



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 de la Economía Social y Solidaria en el Estado

2020

Políticas inclusivas
Participación
Conciliación y corresponsabilidad
Trabajo



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 2020

Versión 2

Noviembre 2020

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](https://www.instagram.com/Reas_Red)

2

Coordinación y redacción de contenidos:

Comisión de Feminismos Interestatal de REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria

Sergio España, 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>

Indice

1.- .. Presentación	4
2.- .. La importancia de un análisis de la Economía desde un punto de vista feminista	5
3.- .. Membresía	8
4.- .. Economía y política de lucro.....	10
5.- .. Democracia y equidad	14
6.- .. Calidad en el trabajo	21
7.- .. Conclusiones sobre los datos analizados	24
8.- .. Reflexiones para avanzar hacia una Economía Solidaria y Feminista	24
Referencias y notas	25

1.- Presentación



Este documento presenta el análisis de los datos relativos al año 2019, recogidos durante la Campaña de Auditoría o Balance Social Estatal de 2020, 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 495 entidades y empresas de la Economía Social y Solidaria – en adelante ESS- (35 entidades menos que en el año anterior) de las cuales, un 71% son parte de REAS Red de Redes (un 5% menos si tenemos en cuenta el dato del año anterior que era un 76%). A finales de 2019, en total, 865 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](#) 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 en el trabajo.

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. Es importante aclarar que los datos utilizados para el análisis e interpretación de resultados son del ejercicio 2019, por tanto, no se han visto afectados por el impacto del COVID-19. En este sentido, para la campaña de recogida de datos 2020 se ha incluido una batería de datos específicos para entender el impacto de la crisis provocada por la pandemia y ver de que manera la Economía Solidaria le está haciendo frente. Estos resultados se analizarán en un informe específico.

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 la 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 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. Suponen un cuestionamiento fundamental de la disciplina y amplía los márgenes de lo que es considerado como economía.

Tienen al menos tres objetivos:

- Desplazar a los mercados como eje analítico y de intervención políticas.
- Género como variable que atraviesa todo el sistema económico.
- Transformación social.

La ESS por otro lado, está abierta a visiones críticas desde otras corrientes y enfoques críticos como el ecologismo o el feminismo, que han puesto encima de la mesa debates relacionados con la participación, 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 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: Equidad, Sostenibilidad Ambiental, No lucro, Compromiso con el Entorno, Cooperación y Trabajo.

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.

Aunque se ha avanzado mucho para poder incorporar y medir aspectos que tienen que ver con la incorporación de la perspectiva feminista dentro de las organizaciones de la ESS, es necesario seguir trabajando para incorporar más variables que permitan hacer explícitos los aspectos abordados desde los feminismos.

En este sentido en la campaña de recogida de datos de este año se ha incluido la categoría “otras identidades” 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.

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

Por otro lado también se han incluido nuevas preguntas en relación a la elaboración de Planes de Igualdad y la dotación de recursos para 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, la incorporación de estas cuestiones supone 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 cuyo objetivo es alcanzar una equidad real y efectiva.

El presente informe tiene por tanto dos objetivos a través de un análisis de los datos del Balance o Auditoría Social 2020.

En primer lugar, se busca analizar y reportar la situación actual de las organizaciones y empresas que actualmente forman parte de REAS Red de Redes en lo relativo al cumplimiento de los indicadores de género identificados en los principios de la Carta de la Economía Social y Solidaria (ESS).

En segundo lugar, se pretende 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.

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

Este análisis por tanto permitirá 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 las organizaciones y las personas.

2.2. Aspectos a analizar

Para esta segunda 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 Red de Redes y las entidades que conforman esta red.

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. 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 personas de género femenino, masculino y no binario) presentes en las entidades y empresas,

² La primera versión corresponde al Informe realizado para la campaña de Balance/Auditoría Social 2019 que se puede ver aquí: https://www.reasred.org/sites/default/files/pages_attachments/INFORME_EQUIDAD_DE_GENERO_2019_v1.pdf

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 la creación de espacios de atención y cuidados y la elaboración de planes de igualdad y protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual. Preferentemente, se han calculado porcentajes para facilitar las comparativas.

En relación a la introducción de la categoría de género no binario³, aclarar que para este informe (el primero 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 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, ni tampoco cuando realizamos una comparativa con años anteriores. 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.
	Azul 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.

³ En el aplicativo de la herramienta de Balance/Auditoría Social aparece como “otras identidades”

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 Red de Reas se podría utilizar el indicador del porcentaje de personas de la organización desagregado por género (ind3). Este dato para el año 2019 ofrece un resultado de 47,9% de personas de género femenino sobre el total de personas implicadas en las organizaciones de la ESS (224.977 personas en total). Para el caso de personas de género no binario el dato es de 138 personas (0,1% sobre el total).

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 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 personas desagregadas por género 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 personas trabajadoras de género femenino.

Los datos de REAS Red de Redes en 2019 muestran que hay una mayor presencia de personas de género femenino (64,40% del total de personas trabajadoras que forman parte de las organizaciones) un 2,14% más que en el ejercicio anterior que fue del 63,05% frente a un 35,47% de personas de género masculino.

Si se toma como referencia los datos de la economía convencional, según datos de la OIT⁴, el 44,6% de las personas empleadas en el mundo en 2019 eran mujeres. El porcentaje es de 43,50% para el caso de España, en el mismo año. Si acudimos a otras fuentes oficiales, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)⁵, la tasa de empleo femenina en 2019 fue del 45,21%.

⁴ <https://www.ilo.org/wesodata>

⁵ <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3996#l1tabs-tabla>

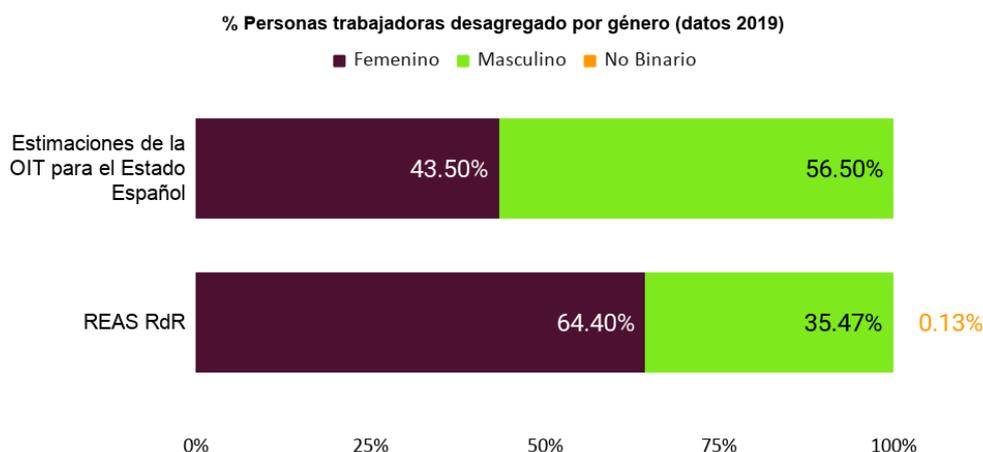


Figura 1. Comparativa del porcentaje de personas trabajadoras de la organización desagregado por género en España (2019, último año completo disponible) y en REAS Red de Redes (2019, analizando el indicador ind169).

