

Aportaciones a la auditoría/balance social de las Organizaciones de la Economía Social y Solidaria: una propuesta de indicadores *proxy* de género

Contributions to the social audit/balance sheet of Social and Solidarity Economy Organizations: a proposal for gender proxy indicators

Eliana ALEMAN*¹, Ricardo FELIÚ²

¹ Profesora de la Universidad Pública de Navarra. Investigadora visitante del Instituto Gezki de la UPV/EHU

² Profesor de Universidad Pública de Navarra

Resumen: El objetivo de este trabajo es contribuir al desarrollo y aplicación del enfoque feminista de la herramienta Auditoría/Balance Social (A/BS) de la Red de Economía Social y Solidaria Red de Redes (Reas RdR). La A/BS cuenta con una serie de indicadores que buscan medir el estado de la equidad de género en las Organizaciones de la Economía Social y Solidaria (OESS). No obstante, encontramos que algunos aspectos claves de género no se miden, ya sea porque no es fácil contar con unos indicadores que se adapten a la diversidad de organizaciones miembros de esta Red o porque les falta desarrollo. Al respecto proponemos una serie de indicadores *proxy* de género que sean complementarios a los que ya dispone la A/BS. Para conseguir este objetivo, empezamos describiendo las características de las OESS a partir de su Carta de Principios de la Economía Solidaria y cuyo cumplimiento se verifica, precisamente a través de la A/BS. Dadas las particularidades de estas organizaciones señalamos sus elementos más característicos (y aspiracionales) y seguidamente proponemos unas categorías de análisis derivadas de las teorizaciones feministas de las organizaciones y del tipo ideal de organizaciones democráticas colectivista. Con todos estos elementos, hacemos una revisión de los indicadores de género de la A/BS, centrándonos en los aspectos más críticos y finalizamos con una batería de 32 indicadores. Se trata de una propuesta abierta, sujeta a debate y que esperamos sea tomada en consideración por Reas RdR.

Palabras clave: economía social y solidaria; enfoque feminista; género; auditoría social; indicadores; organizaciones.

Abstract: The aim of this paper is to contribute to the development and application of the feminist approach of the Social Audit/Social Balance Sheet (A/BS) tool of the Social and Solidarity Economy Network, Network of Networks (Reas RdR). The A/BS has a series of indicators that seek to measure the gender equity situation in Social and Solidarity Economy Organisations (SSEOs). However, we found that some key aspects of gender are not measured, either because it is not easy to have indicators that are adapted to the diversity of member organisations of this Network or because they lack development. We therefore propose a set of proxy gender indicators complementary to those already available to A/BS. To achieve this objective, we begin by describing the characteristics of SSEOs based on their Charter of Principles of the Solidarity Economy, compliance with which is verified precisely through the A/BS. Given the particularities of these organisations, we describe their most characteristic (and aspirational) elements and then propose categories of analysis derived from feminist theorisations of organisations and the ideal type of collectivist democratic organisations. With all these elements, we review the gender indicators of A/BS, focusing on the most critical aspects, and end with a battery of 32 indicators. This is an open proposal subject to debate, which we hope will be taken into consideration.

Keywords: social and solidarity economy; feminist approach; gender; social auditing; indicators; organizations.

Descriptores alfanuméricos Econlit: B54; B55; D23; Y10

* **Correspondencia a/Corresponding author:** Eliana Aleman – Universidad Pública de Navarra – eliana.aleman@unavarra.es – <https://orcid.org/000-000-9984-8073>

Cómo citar/How to cite: Aleman, Eliana; Feliú, Ricardo (2024). «Aportaciones a la auditoría/balance social de las Organizaciones de la Economía Social y Solidaria: una propuesta de indicadores *proxy* de género», *GIZAEOA - Revista Vasca de Economía Social*, 21, 101-148. (<https://doi.org/10.1387/gizaekoa.26312>).

Recibido: 10/5/2024; aceptado: 15/5/2024.

ISSN 1698-7446 - eISSN 2444-3107 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

1. Introducción

Existe una creciente demanda de la sociedad de mayor transparencia y compromiso con los valores sociales y medioambientales por parte de las empresas. En el caso de las Organizaciones de la Economía Social y Solidaria (OESS), tales demandas están incorporadas a su forma de entender la actividad económica y de gestionar, tal como lo refleja la Carta de Principios de la Economía Solidaria (en adelante, Carta) de la Red de Economía Alternativa y Solidaria Red de Redes (Reas RdR). La Carta constituye una crítica al modelo capitalista dominante y, en general, a las distintas formas de desigualdad y opresión. También expresa una aspiración y un compromiso para revertir ese orden de cosas. En esa medida se asume una perspectiva transformadora que según la Carta puede alcanzarse a través de economías «feministas, ecológicas y solidarias» (Red de Economía Alternativa y Solidaria Red de Redes [Reas RdR, 2022a], p. 2).

Para medir la coherencia de las OESS, entre los principios recogidos en la Carta y sus acciones, estas organizaciones, a través de Reas RdR, han impulsado y desarrollado su propio modelo de Auditoría/Balance Social (A/BS). Se trata de una «herramienta de rendición de cuentas y medida de impacto social, ambiental y de buen gobierno» (Reas RdR, 2022b, p. 18). Así, la A/BS ayuda al propósito de la Carta de ser una guía que oriente la práctica de las OESS y sus relaciones con los demás agentes (Reas RdR, 2022a). Los seis principios de la Carta (véase más adelante la tabla 1) prefiguran un modelo de organización diferente. De este modo, las OESS constituirían «la expresión práctica del intento de construir *otra* economía mediante *otra forma* de hacer empresa» (Pérez de Mendiguren y Etxezarreta, 2016, p. 242). La A/BS serviría de termómetro para evaluar el estado de las organizaciones con respecto a esos principios, sirviendo como base para la reflexión y la mejora.

El diseño de la A/BS se remonta a un par de décadas con la elaboración participativa de una metodología que se concreta en una serie de indicadores. Si bien la A/BS es una herramienta consolidada, también es cierto que se encuentra en constante revisión para cumplir con los objetivos de medición que definen las organizaciones en cada momento. Constituye un hito la actualización de contenidos de la Carta en 2022 por su repercusión en la A/BS. Particularmente por la «incorporación de una mirada más feminista y ecologista» (Reas RdR, 2022a, p. 2). Al respecto, cabe destacar el importante papel de la Comisión Interterritorial de Feminismos (CIF) de Reas RdR constituida en 2017 y los informes que desde una perspectiva feminista se hacen de los datos de la A/BS.

La A/BS cuenta con 74 indicadores, de los cuales 14 son utilizados para medir la equidad de género en las OESS desde una perspectiva fe-

ministra. Esto ofrece una radiografía bastante completa del estado de la equidad en las OESS. No obstante, también podemos identificar algunos aspectos que no se han medido, ya sea porque no es fácil adaptarse a la diversidad organizacional de los miembros de REAS, o porque aún están por desarrollarse (o por ambas cosas). Por ejemplo, los resultados de la A/BS de Reas Navarra 2023 muestran que más de la mitad de sus organizaciones, por su tamaño, tuvieron dificultades para dar respuesta a algunos indicadores de género. Al respecto, la A/BS da la opción de contestar una pregunta abierta, pero las respuestas dadas no permiten cumplir con el objetivo de rendición de cuentas de la auditoría, ni tampoco ayuda a la organización en su proceso reflexivo y de mejora.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo de este trabajo es contribuir al desarrollo y aplicación del enfoque feminista de la herramienta A/BS a través de elaboración de indicadores *proxy* de género que midan aspectos poco desarrollados o que resultan difíciles de cumplimentar por las características de algunas organizaciones.

Para lograr este propósito es necesario atender los elementos que definen a las OESS, los cuales están recogidos en su Carta y son los que se verifican a través de la A/BS. Estos elementos, que también son aspiracionales, delinean un tipo de organización que concuerda más con el tipo ideal de «organizaciones democrático colectivista» (Rothschild-Whitt, 1979) y no tanto con los de tipo jerárquico-burocrático propios de las empresas de la economía capitalista convencional. En nuestro análisis esta diferencia resulta fundamental para poder comprender las maneras en que en este tipo de organizaciones se puede producir la desigualdad y que, por lo tanto, requieren ser medidas de otra manera. Al respecto, resulta muy útil el concepto de «organizaciones habitables» y el desarrollo que se ha hecho del mismo por parte de Reas Euskadi. Asimismo, las categorías desarrolladas por las teorizaciones feministas de las organizaciones ofrecen un marco para identificar cómo el género constituye un principio organizativo (Acker 2000; 2012). En particular, los *gendered organizations*, los cuales convergen en varios de sus postulados con los de la economía feminista, la cual sin duda constituye una referencia para Reas RdR.

Todas estas cuestiones las desarrollaremos en los puntos dos, tres y cuatro de este trabajo, dedicando el punto cinco a la A/BS. En este epígrafe explicaremos las características generales de esta herramienta, para a continuación, centrarnos en los indicadores de género existentes. Esto nos llevará necesariamente a abordar la cuestión de los Planes de Igualdad y los Protocolos para prevención y abordaje del acoso sexual, por razón del sexo, de identidad de género o de preferencia sexual. Se trata de dos asuntos que fueron incorporados como indicadores hace cuatro años, pero que, por su tamaño o por otras razones, las organizaciones tienen dificultades para dar

respuesta. Finalmente, fundamentaremos y haremos la propuesta de una serie de indicadores *proxy* de género complementarios a los existentes.

Nuestra propuesta de indicadores puede tener un importante impacto, tanto por el número de miembros de Reas como por su diversidad. Considérese que Reas RdR está compuesta por 15 redes territoriales y 4 sectoriales que en conjunto asocia a 1.038 entidades en todo el Estado, generando veintiséis mil puestos de trabajo y contando con cuarenta y siete mil personas voluntarias (Reas RdR, 2023). En todo caso se trata de una propuesta sujeta a debate por parte de las OESS, las cuales son las que tienen la última palabra.

2. La Economía social y solidaria, principios y enfoque

En términos generales, la Economía Social y Solidaria «engloba una amplia gama de emprendimientos y lógicas económicas con el potencial de desplegar «otras economías» alternativas -en dispares grados- al sistema capitalista» (Villalba-Eguiluz y Pérez de Mendiguren, 2019, p. 107). Entre sus rasgos más característicos están: su origen en la sociedad civil, la diversidad de iniciativas que acoge y su intención transformadora. Chaves y Monzón (2018) identifican cuatro ideas fuerza en el enfoque de la economía solidaria, estas son: el énfasis en la hibridación de recursos económicos (Estado, mercado y reciprocidad); la dimensión política vinculada a la participación y a la deliberación; aspecto último relacionado con su vocación transformadora, así como la innovación para atender necesidades sociales.

Por su parte, Reas RdR, en su Carta, define la economía social y solidaria como una corriente dentro de la Economía Social que considera que la actividad económica debe centrarse no el mercado, sino «las personas, comunidades, pueblos, culturas, entorno ambiental y bienes comunes por encima del capital y su acumulación» (Reas RdR, 2022a, p. 3). De este modo, se concibe la actividad económica no como un simple medio de lucro, sino como una herramienta para proveer las bases materiales para el desarrollo personal, social y ambiental del ser humano, tanto a nivel individual como colectivo. Estas ideas las recogen los seis principios de la Carta¹, los cuales dibujan el modelo de economía alternativo y solidario (véase tabla 1).

¹ Reas RdR ha contado con tres Cartas. La primera, «Emprender por un mundo solidario» que estuvo vigente entre el 2000 y el 2011. Y la Carta de Principios de la Economía Solidaria, la cual se adoptó en 2011, actualizando sus contenidos en 2022.

Tabla 1

Carta de principios de la economía solidaria

| Principio | Descripción |
|------------------------------|---|
| 1. Equidad | Fomentar la equidad implica garantizar el derecho de todas las personas a no estar sometidas a relaciones basadas en la dominación, sea cual sea su condición socioeconómica, de género, orientación e identidad sexual, edad, cultura, origen, creencias, lenguas, situación legal, capacidades... así como cualquier otra característica objeto de discriminación. |
| 2. Trabajo digno | Mucho más que un empleo o una ocupación, el trabajo es toda actividad humana que hace posible que la vida se sostenga, sea tratada con cuidado y se reproduzca, tanto en el presente como en el futuro. Por eso, desde la Economía Solidaria, se reconocen los trabajos en plural, productivos y re-productivos, profesionales y voluntarios, remunerados y gratuitos. |
| 3. Sostenibilidad ecológica | Considera la sostenibilidad ecológica como un principio central en su compromiso con la salud del planeta y con la sostenibilidad de la vida, asumiendo la necesidad de asegurar la supervivencia de todos los seres vivos. |
| 4. Cooperación | La cooperación como una propuesta de autoorganización basada en el apoyo mutuo y la solidaridad, dirigida a la satisfacción de necesidades y al logro del bien común. Para ello, teje redes de cooperación que impulsen una agenda colectiva transformadora y se conviertan en espacios que promuevan la democracia directa y la ética de la participación, la horizontalidad y el respeto a la autonomía, el empoderamiento de quienes participan y la redistribución del poder. |
| 5. Reparto justo de riqueza | Propone una consideración alternativa e integral del concepto de riqueza, además de reclamar su distribución de modo corresponsable. Entiende la riqueza como el conjunto de elementos materiales, sociales, culturales y naturales que determinan la capacidad de una comunidad de atender las necesidades de sus integrantes en el corto, medio y largo plazo. |
| 6. Compromiso con el entorno | Supone conocer y reconocer, implicarse, colaborar y articularse con el resto de los agentes que conforman el tejido socioeconómico en el que actúa y se enraíza la Economía Solidaria. |

Fuente: Información extraída de Reas RdR (2022a)

Estos principios orientan la acción y reflexión de las OESS que se adhieren a ella. Incorpora elementos transversales que evidencian la congruencia entre feminismo y economía solidaria (Mattei, 2010) y de estos, con la economía ecológica (Herrero, 2014). De este modo, Reas RdR quiere construir una alternativa al modelo capitalista. Para esta red, el modelo capitalista no solo tiene una dimensión económica, entendido como productivismo y consumismo, sino que tiene consecuencias sociales y

medioambientales que acarrea. También es «sociopolítico y cultural, donde la identidad masculina, heterosexual, blanca, normativa, adultocéntrica y urbanita sostiene privilegios sobre otras identidades y orientaciones sexuales y de género, dando lugar a relaciones de desigualdad y exclusión» (Reas RdR, 2022a, p. 3). Por tanto, cabe considerar que las organizaciones que se guíen por comportamientos económicos estrechos como el del sistema capitalista se convierten en estructuras de dominación (Adler, Forbes y Willmott, 2007), incluidas las de género. Esto se debe a que el género no existe de manera aislada, sino que forma parte de los procesos que lo constituyen, entrelazándose con otras relaciones como la clase o la raza, así como con otras líneas de demarcación y dominación (Acker, 1992, p. 567).

