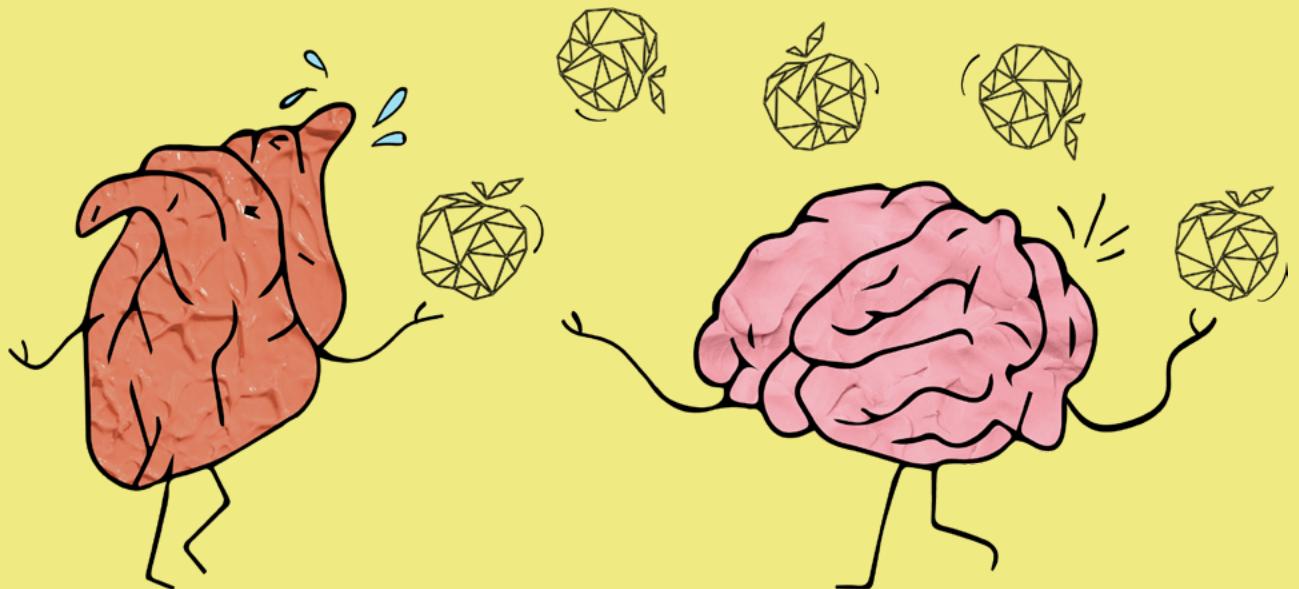


AUDITORÍA SOCIAL

- 2025 -



¡Estamos en forma!

(Datos 2024)

Octubre 2025

REAS Euskadi

Red de Economía Alternativa y Solidaria
Harrobia Plaza 4, 2º 48003 Bilbao
Tel.: 94 416 05 66
reaseuskadi@reaseuskadi.eus
www.reaseuskadi.eus
@REASEuskadi

Coordinación y redacción: Amaia Naveda Sáenz de Ugarte

Diseño y maquetación: Hari - Contando contigo

Atribución-NoComercial-CompartirIgual 3.0

Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Si se altera o transforma, o se genera una obra derivada, sólo podrá distribuirse bajo una licencia idéntica a ésta.

Licencia completa: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/>

Financian:



-0-

Índice

1

Introducción
04

2

**El universo
REAS Euskadi**
05
05

3

**Entidades
participantes en la
Auditoría Social**
10

4

**Principio de
reparto justo
de la riqueza**
14

5

**Principio de
equidad**
17

6

**Principio de
sostenibilidad
ecológica**
28

7

**Principio de
cooperación y
compromiso
con el entorno**
33

8

**Principio de
trabajo digno**
39

9

**Sentir de las
trabajadoras
y voluntarias**
43

10

**Conclusiones y
retos 2026**
48

Introducción



En 2025 volvemos a mostrar el corazón colectivo de REAS Euskadi a través del proceso de **Auditoría Social (AS)**, una herramienta clave de transparencia y rendición de cuentas en la Economía Social y Solidaria (ESS). Este año, **124 entidades socias y colaboradoras** han participado en el proceso, un hito que muestra que cada vez somos más y que cada vez estamos más sanas, en línea con el espíritu de nuestro lema de este año: *mens sana in corpore sano*.

El proceso de Auditoría Social arranca en mayo con la recopilación de datos en una plataforma unificada y culmina en otoño con la entrega del sello de garantía "**Auditoria Soziala 2025**" y la publicación de resultados individuales y colectivos.

La AS ofrece una mirada integral sobre el compromiso de las organizaciones con los seis principios de la Carta de la ESS: **equidad, trabajo digno, sostenibilidad ecológica, cooperación, reparto justo de la riqueza y compromiso con el entorno**. Desde su puesta en marcha, se ha consolidado como una herramienta viva, utilizada por más de 600 entidades en todo el Estado y por 124 en Euskadi, que permite comparar, aprender y mejorar colectivamente gracias a la plataforma "**Enseña el Corazón**".

Además de los datos cuantitativos, la AS incluye encuestas bienales a trabajadoras y voluntarias, que enriquecen la foto de cada entidad respecto a los principios de la ESS. Así, no solo evalúa el presente, sino que impulsa una incorporación progresiva de estos valores en la estrategia y el día a día de las organizaciones, generando impactos positivos como:

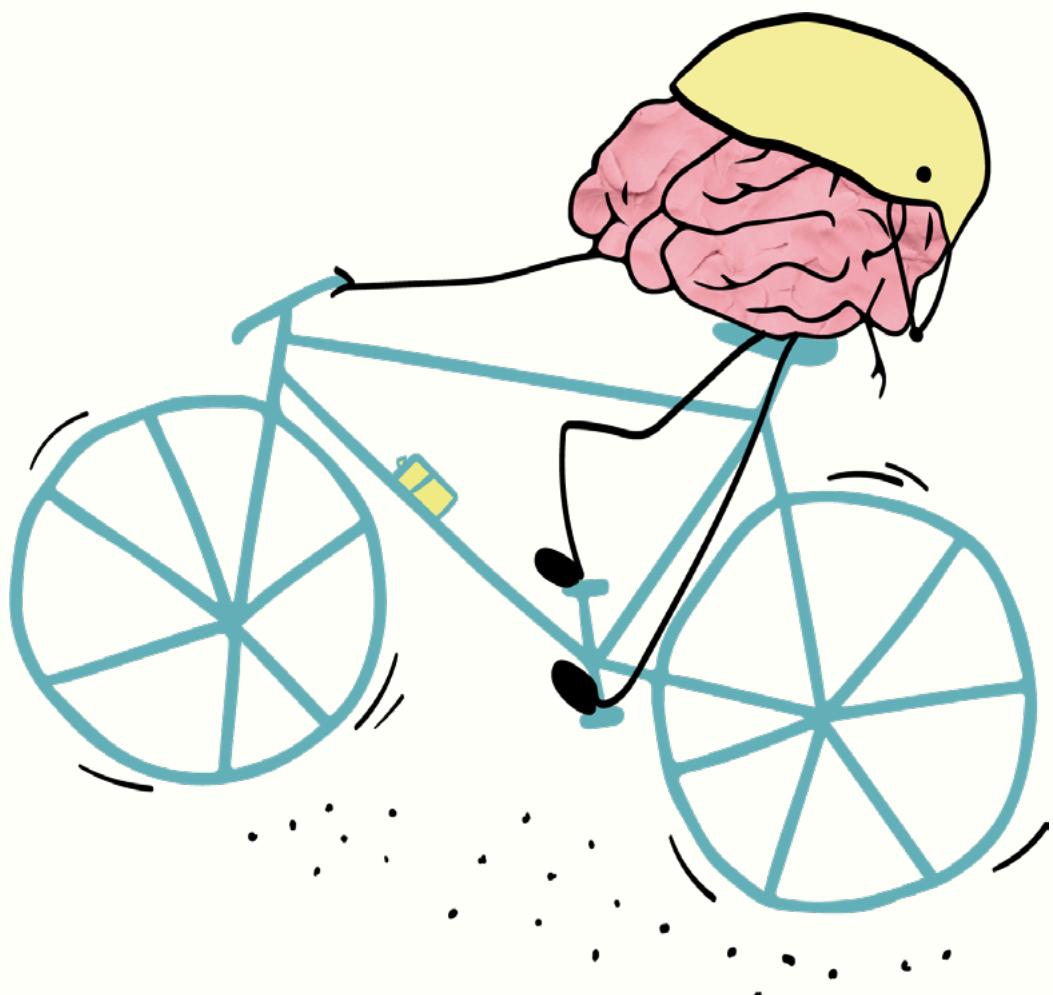
- Reforzar la identidad y misión social.
- Mejorar la comunicación interna y externa, apostando por la transparencia.
- Potenciar la mejora continua en la gestión y en la vida organizacional.
- Fomentar la participación de las personas.

Este informe recoge los datos agregados de las entidades socias de REAS Euskadi, reflejando la evolución de un tejido cada vez más amplio, diverso y saludable. La creciente presencia de microempresas y de nuevos sectores plantea retos interpretativos, pero también evidencia la **resiliencia y capacidad de adaptación** de la ESS en un entorno económico y social cambiante.

REAS Euskadi consolida un ecosistema de más de 36.000 personas vinculadas, con equilibrio económico, fuerte presencia femenina y compromiso creciente con la sostenibilidad.

-2-

El universo REAS Euskadi





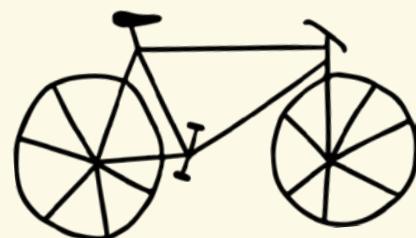
128 entidades socias (79% en Bizkaia, 12% en Gipuzkoa y 9% en Araba). El reto sigue siendo la **equidad territorial**, dado que Bizkaia concentra la mayoría.

Predominan las **cooperativas (39%)** y las **asociaciones (32%)**, reflejando la diversidad jurídica de la ESS.

Sectores principales: Consultoría e investigación (16%), intervención social (12%), comunicación e imagen (9%) y cooperación (9%).

Entidades socias

128

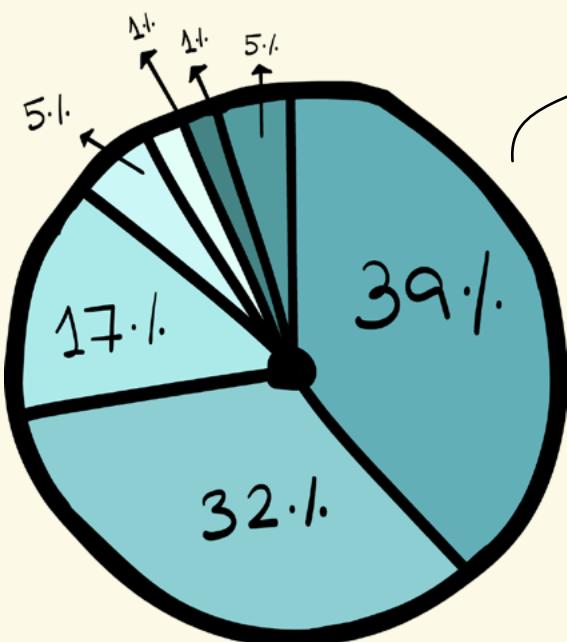


Sectores de actividad





La ESS vasca combina servicios profesionales y proyectos de intervención social, con un peso creciente de sectores culturales y de cuidados. La presencia de microempresas y nuevas iniciativas muestra dinamismo y resiliencia.

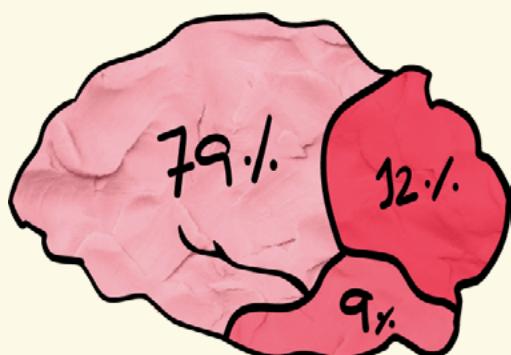


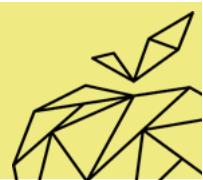
Forma jurídica

- Cooperativa **50** | 39%
- Asociación **41** | 32%
- SL **22** | 17%
- Autónoma **7** | 5%
- Fundación **6** | 5%
- SLL **1** | 1%
- Sindicato **1** | 1%

Territorio

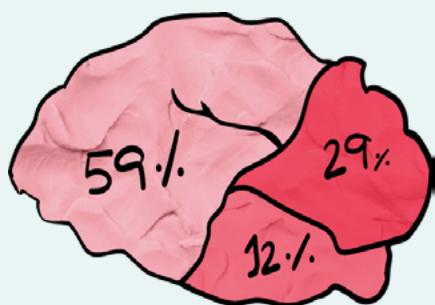
- Bizkaia **101** | 79%
- Gipuzkoa **15** | 12%
- Araba **12** | 9%





Entidades colaboradoras

17

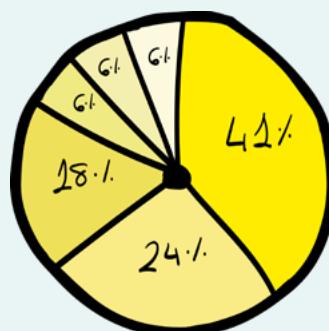


Territorio

Bizkaia **10** | 59%

Gipuzkoa **5** | 29%

Araba **2** | 12%



Forma jurídica

- Asociación **7** | 41%
- SL **4** | 24%
- Cooperativa **3** | 18%
- Autónoma **1** | 6%
- Fundación **1** | 6%
- Entidad pública **1** | 6%

Sectores de actividad



El universo REAS Euskadi



36.956 personas en total (incluyendo colaboradoras).

70% de las trabajadoras son mujeres.

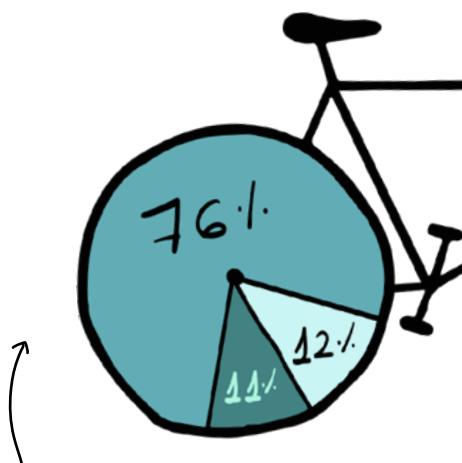
62% de las voluntarias son mujeres.

51% del total de personas vinculadas son mujeres.

La ESS vasca se sostiene mayoritariamente sobre trabajo y voluntariado femenino.

Personas enredadas en REAS Euskadi

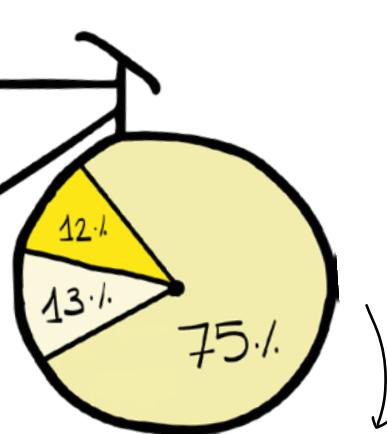
36.069



Mujeres 18.259 (51%)
Hombres 17.705
No binarias 105

Y si sumamos a las colaboradoras

36.956



Mujeres 18.787 (51%)
Hombres 18.064
No binarias 105

● Personas trabajadoras:

4.078

Mujeres: 2.860

(70%)

Hombres: 1.215

No binarias: 3

● Personas socias (no trabajadoras):

27.578

Mujeres: 12.676

(46%)

Hombres: 14.805

No binarias: 97

Ingresos totales

207 millones €

Facturación **129 millones €** | 62%
Subvenciones **66 millones €** | 32%
Otros ingresos **12 millones €** | 6%

● Personas trabajadoras:

4.400

Mujeres: 3.066

(70%)

Hombres: 1.331

No binarias: 3

● Personas socias (no trabajadoras):

27.839

Mujeres: 12.817

(46%)

Hombres: 14.925

No binarias: 97

Ingresos totales

222 millones €

Facturación **133 millones €** | 60%
Subvenciones **75 millones €** | 34%
Otros ingresos **14 millones €** | 6%

-3-

Entidades participantes en la Auditoría Social





Entidades participantes en la Auditoría Social

2025

- 1.** Abako
2. Abarka ONGD
3. Agiantza
4. Agintzari
5. Airea E-Learning
6. Al Borde Films
9. Ametsak Sortzen
8. Ametxe
19. Ankurkulu
10. Aradia
11. Ariwake
12. Astindu
13. Berezi99
14. Berjantzi
15. Berziklatu
16. Bidebarri
17. Bidegintza
18. Bikonet
19. Bilbao Formarte
20. Biozaki
21. Bitamine
22. Bizilur
23. Biziñten
24. Boronabila
25. Butroi Bizirik
26. Calala Fondo de Mujeres
27. Caritas Bizkaia
28. ColaBoraBora
29. CIFP Txurdinaga LHII
30. Colectiva XXX
31. Criptomart
32. Economistas sin Fronteras
33. Egoaizia
34. EHNE Bizkaia
35. Ekhilur
36. Elkarbanatuz
37. Elkarbidean
38. Elkartenet
39. Emaús Fundación Social
40. Equipare
41. Erain
42. Erreka Multimedia
- 43.** Errotik Kooperatiba Feminista
44. Esther Canarias
45. Estudio 14 Bilbao
46. Estudio Matrelle
47. Etikalia
48. Eureka
49. Finantza Etikoak
50. Goiener
51. Goilurra
52. Gizakia
53. Goiztiri
54. Grupo SSI
55. GuHaziakGara
56. Hari - Contando contigo
57. Haziz Hazi
58. Hegoa
59. Hiritik At
60. Hobest
61. Ikatzbizi
62. Inbiku
63. ISF-MGI
64. Iturritek
65. Izarkom
66. Izarza
67. Izangai
68. Kidekoop
69. Kidenda
70. Koalak Studios
71. Konekta comunicación
72. Koopera
73. Koopera Serv. Ambientales
74. Koopera Zaintzalan
75. La Ilusa
76. La Jabonería de la Almendra
77. La Tercera Pata
78. La tienda Comprometida
79. Labox
80. Laiatzen
81. Lapiko Catering
82. Lagun Artean
- 83.** Louise Michel Liburuak
84. Lurgaia
85. M3 Arteko
86. María Larruzea -Pedagogía Alquímica
87. Martin Etxea
88. Medicusmundi Araba
89. Migrantoria
90. Momentu
91. Mugarik Gabe
92. Oikocredit Euskadi
93. Ojobuey
94. Ortutik Ahora
95. Pabellón 6
96. Pachamama Amalurra
97. Peñascal
98. Perpetum Mobile
99. Pikara Magazine
100. RAÍZ. Equipo de Apoyo Social Comunitario
101. REAS Euskadi
102. Reciclanet
103. RewindTheCity & Design
104. Sartu Gaztaroa
105. Sartu Erroak
106. Sartu Araba
107. Sartu Zubaltzen
108. Sepra
109. Setem Hego Haizea
110. SH Peñascal
111. Sokaire
112. Sustraiak HD
113. Sortarazi
114. Terai Cosmética
115. Tinko Garbiketak
116. Umerri Eskola Aktiboa
117. Urbanbat
118. Vegaizan
119. Wikitoki
120. Work-Lan Bizkaia
121. Yedra Elkartea
122. Zain Infancia
123. Zubietxe / Libu
124. Zurtek



