

INFORME CON PERSPECTIVA FEMINISTA

LA ECONOMÍA
SOCIAL Y
SOLIDARIA
ENSEÑA EL
CORAZÓN



reas
red de redes de economía
alternativa y solidaria



mercado
social

AUDITORÍA / BALANCE SOCIAL 2024

La Economía Social y Solidaria enseña el corazón. Informe con perspectiva feminista de la Auditoría/Balance Social 2024

Versión 6

Noviembre 2024

REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria

info@reas.red

reas.red

economiasolidaria.org-feminismos

[@Reas_Red](#)

Coordinación y redacción de contenidos:

María Atienza de Andrés, REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria.

Análisis y revisión de datos:

Grupo de Trabajo de Auditoría Social Feminista de REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria.

Paula Gorini, REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria.

Colabora:

Dirección General de Trabajo Autónomo, Economía Social y Responsabilidad Social de Empresas, Ministerio de Trabajo y Economía Social.



Licencia: Atribución-No Comercial-Compartir Igual 3.0

Este documento está bajo una licencia de *Creative Commons*. Se permite libremente copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Si se altera o transforma, o se genera una obra derivada, sólo podrá distribuirse bajo una licencia idéntica a ésta.

Licencia completa: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es>

CONTENIDO

1.- PRESENTACIÓN	3
2.- LA IMPORTANCIA DE UN ANÁLISIS DE LA ECONOMIA DESDE UN PUNTO DE VISTA FEMINISTA	4
2.1. ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL ANÁLISIS	4
2.2. ASPECTOS A ANALIZAR	6
2.3. INDICADORES DE GÉNERO EN LA AUDITORÍA SOCIAL	7
3.- MEMBRESÍA	9
3.1. METODOLOGÍA UTILIZADA	9
3.2. RESULTADOS	10
4.- IGUALDAD RETRIBUTIVA Y REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA	12
4.1. METODOLOGÍA UTILIZADA	12
4.2. RESULTADOS	14
5.- DEMOCRACIA Y EQUIDAD	17
5.1. METODOLOGÍA UTILIZADA	17
5.2. RESULTADOS	18
6.- TRABAJO DIGNO	25
6.1. METODOLOGÍA UTILIZADA	25
6.2. RESULTADOS	25
7.- CONCLUSIONES SOBRE LOS DATOS ANALIZADOS	28
7.1. TRANSITANDO HACIA UNA ECONOMÍA SOLIDARIA MÁS FEMINISTA	28
7.3. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES	30
REFERENCIAS Y NOTAS	31

1.- Presentación



Este documento presenta el análisis de los datos relativos al año 2023, recogidos durante la Campaña de Auditoría o Balance Social Estatal de 2024, en este caso solo centrado en los indicadores de género, es decir, aquellos que miden el estado en que se encuentran las organizaciones en materia de equidad: nivel de brecha salarial, nivel de participación en la toma de decisiones, existencia de medidas de corresponsabilidad, utilización de políticas de lenguaje inclusivo, elaboración de planes de igualdad, entre otros aspectos.

En el Informe Anual completo de Auditoría o Balance Social de este año, se recogen los datos de 685 entidades, el 85% de las cuales están asociadas y vinculadas a las distintas redes territoriales y sectoriales de REAS Red de Redes (en adelante REAS RdR) -cooperativas, empresas de inserción, asociaciones, etc- y el 15% restante son entidades de la Economía Social y Solidaria (en adelante ESS) con las que estamos construyendo mercado social. A finales de 2023 un total de 1.036 organizaciones y empresas forman parte de las redes de REAS Red de Redes.

En el informe anual completo se analizan, a través de una batería de indicadores, los [seis principios de la Economía Solidaria](#) que se renovaron en el año 2022, a través de una batería de indicadores repartidos en los siguientes aspectos: Equidad y Democracia, Género y perspectiva feminista, Igualdad retributiva y reparto justo de la riqueza, Compromiso con la sostenibilidad ecológica, Compromiso con el entorno y cooperación, Trabajo digno y Salud económica.

La estructura del **presente informe centrado en indicadores de género**, se divide en varios bloques diferenciados.

En el primero se ofrece información sobre el contexto actual y los antecedentes que han dado como fruto este análisis.

El segundo bloque se basa en los principios evaluados por el Balance o Auditoría Social centrándose, como se explica en el párrafo anterior, en los indicadores específicos de género que tienen que ver con los siguientes aspectos:

1. Membresía
2. Igualdad retributiva y reparto justo de la riqueza
3. Democracia y Equidad
4. Trabajo Digno

Por último, se presenta un bloque de conclusiones y reflexiones que pueden ayudar a seguir avanzando hacia unas prácticas más corresponsables dentro de las organizaciones, y hacia un proceso de construcción de una economía que cuide la vida, en definitiva, una Economía Social, Solidaria y Feminista.

En este sentido, los resultados del conjunto de indicadores del período 2019-2024, **reflejan la transversalización de la perspectiva feminista en el conjunto de las entidades y redes que forman parte de REAS Red de Redes lo que constata un cambio en la cultura organizacional.**

2.- La importancia de un análisis de la Economía desde un punto de vista feminista

2.1. ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL ANÁLISIS

La Economía Feminista (en adelante EF) y la Economía Social y Solidaria (en adelante ESS) comparten un enfoque crítico y transformador para una reformulación del concepto de economía y el conjunto de sus prácticas.

La EF se concibe como una diversidad de planteamientos que van más allá de hablar de la situación específica de las mujeres y/o de su diferente posición con respecto a los hombres en la economía o de proponer políticas que moderen los impactos negativos del funcionamiento del sistema económico actual. Suponen un cuestionamiento fundamental de la disciplina y amplía los márgenes de lo que es considerado como economía.

Se destacan tres ideas o cuestiones:

- Desplazar el eje analítico y político en torno al cual construimos la economía: de los mercados a la sostenibilidad de la vida.
- Las relaciones de género son económicamente relevantes. El género no es sólo una variable, sino una categoría de análisis.
- Las Políticas Públicas como instrumento para transformar la realidad.

La ESS por otro lado, está abierta a visiones críticas desde otras corrientes y enfoques críticos como el ecologismo o los feminismos, que han puesto encima de la mesa debates relacionados con las brechas en la participación y en la toma de decisiones, las formas de organización y los procesos de trabajo. El carácter abierto y en continuo movimiento de la ESS es un potencial logro para avanzar en la confluencia con estas corrientes críticas que la ayuden a configurarse como una verdadera alternativa.

Por tanto, la articulación conjunta entre la EF y la ESS puede ayudar a fortalecer en última instancia las prácticas de las organizaciones y empresas de la ESS, proponiendo la sostenibilidad de la vida como nuevo paradigma.

En el proceso de búsqueda hacia un mejor comportamiento de las organizaciones del sector, se han ido construyendo herramientas de certificación (que se han venido denominando Balance Social o Auditoría Social) y que intentan medir el impacto social y ambiental de las entidades como una fórmula de transparencia hacia la ciudadanía y como una herramienta de autodiagnóstico.

Esta herramienta está formada por diversos indicadores basados en los [Principios de la Carta de Economía Solidaria](#)¹ que, tras un proceso participativo de dos años, se ha renovado en 2022, incorporándose una mirada global más feminista y ecologista, dado que enfrentamos una coyuntura planetaria en la que la respuesta a las urgencias y los retos ecosociales se han convertido en una prioridad para la propia sostenibilidad de la vida.

Importancia de un Balance/Auditoría Social con perspectiva feminista		
<i>ESS y EF comparte un enfoque crítico y transformador de la economía</i>	<i>Los mercados se desplazan y se pone en el centro la sostenibilidad de la vida</i>	<i>La articulación entre la EF y ESS fortalecen las prácticas de las organizaciones y empresas de la ESS.</i>
<i>Las políticas públicas como instrumento de transformación social: (de redistribución, de reconocimiento y de representación)</i>		
<i>Ofrece una fotografía del conjunto de la red a través de datos cuantitativos utilizando el género como categoría de análisis: lo que no se nombra no existe</i>	<i>Analiza y reporta la situación actual de las organizaciones y empresas en lo relativo al cumplimiento de los indicadores de género</i>	<i>Identifica los principales retos y desafíos dentro de las organizaciones para hacerlas más habitables</i>
<i>Contribuye a la consecución del ODS 5 de la Agenda 2030 y al Reto País 3 de la Estrategia Española de Desarrollo Sostenible: “Cerrar la brecha de la desigualdad de género y poner fin a la discriminación”</i>		

Fuente: Elaboración propia

Las comisiones de trabajo de Auditoría/Balance Social (tanto la estatal como las que se han creado en las diferentes redes territoriales) han venido incorporando cuestiones para medir aspectos de género como el nivel de representatividad de las mujeres en la toma de decisiones o las medidas de corresponsabilidad y de conciliación que existen en las organizaciones. El informe de este año 2024 tiene por tanto tres objetivos a través del análisis de los datos del Balance o Auditoría Social:

- **Analizar y reportar la situación actual de las organizaciones y empresas que actualmente forman parte de REAS RdR** en lo relativo al cumplimiento de los indicadores de género identificados en los principios de la Carta de la Economía Social y Solidaria (ESS).
- **Ofrecer una fotografía del conjunto de la red** a través de datos cuantitativos desagregados por género para ver la situación de las personas en el conjunto del sector.

¹ <https://www.economiasolidaria.org/carta-de-principios>

- **Identificar los principales retos y desafíos** para seguir trabajando en un proceso de reflexión y planificación de mejoras con el fin de avanzar hacia una red en la que la perspectiva feminista esté plenamente integrada en el día a día de sus redes, empresas y personas.

Es importante tener en cuenta que los resultados mostrados en este documento, parten de unas cifras que siguen en proceso de construcción y mejora. Sin embargo, sigue existiendo una amplia diferencia respecto a la economía convencional como se refleja en las diferentes gráficas comparativas entre ambas economías.

2.2. ASPECTOS A ANALIZAR

Para esta sexta versión² hemos seguido realizando una depuración preliminar de los datos (por ejemplo, eliminar datos claramente anómalos) y hemos producido gráficas que resumen los resultados. Asimismo, ofrecemos una interpretación de los resultados desde el conocimiento de la realidad de la ESS, en la que se enmarca REAS RdR y las redes y empresas que la conforman.

Sin embargo, somos conscientes de que resulta conveniente seguir realizando una depuración más exhaustiva de los datos, un análisis más profundo de los resultados y una interpretación que contemple más aspectos complementarios.

