

**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 2021  
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 2021  
*Versión 3*

**Noviembre 2021**

REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria

[info@reas.red](mailto:info@reas.red)

[www.economiasolidaria.org](http://www.economiasolidaria.org)

[@Reas\\_Red](https://twitter.com/Reas_Red)

## **Coordinación y redacción de contenidos:**

*Grupo de Trabajo de Balance/Auditoría Social Feminista 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>

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

---

1.- PRESENTACIÓN .....	4
2.- LA IMPORTANCIA DE UN ANÁLISIS DE LA ECONOMIA DESDE UN PUNTO DE VISTA FEMINISTA .....	5
3.- MEMBRESÍA .....	9
4.- ECONOMÍA Y POLÍTICA DE LUCRO.....	12
5.- DEMOCRACIA Y EQUIDAD .....	16
6.- CALIDAD DE TRABAJO .....	25
7.- CONCLUSIONES SOBRE LOS DATOS ANALIZADOS.....	28
8.- REFLEXIONES PARA AVANZAR HACIA UNA ECONOMÍA SOLIDARIA Y FEMINISTA .....	29
REFERENCIAS Y NOTAS.....	31

## 1.- PRESENTACIÓN



Este documento presenta el análisis de los datos relativos al año 2020, recogidos durante la Campaña de Auditoría o Balance Social Estatal de 2021, 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 **603 entidades y empresas de la Economía Social y Solidaria - en adelante ESS-** (108 entidades más que en el año anterior)

de las cuales, un 72% (437) son parte de REAS Red de Redes (un 1 punto más si tenemos en cuenta el dato del año anterior que era un 71%). A finales de 2020 un total de 947 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.

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. 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.

Se destacan tres ideas o cuestiones:

- Desplazar el eje analítico y político en torno al cual contruimos 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.
- 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<sup>1</sup>: 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.

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

- 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).
- 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.
- 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.

<i>Importancia de un Balance/Auditoría Social con perspectiva feminista</i>		
<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 adentro de las organizaciones para hacerlas más habitables</i>
<i>Contribuye a la consecución del ODS5 de la Agenda 2030 y de la legislación nacional en materia de igualdad</i>		

Fuente: Elaboración propia

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

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 reflejan en las diferentes gráficas comparativas entre ambas economías.

## 2.2. Aspectos a analizar

Para esta tercera versión<sup>2</sup> 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 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. 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, y en concreto el volumen de personas trabajadoras y voluntarias), la brecha salarial, las brechas en la participación en la gestión estratégica, las brechas 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 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 tres años objeto de análisis de este informe: 530 (año 2019), 495 (años 2020) y 603 (2021). La disminución de la cifra en el año 2020 ha sido provocada por la situación del COVID-19 que ha afectado a la actividad normal de las empresas.**

En relación a la introducción de la categoría de género no binario<sup>3</sup>, aclarar que para este informe (el segundo 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.





---

<sup>2</sup> La primera y segunda versión corresponde al Informe realizado para la campaña de Balance/Auditoría Social 2019 y 2020 respectivamente que se pueden ver aquí: <https://www.economiasolidaria.org/auditoria-social-2021/>

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

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.
	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.

### 2.3. Indicadores de género en la Auditoría Social

Desde 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 tres años se han venido incorporando mejoras en estos indicadores como la inclusión en 2020 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.**

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 Social y que visibiliza la apuesta de la Economía Social y Solidaria por la necesidad, por ejemplo, de contar con un Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual.

Para la campaña de Balance 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 este año 2021, se ha introducido 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 2022. Este grupo de trabajo está conformado por dos personas que participan en la Comisión de Feminismos de REAS Red de Redes y una persona colaboradora externa que proviene del ámbito académico.

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.

Por último, **la realización de estos informes se ha producido en paralelo del proceso de revisión de la Carta de Principios de la Economía Solidaria**, fruto de la puesta en diálogo de la EF con la ESS y la confluencia con otras Economías Transformadoras como la ecologista. En este 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.

## 3.- MEMBRESÍA

### 3.1. Metodología utilizada

**Tabla 1. Indicadores relevantes analizar**

<b>Id</b>	<b>Nombre</b>
<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 2020 ofrece un resultado de 124.691 personas de género femenino (50,92%) sobre el total de personas implicadas en las organizaciones de la ESS (244.848 personas en total). Para el caso de personas de género no binario el dato es de 304 personas (0,12% sobre el total).

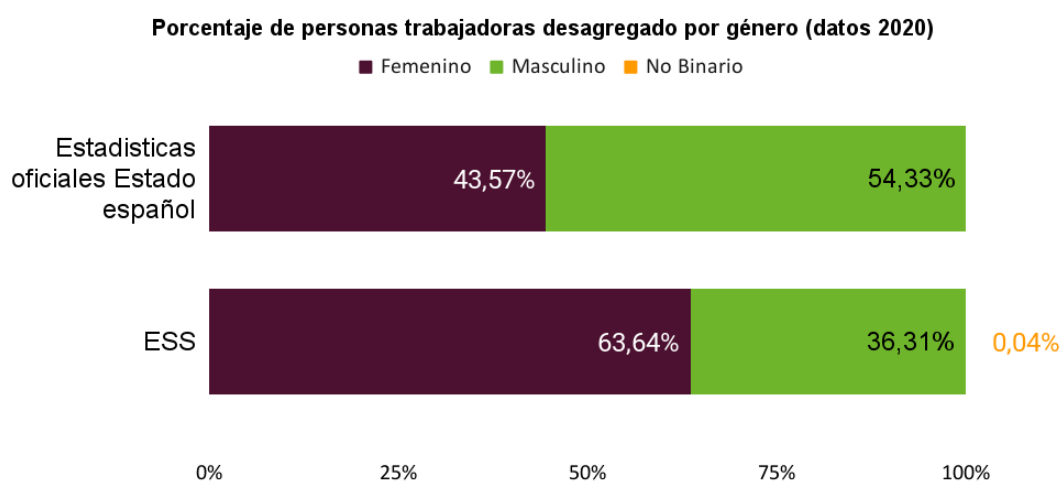
Sin embargo, esto arroja una cifra que no es comparable con las de las estadísticas oficiales para la economía convencional en el estado español, pues se estaría incluyendo el voluntariado. Sin embargo, si se utiliza el indicador del número total de personas trabajadoras de la organización desagregado 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.

**Los datos de REAS Red de Redes en 2020 muestran que hay una mayor presencia de personas de género femenino (63,64% del total de personas trabajadoras que forman parte de las organizaciones) un 0,76 puntos menos que en el ejercicio anterior que fue del 64,40% frente a un 36,31% de personas de género masculino.**

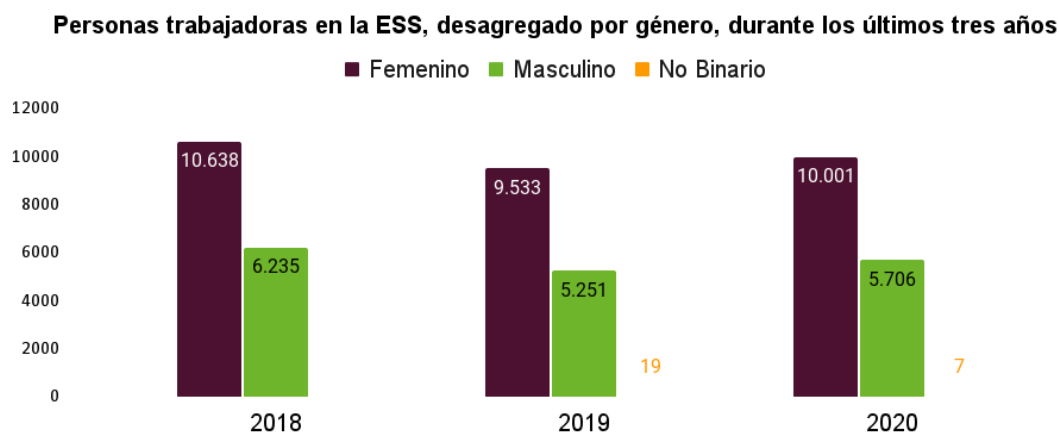
Una de las conclusiones que se extraen de estos datos es que la ESS está feminizada en cuanto al ratio de las personas trabajadoras de género femenino, ya que el sector genera un clima positivo de acceso al tener menos barreras de entrada y contar con medidas que promueven una participación paritaria.