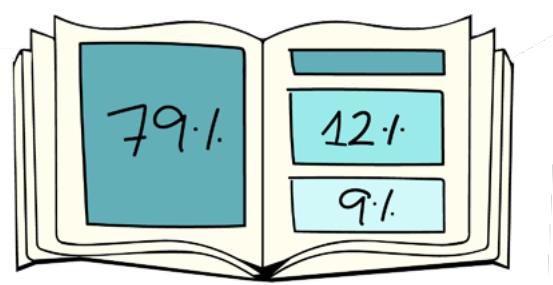
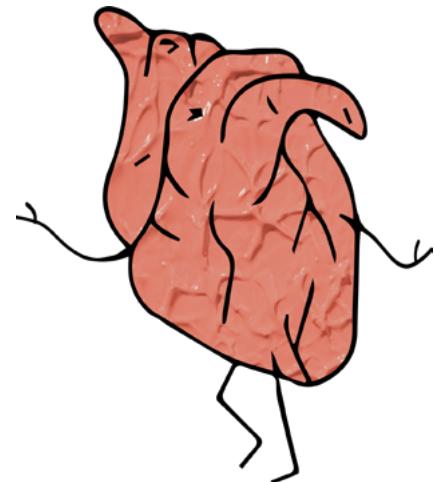
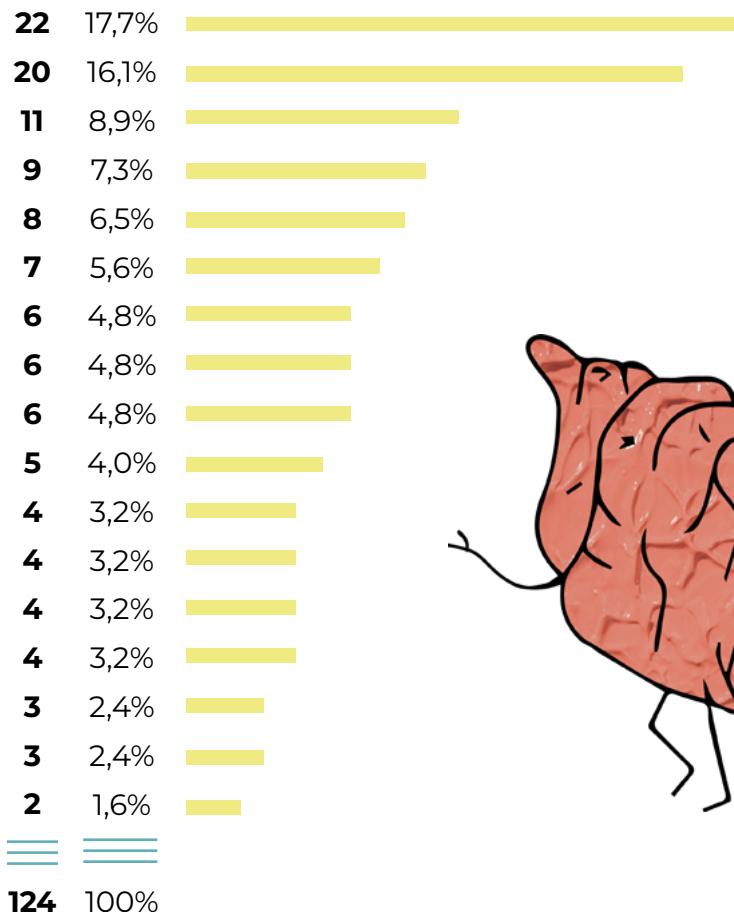
Entidades participantes en la Auditoría Social

124 entidades de la ESS

351 centros de trabajo

Sectores de actividad

Intervención social	22
Consultoría e investigación	20
Cooperación y sensibilización	11
Comunicación e imagen	9
Formación	8
Energía y medio ambiente	7
Alimentación y agricultura	6
Comercio	6
Vivienda y urbanismo	6
Ocio y cultura	5
Finanzas	4
Industria y construcción	4
Informática y nuevas tecnologías	4
Salud y cuidados	4
Limpieza y mantenimiento	3
Hostelería	3
Telecomunicaciones	2



Territorio

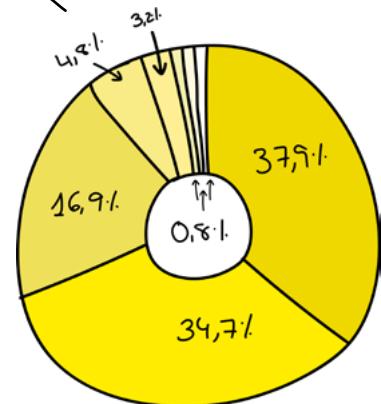
Bizkaia **98** | 79%

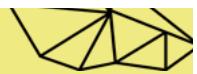
Gipuzkoa **15** | 12%

Araba **11** | 9%

Forma jurídica

- Cooperativa **47** | 37,9%
- Asociación **43** | 34,7%
- SL **21** | 16,9%
- Fundación **6** | 4,8%
- Autónoma **4** | 3,2%
- SLL **1** | 0,8%
- Entidad pública **1** | 0,8%
- Sindicato **1** | 0,8%

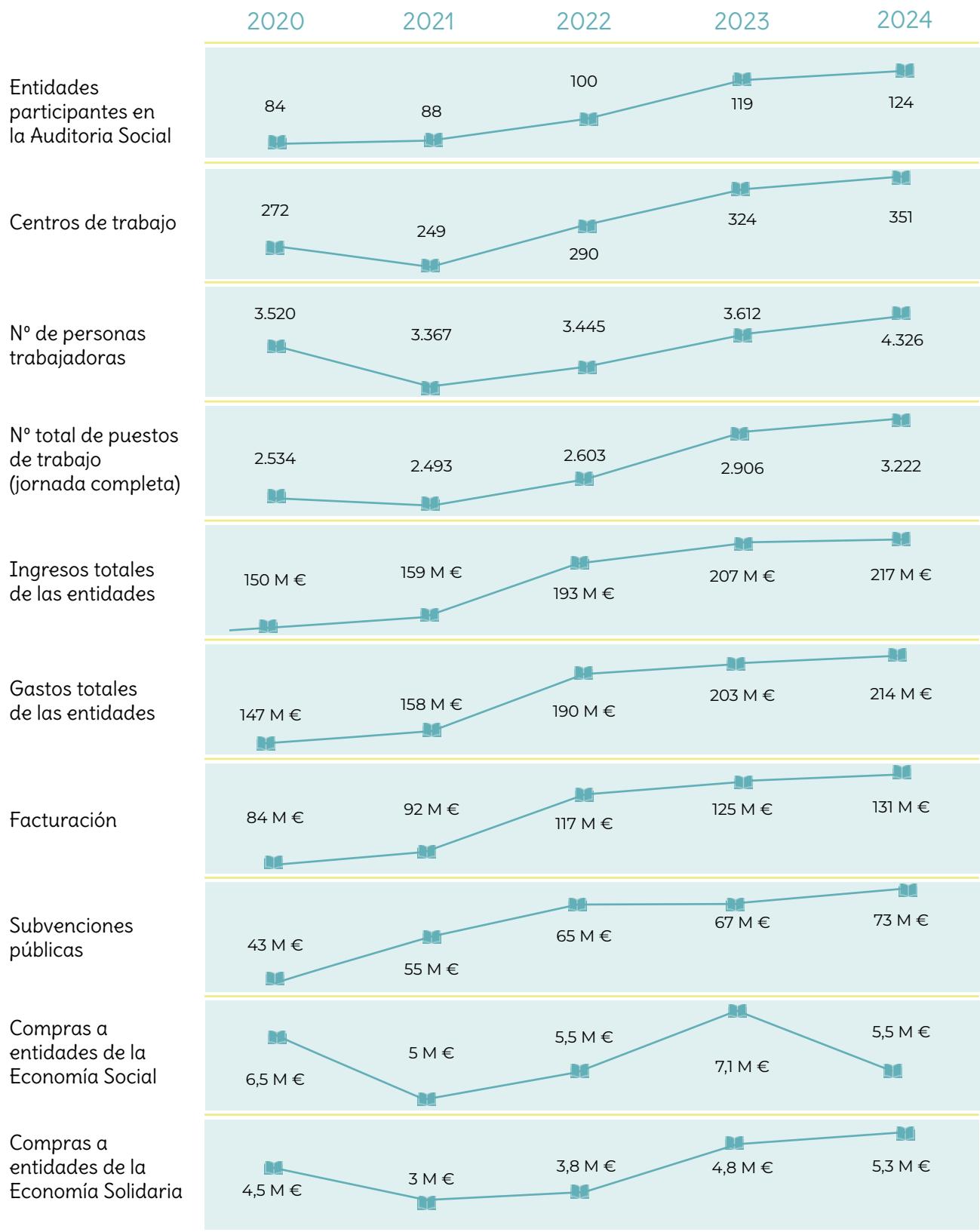




Entidades participantes en la Auditoría Social

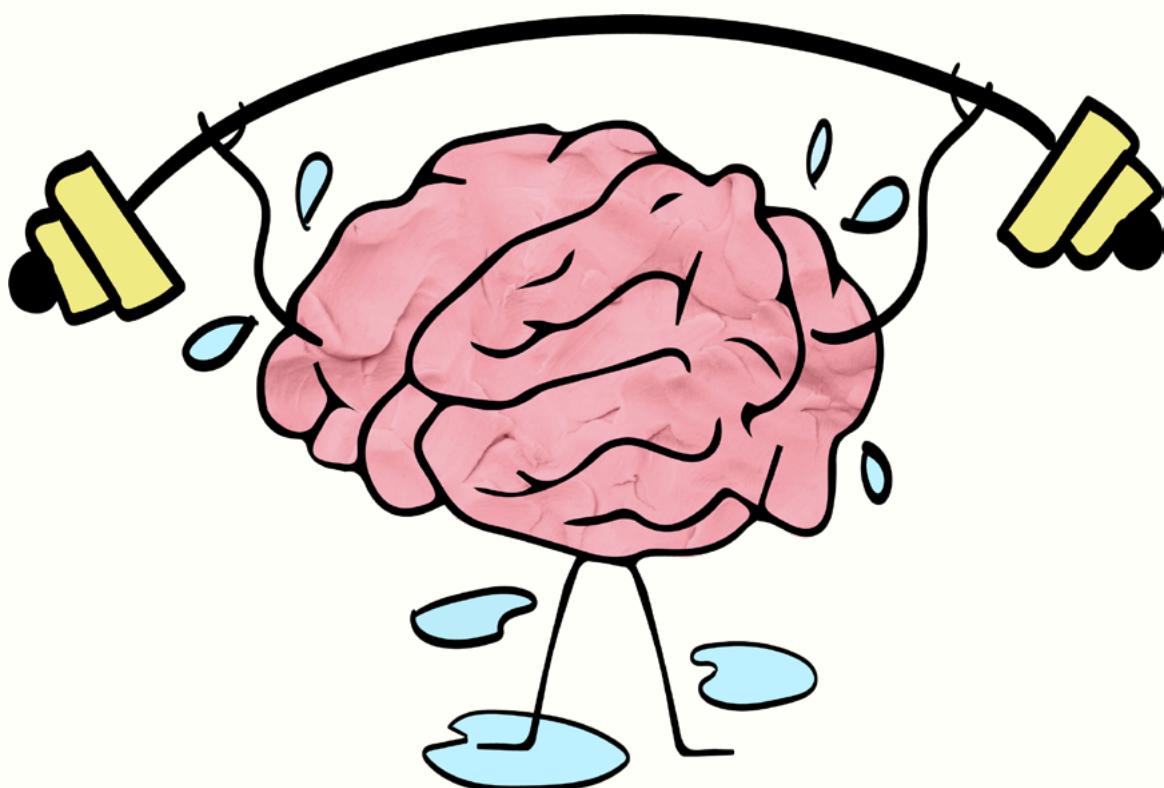


Evolución de las principales cifras de la Auditoría Social



-4-

Principio de reparto justo de la riqueza





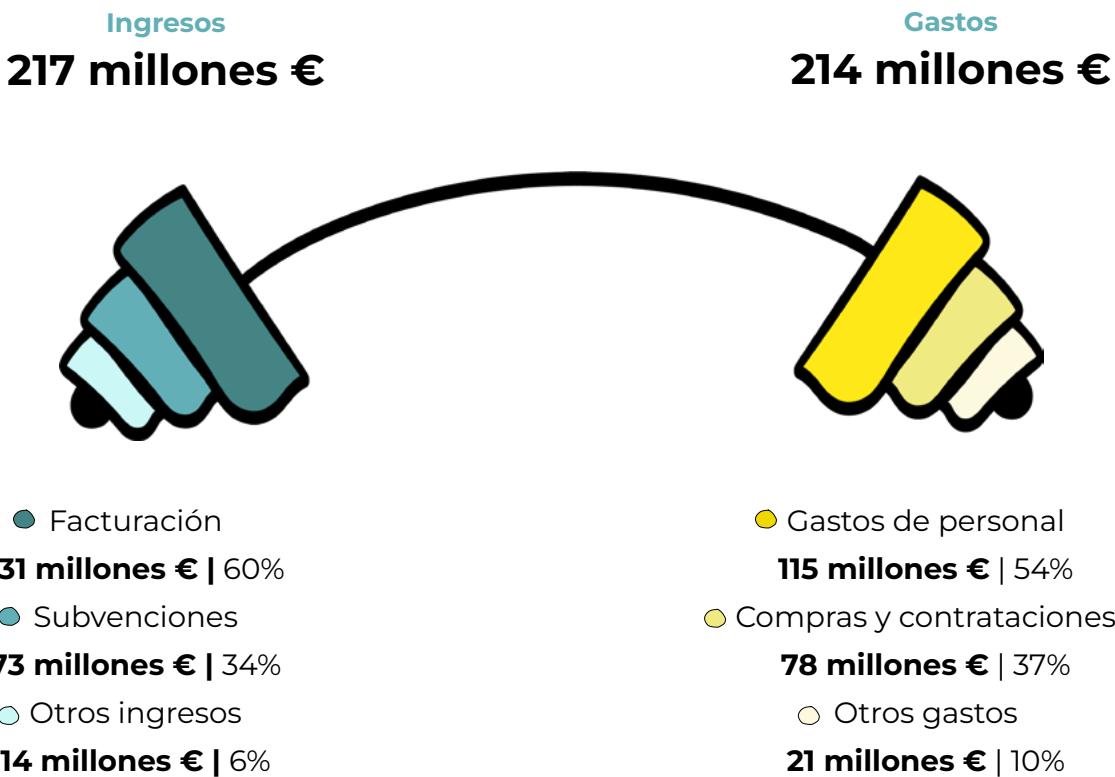
Principio de reparto justo de la riqueza

Ingresos totales: 217 M€ en 2024 (44% más que en 2020).

Gastos totales: 214 M€, de los cuales el 54% son de personal
→ la ESS es intensiva en empleo.

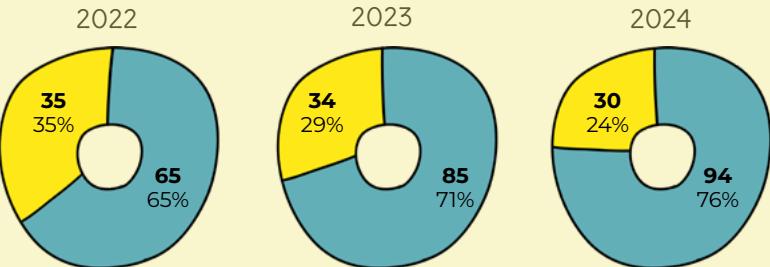
79% de entidades tuvieron beneficios, frente a 25% con pérdidas.

Las entidades de la ESS combinan sostenibilidad económica y misión social: reinvierten casi todo en reservas, formación y causas sociales.



