ESTUDIO COMPARADO

LA REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LA ECONOMIA SOCIAL: **RETO O REALIDAD**

Andalucía se mueve con Europa



feansal
sociedades laborales de Andalucía

Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

ENTIDAD FINANCIADORA:

FONDO SOCIAL EUROPEO

CONSEJERÍA DE ECONOMIA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO.

JUNTA DE ANDALUCIA

Dirección: Manuela López Pérez
Autoría: Carmen Baleyrón Ferrer

Diseño, maquetación e ilustración: D'nivel Comunicación SCA

Entidades colaboradoras:
La toma de contacto con las empresas seleccionadas para la realización del estudio se ha llevad a cabo por las Agrupaciones de Sociedades Laborales ubicadas en las distintas Comunidades Autónomas que participan en el estudio (AEMTA, AEXEL, AMUSAL, FEANSAL).

Índice

PRÓLOGO

1. INTRODUCCIÓN

2. MARCO TEÓRICO

3. FUNDAMENTACÓN, RELEVANCIA CIENTÍFICA DE LA INVESTIGACIÓN

4. METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO COMPARADO

4.2. SELECCIÓN DE LA TÉCNICA DE INVESTIGACION

4.3. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

4.4. SELECCIÓN DE CASOS Y DISEÑO DE LA MUESTRA

4.5. DEFINICION DE CONCEPTOS, DIMENSIONES E INDICADORES

5. ANÁLISIS COMPARADO DE LA REPRESENTACION DE LA MUJER EN LAS SOCIEDADES LABORALES ESTUDIADAS

5.1. GESTION EMPRESARIAL DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS EN FUNCION DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES

5.1.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

5.1.2. FACTORES DETERMINANTES DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

5.1.3. MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

5.2. EL PAPEL DE LAS MUJERES SOCIAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL EN LAS EMPRESAS LABORALES

5.2.1. PERFIL SOCIOLABORAL DE LA MUJER SOCIA TRABAJADORA

5.2.2. SITUACION SOCIO-LABORAL DE LAS MUJERES SOCIAS TRABAJADORAS

5.2.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL LABORAL Y FAMILIAR MÁS UTILIZADAS POR LAS MUJERES SOCIAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS LABORALES A LO LARGO DE SU VIDA PROFESIONAL

5.2.4. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES DE LA EMPRESA

6. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVAS

AGRADECIMIENTOS

FICHA TECNICA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GLOSARIO DE TERMINOS

Prólogo

La publicación que se presenta a continuación es el resultado de un estudio comparado que FEANSAL ha realizado durante los últimos meses, con el fin de analizar la presencia y representación de las mujeres en las empresas de Economía Social, especialmente en las sociedades laborales, entre 4 comunidades autónomas españolas: Andalucía, Extremadura, Murcia y Castilla y León. Para ello hemos contado con la financiación de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Fondo Social Europeo, en el marco de la Orden del 5 de octubre de 2009, por la que se regula y convoca la participación en el Programa EUROEMPLEO (BOJA del 22 de octubre de 2009)

El proyecto en el que se enmarca el presente estudio, "La representación de la mujer en las empresas de Economía Social: Reto o realidad", viene a responder a uno de los objetivos marcados desde nuestra organización, la visualización de la mujer empresaria dentro de la Economía Social, analizando las buenas prácticas empresariales en materia de igualdad de oportunidades en otras comunidades autónomas y las características de las empresas gestionadas por mujeres, así como su posicionamiento real dentro de las mismas.

Dicho proyecto es una de las actuaciones que desde el Área de Igualdad de FEANSAL hemos ido desarrollando a lo largo de los últimos años en pro de los objetivos establecidos en nuestro Plan Estratégico 2009-2012, siendo conscientes de que aún nos queda mucho camino por recorrer, pues no dudamos que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro del tejido empresarial aún no es una realidad.

Sin embargo, desde FEANSAL varios han sido ya los aspectos que hemos incorporado a la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y para ello destacamos:

1. Voluntad institucional. Una voluntad que existe desde los Órganos Sociales de FEANSAL para trabajar en pro de la igualdad entre hombres y mujeres.
2. Planificación estratégica, basada en una visión común en cuanto a las líneas estratégicas que a su vez debemos materializar en actuaciones concretas.
3. Colaboración entre FEANSAL y la Asociación de Mujeres Empresarias de sociedades laborales andaluzas.

La sociedad laboral ofrece a la mujer una oportunidad para emprender, para dar forma a una idea y crear una empresa donde poder demostrar sus habilidades, donde hallar una alternativa laboral y desarrollarse como empresaria, como persona y como mujer.

El mercado actual está en continuo cambio, lo que obliga a la empresa y a la persona trabajadora a que estén adaptándose continuamente. Por tanto, ello exige el incremento de la participación de las personas trabajadoras en las empresas, lo que conlleva que formen parte de las decisiones empresariales, condiciones de trabajo y producción. Sin duda los modelos de gestión que las mujeres pueden aportar son un claro ejemplo de este cambio productivo que buscamos.

Desde FEANSAL no sólo fomentamos el autoempleo femenino y apoyamos la gestión empresarial en empresas laborales constituidas por mujeres, sino que también queremos visualizar las buenas prácticas y las experiencias empresariales lideradas por mujeres. Por ello, las conclusiones vertidas en el presente estudio marcarán nuestras líneas de actuación futuras en pro de la igualdad de la mujer en el tejido empresarial.

Este cambio de modelo productivo pasa por las fórmulas de Economía Social y la mujer debe ser en este cambio una figura clave. Los datos atestiguan que las sociedades laborales tienen un peso importante dentro de la estructura económica y, además, que la mujer empresaria como miembro activo de esa estructura tiene un papel fundamental. La presencia femenina en las sociedades laborales ha aumentado en los últimos tiempos. En este sentido, en cuanto al empleo femenino que genera la Economía Social andaluza, en el 2011 el 45,9% son puestos de trabajo ocupados por mujeres, que en valores absolutos representan más de 30.500 puestos de trabajo, lo que supone un crecimiento de un 19,1%.

Para concluir, me gustaría agradecer la colaboración de las más de 300 empresas laborales y de Economía Social que han participado en este estudio, pues sin ellas habría sido imposible que esta publicación hubiese visto la luz.

Ramón Moreno Jiménez
Presidente de FEANSAL

1. Introducción

La Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales (FEANSAL) es la organización empresarial representativa del colectivo de las empresas laborales en Andalucía desde el año 1989.

Entendemos por empresas laborales (Sociedades Laborales), aquellas en las que la mayoría del capital social es propiedad de las personas trabajadoras que prestan servicios retribuidos en forma personal y directa y cuya relación lo es por tiempo indefinido.

Las sociedades laborales constituyen un modelo empresarial flexible y ágil para la puesta en marcha de iniciativas empresariales emprendedoras, que promueve el asociacionismo y la participación democrática de los que deciden ser trabajadores y socios de su propia empresa.

Son sociedades de capital y, por lo tanto, sometidas a legislación mercantil común a la mayoría de las empresas, pero con características especiales que las diferencia y que las ha convertido en el instrumento jurídico más utilizado por los trabajadores para convertirse en gestores, trabajadores y propietarios de su propia empresa.

La situación económica actual ha generado espacios de reflexión acerca del modelo productivo y ello ha motivado que se debata sobre el papel de referencia que juegan las empresas participadas por los trabajadores y las trabajadoras y, por ende, que se analicen las claves de la recuperación económica desde nuestro sector; un sector que es capaz de generar confianza, nuevas oportunidades, imprescindibles para conformar el tejido empresarial y fundamentales en el proceso de cambio del sistema económico.

Las sociedades laborales andaluzas son un referente por su firme compromiso en cuanto a la manera diferente de hacer empresa, de hacer economía y de hacer una sociedad distinta con valores de solidaridad y responsabilidad sin perder de vista la mejora de la productividad y de la competitividad.

Durante los últimos años ha continuado la tendencia al alza en cuanto a la creación de empresas laborales y este modelo empresarial es elegido cada vez por más personas emprendedoras como estructura empresarial sobre la que poner en marcha sus proyectos e iniciativas. Por ello, según su fórmula jurídica, el 66% de las empresas de Economía Social creadas en Andalucía, en 2011, han sido Sociedades Laborales, lo que permite consolidar y fortalecer este colectivo empresarial.

Teniendo en cuenta las estadísticas correspondientes al 2011, Andalucía sigue manteniéndose la primera en el ranking nacional con 7.952 empresas de Economía Social, lo que supone el 24,47% del total español. Le sigue Cataluña (11,52%) y Comunidad Valenciana (9,17%). De las 7.952 empresas de Economía Social andaluzas, 3.651 son sociedades laborales. En cuanto al empleo, Andalucía registra el 19,68% del total nacional en cuanto a empleo en la Economía Social, de los que 16.076 corresponden al empleo que generan las sociedades laborales[1] .

Todo esto no hace sino reforzar la idea de que el modelo de la sociedad laboral responde a una manera distinta de hacer empresa, una manera adaptada a las nuevas exigencias de la economía y la sociedad globalizada, basada en valores de responsabilidad social, sin perder de vista los de responsabilidad económica.

FEANSAL, como organización más veterana de la economía social en Andalucía, lleva desde 1989 apostando por apoyar a las empresas laborales en la consecución de estos nuevos objetivos, adaptándose a los cambios producidos por el mercado. Desde los inicios de la organización son muchos los retos que FEANSAL ha tenido que afrontar, como la adaptación a un marco jurídico adecuado a este modelo empresarial, el impulso de empresas competitivas, la creación de empresas de calidad que impulsen el empleo estable o

1 Fuente: Informe Estadístico de la Economía Social Andaluza, IV Trimestre 2011, CEPES Andalucía.

la modernización de las sociedades laborales, entre otros.
El desarrollo y fortalecimiento de este colectivo empresarial, y así se pone de manifiesto en los documentos estratégicos de nuestra organización, pasa por aprovechar las oportunidades de la sociedad del conocimiento, la innovación y la aplicación de las nuevas tecnologías, la implantación de sistemas de gestión integrados y de excelencia en la gestión empresarial, la cooperación empresarial o la mejora continua de las empresas, así como el fomento de la responsabilidad social de las sociedades laborales.
Por todo ello, la misión de FEANSAL es la defensa, consolidación, promoción y apoyo de las sociedades laborales en Andalucía, prestando a través de una red de profesionales y empresas colaboradoras, servicios orientados a la mejora continua y al desarrollo competitivo de las empresas laborales, tratando de lograr un equilibrio entre el desarrollo humano y social de las personas que trabajan en las empresas y los objetivos empresariales y económicos de éstas, y para la consecución de dicha misión el Plan Estratégico 2009-2012 de FEANSAL marca las líneas estratégicas que nos llevará a la consecución de dichos fines.
Es una de estas líneas estratégicas la que ha llevado a FEANSAL a trabajar en pro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, esta es: favorecer la participación de la mujer en las sociedades laborales, para lo cual los objetivos que ya estamos persiguiendo desde la entidad son:

1. Fomentar acciones dirigidas a la población femenina, que promuevan la creación de sociedades laborales.
2. Incrementar la competitividad de las empresas asociadas gestionadas por mujeres.
3. Promover actuaciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las sociedades laborales.
4. Potenciar el intercambio de conocimiento, experiencia y saber hacer de las mujeres empresarias y trabajadoras de sociedades laborales de Andalucía.
5. Alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en los Órganos Sociales de FEANSAL.

Por otro lado, desde FEANSAL pensamos que debemos actuar pro-activamente ante las políticas de igualdad, siendo el impulso de buenas prácticas empresariales entre sus empresas socias.

El estudio realizado en el 2008 por FEANSAL, financiado por la Dirección General de Economía Social y Emprendedores de la Junta de Andalucía, nos reflejó la radiografía en cuanto a la presencia de las mujeres en las sociedades laborales y nos impulsó a desarrollar medidas concretas y a profundizar en los problemas específicos que hoy en día todavía viven muchas mujeres empresarias andaluzas. El estudio comparado presentado viene a profundizar aún más en el posicionamiento y la visualización de las mujeres en las empresas laborales, y será un documento de referencia para los futuros objetivos marcados desde FEANSAL dentro del área de Igualdad.

La evolución que el papel de la mujer ha experimentado en los últimos cincuenta años, deja constancia del paso del espacio privado al público de la misma. Nos encontramos ante una sociedad dualizada, en la que la categoría sexo se convierte en el eje vertebrador del orden social. A esta categoría dicotómica se le siguen adscribiendo valores en función de uno u otro sexo. De esta forma al sexo mujer se le adscribe el rol reproductor, vinculado con el ámbito privado y con un rol social pasivo. Al sexo hombre se le asigna un rol productivo vinculado al espacio público, el mercado de trabajo y a un rol social activo. Sin embargo, esta estructura social pierde legitimidad con las transformaciones sociales que han tenido lugar a lo largo de los últimos años. La industrialización de la economía, la transformación de la institución familiar, el acceso de la mujer a la educación y la reciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, como consecuencia en muchas ocasiones de necesidades del mercado, han provocado el desempeño por parte de las mujeres de nuevos roles que hasta este momento estaban adscritos a la figura masculina.

Es constatable que se ha producido una disminución en la distancia que separa a ambos géneros, pero de igual forma se aprecia también cómo se han agravado situaciones que anteriormente no eran

visibles gracias a la cobertura de las responsabilidades familiares por parte de la mujer. Es decir, la incorporación de la mujer al ámbito público lleva pareja la evidencia de la falta de corresponsabilidad dentro del hogar. Esto ha repercutido negativamente sobre la calidad de la incorporación de la mitad de la población al mercado laboral. Esta incorporación ha venido marcada por una desigual retribución salarial entre géneros, consecuencia en parte de la segregación vertical y horizontal a la que se enfrentan las mujeres, y por otra parte, consecuencia de la concepción patriarcal de la empresa.

Partiendo de esta situación discriminatoria, se hace necesario analizar si en todos los sectores económicos y los diferentes tipos de empresas confluyen las mismas características, que hacen que la mujer vea limitado su desarrollo personal y profesional, o hay otras fórmulas económicas y/o gestión empresarial, en las que los obstáculos a los que se enfrentan en su trayectoria vital se vean minimizados por factores intrínsecos. Es decir, lo que se pretende analizar es si los valores que impregnan la economía social y la gestión empresarial femenina (igualdad, solidaridad, democracia, corresponsabilidad), beneficia la situación que afrontan las mujeres en su incorporación al mercado laboral.

Palabras claves: sexo, género, segregación horizontal, segregación vertical, discriminación, trabajo.

2. Marco Teórico

Desde un punto de vista histórico, diferentes han sido las circunstancias que han provocado una discontinuidad en la participación de la mujer en el mercado de trabajo.
Por un lado, la Revolución Industrial en la que el paso de una economía familiar a una de mercado, consolidó la mano de obra masculina.
Por otro, la época desarrollista en la que la expansión del mercado español propició la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, así como las modificaciones legales pertinentes para que esta fuera posible. A partir de este momento el número de activos femeninos en el mercado laboral oscila en función de la existencia o no de crisis y factores económicos y culturales externos (Novales, A.; Gracia, M. (res.), Malo, J.L. y Montalvo, M. (res.), 1989).

Entre estos factores podemos destacar la concepción económica del funcionamiento social, es decir, el mercado apoya su funcionamiento, inspirado por el principio de la maximización de beneficios y la minimización de costes (Kirsten, A .2002), sobre un estado de bienestar familista, que cubre las necesidades de servicios sociales con el trabajo "no productivo" de la mano de obra femenina. Es decir, los servicios demandados por la sociedad (cuidados de hijos/as, mayores y personas dependientes) son cubiertos en su mayoría por las mujeres de la familia.

Esta asignación de funciones se asienta sobre la concepción teórica de que cada uno de los sexos debe especializarse (Dema Moreno, S. 2003) en aquella actividad en la que obtiene mayor ventaja comparativa. Es decir, según este planteamiento, la mujer obtiene mejores resultados y en conclusión ventaja comparativa sobre el hombre, en el desempeño de las funciones reproductivas y correspondientes a la esfera privada. Por el contrario, el hombre debe especializarse en el desarrollo de un trabajo "productivo", ya que siempre obtendrá mejores condiciones laborales que la mujer. De esta forma la división sexual del trabajo queda perfectamente justificada en base a exigencias económicas de la unidad familiar, a la consecución de mayores beneficios familiares con los menores costes económicos posible.

Sin embargo, en este planteamiento no se tiene en cuenta las pérdidas económicas, personales y sociales que experimenta la mujer a nivel individual. Este proyecto económico y social perpetúa la posición dependiente de la mujer, que al no participar en el ámbito público se ve limitada en la obtención de una serie de derechos sociales derivados, en nuestro país, de la condición laboral[2]. Por otra parte, el desempeño del trabajo doméstico separa de la esfera pública a la mujer, aislándola en muchas ocasiones de una participación social a nivel institucional, que trascienda de las redes sociales locales con las que tiene constante contacto.

Esta división sexual del trabajo se refuerza, entre otras cosas por la naturalización de la misma, construyéndose en el imaginario social la necesidad de ella, como consecuencia del vínculo biológico que hay entre la madre y el núcleo familiar. Este vínculo natural y el trabajo no remunerado que tiene adscrito, se convierten en costes de una producción a gran escala no cuantificados, que a efectos económicos genera una ventaja comparativa lo suficientemente rentable como para que, junto con otros factores sociales y culturales, solidifiquen una estructura desigual y discriminatoria para el género femenino(Beneria, L. 2003).

No obstante, con el paso del tiempo esta especialización ha dejado de manifestarse de forma tan pura. El problema se complica con la incorporación de nuevos factores. La mujer se incorpora al mercado de trabajo y en este proceso se hace necesaria la transformación de esquemas culturales, sociales y económicos.

Los primeros obstáculos los encontramos en el acceso al mercado de

2 Especial referencia a los derechos subsidiarios a los que acceden las mujeres que no tienen una vida laboral que cumpla el cómputo de años mínimo establecido. Las pensiones no contributivas que en un alto porcentaje se asignan a mujeres, no permiten una calidad de vida suficiente como para que la mujer pueda sustentarse por sí misma. Cuando estas, que tienen una mayor esperanza de vida quedan solas, en muchos casos sufren un empobrecimiento, que en un alto porcentaje las hace vivir por debajo de los umbrales de pobreza (Durán, A. 1991).

trabajo. Sobre la mujer sigue pesando el mandato de género que dice que es ella la que tiene que asumir las responsabilidades familiares. Este hecho, además de la asunción de que en un momento concreto de su ciclo vital, tomará la decisión de ser madre, conforman los prejuicios del mercado a la hora de permitir el acceso de las mismas. Las empresas suplen con estereotipos la parte de información que les falta sobre la realidad de las mujeres (Sarrió, M.; Ester, B.; Ramos, A.; Carlos, C., 2002). De esta forma, adjudica a las mismas una situación problemática de partida en el desempeño de su trabajo, mientras que a los hombres los presupone libres de todo problema familiar asociado.

Una vez que nos introducimos en el mercado de trabajo vemos que las estrategias discriminatorias siguen vigentes. Si atendemos a la adjudicación de los niveles salariales, estos no solo están asociados a las cotas de productividad. Las características definitorias del capital humano tomadas en consideración, no sólo se circunscriben a aspectos formativos, sino que se basan en la trayectoria formativo-profesional del individuo. En este plano la mujer se ve afectada de manera directa; a pesar del número creciente de mujeres con altos niveles educativos[3], la experiencia profesional que estas acreditan sigue siendo inferior a la de los hombres. La temporalidad, la parcialidad y el "consenso" que según la Teoría del Capital Humano, se alcanza entre los miembros de la familia para maximizar el bienestar familiar, aumentan y refuerzan la distancia laboral entre géneros (García, A. M., 1989).

Por otra parte, fruto también de la especialización requerida en el mercado de trabajo aparecen los problemas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El mercado laboral, tal como lo entendemos hoy en día, requiere de una inversión de tiempo que no siempre es compatible con el desempeño o asunción de otras responsabilidades. Las mujeres que deciden ingresar al mundo

3 No hay que perder de vista que el porcentaje de varones con oportunidades de acceso a los estudios ha sido superior que el de mujeres en nuestro país, como consecuencia del rol de cuidado atribuido a éstas).

laboral se encuentran con un universo masculinizado, cuya principal exigencia es la dedicación casi exclusiva al desempeño de su trabajo (Prieto, C., 2007). Esta poca flexibilidad temporal pone de manifiesto dos problemas fundamentales.

El primero es que la situación afecta tanto a hombres como a mujeres. Los hombres que han ocupado esta esfera tradicionalmente, tienen que cambiar sus estrategias ya que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo implica una corresponsabilidad de ellos dentro del ámbito privado, corresponsabilidad que requiere de una mayor flexibilidad laboral.
Si hacemos un paralelismo entre la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la asunción por parte del hombre de las responsabilidades familiares, vemos como las primeras han avanzado mucho más en el plano laboral, que los segundos en el plano doméstico/familiar.

El segundo problema que se plantea es que la falta de flexibilidad de los mercados es sustituida por las mujeres, con la búsqueda de condiciones laborales que les permita una compatibilización de las dos esferas. Estas condiciones laborales (parcialidad, flexibilidad horaria, etc.) se asocian a los puestos más bajos de la jerarquía empresarial y/o en sectores de actividad social y económicamente menos valorados. Desde estos puestos donde se ubican las mujeres en el mercado de trabajo y con las condiciones laborales que ellos implican, se hace muy difícil la promoción a puestos de responsabilidad, situación afectada también por la incidencia de los estereotipos que sobre ellas se tienen (Ansaldo, N. V., 2006).

La subordinación de la mujer no es un problema a resolver únicamente desde la perspectiva economicista y de clase, ya que no involucra sólo aspectos económicos sino también culturales, ideológicos, psicológicos y antropológicos. La cuestión de la mujer es una cuestión de género.
El género femenino y el género masculino son construcciones socio-culturales, históricamente establecidas y derivadas de las diferencias

sexuales existentes entre hombres y mujeres. Tal como afirma Giussepina Sara Da Ros (2008), la causa principal de la opresión de la mujer es el patriarcado, es decir, la dominación masculina. Esta estructura patriarcal es la que subyace en el orden social y económico, lo que nos lleva a plantearnos que la mejora de las condiciones en una esfera, la pública, conllevará una modificación en el modo de organización de la otra esfera, la privada.

Por otra parte, la intervención en el ámbito público está legitimada socialmente y por tanto se hace más fácil diseñar estrategias orientadas a la transformación de los patrones culturales que perpetúan la discriminación por razón de sexo.

En base a esto, consideramos que es de especial importancia analizar los diferentes escenarios en los que la mujer interactúa, detectando prácticas sociales que refuercen la discriminación por razón de sexo, para poder definir estrategias que las eliminen, así como prácticas beneficiosas para el mismo fin, con el objetivo de promocionarlas.
Tal como queda recogido en la definición de sociedad laboral que se ha realizado en apartados anteriores, esta fórmula jurídica contempla entre sus principios rectores la democracia, primacía de la persona trabajadora sobre el capital, redistribución, etc., principios todos que sientan las bases para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro de la empresa.
En base a esto pensamos y pretendemos constatar a través del análisis de nuestro objeto de estudio (las sociedades laborales y mujeres socias trabajadoras de las mismas), si la "Sociedad Laboral" como entidad de economía social, disminuye los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en su incorporación, promoción y empoderamiento dentro del mercado de trabajo. Por otra parte, queremos estudiar si la presencia de la mujer en la empresa tiene algún impacto en la gestión empresarial de la sociedad laboral. Es decir, analizar el vínculo entre la representación de la mujer y el carácter y estructura de las sociedades laborales.
Tras el estudio realizado en el año 2008 por la Federación Empresarial

3. Fundamentación y relevancia cientifica de la investigacion

Andaluza de Sociedades Laborales[4], sobre la participación de la mujer en el ámbito de las sociedades laborales en Andalucía, es necesario seguir ahondando, desde una perspectiva comparada entre las Comunidades Autónomas participantes en el presente estudio, no solo en cuantificar las mujeres que están presentes en determinados ámbitos, sino analizar de qué manera lo están, el peso que las mismas tienen en el campo de la toma de decisiones y las implicaciones que esto tiene en el tipo de gestión empresarial desarrollado.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente a nivel teórico, se hace necesario averiguar la repercusión que la Economía Social, como alternativa de desarrollo económico, tiene en la desigual estructura empresarial, es decir, hasta qué punto los valores de la Economía Social antes citados se traducen en medidas igualitarias en lo que concierne al desarrollo profesional de la mujer en el ámbito empresarial de la economía social.
Por otra parte, consideramos importante evidenciar cómo los patrones culturales impregnan el funcionamiento social y cómo hay una interdependencia entre lo privado y lo público de la que es necesario concienciar a las personas y al tejido corporativo de cara a la mejora de diseños de estrategia empresarial, institucional y personal.

Tras haber descrito la situación de la que parte la mujer para su incorporación al mercado de trabajo y con la intención de poder seguir avanzando en el conocimiento, presentamos:

- los resultados del análisis de datos sobre el reconocimiento de diferentes tipos de gestión empresarial, según sexo de las personas socias de la empresa,
- las características fundamentales que las diferencian
- se estudia la participación y posición de las mujeres en

4 En adelante FEANSAL.

las Sociedades Laborales y en qué medida estas se ven afectadas o no por la esfera privada

- se analizan los diferentes factores que tienen incidencia sobre la promoción de la mujer socia trabajadora a puestos de responsabilidad y la consolidación de la mujer empresaria dentro del mercado económico.

4. Metodología y diseño de la investigación

Con el fin de realizar un análisis pluridimensional de la realidad que queremos conocer se recoge información de cuatro Comunidades Autónomas diferentes: Andalucía, Castilla y León, Murcia y Extremadura, comunidades en las que representan a las empresas laborales las entidades socias del proyecto "La representación de la mujer en empresas de Economía Social: Reto o realidad". Estas son las siguientes:

- AMUSAL: Asociación de empresas de Economía Social de la región de Murcia.
- AEXEL: Agrupación de empresas laborales de Extremadura.
- AEMTA: Asociación de sociedades laborales de Castilla y León.

La cooperación de las mismas se hace en base a un compromiso firme para favorecer e impulsar la representación de la mujer en empresas de Economía Social, y por ende, en estudiar, analizar e intercambiar experiencias, conocimientos y buenas prácticas en ese ámbito, y sus objetivos son comunes a los de FEANSAL, estos son la representación, defensa y apoyo a las empresas de Economía Social.

Por otra parte, esta selección se asienta sobre unos intereses estratégicos, con vistas a consolidar una trayectoria de trabajo conjunta, así como la apertura de nuevas líneas de trabajo.

4.1. Objetivos del Estudio Comparado

Objetivo general:

Analizar la representación de la mujer socia trabajadora de las mujeres en las empresas de Economía Social, especialmente en las sociedades laborales, mediante un análisis comparado entre cuatro comunidades autónomas españolas: Andalucía, Extremadura, Castilla y León y Murcia.

Objetivos específicos:

- Recoger información general de las empresas laborales seleccionadas aleatoriamente para la realización del presente estudio, con el fin de elaborar un marco conceptual de las mismas.
- Recoger información sobre cuál es la presencia de la mujer en el sector de la Economía Social, concretamente en el de las Sociedades Laborales, en cada una de las comunidades autónomas objeto de estudio.
- Recoger información sobre si existen diferencias entre la gestión empresarial femenina y masculina, en las empresas participantes en el estudio.
- Recoger información sobre el perfil y trayectoria profesional de las mujeres socias trabajadoras de las empresas, profundizando acerca de las características específicas que las hacen elegir la fórmula de economía social a la hora de constituir sus empresas.
- Recoger información sobre la participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro de sus empresas.
- Recoger información sobre la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en las diferentes empresas participantes en nuestro estudio.

4.2. Selección de la técnica de investigación

Debido a las características del estudio, éste se ha desarrollado en dos etapas:

I. En la primera fase, se ha administrado un cuestionario que constaba de 32 preguntas cerradas con categorías de respuesta.
II. En una segunda fase, las mujeres empresarias socias trabajadoras de aquellas empresas que han cumplimentado el primer cuestionario han respondido a un segundo cuestionario, el cual constaba de 34 preguntas cerradas con categorías de respuestas.

El tiempo medio estimado para la cumplimentación de cada cuestionario ha estado en torno a los 15 minutos. Los cuestionarios se han realizado en formato on-line, siendo el acceso a la plataforma del cuestionario restringido únicamente a las empresas que han sido seleccionadas para la muestra, así como en segundo lugar, a las mujeres socias trabajadoras que forman parte de esas empresas.

