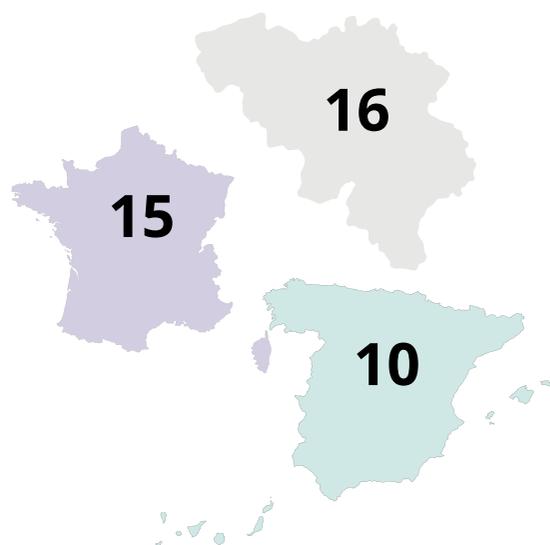


RESULTADOS DE LA ENCUESTA



1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

41 respuestas



Organizaciones de tamaño pequeño



La mayoría de las organizaciones tienen una plantilla de 1 a 10 trabajadores a tiempo completo

La mayoría son asociaciones, pero también se incluyen otro tipo de organizaciones representativas de la ES (32/41)



La mayoría de las organizaciones han sido creadas antes del 2000



El 80% tiene al menos un 50% de mujeres empleadas

Participación en diversos sectores de actividad

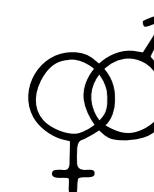


18 organizaciones tienen carácter multisector



Con ubicación a escala regional

Género de las personas encuestadas



21 mujeres y 20 hombres

2. PARIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- Se mencionan varios órganos (Junta General o Asamblea General, Consejo de Administración o Consejo Rector, Comité Ejecutivo y de Dirección.)
- Una minoría de órganos paritarios (**el 25% tienen al menos un 50% de mujeres**)
- No hay más paridad a nivel regional que a nivel nacional
- Los puestos de responsabilidad siguen estando ocupados mayoritariamente por hombres, especialmente como presidentes (**49%**)

Título (función)	No por sexo		(Vacío)	Total general
	M	H		
Co-dirección		2		2
Co-presidencia (o vice-presidencia)	2	2		4
Coordinación		1		1
Dirección	1	5		6
Gestión		1		1
Presidencia	3	20		23
Otros (ex co-fundador)	2			2
(Vacío)			2	2
Total general	8	31	2	41

3. PARIDAD DE GÉNERO: ACCIONES, OBSTÁCULOS, PALANCAS, APOYO

3.1. ¿Se han tratado ya temas de género en los órganos de su empresa? En caso afirmativo (para el 73%), ¿qué medidas se han adoptado?

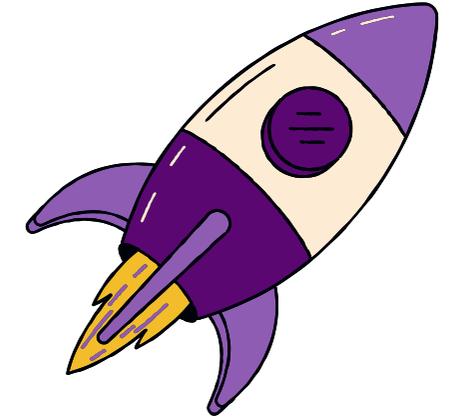
	Sí	No	N/A
Estos temas están incluidos en los estatutos de la estructura	16	14	11
La organización ha asumido un compromiso (carta)	12	18	11
Se han tomado medidas para lograr la paridad (pares paritarios, elecciones in candidatos/as, limitación o prohibición del número de mandatos)	15	15	11
Se han tomado medidas para facilitar la participación e implicación de todas las personas.	15	15	11
Se organizó una sesión de información y sensibilización	12	18	11
Se ha organizado un curso de formación (de al menos medio día) como parte del proceso.	3	28	11
Se ha enviado una nota informativa a las y los directores sobre este tema	6	25	11
Otros	9		

Cuestiones ya abordadas	Número de organizaciones
No	4
Sí	30
No que yo sepa	5
(Vacío)	2
Total general	41

3.2. En su opinión, ¿cuáles son los obstáculos para lograr la paridad de género en las redes y federaciones de la Economía Social??



	Sí	No
Lugares de poder que no son suficientemente inclusivos (mecanismos de cooptación intersocietarios e informales)	22	19
Falta de compromiso de las organizaciones	15	26
La tendencia de los hombres a no ceder	12	29
Sistemas de votación y gobernanza que no facilitan la paridad	10	31
Autocensura de las mujeres	9	32
Falta de interés de las mujeres	7	34



3.3. ¿Qué cree que debería hacerse?

En resumen, las palancas prioritarias:

- Cambiar actitudes y estereotipos (26)
- Cambiar los reglamentos y estatutos internos (14)
- Poner en marcha un plan estratégico para la igualdad de oportunidades (22)
- Cambiar la forma en que se desarrollan las reuniones para hacerlas más inclusivas y participativas (14)
- Identificar, formar y apoyar a las mujeres hasta las elecciones (17)

3.4. ¿Ha realizado ya alguna acción con sus miembros (trabajo, estudios, formación, cartas) sobre la igualdad de género en sus organizaciones?

El 63% de nuestros encuestados ya han llevado a cabo acciones con sus afiliados y afiliadas(26/41)

Varios tipos de acciones:

- Información y producción de conocimientos: inventario, estudios, dossiers temáticos, artículos, jornadas de estudio, seminarios, etc.
- Apoyo, actos, grupos de trabajo
- Comisión de Igualdad de Género, Plan de Diversidad, Mención de Inclusión
- Formación



CAPSE PROJECT



**Financé par
l'Union européenne**