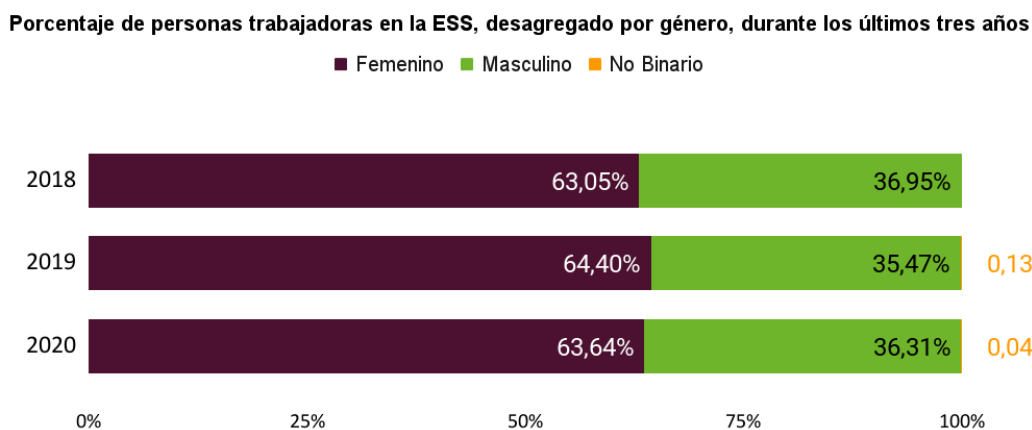
**Figura 1.** Comparativa del porcentaje de personas trabajadoras de la organización desagregado por género en España (2019, último año completo disponible) y en la ESS (2020, analizando el indicador ind169).

Si se toma como referencia los datos de la economía convencional, según datos de la OIT<sup>4</sup>, el 42,3% de las personas empleadas en el mundo en 2020 eran mujeres. El porcentaje es de 43,57% para el caso del Estado español según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa. (EPA)<sup>5</sup>.

Las gráficas que se muestran a continuación, representan un análisis de tendencias del número de personas trabajadoras del género femenino a lo largo de tres años: 2018, 2019 y 2020. 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 la ESS para los años 2018, 2019 y 2020 (analizando el indicador ind169)



**Figura 3.** Comparativa del porcentaje de personas trabajadoras de la organización desagregado por género en la ESS para los años 2018, 2019 y 2020 (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.**

<sup>4</sup> <https://www.ilo.org/wesodata>

<sup>5</sup> [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

La Economía Social y Solidaria está integrada por empresas y entidades presentes en un amplio abanico de sectores de la actividad económica, desde las energías renovables, hasta la cultura, las finanzas éticas o la alimentación sostenible, y en la que hay una mayoría de presencia femenina. En ese sentido, se podría afirmar que no existe una segregación horizontal en este sector pero no tenemos datos precisos.

**Si se atiende al volumen de personas voluntarias, el género femenino vuelve a presentar un porcentaje mayor: un 61,79% del total (17.124 en cifras) este dato ha aumentado ligeramente respecto al año anterior (2019) que fue del 60,4% (15.322 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 las empresas de la ESS.

## 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*

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 resta 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 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€).

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 un informe emitido por la Unión General de Trabajadores<sup>6</sup> (UGT, 2021), el salario medio en 2018 para las mujeres fue de 21.011,89€ y, para los hombres, 26.738,19€. Por tanto, la brecha del salario medio fue de 21,41%, es decir, la ganancia media anual de las mujeres para ese año se encuentra a 5.726,30 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:

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

Acudiendo directamente a la fuente del Instituto Nacional de Estadística<sup>7</sup>, **cuyo último dato disponible es del 2019**, el salario medio en dicho año para las mujeres fue de 21.682,02€ y, para los hombres, 26.934,38€. **La brecha en el salario medio fue, por tanto, de 19,50%.**

**La Auditoría o Balance Social 2020 ha revelado que el salario medio para el ejercicio 2020 en el caso de género femenino fue de 21.028,84€ y, el caso del masculino de 20.860,94€. Aplicando la misma fórmula, la brecha del salario medio es de -0,8%.** Es decir, la brecha es casi nula y favorable para el género femenino.

<sup>6</sup> [https://www.ugt.es/sites/default/files/informe\\_8\\_marzo\\_2021.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_8_marzo_2021.pdf)

<sup>7</sup> [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](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 Estado español (datos 2019) y en la ESS (datos 2020)

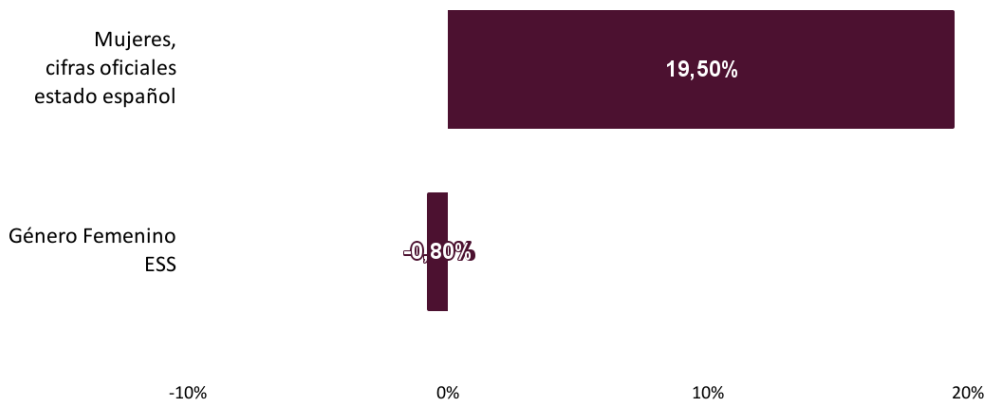


Figura 4. Comparativa del índice de brecha salarial en el Estado español para el 2019 y en la ESS para el año 2020.