Las personas encuestadas han accedido a la plataforma a través de un enlace, enviado previamente mediante correo electrónico. De esta forma se asegura el anonimato, puesto que la generación de las contraseñas se hace de forma aleatoria al entrar en la plataforma, y estas no tienen ninguna vinculación posterior con las respuestas de cada una de las personas encuestadas, ni con los correos electrónicos proporcionados consentidamente por estos.

El cuestionario está diseñado de forma que las preguntas sean claras y perfectamente comprensibles para todas las personas encuestadas, teniendo presente que los cuestionarios serán auto-gestionados y no dispondrán del apoyo de un/a encuestador/a para cualquier duda o aclaración inmediata.

El uso de esta herramienta telemática viene justificado por la dispersión geográfica de la muestra, que abarca las Comunidades Autónomas de Andalucía, Extremadura, Castilla y León y Murcia.

Otras de las razones que refuerzan el uso de esta herramienta es que supone un menor coste y una mayor eficiencia económica.

Por otra parte, ofrece la posibilidad de un seguimiento automático y control on-line de las respuestas dudosas, la cumplimentación más interactiva y atractiva, una mayor sinceridad gracias a la autoadministración, mayor flexibilidad para la cumplimentación del cuestionario, menores errores humanos y por último mayor detección de los patrones de respuestas incompletas.

Tal como pueda ocurrir en las encuestas personales, telefónicas o por correo ordinario, en las encuestas on-line hay que tener en cuenta y tratar estadísticamente la tasa de no respuesta. Por este motivo, se plantea la utilización de una serie de herramientas para minimizar al máximo esta cuota de no respuesta.
De esta forma, se ponen en marcha mecanismos tales como el uso de invitaciones personalizadas y recordatorios con una periodicidad semanal.

La herramienta utilizada para la gestión de los cuestionarios ha permitido llevar un seguimiento del estado de cumplimentación de los mismos, por parte de las personas o empresas encuestadas, así como delimitar el tiempo que la encuesta ha estado activa para ser cumplimentada por las empresas participantes en el estudio.

Por último, esta herramienta nos ha permitido la exportación de los datos al programa de trabajo utilizado para realizar los análisis posteriores, en este caso el programa estadístico SPSS.

4.3. Población Objeto de estudio

Ámbito espacial de análisis: Comunidad Autónoma de Andalucía, Comunidad Autónoma de Castilla y León, Comunidad Autónoma de Murcia, Comunidad Autónoma de Extremadura.

Ámbito temporal: lo define la duración del proyecto de referencia por el que se realiza el estudio, dieciséis meses.

Ámbito Personal: Empresas de Economía Social (Sociedades Laborales), empresas asociadas a FEANSAL en Andalucía, a AMUSAL en Murcia, a AEXEL en Extremadura y a AEMTA en Castilla y León.

La unidad última de análisis son todas las mujeres socias-trabajadoras de las Sociedades Laborales que participen en el estudio, con una edad comprendida entre 16 y 65 años.

Debemos especificar que las empresas laborales y las mujeres socias trabajadoras de las mismas, unidades últimas de análisis, han sido aquellas que contaban con correo electrónico, dadas las características de la herramienta de recogida de datos utilizada, antes descrita.

4.4. Selección de los casos y diseño de la muestra

Para el cálculo de la muestra y de las unidades últimas de análisis, ha sido necesario obtener el número total de Sociedades Laborales afiliadas a cada una de las entidades socias del proyecto. Los datos de Sociedades Laborales afiliadas a cada una de las entidades federativas colaboradoras en el proyecto (AMUSAL, AEXEL, AEMTA y FEANSAL) se han extraído de las bases de datos de cada una de estas organizaciones.

Partimos de la base, de que la información de la que disponemos de nuestro marco muestral, nos permite realizar un listado en el que

se recogen los correos electrónicos necesarios para llevar a cabo el método de encuesta on-line que se plantea en este estudio.

Para conseguir el número final de Sociedades Laborales se ha procedido a realizar un muestreo aleatorio simple para obtener una muestra de empresas asociadas a cada una de las entidades colaboradoras/socias del proyecto, es decir, FEANSAL, AEMTA, AEXEL y AMUSAL.

Por otra parte, para determinar el número de mujeres socias trabajadoras que conforman la muestra final del estudio, se establece que serán todas aquellas mujeres socias trabajadoras de cada una de las empresas que han sido seleccionadas aleatoriamente para dicho estudio, es decir, la empresa seleccionada aleatoriamente se convierte en un conglomerado del que serán encuestadas todas las mujeres socias pertenecientes a ella. Al ser el número de conglomerados seleccionados en la primera etapa numeroso para cada Comunidad Autónoma, y siendo estos de reducido tamaño, se consigue una reducción del error muestral.

4.5. Definición de conceptos, dimensiones e indicadores:

La desigualdad de género es una construcción social y una asignación de roles en función del sexo, esta diferencia biológica entre sexos se utiliza como justificación natural especialmente de la división sexual del trabajo (Moller, S. 1996).

Los hombres y las mujeres no sólo están situados en la sociedad de manera diferente, sino también desigual. En concreto, las mujeres tienen menos recursos materiales, estatus social, poder y oportunidades para la autorrealización que los hombres de idéntica posición social, ya se base esa posición en la clase, la raza, la ocupación, la etnicidad, la religión, la educación, la nacionalidad o cualquier otro factor socialmente relevante (Torns, T., 1995).

Para poder comprender la desigualdad desde un enfoque multidimensional, la estructura de análisis utilizada es la que se detalla en el siguiente cuadro:

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE
Desigualdad de género a nivel socio-profesional	Perfil de la empresa participante en el estudio	Funcionamiento interno	Año de constitución
			Tamaño de la empresa
			Sector de la empresa
			Nivel de internacionalización; mide la innovación y la apertura de mercado de la empresa
	Análisis techo de cristal. Entendido como la limitación de la mujer a alcanzar puestos elevados dentro de la jerarquía social, económica, política, partiendo de características curriculares y competenciales iguales a la de los hombres. Incidencia de los estereotipos en la promoción profesional y social de la mujer.	Obstáculos en el acceso a puestos de dirección	Presencia de la mujer en los distintos puestos
			Movimiento de la plantilla (aumento/descenso según sexo)
		Obstáculos en el desarrollo y promoción profesional	Volumen de facturación; mide el nivel de competitividad de la empresa
			Financiación de las empresas (mide la posibilidad de crecimiento de la empresa)
			Redes empresariales (colaboración, acceso a incentivos para la colaboración); mide la consolidación de la empresa dentro del mercado
			Medidas para la promoción interna dentro de la empresa
			Formación continua; mide la posibilidad de acceso a uno de los factores más importante dentro de la promoción
			Medidas de conciliación ofertadas por la empresa; mide las facilidades que ofrece la empresa para la conciliación familiar, personal y laboral

		Perfil socio-demográfico de las mujeres socias trabajadoras participantes en el estudio	Sexo
			Edad
			Estado civil
			Nivel de estudios
			Cargas familiares
			Años de cotización
		Características de los puestos ocupados por mujeres; se analiza el impacto de diferentes aspectos personales y laborales sobre la promoción de la mujer	Impacto del estado civil
			Impacto del nivel de estudios
			Impacto del nivel retributivo
			Impacto del tipo de jornada
			Impacto del número de horas extras realizadas
			Impacto de la antigüedad en el puesto
			Impacto de la experiencia previa
			Impacto de la trayectoria profesional previa
		Percepción de la mujer socia sobre su situación laboral	Percepción de la situación laboral
			Factores motivadores al emprendimiento dentro de la economía social
		Necesidad de conciliación de la mujer socia en el puesto de trabajo; se analiza la necesidad planteada desde la parte de la trabajadora y no de la empresa y el impacto que tienen diferentes aspectos en la percepción de la necesidad	Impacto de las cargas familiares
			Impacto del nivel de estudios
			Impacto del estado civil
			Impacto del nivel salarial
			Impacto de la trayectoria profesional de la mujer
		Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Requisitos de acceso al puesto ocupado
			Presencia de la mujer en puestos de responsabilidad y en la toma de decisiones
			Obstáculos detectados en el desempeño de las funciones adscritas a puestos de responsabilidad.

5. Análisis comparado de la representacion de la mujer en las sociedades laborales estudiadas

Partiendo de los objetivos perseguidos desde el presente estudio, y de las dimensiones estudiadas y especificadas en el apartado anterior, describimos a continuación los datos más relevantes extraídos tras el análisis de resultados.

5.1. Gestión empresarial de las empresas estudiadas en función de la presencia de mujeres y de hombres

Para comenzar con el análisis de dicha dimensión, describiremos en primer lugar, el perfil general de las empresas laborales participantes en el presente estudio.

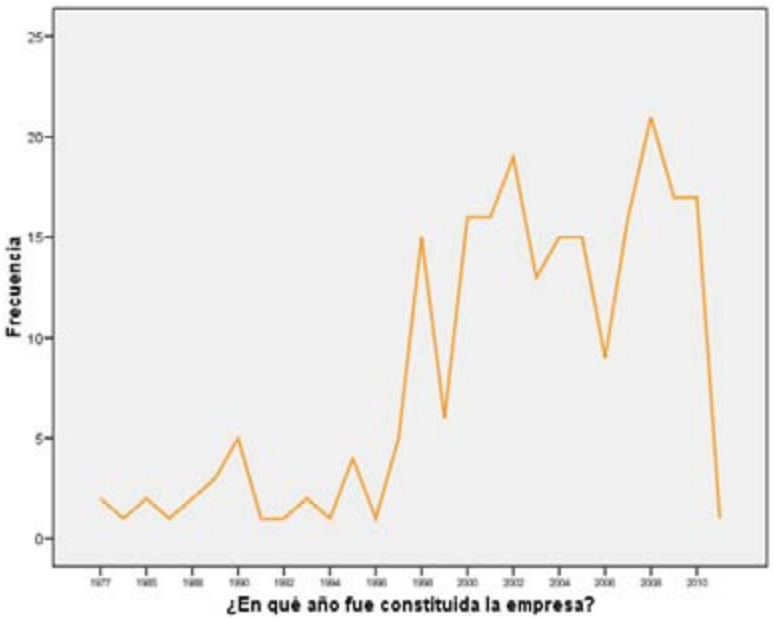
En general y con la intención de contextualizar la interacción entre la mujer y la empresa, comenzamos con un análisis de la evolución de la creación de Sociedades Laborales en las Comunidades Autónomas objeto de nuestro estudio (Andalucía, Castilla y León, Murcia y Extremadura) (Gráfico 1).

Los datos evidencian que el volumen de creación de Sociedades Laborales alcanza los valores más elevados en el periodo de 1998 hasta 2010, siendo el año 2008 el que experimenta el mayor crecimiento. La creación de nuevas empresas se plantea como una alternativa válida para aquellas personas trabajadoras que aun estando activas, no consiguen un puesto de trabajo que reúna las características necesarias para obtener la calidad de vida a la que aspiran.

El aumento de la creación de empresas un año después del inicio "oficial" de la crisis (2008), puede ser una consecuencia del diseño de las políticas públicas en materia de empleo, que apuestan por el emprendimiento y por fórmulas jurídicas de la Economía Social como estrategias para la reactivación de la economía española. No

se puede perder de vista, que esta fórmula jurídica se ajusta al perfil del tejido empresarial de España, constituido fundamentalmente por la pequeña y mediana empresa.

Gráfico 1
EVOLUCIÓN DE LA CREACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES

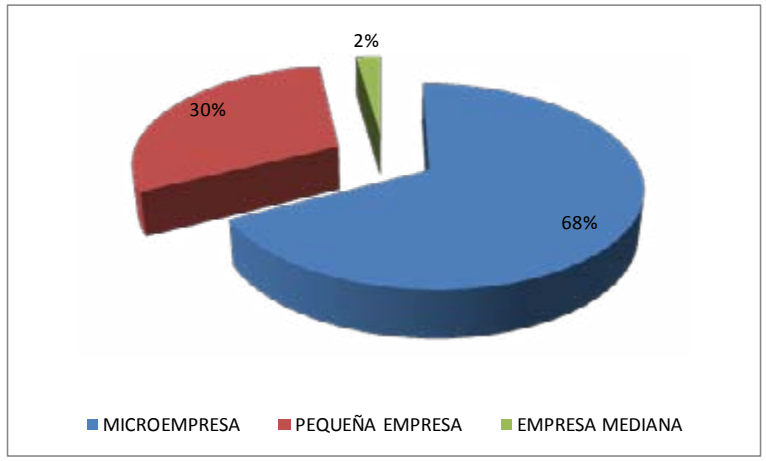


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

En cuanto al tamaño de las empresas laborales, la fórmula jurídica de sociedad laboral se materializa fundamentalmente en empresas que no superan los/as 250 trabajadores/as. Centrándonos en los datos de las empresas encuestas, esto lo podemos ver reflejado en el siguiente gráfico (Gráfico 2) según el cual el 68% son microempresas, el 30% son pequeñas empresas y el 2% se puede clasificar como mediana empresa [5].

5 Se considera microempresa a aquella que no supera los 10 trabajadores, pequeña empresa a aquella que no supera los 50 trabajadores y mediana empresa aquella que tiene entre 50 y 250 trabajadores. (Zevallos, E., 2003).

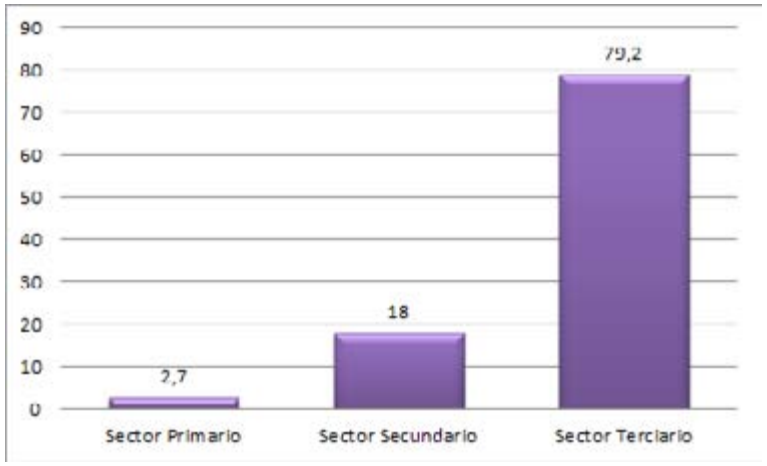
Gráfico 2
TAMAÑO DE LA EMPRESA



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Con respecto al sector de actividad en los que operan las pequeñas y medianas empresas que componen la muestra de nuestro estudio se encuentran ubicadas principalmente dentro del sector terciario, el 79,2% de las mismas. No obstante, se registra un 18% de empresas dentro del sector secundario y el 2,7% dentro del sector primario (Gráfico 3).

Gráfico 3
SECTOR DE ACTIVIDAD DONDE SE UBICA LA EMPRESA



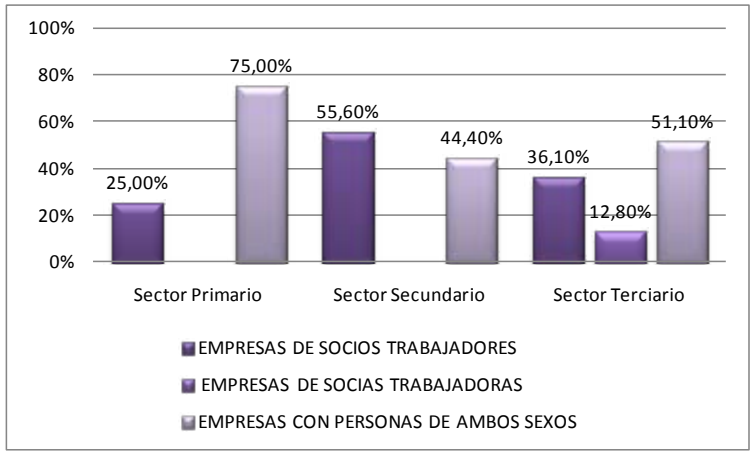
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

La ubicación de la mayoría de las empresas dentro del sector servicios o terciario es una consecuencia directa de la capitalización y desarrollo de nuestra economía, en la que el grosso de la actividad mercantil consiste en la prestación de servicios.

Si desagregamos dicha variable por el sexo de la personas socias trabajadoras que componen la empresa, observamos que por un lado, hay presencia de mujeres en todos los sectores, ya que los porcentajes de empresas compuestas por personas socias de ambos sexos es el más alto en todos los sectores de actividad.

En cambio, cuando atendemos a las empresas en las que hay presencia de personas socias de un solo sexo, vemos que aquellas en las que solo hay socias trabajadoras se concentran en el sector terciario (12,8%), mientras que las empresas en las que solo hay socios trabajadores tienen presencia en todos y cada uno de los sectores de actividad (Gráfico 4)**.**

Gráfico 4
SECTOR DE ACTIVIDAD/COMPOSICIÓN DE LA EMPRESA



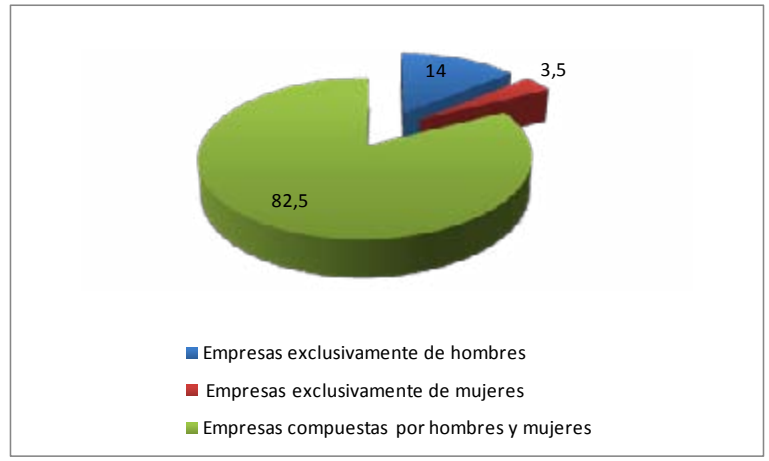
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

5.1.1. Estructura organizativa de las empresas estudiadas

Con la intención de hacer un análisis, desde una perspectiva de género, de la realidad y de las características de las empresas laborales que han participado en la investigación, a continuación se describe la presencia masculina y la presencia femenina dentro de la estructura de las empresas participantes en el estudio (Gráfico 5).

De esta forma, podemos decir que el 14% de las empresas encuestadas están formadas exclusivamente por hombres (socios fundadores, socios trabajadores y/o trabajadores), el 3% están formadas sólo por mujeres (fundadoras, socias y/o trabajadoras) y el 83% de las empresas tienen presencia tanto de hombres como de mujeres, es decir, son empresas mixtas.

Gráfico 5
PRESENCIA HOMBRES/MUJERES EMPRESAS ESTUDIADAS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Atendiendo al sexo de la persona que constituye la empresa, y segregando dicho dato por sexo (Tabla 1), podemos decir que el 28,1% de las empresas fueron constituidas únicamente por hombres, el 6% por mujeres y el 65,9% de las empresas participaron tanto hombres como mujeres en su constitución.

Por otra parte, si nos centramos en los datos extraídos y segregados por sexo de las personas socias trabajadoras de dichas empresas, vemos cómo en el 39,6% de las mismas las personas socias

trabajadoras son únicamente hombres y en el 10,9% sólo mujeres, mientras que en el 49,5% de las empresas estudiadas están presentes tanto socios trabajadores como socias trabajadoras.

Por último, teniendo en cuenta sólo a las personas trabajadoras vemos como en el 31,9% de las empresas no hay presencia de mujeres trabajadoras y en el 19,4% no hay presencia de hombres trabajadores, mientras que en el 48,6% de las mismas la plantilla está compuesta tanto por hombres como por mujeres.

Tabla 1
DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO

	PERSONAS FUNDADORAS DE LA EMPRESA		PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS		PERSONAS TRABAJADORAS
SOLO HOMBRES	28,1%	SOLO HOMBRES	39,6%	SOLO HOMBRES	31,9%
SOLO MUJERES	6,0%	SOLO MUJERES	10,9%	SOLO MUJERES	19,4%
HOMBRES Y MUJERES	65,9%	HOMBRES Y MUJERES	49,5%	HOMBRES Y MUJERES	48,6%
Total	100,0%		100,0%		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

De los datos podemos concluir con dos análisis muy alentadores y que nos señalan que, aún quedando mucho camino por andar, la presencia y representación de las mujeres en las empresas laborales es mayor que en cualquier otro tipo de empresas no enmarcadas dentro de la Economía Social.

Este análisis se concreta en dos hechos:

1º Las mujeres están presentes en el 60,4% de las empresas estudiadas, en calidad de socia trabajadora.

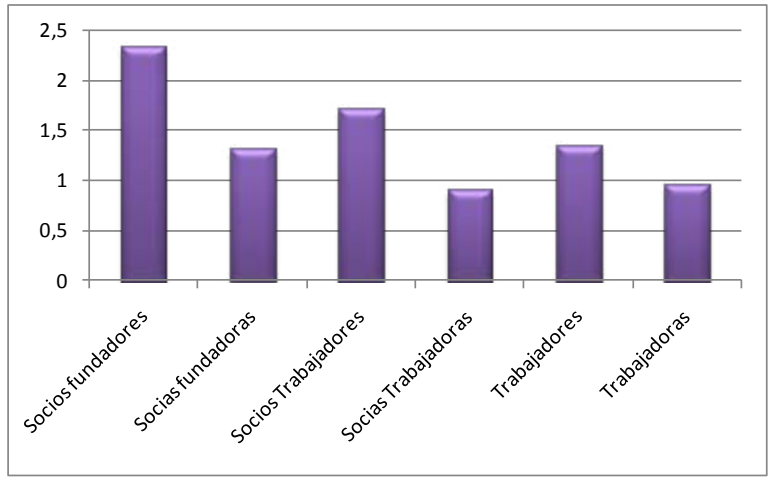
2º Las mujeres trabajadoras están presentes en el 68% de las empresas encuestadas.

Sin embargo, a pesar de ello, en cualquiera de los casos, se registra un mayor porcentaje de empresas en las que no hay presencia de mujeres en comparación con empresas en las que no hay presencia de hombres.

Por otro lado, y profundizando en los datos extraídos en cuanto al grado de presencia de hombres y mujeres en las empresas (Gráfica 8), afirmamos que:

- la media de hombres fundadores supera a la media de mujeres fundadoras (un 2,33 frente a 1,31)
- que existe menor diferencia en cuanto a la media de personas socias trabajadoras (un 1,72 de hombres socios trabajadores frente a 0,9 de mujeres socias trabajadoras)
- que en cuanto a los datos extraídos de la plantilla y segregados por sexo, la diferencia es aún menor (una media de 1,35 hombres trabajadores frente a una media de 0,96 mujeres trabajadoras).

Gráfico 6
PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS EMPRESAS (MEDIA ESTADÍSTICA)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Teniendo estas cifras como referentes, en la siguiente tabla (Tabla 2) segregamos esta presencia de hombres y mujeres según la Comunidad Autónoma objeto del presente estudio, y concluimos los siguientes resultados:

1º En cuanto a los datos segregados por sexo entre las personas fundadoras de las empresas estudiadas:

- En todas las CCAA la media de hombres socios fundadores es superior a la media del conjunto estudiado,
- La comunidad autónoma donde existe mayor distancia entre la media de mujeres fundadoras y hombres fundadores de las empresas encuestadas es la región de Murcia, con una diferencia de 1,49 puntos.
- Por otro lado, la comunidad autónoma donde existe menor distancia es Andalucía, con una diferencia de 0,75 puntos.
- En el caso de las mujeres socias fundadoras, hay dos Comunidades que tienen una media superior a la global (Andalucía y Castilla y León) y dos Comunidades con una media por debajo de la total (Extremadura y Murcia).

2º En cuanto a los datos segregados por sexo entre las personas socias trabajadoras de las empresas estudiadas:

- En el caso de las personas socias trabajadoras observamos que, en la región de Murcia, la diferencia entre la media de socios trabajadores y de socias trabajadoras supera casi en 1 punto a la media global (2,39 sobre 1,72), mientras que el resto de CCAA se encuentran por debajo.
- Las comunidades autónomas donde existe menos diferencia en cuanto a la presencia de socios trabajadores y socias trabajadoras en las empresas, son las regiones de Castilla y León y Extremadura.

3º En cuanto a los datos segregados por sexo entre las personas trabajadoras de las empresas estudiadas:

- Encontramos que vuelven a ser las regiones de Castilla y León y Extremadura las comunidades autónomas donde más se aproxima la media de hombres trabajadores y mujeres trabajadoras dentro de las empresas encuestadas, esta vez junto con Andalucía. Concretamente en el caso de Extremadura, se registra una media de trabajadoras superior a la de hombres.

Por otra parte, observamos que en las empresas estudiadas la diferencia existente en la presencia de hombres y de mujeres en las mismas disminuye conforme analizamos la posición de ambos dentro de la empresa. Es decir, la presencia de los hombres es mayor que la presencia de la mujeres si estudiamos la dimensión de "socio/a fundador/a", pero esta diferencia disminuye a la hora de observar dicha presencia entre la dimensión "socio/a trabajadora", para llegar a una distancia que no supera en la mayoría de las empresas estudiadas los 0,40 puntos cuando analizamos la dimensión de la persona trabajadora.

Tabla 2
MEDIA DE HOMBRES Y MUJERES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

COMUNIDADES AUTONOMAS		Socios fundadores	Socias fundadoras	Socios Trabajadores	Socias Trabajadoras	Trabajadores	Trabajadoras
ANDALUCÍA	Media	2,15	1,40	1,62	0,82	1,20	0,89
	Desv. típ.	1,27	1,05	1,17	0,90	1,72	1,37
CASTILLA Y LEÓN	Media	2,45	1,42	1,45	0,79	0,97	0,64
	Desv. típ.	1,46	1,12	1,35	0,89	1,42	1,08
EXTREMADURA	Media	2,54	1,31	1,69	1	1	1,15
	Desv. típ.	1,61	0,85	1,38	1,15	1,15	1,57
MURCIA	Media	2,55	1,06	2,06	1,06	1,95	1,29
	Desv. típ.	1,51	1,17	1,52	1,45	1,92	1,68
Total	Media	2,33	1,31	1,73	0,90	1,36	0,98
	Desv. típ.	1,39	1,09	1,33	1,09	1,74	1,45

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Si prestamos atención a la media de personas socias y trabajadoras en función del tamaño de la empresa (Tabla 3), podemos afirmar que cuanto mayor es el tamaño de la misma, mayor es la presencia de hombres y mujeres ya sean fundadores/as, socios/as o trabajadores/as. Por otra parte, también se puede llegar a la conclusión que a mayor tamaño de empresa mayor es la distancia que hay entre la presencia de hombres en cualquiera de los puestos y la presencia de mujeres en estos mismos puestos.

Tabla 3
MEDIA DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

		Socios fundadores	Socias fundadoras	Diferencia de media	Socios Trabajadores	Socias Trabajadoras	Diferencia de media	Trabajadores	Trabajadoras	Diferencia de media
MICROEMPRESA	Media	2,02	1,23	0,79	1,39	0,67	0,72	0,51	0,41	0,10
≥ 25 trab.	Desv. típ.	1,16	0,98		1,01	0,77		0,86	0,73	
PEQUEÑA EMPRESA	Media	2,91	1,46	1,45	2,34	1,34	1	3,07	2,12	0,95
25 – 50 trab.	Desv. típ.	1,61	1,22		1,59	1,45		1,75	1,76	
EMPRESA MEDIANA	Media	3,80	1,40	2,4	3,60	1,80	1,8	4,00	2,80	1,2
≥ 50 trab.	Desv. típ.	1,64	2,07		1,52	1,79		2,24	2,59	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Partiendo de la base de que la unidad de análisis última de nuestro de estudio son las mujeres socias trabajadoras y tras haber hecho un recorrido por las diferentes posibilidades de composición de las sociedades laborales encuestadas, podemos afirmar como dato indicativo, que de media en cada una de las empresas el 10,22% son mujeres socias trabajadoras (Tabla 4).

