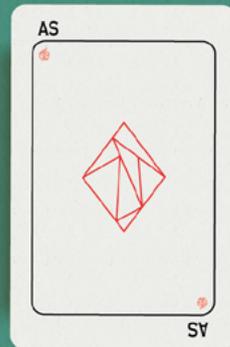
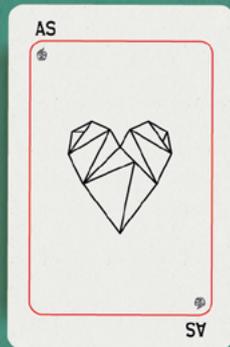
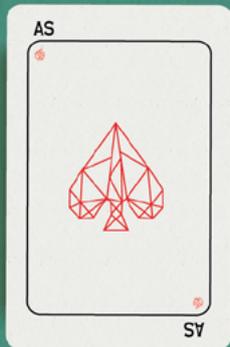
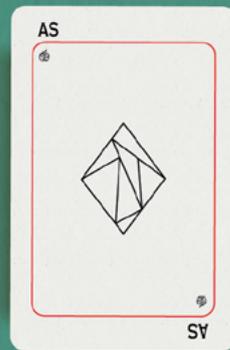
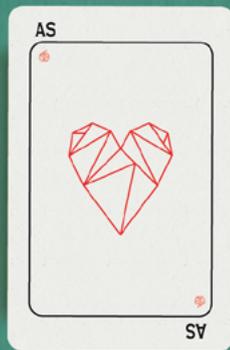
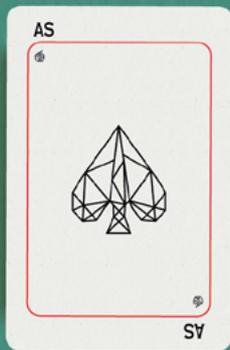


AUDITORÍA SOCIAL 2024



¡Muestra tus cartAS!

(Datos 2023)

Noviembre 2024

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

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:



Índice

1

Introducción
04

2

**El universo
REAS Euskadi**
06

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

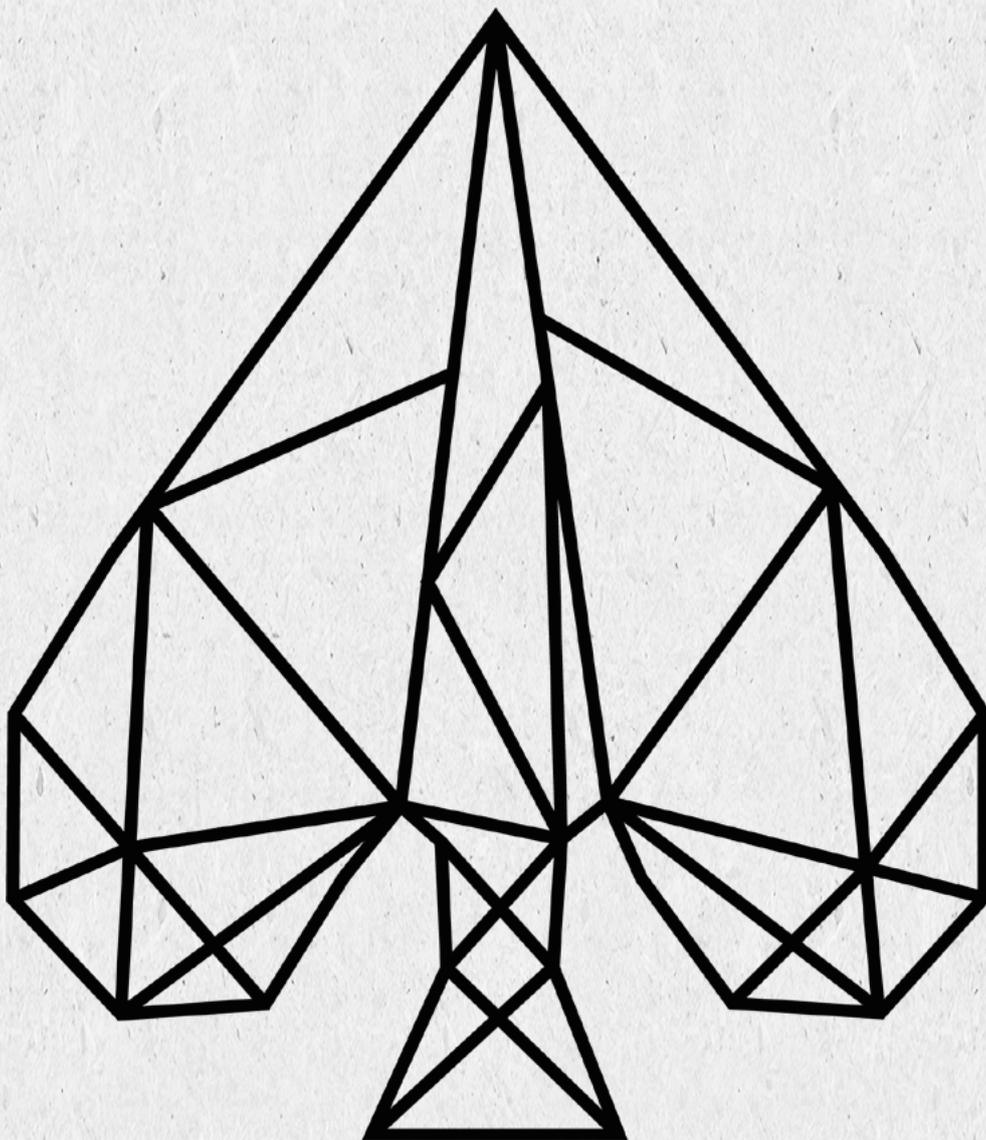
**Principio de
cooperación y
compromiso
con el entorno**
32

8

**Principio de
trabajo digno**
39



Introducción



♣ Introducción

Cada año, las entidades socias de REAS Euskadi y algunas de sus colaboradoras participan en el proceso de Auditoría Social (AS), una herramienta fundamental de rendición de cuentas en el ámbito de la Economía Social y Solidaria (ESS). Este proceso, que comienza en mayo con la recopilación de datos a través de una plataforma web unificada, culmina en otoño con la entrega del sello de garantía “Auditoria Soziala 2024” y la publicación de resultados tanto a nivel individual como colectivo.

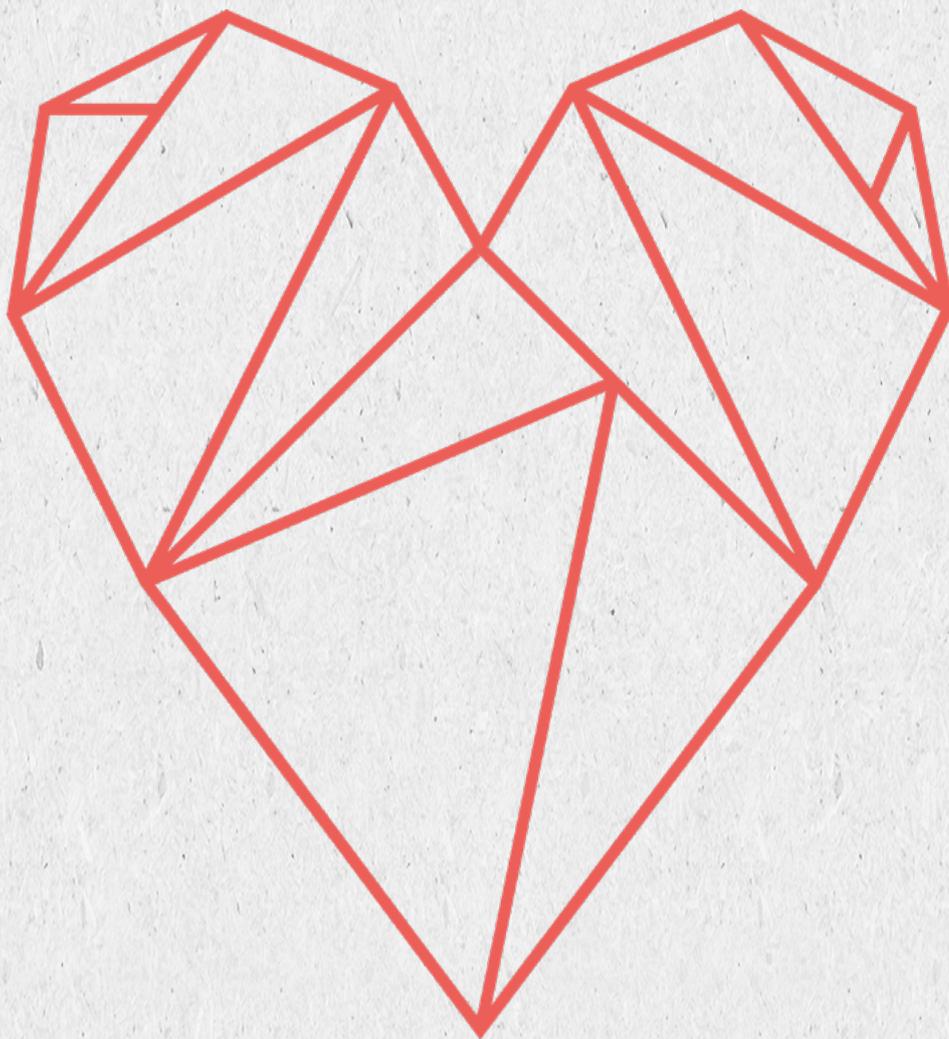
La Auditoría Social ofrece una visión integral sobre el compromiso de las entidades con los seis principios fundamentales de la **Carta de Economía Solidaria**: equidad, trabajo digno, sostenibilidad ecológica, cooperación, reparto justo de la riqueza y compromiso con el entorno. Desde su implementación, ha evolucionado para adaptarse a las necesidades de más de 600 entidades en el ámbito estatal y cerca de 120 en el ámbito autonómico, permitiendo la comparativa y el análisis transversal a través de la plataforma “Enseña el Corazón”.

Además de los datos cuantitativos, este proceso incorpora encuestas bienales a trabajadoras y voluntarias, lo que proporciona una foto clara de la situación de cada organización respecto a los principios de la ESS. La Auditoría Social no solo evalúa el desempeño actual, sino que también fomenta una integración progresiva de estos principios en la planificación estratégica de las entidades, con múltiples repercusiones positivas:

- Refuerza la identidad y misión social de las organizaciones.
- Mejora la comunicación interna y externa, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas.
- Contribuye a la mejora continua en la gestión y en la vida organizacional.
- Fomenta la participación de las personas dentro de la entidad.

En este informe se presentan los datos agregados de las entidades socias de REAS Euskadi y los resultados globales de los indicadores medidos durante este ciclo. Es importante señalar que la creciente diversidad del tejido empresarial, con un mayor número de microempresas y una mayor diversidad sectorial, plantea nuevos desafíos a la hora de interpretar la evolución de los datos. Sin embargo, este cambio también refleja la capacidad de adaptación de las entidades de la ESS, que continúan demostrando su resiliencia frente a un panorama económico en constante transformación.

El universo REAS Euskadi



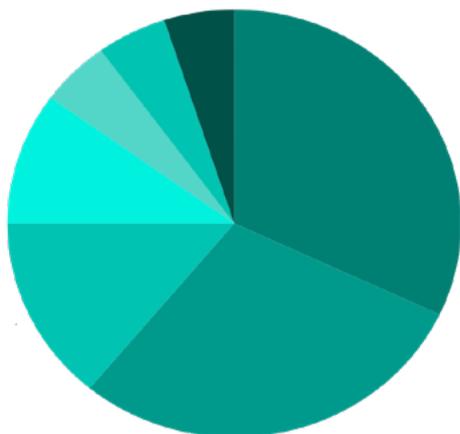
♥ Entidades colaboradoras: 21

SECTORES DE ACTIVIDAD

Comunicación e imagen	6	29%	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Intervención social	4	19%	■ ■ ■ ■
Cooperación y sensibilización	2	9%	■ ■
Vivienda y urbanismo	2	9%	■ ■
Alimentación y agricultura	2	9%	■ ■
Comercio	1	5%	■ ■
Consultoría e investigación	1	5%	■
Energía y medio ambiente	1	5%	■
Formación	1	5%	■
Ocio y cultura	1	5%	■



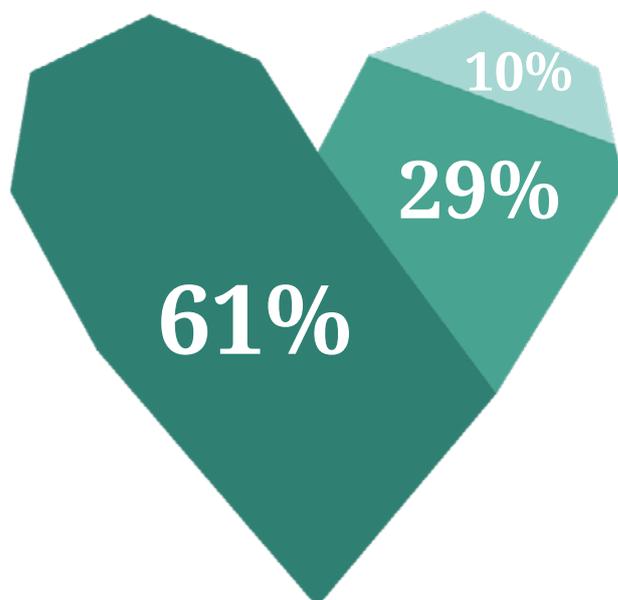
FORMA JURÍDICA



- ▶ Asociación **7 | 32%**
- ▶ SL **6 | 29%**
- ▶ Cooperativa **3 | 14%**
- ▶ Autónoma **2 | 10%**
- ▶ Fundación **1 | 5%**
- ▶ Entidad pública **1 | 5%**
- ▶ Sociedad Civil **1 | 5%**

TERRITORIO

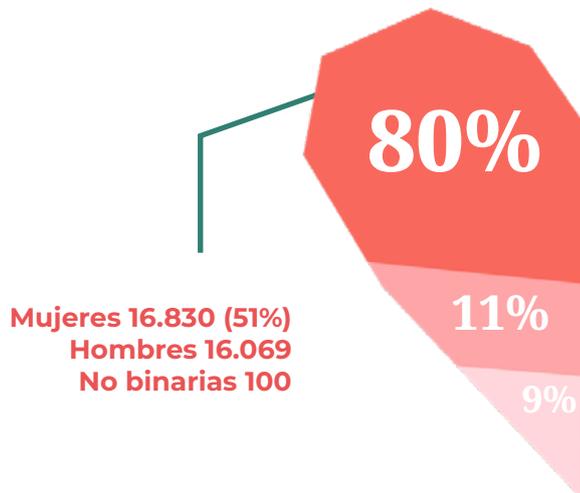
Araba **2 | 10%**
 Bizkaia **13 | 61%**
 Gipuzkoa **6 | 29%**



7 de cada 10 personas trabajadoras de las entidades de REAS Euskadi son mujeres.

