



Ikasmina DoKS:

Documentos sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida en Gipuzkoa

Talento en femenino: la formación de las mujeres adultas en Gipuzkoa

Documento nº 98

Marzo 2024

Gipuzkoa, ikasten duen lurraldea.
Gipuzkoa, un territorio que aprende.

**Gipuzkoako
Foru Aldundia**
Ekonomia Sustapeneko eta
Proiektu Estrategikoetako
Departamentua



**Diputación Foral
de Gipuzkoa**
Departamento de Promoción
Económica y Proyectos
Estratégicos

ÍNDICE

1. Presentación	3
1.1. Presentación	3
2. La cualificación de las mujeres de Gipuzkoa	4
2.1. Las mujeres y la formación alcanzada	4
2.2. Las mujeres, la formación alcanzada y la edad	5
2.3. Mujeres y hombres y formación alcanzada	7
3. Mujeres jóvenes, formación y situación laboral	9
3.1. La relevancia de la formación para el empleo	9
3.2. Abandono temprano de la educación	10
3.3. Las mujeres egresadas en formación profesional	12
3.4. Las mujeres egresadas en la formación universitaria	15
4. Mujer y aprendizaje a lo largo de la vida	17
4.1. Las definiciones del aprendizaje a lo largo de la vida	17
4.2. La participación de las mujeres en el aprendizaje	18
4.3. Razones para no aprender	22
4.4. Posición comparada de mujeres y hombres	24

1. Presentación

1.1. Presentación

El objetivo de este documento de trabajo es presentar un balance del talento femenino de Gipuzkoa, que se aborda como una panorámica de la información actualmente disponible y elaborada por distintas instituciones con respecto de la formación y el aprendizaje de las mujeres.

Los resultados presentados se refieren a:

- Las personas y el nivel de instrucción alcanzado (según género y edad) en Gipuzkoa, realizado a partir de Eustat.
- Las personas egresadas de los sistemas de formación profesional y universitario, elaborado por Lanbide, y referenciadas a la CAE.
- El abandono temprano de la educación (según género) elaborado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, y referenciado también al ámbito de la CAE, analizando la posición comparada con un panel de países europeos de referencia.
- Y, finalmente, la encuesta sobre el aprendizaje a lo largo de la vida de la población adulta de Gipuzkoa (25-74 años) realizada por el Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos (DFG).

En todos los casos, se trata de la información actualizada en el momento de abordar este informe y centrada en presentar los datos referidos al colectivo femenino y su posición comparada con relación al masculino, como una aproximación al talento femenino del Territorio, a su trayectoria de mejora e, indudablemente, a los retos pendientes, como es una mayor presencia de las mujeres en los ámbitos STEM.

2. La cualificación de las mujeres de Gipuzkoa

2.1. Las mujeres y la formación alcanzada

Más de la mitad de las mujeres adultas de Gipuzkoa cuenta con estudios superiores

De acuerdo con los últimos datos publicados por la Estadística Municipal de Educación (Eustat), el 53,6% de las mujeres de 25 y más años de Gipuzkoa tiene estudios superiores: el 45,4% cuenta con estudios universitarios y el 8,2% ha cursado Formación Profesional. Además, algo menos de un tercio de las mujeres tiene finalizados los estudios secundarios y el 17,2% cuenta con estudios primarios como máximo nivel de estudios alcanzado. Este último porcentaje, se corresponde con las mujeres de más edad, cifra que se compensa con el alto nivel formativo que tienen las mujeres menores de 50 años de Gipuzkoa, y que a medida que pasen los años irá disminuyendo en favor de un nivel formativo superior, reflejo del aumento de la cualificación de las mujeres guipuzcoanas.

Tabla 1 Nivel de instrucción de la población femenina de Gipuzkoa. 2022

mujeres de 25 y más años

	Número de mujeres	Distribución
Nivel de instrucción		
Menos que primarios	6.157	2,2
Primarios	42.667	15,0
Secundarios	83.267	29,3
Profesionales	23.186	8,2
Medio-superiores/superiores	129.128	45,4
TOTAL	284.405	100,0

Fuente: Estadística Municipal de Educación, Eustat

2.2. Las mujeres, la formación alcanzada y la edad

El nivel formativo de las mujeres es, en general, alto, especialmente entre las mujeres de hasta 49 años

La edad es un factor determinante en la cualificación de las mujeres guipuzcoanas, siendo las generaciones más jóvenes las que siguen alcanzando un mayor nivel formativo frente a la menor cualificación media de los grupos de más edad¹. Así,

- El grupo de 25-34 años, pese a suponer en volumen de personas un tercio del colectivo de 65 y más años, cuenta con un 50% más de mujeres con estudios superiores (23.850 frente a 14.449), lo que evidencia la mejora en la cualificación de las mujeres jóvenes.
- En los dos grupos de más edad, la población con estudios terciarios se reduce siendo, no obstante, más evidente esta constatación entre las mujeres de más de 65 años donde cuatro de cada diez mujeres tienen como máximo estudios primarios (41.077).

Con todo, señalar que se trabaja sobre un escenario demográfico cambiante donde las generaciones más jóvenes son mucho menos numerosas que las de más edad.

Tabla 2 Nivel de instrucción de la población femenina de Gipuzkoa, según edad. 2022

mujeres de 25 y más años

	25-34	35-49	50-64	65 y más	TOTAL
Nivel de instrucción					
Menos que primarios	382	751	605	4.419	6.157
Primarios	626	1.464	3.919	36.658	42.667
Secundarios	6.901	16.120	26.452	33.794	83.267
Profesionales	2.624	6.649	9.296	4.617	23.186
Superiores	23.870	51.231	39.578	14.449	129.128
TOTAL	34.403	76.215	79.850	93.937	284.405

Fuente: Estadística Municipal de Educación, Eustat

¹ La Ley general de Educación (1970) establece el recorrido curricular que hasta entonces se había venido abordando por etapas (Ley de educación primaria (1945), Ley de ordenación de la educación secundaria (1953), ...). Es decir, las generaciones nacidas en los años 60 son las primeras sobre las que se aplica de forma efectiva una exigencia de escolarización entre los 6 y los 14 años.

La formación terciaria prevalece entre las mujeres jóvenes, no así en el colectivo senior

La distribución de las mujeres adultas de Gipuzkoa, por grupos de edad y formación alcanzada, muestra que el peso de la educación terciaria es decreciente con la edad. Más concretamente,

- Algo más de dos de cada tres mujeres de 25-34 años y de 35-49 años cuentan con estudios terciarios (69,4% y 67,2%, respectivamente).
- Todavía es muy bajo el colectivo que ha optado por formación profesional, observándose en el grupo de 50-64 años el mayor peso (11,6%).
- Además, la mitad de las mujeres de 50-64 años tiene estudios superiores, porcentaje algo inferior al de los dos grupos más jóvenes.
- Por último, cuatro de cada diez mujeres de más de 65 años tienen estudios primarios como máximo nivel formativo alcanzado, y un tercio tiene estudios secundarios.