Resultado económico

- Entidades con beneficios
- Entidades con pérdidas





Principio de reparto justo de la riqueza

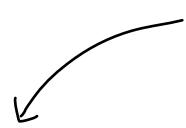


Reparto de beneficios

Las entidades con resultado económico positivo han repartido sus excedentes de la siguiente manera:

	% Entidades	€ Repartidos	%
Excedentes repartidos entre las entidades promotoras	0%	0 €	0%
Excedentes dedicados a compensación de pérdidas	22%	375.461 €	9%
Excedentes dedicados a reservas	82%	3.959.178 €	91%
4.334.638 €			

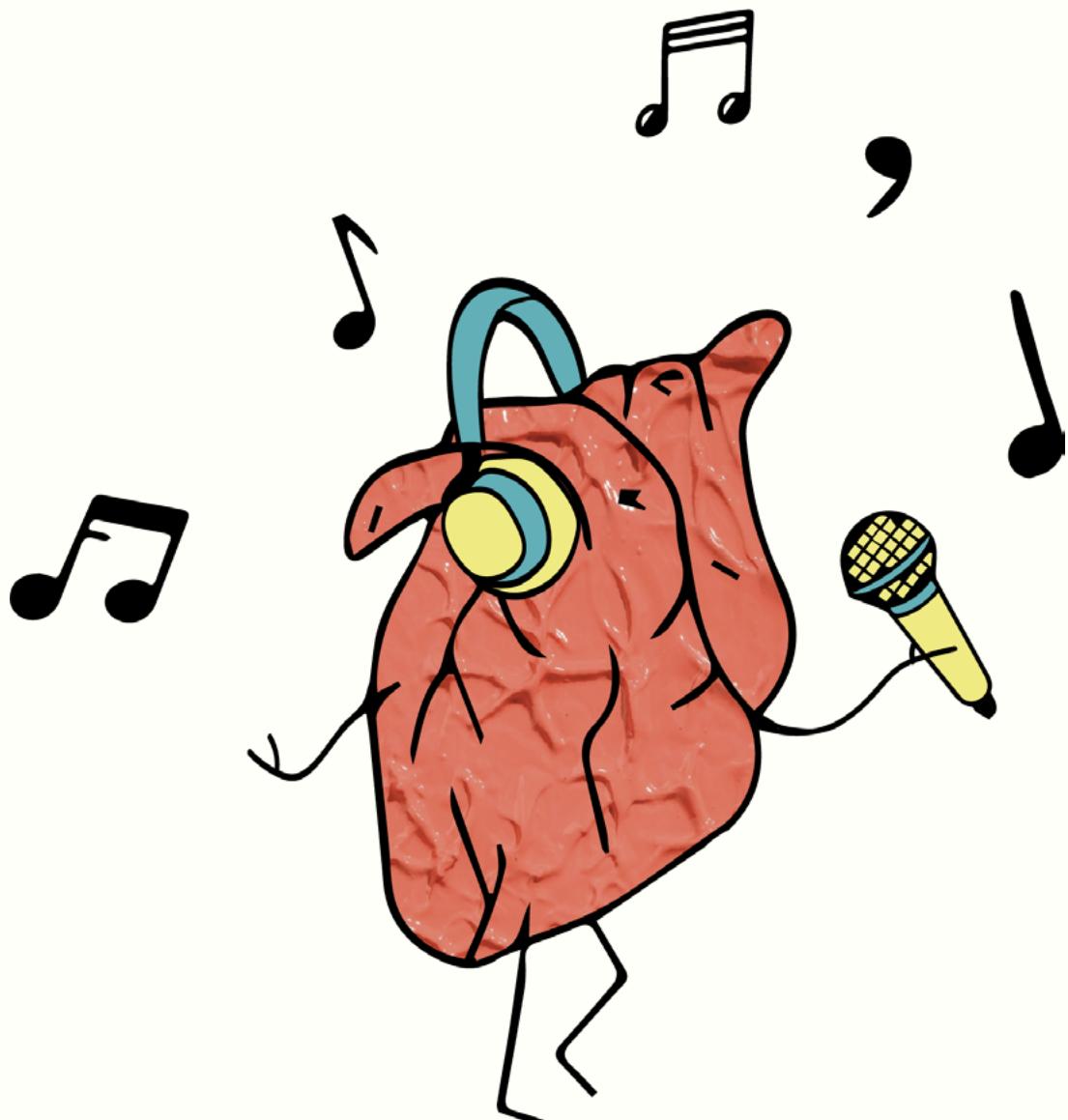
Las 72 entidades que han dotado sus reservas lo han hecho para los siguientes destinos:



- Reservas obligatorias / voluntarias **68 | 94%**
- Formación interna **18 | 25%**
- Causas sociales **11 | 15%**
- Aumento salarios **4 | 6%**
- Inversiones financieras de la ESS **2 | 3%**

-5-

Principio de equidad



-5-

Principio de equidad



Puestos de responsabilidad: 71% ocupados por mujeres.

Órganos de gobierno: 58% mujeres.

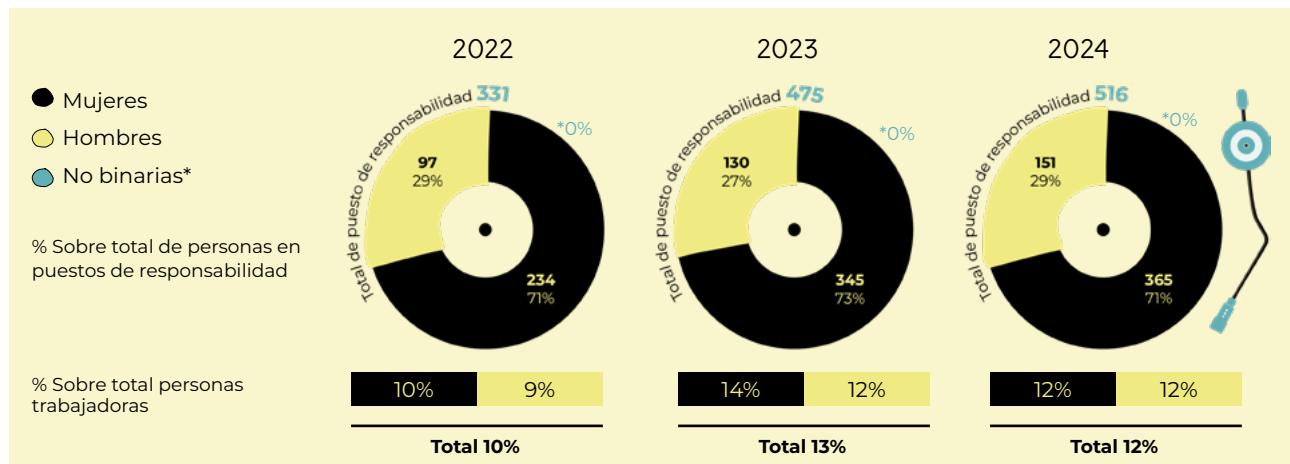
Brecha salarial: -0,5% (mujeres cobran ligeramente más).

La ESS vasca supera las medias estatales en igualdad: mujeres lideran y brecha salarial prácticamente eliminada



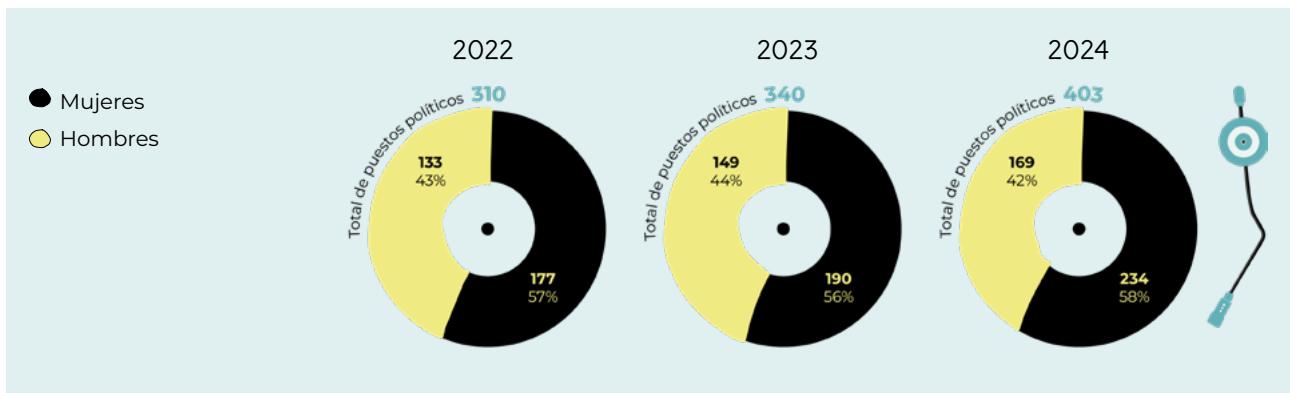
Participación

Puestos de responsabilidad:

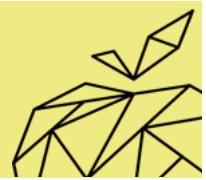


El 71 % de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres y hay el mismo porcentaje de mujeres trabajadoras en puestos de responsabilidad (12%) que de hombres (12%)

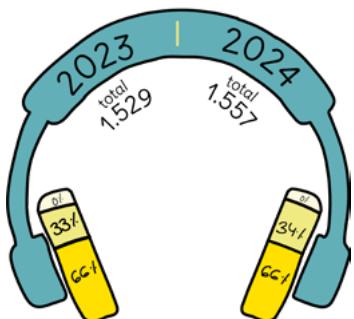
Puestos políticos:



Principio de equidad



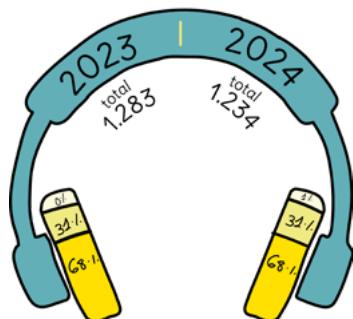
Personas participantes decisiones estratégicas:



2023			2024		
Mujeres:	Hombres:	No binarias:	Mujeres:	Hombres:	No binarias:
1.016 66% *21%	511 33% *25%	2 0% *22%	1.025 66% *17%	531 34% *17%	1 0% *13%

*Toman decisiones sobre el total de personas trabajadoras y voluntarias

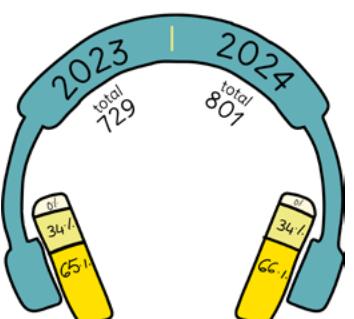
Personas participantes decisiones organizativas:



2023			2024		
Mujeres:	Hombres:	No binarias:	Mujeres:	Hombres:	No binarias:
878 68% *18%	403 31% *19%	2 0% *22%	845 68% *14%	387 31% *13%	2 1% *25%

*Toman decisiones sobre el total de personas trabajadoras y voluntarias

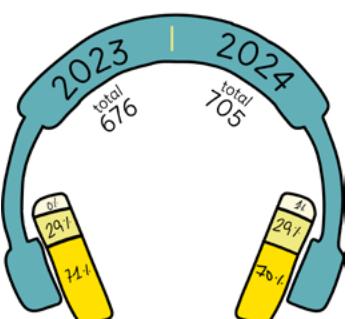
Trabajadoras participantes decisiones organizativas:



2023			2024		
Mujeres:	Hombres:	No binarias:	Mujeres:	Hombres:	No binarias:
477 65% *19%	251 34% *23%	1 0% *25%	525 66% *17%	276 34% *21%	0 0% *0%

*Toman decisiones sobre el total de personas trabajadoras y voluntarias

Trabajadoras participantes decisiones estratégicas:

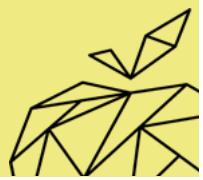


2023			2024		
Mujeres:	Hombres:	No binarias:	Mujeres:	Hombres:	No binarias:
480 71% *19%	194 29% *18%	2 0% *50%	496 70% *16%	208 29% *16%	1 1% *33%

*Toman decisiones sobre el total de personas trabajadoras y voluntarias

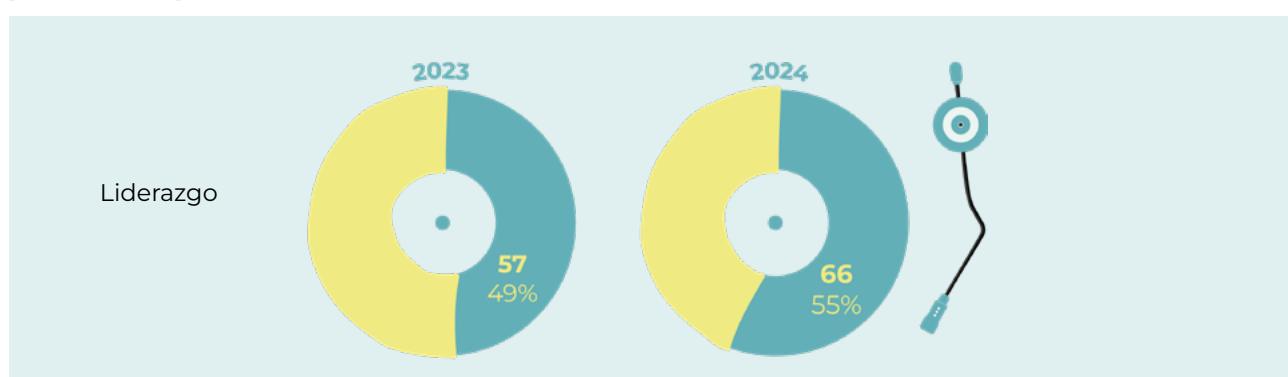
-5-

Principio de equidad



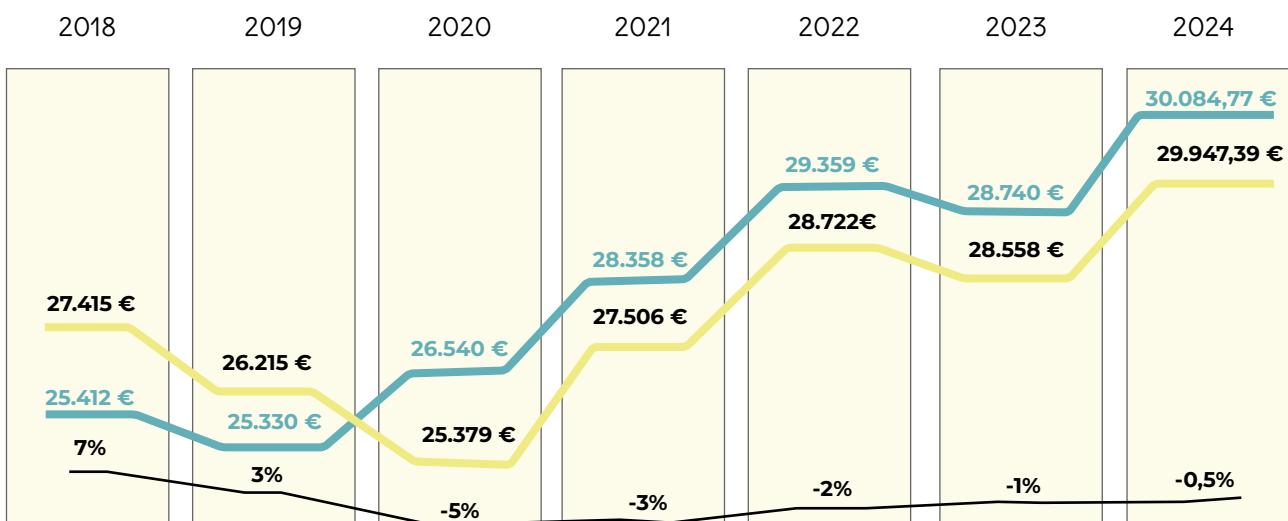
El 17% de las mujeres trabajadoras y el 21% de los hombres trabajadores participan en las decisiones estratégicas de la entidad. Este dato baja al 16% en ambos casos cuando hablamos de las decisiones más operativas / organizativas.

Entidades que tienen en cuenta el liderazgo dentro de la organización y toman medidas para evitar que sean determinantes en la toma de decisiones:



Igualdad salarial

Brecha salarial:

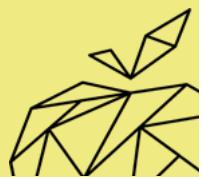


- Salario medio anual de las mujeres
- Salario medio anual de los hombres
- Brecha entre hombres y mujeres

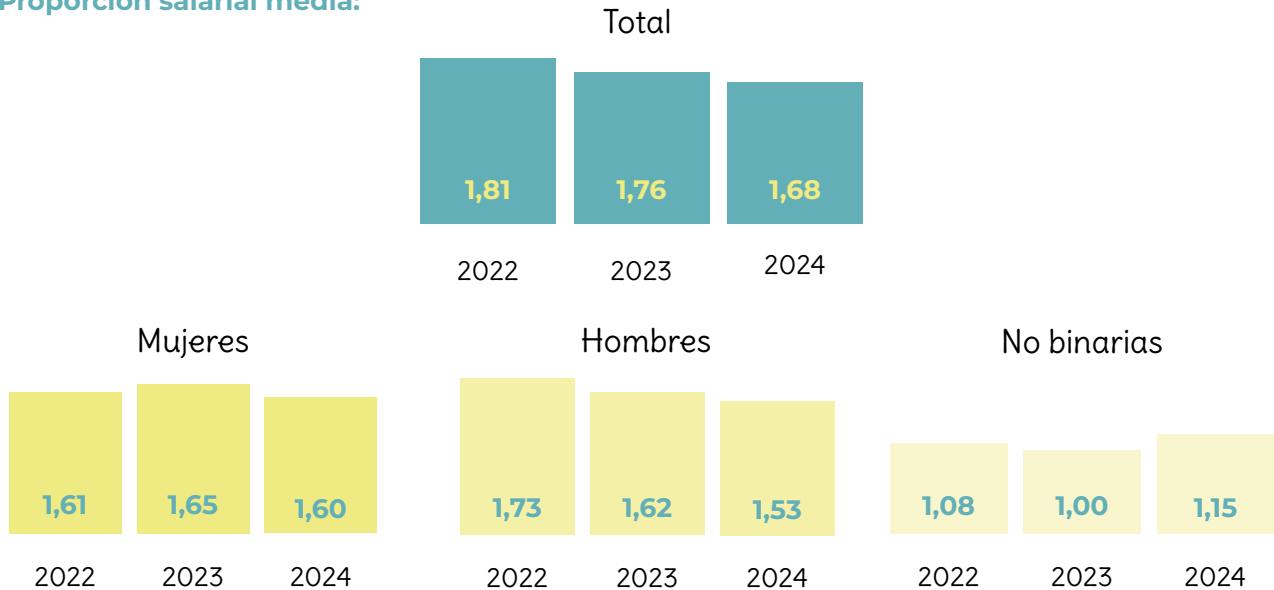
Las mujeres de la economía solidaria han cobrado un 0,5% más que los hombres en el 2024.

-5-

Principio de equidad

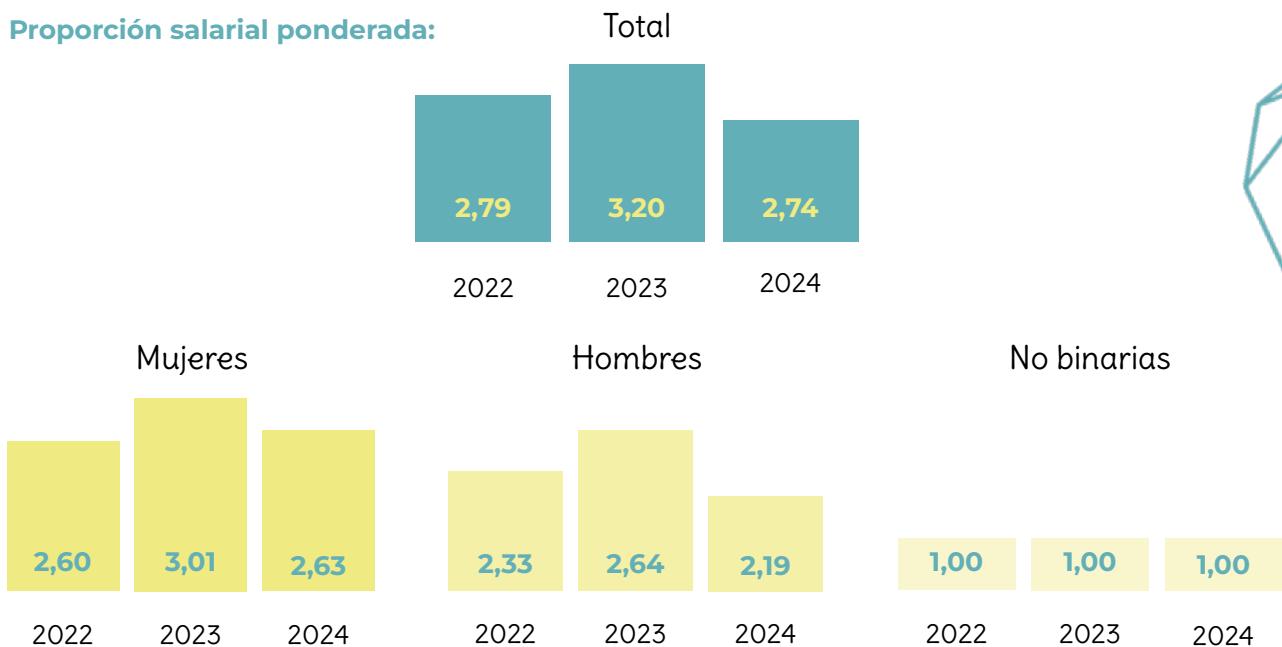


Proporción salarial media:



La media de la proporción salarial de las entidades es de 1,68, eso significa que la persona que más cobra, cobra 1,68 veces más que la que menos.