Las gráficas que se muestran a continuación, representan la evolución del número de personas trabajadoras del género femenino a lo largo de tres años: 2017, 2018 y 2019. La primera gráfica muestra las cantidades y la segunda permite comparar los porcentajes que se muestran casi invariables.

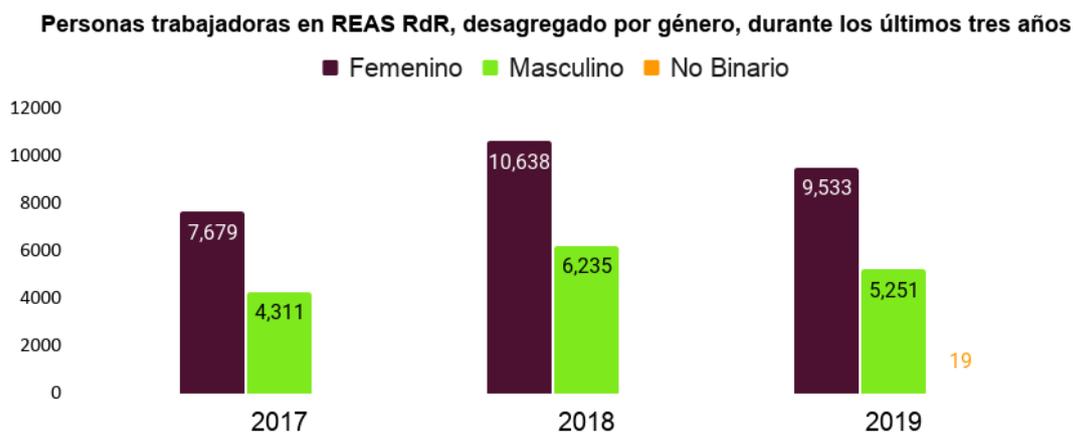


Figura 2. Comparativa del número de personas trabajadoras de la organización desagregado por género en REAS Red de Redes para los años 2017, 2018 y 2019 (analizando el indicador ind169)

Porcentaje de personas trabajadoras en REAS RdR, desagregado por género, durante los últimos tres años

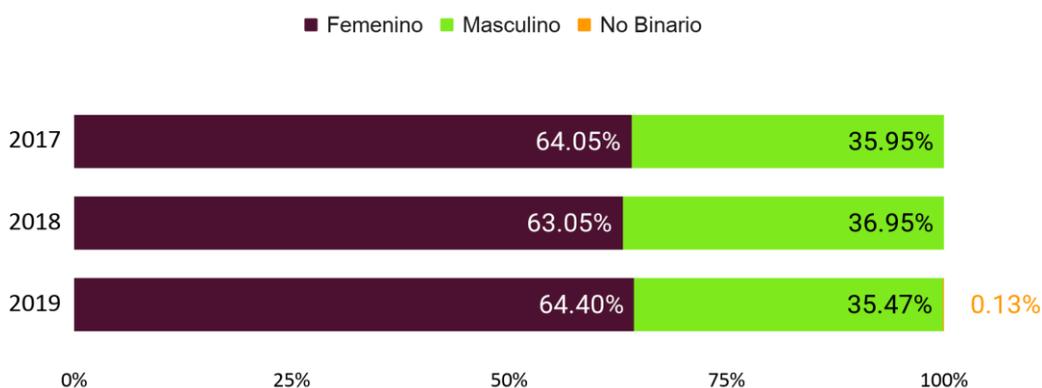


Figura 3. Comparativa del porcentaje de personas trabajadoras de la organización desagregado por género en REAS Red de Redes para los años 2017, 2018 y 2019 (analizando el indicador ind169)

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.

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, las finanzas o la alimentación y en la que hay una mayoría de presencia femenina.

Si se atiende al volumen de personas voluntarias, el género femenino vuelve a presentar un porcentaje mayor: un 60,4% del total (15.322 en cifras) este dato ha aumentado ligeramente respecto al año anterior (2018) que fue del 60,34% (13.231 en cifras). Este último dato arroja un indicador del alto nivel de participación de las personas de género femenino 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 género
ind97	Brecha salarial de género

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

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) / Nº total de puestos de trabajo expresados en jornadas completas trabajadas

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. 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€).

4.2. Resultados

Según un informe emitido por la Unión General de Trabajadores⁶ (UGT, 2020), el salario medio en 2017 para las mujeres fue de 20.607,85€ y, para los hombres, 26.391,84€. Por tanto, la brecha del salario medio fue de 21,92%. En estos casos, la fórmula aplicada para calcular la brecha en el salario medio es:

$$\text{Brecha en el salario medio} = \frac{(\text{salariomediohombresEspaña}) - (\text{salariomediomujeresEspaña})}{\text{salariomediohombresEspaña}} * 100$$

Acudiendo directamente a la fuente del Instituto Nacional de Estadística⁷, **cuyo último dato disponible es del 2018**, el salario medio en dicho año para las mujeres fue de 21.011,89€ y, para los hombres, 26.738,19€. **La brecha en el salario medio fue, por tanto, de 21.42%.**

La Auditoría o Balance Social 2020 de REAS Red de Redes ha revelado que el salario medio para el ejercicio 2019 en el caso de género femenino fue de 20.424,90€ y, el caso del masculino de 21.568,22€. Aplicando la misma fórmula, la brecha del salario medio es de 5,30%. Es decir, la brecha es favorable para el género masculino, pero muy inferior si lo comparamos con la economía convencional.

Por otro lado, en cuanto a la cifra del salario medio, en el caso del género femenino las mujeres es ligeramente inferior en Reas Red de Redes respecto a la media española (580 euros menos al año) y más baja para el caso del género masculino (5.100 euros menos al año) En términos de evolución, esto se explica porque el salario medio en Reas Red de Redes apenas ha experimentado variación entre 2018 y 2019 mientras que en el conjunto del estado español ha aumentado ligeramente.