Estos resultados ponen de manifiesto la notable diferencia del nivel educativo y cualificación de las mujeres adultas de Gipuzkoa, que en gran medida está condicionado por las posibilidades en el acceso a la formación en cada momento.

Tabla 3 Nivel de instrucción de la población femenina de Gipuzkoa según edad. 2022

distribución (%) mujeres de 25 y más años

	25-34	35-49	50-64	65 y más	TOTAL
Nivel de instrucción					
Menos que primarios	1,1	1,0	0,8	4,7	2,2
Primarios	1,8	1,9	4,9	39,0	15,0
Secundarios	20,1	21,2	33,1	36,0	29,3
Profesionales	7,6	8,7	11,6	4,9	8,2
Superiores	69,4	67,2	49,6	15,4	45,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Estadística Municipal de Educación, Eustat

2.3. Mujeres y hombres y formación alcanzada

Mayor presencia femenina en los niveles educativos superiores

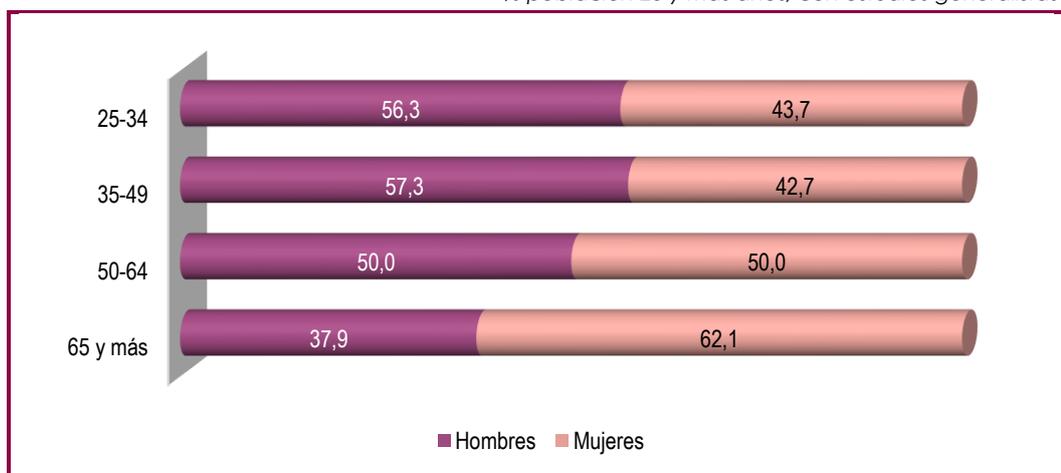
En el nivel de formación alcanzado por las personas se aprecian diferencias según género, con una mayor presencia del colectivo femenino en los niveles educativos superiores. Los gráficos adjuntos presentan, para cada nivel formativo, los datos desagregados por grupos de edad y según género. Se observa que:

- Educación generalista: mayor peso del colectivo masculino hasta los 49 años, en el colectivo de 50 a 64 años la presencia por sexos se equilibra y entre las personas más mayores predomina la presencia femenina.
- Formación profesional: prevalece el peso del colectivo masculino en todos los grupos de edad considerados, destacando su contribución en los dos grupos de edad más joven, especialmente de 25-34 años.
- Estudios superiores: mayor presencia femenina en todos los grupos de edad salvo en el de 65 y más años, donde los hombres son mayoría.

De esta forma, se confirma una mayor cualificación media del colectivo femenino con una posición destacada en el nivel de estudios superiores frente a una mayor presencia masculina en los estudios generalistas y formación profesional.

Gráfico 1 Población con estudios generalistas, según sexo y edad. 2022

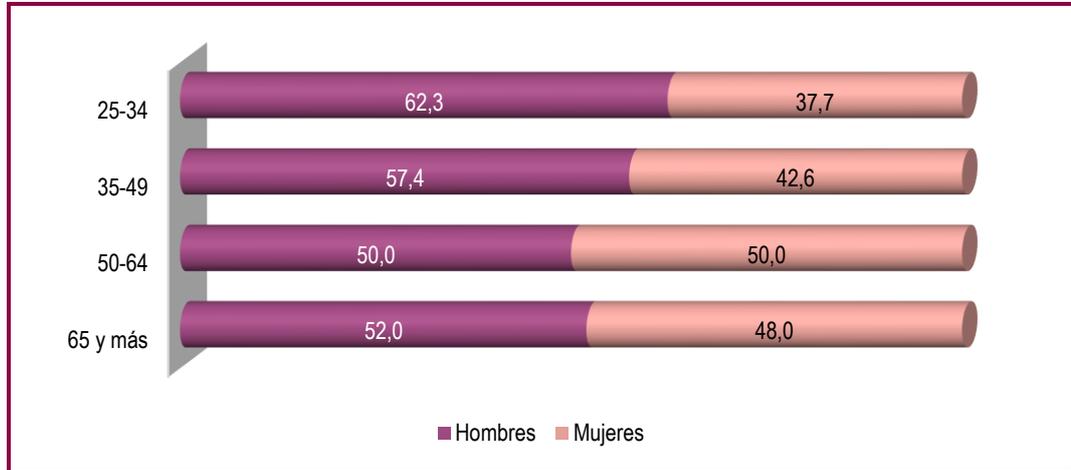
% población 25 y más años, con estudios generalistas



Fuente: Estadística Municipal de Educación, Eustat

Gráfico 2 Población con estudios profesionales, según sexo y edad. 2022

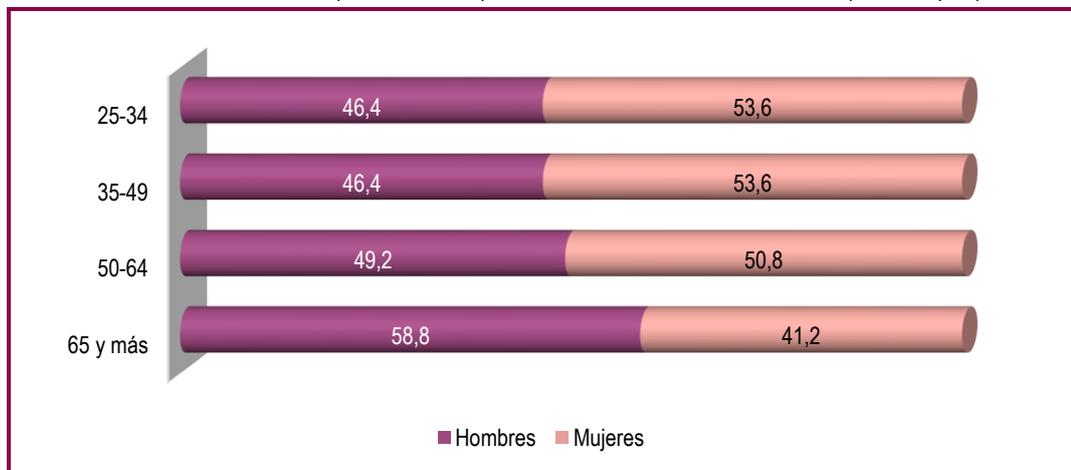
% población 25 y más años, con estudios profesionales