Tabla 4
TASA DE MUJERES SOCIAS TRABAJADORAS SOBRE EL TOTAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA

	Media	Desv. típ.
TASA DE MUJERES SOCIAS TRABAJADORAS SOBRE EL TOTAL DE LA EMPRESA	10,2292	13,23632

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Tal como hemos dicho anteriormente, las empresas encuestadas son microempresas, pequeñas y medianas empresas. Del 100% de las microempresas el 44,8% están formadas solo por socios trabajadores, el 12,7% están formadas solo por socias trabajadoras y el 42,5% están formadas por socios y socias trabajadoras, es decir, que la presencia de la mujer socia trabajadora se hace efectiva en el 55,2% de las microempresas encuestadas. En el caso de las pequeñas empresas, el 31,7% son empresas en las que solo hay hombres socios trabajadores, frente al 7,9% de empresas en las que solo hay socias. Por último, en el 100% de las empresas medianas hay presencia tanto de hombres como de mujeres socias trabajadoras (Tabla 5).

Tabla 5
COMPOSICIÓN DE LA EMPRESA SEGÚN EL TAMAÑO DE LA MISMA

		MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	EMPRESA MEDIANA
Composición de la empresa	Empresas con presencia exclusiva de socios trabajadores	60	20	0
		44,80%	31,70%	0,00%
	Empresas con presencia exclusiva de socias trabajadoras	17	5	0
		12,70%	7,90%	0,00%
	Empresas con presencia de personas socias de ambos sexos	57	38	5
		42,50%	60,30%	100%
Total		134	63	5
		100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio
** La relación es estadísticamente significativa al ,030.*

Una vez obtenida una fotografía general de la distribución según sexo de la estructura organizativa de las sociedades laborales estudiadas, analizamos a continuación, el movimiento de la plantilla a lo largo del tiempo y las características que éste presenta según el sexo de las personas trabajadoras de las mismas.

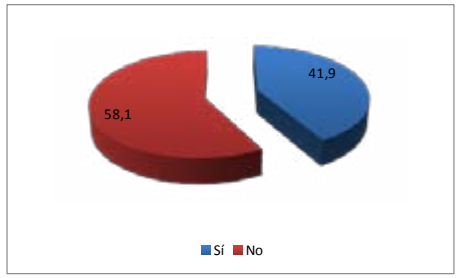
El 42% de las empresas encuestadas declaran que ha habido cambios en el volumen de su plantilla, frente al 58% que declaran que la situación se ha mantenido estática (Gráfico 7). Intentando conocer si ese cambio ha sido positivo o negativo, observamos como en el 51% de los casos el cambio ha significado un descenso de la plantilla, mientras que en el 49% de los casos ha supuesto un aumento de la misma (Gráfico 8). El movimiento de la plantilla a lo largo de los años nos indica que a pesar del ciclo de recesión económica el 56% de las empresas que se constituyeron en el periodo 2007-2011 aumentaron el número de personas socias trabajadoras, frente a un 44% de empresas constituidas en el mismo periodo que las disminuyeron (Tabla 6).

Este dato refuerza el argumento sobre la fortaleza e idoneidad de las empresas de Economía Social como una fórmula económica alternativa que presenta mejores estrategias e instrumentos para enfrentarse a las adversidades cíclicas del mercado económico. De igual forma, se pone de manifiesto como las empresas Sociedades Laborales se convierten en una fórmula jurídica generadora de empleo productivo y sostenible, con el valor añadido de que este tipo de empresas no solo generan riqueza, sino que fomentan la cohesión territorial y la cooperación inter-empresarial, que fortalecen el capital social de la población en la que se ubican.

Los principios rectores de las sociedades laborales, entre los que destacan la cooperación, redistribución de beneficios, se convierten en características muy valoradas en ciclos en los que la economía se contrae. Las empresas de economía social se muestran como modelo económico más viable.

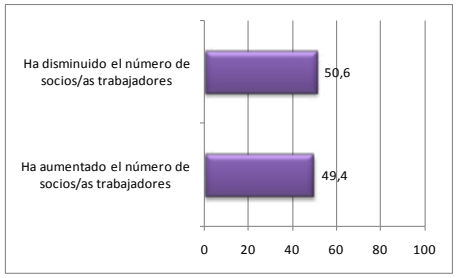
Gráfica 7

CAMBIO EN EL VOLUMEN DE LOS SOCIOS



Gráfica 8

¿CUÁL HA SIDO ESE CAMBIO?



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Tabla 6

EVOLUCIÓN DEL AUMENTO O DESCENSO DE LA PLANTILLA

		¿Cuál ha sido ese cambio?		Total
		Ha aumentado el número de socios/as trabajadores	Ha disminuido el número de socios/as trabajadores	
Año de constitución de la empresa	1977-1981	50,0%	50,0%	100,0%
	1982-1986	75,0%	25,0%	100,0%
	1987-1991	50,0%	50,0%	100,0%
	1992-1996	42,9%	57,1%	100,0%
	1997-2001	53,6%	46,4%	100,0%
	2002-2006	38,5%	61,5%	100,0%
	2007-2011	56,3%	43,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Si atendemos al movimiento de la plantilla segregando los datos por comunidades autónomas (Tabla 7) observamos cómo es la comunidad de Murcia la que presenta un mayor aumento de socios/as trabajadores/as en sus empresas seguida de Extremadura y Andalucía, siendo Castilla y León la que presenta mayores niveles de disminución de plantilla en las empresas encuestadas.

Tabla 7
MOVIMIENTO DE LA PLANTILLA SEGÚN CCAA

		ANDALUCÍA	CASTILLA Y LEÓN	EXTREMADURA	MURCIA
¿Cuál ha sido ese cambio?	Ha aumentado el número de socios/as trabajadores	38,2%	18,2%	50,0%	68,4%
	Ha disminuido el número de socios/as trabajadores	61,8%	81,8%	50,0%	31,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio
*** La relación entre el movimiento de la plantilla y las diferentes CCAA es estadísticamente significativa al ,009.*

Un aspecto interesante que podemos extraer del análisis del movimiento de la plantilla es la oportunidad que tienen las socias trabajadoras de acceder al mundo empresarial. Considerando el peso que éstas tienen dentro del total de personas trabajadoras de las empresas encuestadas, podemos llegar a la conclusión de que en aquellas empresas en las que hay mayor presencia de mujeres socias trabajadoras se fomenta la contratación femenina en contraposición de la masculina (Tabla 8).

Este motivo nos lleva a pensar que es un factor fundamental la presencia de las mujeres en todos los ámbitos laborales posibles, además de en todas las posiciones de la estructura empresarial, ya que contribuye a la consecución de la igualdad.

Tabla 8
INDICE DE OPORTUNIDAD DE ACCESO[6]

		Peso de socias trabajadoras sobre el total de la empresa	Índice de oportunidad de acceso de las mujeres
Peso de mujeres socias trabajadoras sobre el total de la empresa	Correlación de Pearson	1	,378(*)
	Sig. (bilateral)		,011
	N	44	44

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio
** La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).*

5.1.2. Factores determinantes de la competitividad empresarial

Son muchos los factores que determinan el nivel de competitividad de una empresa, entendida ésta como "la capacidad de las empresas para competir en los mercados y según su éxito, o competitividad, ganar cuota de mercado, incrementar sus beneficios y crecer" (Cano y Martín, 2003)

Sin embargo, en el presente estudio hemos analizado sólo algunos de dichos factores determinantes que consideramos de especial relevancia a la hora de estudiar dichos factores desde una perspectiva de género.

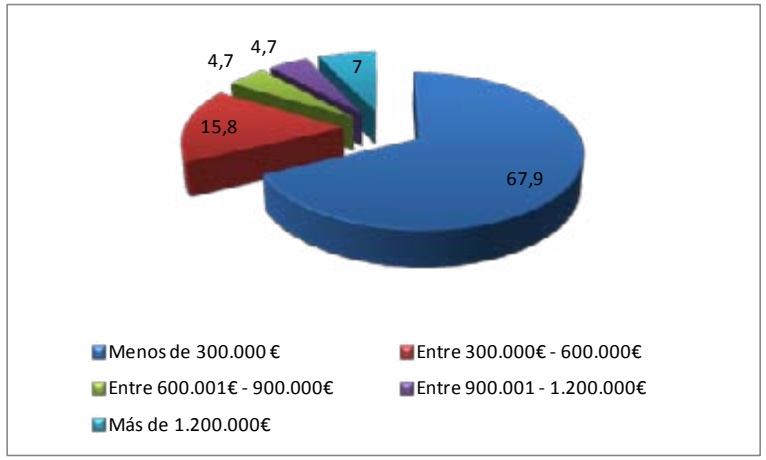
En primer lugar, uno de los factores que definen la competitividad de una empresa y que en consecuencia nos aportan información sobre la viabilidad del negocio y el tamaño del mismo, así como cuáles son las repercusiones que esto puede tener sobre el desarrollo profesional de la mujer como empresaria, es el volumen de facturación que registra.

6 Este índice se ha construido en base a la diferencia entre la incorporación de socios y socias a la empresa y relacionando este hecho con el peso que la mujer socia trabajadora tiene dentro de las empresas encuestadas

Las Sociedades Laborales que han participado en el estudio presentan una tendencia a no superar los 300.000€ de facturación media anual (68%), tan solo el 16% de las empresas tienen un volumen de facturación entre 300.000€ y 600.000€, siendo la facturación superior a esta cifra del 17% en total (Gráfica 9).

Gráfico 9

VOLUMEN DE FACTURACIÓN DE LA EMPRESA



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Al desagregar estos datos según la composición de la empresa observamos las siguientes diferencias (Tabla 9):

- En primer lugar, lo más significativo es que, tal como hemos comentado en el gráfico anterior más del 60% de las empresas no obtienen un volumen de facturación superior a 300.000€.
- Si desagregamos estos datos en función del sexo de las personas socias trabajadoras que conforman la misma, podemos afirmar, que pese a que las empresas en las que solo hay socios trabajadores, se concentren en este intervalo fundamentalmente (70,9%), también tienen representación en cada uno de los intervalos de facturación superiores (el 15,2% tiene un volumen medio de facturación entre 300.000€ y 600.000€, el 2,5% entre 601.000€ y 900.000€ y el 11,4% más de 900.000€). En cambio, cuando la empresa está formada únicamente por socias trabajadoras, éstas casi en su totalidad se encuentran en el intervalo más bajo (el 90,9% tienen un volumen de facturación menor a 300.000€). No obstante, decir que la presencia de las mujeres en los intervalos de facturación superiores se hace efectiva cuando hablamos de empresas en cuyas plantillas hay presencia de socios y socias trabajadoras, que son la mayoría como ya apuntábamos en apartados anteriores.

Tabla 9

VOLUMEN MEDIO DE FACTURACIÓN SEGÚN LA COMPOSICIÓN DE LA EMPRESA

		Composición de la empresa según sexo de la persona socia trabajadora			Total
		Empresas de socios trabajadores	Empresas de socias trabajadoras	Empresas con personas socias de ambos sexos	
¿Podría decirnos aproximadamente, cuál es el volumen medio de facturación?	Menos de 300.000 €	56 70,90%	20 90,90%	60 62,50%	136 69%
	Entre 300.000€ - 600.000€	12 15,20%	0 0%	18 18,80%	30 15,20%
	Entre 600.001€ - 900.000€	2 2,50%	2 9,10%	3 3,10%	7 3,60%
	Entre 900.001 - 1.200.000€	4 5,10%	0 0%	6 6,30%	10 5,10%
	Más de 1.200.000€	5 6,30%	0 0%	9 9,40%	14 7,10%
Total		79 100%	22 100%	96 100%	197 100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

En segundo lugar, si atendemos al nivel de internacionalización de las empresas encuestadas, observamos cómo éstas, en general, se inclinan hacia un comercio más localista. Tan sólo el 9,4% de las empresas afirman tener actividad comercial a nivel internacional.

Las Comunidades Autónomas que presentan mayores niveles de internacionalización son Extremadura y Castilla y León, seguidas de Andalucía y Murcia en último lugar (Tabla 10).

Tabla 10

Internacionalización de la empresa en las diferentes CCAA

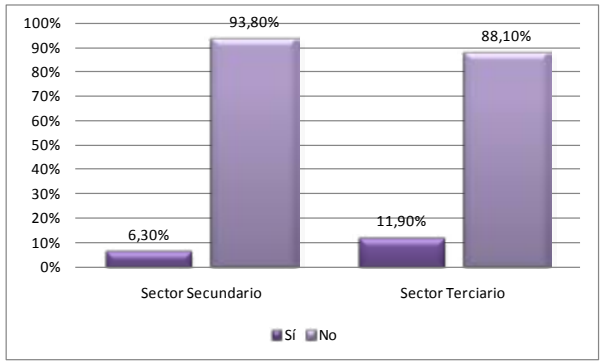
	ANDALUCÍA	CASTILLA Y LEÓN	EXTREMADURA	MURCIA	TOTAL
¿Cuál ha sido ese cambio?	8,00%	12,10%	28,60%	6,30%	9,40%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio
** La relación es estadísticamente significativa al ,020.*

Concretamente, las empresas que desarrollan su actividad a nivel internacional, se concentran fundamentalmente en el sector servicios (11,9%) y en el sector secundario (6,3%) (Gráfico 10).

Gráfico 10

NIVEL DE INTERNACIONALIZACIÓN SECTOR DE ACTIVIDAD



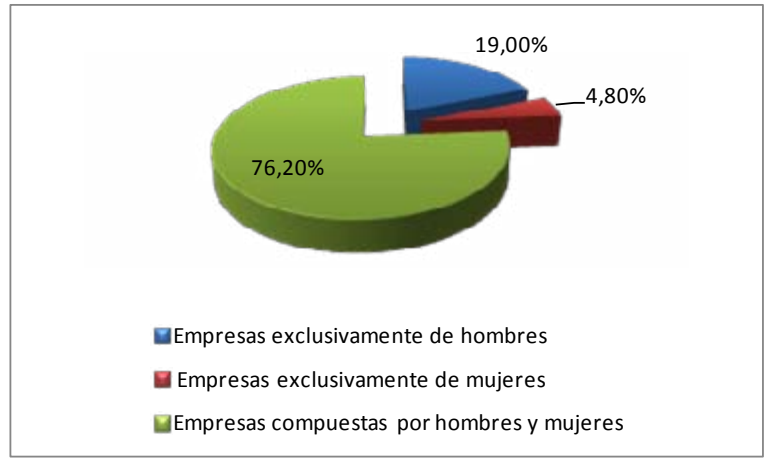
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Si atendemos a las diferencias en función de la presencia de socios y socias en las mismas, en lo que se refiere al comercio a nivel internacional (Gráfico 11), podemos afirmar que el 45% de las empresas en las que sólo hay socios trabajadores realiza actividades comerciales con otros países, frente a un 10% de empresas en las que

sólo hay presencia de mujeres socias trabajadoras, que las realizan. El resto de las empresas que internacionalizan sus productos o servicios, son empresas mixtas, constituidas tanto por socios trabajadores como por socias trabajadoras.

Gráfico 11

COMPOSICIÓN DE LA EMPRESA/NIVEL DE INTERNACIONALIZACIÓN

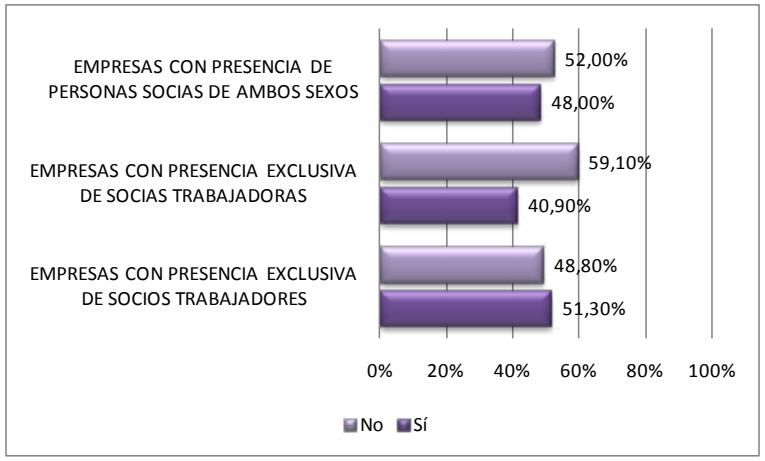


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

En tercer lugar, otro de los factores que influyen en el crecimiento de las empresas es la inversión económica con la que cuentan para el desarrollo de su actividad principal.

La empresa como entidad mercantil, necesita en determinados momentos de su vida el insuflo de las entidades crediticias. Este hecho tiene diferentes manifestaciones en función de la composición de la empresa. El 51,3% de empresas en las que solo hay presencia de socios trabajadores reciben o han recibido en algún momento créditos de una entidad bancaria, frente al 40,9% de empresas en las que solo hay socias trabajadoras. Esta diferencia de un 10% es consecuencia en parte de la falta de credibilidad y confianza profesional y empresarial que afrontan las mujeres, que a su vez puede limitar el crecimiento de la mujer dentro del tejido empresarial. (Gráfico 12) (Zuñiga, M., 2004).

Gráfico 12
CRÉDITOS RECIBIDOS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

En cuarto lugar, otra estrategia empresarial que mejora la competitividad de la empresa y la cuota de poder a la que tienen acceso dentro del mercado, es la colaboración con otras empresas de igual o diferente sector o cooperación empresarial (Navarro, M. 2002).

Las microempresas y PYME´s buscan alianzas con otras empresas de diferente o igual sector para poder alcanzar objetivos o mejoras, de las que no se beneficiarían en el caso de que persiguiesen la consecución de los mismos unilateralmente. Partiendo de esta idea y atendiendo a los temas que generan alianzas según el sexo de las personas que componen la empresa podemos llegar a las siguientes conclusiones.

En primer lugar, podemos afirmar que las empresas en las que solo hay socios trabajadores existe mayor tendencia a la cooperación empresarial que en las empresas en las que el sexo de las personas socias trabajadoras es mujer.

No obstante, existe un patrón de comportamiento de las empresas en las que solo hay socias, y este es que por un lado tienden, en comparación a las empresas en las que solo hay socios, a la

cooperación con empresas de diferente sector. Por otra parte, los temas que destacan como generadores de alianzas en las empresas de socias trabajadoras son:

- "Colaboración para acceder a recursos o capacidades para el desarrollo de proyectos que poseen otros socios/as y a los que su empresa tiene difícil acceso" (el 25% de empresas en las que solo hay socias esgrimen este argumento, frente al 9,3% en las que solo hay socios).

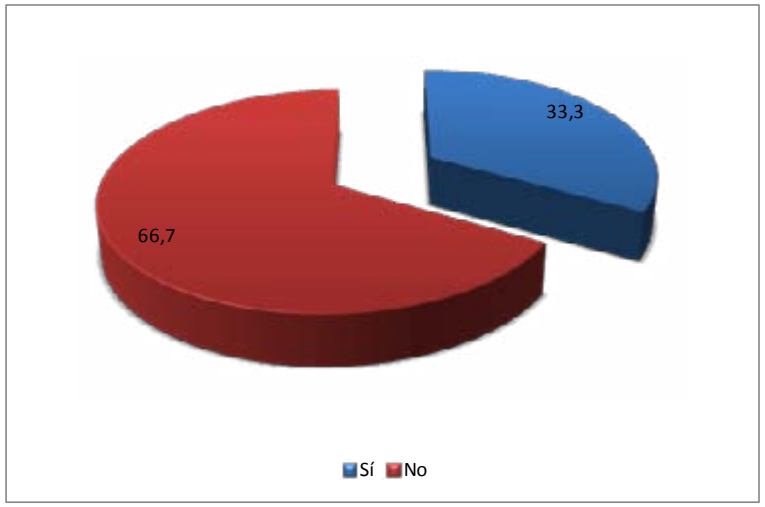
- "Colaboración para el desarrollo de otras opciones estratégicas no alcanzables de forma aislada, diversificación, internacionalización" (20% frente a un 17%).

- "Colaboración para aumentar el poder competitivo, incremento del poder negociador, establecimiento de estándares tecnológicos, captación de clientes…" (37,5% frente a un 17%)

- "Colaboración para facilitar la adaptación a los requerimientos legales o regulaciones específicas" (20% frente a un 18,4%).

Por otra parte, el conocimiento de que en las Comunidades Autónomas que han participado en el estudio existan servicios que propician la cooperación empresarial resulta relevante desde una perspectiva de género,para analizar el flujo de información y el acceso a la misma que tienen hombres y mujeres de manera diferenciada. Los datos globales nos informan de que el 33.3% de las empresas encuestadas conocen algún servicio público que incentive o posibilite la cooperación entre empresas, frente a un 66.7% de empresas que no conocen ninguno (Gráfico 13).

Gráfico 13
CONOCIMIENTO DE INCENTIVOS PARA LA COLABORACIÓN

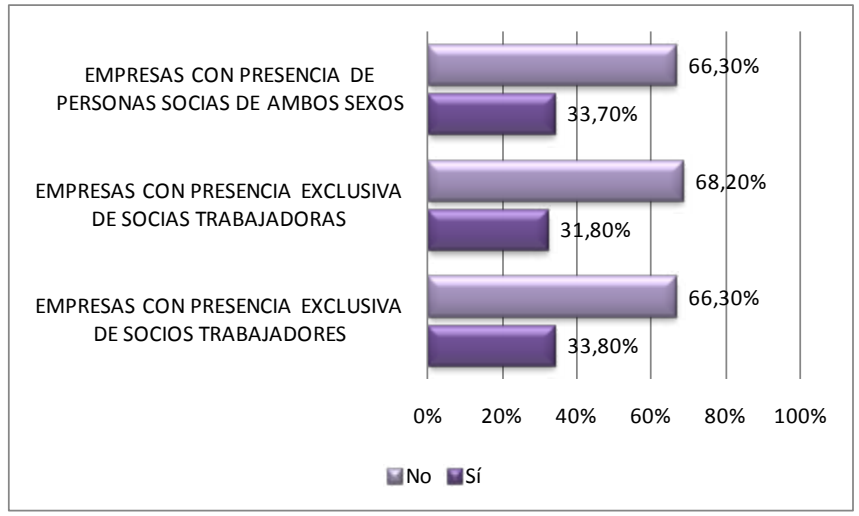


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Si desagregamos este dato en función de la composición de la empresa, los resultados son los siguientes:

1. De forma general, el porcentaje mayor de empresas afirma no tener conocimiento de servicios públicos que incentiven la cooperación empresarial.
2. La diferencias que podemos apreciar en función de si la empresa está formada por socios o socias trabajadoras o por personas de ambos sexos, estriba en que las primeras son las que tienen mayor conocimiento de este tipo de servicios frente a las otras, siendo las empresas con presencia solo de socias, las que menor información manejan al respecto (Gráfico 14). Es decir, las mujeres presentan mayores dificultades de acceso a la información derivándose en menores posibilidades de acceso a los recursos disponibles, su estructura de oportunidades es comparativamente más limitada. No obstante, no podemos dejar de evidenciar que las diferencias no superan el 2%.

Gráfico 14
CONOCIMIENTO DE SERVICIOS QUE FOMENTEN LA COOPERACIÓN EMPRESARIAL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Hasta el momento se han descrito las características de la empresa que tienen una repercusión directa sobre la competitividad de las mismas, prestando atención a las diferencias que puedan darse en función del sexo del equipo profesional que la componga. Se ha pretendido visibilizar determinados aspectos que pueden influir negativa o positivamente en el desarrollo profesional de las empresas.
Pero hay factores que, no teniendo una consecuencia directa en la competitividad de la empresa, sí que tienen un efecto indirecto sobre dicha cuestión.
Uno de estos aspectos es la planificación de la carrera profesional de los trabajadores. Cuando preguntamos a las empresas por medidas concretas y explícitas de promoción interna los resultados que obtenemos son los siguientes:
En el 19% de las empresas encuestadas existen mecanismos para la promoción interna, frente a un 81% en las que no existe ningún tipo de mecanismos de promoción.
Los datos que se muestran a continuación se construyen en base a una escala que va desde -5 a 6, en la que los valores negativos

corresponden al número de hombres que han promocionado en el último año y los valores positivos corresponden al número de mujeres que también lo han hecho en este último año, así como el porcentaje de empresas en las que han tenido lugar estas promociones (Tabla 11). A la luz de los resultados, podemos afirmar que hay un mayor porcentaje de empresas en las que promocionan hombres que mujeres independientemente del número de hombres y mujeres que lo hagan.

Tabla 11
ÍNDICE DE PROMOCIÓN LABORAL[7]

		Porcentaje
HOMBRES	-5,00	,5
	-3,00	1,0
	-2,00	3,8
	-1,00	7,2
	,00	79,4
MUJERES	1,00	5,3
	2,00	1,4
	3,00	1,0
	6,00	,5
	Total	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Por otra parte, también se llega a la conclusión de que a mayor presencia de socias trabajadoras en la empresa, mayor es la probabilidad de promoción de la mujer (Tabla 12).

7 Este índice es el resultado de restar el número de hombres que han promocionado en el último año al número de mujeres que también lo han hecho.

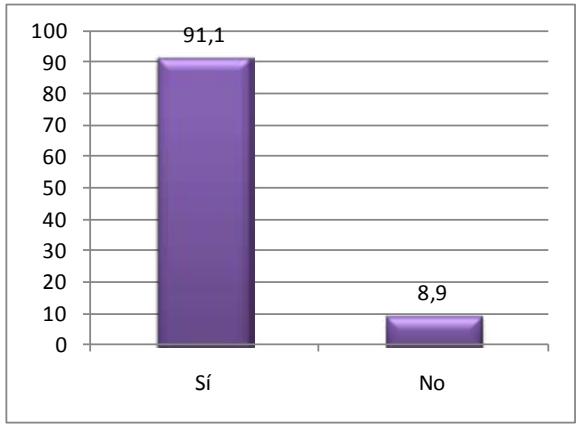
Tabla 12
ÍNDICE DE PROMOCIÓN LABORAL

		Peso de socias trabajadoras sobre el total de la empresa	Índice de promoción laboral
Peso de mujeres socias trabajadoras sobre el total de la empresa	Correlación de Pearson	1	,181(**)
	Sig. (bilateral)		,009
	N	222	209

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio
*** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

Ante la detección de una situación de dificultad (primera tabla) en la que siguen siendo los hombres los que tienen menos obstáculos en el desarrollo de su carrera profesional, podemos ver como la presencia de la mujer en la empresa favorece el desarrollo de la carrera de esta (segunda tabla), aspecto a tener en cuenta en el diseño de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades y eliminen la discriminación por razón de sexo.
Se hace necesario tener presente en futuras investigaciones aquellas empresas en las que no hay mecanismos establecidos de promoción. Habría que analizar de qué forma se produce el aumento de responsabilidades parejo a un ascenso laboral (ya que en muchas ocasiones se da una acentuación de las mismas, sin que por ello se dé un crecimiento de salario y reconocimiento).
Haya o no mecanismos de promoción explicitados dentro del plan estratégico de la empresa, uno de los requisitos que se exigen para el acceso a puestos de mayor responsabilidad es la actualización de las capacidades formativas. Además de la importancia de la formación para este aspecto, se ha demostrado que la productividad de la plantilla es mayor cuanto más formada y motivada esté, que la formación específica para cada puesto de trabajo proporciona inversión en I+D y mayores posibilidades de promoción, etc.
Teniendo esto en cuenta y atendiendo a los resultados obtenidos, podemos resaltar que en el caso de las sociedades laborales encuestadas todos estos aspectos son valorados y hacen que el 91% de las empresas ofrezcan formación continua para sus trabajadores/as, frente a un 9% de empresas que aún no la ofrecen (Gráfico 15).

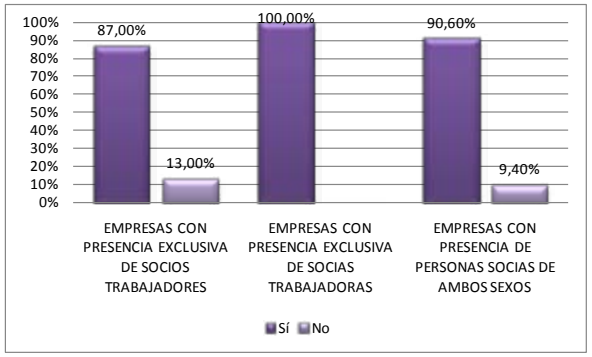
Gráfico 15
FORMACIÓN CONTINUA



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Si analizamos de qué forma se ofrece la formación continua a las personas trabajadoras, observamos que hay diferencias en función de la composición de la empresa. Concretamente el 13% de empresas conformadas solo por socios trabajadores no ofrecen formación continua para sus trabajadores/as, frente al 100% de empresas constituidas por socias que sí la ofrecen (Gráfico 16). Se pone de manifiesto una mayor inversión por parte de empresas sociedades laborales formadas por mujeres, en la formación continua.

