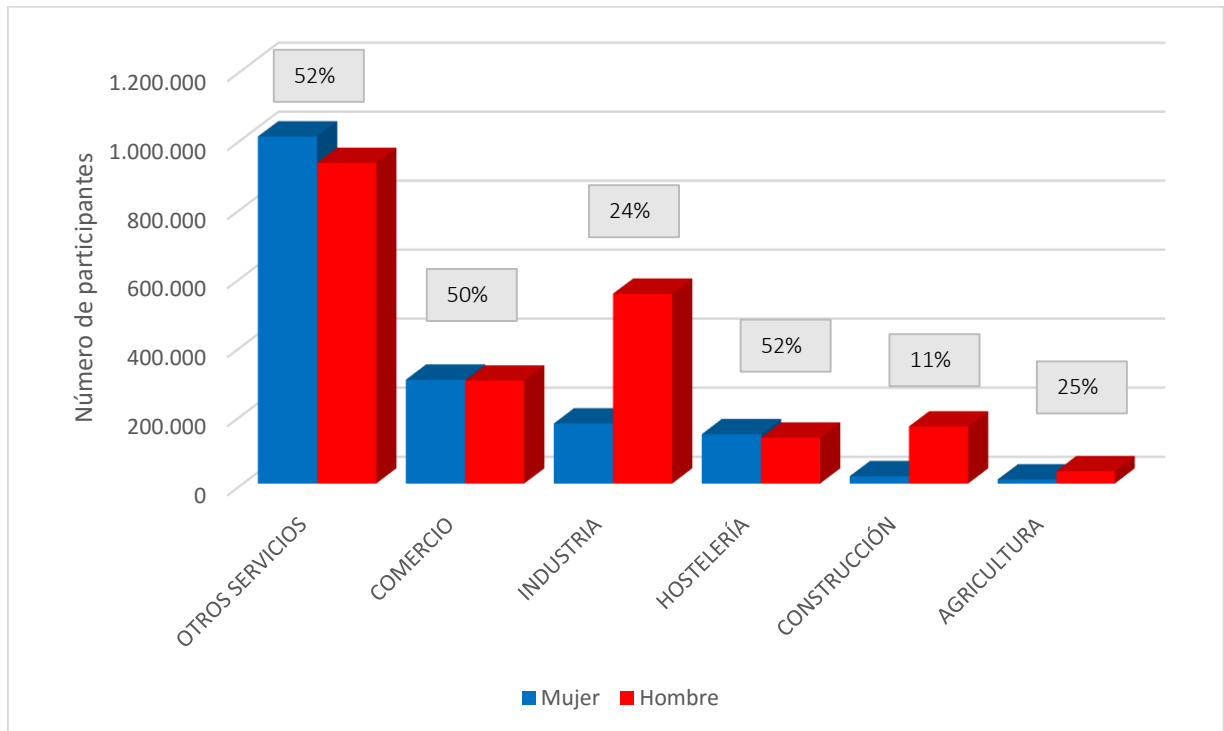
Gráfico 7: Participantes en formación programa por las empresas por grupo de cotización a la Seguridad Social por género. 2016.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de FUNDAE.

9. Los sectores con un mayor porcentaje de participantes femeninas son comercio y servicios (52% y un 50% respectivamente) y los que tienen un porcentaje menor son industria (24%) y construcción (11%)