El análisis actual se ha realizado sobre los datos recogidos a través de la batería de preguntas acotada (es decir, lo que se ha venido a denominar como Balance o Auditoría Social simple) y en concreto sobre los siguientes aspectos: membresía de las organizaciones (es decir, el número de personas de género femenino, masculino y no binario) presentes en las entidades y empresas, y en concreto el volumen de personas trabajadoras y voluntarias, la brecha salarial, las brechas de participación en la gestión estratégica y organizativa, las brechas de representación, la utilización de una comunicación no sexista, la existencia de medidas de conciliación, la creación de espacios de atención y cuidados y la elaboración de planes de igualdad. Además, en el ejercicio anterior se ha incorporado un análisis sectorial y la utilización de imágenes que visibilicen la diversidad (sexual, racial, edad...)

Preferentemente, se han calculado porcentajes para facilitar las comparativas y poder realizar un análisis de tendencias ya que además, el número de empresas de la ESS que han participado del proceso de Auditoría Social ha variado en los últimos seis años objeto de análisis del presente informe: 530 (año 2019), 495 (año 2020), 603 (año 2021), 631 (año 2022), 641 (2023), 685 (2024)

En relación a la introducción de la categoría de género no binario³, aclarar que para este informe (el quinto en el que se mide) los resultados que arroja no son concluyentes ni representativos dado el volumen de las cifras resultantes. Por este motivo, esta variable se ha visibilizado en la mayoría de las gráficas elaboradas en este documento que están

² La primera, segunda, tercera y cuarta versión corresponden a los Informes realizados para las campañas de 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 respectivamente que se pueden ver aquí: <https://reas.red/auditoria-balance-social/>





³ En el aplicativo de la herramienta de Balance/Auditoría Social desde el año 2022 aparece como “no binario”

desagregadas por género (femenino, masculino, no binario) pero no se ha tenido en cuenta a la hora de interpretar los resultados.

Además, se presenta una complejidad añadida en el análisis de este dato puesto que no se puede comparar con las cifras de la economía convencional puesto que no se visibiliza en las estadísticas oficiales.

En ese sentido, a lo largo del documento, cuando se refiera a comparativas entre la ESS y la economía convencional, los datos se referirán únicamente a mujeres y hombres.

Para facilitar la lectura, presentamos el código de colores que hemos convenido para el documento:

	Violeta oscuro para representar los datos relativos al género femenino.
	Verde claro para representar un dato relativo al género masculino.
	Gris oscuro para datos que no están directamente relacionados con categorías de género; en aquellas gráficas en donde aparece más de un valor se representarán en diferentes tonalidades.
	Naranja claro para representar un dato relativo al género no binario.

Por último, respecto a la comparativa con las cifras de la economía convencional, aclarar que los datos referidos a la ESS son de diciembre de 2023, en el caso de las cifras que provienen de las estadísticas oficiales se ha utilizado siempre el último dato disponible, que no siempre corresponde con ese año.

2.3. INDICADORES DE GÉNERO EN LA AUDITORÍA SOCIAL

Desde el año 2019 se viene realizando el presente Informe con los principales resultados de los indicadores de la Auditoría o Balance Social que miden aspectos relacionados con la categoría género.

Durante estos seis años se han venido incorporando mejoras en estos indicadores como la inclusión en el año 2020 de la categoría "no binario"⁴ para poder interpretar la perspectiva de género de una forma más amplia, **superando el binarismo que caracteriza la forma de entender en la actualidad el sistema sexo/género.**

⁴En el aplicativo de la herramienta se ha modificado el término "otras identidades" por "no binarias" para la Campaña 2022 con el objetivo de clarificar mejor el concepto y por tanto su medición e interpretación.

Por otro lado, en el mismo año, también se han incluido **nuevas preguntas en relación a la elaboración de Planes de Igualdad** y la dotación de recursos para la realización de acciones de seguimiento y evaluación, así como la **elaboración de protocolos para la prevención y abordaje del acoso sexual**, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual.

Los Planes de Igualdad suponen poder contar con un diagnóstico que ayudará a conformar la estrategia de las empresas de la ESS y a garantizar los objetivos integrales de una organización. Por otro lado, la elaboración de los protocolos de acoso suponen una herramienta con la que trabajar de manera preventiva y evitar que se den situaciones contradictorias con los principios con los que trabajan las organizaciones de la ESS. En este sentido, cuando se añaden este tipo de cuestiones, hay un objetivo “encubierto” político y pedagógico que se extiende a toda la función de la Auditoría o Balance Social⁵.

Para la campaña de Balance del año 2021, se ha querido identificar a las organizaciones de menor tamaño que están incorporando en sus prácticas diarias acciones contempladas en los Planes de Igualdad así como de prevención de posibles situaciones de acoso. **El objetivo es poder visibilizar a las empresas que, sin tener un requisito legal (su tamaño es menor de 50 personas trabajadoras) están realizando un esfuerzo en el día a día.**

Además, para ese año, se introdujo una mejora en el proceso de análisis e interpretación de los datos al **conformarse un grupo de trabajo operativo** lo que ha permitido mejorar el contenido y resultados de este informe así como la identificación de acciones de mejora para su puesta en práctica durante los siguientes años. Este grupo de trabajo está conformado por dos personas que participan en la Comisión de Feminismos y una persona que participa en la Comisión de Auditoría Social de la organización, y una persona colaboradora externa que proviene del ámbito académico.

Para la Campaña de Balance de 2022, se incluyeron otras cuestiones a analizar cómo el análisis desde un punto de vista sectorial, para conocer la existencia o no de sectores feminizados y la medición del uso de lenguaje no sexista en las imágenes, es decir, el uso de imágenes que visibilicen la diversidad (sexual, racial, edad...)

Además durante ese año, tuvo lugar el proceso de revisión de la [Carta de Principios de la Economía Solidaria](#), fruto de la puesta en diálogo de la Economía Feminista con la Economía Social y Solidaria y la confluencia con otras Economías Transformadoras como la ecologista. En ese contexto, la revisión ha tenido como objetivo inicial la necesidad de introducir de forma transversal la perspectiva feminista y posteriormente se ha realizado una revisión en profundidad incorporando elementos nuevos de las economías críticas y transformadoras. Esta nueva versión de la carta ha supuesto, además, una nueva definición de sus seis principios: Equidad, Trabajo Digno, Cooperación, Sostenibilidad Ecológica, Reparto Justo de la Riqueza y Compromiso con el Entorno.

⁵ Para la campaña 2024 no se analizará el indicador relacionado con la elaboración de protocolos para la prevención y abordaje del acoso sexual ya que se entiende que no es un indicador que analiza una buena práctica en las organizaciones ya que es un protocolo obligatorio.

Por último, durante 2022 se elaboró una [Guía de Buenas Prácticas de las Organizaciones para una Economía Solidaria y Feminista](#) que recoge 25 buenas prácticas de 8 territorios de todo el Estado con un doble objetivo: por un lado, que las diferentes buenas prácticas aporten un valor añadido al conjunto de la ESS y REAS RdR, y por otro lado, visibilizar las entidades que realizan una labor cotidiana para lograr organizaciones que pongan la vida en el centro. En el informe de 2023, en el que se cumplían 5 años desde la elaboración del primer análisis exhaustivo con perspectiva feminista, se realizó un análisis de tendencias con los datos del período 2019-2023.

Para 2024, se han modificado los indicadores que medían la participación (Indicador 10: % de personas que han participado en la elaboración del plan de gestión y del presupuesto anual desagregado por género e Indicador 12: % de personas que han participado en la aprobación del plan de gestión y del presupuesto anual desagregado por género) por dos nuevos indicadores que miden la participación en las decisiones organizativas y estratégicas por reflejar mejor la realidad del trabajo de las organizaciones.

En este sentido, la incorporación continua de nuevos indicadores, así como de una nueva metodología de trabajo, suponen una mejora del proceso de recogida de datos y la profundización en aquellos aspectos que permitirán un mejor análisis de la situación de las organizaciones y empresas cuyo objetivo es alcanzar una equidad real y efectiva.

3.- Membresía

3.1. METODOLOGÍA UTILIZADA

Tabla 1. Indicadores relevantes analizar

Id	Nombre
<i>ind1</i>	<i>Número total de personas de la organización desagregado por género</i>
<i>ind169</i>	<i>Número personas trabajadoras total desagregado por género</i>
<i>ind3</i>	<i>Indicador de % de personas de la organización desagregado por género</i>

Para reflejar la situación en REAS RdR se podría utilizar el indicador del porcentaje de personas de la organización desagregado por género (ind3). Este dato para el año 2023 ofrece un resultado de 130.719 personas de género femenino (59,4%) sobre el total de personas implicadas en las organizaciones de la ESS (220.021⁶ personas en total). Para el caso de personas de género no binario el dato es de 1.709 personas (0,78% sobre el total).

⁶ Para el informe de este año, se observa una disminución considerable en el número de personas implicadas en la organización que ha pasado de 272.089 personas a 220.021. Esta diferencia se debe en gran medida a que una entidad estatal de gran tamaño no ha participado en la Auditoría de la campaña 2024. Además, hay que tener en cuenta que las muestras varían de año en año.

Sin embargo, esto arroja una cifra que no es comparable con las de las estadísticas oficiales para la economía convencional en el estado español, pues se estaría incluyendo el voluntariado. Sin embargo, si se utiliza el indicador del número total de personas trabajadoras de la organización desagregado por género (ind169), se pueden obtener unos porcentajes comparables con estas estadísticas. A continuación se muestran los resultados.

3.2. RESULTADOS

Los datos que se muestran en este apartado, son meramente descriptivos en cuanto al número de personas desagregadas por género que participan en el conjunto de la organización.

Los datos de REAS Red de Redes en 2023 muestran que hay una mayor presencia de personas de género femenino (66,8% del total de personas trabajadoras que forman parte de las organizaciones) 1,88 puntos más que en el ejercicio anterior que fue del 64,92% frente a un 33% de personas de género masculino. En el caso de personas de género no binario el porcentaje ha sido del 0,2%.

Una de las conclusiones que se extraen de estos datos es que la ESS está feminizada en cuanto al ratio de las personas trabajadoras de género femenino, ya que el sector genera un clima positivo de acceso al tener menos barreras de entrada y contar con medidas que promueven una participación paritaria.