Fuente: Estadística Municipal de Educación, Eustat

Gráfico 3 Población con estudios superiores, según sexo y edad. 2022

% población 25 y más años, con estudios medios-superiores y superiores



Fuente: Estadística Municipal de Educación, Eustat

3. Mujeres jóvenes, formación y situación laboral

3.1. La relevancia de la formación para el empleo

Este capítulo aborda el análisis de tres bloques de información relativos a la formación de las personas y que les conecta con su trayectoria laboral.

- El punto de partida es el análisis del abandono² temprano de la educación como indicador de continuidad en la trayectoria formativa de las personas: de esta forma, una menor tasa de abandono escolar significa que una mayor proporción de personas siguen formándose.
- Por otra parte, se presentan los resultados de la situación laboral de las personas que han terminado recientemente sus estudios de Formación Profesional. Los últimos datos disponibles se corresponden con la promoción egresada en el año 2021 en la red de centros de FP de la CAE, y recoge la situación laboral de dicha promoción en diciembre de 2022.
- Dichos resultados se completan con la información recogida para el conjunto de las personas egresadas de las universidades vascas (Universidad del País Vasco, Universidad de Deusto y Universidad de Mondragón). Concretamente, se refiere al alumnado egresado en la promoción de 2019 y se recoge su situación laboral en diciembre 2022.

El objetivo es presentar la situación de las mujeres con respecto de su formación y el empleo: así, pese a la importante mejora registrada en el nivel educativo alcanzado por las mujeres se observan importantes diferencias con respecto del campo de conocimiento escogido (entre mujeres y hombres) lo que influye -además de en otros factores- en su trayectoria laboral.

² Información correspondiente a la CAE, pero que sería ilustrativa de la situación de Gipuzkoa.

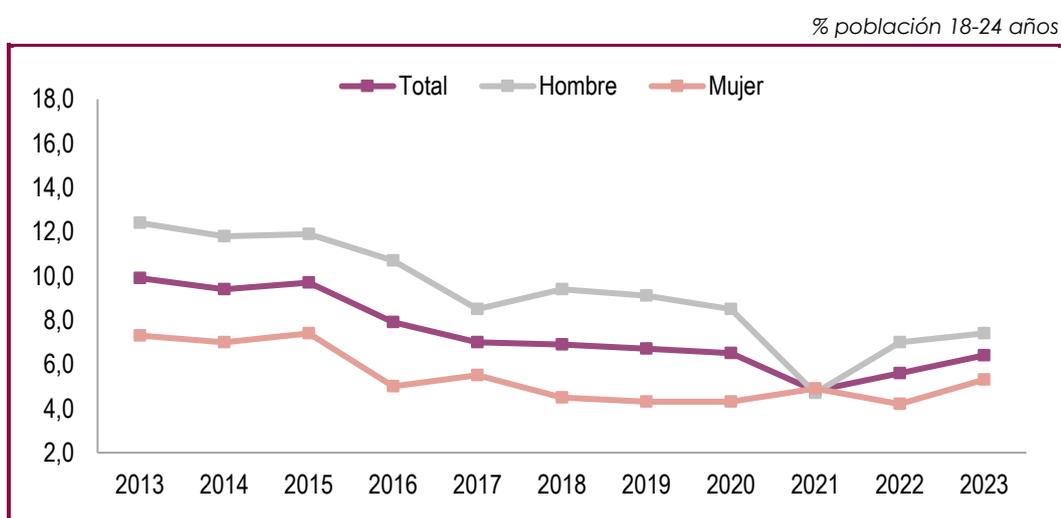
3.2. Abandono temprano de la educación

La tasa de abandono femenina es inferior a la masculina

La tasa de abandono escolar muestra el porcentaje de personas (18-24 años) que no han completado la segunda etapa de Educación Secundaria (4º ESO, Bachillerato, FP Básica y/o de Grado Medio) y no sigue ningún tipo de educación-formación reglada. La evolución de este indicador en la CAE³ muestra que (2023):

- La tasa de abandono temprano de la educación es del 6,4%, siendo una de las menores ratios del conjunto del Estado. No obstante, parece que la mejora de este indicador se habría estancado, sumando un bienio (2022-2023) de cierto repunte, alejándose, de esta forma, del valor mínimo registrado en 2021 (4,8%).
- La ratio de abandono escolar de las mujeres (5,3%) es inferior a la de los hombres (7,4%), siendo un resultado estable en el conjunto del periodo analizado. No obstante, señalar que ambos colectivos comparten el ligero repunte del abandono escolar desde 2021, condicionado el resultado global.

Gráfico 4 Abandono temprano de la educación, según sexo. CAE



Fuente: Explotación de las variables educativas de la EPA (INE). Ministerio de Educación y FP

La comparativa con respecto del Estado muestra la mejor posición relativa de la CAE, con una tasa de abandono escolar claramente inferior a la media estatal (5,8% frente al 14,2%; promedio 2020-2023). Asimismo, la CAE mejora el resultado de la UE-27 (9,8%),

³ Información no disponible para Gipuzkoa pero que sería ilustrativa de la situación del Territorio.

evidenciando su positiva trayectoria. Señalar que, en los tres ámbitos considerados, la tasa de abandono femenina es inferior a la masculina, destacando la menor brecha referida a la CAE (-2,2pp) en comparación con el Estado (-6,4pp) y la UE-27 (-3,5pp).

El detalle por países muestra que la CAE tiene una de las menores tasas de abandono escolar femenina (4,2%, en 2022) alineado con el resultado de Países Bajos (4,3%).