⁶ https://www.ugt.es/sites/default/files/12_ultimo_informe_8_marzo_2020.pdf

⁷ https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

Brecha del salario medio con respecto al género masculino, en España (datos 2018) y en REAS RdR (datos 2019)

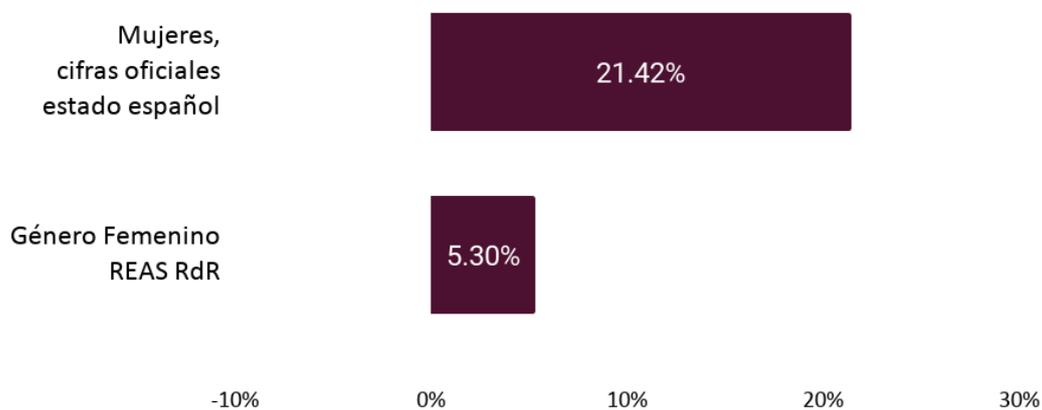


Figura 4. Comparativa del índice de brecha salarial en España para el 2018 y en Reas Red de Redes para el año 2019

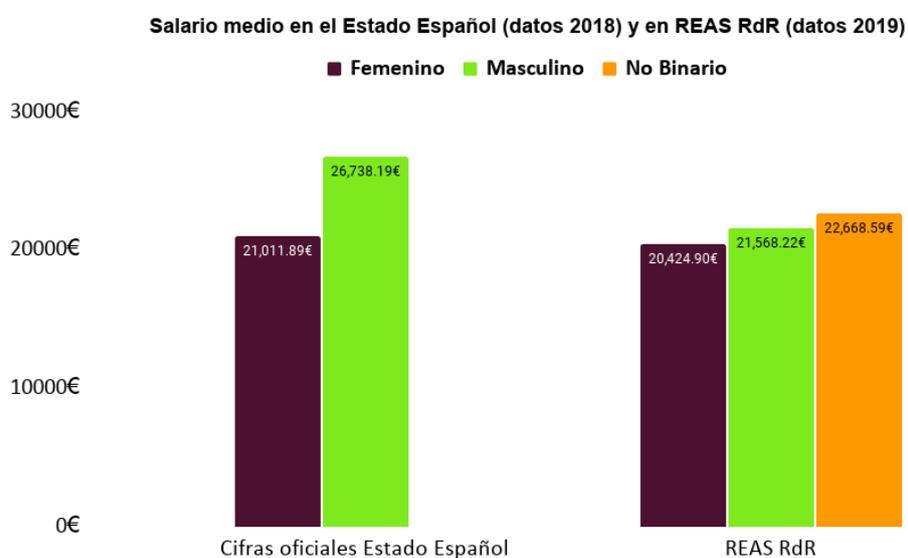


Figura 5. Salario medio desagregado por género, en España (2018, último año disponible) y en REAS (2019, analizando el indicador ind114)

Salarios medios por territorio en organizaciones de REAS RdR, desagregados por género, datos 2019

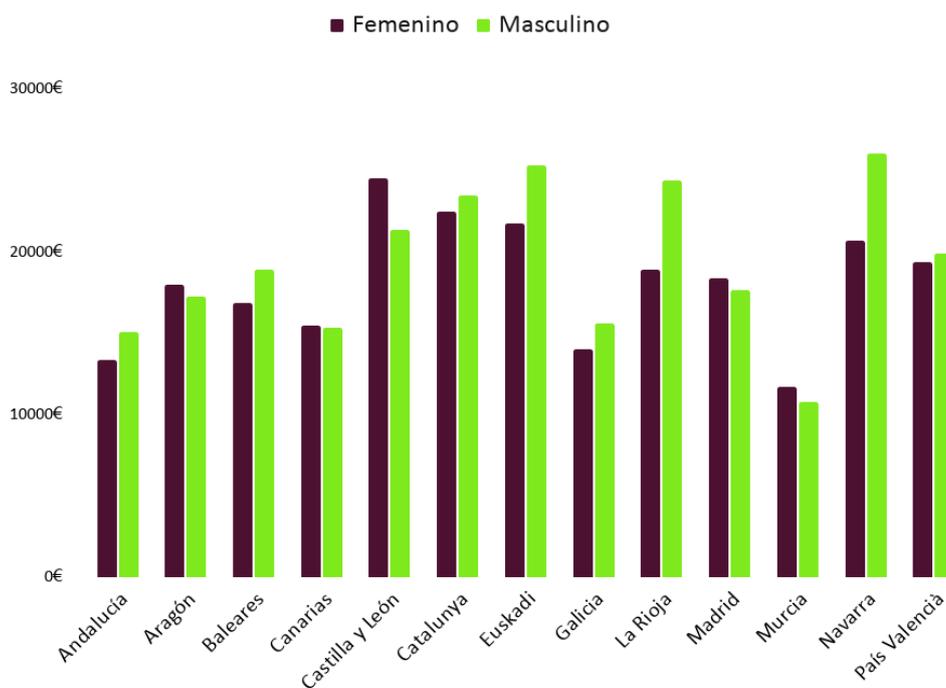


Figura 6. Salario medio desagregado por género y por territorio en REAS RdR (2019, analizando el indicador ind114)

En la gráfica anterior se detallan los salarios medios por territorio desagregados por género⁸ y en donde se observan en algunos casos diferencias significativas entre los salarios del género femenino y masculino 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 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.

⁸ 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 3. Indicadores relevantes analizar

<i>Id</i>	<i>Nombre</i>
<i>ind10</i>	<i>Indicador de % de personas que han participado en la elaboración del plan de gestión y del presupuesto anual desagregado por género</i>
<i>ind12</i>	<i>Indicador de % de personas que han participado en la aprobación del plan de gestión y del presupuesto anual 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 ind10, ind12 ofrecen el grado de participación en función del género en las organizaciones; es interesante observar si hay diferencias en concreto entre el % de participación y el % aprobación, 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 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 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.

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

Para el año 2019, en las organizaciones de REAS Red de Redes, el 57.74% del total de personas que han participado en la elaboración del plan de gestión y el presupuesto anual son de género femenino frente a un 42.11% de presencia masculina sobre un total de 7.353 personas. La diferencia entre ambos porcentajes se aminora en el caso de la aprobación del plan de gestión y el presupuesto anual: un 55,01% femenino y un 44,78% masculino sobre un total de 7.250 personas.