Personas enredadas en REAS Euskadi

32.999



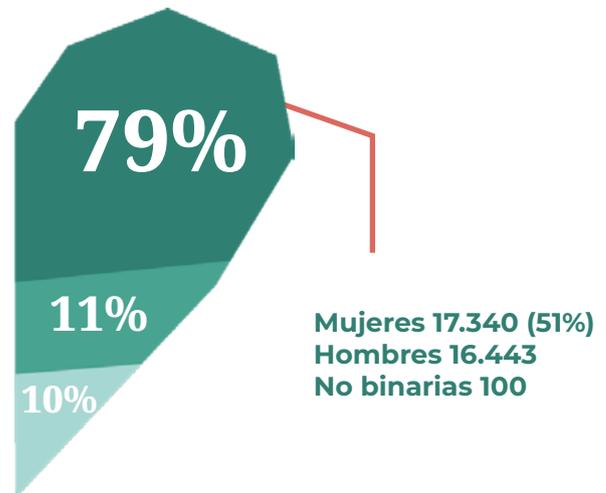
▲ **Personas trabajadoras: 3.453**
Mujeres: 2.402 (70%)
Hombres: 1.047
No binarias: 4

▶ **Personas voluntarias: 3.115**
Mujeres: 2.204 (71%)
Hombres: 906
No binarias: 5

▼ **Personas socias (no trabajadoras): 26.431**
Mujeres: 12.224 (46%)
Hombres: 14.116
No binarias: 91

Y si sumamos a las colaboradoras...

33.883



▲ **Personas trabajadoras: 3.779**
Mujeres: 2.598 (69%)
Hombres: 1.177
No binarias: 4

▶ **Personas voluntarias: 3.413**
Mujeres: 2.378 (70%)
Hombres: 1.030
No binarias: 5

▼ **Personas socias (no trabajadoras): 26.691**
Mujeres: 12.364 (69%)
Hombres: 14.236
No binarias: 91

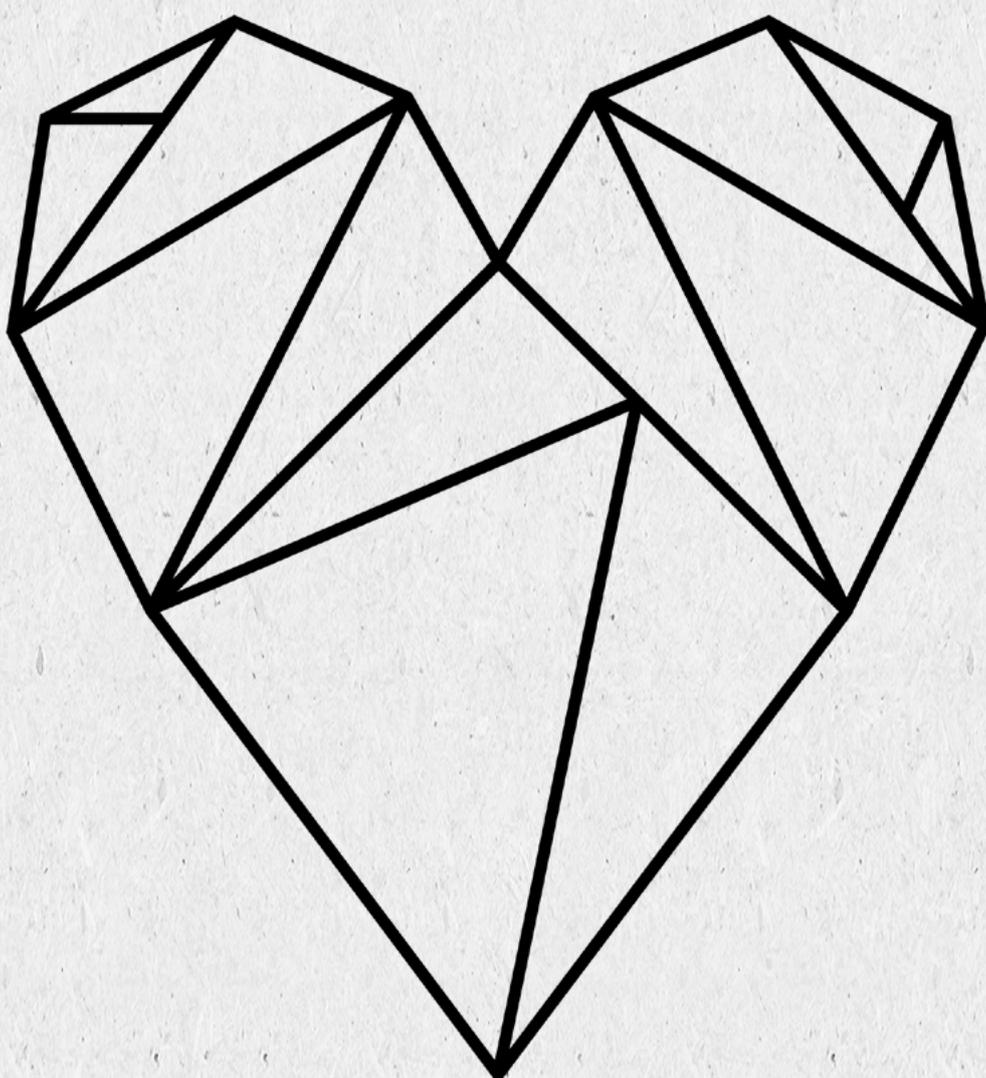
Ingresos totales
199 millones €

Facturación **124 millones € | 62%**
Subvenciones **61 millones € | 31%**
Otros ingresos **14 millones € | 7%**

Ingresos totales
214 millones €

Facturación **129 millones € | 60%**
Subvenciones **70 millones € | 33%**
Otros ingresos **15 millones € | 7%**

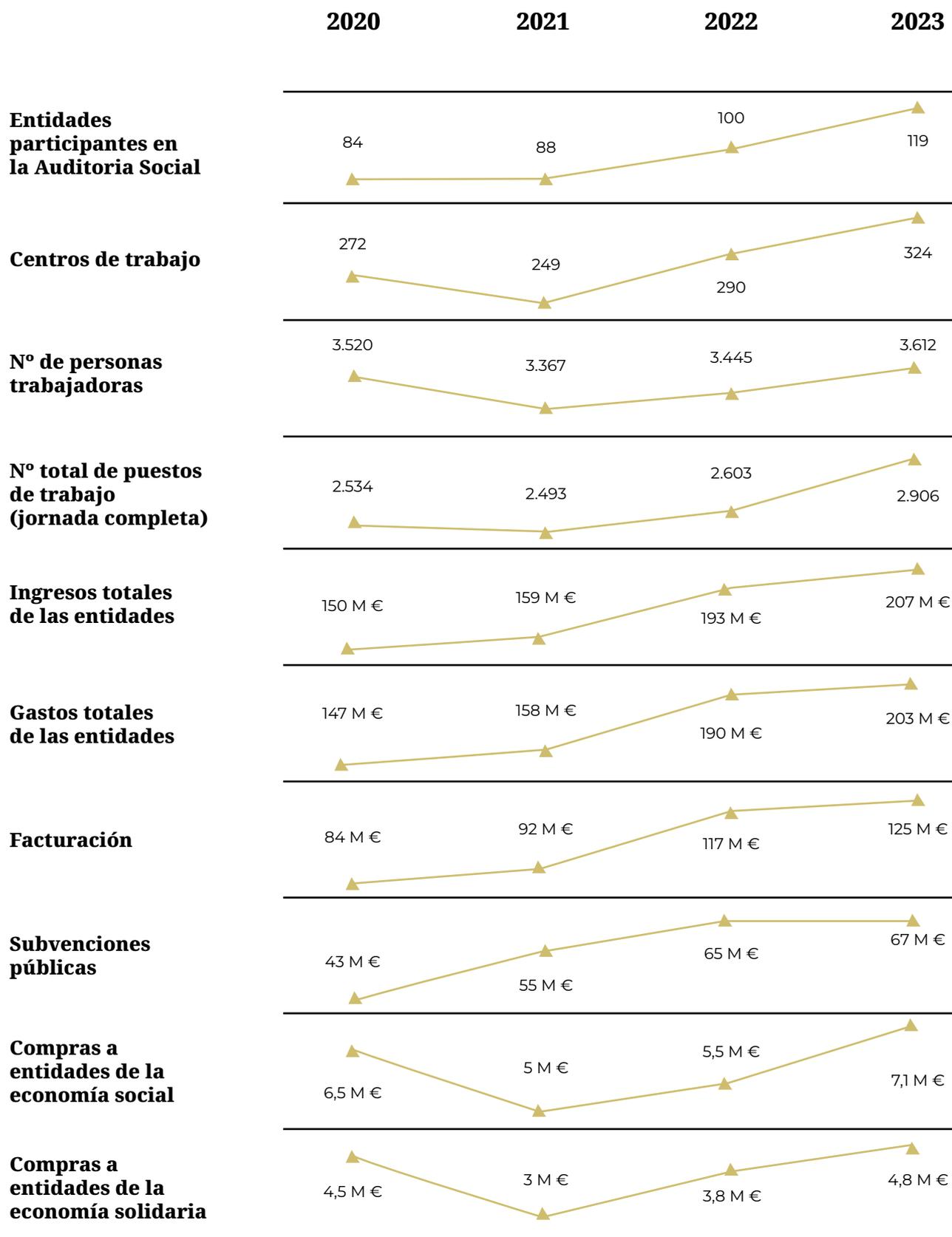
Entidades participantes en la Auditoría Social



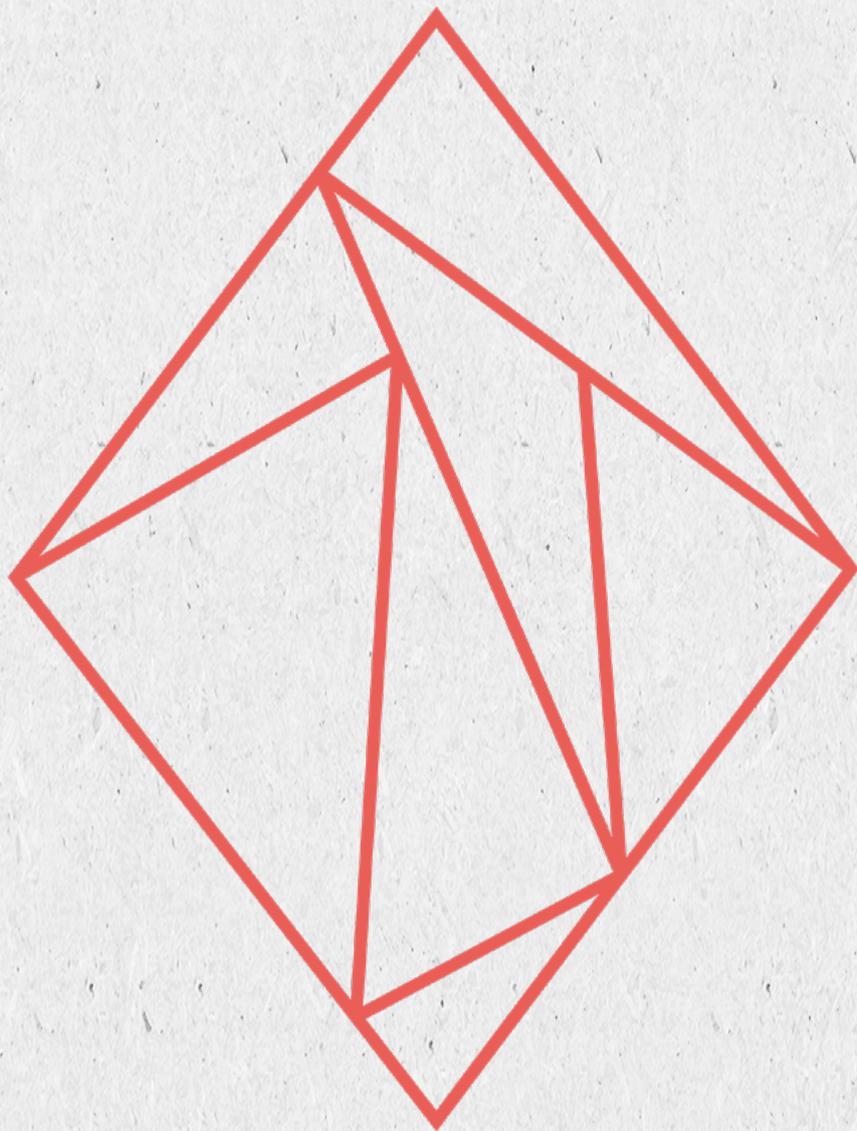
2024

1. Abako
2. Abarka ONGD
3. Agintzari
4. Aire E-Learning
5. Al Borde Films
6. Aldauri
7. Amayadigital
8. Ametsak Sortzen
9. Ametxe
10. Aradia
11. ArakneLab
12. Ariwake
13. Astindu
14. Berezi99
15. Berjantzi
16. Berziklatu
17. Bidebarri
18. Bidegintza
19. Bikonet
20. Bilbao Formarte
21. Biozaki - Gizartelur
22. Bitamine
23. Bizitzen
24. Butroi Bizirik
25. Calala Fondo de Mujeres
26. Caritas Bizkaia
27. ColaBoraBora
28. Colectiva XXK
29. Economistas sin Fronteras
30. Egoaizia
31. EHNE Bizkaia
32. Ekhilur
33. Ekoizan
34. Elkarbanatuz
35. Elkarcredit
36. Elkartenet
37. Emaús Fundación Social
38. Equipare
39. Erain
40. Erreka Multimedia
41. Errotik Kooperatiba Feminista
42. Estudio 14 Bilbao
43. Etikalia
44. Eureka
45. Experientziak
46. Finantza Etikoak
47. Garaje del Cambio
48. Gizakia
49. Goiener
50. Goilurra
51. Goiztiri
52. Grupo SSI
53. GuHaziakGara
54. Gurea | arquitectura cooperativa
55. Hari
56. Haziz Hazi
57. Hegoa
58. Hiritik At
59. Hobest
60. Ikatzbizi
61. Inbiku
62. ISF-MGI
63. Iturritek
64. Izangai
65. Izarkom
66. Izarza
67. Jantziprest
68. Kidekoop
69. Kidenda
70. Koalak Studios
71. Koopera Servicios Ambientales
72. Koopera Zaintzalan
73. La Ilusa
74. La Jabonería de la Almendra
75. La Tercera Pata
76. La tienda Comprometida
77. Labox Marketing y Comunicación
78. Lagun Artean
79. Lariatzen
80. Lapiko Catering
81. Louise Michel Liburuak
82. M3 Arteko
83. Medicusmundi Araba
84. Migrantoria
85. Momentu
86. Mugarik Gabe
87. Munduz Mundu
88. Oikocredit Euskadi
89. Ortutik Ahora
90. Pabellón 6
91. Pachamama Amalurra
92. Pedagogía Alquímica
93. Peñascal Kooperatiba
94. Perpetum Mobile
95. Pikara Magazine
96. Reciclanet
97. Red Social Koopera
98. Sartu Alava
99. Sartu Erroak
100. Sartu Gaztaroa
101. Sartu Zabaltzen
102. Sepra Prevención
103. Setem Hego Haizea
104. SH Peñascal
105. Sokaire
106. Sortarazi
107. Sukalbide
108. Sustraiak Catering
109. Sustraiak Habitat Design
110. Terai Cosmética
111. Tinko Garbiketak
112. Umerri Eskola Aktiboa
113. Urbanbat
114. Wikitoki
115. Work-Lan Bizkaia
116. Zain Infancia
117. Zubietxe / Libu
118. Zurtek
119. Reas Euskadi