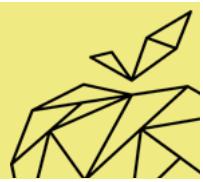
Proporción salarial ponderada:



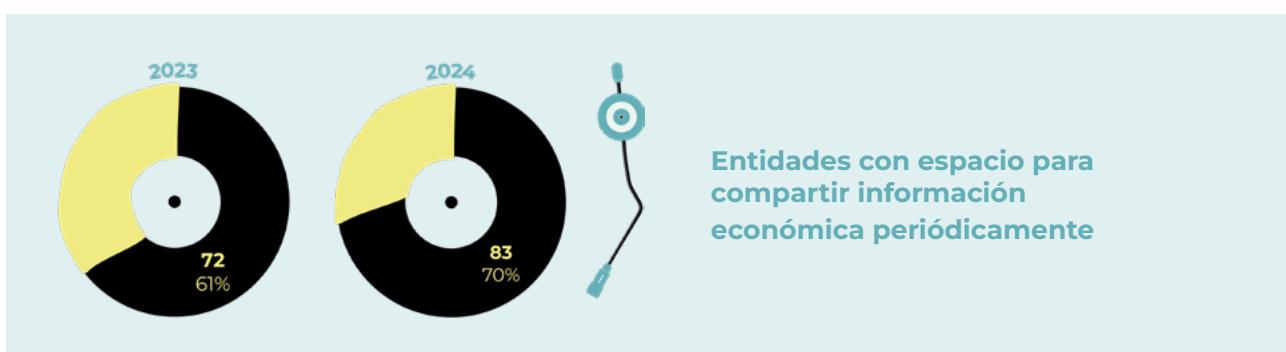
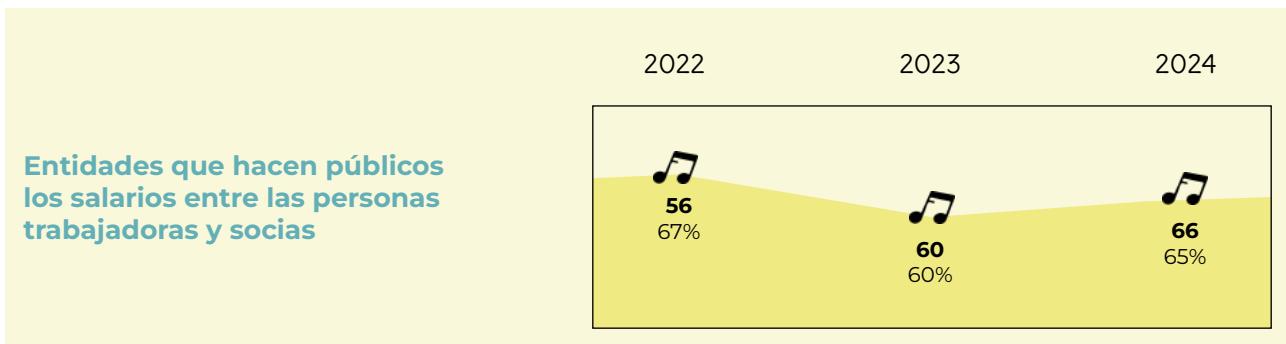
Si ponderamos la proporción salarial teniendo en cuenta el número de trabajadoras que hay en cada entidad, este dato pasa de 1,76 a 2,74, debido a que en las empresas grandes es donde se plasma una mayor diferencia salarial entre las personas trabajadoras.

-5-

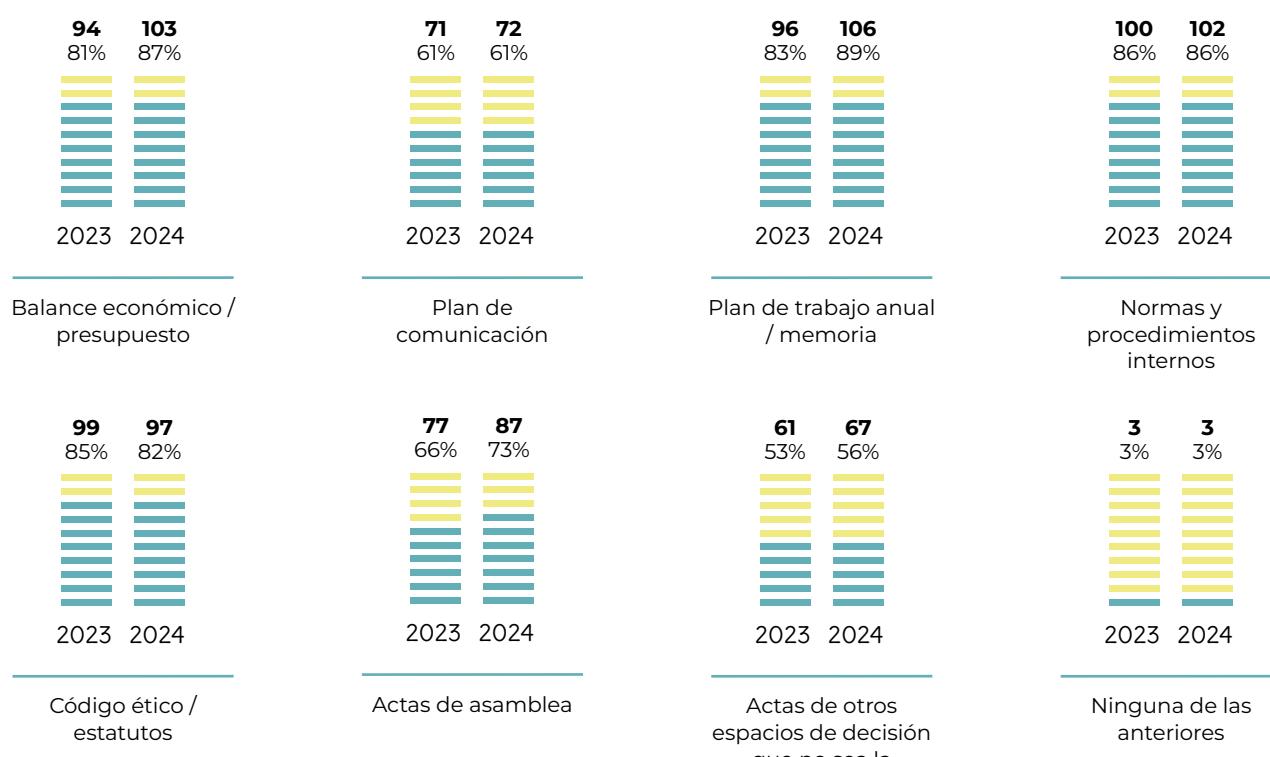
Principio de equidad



Transparencia



Entidades con información interna* disponible sobre:



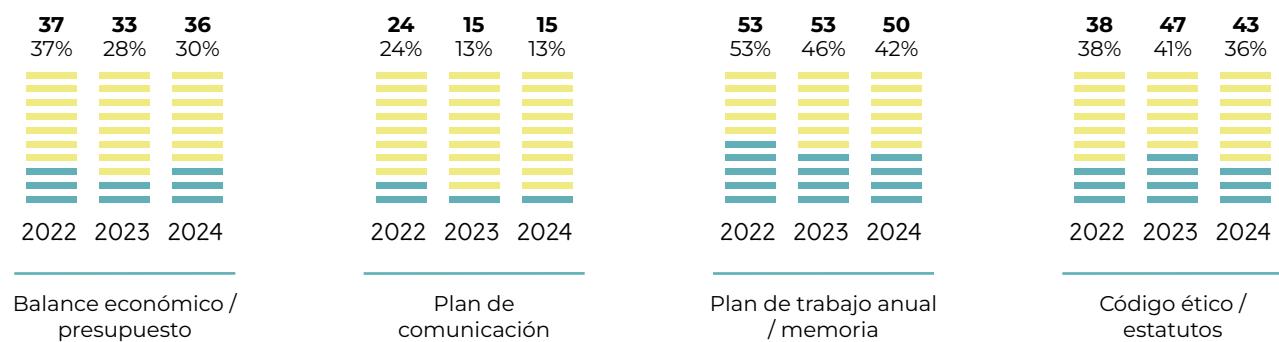
* para trabajadoras, socias y voluntarias.

-5-

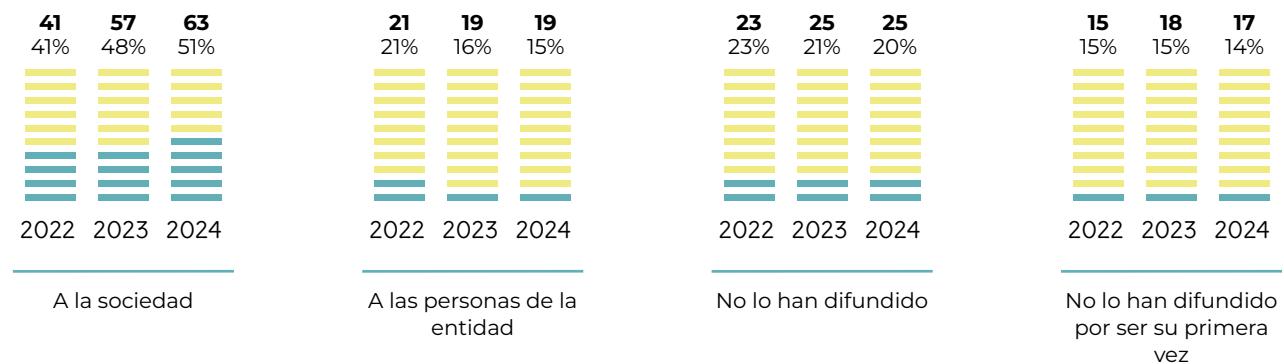
Principio de equidad



Entidades con información pública en la web sobre:



Entidades que difunden los datos de la Auditoría Social:



Lenguaje no sexista

Utilizan lenguaje inclusivo:



Principio de equidad



78% de entidades cuentan con Plan de Igualdad y protocolo contra acoso sexual.

Solo el 1% de trabajadoras tiene discapacidad, aunque 83% de las entidades aplica medidas de accesibilidad.

En diversidad, el 50% ya introduce criterios de contratación inclusiva.

La igualdad de género es un pilar sólido; la discapacidad sigue siendo un área de mejora prioritaria.

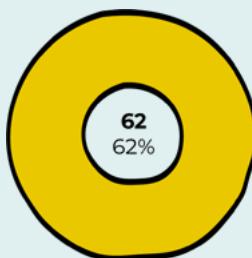


Plan de Igualdad y protocolo contra acoso sexual

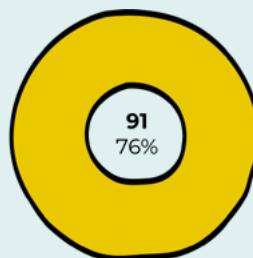


Entidades con Plan de Igualdad vigente y recursos para su seguimiento

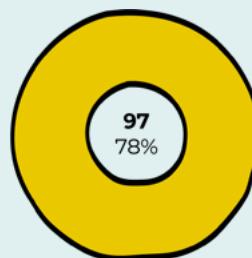
2022



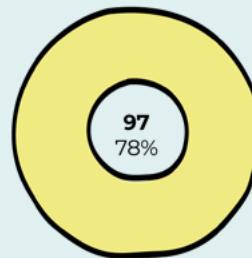
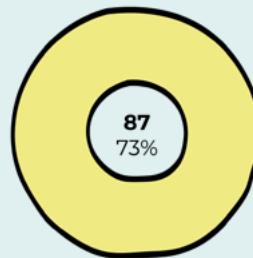
2023



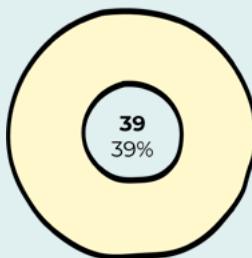
2024



Entidades con protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual



Entidades que disponen de persona contratada o voluntaria, con dedicación horaria semanal, responsable de incorporar y mantener la perspectiva feminista dentro de la entidad



-5-

Principio de equidad

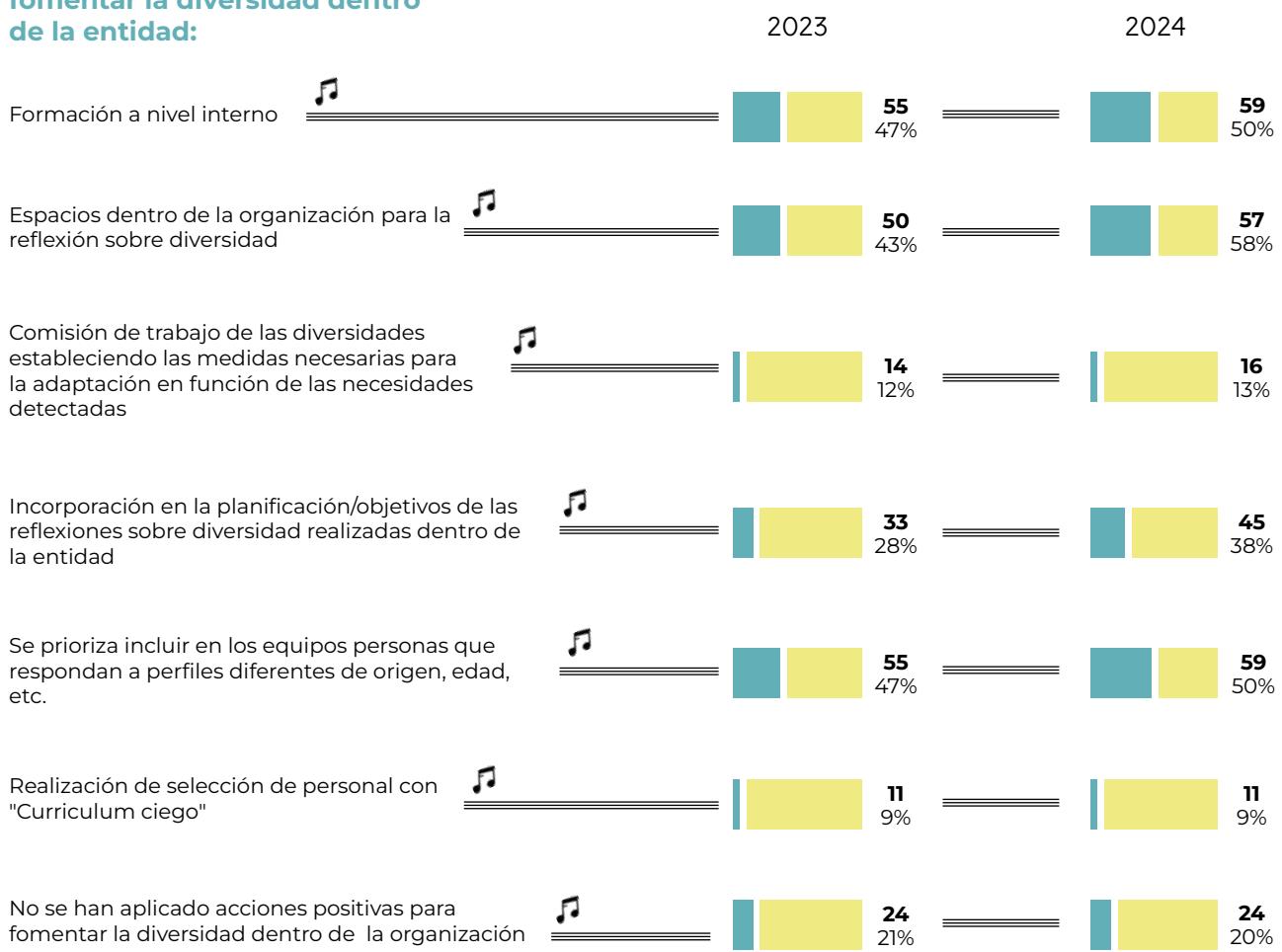


Diversidad

Edad media de las personas trabajadoras:

	2021	2022	2023	2024
Mujeres	42 años	40 años	42 años	43 años
Hombres	41 años	42 años	42 años	43 años
No binarias	25 años	27 años	43 años	31 años

Entidades con acciones positivas para fomentar la diversidad dentro de la entidad:

