

# ESTADO DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN NAVARRA

INFORME DE AUDITORIA SOCIAL 2021



**reas**

NAVARRA/NAFARROA

red de economía alternativa y solidaria  
ekonomia alternatibo eta elkartasunezkoaren sarea

## **La Economía Social y Solidaria en el Estado. Proceso de Auditoría Social 2021**

*Diciembre 2021*

*REAS Navarra. Red de Economía Alternativa y Solidaria*

*Avda. Guipuzcoa, 11 / Gipuzkoa Etorbidea 11 zk*

*685517030*

[auditoriasocialnavarra@reasnet.com](mailto:auditoriasocialnavarra@reasnet.com)

<https://reasna.org/>

*@reasnavarra*

Coordinación y redacción:

*Grupo de trabajo de Auditoría Social de REAS Navarra - Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria*

*Ricardo Feliu Martínez*

*Con la financiación del Gobierno de Navarra.*

*Atribución - No Comercial - CompartirIgual3.0*

Este documento está bajo una licencia de *Creative Commons*. Se permite libremente copia, 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: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es>

## Índice

1.- Presentación.....	5
2.- Los principios de la Economía Solidaria.....	5
3.- La auditoría social. Metodología y origen de la información.....	8
4.- Resultados de la Auditoria Social.....	10
4.1.- Datos generales.....	10
4.2.- Principio de Equidad.....	13
4.3.- Principio de trabajo.....	18
4.4.- Principio de Sostenibilidad Ambiental.....	20
4.5.- Principio de Cooperación.....	22
4.6. - Principio Sin Fines Lucrativos.....	23
4.7.- Principio de compromiso con el entorno.....	24
5.- Conclusiones.....	25

## 1.- Presentación

---

El presente informe recoge los principales resultados de la Auditoría Social 2021, en la que han participado 33 entidades que pertenecen al sector de la economía social de Navarra y que, en su mayoría, forman parte de la Red de Economía Alternativa y Solidaria (REAS Navarra). Esta entidad nace en 2003 y su objetivo es el promover la cooperación y el fomento de proyectos empresariales y asociativos que entiende la economía, el dinero o los mercados como un “medio” para el desarrollo sostenible de los territorios.<sup>1</sup>

La estructura del informe es la siguiente. En primer lugar, se ofrecerá una explicación de los conceptos fundamentales de la economía solidaria, así como los principios que la rigen. A continuación, se procederá a una explicación sobre la metodología seguida en el proceso de recogida y análisis de la información. En la tercera parte se desarrolla los principales resultados obtenidos en función de los indicadores utilizados para operacionalizar los principios de la economía solidaria. Finalmente, el informe se cerrará con un apartado de conclusiones en donde se recogen los aspectos más importantes de la Auditoría Social 2021.

A diferencia de auditorías anteriores, la de este año ha estado marcada por el impacto de la covid19. Desgraciadamente, sus consecuencias no podrán ser evaluadas en su integridad hasta no tener los datos del presente año y poder elaborar un análisis más específico. Sin embargo, esto no es óbice para no tomar en consideración esta cuestión. Al revés. Es una cuestión que estará presente a lo largo del análisis.

---

<sup>1</sup> REAS (2020). “La Economía Social y Solidaria en el Estado. Auditorial Social 2020”, REAS, pag. 4

## **2.- Los principios de la Economía Solidaria**

---

Tal como se recoge en la *Carta de la Economía Solidaria*, se define la economía solidaria como aquel conjunto de principios y prácticas que consideran a las personas, el medio ambiente y el desarrollo sostenible y sustentable como el eje entorno al cual debe pivotar toda actividad económica. Por tanto, el fin de la economía no es lucro o el beneficio por encima de todo sino como un medio a través del cual proveer las bases materiales para el desarrollo personal, social y ambiental del ser humano, tanto desde el punto de vista individual como colectivo. Todo esto se desarrolla en seis principios que vertebran la economía solidaria.

### **a.- Principio de equidad**

\* La equidad introduce un principio ético o de justicia en la igualdad. Es un valor que reconoce a todas las personas como sujetos de igual dignidad, y protege su derecho a no estar sometidas a relaciones basadas en la dominación sea cual sea su condición social, género, edad, etnia, origen, capacidad, etc.

\* Una sociedad más justa es aquella en la que todas las personas se reconocen mutuamente como iguales en derechos y posibilidades, y tiene en cuenta las diferencias existentes entre las personas y los grupos. Por ello debe satisfacer de manera equitativa los intereses respectivos de todas las personas.

\* La igualdad es un objetivo social esencial allí donde su ausencia trae consigo un déficit de dignidad. Cuando se vincula con el reconocimiento y respeto a la diferencia, lo denominamos "equidad".

### **b.- Principio de trabajo**

\* El trabajo es un elemento clave en la calidad de vida de las personas, de la comunidad y de las relaciones económicas entre la ciudadanía, los pueblos y los estados. Por ello hay que situar la concepción del trabajo en un contexto social e institucional amplio de participación en la economía y en la comunidad.

\* Es fundamental recuperar la importancia la dimensión humana, social, política, económica y cultural del trabajo que permita el desarrollo de las capacidades de las personas, produciendo bienes y servicios, para satisfacer las verdaderas necesidades de la población (nuestras, de nuestro entorno inmediato y de la comunidad en general). Por eso el trabajo es mucho más que un empleo o una ocupación.

\* Estas actividades se pueden ejercitar individual o colectivamente, y pueden ser remuneradas o no (trabajo voluntario) y la persona trabajadora pueda estar contratada o asumir la responsabilidad última de la producción de bienes o servicios (autoempleo).

\* Dentro de esta dimensión social hay que destacar que, sin la aportación del trabajo llevado a cabo en el ámbito del cuidado a las personas, fundamentalmente realizado por las mujeres, nuestra sociedad no podría sostenerse. Trabajo que aún no está suficientemente reconocido por la sociedad ni repartido equitativamente.

### **c.- Principio de sostenibilidad ambiental**

\* Toda nuestra actividad productiva y económica está relacionada con la naturaleza, por ello nuestra alianza con ella y el reconocimiento de sus derechos es nuestro punto de partida.

