



La Economía Solidaria
en el estado

se ha puesto las gafas violeta

¡¡Enseñamos el corazón
solidario y feminista

Análisis con perspectiva feminista de los datos de la Auditoría/Balance Social 2019 de la Economía Social y Solidaria en el Estado



reas

red de redes de economía
alternativa y solidaria



Análisis con perspectiva feminista de la Economía Social y Solidaria en el Estado. Proceso de Auditoría Social 2019

Versión 1

Noviembre 2019

REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria
Calle Las Provincias, 6 bajo. 31015 Pamplona
948136462 / 627332291
info@reas.red
www.economiasolidaria.org
[@Reas Red](#)

Edición y maquetación:

MESCOOP Aragón

Coordinación de contenidos:

Comisión de Feminismos Interestatal de REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria
Sergio España Cubillo, Universidad de Utrecht, Países Bajos

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>

Financiado por:



Indice

1.- .. Presentación	3
2.- .. La importancia de un análisis de Economía desde un punto de vista feminista	3
3.- .. Membresía	5
4.- .. Economía y política de lucro.....	7
5.- .. Democracia y equidad.....	10
6.- .. Calidad de trabajo	15
7.- .. Conclusiones sobre los datos analizados	17
8.- .. Reflexiones para avanzar hacia una Economía Solidaria y Feminista	17
Referencias y notas	18

1.- Presentación



Este documento presenta el análisis de los datos relativos al año 2018, recogidos durante la Campaña de Auditoría o Balance Social Estatal de 2019, en este caso solo centrado en los indicadores de género. Es decir, aquellos que miden aspectos relacionados con la situación de las mujeres en las empresas y entidades del sector, así como el estado en que se encuentran las organizaciones en materia de equidad, brecha salarial y corresponsabilidad, entre otros aspectos.

En el [Informe Anual completo de Auditoría o Balance Social](#) se recogen los datos de un total de 530 entidades y empresas de la ESS, de las cuales un 76% (401) son parte de REAS RdR. A finales de 2018, eran 798 las

organizaciones que formaban parte de las redes de REAS RdR.

En el informe anual se analizan, a través de una batería de indicadores, los [seis principios de la Economía Solidaria](#) a través de una batería de indicadores repartidos en los siguientes aspectos: política de lucro, democracia y equidad, sostenibilidad ambiental, cooperación, compromiso con el entorno y calidad el trabajo.

La estructura de informe 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:

1. Membresía
2. Economía y Política de Lucro
3. Democracia y Equidad
4. Calidad del trabajo

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.

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

2.1. Antecedentes y objetivos del análisis

La Economía Feminista (EF) y la Economía Social y Solidaria (ESS) comparten un enfoque crítico y transformador para una reformulación del concepto de economía y de sus prácticas para desarrollar una nueva forma de pensar las actividades humanas.




2.2. Aspectos a analizar

Para esta primera versión, hemos realizado una depuración preliminar de los datos (por ejemplo, eliminar datos claramente anómalos), 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 entidades que conforman esta red.

Sin embargo, somos conscientes de que resulta conveniente una depuración más exhaustiva de los datos, un análisis más profundo de los resultados y una interpretación que contemple más aspectos complementarios. Por lo tanto, próximas versiones de este documento pueden revelar valores diferentes para algunos indicadores, incluir gráficas adicionales, o presentar más puntos de vista sobre los fenómenos analizados.

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 mujeres y hombres presentes en las entidades y empresas, y en concreto el volumen de personas trabajadoras), la brecha salarial, la participación en la gestión estratégica, los roles de representación, la utilización de un lenguaje no sexista, las medidas de conciliación y la creación de espacios de atención y cuidados. Preferentemente, se han calculado porcentajes para facilitar las comparativas.

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

	Violeta oscuro para representar el dato que queremos resaltar, en este caso los datos relativos a las mujeres.
	Verde claro para representar un dato relativo a los hombres.
	Azul oscuro para datos que no están directamente relacionados con el sexo; en aquellas gráficas en donde aparece más de un valor se representarán en diferentes tonalidades

3.- Membresía

3.1. Metodología utilizada

Tabla 1. Indicadores relevantes analizar

Id	Nombre
ind1	Número total de personas de la organización desagregado por sexo
ind169	Número personas trabajadoras total desagregado por sexo
ind3	Indicador de % de personas de la organización desagregado por sexo

Para reflejar la situación en REAS RdR se podría utilizar el indicador del porcentaje de personas de la organización desagregado por sexo (ind3).

Sin embargo, esto arroja una cifra que no es comparable con las de las estadísticas oficiales para la economía convencional en España, pues se estaría incluyendo el voluntariado. Sin embargo, si se utiliza el indicador del número total de personas trabajadoras de la organización desagregado por sexo (ind169), se pueden obtener unos porcentajes comparables con las 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 mujeres y hombres que participan en el conjunto de la organización. Una de las conclusiones que se extraen de estos datos es que la ESS está feminizada en cuanto al ratio de las mujeres trabajadoras.

Los datos de REAS RdR en 2018 muestran que 63,05% de las personas trabajadoras que forman parte de las organizaciones eran mujeres, frente a un 36,95 % de hombres.

Si se toma como referencia los datos de la economía convencional, según el Banco Mundial, el 39% de las personas empleadas en el mundo en 2018 eran mujeres. El porcentaje asciende a 46.2% para el caso de España, en el mismo año.