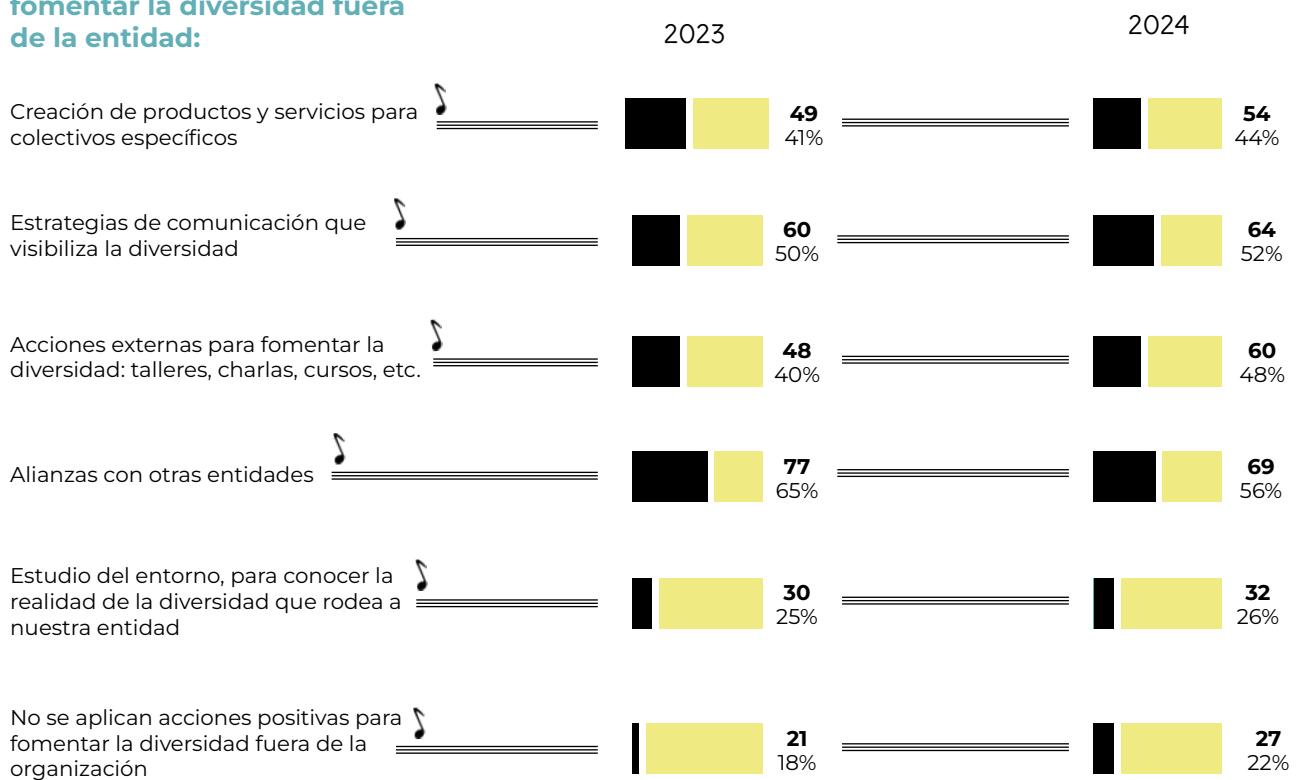


-5-

Principio de equidad



Entidades con acciones positivas para fomentar la diversidad fuera de la entidad:

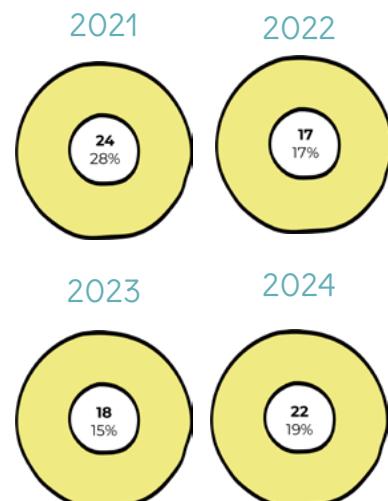


Discapacidad

Número de personas trabajadoras con discapacidad:

	2022	2023	2024
Total	43 1,3%	78 2,2%	55 1%
Mujeres	29 1,2%	44 1,8%	30 1%
Hombres	14 1,4%	34 3,1%	23 2%
No binarias	0 0%	0 0%	2 67%

Entidades con personas con discapacidad contratadas:



Principio de equidad



Accesibilidad

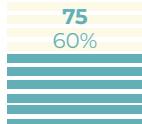
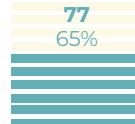
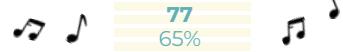
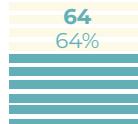
Entidades que tienen en cuenta la discapacidad y facilitan la inclusión de todas las personas:

2022

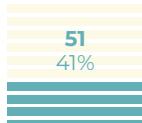
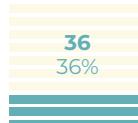
2023

2024

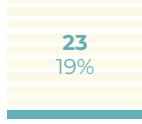
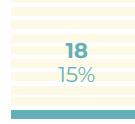
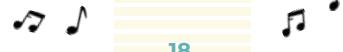
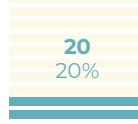
El espacio está acondicionado teniendo en cuenta a las personas con distintos tipos de discapacidades



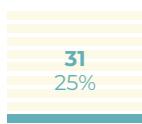
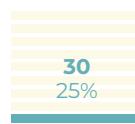
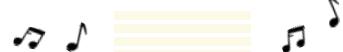
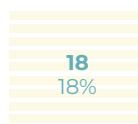
En formaciones y/o talleres, informan de las medidas de accesibilidad existentes, preguntan qué medidas faltan e intentan facilitar dichas medidas



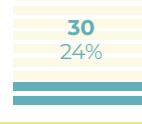
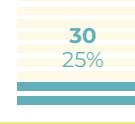
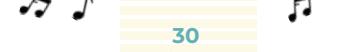
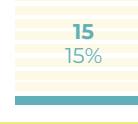
Las personas trabajadoras tienen formación y/o recursos para trabajar con personas con discapacidad



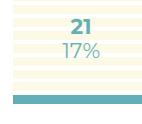
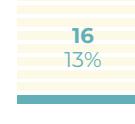
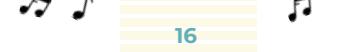
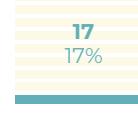
Se tiene en cuenta la accesibilidad en la realización de la página web y/o el material audiovisual que se genera



Se llevan a cabo otras medidas



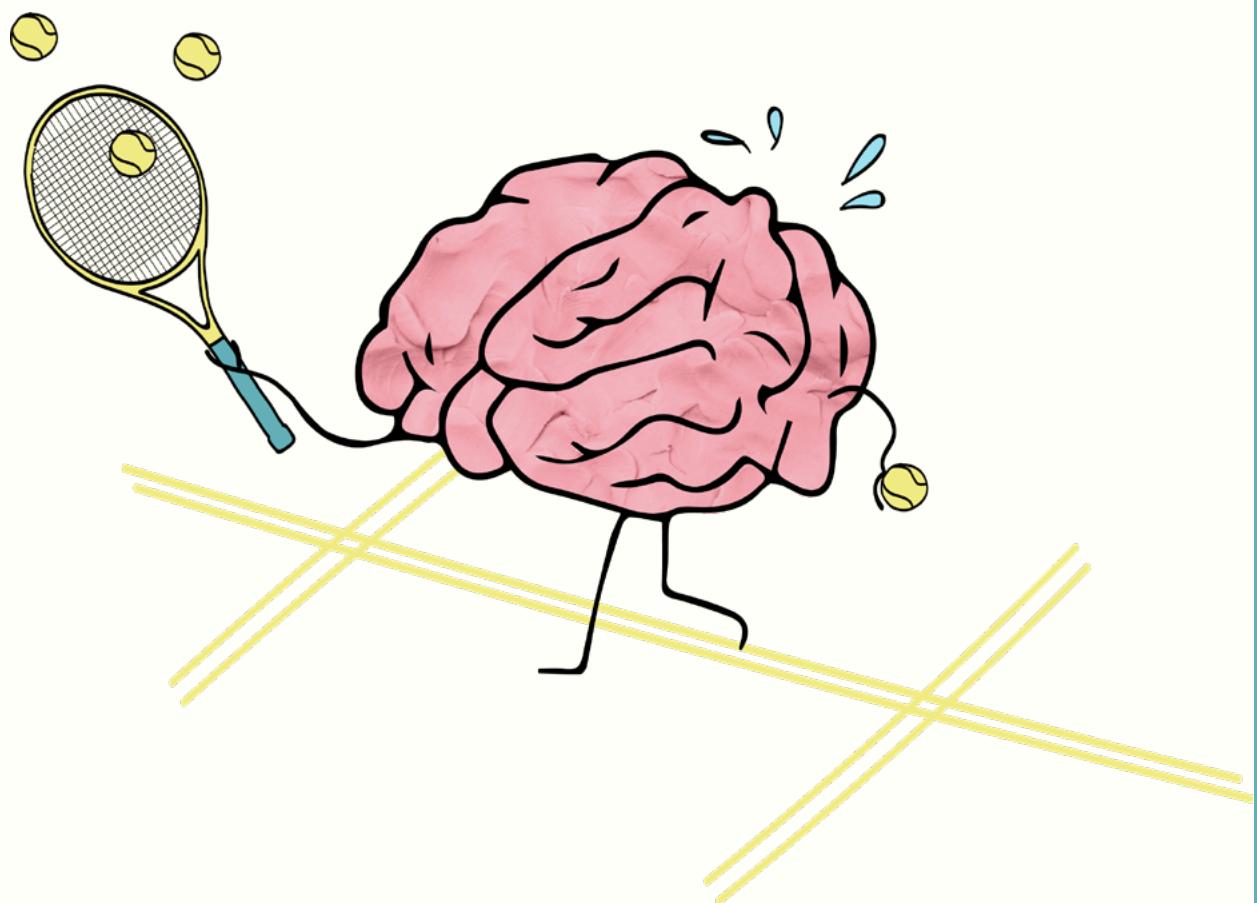
No se toman medidas específicas que tengan en cuenta la discapacidad



El 83% de las entidades tienen en cuenta a las personas con discapacidad.

-6-

Principio de sostenibilidad ecológica



Principio de sostenibilidad ecológica

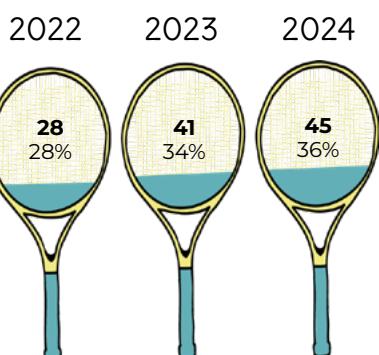
92% de entidades consumen productos/servicios locales y 87% productos ecológicos.

75% toma medidas de reducción de huella, pero solo el 4% mide emisiones de CO2.

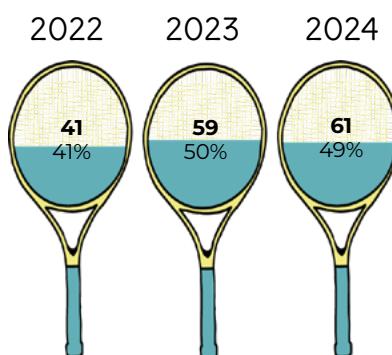
La ESS vasca avanza en consumo responsable, pero medir el impacto climático es aún una asignatura pendiente.



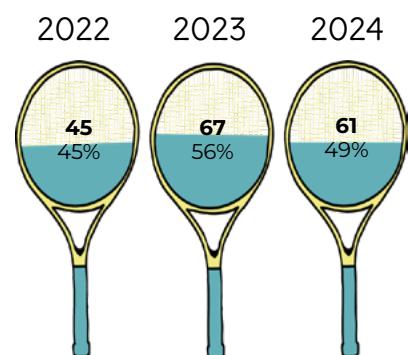
Criterios generales de ambientalización



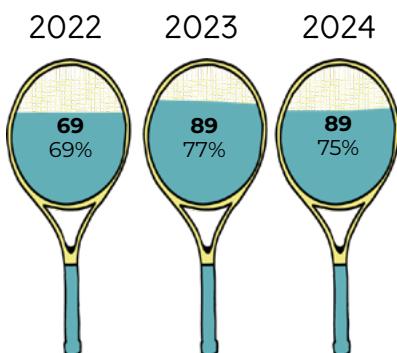
Entidades con una política, plan de acción o sistema de gestión ambiental



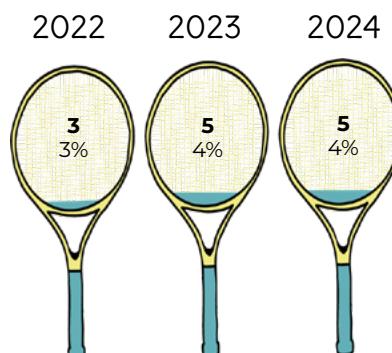
Entidades que facilitan herramientas de sensibilización ambiental a nivel interno



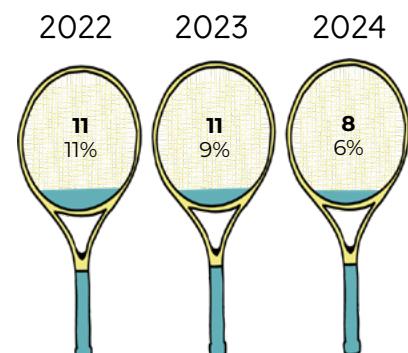
Entidades que hacen incidencia política y/o divulgación sobre la reducción del impacto ambiental



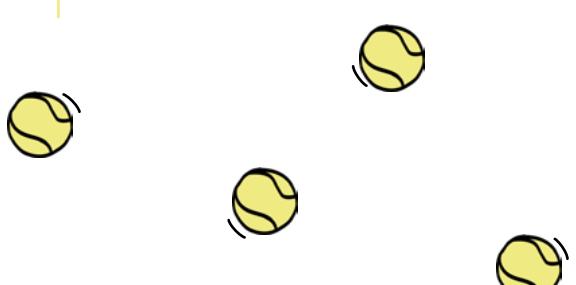
Entidades que toman medidas para reducir y/o compensar la huella ecológica en la actividad económica



Entidades que llevan un control de las emisiones de CO2

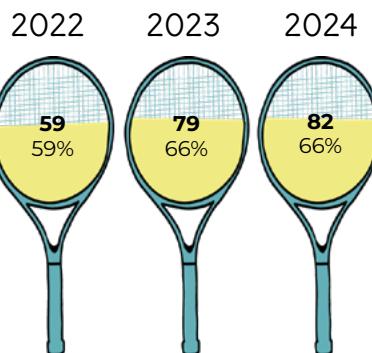


Entidades que no hacen ninguna de las anteriores

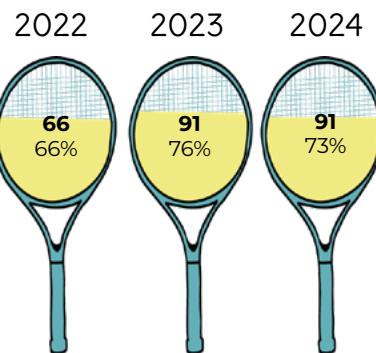


Principio de sostenibilidad ecológica

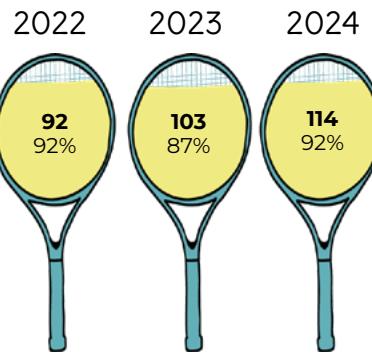
Consumo



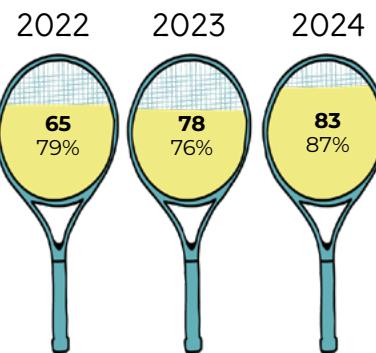
Entidades con política interna para reducir el uso energético



Entidades con revisión de las acciones para evitar el consumo innecesario



Entidades que se provisionan de productos y servicios locales, de proximidad o con minimización del impacto ambiental



Entidades que se provisionan de productos ecológicos



Principio de sostenibilidad ecológica



Consumo en el centro de trabajo

2022



2023

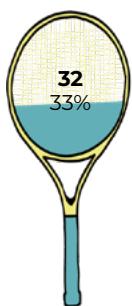


2024



Entidades con prácticas para el ahorro y la eficiencia en el consumo de agua

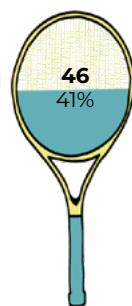
2022



2023



2024

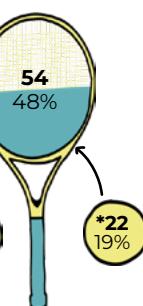
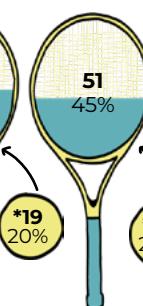
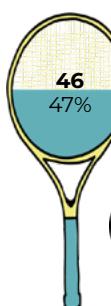


Entidades con inversiones para la optimización y reducción de necesidades energéticas

2022

2023

2024

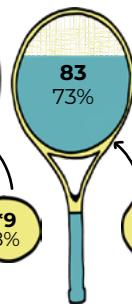
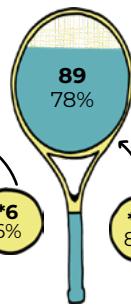


Entidades que contratan la electricidad a empresas que generan el 100% de su energía eléctrica de fuentes renovables
* una parte de la electricidad

2022

2023

2024



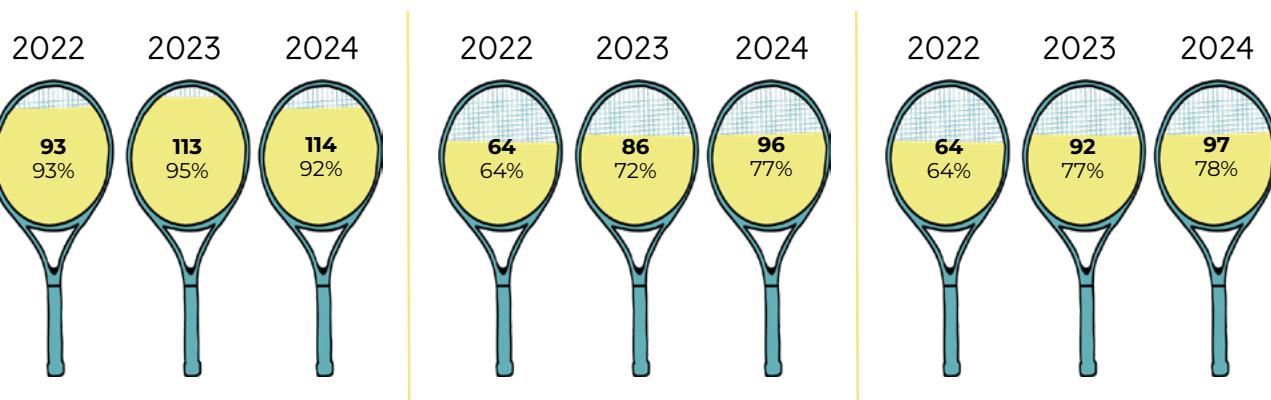
Entidades que utilizan papel reciclado y/o con certificación de explotación forestal sostenible de manera regular y mayoritaria
* no utilizan papel de ningún tipo



Principio de sostenibilidad ecológica



Prevención, tratamiento y recogida de residuos

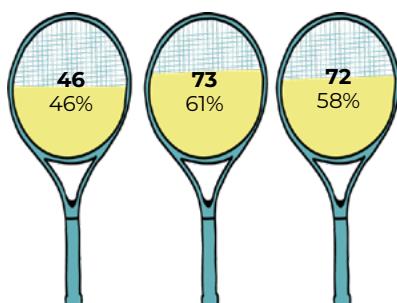


Entidades que implementan prácticas de separación de residuos para poder reciclarlo

