



## *Propuesta de indicadores para el análisis con perspectiva feminista Auditoría/Balance Social*

### **Marco de Indicadores de Igualdad y Equidad**

Este documento recoge una propuesta de indicadores de género para su incorporación en la herramienta de auditoría. En gran parte, se trata de una continuidad del trabajo realizado el año pasado, ya que los indicadores siguen siendo válidos y útiles, por lo que no ha sido necesario introducir cambios de fondo.

Aun así, el documento se ha revisado con calma para mejorar su presentación y facilitar su lectura y uso. Se ha añadido un marco introductorio que ayuda a entender mejor el sentido y el alcance de los indicadores, y se han realizado algunos ajustes en el formato y la organización del contenido para que resulte más claro y manejable.

Estos cambios reflejan un trabajo de revisión y mejora que busca que la propuesta sea más fácil de aplicar en la práctica y que encaje mejor en la herramienta de auditoría.

#### ***1. Estructura de la organización***

Este bloque permite identificar **desigualdades estructurales de base** en la entidad. La composición por género de personas socias, trabajadoras y voluntarias condiciona el acceso al poder, a los recursos y a la estabilidad económica. Sin este análisis no es posible detectar segregación horizontal ni diseñar medidas correctoras.

#### ***2. Participación de las mujeres en los sectores de la ESS***

Analiza si la entidad reproduce la **división sexual del trabajo**, concentrando a las mujeres en sectores feminizados, peor valorados o con menor capacidad de influencia. Es clave para evaluar el compromiso real con la transformación del modelo económico.

### ***3. Igualdad retributiva y reparto justo de la riqueza***

La brecha salarial es uno de los principales indicadores de desigualdad de género. Este bloque permite evaluar si la entidad garantiza **igual retribución por trabajo de igual valor** y si el reparto de la riqueza es coherente con los valores de la ESS.

### ***4. Democracia y participación en la toma de decisiones***

Evalúa si la democracia interna es **real o formal**, y si mujeres y hombres participan en igualdad de condiciones en las decisiones estratégicas y organizativas. La exclusión de las mujeres de estos espacios limita la sostenibilidad y legitimidad de la entidad.

### ***5. Acceso a cargos societarios y políticos***

Permite identificar **barreras explícitas o implícitas** en el acceso al poder formal. La existencia de procedimientos claros y con perspectiva de género reduce la reproducción de liderazgos masculinizados e informales.

### ***6. Comunicación, lenguaje e imaginarios***

El lenguaje y las imágenes construyen cultura organizativa. Este bloque evalúa si la entidad **visibiliza la diversidad** o reproduce estereotipos sexistas, raciales o generacionales, afectando a la inclusión y al sentido de pertenencia.

### ***7. Duración en cargos de responsabilidad***

No basta con acceder a los cargos: es clave analizar **quién permanece, cuánto tiempo y en qué condiciones**. Las diferencias en duración suelen estar vinculadas a cargas de cuidados, desgaste o falta de apoyo institucional.

### ***8. Trabajo digno***

Evalúa la **calidad del empleo** y detecta precarización feminizada (temporalidad, parcialidad, prácticas). Es un eje central para garantizar autonomía económica y coherencia con los valores de la ESS.

### ***9. Conciliación y corresponsabilidad***

Sin corresponsabilidad, la igualdad es imposible. Este bloque mide si la entidad reconoce las **cargas de cuidados** y adopta medidas que eviten la penalización laboral de quienes las asumen, mayoritariamente mujeres.

## ***10. Planes de igualdad y protocolos de acoso***

Estos instrumentos garantizan una **gestión estructural y preventiva** de las desigualdades y violencias. Su ausencia deja a la entidad en una posición reactiva y vulnerable.

## ***11. Gobernanza feminista***

La existencia de referentes, comisiones y responsabilidades explícitas asegura que la perspectiva feminista **no dependa de voluntades individuales**, sino que forme parte de la gobernanza.

## ***12. Rotación de tareas, cuidados y poder***

Este bloque evalúa si la entidad cuestiona la **especialización de género** en tareas invisibles y promueve liderazgos colectivos, reduciendo jerarquías y desigualdades internas.

## ***13. Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género***

Permite detectar la **infravaloración sistemática de puestos feminizados** y es clave para eliminar brechas salariales estructurales.

## ***14. Distribución de tareas y responsabilidades***

Analiza quién decide, cómo y con qué criterios se asignan tareas. Sin perspectiva de género, la distribución suele reproducir desigualdades invisibles.

## ***15. Acceso a cargos laborales***

Garantiza igualdad de oportunidades reales y transparencia en la promoción interna, evitando sesgos de género en la carrera profesional.

## ***16. Diversidad e interseccionalidad***

Incorpora una mirada **interseccional**, analizando cómo el género se cruza con origen, raza, identidad de género o exclusión social. Es clave para no limitar la igualdad a una mirada binaria y homogénea.