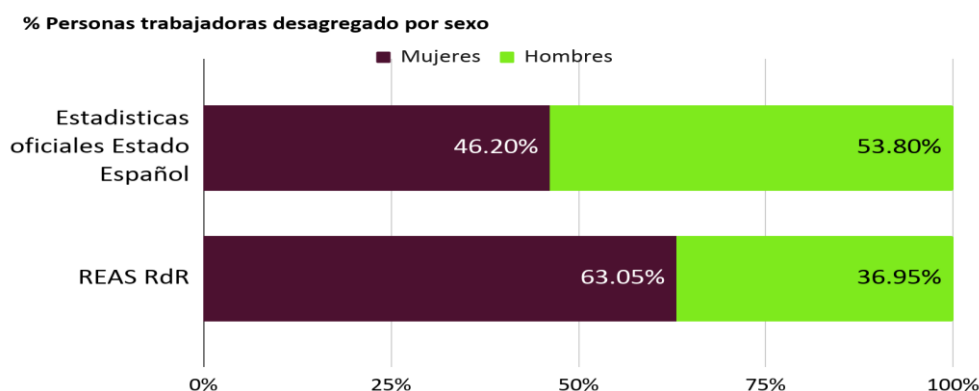


Figura 1. Comparativa del porcentaje de personas trabajadoras de la organización desagregado por sexo en España (2018, último año completo disponible) y en REAS Red de Redes (2018, analizando el indicador ind169).

Las gráficas que se muestran a continuación, representan la evolución del número de mujeres trabajadoras a lo largo de 2017 y 2018. La primera gráfica muestra las cantidades y la segunda permite comparar los porcentajes, que se muestran casi invariables.

Personas trabajadoras en REAS RdR, desagregado por sexo, durante los últimos dos años

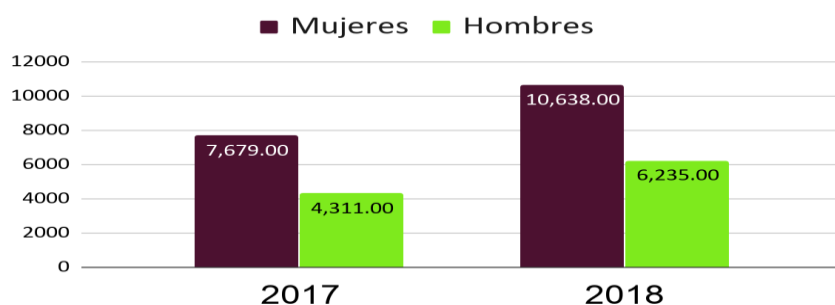


Figura 2. Comparativa del número de personas trabajadoras de la organización desagregado por sexo en REAS Red de Redes para los años 2017 y 2018 (analizando el indicador ind169)

Porcentaje de personas trabajadoras en REAS RdR, desagregado por sexo, durante los últimos dos años

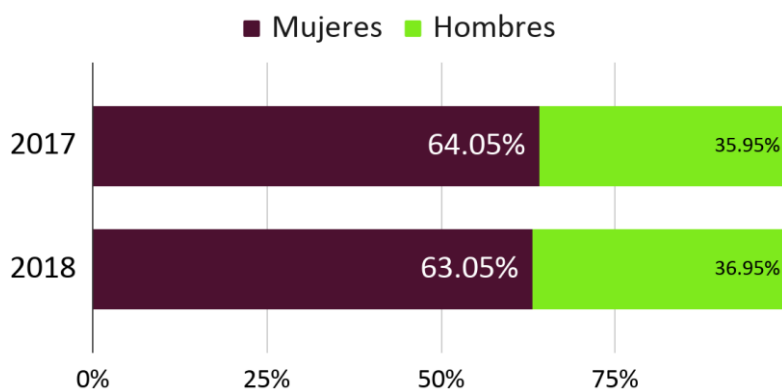


Figura 3. Comparativa del porcentaje de personas trabajadoras de la organización desagregado por sexo en REAS Red de Redes para los años 2017 y 2018 (analizando el indicador ind169)

Desde un punto de vista sectorial, en la economía convencional existe una concentración del volumen de mujeres trabajadoras en aquellos sectores económicos y ocupaciones de menor productividad, es lo que se conoce como segregación horizontal.

Este fenómeno no ocurre en la Economía Social y Solidaria, cuyas empresas y entidades están presentes en un amplio abanico de sectores de la actividad económica, desde la energía hasta la cultura o la alimentación y en la que la mayoría de personas trabajadoras son mujeres como se ha explicado anteriormente.

Si se atiende al volumen de personas voluntarias, las mujeres vuelven a presentar un porcentaje mayor (13. 231 mujeres, un 60, 34% sobre el total)

Este último dato arroja un indicador del alto nivel de participación de las mujeres en las actividades comunitarias y activistas dentro de la Red.

4.- Economía y política de lucro

4.1. Metodología utilizada

Tabla 2. Indicadores relevantes analizar

Id	Nombre
ind114	Salario medio del ejercicio desagregado por sexo
ind97	Brecha salarial entre hombres y mujeres

El dato del salario medio (ind114) del ejercicio desagregado por sexo es importante puesto que muestra si existen diferencias entre el salario medio entre hombres y mujeres. El cálculo se hace sobre salario/hora expresado en jornadas completas. 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.

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.

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 porqué 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. Hemos 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€).

4.2. Resultados

Según la CEOE² (2019), la brecha salarial entre hombres y mujeres en 2014 era del 14, 9%; tras aplicar un modelo econométrico, ajustan la brecha al 12, 2%. Sin embargo, no se tiene certeza de las fórmulas aplicadas para obtener estas cifras.