Al respecto, el posicionamiento de Reas RdR es radical, no sólo reconoce² que cualquier modelo económico que pretenda ser solidario requiere también ser feminista (Jubeto y Larrañaga, 2014; Nobre, 2015; Partenio y Atienza, 2022), sino también ecologista. Para ello, la Carta recoge como constructo articulador de su propuesta la «sostenibilidad de la vida», en el cual converge la crítica económica, feminista y ecologista. Así, el concepto de «sostenibilidad de la vida» posibilita el diálogo entre la economía ecológica y la feminista que favorece pensar la economía desde la doble lógica de la vida humana y la de la naturaleza y avanzar hacia una cultura de la sostenibilidad (Herrero, 2014).

El planteamiento de la sostenibilidad de la vida ofrece una mirada multidimensional, que invita a un análisis sistémico en el que en el que esta debe estar colocada en el centro, lo que supone romper con las dinámicas del mercado que impiden hacerlo (Carrasco, 2016). Poner la sostenibilidad de la vida en el centro significa para Pérez Orozco (2011, p. 32) «considerar el sistema socioeconómico como un engranaje de diversas esferas de actividad (unas monetizadas y otras no) cuya articulación ha de ser valorada según el impacto final en los procesos vitales.» Siendo así, todas las actividades que sean de cuidado de las personas, de la naturaleza, entre otras, deberían tener la máxima valoración, lo contrario a lo que sucede en el actual sistema económico hegemónico. Asimismo, la «sostenibilidad de la vida» constituye «una herramienta teórico-política» en la medida que ofrece un marco analítico alternativo a los que solemos utilizar y que invisibilizan determinadas situaciones, limitando las opciones de cambio (Osorio Cabrera, 2018). Este concepto emerge, así como un marco de interpretación que se aprecia en algunos indicadores de la A/BS, tanto el que valora todo tipo de trabajos, como aquellos referidos a los cuidados, entre otros.

² Así lo ha expresado públicamente, por ejemplo, en el VIII Congreso de economía feminista, celebrado en Barcelona en 2023. <https://www.economiasolidaria.org/noticias/reas-red-de-redes-participa-en-el-viii-congreso-de-economia-feminista/>

3. Las organizaciones de la economía social y solidaria

Las OESS en gran medida se definen por aquello a lo que se comprometen y aspiran a ser, por la lógica en que se sustentan. Esta se ha ido enriqueciendo con el tiempo, lo que queda reflejado en los cambios de su propia Carta. Diferentes enfoques teóricos buscan captar la esencia de lo que es una OESS. En este punto, nos centraremos en este tema, destacando el concepto de «organizaciones habitables», al cual le dedicaremos un epígrafe específico.

3.1. Características de las OESS

A partir de las teorizaciones sobre la economía social y solidaria, Pérez-Mendiguren y Etxezarreta (2016) destacan la potencia transformadora de las OESS, poniendo el foco en sus prácticas democráticas, en su intención de minimizar las desigualdades entre sus miembros y en la sostenibilidad ecológica. También señalan la capacidad de las OESS para «crear ciudadanía activa y comunidad en torno a prácticas de producción, consumo e inversión de naturaleza no capitalista». Indican, asimismo, su capacidad para «conformar nuevos sujetos de cambio social vinculados a la producción directa de *valores contrahegemónicos*» o de servir de «laboratorios de ensayos» de nuevos tipos de empresas, ya sea por su reconversión ecológica o por su intención de construir organizaciones no heteropatriarcales. Mencionan entre sus características la hibridación (de recursos monetarios y no monetarios) y la co-construcción, por la implicación de distintos agentes en los procesos de organización. También señalan las virtudes de articular la lógica emprendedora con la solidaria, así como la eficiencia organizativa que puede tener este modelo (Pérez-Mendiguren y Etxezarreta, 2016, p. 236, 237).

Por otra parte, encontramos elementos comunes de las OESS con las empresas de la economía social. No obstante, alguna de las organizaciones que las componen no se ajustan a las formas jurídicas típicas de las familias de la economía social.³ Por ello, resulta más útil fijarnos en una de-

³ La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, en su artículo 5º, incluye dentro de la economía social a las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo una actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo 4º esta ley. Abre la posibilidad a acoger otras figuras siempre que cumplan con los principios orientadores de las entidades de la economía social definidos en esta ley.

finición estructural de las organizaciones de la economía social, las cuales tienen un:

núcleo identitario común, es pues, el de ser entidades microeconómicas de carácter libre y voluntario, con procesos de decisión democrática, creadas desde la sociedad civil para satisfacer y resolver necesidades de individuos, hogares o familias y no para retribuir o dar cobertura a inversores o empresas capitalistas. (Chaves y Monzón, 2018, p. 15).

Así, las organizaciones que forman parte de Reas RdR tienen diversas opciones para asegurar que su enfoque económico sea coherente con el modelo empresarial que elijan, destacando la participación y la toma de decisiones democráticas como elementos centrales de su funcionamiento. Según datos de Reas RdR (2023), las entidades que la conforman adoptan una diversidad de formas jurídicas que van desde las cooperativas de trabajo, cooperativas de servicios, autónomos, cooperativas de consumidores y usuarios, sociedades limitadas laborales o mixtas.

Cabe decir que, dentro de la definición legal de la economía social, no sólo es necesario que tengan una determinada forma jurídica, sino también que realicen una actividad económica. En las diferentes redes territoriales de Reas de RdR encontramos una amplia variedad de actividades económicas, aunque tienen un peso importante aquellas cuyo objetivo es promover la inserción laboral de ciertos grupos en situación de vulnerabilidad social. Dentro las actividades económicas que realizan se aprecia un amplio abanico que incluye la educación, la salud y los cuidados, la alimentación, el asesoramiento, la vivienda y gestión del entorno, la cultura y el ocio, la comunicación, la tecnología, la restauración y hostelería, la financiación y monedas sociales, entre otros (Reas RdR, 2023).

No obstante, no todas las fundaciones y asociaciones que son parte de Reas realizan una actividad económica, requisito que exige la normativa de economía social para ser consideradas de esta familia. En el caso de Reas Nafarroa encontramos que algunas de sus organizaciones miembros se dedican más a la sensibilización y/o incidencia política y no desempeñan una actividad económica como tal.

En cambio, mientras las empresas de la economía social no tienen una exigencia legal que les obligue a la participación en el debate público, para las OEES esto constituye un aspecto fundamental, sea que forme parte o no de sus objetivos fundacionales. De hecho, las OEES se caracterizan no sólo por su participación en la toma de decisiones internas, sino que deben tener la «vocación de trascender el ámbito de la organización para entrar en el espacio deliberativo público, y por otra, en la movilización de la solidaridad y la hibridación de recursos» (Chaves y Monzón, 2018, p. 41). Así pues, las

OESS no sólo tienen la obligación de ser democráticas, sino también realizar incidencia política. Muchas de ellas canalizan este objetivo a través de Reas, pero otras, por su objeto social, lo desarrollan directamente.

Evidentemente, el carácter democrático y participativo de una organización afecta a su forma organizativa. Por definición, las organizaciones burocráticas (lo que implica jerarquía) son mucho menos participativas y democráticas que las del tipo ideal «democrático colectivista», tal como señaló Rothschild-Whitt (1979). Pero no se trata solo de una cuestión de forma, sino que guarda estrecha relación con la lógica que guía su acción. Como hemos visto, las OESS subordinan el rendimiento económico a valores sociales y medioambientales. Es decir, se basa en valores alternativos propios del tipo de una organización democrática colectivista, en contraposición a la lógica racional instrumental que caracteriza a la estructura burocrática. Esto tiene repercusión en varios aspectos referidos con: la autoridad, las normas y la gobernanza, la forma en que se controla la actividad en la organización, las relaciones sociales dentro de la organización, los criterios que guían el reclutamiento y la promoción en las organizaciones, los incentivos, la definición de salarios o la división del trabajo (Rothschild-Whitt, 1979). Al igual que en las OESS, el compromiso con el proyecto social y político de los miembros es fundamental, no solo para que la organización cumpla sus objetivos, sino para que las formas alternativas de organización sean efectivas. Aunque esta forma organizativa busca el igualitarismo entre sus miembros y minimizar todos aquellos aspectos organizativos que generan desigualdad, no exime de que esta se produzca, por lo que es necesario atender de qué manera se manifiesta.

Relacionado con lo anterior, el tamaño de la organización no define a las OESS. Aunque cuanto más grande sea es probable que tienda a involucrar elementos de la organización burocrática, introduciendo un elemento de tensión, como hemos mencionado antes. Por otra parte, un rasgo distintivo de las OESS relacionado con el tamaño tiene que ver con quiénes se consideran miembros para su medición. En esta clasificación se incluye a las personas asalariadas, ya sea jornada completa o parcial, temporales, interinos, propietarios que dirigen su empresa, los socios que ejerzan una actividad regular en la empresa y se beneficien económicamente de ello. En el caso de las OESS asociadas a Reas, se toma en consideración otras figuras, en un intento de abarcar la diversidad de las organizaciones. Por tanto, incluyen a personas socias no trabajadoras, voluntarias, las que participan en representación de las organizaciones, patronas, trabajadoras socias, trabajadoras no socias (Reas RdR, 2023). Diversidad comprensible, si como se ha apuntado una de las características de la economía social y solidaria es la hibridación, en este caso, de diferentes aportaciones provenientes del trabajo.

Para hacernos una idea del prototipo de OESS de Reas y tomando como referencia estadística la mediana, «el perfil más representativo de las entidades es una organización con 26 personas implicadas y 7 trabajadoras» (Reas RdR, 2023, p. 10). En el caso de las OESS asociadas a Reas Nafarroa, que es la que tomamos como referencia, tenemos que una gran parte son organizaciones de tamaño pequeño y micro. Según su informe de auditoría social del 2023, fueron 41 organizaciones las que se auditaron ese año, las cuales cuentan con 678 personas trabajadoras y 2.284 voluntarias. Esta Red se caracteriza por la diversidad de sus miembros, tanto organizativa como por el tipo de actividad que realizan. Cuentan así con asociaciones, fundaciones, cooperativas, sociedades laborales limitadas y también como empresas de responsabilidad limitada y autónomos. Por tamaño, según datos de 2022, una cuarta parte de las organizaciones tenía 10 personas o menos, casi la mitad entre 11 y 50 personas y el resto tiene más de 51 miembros (Reas Nafarroa, 2023).

Finalmente, es importante señalar que, pese a la voluntad de las OESS de cumplir con los principios de la Carta, existen distintas limitaciones que dificultan su cumplimiento. Algunas de estas provienen del entorno, mientras que otras están relacionadas con su propia estructura organizativa. Pérez-Mendiguren y Etxezarreta (2016) señalan las tensiones y contradicciones que supone intentar hacer *otra forma* de empresa cuando se tiene que actuar dentro de las reglas de juego e instituciones del sistema capitalista. Estos autores mencionan, por ejemplo, cómo el crecimiento de una OESS y el incremento de su complejidad los puede llevar a adoptar modelos de gobernanza gerenciales que deterioran su calidad democrática. También señalan las dificultades para hacer compatible la viabilidad financiera a corto plazo con objetivos sociales y medioambientales. Otras cuestiones indicadas por estos autores, extraídas del estudio de Guridi et al. 2011 (en Pérez-Mendiguren y Etxezarreta, 2016, p. 243), están relacionadas con la «dificultad para mantener la identidad, la legitimidad y la coherencia organizativa en situaciones inducidas por factores de orden externo e interno».

Dentro de esas contradicciones también entrarían las referidas a las relaciones de género en las organizaciones, no sólo porque funcionan en sociedades patriarcales, sino porque la división entre trabajo remunerado y no remunerado (doméstico o de cuidados) es una estructura fundamental del sistema capitalista (Acker, 2012). En esa medida, no es posible desligar la crítica al sistema capitalista de la lógica de género en el que se sustenta. Y, por tanto, tampoco lo es, construir organizaciones alternativas sin considerar que el género es un elemento constitutivo de esa lógica organizacional (Acker, 2000). En otras palabras, las OESS no pueden constituir una forma alternativa de hacer empresa sin abordar y resolver el problema de la inequidad de género.

3.2. *Las OESS como organizaciones habitables*

Como hemos mencionado antes, dado que la «sostenibilidad de la vida» constituye un principio rector de las OESS, cualquier análisis de las características de estas organizaciones debe tomarlo como referencia. Resulta útil la crítica de Pérez Orozco (2017), quien nos insta a abordar las contradicciones que enfrentan las OESS al adoptar un posicionamiento basado en la sostenibilidad de la vida. Entre otras dificultades, estas organizaciones pueden encontrarse con problemas como la falta de sostenibilidad financiera, la dependencia del salario, el consumismo o la ausencia de principios feministas.

