



Informe con perspectiva feminista. Informe Auditoría/Balance Social 2024

El sector de la Economía Social y Solidaria (ESS) cuenta con recursos y herramientas de análisis para medir la igualdad de género y la equidad en sus organizaciones, como es la Auditoría/Balance Social. Incorporar la perspectiva feminista a las Auditorías pretende ayudar a fortalecer las prácticas de las organizaciones y empresas de la ESS, proponiendo la sostenibilidad de la vida como nuevo paradigma.

Con la herramienta para la Auditoría/Balance Social se analizan distintos 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.

El Informe con Perspectiva Feminista ofrece una fotografía del conjunto de la red de empresas y entidades de la ESS a través de datos cuantitativos utilizando el género como categoría de análisis e identifica los principales retos y desafíos dentro de las organizaciones para hacerlas más habitables.

Mayor presencia de mujeres que en la economía convencional y menor segregación horizontal

La ESS está feminizada. El 66,8% de las personas trabajadoras que forman parte de las organizaciones de la ESS son de género femenino, casi un 2% más que en el ejercicio anterior.

Si lo comparamos con la Economía Convencional encontramos casi 20 puntos porcentuales de diferencia. Dentro de la Economía solidaria el 67% son mujeres trabajadoras mientras que en la Economía Convencional el porcentaje no alcanza el 50% (47%)

Concluimos que el sector de la ESS genera un clima positivo para las mujeres al contar con menos barreras de entrada y por contar con medidas que promueven una participación paritaria como veremos más adelante.

Desde el punto de vista sectorial, en la economía convencional las personas trabajadoras de género femenino se concentran en aquellos sectores y ocupaciones de menor productividad. En la ESS los sectores con mayor porcentaje de personas trabajadoras de género femenino son también aquellos que en la Economía Convencional concentran mayor participación: Salud y Cuidados (72%), Educación e Investigación (70%) y Asociacionismo (70%). Sin embargo, la ESS está integrada por empresas y entidades de un amplio abanico sectorial, desde el ámbito de la salud y los cuidados hasta la comunicación, la restauración, la tecnología o la cultura y el ocio, sectores con importante valor económico e impacto social.

Casi nula brecha salarial y favorable para las mujeres

Si acudimos a los datos del Instituto Nacional de Estadística, cuyo último dato disponible es de 2022, el salario medio para las mujeres se situaba en 24.359,82€ y el de los hombres en

29.381,84€, siendo la brecha en el salario medio de 17,09%. En el caso de las empresas y entidades de la ESS, según los datos de la Auditoría/Balance Social 2024, el salario medio para las personas trabajadoras de género femenino fue de 24.021,94€ siendo el del género masculino de 23.779,05€. Una brecha salarial de -1,02%.

Mayor participación en las decisiones estratégicas y presencia en puestos de responsabilidad.

Si tenemos en cuenta el grado de participación respecto al peso por género de las personas trabajadoras, el 82% de las mujeres que forman parte de la ESS participan en las decisiones estratégicas y organizativas de la entidad. Además suponen el 47,76% de las personas que participan en las decisiones estratégicas y el 54,7€ de las decisiones.

Si atendemos al nivel de representación, es decir, las personas que están ocupando un puesto de responsabilidad, en el total de las organizaciones de la ESS, el 66,51€ son personas son de género femenino, y en cuanto a los cargos societarios o políticos, la presencia femenina es de 55,06%. Ambos porcentajes presentan una gran diferencia en relación a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en la Economía Convencional. Se estima 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%.

Nos encontramos con más de 1.455 mujeres en cargos societarios y políticos en la ESS frente a las 385 mujeres que encontramos en Consejos de Administración de la Economía Convencional.

Apuesta por la corresponsabilidad y el cuidado de la vida.

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 consanguinidad, 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.

Las empresas y entidades de la ESS apuestan por la corresponsabilidad y el cuidado de la vida. Encontramos una elevada presencia de medidas de corresponsabilidad y de espacios de atención emocional y cuidados para las personas trabajadoras. Así, el 64% de las empresas y entidades mejoran los permisos establecidos por la Ley en temas de conciliación y corresponsabilidad, y un 81% generan espacios de atención emocional y cuidados a las personas trabajadoras.

Uso del lenguaje no sexista y visibilización de las identidades

Respecto al uso de un lenguaje no sexista, únicamente el 2,3% de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria no lo utilizan frente a un 97,7% que sí lo utiliza. Se utiliza lenguaje no sexista especialmente en el texto escrito aunque aumentan los porcentajes de utilización de lenguaje inclusivo en el lenguaje oral así como en la utilización de imágenes que visibilizan la diversidad.

Se confirma así el panorama de años anteriores que muestra como la Economía Social y Solidaria promueve un **trabajo de calidad**, reduciendo la brecha salarial y abriendo oportunidades a la participación y la toma de decisiones de las personas trabajadoras sin discriminación. Así mismo, se mantiene la firme **apuesta por la igualdad de género**, promoviendo la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres con políticas inclusivas y por la corresponsabilidad, que mejoran, por ejemplo, los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación.

NosMostramosComoSomos