Según sendos informes emitidos por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO, 2019) y Unión General de Trabajadores³ (UGT, 2019), el salario medio en 2016 para las mujeres fue de 20,131.41€ y, para los hombres, 25,924.43€. Por tanto, la brecha del salario medio fue de 22.35%. En estos casos, la fórmula aplicada para calcular la brecha en el salario medio es:

Brecha en el salario medio=

$$\frac{(\text{salariomediohombresEspaña}) - (\text{salariomediomujeresEspaña})}{\text{salariomediohombresEspaña}} * 100$$

Acudiendo directamente a la fuente del Instituto Nacional de Estadística, que ya dispone de los datos para 2017⁴, el salario medio en dicho año para las mujeres fue de 20.607,85€ y, para los hombres, 26.391,84€. La brecha en el salario medio fue, por tanto, de 21.92%.

La Auditoría o Balance Social 2019 de REAS RdR ha revelado que el salario medio para el ejercicio 2018 para las mujeres fue de 20.891,60€ y, para los hombres, 20.807,85€. Aplicando la misma fórmula⁵, la brecha del salario medio es de -0.40%. Es decir, la brecha es favorable para las mujeres, pero prácticamente inexistente.

² Los cálculos del informe de la CEOE y PWC se realizaron a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística, correspondientes a 2014.

³ Tanto los cálculos de la CCOO y la UGT se realizaron a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística, correspondientes a 2016.

⁴ Los datos se encuentran disponibles en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28187>

⁵ El resultado de -0,40% se obtiene aplicando la misma fórmula que se utiliza para obtener la brecha a nivel estatal. Este resultado es, por lo tanto, comparable al de los informes de los sindicatos. La herramienta de Balance Social ofrece como resultado una brecha de -15.08%. Sin embargo, utiliza una fórmula distinta: calcula primero la brecha en cada organización de REAS RdR y luego obtiene la brecha media. Por lo tanto, este resultado no es comparable.

Brecha salarial entre hombres y mujeres, en España (2017) y en REAS RdR (2018)

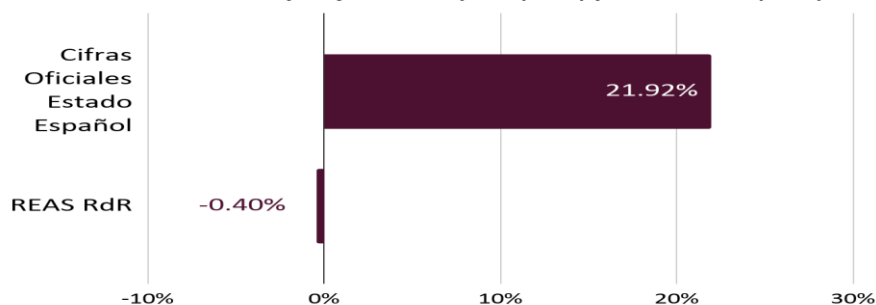


Figura 4. Comparativa del índice de brecha salarial en España para el 2017 y en Reas Red de Redes para el año 2018

Por otro lado, en cuanto a la cifra del salario medio, en el caso de las mujeres es ligeramente superior en RdR respecto a la media española y más baja para el caso de los hombres.



Figura 5. Salario medio desgajado por sexo, en España (2017, último año disponible) y en REAS (2018, analizando el indicador ind114)

Salarios medios por territorio en organizaciones de REAS RdR, desgajados por sexo 2018

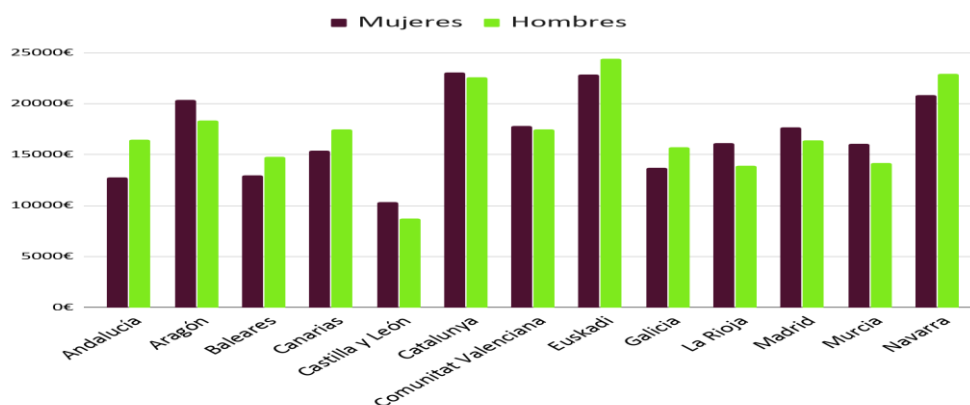


Figura 6. Salario medio desgajado por sexo y por territorio en REAS RdR (2018, analizando el indicador ind114)

Para poder compararlo, todas las empresas de España deberían hacer pública su brecha (o sus salarios máximos y mínimos, desgajados por sexo), pero esto, hoy por hoy, no ocurre.

En la gráfica anterior se detalla los salarios medios por territorio desagregados por sexo y en donde se observan en algunos casos diferencias significativas entre los salarios de mujeres y hombres así como entre los territorios.

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 hay 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 en alguno de los territorios, puede ser debido a la existencia de un mayor número de hombres 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 mujeres para ocupar puestos de mayor responsabilidad.