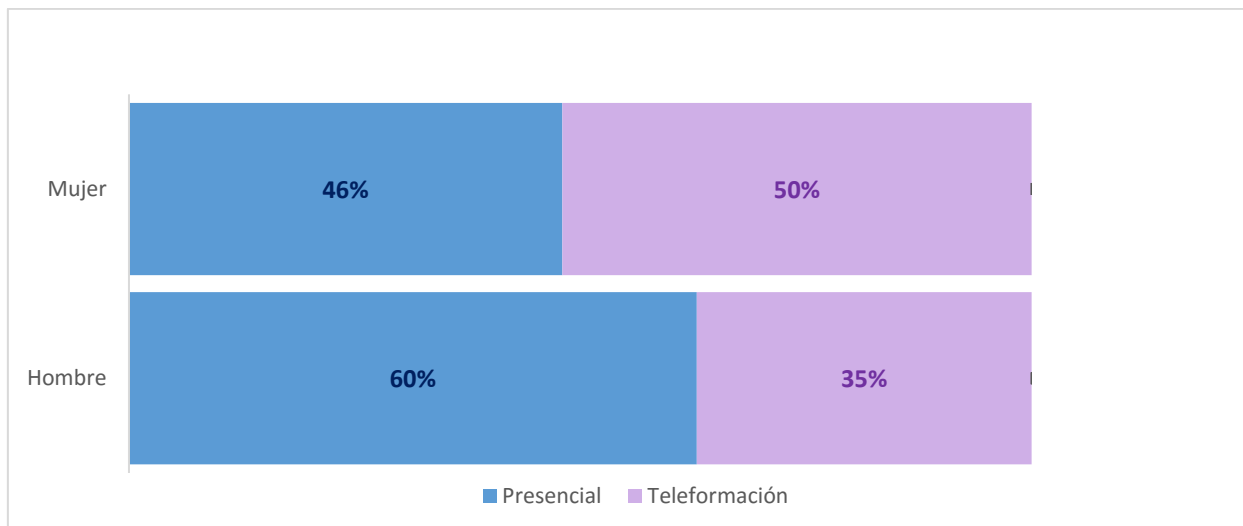
Gráfico 8: Número de participantes y porcentaje de alumnas por sector. Formación programada por las empresas. 2016.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de FUNDAE

10. Las mujeres hacen más teleformación que los hombres, lo que afecta a los contenidos, la inversión empresarial, el grado de satisfacción y el impacto de los cursos en su desarrollo profesional

Gráfico 9: Distribución de las horas de formación por modalidad y género. Formación programada por las empresas 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE. Nota: no se han tenido en cuenta las horas impartidas en modalidad mixta.

Tal como se aprecia en el Gráfico 9, el **50 % de las horas de formación de las trabajadoras se realiza mediante teleformación**, mientras que sólo el 35 % de las horas de formación de los trabajadores se imparte en esa modalidad.

Está bastante extendida la idea de que las mujeres recurren más a la formación teleformación debido a que, al poder realizarse en cualquier horario y casi en cualquier lugar, les permite compatibilizar las responsabilidades domésticas y laborales más fácilmente. Pero suponer que las mujeres pueden encontrar tiempo para hacer cursos que requieran concentración y esfuerzo una vez finalizada su doble jornada es poco realista. Lo que verdaderamente permite conciliar las obligaciones laborales y domésticas es que el tiempo de formación se considere tiempo de trabajo efectivo y si las mujeres recurren más al aprendizaje online es, probablemente, porque **tienen menos oportunidades de hacer formación presencial**.

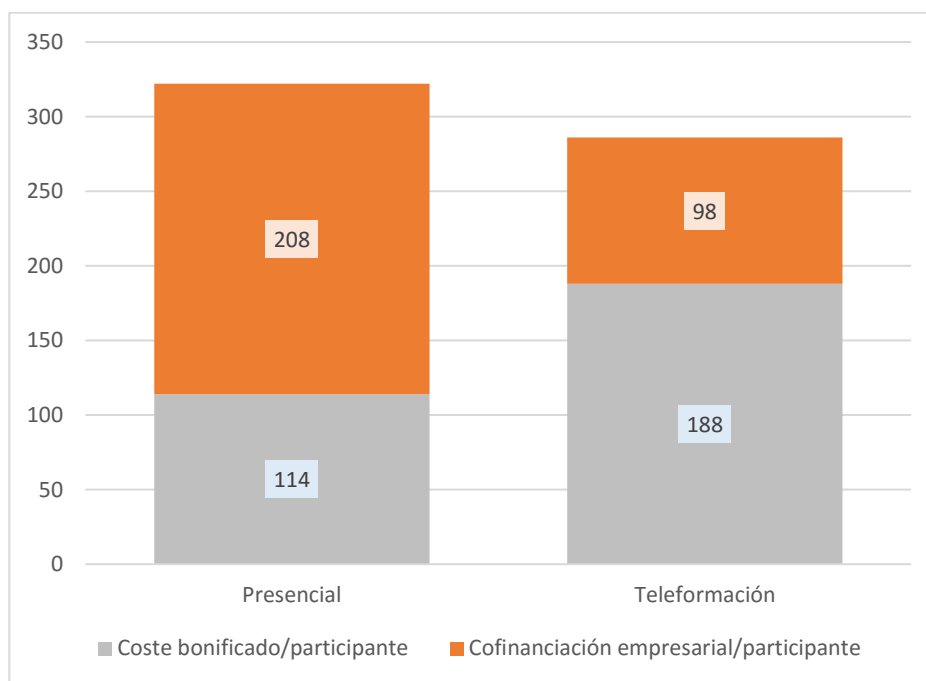
Es importante tener en cuenta que la modalidad utilizada en el aprendizaje no es neutral. Influye en la especificidad de los contenidos, los costes que asume la empresa, el grado de satisfacción del alumnado y la vinculación de los cursos con el entorno laboral y, por tanto, su eventual impacto en la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