Porcentajes medios de participación en la elaboración y aprobación del plan de gestión y el presupuesto anual, desagregados por género, en las organizaciones de REAS RdR (datos 2019)

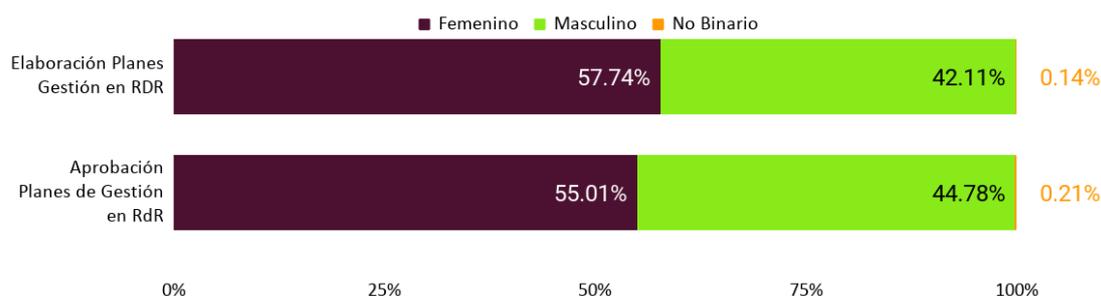
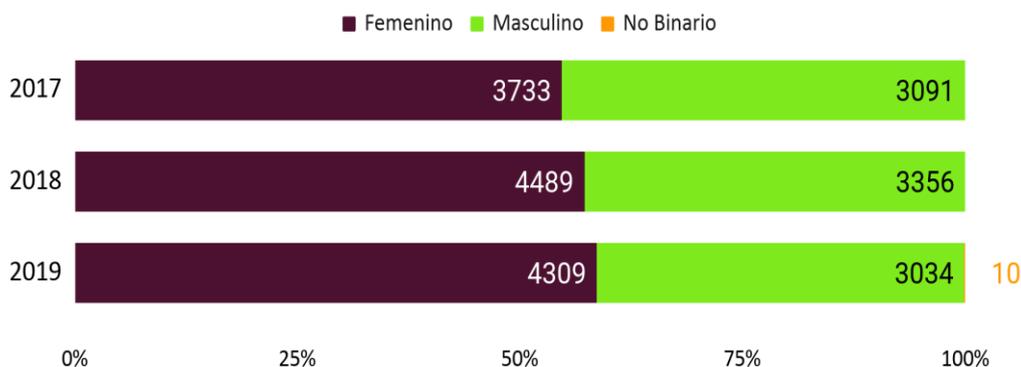


Figura 7. Medias de los porcentajes de participación en la elaboración y aprobación del plan de gestión y el presupuesto anual, desagregados por género, en las organizaciones de REAS Red de Redes (datos de 2019, analizando los indicadores ind10 y ind12).

Si comparamos estas cifras con las del año 2018, en ambos casos el porcentaje de presencia femenina ha aumentado ligeramente. En ese año, el 57,02% de las personas que participaron en la elaboración del plan de gestión y el presupuesto anual eran de género femenino (4.489 en cifras) y en la aprobación del plan de gestión y el presupuesto anual fue de un 52.99% (4.282 en cifras).

Evolución del número de personas que han participado en la elaboración del plan de gestión y presupuesto anual en el total de organizaciones de REAS RdR (Datos 2017-2019)



Evolución del número de personas que han participado en la aprobación del plan de gestión y presupuesto anual en el total de organizaciones de REAS RdR (Datos 2017-2019)

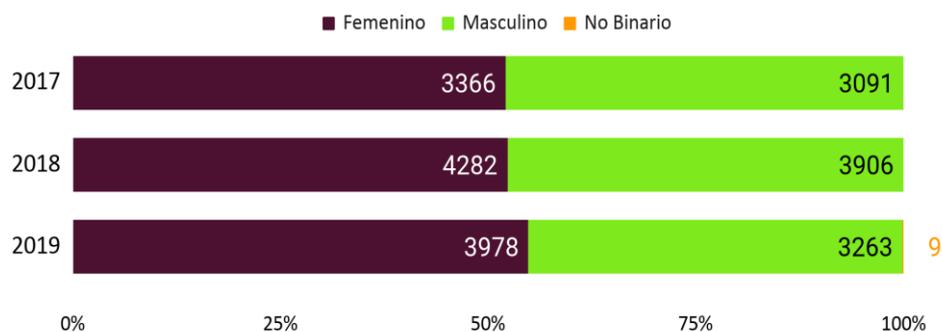


Figura 8. y 9. Comparativa del número de personas desagregado por género que han participado en la elaboración y aprobación de los planes de gestión y presupuesto en REAS Red de Redes para los años 2017, 2018 y 2019.

Sin embargo, si tenemos en cuenta el grado de participación respecto al peso por género de las personas trabajadoras el 45,20 % que participan en la elaboración son de género femenino (de un total de 9.533) frente a un 57,78% de género masculino (de un total de 5.251) y disminuye a un 41,73% en el caso de la participación en su aprobación frente a un 62,14% respectivamente.

En relación al nivel de representación, en el total de las organizaciones de REAS Red de Redes, 1.358 personas son de género femenino y 833 personas son de género masculino. Esto significa que el peso de la presencia femenina y masculina es del 61,01% y el 37,42% respectivamente en los cargos de responsabilidad. Respecto a los cargos societarios o políticos, la presencia femenina es del 52. 75% (1.066 en cifras) y la masculina del 47.15% (953 en cifras).

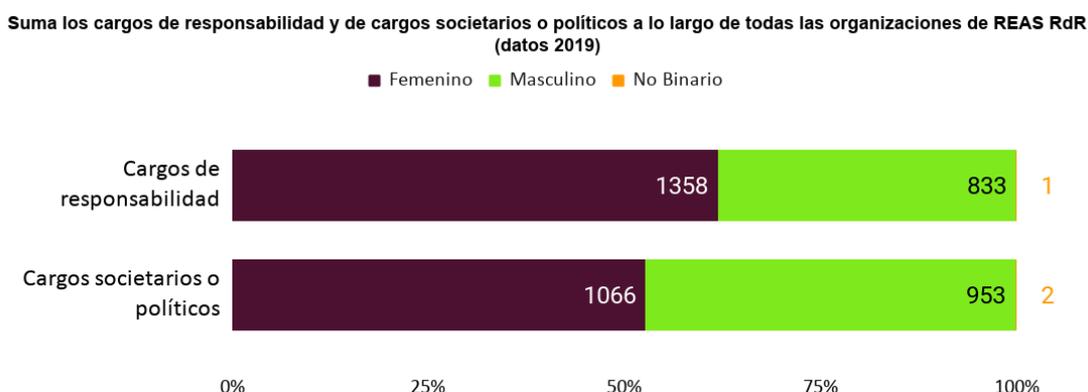
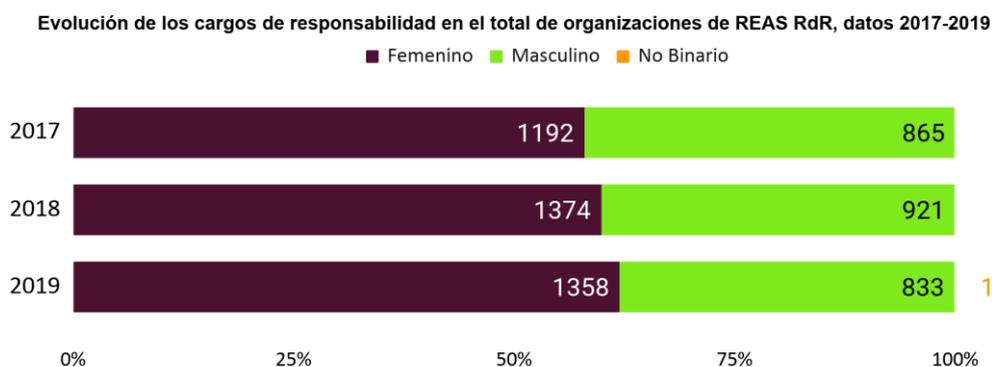