\* La buena relación con la Naturaleza es una fuente de riqueza económica, y de buena salud para todos. De ahí la necesidad fundamental de integrar la sostenibilidad ambiental en todas nuestras acciones, evaluando nuestro impacto ambiental (huella ecológica) de manera permanente.

\* Es clave reducir significativamente la huella ecológica humana en todas nuestras actividades, avanzando hacia formas sostenibles y equitativas de producción y consumo, y promoviendo una ética de la suficiencia y de la austeridad.

### **d.- Principio de cooperación**

\* Queremos favorecer la cooperación en lugar de la competencia, dentro y fuera de nuestras organizaciones vinculadas a REAS, buscando la colaboración con otras entidades y organismos públicos y privados para construir de manera colectiva un modelo de sociedad basada en el desarrollo local armónico, las relaciones comerciales justas, la igualdad, la confianza, la corresponsabilidad, la transparencia, el respeto.

\* La Economía Solidaria está basada en una ética participativa y democrática, que quiere fomentar el aprendizaje y el trabajo cooperativo entre personas y organizaciones, mediante procesos de colaboración, de toma de decisiones conjuntas, de asunción compartida de responsabilidades y deberes, que garanticen la máxima horizontalidad posible a la vez que respeten la autonomía de cada una, sin generar dependencias.

\* Estos procesos de cooperación deben extenderse a todos los ámbitos: local, regional o autonómico, estatal e internacional y deben normalmente articularse en redes donde se vivan y se fomente esos valores.

### **e.- Principio “sin fines lucrativos”**

\* El modelo económico de la ESS tiene como finalidad el desarrollo integral, colectivo e individual de las personas, y como medio, la gestión eficiente de proyectos económicamente viables, sostenibles e integralmente rentables, cuyos beneficios se reinvierten y redistribuyen.

\* El principio de “no - lucratividad”, está íntimamente unida a una forma de medir los balances de resultados, que tienen en cuenta no solo los aspectos económicos, sino también los humanos, sociales, medioambientales, culturales y participativos y el resultado final es el beneficio integral.

\* Se entiende por ello que las actividades en la ESS destinan los posibles beneficios a la mejora o ampliación del objeto social de los proyectos, así como al apoyo de otras iniciativas solidarias de interés general, participando de esta manera en la construcción de un modelo social más humano, solidario y equitativo.

### **f.- Principio de compromiso con el entorno**

\* El compromiso con el entorno se concreta en la participación en el desarrollo local sostenible y comunitario del territorio.

\* Todas aquellas organizaciones están plenamente integradas en el territorio y entorno social en el que desarrollan sus actividades, lo que exige la implicación en redes y la cooperación con otras organizaciones del tejido social y económico cercano, dentro del mismo ámbito geográfico.

\* Esa colaboración es como un camino, para que experiencias positivas y solidarias concretas puedan generar procesos de transformación de las estructuras generadoras de desigualdad, dominación y exclusión.

\* El compromiso en el ámbito local nos aboca a articularnos en dimensiones más amplias para buscar soluciones más globales, interpretando la necesidad de transitar continuamente entre lo micro y lo macro, lo local y lo global.

### 3.- La auditoría social. Metodología y origen de la información

---

Los datos para la realización de la auditoría tienen su origen en un cuestionario formado por 68 preguntas y 76 indicadores a través de los cuales se busca medir y evaluar las prácticas de las entidades de la economía social en relación con los principios recogidos en la *Carta de Principios de la Economía Solidaria*.

Este cuestionario es el resultado de un trabajo que se lleva realizando desde el 2014 para armonizar los diferentes indicadores que se venían empleando en diferentes territoriales de REAS. Fue en 2018 cuando se empezó a utilizar la plataforma tecnológica desarrollada por la Xarxa de Economía Solidaria de Catalunya desde 2008 y que permitía a las entidades vinculadas a esa red realizar una autoevaluación de su actividad. Con anterioridad la aplicación informática para la elaboración de las auditorías por parte de la mayor parte de las redes fue la desarrollada por REAS del País Vasco y Navarra.

En la actualidad el instrumento de recogida de la información no solo está abierta a las entidades que vinculadas a REAS sino también a otras que asuman los principios recogidos en la *Carta de la Economía Solidaria*. Tanto en el diseño de esta herramienta como las variables consideradas, tienen un doble objetivo: promover la mejora interna de las organizaciones y generar informes agregados anuales con los que poder evaluar y visibilizar la importancia de las entidades de la Economía Social y Solidaria que forman parte de REAS RdR.

**Cuadro 1.- Número de entidades participantes**

	<b>Auditoría</b>			
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Entidades	25	30	25	33
Variación		+5	-5	+8

A lo largo del año 2021 se solicitó la participación en la Auditoría Social 2021 entre todas las entidades que forman parte de REAS Navarra. Finalmente fueron 33 entidades (de las cuales el 90,9% pertenecen a REAS Navarra y el 9,1% no forman parte de la red) las que han participado en la auditoría (**Cuadro 2**), lo que supone un incremento de 8 organizaciones respecto al año 2019. Es cifra de participantes más elevada desde que se empezó auditar la economía social de la Comunidad Foral.

Respecto al análisis de los datos es pertinente realizar algunas consideraciones. En primer lugar, a lo largo de este informe se han empleado el análisis univariante a la hora de analizar las preguntas y los indicadores. En el caso de aquellas variables cuantitativas se recoge la información de las medidas de tendencia central y de



dispersión (valores mínimos y máximos y la desviación típica). Sin embargo, a la hora de interpretar los resultados, hay que tener en cuenta que existe una elevada variabilidad de los datos de la muestra, por eso se ha calculado también la mediana (además de la media). Al ser un estadístico cuyo valor divide la distribución de los datos en dos partes iguales, conteniendo en cada una de ellas la mitad de las observaciones, nos da una información más precisa que la media, ya que esta es muy sensible a los datos extremos.