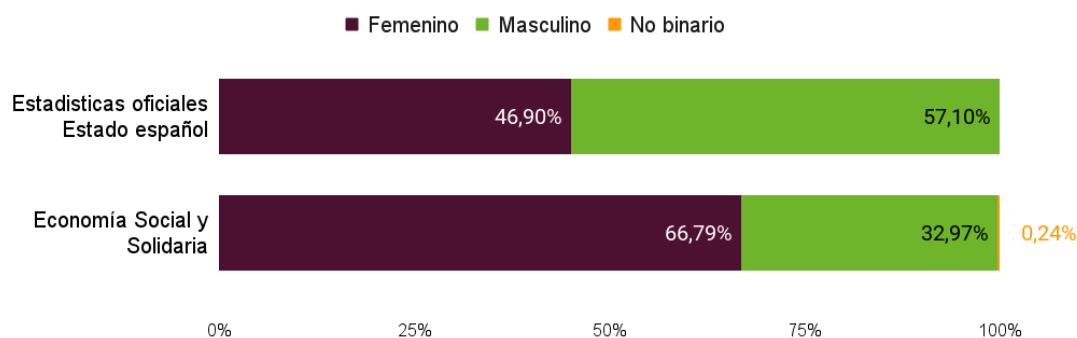


Figura 1. Comparativa del porcentaje de personas trabajadoras de la organización desagregado por género en el Estado español (2022, último año completo disponible) y en la ESS (2023, analizando el indicador ind169).

Si se toma como referencia los datos de la economía convencional, según datos de la OIT⁷, el 46,1% de las personas empleadas en el mundo en 2023 eran mujeres. El porcentaje es de 45,3% para el caso del Estado español según esta misma fuente y 46,9% según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa. (EPA)⁸.

La gráfica que se muestra a continuación, representa la evolución del número de personas trabajadoras de género femenino a lo largo de los tres últimos años: 2021, 2022 y 2023.

⁷ Datos OIT

⁸ <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10879>

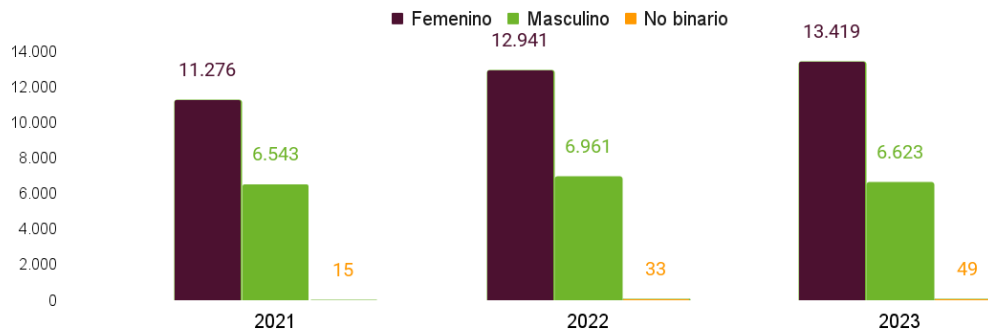


Figura 2. Comparativa del número de personas trabajadoras de la organización desagregado por género en la ESS para los años 2021, 2022 y 2023 (analizando el indicador ind169)

Desde un punto de vista sectorial, en la economía convencional suele existir una concentración de personas trabajadoras de género femenino en aquellos sectores económicos y ocupaciones de menor productividad, **es lo que se conoce como segregación horizontal.**

Tabla 2. Análisis participación mujeres en los sectores representativos de la ESS

Sectores más representativos en la ESS	Nº total personas trabajadoras	% Mujeres trabajadoras	% Mujeres cargos responsabilidad	Diferencia porcentual
Salud y cuidados	7.272	72,28%	76,47%	4,19%
Educación e Investigación	4.248	69,66%	72,73%	3,07%
Vivienda y gestión del entorno	1.478	67,19%	55,56%	-11,63%
Asesoramiento	649	67,03%	64,90%	-2,13%
Logística	847	48,17%	53,85%	5,68%
Tecnología y electrónica	180	45,56%	41,67%	-3,89%
Espacios y redes	569	69,07%	70,00%	0,93%
Cultura y Ocio	1.094	66,82%	54,33%	-12,49%
Textil	622	47,43%	46,15%	-1,27%
Alimentación	589	67,06%	71,11%	4,05%
Financiación y Moneda Social	83	56,63%	59,09%	2,46%
Comunicación	315	57,46%	62,11%	4,64%
Asociacionismo	1.032	69,48%	85,48%	16,01%
Suministros	306	47,39%	47,13%	-0,26%
Producción y/o venta de otros productos manufacturados	652	48,47%	41,51%	-6,96%
restauración y hostelería	155	42,58%	71,05%	28,47%

La ESS está integrada por empresas y entidades presentes en un amplio abanico de sectores de la actividad económica, desde el ámbito de la salud y los cuidados hasta la comunicación, la restauración, la tecnología o la cultura y el ocio.

Este año es la segunda vez que se realiza un análisis sectorial desde un punto de vista de género. En el cuadro anterior, se detallan los sectores más representativos de la Economía Social y Solidaria, que en su mayoría están feminizados, es decir, hay un porcentaje mayor de personas del género femenino. No obstante, en algunos sectores como el logístico o el de la tecnología y la electrónica⁹ tienen un porcentaje del 48% y 46% respectivamente de personas trabajadoras del género femenino. Si se tiene en cuenta además el porcentaje de mujeres trabajadoras en puestos de responsabilidad se observa que en algunos sectores sigue habiendo una brecha en la representación, como es el caso del sector de los suministros, la producción y venta de productos manufacturados y la tecnología y electrónica.

Si se atiende al volumen de personas voluntarias, el género femenino vuelve a presentar un resultado mayor, un 64,3 % del total (18.663 en cifras). Este porcentaje ha aumentado respecto al año anterior que fue del 63,36%. Este dato arroja un indicador del alto nivel de participación de las personas de género femenino en las actividades comunitarias y activistas dentro de las empresas de la ESS.

Sin embargo, en términos absolutos, se observa una disminución en el número total de personas voluntarias que ha pasado de 33.195 a 29.014 personas (el número de personas de género femenino también ha disminuido en 2.370 personas)¹⁰

4.- Igualdad retributiva y reparto justo de la riqueza

4.1. METODOLOGÍA UTILIZADA

Tabla 3. Indicadores relevantes analizar

Id	Nombre
<i>ind114</i>	<i>Salario medio del ejercicio desagregado por género</i>
<i>ind97</i>	<i>Brecha salarial de género</i>

El dato del salario medio (ind114) del ejercicio desagregado por género es importante puesto que muestra si existen diferencias entre el salario medio entre personas del género femenino, masculino y no binarias. El cálculo se hace de la siguiente forma:

⁹ Este sector incluiría plataformas digitales, servicios de internet (alojamiento, dominios, mailing, ...), desarrollo de web y software, comercialización y producción y reparación de material tecnológico.

¹⁰ Ver nota 6.

Salario medio=

*Sumatorio del salario bruto anual de todas las personas trabajadoras de la entidad en el último ejercicio (desagregado por género) + Sumatorio de las retribuciones no pagadas por la empresa/entidad por motivo de baja o permiso (desagregado por género)
/ N° total de puestos de trabajo expresados en jornadas completas trabajadas*

En relación a la brecha salarial de género, existe un conjunto complejo de factores: la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino condicionada por la conciliación con la vida familiar, la participación en el mercado de trabajo a tiempo parcial de las mujeres por una mayor dedicación a los trabajos reproductivos (cuidados de hijos/as, personas adultas dependientes...) y, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales.

En términos generales se entiende por brecha salarial entre géneros la diferencia en el salario por hora medio bruto que ganan los hombres y el que ganan las mujeres en toda la economía. Es una medida de desigualdad que varía dependiendo de la metodología utilizada para su medición, por lo que se habla de brecha salarial sin ajustar y ajustada.

La brecha salarial sin ajustar miden la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, sin considerar características de orden socioeconómico y de puestos de trabajo.

Mientras, la brecha salarial ajustada mide la renta salarial media entre hombres y mujeres contemplando las diferencias socioeconómicas existentes entre hombres y mujeres (edad, nivel educativo y/o cualificación, procedencia, etc.); además de la situación y características ligadas al puesto de trabajo (sector, tipo de contrato, tipo de jornada, categoría ocupacional, etc.).

Hay varias formas de calcular la brecha salarial (ind97) dos de ellas son:

- Calcular la media de la brecha salarial de cada organización.
- Calcular la brecha entre los salarios medios de las organizaciones.

Ambos resultados no tienen por qué coincidir. En este análisis se ha optado por la segunda opción, pues resulta comparable con las estadísticas oficiales de la economía convencional. Para ello se ha empleado el indicador ind114. Se han depurado los datos eliminando ceros cuando se trataba de un dato faltante e ignorando salarios que (parecían) ser por hora (p.e. 6.37€) o por mes (p.e. 1262.80€).

Es importante señalar que para el cálculo de este dato no se ha tenido en cuenta las diferentes categorías profesionales que puedan existir en las diferentes organizaciones.

4.2. RESULTADOS

Según el último informe emitido por la Unión General de Trabajadores¹¹ (UGT, 2024), el salario medio en 2021 para las mujeres fue de 23.175,95 euros y, para los hombres, 28.388,69 euros. Por tanto, la brecha del salario medio fue de 18,36% (18,72% en 2020) es decir, la ganancia media anual de las mujeres para ese año se encuentra a 5.212,74 euros de distancia de la ganancia media anual de los hombres.

En estos casos, la fórmula aplicada para calcular la brecha en el salario medio es:

$$\text{Brecha en el salario medio} = (\text{salario medio hombres España}) - (\text{salario medio mujeres España}) / \text{salario medio hombres España} * 100$$

Acudiendo directamente a la fuente del Instituto Nacional de Estadística¹², **cuyo último dato disponible es del 2022**, el salario medio en dicho año para las mujeres fue de 24.359,82€ y, para los hombres, 29.381,84€. **La brecha en el salario medio fue, por tanto, de 17,09%.**

La Auditoría o Balance Social 2024 ha revelado que el salario medio para el ejercicio 2023 en el caso de género femenino fue de 24.021,94€ y, el caso del masculino de 23.779,05€. Aplicando la misma fórmula, la brecha del salario medio es de -1,02%. Es decir, la brecha es casi nula y favorable para el género femenino.

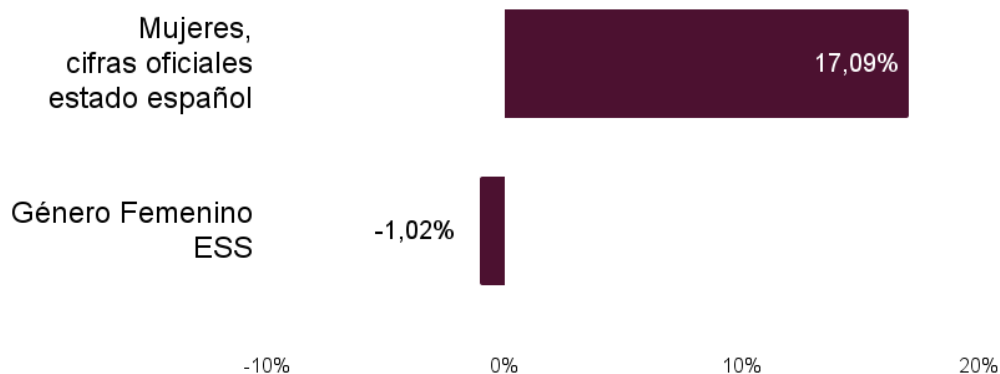


Figura 3. Comparativa del índice de brecha salarial en el Estado español para el 2022 y en la ESS para el año 2023.