Reas RdR es consciente de estas contradicciones y, de hecho, la CIF se marcó entre sus objetivos el «transformar y fortalecer las entidades que conforman las redes para avanzar hacia organizaciones no patriarcales que ponen la vida en el centro» (Comisión Interterritorial de Feminismos de Reas RdR, 2017, p. 3). Un desarrollo de este planteamiento lo encontramos con el concepto de «organizaciones habitables». Según Piris (2019), «habitable» sería una traducción de Bizigarri, nombre utilizado por Reas Euskadi para impulsar procesos de cambio pro-igualdad. Por organizaciones habitables entendemos aquellas:

que estén definidas por valores como la colaboración; la corresponsabilidad; la atención y el vínculo entre lo individual y lo colectivo; las formas alternativas de pensar el trabajo y los cuidados; abiertas, flexibles, diversas, democráticas; basadas en otros liderazgos; que empoderen la participación; no centradas solo en los resultados sino que se revisen y piensen críticamente en sus formas de hacer y un largo etcétera de propuestas a las que se está tratando de dotar de contenido en el día a día. (Piris, 2019, pp. 22-23)

Por su parte, el informe de la A/BS desde una perspectiva feminista señala la necesidad de construir organizaciones más habitables, por ejemplo, a través del impulso de procesos de cambio de cultura organizativa pro-igualdad (Atienza, 2023). También encontramos este tipo de referencia en documentos de Reas que destacan como elementos claves «la interdependencia, la división sexual del trabajo o la crisis de los cuidados», siendo el centro de su propuesta «la superación de las relaciones heteropatriarcales desde una perspectiva interseccional» (Pérez Hernandorena, Delgado y Unzueta, 2020, pp. 5-6). En resumen, atendiendo a la propuesta Bizigarri, que las OESS pongan la vida en el centro, en lugar del capital o el lucro, implica que, para comprender el conflicto capital-vida es necesario contar con «organizaciones construidas desde miradas no patriarcales

y anticapitalistas»; se requiere una «mirada interseccional» y «posicionar el feminismo en el centro de la organización» (Piris, 2019, p. 22).

Asumir como principio organizativo ser una «organización habitable» requiere de un proceso participativo que produzca un cambio profundo (a nivel de estructura y cultura organizativa). Se busca generar conocimiento situado y que las personas participantes se involucren de tal manera que se produzca una transformación colectiva. Eso es precisamente lo que se lograría con la utilización de metodologías como la Investigación Acción Feminista (con características similares a la Investigación Acción Participación), la cual parte del paradigma de investigación feminista y estaría más alineado con el objetivo del cambio pro-equidad (Maicas-Pérez, Boni Ariztizábal y Fernández-Baldor.,2024).

El documento de Reas Euskadi y Alboan: «Equidad de género. Pistas para las organizaciones de la economía solidaria» (Pérez Hernandorena, *et al.*, 2020), señala seis ámbitos (véase tabla 2), a partir de los cuales identifican alrededor de 29 brechas de género. Asimismo, su metodología se basa en la formulación de una serie de preguntas (con dinámicas que faciliten su comprensión y respuestas), un trabajo de acompañamiento, a la vez que ilustra con ideas y/o buenas prácticas las medidas correctoras que podrían utilizar las OESS.

Tabla 2

Ámbitos y Dimensiones de análisis de las Organizaciones Habitables

| Ámbito | Dimensiones |
|---|---|
| 1. Modelos de trabajo y funcionamiento | Distribución de tareas y responsabilidades Participación |
| 2. Vinculación entre la vida laboral y personal | Visiones sobre la conciliación y la corresponsabilidad |
| 3. Relaciones de poder | Proceso de toma de decisiones Gestión del poder |
| 4. Valores y cultura organizacional | Modelo de persona trabajadora Gestión de conflictos |
| 5. Violencia de género | Manifestaciones sutiles del machismo (microviolencias-micromachismos) Acoso sexual |
| 6. Comunicación y relaciones con el exterior | Lenguaje e imágenes Relación con el exterior |

Fuente: tomado de Pérez Hernandorena et al. (2020, p. 7)

Este trabajo complementa a otro realizado por Reas Euskadi, producto de un proceso de elaboración colectiva, denominado: «Será habitable o no será. Apuntes feministas para nuestras organizaciones (pequeñas)» (Piris *et al.*, 2022). Está dirigido a entidades pequeñas (en este caso, las de menos de 10 personas) con el fin de atender sus particularidades y necesidades de acompañamiento. Entre las dificultades derivadas del tamaño, señalan «el poco personal empleado, recursos y tiempos escasos y una mayor fragilidad que, en ocasiones, dificulta la sostenibilidad de sus proyectos». (Piris *et al.*, 2022, p. 4). En este trabajo se identifican cuatro ámbitos estratégicos (véase tabla 3) en los que se evidencian intensamente problemáticas de género, así como los focos en los que es necesaria centrar la atención. Asimismo, en cada foco han identificado diversas problemáticas y, en relación con cada una de ellas, se proponen una serie de medidas orientadas a que cada organización conozca su propia estructura, adopte una perspectiva estratégica y considere buenas prácticas o recomendaciones que pueda implementar, según su tamaño.

Tabla 3

Ámbitos estratégicos y focos para la transformación en organizaciones habitables

| Ámbitos estratégicos | Focos |
|---|--|
| 1. Vinculación entre la vida laboral y personal | Dimensión laboral y personal Distribución de tareas y responsabilidades Gestión de los cuidados y de los conflictos |
| 2. Modelos de trabajo y funcionamiento | Los tiempos Lógicas productivistas y patriarcales vs lógicas de proceso y relacionales |
| 3. Relaciones de poder | Liderazgos excluyentes Toma de decisiones no abierta ni democrática Formas de participar y relacionarnos |
| 4. Violencias machistas | Manifestaciones del machismo que menosprecian, ofenden y restan seguridad y autonomía Manifestaciones del machismo de carácter sexual |

Fuente: información extraída de Piris *et al.* (2022)

Si bien iniciar un proceso de cambio pro-equidad con el correspondiente proceso de acompañamiento es lo ideal, no todas las redes de Reas, ni todas las organizaciones, tienen suficientes recursos para hacerlo. A falta

de este, la A/BS sería la principal herramienta para, como mínimo, conocer el estado de equidad de las OESS y, a partir de ahí, que estas impulsen cambios.

4. Categorías de análisis de género desde las teorizaciones feministas de las organizaciones.

El punto de partida del análisis es el propio concepto de género. Coincidimos con la perspectiva de género asumida por Reas RdR (Atienza, 2023) de que el género no es una variable, sino una categoría analítica. En ese mismo sentido apuntan las teorizaciones feministas de las organizaciones, asumiendo la definición de Scott (2002, p. 32): «el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y, el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder». En términos organizacionales esto supone «que las ventajas y desventajas, la explotación y el control, las acciones y las emociones, el significado y la identidad son aspectos modelados por la distinción entre hombres y mujeres, entre lo masculino y lo femenino» (Acker, 2002, p. 124). Pero la definición de lo masculino y lo femenino no debe tomarse como algo fijo, descontextualizado o ahistórico de lo que supone ser «hombre» o «mujer», ni tampoco en función de los roles asignados. Además, desde una perspectiva feminista, el significado de género va más allá de una identidad binaria (Acker, 2000). Lo que aporta el género como categoría es una manera de investigar manifestaciones concretas de cómo se construye la diferencia sexual, para preguntarse cómo, por qué y en qué circunstancias y condiciones ocurre esto (Scott, 2011).

Así, la categoría de género resulta útil para el análisis de cualquier tipo de organización o institución, puesto que, al ser un elemento constitutivo de las relaciones sociales, permea toda la vida social (Acker, 1992). La cuestión es identificar cómo se produce la diferencia de género en situaciones concretas y con qué consecuencias. En ese sentido, los *gendered organizations* parten del supuesto de que las organizaciones tienen género y este es un «elemento constitutivo de la lógica organizativa o de las prácticas y supuestos fundamentales que construyen la mayoría de las organizaciones laborales» (Acker, 2000, p. 126). En cierto modo, esta es una premisa asumida por Reas RdR cuando se refiere a la equidad de género en las OESS. De hecho, reconocen «que las organizaciones, todas ellas, están atravesadas por relaciones de género y por estructuras patriarcales» y que los procesos de incorporación de mujeres se han hecho sin cuestionar a la propia organización (Pérez Hernandorena *et al.*, 2020, p. 6).

En términos de las teorizaciones feministas de las organizaciones, la equidad no es solo la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones, sino que busca cambiar la naturaleza de las organizaciones (como estructura de dominación masculina que se articula con otras formas de dominación). Según Robin y Meyerson (2000), para superar el problema de inequidad de género, este debe dejar de ser un eje de poder. Esto supone considerar cómo las nociones tradicionales de lo masculino y lo femenino, junto con otras oposiciones binarias, se concretan en prácticas sociales que se crean y recrean en las organizaciones.

El estudio de la inequidad de género en las organizaciones nos conduce necesariamente a hablar de los regímenes de desigualdad dentro de aquellas. Según Acker (2006), todas las organizaciones tienen regímenes de desigualdad, incluso las que tienen objetivos igualitarios las terminan desarrollando con el tiempo. Las bases de la desigualdad varían de una organización a otra, pero suelen estar presente procesos de clase, género y raza (Acker, 2006). La desigualdad en las organizaciones se refiere a:

las disparidades sistemáticas entre los participantes en el poder y el control sobre los objetivos, los recursos y los resultados; las decisiones en el lugar de trabajo, como la forma de organizar el trabajo; las oportunidades de promoción y trabajo interesante; la seguridad en el empleo y las prestaciones; el salario y otras recompensas monetarias; el respeto; y los placeres en el trabajo y en las relaciones laborales. (Acker, 2006, p. 443).

Para analizar la desigualdad de género en una organización, Acker (2000 y 2012) propone dos conceptos claves: la «subestructura de género» y el «subtexto de género». El concepto de subestructura de género «apunta a procesos a menudo invisibles en la vida ordinaria de las organizaciones en los que las suposiciones de género sobre mujeres y hombres, feminidad y masculinidad, están arraigadas y reproducidas, y las desigualdades de género se perpetúan» (Acker, 2012, p. 215). Incluye procesos organizativos, cultura de la organización, interacciones en el trabajo e identidades de género (véase tabla 4).

El subtexto de género incluye la subestructura, aunque no del todo. Con este concepto Acker (2012, p. 217) se refiere a los «textos, explícitos o implícitos, escritos o simplemente de práctica común, que dan forma a los procesos y estructuras de género.» A su vez, el subtexto incluye tanto la «lógica organizacional» como la idea de «un trabajador abstracto y neutral respecto al género». Eso último tiene que ver con las expectativas que hay en una organización sobre lo que se espera de la persona trabajadora. Según Acker (2000; 2012), se trata de una persona sin cuerpo, ni sexuali-

dad, en la medida que la organización espera que no tenga obligaciones ni trabas fuera del trabajo que permitan realizarlo. En esa medida, debido a la división sexual del trabajo en la sociedad, son los hombres quienes tienen más posibilidad de cumplir ese ideal.

Tabla 4

Componentes de la subestructura de texto según Acker

| Componentes | Aspectos que incluye |
|-----------------------------|---|
| Procesos organizativos | Diseño del trabajo, determinación de salarios, distribución de la toma de decisiones y poder de supervisión, diseño físico del espacio de trabajo y reglas (tanto implícitas como explícitas). Otros componentes de la subestructura de género. |
| Cultura de la organización | Creencias sobre las diferencias de género, la igualdad y la desigualdad; se aprecia cuando se cree que las prácticas organizativas son neutrales, imágenes, actitudes, creencias, comportamientos y valores particulares, a menudo específicos. |
| Interacciones en el trabajo | Tanto entre colegas como con compañeros/as con diferentes niveles de poder, también entre grupos (sean formales o informales), crean y/o refuerzan la desigualdad de género de distintos modos que van desde la broma hasta el acoso. |
| Identidades de género | Interpela lo que significa ser hombre o mujer y cómo se espera que actúe en la organización. |

Fuente: elaboración propia a partir de Acker (2012)

En cuanto a la «lógica organizacional», Acker la define como ese «entendimiento común que unen las organizaciones, las partes constituyentes, cómo funciona todo» (2012, p. 217). Según la propia autora, en un principio asumió que era la lógica burocrática y la jerarquía derivada de ella (con la correspondiente asignación de responsabilidades, salarios, etc.) la que unía la organización y, en consecuencia, la causante de la desigualdad. No obstante, ella misma reconoce que hay otras lógicas organizativas que también pueden generar desigualdad, aunque no se observe con tal claridad, como, por ejemplo, la forma basada en equipos de trabajo. De hecho, las formas «posburocráticas» de organización surgidas en los años setenta del s. XX, si bien introdujeron la flexibilidad, el trabajo en equipo, optan por el trabajo en red o las adhocracias con jerarquías más planas, no han supuesto una mayor igualdad interna (Ashcraft, 2006). Esto se debe, en parte, a que la lógica instrumental y de obtención de beneficios económicos en provecho de la propiedad es la que guía su acción por encima de otros principios.

Las organizaciones burocráticas también han sido objeto de críticas feministas. En el trabajo clásico de Ferguson (1984), la forma burocrática fue asimilada a una estructura de dominación masculina. De ahí que la propia Ferguson planteara la forma de «organizaciones feministas» como una manera de empoderamiento contra-burocrático (Ashcraft, 2001). Estas ideas inspiraron también a las organizaciones colectivistas que emergieron en la década de los setenta en el ámbito anglosajón, el cual dio lugar al tipo ideal de «organizaciones democráticas colectivistas» formulado por Rothschild-Whitt, (1979). Una de las características principales de este tipo de organizaciones es que se opone a las justificaciones que desde la burocracia se hacen de la autoridad y la jerarquía y, por ello, también se definen como contra-organizaciones burocráticas. No obstante, también se reconoce que incluso las organizaciones alternativas, orientadas por la igualdad y la participación, tienen dificultades para resolver el problema de la desigualdad de género (Rothschild-Whitt y Tomchin, 2005).