Figura 10. Suma de los cargos de responsabilidad y de cargos societarios o políticos a lo largo de todas las organizaciones de REAS RdR, desagregados por género (2019, analizando los valores para las preguntas q3201 y q3202, que sirven de base para los indicadores ind20 y ind23).

Si comparamos estas cifras con las del año 2018, en ambos casos el porcentaje de personas de género femenino ha aumentado tanto en su presencia en cargos de responsabilidad (entonces eran el 59,87%) como en los societarios y políticos (eran el 50,87%). Si tenemos en cuenta las cifras brutas, la cifra ha disminuido (1.358 frente a 1.374 en el caso de cargos de responsabilidad, y 1.066 frente a 1.196 en el caso de cargos societarios y políticos) pero el total de personas sobre la que se han realizado los cálculos para estos indicadores, también es inferior para este año 2019.



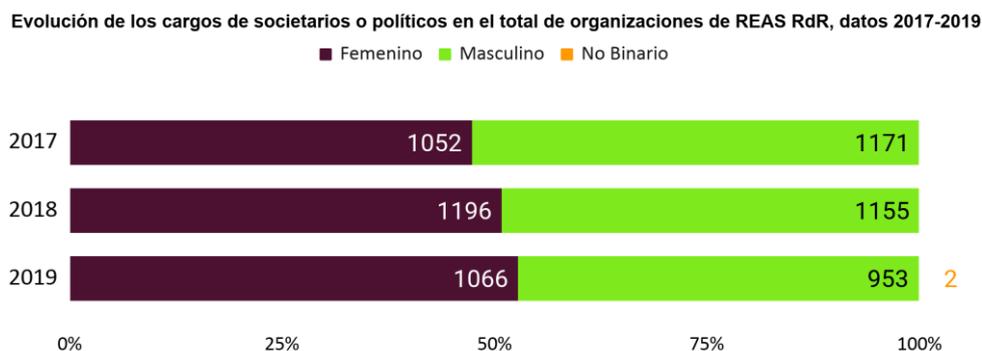


Figura 11. y 12. Comparativa del número de personas desagregado por género ocupa cargos de responsabilidad y puestos societarios o políticos en REAS Red de Redes para los años 2017, 2018 y 2019.

Sin embargo, si tenemos en cuenta el grado de participación respecto al peso por género del total de personas trabajadoras, en 2019, la presencia femenina en cargos de responsabilidad es de un 14,25% (de un total de 9.533 personas) frente a un 15,86% de presencia masculina (de un total de 5.251). Respecto a los cargos societarios o políticos, el peso es de un 11,18% frente a un 18,15% respectivamente.

En relación a los datos de la economía convencional, el llamado “techo de cristal” se ve reflejado en la proporción de mujeres en los consejos de las empresas del IBEX 35, donde se estima que en 2019 la presencia femenina en los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas incluidas en el IBEX35 fue del 24,74% (118 consejeras). No obstante, esto supone un incremento respecto a los años 2018 y 2017 que fue del 22,46% (104 consejeras) y del 21,05% (95 consejeras) respectivamente⁹.

Según una publicación de Closingap y PwC¹⁰ que extrae los datos del Instituto Europeo de Igualdad de género¹¹, en 2019 la presencia femenina en los consejos de administración del IBEX35 estaba en torno al 26%. En todos los casos, es una cifra que no cumple el 30% recomendado por el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas del Consejo Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

De hecho, según este mismo informe, el porcentaje de consejeras es incluso inferior si se consideran el conjunto de empresas del mercado continuo o empresas cotizadas (incluyendo el IBEX 35), donde apenas se supera el 20%.¹² Estos datos demuestran que la tendencia es positiva, pero el proceso de incorporación de presencia femenina a los consejos sigue siendo lento.

⁹ Instituto de la Mujer para EPDATA: <https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>

¹⁰ <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/pwc-closingap-brecha-empleo.pdf>

¹¹ https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_es

¹² <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/pwc-closingap-brecha-empleo.pdf>

Según otra fuente, (CNMV) el número de consejeras para el conjunto de empresas cotizadas (mercado continuo) en 2019 ha sido de 300, este dato es el que se ha usado en la infografía de género de este año.

Comparativa entre los consejos de administración de las empresas cotizadas en el IBEX 35 (datos 2019) y los puestos que ocupan cargos societarios-políticos en REAS RdR (datos 2019)

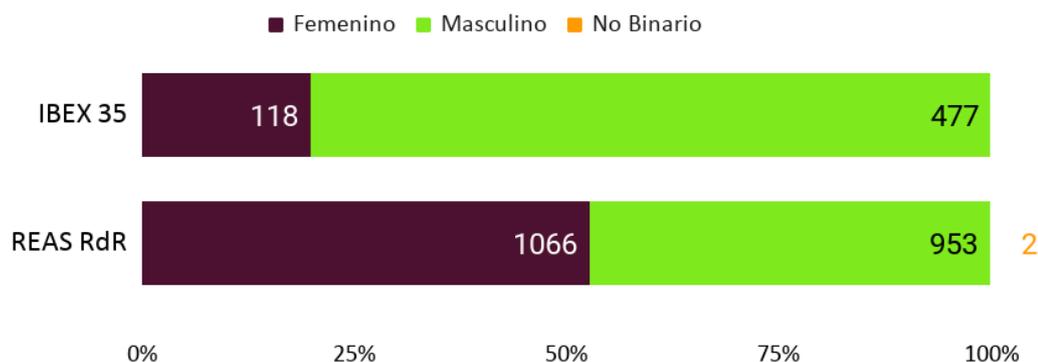


Figura 13. Comparativa del número de personas desegregado por género que ocupan puestos de representación en las empresas del IBEX35 en España (2019) y en las organizaciones de REAS Red de Redes (2019)

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 Red de Redes, la media de este índice a través de todas las organizaciones es de 1.69** (en 2018 fue ligeramente inferior, 1,58)

Si comparamos esta cifra con el ratio que arroja las empresas del IBEX35, según el Informe realizado por CCOO¹³, la proporción que representa el gasto de personal medio por persona empleada en relación a las retribuciones de los primeros ejecutivos del conjunto de empresas que componen el IBEX35, ha alcanzado un índice de 99,6 para el año 2018 (en 2017 fue de 86,6¹⁴). De acuerdo a este ratio, se observa que los primeros ejecutivos perciben de media una remuneración que es 96,6 veces la retribución media percibida por el personal empleado en las empresas del IBEX 35.