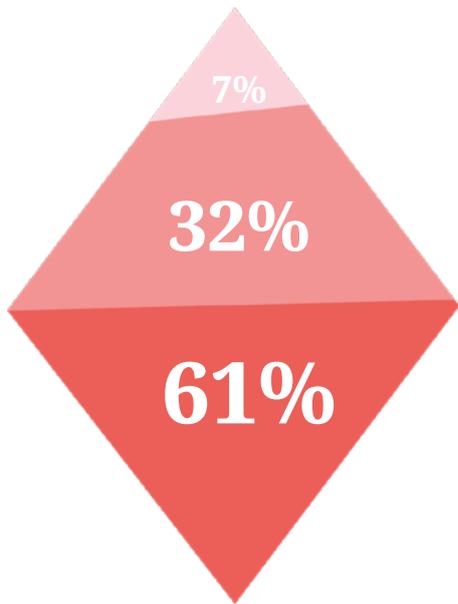
EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES CIFRAS DE LA AUDITORÍA SOCIAL



Principio de reparto justo de la riqueza

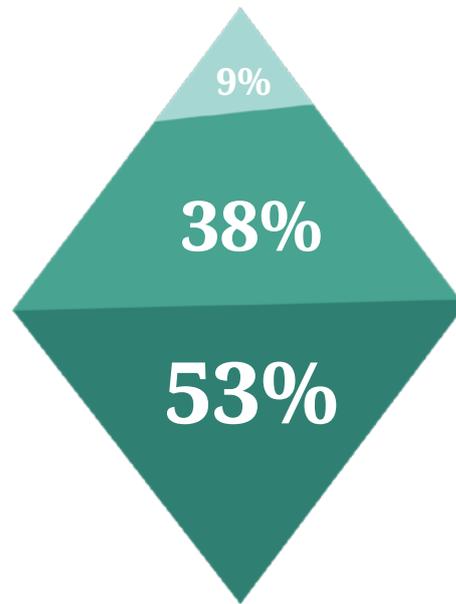


INGRESOS
207 millones €



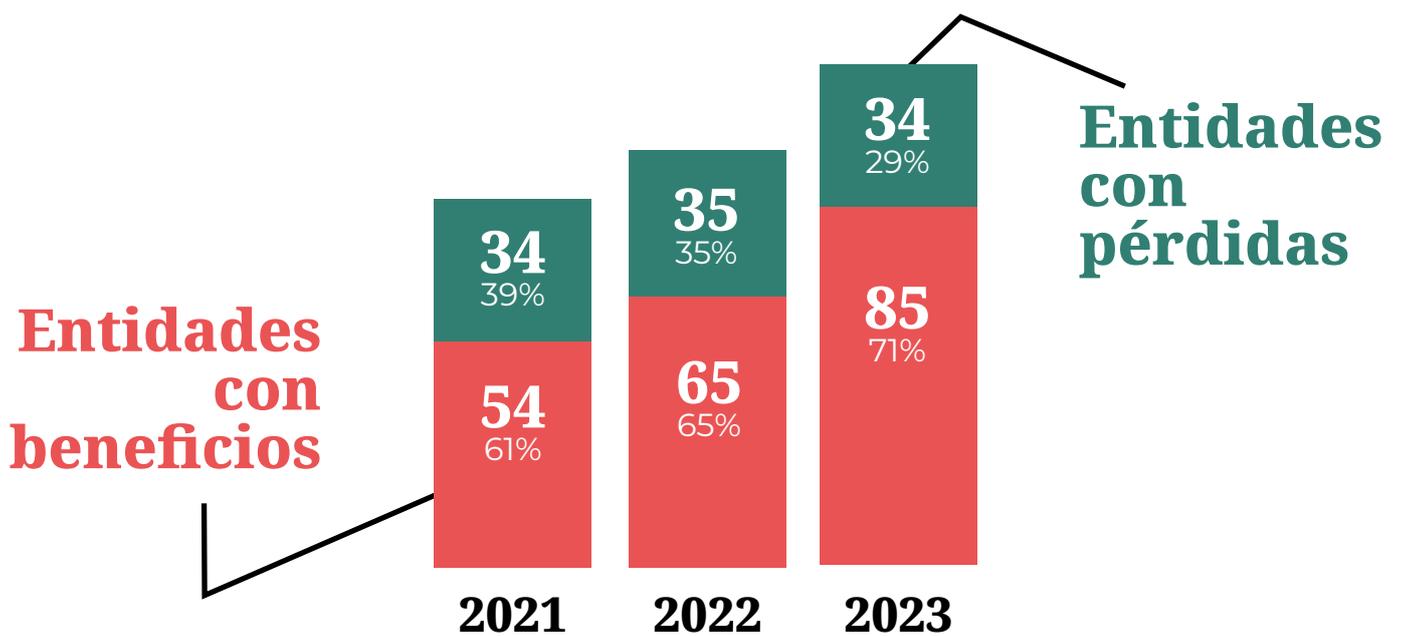
Facturación **125 millones €** | **61%**
 Subvenciones **67 millones €** | **32%**
 Otros ingresos **15 millones €** | **7%**

GASTOS
203 millones €



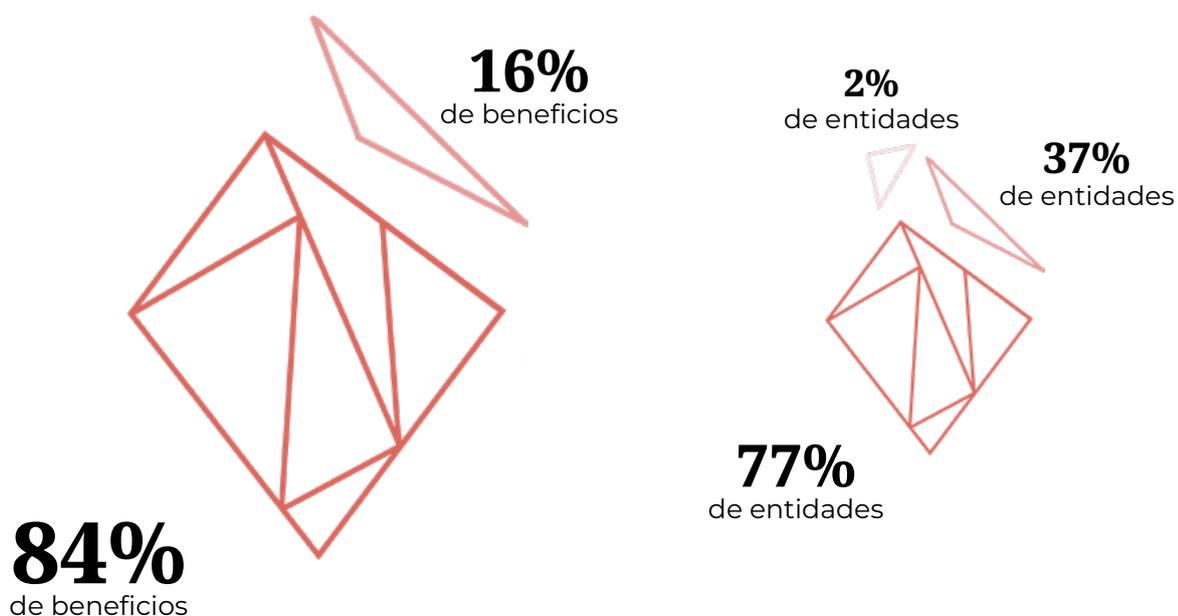
Gastos de personal **107 millones €** | **53%**
 Compras y contrataciones **77 millones €** | **38%**
 Otros gastos **19 millones €** | **9%**

◆ Resultado económico



◆ Reparto de beneficios

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

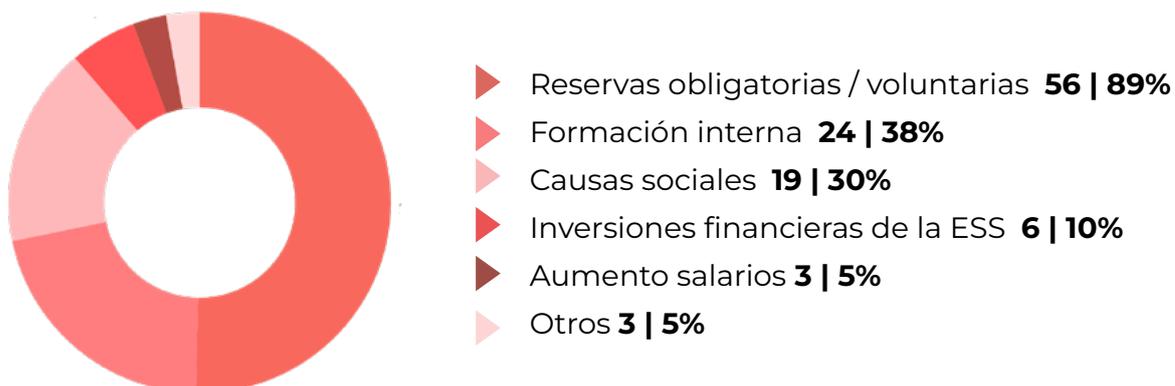


▶ Excedentes repartidos entre las entidades promotoras
4.488 €

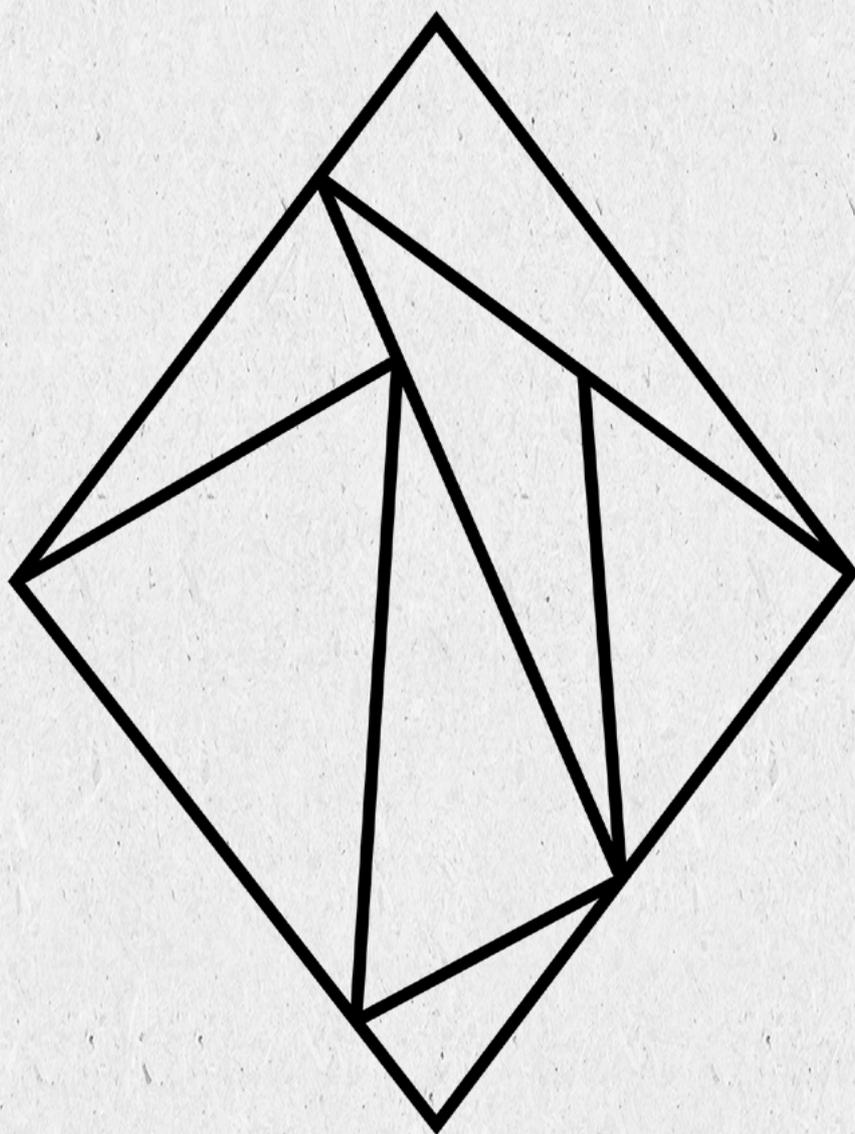
▶ Excedentes dedicados a compensación de pérdidas
613.266 €

▶ Excedentes dedicados a reservas
3.223.596 €

Las 63 entidades que han dotado sus reservas lo han hecho para los siguientes destinos:

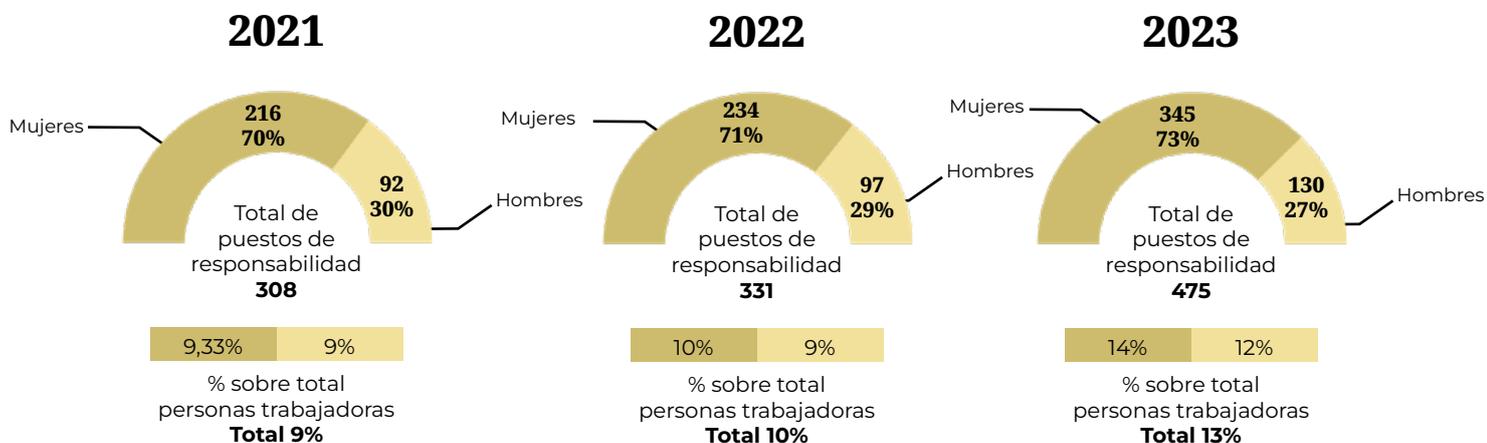


Principio de equidad



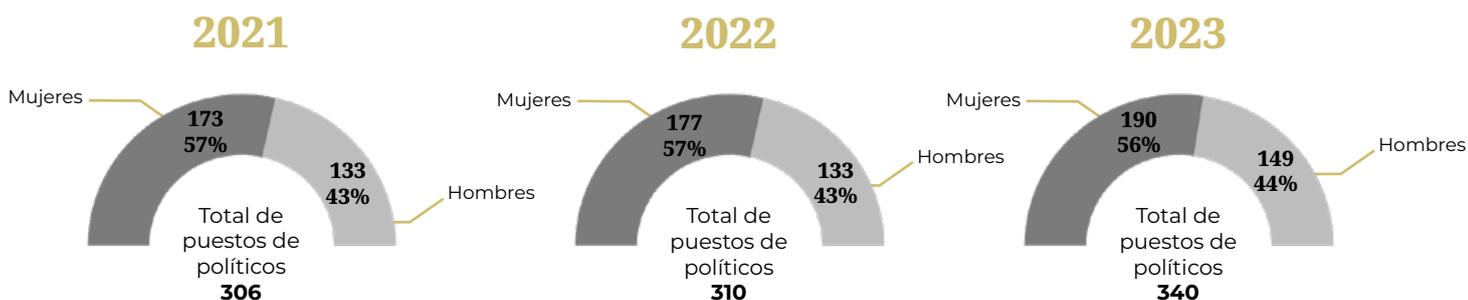
◆ Participación

PUESTOS DE RESPONSABILIDAD



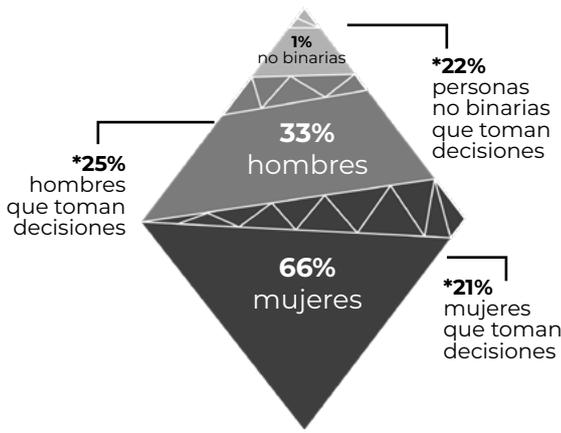
El 73 % de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres y hay más mujeres trabajadoras en puestos de responsabilidad (14%) que hombres (12%).

