

Preguntas e indicadores para el análisis con perspectiva feminista Auditoría/Balance Social (Propuestas Grupo Trabajo OPERATIVO BS Feminista Reas Red)

Número de personas según género:

- Socias no trabajadoras
- Voluntarias
- Participan en representación de organizaciones
- Patronas
- Trabajadoras socias
- Trabajadoras no socias
- En formación y/o prácticas

Categoría “OTRAS”

La categoría “OTRAS” se ha cambiado en 2021 a “no binaria” y se espera así que no sea un cajón desastre y que pueda ser estadísticamente fiable. Además se rescata su importancia a nivel político y así se expuso en el Informe de género de 2021. Se propone que en la guía de preguntas se detalle alguna explicación un poco más extensa y sobre todo en el aplicativo que aparezca un mensaje aclaratorio que defina que se entiende por genero no binario (no tanto la razón “política” de porqué REAS lo usamos)

Análisis alternativos hechos en el [informe de la XES \(capítulo 4.2\)](#):

- Análisis sectorial: % de mujeres en la estructura laboral por sectores
- Análisis según formas jurídicas: % de mujeres en la estructura laboral según forma jurídica.
- Disposición de un plan de igualdad según número de trabajadoras.

Sobre el análisis sectorial y según forma jurídica se propone que se incorpore a la hora de analizar los datos. El punto de “disposición de plan de igualdad” ya se midió en 2021 para poder visibilizar las empresas que, sin estar en la obligación de elaborarlo, lo estaban haciendo.

Economía y política y política de lucro

- ind114: Salario medio del ejercicio desagregado por género.
- ind97: Brecha salarial de género.
- Total de puestos de trabajo expresado en jornadas completas.

Democracia y equidad

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

Propuesta de Reas Euskadi sobre este bloque

Cambio 2021: se añade una nueva opción y la pregunta pasa a ser de elección múltiple

- Normalmente no.
- Se utiliza el lenguaje inclusivo en la expresión escrita.
- Se utiliza el lenguaje inclusivo en la expresión oral
- Se utilizan imágenes que visibilicen la diversidad (sexual, racial, edad, ...)

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).

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.

Preguntas utilizadas por algunas redes:

- q2107: Disponemos de persona contratada o voluntaria, con dedicación horaria semanal, responsable de incorporar y mantener la perspectiva feminista dentro de la entidad (Euskadi) → Hace referencia a si hay alguna persona a la que se le ha dado expresamente la tarea de observadora de la perspectiva feminista en la entidad.

Bloque diversidad: nos parece prioritario que aparezcan preguntas que midan este aspecto:

- q3101: Número de personas trabajadoras que provienen de situaciones de riesgo de exclusión social (por causas económicas y/o sociales) (Catalunya - Madrid).
- q3102: Número de personas trabajadoras que son extracomunitarias (Catalunya - Madrid)
- q3103: Número de personas trabajadoras que son racializadas (Catalunya - Madrid)
- q3106: ¿Se han aplicado acciones positivas para fomentar la diversidad en la entidad? (Madrid) → Este tipo de acciones, por lo general están recogidas en los

estatutos y/o en la misión-visión de las entidades las ejecutan. En la práctica, este tipo de acciones positivas se ven reflejadas en la contratación de las personas trabajadoras, en la existencia de talleres/formación interna específica, etc...

- q3107: Número de personas trabajadoras tran (Madrid) → Se pregunta por el número de personas transexuales trabajadoras en la entidad independientemente de si ha habido reasignación de sexo.

Otros aspectos analizados en Pam a Pam (Catalunya):

Existe una comisión de género que garantiza el cumplimiento de medidas con perspectiva de género?

A continuación se detallan algunas preguntas que utilizadas por algunas redes, nos parece importante que se empiecen a incluir en el aplicativo y que se midan desde REAS Red:

(A)

- Se da una revalorización de las tareas de cuidados y éstas están repartidas equitativamente (cuidado del espacio, cuidado de las personas, tomar actos...)? (Pam a Pam)
- Se ha realizado un análisis de las dinámicas de género y poder y existe un reparto equitativo de las tareas de representación (visibilidad pública de los y de las miembros, portavoces, conferencias...) y de decisión (liderazgos colectivos, distribución del poder, presencia paritaria en los órganos de gobierno/dirección).? (Pam a Pam)
- q2302: ¿En la entidad se distribuyen o rotan de forma equitativa las responsabilidades y tareas públicas? (Madrid) → Hace referencia a las tareas de representación de la entidad en otros espacios.
- Si la entidad es mixta, esta pregunta no sólo indica si se rotan este tipo de tareas entre las personas de la entidad, sino también entre los hombres y mujeres que la conforman.