## Propuesta de indicadores

### ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

#### 1.1 Personas de la organización

- **Número total de personas de la organización**, desagregado por género.
- **% personas de la organización**, desagregado por género.

#### 1.2 Personas trabajadoras

- **Número de personas trabajadoras**, desagregado por género.
- **% personas trabajadoras**, desagregado por género.

#### 1.3 Personas voluntarias

- **Número de personas voluntarias**, desagregado por género.
- **% personas voluntarias**, desagregado por género.

### 2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ESS

- **Análisis de la participación de mujeres en sectores representativos de la ESS** → Cualitativo + cuantitativo (sectores feminizados / masculinizados)
- **% de mujeres en la estructura laboral según forma jurídica** (cooperativa, asociación, fundación, empresa de inserción, etc.)

### 3. IGUALDAD RETRIBUTIVA Y REPARTO DE LA RIQUEZA

#### 3.1 Retribuciones

- **Salario medio del ejercicio**, desagregado por género.
- **Salario medio por género y territorio (ESS)**.
- **Percepciones salariales brutas totales**, desagregado por género.

#### 3.2 Brecha salarial

- **Índice de Brecha Salarial**, desagregado por género.
- **Brecha salarial entre mujeres y hombres**.

#### 3.3 Banda salarial

- **Índice de banda salarial**, desagregado por género (distribución por tramos salariales).

## 4. DEMOCRACIA Y EQUIDAD

### 4.1 Participación en la toma de decisiones

- % **personas que participan en decisiones estratégicas**, por género.
- % **personas que participan en decisiones organizativas**, por género.

### 4.2 Cargos

- % **cargos de responsabilidad laboral**, por género.
- % **cargos societarios/políticos**, por género.

### 4.3 Sistemas de decisión

- El sistema de toma de decisiones es claro y conocido.
- Los espacios informales sustituyen a los formales (sí/no + análisis).

## 5. ACCESO A CARGOS SOCIETARIOS / POLÍTICOS

- Existencia de procedimiento formal de acceso.
- Incorporación de la perspectiva de género en dicho procedimiento.

## 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

- Uso de lenguaje no sexista:
  - Expresión escrita.
  - Expresión oral.
- Uso de imágenes que visibilizan la diversidad (sexual, racial, edad, etc.)

## 7. DURACIÓN EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD

### 7.1 Responsabilidad laboral

- Tiempo total acumulado en cargos (último año), por género.
- Tiempo medio en cargos, por género.
- **Brecha de género en duración de cargos.**
- Existencia de limitaciones al ejercicio del cargo.

### 7.2 Responsabilidad societaria / política

- Tiempo total acumulado (último año), por género.
- Tiempo medio en cargos, por género.
- Brecha de género.
- Limitaciones al ejercicio del cargo.

## **8. TRABAJO DIGNO**

- N° contratos en prácticas / inserción.
- N° personas a jornada completa
- N° personas con contratos indefinidos.
- N° jornadas a tiempo parcial, desagregado por género.  
(o plantilla equivalente).

## **9. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

- Existencia de reglamento/protocolo interno de mejora laboral.
- Prácticas informales de conciliación.
- Espacios de cuidado emocional.
- Convocatorias de reuniones compatibles con responsabilidades familiares.

## **10. PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS DE ACOSO**

- Plan de igualdad vigente + recursos de seguimiento.
  - (> 50 personas trabajadoras)
  - (< 50 personas trabajadoras)
- Prácticas informales de igualdad.
- Protocolo de prevención y abordaje del acoso.
- Prácticas informales contra el acoso.

## **11. GOBERNANZA FEMINISTA**

- Persona responsable (contratada o voluntaria) de la perspectiva feminista.
- Existencia de comisión de género.

## **12. ROTACIÓN DE TAREAS Y CUIDADOS**

- Revalorización y reparto equitativo de tareas de cuidados.
- Análisis de dinámicas de poder y género.
- Reparto equitativo de:
  - Representación pública
  - Tareas de decisión
- Rotación equitativa de responsabilidades públicas y de cuidados.
- N° y % de personas que han rotado de puesto (último año), por género.

## **13. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

- Existencia de valoración con perspectiva de género.

## **14. DISTRIBUCIÓN DE TAREAS Y RESPONSABILIDADES**

- Distribución definida (sí/no).
- Quién distribuye tareas.
- Incorporación de la perspectiva de género.

## **15. ACCESO A CARGOS LABORALES**

- Existencia de procedimiento formal de acceso a cargos de responsabilidad.

## **16. DIVERSIDAD**

- N° personas en riesgo de exclusión social.
- N° personas extracomunitarias.
- N° personas racializadas.
- N° personas trans.
- Existencia de acciones positivas para fomentar la diversidad.