PUESTOS POLÍTICOS



El 56% de los puestos políticos (juntas directivas, consejos rectores, patronatos, ...) están ocupados por mujeres.

PERSONAS PARTICIPANTES EN DECISIONES ESTRATÉGICAS

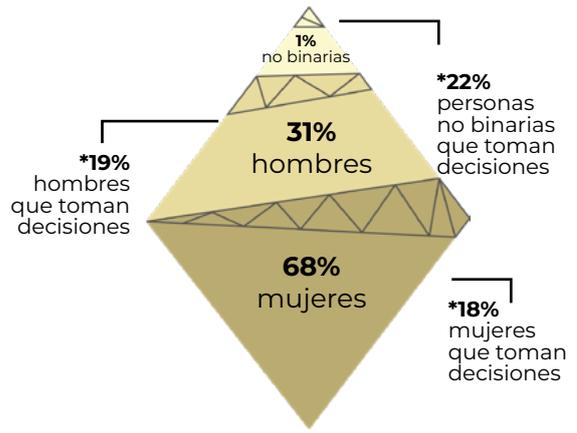


Mujeres **1.016**
Hombres **511**
No binarias **2**

Total general: 1.529

*sobre el total de personas trabajadoras y voluntarias

PERSONAS PARTICIPANTES EN DECISIONES ORGANIZATIVAS

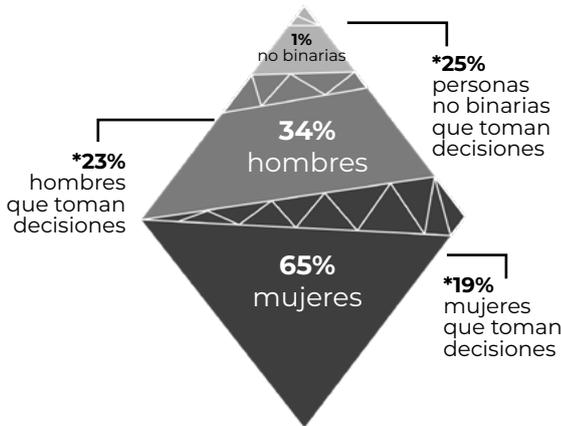


Mujeres **878**
Hombres **403**
No binarias **2**

Total general: 1.283

*sobre el total de personas trabajadoras y voluntarias

TRABAJADORAS PARTICIPANTES EN DECISIONES ESTRATÉGICAS

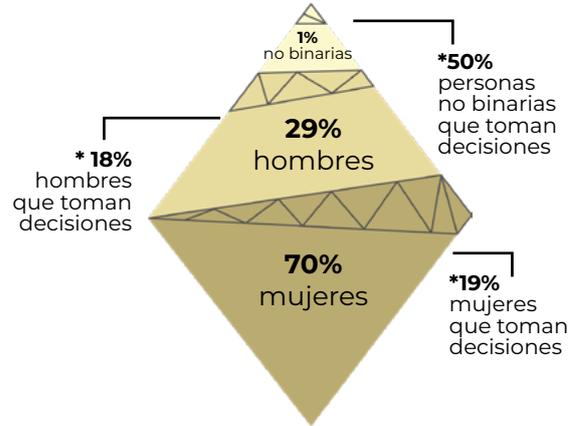


Mujeres **477**
Hombres **251**
No binarias **1**

Total general: 729

*sobre el total de personas trabajadoras y voluntarias

TRABAJADORAS PARTICIPANTES EN DECISIONES ORGANIZATIVAS



Mujeres **480**
Hombres **194**
No binarias **2**

Total general: 676

*sobre el total de personas trabajadoras y voluntarias

El 19% de las mujeres trabajadoras y el 23% de los hombres trabajadores participan en las decisiones estratégicas de la entidad. Este dato se mantiene en el caso de las mujeres, pero baja al 18% en el caso de los hombres 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.

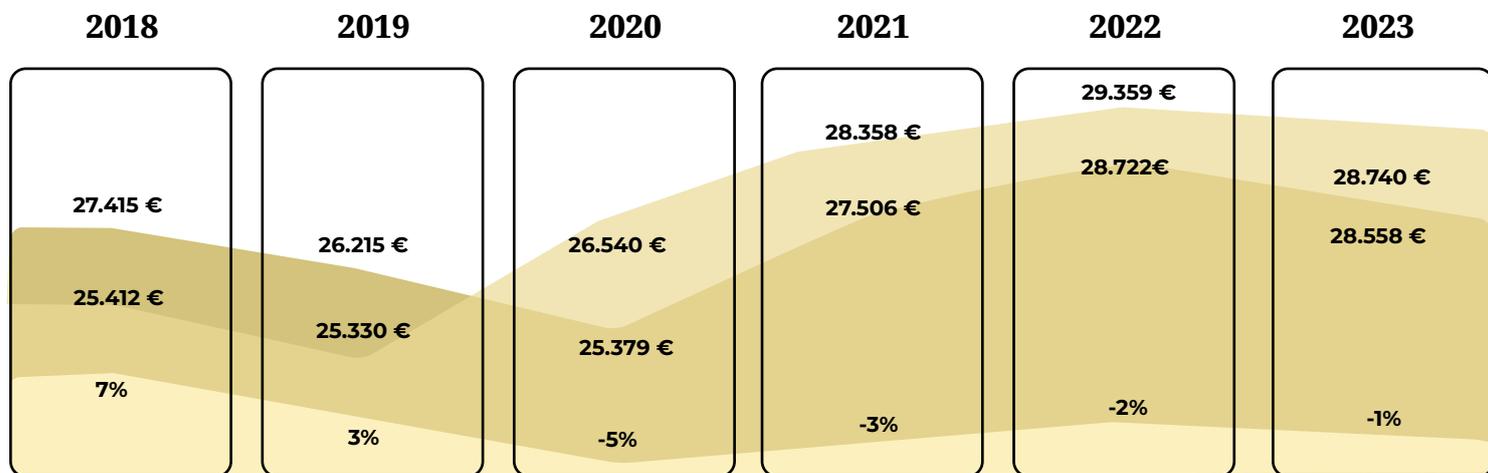
2023

57

49%

◆ Igualdad salarial

BRECHA SALARIAL



◆ Salario medio anual de las mujeres
▲ Salario medio anual de los hombres
▶ Brecha entre hombres y mujeres

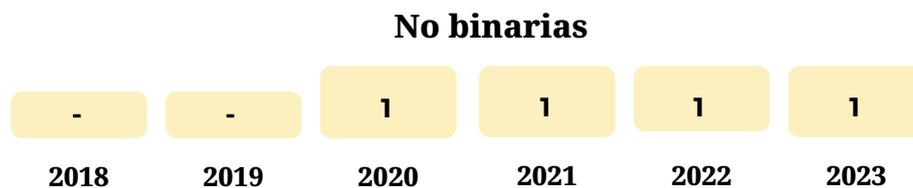
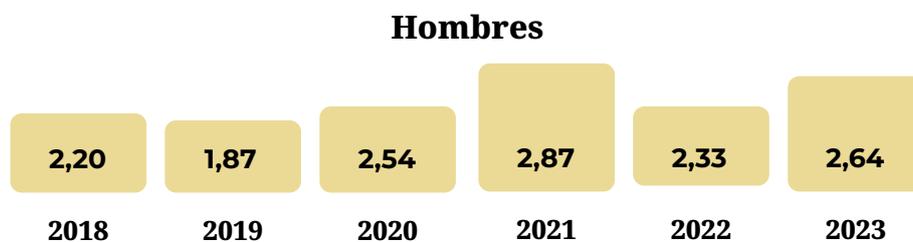
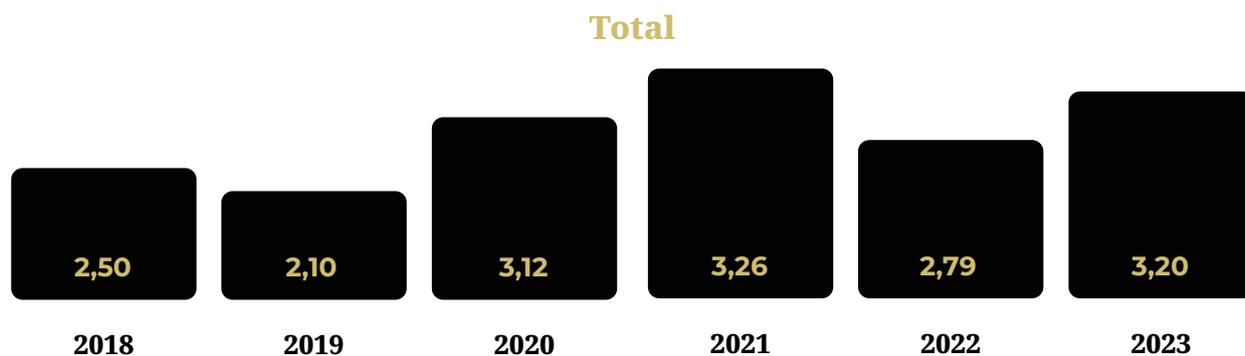
Las mujeres de la economía solidaria han cobrado un 1% más que los hombres en el 2023.

PROPORCIÓN SALARIAL MEDIA



La media de la proporción salarial de las entidades es de 1,76, eso significa que la persona que más cobra, cobra 1,76 veces más que la que menos.

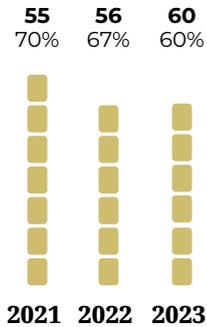
PROPORCIÓN SALARIAL PONDERADA



Si ponderamos la proporción salarial teniendo en cuenta el número de trabajadoras que hay en cada entidad, este dato pasa de 1,76 a 3,2, debido a que en las empresas grandes es donde se plasma una mayor diferencia salarial entre las personas trabajadoras.

◆ Transparencia

ENTIDADES QUE HACEN PÚBLICOS LOS SALARIOS ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SOCIAS



ENTIDADES CON ESPACIO PARA COMPARTIR INFORMACIÓN ECONÓMICA PERIÓDICAMENTE

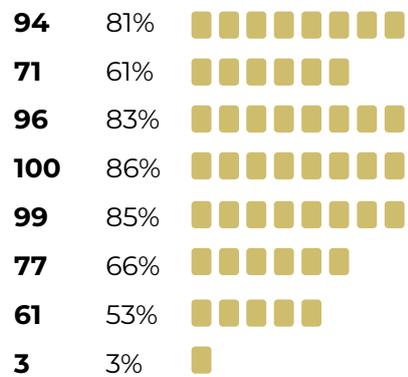
2023



ENTIDADES CON INFORMACIÓN INTERNA* DISPONIBLE SOBRE

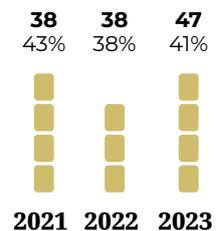
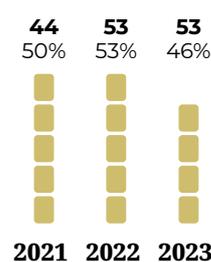
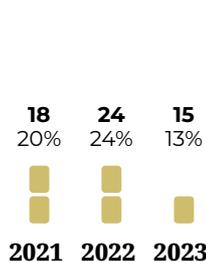
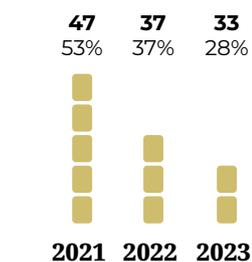
- Balance económico / presupuesto
- Plan de comunicación
- Plan de trabajo anual / memoria
- Normas y procedimientos internos
- Código ético / estatutos
- Actas de asamblea
- Actas de otros espacios de decisión que no sea la asamblea
- Ninguna de las anteriores