Como señalan Meyer y Vallas (2016), la ausencia de un poder jerárquico formalizado no impide que se produzcan desigualdades de género o etnoraciales. Entre las dinámicas que pueden darse en estas situaciones, estos autores señalan que, por ejemplo, las ventajas para tener cierta autonomía y desarrollar la creatividad no es extensible a todos los miembros de una organización; la informalidad y la redistribución de poder implícitos en el trabajo en equipo puede conllevar desigualdades, debido a que se pueden dar situaciones de movilidad lateral influenciadas por la amistad o la afinidad, otro tanto sucede con el hecho de la discrecionalidad en la asignación de tareas y funciones. En esos casos, es necesario preguntarse cómo se gestiona la diversidad en las organizaciones colectivistas y si ellas dan lugar a establecer diferenciaciones que, a su vez, generan distintos regímenes de desigualdad. Esto implica, por ejemplo, preguntarse qué recursos son valorados en las OESS, cómo y quién los monopoliza, quiénes desempeñan sistemáticamente ciertos tipos de tareas, etc.

Para realizar estos análisis en OESS, podemos identificar las categorías que nos suministra Ashcraft (2001) de las organizaciones feministas y la de Rothschild-Whitt (1979) sobre las de tipo colectivista democrático. Sus características principales serían: están guiadas por la racionalidad sustantiva (el ideal para el que fueron creadas); la tendencia hacia el igualitarismo; la importancia del colectivo en la toma de decisiones; las pocas reglas; la importancia de lo situacional (incluida la producción del conocimiento) y la negociación; la baja diferenciación y especialización de tareas; la valoración de conocimientos y competencias con criterios diferentes a los burocráticos (por ejemplo, experiencias personales, etc.), así como el reconocimiento de lo emocional y lo personal. Como vemos, muchas de estas características las encontramos en el modelo de «organizaciones habitables».

La característica más importante de estas organizaciones es la del control democrático de los miembros (es lo que transforma las relaciones de producción), por lo que la participación democrática sería su rasgo distintivo (Rothschild-Witt, 1979; 2016). El reto de funcionamiento democrático de las organizaciones alternativas plantea otros desafíos. Rothschild-Witt (1979) señala: el tiempo que conlleva un proceso de toma de decisiones que busque el consenso; la homogeneidad como facilitador para mantener el compromiso moral; lo que evidentemente puede limitar la base social de la organización, a la vez que puede producir diferencias; la intensidad emocional vinculada a los procesos participativos, lo cual puede vivirse como un costo social; la existencia de individuos no democráticos; las limitaciones ambientales; las diferencias individuales, entre otros. Además, estos procesos pueden requerir un cierto grado de formación y conocimiento para poder argumentar y defender una posición. Así mismo se requieren unas habilidades y competencias de expresión y comunicación, tiempo para participar, etc.

5. Propuesta de indicadores *proxy* de género complementarios a la auditoría/balance social de Reas RdR

La A/BS es el instrumento con el que se mide y evalúa el grado de cumplimiento de los aspectos que se recogen en la Carta (Reas RdR, 2022a). Pero «no sólo es una herramienta, sino que es además un método e incluso una actitud, una forma de conjugar los principios teóricos con la práctica y hacerla coherente». (Ballesteros y del Río, 2003, p. 42). Como indicamos más arriba, apoya el proceso de hacer *otra forma* de empresa. El objetivo de la Carta es doble. Por un lado, permite a las entidades que participan en la auditoría realizar un diagnóstico de su situación, funcionamiento, detectar sus puntos fuertes y débiles, y así realizar las acciones de mejora pertinentes. Por otro lado, es considerado como un ejercicio de transparencia al permitir visibilizar las actividades y resultados de las OESS que forman parte de Reas RdR. En la actualidad el instrumento de recogida de la información no solo está abierta a las entidades vinculadas a REAS sino también a otras que asuman los principios recogidos en la Carta.

Los datos para la realización de la auditoría tienen su origen en un cuestionario formado por una batería de indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, que las entidades deben rellenar una vez al año. Este cuestionario es el resultado de un trabajo que se lleva realizando desde el 2014 para armonizar los diversos indicadores e instrumentos de recogida de datos que se venían empleando en las diferentes territoriales de REAS.

Fue en 2018 cuando se empezó a utilizar la plataforma tecnológica desarrollada por la Xarxa de Economía Solidaria de Catalunya desde 2008 y que permitía a las entidades vinculadas a esa red realizar una autoevaluación de su actividad. Con anterioridad «la aplicación informática para la elaboración de las auditorías por parte de la mayor parte de las redes fue la desarrollada por REAS del País Vasco y Navarra». (Reas RdR 2019, p. 6)

La A/BS presenta varias limitaciones relacionadas con su naturaleza, aplicación y alcance. Es un instrumento de recogida de datos estandarizado autoadministrado que no permite recoger la diversidad de situaciones específicas de las entidades. Solamente en las últimas ediciones se ha considerado el tamaño como un elemento a considerar en las opciones de respuesta a algunas preguntas. Por otra parte, únicamente se recoge información cuantitativa y da cuenta de los aspectos más explícitos y cristalizados de los procesos organizativos, pero poco de las interacciones sociales informales, la cultura de las organizaciones o de cómo se articulan las identidades de género en estas (Acker, 2012). Así mismo, apenas existe información sobre las dificultades de las entidades a la hora de responder a las preguntas de la A/BS, así como quién responde al cuestionario.

A continuación, explicaremos el contenido y alcance de los indicadores de género de la A/BS. Seguidamente nos detendremos en los indicadores relacionados con el plan de igualdad y el protocolo de prevención y abordaje contra el acoso sexual, para finalmente formular una propuesta de indicadores de género complementarios.

5.1. *La A/BS de Reas e indicadores de género*

A partir del conjunto de preguntas recogidas en la A/BS, se han construido catorce indicadores cuyo objetivo es medir la equidad de género en relación con los principios de la ESS. Estos indicadores se agrupan en cuatro bloques: membresía, igualdad retributiva y reparto justo de la riqueza, democracia y equidad y trabajo digno (Atienza, 2023, p. 3). Cabe señalar que, en su A/BS, Reas RdR utiliza indistintamente los términos de sexo y género en sus indicadores. Pasaremos a su análisis agrupándolos en los bloques mencionados.

Membresía: En una primera aproximación descriptiva y con el objetivo de conocer la composición de la OESS en función del género, a partir de las preguntas de la A/BS se obtienen tres indicadores (ver tabla 5). El primero recoge el número de personas que forman parte de la entidad desagregado por género, considerando tres categorías (hombre, mujer, no binario). La información que se obtiene es un valor absoluto sin distinguir los diferentes tipos de vinculación y/o relación con la OESS al sumar número

de personas socias no trabajadoras, personas que participan en representación de las organizaciones socias/patrones, personas patronas, personas trabajadoras socias y no socias, y las personas voluntarias (Comisión de Balances y Auditorías Sociales de Reas Red de Redes [CBS Reas RdR], 2022, p. 25). El segundo indicador es el número de personas trabajadoras de la organización desagregado por género, pero es el tercero el que pone en relación los datos obtenidos en el primer indicador con el total de las personas de la entidad (expresado en porcentaje), de tal manera que permite conocer cuál es el peso de cada una de las categorías consideradas para medir la variable género.

Tabla 5
Datos generales: indicadores de género

| ID | Indicador | Medición | Cálculo |
|--------|---|-------------------------------|---|
| Ind1 | Número total de personas de la organización desagregado por sexo | Cuantitativa (nº personas) | |
| Ind169 | Número de personas trabajadoras de la organización desagregado por género | Cuantitativa (nº personas) | |
| Ind3 | % personas de la organización desagregado por sexo | Porcentaje | Nº personas por género / total nº personas x100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de *Guía de preguntas de la A/BS* (CBS Reas RdR 2022)

A pesar de que en los indicadores de la A/BS se fija la atención en la segregación de la población total y la población trabajadora en función del género, la información que se recoge en la A/BS permite una explotación más fina de los datos que permite elaborar indicadores que ayudan a conocer el género en función del tipo de vinculación con la entidad. Así, por ejemplo, en el Informe con Perspectiva Feminista de la A/BS en el Estado 2023 no solo se da cuenta de los indicadores señalados, sino que incorpora al análisis a las personas voluntarias (elaborando un indicador *ad hoc* para ello).

Economía y política de lucro. En este apartado se recogen los indicadores de género que buscan medir el grado de cumplimiento de las entidades de los principios de igualdad retributiva y el reparto justo de la riqueza. El análisis de la distribución salarial según el género y de diversas brechas salariales es fundamental, junto con la dimensión del poder (cuestión que veremos más adelante), constituye un aspecto clave, ya que forma parte de uno de los componentes esenciales de la subestructura de género en una organización, relacionados con los procesos organizativos (Acker, 2012).

En la A/BS se recogen tres indicadores para abordar esta cuestión (ver tabla 6): el salario medio desagregado por sexo, las percepciones salariales brutales totales desagregada por género y la brecha salarial entre hombre y mujeres. En el caso del primero es importante por dos razones. La primera porque permite identificar la existencia de diferencias entre el salario medio, medido en euros, en función del género (femenino, masculino y no binario). Se calcula dividiendo las percepciones salariales brutas totales desagregadas por género entre el total de los puestos de trabajo expresados en jornadas completadas trabajadas. En segundo lugar, el valor obtenido es la base para el cálculo de las brechas salariales.

Tabla 6

Igualdad retributiva y reparto justo de la riqueza: indicadores de género

| ID | Indicador | Medición | Cálculo |
|--------|---|----------------------|---|
| Ind114 | Salario medio del ejercicio desagregado por sexo | Cuantitativa (Euros) | Ind168/q1101 |
| Ind168 | Percepciones salariales brutas totales desagregado por género | Cuantitativa (Euros) | |
| Ind26 | Índice de Brecha Salarial desagregado por sexo | Ratio | q3301 / q3302 |
| Ind97 | Brecha salarial entre hombres y mujeres | Ratio | hombres_ ind114-mujeres_ ind114)/ hombre_ ind114*100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de *Guía de preguntas de la A/BS* (CBS Reas RdR 2022)

La brecha salarial de género es una ratio que pone en relación el salario por hora medio bruto que ganan los hombres y el de las mujeres. En el caso concreto de la ABS/S, el cálculo de este indicador se realiza a partir de la brecha entre los salarios medios de las entidades. El motivo es que permite su comparación con las estadísticas oficiales que se recogen en el Instituto Nacional de Estadística (Atienza 2023, p. 13). Pero más allá del valor que se obtiene, este indicador se ve influido por 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 y los mecanismos establecidos de retribuciones salariales» (Atienza, 2023, p. 13)

Democracia y equidad: En este bloque se recogen aquellos indicadores de la A/BS que permiten dar cuenta de la distribución del poder formal en la OESS. Esto es una cuestión fundamental, ya que permite conocer en qué medida estas entidades se aproximan al modelo de *organización colectivista democrática* (Rosthschild-Whitt, 1979). Sin embargo, las relaciones de poder desbordan la dimensión formal, manifestándose también en la aparición de liderazgos excluyentes, en el proceso de toma de decisiones que, en la práctica, no son tan abiertas ni democráticas y formas de participación que acaban produciendo y reproduciendo la desigualdad de género (Piris et al. 2022, pp. 27-32), y que no solo aparecen en las interacciones en el trabajo, sino que atraviesan toda la organización (Acker, 2012). Tal como hemos apuntado anteriormente, la A/BS solo puede dar cuenta de aquellas manifestaciones cristalizadas y susceptibles de ser medidas, dejando a un lado la dimensión cualitativa de las relaciones de poder, poniendo el foco en la participación formal y los cargos.

Tabla 7
Democracia y equidad: indicadores de género

| ID | Indicador | Medición | Cálculo |
|-------|---|-------------|--|
| Ind10 | % personas que han participado en la elaboración del plan de gestión y del presupuesto anual desagregado por sexo | Porcentaje | (q2101 / ind84) % |
| Ind12 | % persona que han participado en la aprobación del plan de gestión y del presupuesto anual desagregado por género | Porcentaje | (q2102 / ind85) % |
| Ind20 | % cargos de responsabilidad sobre el total de miembros de la organización desagregado por sexo | Porcentaje | (q3199 / ind86) % |
| Ind23 | % cargos societarios/políticos sobre el total de miembros de la organización desagregado por sexo | Porcentaje | (q3202 / ind89) % |
| Ind26 | Índice de Banda Salarial desagregada por género | Ratio | |
| Ind98 | Utilización de lenguaje no sexista e inclusivo | Cualitativa | Peso de las acciones respecto al total de acciones de las entidades que manifiestan usar lenguaje no sexista e inclusivo |

Fuente: Elaboración propia a partir de *Guía de preguntas de la A/BS* (CBS Reas RdR 2022)

A la hora de analizar la participación formal se diferencia entre la elaboración y la aprobación del plan de gestión y del presupuesto anual. De esta manera, los indicadores informan del peso de las personas que han participado en ambos procesos considerando tanto el total de las personas que son miembros de la organización como desagregado por sexo (ver tabla 7). En cuanto a la representación, se distingue entre los cargos societarios y los cargos de responsabilidad. Los primeros serían «los puestos en los órganos de gobierno de las organizaciones (junta directiva, consejo rector, patronato o consejo de dirección)» (Atienza, 2023, p. 17). Los cargos de responsabilidad, por su parte, se refieren a aquellos puestos de poder formal que existen «en la estructura laboral de la organización: cargo de dirección y mando intermedios» (Atienza, 2023, p. 17). En ambos casos, los indicadores se calculan relacionando el número de personas que ocupan algún cargo, con el total de los miembros de las personas de la organización desagregado por sexo y el total de las personas trabajadoras.