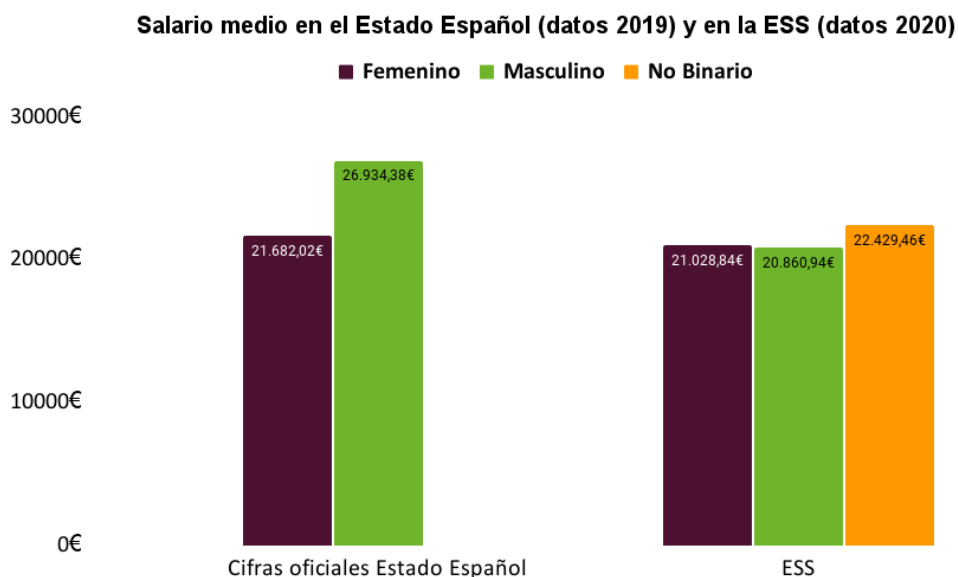
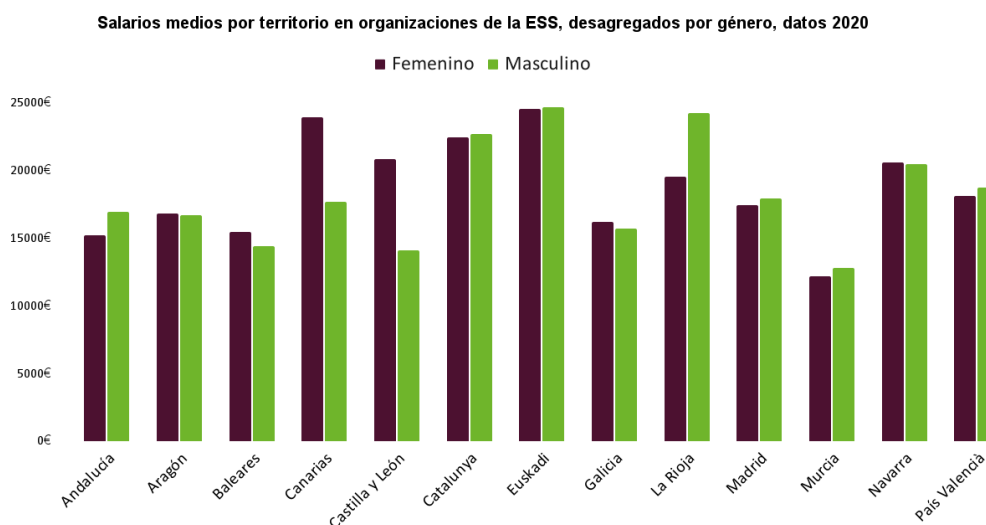


Figura 5. Salario medio desagregado por género, en el Estado español (2019, último año disponible) y en la ESS (2020, analizando el indicador ind114)

Por otro lado, en cuanto a la cifra del salario medio, en el caso del género femenino es ligeramente inferior en la ESS respecto a la media española (653,18 euros menos al año) y más baja para el caso del género masculino (6.073 euros menos al año) **En términos de evolución, el salario medio en el caso del género femenino en la ESS apenas ha experimentado variación en los últimos tres años (0,65%) mientras que en el conjunto del estado español ha aumentado ligeramente (5,2%)**



**Figura 6.** Salario medio desagregado por género y por territorio en la ESS (2020, analizando el indicador ind114)

En la gráfica anterior se detallan los salarios medios por territorio desagregados por género<sup>8</sup> 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.

<sup>8</sup> 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 e 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).

Para estos indicadores, a nivel metodológico y con el objetivo de mejorar el análisis de los datos, se ha realizado el cálculo sumando todas las personas de cada género que han participado en la elaboración y aprobación a través de todas las organizaciones, para luego calcular el porcentaje resultante, en vez de realizar una media del porcentaje de cada organización. En ejercicios anteriores se ha calculado de la segunda forma y por tanto habrá alguna diferencia en los resultados.

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.



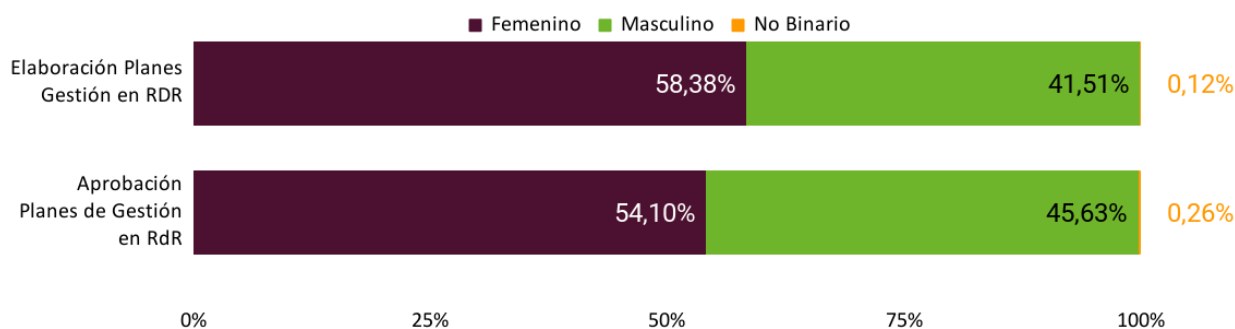
En este sentido, el indicador ind98 es interesante como punto de partida: si la entidad tiene en cuenta el lenguaje inclusivo (en la web, comunicación escrita, etc.) quiere decir que están iniciando un proceso de reflexión. Sin embargo hay que tener en cuenta que es un indicador que mide la forma y no 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 2020, en las organizaciones de la ESS, el 58,38% 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 41,51% de presencia masculina sobre un total de 7.558 personas.

La diferencia entre ambos porcentajes se aminora en el caso de la aprobación del plan de gestión y el presupuesto anual: un 54,10% femenino y un 45,63% masculino sobre un total de 8.310 personas.

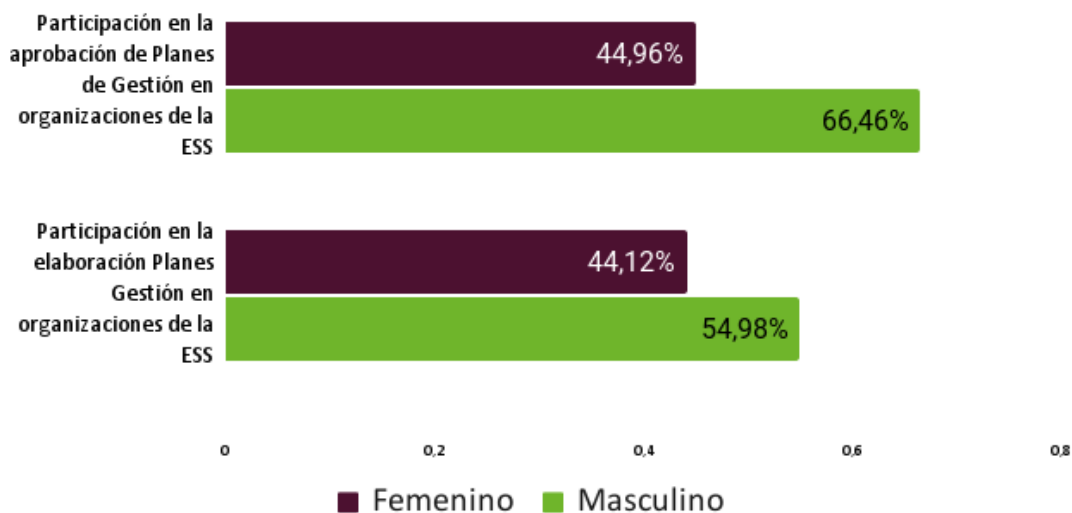
**Porcentaje de personas de cada género que, a través de todas las organizaciones de la ESS, han participado en la elaboración y aprobación del plan de gestión y el presupuesto anual (datos 2020)**



**Figura 7.** Porcentaje de personas que han participado en la elaboración y aprobación del plan de gestión y el presupuesto anual, desagregados por género, en las organizaciones de la ESS (datos de 2020, analizando los indicadores ind10 y ind12).