Tabla 4 Abandono temprano de la educación, según sexo. CAE-Estado-UE-27

% población 18-24 años

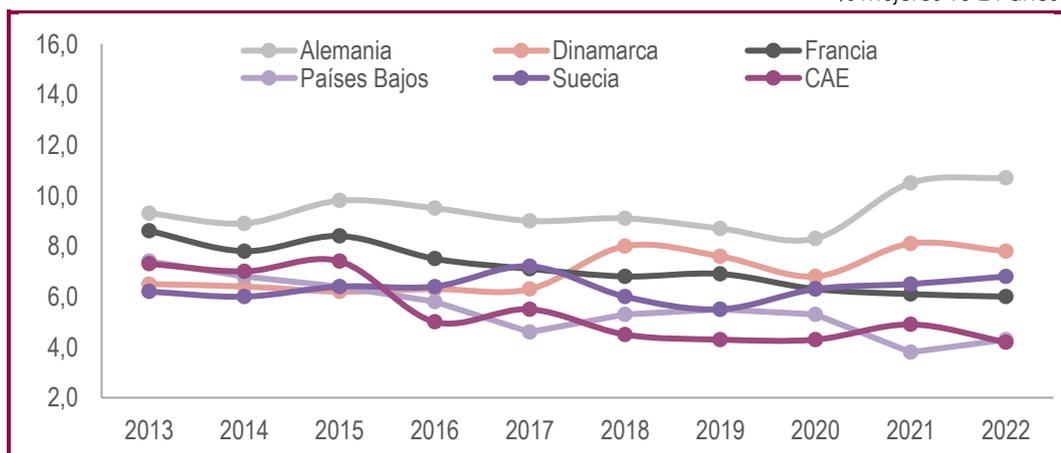
		2010-2014	2015-2019	2020-2023
CAE	Total	11,7	7,6	5,8
	Mujer	10,4	5,3	4,7
	Hombre	13,0	9,9	6,9
Estado	Total	24,9	18,5	14,2
	Mujer	20,5	14,5	11,0
	Hombre	29,3	22,3	17,3
UE-27*	Total	12,5	10,6	9,8
	Mujer	10,5	8,9	8,0
	Hombre	14,4	12,1	11,5

*El promedio 2020-2023 referido a la UE-27 incluye el periodo 2020-2022 por la disponibilidad de información en el momento de elaboración de este informe.

Fuente: Explotación de las variables educativas de la EPA (INE). Ministerio de Educación y FP

Gráfico 5 Evolución de la tasa de abandono escolar femenina y países de referencia*

% mujeres 18-24 años



*2022 es el último dato disponible en el momento de elaboración de este informe.

Fuente: Explotación de las variables educativas de la EPA (INE). Ministerio de Educación y FP



3.3. Las mujeres egresadas en formación profesional

Crecen las mujeres egresadas en FP, pero apenas son el 40% del total

El alumnado egresado en la formación profesional en la CAE⁴ sigue creciendo y los últimos resultados (promoción 2021) cifran en 13.489 personas el alumnado egresado en esta formación. Así, la ganancia registrada en la última década (2011-2021) ha sido de más de 3.500 estudiantes, apoyada en el creciente impulso y atractivo de esta formación orientada al empleo. No obstante, señalar que la mayor parte de la mejora registrada en la última década se ha sustentado en el colectivo masculino (+2.625), que aporta el grueso (60,7%) de las personas egresadas en FP. Por el contrario, las mujeres son cuatro de cada diez egresados/as, con un perfil menos dinámico (+881).

Tabla 5 Formación Profesional y género en la CAE, según curso de finalización

	% mujeres		
	2011-2014	2015-2019	2020-2021
Alumnado egresado FP			
Total alumnado egresado	10.142	11.396	12.414
Mujeres egresadas	4.407	4.415	4.703
% mujeres	43,5	39,8	39,3

Fuente: Encuesta de Incorporación a la Vida Activa desde F.P vasca. Lanbide

Con importantes diferencias según familia profesional

El cuadro adjunto recoge el porcentaje de mujeres en cada una de las familias profesionales que integran la formación profesional. Los resultados se muestran ordenados, de mayor a menor, según la presencia del colectivo femenino. Así:

- En 8 familias, las mujeres son más de la mitad del alumnado egresado. Incluye a Química (62,4%), Administración (64,3%), Industria alimentaria (67,3%), Turismo (68,5%), Sanidad (78,6%), Servicios socioculturales a la comunidad (80,2%) junto con Textil, confección y piel (84,5%) e Imagen personal (92,1%), con una clara prevalencia del colectivo femenino.
- Por otra parte, 6 familias profesionales cuentan con una contribución femenina inferior al 10%. Esto es, Informática (9,7%), Energía y agua (9,0%), Electricidad y

⁴ No disponible para Gipuzkoa pero que sería ilustrativa de la situación del Territorio.

electrónica (7,0%), Instalación y mantenimiento (5,5%), Transporte y mantenimiento de vehículos (4,6%) y actividades marítimo-pesqueras (4,2%).

Tabla 6 Mujeres en las familias profesionales de FP y según curso de finalización. CAE

% mujeres

	2011-2014	2015-2019	2020-2021
Familias Profesionales; % mujeres			
<i>Imagen personal</i>	97,4	96,1	92,1
<i>Textil, confección y piel</i>	90,8	86,7	84,5
<i>Serv. Socioculturales</i>	85,4	80,8	80,2
<i>Sanidad</i>	83,1	78,5	78,6
<i>Turismo</i>	73,2	71,8	68,5
<i>Industria alimentaria</i>	48,1	60,0	67,3
<i>Administración</i>	74,3	65,1	64,3
<i>Química</i>	58,9	53,4	62,4
Artes gráficas	52,9	47,7	49,6
Comercio y marketing	54,7	53,6	44,7
Hostelería	32,3	33,7	37,1
Edificación y obra civil	29,5	35,5	35,6
Seguridad y medio ambiente	40,0	38,3	33,8
Comunicación, imagen y sonido	35,3	29,7	27,6
Actividades físico-deportivas	20,2	21,3	23,9
Actividades agrarias	18,7	18,8	20,0
Madera y mueble	6,6	10,6	18,7
Fabricación mecánica	6,7	7,0	10,2
Informática	13,6	10,5	9,7
Energía y agua	8,3	9,7	9,0
Electricidad y electrónica	4,8	4,7	7,0
Instalación y mantenimiento	4,8	4,0	5,5
Transporte y mantenimiento de vehículos	2,7	2,5	4,6
Actividades marítimo-pesqueras	6,5	3,1	4,2

Fuente: Encuesta de Incorporación a la Vida Activa desde F.P vasca. Lanbide

Peor empleabilidad femenina frente a la masculina

Los indicadores de empleabilidad muestran la situación laboral de las personas egresadas en FP al año siguiente de haber finalizado los estudios, siendo el último dato disponible relativo a la situación laboral en diciembre de 2022.