De forma similar al indicador anterior, si tenemos en cuenta la remuneración media del consejo de administración con los sueldos y salarios medios de las plantillas de las diferentes empresas que componen el índice IBEX35, este ratio sitúa las diferencias salariales en 17,1 en 2018 (2,5 puntos menor al año anterior), este descenso, está motivado por un descenso de la remuneración media de los consejos de administración (-13,5%) y un leve aumento de los salarios medios (0,7%).

¹³ <https://www.ccoo.es/818ff606e2f9d39d3cb61d058c88fac6000001.pdf>

¹⁴ <https://www.ccoo.es/78cbcb118242017744a2683d4074656c000001.pdf>

Comparativa entre organizaciones de REAS RdR (datos 2019) y empresas del IBEX35 (datos 2018), respecto a la diferencia entre el salario más bajo y el más alto

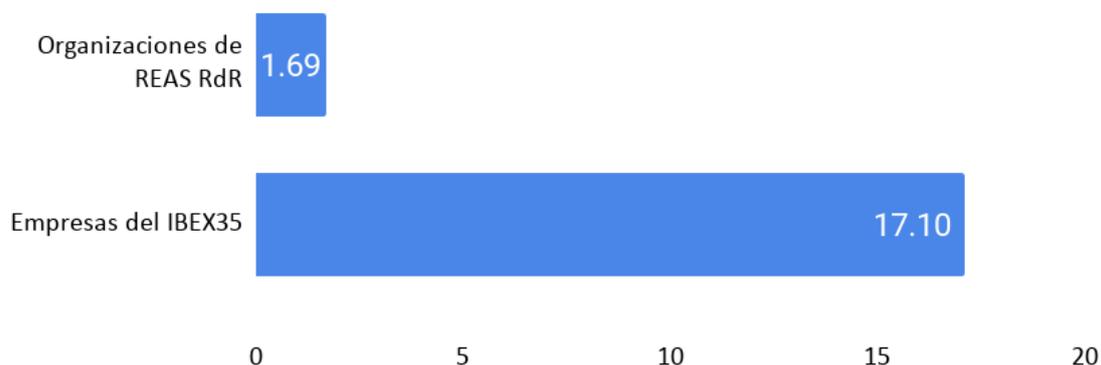


Figura 14. Comparativa entre las organizaciones de REAS Red de Redes y las empresas del IBEX35 en relación a la diferencia entre el salario más alto y el más bajo para el año 2019 y las remuneraciones medias de los consejos de administración y los salarios medios de las plantillas en 2018, respectivamente.

Para el caso de Reas Red de Redes, si desagregamos los datos por género, observamos que las diferencias de salario entre personas de género femenino son ligeramente más altas que las diferencias de salario entre las personas de género masculino. El índice de banda salarial es respectivamente de 1.59 y de 1.54. En el caso de género no binario es de 1,40.

Una posible lectura de porqué esta diferencia, se puede deber a que existe una mayor “verticalidad” en los salarios ya que 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.

Diferencia entre el salario más alto y más bajo (índice de banda salarial), por cada género, en las organizaciones de REAS RdR, datos 2019

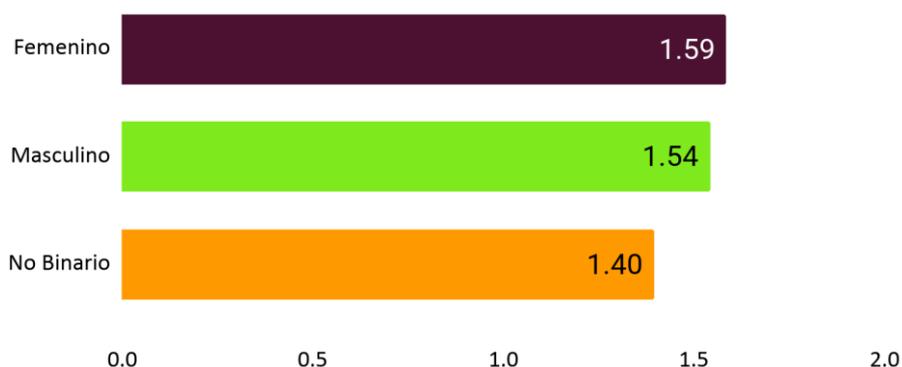


Figura 15. Índice de banda salarial, desagregado por género, en las organizaciones de REAS Red de Redes 2019 (analizando el indicador *ind26*).

Respecto al uso de un lenguaje no sexista, únicamente el 4,85% de las organizaciones de REAS Red de Redes (24 organizaciones), no lo utilizan. El 14.14% (70 organizaciones) lo utilizan en las comunicaciones escritas y el 81.01% (401 organizaciones) lo utilizan en las comunicaciones escritas y verbales.

Si tenemos en cuenta los datos de los dos últimos años, la tendencia es creciente; en concreto, respecto al año 2018, se observa que existe una mejoría puesto que para ese año, el 5,09% de las organizaciones de REAS Red de Redes (27 organizaciones) no utilizaban un lenguaje no

sexista, el 14,15% (75 organizaciones) lo utilizaban en las comunicaciones escritas y el 80,7 % (428 organizaciones) lo utilizaban de forma escrita y verbal.

Porcentaje organizaciones de REAS RdR utilizan un lenguaje no sexista e inclusivo, datos 2019

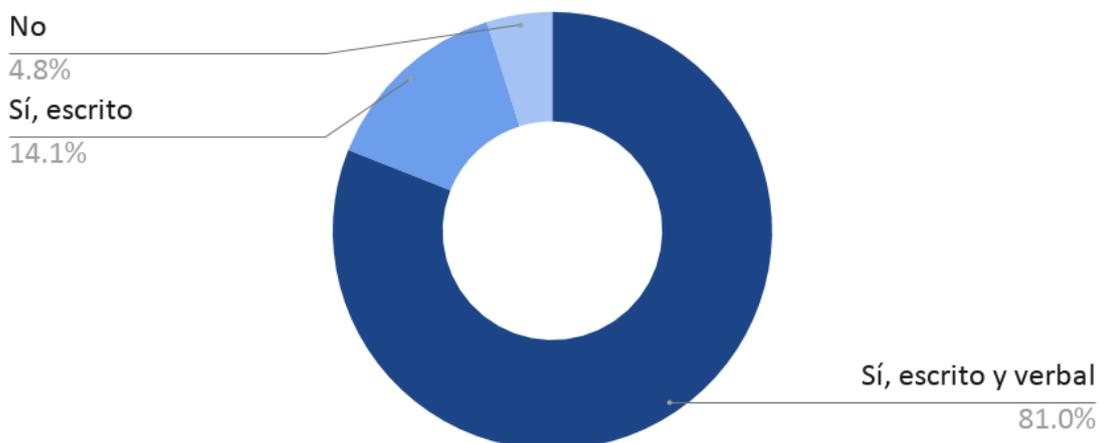


Figura 16. Porcentaje de las organizaciones de REAS que utilizan lenguaje no sexista e inclusivo en 2019 (analizando el indicador *ind98*).