- q2303: ¿En la entidad se distribuyen o rotan de forma equitativa las responsabilidades y tareas en los cuidados? (Madrid) → Hace referencia a tareas como la acogida y cuidados de las personas, resolución de conflictos, limpieza, etc. Si la entidad es mixta, esta pregunta no sólo indica si se rotan este tipo de tareas entre las personas trabajadoras, sino también entre los hombres y mujeres de la entidad.

Calidad del trabajo

- ind80: ¿Se contemplan medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral?
- ind105: ¿Se generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral?
- ind261: ¿La entidad dispone de un Plan de Igualdad vigente y de los recursos para realizar el correspondiente seguimiento y evaluación?
- ind262: ¿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?

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.

Preguntas utilizadas por algunas redes:

- q6402: Número de contratos indefinidos (Catalunya, Euskadi, Madrid)
- q6403: Número de contratos temporales (Catalunya, Euskadi, Madrid)
- q6404: Número de contratos en prácticas (becarios, prácticas, personas en inserción...) (Catalunya, Euskadi, Madrid)
- q6405: N° de personas contratadas a jornada completa (Euskadi)
- q6406: N° de personas con contratos indefinidos (Euskadi)

Se propone que se mida, ya sea con una pregunta directa: “N° de jornadas a tiempo parcial desagregado por género” o que se deduzca de los datos obtenidos por cálculo de plantilla equivalente.

Sobre contratos temporales e indefinidos a partir de la reforma laboral de este año no es tan importante en el sentido de que por Ley ya no habrá la modalidad de contrato “Por obra y servicio”

A continuación se detallan algunas preguntas que utilizadas por algunas redes, nos parece importante que se empiecen a incluir en el aplicativo y que se midan desde REAS Red quizás empezar por aquellas que miden aspectos no recogidos en la Ley (q6807)

(B)

- q6704: Se realizan formaciones específicas en materia de igualdad? (Euskadi)
- q6803: ¿Existen medidas para que las personas trabajadoras puedan conciliar su trabajo con el cuidado de otras personas dependientes? (Madrid)
- q6804: ¿La entidad tiene medidas concretas respecto a dar excedencias y/o flexibilidad en la jornada laboral? (Madrid)
- q6805: La entidad da permisos remunerados de maternidad y paternidad (para progenitores/as, adoptantes o acogedores) y/o lactancia (Madrid)
- q6807: ¿Se contemplan medidas para que todas las personas trabajadoras puedan conciliar el trabajo con otras necesidades (formación propia, ocio, activismo...)? (Euskadi, Madrid)
- q6810: ¿La entidad dispone de medidas para promover que los HOMBRES en concreto se acojan a la conciliación? (Euskadi) Q6811: ¿Qué medidas? (Euskadi)

Propuesta para acuerdos

- Categoría no Binaria: ok e incluir mensaje aclaratorio de lo que entendemos por género no binario
- Análisis sectorial y por forma jurídica (desagregado por género)
- Jornadas parciales
- Propuesta de cómo medir lenguaje no sexista de Euskadi
- Existencia de comisiones de género (A través de la comisión de feminismos de Reas Red)
- Preguntas cualitativas que tienen que ver con reparto de tareas de cuidados, trabajo productivo y reproductivo (A) se acuerda empezar a incluirlas de manera progresiva a partir de este año y que se haga de forma bianual, es decir, habrá un año con un informe más extenso en que se incluyan estos aspectos
- Preguntas apartado (B) igual que apartado anterior.

Otros:

- Unificar estilos de infografía e informe y título propuesto para el Informe: "La Economía Social y Solidaria enseña el corazón. Informe con perspectiva feminista de Auditoría/Balance social 2021.
- Ok a incluir apartado de buenas prácticas
- Incluir algún recuadro en el informe 2022, un apartado de "¿qué pasa en los territorios? poniendo ejemplos concretos (ponerlo con una lupita, en un lateral...)