

MODELO DE AUDITORÍA DE GÉNERO: RESPONSABILIDAD SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

Cuestionario y criterios de análisis

Madrid, 20 de octubre de 2007

Amesal ha desarrollado el proyecto *Auditoría de género: responsabilidad social e igualdad de género en empresas de economía social* en el que se contemplan, entre otras actividades a realizar, el diseño de un cuestionario de evaluación de igualdad de género dirigido a las empresas y la definición de los criterios que permitan analizar e interpretar las respuestas que se obtengan. Este producto se limita a estos dos elementos

El cuestionario consta de 20 preguntas, diseñadas con formato cerrado, cuyas respuestas deben ser suficientes para presentar un resultado significativo sobre la situación de igualdad de género en el marco de la responsabilidad social de las empresas de economía social de cualquier ámbito.

Consideraciones previas sobre los indicadores de igualdad

El objetivo de cualquier indicador es combinar claridad, sencillez y relevancia. En otras palabras: ser fácil de comprender, sencillo de calcular y capaz de reflejar de la mejor forma posible lo que se pretende medir.

Cuando hablamos de igualdad de género la cosa se complica porque la igualdad no queda reflejada tan sólo a través de indicadores cuantitativos de paridad (porcentaje de mujeres en plantilla, porcentaje de mujeres directivas), ya que unos datos idénticos de presencia de mujeres pueden tener tras de sí situaciones de partida totalmente diferentes y enmascarar procesos de reclutamiento y selección que estén provocando sesgos de género. Por eso los indicadores de igualdad deben mostrar tanto la situación de diversidad de la empresa como las causas que la generan.

Por ejemplo, el hecho de que la disponibilidad de profesionales de una especialidad concreta sea mayoritariamente de uno u otro sexo, como sucede en la de electricista para los hombres o esteticista para las mujeres, no justifica que la empresa, en sus procesos de reclutamiento, renuncie a aplicar criterios objetivos que eviten el sesgo de género en sus contrataciones.

Unos procesos sin sesgo de género son aquellos que garantizan que las candidaturas de las mujeres que optan a los puestos ofertados son analizadas sin que su sexo sea un elemento que reduzca sus posibilidades de ser contratadas, independientemente del número de mujeres que se presenten o que estén ya trabajando en la compañía.

Por esta razón los indicadores de diversidad horizontal tienen que mostrar el funcionamiento de los procesos de reclutamiento y de selección del personal, igual que los indicadores de diversidad vertical deben reflejar los diferentes aspectos de la promoción profesional respecto a la igualdad.

La diversidad vertical es más difícil de medir porque la carrera profesional no solamente depende de elementos objetivos como las condiciones de trabajo o el sistema de evaluación interna, sino que está marcada por la subjetividad de decisiones que forman parte del proyecto vital de cada persona, que va variando a lo largo del tiempo y que cada individuo construye en función de sus prioridades y sus circunstancias.

Una auditoría de género tiene que tener en cuenta esta complejidad y tratar de hacerle frente a través de una metodología que permita obtener resultados lo más objetivos posible. La responsabilidad social proporciona una perspectiva válida para resolver este problema, ya que ve a la empresa como un sistema global de relaciones entre los grupos de interés, sistema que se dirige desde unos valores que definen la cultura empresarial y que rigen tanto la definición de los procesos operativos como las relaciones con el entorno. Esta globalidad organizada es el enfoque más útil para analizar la igualdad en la empresa.

Por último, hay que tener en cuenta que las empresas no realizan, por ahora y de forma habitual, un seguimiento de su situación de género, lo que es un grave inconveniente para obtener datos. En este sentido, la auditoría que ahora se realiza es un primer paso que no puede pretender, ni por su dimensión ni por su novedad, alcanzar el nivel de detalle y precisión que seguramente se irá logrando en un futuro próximo, cuando los efectos de la Ley se hagan notar y las empresas vayan incorporando la dimensión de género no solamente a sus prácticas sino también al manejo de su información interna.

¿Qué queremos obtener?

