

Instrumentos de apoyo para la elaboración del diagnóstico de igualdad

Ficha

4

FORMACIÓN CONTÍNUA

¿Qué información recoge esta ficha?

Esta ficha recoge información referente a la gestión de la formación continua y la participación del personal en la formación continua. Las preguntas se han estructurado en sendos bloques y un cuadro resumen que le permitirá tener un primer diagnóstico respecto a esta práctica de recursos humanos.

¿Para qué sirve esa información?

El objetivo es aportar al diagnóstico de situación información relativa a la formación continua y si el procedimiento garantiza que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participación y de desarrollo profesional.

¿Quién la recoge?

Habitualmente, esta información se encuentra en los departamentos de Recursos Humanos o Personal. Su personal técnico o directivo son las personas más indicadas para recogerla.

¿Dónde se puede consultar?

- ▶ Bases de datos de personal o Registros de personal
- ▶ Plan de Formación
- ▶ Memoria de Formación
- ▶ Convenio Colectivo

¿Cómo completar las fichas?

- ▶ Con respuestas concretas que permitan hacer una valoración adecuada conforme a la situación de su organización.
- ▶ Reflejando toda la información con respecto a una misma fecha. Se recomienda tomar como referencia años completos. Por ejemplo: 31 de diciembre de 2009.
- ▶ Utilizando los valores relativos (porcentajes) como referencia para realizar la comparación entre mujeres y hombres, salvo indicación específica.
- ▶ Siguiendo las explicaciones que facilitan la comprensión de las tablas de datos en cada apartado.

Recuerde también que a través de la Web puede consultar los módulos formativos disponibles o dirigirse al Servicio de Asesoramiento para resolver sus dudas.

<http://www.igualdadenlaempresa.es>



FICHA Nº 4 FORMACIÓN CONTINUA

A. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA

1. ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la formación continua en su organización?			
Formalmente en la descripción del procedimiento			<input type="checkbox"/>
De manera informal se indica al personal que lo lleva a cabo			<input type="checkbox"/>
No se incluye como un objetivo			<input type="checkbox"/>
2. ¿Qué aspectos se tienen en cuenta en el diseño del plan formativo?			
	MUJERES	HOMBRES	
Las características de los puestos que ocupan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La disponibilidad horaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La formación continua realizada previamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El nivel de formación formal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El potencial de desarrollo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las previsiones de crecimiento y actividad de la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿Se garantiza que todo el personal, mujeres y hombres, conoce la oferta formativa?		SÍ	NO
En caso afirmativo, indique con qué medios:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Se adoptan medidas para garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para acceder a la formación?		SÍ	NO
En caso afirmativo, especifique cómo:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toda la formación se realiza dentro del horario laboral			<input type="checkbox"/>
Existen medidas de atención a personas dependientes en caso de que la formación se realice fuera del horario laboral			<input type="checkbox"/>
Otras (especificar)			
5. ¿Qué se persigue con la formación continua de la organización?			
Señale a quién afecta cada uno de los siguientes supuestos:			
	Más en mujeres que en hombres	Por igual en mujeres y en hombres	Más en hombres que en mujeres
Mejorar la cualificación para el desempeño del puesto ocupado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promover el desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facilitar la movilidad entre departamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



B. PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN FORMACIÓN CONTINUA

Tabla 1. Participación en formación según nivel profesional.

Registre el **nº de personas** que han participado en actividades formativas de acuerdo a su nivel profesional. Los **grupos profesionales** serán los mismos que se han determinado en la **Ficha 2**. Recuerde utilizar los valores relativos sobre el total de cada sexo para poder realizar comparaciones.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Gr. Profesional 1				
Gr. Profesional 2				
Gr. Profesional 3				
Gr. Profesional 4				
Gr. Profesional 5				
TOTAL			100%	100%

Tabla 2. Participación según nº de horas anuales de formación.