por ello que los/as proveedores/as de teleformación tratan de maximizar sus beneficios diseñando contenidos didácticos muy transversales, capaces de satisfacer, en principio, las necesidades de trabajadores y trabajadoras de cualquier sector y cualquier nivel educativo. Como consecuencia, 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 de más del 65% y de poco más del 40% de los cursos online (ver Gráfico 10). La explicación es que esta última se realiza con mucha frecuencia fuera de horas de trabajo (ver Gráfico 11) y, por lo tanto, no tiene costes salariales. Además, algunos gastos, como el alquiler o amortización de espacios formativos o la compra de equipos didácticos (ordenadores), que la empresa asume cuando la formación es presencial, se trasladan al participante cuando la formación se realiza en el propio domicilio.

Gráfico 10: Coste bonificado y cofinanciación empresarial por modalidad formativa. Formación programada por las empresas. 2016 (en euros).



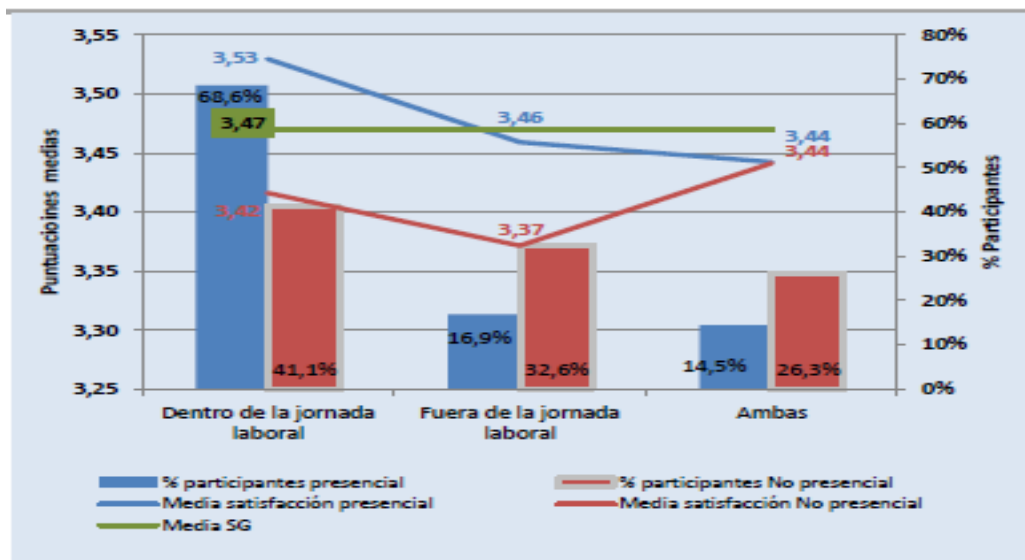
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE.

Así mismo, un reciente estudio sobre la eficacia de la formación en las Administraciones Públicas españolas (Quesada-Pallarés y otros, 2015) señala que la teleformación obtiene puntuaciones más bajas en el grado de satisfacción del alumnado, pero también en el apoyo del superior jerárquico para transferir al puesto de trabajo los conocimientos adquiridos, la orientación de la formación a las necesidades del puesto de trabajo y las posibilidades del entorno para su aplicación.

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 2013 de la Fundación Estatal de la Formación para el Empleo (FUNDAE, 2014).

Gráfico 11: Grado de satisfacción según el momento de impartición y la modalidad. Formación programada por las empresas 2013.



Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2014. Informe sobre la calidad de las acciones formativas en las empresas, 2013 (último publicado).

11.