La información que proporciona este cuestionario debe permitir elaborar un *Informe del diagnóstico de la situación en igualdad de género en las empresas auditadas*. Como hemos apuntado más arriba, la situación de igualdad no queda reflejada solamente por indicadores cuantitativos, sino que una auditoría de género debe proporcionar información para el diagnóstico en los aspectos determinantes de la igualdad en el marco del sistema de responsabilidad social de la empresa. Estos aspectos pueden resumirse en cinco bloques:

1. Visión de la empresa respecto al trabajo femenino
2. Política de reclutamiento
3. Política de promoción
4. Flexibilidad
5. Política de retribuciones

Para facilitar la interpretación de las respuestas al cuestionario esta clasificación va a servir para establecer evaluaciones parciales en cada uno de estos ámbitos. El análisis conjunto de los resultados de estas evaluaciones permitirá establecer un diagnóstico global y detectar si se producen contradicciones flagrantes entre estos cinco elementos.

Los resultados que buscan cada uno de los bloques citados son:

1. Visión de la empresa. Las preguntas están dirigidas a saber cuál es la percepción de la empresa respecto al trabajo de las mujeres: si su presencia en la plantilla o en la dirección es una ventaja o, al contrario, crea dificultades. Tanto en un caso como en otro, se trata de delimitar las causas de esa percepción y si está relacionada con aspectos concretos del desempeño laboral. Actualmente se considera fundamental este elemento porque determina la cultura de la compañía, un intangible que condiciona de forma más o menos explícita el diseño de los procesos operativos e influye de forma directa en los procesos de toma de decisión.
2. Política de reclutamiento. Permitirá saber si la empresa aplica sistemas objetivos de selección del personal.
3. Política de promoción. El objetivo es averiguar si el sistema de promoción tiene sesgos de género en el desarrollo de la carrera profesional o en la valoración de factores que van más allá del mérito y la capacidad y que podrían favorecer a un sexo en detrimento de otro.
4. Flexibilidad. Está demostrado que la flexibilidad en el trabajo contribuye decisivamente a que las mujeres se mantengan en la vida laboral y al desarrollo de su carrera. La flexibilidad tiene muchos aspectos, desde la flexibilidad horaria a la del trabajo, pero, en cualquier caso, una verdadera política flexible, que vaya más allá de ligeros ajustes en los horarios de entrada y salida, está siempre ligada al trabajo por objetivos, que es el sistema que permite superar la presencia física en un horario concreto como indicador del trabajo realizado. Por estas razones estas preguntas se dirigirán a averiguar hasta qué punto la empresa se organiza alrededor de una concepción del trabajo basada en la contribución al cumplimiento de los objetivos y en la flexibilidad.
5. Política de retribuciones. Se trata de establecer si los criterios utilizados para fijar las retribuciones son objetivos y equitativos, y si contienen estipulaciones que afecten de forma diferenciada a hombres y mujeres. La razón para optar por este enfoque es que, si la empresa aplica sistemas de trabajo flexible y de compensación por objetivos, las retribuciones reales pueden ser muy diferentes individualmente, sin que los datos cuantitativos permitan establecer a qué se deben las diferencias que puedan aparecer. Lo sustantivo por lo tanto es que los criterios para establecer las compensaciones no presenten sesgos de género.

Para que el análisis tenga sentido, la información que se obtenga y la evaluación a la que conduzca deben ponerse en relación con el contexto sectorial y otras características de las empresas, ya que la actividad y las decisiones empresariales no pueden entenderse aisladas de su destinatario, al que solamente hay que suponerle formación y experiencia en gestión de recursos humanos

Ahora bien, no todas las empresas, incluso las de economía social, tienen implantado un sistema de responsabilidad social ni presentan memorias anuales o indicadores de sostenibilidad. Pero esto no significa que su gestión no esté presidida por una serie de valores y normas de conducta que impliquen una cultura empresarial acorde con la responsabilidad social.

Esto obliga a huir de preguntas del tipo *¿Existe en su empresa un sistema de responsabilidad social?*, cuyas respuestas no son útiles, en el ámbito que estamos estudiando, para conocer las prácticas empresariales. Es preferible utilizar enunciados relativos a acciones concretas que permitan detectar la visión y las condiciones de igualdad que realmente existen dentro de la empresa.

Estos son los datos a obtener y la justificación de su utilidad para realizar el análisis de igualdad de género:

1. Sector de actividad:

- a. Industria
- b. Construcción
- c. Transportes
- d. Servicios
- e. Comercio / Distribución
- f. Hostelería

Objetivo: Situar los datos de diversidad horizontal (pregunta 4) en el contexto sectorial. Es importante tener en cuenta que la dimensión de la auditoría que se va a realizar y su ámbito general (empresas de economía social) imponen este amplio nivel de agregación que no permite, ni pretende, un análisis fino de las diferencias sectoriales. Esta limitación es clara en el sector industrial, que reúne empresas con diferencias tan extremas en la presencia de mujeres como pueden ser las del metal y las del textil.