¹¹ <https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20brecha%20salarial%202024.pdf>

¹² https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

Si realizamos un análisis de tendencias, en la siguiente gráfica se puede ver la evolución de la brecha salarial de género en el Estado español y en las organizaciones de la ESS en el período de 2018 a 2023¹³.

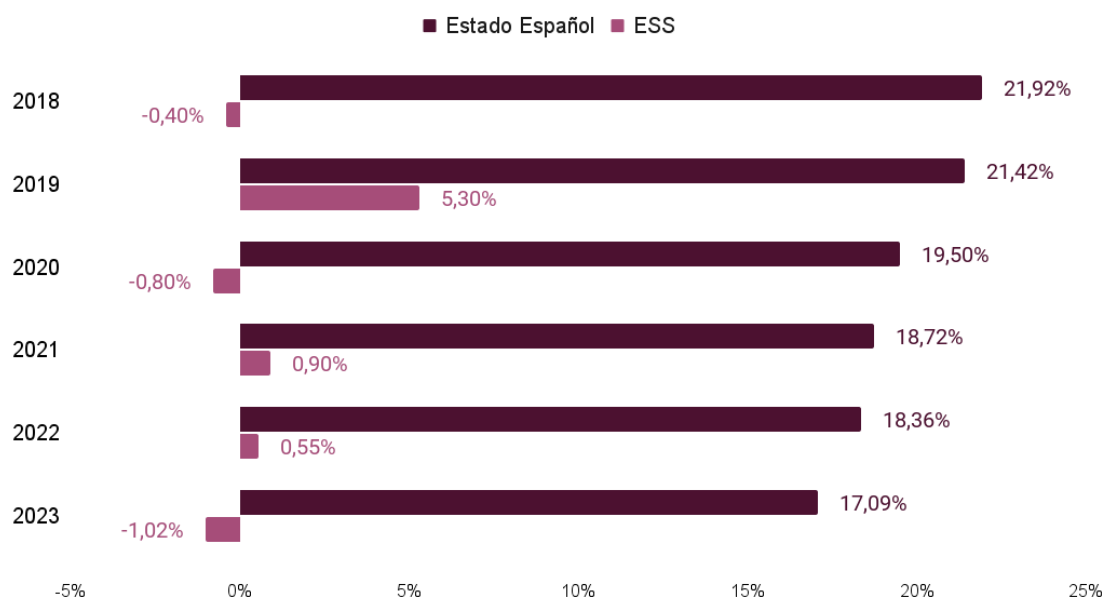


Figura 4.. Comparativa del índice de brecha salarial en el Estado español y en la ESS para el período 2018-2023.

Por otro lado, en cuanto a la cifra del salario medio, en el caso del género femenino es un importe similar en la ESS respecto a la media del Estado (337,88 euros menos al año) y más baja para el caso del género masculino (5.602,79 euros menos al año).

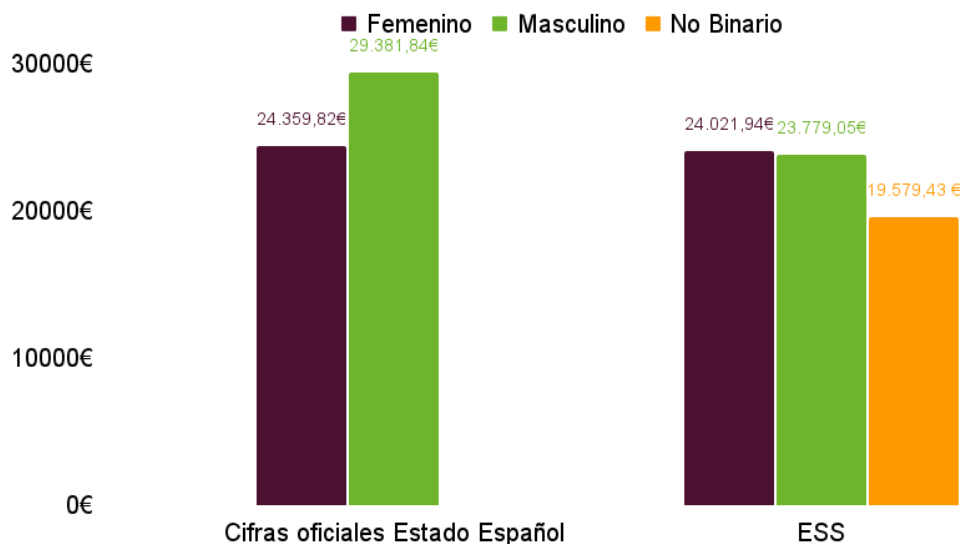


Figura 4bis. Salario medio desagregado por género, en el Estado español (2022, último año disponible) y en la ESS (2023, analizando el indicador ind114)

¹³ En el caso del Estado español el último dato disponible es del 2022, para permitir la comparativa con los datos que ofrece la Auditoría Social (datos 2023) se han movido los datos al año siguiente. Es decir, el dato de 18,36% corresponde en el caso del Estado Español al año 2021 y así sucesivamente.

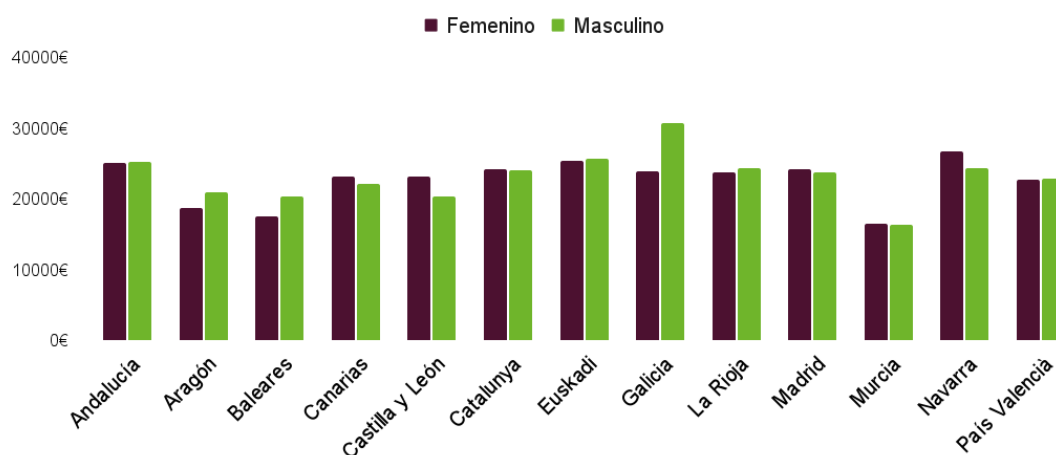


Figura 5. Salario medio desagregado por género y por territorio en la ESS (2021, analizando el indicador ind114)

En la gráfica anterior se detallan los salarios medios por territorio desagregados por género¹⁴ y en donde se observan en algunos casos algunas diferencias entre los salarios del género femenino y masculino así como entre los territorios, si bien es cierto que se observa un cierto equilibrio.

Esta diferencia de salarios entre los territorios puede deberse al nivel de madurez del sector de la ESS.

En aquellos lugares en donde los salarios son más altos existe un mayor número de empresas con una larga andadura (como es el caso de Euskadi y Cataluña en donde existe una tradición cooperativa). En los territorios con salarios medios más bajos, puede indicar una cierta fragilidad de las empresas debido a que están iniciando su actividad empresarial.

Por otro lado, el hecho de que pueda existir una brecha salarial de género en alguno de los territorios, puede ser debido a la existencia de un mayor número de personas de género masculino en los puestos directivos de las organizaciones, cuyos salarios suelen llevar incorporados pluses de responsabilidad.

Una de las lecturas que se podría hacer es si en alguna de las organizaciones de la ESS existe el fenómeno conocido como techo de cristal, es decir, la existencia de barreras invisibles que encuentran las personas de género femenino para ocupar puestos de mayor responsabilidad.

¹⁴ Para esta gráfica solo se han tenido en cuenta las categorías de género femenino y masculino.

5.- Democracia y equidad

5.1. METODOLOGÍA UTILIZADA

Tabla 4. Indicadores relevantes analizar

Id	Nombre
<i>Ind499</i>	<i>Indicador de % de personas que han participado en las decisiones estratégicas.</i>
<i>Ind498</i>	<i>Indicador de % de personas que han participado en las decisiones estratégicas desagregado por género.</i>
<i>Ind 602</i>	<i>% de personas que han participado en las decisiones organizativas.</i>
<i>Ind 601</i>	<i>% de personas que han participado en las decisiones organizativas desagregado por género.</i>
<i>ind20</i>	<i>Indicador de % de cargos de responsabilidad sobre el total de miembros de la organización desagregado por género</i>
<i>ind23</i>	<i>Indicador de % de cargos societarios/políticos sobre el total de miembros de la organización desagregado por género</i>
<i>ind26</i>	<i>Índice de Banda Salarial desagregado por género</i>
<i>ind98</i>	<i>¿La entidad utiliza un lenguaje no sexista e inclusivo?</i>

Los indicadores ind498 y 601 son indicadores nuevos para la campaña 2024. El indicador 498 indica el número de personas (desagregadas por género) que han participado en las decisiones estratégicas del ejercicio anterior. Para obtener esta información se puede recurrir a la revisión del acta de la reunión o reuniones en las cuales se han aprobado los planes de gestión, presupuestos anuales u otras decisiones a largo plazo.

El indicador 601 indica el número total de personas (desagregadas por género) de la entidad que han participado en las decisiones organizativas del ejercicio anterior. Entendemos que las decisiones organizativas son aquellas que se toman en grupos de trabajo y comisiones para la realización del trabajo diario. Para obtener esta información se puede recurrir a la revisión del acta de la reunión o reuniones en las cuales se han aprobado planes de trabajo y organización.

Es interesante observar si hay diferencias en concreto entre el % de participación entre las decisiones organizativas y las estratégicas, puesto que muchas veces hay más presencia femenina dentro de los procesos en sus niveles más operativos y de gestión, pero no tanto en los procesos de decisión de carácter estratégico. Para el informe de este año, no se ha realizado una comparativa de los ejercicios anteriores puesto que los indicadores han variado y no son directamente comparables.