La segunda cuestión que se recoge en este apartado es el análisis de las diferencias entre los salarios más altos y el más bajo, es decir, el índice de la banda salarial desagregada por sexo, resultado de dividir la retribución más alta entre la retribución más baja. El criterio que se sigue a la hora de utilizar como referencia las retribuciones (medidas en precio bruto por hora trabajada) y no los salarios brutos es que pueden existir diferencias en las retribuciones que sean debidas a diferencias en los contratos laborales. De este modo, las retribuciones son el resultado de dividir el salario bruto anual por las horas anuales que se recogen en el contrato laboral. No entra en el cálculo de este indicador las remuneraciones de las personas becarias o que estén realizando prácticas en la entidad (CBS Reas RdR, 2022, p. 13).

Por último, en la A/BS se utiliza un indicador cualitativo que recoge la información sobre el uso del lenguaje no sexista e inclusivo de la entidad tanto en la comunicación interna como externa. Esto es una cuestión importante, no solo porque la comunicación de las OESS debe estar atravesada por la perspectiva de género, sino porque son elementos expresivos de la cultura y de las lógicas organizacionales (Acker, 2012). Sin embargo, este indicador presenta una limitación ya que no recoge indicios sobre el contenido de los mensajes, es decir, la A/BS no permite un abordaje cualitativo que permita profundizar en las tramas discursivas que se articulan en esas comunicaciones (Atienza, 2023, p. 17) ni indagar en las causas de fondo que están influyendo en el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

Trabajo digno y género. En este apartado se recogen aquellos indicadores que tienen como objetivo medir el grado de cumplimiento, por parte de las entidades que participan en la A/BS, de aquellos aspectos relacionados con la dimensión del *trabajo digno* desde la perspectiva de género

(ver tabla 8). El ámbito del trabajo es una cuestión nuclear en los modelos teóricos de las organizaciones desde una perspectiva feminista. Así, Ac-ker (2012) considera que los componentes que articulan la subestructura de género en una organización dan cuenta de los diversos aspectos relacionados con los procesos organizativos, las interacciones en el trabajo y las identidades de género que se construyen en el lugar de trabajo.

Tabla 8
Trabajo digno: indicadores de género

| Id | Indicador | Medición | Cálculo |
|-----------|--|-------------|------------------------------|
| Ind80 | La entidad dispone de un reglamento o protocolo interno que contemple medidas de mejora de las condiciones laborales establecidas en el convenio de aplicación | Cualitativa | Sí-No |
| Ind80bis | La entidad dispone de un reglamento o protocolo interno que contemple medidas de mejora de las condiciones laborales establecidas en el convenio de aplicación | Cualitativa | Sí-No – Tamaño de la entidad |
| Ind487 | Prácticas informales de conciliación | Cualitativa | Pregunta abierta |
| Ind105 | La entidad genera espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación con su situación con el entorno laboral | Cualitativa | Sí-No |
| Ind261 | Disposición de un plan de igualdad vigente y de los recursos para realizar el correspondiente seguimiento y Evaluación | Cualitativa | Sí-No |
| Ind261bis | Disposición de un plan de igualdad vigente y de los recursos para realizar el correspondiente seguimiento y Evaluación | Cualitativa | Sí-No – Tamaño |
| Ind484 | Prácticas informales plan de igualdad | Cualitativa | Pregunta abierta |
| Ind262 | Disposición de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual | Cualitativa | Sí-No |
| Ind262bis | Disposición de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual | Cualitativa | Sí-No – Tamaño |
| Ind485 | Prácticas informales protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual | Cualitativa | Pregunta abierta |

Fuente: Elaboración propia a partir de *Guía de preguntas de la A/BS* (CBS Reas RdR 2022)

A pesar de ser un aspecto tan relevante, su abordaje en la A/BS es limitado ya que solo pregunta por la conciliación de la vida familiar y laboral, si existen espacios de atención emocional y de cuidados, si las entidades disponen de un Plan de Igualdad vigente, así como recursos para su seguimiento y evaluación y de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual. Aspectos que trataremos específicamente en el punto siguiente.

A la hora de conocer si las entidades aplican medidas que mejoren los permisos establecidos por ley en temas de *conciliación de la vida familiar y laboral*, en la *Auditoría Social* las respuestas se miden como variable cualitativa dicotómica (sí -no). A partir de 2021 se formula la misma pregunta, pero considerando tres opciones de respuesta (sí, no y el tamaño de nuestra organización dificulta la formalización o protocolización de este aspecto, pero nuestras prácticas diarias lo incorporan de manera informal). La segunda es una pregunta abierta que tiene como objeto recogerlas.

El segundo aspecto es si las entidades generan *espacios de atención emocional y cuidados a las personas trabajadoras* en relación con su situación con el entorno laboral. Esto se mide como una variable cualitativa dicotómica (sí-no).

5.2. *Indicadores sobre plan de igualdad y protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual en la A/BS de Reas*

Según el informe con perspectiva feminista de la A/BS de Reas, en el año 2020 se incorporaron dos nuevos indicadores de género. En el documento guía de la Comisión de Balances y Auditorías Sociales de REAS red de redes (2022), aparecen como los indicadores Ind261 y Ind262 (ver tabla 8). Las respuestas para estos indicadores son dicotómicas (sí-no), por lo que no deja margen para conocer si una organización toma alguna medida en esa materia, aunque no las tenga formalizadas. La cantidad de recursos disponibles y el tamaño de la organización pueden generar dificultades para que la organización adopte un Plan y/o un protocolo o le haga seguimiento.

En el caso de los Planes de Igualdad (obligatorios por ley para empresas de más de 50 personas), nos encontramos que un 65,9% de las organizaciones de Reas Nafarroa que tienen menos de 50 personas tienen dificultades para responder a esos indicadores (Reas Navarra 2023, p.12). Reas RdR es consciente de esta situación, por lo que, a partir del año 2021, se incorporó en la A/BS otra opción para empresas de 50 personas trabajadoras o menos, que era la de preguntar si estas organizaciones «incorporan en sus prácticas diarias de manera informal los aspectos mencionados an-

teriormente» (Atienza, 2023, p. 25). Para ello se agregaron los indicadores Ind261 y Ind262bis. Si bien esta opción abre la puerta a registrar acciones emprendidas en la materia por las OESS, también genera un espacio gris, pues no se puede valorar el alcance de lo que hacen, ni si lo evalúan. Pero como afirma Reas RdR, 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». (Atienza, 2023, p. 8)

Precisamente, para ayudar a cumplir este propósito, en los siguientes apartados vamos a examinar cómo se pueden complementar estas preguntas y así obtener una visión más completa de las OESS o, como mínimo, que les sirva de estímulo para iniciar un proceso de cambio pro-ecuidad.

5.2.1. *Los Planes de Igualdad y la A/BS*

Los Planes de Igualdad en las empresas están regulados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIMH), modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta normativa obliga a las empresas de 50 o más personas trabajadoras a elaborar y a aplicar un plan de igualdad. También es obligatorio para empresas de menor tamaño si así lo deciden por convenio colectivo aplicable, entre otras circunstancias. En todo caso, las organizaciones laborales pueden optar por planes de igualdad voluntariamente, independientemente de su tamaño. Asimismo, otras organizaciones que no están obligadas, sea porque no cuentan con personas trabajadoras por cuenta ajena o porque son voluntarias, también pueden realizarlo. De hecho, desde las asociaciones que les representan así las animan.⁴ Según la normativa vigente:

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46.1. LOIMH)

De acuerdo con Vallejo (2020), de lo anterior se desprende, por un lado, que los planes de igualdad buscan la eliminación de los supuestos de

⁴ Por ejemplo, la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (CO-CETA) ha elaborado su propia guía para la elaboración de planes de igualdad. Otro tanto ha hecho la Plataforma de voluntariado de España.

discriminación directa e indirecta definida en la propia ley en su artículo sexto. Y por otro, que se adopten medidas, para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades, lo que supondría realizar acciones positivas. En todo caso, atendiendo al Estatuto de Trabajadores, sostiene Vallejo (2020, p. 50), que «no todas las empresas tienen la obligación de negociar un plan de igualdad, pero sí tienen la obligación de eliminar o prevenir situaciones de discriminación». Siendo así, las preguntas relacionadas con los planes de igualdad en la A/BS deben diferenciar entre quienes tienen la obligación legal de hacerlo (es el mínimo que hay que cumplir) y los que no. Respecto a estos últimos, deben ser conscientes de que, aunque no estén obligados a elaborar planes de igualdad, sí tienen la exigencia legal de eliminar y prevenir situaciones de discriminación. En resumen, aunque la pregunta relacionada con los planes de igualdad puede dirigirse a un tipo de empresa según su tamaño, las cuestiones relativas a la discriminación deben incluir a todas las OESS.

Nos encontramos así frente a una pregunta sobre el plan de igualdad, que comprende tres aspectos: el diagnóstico, las medidas y la eliminación de la discriminación. El preguntar por «prácticas informales» puede dar pistas sobre las medidas, pero si no hay previamente un diagnóstico, difícilmente cumple el propósito que se persigue. Según la LOIMH, el diagnóstico debe ser negociado con las personas trabajadoras, por lo que podemos deducir que lleva implícito un elemento participativo y es, también un proceso de toma de conciencia. Así, el diagnóstico es fundamental, ya que sin él resulta difícil cumplir con la obligación que tienen todas las empresas de prevenir o eliminar la discriminación.

La mayor parte de las situaciones de discriminación que se dan en las organizaciones es indirecta. La discriminación directa es evidente. A la persona se le trata de forma menos favorable o se le coloca en situación de desventaja debido a su sexo. Por su parte, la discriminación indirecta es menos visible. Por esta última se entiende la «situación en que una disposición, criterio, práctica laboral, norma, decisión empresarial y estructuras salariales aparentemente neutros pueden producir o producen una desventaja particular por razón del sexo» (Instituto de las Mujeres, 2023, p. 6). En términos de Acker (2000; 2012), esto supondría analizar la subestructura de la organización. En definitiva, requiere de un diagnóstico.

Los planes de igualdad abordan el problema de la discriminación atendiendo a tres cuestiones concretas que, como hemos indicado, deben ocuparse todas las empresas. Primero, están las relacionadas con la prevención del acoso sexual y por razón del sexo; segundo, con la brecha salarial y, tercero, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras (Vallejo, 2020). El contenido mínimo del plan de igualdad está establecido en el artículo 46.2 de la LOIMH, e incluye nueve mate-

rias, como se detalla en la tabla 9. Para cada una de estas áreas, los planes de igualdad incluyen datos cuantitativos desagregados por sexo, información cualitativa y una valoración de los resultados obtenidos por la empresa en términos de igualdad de género.

Tabla 9

Comparación entre las materias de los Planes de Igualdad y la A/BS Reas

| Materias del plan de igualdad | A/BS Reas |
|--|--|
| a) Proceso de selección y contratación. | No lo incluye. |
| b) Clasificación profesional. | No se incluye, pero muy probablemente no sea aplicable en muchas organizaciones. |
| c) Formación. | Pregunta por el fomento y el porcentaje de reservas, pero no desagrega por género, ni pregunta cuántas horas de formación recibe cada persona trabajadora. |
| d) Promoción profesional. | No se prevé. Debe tenerse en cuenta que, por las características de las OESS, en tanto organizaciones colectivistas, se manejan con otros criterios. |
| e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. | Se incluyen preguntas para calcular la brecha salarial. Pero no de la valoración de puestos de trabajo. Nuevamente en este punto hay que atender a las características de las OESS para preguntar adecuadamente. |
| f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. | Se incluye, además amplía cuestiones. |
| g) Infrarrepresentación femenina. | Se incluyen preguntas para calcular no sólo en cargos de responsabilidad, sino también referido a la participación en la gestión y el presupuesto. |
| h) Retribuciones. | Se incluye. |
| i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Sólo establece una pregunta de si se cuenta con protocolo o no, pero no desarrolla. |
| Otras materias (opcional) | Pregunta por el lenguaje inclusivo. |

Fuente: elaboración propia a partir de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas (Instituto de las Mujeres, 2021) y la Guía de preguntas A/BS 2022 (CBS Reas RdR, 2022).

Cómo se observa en la tabla 9, varias de las cuestiones que plantean los planes de igualdad están recogidas en la A/BS. En primer lugar, toda la información referida a los datos generales relativos al número de las personas que conforman la plantilla y su edad media desagregada por género se recoge en la A/BS. Aunque no hay información de la distribución de la plantilla por puesto, antigüedad, nivel de estudios, responsabilidades familiares desagregada por género. En segundo lugar, respecto a la *formación*, en la A/BS solo pregunta por las medidas aplicadas para fomentar la formación y qué porcentaje de reservas se dedica a esto, pero no se recoge el número de personas que han realizado formación desagregada por género, ni las horas dedicadas. En tercer lugar, en la A/BS no hay ninguna cuestión relativa a la *promoción profesional* de las personas trabajadoras. En cuarto lugar, en relación con las *condiciones de trabajo*, en la A/BS no existe ninguna referencia a la valoración de puestos de trabajo. En cambio, sí que se recogen aquellos indicadores cuyo objetivo es medir la igualdad retributiva, a través del cálculo del índice de brecha salarial desagregado por género, así como la brecha salarial entre hombres, mujeres y otras identidades.

Respecto aquellas prácticas dirigidas a conciliar la vida personal, familiar y laboral, nos encontramos con el siguiente problema. En la A/BS pregunta si las entidades contemplan y están formalizadas por escrito estas medidas. El problema es que las entidades pequeñas manifiestan tener dificultades para formalizar o establecer protocolos, pero en las prácticas diarias lo incorporan de manera informal. Para conocerlas se plantea una pregunta abierta. Por otra parte, también se pregunta por si las entidades generan espacios de atención emocional y cuidados a las personas trabajadoras en el entorno laboral. A la hora de medir la infrarrepresentación femenina en las entidades, en la A/BS recoge información desagregada por género de los cargos de responsabilidad laboral, así como en la participación en la elaboración en el plan de gestión y presupuestos.