2. Año de creación de la empresa:

- a. 2007
- b. entre 2002 y 2006
- c. entre 2001 y 1997
- d. antes de 1997

Objetivo: Situar los datos de antigüedad en la plantilla por sexos (pregunta 5) en el contexto de la creación de la empresa. Dados los datos de incorporación de la mujer al mundo laboral, cuanto más antigua sea la empresa menor será la antigüedad de las mujeres en la plantilla y eso es un elemento explicativo de la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Por el contrario, en una empresa de creación reciente la escasa presencia de mujeres no estaría relacionada con este factor.

3. Personas que trabajan en la empresa:

- a. 10 o menos
- b. entre 11 y 50
- c. 51 o más

Objetivo: Clasificar los resultados según el tamaño de la empresa, que es un factor clave para elementos como la estructura jerárquica o la capacidad real de una empresa para implantar sistemas de gestión flexible.

4. Presencia de mujeres en la plantilla:

- a. Menos del 10%
- b. Entre el 11% y el 30%
- c. Entre el 31% y el 60%
- d. Más del 61%

Objetivo: Indicador básico de diversidad horizontal. Situado en el contexto sectorial, permite completar el análisis de igualdad de los procesos de reclutamiento.

5. Antigüedad media en la empresa:

Antigüedad	Hombres	Mujeres
Menos de 1 año		
Entre 1 y 5 años		
Entre 6 y 11 años		
Más de 11 años		

Objetivo: Relacionar la antigüedad en la empresa con la creación de ésta y analizar los datos de diversidad vertical respecto a la antigüedad. **Advertencia:** es un dato difícil de obtener porque las empresas no suelen utilizarlo y sus bases de datos de personal no siempre les permiten calcularlo fácilmente. No se indica si es en número absoluto o en porcentaje para facilitar que cada empresa proporcione el dato en la forma que le resulte más accesible. Para analizar los resultados finales deberán calcularse para cada empresa en términos porcentuales (porcentaje de mujeres en cada estrato de antigüedad).

6. Mujeres en puestos de responsabilidad:

6.1. Mujeres en puestos directivos:

- a. Menos del 10%
- b. Entre el 11% y el 30%
- c. Entre el 31% y el 60%
- d. Más del 61%

6.2. Mujeres en puestos de mando intermedio:

- a. Menos del 10%
- b. Entre el 11% y el 30%
- c. Entre el 31% y el 60%
- d. Más del 61%

Objetivo: Indicador básico de diversidad vertical. Refleja los resultados de las políticas de promoción y de la flexibilidad; debe analizarse en relación con la antigüedad como variable que influye en el acceso a puestos directivos. En las empresas de tamaño grande y mediano la distinción entre puestos directivos y mandos medios es importante para ver la progresión profesional; en las empresas pequeñas no existe normalmente esta diferencia y ese es un dato a tener en cuenta a la hora de interpretar las respuestas

El resultado final será un diagnóstico completo tanto de la situación de género de la empresa como del funcionamiento de los procesos y las políticas claves para la igualdad de género.

En todo caso, es necesario recordar que la dimensión de esta encuesta, limitada a 20 preguntas, sin restarle valor como un primer paso que sentará las bases para futuros trabajos más largos y ambiciosos.

Bloque 1: Visión de la empresa respecto al trabajo femenino

1. ¿Comparte usted la experiencia de quienes dicen que la presencia de mujeres en la plantilla es un hecho que favorece a la empresa ante los clientes?

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Sí, 1 punto // No, 0 puntos

2. Se discute mucho sobre la incorporación de la mujer a la vida laboral, y si es o no un fenómeno positivo para la vida de las empresas. Según su experiencia, se podría decir que los departamentos o los equipos de trabajo mixtos (hombres y mujeres):

Puede marcar más de una posibilidad si le parece que más de una es cierta

- a. presentan menos conflictividad
- b. logran mejores resultados
- c. generan más innovación y más propuestas de mejora
- d. no se nota ninguna diferencia

Puntuación: cuando se marcan las respuestas a), b) o c), se asigna 1 punto a cada una; cuando no se marcan se asignan 0 puntos. La respuesta d) funciona a la inversa: si no se marca se asigna 1 punto, si se marca 0. Se suman los puntos y el resultado se divide por 4 para obtener la puntuación final a esta pregunta. Si se marca la respuesta d) y alguna más, el resultado no es consistente y las respuestas no deben tenerse en cuenta.