Sin embargo, si tenemos en cuenta el grado de participación respecto al peso por género de las personas trabajadoras, la brecha es mayor: el 44,12 % que participan en la elaboración son de género femenino (de un total de 10.001) frente a un 54,98% de género masculino (de un total de 5.706) y disminuye a un 44,96% en el caso de la participación en su aprobación frente a un 66,46% respectivamente.

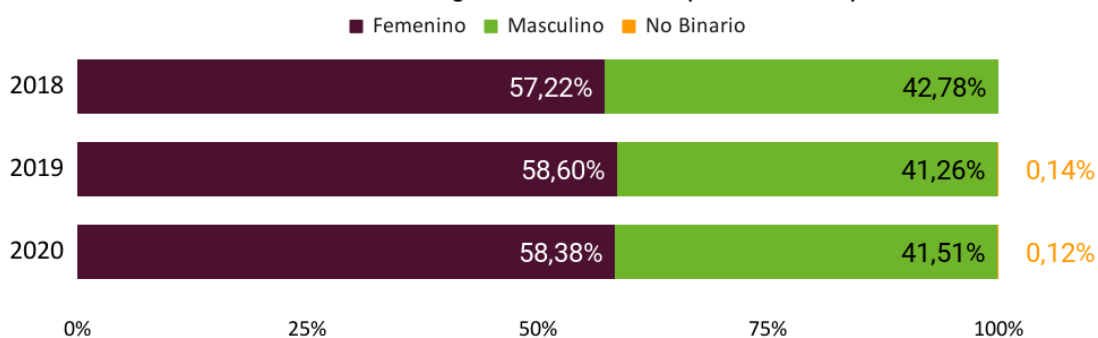
**Porcentaje de personas trabajadoras de cada género que, a través de todas las organizaciones de la ESS han participado en la elaboración y aprobación del plan de gestión y el presupuesto anual (datos 2020)**



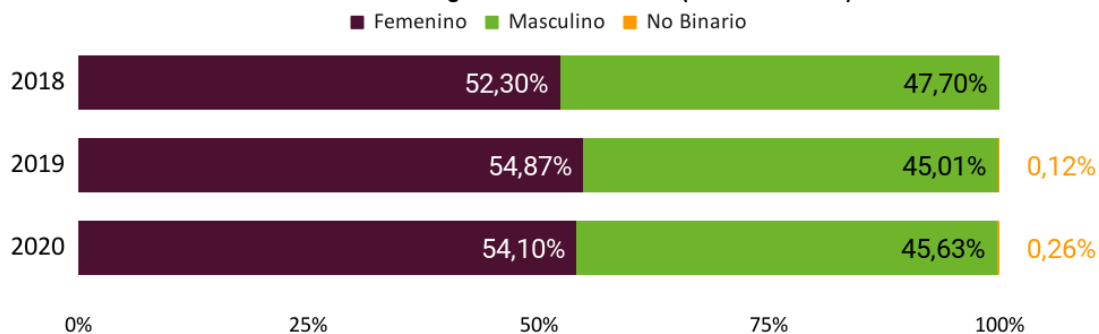
**Figura 7.Bis.** Porcentaje de personas trabajadoras que han participado en la elaboración y aprobación del plan de gestión y el presupuesto anual, desagregados por género, en las organizaciones de la ESS (datos de 2020, analizando los indicadores ind10 y ind12).

Si realizamos un análisis de tendencias, en ambos casos el porcentaje de presencia femenina ha aumentado de 2018 a 2019 y se ha mantenido prácticamente igual en el año 2020.

**Evolución del número de personas que han participado en la elaboración del plan de gestión y presupuesto anual en el total de organizaciones de la ESS (datos 2018-2020)**



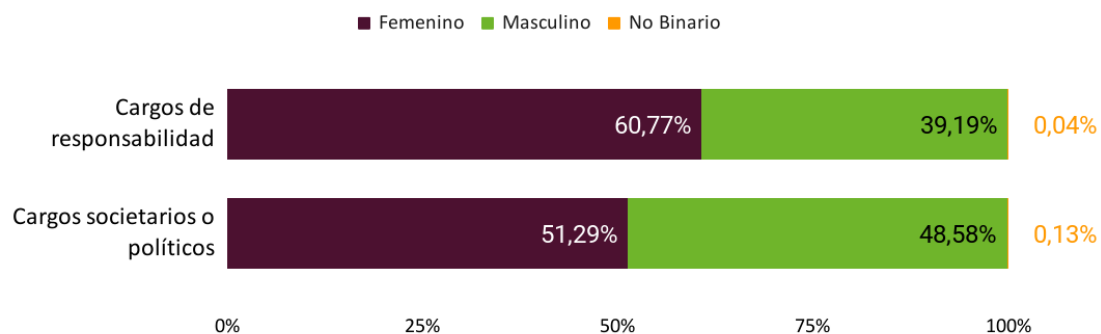
**Evolución del número de personas que han participado en la aprobación del plan de gestión y presupuesto anual en el total de organizaciones de la ESS (datos 2018-2020)**



**Figura 8. Y 9.** Comparativa de la evolución del porcentaje de personas desagregado por género que han participado respectivamente en la elaboración y aprobación de los planes de gestión y presupuesto en REAS Red de Redes para los años 2018, 2019 y 2020.

En relación al nivel de representación, en el total de las organizaciones de la ESS, 1.535 personas son de género femenino y 990 personas son de género masculino. Esto significa que el peso de la presencia femenina y masculina es del 60,77% y el 39,19% respectivamente en los cargos de responsabilidad. Respecto a los cargos societarios o políticos, la presencia femenina es del 51,29% (1.213 en cifras) y la masculina del 48,58% (1.149 en cifras).

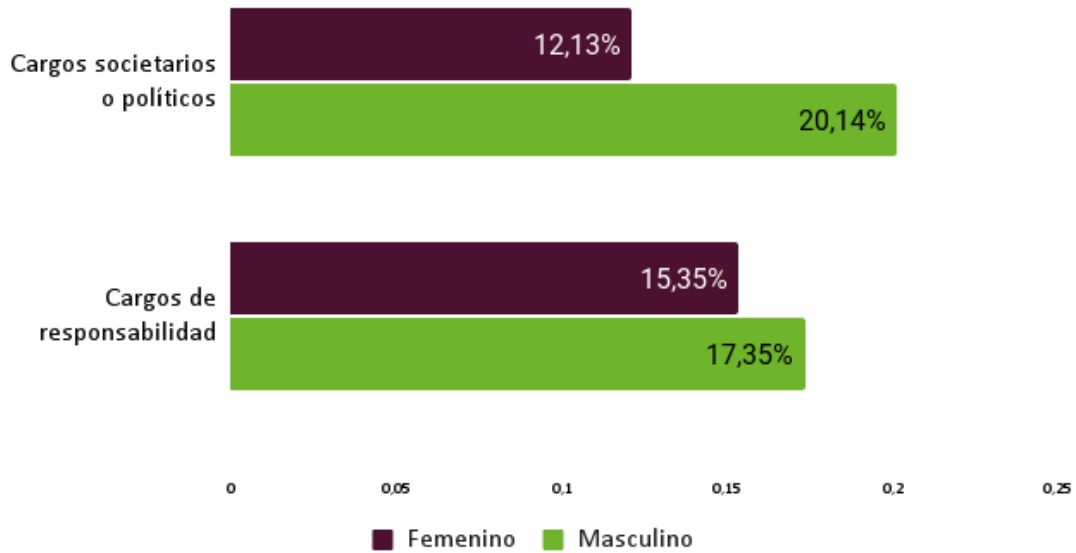
**Porcentaje de personas de cada género que, a través de todas las organizaciones de la ESS, ocupan cargos de responsabilidad y cargos societarios o políticos (datos 2020)**



**Figura 10.** 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 (2020, analizando los valores para las preguntas q3201 y q3202, que sirven de base para los indicadores *ind20* y *ind23*).