2023



* Para trabajadoras, socias y voluntarias

ENTIDADES CON INFORMACIÓN PÚBLICA EN LA WEB SOBRE



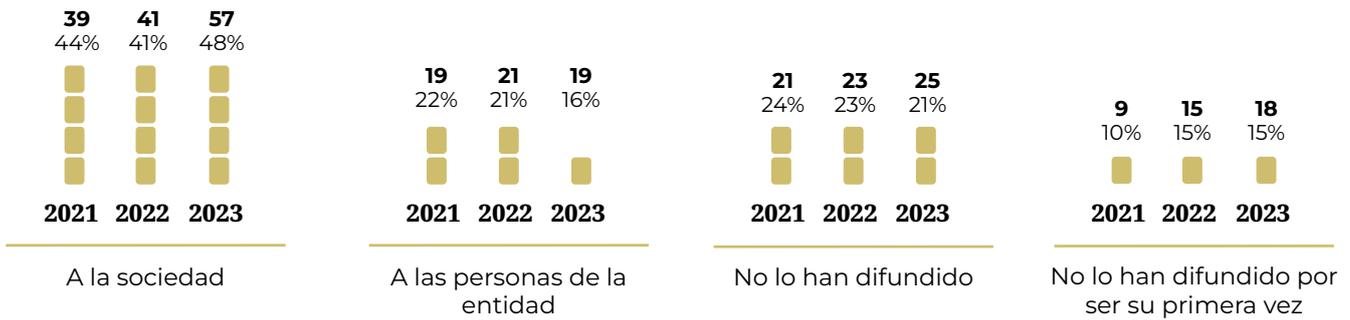
Balance económico / presupuesto

Plan de comunicación

Plan de trabajo anual / memoria

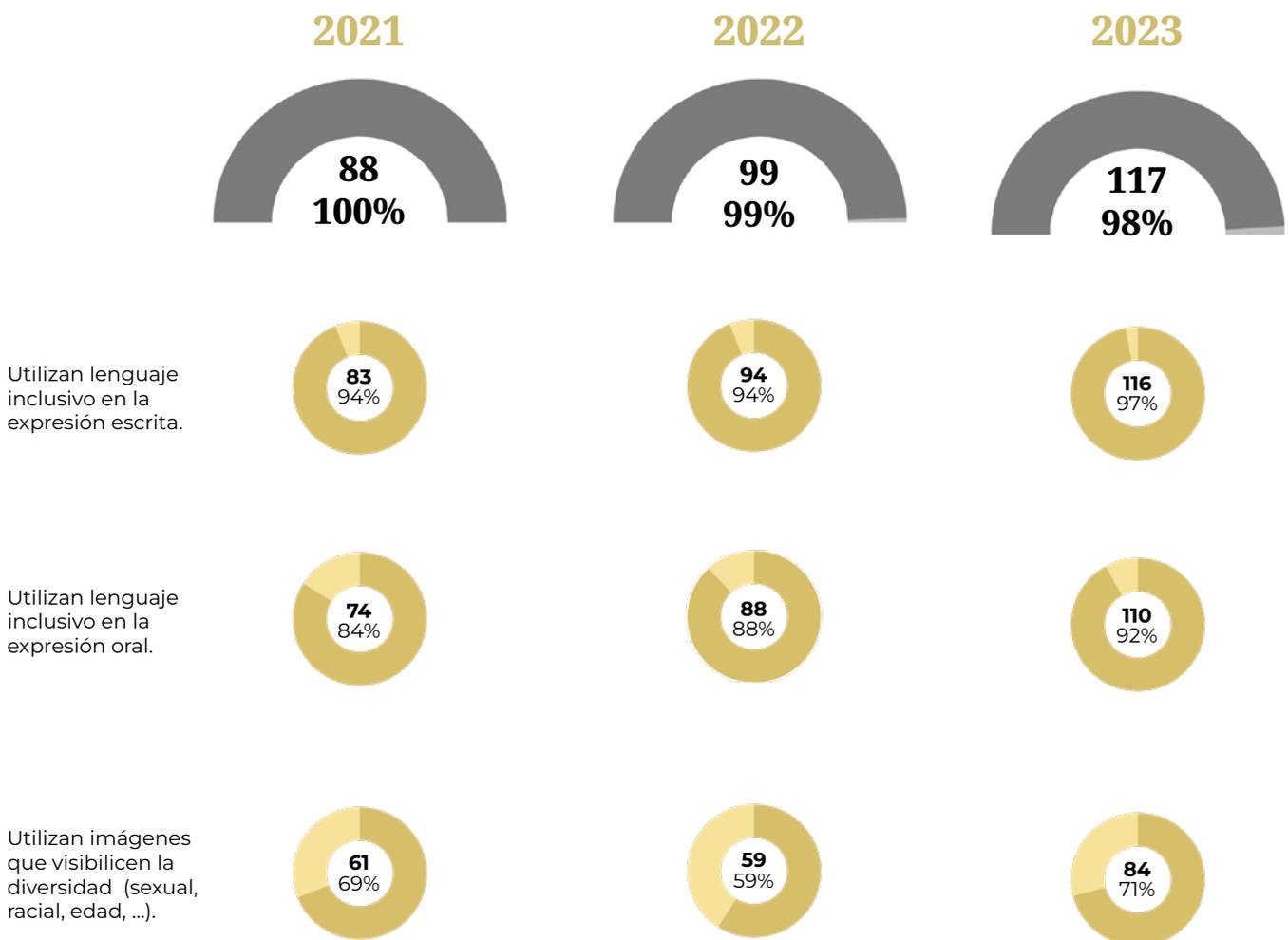
Código ético / estatutos

ENTIDADES QUE DIFUNDEN LOS DATOS DE LA AUDITORÍA SOCIAL



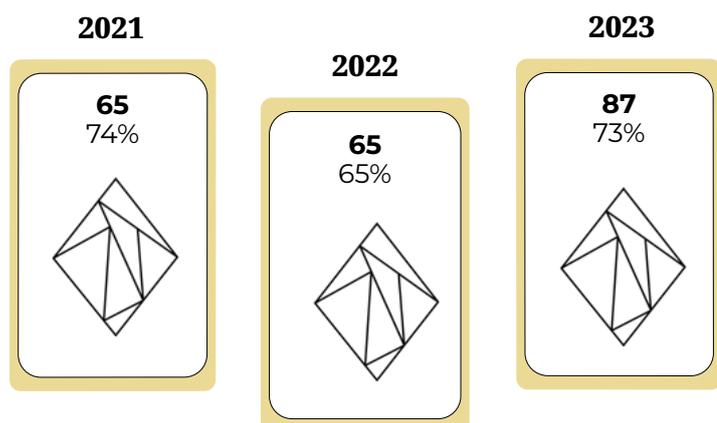
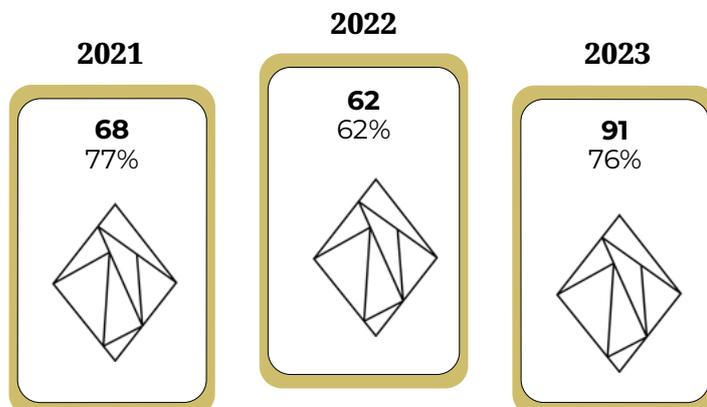
◆ Lenguaje no sexista

UTILIZAN LENGUAJE INCLUSIVO



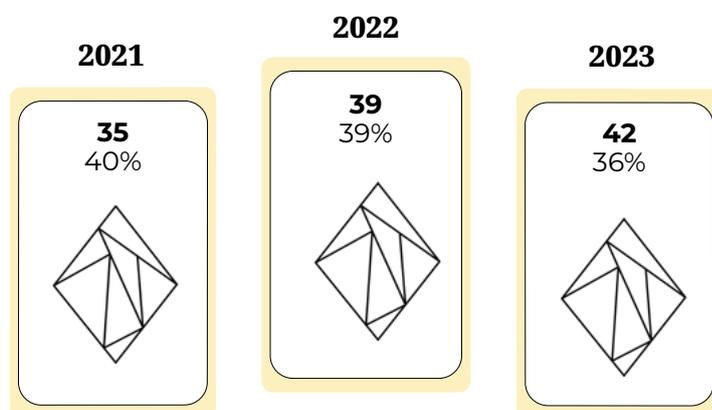
◆ Plan de igualdad y protocolo contra acoso sexual

ENTIDADES CON PLAN DE IGUALDAD VIGENTE Y RECURSOS PARA SU SEGUIMIENTO



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



◆ Diversidad

EDAD MEDIA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS



Mujeres

2021 | 2022 | 2023
42 años | 40 años | 42 años



Hombres

2021 | 2022 | 2023
41 años | 42 años | 42 años



No binarias

2021 | 2022 | 2023
25 años | 27 años | 43 años

2023

ENTIDADES CON ACCIONES POSITIVAS PARA FOMENTAR LA DIVERSIDAD DENTRO DE LA ENTIDAD

Formación a nivel interno.	55	47%	<div style="width: 47%;"></div>
Espacios dentro de la organización para la reflexión sobre diversidad.	50	43%	<div style="width: 43%;"></div>
Comisión de trabajo de las diversidades estableciendo las medidas necesarias para la adaptación en función de las necesidades detectadas.	14	12%	<div style="width: 12%;"></div>
Incorporación en la planificación/objetivos de las reflexiones sobre diversidad realizadas dentro de la entidad.	33	28%	<div style="width: 28%;"></div>
Se prioriza incluir en los equipos personas que respondan a perfiles diferentes de origen, edad, etc.	55	47%	<div style="width: 47%;"></div>
Realización de selección de personal con "Currículum ciego".	11	9%	<div style="width: 9%;"></div>
No se han aplicado acciones positivas para fomentar la diversidad dentro de la organización.	24	21%	<div style="width: 21%;"></div>

2023

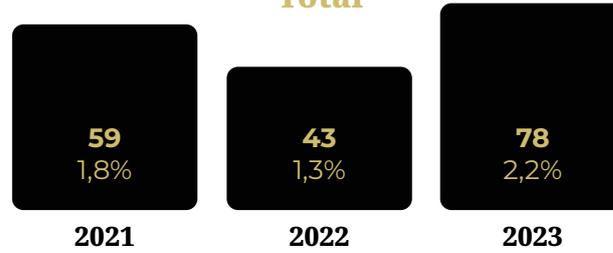
ENTIDADES CON ACCIONES POSITIVAS PARA FOMENTAR LA DIVERSIDAD FUERA DE LA ENTIDAD

Creación de productos y servicios para colectivos específicos.	49	%41	<div style="width: 41%;"></div>
Estrategias de comunicación que visibilizan la diversidad.	60	%50	<div style="width: 50%;"></div>
Acciones externas para fomentar la diversidad: talleres, charlas, cursos, etc.	48	%40	<div style="width: 40%;"></div>
Alianzas con otras entidades.	77	%65	<div style="width: 65%;"></div>
Estudio del entorno, para conocer la realidad de la diversidad que rodea a nuestra entidad.	30	%25	<div style="width: 25%;"></div>
No se aplican acciones positivas para fomentar la diversidad fuera de la organización.	21	%28	<div style="width: 28%;"></div>

◆ Discapacidad

NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

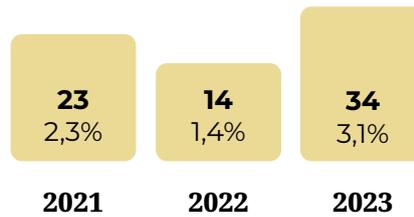
Total



Mujeres



Hombres

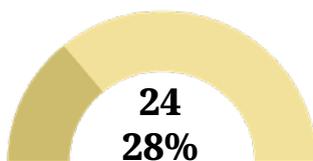


No binarias

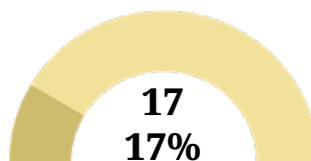


ENTIDADES CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS

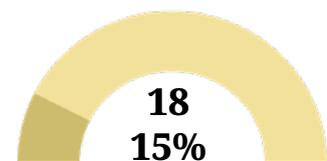
2021



2022

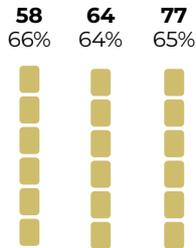


2023



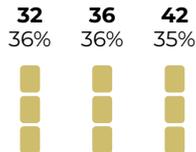
ACCESIBILIDAD

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



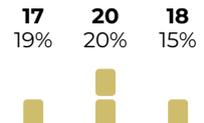
2021 2022 2023

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



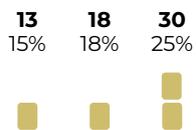
2021 2022 2023

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



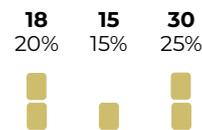
2021 2022 2023

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



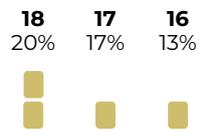
2021 2022 2023

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



2021 2022 2023

Se llevan a cabo otras medidas.