El 41% del alumnado de la formación programada por las empresas se concentra en sólo cuatro acciones formativas: Prevención de Riesgos Laborales, Gestión de Recursos Humanos, Inglés y Seguridad Alimentaria (manipulación y control)

Buena parte de la formación programada por las empresas se concentra en unas pocas especialidades de tipo transversal. Baste decir que cuatro de ellas –*Prevención de riesgos laborales, Gestión de Recursos Humanos, Inglés y Seguridad Alimentaria: manipulación y control*- aglutinaron en 2016 el 41,62% del alumnado (1.567.974 participantes). El hecho de que no se impartan contenidos más específicos, refleja, por una parte, 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 otra, la inexistencia de una oferta sectorial de calidad a la que orientar a las empresas.

De cualquier forma, desde el punto de vista del género, no hay apenas diferencias en los contenidos formativos mayoritarios

Tabla 3: Contenidos formativos más frecuentes por género. Formación programada por las empresas 2016.

ACCIONES FORMATIVAS CON MAYOR NÚMERO DE PARTICIPANTES SEGÚN GÉNERO					
Contenidos formativos	Hombres formados	%	Contenidos formativos	Mujeres formadas	%
Prevención de riesgos laborales	419.968	20%	Gestión de recursos humanos	281.640	17%
Gestión de recursos humanos	256.844	12%	Prevención de riesgos laborales	147.569	9%
Idiomas	129.300	6%	Idiomas	130.649	8%
Seguridad y vigilancia	100.766	5%	Seguridad alimentaria: manipulación y control	107.680	7%
Seguridad alimentaria: manipulación y control	94.324	4%	Informática de Usuario / Ofimática	85.593	5%
Informática de Usuario / Ofimática	80.960	4%	Actualización en docencia	58.888	4%
Socorrismo y Primeros Auxilios	62.687	3%	Dirección y gestión bancaria	57.696	3%
Dirección y gestión bancaria	51.933	2%	Atención al Cliente/Calidad Servicio	57.122	3%
Conduccion y pilotaje de vehículos, aeronaves y trenes	51.684	2%	Gestión comercial	54.257	3%
Gestión comercial	48.590	2%	Socorrismo y Primeros Auxilios	41.426	3%
	1.297.056	61%		1.022.520	62%
TOTAL	2.110.644	100%	TOTAL	1.656.353	100%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la FUNDAE

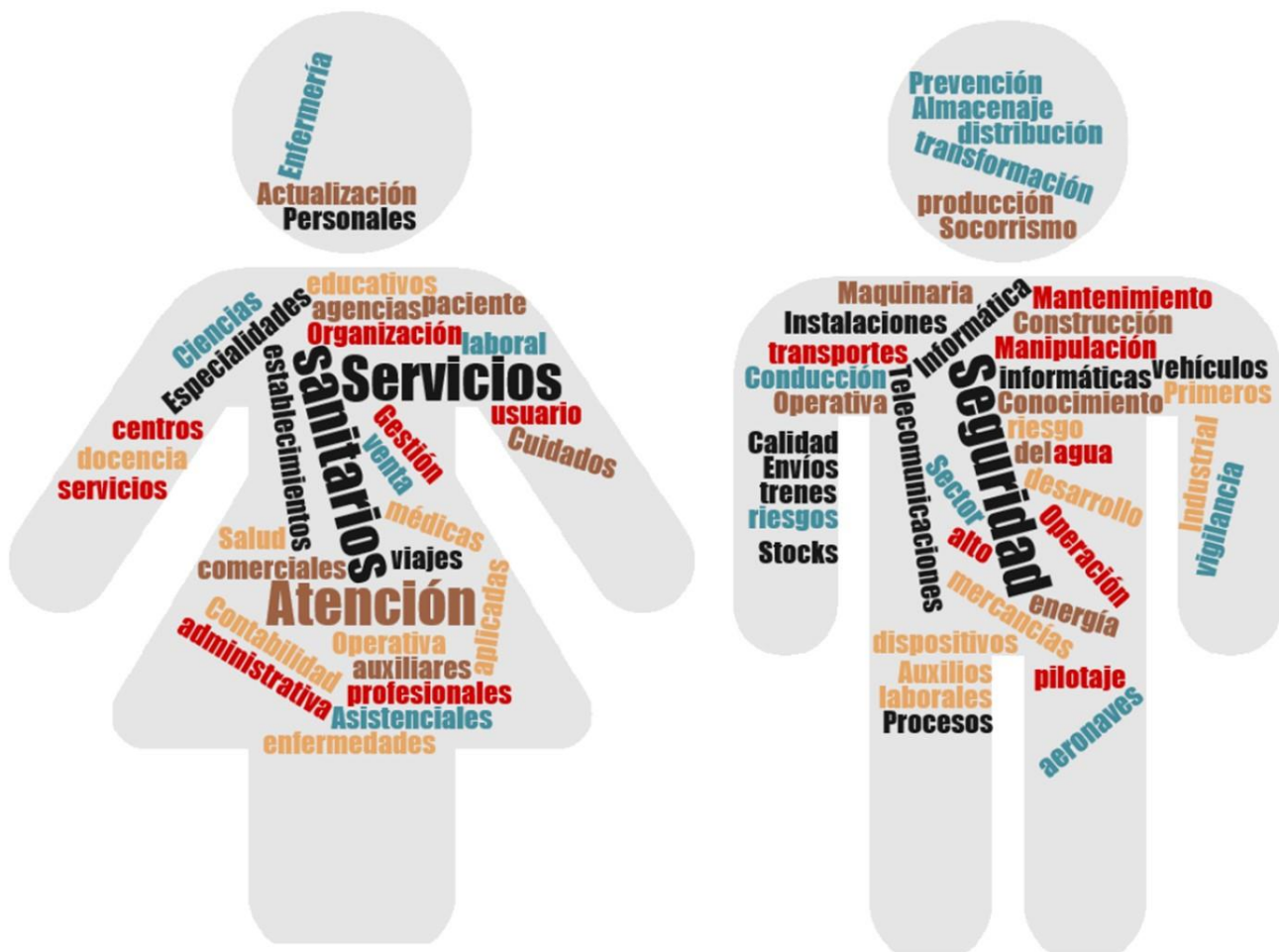
12.