Sin embargo, si tenemos en cuenta el grado de representación respecto al peso por género del total de personas trabajadoras, la brecha es mayor en 2020, la presencia femenina en cargos de responsabilidad es de un 15,35% (de un total de 10.001 personas) frente a un 17,35% de presencia masculina (de un total de 5.706). Respecto a los cargos societarios o políticos, el peso es de un 12,13% frente a un 20,14%% respectivamente.

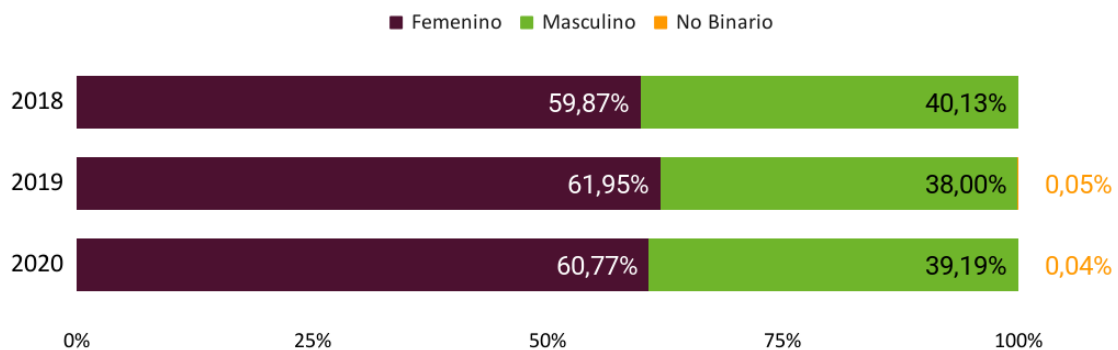
**Porcentaje de personas trabajadoras de cada género que, a través de todas las organizaciones de la ESS, ocupan cargos de responsabilidad o societarios y políticos (datos 2020)**

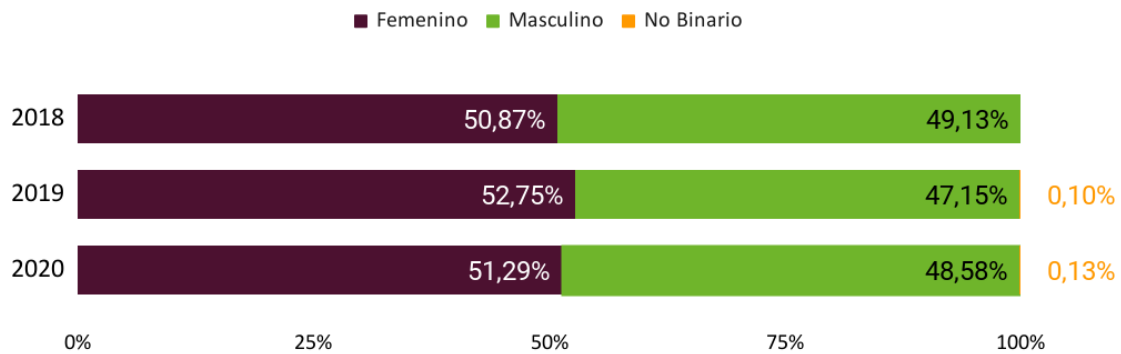


**Figura 10.Bis.** Porcentaje de las personas trabajadoras de cada género que ocupan cargos de responsabilidad y cargos societarios o políticos a lo largo de todas las organizaciones de la ESS(2020)

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 2018, 2019 y 2020, los porcentajes no sufren variaciones muy significativas, aunque se observa en ambos casos un aumento entre 2018 y 2019 y una disminución para el 2020 en el número de personas de género femenino.

**Evolución de los cargos de responsabilidad en el total de organizaciones de la ESS, datos 2018-2020**

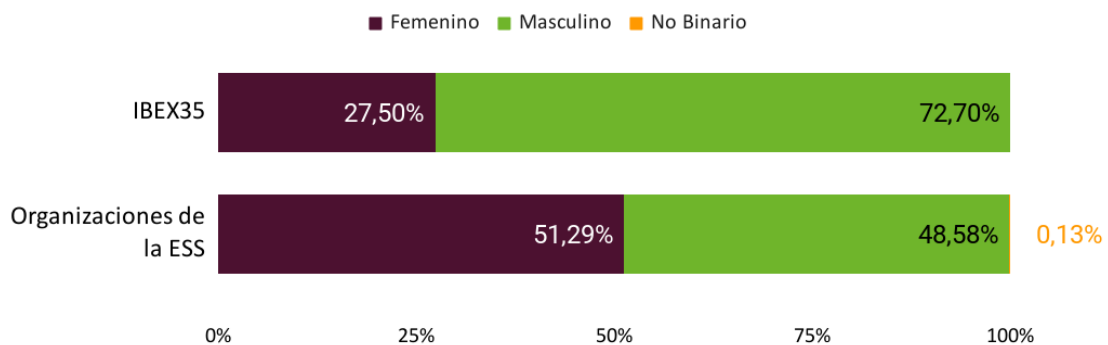


**Evolución de los cargos de socios o políticos en el total de organizaciones de la ESS, datos 2018-2020**


**Figura 11. y 12.** Comparativa del número de personas desagregado por género que ocupa cargos de responsabilidad y puestos societarios o políticos en la ESS para los años 2018, 2019 y 2020.

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 2020 la presencia femenina en los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas incluidas en el IBEX35 fue del 27,50% (125 consejeras). No obstante, esto supone un incremento respecto a los años 2019 y 2018 que fue del 24,74% (118 consejeras) y del 22,46% (104 consejeras)<sup>9</sup>. En todo caso, es una cifra que sigue sin cumplir el 30% recomendado por el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas del Consejo Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Según el CNMV<sup>10</sup> el número de consejeras para el conjunto de empresas cotizadas incluyendo el IBEX 35<sup>11</sup>, fue de 331 (300 en 2019) lo que supone un 26,1% (23,7% en 2019). Para esta misma fuente si tenemos en cuenta solamente a las empresas del IBEX35 el porcentaje es de 31,26% por lo que habrían cumplido la recomendación del 30% fijada para el año 2020.

**Comparativa entre los consejos de administración de Empresas del IBEX35 (datos 2019) y los puestos que ocupan cargos societarios-políticos en la ESS (datos 2020)**


**Figura 13.** Comparativa del número de personas desagregado por género que ocupan puestos de representación en las empresas del IBEX35 en España (2019) y en las organizaciones de la ESS (2020)

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

<sup>10</sup> <http://www.cnmv.es/portal/verDoc.axd?t=%7B17e108d0-2bfe-48f7-9da2-92567b8a75af%7D#:~:text=A%20finales%20de%202020%2C%20la.gobierno%20corporativo%20de%20las%20sociedades> Este dato es el que se ha usado para la infografía

<sup>11</sup> El número de empresas cotizadas en la actualidad es de casi 130 empresas.