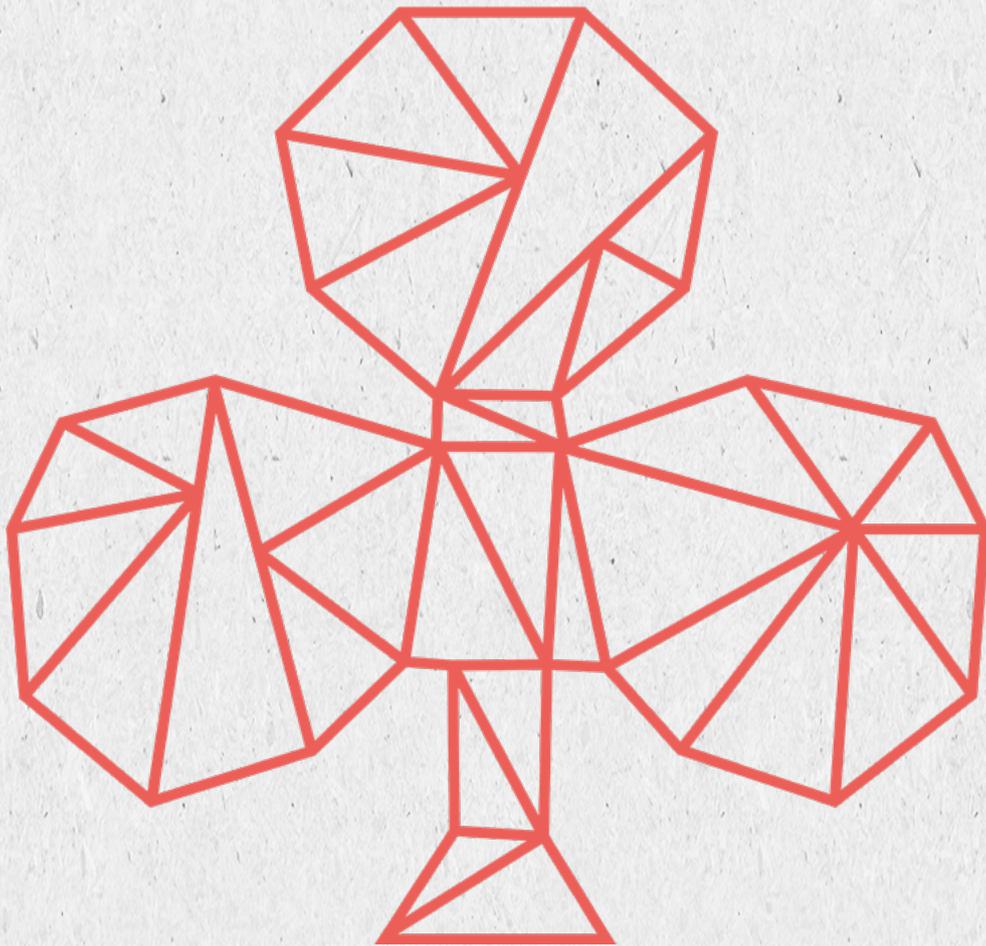


2021 2022 2023

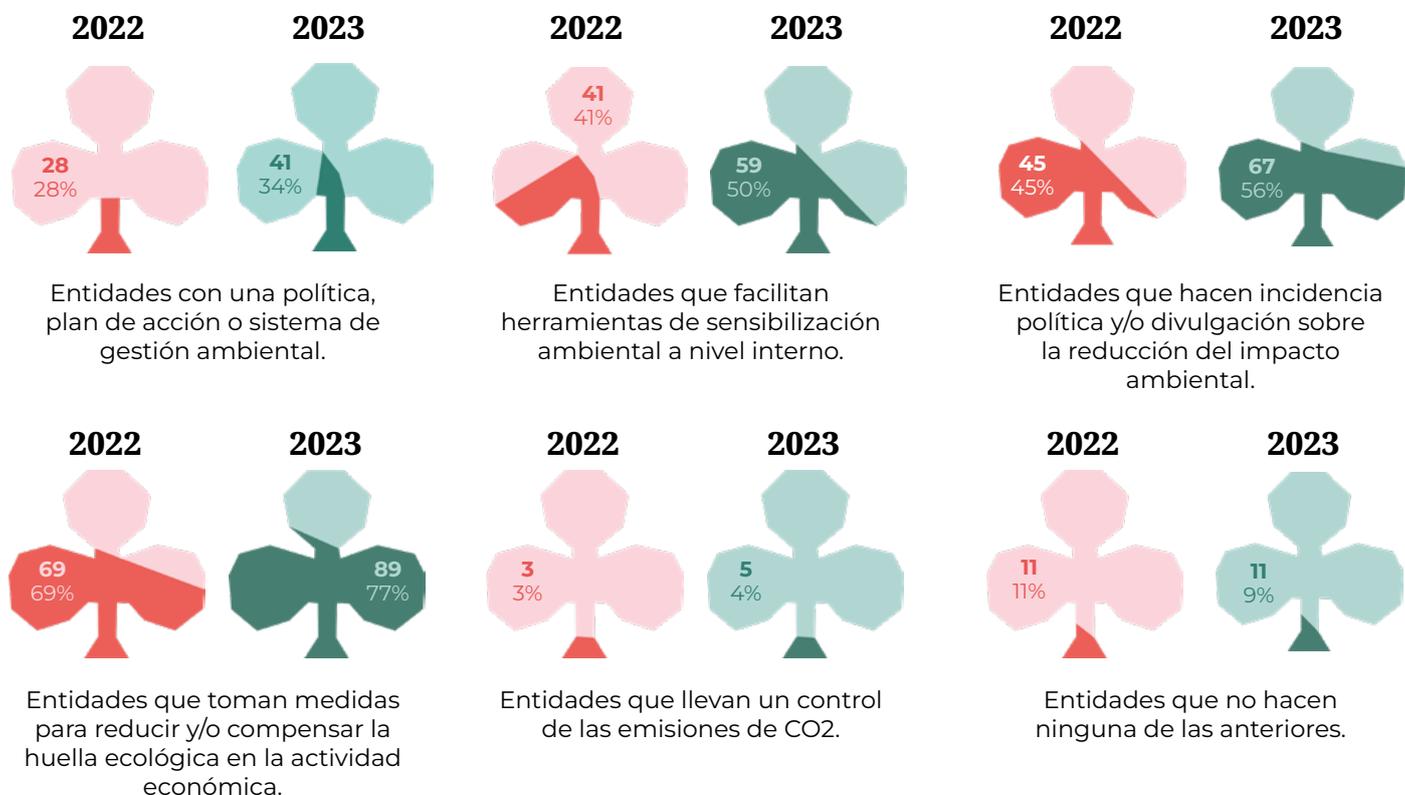
No se toman medidas específicas que tengan en cuenta la discapacidad.

El 87% de las entidades tienen en cuenta a las personas con discapacidad.

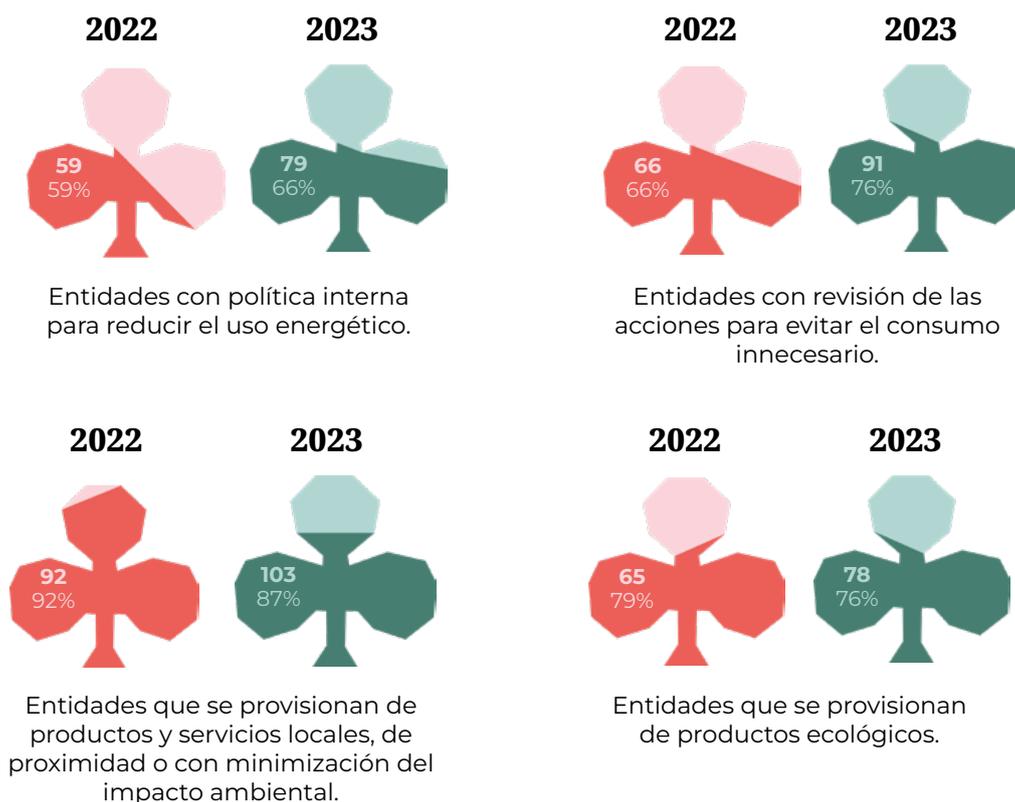
Principio de sostenibilidad ecológica



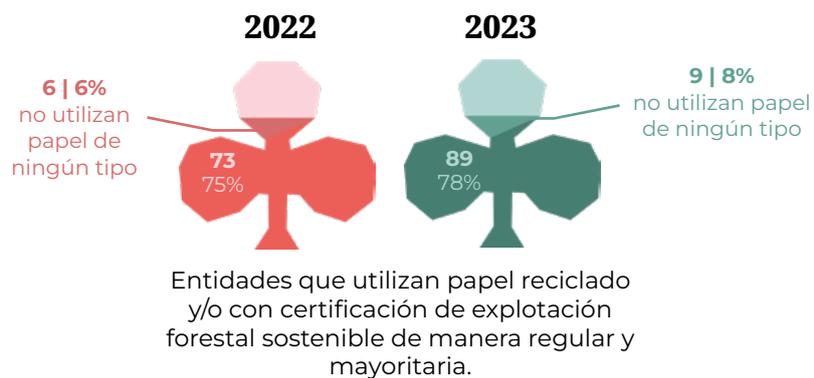
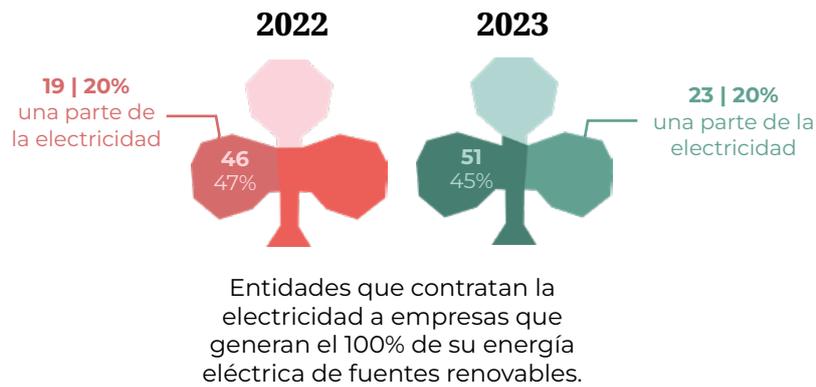
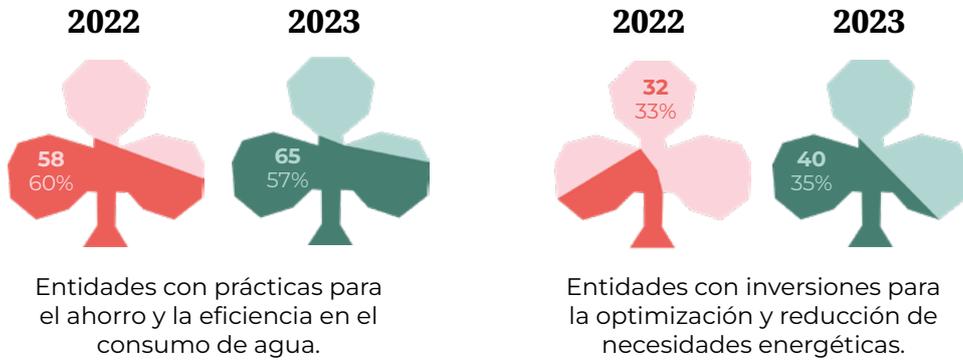
♣ Criterios generales de ambientalización



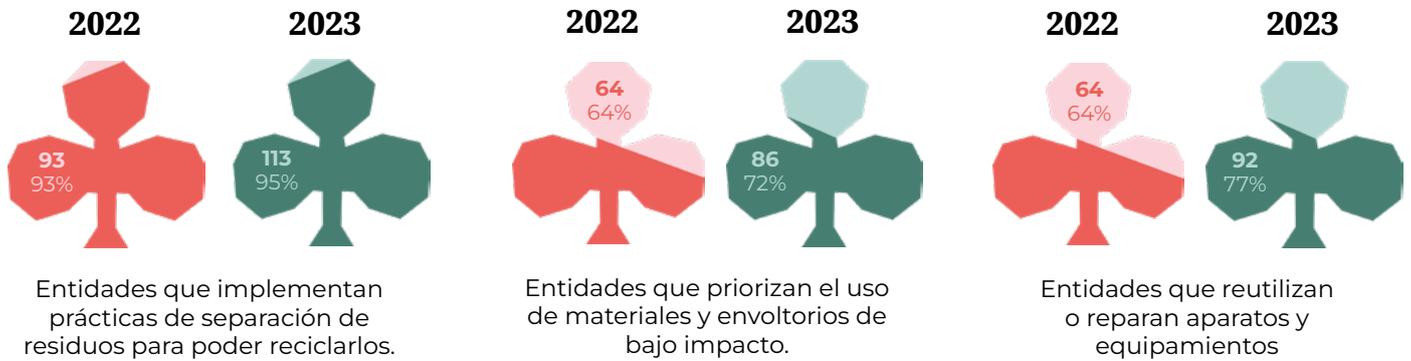
♣ Consumo



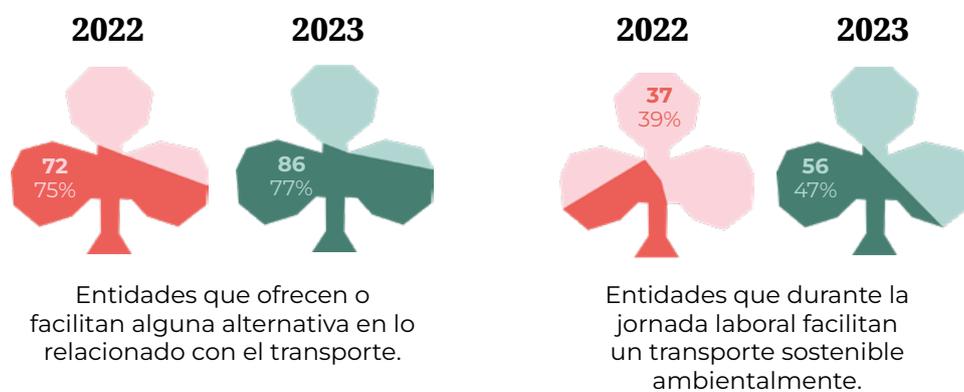
♣ Consumo en el centro de trabajo



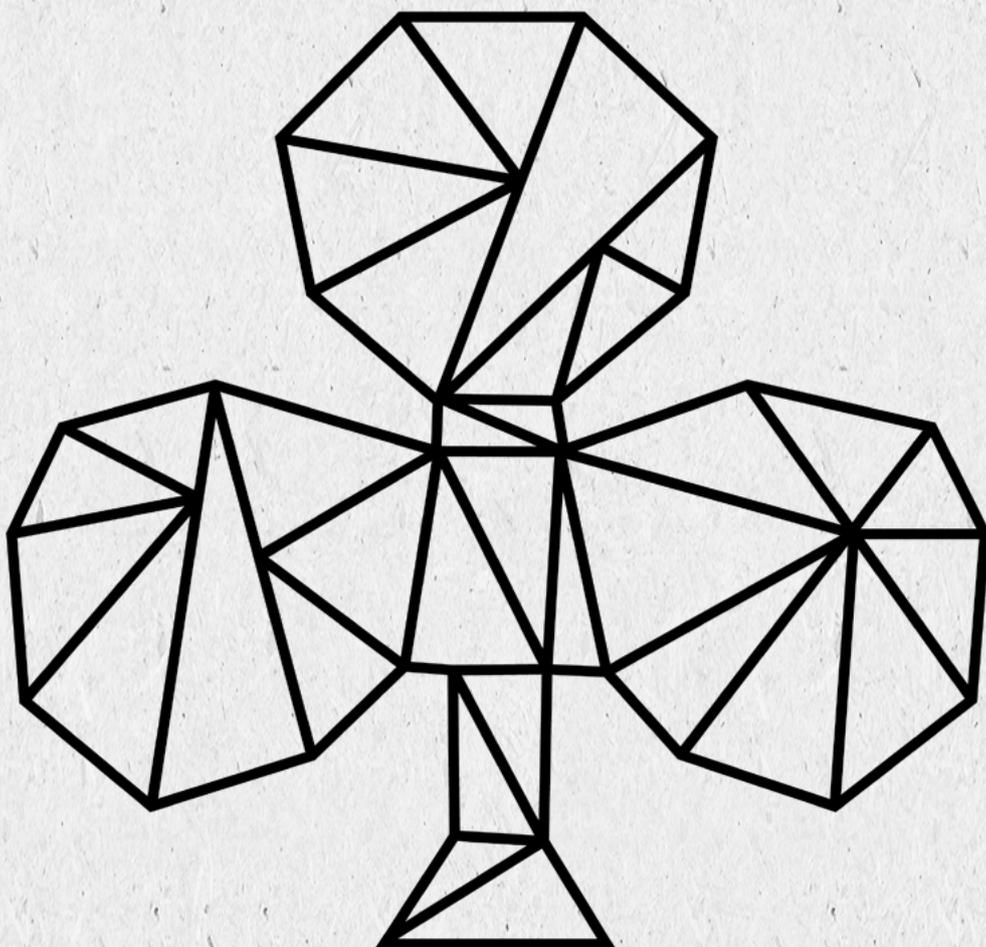
♣ PreVENCIÓN, tratamiento y recogida de residuos