## **Cuadro 2.- Entidades que han participado en la Auditoria 2021**

REAS Navarra	REAS Red de Redes
Txalaparta Argitaletxea	Fundación Gizakia Herritar/Paris365
OCSI Navarra	Asociación Gitana de Navarra La Majari
Embeblue	SETEM Navarra-Nafarroa
Fundación Tudela Comparte	CERMIN Navarra
NAFARKOOP Energía S. Coop.	Asociación Hegoak Elkarte
Fundacion Elkarte	NOMMAD
Granja Escuela Gure Sustraiak	Fundación Traperos de Emaús de Navarra
Mugarik Gabe Nafarroa	Fundación Gaztelan
Heda Comunicación	Jauregia Esnekiak
Farrachucho	Arterra Bizimodu
LANDARE	Transforma Cuidamos Personas
Geltoki Sociedad Microcooperativa	Agresta S. Coop.
Tximista .	Fundación Mundubat - Mundubat Fundazioa
Aislanat	Salhaketa Nafarroa
Servicios Inserlantxo	Etxekide S.Coop.
Red Navarra de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social	

## 4.- Resultados de la Auditoria Social

### 4.1.- Datos generales

Atendiendo a los **sectores de actividad** en los que trabajan las organizaciones de la muestra se observa una gran diversidad, siendo los más importantes *Educación, Investigación y formación* (21,2%), *Salud y cuidados* (12,1%), *vivienda y gestión del entorno* (9,1%), *alimentación* (9,1%), *cultura y ocio* (9,1%), *espacios y redes de cooperación* (9,1%) y *producción y/o ventas de otros productos manufacturados* (9,1%). Cerrarían este listado *comercio y energía* (3%), *Textil / Comercio de Ropa* (3%), *Restauración y Hostelería* (9,1%), *Tecnología y electrónica* (3%) y *Comunicación* (3%).

La principal **forma jurídica** es la *no lucrativa* (51,5%); más concretamente, un 33,3% son asociaciones y el 18,2% fundaciones. En el caso del resto de las entidades, la forma jurídica más importante es la *cooperativa* (18,2%), seguida de la *Sociedades Laborales (Sociedad Limitada Laboral)* (15,2%), las *mercantiles (sociedad de responsabilidad limitada)* (6,1%) y *trabajo autónomo* (6,1%) y otras (3%).

Los principales **resultados económicos** obtenidos durante el año 2020 (**Cuadro 3**) indican que el sector de la Economía Social en Navarra obtuvo saldo positivo de 861.648,81 euros

**Cuadro 3.- Ingresos y gastos totales (2020)**

Ingresos totales de la entidad	21.894.992,03 €
Gastos totales de la entidad	21.073.074,32 €
Diferencia	861.648,81 €

	2017	2018	2019	2020
Número de entidades	29	30	25	33
Ingresos totales de la entidad (millones €)	25,7	21	16,3	21,89
Gastos totales de la entidad (millones €)	22,4	20	15,7	21,07
Diferencia	3,3	1	0,6	0,86

En relación con año 2019, los ingresos totales han aumentado 5,6 millones de euros, pero los gastos también se han incrementado en 5,4 millones. El resultado es un saldo positivo de 0,86 millones de euros, que supone un incremento de 0,2 millones en relación con el 2019. Posiblemente esto no se debe tanto a una mejora económica *per se*, sino al aumento de las entidades participantes en la auditoria del 2021. Sin embargo, desde el punto de vista de los resultados económicos globales, se puede

decir que, en líneas generales, todo apunta a que el sector de la ESS en Navarra parece haber resistido el impacto económico de la pandemia.

El 68% de los **ingresos**, provienen de la facturación de bienes y/o servicios (son cinco puntos más que en 2019) y el 21% de las subvenciones (tres puntos más que en 2019) y un 11% de otros. Se observan diferencias en función de la figura jurídica de la entidad. En el caso de las entidades no lucrativas (asociaciones y fundaciones) la principal fuente de ingresos son las subvenciones (66,6%) y la facturación de bienes y servicios suponen una cuarta parte de sus ingresos (25,8%) mientras que en las entidades lucrativas esta relación se invierte; el 78,3% de sus ingresos provienen de la facturación de bienes y servicios y el 26,4% de subvenciones.

En segundo lugar, también se detectan diferencias en función del número de miembros de la entidad. Las entidades más pequeñas (de menos de 5 personas) facturan por bienes y servicios un 81,5%. En el caso de las subvenciones son las entidades de 11-50 las que más ingresan (71%) frente a las de menos de 5 personas (23,9%).

En tercer lugar, también se observan diferencias, por otra parte, coherentes por los resultados obtenidos, si analizamos los resultados en función del número de personas voluntarias. Así, aquellas entidades sin voluntarios/as los ingresos provenientes de bienes y servicios suponen el 79% frente a aquellas entidades que si tienen voluntarios (independientemente del número de estos) (25%).

Respecto al **gasto** hay que señalar que el 45% ha ido destinado a personal, el 45% a compra de bienes y servicios, y el 10% a otros. En este caso, la principal diferencia se observa en el índice de compras de bienes y servicios en donde las entidades lucrativas tienen un porcentaje algo mayor de gasto (54,9%) que las asociaciones y fundaciones (37,2%).

Considerando la **dimensión social** el primer dato a considerar es que, durante el año 2020, 10.195 personas estuvieron vinculadas a las entidades de la muestra, de las cuales el 54,1% son mujeres, 45,8% hombres y 0,08% otras identidades no binarias.

Existe una gran diversidad de entidades en función del número de personas vinculadas. De este modo, el 30,3% de las entidades tienen menos de 10 miembros, el 21,2% están entre 11 - 30, el 30,2% tienen entre 51 - 200 miembros y el 18,2% más de 200.