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.

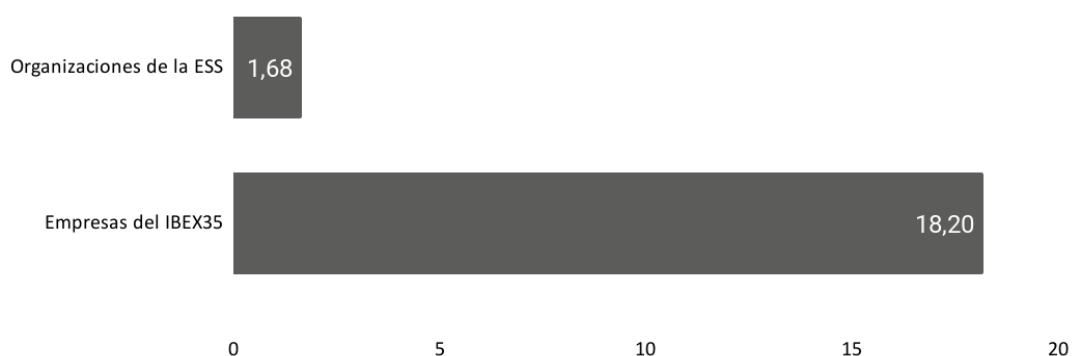
**En la Economía Social y Solidaria, la media de este índice a través de todas las organizaciones es de 1.68** (apenas ha habido variación respecto a 2019 que fue de 1,69)

Si comparamos esta cifra con el ratio que arroja las empresas del IBEX35, según el Informe realizado por CCOO<sup>12</sup>, 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 118 para el año 2019 (en 2018 fue de 99,6<sup>13</sup>) A partir de este indicador, se constata un año más que las personas mejor pagadas del IBEX 35 perciben una retribución en el año 2019 que supera las 100 veces el salario medio de una persona que trabaja en esas empresas Este aumento de la ratio está relacionado con un incremento superior de las retribuciones medias de las personas mejor pagadas (4,6%), respecto a los salarios medios de las plantillas (2,7%).

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 18,2 veces en 2019 (17,1 en 2018)

En concreto, la ratio que relaciona la remuneración media del consejo con el salario medio sitúa las diferencias salariales en 18,2 veces en 2019 (0,3 puntos menor al año anterior), este descenso, está motivado por un aumento mayor de los salarios medios (2,7% respecto a 2018) que de las retribuciones medias por persona del consejo de administración (1,3%)

**Comparativa entre organizaciones de la ESS (datos 2020) y empresas del IBEX35 (datos 2019), respecto a la diferencia entre el salario más bajo y el más alto**

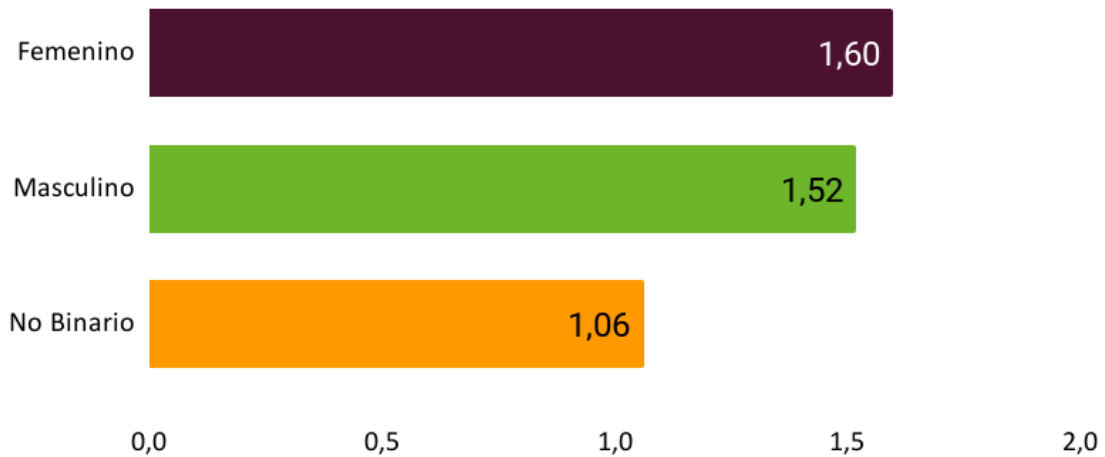


**Figura 14.** Comparativa entre las organizaciones de la ESS y las empresas del IBEX35 en relación a la diferencia entre el salario más alto y el más bajo para el año 2020 y las remuneraciones medias de los consejos de administración y los salarios medios de las plantillas en 2019, respectivamente.

<sup>12</sup> <https://www.ccoo.es/818ff606e2f9d39d3cb61d058c88fac6000001.pdf>

<sup>13</sup> <https://www.ccoo.es/78cbcb118242017744a2683d4074656c000001.pdf>

**Diferencia entre el salario más alto y más bajo (índice de banda salarial), por cada género, en las organizaciones de la ESS, datos 2020**

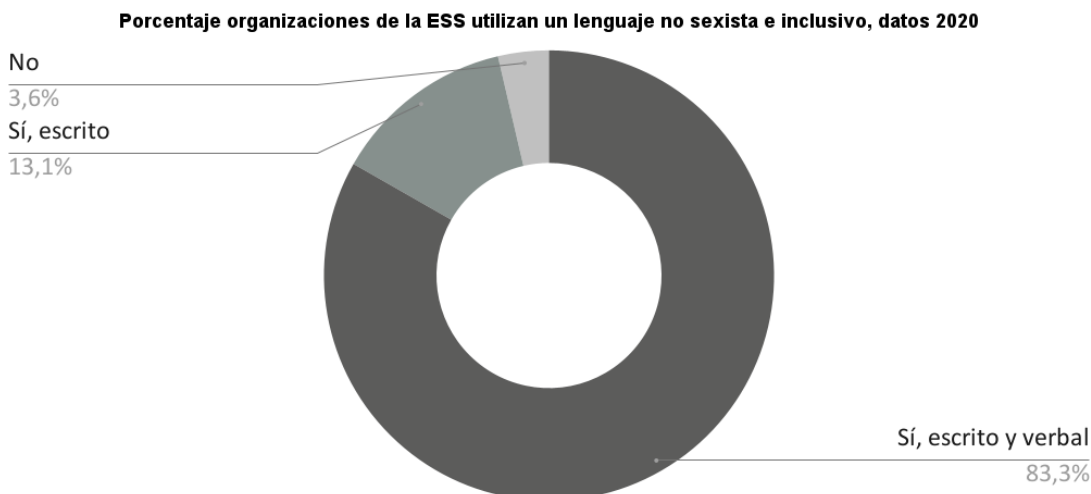


**Figura 15.** Índice de banda salarial, desagregado por género, en las organizaciones de la ESS 2020 (analizando el indicador *ind26*).

Para el caso de la Economía Social y Solidaria, 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 1.60 y de 1.52. En el caso de género no binario es de 1,06.

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.