3. Hay estudios que afirman que la maternidad influye en la capacidad profesional agudizando ciertas habilidades personales como la empatía, la comunicación, la responsabilidad o la paciencia. Según su experiencia en la empresa, ¿podría indicar cuál de estas afirmaciones le parece más próxima a la realidad?

Escoger solamente una de ellas

- a. Las mujeres con hijos desarrollan habilidades profesionales únicas y útiles para el desarrollo de su trabajo y del equipo
- b. Si no supiera si una mujer tiene hijos o no, nunca lo notaría por cómo desarrolla su trabajo
- c. A una mujer se le nota si tiene hijos porque no habla de otra cosa y está en el médico cada dos por tres

Puntuación: Si se marca a) 1 punto; si se marca b) 0 puntos, si se marca c) -1 punto.

4. Más del 60% de las empresas españolas cuentan con un código de conducta o código ético que establece las pautas de comportamiento de las personas que trabajan en ella. En algunos casos esos códigos incluyen restricciones a las relaciones afectivas entre el personal. En su opinión, ¿es cierto que el flirteo tiene un impacto negativo en el clima laboral?

Sí

No

Puntuación: Sí, 0 puntos // No, 1 punto

Calificación global:

Puntuación máxima: 4 puntos. La empresa ve el trabajo femenino como algo favorable para su negocio.

Puntuación mínima: -1 punto. La empresa ve el trabajo femenino como algo negativo para su negocio.

Puntuaciones intermedias: 0 y 1 puntos, la empresa tiene resistencia hacia el trabajo femenino; 2 y 3 puntos, la empresa no tiene resistencia hacia el trabajo femenino, pero sí alguna reticencia.

Además de este resumen cuantitativo del indicador, el análisis debería completarse con una valoración cualitativa según las combinaciones de las respuestas, que indicarán qué factores afectan más a la percepción de la empresa.

Bloque 2: Política de reclutamiento

5. A la hora de elegir entre varios candidatos empatados en valoración, la situación personal y familiar puede ayudar a decidir

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Sí, 0 puntos // No, 1 punto

6. Nuestro proceso de selección tiene en cuenta:
Puede marcar más de una respuesta

- a. méritos (experiencia, referencias...)
- b. cualificación
- c. capacidades personales
- d. disponibilidad

Puntuación: a las respuestas a), b) o c) se les asigna 1 punto cada una si están marcadas, 0 puntos si no lo están. A la respuesta d) se le asignan 0 puntos si se marca, 1 en caso contrario. Se suman los puntos y el resultado se divide por 4 para obtener la puntuación final a esta pregunta. La razón de puntuar 0 la disponibilidad es que normalmente perjudica a las mujeres porque significa renunciar a la flexibilidad o a las posibilidades de la conciliación.

7. Las entrevistas de selección siguen un guión común establecido por recursos humanos

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Sí, 1 punto // No, 0 puntos

8. La elección final de la persona a contratar se toma de forma colegiada

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Sí, 1 punto // No, 0 puntos

Calificación global:

Puntuación máxima: 4 puntos. La política de reclutamiento cumple con las condiciones básicas de objetividad.

Puntuación mínima: 0 puntos. La política de reclutamiento es totalmente discrecional.

Puntuaciones intermedias: de 0 a 2 puntos, la política de reclutamiento no garantiza la objetividad del proceso y debería ser revisada; de 2 a 4 puntos, la política de reclutamiento tiene elementos de objetividad pero debería mejorarse.

Los resultados de este bloque deben relacionarse con el indicador de diversidad horizontal que está recogido en la tabla de identificación de la empresa, para analizar qué relación existe entre estos procesos y la composición de la plantilla. Para realizar este análisis hay que tener en cuenta el factor sectorial, que como venimos insistiendo a lo largo de todo el documento, es el determinante básico de la presencia de la mujer en la empresa

Bloque 3: Política de promoción

9. El sistema de desarrollo profesional incluye apoyos personalizados (mentoring, coaching...)

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Sí, 1 punto // No, 0 puntos

10. En nuestra empresa la formación se imparte durante el horario de trabajo

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Sí, 1 punto // No, 0 puntos

11. ¿Cuál de estos elementos pesa más a la hora de decidir una promoción interna?