El colectivo más numeroso es el de las personas asociadas 7158 personas (70,2%), seguido de los/as voluntarios/as con 2324 personas (22,8%), 168 personas que participan en representación de organizaciones (1,6%) y 56 son patrones de entidades (0,6%). El colectivo de trabajadores/as suponen 588 personas (5,8%).  
**(cuadro 5 / cuadro 6)**

**Cuadro 5. Personas vinculadas y trabajadoras con las entidades (2020)  
(números absolutos)**

	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>No binario</b>	<b>Total</b>
<b>Personas asociadas (trabajadoras / no trabajadoras)</b>	3821	3328	9	7158
<b>Voluntarios/as</b>	1344	980	0	2324
<b>Participan en representación de organizaciones</b>	83	85	0	168
<b>Patrones/as</b>	22	34	0	56
<b>Trabajadores/as no socios/as</b>	248	241	0	489
<i>Total</i>	<i>5518</i>	<i>4668</i>	<i>9</i>	<i>10195</i>
<b>Trabajadores/as socios/as</b>	58	41	0	99
<b>Trabajadores/as no socios/as</b>	248	241	0	489
<i>Total personas trabajadoras</i>	<i>306</i>	<i>282</i>	<i>0</i>	<i>588</i>

**Cuadro 6.- Personas vinculadas y trabajadoras con las entidades (2020) (%)**

	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>No binario</b>	<b>Total</b>
<b>Personas asociadas (trabajadoras / no trabajadoras)</b>	53,4	46,5	0,08	100
<b>Voluntarios/as</b>	57,8	42,2	0	100
<b>Participan en representación de organizaciones</b>	49,4	50,6	0	100
<b>Patrones/as</b>	39,3	60,7	0	100
<b>Trabajadores/as no socios/es</b>	50,7	49,3	0	100
<i>Total</i>	<i>54,1</i>	<i>45,8</i>	<i>0,08</i>	<i>100</i>
<b>Trabajadores/as socios/as</b>	58,6	41,4	0	100
<b>Trabajadores/as no socios/as</b>	50,7	49,3	0	100
<i>Total personas trabajadoras</i>	<i>52</i>	<i>48</i>	<i>0</i>	<i>100</i>

Si analizamos la distribución de las personas vinculadas a las entidades atendiendo a su género se observa una mayor presencia de mujeres que de hombres. De este modo, hay un mayor peso de la población femenina entre las personas asociadas (53,4%), el voluntariado (57,8%) y entre las trabajadoras (52%). Sin embargo, no existe la paridad en el caso de las personas que son patrones, ya que solo el 39,3% son mujeres.

Las entidades auditadas dieron empleo a 588 personas, de las cuales el 52% eran mujeres, lo que supone 2,7 puntos menos que en 2019. Si analizamos los datos con más detalle se observa que la mayoría no son socios/as (83,2%), en donde además el peso de las trabajadoras es menor que en el caso de las trabajadoras que son socias (50,7% frente a 58,6%).

### Cuadro 7.- Evolución del número de personas trabajadoras

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Total</b>	498	507	528	588
<b>Mujeres (%)</b>	54,4	54,6	54,7	52
<b>Hombres (%)</b>	45,6	45,4	45,3	48

La mitad de las entidades tienen plantillas de entre 1 - 5 trabajadores, el 15,2% están los 6 -10 trabajadores/as y el 30,2% tienen más de 10. Todo eso nos lleva a concluir que existe un número importante de entidades que son pequeñas en términos laborales ya que el 65,2% tienen plantillas de menos de 10 trabajadores/as.

Hay 2324 voluntarios/as, lo que supone un incremento respecto al año 2019 (**cuadro 8**). El 57,8% son mujeres, algo menos de medio punto en relación con el año anterior, pero, en todo caso, es en este grupo en donde encontramos el mayor peso de población femenina.

### Cuadro 8.- Evolución de las personas voluntarias (2020)

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Total</b>	2404	1224	1184	2324
<b>Mujeres (%)</b>	60,9	53,6	58,4	57,8
<b>Hombres (%)</b>	39,1	46,4	41,6	42,2

En el 54,5% de las entidades hay voluntarios/as, de las cuales el 33,3% tienen menos de 10 voluntarios/as, un 33,3% tienen entre 11 - 50 voluntarios/as y, por último, 33,4% tienen más de 50 voluntarios/as.

## 4.2.- Principio de Equidad

A la hora de evaluar el grado de cumplimiento del *principio de equidad* de las entidades que han participado en la auditoría se analizan tres dimensiones: la igualdad de oportunidades, la transparencia y la participación.

### 4.2.1.- La igualdad de oportunidades y políticas de igualdad

La *igualdad de oportunidades* considera que se debe promover el desarrollo equitativo de las capacidades de todas las personas; esto conlleva la implementación de acciones que tengan como objetivo reducir las desigualdades para que todas las personas tengan las mismas posibilidades. Un elemento básico es este apartado es la paridad económica (a igual trabajo, igual remuneración).

Un aspecto en donde destaca el sector de la ESS es por una mayor participación y presencia de las mujeres en diferentes ámbitos (**cuadro 9**). Si bien el 53,2% de las mujeres ocupan un puesto de responsabilidad cuando analizamos con más detalle los datos se observa que no existe paridad en el caso de los cargos societarios/políticos, ya que el 46,7% de los puestos están ocupados por mujeres. Aunque este indicador ha mejorado en los últimos años, lo cual refleja un esfuerzo por parte de las entidades de alcanzar una paridad real, todavía un margen de mejora por parte de las entidades. Por otra parte, no podemos olvidar la existencia de pequeñas entidades, de una o dos personas, que son hombres y esto tiene su impacto a la hora de analizar la distribución de la variable de género.

**Cuadro 9.- Indicadores de género en las organizaciones de la ESS (2020) (%)**

<b>Indicador</b>	<b>Mujer es</b>	<b>Hombr es</b>
% de personas desagregado por sexo	54,1	45,9
% de personas trabajadoras desagregado por sexo	52	48
% de personas socias no trabajadoras	53,4	46,5
% de personas voluntarias	57,8	42,2
% de personas que participan en representación de organizaciones	49,4	50,6
% de personas que son patrones	39,3	60,7
% en puestos de responsabilidad en la estructura laboral	58,6	41,3
% en cargos societarios / políticos en la organización	46,7	53,3

Un aspecto clave cuando se habla de la equidad es todo aquello relacionado con los salarios. La *proporción salarial* de las plantillas fue en 2020 de 1,43. Si consideramos este indicador desde la perspectiva de género se observa que los valores se obtienen son muy similares entre hombres y mujeres. Por otra parte, si ponemos en relación los salarios medios entre los trabajadores y trabajadoras obtenemos un valor de 1,003, es decir, se puede decir que estamos ante escenario de una paridad casi perfecta. En último lugar, el *índice de Brecha Salarial* entre hombres y mujeres es de -1,42.