Los resultados según género muestran que la tasa de actividad⁵ femenina (63,5%) es ligeramente superior a la masculina (59,2%) si bien, la composición de esta tasa difiere entre ambos colectivos. Concretamente, los hombres registran una mayor tasa de ocupación⁶ (82,4% frente al 79,4%) mientras que las mujeres superan la tasa de paro⁷ correspondiente al colectivo masculino (20,6% frente al 17,6%).

Tabla 7 Incorporación al mercado laboral desde la FP vasca, según género

	Personas egresadas en...		
	2011-2014	2015-2019	2020-2021
Mujeres egresadas			
Tasa de Actividad	65,9	66,2	63,5
Tasa de Ocupación	65,3	77,7	79,4
Tasa de Paro	34,7	22,3	20,6
Hombres egresados			
Tasa de Actividad	61,3	65,7	59,2
Tasa de Ocupación	63,3	80,0	82,4
Tasa de Paro	36,7	20,0	17,6

Fuente: Encuesta de Incorporación a la Vida Activa desde F.P vasca. Lanbide

Además, destaca la presencia femenina en los ámbitos con menor tasa de ocupación (artes gráficas, imagen personal, industria alimentaria, etc.) mientras que las mujeres apenas son el 10% del total en los ámbitos con mayor empleabilidad.

Tabla 8 Familias profesionales de FP con mayor y menor tasa de ocupación y presencia femenina. 2021

Familias profesionales con...			
Mayor tasa de ocupación	% mujeres	Menor tasa de ocupación	% mujeres
Energía y agua (94,7%)	9,7	Artes gráficas (66,7%)	53,5
Fabricación mecánica (88,9%)	10,4	Seguridad-medio amb. (67,9%)	32,7
Mto. serv. producción (87,9%)	5,9	Industria alimentaria (69,4%)	63,1
Actividades agrarias (87,6%)	21,5	Textil, confección (71,4%)	85,7
Informática (87,6%)	9,7	Comunic., imagen (74,6%)	30,7
Electricidad y electrónica (87,2%)	6,8	Imagen personal (74,9%)	92,5

Fuente: Encuesta de Incorporación a la Vida Activa desde F.P vasca. Lanbide

⁵ N° de personas que responden tener actividad laboral (trabajan o buscan trabajo) sobre el total de personas que responden la encuesta.

⁶ N° de personas que responden estar ocupadas (trabajando) sobre el total de personas que contestan tener actividad laboral (trabajan o buscan trabajo).

⁷ N° de personas que responden estar paradas (buscando trabajo) sobre el total de personas que contestan tener actividad laboral (trabajan o buscan trabajo).

3.4. Las mujeres egresadas en la formación universitaria

Mayor presencia femenina en la universidad, no así en la rama técnica

La presencia femenina en las universidades vascas es muy relevante: casi seis de cada diez (59%) personas egresadas son mujeres -ratio superior al de la FP-. No obstante, el número de personas egresadas en la universidad sigue descendiendo (frente al repunte de la FP) y en el último año (promoción 2019) se cifra en 8.512 estudiantes. Así, la pérdida registrada con respecto de 2011 ha sido de 1.479 estudiantes, resultado compartido por el colectivo femenino (-1.052) y masculino (-427).

Las mujeres aportan más de la mitad del alumnado egresado en cada una de las familias profesionales, salvo en los estudios técnicos que registra una contribución femenina de apenas el 30,0%. Por otra parte, destaca la participación femenina en Salud (80,0%), Humanidades (68,1%) y Sociales (66,9%), siendo más de dos tercios del alumnado egresado, junto con Experimentales (56,7%) y Económico-jurídico (55,5%).

Es un resultado estable, que consolida la mayor participación femenina en la universidad si bien, se mantiene la brecha en los estudios técnicos, con una presencia femenina muy inferior y con un perfil ligeramente decreciente. Así, el reto sigue siendo impulsar las vocaciones científico-tecnológicas entre las chicas/mujeres guipuzcoanas con el objetivo de mejorar su presencia en los ámbitos STEM.

Tabla 9 Personas egresadas en las universidades vascas y presencia femenina

	2011-2014	2015-2018	2019
Alumnado egresado universidad			
Total alumnado	9.644	8.639	8.512
Mujeres egresadas	5.637	4.968	5.022
% mujeres	58,5	57,5	59,0
Familias Prof.; % mujeres			
Salud	78,6	77,7	80,0
Humanidades	69,4	66,2	68,1
Sociales	74,1	69,2	66,9
Experimentales	61,8	58,2	56,7
Económico-jurídicas	57,6	55,8	55,5
Técnicas	31,0	29,8	29,9

Fuente: Estudio de Incorporación a la Vida Laboral desde las universidades vascas. Lanbide

(ligera) peor empleabilidad femenina frente a la masculina

Los indicadores de empleabilidad referidos al alumnado universitario recogen la situación laboral de las mujeres y hombres egresados a los tres años de finalizar sus estudios. Por tanto, la información disponible (promoción 2019) hace referencia a la situación laboral señalada en diciembre de 2022.

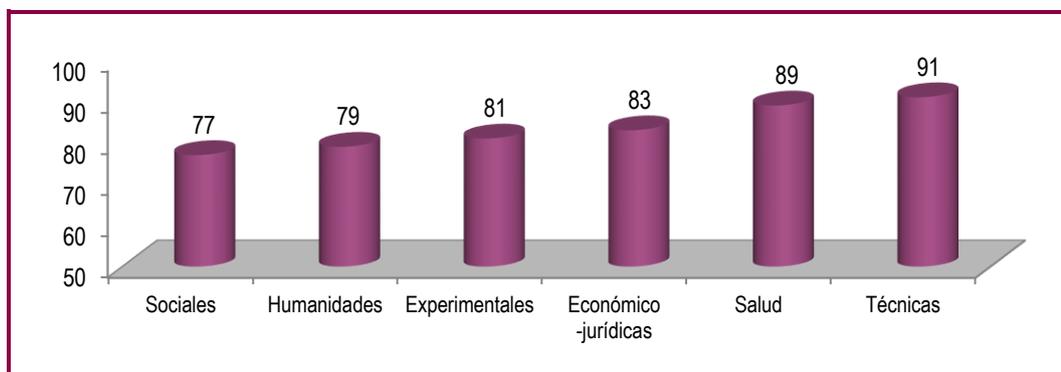
Los resultados muestran que la tasa de actividad⁸ femenina es un punto inferior a la masculina (92% frente al 93%) y esta diferencia se amplía a dos puntos en la tasa de ocupación (82% frente al 84%), siendo la tasa de paro femenina superior a la masculina (11% frente al 9%). Así las mujeres egresadas presentan unos tasas de empleabilidad menos favorables, siendo un resultado estable en el periodo analizado debido a su menor presencia en los estudios técnicos con mejor empleabilidad.