5.- Democracia y equidad

5.1. Metodología utilizada

Tabla 3. Indicadores relevantes analizar

Id	Nombre
ind10	Indicador de % de personas que han participado en la elaboración del plan de gestión y del presupuesto anual desagregado por sexo
ind12	Indicador de % de personas que han participado en la aprobación del plan de gestión y del presupuesto anual desagregado por sexo
ind20	Indicador de % de cargos de responsabilidad sobre el total de miembros de la organización desagregado por sexo
ind23	Indicador de % de cargos societarios/políticos sobre el total de miembros de la organización desagregado por sexo
ind26	Índice de Banda Salarial desagregado por sexo
ind98	¿La entidad utiliza un lenguaje no sexista e inclusivo?

Los indicadores ind10, ind12 ofrecen el grado de participación de las mujeres en las organizaciones; es interesante observar si hay diferencias en concreto entre el % de participación y el % aprobación puesto que muchas veces las mujeres participan de los procesos en sus niveles más operativos y de gestión pero no están inmersas en los procesos de decisión

finales (es decir, están más presentes en los cuadros de mando “intermedios” pero no en los finales que además suelen ser los más visibles).

El ind20 y el ind23 ofrecen el grado de representación de las mujeres en las organizaciones.

El indicador ind98 es interesante como punto de partida: si la entidad tiene en cuenta el lenguaje inclusivo (en la web, comunicación escrita, 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.

5.2. Resultados

En las organizaciones de REAS Red de Redes, de media, el 57.02% de las personas que han participado en la elaboración del plan de gestión y el presupuesto anual son mujeres, y un 42.98% son hombres sobre un total de 7.845 personas. La diferencia entre ambos porcentajes se aminora en el caso de la aprobación del plan de gestión y el presupuesto anual: un 52.3% son mujeres y un 47.7% son hombres sobre un total de 8.188 personas.

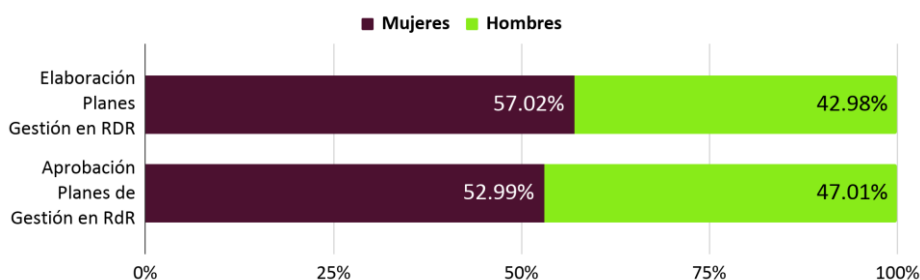


Figura 7. Medias de los porcentajes de participación en la elaboración y aprobación del plan de gestión y el presupuesto anual, desagregados por sexo, en las organizaciones de REAS (datos de 2018, analizando los indicadores ind10 y ind12).

Si comparamos estas cifras con las del año 2017, en ambos casos el porcentaje de mujeres ha aumentado. En ese año, el 54.70% de las personas que participaron en la elaboración del plan de gestión y el presupuesto anual eran mujeres (3.733) y el 52.13% de las personas que participaron en la aprobación del plan de gestión y el presupuesto anual fueron mujeres (3.366).

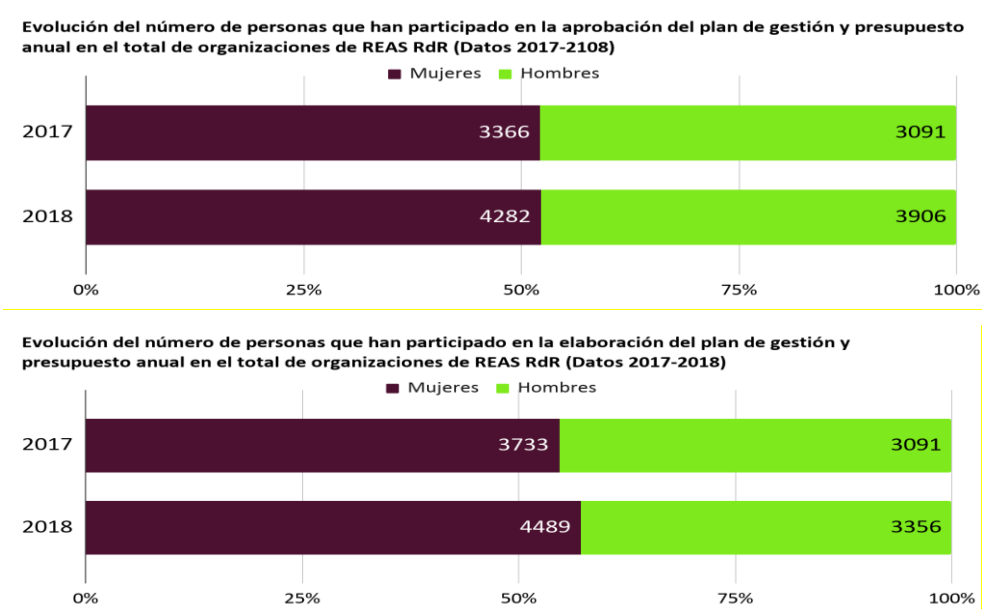


Figura 8. y 9. Comparativa del número de personas desagregado por sexo que han participado en la elaboración y aprobación de los planes de gestión y presupuesto en REAS Red de Redes para los años 2017 y 2018

Sin embargo, si tenemos en cuenta el grado de participación respecto al peso del total de las personas trabajadoras (16.8873 personas en total) el 42,20 % que participan en la elaboración son mujeres frente a un 53,80% de los hombres y disminuye a un 40,2% y un 62,6% respectivamente para mujeres y hombres- en el caso de la participación en su aprobación-

En relación al nivel de representación, en el total de las organizaciones de REAS RdR, 1.374 mujeres y 921 hombres ocupan puestos de responsabilidad. Esto significa que el 59.87% y el 40.13% de los cargos de responsabilidad recaen sobre mujeres y hombres, respectivamente. Respecto a los cargos societarios o políticos, 1.196 son mujeres (50.87%) y 1.155 son hombres (49.13%).