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

Evolución del número de organizaciones de REAS RdR utilizan un lenguaje no sexista e inclusivo, datos 2017-2019

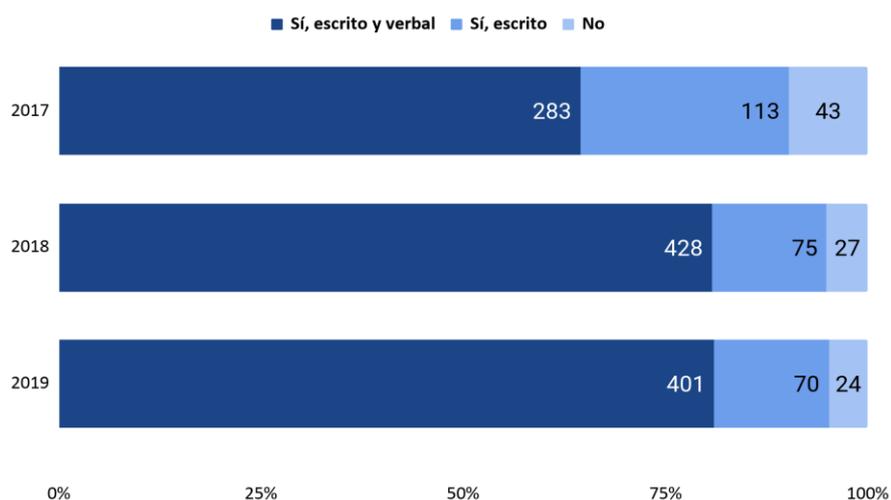


Figura 17. Evolución del porcentaje y número de las organizaciones de REAS que utilizan lenguaje no sexista e inclusivo, en 2017, 2018 y 2019 (analizando el indicador *ind98*).

6.- Calidad de trabajo

6.1. Metodología utilizada

Tabla 4. Indicadores relevantes analizar

Id	Nombre
ind80	<i>¿Se contemplan medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral?</i>
ind105	<i>¿Se generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral?</i>
ind 261	<i>¿La entidad dispone de un Plan de Igualdad vigente y de los recursos para realizar el correspondiente seguimiento y evaluación?</i>
ind262	<i>¿La entidad dispone de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual?</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.

Los indicadores 261 y 262 se han incorporado como novedad este año y miden aspectos que tienen que ver por un lado 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 y, por otro lado, para la identificación y prevención de la violencia sexista en el ámbito laboral.

6.2. Resultados

El 86,97% de las organizaciones de REAS Red de Redes, en 2019, contempla medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral, frente a un 13.03% que no lo hacen.

El 78.67% de las organizaciones de REAS Red de Redes en 2019, generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral, frente a un 21.33% que no lo hacen.

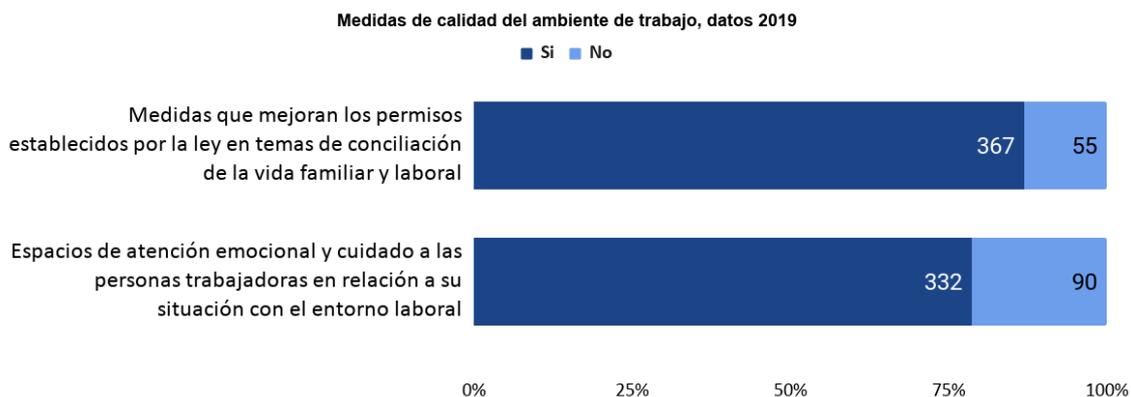


Figura 18. Número de organizaciones de REAS Red de Redes que aplican medidas de calidad del entorno de trabajo relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral y con los espacios de atención emocional y de cuidado en 2019 (analizando los indicadores ind80 y ind105, respectivamente).

Si tenemos en cuenta los datos de 2017 y 2018 la tendencia es creciente como se puede observar en las siguientes gráficas:

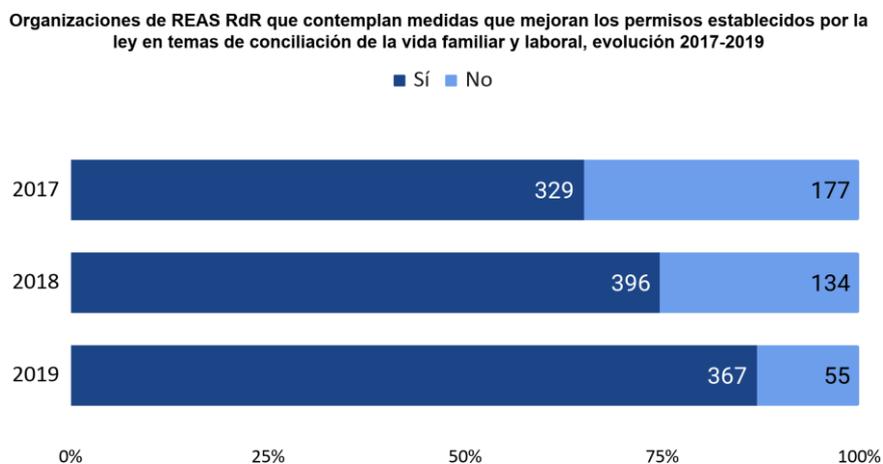


Figura 19. Comparativa del número de medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar en las organizaciones de Reas Red de Redes para los años 2017, 2018 y 2019.