**Cuadro 10.- Indicadores de la igualdad salarial (2020)**

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombre s</b>	<b>Total</b>
Retribución más alta (precio bruto) por hora trabajada (€)	15,37	14,19	29,55
Retribución más baja (precio bruto) por hora trabajada (€)	12,69	11,05	23,74
Relación entre la retribución más alta y la más baja (Índice de banda salarial)	1,28	1,23	1,43
Salario medio del ejercicio (€)	19.987,2	19.927,5	

El 84,8% de las entidades utilizan el lenguaje inclusivo y no sexista tanto en los documentos escritos como en el lenguaje verbal, lo que supone un incremento en relación con el año 2019 (76%). El 9,1% utiliza el lenguaje inclusivo en los documentos escritos, tres puntos menos que en el 2019, y solo el 6,1% manifiesta no utilizar lenguaje no sexista e inclusivo (6 puntos menos que en el 2019).

**Cuadro 11.- Uso de lenguaje no sexista e inclusivo (2020)**

	<b>n</b>	<b>%</b>
Normalmente no	2	6,1%
Se utiliza el lenguaje inclusivo en los documentos escritos	3	9,1%
Se utiliza el lenguaje inclusivo en los documentos escritos y en el lenguaje verbal	28	84,8%

El 33% de las entidades disponen de un plan de igualdad vigente, así como los recursos necesarios para realizar su seguimiento y evaluación, el 36,4% no y el 30,3% indican que carecen de un plan de igualdad debido a que el tamaño de la entidad dificulta su implantación. Se observan algunas diferencias según el tipo de entidades. De este modo, en aquellas en donde sí tienen un plan de igualdad tienen un mayor peso las fundaciones y las entidades con más de 30 voluntarios. En contra las entidades que manifiestan no tener un plan de igual debido a su tamaño tienen una mayor presencia las asociaciones y aquellas entidades con menos de cinco trabajadores/as.

**Cuadro 12.- Plan de Igualdad (2020)**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Disponen de un plan de igualdad	10	30,3%
No disponen de un plan de igualdad	12	36,4%
El tamaño de la entidad dificultad su implantación	11	33,3%

Casi la mitad de las entidades (48,5%) no disponen de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual mientras que el 27,3% señalan que no tienen dicho protocolo debido al tamaño de la entidad (en donde las entidades con menos de cinco trabajadores/as tienen un mayor peso) y un 24,2% manifiestan tener el protocolo.

**Cuadro 13.- Protocolo contra el acoso sexual (2020)**

	<b>n</b>	<b>%</b>
No disponen de un protocolo	16	48,5%
Tienen un protocolo	8	24,2%
El tamaño de la entidad dificultad su implantación	9	27,3%

#### 4.2.2.- Transparencia

La dimensión de la transparencia es un aspecto clave en la ESS ya que hace relación a cómo las entidades comunican los objetivos y los resultados de sus actividades, tanto hacia dentro como hacia el conjunto de la sociedad.

En el 82,14% de las entidades hacen públicas los salarios y demás remuneraciones a las personas trabajadoras. Son unos resultados similares a los observados en auditorías anteriores.

Dejando a un lado las entidades que han participado por primera vez en la auditoría, el 34,5% señalan que han publicado en la web y/o en las redes sociales los resultados de la auditoría del último ejercicio, el 31% indican que lo han difundido entre las personas de la entidad y un 34,5% manifiestan no haberlos publicado.

**Cuadro 14.- Publicación en la web y/o redes sociales de los resultados de la Auditoría Social del último ejercicio (2020)**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Lo hemos difundido tanto hacia afuera como hacia las personas de la entidad	10	34,5
Lo hemos difundido entre las personas de la entidad	9	31
No lo hemos publicado.	10	34,5

Más de la mitad de las entidades que han realizado la auditoría (54%) hacen público su balance económico y/o presupuesto, pero se observan algunas diferencias según el tipo de entidades. En el caso de aquellos que no hacen pública esa información, tienen un mayor peso aquellas con menos de 10 miembros y en donde no hay voluntariado. Por otro lado, entre las que sí presentan su balance económico, tienen una mayor presencia las asociaciones y fundaciones, las entidades donde hay voluntariado y aquellas con más de 50 miembros.

El 42,4% informan de su plan de trabajo o memorias, el 39,4% hacen público sus estatutos y/o código ético y el 30,3% las normas y los procedimientos internos. En todos esos casos nos encontramos el mismo perfil de las entidades que informan de su plan de trabajo y de las que no.

**Cuadro 15. - Información pública disponible por parte de las entidades (2020)**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Balance económico/presupuesto	18	54,5%
Plan de trabajo - Memoria	14	42,4%
Código ético - estatutos	13	39,4%
Normas y procedimientos internos	10	30,3%
Otra información - documentos	8	24,2%
Actas de reuniones (asambleas - comisiones)	6	18,2%
Plan de comunicación	3	9,1%



El 24,2% hace pública otra información/ documentos y un 18,2% las actas de las reuniones sin que se detecten diferencias significativas entre las entidades. Por último, solamente un 9,1% manifiestan hacer público un plan de comunicación.

#### 4.2.3.- Participación

Con el análisis de la participación se quiere evaluar el grado en que las personas que forman parte de las entidades son parte activa en la elaboración de los planes estratégicos y de los presupuestos de las organizaciones de las que forman parte. Dentro de la ESS la participación es un aspecto clave ya que posibilita la articulación de procesos de empoderamiento y motivan la responsabilidad entre sus miembros. Durante el 2020 el número de personas que participaron en la elaboración del Plan de Gestión fue 225, de las cuales el 56,4% fueron mujeres.