Gráfico 16
FOMENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA



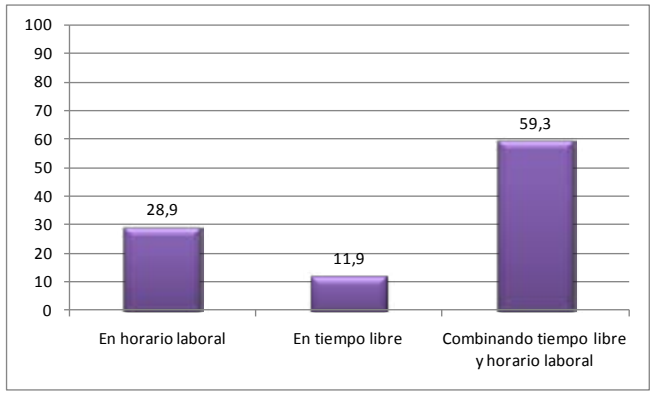
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Sin embargo en este proceso de excelencia de la empresa no todas las personas tienen las mismas oportunidades. El requerimiento de formación específica es uno de los factores que traba más la promoción laboral de las mujeres, como consecuencia de la dificultad que estas presentan para el acceso a aquellas actividades que se extralimitan del horario laboral establecido. Cada vez es mayor el porcentaje de mujeres con estudios universitarios y con mejor aprovechamiento académico que los hombres, no obstante cuando se trata de formación específica proporcionada por la empresa para el puesto, esto genera dificultades que cargan la situación laboral-familiar-personal de la empresaria/trabajadora.

Atendiendo al horario en el que tiene lugar la impartición de la formación continua por parte de las empresas, observamos cómo un alto porcentaje (88%), ofrecen dicha formación en horario de trabajo y ocio, o solo en horario laboral.

Más de la mitad de las sociedades laborales encuestadas imparten la formación continua compartiendo el horario laboral y tiempo libre de la persona trabajadora (59%), no obstante se registran porcentajes significativos de empresas que imparten la formación continua solo en horario laboral (29%), la opción más beneficiosa para las mujeres dentro de la empresa, o solo en el tiempo libre de la plantilla (12%) (Gráfico 17).

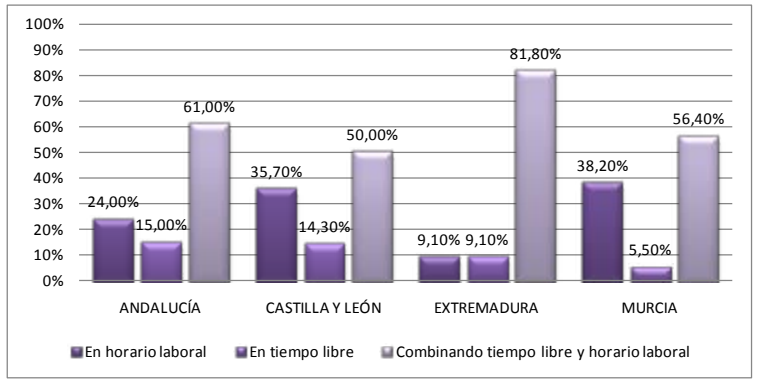
Gráfico 17
MOMENTO DE IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Atendiendo a las horas de impartición de la formación continua según las comunidades autónomas, vemos como es Murcia la que pone en práctica mayormente (38,2%) una planificación de la formación en horario laboral, seguida de Castilla y León (35,7%) y Andalucía (24%). La comunidad autónoma que imparte formación en el tiempo libre principalmente es Andalucía (15%), seguida de Castilla y León (14,3%) y Extremadura (9,1%), no obstante no hay que perder de vista que esta opción es la menos utilizada por todas las regiones en general (Gráfico 18).

Gráfico18
HORARIO DE LA FORMACIÓN CONTINUA SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Todo esto nos hace reflexionar sobre cuál es el peso que tienen las decisiones estratégicas de la empresa en las posibilidades laborales de las personas que las componen. Cómo el diseño del plan estratégico y empresarial no se puede presumir neutro, puesto que hay que tener siempre presente la interacción socio-laboral, es decir, hay que gestionar los recursos humanos de la empresa desde una perspectiva integradora en la que se contemple la vida de las personas trabajadoras más allá del contexto profesional.

5.1.3. Medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Muestra de esta perspectiva integradora la encontramos en las sociedades laborales encuestadas, las cuáles ponen en marcha medidas de conciliación que permitan a empresarios/as y trabajadores/as la compatibilización del desempeño de tres roles, el profesional, el familiar y el personal.

Al analizar las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (Gráfico 19) que se implantan más recurrentemente en las empresas que han participado en el estudio, se constata que todas aquellas que impliquen flexibilización de horarios son las que más uso tienen, quedando relegadas a un segundo plano aquellas que suponen beneficios económicos o sociales para las personas trabajadoras.

De esta forma, por orden de mayor utilización de dichas medidas por parte de las empresas, los cambios de turnos y periodos vacacionales para conciliar o compatibilizar con vida personal o familiar, así como diseños adaptados de horarios laborales, son medidas implantadas en el 53% de las empresas.

Es muy significativo el porcentaje de empresas que implantan como medida de conciliación la formación interna en igualdad de oportunidades (41%), ya que esto nos aporta evidencias de la toma de conciencia que tienen las empresas de Economía Social, acerca de que la discriminación tiene una base cultural y una de las formas más efectiva de combatirla (complementándola con otras) es la educación y la formación en igualdad.

Por otra parte, teniendo en cuenta que el ámbito laboral y el familiar son interdependientes, puesto que cualquier modificación de condiciones en uno afecta positiva o negativamente en el otro, la incidencia en este ámbito desde un punto de vista educativo, tiene efectos positivos sobre la modificación de patrones culturales a nivel intrafamiliar.

Destacamos que el 39% de las empresas conceden permisos /

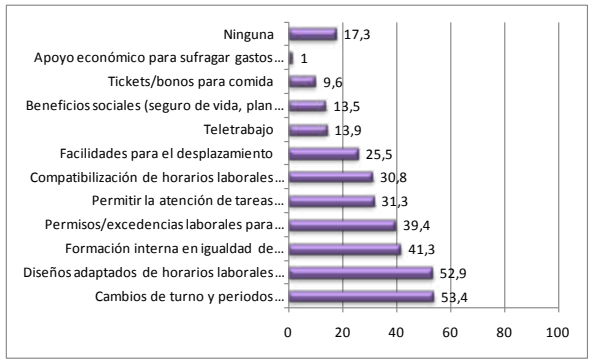
excedencias laborales para el cuidado de familiares y que el 31% de empresas contemplan la atención de tareas públicas personales con recuperación de tiempo y la compatibilización de horarios laborales con estudios.

Tan solo el 17% de las empresas encuestadas no han implantado ninguna medida para conciliar la vida laboral, personal y familiar. Este dato nos ayuda a orientar el trabajo desde las organizaciones, con el objetivo de conseguir que no solo el 73% de las empresas desarrollen medidas de igualdad, sino que sea el 100% de las empresas Sociedades Laborales, quienes las implanten.

El hecho de que las empresas menores de 250 trabajadores, como es el caso de las sociedades laborales, no tengan obligación legal de implantar planes de igualdad, tiene dos consecuencias directas. La primera, es la relevancia de que un alto porcentaje de las empresas encuestadas (73%), sin tener obligación legal tal como hemos comentado, apuesten por la igualdad de oportunidades a través de estas medidas. La segunda, es el obstáculo que puede suponer esta arbitrariedad a la hora de intervenir en aquellas empresas en las que aún no se haya implantado medidas de igualdad (17%). En este tipo de empresas sólo cabe informar sobre los beneficios sociales y empresariales que suponen y la concienciación del problema cultural sobre el que inciden.

Gráfico 19

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

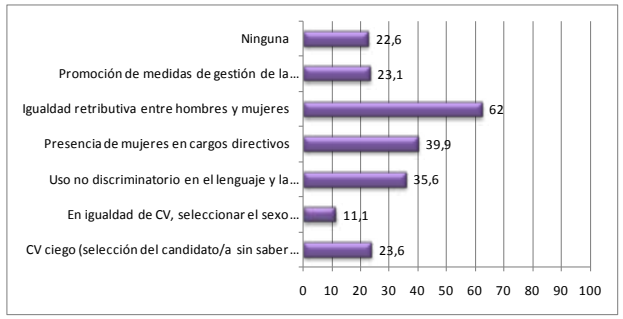
En lo que se refiere a otros tipos de medidas de acción positiva (Gráfico 20) observamos que aquella forma de discriminación en la que se pretende hacer mayor incidencia es en la desigualdad salarial. El 62% de las empresas encuestadas afirman llevar a cabo medidas específicas para no incurrir en una discriminación por este motivo. Por otra parte, otras líneas estratégicas en materia de igualdad desarrolladas por las empresas en mayor medida, son el impulso de la presencia de la mujer en cargos directivos (40% de las empresas), así como el uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa (36%).

No obstante, puntualizar que en el proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo, uno de los primeros obstáculos con los que se encuentra son los procesos sesgados de reclutamiento y selección que utilizan las empresas (Osborne, R. 2005). Como podemos observar en la siguiente tabla, las empresas que llevan a cabo medidas para poder incidir en este aspecto suponen:

- el 24%, cuando hablamos de la realización de procesos selección de personal sin conocer el sexo de la persona candidata (currículum ciego),
- el 11%, cuando nos referimos a la selección de personal activando medidas positivas hacia el sexo infra-representado dentro de la empresa,
- el 23%, cuando hablamos de la promoción de medidas para la gestión de la movilidad.

En base a estos datos, se hace necesario poner el énfasis en la puesta en marcha de medidas tendentes a la eliminación de todos los obstáculos que permanecen a la hora del acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, o incluso, de acceso al mercado de trabajo.

Gráfico 20
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Atendiendo a las medidas de conciliación implantadas por las empresas en función de las Comunidades Autónomas que han participado en el estudio, observamos las siguientes diferencias:

1º En la región de Castilla y León nos encontramos que, comparativamente con otras regiones, es en la que mayor porcentaje de empresas ponen en marcha las siguientes medidas de conciliación (Tabla 13 y Tabla 14):

- Formación interna en igualdad de oportunidades: 48%.
- Diseño de horarios laborales adaptados: 58%.
- Teletrabajo: 32%.
- Cambios de turnos/ periodos vacacionales para compatibilizar con la familia: 61%.
- Atención de tareas públicas/ personales con recuperación de tiempos: 42%.
- CV ciego: 30%.
- Uso no discriminatorio del lenguaje: 43%.
- Presencia de mujeres en cargos directivos: 43%.

2º En el caso de Andalucía las medidas que son más utilizadas por las empresas, comparativamente con las otras CCAA, son las siguientes:

- Permisos y excedencias laborales para el cuidado de familiares: 41%.
- Promoción de medidas de gestión de la movilidad: 26%.

3º En lo que se refiere a Extremadura las medidas implantadas en mayor medida por las empresas, comparativamente con las otras CCAA, son:

- Tickets/bonos para comida: 17%
- La igualdad retributiva entre hombres y mujeres: 75%
- Selección del sexo infrarepresentado: 17%

4º Si analizamos las medidas implantadas por las empresas de la región de Murcia, vemos cómo las más utilizadas comparativamente con las otras regiones, son:

- Apoyo económico para sufragar gastos de guardería: 2%.
- Beneficios sociales: 17%
- Compatibilización de horarios con estudios: 36%
- Facilidades para el desplazamiento: 29%

Tabla 13
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS EN LAS EMPRESAS SEGÚN CCAA

COMUNIDADES AUTONOMAS				
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS EN LAS EMPRESAS	ANDALUCÍA	CASTILLA Y LEÓN	EXTREMADURA	MURCIA
Formación interna en igualdad de oportunidades	40,20%	48,40%	25,00%	43,10%
Permisos/excedencias laborales para cuidados familiares	41,10%	38,70%	33,30%	37,90%
Diseños adaptados de horarios laborales según las circunstancias del trabajador/a	49,50%	58,10%	50,00%	56,90%
Teletrabajo	7,50%	32,30%	16,70%	15,50%
Apoyo económico para sufragar gastos de guardería	0,90%	0,00%	0,00%	1,70%
Beneficios sociales (seguro de vida, plan de jubilación, seguro médico, retribución a la carta, coche de empresa, etc.)	12,10%	16,10%	0,00%	17,20%
Compatibilización de horarios laborales con estudios	29,00%	25,80%	33,30%	36,20%
Cambios de turno y periodos vacacionales para compatibilizar o conciliar con la familia	51,40%	61,30%	41,70%	55,20%

Permitir la atención de tareas públicas/ personales con recuperación de tiempo de trabajo más adelante	28,00%	41,90%	25,00%	32,80%
Tickets/bonos para comida	9,30%	12,90%	16,70%	6,90%
Facilidades para el desplazamiento	22,40%	29,00%	25,00%	29,30%
Ninguna	20,60%	9,70%	33,30%	12,10%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Tabla 14

OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS EN LAS EMPRESAS SEGÚN LA CCAA

COMUNIDADES AUTONOMAS				
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS EN LAS EMPRESAS	ANDALUCÍA	CASTILLA Y LEÓN	EXTREMADURA	MURCIA
CV ciego (selección del candidato/a sin saber el sexo, solo en función de su CV)	22,40%	30,00%	25,00%	22,00%
En igualdad de CV, seleccionar el sexo infrarepresentado dentro de la empresa	9,30%	10,00%	16,70%	13,60%
Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa	32,70%	43,30%	33,30%	37,30%
Presencia de mujeres en cargos directivos	40,20%	43,30%	33,30%	39,00%
Igualdad retributiva entre hombres y mujeres	58,90%	60,00%	75,00%	66,10%
Promoción de medidas de gestión de la movilidad que permita un acceso igualitario de las mujeres y los hombres en el puesto de trabajo	26,20%	16,70%	8,30%	23,70%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Lo que cabe preguntarnos ahora es si el desarrollo de este tipo de medidas se ve afectado en algo por el sexo de las personas socias trabajadoras de la empresa o no.

Efectivamente parece apreciarse que hay medidas de conciliación preferidas por las empresas en las que solo hay socias trabajadoras y medidas preferidas por las empresas en las que solo hay socios trabajadores (Tabla 15). Todo lo que tiene que ver con temas de flexibilización horaria y adaptación de los tiempos (Diseños de horarios adaptados, cambios de turno y periodos vacacionales, permisos y excedencias laborales para cuidados familiares compatibilización de horarios con estudios y atención de tareas públicas/personales con recuperación de tiempo de trabajo más adelante) son más usadas por empresas compuestas en su totalidad por socias trabajadoras. Este hecho arroja luz sobre una cuestión fundamental, las empresas constituidas por socias tienen una mayor sensibilidad con las necesidades de compatibilización de horarios y de demandas a la que tienen que hacer frente las personas trabajadoras. Por otra parte, otro aspecto importante a tener en cuenta en relación a esto, es que las mujeres (socias trabajadoras), son la fuerza de trabajo que necesita hoy por hoy mayor flexibilidad en el puesto, siendo en un alto porcentaje las que hacen frente al conflicto de roles profesional-familiar (Ramos, a., 2005).

Sin embargo, las empresas en las que solo hay hombres, hay mayor tendencia al uso de medidas de compensación dinerarias o beneficios sociales, así como medidas de formación en igualdad, teletrabajo, facilidades para el desplazamiento, entre otras. De las empresas que declaran no tener implantadas medidas de conciliación el 22,7% son solo de socias trabajadoras, el 20,3% son solo de socios trabajadores y el 13,8% están compuesta por personas de ambos sexos.

La diferencia que existe entre empresas exclusivamente de socios trabajadores y empresas exclusivamente de socias trabajadoras en lo que se refiere a la implantación de medidas de compatibilización con estudios (17,6% en el caso de las primeras, frente al 31,8% en el caso de las segundas), puede ser una consecuencia de la importancia y el reconocimiento que la mujer empresaria otorga a la capacitación formativa y profesional. Este aspecto está íntimamente relacionado con la necesidad que tiene esta de demostrar mediante acreditación formativa y experiencial su valía y capacidad para desarrollar las funciones adscritas al puesto que ocupa, siendo un factor que ejerce menor presión en el caso de los hombres (Ramos, a., 2005).

Tabla 15
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS EN LA EMPRESA SEGÚN LA COMPOSICIÓN DE LA MISMA

	Empresas con presencia exclusiva de socios trabajadores	Empresas con presencia exclusiva de socias trabajadoras	Empresas con presencia de personas socias de ambos sexos
Diseños adaptados de horarios laborales según las circunstancias del trabajador/a	44,60%	63,60%	56,40%
Cambios de turno y periodos vacacionales para compatibilizar o conciliar con la familia	44,60%	50,00%	60,60%
Permisos/excedencias laborales para cuidados familiares	33,80%	45,50%	43,60%
Formación interna en igualdad de oportunidades	33,80%	31,80%	48,90%
Compatibilización de horarios laborales con estudios	17,60%	31,80%	38,30%
Permitir la atención de tareas públicas/ personales con recuperación de tiempo de trabajo más adelante	23,00%	27,30%	35,10%
Ninguna	20,30%	22,70%	13,80%
Teletrabajo	17,60%	13,60%	8,50%
Facilidades para el desplazamiento	23,00%	13,60%	28,70%
Beneficios sociales (seguro de vida, plan de jubilación, seguro médico, retribución a la carta, coche de empresa, etc.)	16,20%	4,50%	13,80%
Tickets/bonos para comida	5,40%	4,50%	13,80%
Apoyo económico para sufragar gastos de guardería	0,00%	0,00%	2,10%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Pero no sólo nos interesa saber cuáles son las medidas de conciliación existentes dentro de la empresa, sino cuál es la aplicación práctica de las mismas, es decir, si se hace uso de ellas y quiénes son las personas que las utilizan (Tabla 16).

En esta línea podemos afirmar que en el 55,2% de las empresas encuestadas las personas beneficiadas de la implantación de estas medidas han sido mujeres frente a un 44,8% de empresas en las que han sido hombres[8] . Cuando interpretamos estos datos hay que tener presente, tal como se ha puesto de manifiesto en análisis anteriores, que existe una tendencia al uso diferenciado de medidas de conciliación según el sexo de las personas que compongan la empresa. A pesar de ello, y de que siguen siendo las mujeres las que hacen mayor uso de estas medidas, es verdad que el porcentaje de empresas donde éstas son utilizadas por hombres supera el 40%, lo que supone un avance en materia de corresponsabilidad.

Un aspecto muy importante a tener en cuenta es analizar el comportamiento de las empresas y de las personas que componen la misma en materia de conciliación. De ello desprendemos las siguientes conclusiones, extraídas de los datos expuestos en el presente estudio:

1º Las empresas en las que hay mayor presencia de mujeres socias trabajadoras se fomenta la contratación de mujeres[9] .

2º En aquellas empresas donde hay mayor presencia de hombres socios trabajadores hay menor número de mujeres que hagan uso de medidas de conciliación.

3º Se podría llegar a la conclusión de que en empresas más masculinizadas hay un menor fomento de medidas de conciliación.

8 Datos obtenidos a partir de la construcción de un índice que mide la diferencia entre mujeres y hombres beneficiados por la implantación de medidas de conciliación en la empresa.

9 Véase Tabla 8.

Tabla 16
ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN DEL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

		Peso de socios trabajadores sobre el total de la empresa	Índice de feminización del uso de las medidas de conciliación
Peso de socios trabajadores sobre el total de la empresa	Correlación de Pearson	1	-,204(**)
	Sig. (bilateral)		,003
	N	210	210

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

*** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

A pesar de las posibles dificultades detectadas, no podemos dejar de resaltar el valor añadido que tienen este tipo de empresas cuando se constata que el 96% de las mismas no recibe ningún tipo de bonificación pública por la implantación de estas medidas, hecho que pone de manifiesto la concienciación y voluntariedad a la hora de diseñar estrategias en esta línea.

Uno de los argumentos esgrimidos a nivel social, contrarios a la implantación de medidas de igualdad en las empresas, es el hecho de que la promoción de las mismas desde las empresas suponga un incentivo económico por parte de la Administración Pública, aspecto que condiciona el convencimiento de las empresas con la promoción de la igualdad, limitándola a una instrumentalización para la consecución de beneficios. Los resultados obtenidos, en cambio, ayudan a de-construir esta concepción estereotipada. Las empresas ponen en marcha estas medidas, no para adquirir beneficios económicos de la Administración, sino por convencimiento de los beneficios que la implantación de éstas supone para la producción.

5.2. El papel de las mujeres socias trabajadoras en las empresas laborales

En este segundo nivel de análisis lo que se pretende es analizar las características de las mujeres socias trabajadoras de las empresas que han participado en el estudio, detallando el perfil socio-laboral de las mismas, las características profesionales según el puesto que ocupa dentro de la empresa, la relación que existe entre el puesto que ocupa, el nivel de estudios, el salario, el tipo de jornada laboral, la tenencia de hijos/as, trayectoria laboral, puestos de trabajo ocupados anteriormente, sectores de actividad en los que se ubican sus empresas, las medidas de conciliación utilizadas y la percepción que tienen ellas mismas de su situación laboral, así como los factores que les han llevado a ser socias trabajadoras de una sociedad laboral. Es importante no perder de vista que las mujeres encuestadas son empresarias y socias trabajadoras de sus propias empresas, por lo que pretendemos analizar cuáles son los obstáculos a los que tienen que enfrentarse en el ejercicio de su rol profesional.

5.2.1. Perfil socio-laboral de la mujer socia trabajadora

Atendiendo al perfil socio-laboral de las mujeres socias trabajadoras que han participado en el presente estudio, la información obtenida es la siguiente:

1. Las mujeres encuestadas están mayoritariamente casadas (59%) o solteras (29%), siendo el porcentaje de mujeres separadas, divorciadas o parejas de hecho no superior al 13%.
2. El intervalo de edad en el que se encuentran es de 24 a 57 años, siendo las mujeres de 35 a 44 años las más numerosas (45%)
3. Si nos fijamos en la responsabilidad de personas dependientes, el 66% de las mujeres tienen hijos/as y el 12% tienen alguna persona a su cargo.

En lo que se refiere al nivel de estudios de las mujeres encuestadas vemos que el mayor porcentaje se concentra en bachillerato (39%) y estudios universitarios (48%), siendo el porcentaje de mujeres con estudios de postgrado el 5% de las encuestadas.

Con la intención de analizar la trayectoria, así como la experiencia laboral acumulada de las mujeres, estudiamos el tiempo transcurrido como socia trabajadora dentro de la empresa.
En este sentido, vemos cómo el 54% de las mujeres encuestadas presenta una antigüedad como socia trabajadora de 0 a 4 años y el 46,4% tienen una antigüedad como socia de la empresa de 5 años en adelante. Como puede verse, éste es otro dato positivo que se desprende de los beneficios que la fórmula jurídica de sociedad laboral tiene para las mujeres que trabajan en ella, y es que el 62% de las mujeres encuestadas tienen de 0 a 15 años cotizados y el 28,8% tienen 16 o más años de cotización a la seguridad social.
Es decir, las sociedades laborales son empresas que posibilitan la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo.

Por otro lado, si analizamos la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad, el 58% de las mujeres encuestadas ocupan puestos de dirección o subdirección, frente a un 27% que ocupan puestos administrativos y un 12% que ocupan puestos técnicos (Gráfico 21).
Estos datos nos ofrecen información sobre la tendencia que existe en empresas de economía social, concretamente en las sociedades laborales, que son el modelo jurídico objeto de estudio, a minimizar los efectos de la discriminación de las mujeres en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Las empresas de economía social sientan sus bases sobre el valor de la igualdad, de la democracia, y de la supremacía de las personas sobre el capital, lo que parece traducirse en mayores oportunidades para cualquier persona trabajadora a la hora de acceder a puestos de dirección, o facilidades para emprender una idea de negocio.
Todavía es menor el número de mujeres dentro de las empresas en comparación con el número de hombres, pero podemos decir que de las mujeres que se incorporan a la empresa un alto porcentaje tienen acceso a puestos de responsabilidad dentro de la misma.

Gráfico 21
PUESTO QUE OCUPA DENTRO DE LA EMPRESA



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Con la intención de profundizar en el perfil socio-laboral de las mujeres socias trabajadoras de las empresas estudiadas, se han cruzado 2 variables que consideramos de interés para un mayor conocimiento de la representación y posicionamiento de las mujeres dentro de las empresas laborales participantes en el estudio. Estas son: nivel de estudios – ocupación puestos de responsabilidad (Tabla 17)
Tal como hemos comentado con anterioridad, el mayor porcentaje de socias trabajadoras se concentran en el nivel de estudios correspondiente a bachillerato (39%) y estudios universitarios (48%), siendo el porcentaje de mujeres con estudios de postgrado el 5% de las encuestadas.
Si prestamos atención a las socias que ocupan puestos de dirección observamos cómo el 8,3% tienen estudios de postgrado, el 47,9% tiene estudios universitarios, el 37,5% bachillerato y el 6,3% tienen estudios secundarios.

Tabla 17
NIVEL DE ESTUDIOS SEGÚN PUESTO OCUPADO

		Puestos de trabajo				Total
		Dirección/ subdirección	Administración/ secretaría	Técnico/a	Otro	
¿Podría indicarnos cuál es su nivel de estudios?	Estudios secundarios	3	2	0	1	6
		6,3%	9,1%	,0%	33,3%	7,2%
	Bachillerato/ BUP/ COU	18	10	4	0	32
		37,5%	45,5%	40,0%	,0%	38,6%
	Estudios universitarios	23	10	6	2	41
		47,9%	45,5%	60,0%	66,7%	49,4%
	Estudios de postgrado	4	0	0	0	4
		8,3%	,0%	,0%	,0%	4,8%
Total		48	22	10	3	83
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

De las mujeres socias encuestadas y que ocupan puestos técnicos, el 60% tienen estudios universitarios y el 40% tiene estudios de bachillerato, mientras que aquellas que ocupan puestos de administración o de secretaría, vemos que el 9,1% de las mujeres tienen estudios secundarios, el 45,5% tiene estudios de bachillerato y el otro 45,5% estudios universitarios.

De forma general se puede concluir, que en todas las categorías las mujeres con estudios universitarios son las más numerosas.

Otra variable importante para analizar ha sido el salario (tabla 18). De forma general, podemos afirmar que el 41% de las mujeres socias encuestadas no superan los 1.000 € mensuales brutos, el 36% se encuentra entre los 1.001 € y los 1.500 €, el 17% entre 1.501 € y 2.000 € y el 6% gana entre 2.001 € y 4.500 €.

Tabla 18
SALARIO BRUTO MENSUAL

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Hasta 500€	3	3,7
	501€ - 750€	10	12,3
	751€ - 1000€	20	24,7
	1001€ - 1500€	29	35,8
	1501€ - 2000€	14	17,3
	2001€ - 3000€	4	4,9
	3001€ - 4500€	1	1,2
	Total	81	100,0
Perdidos	-1	6	
Total	87		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

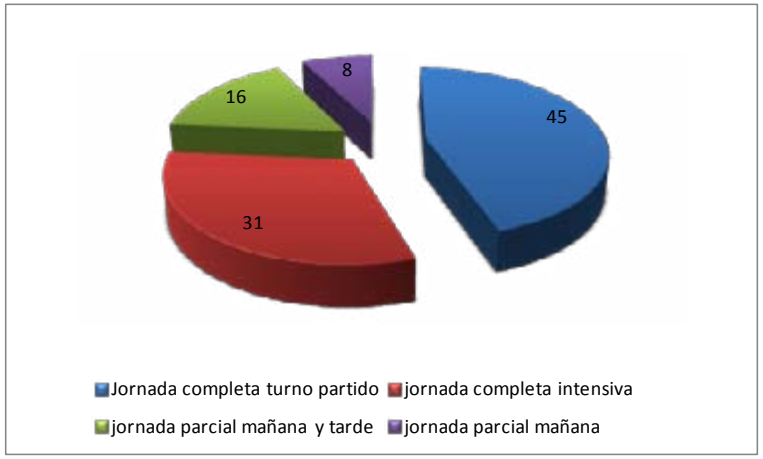
Hay que tener en cuenta, que en estos datos juega un papel muy importante el hecho de que estemos hablando de mujeres empresarias, para las que en muchas ocasiones prima el interés general de sus empresas y sus trabajadores/as, antes que el suyo propio. Es decir, que en momentos en los que el volumen de facturación de la empresa se ve reducido, ellas son las que optan por ajustar sus propios salarios a las necesidades del momento, para que el resto de la empresa pueda seguir funcionando, siendo un hecho generalizable tanto para mujeres como para hombres.