Registre el **nº de personas** que ha participado en actividades formativas según el nº de horas de formación que haya realizado a lo largo del año. Cuando el trabajador o trabajadora haya participado en varias acciones formativas, **se sumarán todas las horas de formación** que haya realizado y se computará de acuerdo a dicho resultado.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Menos de 20				
Entre 20 y 50				
Entre 51 y 75				
Entre 76 y 100				
Más de 100				
TOTAL			100%	100%

6. ¿Han participado mujeres y hombres en igual medida en todos los niveles profesionales?	
La participación de mujeres y hombres dentro de cada nivel es similar	<input type="checkbox"/>
En general las mujeres participan más	<input type="checkbox"/>
En general los hombres participan más	<input type="checkbox"/>
En unos niveles participan más las mujeres, y en otros, los hombres	<input type="checkbox"/>
7. ¿Han realizado mujeres y hombres el mismo número de horas de formación?	
Los porcentajes de participación son similares en todos los tramos de horas	<input type="checkbox"/>
Hay mayor concentración de mujeres en los tramos de mayor nº de horas	<input type="checkbox"/>
Hay mayor concentración de hombres en los tramos de mayor nº de horas	<input type="checkbox"/>



8. De las personas que han promocionado en la organización en los últimos cinco años, ¿cuántos hombres y cuántas mujeres habían participado en algún programa formativo?		
El mismo o similar número de mujeres y de hombres horas	<input type="checkbox"/>	
Habían participado más mujeres	<input type="checkbox"/>	
Habían participado más hombres	<input type="checkbox"/>	
9. De las personas que han participado en los programas formativos en los últimos cinco años, ¿cuántos hombres y cuántas mujeres han promocionado?	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
El mismo o similar porcentaje de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	
Un porcentaje mayor de hombres que de mujeres	<input type="checkbox"/>	
Un porcentaje mayor de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	

Tabla 3. Participación según tipo de formación

Registre el nº de acciones formativas de cada tipo que se haya realizado por sexo. Una misma persona puede haber realizado formación de diferente tipo, debiendo reflejarse **todas las acciones formativas**.

A efectos de estas fichas, se considera **formación genérica** la relacionada con idiomas, informática, etc.

Se considera **formación transversal** la que se refiere a la adquisición de habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión de estrés, liderazgo, gestión de equipos, comunicación, etc.

Las clasificaciones relativas a la tipología de las acciones formativas, podrá ser adaptada por su organización para un mejor ajuste a su realidad concreta.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Especialización técnica				
Genérica				
Transversal				
Desarrollo de carrera				
Otra (especificar)				
TOTAL			100%	100%

10. ¿Realizan el mismo tipo de formación mujeres y hombres?		
Los porcentajes de participación en cada tipo son similares	<input type="checkbox"/>	
Los hombres participan más en unos tipos de formación y las mujeres, en otros	<input type="checkbox"/>	
11. Si se produce diferencia, ¿afecta dicha diferencia a las posibilidades de desarrollo y promoción profesional de las mujeres o de los hombres? En caso afirmativo, detallen qué sentido y a quién afecta:	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>



Tabla 4. Participación según momento de impartición de la formación.

Registre el nº de acciones formativas de cada tipo que se hayan realizado por sexo. Una misma persona puede haber realizado formación en diferente momento, debiendo reflejarse **todas las acciones formativas**.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
En horario de trabajo				
Fuera de horario de trabajo				
Mixto				
TOTAL			100%	100%

12. ¿Existen diferencias en la participación de hombres y mujeres en formación continua dependiendo del momento en que se realice? En caso afirmativo, detallar las diferencias y posibles causas:	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

Tabla 5. Participación según lugar de impartición de la formación.

Registre el nº de acciones formativas de cada tipo que se hayan realizado por sexo. Una misma persona puede haber realizado formación en diferente lugar, debiendo reflejarse **todas las acciones formativas**.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
En el centro de trabajo				
En la propia localidad de trabajo				
Fuera de la localidad de trabajo				
On-line				
TOTAL			100%	100%

13. ¿Existen diferencias en la participación de hombres y mujeres en formación continua dependiendo del lugar en que se realice? En caso afirmativo, detallar las diferencias y posibles causas:	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>



CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo a la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios** de participación de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interacciones que se producen entre las prácticas de gestión y los resultados de participación. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las prácticas de formación continua en su organización.

A	¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la formación continua que se desarrolla en la organización?		
	En los procedimientos y la gestión:		
	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
B	En los resultados de participación de mujeres y hombres:		
	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Identifique los aspectos a mejorar :			