Persiste la segregación por género de algunas especialidades formativas: las trabajadoras reciben formación relacionada con los cuidados y la administración, lo trabajadores con la vigilancia y seguridad y la producción

Si analizamos los contenidos de los cursos en los que el porcentaje de alumnas supera el 60% (feminizados) y los comparamos con los de los cursos en los que el porcentaje de alumnos supera esa misma cifra (masculinizados), observaremos se persiste la segregación de género por áreas de actividad o especialidades formativas.

La nube de palabras que aparece a continuación muestra gráficamente, a partir de la denominación de los cursos feminizados y masculinizados, la pervivencia de ámbitos diferenciados para hombres y mujeres.

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

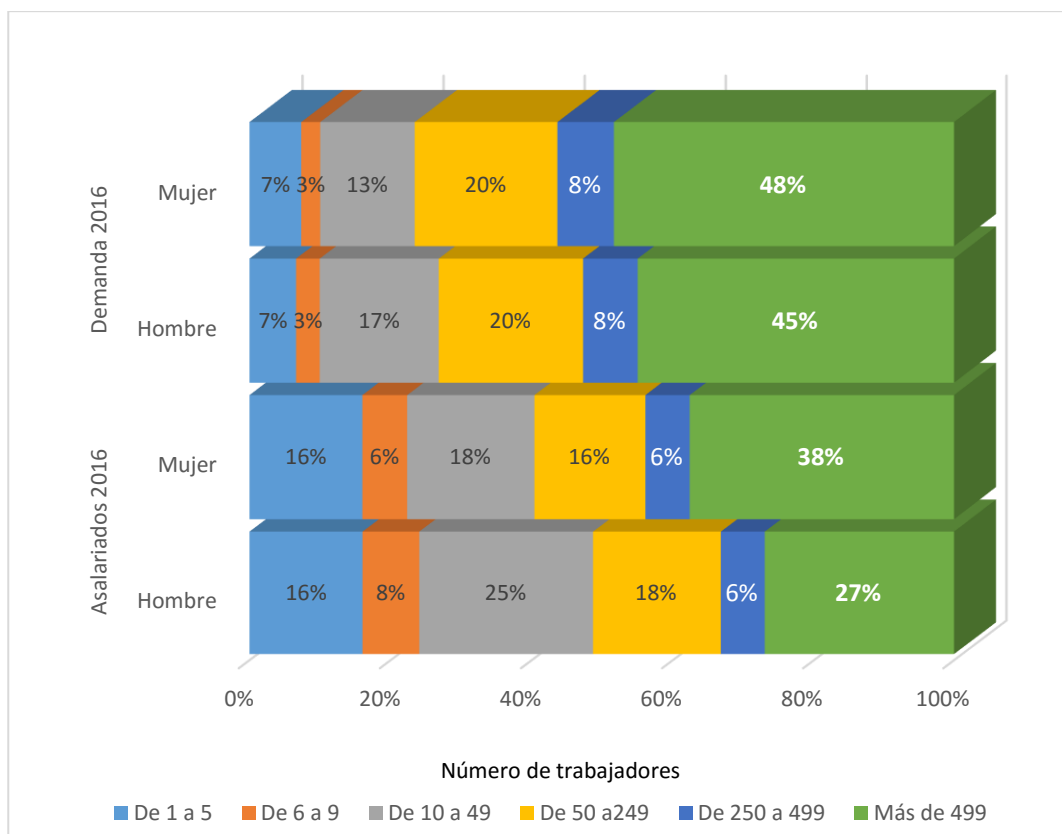


13. Las mayores diferencias en la tasa de participación de hombres y mujeres se dan en las grandes empresas

Trabajar en un PYME reduce las posibilidades de recibir formación tanto para trabajadores como para trabajadoras. Esto es debido a múltiples factores como que carecen de departamentos