La relación entre las responsabilidades asumidas por las empresarias y el salario percibido no se ajusta en muchas ocasiones a lo que cabría esperar, si estuviésemos hablando de otro tipo de empresas que no se encuadre dentro del ámbito de la economía social. Independientemente de las circunstancias de la producción, las socias trabajadoras de las empresas de sociedades laborales presentan menores diferencias salariales entre los distintos puestos ocupados dentro de la empresa. Al ser empresas de reducido tamaño, en la mayoría de los casos la estructura jerárquica y definición departamental queda mucho más diluida entre los/as trabajadores/as de la misma, hay mayores niveles de democracia y comunicación interna.

En cuanto al tipo de jornada laboral, el 45% de las mujeres socias trabajadoras encuestadas tienen jornada completa con turno partido, el 31% tiene jornada completa intensiva, el 16% tiene jornada parcial de mañana y tarde, y el 8% tiene jornada parcial mañana (Gráfico 22).

Gráfico 22

TIPO DE JORNADA LABORAL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Cuando analizamos la relación que puede existir entre el tipo de jornada de la socia trabajadora y el puesto que ocupa (Tabla 19) vemos que cuanto más alto es el escalón jerárquico ocupado dentro de la empresa, la jornada laboral es en mayor proporción a tiempo completo.

Tabla 19

TIPO DE JORNADA SEGÚN PUESTO OCUPADO

		Puestos de trabajo				Total
		Dirección/ subdirección	Administración/ secretaría	Técnico/a	Otro	
¿Podría indicarnos cuál es su nivel de estudios?	Jornada completa	41	12	5	3	61
		89,1%	57,1%	50,0%	100,0%	76,3%
	Jornada parcial	5	9	5	0	19
		10,9%	42,9%	50,0%	,0%	23,8%
Total		46	21	10	3	80
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio
** Relación estadísticamente significativa al ,046.*

5.2.2. Situación socio-laboral de las mujeres socias trabajadoras

De los datos extraídos analizamos los siguientes aspectos:

1º Relación entre el tipo de jornada y el puesto ocupado:

Hay una relación positiva entre el tipo de jornada y el puesto ocupado, distinguiéndose en dos grandes grupos, las mujeres que ocupan cargos directivos y de subdirección se concentran en tipos de jornada completa, mientras que las mujeres que ocupan puestos técnicos y de administración hacen un mayor uso de la jornada parcial. El 89,1% de las mujeres que ocupan puestos de dirección / subdirección trabajan a jornada completa, frente un 10,9% que trabajan a jornada parcial.

Una de las principales implicaciones que tiene la ocupación de un puesto de dirección y subdirección para la persona trabajadora es la mayor inversión de tiempo. Esto requiere otorgar mayor prioridad a la esfera laboral en detrimento de las esferas personal y familiar.

Este diseño de puesto de trabajo se corresponde con el perfil del

"breadwinner" que vertebra la estructura patriarcal sobre la que se asienta nuestro sistema económico y social. Según este modelo, el padre de familia está abocado a la consecución de los recursos necesarios para poder mantener su núcleo familiar (Croptom, R. 2001). Todos sus esfuerzos y tiempo deben estar orientados a ese cometido, así como a la consecución de prestigio social y estatus que concede indirectamente a todos aquellos que "dependan" de él.
La mujer en cambio según este modelo, tiene como función principal adscrita la de proveer de cuidados y educación a los/as hijos/as y de crear un ambiente saludable de bienestar psicológico para el resto de miembros que conforman la unidad familiar.

Partiendo de la base de que estos son los mandatos de género socialmente aceptados, es difícil para las mujeres poder introducirse en las esferas de toma de decisiones, puesto que para poder hacerlo tienen que adaptarse a los imperativos de inversión de tiempo y cambio de prioridades, o contar con la corresponsabilidad de la otra parte de la pareja.

No obstante, tal como se recoge en análisis anteriores, el modelo económico de sociedad laboral parece reducir estos obstáculos en el acceso, ya que hay un alto porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos y de subdirección, no teniendo este hecho implicaciones en la satisfacción del deseo, en el caso de que exista, de la mujer de tener hijos/as. Tal como se aprecia en la gráfica, a medida que descendemos en la escala jerárquica aumenta la parcialidad de las jornadas de las socias. En este sentido, cuando hablamos de mujeres que ocupan los puestos técnicos dentro de la empresa vemos que el 50% están a jornada parcial y el 50% a jornada completa (Tabla 20).
En lo que se refiere a las mujeres que ocupan puestos de administración y secretaría vemos que el porcentaje de aquellas que están a jornada completa es superior al de las mujeres que están a jornada parcial, siendo para el primer caso un 57,1% y en el segundo caso un 42,9% (Tabla 20).

Para concluir se puede afirmar que los mayores niveles de parcialidad se encuentran en el grupo de mujeres que ocupan puestos técnicos

y administrativos, quedando claramente diferenciado esta situación con la que disfrutan las mujeres que ocupan puestos de dirección o subdirección.

2º Relación directa entre tipo de jornada y tenencia de hijos/as

Cuando analizamos la repercusión que el tipo de jornada junto con la tenencia de hijos/as puede tener sobre el desarrollo profesional de la mujer empresaria, vemos un dato muy significativo, el 68,3% de las mujeres que ocupan puestos de dirección y subdirección y trabajan a jornada completa tienen hijos/as, frente al 80% de estas mujeres que trabajan a jornada parcial y tiene hijos. Es decir, que de las mujeres que trabajan a jornada parcial hay una mayor proporción con hijos/as, que de mujeres que trabajan a jornada completa.

Igual ocurre cuando nos fijamos en las mujeres que ocupan puestos de administración y secretaría. Vemos que el 50% de las que trabajan a jornada completa tienen hijos/as, frente a un 100% de las que trabajan a jornada parcial y tienen hijos/as.

Por último, igual que ocurre con los casos anteriores, cuando hablamos de las mujeres que ocupan puestos técnicos, vemos que el 40% de las que trabajan a jornada completa tienen hijos/as, frente al 100% de las que trabajan a jornada parcial con hijos/as.

Tabla 20

TIPO DE JORNADA SEGÚN PUESTO OCUPADO

			Puestos de trabajo				Total
			Dirección/ subdirección	Administración/ secretaría	Técnico/a	Otro	
Jornada completa	¿Tiene usted hijos?	No	13	6	3	3	25
			31,7%	50,0%	60,0%	100,0%	41,0%
		Sí	28	6	2	0	36
			68,3%	50,0%	40,0%	,0%	59,0%
	Total		41	12	5	3	61
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Jornada parcial	¿Tiene usted hijos?	No	1	0	0		1
			20,0%	,0%	,0%		5,3%
		Sí	4	9	5		18
			80,0%	100,0%	100,0%		94,7%
	Total		5	9	5		19
			100,0%	100,0%	100,0%		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

No obstante, se puede apreciar como en este tipo de empresas el hecho de tener o no hijos/as no obstaculiza el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, ya que más del 65% de las encuestadas que ocupan puestos de responsabilidad, tienen descendencia.

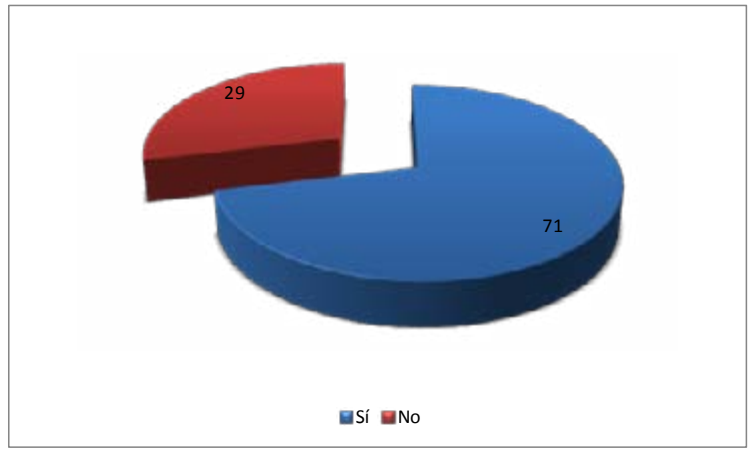
Por tanto, habría que diferenciar el impacto que tiene por un lado la parcialidad de la jornada laboral y por otro la tenencia de hijos/as o no a cargo, ya que la mayor propensión de las mujeres con hijos/as, independientemente del cargo que ocupan, a hacer uso de la jornada parcial tiene implicaciones no sólo a nivel de acceso a puestos superiores, sino también a nivel salarial y de cotización a la seguridad social (El "salario medio anual en la jornada a tiempo completo superó más de dos veces a la ganancia media anual a tiempo parcial" - Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE 2009)

3º Tiempo invertido en el trabajo:

Relacionado con el tiempo invertido en el puesto de trabajo, nos parece relevante prestar atención al que se invierte y no está contemplado dentro del contrato (Grafico 23). El 71% de las socias trabajadoras encuestadas invierten más tiempo del estipulado dentro de su contrato en el desempeño de su trabajo. Una media de 3 horas y 42 minutos más a la semana.

Gráfico 23

INVERSIÓN DE TIEMPO MÁS ALLÁ DE LA JORNADA LABORAL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Especificando cuáles son los puestos de trabajo en los que se invierte en mayor medida estas horas extras (Tabla 22) podemos afirmar, que el 85% de mujeres que ocupan puestos de dirección y/o subdirección invierten más tiempo del convenido, frente al 80% de mujeres que ocupan puestos técnicos y el 38% de mujeres que ocupan puestos de administración.

Es necesario tener presente en todo momento, que las mujeres encuestadas son socias trabajadoras de las empresas, por lo que en la mayoría de los casos requerirán de una mayor inversión de tiempo en el desempeño de su trabajo, como consecuencia del nivel de implicación que tienen con su propia empresa. Aquellas mujeres que

ocupan puesto de dirección son las que invierten mayor tiempo en la empresa más allá del que le corresponde, comparativamente con el resto de socias.

Las diferencias de mayor inversión de tiempo entre los distintos puestos ocupados no son excesivas, salvo en el caso de las mujeres que ocupan puestos administrativos (38%).

Tabla 22

MAYOR INVERSIÓN DE TIEMPO DEL CONTEMPLADO EN EL CONTRATO LABORAL SEGÚN PUESTO OCUPADO

		Puestos de trabajo				Total
		Dirección/ subdirección	Administración/ secretaría	Técnico/a	Otro	
¿Invierte más tiempo del que se establece en su contrato laboral, en el desempeño de su trabajo?	No	7	13	2	1	23
		15,2%	61,9%	20,0%	33,3%	28,8%
	Sí	39	8	8	2	57
		84,8%	38,1%	80,0%	66,7%	71,3%
Total		46	21	10	3	80
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

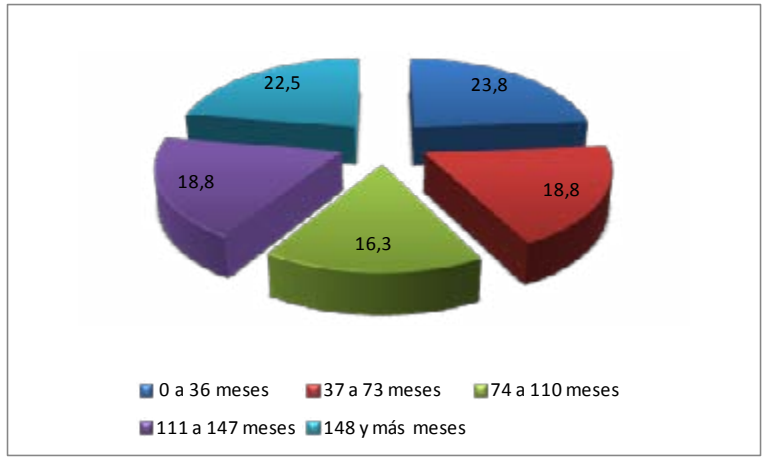
**** Relación estadísticamente significativa al ,003.*

4º Antigüedad en el mismo puesto de trabajo dentro de la empresa:

Cuando analizamos la antigüedad de la mujer en el mismo puesto de trabajo observamos que el 43% de las mujeres encuestadas llevan 7 o menos años en el mismo puesto, y el 58% llevan de 8 años en adelante (Gráfico 24).

Gráfico 24

ANTIGÜEDAD EN EL MISMO PUESTO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Si atendemos al número de años de antigüedad de las socias trabajadoras en el mismo puesto vemos cómo las mujeres que ocupan puestos de dirección y subdirección son las que tienen menor antigüedad en el puesto dentro de la empresa.

A medida que bajamos en la jerarquía laboral nos encontramos un porcentaje más elevado de mujeres que alcanzan una mayor antigüedad en el mismo puesto de trabajo.

Sin embargo, observamos que el 24% de las mujeres ocupan puestos de dirección se encuentran en el intervalo de antigüedad de 12 y más años (Tabla 23)

Tabla 23
ANTIGÜEDAD EN EL MISMO PUESTO SEGÚN EL PUESTO OCUPADO

		Puestos de trabajo				Total
		Dirección/ subdirección	Administración/ secretaría	Técnico/a	Otro	
ANTIGÜEDAD EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO	0 A 36 MESES	30,4%	19,0%	,0%	33,3%	23,8%
	37 A 73 MESES	21,7%	14,3%	10,0%	33,3%	18,8%
	74 A 110 MESES	10,9%	14,3%	50,0%	,0%	16,3%
	111 A 147 MESES	13,0%	19,0%	40,0%	33,3%	18,8%
	148 Y MÁS MESES	23,9%	33,3%	,0%	,0%	22,5%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

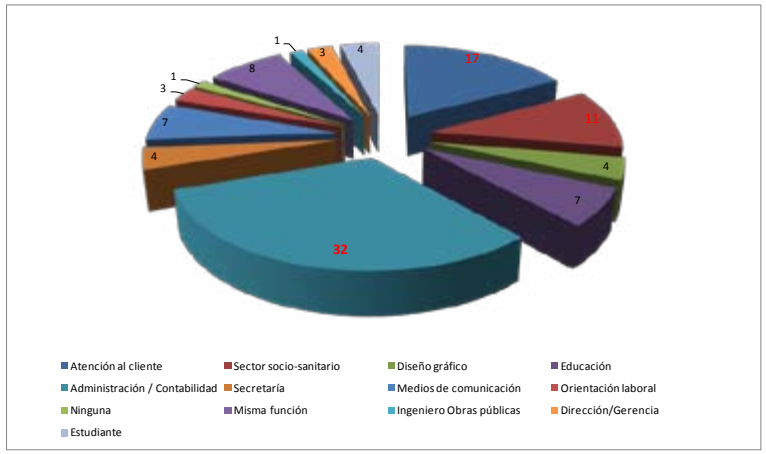
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio
**** Relación estadísticamente significativa al ,055.*

5º Experiencia profesional anterior a la constitución de la sociedad laboral:

No solo nos interesa conocer la antigüedad que la mujer tiene en los diferentes puestos dentro de la empresa laboral, sino también nos interesa saber cuáles han sido los puestos ocupados con anterioridad, para poder analizar la trayectoria profesional de la misma.
De forma general podemos decir que, con anterioridad, el 32% de las mujeres encuestadas han ocupado puestos de administración/ contabilidad, el 17% se ha concentrado en la atención al cliente y el 10% se situaba en el sector socio-sanitario.

Por otra parte, existe un pequeño porcentaje, el 1% de las encuestadas, que declaran que su trabajo dentro de la sociedad laboral constituye su primer puesto de trabajo (la edad de las mujeres que declara ser ésta su primera ocupación se encuentra comprendida entre los 46 a 56 años), el 3% declara haber ocupado puestos de gerencia con anterioridad y el 8% afirma haber ocupado el mismo puesto de trabajo con anterioridad (Gráfico 25).

Gráfico 25
PUESTOS OCUPADOS CON ANTERIORIDAD



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Siguiendo con el mismo análisis y centrándonos en esta ocasión, no en el puesto ocupado, sino en el sector de actividad en el que han trabajado con anterioridad, podemos apreciar que las mujeres se han concentrado en mayor medida en el sector de actividades administrativas (29%), educación (26%), hostelería (22%) y comercio al por mayor y al por menor (21%).
Basándonos en otros estudios (Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE 2009) podemos concluir que existe una tendencia a que las mujeres se concentren en aquellos sectores en los que el salario medio anual es considerablemente menor, en los que el crecimiento económico que los mismos experimentan está por debajo de la media estatal, sectores, además, en los que las mujeres siguen ganando salarios inferiores al de los hombres.

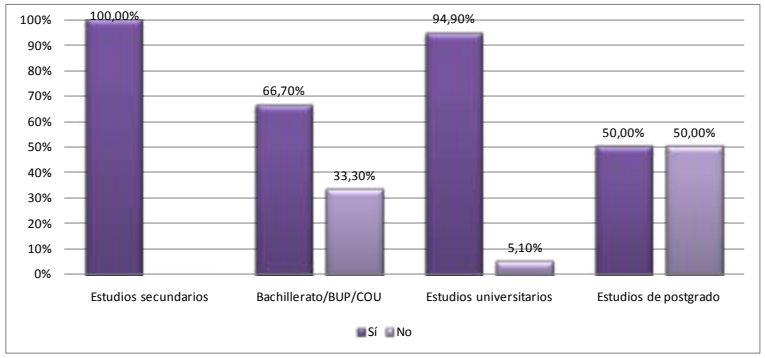
6º Percepción de las mujeres socias trabajadoras sobre su situación laboral y factores que puedan producir bienestar personal en el trabajo:

Cuando analizamos cuál es la percepción que las mujeres tienen de

su situación profesional y el nivel de satisfacción del que disfrutan con la misma, encontramos que el 82% de las mujeres encuestadas tienen la creencia de que su situación laboral ha mejorado, siendo principalmente las que poseen estudios secundarios (100%) y universitarios (95%) las que así lo consideran.

Por el contrario, las que poseen estudios de postgrado son las que perciben más negativamente su situación laboral (el 50% de las encuestadas considera que no ha mejorado su situación laboral) (Gráfico 26).

Gráfico 26
PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio
*** Relación estadísticamente significativa al ,004.*

No obstante cuando éstas puntúan numéricamente la satisfacción que sienten con dicha situación laboral los resultados son los siguientes:

- El 50,7% la puntúa con un notable (7/8) y
- El 33% la valora con un sobresaliente (9/10), es decir están plenamente satisfechas con la situación profesional en la que se encuentran.
- El 16,5% de las mujeres encuestadas puntúan con un aprobado (6 o menos) el sentimiento de satisfacción que tienen con su situación profesional.

Ante estos niveles de satisfacción que presentan las mujeres encuestadas, nos interesa conocer cuáles son los diferentes factores que influyen en la consecución de éstos y las razones que esgrimen para elegir el autoempleo como fórmula de inserción laboral (Gráfico 27).

De forma general, y tomando como puntuación de referencia en una escala del 0-5, el 5 como el valor más alto, vemos que uno de los principales motivos que lleva a las mujeres a hacerse socias de una empresa laboral, o a poner en marcha una idea de negocio es la flexibilidad horaria, que le permite compatibilizar la vida laboral con la personal y familiar. El 54,4% de las mujeres encuestadas señalan esta razón como la más importante.

En segundo lugar, nos encontramos la necesidad de crear el propio puesto de trabajo, siendo el 48% las mujeres que la consideran como la razón principal.

El 44,3% de las mujeres esgrimen la razón del disfrute de libertad, independencia y autonomía como la más importante para la toma de decisión de constituir una empresa laboral.

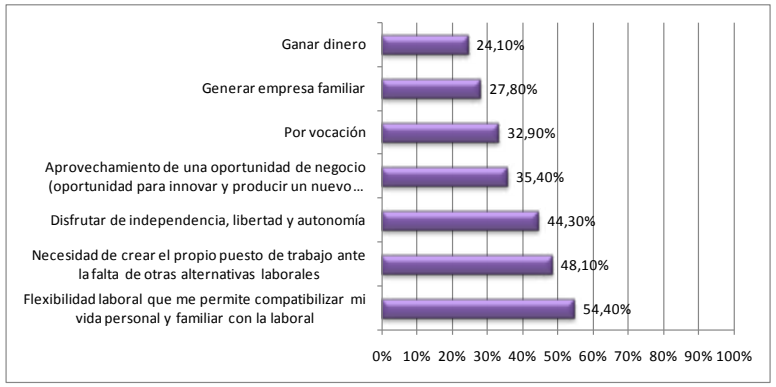
De igual forma, para el 35,4% de las mujeres la principal razón es el aprovechamiento de una idea de negocio y para el 32,90% de mujeres es una cuestión de vocación profesional. El 27,80% de mujeres socias trabajadoras continúan la puesta en marcha de una empresa familiar, y por último para el 24,10% de mujeres se trata de una cuestión económica.

Con este orden de jerarquía se pone de manifiesto la consonancia que existe entre las motivaciones de las mujeres emprendedoras y los valores de las empresas que constituyen. Se hace patente que a pesar de que la consecución de ganancias es el principio generador de toda idea de negocio, en este tipo de empresas (Sociedades Laborales) y las socias que las componen, no se convierte en el valor por excelencia, en base al cual gira el resto de necesidades de la empresa y las personas que la forman.

Por otra parte, también se evidencia cómo las empresas de economía social ofrecen mejor estructura de oportunidades a las socias trabajadoras, para poder compatibilizar la vida laboral y familiar, ya que es la razón más importante por la cual las mujeres toman la decisión de embarcarse en la nueva idea de negocio.

Gráfico 27 [10]

MOTIVACIÓN PARA SER SOCIA TRABAJADORA



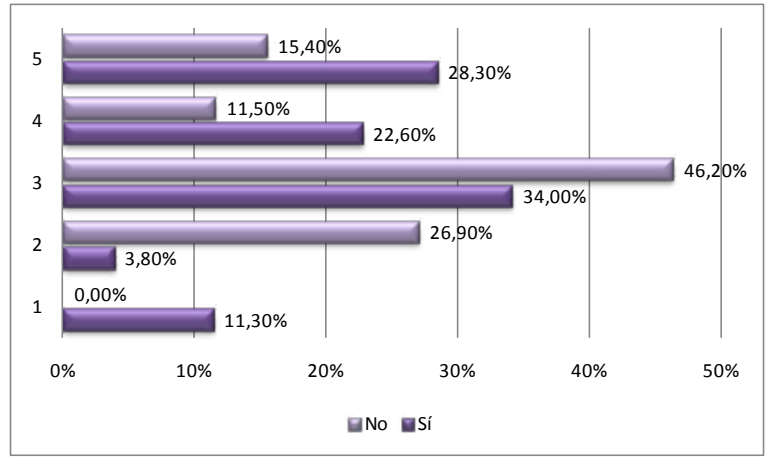
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

De igual forma podemos decir, que las mujeres que tienen hijos/as frente a las que no los/as tienen, son las que más valoran como motivación principal para convertirse en socias de la empresa dos aspectos: ganar dinero (un 28% de las mujeres con hijos/as frente a un 15% de mujeres que no los/as tienen) y la flexibilidad horaria (el 66% de las que tienen hijos/as frente a un 31% de mujeres que no tienen) (Gráfico 28 y 29).

10 Se trata de una pregunta multi-respuesta por lo que el porcentaje para cada opción de respuesta se basa en un 100%.

Gráfico 28

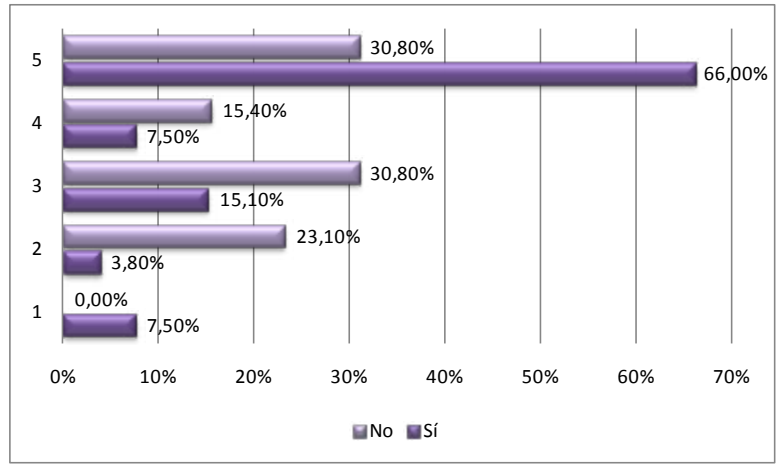
GRADO IMPORTANCIA FACTOR ECONOMICO SEGÚN Nº HIJOS/AS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio
***Relación estadísticamente significativa al ,007.*

Gráfico 29

GRADO IMPORTANCIA FLEXIBILIDAD LABORAL SEGÚN Nº HIJOS/AS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio
***Relación estadísticamente significativa al ,004.*

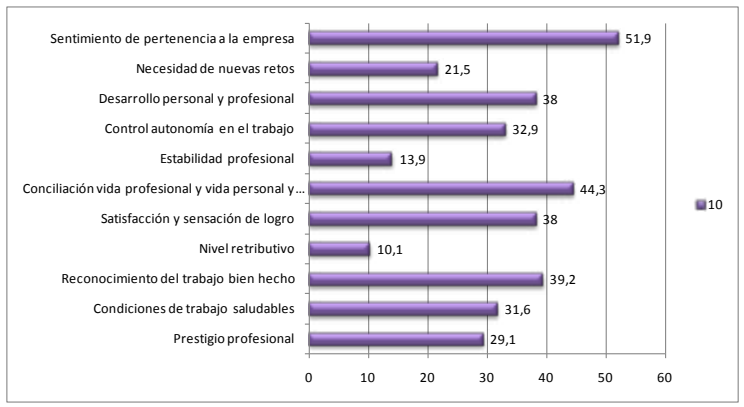
En resumen, cuando analizamos los diferentes factores que pueden producir bienestar personal en el trabajo y motivar a la persona trabajadora en el desempeño satisfactorio de sus funciones profesionales, vemos que los más importantes para las socias trabajadoras encuestadas son los siguientes (Gráfico 30):

- El 52% de las mujeres encuestadas consideran que el más importante para ellas es el sentimiento de pertenencia a la empresa.
- El 44,3% de las mujeres encuestadas consideran que es la existencia de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El 39,2% de las mujeres consideran que el más importante es el reconocimiento del trabajo bien hecho.
- El 38% de las mujeres consideran que son: el desarrollo personal y profesional, así como la satisfacción y la sensación de logro.
- El 33% considera que es el control y autonomía en el trabajo.
- El 31,6% considera las buenas condiciones de trabajo.

Como hemos señalado anteriormente, el nivel retributivo es el factor que menor motivación y satisfacción produce en las socias de la empresa. Este hecho se relaciona con los principios rectores que inspiran a las empresas de economía social entre los que se asume la primacía de la persona por encima del capital.

Gráfico 30

FACTOR PRINCIPAL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

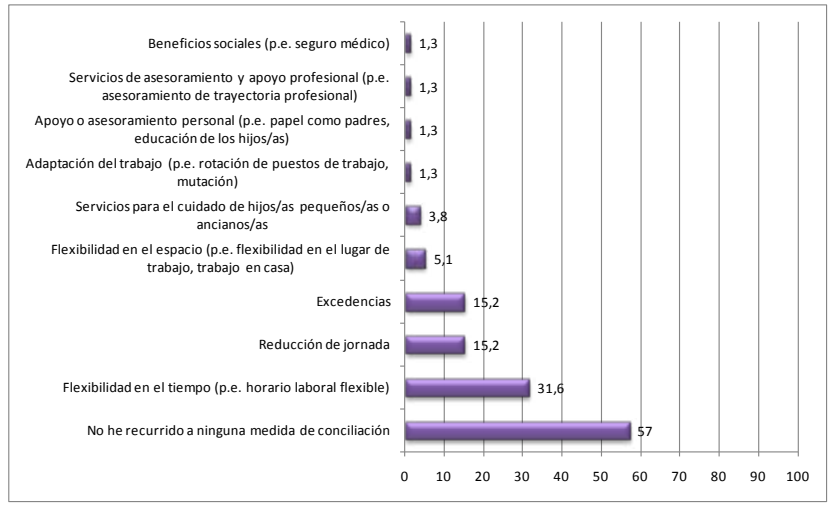
5.2.3. Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal más utilizadas por las mujeres socias trabajadoras de las empresas laborales a lo largo de su vida profesional

En este punto se hace necesario especificar, que la información detallada hace referencia al compendio de la experiencia laboral de la mujer, y no solo al momento en el que toma la decisión de ser empresaria. Se adopta esta perspectiva con la intención de poder hacer un análisis longitudinal de la trayectoria laboral de la actual socia trabajadora, viendo de qué sectores proviene, qué factores le ha llevado a tomar la decisión de emprender una idea de negocio, así como los problemas a los que ha hecho frente y las medidas y recursos utilizados para solventarlos.