El ind20 y el ind23 ofrecen el grado de representación en función del género en las organizaciones. Por cargos societarios nos referimos a puestos en los órganos de gobierno de las organizaciones: (junta directiva, consejo rector, patronato o consejo de dirección, varía en función de la forma jurídica) En cambio, por cargos de responsabilidad nos referimos a la estructura laboral de la organización: cargos de dirección y mando intermedios, independientemente del cargo político/societario.

La comunicación también tiene que tener integrada la perspectiva de género, incluyendo modelos diversos de mujeres y hombres aprovechando los marcos conceptuales y el desarrollo teórico de la EF para enriquecer nuestros discursos.

En este sentido, el indicador ind98 es interesante como punto de partida: si la entidad tiene en cuenta el lenguaje inclusivo (en la web, comunicación escrita, en el uso de imágenes, etc.) quiere decir que están iniciando un proceso de reflexión.

Sin embargo hay que tener en cuenta que es un indicador que mide la forma y no el fondo del discurso que se está produciendo en la ESS y que hay que seguir trabajando en el ámbito de comunicación más allá del lenguaje inclusivo.

5.2. RESULTADOS

Para el año 2023, en las organizaciones de la ESS, el 47,9% del total de personas que han participado en las decisiones organizativas son de género femenino y un 47,09% son de género masculino sobre un total de 7.600 personas.

En el caso de la participación en las decisiones estratégicas, un 34,56% son de género femenino y un 34,13% son de género masculino sobre un total de 9.701 personas.

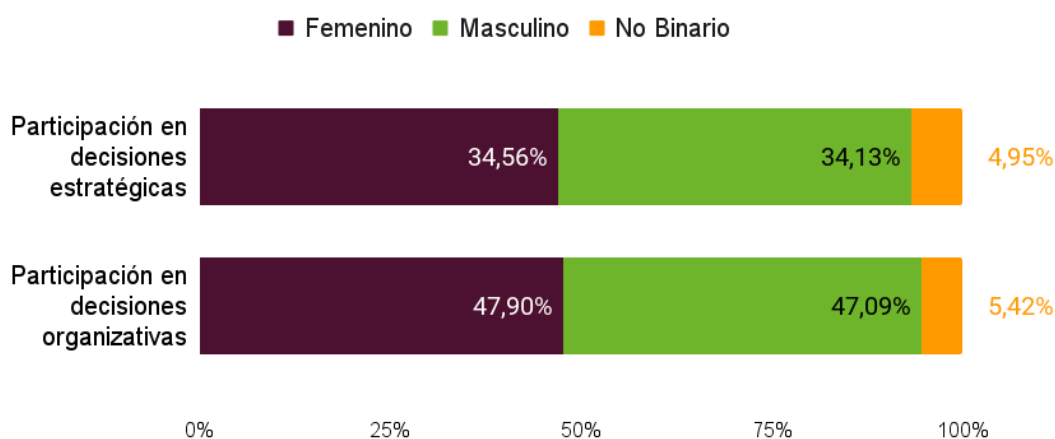


Figura 6. Porcentaje de personas que han participado en las decisiones estratégicas y organizativas, desagregados por género, en las organizaciones de la ESS (datos de 2023, analizando los indicadores ind498 e ind601).

Si tenemos en cuenta el grado de participación respecto al peso por género de las personas trabajadoras, el 47,76% que participa en las decisiones estratégicas es de género femenino (de un total de 13.419) frente a un 43,63% de género masculino (de un total de 6.623). En relación a la participación en las decisiones organizativas un 54,70% de las personas trabajadoras son de género femenino y un 48,74% del género masculino.

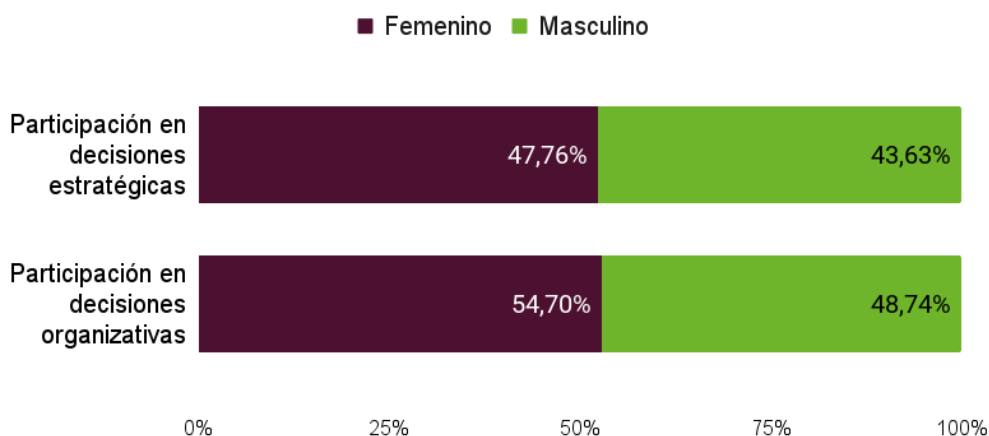


Figura 6.Bis. Porcentaje de personas trabajadoras que han participado en las decisiones estratégicas y organizativas desagregados por género, en las organizaciones de la ESS (datos de 2023, analizando los indicadores ind498 e ind601).

En relación al nivel de representación, es decir, las personas que están ocupando un puesto de responsabilidad, en el total de las organizaciones de la ESS, 1.662 personas son de género femenino y 830 personas son de género masculino. Esto significa que el peso de la presencia femenina y masculina es del 66,51% y el 33,21% respectivamente. Respecto a los cargos societarios o políticos, la presencia femenina es de 55,06% (1.459 en cifras) y la masculina del 44,34% (1.175 en cifras).

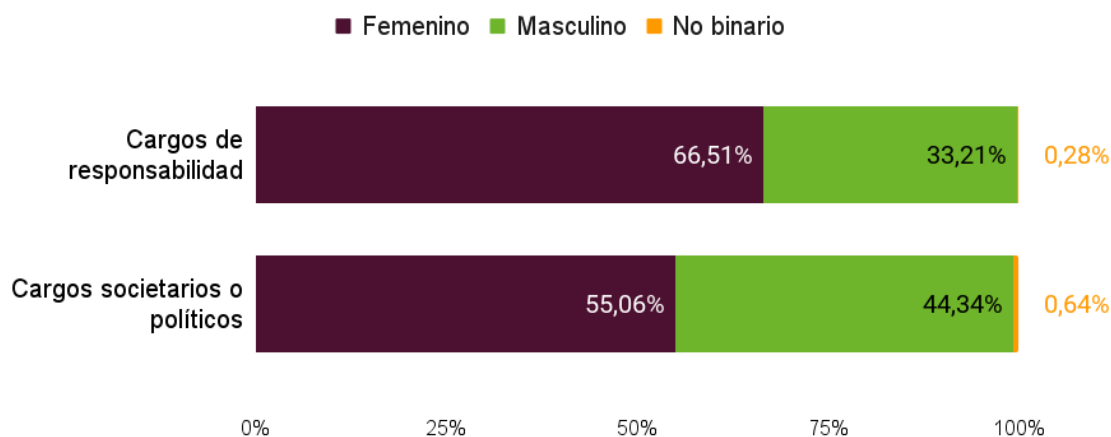


Figura 7. Suma de los cargos de responsabilidad y de cargos societarios o políticos a lo largo de todas las organizaciones de la ESS, desagregados por género (2023, analizando los valores para las preguntas q3201 y q3202, que sirven de base para los indicadores ind20 y ind23).

Si tenemos en cuenta el grado de representación respecto al peso por género del total de personas trabajadoras (ver siguiente gráfico) para el año 2023 los porcentajes indican que la presencia femenina en cargos de responsabilidad es de un 12,39% (de un total de 13.419 personas) frente a un 12,53% de presencia masculina (de un total de 6.623). Es decir, que la probabilidad de que una persona trabajadora del género femenino esté en un puesto de responsabilidad es prácticamente igual a la probabilidad de una persona trabajadora del género masculino. Dicho de otra manera, **las personas trabajadoras del género femenino y masculino están representadas de manera equitativa en los cargos de responsabilidad.**

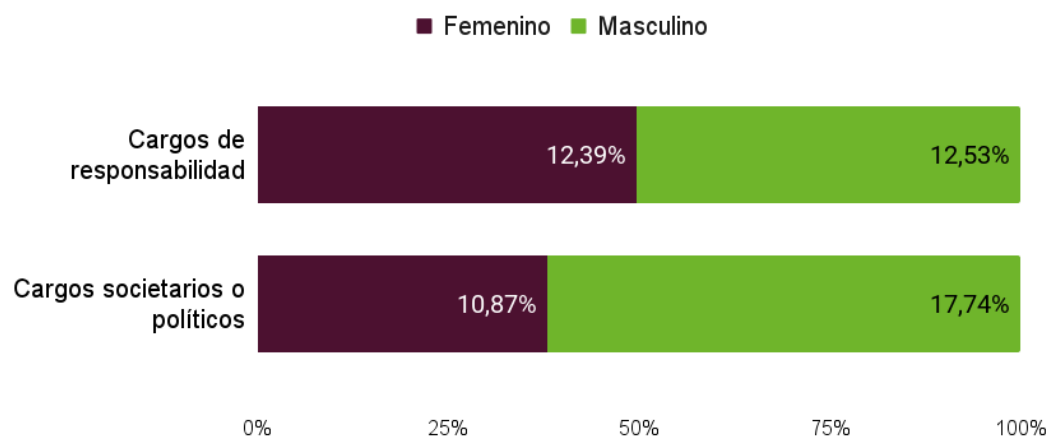


Figura 7.Bis. Porcentaje de las personas trabajadoras de cada género que ocupan cargos de responsabilidad y cargos societarios o políticos a lo largo de todas las organizaciones de la ESS(2023).

En el caso de los cargos societarios o políticos, si que existe una brecha en la representación respecto al peso por género del total de las personas trabajadoras (10,87% femenino frente a un 17,74% masculino). Si realizamos el cálculo respecto al peso por género de las personas socias el resultado cambia. (1,12% frente a un 1,34% respectivamente)¹⁵

Si realizamos un análisis de tendencias y observamos las gráficas que se muestran a continuación, que representan la evolución del número de personas en los cargos de responsabilidad y en los cargos societarios entre los años 2019 al 2023, se observa en ambos casos un aumento de los porcentajes.