Suma los cargos de responsabilidad y de cargos societarios o políticos a lo largo de todas las organizaciones de REAS RdR, en 2018

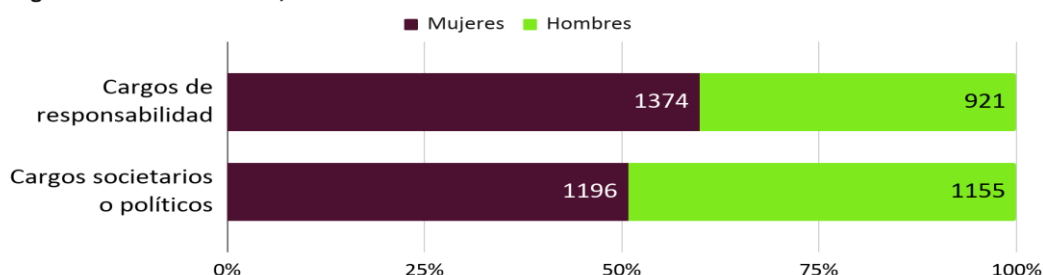
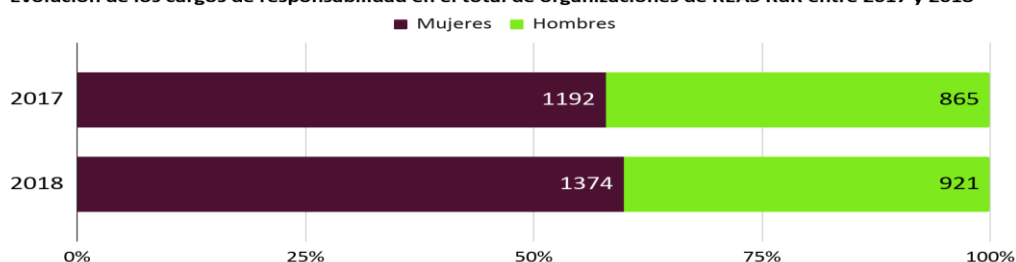


Figura 10. Suma de los cargos de responsabilidad y de cargos societarios o políticos a lo largo de todas las organizaciones de REAS RdR, desagregados por sexo (2018, analizando los valores para las preguntas q3201 y q3202, que sirven de base para los indicadores ind20 y ind23).

Si comparamos estas cifras con las del año 2017, en ambos casos el porcentaje de mujeres ha aumentado tanto en su presencia en cargos de responsabilidad (entonces eran 1.192, el 57, 90%) como en los societarios y políticos (eran 1.052, el 47,30%).

Evolución de los cargos de responsabilidad en el total de organizaciones de REAS RdR entre 2017 y 2018



Evolución de los cargos de societarios o políticos en el total de organizaciones de REAS RdR entre 2017 y 2018

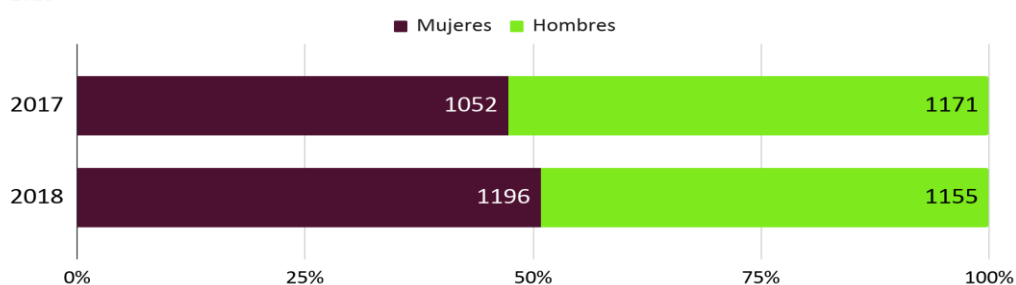


Figura 11. y 12. Comparativa del número de personas desagregado por sexo ocupa cargos de responsabilidad y puestos societarios o políticos en REAS Red de Redes para los años 2017 y 2018

Sin embargo, si tenemos en cuenta el grado de participación respecto al peso de las personas trabajadoras (16.873 personas en total) en 2018, el 12,90% de las mujeres trabajadoras en las organizaciones de REAS RdR ocupan cargos de responsabilidad, frente al 14,80% de los hombres trabajadoras. Respecto a los cargos societarios o políticos, el 11,20% de las mujeres trabajadoras ostentan estos cargos, frente al 18,50% de los hombres trabajadoras.