**Cuadro 16.- Personas que participan en las entidades auditadas (2020)**

	<b>Femeni no</b>	<b>Masculi no</b>	<b>Total</b>
<b><i>En la elaboración del Plan de Gestión y el Presupuesto (personas)</i></b>	127	98	225
- Según género (%)	56,4	43,6	100
<b><i>En la aprobación del Plan de Gestión y el Presupuesto (personas)</i></b>	182	144	326
- Según género (%)	55,8	44,2	100

En total han sido 297 personas las que han tenido cargo de responsabilidad durante el 2020, de las cuales el 53,2% han sido mujeres. Sin embargo, se observan algunas diferencias en función del tipo de responsabilidad. De este modo, en aquellos puestos relacionados con la estructura laboral el peso de las mujeres es del 58,6% pero cuando se analizan los cargos societarios/políticos, no hay paridad se rompe.

**Cuadro 17.- Personas con cargos de responsabilidad en las entidades auditadas (2020)**

	<b>Femeni no</b>	<b>Masculi no</b>	<b>Total</b>
<b><i>Personas que ocupan puestos de responsabilidad en la estructura laboral</i></b>	73	56	129
- Según género (%)	58,6	41,4	100
<b><i>Personas que ocupan cargos societarios/políticos en la organización</i></b>	85	83	168
Según género (%)	46,7	53,3	100

### 4.3.- Principio de trabajo

Desde la ESS el trabajo no se aborda solo desde una dimensión económica (poniendo el acento en unas condiciones laborales dignas, empleo de calidad y en el intercambio en las relaciones productivas basadas en la cooperación y no en la competitividad) sino también su dimensión social, política, cultural y la ambiental.

Tal como señalábamos al principio de este informe, en el año 2020 se dio empleo a 588 personas; son 60 personas más que en el 2019. Sin duda, es un dato positivo, más todavía considerando que uno de los ámbitos en donde de una más directiva se vivió el impacto de la covid fue en el empleo. Por otra parte, si se observa las auditorías realizadas en los últimos años, el incremento de trabajadores/as ha sido constante (**cuadro 18**)

**Cuadro 18.- Personas trabajadoras**

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Total</b>	498	507	528	588
<b>Mujeres (%)</b>	54,4	54,6	54,7	52
<b>Hombres (%)</b>	45,6	45,4	45,3	48

De esas 588 personas, un 52% eran mujeres y 48% eran hombres. Si bien se puede decir que hay una situación de paridad, se observa una disminución de 2,7 puntos del peso de las trabajadoras en relación con el año 2019.

El indicador *plantilla media equivalente* informa del número total de puestos de trabajo expresados en jornadas completas trabajadas. Durante el año 200 fueron un total 501,9, de las cuales 248,5 eran mujeres y 253,37 hombres.

En cuanto al salario medio (**cuadro 19**) la diferencia que se observa que la media entre hombres y mujeres no es muy elevada, pero considerando la variabilidad de los datos (tomando en cuenta tanto los valores mínimos y los máximos como la desviación típica), la mediana nos da una fotografía algo más precisa

**Cuadro 19.- Salario medio**

	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Desv. Típica</b>
<b>Mujeres</b>	19.987,2	21.971,8	4.098,5	31.200	6.263,5
<b>Hombres</b>	19.927,5	20.718,9	6.105,9	30.302,2	5.683,3

Respecto a la políticas y acciones relacionadas con la salud laboral, tres de cada cuatro entidades (75%) con trabajadores/as toman medidas activas. En aquellas organizaciones en las que señalan no tener ese tipo de medidas, se observa un mayor

peso de las entidades con plantillas pequeñas, es decir, aquellas que tienen entre 1 y 5 trabajadores/as.

En relación con el ámbito de los cuidados los principales datos obtenidos en la auditoria son los siguiente. El 72,2% de las entidades contemplan, y están formalizadas por escrito, medidas destinadas a mejorar los permisos establecidos por ley en temas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Son casi diez puntos menos que en 2019. En este grupo las cooperativas, las entidades con más de 200 miembros y entidades con plantillas de más de 10 trabajadores son las que tienen un mayor peso. Hay un 24,1% de entidades que indican que, debido a su tamaño, tienen dificultades para una adecuada implementación de esas medidas. En este último grupo tienen una mayor presencia las asociaciones y las entidades que tienen entre 1 y 5 trabajadores/as.

El 75% de las entidades generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación con su situación con el entorno laboral.

El 65,5% de las entidades manifiestan disponer de un reglamento y/o protocolo interno que contemple medidas de mejora de las condiciones laborales establecidas en el convenio de aplicación, pero hay un 24,1% de las entidades que tienen dificultades para tener un reglamento debido a su tamaño. En efecto. En este grupo tienen una mayor presencia las asociaciones y las entidades con plantillas de entre 1 y 5 trabajadores/as. Por último, el 34,5% dicen no tener de dicho reglamento (y aquí tienen una mayor presencia las entidades de tamaño intermedio, es decir, aquellos de entre 11 - 50 miembros).

Un aspecto fundamental en el ámbito laboral es la formación y desarrollo de las personas. La gran mayoría de las entidades (97%) establece algún tipo de medidas destinadas a la formación de sus trabajadores/as. El 39,4% incluyen horas de formación en el horario laboral y se ayuda a cubrir el coste de la formación, el 30,3% adaptan los horarios para facilitar la formación y el 12,1% se incluyen horas de formación en el horario laboral o se ayuda a cubrir el coste de la formación.

Casi la mitad de las entidades (48,1%) implementan todas las medidas señaladas y el 63% aplican al menos dos medidas.

#### **4.4.- Principio de Sostenibilidad Ambiental**

Desde la perspectiva de la ESS no se puede entender la economía sin considerar su impacto ambiental, más todavía viviendo un momento de emergencia climática. Por eso se establecen diversas iniciativas que tienen como objetivo la preservación ecológica y en el medio ambiente, y eso solo será posible si se llevan a cambio transformaciones económica y sociales de calado. De este modo la economía se considera como un instrumento fundamental para alcanzar esos objetivos, a través del consumo responsable, incidiendo en relaciones económicas y sociales más equitativas y justas, y en la sostenibilidad ambiental.