- a. la antigüedad
- b. el mérito

Puntuación: a) 0 puntos // b) 1 punto

12. En nuestra empresa contamos con un sistema para que las personas que desean una promoción puedan manifestarlo y optar a ella

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Sí, 1 punto // No, 0 puntos

Calificación global:

Puntuación máxima: 4 puntos. La política de promoción cumple con las condiciones básicas de objetividad.

Puntuación mínima: 0 puntos. La política de promoción es totalmente discrecional.

Puntuaciones intermedias: de 0 a 2 puntos, la política de promoción no garantiza la objetividad y debería ser revisada; de 2 a 4 puntos, la política de promoción tiene elementos de objetividad pero debe mejorarse.

Los resultados de este bloque deberían relacionarse con el indicador de diversidad vertical que está recogido en la tabla de identificación de la empresa, para analizar qué relación existe entre el proceso de promoción y la presencia de mujeres en los puestos de dirección y mandos intermedios.

Bloque 4: Flexibilidad

13. Cada una de las personas que trabajan en la empresa sabe cuál es su función y lo que se espera de ella, y nuestro objetivo es que asuma su responsabilidad individual y en el equipo

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Sí, 1 punto // No, 0 puntos

14. Todo el personal, incluso el personal directivo, puede practicar la flexibilidad en el trabajo

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Sí, 1 punto // No, 0 puntos

15. Las reuniones internas suelen realizarse al final de la jornada, cuando ya no interrumpen el resto de la actividad ni la relación con clientes y proveedores

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Sí, 0 puntos // No, 1 punto

16. Las condiciones de jornada, vacaciones, horarios, se aplican a todo el personal por igual y quien desee acogerse a situaciones diferentes debe solicitarlo

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Sí, 0 puntos // No, 1 punto

Calificación global:

Puntuación máxima: 4 puntos. Empresa flexible

Puntuación mínima: 0 puntos. Empresa que no aplica la flexibilidad.

Puntuaciones intermedias: indican los diferentes grados de flexibilidad de la empresa. Este bloque debe ser objeto de un análisis cualitativo: la pregunta 13 indica hasta qué punto está asumida la flexibilidad; si esa es la filosofía de la empresa pero no alcanza los 4 puntos, es que falla la práctica; las preguntas 14 y 15 están relacionadas con la presencia de mujeres en los puestos de dirección, ya que las condiciones de trabajo son uno de los inhibidores de la carrera profesional femenina; una respuesta positiva a la pregunta 16 indica que, aunque se admita variación en las condiciones de trabajo, la flexibilidad no está implantada en la empresa.

Bloque 5: Política de retribuciones

17. En nuestra empresa, por razones de especialización profesional, hay puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres y otros mayoritariamente por mujeres, aunque la empresa no lo busque

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

18. Las retribuciones están vinculadas a las categorías profesionales

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Estas dos preguntas se puntúan conjuntamente, porque lo que tratan de evaluar es si la política de retribuciones presenta un sesgo de género debido a la especialización profesional, que es la situación más habitual y que explica mayoritariamente las diferencias de retribución entre hombres y mujeres. La puntuación a asignar es:

- 17 Sí, 18 Sí, 0 puntos
- 17 Sí, 18 No, 1 punto
- 17 No, 18 Sí, 1 punto
- 17 No, 18 No, 1 punto

19. La empresa cuenta con una política de retribuciones que incluye elementos variables (incentivos, bonus, cumplimiento de objetivos...) para los niveles

- a. Directivo
- b. Mandos intermedios
- c. Todos

Puntuación: a), b) o a) y b), 0 puntos // c), 1 punto

20. Tal como viene funcionando nuestra empresa, la antigüedad tiene más peso que la productividad a la hora de determinar las retribuciones

Sí <input type="radio"/>	No <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

Puntuación: Sí, 0 puntos // No, 1 punto

Calificación global:

Puntuación máxima: 3 puntos. La política de retribuciones no tiene sesgos implícitos de género

Puntuación mínima: 0 puntos. La política de retribuciones tiene sesgo implícito de género.

Puntuaciones intermedias: indican que hay sesgos de género en alguno de los tres elementos evaluados: la especialización profesional, la posición jerárquica y la antigüedad en la empresa. Estos resultados deben analizarse en relación con el sector, el tamaño y la antigüedad media en la empresa que figuran en la tabla de datos identificativos.