♣ Movilidad

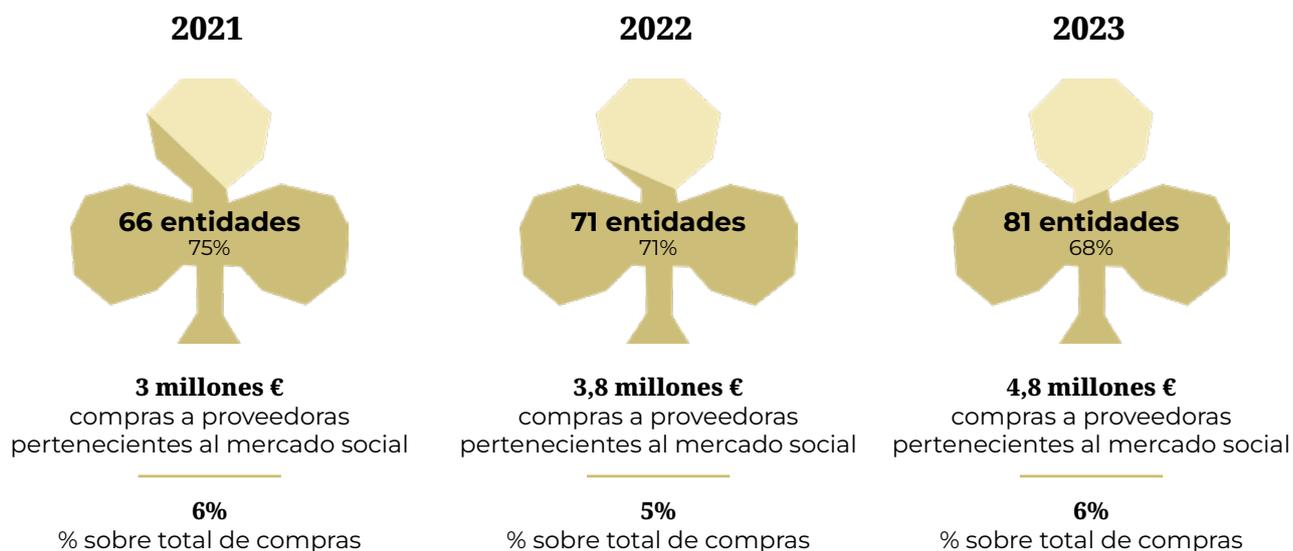


Principio de cooperación y compromiso con el entorno



♣ Mercado social

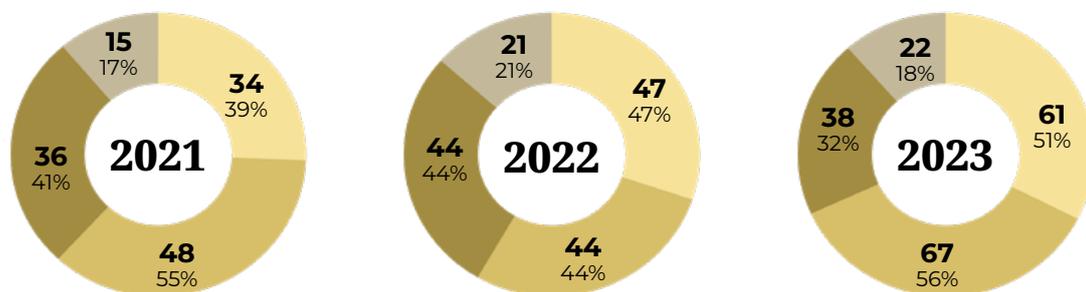
COMPRAS A PROVEEDORAS PERTENECIENTES AL MERCADO SOCIAL



COMPRAS A OTRAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL



ENTIDADES QUE DIFUNDEN REAS ENTRE SU CLIENTELA Y SU BASE SOCIAL



Usando banners o logos en la web

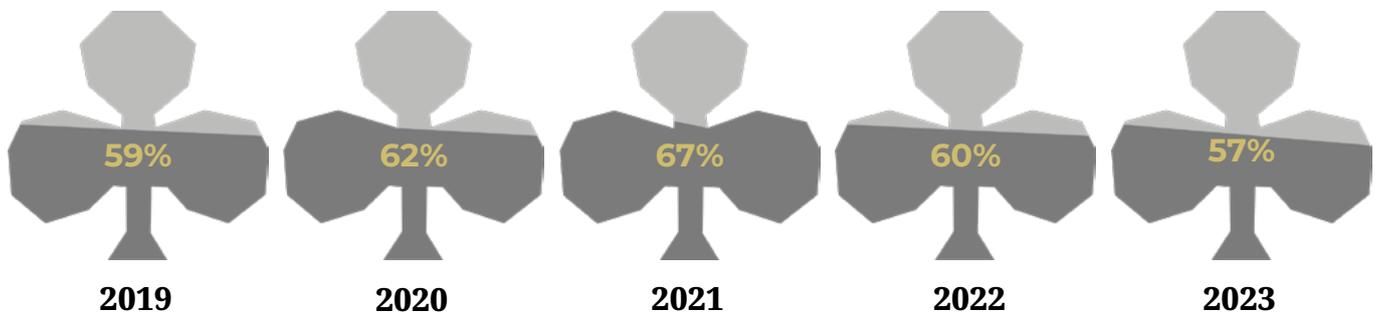
Ayudando en las redes sociales, firma en el correo electrónico y/o teniendo accesibles folletos divulgativos

Participando en espacios de la ESS, puntos de información, charlas, generación de materiales, etc.

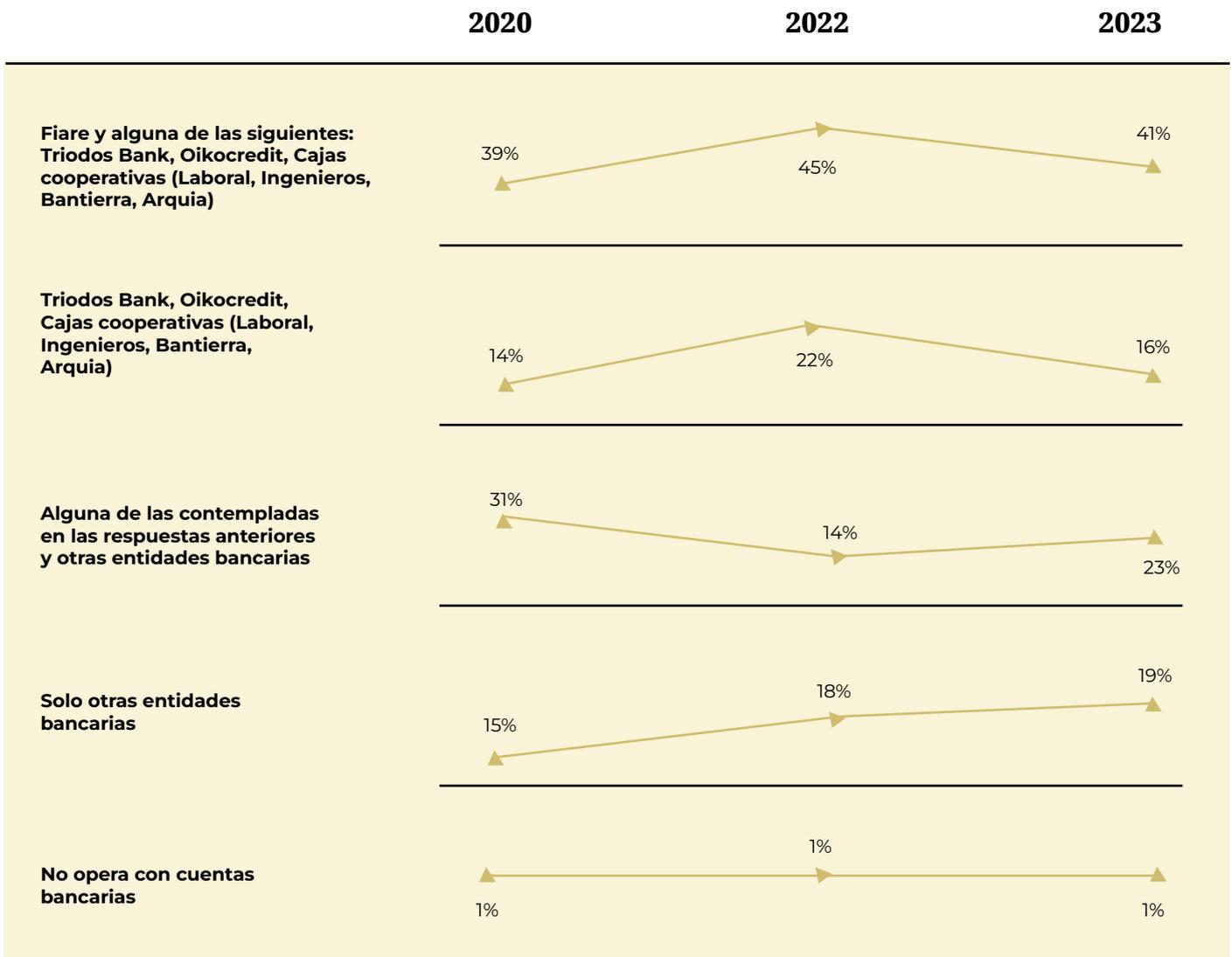
No realizan difusión

♣ Finanzas éticas

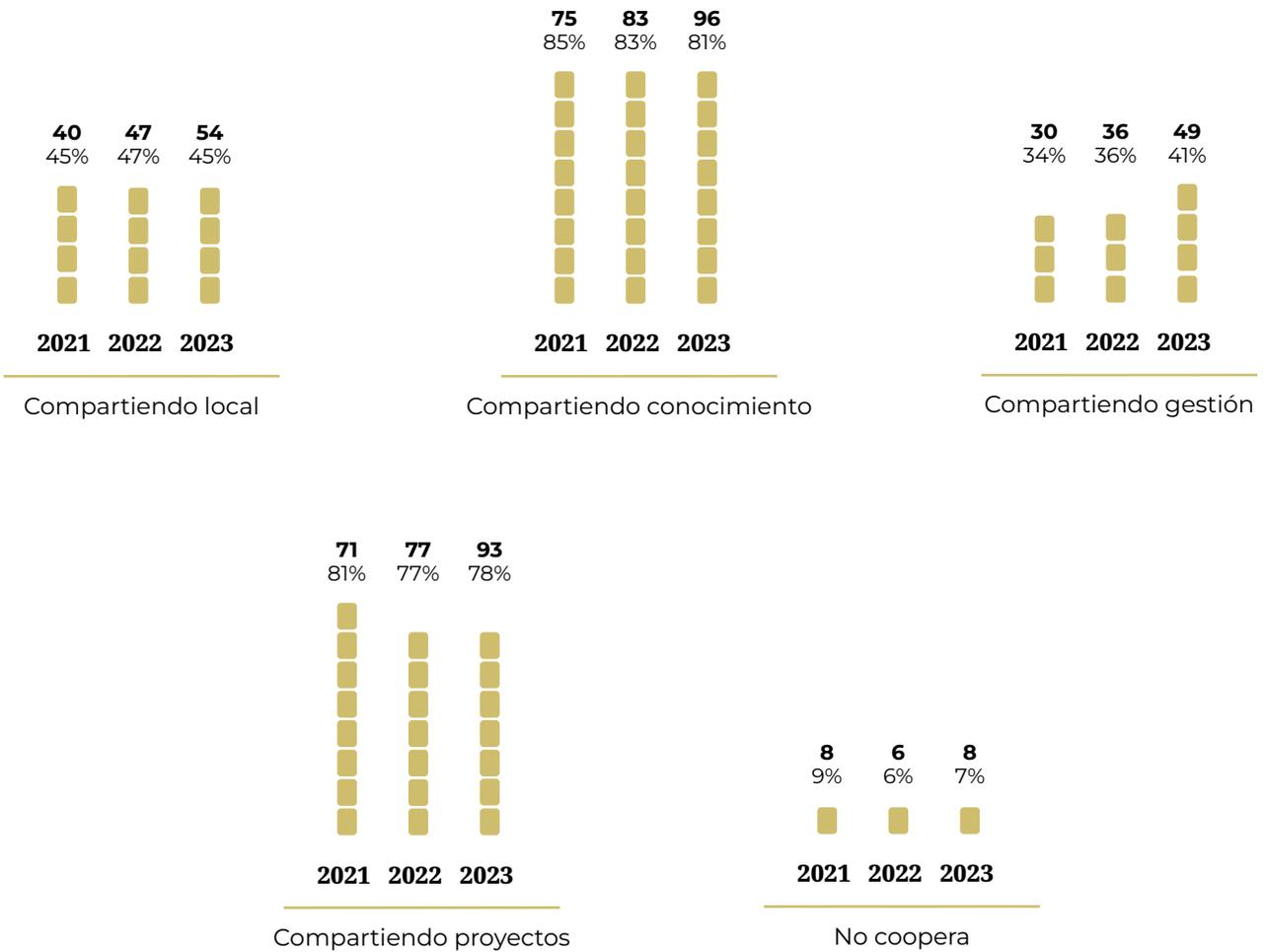
ENTIDADES SOCIAS O CLIENTAS DE ENTIDADES DE FINANZAS ÉTICAS Y SOLIDARIAS



TIPOS DE BANCA EN LAS QUE OPERAN LAS ENTIDADES



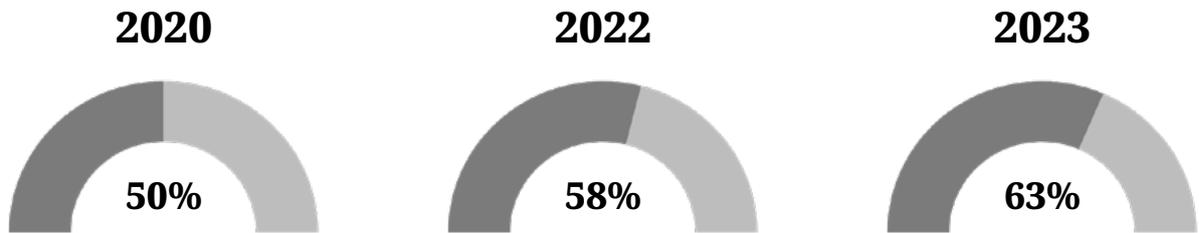
♣ Intercooperación



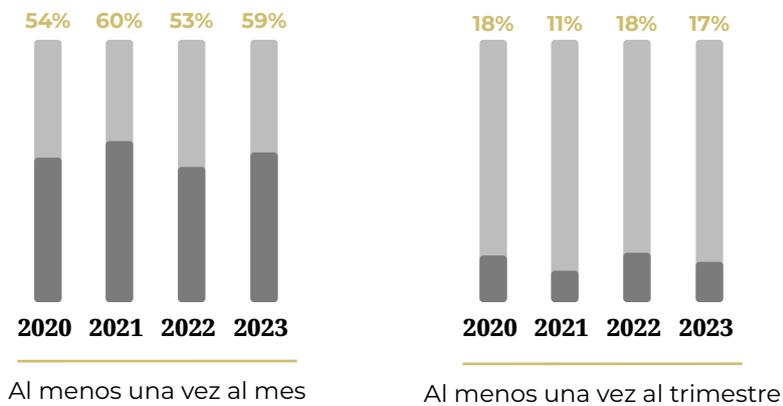
El 93% de las entidades cooperan de una o varias maneras con otras entidades de la ESS.