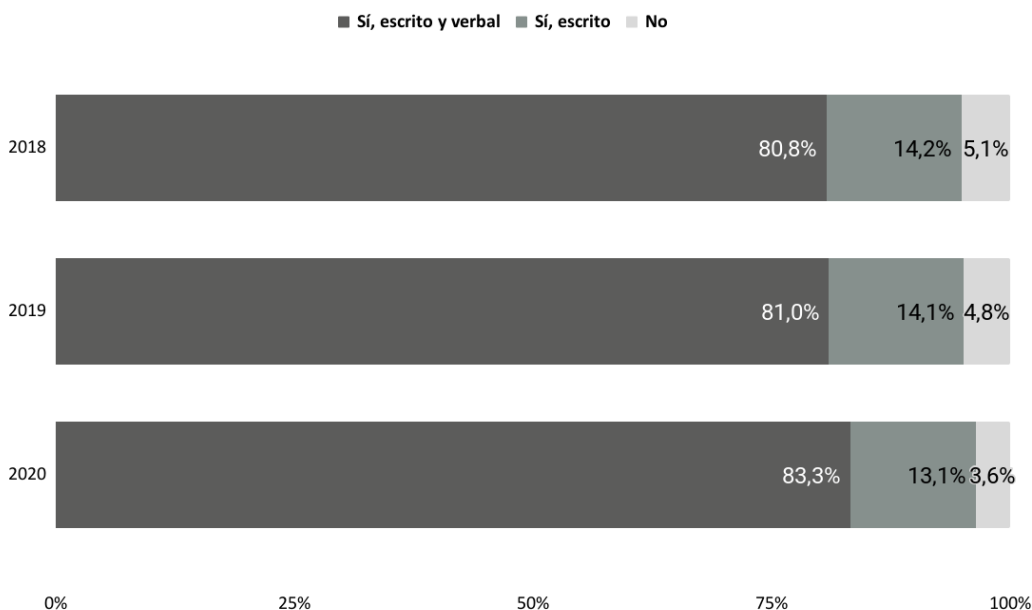
**Respecto al uso de un lenguaje no sexista, únicamente el 3,6% de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria (22 organizaciones), no lo utilizan. El 13,1% (79 organizaciones) lo utilizan en las comunicaciones escritas y el 83.3% (502 organizaciones) lo utilizan en las comunicaciones escritas y verbales.**



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

Si tenemos en cuenta los datos de los dos últimos años, la tendencia sigue siendo **creciente**; en concreto, respecto al año 2019, se observa que existe una mejoría puesto que para ese año, el 4,8% de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria (24 organizaciones) no utilizaban un lenguaje no sexista, el 14,1% (70 organizaciones) lo utilizaban en las comunicaciones escritas y el 81 % (401 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 en los dos últimos años aumentando el porcentaje que lo usa en ambos tipos de comunicaciones como se puede observar en la siguiente gráfica.

**Evolución del número de organizaciones de la ESS utilizan un lenguaje no sexista e inclusivo, datos 2018-2020**



**Figura 17.** Evolución del porcentaje de organizaciones de la ESS que utilizan lenguaje no sexista e inclusivo, en 2018, 2019 y 2020 (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.

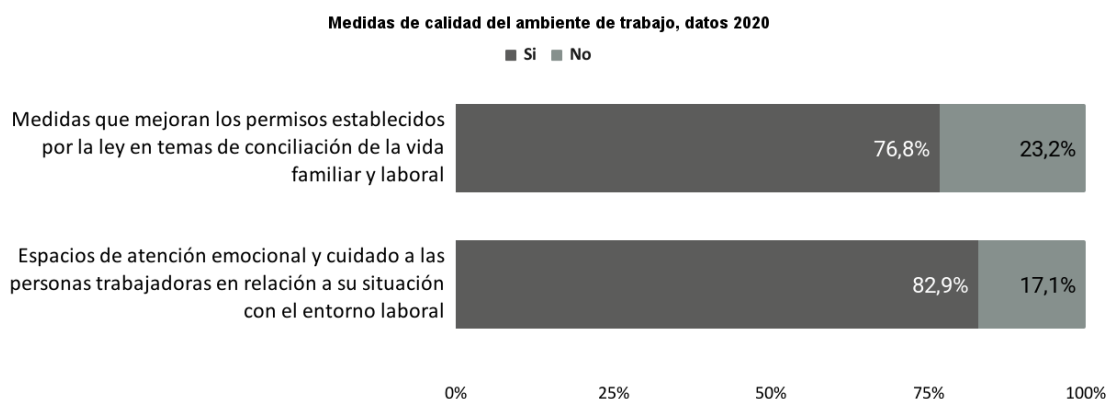
Este dato puede ser un indicativo de que las empresas de la ESS caminan hacia espacios de cuidados más habitables.

Los indicadores 261 y 262 se han incorporado como novedad en el ejercicio anterior 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. Además, para este año 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 76,80% de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria, en 2020, contempla medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral, frente a un 23,2% que no lo hacen.**

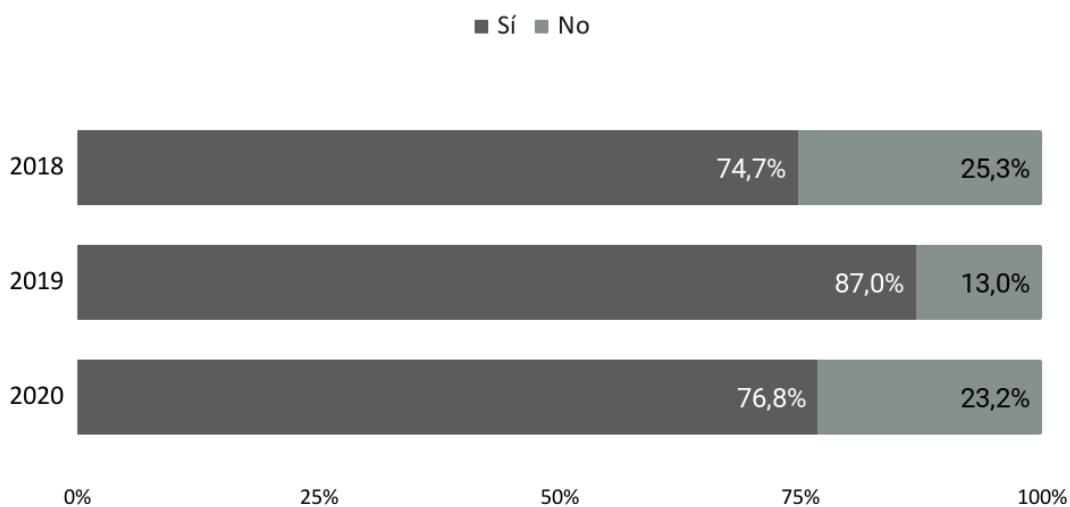
**El 82,9% de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria en 2020, generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral, frente a un 17,1% que no lo hacen.**



**Figura 18.** Número 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 cuidado en 2020 (analizando los indicadores ind80 y ind105, respectivamente).

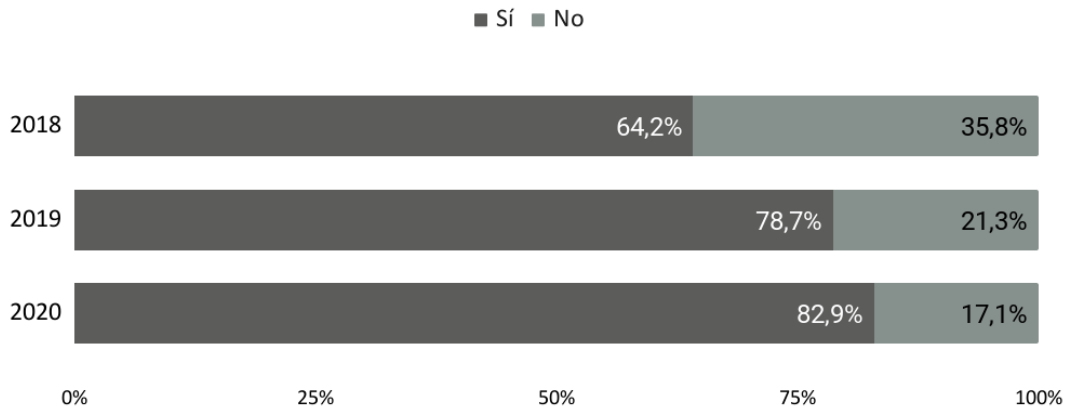
Si tenemos en cuenta los datos de 2018 y 2019 la tendencia es creciente para el ind105 pero en el caso del ind180 ha disminuido respecto al ejercicio anterior como se puede observar en las siguientes gráficas.