ANEXO 1 Cuadro de trabajo para la clasificación de los datos identificativos de las empresas

Sector	Año de creación	Tamaño (n° personas)	Mujeres en plantilla (porcentaje)				Antigüedad en la empresa (porcentaje)				Mujeres en puestos de responsabilidad (porcentaje)									
			10 o menos		61 o más		Menos de 1 año		entre 1 y 5		entre 6 y 11		10 o menos		11-30		31-60		61 o más	
			10 o menos	11-30	31-60	61 o más	Menos de 1 año	entre 1 y 5	entre 6 y 11	61 o más	10 o menos	11-30	31-60	61 o más	10 o menos	11-30	31-60	61 o más		
Industria	2007	10 o menos																		
		11 a 50																		
		51 o más																		
	2002-2006	10 o menos																		
		11 a 50																		
		51 o más																		
	2001-1997	10 o menos																		
		11 a 50																		
		51 o más																		
	1996 o antes	10 o menos																		
		11 a 50																		
		51 o más																		
Total Industria																				

ANEXO 2

Resumen de la situación de los factores de igualdad de género en las empresas de economía social

Factor analizado	Calificación máxima (% de empresas)	Calificación mínima (% de empresas)	Calificaciones intermedias (% de empresas)
Visión del trabajo femenino			
Política de reclutamiento			
Política de promoción			
Flexibilidad			
Política de retribuciones			

INFORME FINAL IGUALDAD DE GÉNERO EN EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

La metodología de trabajo que hemos desarrollado una vez diseñado el cuestionario de recogida de datos ha consistido en el envío del mismo a 450 empresas de economía social de la Comunidad de Madrid de los siguientes sectores de actividad:

- ◇ Construcción
- ◇ Transportes
- ◇ Industria
- ◇ Servicios
- ◇ Hostelería
- ◇ Comercio-distribución

La selección de dichos sectores no se hace de forma aleatoria sino en función de la presencia que la Economía Social tiene en dichos sectores en nuestra Región.

Han respondido un **26%** por ciento del total de las empresas.

En cuanto a los sectores el porcentaje de respuestas ha sido muy desigual, oscilando entre un 82% de empresas del sector servicios, lo que tiene cierta coherencia dado que es el sector en el que hay constituidas mayor número de empresas de economía social y además en el que hay mayor número de

presencia de mujeres tanto trabajadoras como directivas y empresarias a un 1% de empresas del sector transporte, pasando por un 7% de comercio-distribución, un 4 % de empresas de construcción, un 3% de empresas del sector industrial y un 2% de empresas de hostelería.

Dichas empresas en su mayoría han sido constituidas entre los años 2.003 a 2.006 (73% de las que han respondido al cuestionario), un 20% son del periodo 1.999 a 2.003 y el resto, anteriores a 1.999.

En cuanto al tamaño, son pequeñas empresas, en su mayoría con plantillas de menos de 10 trabajadores, únicamente dos de ellas superan los cincuenta trabajadores y 19 están e en la horquilla entre los 10 a los 50.

La presencia de mujeres en estas plantillas es importante en prácticamente todas ellas.

Sí existen mujeres en puestos gerenciales, es decir, que tomen decisiones, con excepción hecha en alguna empresa de servicios.

Aparecen también bastantes empresarias, lo cual es lógico dado los contenidos del cuestionario.

La media de antigüedad de estas mujeres en las empresas está en los cuatro años.

El índice de temporalidad es decreciente sin embargo, como consecuencia de las medidas de apoyo a la contratación indefinida y al empleo de las mujeres.

En general, las empresas dicen valorar positivamente el trabajo de las mujeres, si bien se aprecia una cierta inclinación hacia el trabajador varón en las preguntas relativas a sus políticas de reclutamiento y una más clara discriminación en los criterios de promoción.

Como valoración global podemos exponer que existe una amplia presencia de mujeres en el sector de la economía social, que es un sector donde priman las pequeñas y medianas empresas. Sí que se observan mujeres en el papel de mandos intermedios, responsables y algunas directivas, situación que ha ido creciendo según el año de creación de la empresa. Empresas más recientes tienen más mujeres como directivas. Y cada vez son más las mujeres que se lanzan a la aventura de crear su propia empresa.

Sin embargo la gran mayoría continúan teniendo a la cabeza, como directivos y responsables a hombres, y sigue existiendo, afortunadamente cada vez menos y de forma positiva, una ligera preferencia hacia el hombre a la hora de promocionar hacia puestos de responsabilidad.

Podemos destacar, como punto positivo, que la situación respecto a la igualdad ha mejorado sustancialmente en los últimos años, todavía queda mucho camino por recorrer pero ya estamos en el camino, lo cual nos hace ser optimistas desde el sector de la economía social madrileña.