Teniendo en cuenta que un alto porcentaje de mujeres (44,3%; gráfico 30) señalan como factor más importante para ser empresaria la flexibilidad laboral, como medio para conciliar la vida personal, familiar y laboral, a continuación analizamos de forma específica cuáles son las medidas de conciliación más utilizadas por éstas a lo largo de sus vidas laborales (Gráfico 31).

Gráfico 31

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN UTILIZADAS POR LAS SOCIAS



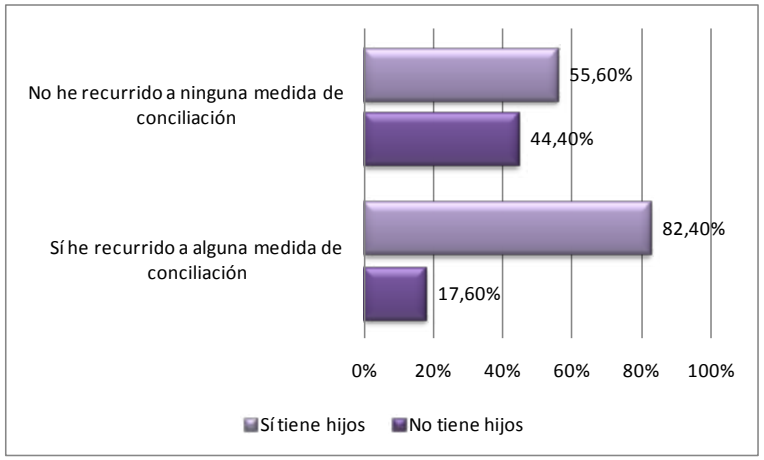
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

De esta forma podemos afirmar, que más de la mitad de las mujeres encuestadas no han recurrido a ninguna medida de conciliación (57%), de las cuales el 55,6% tienen hijos/as y el 44,4% no tienen. Es decir, pese a la tesis que sostienen el empresariado y la sociedad en general de que las mujeres que comienzan a trabajar, estando en edad fértil y que finalmente tienen descendencia, son más tendentes al absentismo laboral y dificultades que menoscaban el rendimiento de la trabajadora, con estos datos observamos como más de la mitad de mujeres que no usan medidas de conciliación tienen hijos/as, por lo que la relación entre maternidad y petición a la empresa de concesiones laborales en este caso no se ve tan clara.

A pesar de ello, no podemos dejar de decir, que de las que sí han recurrido a medidas de conciliación, más del 80% tienen hijos/as (Gráfico 32).

Gráfico 32

MUJERES CON HIJOS/NO USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

** Relación estadísticamente significativa al ,011.*

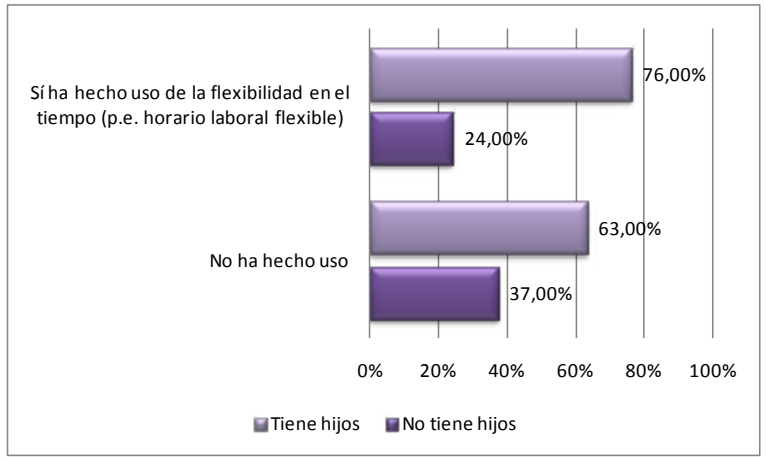
De forma general las medidas de conciliación más utilizadas por las mujeres encuestadas son la flexibilidad horaria, la reducción de jornada laboral y las excedencias.

El 31,6% de las mujeres encuestadas hacen uso de la flexibilidad en el tiempo. De este porcentaje el 76% tienen hijos/as frente a un 24% de mujeres que no tienen. (Gráfico 33).

Al igual que ocurre en el caso anterior, pese a que de las mujeres encuestadas que sí han recurrido a esta medida, la gran mayoría son mujeres con hijos/as, de las que no han hecho uso el 63% tienen hijos/as. Lo que vuelve a poner de manifiesto que el hecho de tener hijos/as no está directamente relacionado con hacer uso de ciertas medidas de conciliación que tengan impacto sobre la distribución del tiempo de trabajo.

Gráfico 33

USO DE LA FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Por otra parte, el 15,2% de socias trabajadoras hacen uso de la reducción de jornada, el mismo porcentaje de socias que hacen uso de las excedencias como medida de conciliación. En este punto es necesario señalar la fuerte relación existente entre la solicitud de reducción de jornada y la tenencia de hijos/as (Tabla 24). Igual ocurre en el caso de las excedencias, es decir, el total de mujeres que hacen uso de esta medida tienen hijos/as.

Tabla 24
RELACIÓN ENTRE EL USO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y TENER HIJOS A CARGO

		Tenencia de hijos
Reducción de jornada	Correlación de Pearson	,296(**)
	Sig. (bilateral)	0,008
	N	79

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

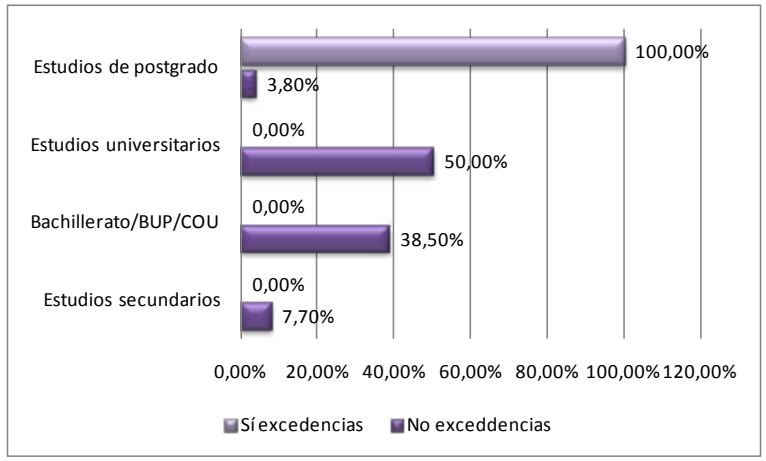
** *La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

El resto de medidas de conciliación presentan porcentajes testimoniales, por lo que puede afirmarse que las anteriormente comentadas son las más utilizadas por las mujeres empresarias a lo largo de sus vidas laborales. No obstante, señalar que el 5,1% de las mujeres encuestadas hacen uso de medidas de flexibilidad en el espacio (Teletrabajo), el 3.8% de servicios para el cuidado de hijos/as y personas mayores y el resto de medidas presentan, para cada una de ellas tan sólo un 1,3% (Véase Gráfico 31).

Otros factores que pueden influir en la solicitud por parte de las mujeres, de una u otra medida son: el nivel de estudios, el estado civil y el salario bruto mensual. En este sentido, observamos cómo las únicas mujeres que han solicitado excedencia laboral a lo largo de su vida laboral, como medida de conciliación, son aquellas que poseen estudios de postgrado (Gráfico 34). De igual forma, de las mujeres que hacen uso de esta medida la totalidad se encuentra en el intervalo salarial de entre 2001 € y 3000 € (Gráfico 35).

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, vemos cómo las mujeres que tenían mayores niveles de estudio eran las que ocupaban en mayor porcentaje puestos de dirección y la que tenían un salario más elevado, por lo que se puede afirmar, que son las mujeres con una mejor situación laboral las que han hecho uso de medidas de conciliación de este tipo.

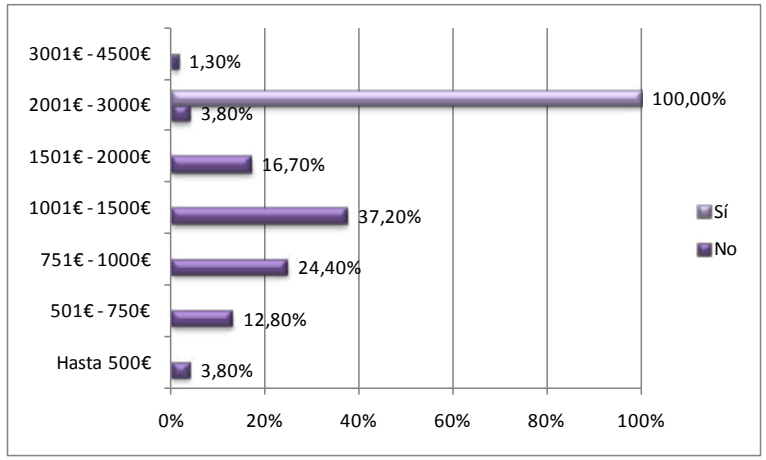
Gráfico 34
USO DE EXCEDENCIAS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

*** Relación estadísticamente significativa al ,000*

Gráfico 35
SOLICITUD DE EXCEDENCIAS SEGÚN SALARIO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

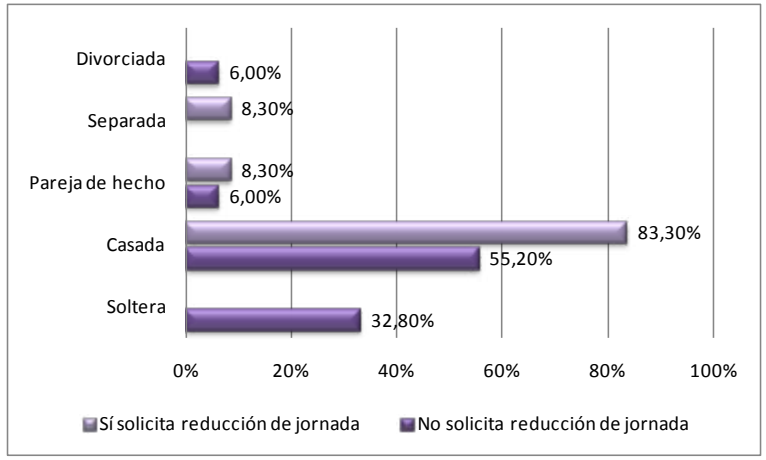
*** Relación estadísticamente significativa al ,004.*

Como podemos ver, la excedencia laboral ha sido una de las medidas de conciliación utilizadas a lo largo de la vida laboral de las mujeres que ahora son socias trabajadoras de su propia empresa. Como hemos reiterado en otras ocasiones, no hay que perder de vista que la excedencia es una de las medidas de conciliación más controvertida, por la repercusión indirecta que tiene sobre la continuidad de la trabajadora dentro del mercado laboral. Limita las posibilidades de desarrollo profesional de la socia trabajadora, puesto que el tiempo que la mujer pasa fuera de la empresa, es tiempo que lleva en desventaja con sus compañeras/os socios/as, en aspectos tales como la formación y actualización de especificidades requeridas en su trabajo y necesarias para la consolidación y competitividad profesional, además de un desacople a nivel de comunicación informal (Perelló, T., 2009).

Centrando nuestra atención en las mujeres solteras y casadas, siendo éstos los estados civiles que alcanzan mayores porcentajes, vemos que presentan divergencias importantes en lo que se refiere a la solicitud de reducción de jornada. Podemos decir que más del 80% de las mujeres que han solicitado la reducción de jornada a lo largo de su vida laboral están casadas, frente a un 0% que han solicitado reducción de jornada y están solteras.

De las que no hacen uso de reducción de jornada como medida de conciliación tenemos que el porcentaje de casadas vuelve a ser superior al de solteras (55, 2% para el primer caso, frente a un 32,80%), (Gráfico 36).

Gráfico 36
REDUCCIÓN DE JORNADA SEGÚN ESTADO CIVIL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio
** Relación estadísticamente significativa al ,020.*

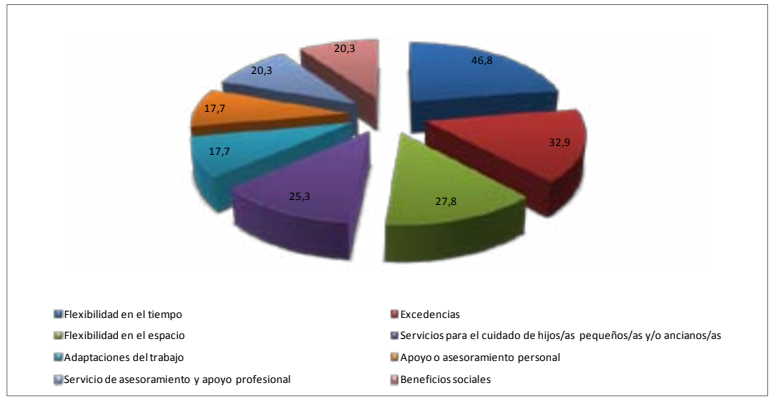
Es necesario saber que las mujeres casadas son las que invierten mayor número de horas en el trabajo no remunerado. Con la aparición del/la primer/a hijo/a el aumento en número de horas de trabajo doméstico y de cuidado no es significativo, si lo comparamos con el aumento que experimentan cuando pasan del estado de soltería o independencia al de convivencia o unión con la pareja. (Gálvez, L., Rodríguez, P., Domínguez, M., 2010). Este hecho incide sobre la mayor frecuencia con la que la mujer casada frente a la soltera solicita la reducción de jornada.

Con el fin de ver si hay diferencias entre las medidas priorizadas por las socias trabajadoras a lo largo de su vida laboral, analizamos los siguientes resultados (Gráfico 37). Por orden de mayor importancia a menor, las medidas que alcanzan porcentajes superiores son: la flexibilidad en el tiempo (47%), las excedencias (33%), la flexibilidad en el espacio (teletrabajo) (28%), así como el servicio para el cuidado de hijos/as y personas mayores (25,3%), que alcanzan porcentajes superiores al 25%.

Se pone de manifiesto cómo la gestión del tiempo se convierte en

el elemento principal para la conciliación laboral, personal y familiar, tanto desde el punto de vista de las mujeres socias trabajadoras, como desde las empresas que las ponen en marcha.

Gráfico 37
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS VALORADAS POR LAS MUJERES SOCIAS TRABAJADORAS

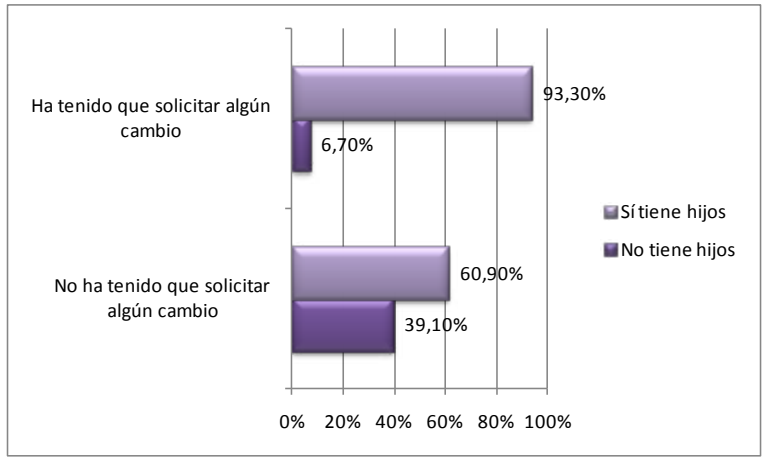


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Por otra parte, partiendo del conocimiento de que la mujer atiende las exigencias del desempeño de dos roles, en multitud de ocasiones incompatibles, analizamos si estas dobles exigencias le han supuesto en algún momento de su carrera profesional, anterior al que se encuentra en la actualidad, algún cambio que modifique las condiciones laborales de las que disfrutaba.

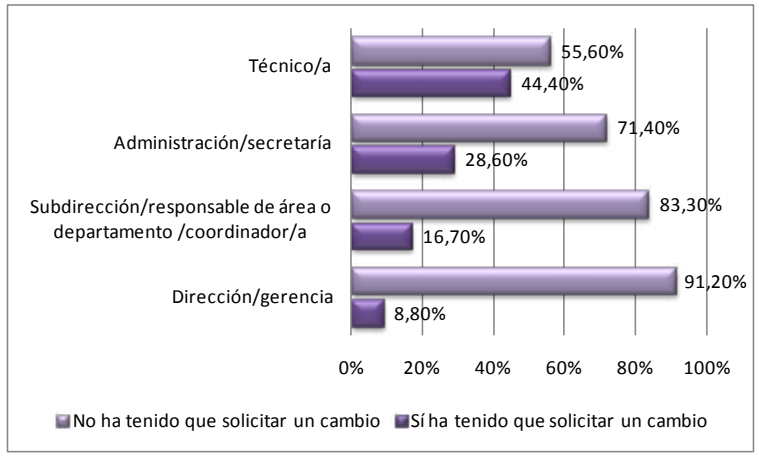
Los resultados obtenidos nos informan de que el 19% de las mujeres encuestadas se han visto con la necesidad de solicitar algún tipo de cambio (reducción de jornada, abandono del trabajo, etc.). De este porcentaje el 93,30% tiene hijos/as a cargo (Gráfico 38), ocupando la mayoría puestos técnicos o de administración (44,4% y 28,6% respectivamente) (Gráfico 39).
Es decir, que las mujeres que solicitan modificar sus condiciones laborales responden fundamentalmente al perfil de mujeres con hijos/as y que ocupan los puestos más bajos de la jerarquía empresarial.

Gráfico 38
MODIFICACIÓN DE CONDICIONES LABORALES SEGÚN LA TENENCIA DE HIJOS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio
**Relación estadísticamente significativa al ,013.*

Gráfico 39
MODIFICACIÓN DE CONDICIONES LABORALES SEGÚN PUESTO OCUPADO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

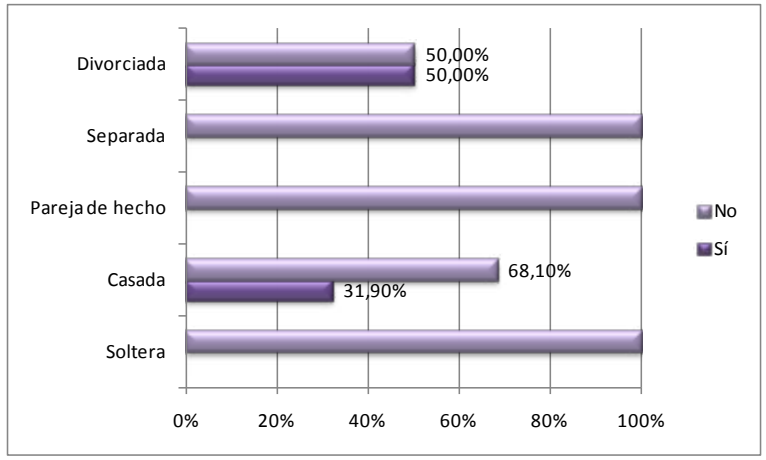
Las consecuencias que estos cambios laborales han podido tener para las mujeres que lo han solicitado, lo encontramos entre dificultades para afianzarse en el puesto o promocionar (el 46% de mujeres que han solicitado algún cambio se han visto perjudicadas en este sentido), así como dificultades para la reincorporación al mercado de trabajo, en el caso de que el cambio hubiera supuesto el abandono de éste (13,3% de las mujeres que han solicitado algún cambio se ven afectadas en este sentido).

De las mujeres que han solicitado algún cambio en las condiciones de trabajo, que les ha supuesto el abandono del mercado laboral, así como dificultades posteriores para reincorporarse a dicho mercado, observamos que el 66,7% de éstas ocupan puestos de dirección o gerencia. Es el único puesto en el que se manifiestan estos obstáculos. Estos análisis refuerzan una vez más por una parte, lo perjudicial que es para la mujer desligarse del mercado laboral y sobre todo cuando ésta ocupa algún puesto de responsabilidad, puesto que como hemos comentado con anterioridad, la no presencia continuada en el contexto laboral conlleva al retraso del desarrollo y actualización laboral de la mujer, así como a que las redes laborales de la misma se hagan cada vez más laxas, perdiendo cualquier capacidad de influencia o toma de decisión a nivel micro o macro (Perelló, T., 2009). Por otra parte, se pone de manifiesto las trabas que tiene la mujer para poder compaginar el desempeño de un puesto de responsabilidad y las exigencias que pueda tener la vida personal y familiar, sobre todo cuando ésta no tiene el apoyo de la otra parte de la pareja que permita hacer un reparto equitativo de responsabilidades, teniendo en cuenta, como ya señalamos anteriormente, que los modelos de gestión más masculinizados son los que más perjudican a las mujeres a la hora de poder compatibilizar la vida laboral, personal y familiar.

Otras evidencias de cómo los estereotipos de género, que asignan a la mujer el desempeño de las funciones reproductoras, dificultan la incorporación y el mantenimiento de ésta dentro del mercado de trabajo, las observamos en los siguientes análisis. En este sentido, podemos ver que el 21,5% de las mujeres encuestadas han tenido que rechazar algún puesto de trabajo por cuestiones familiares. De este porcentaje son las mujeres divorciadas (50% de éstas) y las mujeres casadas (32% de las mismas) las que en algún momento de su trayectoria laboral han rechazado un puesto de trabajo por motivos personales (Gráfico 40). Además del estado civil, otro rasgo que caracteriza a las mujeres que se han visto inmersas en esta situación, es el hecho de tener responsabilidades familiares, siendo el 94,10% de las mujeres que han tenido que rechazar un puesto de trabajo a lo largo de sus vidas laborales las que tienen hijos/as y el 29,4% las que tienen personas mayores a su cargo (Gráfico 41 y 42).

Gráfico 40

RECHAZO DE UN PUESTO DE TRABAJO SEGÚN ESTADO CIVIL

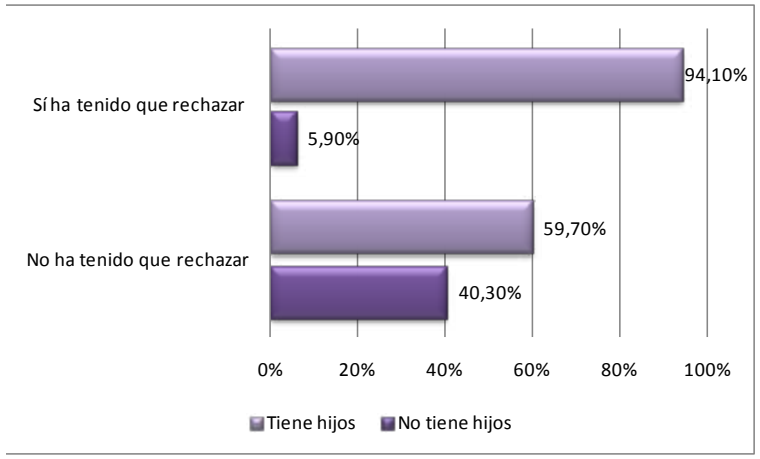


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

** Relación estadísticamente significativa al ,013.*

Gráfico 41

RECHAZO DE UN PUESTO DE TRABAJO SEGÚN HIJOS A CARGO

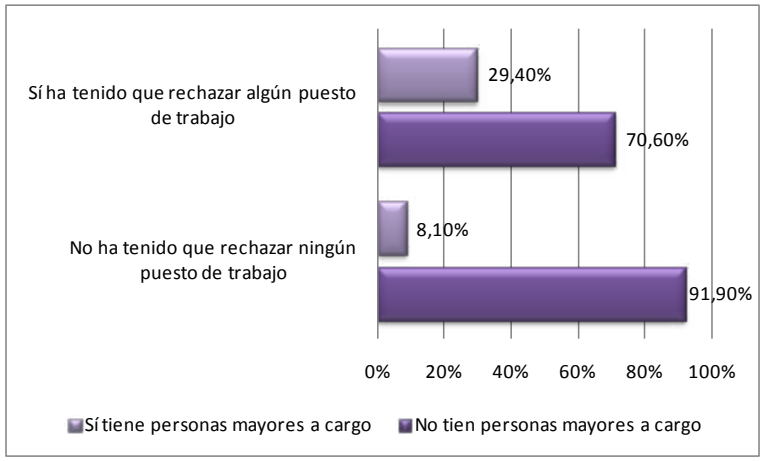


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

**** Relación estadísticamente significativa al ,005.*

Gráfico 42

RECHAZO DE UN PUESTO DE TRABAJO SEGÚN PERSONAS MAYORES A CARGO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

** Relación estadísticamente significativa al ,033.*

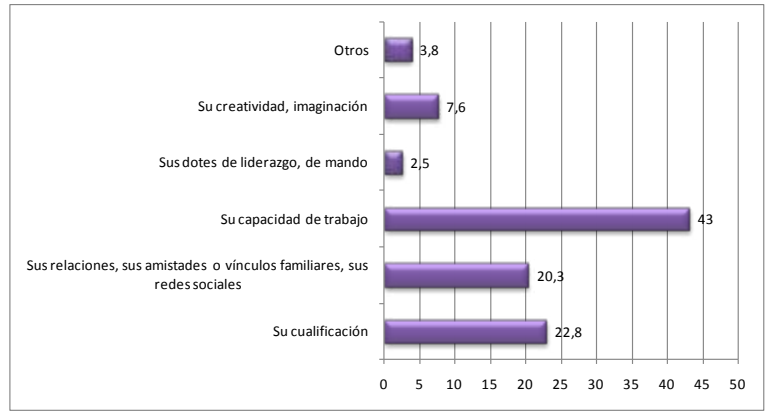
Estos datos ponen de manifiesto el peso que tiene sobre la mujer trabajadora la estructura familiar. En la mayoría de los casos son ellas las que la sostienen, como consecuencia de una falta de previsión de servicios por parte del estado, así como por la falta de corresponsabilidad del resto de miembros de la unidad de convivencia.

5.2.4 Participación en la toma de decisiones de la empresa

Una vez analizada la situación socio-laboral en la que se encuentran las mujeres y los obstáculos a los que se enfrentan en el desarrollo de su carrera profesional, y teniendo presente que las mujeres que ocupan cargos de dirección y subdirección suponen el 58% de las encuestadas, a continuación estudiaremos los factores que ellas consideran más importantes para el acceso a estos puestos de responsabilidad. En primer lugar, las mujeres socias trabajadoras señalan como el factores más importantes para ocupar puestos de responsabilidad: la capacidad de trabajo (43%), la cualificación profesional (23%) y las redes sociales que posean (20,3%). En último lugar quedan la creatividad e imaginación (8%) y las dotes de liderazgo (4%) (Gráfico 43).

Gráfico 43

CARACTERÍSTICAS PARA EL ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO

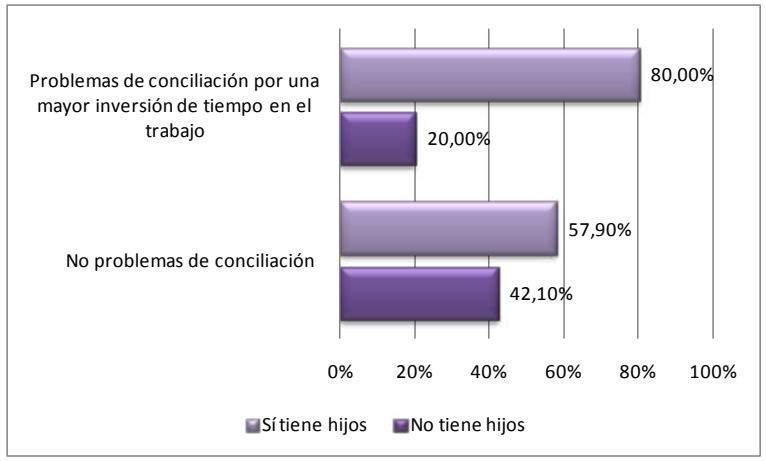


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

A pesar de que el 58% de las mujeres encuestadas, tal como hemos comentado anteriormente, ocupen puestos de responsabilidad, se detectan elementos que obstaculizan el desempeño de las funciones adscritas a estos puestos. En este sentido la dificultad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es uno de los problemas que refieren más recurrentemente, el 48% de las mujeres afirman tener problemas de este tipo en el desempeño de su trabajo (véase gráfico 45), de las cuales el 80% tienen hijos/as frente a un 20% que no tienen (Gráfico 44).