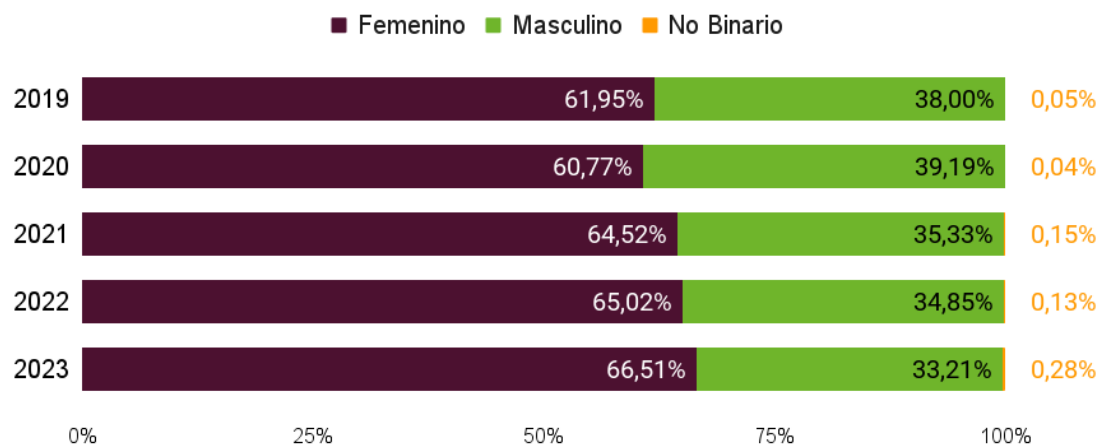


Figura 8. Comparativa del número de personas desagregado por género que ocupan cargos de responsabilidad en la ESS para el período 2019 al 2023.

¹⁵ En el ámbito de las entidades de la ESS los cargos societarios o políticos son voluntarios, no pueden estar remunerados y no forman parte de la estructura laboral de la entidad. En este sentido se entiende que es más fiable el segundo dato, sin embargo, no es un dato concluyente con el que se pueda afirmar la ausencia de brecha en la representación.

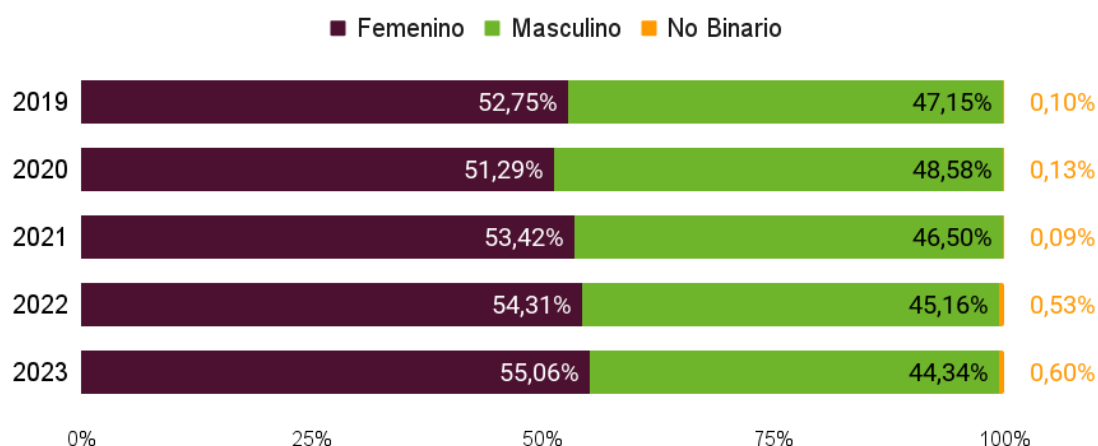


Figura 9. Comparativa del número de personas desagregado por género que ocupa puestos societarios o políticos en la ESS para el período 2019 al 2023.

En relación a los datos de la economía convencional, se estima que en el segundo semestre de 2023 la presencia femenina en los Consejos de Administración de empresas del IBEX 35 fue del 37,34% (170 consejeras), esto supone un aumento significativo dentro la tendencia creciente de los últimos años, en concreto en 2022 fue del 33,71% (148 consejeras), en 2021 fue del 30,67% (140 consejeras) y en 2020 del 27,50% (125 consejeras)¹⁶.

Para ese mismo año, según el CNMV¹⁷ el número de consejeras para el conjunto de empresas cotizadas incluyendo el IBEX 35, fue de 404 (385 en 2022) lo que supone un 34,50% (31,87% en 2022), más de dos puntos por encima que en el ejercicio anterior.

En todo caso, aún queda margen de mejora para alcanzar la actual recomendación del Código de buen gobierno, que desde 2022 promueve que las mujeres alcancen el 40% de los puestos de los consejos de administración. En términos absolutos, hay 42 empresas (21 del Ibex35)¹⁸ de las 117 sociedades cotizadas, que llegaron al objetivo del 40%, lo que supone un 27% más que en 2022. En cuanto a la alta dirección, las mujeres ocupan el 23,07% del total de altos puestos directivos, algo más de un punto porcentual que en el ejercicio precedente.

¹⁶ Instituto de la Mujer para EPDATA: <https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>

¹⁷ https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/ConsejerasyDirectivas_2023.pdf Este dato es el que se ha usado para la infografía.

¹⁸ <https://www.cnmv.es/portal/verdoc.axd?t=%7Bd808b0a7-47c4-4940-a640-3fcd7374be4c%7D>

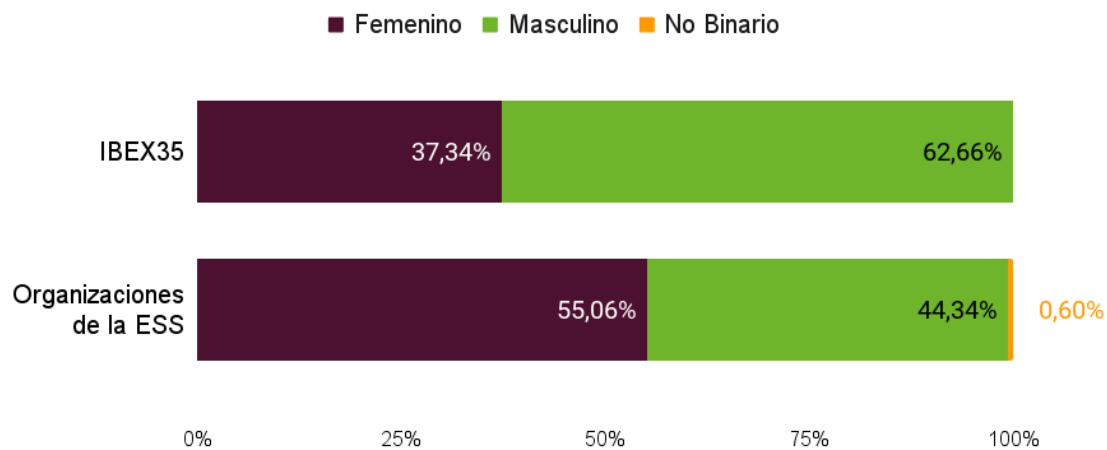


Figura 10. Comparativa del número de personas desagregado por género que ocupan puestos de representación en las empresas del IBEX35 en España (2023) y en las organizaciones de la ESS (2023)

El índice de banda salarial indica la diferencia entre el salario más alto y el más bajo en una Organización. Por ejemplo, en una organización con un índice de banda salarial igual a 1, todos los salarios de sus personas trabajadoras son iguales; si el índice es igual a 1.5, el salario más alto de la organización es un 50% más alto que el salario más bajo.

En la Economía Social y Solidaria, la media de este índice a través de todas las organizaciones es de 1.68, por lo que ha sufrido una disminución respecto a 2022 que fue de 1,78.

Si comparamos esta cifra con el ratio que arroja las empresas del IBEX35, según el Informe realizado por Comisiones Obreras (CCOO)¹⁹ la ratio de las retribuciones de los primeros ejecutivos sobre el salario de las empresas del IBEX 35 se cifra en 79,9 puntos, lo que significa, que las retribuciones de los primeros ejecutivos suponen casi 80 veces el salario medio de la plantilla. Respecto al año anterior, esta ratio ha disminuido 8,6 puntos (88,5 en 2021²⁰)

De forma similar al indicador anterior, en el conjunto de las empresas del IBEX 35, la retribución media del consejero/a en 2022 es 12,9²¹ veces el salario medio de las plantillas. lo que implica una disminución de 1,5 puntos respecto al año anterior (en 2021 la cifra era de 14,3 veces).

¹⁹ <https://www.ccoo.es/9b0e460d7dbd3e7a39a86b123d9f1eb0000001.pdf>

²⁰ Este dato se ha extraído del Informe que realiza anualmente Comisiones Obreras “Evolución de indicadores de Buen Gobierno en las empresas del IBEX35” que se viene utilizando desde 2019 para la realización de los análisis comparativos con la ESS. Para este año 2022, se han observado variaciones en los datos que no coinciden con el informe del año anterior. Se concluye que se ha debido de realizar alguna actualización en los ratios, no obstante esto no ha implicado ninguna modificación en las conclusiones extraídas.

²¹ Ver nota 16

Si tomamos en consideración las remuneraciones medias de los equipos de alta dirección y las plantillas medias el resultado es de 19,9²² puntos en 2022. Esto implica que las personas que ocupan puestos de alta dirección en las empresas del IBEX 35 reciben una remuneración media equivalente a casi 20 veces la remuneración media de una persona contratada en estas empresas. (En 2021 fue del 18,9)

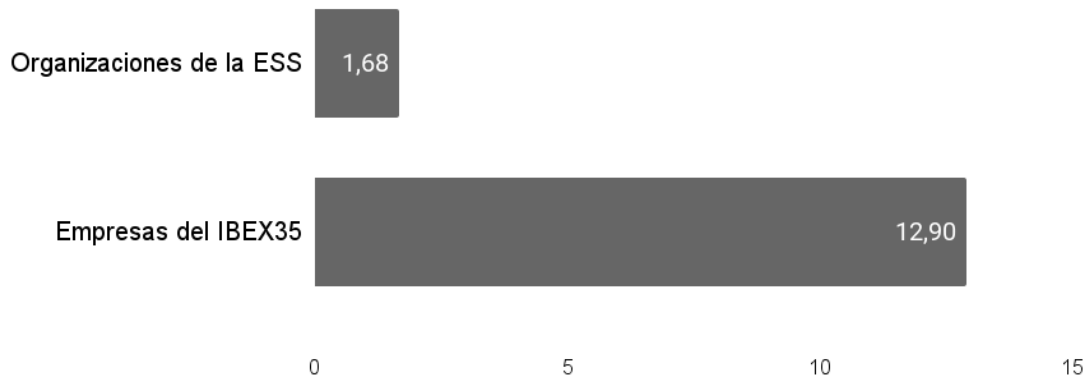


Figura 11. Comparativa entre las organizaciones de la ESS y las empresas del IBEX35 en relación a la diferencia entre el salario más alto y el más bajo para el año 2023 y las remuneraciones medias de los consejos de administración y los salarios medios de las plantillas en 2022, respectivamente.