Entidades que priorizan el uso de materiales y envoltorios de bajo impacto

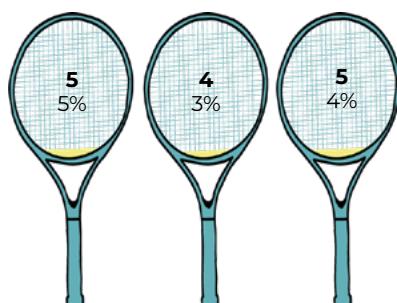
Entidades que reutilizan o reparan aparatos y equipamientos

2022 2023 2024



Entidades que colaboran con entidades que trabajan por la economía circular para reaprovechar productos de los que ya no se hace uso

2022 2023 2024



Entidades que no hacen ninguna de las anteriores



Movilidad

Entidades que ofrecen o facilitan alguna alternativa en lo relacionado con el transporte

2022 72
75%

2023 86
77%

2024 92
81%

Entidades que durante la jornada laboral facilitan un transporte sostenible ambientalmente

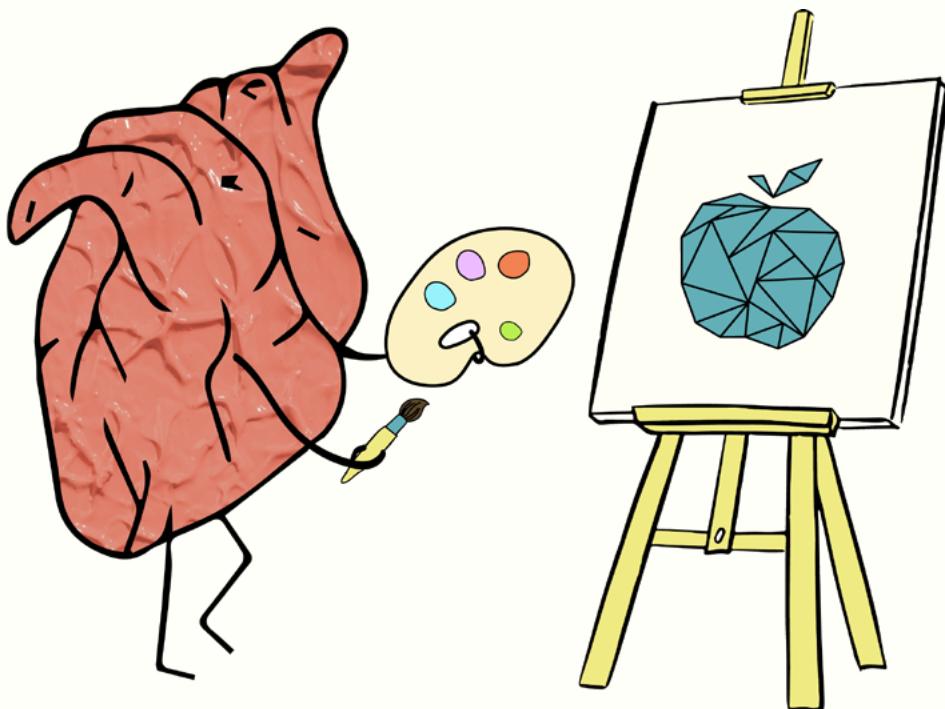
2022 37
39%

2023 56
47%

2024 57
50%

-7-

Principio de cooperación y compromiso con el entorno





Principio de cooperación y compromiso con el entorno

96% coopera con otras entidades de la ESS (proyectos, conocimiento, gestión).

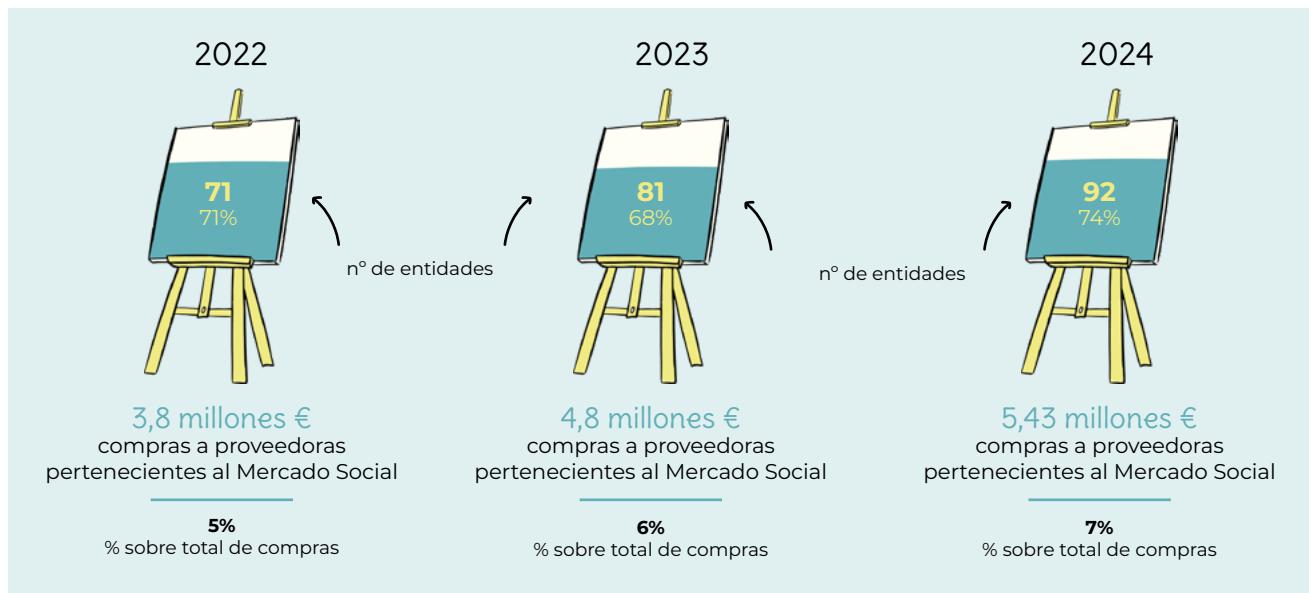
%7 de las compras se realizan en el Mercado Social, creciendo cada año.

63% usa euskera y castellano en sus comunicaciones externas.

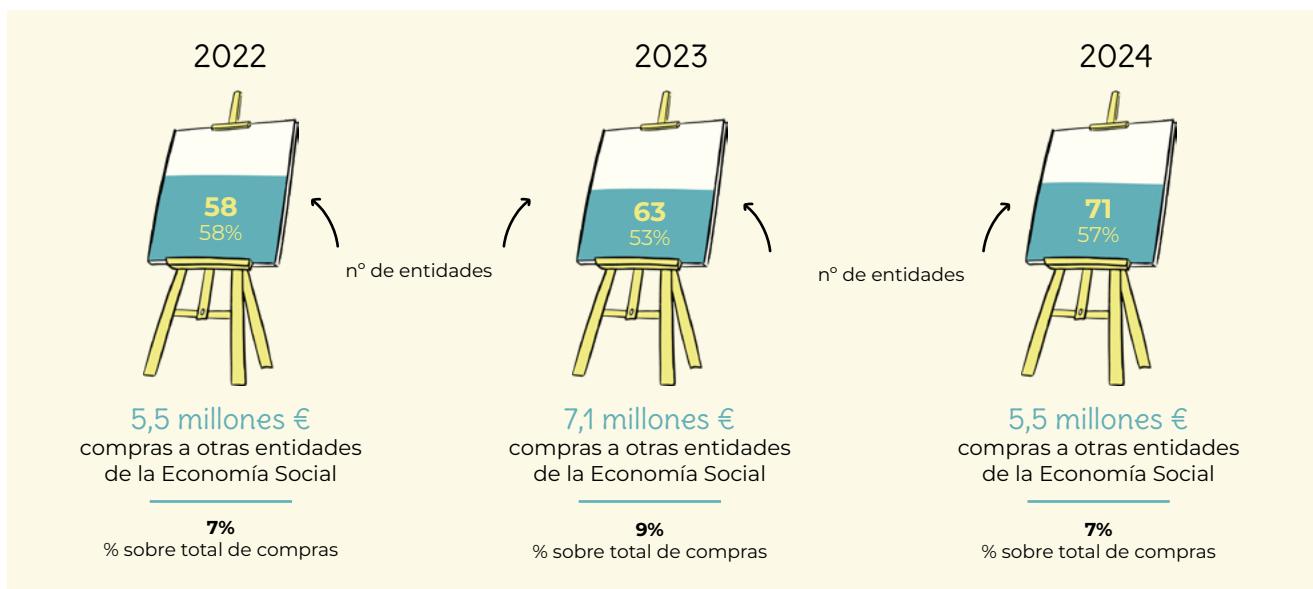
La intercooperación es un rasgo identitario: casi todas las entidades cooperan con otras de la ESS.

Mercado social

Compras a proveedoras pertenecientes al Mercado Social:



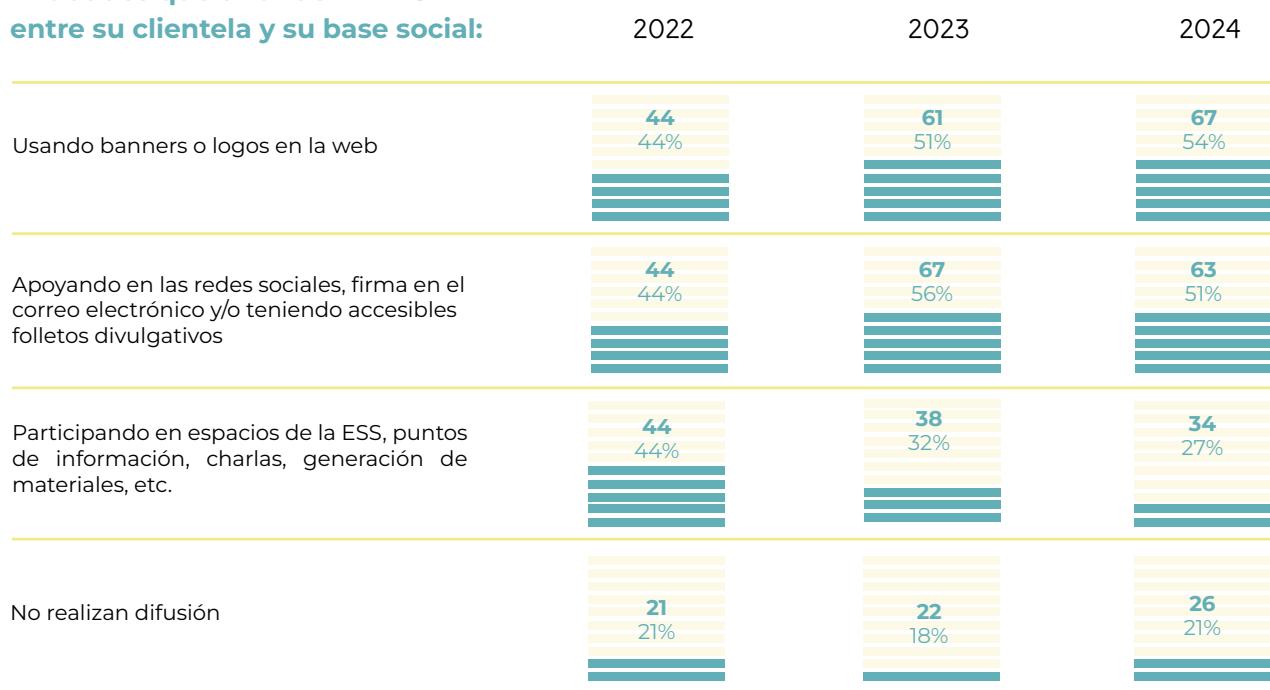
Compras a otras entidades de la Economía Social:



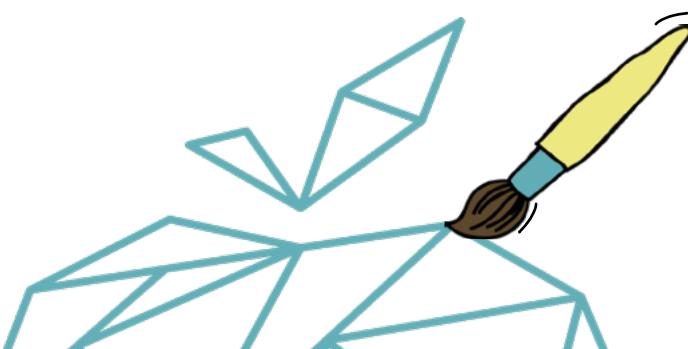
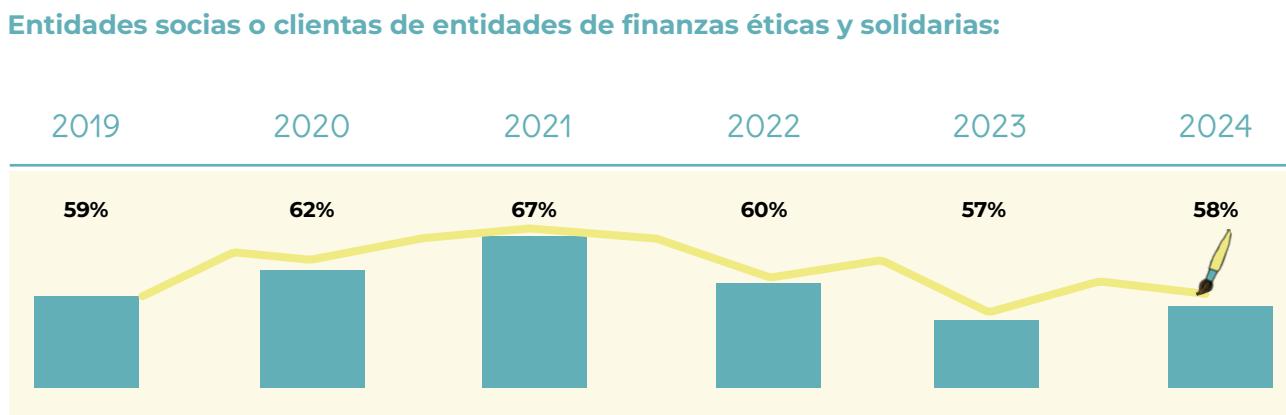


Principio de cooperación y compromiso con el entorno

Entidades que difunden REAS entre su clientela y su base social:



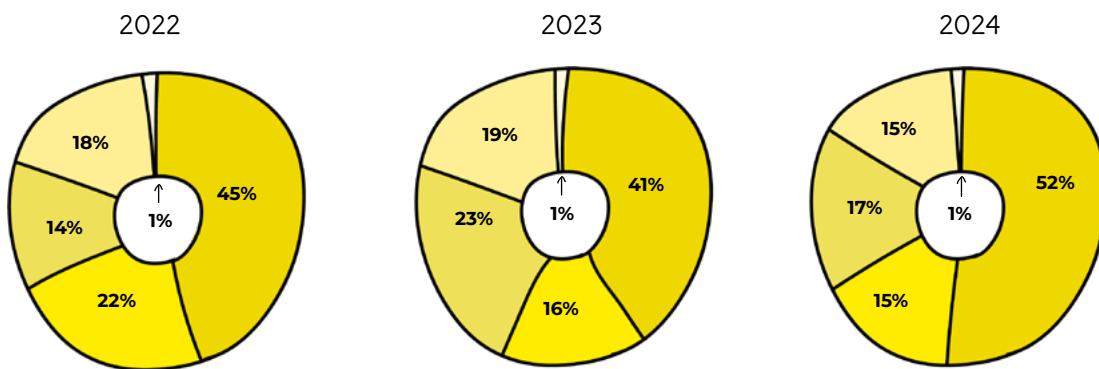
Finanzas éticas





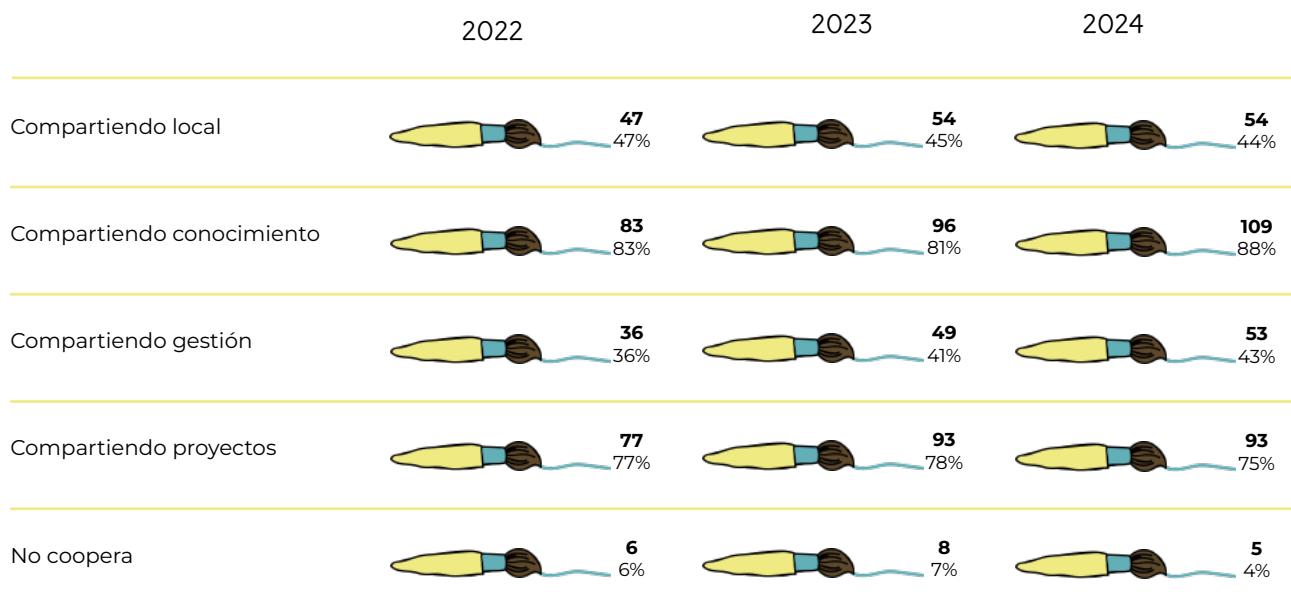
Principio de cooperación y compromiso con el entorno

Tipos de banca en las que operan las entidades:



- Fiare y algunas de las siguientes: Triodos Bank, Oikocredit, Cajas cooperativas (Laboral, Ingenieros, Bantierra, Arquia...)
- Triodos Bank, Oikocredit, Cajas cooperativas (Laboral, Ingenieros, Bantierra, Arquia...)
- Algunas de las contempladas en las respuestas anteriores y otras entidades bancarias
- No opera con cuentas bancarias
- Solo otras entidades bancarias