de recursos humanos capaces de analizar las necesidades formativas y realizar los trámites para bonificarse los cursos, no tienen cultura formativa, no disponen de recursos económicos suficientes, etc.

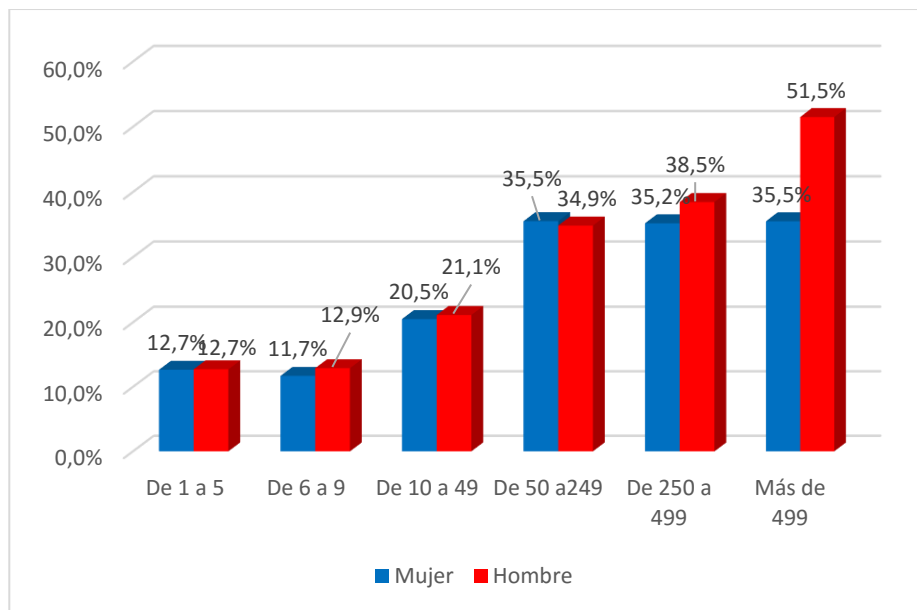
Sin embargo, **es en la gran empresa donde la diferencia entre las tasas de participación femenina y masculina es mayor**. Así, como se aprecia en el Gráfico 13, la tasa de participación (relación entre el número de participantes y el número de trabajadores/as) se mantiene más o menos uniforme para todos los tamaños de empresa salvo para las de más de 250.

Gráfico 12: Distribución por tamaño de empresa de los trabajadores y trabajadoras asalariados/as y del alumnado de formación programada por la empresa. 2016.



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

Gráfico 13: Tasa de participación en formación programada por la empresa por género y plantilla. 2016



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

BIBLIOGRAFÍA

ALBERT, C; GARCÍA SERRANO, C Y HERNAN, V. (2005): Firm-provided training and temporary contracts. Spanish Economic Review, volume 7/1. Págs 67-88.