En la auditoria se utilizaron varios indicadores a través de los cuáles se buscaba evaluar el grado de cumplimiento con los principios de sostenibilidad ambiental por parte de las entidades auditadas preguntando diversas cuestiones sobre la política ambiental, el consumo de energía, agua y papel, el tratamiento de los residuos y la movilidad. Los principales resultados fueron los siguientes.

El 70% de las entidades disponen de un plan de acción o sistema de gestión ambiental. Más concretamente el 46,7% disponen de un plan de acción o sistema de gestión ambiental pero casi cuarta parte señalan que el tamaño dificulta su implementación (sobre todo para las asociaciones y aquellas entidades con menos de 5 trabajadores tienen un mayor peso) pero que lo incorporan de manera informal en sus actividades cotidianas.

La mayoría de las entidades (60%) no llevan control interno de las emisiones de CO2 y una de cada cinco sí (en este grupo hay una mayor presencia de las cooperativas) y el 20% indican que el tamaño dificulta realizar esos controles (aquí volvemos a encontrar a las asociaciones y a las entidades con menos de 5 trabajadores).

**Cuadro 20.- Política ambiental (2020)**

	<b>Sí</b>		<b>No</b>		<b>El tamaño dificulta</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
¿Disponéis de una política, plan de acción o sistema de gestión ambiental?	14	46,7	9	30	7	23,3
Se lleva un control interno de las emisiones de CO2	6	20	18	60	6	20

Un 83% de las entidades disponen procedimientos para el ahorro y la eficiencia energética y el 70% realizan prácticas dirigidas al ahorro y la eficiencia en el consumo del agua.

Un 70% de las entidades contratan la totalidad del servicio eléctrico con empresas proveedoras que generan la totalidad de la energía eléctrica de fuentes renovables. Son 15 puntos más que en 2019 (55%). Un 10% señalan que contratan solo un parte.

**Cuadro 21.- Consumo de energía y agua (en oficinas) (2020)**

	<b>Sí</b>		<b>No</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
¿Disponéis de prácticas y procedimientos para el ahorro y la eficiencia energética?	25	83,3	5	16,7
¿Disponéis de prácticas y procedimientos para el ahorro y la eficiencia en el consumo de agua?	21	70	9	30
Contratáis todo el servicio eléctrico con empresas proveedoras que generan el 100% de su energía eléctrica de fuentes renovables certificada con garantía de origen	21	70	6	20

El 83% de las entidades utilizan papel reciclado, el 86% disponen de prácticas formales de gestión de residuos, el 96,7% tienen en consideración criterios de consumo responsable a la hora de adquirir un producto, diez puntos más que en 2019 (86%) y el 90% facilita y/o ofrecen alternativas relacionadas con el transporte. En este último punto se recoge todo lo relacionado con el teletrabajo y las videoconferencias, de tal manera que cabe pensar que aquí la influencia de la covid ha sido fundamental para obtener una respuesta afirmativa tan elevada.

**Cuadro 22.- Indicadores de consumo de papel, residuos y movilidad (2020)**

	<b>Sí</b>		<b>No</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Consumo de papel (en oficinas)</b>				
¿Utilizáis papel reciclado y/o con certificación de explotación forestal sostenible de manera regular y mayoritaria?	25	83,3	5	16,7
	<b>Sí</b>		<b>No</b>	
<b>Prevención y recogida selectiva de residuos (%)</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
¿Disponéis de prácticas formales de gestión de residuos?	26	86,7	4	13,3
	<b>Sí</b>		<b>No</b>	
<b>Otros consumos (productos con garantía de origen sostenible) (%)</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
A la hora de adquirir un producto, ¿se contemplan criterios de consumo responsable?	29	96,7	1	3,3
	<b>Sí</b>		<b>No</b>	
<b>Movilidad (%)</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
¿La entidad incorpora, ofrece o facilita alguna alternativa/ayuda en lo relacionado con el transporte? (Videoconferencias, teletrabajo, facilita compartir coche, aparcamiento para las bicicletas...)	27	90	3	10

#### **4.5.- Principio de Cooperación**

La dimensión económica de la cooperación se mide a través del importe de las compras de bienes y servicios a entidades del mercado social, REAS u otras entidades de la economía social. Durante el año 2020 el 78,8% de las entidades realizaron compras de bienes y servicios a entidades del mercado social y/o REAS con un valor total de 530.630,17 euros, lo que supone que el 5,8% del gasto. Por otra parte el importe de las compras realizadas a entidades de la economía social (pero que no forman parte del Mercado Social ni de REAS) ascendieron a un 186.517,2 €, lo que equivale a un 2% del total de gasto (**cuadro 23**) En total las compras dentro de la economía solidaria asciende a un 7,8% del total del gasto de las entidades en compras de bienes y servicios. Es un descenso relativamente importante en relación con el 2019 (19%) cuya causa puede estar en el impacto económico de la crisis de la covid.

### **Cuadro 23.- Compras totales en el mercado social e intercooperación (2020)**

Importe total de las compras de bienes y servicios a entidades del mercado social y/o a entidades de REAS	530.630,2 €
% respecto al total de compras y bienes y servicios	5,8%
Importe de las compras de bienes y servicios realizadas a entidades de la economía social (que no pertenecen al Mercado Social ni a REAS)	186.517,2 €
% respecto al total de compras y bienes y servicios	2%

Durante el 2020, el 87,9% de las entidades establece algún tipo de colaboración con otras entidades que proporcionan los mismos productos y servicios. Se puede decir que el grado de colaboración es relativamente importante ya que el 72,4% trabajan de manera conjunta en más de un ámbito, siendo los dos más importantes el compartir conocimiento (78,8%) y el de realizar proyectos conjuntos (63,4%). El perfil de las entidades más proclives a crear vínculos de colaboración compartiendo conocimiento son las asociaciones y fundaciones, con un número de miembros de entre 51 - 200 y en donde el número de voluntarios/as que forman parte de la entidad es superior a 30.