**Organizaciones de la ESS que contemplan medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral, evolución 2018-2020**



**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 la ESS para los años 2017, 2018 y 2019.

**Organizaciones de la ESS que generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral, evolución 2018-2020**

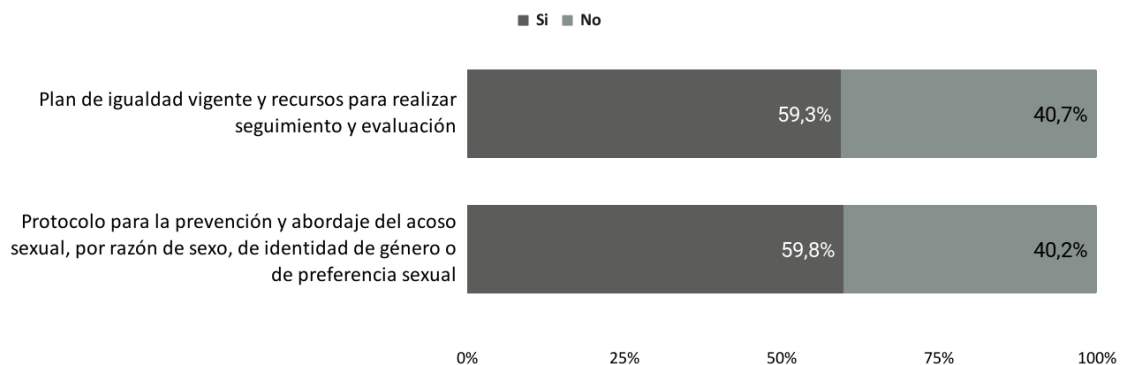


**Figura 20.** Comparativa del número de organizaciones de la ESS que generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en 2018, 2019 y 2020.

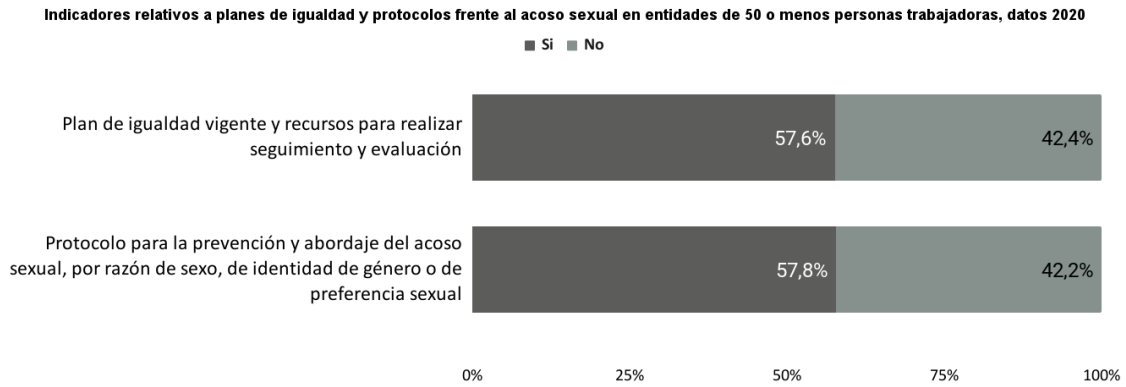
**El 59,3% de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria en 2020, cuentan con un Plan de igualdad vigente y recursos para realizar seguimiento y evaluación frente a un 40,7% que no lo tienen.**

**El 59,8% de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria en 2020, 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 40,2% que no lo tienen.**

**Indicadores relativos a planes de igualdad y protocolos frente al acoso sexual, datos 2020**



**Figura 21.** Número de organizaciones de la ESS que tienen un Plan de Igualdad vigente y un protocolo de prevención de acoso sexual en 2020.



**Figura 22.** Número 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 y los protocolos de prevención en 2020.

## 7.- CONCLUSIONES SOBRE LOS DATOS ANALIZADOS

### 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 mejoras en la metodología y en el cálculo de los indicadores.
- Reconocimiento de la dignidad y valía de todos los trabajos.
- Mayor igualdad salarial entre mujeres y hombres que en la economía convencional.
- 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.
- Consolidación de la categoría “otras identidades” 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 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 visibilizando a las entidades de tamaño más reducido que incorporan estas prácticas en sus actividades diarias.

## 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.

- Eliminar las brechas en la representación: Aumentar la presencia en los cargos societarios y políticos: (12,13% frente al 20,14%) y en los de responsabilidad (15,35% frente al 17,35%)
- Eliminar las brechas en la participación: elaboración (44,12,% frente al 54,98%) y aprobación (44,96% frente al 66,46%) 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 la puesta en marcha de una comunicación inclusiva que tenga en cuenta la perspectiva de género.
- Impulsar y promover procesos de cambio de la cultura organizativa proequidad en los territorios.
- 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.
- Visibilizar buenas prácticas y experiencias que muestren de una forma cualitativa los resultados de los indicadores de género.

## 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 cuatro años, la comisión de feminismos de REAS Red de Redes cuenta con un espacio propio en la intranet y desde hace dos años se ha empezado a consolidar con la celebración de encuentros periódicos y la contratación de una persona para llevar la coordinación técnica. En la actualidad, participan en la comisión cinco redes territoriales que tienen grupo propio de feminismos y personas que pertenecen a redes de otros territorios (en total 33 personas). Dos de las acciones más importantes de este año 2021 es la finalización del proceso de revisión de la Carta de Principios de la ESS con perspectiva feminista y la organización de una Escuela de Economía Feminista y Solidaria a nivel internacional en la que han participado unas 200 personas.

En este sentido, 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 esta comisión 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. (2021). *Evolución de Indicadores de Buen Gobierno en las Empresas del IBEX35 durante el ejercicio 2019*. <https://www.ccoo.es/19e3417fd90b1508cf3673bbf46f278e000001.pdf>

CCOO. (2020). *Evolución de Indicadores de Buen Gobierno en las Empresas del IBEX35 durante el ejercicio 2018*. <https://www.ccoo.es/818ff606e2f9d39d3cb61d058c88fac6000001.pdf>

Consejo Nacional del Mercado de Valores (CNMV) (2021) Nota de prensa: <http://www.cnmv.es/portal/verDoc.axd?t=%7B17e108d0-2bfe-48f7-9da2-92567b8a75af%7D#:~:text=A%20finales%20de%202020%2C%20la,gobierno%20corporativo%20de%20las%20sociedades>

Consejo Nacional del Mercado de Valores (CNMV) (2020) Nota de prensa <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) (2021). *La igualdad de género en el empleo en tiempos de la pandemia* [https://www.ugt.es/sites/default/files/informe\\_8\\_marzo\\_2021.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_8_marzo_2021.pdf)



## **REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria**

info@reas.red - www.reas.red

www.economiasolidaria.org

@Reas\_Red

Coordinación y redacción:

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

Sergio España Cubillo, Universidad de Utrecht, Países Bajos