✦ Compromiso con el entorno

ENTIDADES QUE UTILIZAN LAS DOS LENGUAS OFICIALES EN TODOS SUS DOCUMENTOS Y COMUNICACIONES EXTERNAS

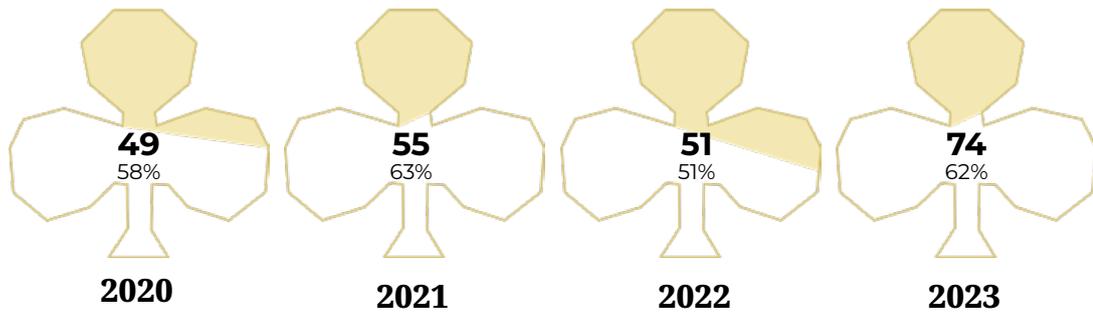


ENTIDADES QUE DEDICAN TIEMPO A LAS REDES Y MOVIMIENTOS SOCIALES DENTRO DEL HORARIO DE TRABAJO

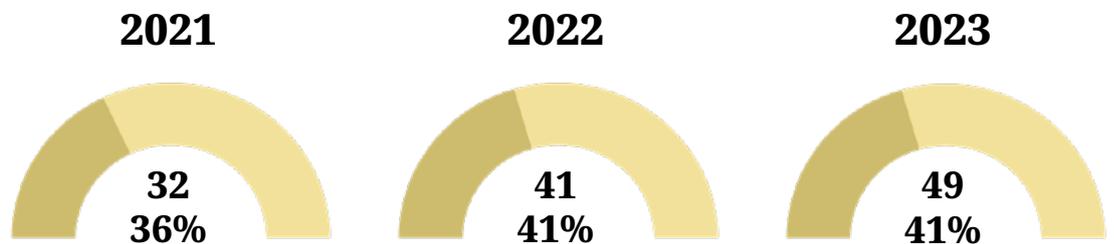


♣ Aportación al procomún

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 UTILIZAN SOFTWARE LIBRE



Utilizan programas ofimáticos de software libre



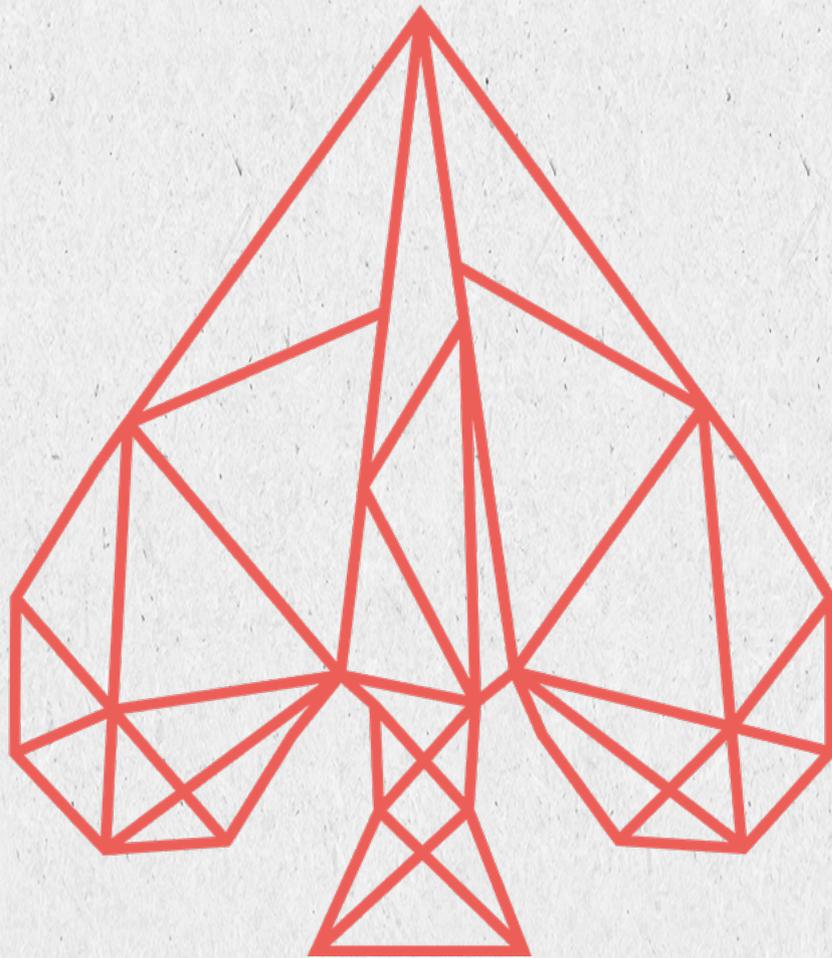
Utilizan programas ofimáticos y profesionales de software libre



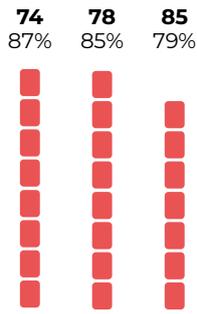
Tienen la mayoría de los sistemas operativos de software libre



Principio de trabajo digno

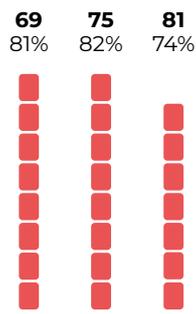


♠ Cuidados



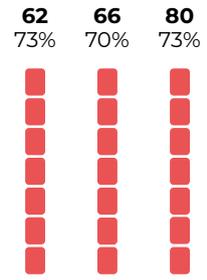
2021 2022 2023

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



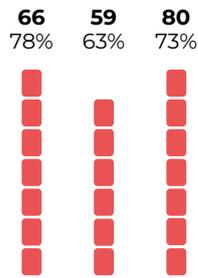
2021 2022 2023

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



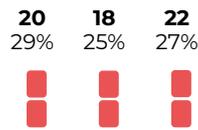
2021 2022 2023

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



2021 2022 2023

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

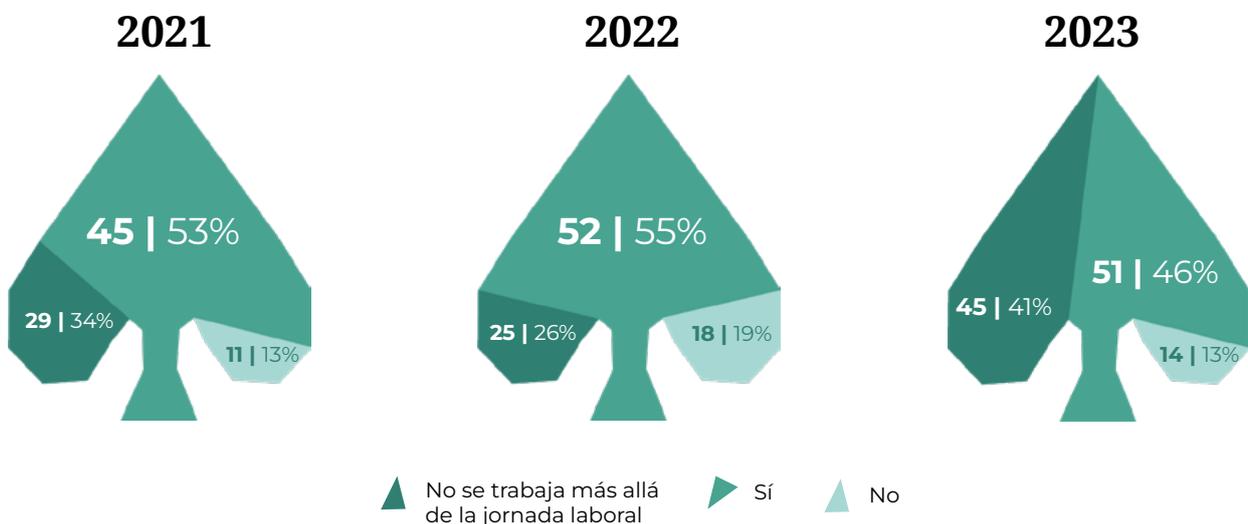


2021 2022 2023

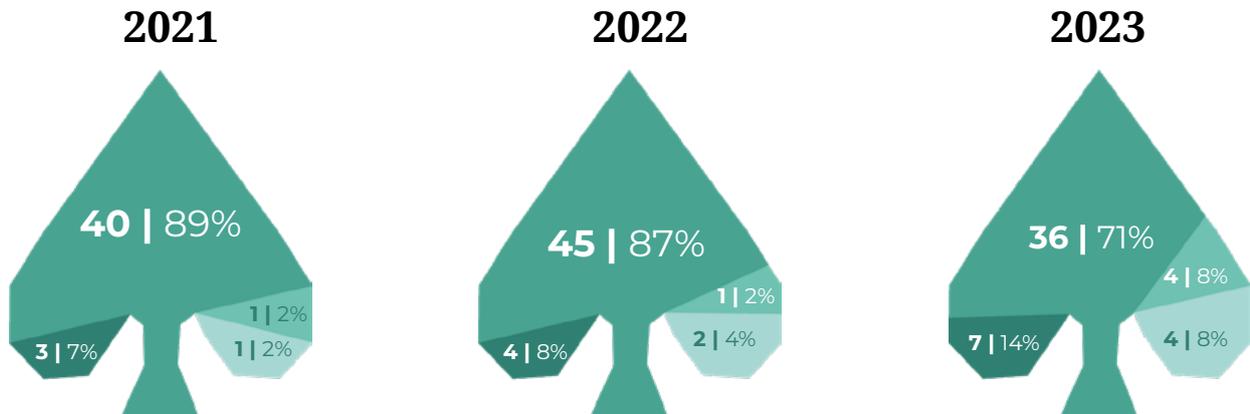
Entidades con medidas para promover que los hombres en concreto se acojan a la conciliación.

♠ Horas extra

ENTIDADES QUE CONTABILIZAN LAS HORAS EXTRA



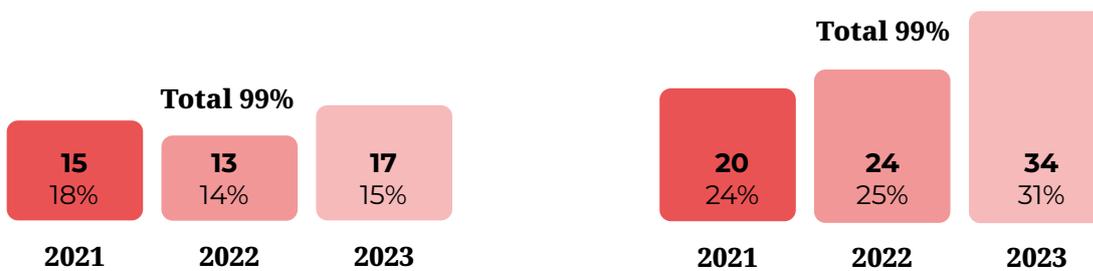
COMPENSACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS TRABAJADAS



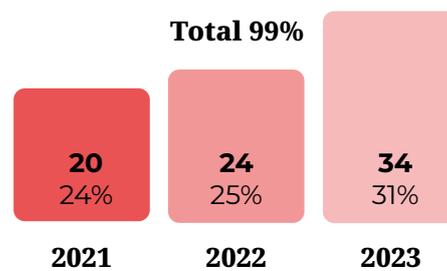
- ▲ Principalmente se remuneran con dinero
- ▲ Principalmente se compensan con tiempo
- ▲ Principalmente se compensan reduciendo la carga de trabajo futura
- ▲ Se compensan con otros mecanismos

♠ Formación y desarrollo personal

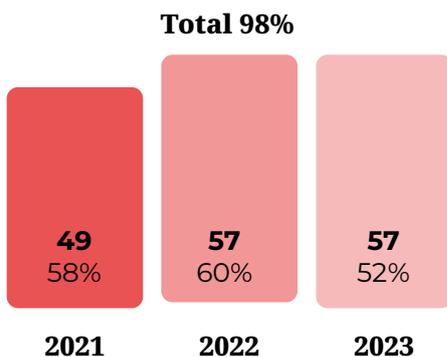
ENTIDADES EN LAS QUE SE CONTEMPLA LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS



Adaptan los horarios para facilitar la formación.



Incluyen horas de formación en el horario laboral o ayudan a cubrir el coste de la formación.



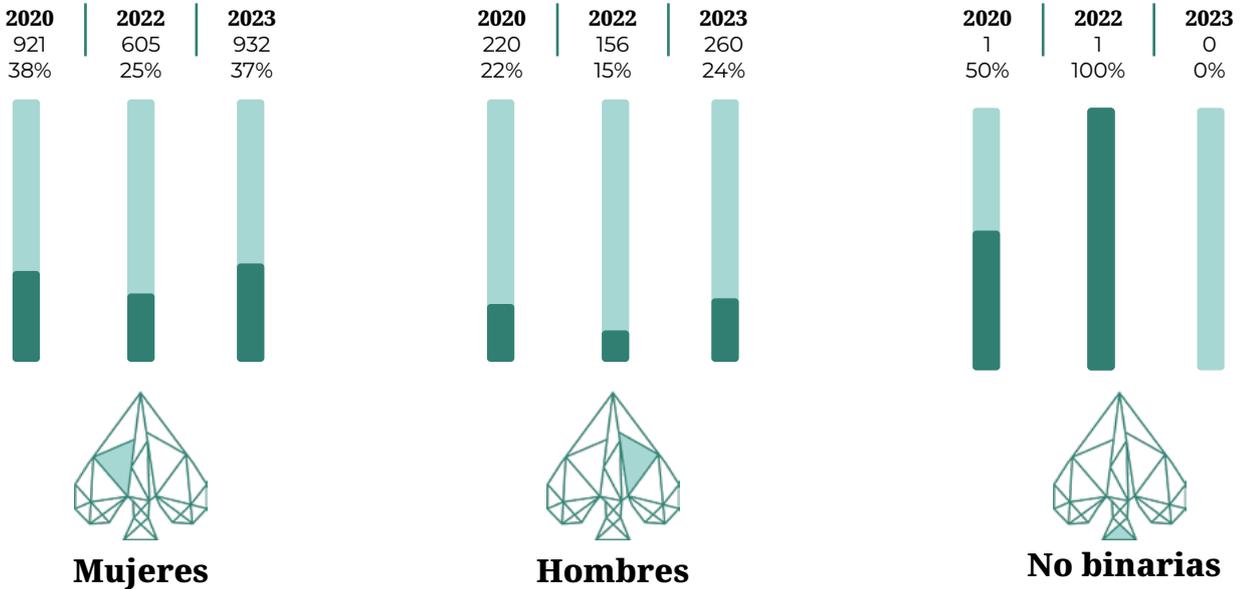
Incluyen horas de formación en el horario laboral y se ayuda a cubrir el coste de la formación.

FORMACIONES ESPECÍFICAS EN IGUALDAD



♠ Estabilidad laboral

PERSONAS CONTRATADAS A JORNADA PARCIAL



PARA MÁS INFORMACIÓN:

www.reaseuskadi.eus

auditoriasoziala@reaseuskadi.eus

944 160 566

@REASEuskadi