Tabla 10 Incorporación al mercado laboral desde la universidad vasca, según género

	2011-2014	2015-2018	2019
Mujeres egresadas			
Tasa de Actividad	92,0	92,7	92,0
Tasa de Ocupación	76,6	82,7	82,0
Tasa de Paro	16,9	10,9	11,0
Hombres egresados			
Tasa de Actividad	93,2	93,4	93,0
Tasa de Ocupación	79,9	83,1	84,0
Tasa de Paro	14,4	10,8	9,0

Fuente: Estudio de Incorporación a la Vida Laboral desde las universidades vascas. Lanbide

Gráfico 6 Tasa de empleo según familias profesionales (diciembre de 2022)



Fuente: Estudio de Incorporación a la Vida Laboral desde las universidades vascas. Lanbide

⁸ % de personas que aportan un trabajo y las que carecen de empleo, pero lo buscan y están disponibles para incorporarse al mismo, sobre el total de respuestas. Las personas activas se componen de Ocupadas y Paradas.

4. Mujer y aprendizaje a lo largo de la vida

4.1. Las definiciones del aprendizaje a lo largo de la vida

El concepto de aprendizaje a lo largo de toda la vida integra las actividades realizadas por las personas en su vida cotidiana destinadas a mejorar sus conocimientos, aptitudes y cualificaciones en todos los ámbitos de la vida, ya sea personal, cívica, social o profesional. Por lo tanto, el aprendizaje a lo largo de la vida enlaza con el objetivo de mantener la capacitación de las personas y abrir a la curiosidad y al conocimiento cada uno de los apartados de la vida de las personas. En este sentido, las tipologías de aprendizaje consideradas son:

- Aprendizaje formal: se desarrolla en centros de educación y formación y conduce a la obtención de diplomas y cualificaciones reconocidos.
- Aprendizaje no formal: se realiza de forma organizada y sostenida pero no conduce a la obtención de un título oficial. Puede realizarse tanto dentro como fuera de instituciones educativas (herramientas para desenvolverse en la vida, cursos relacionados con el trabajo, cultura general, clases de pintura...).

El concepto de aprendizaje permanente se refiere a los ámbitos de aprendizaje formal y no formal, con dos acepciones:

- Aprendizaje a lo largo de la vida: se refiere al conjunto de actividades de aprendizaje realizadas en los últimos 12 meses.
- Aprendizaje continuo y/o habitual: se refiere al aprendizaje realizado en las últimas 4 semanas.

4.2. La participación de las mujeres en el aprendizaje

Leve recuperación de la participación femenina en el aprendizaje

En 2023 la participación en actividades de aprendizaje de las mujeres adultas de Gipuzkoa (25-74 años) recupera parte de contribución perdida como consecuencia de la pandemia y las restricciones que trajo consigo. Sin embargo, en 2023 todavía no se ha recuperado la participación de 2020, momento todavía no afectado por la pandemia⁹.

Así, en 2023 prácticamente cuatro de cada diez mujeres adultas de Gipuzkoa han realizado alguna actividad de aprendizaje en los doce meses anteriores a la consulta. En este sentido, y aunque se queda 3,8pp por debajo de la ratio de 2020, la tasa de participación ha crecido prácticamente un punto porcentual en el último año.

El análisis por tipología de aprendizaje presenta ciertas diferencias. En concreto, la participación del colectivo femenino en aprendizaje formal desciende (del 12,5% al 9,6%) hasta situarse en niveles de 2020, mientras la participación en aprendizaje no formal aumenta (del 29,4 al 31,3%). Con todo, es la participación en aprendizaje no formal la que se mantiene por debajo de los niveles prepandemia y condiciona el resultado general.

Además, una de cada cinco mujeres ha aprendido en las cuatro semanas previas a la realización de la consulta (21,0%), lo que muestra una trayectoria de mejora y alcanza la ratio más alta desde el inicio del proyecto de investigación en 2008.

Tabla 11 Mujeres y aprendizaje a lo largo de la vida

% afirmativo, mujeres 25-74 años

	2020	2021	2022	2023
Aprendizaje permanente (últ. 12 meses)	42,4	38,3	37,7	38,6
Aprendizaje continuo (últ. 4 semanas)	13,9	16,0	17,5	21,0
Aprendizaje formal	9,9	11,3	12,5	9,6
Aprendizaje no formal	35,2	31,0	29,4	31,3

Fuente: Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos. Diputación Foral de Gipuzkoa

⁹ Los resultados de 2020 no están condicionados por los efectos de la pandemia ya que la consulta se realizó en el mes de febrero de dicho año

La edad continúa siendo determinante en la participación en aprendizaje

El cuadro adjunto detalla la participación en actividades de aprendizaje del colectivo femenino en 2023 y, en concreto se observa que:

- La tasa de participación en aprendizaje más alta se registra en los colectivos de hasta 54 años, con una tasa de participación de entorno a la mitad de las personas.

En concreto, las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años tienen una tasa de participación en aprendizaje a lo largo de la vida del 47,5%, que se sitúa en el 46,5% en las mujeres de 35 a 44 años y en el 52,0% en las de 45 a 54 años. Esta participación desciende hasta una de cada cuatro mujeres (26,6%) entre las que tienen entre 55 y 64 años y se sitúa en el 18,0% entre las de 65 a 74 años.

- Esa tendencia se repite en la participación en el aprendizaje continuo: los tres colectivos de hasta 54 años duplican la tasa de participación de los grupos de 55 a 64 años y de 65 a 74 años.
- Sin embargo, la mayor diferencia en la participación se observa en el aprendizaje formal. Así, una de cada cuatro mujeres de 25 a 34 años realiza actividades de aprendizaje formal, frente al 1,0% de las mujeres de 65 a 74 años.
- En el aprendizaje no formal son las mujeres con edades intermedias las que mayor tasa de participación registran, y dobla la tasa de participación de las mujeres de mayor edad.