En relación a los datos de la economía convencional, en 2018 la presencia femenina en los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas incluidas en el IBEX35 fue del 19,15% (1.089 consejeros 258 consejeras)⁶

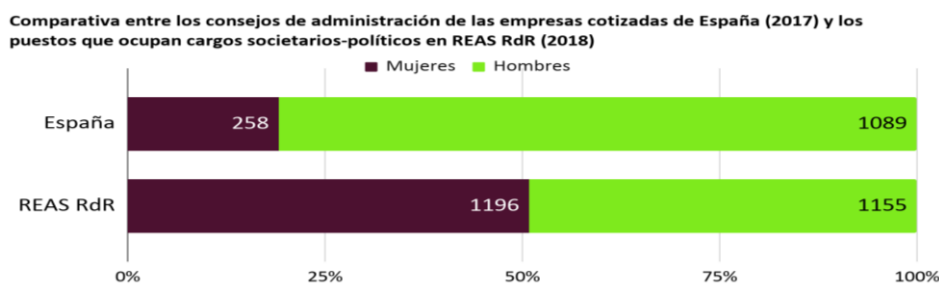


Figura 13. Comparativa del número de personas desegregado por sexo que ocupan puestos de representación en las empresas cotizadas en España (2017, último año disponible) y en las organizaciones de REAS Red de Redes (2018)

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 REAS RdR, la media de este índice a través de todas las organizaciones es de 1.58.

Si comparamos esta cifra con el ratio que arroja las empresas del IBEX35, según el Informe realizado por CCOO⁷, la proporción que representa el gasto de personal medio por persona empleada en relación a la remuneración de los primeros ejecutivos del conjunto de empresas que componen el IBEX35, ha alcanzado un índice de 86,60 en el año 2017.

Por otro lado, según el último Informe de Oxfam⁸, los máximos directivos de las empresas del IBEX35, cobran de media 123 veces más que el salario medio de sus empleados.

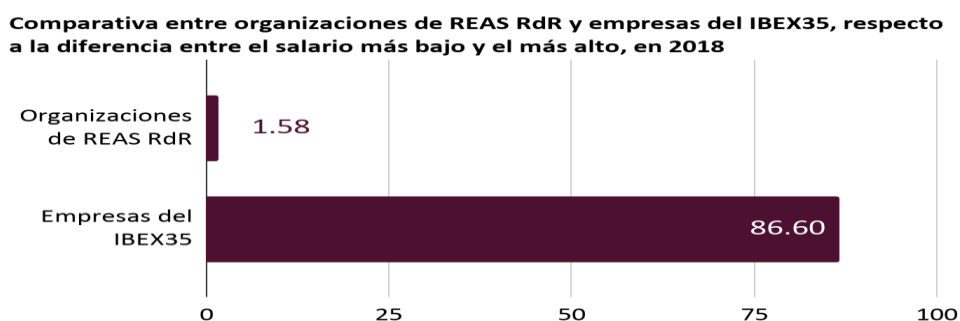


Figura 14. Comparativa entre las organizaciones de REAS RdR y las empresas del IBEX35 en relación a la diferencia entre el salario más alto y el más bajo para el año 2018 y 2017 respectivamente.

⁶ Fuente: <https://atrevia.com/empresas-cotizadas/>

⁷ <https://www.ccoo.es/f053fa970136f09327f0f5fabf8c7877000001.pdf>

⁸ <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/OxfamWeb-Documentos/OxfamWeb-Informes/quien-parte-y-reparte-informe-ibex-2019.pdf>

Si desagregamos los datos por sexo, observamos que las diferencias de salario entre las mujeres son más altas que las diferencias de salario entre los hombres. El índice de banda salarial para mujeres es de 1.59 y el de los hombres es de 1.57.

Una posible lectura de porqué esta diferencia, se puede deber a que existe una mayor “verticalidad” en los salarios ya que aunque hay mujeres directivas, normalmente el personal de limpieza – que gana menos- suele ser una mujer. En el caso de los hombres no hay una desviación tan grande y los valores suelen estar agrupados en categorías medias o superiores.

Diferencia entre el salario más alto y más bajo (índice de banda salarial), por cada sexo, en las organizaciones de REAS RdR, en 2018

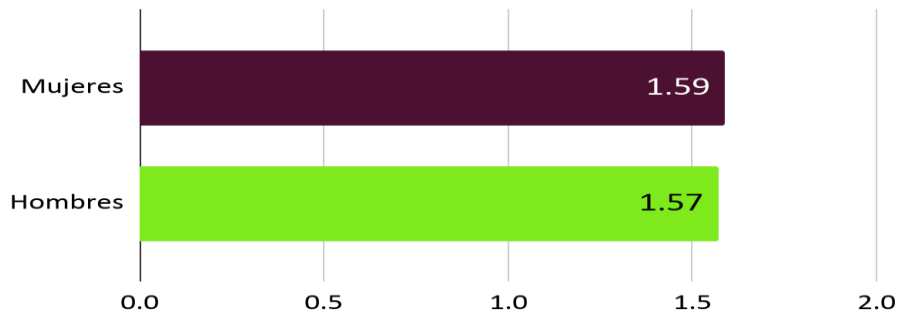


Figura 15. Índice de banda salarial, desagregado por sexo, en las organizaciones de REAS (datos de 2018, analizando el indicador *ind26*).

Respecto al uso de un lenguaje no sexista, únicamente el 5.1% de las organizaciones de REAS RdR (27 organizaciones), no lo utilizan. El 14.2% (75 organizaciones) lo utilizan en las comunicaciones escritas y el 80.8% (428 organizaciones) lo utilizan en las comunicaciones escritas y verbales.