Por último, en la A/BS se pregunta si las entidades disponen de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual. Al igual que en el caso del Plan de Igualdad, tenemos el problema de las entidades pequeñas que manifiestan no tener un protocolo formalizado, pero que lo incorporan de manera informal en sus prácticas cotidianas.

Observamos que aspectos relacionados con la subestructura de género, cómo el proceso de selección y contratación, la clasificación profesional, la promoción profesional están contemplados en los planes de igualdad, pero no en la A/BS. Estos ítems responden a la lógica de las organizaciones burocráticas señaladas por Acker (2000; 2012), así como también a las indicadas por Rothschild-Whitt (1979). Como anotamos antes, en el caso de las organizaciones burocráticas, es fundamental el establecimiento de jerar-

quías, puesto que de allí se derivan tanto la autoridad como la estructura de incentivos, los cuales son principalmente remunerativos. Asimismo, son las estructuras jerárquicas las que generan diferenciación traducida en la división del trabajo y la estratificación social. La jerarquía así justifica la desigualdad, a la vez que condiciona los procesos de reclutamiento y promoción. Desde el reclutamiento se introduce la diferenciación. La promoción requiere de jerarquías para poder escalar posiciones, lo que va asociado a una serie de incentivos, tanto económicos como de prestigio y poder. La diferencia salarial es quizás la máxima expresión de la desigualdad en las organizaciones burocráticas, de ahí que los planes de igualdad le concedan gran importancia a la brecha salarial entre mujeres y hombres.

En el caso de las OESS, es necesario matizar algunas cuestiones ya que su principio organizativo no es jerárquico. No obstante, no se obvia que puede haber desigualdad, de ahí que introduzcan preguntas sobre la brecha salarial y la escala de salarios. Pero como hemos indicado antes, la desigualdad puede tomar otras formas, por lo que resultan pertinentes preguntas sobre los procesos de selección y contratación, la clasificación o la promoción profesional. Claro está, atendiendo a las características de las OESS.

5.2.2. *Protocolo prevención y abordaje del acoso sexual, por razón del sexo, de identidad de género o de preferencia sexual y la A/BS*

Este punto merece especial atención porque el tipo de conductas a las que se refieren no sólo suponen una forma de discriminación, sino que también pueden constituir un delito. En su artículo 7, la LOIMH define el acoso sexual y acoso por razón del sexo de la siguiente manera:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Como vemos, el acoso sexual tiene un contenido diferente del acoso por razón del sexo. «Mientras el acoso sexual se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora» (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [IMIO], 2017, p. 4). En ambos casos, además de afectar negativamente a una persona, también se produce una degradación del ambiente de trabajo. En el caso de la A/BS se agrega también la referencia a la identidad de género o de preferencia sexual. Estas categorías estarían incluidas en las anteriores. La LOIMH también distingue estos acosos de la discriminación por embarazo o por maternidad.

En el caso del acoso sexual podemos distinguir entre el «chantaje sexual» y el «acoso sexual ambiental». «El «chantaje sexual» o «acoso *quid pro quo*» (del latín «esto a cambio de eso») será el producido por un superior jerárquico o por alguna persona que pueda incidir sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.» (Cuenca-Piqueras, 2014, p. 131). En esta definición basta que la persona acosadora tenga la posibilidad de influir en el acceso al empleo, su mantenimiento, condiciones de trabajo, etc., de la persona acosada. El chantaje puede ser explícito o implícito.

Por su parte, «el «acoso ambiental» será aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Se distingue del chantaje en que no hay una conexión directa entre el requerimiento sexual y las condiciones laborales». (Cuenca-Piqueras, 2014, p. 131). Pueden cometer conductas de acoso ambiental, no sólo los superiores jerárquicos, las personas compañeras del mismo nivel, las subordinadas e incluso terceras personas siempre que guarden relación con la empresa (por ejemplo, clientes, proveedores, etc.). Aquí lo que se ve gravemente afectado es el propio entorno laboral, creando así un ambiente hostil que, además de ser humillante y degradante, puede afectar el rendimiento laboral o llevar al abandono del trabajo. Las situaciones que pueden constituir acoso sexual pueden estar referidas a conductas verbales, no verbales (por ejemplo, uso de imágenes, gestos obscenos, etc.) o conductas de carácter físico (IMIO, 2017). La LOIMH también incluye el acoso digital.

Además de conceptualizarla, en la LOIMH se apremia a las empresas a que adopten medidas en el contexto laboral, afectando no sólo a quienes mantienen un contrato laboral, sino a todas las personas que se desempeñan allí, como, por ejemplo, personas en prácticas o voluntarias. Específicamente su artículo 48 está referido a las «medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo». Por la importancia y gravedad del tema,

introducir medidas de prevención no es algo discrecional de las empresas, sino que todas ellas, independientemente de su tamaño están obligadas a implementarla. Cosa distinta es que tanto el diagnóstico sobre el tema y los procedimientos que se adopten para afrontar situaciones específicas deban ir incluidas en el plan de igualdad. En otras palabras, no tener un plan de igualdad no es excusa para realizar un diagnóstico e implementar medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso en razón del sexo. No obstante, en la A/BS los indicadores ind262 e ind262bis dan margen para pensar que solo es obligatorio según el tamaño. La falta de recursos tampoco sirve de excusa para eludir este mandato legal.

Atendiendo al artículo 48.1 de la LOIMH, cabe preguntar en la A/BS por las medidas que adoptan para evitar «la comisión de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital». Además, también es necesario preguntar si esas medidas se han elaborado/negociado con la participación de las personas trabajadoras. También se puede preguntar si realizan campañas informativas, acciones de formación o cualquier otra acción. Por lo tanto, hay un amplio campo de actuación si no se tiene un protocolo. Aquí lo fundamental es que los miembros de la organización identifiquen y tomen conciencia de qué conductas constituyen formas de acoso sexual o acosos por razón del sexo, así de los delitos que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral. Cuando existe un protocolo, además de la identificación de esas conductas, de manera sistemática se expresa el objetivo del mismo, sus principios rectores, se da publicidad, se informa y, sobre todo, se establecen procedimientos claros y garantistas para poder denunciar este tipo de conductas.

5.3. *Propuesta de indicadores de género complementarios para la A/BS*

A partir del análisis realizado hasta el momento, en este apartado pasaremos a presentar la propuesta de indicadores de género que consideramos pertinentes para su incorporación a la A/BS. Por otra parte, al elaborar la propuesta, también han sido objeto de atención los trabajos que Reas Euskadi viene realizando desde 2020 sobre las *organizaciones habitables*, abordándolas desde una perspectiva de género.

En último término, nuestro objetivo es la mejora en el diseño y validez de la A/BS, considerando sus límites en epígrafes anteriores. Esto condiciona la propuesta, así como la naturaleza cualitativa de algunos aspectos analizados, de manera que muchos de los indicadores deben considerarse como *indicadores proxy*, es decir, indicadores indirectos que miden una va-

riable que presenta una relación lo más próxima posible con el fenómeno y/o dimensión que es objeto de interés (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo, 2013, p. 7).

5.3.1. Modelos de trabajo

Modelos de trabajo. Uno de los ámbitos en los que se observa una mayor debilidad de la A/BS es la medición de elementos relativos a la división sexual del trabajo. Desde la perspectiva de las *organizaciones habitables* esto es un aspecto crítico porque supone dar cuenta de la distribución y división de tareas y responsabilidades, la organización del trabajo, la coordinación entre las diferentes áreas de la organización y la participación (Pérez Hernandorena, 2020, p. 12) desde la perspectiva de género. Este aspecto está recogido por Rothschild-Whitt (1979), al considerar como dimensiones básicas la diferenciación (que se vincula con división del trabajo poniendo el foco en las jerarquías ocupacionales, rotación y valoración de los puestos de trabajo) y el reclutamiento y la promoción, es decir, en el acceso al puesto de trabajo. Por otra parte, desde los *gendered organizations*, Aker (2012) señala que los procesos organizativos relacionados tanto con el trabajo como con las distribuciones salariales son claves en la generación de desigualdades de género. Por lo tanto, su análisis es crucial para identificar las situaciones que las producen y reproducen. En este análisis conviene atender los siguientes aspectos:

- a) *Rotación desde una perspectiva de género.* A partir del concepto de diferenciación (Rothschild-Whitt, 1979) y de los modelos de trabajo de las *organizaciones habitables* interesa conocer si existen rotaciones entre los puestos de trabajo y si en estas se puede estar produciendo alguna brecha de género. Para medir este aspecto, proponemos incorporar una pregunta sobre el número de personas que han rotado de sus puestos de trabajo, desagregado por género, para luego elaborar un indicador que refleje el peso porcentual de hombres y mujeres respecto al total, y así identificar posibles sesgos.
- b) *Valoración de los puestos de trabajo y tareas que se realizan en la entidad desde una perspectiva de género.* En el análisis de la división sexual del trabajo, un aspecto clave es la valoración de los puestos de trabajo, con el objetivo de detectar, como señala Aker (2012), las desigualdades de género en el diseño y organización del trabajo, sin perder de vista lo apuntado anteriormente en relación con las tareas. Si bien no se puede incorporar un sistema de análisis de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género a la A/BS, sí que se pueden incorporar dos indicadores. En el primero se mide con una

pregunta redactada de la siguiente manera: «¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo y tareas desde una perspectiva de género?», el tipo de respuesta que se espera es que sea dicotómica (si-no) y nos permitiría conocer el número de entidades que han realizado ese análisis. En el caso del segundo, sería una formulación similar, pero haciendo referencia a las tareas.

- c) *Distribución de las tareas y responsabilidades.* Una de las brechas de género relacionada con los modelos de trabajo que se identifican en las *organizaciones habitables* están relacionadas con los sistemas de distribución de tareas, es decir, si esta establece con claridad quién hace qué, quienes deciden sobre esa distribución y cómo se gestionan las situaciones no previstas (Pérez Hernandorena 2020, p. 13). Estos interrogantes apelan a lo que Rotchschild-Whitt (1979) señala como la dimensión de la diferenciación, más concretamente a la división del trabajo. Para poder obtener alguna evidencia con la A/BS se plantean tres indicadores. El primero sería una pregunta nominal cuyo objetivo es conocer si en la entidad está definida la distribución de tareas y responsabilidades, considerando como opciones de respuesta las siguientes: a) Sí, hay una distribución clara que no cambia, b) Sí, hay una distribución clara que cambia en función de las necesidades y/o proyectos, c) Sí, hay una distribución clara, pero es informal, d) No hay una distribución clara de las tareas y responsabilidades. El segundo busca obtener evidencias de quién o quiénes son los que deciden esa distribución. De este modo, la formulación sería la siguiente: ¿quién realiza la distribución de las tareas y responsabilidades en la entidad? Al igual que la pregunta anterior, las opciones de respuesta serían: a) Hay una persona encargada de realizar esa distribución, b) La distribución se decide entre todas las personas trabajadoras de la entidad en reuniones periódicas c) La distribución se decide entre todas las personas trabajadoras en reuniones informales. El tercero tiene como fin identificar si en la distribución de tareas y responsabilidades existe sesgo de género y se mide mediante una escala ordinal que va del uno al cinco.
- d) *Distribución de la plantilla atendiendo a las condiciones laborales, jornada laboral y género.* Para identificar diferentes situaciones relativas a las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral y detectar las posibles brechas de género asociadas a estas, los indicadores más adecuados serían los siguientes: número de trabajadores/as en función del tipo de jornada (completa o parcial) y número de trabajadores en función del horario (continuo o partido).

- e) *Acceso y promoción.* Siguiendo a Rotchschild-Whitt (1979), el reclutamiento y promoción es una de las dimensiones fundamentales cuando se analiza una organización, es decir, no solo el proceso sino las lógicas que lo articulan. Dicho de otra manera, no es solo dar cuenta de los procesos organizativos en sí, sino de los criterios que se siguen y si responden a una lógica organizacional concreta (Acker, 2012). Aunque en las *organizaciones colectivistas democráticas* no se puede hablar estrictamente de promoción (un concepto conectado con un modelo de organización jerárquico con una serie de normas que estipulan la trayectoria dentro de una estructura ocupacional concreta), esto no implica que no existan dinámicas similares de carácter informal. En estas pueden surgir situaciones de discrecionalidad, que favorezcan desigualdades de género. Al intentar abordar estas situaciones, nos enfrentamos al desafío de que no pueden ser analizadas desde una perspectiva cuantitativa, sino que requieren un enfoque cualitativo para identificar las dinámicas informales, los criterios y las lógicas que las subyacen. Sin embargo, hay aspectos que sí podemos medir y, por tanto, incorporarlos al A/BS. La manera más sencilla es preguntar si la selección de personal se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades, independientemente de las identidades de género. Ahora bien, se puede reformular de tal manera que también recoja otras identidades de género. A la hora de medir las respuestas no es recomendable utilizar una variable dicotómica (sí-no). Muy probablemente, considerando la naturaleza las entidades que son objeto de la auditoría, una gran mayoría contesten afirmativamente. En este caso sería recomendable emplear una escala ordinal del uno a cinco que permita graduar las respuestas obtenidas.
- f) *Formación desde la perspectiva de género.* Si bien en el modelo de las *organizaciones colectivistas democráticas* el acceso al conocimiento es informal y distribuido horizontalmente, también lo es que, en la práctica, puede constituir una fuente de diferenciación (Rotchschild-Whitt, 1979). En realidad, conforme más competencias y habilidades se adquieran, más posibilidades tendrá una persona para acceder a un puesto de trabajo, de promocionar y/o asumir puestos de responsabilidad. Por lo tanto, la formación se convierte en una cuestión transversal a la división sexual del trabajo cuando el acceso a ella está diferenciado según el género. De ahí que, resulte pertinente, preguntarse si existe un desigual acceso a recursos claves para el desarrollo tanto personal como de las capacidades y/o habilidades de las personas trabajadoras. Para responder a esta cuestión en la A/

BS se pregunta por las medidas que implementan las entidades para fomentar la formación de las personas trabajadoras⁵. Sin embargo, no hay ninguna referencia al número de personas que han realizado alguna actividad formativa desagregadas por género, así como el número de horas dedicadas a la formación durante o fuera de la jornada de trabajo. Por otra parte, tampoco se registra aquellas personas que reciben formación en competencias relacionadas con la actividad laboral, de este modo, también sugerimos incorporar otro indicador que permita medir el número de personas que reciben formación en aquellas competencias y/o habilidades necesarias para el desarrollo de sus actividades en la entidad.