Tabla 12 Mujeres y aprendizaje a lo largo de la vida, según edad. 2023

% afirmativo, mujeres 25-74 años

	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74
Aprendizaje permanente (últ. 12 meses)	47,5	46,5	52,0	26,6	18,0
Aprendizaje continuo (últ. 4 semanas)	26,6	21,0	29,4	14,3	13,2
Aprendizaje formal	23,0	10,5	9,5	6,5	1,0
Aprendizaje no formal	32,2	39,1	42,5	22,5	17,0

Fuente: Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos. Diputación Foral de Gipuzkoa

La evolución con respecto de 2022 muestra que es el colectivo de mujeres de 45 a 54 años el que mayor dinamismo presenta (+13,2pp). El importante incremento en la participación de este colectivo podría estar determinado por la propia muestra de la

consulta por lo que el resultado de la consulta de 2024 determinará si ha habido un cambio de tendencia o si se debe a la muestra de la consulta de 2023.

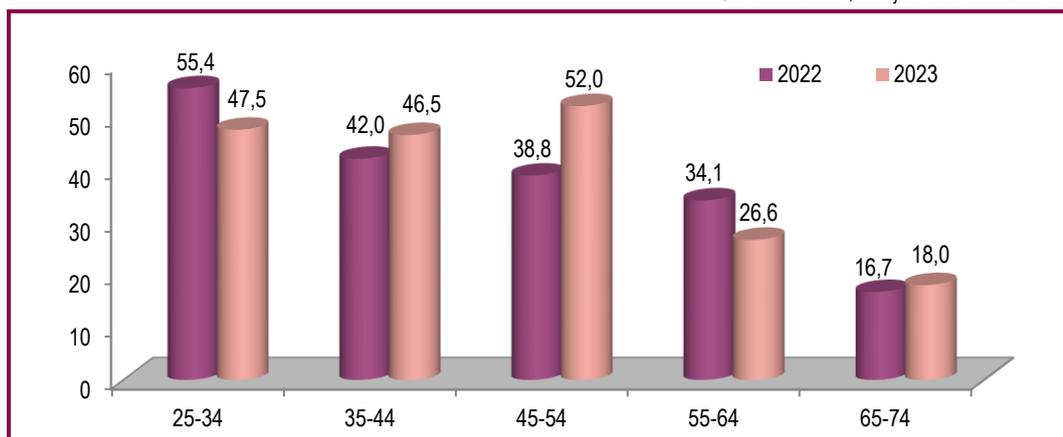
De igual manera, aunque en menor medida, también aumenta su participación en aprendizaje el grupo de 35 a 44 años (+4,5pp).

Sim embargo, desciende la participación en aprendizaje de las mujeres de 25 a 34 años (-7,9pp) y de las mujeres de 55 a 64 años (-7,5pp).

En este sentido, desciende la brecha entre el segmento de edad con mayor tasa de participación y el de menor tasa de participación (de 38,7pp a 34pp), si bien todavía es importante.

Gráfico 7 Participación de las mujeres en el aprendizaje permanente, según edad

% afirmativo, mujeres 25-74 años



Fuente: Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos. Diputación Foral de Gipuzkoa

Dos de cada tres mujeres de Gipuzkoa aprenden por razones profesionales

El 68,2% de las mujeres adultas de Gipuzkoa que ha participado en alguna actividad de aprendizaje en el último año lo ha hecho por motivos profesionales, frente al 31,8% que señala una motivación personal. La prevalencia de la motivación profesional para aprender se mantiene con respecto de consultas anteriores reforzando la idea de que la participación en actividades de aprendizaje está dirigida, en gran medida a la mejora de las competencias y conocimientos que puedan ser útiles para la mejora de la empleabilidad de las personas.



Tabla 13 Motivación de las mujeres para aprender

distribución (%) mujeres 25-74 años que han aprendido

	2020	2021	2022	2023
Motivación profesional	72,5	60,4	67,9	68,2
Motivación personal	27,5	39,6	32,1	31,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

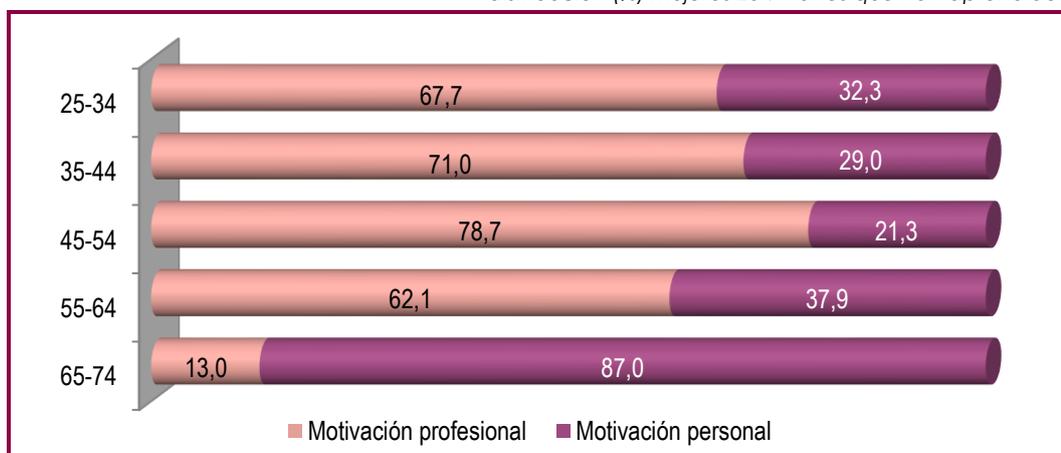
Fuente: Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos. Diputación Foral de Gipuzkoa

Atendiendo a las diferencias según el grupo de edad, queda evidente la participación en aprendizaje para la mejora del empleo ya que en los cuatro colectivos con edad de trabajar al menos dos tercios de las mujeres lo hacen por motivaciones profesionales que llega hasta el 78,7% en el grupo de 45 a 54 años.

Por el contrario, prácticamente nueve de cada diez mujeres de entre 65 y 74 años afirman participar en actividades de aprendizaje por motivos personales.

Gráfico 8 Motivación de las mujeres para aprender, según edad. 2023

distribución (%) mujeres 25-74 años que han aprendido



Fuente: Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos. Diputación Foral de Gipuzkoa

4.3. Razones para no aprender

Las responsabilidades familiares son el principal obstáculo aludido por las mujeres para aprender

Las mujeres que no han participado en actividades de aprendizaje a lo largo de la vida señalan que las razones para no haberlo hecho son:

- Prácticamente una de cada dos mujeres (49,8%) señala a las responsabilidades familiares como principal obstáculo para el aprendizaje, motivo que vuelve a ser la principal razón indicada por las mujeres tras situarse en segundo lugar en la consulta de 2022.
- En torno a un tercio (29,0%) alude que a la falta de motivación como condicionante para participar en actividades de aprendizaje, aspecto que pierde peso con respecto a hace un año (-16,6pp).
- Algo más de una de cada cuatro mujeres indica que la formación es incompatible con el horario de trabajo y una de cada cinco mujeres señala que no necesita formarse.
- Finalmente, alrededor del 10% de las mujeres alude a la edad y al coste de la formación como frenos al aprendizaje.