Si tenemos en cuenta los datos de 2017, se observa que la tendencia es creciente puesto que para ese año, el 9,60% de las organizaciones de REAS RdR aquel año (43 organizaciones) no utilizaban un lenguaje no sexista, el 25,30% (113 organizaciones) lo utilizaban en las comunicaciones escritas y el 63,50% (283 organizaciones) lo utilizaban de forma escrita y verbal.

En este sentido se deduce que el porcentaje de empresas que solamente utilizaban el lenguaje inclusivo en la documentación escrita ha disminuido para el año 2018 aumentando el porcentaje que lo usa en ambos tipos de comunicaciones.

Porcentaje organizaciones de REAS RdR utilizan un lenguaje no sexista e inclusivo, 2018

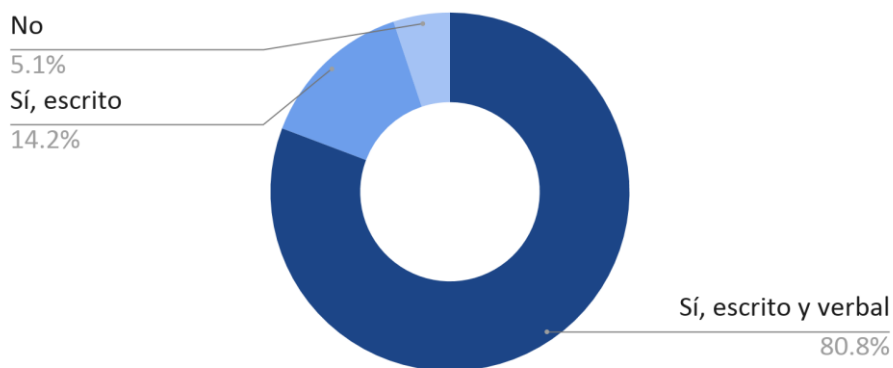


Figura 16. Porcentaje de las organizaciones de REAS que utilizan lenguaje no sexista e inclusivo en 2018 (analizando el indicador *ind98*).

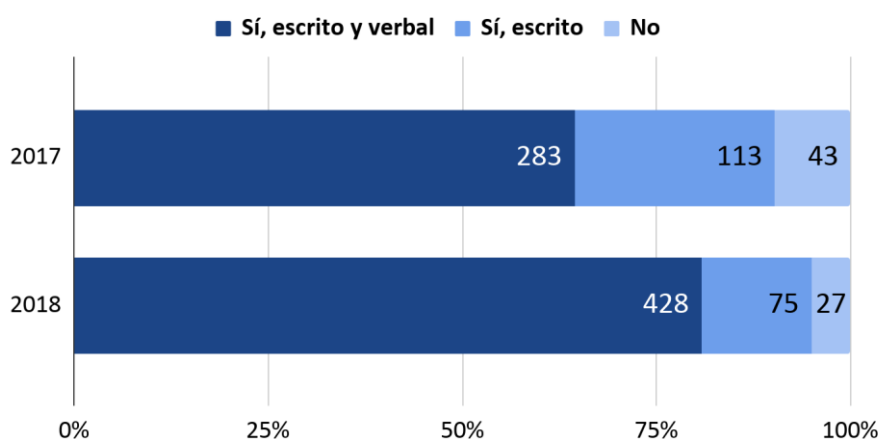


Figura 17. Evolución del porcentaje y número de las organizaciones de REAS que utilizan lenguaje no sexista e inclusivo, en 2017 y 2018 (analizando el indicador *ind98*).

6.- Calidad de trabajo

6.1. Metodología utilizada

Tabla 4. Indicadores relevantes analizar

Id	Nombre
ind80	¿Se contemplan medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral?
ind105	¿Se generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral?

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.

6.2. Resultados

El **74.72%** de las organizaciones de REAS RdR, en 2018, contempla medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral, frente a un 25.28% que no lo hacen.

El 64.15% de las organizaciones de REAS RdR, en 2018, generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral, frente a un 35.85% que no lo hacen.

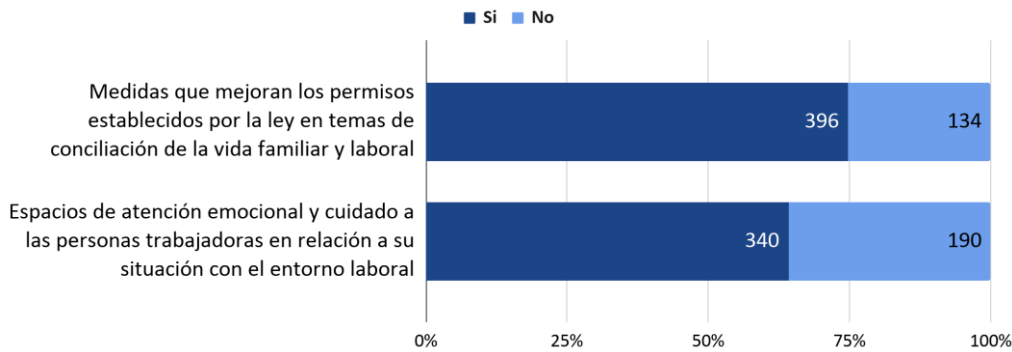


Figura 18. Porcentaje de las organizaciones de REAS que aplican medidas de calidad del entorno de trabajo relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral y con los espacios de atención emocional y de cuidado en 2018 (analizando los indicadores ind80 y ind105, respectivamente).

Si tenemos en cuenta los datos de 2017 ambos indicadores han mejorado como se puede observar en las siguientes gráficas.