5.3.2. *Relaciones de poder y participación*

La A/BS no recoge información relacionada con la rotación en los puestos y cargos políticos de las entidades, lo cual no permite detectar los casos que puedan derivar en situaciones de acumulación de poder. Desde la mirada de las *organizaciones habitables*, se identifican tres tipos de poder (Pérez 2020, p. 19). El primero es el visible; son aquellas relaciones de autoridad reguladas a través de normas formales y que siguen unos procedimientos pautados; son directamente observables y se materializa en los puestos de responsabilidad y en los procesos de toma de decisiones. El segundo es el poder invisible, que serían aquellas acciones en las que se ejerce el control de manera informal, sin seguir los procedimientos y/o las normas compartidas por las personas que forman parte de una organización, con el objetivo de controlar algún ámbito concreto. Por último, sería el poder oculto que está relacionado con la capacidad de algunas personas de persuadir a otras para que se imponga su «visión e interpretación de las dinámicas sociales y, por tanto, una barrera psicológica e ideológica para la participación» (Pérez 2020, pp. 19). Esto último conectaría con uno de los factores que limitan el desarrollo de una *organización colectivista democrática*, que no es otro que la presencia de individuos que no tengan interiorizados los principios que caracterizan a una organización democrática, participativa y horizontal (Rotchschild-Whitt, 1979, p. 521-522).

Uno de los límites de la A/BS es que, por su naturaleza, solo puede recoger información de las relaciones de poder formal. Aun así, se pueden incorporar algunos indicadores que permitan tener una visión más completa desde una perspectiva de género, atendiendo a la temporalidad/rota-

⁵ En la AB/S la pregunta considera cuatro categorías de respuesta: no se contempla la formación de las personas trabajadoras, se adaptan los horarios para facilitar la formación, se incluyen las horas de formación en el horario.

ción, acceso y participación en los procesos de elaboración y participación en el plan de gestión y presupuesto anual. Consideramos que es pertinente mantener la diferencia que se hace en la A/BS entre los cargos de responsabilidad laboral (en tanto que están vinculados con las relaciones de poder en el ámbito del trabajo) con los cargos societarios/políticos.

- a) *Temporalidad*. La primera dimensión que vamos a considerar es la *temporalidad*, es decir, el periodo de tiempo durante el cual una persona está en un cargo. Respecto a esta cuestión se formulan dos posibles indicadores. El objetivo del primero es medir la duración media (tomando como referencia el año en que se hace la A/BS). Sería un indicador cuantitativo cuyo cálculo sería el siguiente: «Tiempo total (medido en años) / Total de las personas que ocupan cargos por género». Obtenemos dos datos: el tiempo medio total y el tiempo medio por género, de tal manera que permitiría identificar las posibles brechas de género que pudieran existir tanto en los cargos societarios/políticos como en los cargos de responsabilidad laboral. El segundo tiene como finalidad conocer si la entidad tiene establecido algún tipo de limitación temporal. El modo más sencillo sería plantear un indicador cuya escala de medida sea nominal y cuya redacción sería la siguiente: «¿Existe una limitación temporal para el ejercicio de los cargos?». Para cumplir con el criterio de *exhaustividad*, es decir, que la medición recoja el mayor número de situaciones posibles para que ninguna observación se quede sin poder ser clasificada (Cea D'Ancona 1996, p. 122) las categorías de respuesta que se proponen son las siguientes: «Sí, existe una limitación temporal establecida por escrito», «Sí, existe una limitación temporal, pero es de carácter informal», «No, nuestra entidad no tiene cargos (de responsabilidad laboral / societarios políticos)» y «No».
- b) *Acceso*. Para medir la dimensión del *acceso* se proponen dos indicadores. En el primero, se pregunta por la existencia procedimientos que regulen el acceso a los puestos de poder formal de la entidad. Sería un indicador cualitativo cuya escala de medida es nominal. Su redacción sería la siguiente: «¿Existe algún tipo de procedimiento en la entidad que establezca el acceso a los cargos (de responsabilidad laboral / societarios políticos)? Las opciones de respuesta serían: «Sí existen sistemas formales y conocidos por parte de todas las personas que forman parte de la organización / Sí, existen procedimientos, pero son informales / No, nuestra entidad no tiene cargos» y «No». Para identificar las posibles brechas de género habría que incorporar otro indicador que abordase si en esos sistemas de acceso se incorpora la perspectiva de género.

- c) *Participación en el proceso de toma de decisiones.* En esa dimensión aflora uno de los principales problemas cuando se analiza las relaciones de poder en una organización: la existencia de espacios informales en donde se produce el fenómeno de la *tercera convocatoria* que se define como «las conversaciones y los espacios informales como un lugar de toma de decisiones y como canales/espacios de distribución de la información. Una práctica frecuente aún que excluye a quienes por condicionamientos externos y/o voluntad propia no participa en esos momentos» (Pérez Hernandorena, 2020, p. 21). A la hora de estudiar esos espacios, sus dinámicas y los procesos de exclusión en relación con quién participa, la perspectiva más adecuada sería la cualitativa, más concretamente a través de la observación etnográfica ya que está nos permite analizar las relaciones sociales en el contexto en el que éstas se producen (Taylor y Bogdan, 1998). No obstante, se pueden definir una serie de indicadores que nos permitan una aproximación indirecta a esta cuestión, partiendo de las aportaciones realizadas por Pérez Hernandorena (2020), que identifica tres aspectos clave: información, espacios y tiempos. A la hora de convertir esto en indicadores se proponen tres preguntas cuya escala de medición es nominal dicotómica (si-no) cuya redacción sería la siguiente: «El sistema de toma de decisiones está claro y es conocido por todas las personas de la organización», «¿Existen espacios informales de toma de decisiones?» «A la hora de realizar las convocatorias de reuniones, ¿se tiene en cuenta los horarios que permitan participar a las personas con responsabilidades familiares?»

5.3.3. *Violencia de género*

Tal como se ha señalado anteriormente, la A/BS solo pregunta por si la entidad dispone de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, sin embargo, más allá de tenerlo o no, hay medidas y acciones que pueden ser implementadas. Para conocer si estas son realizadas por las entidades se pueden plantear una pregunta cuya escala de medida sería nominal y multirespuesta (una entidad puede realizar varias acciones al mismo tiempo). La redacción sería la siguiente: «¿La entidad realiza alguna de las siguientes acciones dirigidas a evitar el acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual?» Las opciones de respuestas serían a) acciones informativas internas c) acciones formativas internas c) Se informa a todos los miembros de la entidad de los pasos a seguir ante un caso de acoso d) Otras (apuntar cuales).

5.3.4. *Relación de indicadores propuestos*

En este último epígrafe recogemos nuestra propuesta de indicadores *proxy* de género, los cuales hemos ido desarrollando en los apartados anteriores. Como se aprecia en la tabla 10, hemos agrupado los indicadores siguiendo los criterios de la A/BS. Esto es, se han vinculado a los principios de la Carta. En concreto, a los principios de Democracia y Equidad y al de Trabajo Digno. Esto es comprensible si se considera que la forma que se organiza el trabajo (lo que involucra la división sexual del mismo, pero también otros aspectos) es fundamental para comprender en qué medida el género constituye un principio organizativo (Acker, 2000). La tabla 10 recoge un total de 32 indicadores. Para que se comprenda mejor, se ha incluido un ámbito o definición de este, se hace una propuesta de formulación, medida y cálculo.

6. Consideraciones finales

Los indicadores *proxy* de género propuestos permiten obtener un diagnóstico del estado de equidad de las OESS más completo al incorporar nuevos elementos de medición. Estos aspectos de algún modo ya estaban delineados en la propia A/BS al preguntar, por ejemplo, por los Planes de Igualdad o por el Protocolo de prevención del acoso sexual y en función del sexo. No obstante, al limitar la pregunta a sí se disponía de estos documentos o sí se contaban con recursos, no permitía entrar en detalles importantes para quienes disponen del Plan, dándolos por sentados. Por su parte, para quienes no disponen de estos documentos, la pregunta sobre las prácticas informales tampoco arrojaba luz sobre sí al interior de la organización se había producido un proceso participativo de reflexión, lo que al fin y al cabo es el primer paso para tomar conciencia de qué tan «generalizada» está una organización. Sobre todo, en el caso de las OESS, cuya lógica sustantiva y forma organizativa hacen menos evidente cómo se construye el género en esas organizaciones.

Como se ha mencionado, la propuesta de las «organizaciones habitables» aborda gran parte de estas cuestiones, integrándolas con el concepto central de la Carta: la sostenibilidad de la vida. No obstante, aunque necesario, no todas las OESS disponen de recursos para emprender un proceso de cambio pro-equidad. Por lo tanto, aunque la A/BS sea una herramienta cuantitativa, puede ser el inicio de un proceso que exija detenerse a observar las particularidades en las que el género puede constituir un eje de desigualdad en una OESS. Creemos que con los indicadores que proponemos se cumple este propósito, pudiéndose adaptar a la diversidad organizacio-

Tabla 10
Propuesta de Indicadores de género proxy complementarios para la A/BS de Reas

| Principio de Democracia y equidad | | | | |
|-----------------------------------|---|---|---------------------|--|
| Nº | Definición | Formulación | Medida | Cálculo |
| 1 | Rotación de tareas | Nº de personas que han rotado de sus puestos de trabajo durante el último año desagregado por género | Cuantitativa | Sumatorio desagregado por género |
| 2 | | % de personas que han rotado de sus puestos de trabajo durante el último año desagregado por género respecto al total | Cuantitativa (%) | Nº personas que han rotado por género/ total de nº de personas x 100 |
| 3 | Valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género | ¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género? | Cualitativa | Opciones de respuesta: Sí – No |
| 4 | Distribución de tareas y responsabilidades | En la entidad está definida la distribución de tareas y responsabilidad | Cualitativa | Opciones de respuesta: a) Sí, hay una distribución clara que no cambia, b) Sí, hay una distribución clara que cambia en función de las necesidades y/o proyectos, c) Sí, hay una distribución clara, pero es informal, d) No hay una distribución clara de las tareas y responsabilidades. |
| 5 | | ¿Quién o quiénes realizan la distribución de tareas y responsabilidades? | Cualitativa. | Opciones de respuesta: a) Hay una persona encargada de realizar esa distribución, b) La distribución se decide entre todas las personas trabajadoras de la entidad en reuniones periódicas c) La distribución se decide entre todas las personas trabajadoras en reuniones informales |
| 6 | | A la hora de realizar la distribución de tareas y responsabilidades, ¿se tiene en cuenta la perspectiva de género? | Cualitativa ordinal | Opciones de respuesta: (Escala ordinal 1 a 5 donde 1 es siempre y 5 nunca) |

| Principio de Democracia y equidad | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|
| Nº | Definición | Formulación | Medida |
| | | | Cálculo |
| 7 | Duración en un cargo de responsabilidad laboral desde la perspectiva de género | Total de tiempo de duración en un cargo de responsabilidad laboral de todas las personas que han ocupado un cargo en el último año desagregado por género | Cuantitativa Sumatorio (años) desagregado por género |
| 8 | | Tiempo medio en un cargo de responsabilidad laboral de las personas que han ocupado un cargo en el último año desagregado por género | Cuantitativa Tiempo total desagregado por género / tiempo total de todas las personas que ocupan un cargo de responsabilidad laboral desagregado por género |
| 9 | | Brecha de género en el tiempo de duración en un cargo de responsabilidad laboral | Cuantitativa Tiempo medio hombres – tiempo medio mujeres / tiempo medio hombres x 100 |
| 10 | | ¿Existe alguna limitación para el ejercicio de los cargos de responsabilidad laboral? | Cualitativa Opciones de respuesta: Sí, existe una limitación temporal formalizada y establecida por escrito / Si, existe una limitación temporal, pero es de carácter informal / No, nuestra entidad no tiene cargos / No |
| 11 | Duración en un cargo de responsabilidad societario – político desde la perspectiva de género | Total de tiempo de duración en un cargo societario - político de todas las personas que han ocupado un cargo en el último año desagregado por género | Cuantitativa Sumatorio (años) desagregado por género |
| 12 | | Tiempo medio en un cargo de responsabilidad societario - político de las personas que han ocupado un cargo en el último año desagregado por género | Cuantitativa Tiempo total desagregado por género / tiempo total de todas las personas que ocupan un cargo societario - político desagregado por género |
| 13 | | Brecha de género en el tiempo de duración en cargo societario / político | Cuantitativa Tiempo medio hombres – tiempo medio mujeres / tiempo medio hombres x 100 |