Tabla 14 Razones señaladas por las mujeres, para no aprender

% afirmativo, mujeres 25-74 años que no han aprendido

	2020	2021	2022	2023
Responsabilidades familiares no lo permiten	44,8	32,0	34,0	49,8
Me falta motivación	21,1	27,5	45,6	29,0
Horario formación incompatible trabajo	33,6	21,9	18,4	27,1
No las necesito (conocimientos suficientes)	9,5	23,9	28,4	19,9
No tengo edad, me considero mayor	10,3	20,6	8,8	11,3
Es costoso, no me lo puedo permitir	7,8	13,0	6,0	10,3

Respuesta múltiple

Fuente: Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos. Diputación Foral de Gipuzkoa

Las razones señaladas para no aprender varían según la edad de las mujeres

El cuadro adjunto muestra que los obstáculos para no aprender varían sensiblemente en relación con la edad de las mujeres, teniendo en cuenta que:

- En todos los grupos de edad se señalan las responsabilidades familiares como principal motivo para no participar en actividades de aprendizaje. En segundo lugar, se sitúa la incompatibilidad con el horario laboral, indicado en cierta mayor medida por las mujeres hasta los 54 años. El coste de la formación obtiene un grado de mención inferior en todos los grupos de edad.

En conjunto, el bloque de “argumentos externos” tiene más peso entre las mujeres con edad intermedia y las más jóvenes, siendo señalado por el 44,2% y el 35,5% de las mujeres de 45-54 años y de 25-34 años, respectivamente.

- Además, la falta de motivación para aprender es un argumento que destaca entre los argumentos personales e indicado por al menos un tercio de los colectivos más jóvenes y el de más edad (33,2%, 42,8% y 39,3%. Con un peso algo inferior, el no necesitar formarse por contar con conocimientos suficientes también es señalado por el colectivo femenino. Por último, el hecho de “no tener edad para aprender, me considero mayor” alcanza el mayor grado de mención en el grupo de 65-74 años.

En conjunto, el bloque de “argumentos personales” adquiere mayor relevancia entre las mujeres de 65-74 años (27,6%).

Tabla 15 Razones de las mujeres para no aprender, según grupo de edad. 2023

% afirmativo, mujeres 25-74 años que no han aprendido

	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74
Responsabilidades familiares no lo permiten	50,9	37,5	74,7	45,4	42,5
Horario formación incompatible trabajo	46,8	34,9	41,7	23,1	1,7
Es costoso, no me lo puedo permitir	9,0	11,7	16,2	6,6	9,4
Valor medio-argumentos externos	35,5	28,0	44,2	25,0	17,9
Me falta motivación	33,2	42,8	9,4	23,9	39,3
No las necesito (conocimientos suficientes)	20,1	18,5	11,4	27,9	17,9
No tengo edad, me considero mayor	3,2	1,9	3,9	14,6	25,6
Valor medio-argumentos personales	18,8	21,1	8,2	22,1	27,6

Fuente: Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos. Diputación Foral de Gipuzkoa

4.4. Posición comparada de mujeres y hombres

Mayor participación femenina en el aprendizaje no formal y de manera continua

La participación de las mujeres adultas de Gipuzkoa en actividades de aprendizaje a lo largo de la vida muestra diferencias con respecto del colectivo masculino, ya que...

- La participación en aprendizaje permanente -últimos 12 meses- es ligeramente superior en el colectivo femenino (38,6% frente al 38,0%), resultado que viene repitiéndose en consultas anteriores, pero difirió en la de 2022.
- Además, las mujeres participan en mayor medida en el aprendizaje continuo -últimas 4 semanas- (21,0% frente al 17,2%).
- Por tipo de aprendizaje, las mujeres muestran una mayor participación en actividades de aprendizaje no formal (31,3% frente a 30,1%), frente a la mayor presencia del colectivo masculino en las actividades de aprendizaje formal (9,6% y 11,3%).

Tabla 16 Participación en el aprendizaje a lo largo de la vida, según género. 2023

% población 25-74 años

	Mujer	Hombre	Diferencia
Aprendizaje permanente (últimos 12 meses)	38,6	38,0	0,6
Aprendizaje continuo (últimas 4 semanas)	21,0	17,2	+3,8
Aprendizaje formal	9,6	11,3	-1,7
Aprendizaje no formal	31,3	30,1	+1,2

Fuente: Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos. Diputación Foral de Gipuzkoa

La mayor brecha de género: las responsabilidades familiares como obstáculo al aprendizaje

Las diferencias según género con respecto de los argumentos para no aprender consolidan los resultados de consultas anteriores:

- Se acentúa la brecha existente en las responsabilidades familiares, ya que este obstáculo ha sido señalado por la mitad de las mujeres (49,8%) y menos de un tercio de los hombres (27,8%), suponiendo una brecha de género de 22 puntos porcentuales (18,9pp en 2022).

- Sin embargo, la falta de motivación es el primer obstáculo para la participación en aprendizaje de los hombres, seguido del hecho de considerar no necesitarlo (39,8% y 35,4% de los hombres y 29,0% y 19,9% de las mujeres, respectivamente).
- La incompatibilidad de la formación con el horario de trabajo así como considerarse demasiado mayor para aprender también son obstáculos aludidos en mayor medida por el colectivo masculino.
- Por último, el coste de la formación es valorado en cierta mayor medida por las mujeres (10,3% y 8,2%, respectivamente).

En definitiva, se mantienen las diferencias entre mujeres y hombres en el peso de los argumentos esgrimidos para no aprender, destacando el aumento de la brecha de género relativa a las responsabilidades familiares.

Tabla 17 Razones para no aprender, según género. 2023

% población 25-74 años que no ha aprendido

	Mujer	Hombre	Diferencia
Las responsabilidades familiares no lo permiten	49,8	27,8	21,9
Me falta motivación	29,0	39,8	-10,9
Horario formación incompatible con el trabajo	27,1	30,0	-3,0
No las necesito, conocimientos suficientes	19,9	35,4	-15,5
No tengo edad, me considero mayor	11,3	11,8	-0,5
Es costoso, no me lo puedo permitir	10,3	8,2	2,1

Fuente: Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos. Diputación Foral de Gipuzkoa



Título:	Talento en femenino: la formación de las mujeres adultas en Gipuzkoa Documento nº 98, marzo de 2024
Coordinación y supervisión:	Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos Diputación Foral de Gipuzkoa 
Elaboración:	IKEI, research & consultancy S.A.
Trabajo de campo:	Datakey, S.A.