CAPARRÓS, A.; NAVARRO, L. M.; RUEDA, M F. 2009. “Análisis de la incidencia y duración de la formación laboral financiada por empresas y trabajadores”, in Cuadernos de Economía, Vol. 32, No. 89, pp. 83-112.

BASSANINI, A., BOOTH, A., BRUNELLO, G., DE PAOLA, M Y LEUVEN, E (2005): Workplace Training in Europe. Discussion Paper No. 1640. Institute for the Study of Labor (IZA).

BIAGETTI, M. Y SCICCHITANO, S. (2009): Inequality in workers' lifelong learning across European countries: Evidence from EU-SILC data-set. MPRA Paper No. 17356, septiembre.

CALERO, J. Y ESCARDÍBUL J.O. (2014): Barriers to non-formal professional training in Spain in periods of economic growth and crisis. An analysis with special attention to the effect of the previous human capital of workers. Document de Treball de l'IEB 2014/ 12. Institut d'Economia de Barcelona

CRUZ, L. (2001): *Gobiernos, Mercados de Trabajo y Formación Profesional: Un Análisis Comparativo de España y Gran Bretaña*, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, Madrid.

ESCOBAR, M; RIVIERE, J Y GLICK, L: La distribución social de la formación permanente laboral en España. Revista Española de Sociología (RES). Volumen 14, págs. 43 a 65.

EUROSTAT:

Participation rate in education and training (last 4 weeks) by type, sex and age

Adult Education Survey: Distribution of non-formal education and training activities by type and sex [trng_aes_188] Extraído el 2 de marzo de 2018.

Obstacles to participation in education and training by sex.

FITZENBERGER, B. y Muehler, G. (2016); Dips and Floors in Workplace Training: Gender Differences and Supervisors. Centre for European Economic Research (ZEW).

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO, 2014. Informe sobre la calidad de las acciones formativas en las empresas, 2013.

FUNDAE: Estadísticas www.fundae.es

FUNDAE (2014): “Calidad de la Formación en la Empresa 2013 de la Fundación Estatal de la Formación para el Empleo”.

HALLS, P.A. Y SOSKICE, D: Varieties of capitalism. The Institutional Foundation of Comparative Advantage. Oxford University Press, 2001

JIMENO, LACUESTA y VILLANUEVA (2014): Educación, experiencia laboral y habilidades cognitivas: Una primera aproximación a los resultados PIAAC. Revista española de investigaciones sociológicas, I. Capítulo 6: educación, conocimientos y perfiles ocupacionales. PIAAC Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Informe español. Análisis secundario. Ministerio de educación, cultura y deporte. Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades. Dirección general de evaluación y cooperación territorial. Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

OCDE (2016) Panorama de la Sociedad 2016. Un primer plano sobre los jóvenes.

QUESADA-PALLARÈS, C.; ESPONA-BARCONS, B. Y PINEDA-HERRERO, P (2015): La eficacia de la formación de los trabajadores de la Administración pública española: comparando la formación presencial con la eLearning. Revista del CLAD Reforma y Democracia, 61. Pag 107-132

RUIZ-CONDE, J.I. Y MARRA I. (2016): Gender Gaps in the Spanish Labor Market. Estudios sobre la Economía Española - 2016/32.

SILBERSTANG, J. (2010): Learning gender: the effects of gender-role stereotypes on women's lifelong learning and career advancement opportunities The Oxford Handbook of Lifelong Learning. Oxford University Press, New York, 2011; pp. 70–388.

ⁱ Formación a lo largo de la vida es el conjunto de actividades de aprendizaje que realizan las personas entre 25 y 64 años, con el fin de mejorar o actualizar sus competencias, cualificaciones y conocimientos, cualquiera que sea su situación laboral

ⁱⁱ Hay datos de la encuesta "Adult Education Survey 2016" disponibles para algunos países, pero no medias europeas. Para España, el porcentaje de formación no formal relacionada con el trabajo y financiada por la empresa ha descendido al 70,3% para los hombres y aumentado al 62,5% para las mujeres.

ⁱⁱⁱ Se tiene en cuenta el nivel máximo de estudios alcanzado.

La etapa de Educación Primaria comprende toda la educación obligatoria.

La Educación Secundaria recoge tanto Bachillerato como Formación Profesional de Grado Medio.

La Formación Profesional de Grado Superior se incluye en estudios superiores.