Gráfico 44

TIEMPO EXTRA EN EL TRABAJO/TENENCIA DE HIJOS



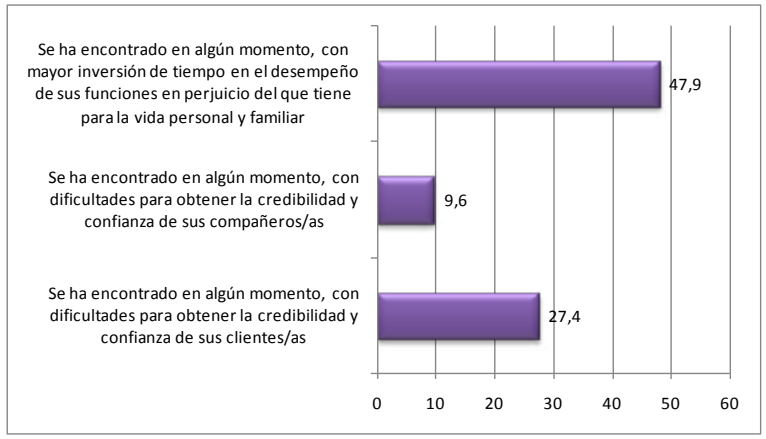
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

** Relación estadísticamente significativa al ,037.*

El segundo de los problemas que obstaculiza el desempeño de las funciones adscritas a su puesto es la dificultad para obtener la credibilidad y confianza de su clientela (27,4%). Lo más significativo es que casi un 10% de mujeres afirman tener dificultades con la falta de credibilidad de sus compañeros/as hacia su trabajo. Sin embargo, sigue siendo el exceso de inversión de tiempo en el ámbito laboral el que supone para el 47,9% de las mujeres el principal obstáculo en el desarrollo de sus funciones (Gráfico 45).

Gráfico 45

OBSTÁCULOS PARA DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES ADSCRITAS AL PUESTO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del estudio

Una de las ideas que se aprecia transversalmente a lo largo del presente estudio, y que podemos extraer como conclusión, es que el entorno de la economía social parece facilitar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y la participación de ésta en la toma de decisiones, pero a pesar de ello uno de los principales problemas que trasciende al ámbito empresarial son las responsabilidades y la incompatibilidad que esto presenta con el diseño de puestos de responsabilidad. Esto hace necesario seguir trabajando en la línea de la sensibilización y la eliminación de estereotipos dentro de la cultura empresarial y social.

6. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVAS

A la luz de los resultados obtenidos se puede hablar de algunas tendencias que arrojan información sobre las hipótesis de trabajo de las que partíamos en un inicio:

1. La "Sociedad Laboral" como entidad de economía social, disminuye los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en su incorporación, promoción y empoderamiento dentro del mercado de trabajo.
2. Impacto de la presencia de la mujer en la gestión empresarial de las sociedades laborales. Es decir, vínculo entre la representación de la mujer y el carácter y estructura de las sociedades laborales.
3. Papel de la representación de la mujer dentro de la empresa.

De esta forma podemos comenzar diciendo, que las empresas de economía social, y más concretamente las sociedades laborales, en un primer momento se plantean como una alternativa válida a la situación de desempleo y de agotamiento de la economía tradicional a la que estamos asistiendo.

Tal como se refleja en el informe, es a partir de una situación de crisis económica mundial cuando se experimenta un mayor crecimiento de empresas recogidas dentro de esta fórmula jurídica, la sociedad laboral (a partir del año 2007), demostrándose no solo la capacidad de generación de capital sino de riqueza económica y social, generando empleos estables y de calidad, tal como se aprecia en los porcentajes recogidos sobre el movimiento de la plantilla a lo largo de los años, concretamente en lo que se refiere al aumento de las personas socias trabajadoras de las empresas encuestadas. Para el periodo de 2007-2011, el 56% de empresas aumentan la plantilla frente a un 44% que la disminuyen.

No podemos dejar de lado, que el tejido empresarial del que hablamos está en un alto porcentaje, constituido por pequeñas y microempresas, que se concentran fundamentalmente en el sector terciario, siendo a su vez este en el que se aglutinan las empresas que están conformadas exclusivamente por mujeres.

Es el sector servicios el que más se expande en economías desarrolladas, siendo el mercado de más fácil acceso para las mujeres, en el que se concentran las actividades económicas relacionadas con la prolongación del rol de cuidado, aquellas en las que hay mayor densidad empresarial femenina. No obstante, no podemos obviar que es el sector en el que se ubican también la mayor parte del tejido empresarial en general.

Las ventajas e inconvenientes que esta incursión de las mujeres en el sector servicios puede tener son, por un lado, el acceso a un gran abanico de posibilidades laborales, ya que es uno de los sectores más heterogéneo y diversificado. Por otro lado, este sector se subdivide a su vez en actividades de servicios sociales, servicios de distribución, servicios a las empresas y servicios al consumidor, concentrándose las mujeres en el primero y tercero, siendo éstos los menos valorados social y económicamente.

A pesar de que este tipo de empresas tienen unas perspectivas comerciales más localistas, cerca de un 10% de las encuestadas tienen actividad comercial a nivel internacional, dentro de las cuales destacan las empresas extremeñas y las castellanoleonesas.

El comercio a nivel internacional está en manos fundamentalmente de empresas en las que participan tanto hombres como mujeres, pero cuando atendemos a aquellas empresas formadas sólo por personas de un mismos sexo observamos, como las empresas sólo de hombres tienen una mayor tendencia al comercio internacional (19%) frente a las de sólo mujeres donde los niveles de internacionalización son más bajos (4,8%).

Llegados a este punto, se hace necesario saber quiénes son las personas que forman las empresas laborales. De manera general, éstas están formadas tanto por hombres como por mujeres (83%), pero existe un pequeño porcentaje en las que sólo hay presencia de hombres o sólo de mujeres. Cuando atendemos a este dato, vemos que las de hombres son más numerosas que las de mujeres (14% frente a un 3%), siendo la brecha igual a 11 puntos porcentuales.

Si desagregamos la presencia de la mujer dentro de la empresa podemos analizar tres situaciones diferenciadas, el análisis segregado por sexo de las personas que constituyeron o fundaron la empresa, las que son socias trabajadoras y las que son trabajadoras. En los tres casos hay mayor número de empresas en las que sólo hay presencia de hombres frente a las que sólo hay presencia de mujeres, siendo la brecha mayor en el caso de las personas socias trabajadoras de las empresas (28,7% más de empresas donde solo hay socios trabajadores).

En definitiva, se puede decir, que hay una media dentro de la empresa de 2.33 hombres fundadores frente a 1.31 mujeres y de 1.72 socios trabajadores frente a 0.90 socias trabajadores de media. Por último, en el caso de las personas trabajadoras existe una media de 1.35 trabajadores dentro de la empresa frente a 0.96 trabajadoras.

Esta diferencia entre la presencia de hombres y mujeres sienta las bases sobre la cultura de la división sexual del trabajo, según la cual cada uno de los sexos debería especializarse en aquella (Dema Moreno, S. 2003) actividad en la que obtiene mayor ventaja comparativa, es decir mejores resultados, siendo éstas para la mujer las funciones reproductivas y correspondientes a la esfera privada. Por el contrario, el hombre debe especializarse en el desarrollo de un trabajo "productivo", ya que siempre obtendrá mejores condiciones laborales que la mujer. Esto, definitivamente, se traduce en una menor presencia de mujeres en el ámbito empresarial, que es lo que apreciamos en el párrafo anterior.

A pesar de todo, resaltamos que:

1. Las mujeres están presentes en el 60,4% de las empresas estudiadas, en calidad de socia trabajadora.
2. Las mujeres trabajadoras están presentes en el 68% de las empresas encuestadas.

Analizando los datos según las Comunidades Autónomas que han

participado en el estudio, vemos como en el caso de Andalucía y Castilla y león la media de socias fundadoras está por encima de la media de la muestra. En lo que se refiere a socias trabajadoras es Murcia la que queda por encima y cuando hablamos de trabajadoras vuelve a ser Andalucía y Murcia las que superan la media total. La Comunidad Autónoma donde existe mayor distancia entre la media de mujeres fundadoras y hombres fundadores de las empresas encuestadas es la región de Murcia, con una diferencia de 1,49 puntos, siendo Andalucía aquella en la que existe menor distancia (0,75 puntos).

De las empresas estudiadas de cada Comunidad Autónoma, podemos decir que donde existe menos diferencia en cuanto a la presencia de socios trabajadores y socias trabajadoras en las empresas son las regiones de Castilla y León y Extremadura, ocurriendo lo mismo en el caso de las personas trabajadoras, en el cuál la media de trabajadoras es superior a la de trabajadores.

Un elemento que puede repercutir sobre la presencia de la mujer empresaria es el tamaño de la empresa de la que forma parte, de esta forma podemos llegar a la conclusión que a mayor tamaño mayor es la distancia existente entre la presencia femenina y la masculina en la empresa. Es decir, que las empresas cuanto más pequeñas más igualitarias.

Por otra parte, también se puede afirmar que cuanto más responsabilidad tiene el puesto que se ocupa, mayor es la presencia de hombres que de mujeres y en consecuencia, mayor es la distancia entre ambos.

Siguiendo el recorrido por los obstáculos que pueden ralentizar el desarrollo profesional de las empresarias, no podemos dejar de hablar del volumen de facturación de las empresas laborales. En este sentido se comprueba cómo al tratarse de micro y pequeñas empresas fundamentalmente, los límites de facturación anual entre los que se mueven éstas no superan los 300.000€, siendo el 68%

de las empresas las que declaran tener estos niveles de facturación anuales.

A pesar de ello, cuando desagregamos las empresas en función del sexo de la composición de la misma, vemos que las empresas sólo de mujeres se localizan todas en este intervalo de facturación, en este caso el más bajo, mientras que las empresas formadas sólo por hombres traspasan estos límites (el 6,5% de las empresas formadas sólo por hombres tienen un volumen de facturación de 1.200.000 € anual media). De igual forma aquellas empresas formadas tanto por hombres como por mujeres también tienen una representación testimonial dentro de este intervalo de facturación (el 7,4% de empresas mixtas tienen un volumen medio de facturación de 1.200.000€).

Cuando hablamos de importes económicos, no sólo hay diferencias entre empresas de hombres y mujeres en lo que se refiere al volumen de facturación de la misma, sino también en la inyección económica que estas reciben del exterior. Nos referimos a la recepción de créditos procedentes de entidades bancarias. En este sentido, vuelven a ser las empresas constituidas sólo por hombres las que reciben en mayor medida los créditos bancarios que las mujeres (un 10,4% más). Cuando analizamos los motivos que pueden provocar esta diferencia en algo que inicialmente parece neutro, vemos cómo son de nuevo los estereotipos, que parten de la concepción de que las mujeres tienen asociadas unas características no acordes o funcionales para el desempeño de una actividad empresarial, a pesar de que a lo largo de múltiples investigaciones se haya llegado a la conclusión de que el rol de amas de casa que tienen socialmente asignado, les ha desarrollado una alta capacidad de gestión que puede trasladarse perfectamente al ámbito económico (Toribio, M. R., 2001).

Otro de los factores que influyen en esta falta de credibilidad está relacionado con que en la mayoría de los casos, la mujer tiene menor acceso a la propiedad, requisito indispensable para la concesión de una línea crediticia. “La exigencia de garantías es considerada una

gran limitación. Las instituciones financieras tradicionales solicitan garantías para asegurar la confiabilidad y estabilidad financiera del prestatario y así reducen los costos de transacción. Entre estas garantías tradicionales destacan bienes de los que claramente las mujeres no disponen, pues su principal activo es su “propio trabajo”. De este modo, las instituciones financieras introducen mayores obstáculos a las mujeres para acceder al crédito (Zuñiga, M., 2004)”. Esto sumado a factores derivados del mandato de género, que identifica a la mujer con el ámbito privado, son los que pesan sobre el menor acceso de la mujer al crédito.

Se ha constatado con anterioridad que la presencia de la mujer es menor a la del hombre dentro de las empresas encuestadas, a pesar de ello los análisis ponen de manifiesto que cuanto mayor es el peso de las mujeres dentro de la empresa mayor es la propensión a la contratación femenina.

El empresariado, en general, impregna el funcionamiento de sus empresas con sus prejuicios, valores y creencias. En base a esto ponen de manifiesto la preferencia a trabajar e interactuar con las personas similares tanto actitudinalmente como demográficamente (Cox, 1993, en Lupano M., 2008). Si en una empresa hay mayoría de mujeres y las decisiones se toman en base a las preferencias de este grupo, se incurrirá en una discriminación positiva en lo que respecta a los procesos de incorporación de personal y selección. Se hace necesario por tanto, fomentar la presencia de las mujeres tanto en las empresas como en aquellos puestos en los que tengan capacidad de decisión y de influencia, para poder contrarrestar el sesgo androcéntrico instaurado en el ámbito social y económico de nuestra sociedad.

En la misma línea comprobamos que a pesar de que hay mayor número de hombres que han promocionado en el último año que de mujeres, en aquellas empresas en las que el peso de las socias trabajadoras es mayor se fomenta la promoción de mujeres dentro de estas.

Teniendo en cuenta que la formación es uno de los factores que más repercusión tiene sobre las posibilidades de promoción de las personas trabajadoras y partiendo del conocimiento que tenemos de que más del 90% de las empresas encuestadas imparten formación continua a sus trabajadores/as. Podemos afirmar también que son las empresas de mujeres las que hacen mayor hincapié en este aspecto, siendo el 100% de las empresas encuestadas formadas por mujeres las que fomentan la formación continua dentro de sus empresas.

Pero no sólo hemos analizado este aspecto desde el punto de vista porcentual, sino también cualitativo, es decir, cómo y cuándo se pone en marcha la formación continua en las empresas estudiadas. En este sentido más del 80% de las empresas la imparten en horario laboral o combinado (laboral/no laboral). No obstante, debemos decir que de las empresas encuestadas el 12% imparten la formación en horario libre.

En otro sentido, debemos resaltar que las mujeres que deciden ingresar al mundo laboral se encuentran con un universo masculinizado, cuya principal exigencia es la dedicación casi exclusiva al desempeño de su trabajo (Maite, S.; Ester, B.; Ramos, A.; Carlos, C., 2002). Esta poca flexibilidad temporal pone de manifiesto un problema fundamental. La necesidad de cambiar las estrategias empresariales claramente masculinizadas, de forma que les permita una mayor corresponsabilidad con el núcleo familiar y, que pasa en última instancia, por un cambio de la estrategia empresarial y una mayor flexibilidad para todos, hombres y mujeres.

Observando el comportamiento de las empresas encuestadas parece ser, que cada vez son más conscientes de esta situación y que en consecuencia fomentan medidas de conciliación orientadas en esta línea. Pero no sólo se toma conciencia de la necesidad de flexibilizar la empresa, especialmente a nivel de gestión del tiempo, sino que también se pone de manifiesto, cómo en este tipo de empresas laborales cobra cada vez más relevancia la formación específica en igualdad de oportunidades (el 41% de las empresas encuestadas

tienen establecida esta medida de conciliación). Teniendo en cuenta que estamos hablando, como ya hemos dicho, de empresas que no tienen una plantilla superior a 250 personas, en las que la obligación de la implantación de un plan de igualdad no es prescriptiva, señalamos como valor añadido el interés de las mismas por la implantación de estas medidas en busca de la igualdad empresarial.

Desde un punto de vista más concreto, podemos comprobar cómo las empresarias fomentan medidas de conciliación orientadas a la flexibilización del tiempo, ya que son ellas las que adolecen de la falta del mismo. Son ellas las que invierten más horas en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado (Gálvez, L., Rodríguez, P., Domínguez, M., 2010) y lo compatibilizan con jornadas laborales igualadas a la de los hombres, por lo que ellas mejor que nadie son conscientes de las necesidades que este hecho entraña. Es decir, las empresas constituidas por mujeres tienen una mayor sensibilidad con las necesidades de compatibilización de horarios y de demandas a la que tienen que hacer frente las personas trabajadoras.

Si nos fijamos en cambio en las medidas de conciliación promovidas por empresas conformadas sólo por hombres vemos que las tendencias son diferentes, lo que pone de manifiesto la heterogeneidad de los intereses adscritos a cada sexo, construidos en base a las experiencias diferenciadas de mujeres y hombres. Estos últimos ponen en marcha fundamentalmente medidas de compensación dineraria, menos orientadas a una posible repercusión en el tiempo de gestión familiar.

Independientemente de las medidas fomentadas por ellas y/o ellos se constata cómo en empresas mixtas donde el peso de socios trabajadores es mayor al de socias trabajadoras, las mujeres hacen menor uso de medidas de conciliación.
En resumen, la presencia de la mujer en la empresa repercute positivamente no solo en el fomento de la contratación femenina, o en la promoción de las mujeres, sino que es beneficiosa para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las mismas.

Con la intención de analizar más concretamente cuál es el papel de la representación de la mujer dentro de las empresas sociedades laborales, haremos un recorrido sobre las características más significativas del perfil sociolaboral de la mujer socia trabajadora, identificando las diferencias encontradas en función del puesto que ocupen dentro de la estructura empresarial.

De esta forma podemos comenzar diciendo que:

- el estado civil de las mujeres encuestadas es mayoritariamente casada y soltera,
- la media de edad oscila entre los 35 y 44 años,
- el 66% tienen hijos y el 12% tienen personas mayores a cargo
- fundamentalmente tienen estudios universitarios; en cada uno de los puestos de trabajo analizados hay un mayor número de mujeres con estudios universitarios frente a otros niveles educativos
- más de la mitad tienen una antigüedad como socia trabajadora en la empresa de 0 a 4 años y el resto igual o superior a 5 años.
- el 62% tienen de 0 a 15 años cotizados y el resto tiene 16 años o más.

Cuando hablamos del papel de la representación de la mujer dentro de las sociedades laborales nos estamos refiriendo principalmente a la posición que ésta ocupa dentro de la empresa. Al acceso de las mismas a esferas donde se toman decisiones y a las características del contexto en el que alcanzan esta posición de poder, identificando cuáles son los obstáculos a los que hacen frente y los beneficios que ellas señalan en esta fórmula de emprendimiento para el desarrollo de las funciones adscritas a ese cargo.

Un dato a tener en cuenta en este sentido, es que el 58% de las socias trabajadoras encuestadas han declarado ocupar un puesto de dirección o subdirección. Este porcentaje pone de manifiesto la mayor oportunidad para las mujeres de acceder a este tipo de puestos en las empresas participadas mayoritariamente por las personas trabajadoras, hecho vinculado a los valores de igualdad,

democracia y supremacía de la persona frente al capital, que orientan la gestión de las empresas laborales. La representación de la mujer socia trabajadora no iguala a la de los hombres (sigue siendo menor el número de mujeres que el de hombres dentro de estas empresas) pero en las empresas en las que sí existe presencia de mujeres un alto porcentaje de ellas tienen acceso a puestos de responsabilidad.

Ante esta realidad ha resultado indispensable conocer cuáles son los obstáculos que pueden dificultar el acceso y el desempeño de dichos puestos de responsabilidad.

Sabemos teórica y experiencialmente que la parcialidad y la temporalidad son dos factores que pueden repercutir negativamente en la promoción laboral y en el acceso a puestos directivos. Cuando analizamos en este sentido los datos extraídos, llegamos a la conclusión de que la parcialidad se diluye a medida que subimos en la escala jerárquica de las mujeres socias trabajadoras, o lo que es lo mismo, en la medida en la que las socias hacen uso de jornadas parciales tienen menores posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad. Tan sólo el 11% de las socias encuestadas que ocupan puestos de responsabilidad tienen jornada parcial, frente al 89% que disfrutan de jornada a tiempo completo.

Pero no es sólo la parcialidad lo que repercute negativamente sobre la promoción femenina, sino la interrelación que esta parcialidad tiene con la tenencia de hijos/as o personas mayores a cargo. Vuelve a ponerse de manifiesto el impacto que el ámbito familiar privado tiene sobre la carrera profesional femenina. La proporción de mujeres con jornada parcial y responsabilidades familiares es entre un 12% (puestos de dirección/subdirección) y un 60% (puestos técnicos) superior a la proporción de mujeres con responsabilidades familiares y jornada completa. A pesar de todo ello, en este tipo de empresas el impacto de la tenencia de hijos/as sobre el acceso a puestos de dirección y subdirección es menor que la que pueda tener la parcialidad, ya que más del 65% de las socias encuestadas que ocupan puestos de responsabilidad tienen hijos a su cargo.

La jornada parcial como medida transitoria puede solventar una situación puntual, proporcionando tiempo a los miembros de la familia a diseñar un nuevo reparto de tareas y funciones dentro de la unidad familiar. No obstante, cuando esta situación de parcialidad se prolonga en el tiempo puede ocasionar perjuicios a corto y largo plazo para la mujer, que es la que como hemos comprobado hace uso en mayor medida de esta estrategia. De forma inmediata supone una reducción de sueldo, que disminuye su capacidad adquisitiva y su poder de negociación dentro del hogar. A largo plazo supone unos niveles de cotización menores que merman la independencia y autonomía futuras, así como los derechos vinculados a la misma.

La jornada parcial en definitiva, es una medida que al igual que las excedencias, apartan a la mujer del ámbito laboral, debilitando sus redes personales y laborales, limitando sus posibilidades de acceso a herramientas que actualicen el conocimiento profesional, quedando en desventaja con respecto al resto de compañeros que sí están disponibles todo el tiempo requerido por la empresa.

Si seguimos identificando las interferencias del ámbito familiar en el laboral y viceversa dentro de este tipo de empresas, así como los efectos negativos que pueden tener sobre el crecimiento de la mujer empresaria, no podemos dejar de señalar la inversión de tiempo más allá del estipulado por contrato, como elemento de tensión de rol. Las socias emplean una media de 3h y 42 min más de las establecidas a la semana. Este tiempo extra tiene una repercusión directa sobre la organización temporal de la empresaria, ya que todo tiempo invertido en una esfera va en detrimento del disponible en la otra.

No obstante, no hay que olvidar que son las propietarias de sus empresas y que en consecuencia las que afrontan las vicisitudes que puedan plantearse en la cotidianeidad laboral, teniendo mayor flexibilidad en otros momentos para disponer del tiempo laboral en aras de lo personal.

Al igual que la parcialidad, otro elemento que dificulta la consolidación de la mujer dentro del mercado de trabajo es la temporalidad a la que en la mayoría de las ocasiones se ve sujeta. En este sentido podemos afirmar que las sociedades laborales fomentan la estabilidad laboral de las socias trabajadoras, ya que más de la mitad de las encuestadas llevan ocupando el mismo puesto 8 o más años. No obstante, se aprecia como en los puestos de dirección o subdirección esta continuidad se prolonga por menos tiempo, significando esto que a pesar de que exista un alto porcentaje de mujeres en estos puestos, el acceso a los mismos ha sido relativamente reciente.

En las empresas laborales las mujeres disfrutan de mayor estabilidad laboral, ¿pero cuál es la trayectoria profesional que las trae hasta este punto? Los puestos ocupados con anterioridad por las socias trabajadoras encuestadas han sido vinculados a: administración y contabilidad, atención al cliente, atención socio-sanitaria,…, existiendo un 1% de mujeres que declaran que este es su primer puesto de trabajo, hecho que no sería tan relevante sino fuera porque estas mujeres tienen entre 46 y 56 años de edad, es decir, la incorporación laboral se produce de forma tardía, pudiendo ser esta una de las pocas posibilidades que han encontrado de insertarse laboralmente.

Nos centremos en el puesto ocupado con anterioridad o bien en el sector de actividad del que provienen, podemos concluir diciendo que estas mujeres se concentraban en sectores social y económicamente mal valorados, consecuencia de la feminización y estereotipación de los mismos. A medida en la que se produce la incorporación de la mujer a un mercado concreto de trabajo, este pierde valor social y económico por la carga y asignación estereotipada de significados al mismo. Sin embargo, cuando en un sector de actividad se produce la incorporación del hombre, este se revaloriza por la misma razón pero con una perspectiva diferente (Ibáñez, M., 2008).

A pesar de los muchos esfuerzos que las empresarias han tenido que hacer a lo largo de su vida profesional para mantenerse firme ante todos los obstáculos enunciados, y los que no se recogen en este informe, la percepción que éstas tienen de su situación laboral actual es bastante positiva, siendo el 82% las que consideran que su situación laboral ha mejorado. Es decir, la adquisición del status de empresaria es considerado como algo positivo.

Los principales motivos que las empresarias argumentan para haber decidido formar parte de una empresa laboral han sido:

- la flexibilidad que les permite compatibilizar el ámbito familiar, laboral y personal, la creación de su propio puesto de trabajo, y
- la independencia y autonomía.

… aspectos que concuerdan con los valores que rigen las sociedades laborales y que en definitiva se tornan en elementos positivos y beneficiosos para la inserción y mantenimiento de la mujer en el mercado de trabajo. Es decir, las sociedades laborales ofrecen mejor estructura de oportunidades a las mujeres para incorporarse en condiciones de igualdad al mercado económico.

Otros aspectos que las socias destacan de este tipo de empresas son el sentimiento de pertenencia que te genera, el sentimiento de logro y el reconocimiento de un trabajo bien hecho. En definitiva, la humanización de la empresa y del trabajo desarrollado, plusvalía que tienen las sociedades laborales frente a otro tipo de empresas. "No se trata de enriquecerse sino de crear tu propio puesto de trabajo y ganar en calidad de vida" (fragmento extraído de las entrevistas personales realizadas dentro del marco del Proyecto "La representación de la mujer en la economía social: reto o realidad").

El papel de la representación de la mujer como empresaria dentro de sus propias empresas, supone un punto y aparte con las experiencias profesionales que estas han vivido a lo largo de su trayectoria laboral. En esta ruta laboral, las empresarias declaran haberse visto envueltas en situaciones en las que las responsabilidades familiares han interferido en el ámbito de trabajo

(el 19% de las empresarias declaran haber solicitado a lo largo de sus carreras profesionales algún cambio laboral), siendo principalmente mujeres que ocupan puestos más bajos en la jerarquía profesional dentro de la empresa.

Es decir, estos cambios han supuesto para las mujeres dificultades para afianzarse y promocionar dentro del ámbito laboral, así como para reincorporarse al mercado de trabajo, siendo este hecho más problemático para las mujeres que ocupan puestos de dirección/ subdirección. El abandono del mercado de trabajo sea por la razón que fuere, perjudica a la mujer, ya que éste conlleva al retraso del desarrollo y actualización laboral, así como la laxitud de las redes sociales y laborales de la misma, perdiendo cualquier capacidad de influencia o toma de decisión a nivel micro o macro (Perelló, T., 2009).

Todos estos factores, no hacen sino evidenciar, el impacto que sobre la mujer tiene la estructura familiar y la necesidad del apoyo tanto familiar, como de servicios públicos que permitan un punto de partida igual para hombres y mujeres cuando éstos se enfrenten al mercado de trabajo, al igual que a otros ámbitos no recogidos en este estudio.

A pesar de ello, se pone de manifiesto, que las sociedades laborales proporcionan a las mujeres más recursos para poder compatibilizar los roles que actualmente tiene adscritos, además el hecho de que las mujeres sean sus propias gerentes, les proporciona mayor abanico de recursos para dar respuesta a sus intereses particulares como mujer y como empresaria. No obstante, siguen teniendo que hacer frente a las dificultades que se derivan de la compatibilización de roles, de la falta de credibilidad de compañeros y clientela, fruto todo del esquema patriarcal sobre el que se basa el funcionamiento social.