| Principio de Democracia y equidad | | | | |
|-----------------------------------|--|---|---------------------|---|
| Nº | Definición | Formulación | Medida | Cálculo |
| 14 | Duración en un cargo de responsabilidad societario – político desde la perspectiva de género | ¿Existe alguna limitación para el ejercicio de los cargos societario / político desagregado por género? | Cualitativa | Opciones de respuesta: Sí, existe una limitación temporal formalizada y establecida por escrito / Sí, existe una limitación temporal, pero es de carácter informal / No, nuestra entidad no tiene cargos / No |
| 15 | Acceso a los cargos laborales | ¿Existe algún tipo de procedimiento en la entidad que defina y establezca el procedimiento para acceder a un cargo (de responsabilidad laboral)? | Cualitativa | Opciones de respuesta: Sí, existen sistemas formales y conocidos por parte de todas las personas que forman parte de la organización / Sí, existen procedimientos, pero son informales / No, nuestra entidad no tiene cargos / No |
| 16 | Acceso a los cargos societarios políticos | ¿Existe algún tipo de procedimiento en la entidad que defina y establezca el procedimiento para acceder a un cargo societarios / políticos)? | Cualitativa | Opciones de respuesta: Sí, existen sistemas formales y conocidos por parte de todas las personas que forman parte de la organización / Sí, existen procedimientos, pero son informales / No, nuestra entidad no tiene cargos / No |
| 17 | | A la hora de acceder a esos cargos, ¿se tiene en cuenta la perspectiva de género? | Cualitativa ordinal | Opciones de respuesta: (Escala ordinal 1 a 5 donde 1 es siempre y 5 nunca) |
| 18 | Participación | El sistema de toma de decisiones está claro y es conocido por todas las personas de la organización | Cualitativa | Opciones de respuesta: Sí – No |
| 19 | | En la práctica, ¿los espacios informales sustituyen a los formales en el proceso de toma de decisiones? | Cualitativa | Opciones de respuesta: Sí – No |
| 20 | | A la hora de realizar las convocatorias de reuniones, ¿se tiene en cuenta los horarios que permitan participar a las personas con responsabilidades familiares? | Cualitativa | Opciones de respuesta: Sí – No |

| Principio de Democracia y equidad | | | | |
|-----------------------------------|--|--|---------------------|--|
| Nº | Definición | Formulación | Medida | Cálculo |
| 21 | Distribución de las personas trabajadoras según el tipo de jornada laboral (completo – parcial) desagregada por género | Nº de personas trabajadoras según el tipo de jornada laboral (completo – parcial) desagregada por género | Cuantitativa | Sumatorio desagregado por género |
| 22 | | % de personas trabajadoras según el tipo de jornada desagregadas por género | Cuantitativa (%) | Nº de personas trabajadoras por género según jornada laboral / nº de personas trabajadoras por género x 100 |
| 23 | Distribución de las personas trabajadoras según horario laboral (continuo o parcial) desde la perspectiva de género | Nº de personas trabajadoras según el horario laboral desagregadas por género | Cuantitativa | Sumatorio desagregado por género |
| 24 | | % de personas trabajadoras según el horario laboral (continuo – parcial) desagregadas por género | Cuantitativa (%) | Nº de personas trabajadoras por género según horario / nº de personas trabajadoras por género x 100 |
| 25 | Acceso al puesto de trabajo | El acceso laboral a la entidad se realiza de manera objetiva, independientemente de su identidad de género. | Cualitativa ordinal | Opciones de respuesta: (Escala ordinal 1 a 5 donde 1 es siempre y 5 nunca) |
| 26 | Medidas y acciones contra la violencia de género | ¿La entidad realiza alguna de las siguientes acciones dirigidas a evitar el acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual? | Cualitativa | Opciones de respuesta (multirespuesta): a) acciones informativas internas c) Se informa a todos los miembros de la entidad de los pasos a seguir ante un caso de acoso d) Otros (señalar cuáles) |
| 27 | Formación | Nº de personas que han realizado alguna actividad formativa en el último año desagregadas por género | Cuantitativa | Sumatorio desagregado por género |

| Principio de Democracia y equidad | | | | |
|-----------------------------------|---|---|--------------|--|
| Nº | Definición | Formulación | Medida | Cálculo |
| 28 | % de personas que han realizado alguna actividad formativa desagregada por género | % de personas que han realizado alguna actividad formativa desagregada por género | Cuantitativa | Nº personas que han realizado alguna actividad formativa desagregada por género / Nº total de personas que han realizado alguna actividad formativa en el último año |
| 29 | Nº de horas de formación durante la jornada laboral desagregada por género | Nº de horas de formación durante la jornada laboral desagregada por género | Cuantitativa | Sumatorio desagregado por género |
| 30 | Nº de horas de formación fuera de la jornada laboral desagregada por género | Nº de horas de formación fuera de la jornada laboral desagregada por género | Cuantitativa | Sumatorio desagregado por género |
| 31 | Nº de personas que han realizado alguna acción formativa directamente relacionada con las tareas que realiza en la entidad desagregada por género | Nº de personas que han realizado alguna acción formativa directamente relacionada con las tareas que realiza en la entidad desagregada por género | Cuantitativa | Sumatorio desagregado por género |
| 32 | La entidad cuenta con un espacio de reflexión destinado a identificar las situaciones de desigualdad de género en la organización | La entidad cuenta con un espacio de reflexión destinado a identificar las situaciones de desigualdad de género en la organización | Cualitativa | Opciones de respuesta: Sí – No |

Fuente: elaboración propia.

nal de Reas. No obstante, son las organizaciones de Reas las que deben valorar su adecuación a las diferentes realidades presentes en la red.

Aun así, cabe mencionar que para que un análisis de género sea completo se requiere de una mirada interseccional (Acker, 2012). Por ello, es necesario desarrollar este aspecto en la A/BS, abriéndose así una nueva línea de investigación.

Bibliografía

- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary sociology*, 21(5), 565-569.
- Acker, J. (2000). «Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género». En M. Navarro y C. Stimpson (comps.), *Un nuevo saber. Los estudios de las mujeres. Cambios sociales, económicos y culturales* (pp.111-139). México: FCE.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20 (4), 441-464.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224.
- Adler, P. S., Forbes, L. C., & Willmott, H. (2007). 3 Critical management studies. *Academy of management annals*, 1(1), 119-179.
- Ashcraft, K. L. (2001). Organized dissonance: Feminist bureaucracy as hybrid form. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1301-1322.
- Ashcraft, K. L. (2006). Feminist-bureaucratic control and other adversarial allies: Extending organized dissonance to the practice of “new” forms. *Communication Monographs*, 73(1), 55-86.
- Atienza de Andrés, María (2023) *Informe con perspectiva feminista. Auditoría/Balance Social 2023*. Madrid: Red de Economía Alternativa y Solidaria Red de Redes. https://reasnet.com/intranet/wp-content/uploads/bp-attachments/16482/INFORME-GENERO-AS_BS_REAS-RDR_23.pdf
- Ballesteros, C., & del Río, E. (2004). *La Auditoría social y la economía solidaria*. Madrid: REAS.
- Carrasco Bengoa, M. (2016). Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Una reflexión necesaria. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1(1), 34-57.
- Cea D’Ancona, M.A. (1996). *Metodología cualitativa. Estrategia y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Chaves, R., & Monzón J. L. (2018). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa

- social y economía solidaria. Liège (Belgium): CIRIEC International, Université de Liège.
- Comisión de Balances y Auditorías Sociales de Reas Red de Redes (2022). *Guía de preguntas Auditoría/Balance Social 2022*. https://reas.red/wp-content/uploads/2022/04/Guia_preguntas_Auditoria_Social_2022.pdf
- Comisión Interterritorial de Feminismos de Reas Red de Redes (2017). *Espacio de enredo Comisión de Feminismo Reas Red de Redes*. <https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2020/06/ESPACIO%20DE%20ENREDO%20COMISION%20FEMINISMO%20REAS%20RdR.pdf>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2013). *Manual para el diseño y construcción de indicadores*. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), México DF. https://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/MANUAL_PARA_EL_DISENO_Y_CONTRUCCION_DE_INDICADORES.pdf
- Cuenca-Piqueras, C. (2014). Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España. *Convergencia*, 21(66), 125-149.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change. *Research in organizational behavior*, 22, 103-151.
- Ferguson, K. E. (1984). *The feminist case against bureaucracy*. Filadelfia: Temple University Press.
- Herrero, Y. (2014). Economía ecológica y economía feminista: un diálogo necesario. En C. Carrasco (Ed.), *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política* (pp. 219–237). Madrid: La oveja roja.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2017). Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. *Boletín de Igualdad en la Empresa*, agosto – septiembre, 41. https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_41.pdf
- Instituto de las Mujeres (2021). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf
- Instituto de las Mujeres (2023). Desigualdad retributiva entre hombres y mujeres. *Boletín de Igualdad en el Empleo BIE* Núm. 4, febrero 2023. https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_4_Desigualdad_Re-tributiva.pdf
- Jubeto Ruiz, Y. y Larrañaga Sarriegi, M. (2014). La economía será solidaria si es feminista. Aportaciones de la economía feminista a la construcción de una economía solidaria. En VV.AA., *Sostenibilidad de la vida. Aportaciones desde la Economía Solidaria, Feminista y Ecológica* (pp. 13-26). Bilbao: Reas Euskadi.
- Ley Orgánica 3/2007. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 22 de marzo de 2007. Boletín Oficial del Estado núm. 71 de 23/03/2007.

- Ley 5 de 2011. De economía Social. 29 de marzo de 2011. Boletín Oficial del Estado núm. 76 de 30/03/31.
- Maicas-Pérez, M., Boni Aristizábal, A., y Fernández-Baldor, Á. (2024). Investigación Acción Feminista para la (re) construcción de organizaciones habitables. *Revista Prisma Social*, (44), 307-330.
- Matthaei, J. (2010). Más allá del hombre económico: crisis económica, economía feminista, y la economía solidaria. *Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social*, 10(19), 65-80.
- Meyers, J. S. M., & Vallas, S. P. (2016). Diversity Regimes in Worker Cooperatives: Workplace Inequality under Conditions of Worker Control. *The Sociological Quarterly*, 57(1), 98-128. DOI:10.1111/tsq.12114
- Nobre, M. (2015). Economía solidaria y economía feminista: elementos para una agenda. *Papeles de Economía Solidaria*, 4, Bilbao: Reas Euskadi.
- Osorio-Cabrera, D. (2018). Economía solidaria y feminismo (s): pistas para un diálogo necesario. *Investigando Economías Solidarias (Acercamientos teórico-metodológicos)*, 97-105.
- Partenio, F., & de Andrés, M. A. (2022). Las Economías transformadoras desde la Economía Solidaria y Feminista: encuentros, diálogos y propuestas. *Tekoporá. Revista Latinoamericana de Humanidades Ambientales y Estudios Territoriales*, 4 (1), 27-42.
- Pérez de Mendiguren, J. C., & Etxezarreta Etxarri, E. (2016). Otros modelos de empresa en la economía solidaria: entre la retórica y la práctica. *Lan-harremanak*, 33, 227-252.
- Pérez Hernandorena, Z., Delgado, S. y Unzueta, A. (2020). *Equidad de género. Pistas para las organizaciones de la economía solidaria*. Bilbao: Reas Euskadi y Alboan.
- Pérez Orozco, A. (2011). Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida. *Investigaciones feministas*, 2, 29-53.
- Pérez Orozco, A. (2017) ¿Espacios económicos de subversión feminista? En C. Carrasco y C. Díaz (Eds.), *Economía Feminista. Desafíos, propuestas, alianzas* (pp. 29-58). Catalunya: Entrepueblos.
- Piris, Silvia (2019). Transitando hacia organizaciones habitables. *Papeles de Economía Solidaria*, 6, 15-23.
- Piris, S.; Sáenz de Ugarte, E.; Balboa, Tx. y Pérez Hernandorena, Z. (2022). *Será habitable o no será. Apuntes feministas para nuestras organizaciones (pequeñas)*. Bilbao: Reas Euskadi.
- Real Decreto-ley 6 de 2019. De medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. 1 de marzo de 2019. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 07/03/2019.
- Red de Economía Alternativa y Solidaria Reas RdR (2019) *La Economía Social y Solidaria en el Estado. Proceso de Auditoria Social 2019*. <https://www.>

- economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2022/10/INFORME-Auditoria-2019.pdf
- Red de Economía Alternativa y Solidaria Red de Redes (2022a). *Carta de Principios de la Economía Solidaria*. https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2022/06/Carta_de_la_Econom%C3%ADa_Solidaria_2022_cast.pdf
- Red de Economía Alternativa y Solidaria Red de Redes (2022b). *Dossier Presentación REAS Red de Redes*. https://reas.red/wp-content/uploads/2022/03/DOSIER-REAS-Red-de-Redes_2022.pdf
- Red de Economía Alternativa y Solidaria Red de Redes (2023). *La Economía Social y Solidaria enseña el corazón. Informe de Auditoría/Balance Social 2023*. https://reasnet.com/intranet/wp-content/uploads/bp-attachments/16482/Informe_Auditoria_Social_Estatal_2023_REAS_RdR.pdf
- Red de Economía Alternativa y Solidaria Navarra/Nafarroa (2023). *Informe de Auditoría Social 2023. Estado de la economía social y solidaria en Navarra*. <https://reasna.org/wp-content/uploads/2023/12/Auditoria-2023-V1.0.pdf>
- Rothschild-Whitt, J. (1979). The collectivist organization: An alternative to rational-bureaucratic models. *American Sociological Review*, 509-527.
- Rothschild, J., & Tomchin, A. (2005). Can collectivist-democracy bring gender equality? The efforts at Twin Oaks. In V. Smith, *Worker Participation: Current Research and Future Trends* (Vol. 16, pp. 239-262). Emerald Group Publishing Limited
- Rothschild, J. (2016). The logic of a co-operative economy and democracy 2.0: Recovering the possibilities for autonomy, creativity, solidarity, and common purpose. *The Sociological Quarterly*, 57(1), 7-35.
- Scott, J. (2002). El género: una categoría útil para el análisis. *Op. Cit. Revista del Centro de Investigaciones Históricas*, (14), 9-45.
- Scott, J. (2011). Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis? *La manzana de la discordia*, 6 (1), 95-101.
- Taylor, S. J.& Bogdan, R. (2000) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Vallejo D., Ruth (2020). La necesidad de medidas de promoción de la igualdad y planes de igualdad en las empresas. En: E. Sierra y R. Vallejo (Dir.). *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas* (pp. 43-78). Navarra: Thomson Reuter Aranzadi.
- Villalba-Eguiluz, U., Pérez-de-Mendiguren, J. C. (2019). La economía social y solidaria como vía para el buen vivir. *Iberoamerican Journal of Development Studies*, 8 (1):106-136. DOI: 10.26754/ojs_ried/ijds.338