Intercooperación



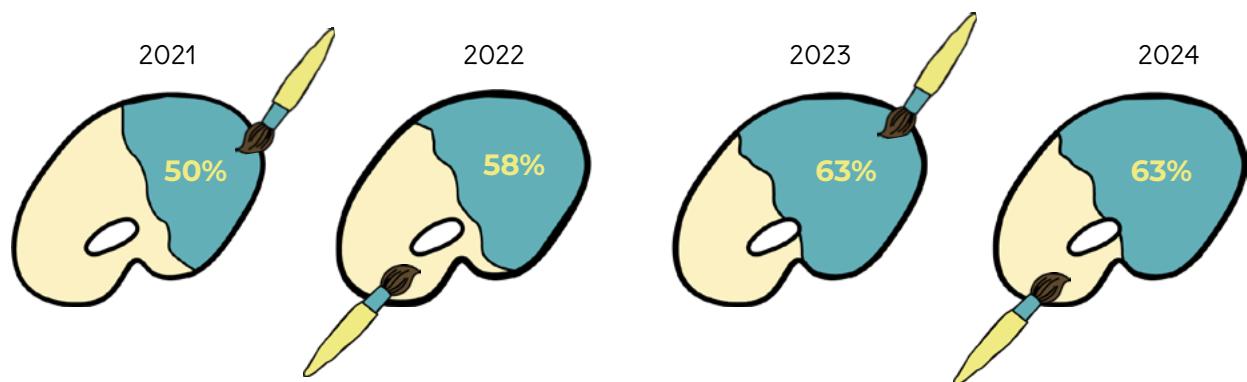


Principio de cooperación y compromiso con el entorno



Compromiso con el entorno

Entidades que utilizan las dos lenguas oficiales en todos sus documentos y comunicaciones externas:

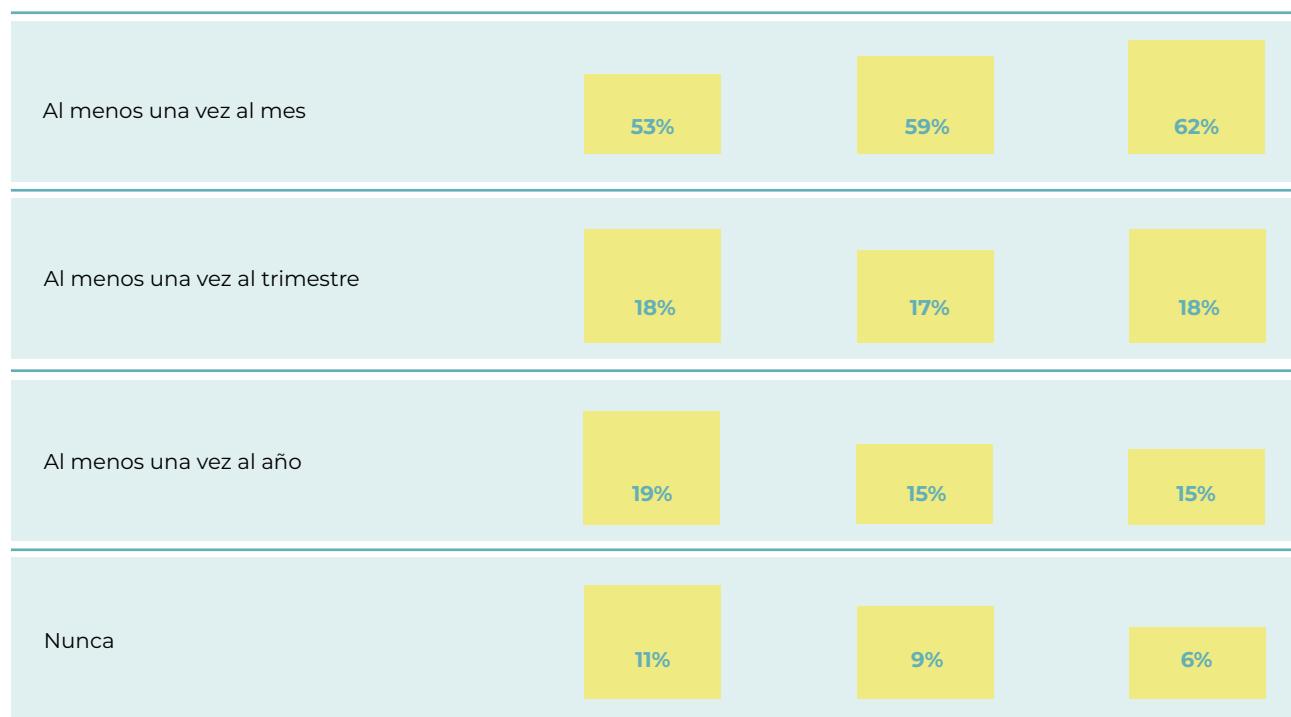


Entidades que dedican tiempo a las redes y movimientos sociales dentro del horario de trabajo:

2022

2023

2024





Principio de cooperación y compromiso con el entorno



Aportación al procomún

3 de cada 5 entidades genera algún tipo de bien, servicio o material puesto a libre disposición y/o genera bienes creativos o conocimiento bajo licencias libres como Creative Commons.



Entidades que:

2022

2023

2024

Utilizan software libre



Utilizan programas ofimáticos de software libre



Utilizan programas ofimáticos y profesionales de software libre

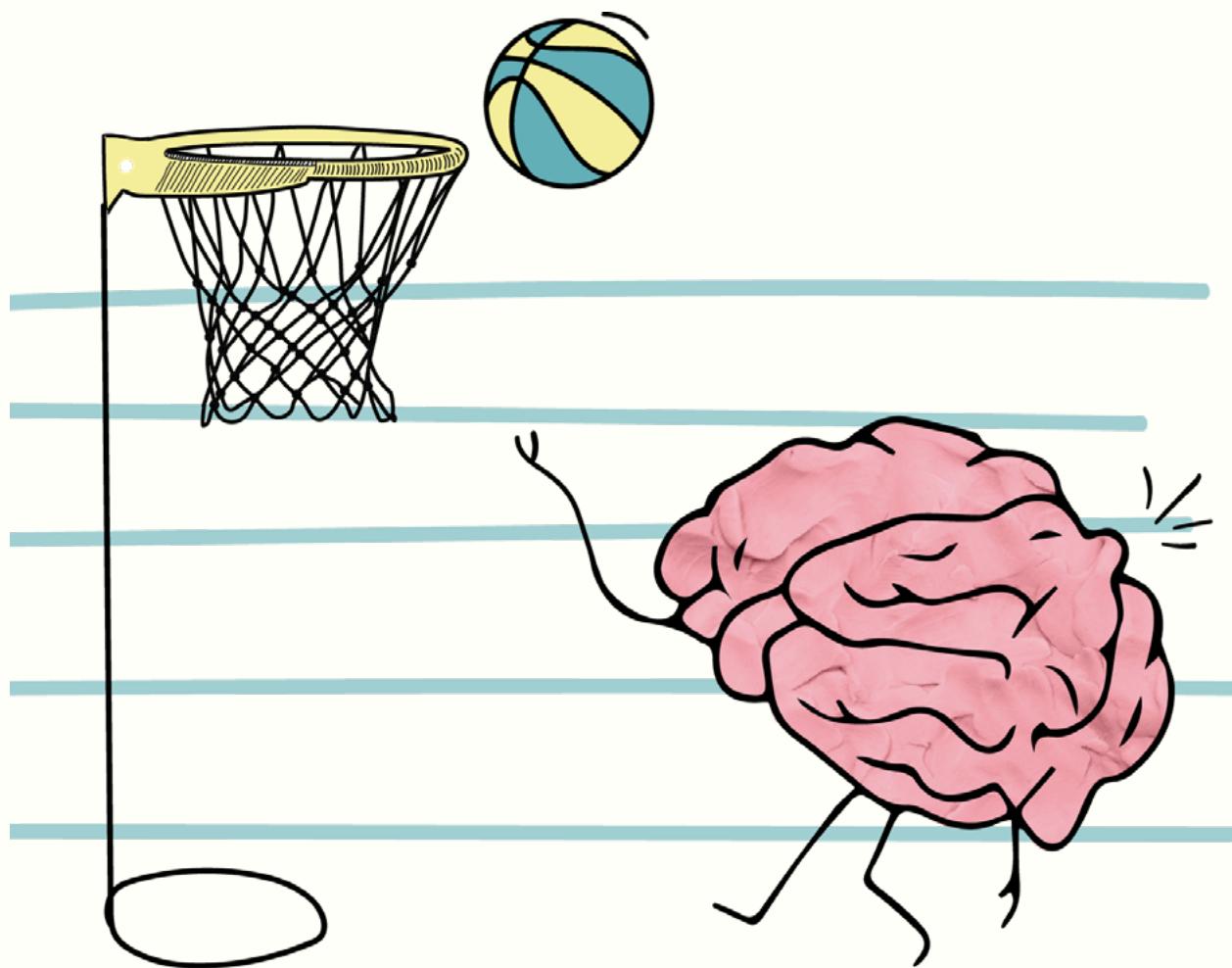


Tienen la mayoría de los sistemas operativos de software libre



-8-

Principio de trabajo digno





-8-

Principio de trabajo digno

83% de entidades generan espacios de atención emocional y cuidado.

74% promueve la corresponsabilidad masculina en permisos de conciliación.

96% facilita formación a trabajadoras, y sube la oferta obligatoria en igualdad.



Cuidados

Entidades que tienen medidas activas enfocadas a la promoción de la salud



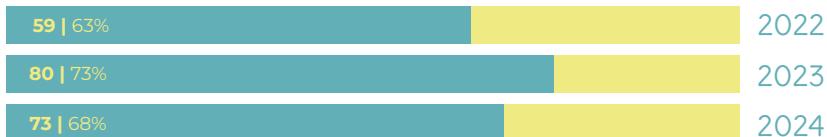
Entidades que generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras



Entidades que contemplan medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral



Entidades con un reglamento interno para la mejora de las condiciones laborales



Entidades con medidas para promover que los hombres en concreto se acojan a la conciliación

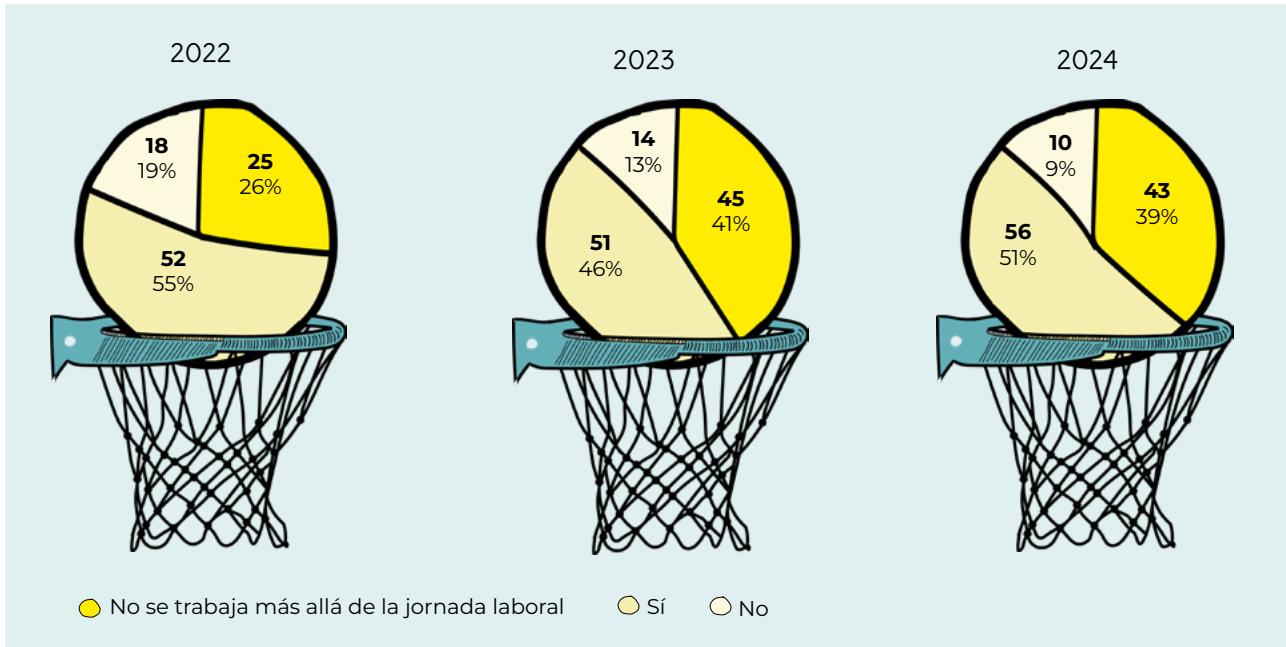


Principio de trabajo digno

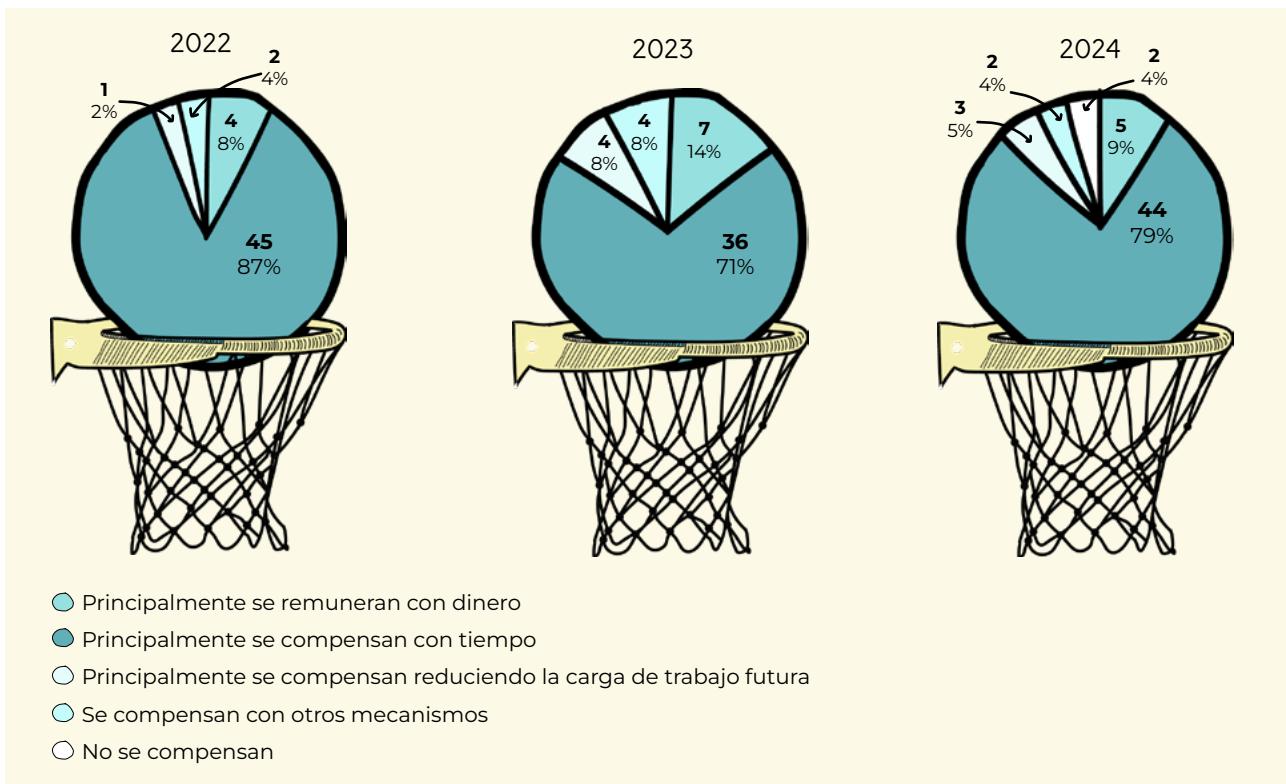


🧠 Horas extra

Entidades que contabilizan las horas extra:



Entidades que contabilizan las horas extra:



Principio de trabajo digno

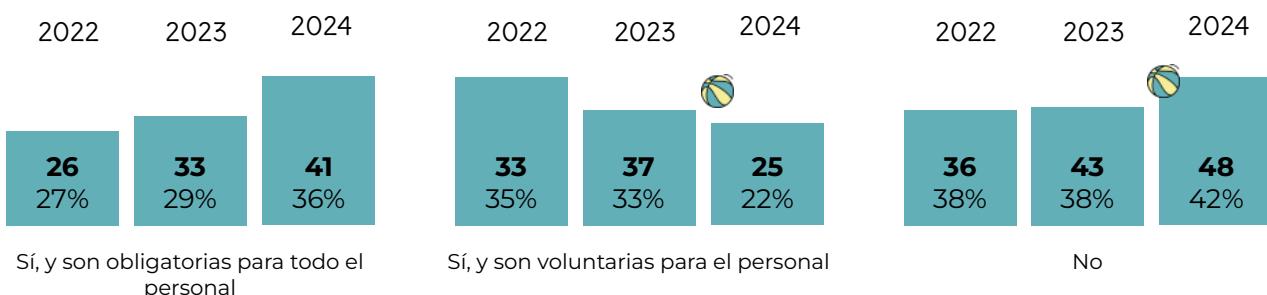


Formación y desarrollo personal

Entidades en las que se contempla la formación de las personas trabajadoras:

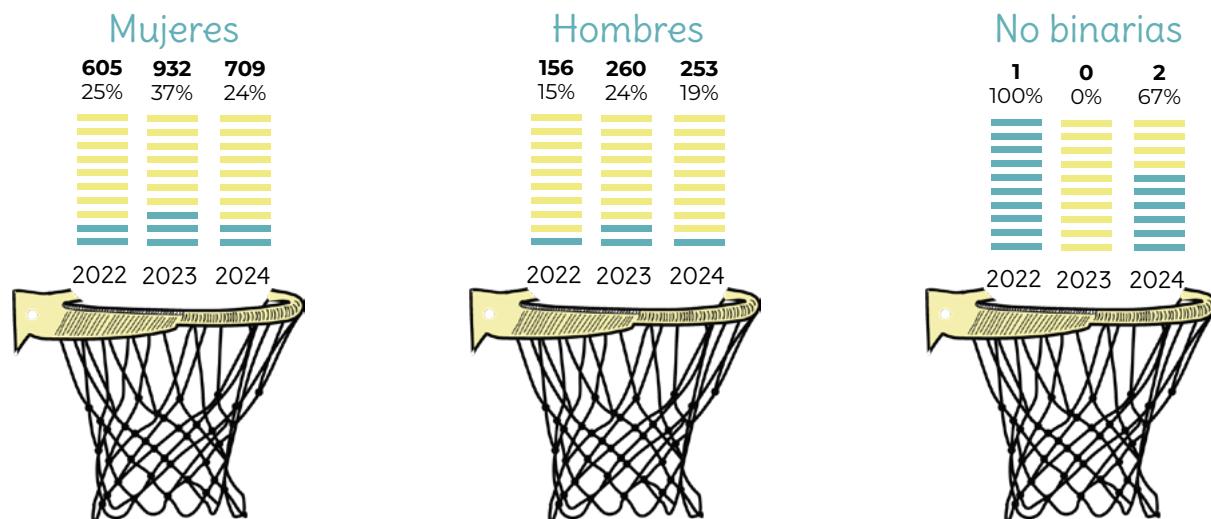


Formaciones específicas en igualdad:



Estabilidad laboral

Personas contratadas a jornada parcial:



-9-

Sentir de las personas trabajadoras y voluntarias



Sentir de las personas trabajadoras y voluntarias



Personas trabajadoras

Sentires recogidos: 1.023

Valoración media:

2018: 8

2020: 8,4

2022: 8,6

2024: 8,7

Sentir medio de:

Mujeres: 8,7

Hombres: 8,4

Personas no binarias: 8,5

Altos niveles de satisfacción laboral y voluntaria: la ESS se percibe como un espacio seguro, corresponsable y con buenas condiciones de trabajo.

REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA

- Mi empresa/entidad utiliza sus beneficios para transformar/mejorar la sociedad **9**
- Mi empresa/entidad da prioridad al bienestar de las personas frente a los resultados económicos **9**

EQUIDAD

- En mi empresa/entidad se facilita la participación en decisiones importantes **8**
- En mi empresa/entidad se facilita la participación de todas las personas **9**
- Es accesible la relación con las personas que dirigen la empresa/entidad **9**
- Mis quejas, aportaciones o sugerencias se atienden eficazmente **8**
- Mi empresa/entidad ofrece información relevante y útil sobre su marcha **8**
- Mi empresa/entidad da las mismas oportunidades a hombres y a mujeres a la hora de ocupar puestos de trabajo **9**
- Mi empresa/entidad da las mismas oportunidades a hombres y a mujeres a la hora de ocupar puestos de responsabilidad **9**
- En mi empresa/entidad se reparten tareas de representación entre mujeres y hombres **9**
- En mi empresa/entidad las diferencias salariales en función de las tareas son razonables **9**
- En mi empresa/entidad por el mismo trabajo o similar las mujeres y los hombres cobran el mismo salario **10**
- Mi empresa/entidad utiliza un lenguaje no sexista en sus comunicaciones **9**
- En mi empresa/entidad se trata por igual a todas las personas (sin distinción de capacidades, sexo, raza, etnia, religión, orientación sexual, ...)
- Mi empresa/entidad es un espacio seguro y libre de violencia machista, racista y LGTBQI **9**
- Mi empresa/entidad da oportunidades a personas de todas las razas/etnias **9**

SOSTENIBILIDAD ECOLÓGICA

- En mi empresa/entidad se fomenta el transporte sostenible (bus, tren, coche compartido, bici, ...)
- En mi empresa/entidad se hacen actuaciones para favorecer el ahorro energético (temperatura regulada, bombillas led, impresoras apagadas de noche, ...)
- En mi empresa/entidad existen medidas adecuadas para fomentar el reciclaje **8**
- Mi empresa/entidad consume productos ecológicos, locales, de comercio justo, éticos, ... **8**

Sentir de las personas trabajadoras y voluntarias

COOPERACIÓN Y COMPROMISO CON EL ENTORNO

- | | |
|--|----------|
| • Mi empresa/entidad colabora en el día a día con otras organizaciones sociales como la nuestra | 9 |
| • Mi empresa/entidad habla más de cooperar que de competir | 9 |
| • Mi empresa/entidad está comprometida con el software libre | 7 |
| • Mi empresa/entidad nos ofrece información sobre finanzas éticas | 7 |
| • Mi empresa/entidad nos ofrece información sobre la Economía Solidaria | 8 |
| • Mi empresa/entidad utiliza las dos lenguas oficiales (euskarra y castellano) en sus comunicaciones | 8 |

TRABAJO DIGNO

- | | |
|---|----------|
| • En mi empresa/entidad existen unas adecuadas condiciones de salud y seguridad laboral | 9 |
| • Mi empresa/entidad tiene unos salarios adecuados | 8 |
| • La jornada laboral de mi empresa/entidad es adecuada (horas de trabajo, horario, vacaciones, etc.) | 9 |
| • Mi tipo de jornada laboral (completa o parcial) se adapta a mis necesidades | 9 |
| • Mi empresa/entidad me permite flexibilizar horarios | 9 |
| • Mi empresa/entidad facilita que pueda conciliar la vida personal y laboral | 9 |
| • En mi empresa/entidad se pueden coger permisos laborales no sólo vinculados al modelo de familia tradicional, es decir, familiares de 1º, 2º y 3º grado, sino que se tienen en cuenta otras formas de vinculación a la hora de decidir a quiénes cuidar (ej: pareja, amigas, compañera de piso, mascota, ...) | 8 |
| • En mi empresa/entidad hay un buen ambiente de trabajo | 9 |
| • Mi empresa/entidad es un centro de trabajo libre de acoso laboral (no se ignora, no se humilla, no se oculta información, se dan tareas a todo el mundo acorde a sus capacidades, ...) | 9 |
| • Mi empresa/entidad es un centro de trabajo libre de acoso sexual (no se hacen comentarios acerca del aspecto físico, no hay gestos de naturaleza sexual, silbidos, piropos ni supuestos cumplidos) | 9 |
| • En mi empresa/entidad se reparten las tareas de cuidados entre mujeres y hombres (ej: limpieza de espacios, reposición de productos, acogida, gestión de conflictos) | 9 |
| • Me siento satisfecho/a de formar parte de esta empresa/entidad | 9 |





-9-

Sentir de las personas trabajadoras y voluntarias



Personas voluntarias

Sentires recogidos: 85

Valoración media:

2018: 8,5
2020: 8,9
2022: 9
2024: 9

Sentir medio de:

Mujeres: 9
Hombres: 8,7
Personas no binarias: 9,6

REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA

- Mi empresa/entidad utiliza sus beneficios para transformar/mejorar la sociedad
 - Mi empresa/entidad da prioridad al bienestar de las personas frente a los resultados económicos

EQUIDAD

- En mi empresa/entidad se facilita la participación en decisiones importantes 9
 - En mi empresa/entidad se facilita la participación de todas las personas 9
 - Es accesible la relación con las personas que dirigen la empresa/entidad 9
 - Mis quejas, aportaciones o sugerencias se atienden eficazmente 9
 - Mi empresa/entidad ofrece información relevante y útil sobre su marcha 9
 - Mi empresa/entidad da las mismas oportunidades a hombres y a mujeres a la hora de ocupar puestos de trabajo 9
 - Mi empresa/entidad da las mismas oportunidades a hombres y a mujeres a la hora de ocupar puestos de responsabilidad 9
 - En mi empresa/entidad se reparten tareas de representación entre mujeres y hombres 9
 - En mi empresa/entidad las diferencias salariales en función de las tareas son razonables 9
 - En mi empresa/entidad por el mismo trabajo o similar las mujeres y los hombres cobran el mismo salario 9
 - Mi empresa/entidad utiliza un lenguaje no sexista en sus comunicaciones 9
 - En mi empresa/entidad se trata por igual a todas las personas (sin distinción de capacidades, sexo, raza, etnia, religión, orientación sexual, ...) 9
 - Mi empresa/entidad es un espacio seguro y libre de violencia machista, racista y LGTBQI 9
 - Mi empresa/entidad da oportunidades a personas de todas las razas/etnias 9

SOSTENIBILIDAD ECOLÓGICA

- En mi empresa/entidad se fomenta el transporte sostenible (bus, tren, coche compartido, bici, ...)
 - En mi empresa/entidad se hacen actuaciones para favorecer el ahorro energético (temperatura regulada, bombillas led, impresoras apagadas de noche, ...)
 - En mi empresa/entidad existen medidas adecuadas para fomentar el reciclaje
 - Mi empresa/entidad consume productos ecológicos, locales, de comercio justo, éticos, ...

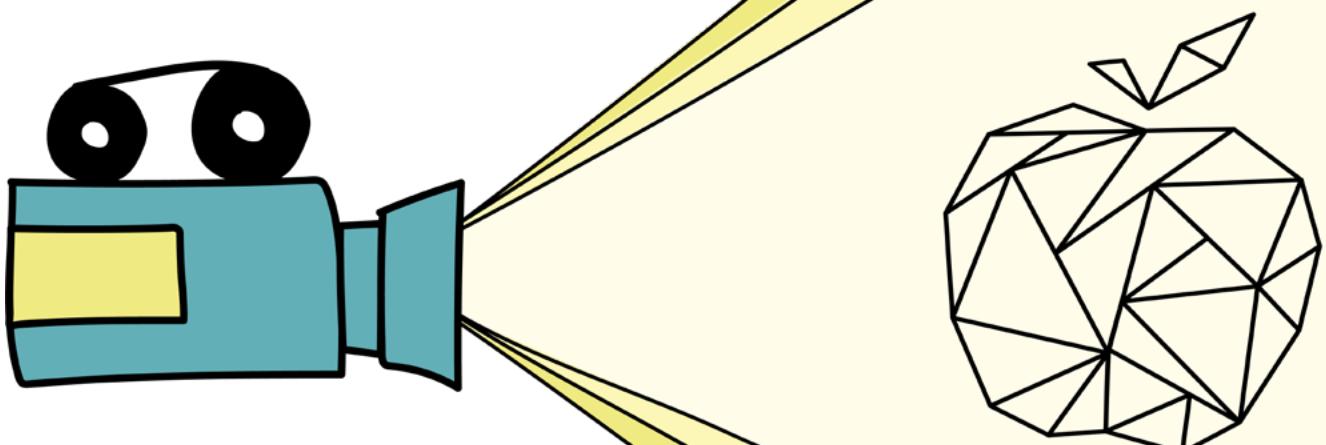
Sentir de las personas trabajadoras y voluntarias

COOPERACIÓN Y COMPROMISO CON EL ENTORNO

- | | |
|---|----------|
| • Mi empresa/entidad colabora en el día a día con otras organizaciones sociales como la nuestra | 9 |
| • Mi empresa/entidad habla más de cooperar que de competir | 9 |
| • Mi empresa/entidad está comprometida con el software libre | 8 |
| • Mi empresa/entidad nos ofrece información sobre finanzas éticas | 8 |
| • Mi empresa/entidad nos ofrece información sobre la Economía Solidaria | 9 |
| • Mi empresa/entidad utiliza las dos lenguas oficiales (euska y castellano) en sus comunicaciones | 9 |

TRABAJO DIGNO

- | | |
|--|-----------|
| • Mi empresa/entidad es un centro de trabajo libre de acoso laboral (no se ignora, no se humilla, no se oculta información, se dan tareas a todo el mundo acorde a sus capacidades, ...) | 9 |
| • Mi empresa/entidad es un centro de trabajo libre de acoso sexual (no se hacen comentarios acerca del aspecto físico, no hay gestos de naturaleza sexual, silbidos, piropos ni supuestos cumplidos) | 9 |
| • En mi empresa/entidad se reparten las tareas de cuidados entre mujeres y hombres (ej: limpieza de espacios, reposición de productos, acogida, gestión de conflictos) | 9 |
| • Me siento satisfecho/a de formar parte de esta empresa/entidad | 10 |





La Auditoría Social 2025 refleja que la Economía Social y Solidaria en Euskadi atraviesa un momento de madurez y crecimiento. Los datos muestran una red más amplia, diversa y con una base social de casi 37.000 personas. Esto refuerza la legitimidad de REAS Euskadi como un agente clave en la transformación socioeconómica. Sin embargo, el propio análisis revela también áreas de mejora y retos estratégicos para el próximo año.

1. Equilibrar territorialmente la red. Aunque el crecimiento es constante, el 79% de las entidades siguen concentradas en Bizkaia. Araba y Gipuzkoa apenas representan el 21% del total. Este desequilibrio plantea el reto de impulsar estrategias específicas de extensión territorial, reforzando vínculos con actores locales y fomentando la creación de nuevas iniciativas en zonas menos representadas.

2. Profundizar en diversidad e inclusión. La igualdad de género está muy consolidada, pero otros ejes de diversidad avanzan más lentamente. Solo el 1% de las trabajadoras tienen discapacidad, pese a que el 83% de las entidades aplica medidas de accesibilidad. En los próximos años será clave avanzar hacia un modelo más inclusivo que incorpore plenamente la perspectiva de la diversidad funcional, cultural y generacional.

3. Medir y reducir el impacto ambiental. La práctica totalidad de las entidades han adoptado medidas de consumo responsable y ahorro energético, pero apenas un 4% mide emisiones de CO₂. Este dato evidencia un vacío importante. Ante la emergencia climática, la ESS vasca debe dar un salto cualitativo en la cuantificación de su huella ambiental y en el diseño de planes efectivos de reducción y compensación.

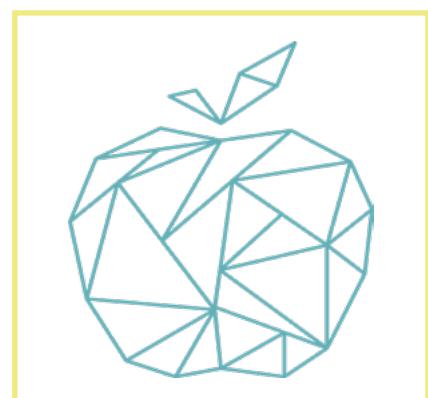
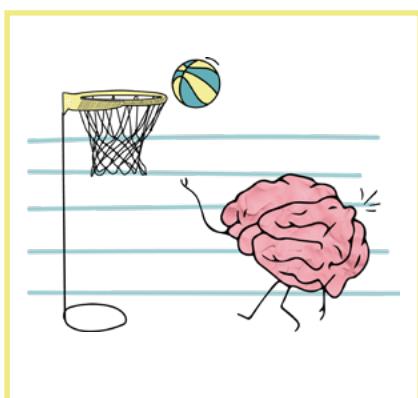
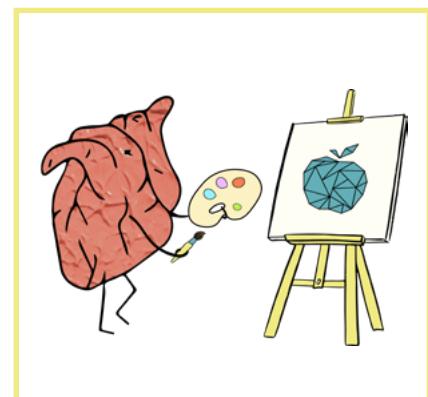
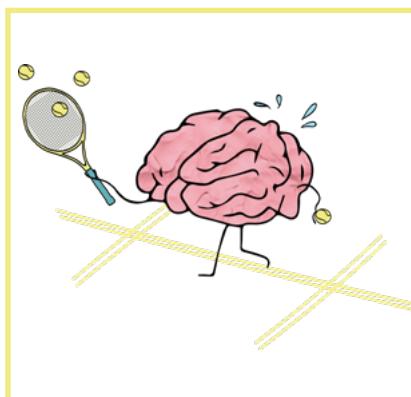
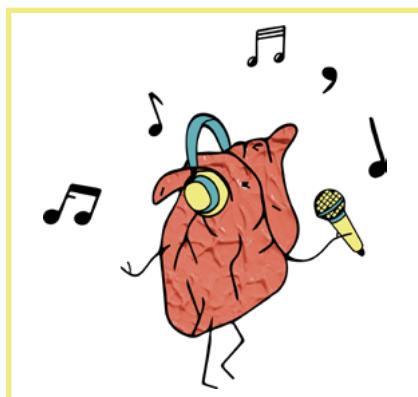
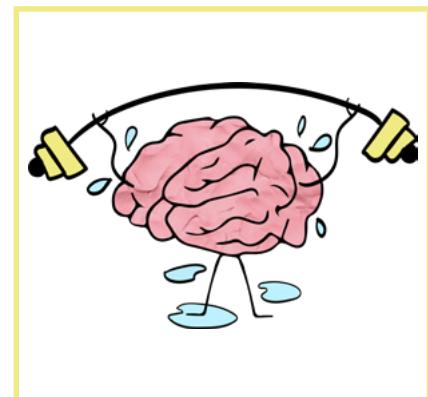
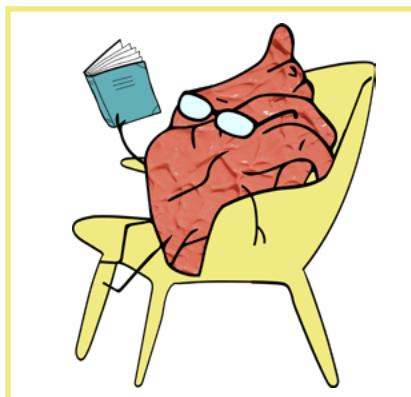
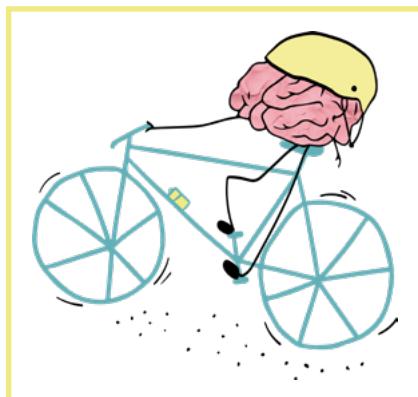
4. Consolidar la autonomía económica. El incremento de la facturación privada y la diversificación de ingresos son una señal positiva, que refuerza la resiliencia de las entidades. No obstante, el peso de las subvenciones (34%) sigue siendo elevado. El reto será avanzar hacia un equilibrio que mantenga la misión social sin generar dependencia excesiva de fondos públicos.

5. Mantener la coherencia transformadora. El crecimiento numérico y económico no debe diluir la identidad de la ESS. El reto principal es sostener el equilibrio entre expansión y fidelidad a los principios de la ESS. La intercooperación (96% de entidades) es una fortaleza que debe servir de guía para que el desarrollo futuro no pierda la coherencia con el proyecto colectivo.

-10- Conclusiones y retos



Conclusión final. La Auditoría Social 2025 muestra una ESS vasca sólida, feminista, económicamente estable y socialmente comprometida. El camino hacia 2026 pasa por reforzar la participación, extender la diversidad, avanzar en sostenibilidad ambiental y equilibrar territorialmente la red. Solo así REAS Euskadi podrá seguir creciendo como un referente de transformación social, capaz de demostrar que otra economía no solo es posible, sino que ya está en marcha y se expande con cada vez mayor fuerza.





PARA MÁS INFORMACIÓN:

www.reaseuskadi.eus

auditoriasoziala@reaseuskadi.eus

944 160 566

@REASEuskadi