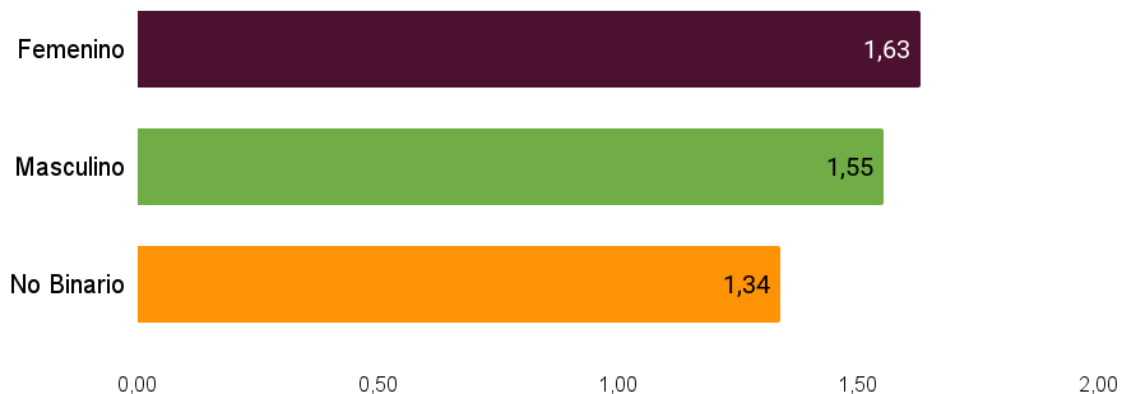


Figura 12. Índice de banda salarial, desagregado por género, en las organizaciones de la ESS 2023 (analizando el indicador ind26).

Para el caso de la Economía Social y Solidaria, si desagregamos los datos por género, observamos que prácticamente no hay diferencias de salario entre personas de género femenino y masculino. El índice de banda salarial es respectivamente de 1.63 y de 1.55. En el caso de género no binario es de 1,34.

Una posible lectura de porqué existen diferencias entre los índices si los desagregamos por género, es debido a una mayor “verticalidad” en los salarios.

²² Ver nota 16

Aunque hay presencia femenina en los cargos directivos, normalmente el personal de limpieza – que gana menos- suele ser de género femenino. En el caso de los salarios del género masculino, no hay una desviación tan grande y los valores suelen estar agrupados en categorías medias o superiores.

Respecto al uso de un lenguaje no sexista, únicamente el 2,3% de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria (16 organizaciones) no lo utilizan frente a un 97,7% que sí lo utiliza.

En cuanto al formato, el mayor peso recae sobre el uso de lenguaje escrito (94,74%) seguido muy de cerca por la utilización del lenguaje inclusivo en la expresión oral (92,7%); por último, el 76,64% de las organizaciones utiliza imágenes que visibilizan la diversidad (sexual, racial, edad...)

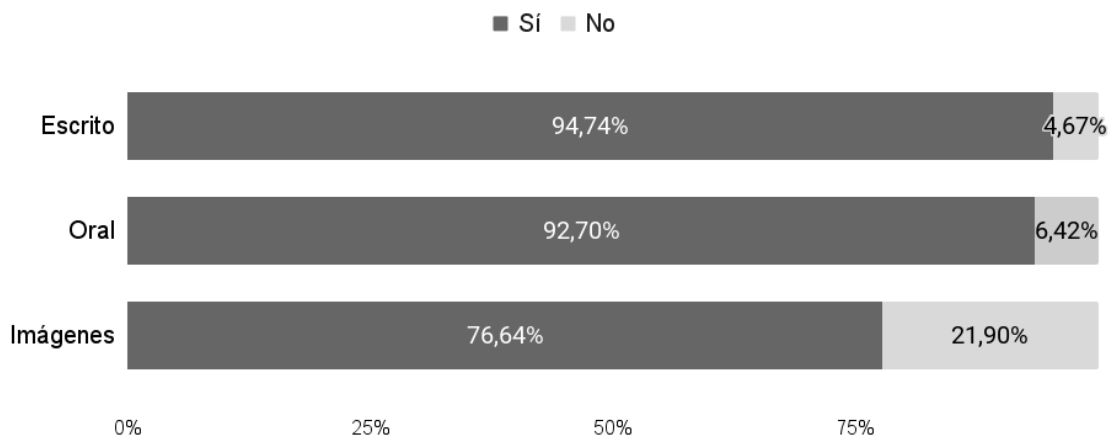


Figura 13. Porcentaje de organizaciones de la ESS que usan lenguaje inclusivo y no sexista por cada formato (datos 2023) (analizando el indicador ind98).

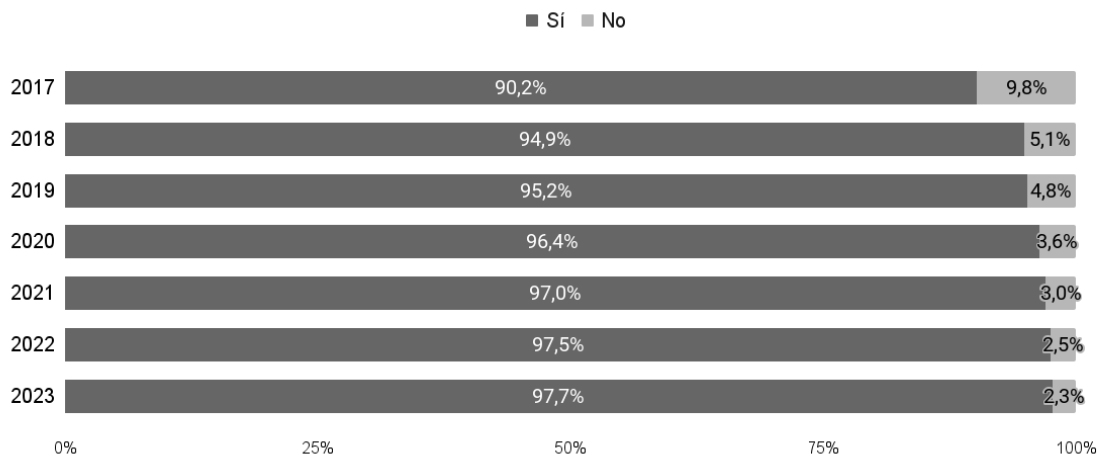


Figura 14. Evolución del porcentaje de organizaciones de la ESS que utilizan un lenguaje no sexista e inclusivo, a lo largo del período 2017-2023 (analizando el indicador ind98).

6.- trabajo digno

6.1. METODOLOGÍA UTILIZADA

Tabla 5. Indicadores relevantes analizar

Id	Nombre
<i>ind80</i>	<i>¿Se contemplan medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral?</i>
<i>ind105</i>	<i>¿Se generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral?</i>
<i>ind261</i>	<i>¿La entidad dispone de un Plan de Igualdad vigente y de los recursos para realizar el correspondiente seguimiento y evaluación?</i>

El indicador ind80 es cuantitativo, pues no especifica qué medidas.

El indicador ind105 tiene que ver con trabajar aspectos que no suelen tenerse en cuenta en los análisis más cuantitativos y desde un enfoque productivista y por tanto es un factor positivo a tener en cuenta como diferenciación de las empresas más convencionales.

Este dato puede ser un indicativo de que las empresas de la ESS caminan hacia espacios de cuidados más habitables.

El indicador 261 se ha incorporado como novedad en la campaña 2020 y mide aspectos que tienen que ver con la dotación de recursos para la elaboración de diagnósticos y planes para identificar y corregir situaciones de desigualdad y transitar hacia organizaciones más equitativas. En la campaña 2021 se ha calculado el número de empresas de 50 o menos personas trabajadoras que incorporan en sus prácticas diarias de manera informal los aspectos mencionados anteriormente.

6.2. RESULTADOS

El 64,4% de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria, en 2023, contempla medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral, frente a un 35,6% que no lo hacen.

El 80,9% de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria en 2023 generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral, frente a un 19,1% que no lo hacen.

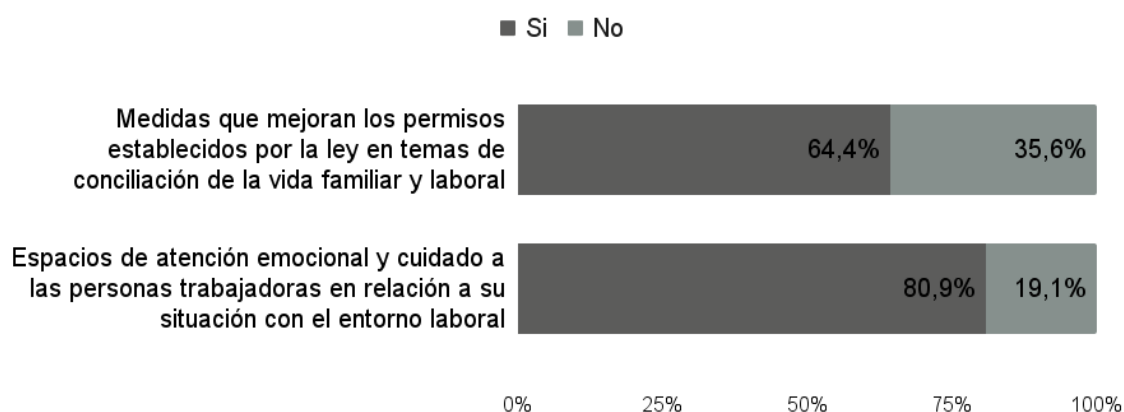


Figura 15. Porcentaje de organizaciones de la ESS que aplican medidas de calidad del entorno de trabajo relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral y con los espacios de atención emocional y de cuidados en 2023 (analizando los indicadores ind80 y ind105, respectivamente).

Una de las conclusiones es que en la ESS se llevan implementando desde hace años medidas que han mejorado los permisos establecidos por ley y que han supuesto una ampliación de derechos en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad como el reconocimiento de las familias aunque no haya un vínculo de consaguinidad, la visibilidad de las horas reproductivas en la jornada laboral o la ampliación de las bajas por cuidado de hijos e hijas y personas dependientes. En los últimos años, ha habido mejoras en la legislación en materia de permisos y por esa razón el porcentaje de medidas que mejoran estos permisos ha disminuido.