Organizaciones de REAS RdR que contemplan medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral, en 2018

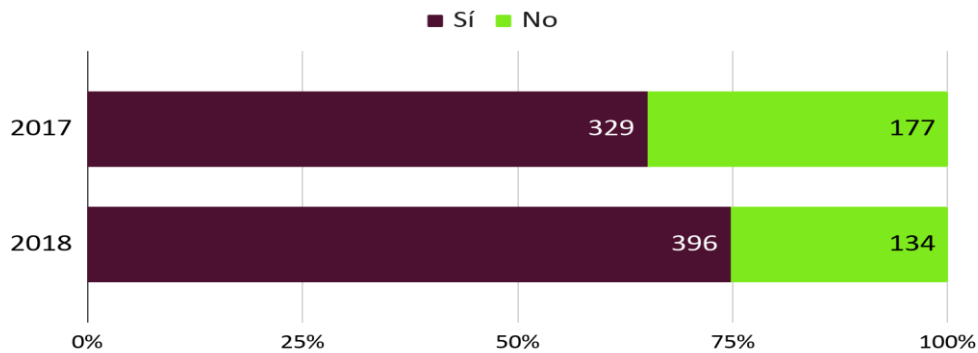


Figura 19. Comparativa del número de medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar en las organizaciones de Reas RdR para los años 2017 y 2018

Organizaciones de REAS RdR que generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral, en 2018

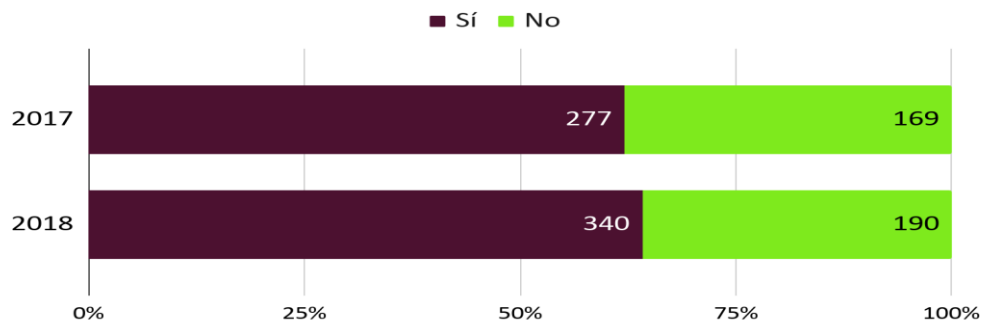


Figura 20. Comparativa del número de organizaciones de REAS RdR que generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en 2017 y 2018.

7. Conclusiones sobre los datos analizados

7.1. Logros

- Reconocimiento de la dignidad y valía de todos los trabajos.
- Reducida brecha salarial.
- Apuesta por la corresponsabilidad y el cuidado de la vida: elevada presencia de medidas de corresponsabilidad y conciliación en las entidades.
- El sector de la ESS cuenta con recursos y herramientas de medición y análisis para medir la igualdad de género en sus organizaciones.

7.2. Retos

- Aumentar la presencia del número de mujeres trabajadoras en los órganos de representación y en los puestos de responsabilidad.
- Aumentar el nivel de participación en la elaboración y aprobación de los planes de gestión y presupuestos del conjunto de mujeres trabajadoras del sector.
- Consolidación de las empresas del sector que se traduciría en la mejora de las retribuciones de mujeres y hombres en aquellos territorios en donde no se ha alcanzado la media del estado.
- Seguir avanzando en el establecimiento de políticas de lenguaje inclusivas hacia una verdadera transformación feminista en el discurso de la ESS.
- Impulsar y promover procesos de cambio de la cultura organizativa pro equidad en los territorios.
- Realizar más colaboraciones con personas expertas en evaluación para mejorar el análisis de los datos.

8.- Reflexiones para avanzar hacia una Economía Solidaria y Feminista

En Abril de 2017 se constituía la comisión interestatal de feminismos de Reas red de Redes en el marco del 13º Encuentro de ESS Idearia 2017 en Córdoba. Además en muchas de las redes territoriales se ha venido constituyendo comisiones para trabajar la perspectiva feminista desde sus propias realidades específicas.

Estas comisiones tienen como objetivo incorporar el feminismo y la economía feminista en la ESS. En este sentido, los datos que aporta la Auditoría o Balance Social sobre la situación de las mujeres en la ESS son esenciales para orientar la estrategia de estas comisiones.

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. (2019). Romper la barrera: una cuestión de justicia. Retrieved from <https://www.ccoo.es/433e131a0e741278dcecf82d5d2d251000001.pdf>

CCOO. (2019). Evolución de Indicadores de Buen Gobierno en las Empresas del IBEX35 durante el ejercicio 2017. <https://www.ccoo.es/78cbcb118242017744a2683d4074656c000001.pdf>

CEOE, & PWC. (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España: identificando las causas para encontrar las soluciones. Retrieved from <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

UGT. (2019). Reducir la brecha salarial, la prioridad. Retrieved from http://www.ugt.es/sites/default/files/19_informe_22f_dia_igualdad_salarial_ok.pdf

OXFAM. (2019). QUIEN PARTE Y REPARTE. La huella en la desigualdad de las empresas del IBEX 35. <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/OxfamWeb-Documentos/OxfamWeb-Informes/quien-parte-y-reparte-informe-ibex-2019.pdf>



REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria

Calle Las Provincias, 6 bajo. 31015 Pamplona
948136462 / 627332291 info@reas.red
www.economiasolidaria.org
@Reas_Red