Volviendo a las hipótesis de partida podemos concluir lo siguiente:

1º En cuanto a **si la sociedad laboral como entidad de economía social, disminuye los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en su incorporación, promoción y empoderamiento dentro del mercado de trabajo**, podemos afirmar que efectivamente así lo hace. Este tipo de empresas se muestran sostenibles en momentos de recesión, ya que se anclan en el territorio desarrollándolo, creando puestos de trabajo estables, una estructura de oportunidades para la mujer empresaria que le permite estar presente en más del 85% de las empresas encuestadas, el acceso a puestos de responsabilidad (más del 58% de las socias que han participado en el estudio ocupan algún puesto de dirección o subdirección), permanencia y estabilidad dentro de la empresa, nuevos recursos para la conciliación, la posibilidad de participar en un comercio internacional incipiente que ofrece a la mujer, como consecuencia de la búsqueda de la excelencia en este, la oportunidad de introducirse en mercados competitivos superando estereotipos, así como ofrece también la implantación por convicción de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades en la empresa.

Cierto es que el número de hombres en las Sociedades Laborales sigue siendo superior al de las mujeres, pero este tipo de empresas sienta las bases para que la situación cambie. Muchos son los obstáculos detectados, pero también se aprecia cómo la mujer va incorporándose a las esferas necesarias para removerlos. A nivel económico está presente en empresas con altos niveles de facturación media, a nivel crediticio se incorporan a la recepción de los mismos, etc.

2º Teniendo en cuenta todo lo anterior llegamos a la conclusión de que nuestra segunda hipótesis de trabajo, que afirmaba que la **presencia de la mujer influye directamente en la gestión empresarial,** se constata pudiendo aseverar que la presencia de mujeres socias trabajadoras dentro de las empresas es un factor determinante dentro de la política de recursos humanos de la

empresa, fomentando la contratación y la promoción femenina y la puesta a disposición de herramientas formativas que posibilitan la promoción laboral, así como los recursos para la conciliación basados en la gestión del tiempo.

Son las mujeres socias trabajadoras las que priman a la persona y el puesto de trabajo sobre la acumulación de capital, son las que aportan elementos que mejoran en su conjunto la calidad de vida frente al aumento de ganancias, en definitiva son las que abogan por la humanización de la empresa.

Muchos han sido y siguen siendo los obstáculos que las mujeres siguen sorteando y que las hacen adoptar un papel determinado dentro de las empresas. Sin embargo, **las mujeres socias trabajadoras encuestadas han señalado como punto y aparte el paso de su etapa laboral anterior a la actual, poniendo en valor todas las posibilidades que les ofrece su nuevo status de empresaria.** Muestra de estas posibilidades son las que quedan plasmadas en los siguientes datos:

- En más del 85% de las empresas estudiadas existe presencia de mujeres, bien como socias fundadoras, socias trabajadoras o trabajadoras. Estando el 3% de estas empresas formadas sólo por mujeres.
- En el 72% de las empresas hay mujeres fundadoras de las mismas.
- En el 60% de las empresas hay socias trabajadoras.
- En el 68% de las empresas hay mujeres trabajadoras.
- El 52% de las empresarias arguyen como motivo principal para unirse a una idea empresarial, el sentimiento de pertenencia a la empresa.

A pesar de estos datos positivos no podemos dejar de exponer las dificultades que todavía éstas se encuentran en su andadura empresarial:

- Menor presencia de la mujer frente a los hombres en todos los puestos de la estructura empresarial.

- Mayor concentración del tejido empresarial femenino en sectores de actividad menos valorados, peor remunerados, con menores niveles de facturación.
- Dificultades de las empresas conformadas por mujeres para el acceso a la información y concesión de líneas de crédito empresarial (solo el 12,5% de empresas formada por mujeres han recibido en algún momento crédito de alguna entidad bancaria, frente al 50% de empresas formada por hombres).
- Impacto de las medidas de reducción horaria y excedencias sobre el desarrollo y consolidación de la carrera profesional de la socia trabajadora, así como sobre la consecución de niveles de retribución actuales y futuros (menoscabo de las condiciones de cotización que le permitan una retribución futura igual a la de cualquier otro trabajador independientemente de su sexo).
- Impacto de la gestión masculina en el uso de medidas de conciliación por parte de las mujeres. Cuanto mayor es el peso de los socios en la empresa, menor es el uso de medidas de conciliación por parte de las mujeres.
- Impacto de la falta de corresponsabilidad familiar y de la prestación de servicios públicos en el desarrollo profesional de las socias trabajadoras:
- Necesidad de la mujer empresaria de visibilizar y poner en valor ante el mercado y la sociedad el trabajo que realiza dentro y fuera del ámbito laboral.

Por todas estas razones, consideramos necesario seguir avanzando en las siguientes líneas de trabajo:

1º Fomentar y eliminar las barreras existentes para que la mujer pueda incorporarse en condiciones de igualdad en todos los sectores de actividad, así como en todos los puestos dentro de la estructura empresarial.

2º Visibilizar la figura de la mujer empresaria en las sociedades laborales.

3º Demandar una mayor satisfacción de las necesidades empresariales de las mujeres, concretamente solicitando un mayor compromiso por parte de las entidades bancarias en la concesión de líneas de crédito para impulsar las ideas empresariales de las mimas.

4º Demandar un compromiso por parte de la Administración Pública para que amplíen el catálogo de servicios públicos que tienen un impacto positivo sobre la empleabilidad y emprendimiento femenino.

5º Fomentar la internacionalización y la cooperación empresarial como medida que minimiza la discriminación por razón de sexo, consecuencia de que la búsqueda de la excelencia prima sobre las creencias, valores y estereotipos.

6º Fomento de una estrategia empresarial basada en la gestión de la diversidad.

7º Potenciar otras formas de gestión empresarial donde, además de priorizar los valores intrínsecos a las empresas de economía social, se prime la eficiencia y se ponga en valor la necesidad de hombres y mujeres para conciliar su vida profesional, laboral y personal.

Desde las organizaciones empresariales representativas de las empresas laborales seguiremos trabajando para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el tejido empresarial sea una realidad, siendo conscientes de que las mujeres constituyen el motor fundamental para hacer resurgir la economía actual y crear nuevos modelos de gestión empresarial más justos e igualitarios.

AGRADECIMIENTOS

Este Informe es resultado del trabajo diario, tanto de quienes componen el Departamento de Empleo e Igualdad de FEANSAL, como de las personas que componen las organizaciones empresariales socias que han colaborado para la ejecución del proyecto "La representación de la mujer en el ámbito de la economía social: reto o realidad", así como de las empresas y empresarias que han participado en el estudio, mediante la cumplimentación de las encuestas utilizadas como instrumentos de recogida de datos.

Corresponde entonces agradecer a quienes han hecho posible que este estudio vea la luz. En primer lugar, al apoyo financiero del Fondo Social Europeo y la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, que han confiado una vez más en nosotros.

También agradecemos a las organizaciones empresariales AMUSAL, AEMTA y AEXEL, con quien esta institución firmó un acuerdo de colaboración a través del presente proyecto, y que gracias a éstas hemos contado con la colaboración de empresas ubicadas en cada una de las Comunidades Autónomas objeto del presente estudio.

Por último, todo nuestro agradecimiento a las empresas y empresarias que han participado en el estudio y que han dado su consentimiento expreso para hacer pública su colaboración, y que a continuación se detallan.

MUCHAS GRACIAS

2010 PROYDIS SLL

2M COMERCIAL CLIMATIZACION Y TRTATAMIENTOS DE AGUA S.L.L.

99 PASOS S.L.L.

ABL MEDIADORES DE SEGUROS S.L.L.

ADMINISTRACIÓN DE DOCUMENTOS S.L.L.

ADRALIFT S.L.L.

ALMACENES NARANJO DIAZ, S.A.L.

ALMOHADAS DE LUPULO S.L.L.

AMAP CONSULTORIA Y GESTION S.L.L.

AMBIENTAL INTELLIGENCE AND INTERACTION S.L.L.

AMONIMARES S.L.L.

ANDARAX PROTECCION LABORAL,S.L.L.

ANDREU & SEGURA ASESORES S.L.L.

ANFRAMUR,S.L.L.

ARPEM REVESTIMIENTOS EXTERIORES S.L.L.

ARTES GRAFICAS MORENO, S.L.L.

ASISTENCIA TECNICA PARA CLIMATIZACION Y CALEFACCION,S.L.L.

ATENCION A PERSONAS DEPENDIENTES EN EXTREMADURA, S.L.L

AVINTEC 3 ASESORIA DE VINOS S.L.L.

BALUARTE ARQUITECTURA Y SEGURIDAD S.L.L.

BASE CIA DE SOPORTE LOGICO S.A.L.

CARPINTERIA METALICA OCTADRIMETAL S.L.L

CATACALA S.L.L

CEIAF S.L.L.

CENTRO DE ASESORIA LEGAL Y ESTUDIOS ECONOMICOS DEL SUR S.L.L.

CENTRO DE FORMACION MLOUZA S.L.L.

CENTRO DE INVESTIGACIÓN MULTIMEDIA SOBRE EL MEDIO

NATURAL S.L.L.

CENTRO LUDICO INFANTIL CHIQUILANDIA S.L.L.

CHURRETE S.L.L.

CIFEM FORMACION, S.L.L.

CIMBARRASOCIEDAD DE RESPOSABILIDAD LIMITADA LABORAL S.L.L.

COMERCIAL DE AFILADOS Y MAQUINARIA, S.L.L. (COAMA, S.L.L.)

CON*SUMO CUIDADO S.L.L.

CONCEPCION, CRISTINA Y OSCAR S.L.L.

CONGELADOS ALCAZAMAR S.L.L.

CONGRESUAL S.L.L.

CONSTRUCCIONES TORREGUIL 4 S.L.L.

COREMAIN DEL LEVANTE, S.L.L.

COSMETICA NATURAL OLEALCON S.L.L.

CRIATURAS CREATIVAS S.L.L.

D´NIVEL PROMOCIONES PUBLICITARIAS S.L.L.

DAMAS S.L.L.

DESPACHO INGENIERIA CIVIL, S.L.L.

DETERGENTES SOLYECO S.L.L.

DIGITAL CARDIG S.L.L.

DISEÑOS GRAFICOS INTEGRALES DEL SUR S.L.L.

DISTRIBUCIONES NEVADIS S.L.L.

DISTRIBUIDORA LABORAL S.L.L.

ECOGESTION ALMERIA, S.L.L.

ECOSOLUCIONES CONSULTORES S.L.L.

EDICIONES DIGITALES FOTOYMAGEN S.L.L.

EL CERCADO DE BERCHULES, S.L.L.

ESPECIALIDADES QUIMICAS NEOQUIM S.L.L

FERREIRA CAPELLAN S.L.L.

FOPAEM S.L.L.

FORMACION Y GESTION SIERRA NORTE S.L.L.

FORO 21, SOLUCIONES DE INGENIERÍA, S.L.L.

GABINETE TECNICO ASESORES Y FORMADORES, S.L.L.

GIMNASIOCTC S.L.L.

GREEN OPEN WARE S.L.L.

GRUPO 75 GESTION Y DISTRIBUCION COMERCIAL,S.A.L.

HERAMANOS COLCHERO GONZALEZ S.L.L.

HNOS EGEA GÁMEZ, S.L.L.

HYBRIDCAR AUTOMOCIÓN S.L.L.

IGEA CONSULTORIA Y LABORATORIO S.L.L.

IMAGEN VISUAL ART S.L.L

IMPRIJEREZ S.L.L.

INGENIO IMAGEN Y COMUNICACIÓN, S.L.L.

INICIATIVA DE INSERCION Y DESARROLLO DEL POLIGONO SUR S.L.L.

INNOVA VEGETALIA DEL MAR S.L.L.

INTECNO AUTOMATISMOS Y MONTAJES ELECTRICOS S.L.L.

ISIDRO CARCEL CARCEL S.L.L.

JOPEMAR S.A.L

JYE INSTALADORES DE CHIMENEAS S.L.L.

LACADOS COSTA CÁLIDA,S.L.L.

LENCERIA EVANA S.L.L.

LINBERTEC SISTEMAS

MADISON 3 ASESORES S.L.L.

MARMOLES Y GRANITOS BAHIA, S.L.L.

MATRIMUR S.L

METÁFORA DE COMUNICACIÓN S.L.L.

MOBBEEL SOLUTIONS, S.L.L.

MODULO GRAFICO SLL

MONTAJES ELECTRICOS JUNCARIL S.L.L.

MONTAJES METALICOS FAYSOL S.A.L.

MORENO Y GARCIA ASESORES, S.L.L.

NEVAFRI INSTALACIONES S.L.L.

NOGUERMA, S.L.L

NOVATECNO FORMACION S.L.L

NUEVA HOSTELERIA UBEDA S.L.L.

PADELSPORT LA ZUBIA S.L.L.

PEPE S.L.L.

PEREZ BARDON S.L.L.

PERFILES Y SISTEMAS DEL SUR S.L.L.

PINTURAS Y DECORACIONES CALDERON S.L.L

POLOTRONICSOLAR S.L.L.

PREVENCION Y SALUD LABORAL DE MAZARRON S.L.L.

PRILABIN, S.L.L.

PRODUCCIONES LA SEPTIMA ESTACION, S.L.L.

PROVESA, S.L.L.

PROYEQUIP, S.A.L.

PUERTAS SANROFER S.A.L.

PUERTAS Y MONTAJES LEGACAR S.L.L.

PUNTO Y GAMA ARTES GRAFICAS S.A.L

QUESERIA ARTESANAL LAS POCEÑAS S.L.L.

RADIADORES Y MAQUINARIA HNOS. DEZA S.A.L

RAICES FORMACION S.L.L.

RECTIFICADOS,S.A.L.

REPARACIONES Y MAQUINARIA CARAVACA,S.L.L.

REVESTIMIENTOS DE EXTERIORES, S.L.L.

RODRIGUEZ Y CESAR ASESORES, S.L.L.

ROYAL MEDIADORES S.L.L

RUBE SERVICIOS PEDAGÓGICOS, S.L.L.

SALUD NATURAL ALMAZARA S.L.L.

SAM INFORMATICA 2005, S.L.L.

SERILUC S.L.L.

SERVICIOS INTEGRALES EXTREMEÑOS PARA LA ELIMINACION DE LAS BARRERAS DE COMUNICACIÓN S.L.L.

SERVICIOS LOGÍSTICOS DEL DUERO, S.L.L.

SFERA PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL Y MULTIMEDIA S.L.L.

SIE CONSEGUR, S.L.L.

SIGNOS COMUNICACIÓN Y MARKETING S.L.L.

SISTEMAS INFORMATICOS DEL SURESTE, S.L.L.

SPORT ALMERIA JJ CIP. S.L.L.

SURARTE IMAGEN, S.A.L

SUROESTE DE CLIMATIZACIONES BADAJOZ S.L.L.

SYMBIOSIS CONSULTORES S.L.L.

TALLERES PAES CERRAJERÍA Y ACERO INOXIDABLES, S.L.L.

TECNICAS TORNEO S.L.L.

TECNOLEON COMUNICACIONES S.L.L.

TECNOVA CARTAMA JDP S.L.L

TERMOPLÁSTICOS EXTREMEÑOS, S.L.L.

TERMOVERA, S.L.L.

TERRASOL COMERCIAL DEL MAR S.L.L.

TRIBULEX ASESORES, S.L.L.

UNIDAD DE DÍA SIERRA SUR S.L.L

VALBUENA ROLDÁN S.L.L.

VASCO E HIJOS S.L.L

VENQUEROPA,S.L.L

VISUAL NUEVAS TECNOLOGIAS, S.L.L.

VULCANIZADOS RICARDO S.L.L.

FICHA TÉCNICA

ESTUDIO nº 11010
Estudio sobre LA REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL: RETO O REALIDAD, 2010/12

Ámbito: Nacional

Universo: Empresas Sociedades Laborales socias de FEANSAL en Andalucía, AMUSAL en Murcia, AEXEL en Extremadura y AEMTA en Castilla y León. En segundo lugar la unidad última de análisis es la mujer socia trabajadora de las Sociedades Laborales seleccionadas para la muestra.

Tamaño de la muestra:

Diseñada: 481 cuestionarios.

Realizada: 316 cuestionarios (La diferencia entre la muestra diseñada y la obtenida finalmente se debe a la imposibilidad de contacto con ciertas empresas y a la no participación de estas finalmente en el estudio).

Afijación: Proporcional.

Ponderación: No procede.

Puntos de muestreo: 3 Comunidades Autónomas (Castilla y León, Murcia, Extremadura y Andalucía).

Procedimiento de muestreo: El número de la muestra se determina a través de un procedimiento aleatorio simple, para cada una de las Comunidades Autónomas en base a las Sociedades Laborales asociadas a cada una de las entidades que participan en el proyecto. En segundo lugar se procede a un muestreo por conglomerado en el que formarán parte de la muestra, todas las socias trabajadoras de las empresas seleccionadas para el estudio.
Los cuestionarios se han administrado a través de una herramienta informática proporcionando clave y usuario a los/as participantes en la encuesta.

Error muestral: En el supuesto de muestreo aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95% (dos sigmas) y P=Q, el error real de muestreo dependerá de cada Comunidad Autónoma, yendo desde el 0% al 10%.

ERROR MUESTRAL SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA	
ANDALUCÍA/FEANSAL	(E=0.05, 5%)
EXTREMADURA/AEXEL	(E=0%)
CASTILLA Y LEÓN/AEMTA	(E= 0,10, 10%)
MURCIA/AMUSAL	(E= 0,07, 7%)

Fecha de recogida de datos: Del 15 de Diciembre de 2010 al 30 de Abril de 2012.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ansaldo, N. V. "Jerarquía ocupacional y liderazgo femenino en el mercado de trabajo local"; XII Encuentro de Cátedras de Ciencias Sociales y Humanísticas para las Ciencias Económicas / compilado por María Inés Fernández y Silvia Tchordonkian - 1a ed. - Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, 2006.

Appendini, Kirsten. La perspectiva de género en la teoría económica y en los estudios de desarrollo.En publicación: Umbrales, no. 11. CIDES, Postgrado en Ciencias del Desarrollo, UMSA, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia: Septiembre. 2002.

Barea, J., "Concepto y agentes de la Economía Social" CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 8, octubre 1990, pp. 109-117.

Benería, L. "La mujer y el género en la economía: un panorama general"; Icaria Editorial. 2003.

Bonaccorsi, N., "El trabajo Femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariad; La Aljaba, año, 1999/Vol. IV, Universidad Nacional de Luján, Santa Rosa, Argentina.

Cap. II: Antecedentes históricos del concepto de Género

Carrasco Cristina et al. Tiempos trabajos y flexibilidad: una cuestión de género. Instituto de la Mujer, Madrid, 2003.

Casal, J., Mateu, E., "Tipos de muestreo", Revista epidemiológica de medicina preventiva (2003), nº 1, pp. 3-7.

Chaves, R., "La economía social como enfoque metodológico, como objeto de estudio y como disciplina científica", CIRIEC-ESPAÑA Nº33/1999.

Croptom, R., "Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline de male breadwinner", Work, Employment & Society nº 15 (2001), pp. 195-212.

Durán, A. "Economía y sociología del trabajo", Nº 13-14, 1991 (Ejemplar dedicado a: Mujer y trabajo), pp. 144-152.

Gálvez, L., Rodríguez, P., Domínguez, M., "Género, trabajos y usos del tiempo en España dentro del contexto europeo", Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral / coord. por Antonio Villar Notario, 2010, pp. 83-138.

García, A. M. "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género" Desarrollo Económico; Vol. 29, No. 114 (Jul. - Sep., 1989), pp. 239-264.

Ibáñez, M., "La segregación ocupacional por sexo a examen: características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas", Reis: Revista española de investigaciones sociológicas, Nº 123, 2008, pp. 87-122.

INE. "Encuesta Anual de Estructura Salarial", 2009.

Iradi, J., "Estandarización y sistematización del cálculo de las tasas de respuesta", Euskal Estatistika Erakundea, Instituto Vasco de Estadística, 2007.

Maite, S.; Ester, B.; Ramos, A.; Carlos, C. "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres"; Revista de Psicología Social, Volumen 17, Nº 2, 1 June 2002, pp. 167-182(16)

Marta Postigo Asenjo. Género e igualdad de oportunidades: la teoría feminista y sus implicaciones ético- políticas. Tesis doctoral dirigida por José Mª Rosales Jaime, UMA, Universidad de Málaga, 2006.

Mehrwert Durch Qualitat, "Estándares de Calidad para la realización de Encuestas por Internet", 2001.

Moller, S., "Perspectivas feministas en teoría política" coord. por Carme Castells, 1996, pp. 185-206.

Navarro, M., "La cooperación para la innovación de la empresa española desde una perspectiva internacional comparada"; Economía industrial, Nº 346, 2002, pp. 47-66.

Neffa, J. C., "El trabajo Humano; Contribuciones al estudio de un valor que permanece". CEIL-PIETTE CONICET Asociación Trabajo y Sociedad; Grupo Editorial Lumen Hvmanitas; Buenos Aires – México, 2003.

Novales, A.; Gracia, M. (res.), Malo, J.L. y Montalvo, M. (res.) "La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España: participación y ocupación" .Revista Española Moneda y Crédito, Año 1989, nº 188 pp. 243-289.

Osborne, R., "Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad"; Política y sociedad, Vol. 42, Nº 2, 2005, pp. 163-180.

Otiz, C., Duque, Y. V., Camargo, D., "Una revisión a la investigación en emprendimiento femenino" Revista Facultad Ciencia Económica, Vol. XVI (1), Junio 2008, pp. 85-104.

Perelló, T., "Y tendrás más tiempo...estrategias privadas de conciliación", Asparkía: investigació feminista, Nº20 -La conciliación entre lo personal, lo doméstico y lo laboral en el siglo XXI. Una mirada pluridisciplinar- 2009, pp. 17-33.

Prieto C., "Trabajo, género y tiempo social"; Editorial Complutense S.A., 2007.

Ramos, A., "Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales", Cuadernos de Geografía. Nº 78, Valencia 2005; pp. 191-214.

Ribas, M. A. "Mujer y trabajo en la economía social". Consejo Económico y Social, Madrid, 2005.

Dema , S. "La desigualdad y las relaciones de poder en el ámbito privado. Análisis de las parejas con dos ingresos desde una perspectiva de género". Universidad de Oviedo, Colección Tesis doctoral- TDR nº 8. 2003.

Da Ros, G.S; "Las mujeres en las teorías económicas, en el pensamiento feminista y en la economía solidaria"; Corporación de Análisis Económico – CORDANEC, Ecuador; uniRcoop, Vol. 6, # 1, 2008.

Toribio, M. R., "La actividad empresarial femenina: ¿una vía de superación de las trabas en el mercado laboral?", Boletín económico de ICE, Información Comercial Española, Nº 2690, 2001, pp. 39-52.

Torns, T. "Mercado de trabajo y desigualdades de género"; Cuaderno de Relaciones Laborales nº 6. Servicio de Publicaciones, Universidad Complutense de Madrid, 1995.

Zevallos, E., "Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina"; Revista de la Cepal 79, 2003; pp. 53-70.

Zuñiga, M., "Acceso al crédito de las mujeres en América Latina"; Comisión económica para América Latina y el Caribe, 2004.

GLOSARIO DE TERMINOS

El orden de los siguientes conceptos responde a una secuencia lógica de la estructuración de contenidos y la comprensión de los mismos.

Economía Social: La definición de "Economía Social" de la Comisión Científica de ClRIEC-España, comprende las empresas que actúan en el mercado con el fin de producir, asegurar, financiar o de distribuir bienes o servicios, pero en las que la repartición de beneficios no está directamente relacionada con el capital aportado por cada miembro; y en las que las decisiones no se toman teniendo en cuenta el capital de cada socio; el peso a la hora de tomar decisiones es el mismo para todos, independientemente del capital aportado por cada uno. (CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 8, octubre 1990, pp. 109-117;"Concepto y agentes de la Economía Social"; José Barea).

Sociedad Laboral: Forma jurídica en la que la mayoría del capital social es propiedad de las personas trabajadoras que prestan servicios retribuidos en forma personal y directa y cuya relación lo sea por tiempo indefinido.

Sexo: elementos que constituyen las diferencias entre machos y hembras. En las personas se refiere a diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

Género: construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres. Hace referencia a las funciones, derechos y responsabilidades establecidos por la sociedad y se asignan para hombres y mujeres.

Sociedades patriarcales: con la finalidad de mantener la hegemonía de los hombres en los órganos de poder, y perseverar las situaciones de dependencia de las mujeres respecto a los hombres, se atribuye a los hombres y mujeres papeles distintos, en función de su sexo.

Roles de género: una serie de comportamientos, aprendidos en el proceso de socialización según seamos hombre o mujer, que van a ser considerados como apropiados o no, favoreciendo nuestra inserción como miembro de la sociedad la que pertenecemos o provocando reacciones adversas. Dichos roles de género están directamente relacionados con el reparto de tareas entre hombres y mujeres.

Estereotipos de género: una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, aptitudes y actitudes de las mujeres y los hombres.

Socialización de género: proceso por el cual los estereotipos de género son aprendidos e interiorizados a través de un proceso de aprendizaje por el cual las personas aprenden e incorporan valores y comportamientos de la sociedad en la que nacen.

Igualdad formal: reconocimiento jurídico de la igualdad entre hombres y mujeres (art. 14 de la Constitución Española: "Los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social")

Igualdad efectiva o real: tratamiento equivalente entre hombres y mujeres (Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo de 2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Principio de igualdad entre hombres y mujeres: ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas por la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3 de la ley Orgánica 3/2007)

Equidad de género: para la Organización Internacional del Trabajo

(OIT) hace referencia a los derechos humanos y la justicia social y desarrollo económico y social. Este concepto reconoce que las necesidades de las mujeres y los hombres son diferentes y que las diferencias deben ser identificadas y tratadas para corregir el desequilibrio existente entre los sexos. Supone la puesta en marcha de medidas que van dirigidas a la consecución de la igualdad de hombres y mujeres en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Igualdad entre hombres y mujeres: la necesidad de garantizar el acceso de los miembros de una sociedad, mujeres y hombres, a los bienes que dentro de la misma se genera, participando en las distintas esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Discriminación: dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad, por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo,…

Discriminación por razón de sexo: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre el hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural o civil, o en cualquier otra esfera" (Convención de Naciones Unidas, 1979)

Distinguimos tres tipos:

- Directa: la situación en la que se encuentra una persona en la que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable (por ejemplo: menor salario, despido por embarazo,..)
- Indirecta: situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto al otro sexo (por ejemplo: desigual reparto de responsabilidades familiares, masculinización de algunas profesiones,..), salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.
- Múltiple: situaciones en las que la suma de factores (edad, sexo, orientación sexual origen étnico, religión o discapacidad,) dan lugar a más de una discriminación.

Brecha de género: hace referencia a las diferencias en cuanto a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto (por ejemplo: brecha digital de género y brecha salarial de género)

Perspectiva de género: tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre hombres y mujeres en cualquier actividad o ámbito dados en una política.

Acciones positivas: estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

Transversalidad de la perspectiva de género: tener en cuenta sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y diseño de necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas y proyectos de desarrollo en las esferas política, económica y social.

Trabajo: El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orienta-da hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien -que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo-, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al

mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración sala-rial.

Empleo: Cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado/a, de empleador/a o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un empleo.

Doble jornada: la combinación del trabajo remunerado, doméstico, no remunerado y familiar de forma cotidiana. Se refiere a la doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres quiénes, además del empleo, asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia, sin que otras personas compartan dichas responsabilidades. Sus consecuencias en la salud de las mujeres son nefastas, y son objeto de estudio.

División sexual del trabajo: Práctica heredada de sociedades primitivas en base a la cual se pretendía alcanzar mayores rendimientos en la producción y reproducción tomando en cuenta las características físicas de ambos sexos. Esta herencia en la actualidad no tiene fundamento, siendo una construcción social-hitórica-simbólica en base a la que se organiza el funcionamiento social, repercutiendo negativamente en la estructura de oportunidades de la mujer en su incorporación a la vida pública. (1999, Nélida Bonaccorsi, "El trabajo Femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariad; La Aljaba, año/Vol. IV, Universidad Nacional de Luján, Santa Rosa, Argentina).

Segregación vertical y horizontal: Las mujeres ocupadas siguen concentrándose en determinados sectores y actividades, fenómeno conocido como segregación horizontal, y aunque se han realizado importantes avances, persiste la denominada segregación vertical, es decir, las barreras en el acceso de la mujer a los puestos de mayor responsabilidad. La segregación vertical se mantiene incluso en países donde el nivel de participación de la mujer en el mercado de

trabajo es elevado.

Corresponsabilidad o reparto de responsabilidades: distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. También tiene que estar relacionada con la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal del individuo.

Empoderamiento: se refiere al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder (IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing – Pekín, 1995)