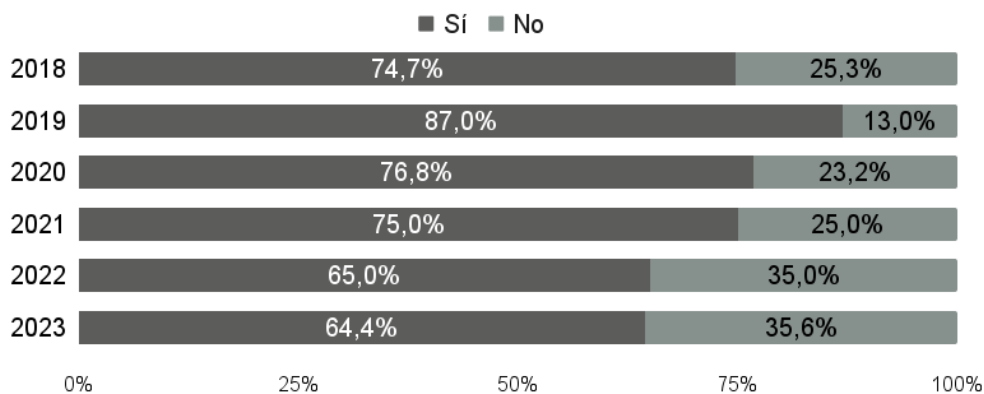


Figura 16. Evolución del porcentaje de organizaciones de la ESS que aplican medidas que mejoran los permisos establecidos por ley relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, a lo largo del período 2018-2023 (analizando el indicador ind80).

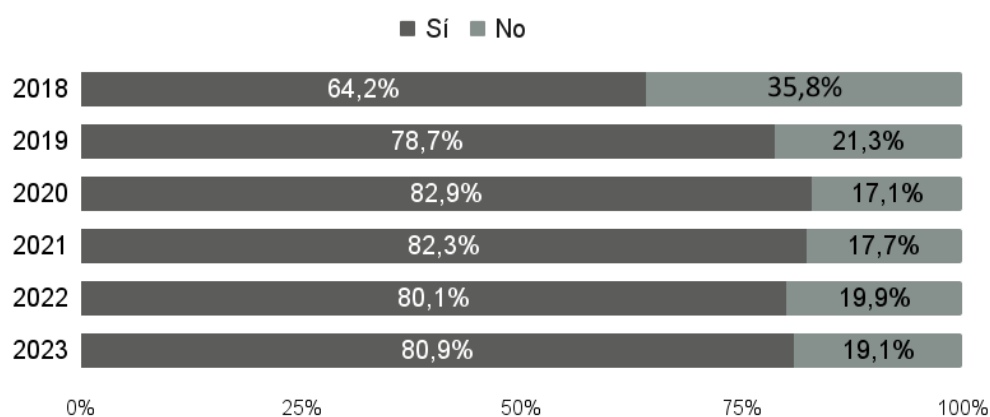


Figura 17. Evolución del porcentaje de organizaciones de la ESS que generan espacios de atención emocional y de cuidados a lo largo del período 2018-2023 (analizando el indicador ind105).

El 58,5% de organizaciones con una plantilla menor a 50 personas trabajadoras incorporan de manera informal en sus prácticas diarias aspectos relativos a los Planes de Igualdad. Esto ha supuesto un aumento respecto al año anterior que fue de un 54,8%.

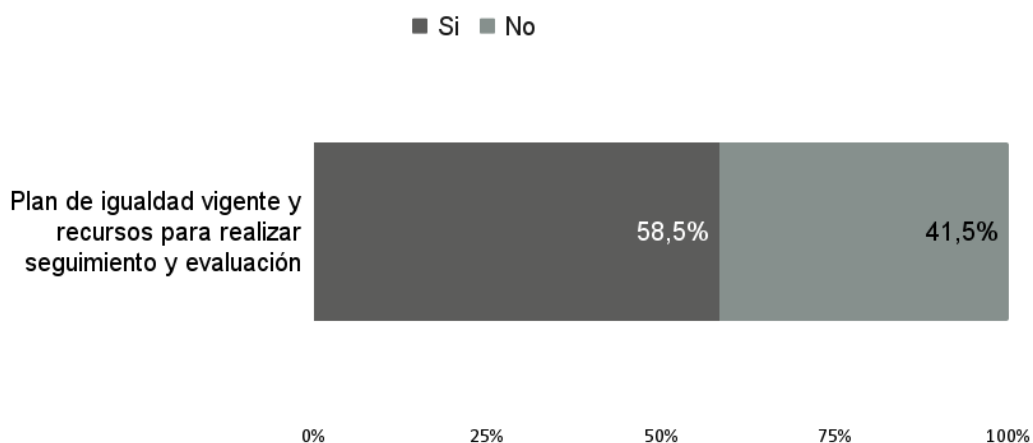


Figura 18. Porcentaje de organizaciones de 50 o menos personas trabajadoras de la ESS que incorporan de manera informal en sus prácticas diarias aspectos relativos a los Planes de Igualdad en 2023.

7.- Conclusiones sobre los datos Analizados

A continuación se detallan por un lado, los aspectos que han identificado a raíz del análisis de los datos de la Auditoría Social, que ha permitido consolidar el proceso hacia una economía más solidaria y feminista. Por otro lado, se identifican aquellos aspectos que se han identificado como retos que quedan por delante.

7.1. TRANSITANDO HACIA UNA ECONOMÍA SOLIDARIA MÁS FEMINISTA

- **El sector de la ESS cuenta con recursos y herramientas de análisis para medir la igualdad de género en sus organizaciones** y consolida su proceso introduciendo de forma continua mejoras en la metodología y en el cálculo de los indicadores.
- **Reconocimiento de la dignidad y valía de todos los trabajos:** desde REAS Red de Redes se reconocen los trabajos en plural, productivos y reproductivos, profesionales y voluntarios, remunerados y gratuitos. Además, se promueve el empleo digno, saludable y emancipador, basado en la cooperación y en el equilibrio salarial, en el derecho a participar de la propiedad de los medios de producción y en la toma de decisiones. Un empleo dirigido a producir bienes y servicios socialmente útiles de forma equitativa y sostenible.
- **Mayor igualdad salarial** entre mujeres y hombres que en la economía convencional.
- **Eliminación de las brechas en la representación:** En la ESS, la probabilidad de que una persona trabajadora del género femenino esté en un puesto de responsabilidad es prácticamente igual a la probabilidad de una persona trabajadora del género masculino. Dicho de otra manera, las personas trabajadoras del género femenino y masculino están representadas de manera equitativa en los cargos de responsabilidad.
- **Apuesta por la corresponsabilidad y el cuidado de la vida:** elevada presencia de medidas de corresponsabilidad y espacios de atención emocional y cuidados para las personas trabajadoras.
- **Alto porcentaje en la utilización de políticas de lenguaje inclusivo** y apuesta por una comunicación que tenga en cuenta la perspectiva de género, en concreto, en el último año se ha avanzado para la puesta en marcha de la utilización de imágenes que visibilicen la diversidad (sexual, racial, edad, ...)

- **Consolidación de la categoría “no binaria”** para poder interpretar la perspectiva feminista de una forma más amplia, superando el binarismo que caracteriza la forma de entender en la actualidad el sistema sexo/género.
- **Incorporación de un análisis sectorial** para identificar si existe una segregación horizontal en la ESS.
- **Realización de guías en donde se visibilicen las buenas prácticas** y experiencias que muestren de una forma cualitativa los resultados de los indicadores de género: [Informe de Buenas Prácticas de Género](#)

7.2. Retos para lograr organizaciones más habitables

Aunque se ha avanzado mucho, es necesario seguir trabajando en apoyar en la reflexión y transformación del tejido empresarial de la ESS de forma colectiva, marcándonos retos en el conjunto de territorios del estado, para incorporar más variables que permitan hacer explícitos los aspectos abordados desde los feminismos dentro de las organizaciones y empresas de la ESS.

- **Aumentar la presencia en los cargos societarios y políticos:** (11,% frente al 18%)
- **Consolidación de las empresas del sector** que se traduciría en la mejora de las retribuciones de las personas trabajadoras. En este sentido, existen elementos estructurales para lograr una mejora en el nivel de los salarios que escapa del control directo de la organización. Desde la ESS se identifica la **necesidad de seguir haciendo incidencia política en relación al impulso de la contratación pública responsable**, sobre todo en algunos territorios, para que en los pliegos y contratos públicos se establezcan cuantías que garanticen unos niveles de salario dignos.
- **Impulsar procesos de cambio de la cultura organizativa** proequidad en los territorios. Además, también se identifica la necesidad de **dotar de mayores recursos y asesoramiento** a las entidades de menor tamaño para la elaboración de Planes de Igualdad.
- **Consolidar las colaboraciones con personas expertas** en investigación en economía solidaria con perspectiva de género para mejorar el análisis y la interpretación de los datos.
- **Introducir más cuestiones en la herramienta de Balance/Auditoría Social** que permitan profundizar en los análisis de variables como el uso del tiempo o la parcialidad laboral.

7.3. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Los datos que aporta la Auditoría o Balance Social en todos aquellos indicadores que miden aspectos de género y los niveles de equidad en la ESS, son esenciales para orientar la estrategia de la comisión de feminismos de la red y poder elaborar documentos y artículos para difundir el discurso y posicionamiento de la ESS en materia de Economía Feminista y Solidaria.

Todos estos hitos junto con la reflexión continua que se realiza desde la comisión de Balance Social Estatal - y en los respectivos territorios- son cruciales para hacer de la equidad una realidad en las organizaciones del sector.

La ESS será una alternativa sólida y transformadora si es feminista, por eso la equidad en las organizaciones que forman parte de la ESS y en sus propias estructuras de gobernanza es una prioridad ineludible.

Referencias y Notas

CCOO (2024). Informe: *Evolución de Indicadores de Buen Gobierno en las Empresas del IBEX35 durante el ejercicio 2022*. Extraído de: <https://www.ccoo.es/9b0e460d7dbd3e7a39a86b123d9f1eb0000001.pdf>

Consejo Nacional del Mercado de Valores (2024). Nota de Prensa extraída de: <https://www.cnmv.es/portal/verdoc.axd?t=%7Bd808b0a7-47c4-4940-a640-3fcd7374be4c%7D>

Consejo Nacional del Mercado de Valores (CNMV) (2024). https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/ConsejerasyDirectivas_2023.pdf

EPDATA: *Las mujeres en España, en datos y gráficos*. <https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>

INE: Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Perspectiva sociales y de empleo en el mundo*: <https://www.ilo.org/wesodata>

Unión General de Trabajadores (UGT) (2023). Informe por el día de la Igualdad Salarial. Extraído de: <https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20brecha%20salarial%202024.pdf>

REAS Red de Redes (2020) Carta de Principios de la Economía Solidaria. Extraído de: https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2022/06/Carta_de_la_Econom%C3%ADa_Solidaria_2022_cast.pdf

REAS Red de Redes: Portal de Contratación Pública Responsable: <https://contratacionpublicaresponsable.org/>

REAS Red de Redes: Portal de feminismos en EconomíaSolidaria.org: <https://www.economiasolidaria.org/feminismos/>



reas
red de redes de economía
alternativa y solidaria



**mercado
Social**