### **Cuadro 24.- Cooperación con otras entidades que proporcionan los mismo productos o servicios (2020)**

	<b>n</b>	<b>%</b>
Compartiendo conocimiento	26	78,8
Compartiendo proyectos	21	63,4
Compartiendo local	13	39,4
Compartiendo gestión	9	27,3
No coopera	4	12,1

## **4.6. - Principio Sin Fines Lucrativos**

Dentro de la economía social, la obtención de beneficios económicos no es el fin último, sino que el centro son las necesidades de las personas y sus necesidades, en el marco de un sistema económico más justo y equitativo. De este modo un aspecto central en relación con este principio es el que se hace con los posibles beneficios obtenidos.

El 63,6% de las entidades auditadas indican haber tenido obtenido excedentes económicos durante 2020, siendo su valor total de 781.949,3 euros, en donde se observa una alta variabilidad de los datos que parece estar relacionada con el tamaño de la entidad.

### **Cuadro 25.- Excedente económicos (2020)**

Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. Tipica
37.235,7	7.851	552	442.039	94766,7

Todo apunta a que el destino de los excedentes económicos del 2020 ha estado influido por las consecuencias socio-económicas derivada de la covid19. Así, el 38% del excedente obtenido se ha destinado a la compensación de pérdidas, a reservas o a inversiones propias. Son cinco puntos más que en 2019. Un 10,2% se ha dirigido a las reservas (obligatorias, voluntarias, etc.), el 5,6% se ha destinado a iniciativas para la construcción de bienes comunes y apenas un 0,1% ha ido para inversiones en entidades financieras de la ESS.

Si ponemos el foco en las entidades se observa que el 38,1% de las entidades han destinado gran parte de sus excedentes (95,67% de media) a las reservas (obligatorias, voluntarias, etc.) mientras que un tercio han dirigido sus excedentes a la compensación de pérdidas y un 28,6% han dedicado el 80,81% de media de sus excedentes a otros destinos.

**Cuadro 25.- Reparto de los excedentes de las entidades que tienen excedentes económicos (2020)**

	Entidades		% medio sobre el excedente total
	N	%	
Empresas o personas socias	0	0	0
Compensación de pérdidas	7	33,3	61
Reservas: Educación / formación interna	2	9,5	12,14
Reservas: Causas sociales	1	4,8	93,71
Reservas: Inversiones financieras en entidades financieras ES	1	4,8	31,82
Reservas (obligatorias, voluntarias, etc.)	8	38,1	95,67
Otros	6	28,6	80,81

#### 4.7.- Principio de compromiso con el entorno

Las organizaciones que forman parte de la ESS están comprometidas con todas aquellas iniciativas que promuevan un modelo económico y social más responsable, justo e igualitario. Esto las lleva a estar vinculadas, de una u otra manera, con el sector de las finanzas y los seguros éticos. En 2020 el 66,7% de las entidades han sido socias o clientas de entidades de finanzas éticas y solidarias (Fiare, Coop57, etc.), algo menos que en 2019 (68%)

El 54,5% de las entidades generan algún tipo de bien, servicio o material que ponen a libre disposición del común y/o generan bienes creativos o conocimiento bajo licencias libres como *Creative Commons*. En este grupo, las asociaciones y las entidades con menos de cinco trabajadores tienen una mayor presencia.

Casi tres de cada cuatro entidades (72,7%) señalan que no utilizan el **software libre** o que lo hacen de manera puntual. De las entidades que sí (27,3%), el 55,6% utilizan programas ofimáticos de software libre de manera regular, un 22,2% además emplean programas profesionales de software libre (diseño gráfico, gestión contable...) de manera regular y un 22,2% indican que la mayoría de los sistemas operativos de los ordenadores que utilizan son de software libre.



## 5.- Conclusiones

---

A lo largo de informe se han recogido los principales resultados de la Auditoría 2021 que nos ayuda a tener una visión general del estado de la ESS en Navarra durante el 2020 y permite trasladar a la sociedad navarra en qué medida las organizaciones que asumen los principios de la ESS hacen viable un modelo económico más responsable, justo y sostenible.

Los resultados indican como la ESS en Navarra es un sector económicamente relevante, que presenta una gran diversidad tanto desde el punto de vista sectorial como por la tipología de las entidades y organizaciones, con un claro compromiso con los principios de la economía social y solidaria.

Todo apunta a que el sector de la ESS, en su conjunto, ha sido capaz de resistir el impacto social-económico de covid durante el año 2020, creando empleos dignos y de calidad y obteniendo resultados económicos positivos. Sin embargo, algunos indicadores han empeorado ligeramente (como aquellos relacionados con la dimensión económica de la cooperación con otras entidades de la economía social o la implementación de medidas relacionadas con la conciliación) y hay espacios de mejora en aspectos concretos relacionados con la igualdad o el compromiso con el entorno. Así mismo, no podemos obviar las dificultades en las que se encuentran las entidades más pequeñas (tanto en número de trabajadores/as como en número de miembros) para cumplir con algunos principios de la ESS, es decir, lo que se observa no es un problema de voluntad sino de capacidad.

Todas estas cuestiones deberán ser objeto de un análisis y evaluación más detallada, y ver su evolución en próximas auditorías. En todo caso, no se puede dejar de mencionar el esfuerzo realizado por el conjunto de las entidades a la hora de cumplir con los principios de la ESS en un contexto que ha sido adverso, manteniendo e incluso mejorando indicadores relacionados con la sostenibilidad, la cooperación, el trabajo o el medio ambiente, a pesar de todas las cautelas que se ha de tener cuando se comparan los datos con auditorías anteriores, cuyos tamaños muestrales han sido diferentes.



---

*REAS Navarra. Red de Economía Alternativa y Solidaria*  
*Avda. Guipuzcoa, 11 / Gipuzkoa Etorbidea 11 zk*  
*685517030*  
*auditoriasocialnavarra@reasnet.com*  
*<https://reasna.org/>*  
*@reasnavarra*