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, evolución 2017-2019

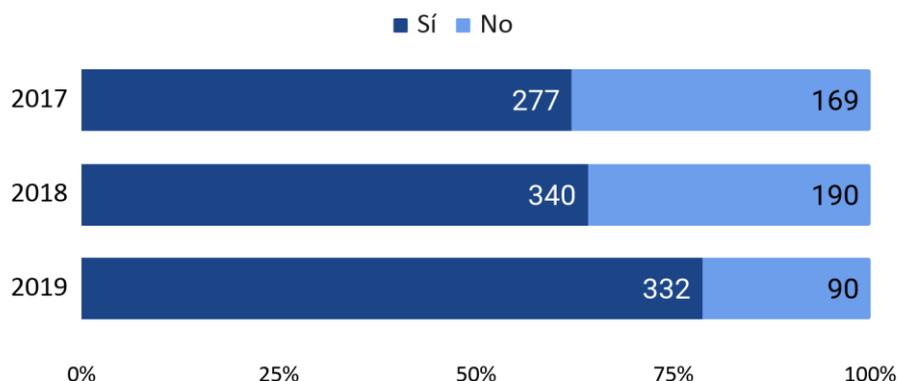


Figura 20. Comparativa del número de organizaciones de REAS Red de Redes que generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en 2017, 2018 y 2019.

El 32,93% de las organizaciones de REAS Red de Redes en 2019, cuentan con un Plan de igualdad vigente y recursos para realizar seguimiento y evaluación frente a un 67,07% que no lo tienen.

El 32,53% de las organizaciones de REAS Red de Redes en 2019, cuentan con un Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual frente a un 67,47% que no lo tienen.

Nuevos indicadores relativos a planes de igualdad y protocolos frente al acoso sexual, datos 2019

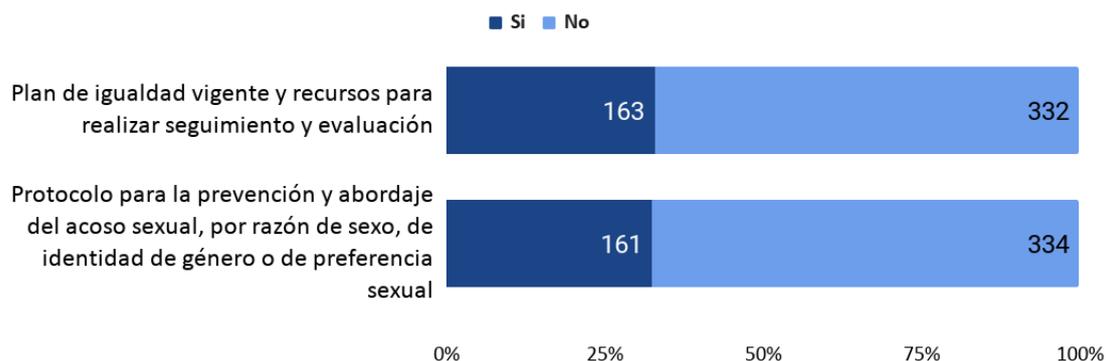


Figura 21. Número de organizaciones de REAS Red de Redes que tienen un Plan de Igualdad vigente y un protocolo de prevención de acoso sexual en 2019.

7.- Conclusiones sobre los datos analizados

7.1. Transitando hacia una economía solidaria más feminista

- Reconocimiento de la dignidad y valía de todos los trabajos.
- Reducida brecha salarial en comparación con la economía convencional.
- Apuesta por la corresponsabilidad y el cuidado de la vida: elevada presencia de medidas de corresponsabilidad y aumento respecto a años anteriores.
- El sector de la ESS cuenta con recursos y herramientas de medición y análisis para medir la igualdad de género en sus organizaciones.
- Alto porcentaje en la utilización de políticas de lenguaje inclusivo.
- Incorporación de la categoría “otras identidades” 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.
- Incorporación de nuevos indicadores para conocer y analizar el número de organizaciones que cuentan con un Plan de Igualdad y un protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual.

7.2. Retos para lograr organizaciones más habitables

- Aumentar la presencia en los cargos societarios y políticos: (11,18% frente al 18,15%)
- Mejorar el nivel de participación en la elaboración (45,20%) y aprobación (41,73%) de los planes de gestión y presupuestos y promover espacios y procesos que empoderen la participación.
- Consolidación de las empresas del sector que se traduciría en la mejora de las retribuciones de las personas trabajadoras 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.
- 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.

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 han venido constituyendo comisiones para trabajar la perspectiva feminista desde sus propias realidades específicas.

Durante los últimos tres años, la comisión de feminismos de REAS Red de Redes cuenta con un espacio propio en la intranet de Economías Feministas y desde hace un año se ha empezado a consolidar con la celebración de reuniones mensuales y la contratación de una persona para llevar la coordinación técnica. En la actualidad, participan en la comisión cuatro redes territoriales que tienen grupo propio de feminismos y personas que pertenecen a redes de otros territorios (en total más de 30 personas). Uno de las acciones más importante de este año 2020 es que se ha iniciado un proceso de revisión de la Carta de principios de la ESS con perspectiva feminista.

En este sentido, los datos que aporta la Auditoría o Balance Social en todas aquellos indicadores que miden aspectos de género y los niveles de equidad en la ESS son esenciales para orientar la estrategia de esta comisión y poder elaborar documentos y artículos para difundir el discurso y posicionamiento de la ESS en materia de Economía Feminista.

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. (2020). *Evolución de Indicadores de Buen Gobierno en las Empresas del IBEX35 durante el ejercicio 2018*.
<https://www.ccoo.es/818ff606e2f9d39d3cb61d058c88fac6000001.pdf>
- CCOO. (2019). *Evolución de Indicadores de Buen Gobierno en las Empresas del IBEX35 durante el ejercicio 2017*.
<https://www.ccoo.es/78cbcb118242017744a2683d4074656c000001.pdf>
- CLOSINGGAP, Women for a health Economy (2020): *Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo*: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/pwc-closinggap-brecha-empleo.pdf>
- Consejo Nacional del Mercado de Valores (CNMV) (2020) Nota de prensa: *La presencia de mujeres en los consejos de administración sube casi cuatro puntos en 2019 hasta el 23,7 por ciento*.
<http://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t=%7B8e231ab6-4d7a-4617-98d4-ff41b22aca64%7D#:~:text=El%20porcentaje%20de%20mujeres%20en,que%20en%20el%20ejercicio%20precedente>.
- 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/jaxiT3/Datos.htm?t=10891#!tabs-tabla>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Perspectiva sociales y de empleo en el mundo*:
<https://www.ilo.org/wesodata>
- Unión General de Trabajadores (UGT) (2020). *Balance de la situación del empleo de las mujeres 2018/2019*
https://www.ugt.es/sites/default/files/12_ultimo_informe_8_marzo_2020.pdf