

AVANZANDO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA SOCIAL Y EN EL EMPRENDIMIENTO SOCIAL Y SOLIDARIO

ADVANCED IN GENDER EQUALITY IN THE SOCIAL ECONOMY AND IN SOCIAL AND SOLIDARITY ENTREPRENEURSHIP

NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA

PPL de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

ORCID: 0000-0002-2930-2323

EXTRACTO

Palabras clave: Economía social; brecha salarial; brecha de pensiones; emprendimiento femenino; cooperativismo

La mujer tiene un especial encaje laboral en el ámbito de las Entidades de Economía Social al constituir estas una fórmula empresarial más equitativa e igualitaria que tiende a conseguir una economía más justa y sostenible sustentada en unos valores concretos que exigen alcanzar la igualdad de género como cuestión transversal imbricada en todos los escenarios socioeconómicos. Para ello, frente a las limitaciones que muestran los enfoques unitarios incapaces de reconocer y atender adecuadamente a las diversas formas de desigualdad múltiple, es preciso ampliar las políticas de género y actuar mediante una estrategia unitaria capaz de proyectar sus efectos a subgrupos de mujeres que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad. Estas actuaciones necesitan de un acompañamiento de acciones normativas e institucionales que acaben con la brecha de género y sus manifestaciones sobre el salario y las pensiones de la femina y que afecta de manera directa la independencia económica de las mujeres. En este contexto las Entidades de Economía Social parecen actuar como palanca para el emprendimiento y la empleabilidad femenina permitiendo a la mujer la plena participación económica y social en el ámbito empresarial.

ABSTRACT

Keywords: *Social economy; wage gap; pension gap; female entrepreneurship; cooperatives*

Women have a special place in the labor market within Social Economy Entities, as they constitute a more equitable and egalitarian business model that tends to achieve a fairer and more sustainable economy based on specific values that require gender equality as a cross-cutting issue intertwined with all socioeconomic scenarios. To this end, in the face of the limitations of unitary approaches that fail to adequately recognize and address the various forms of multiple inequalities, it is necessary to expand gender policies and implement a unitary strategy capable of targeting subgroups of women who are in particularly vulnerable situations. These actions require support from regulatory and institutional measures to address the gender gap and its implications for women's wages and pensions, which directly affect women's economic independence. In this context, Social Economy Entities appear to act as a lever for female entrepreneurship and employability, enabling women to fully participate economically and socially in the business world.

ÍNDICE

1. LA ECONOMÍA SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO ACTUAL: CUESTIONES GENERALES
 - 1.1. Igualdad de género en la Economía Social en el marco internacional
 - 1.2. Acciones normativas e institucionales en el panorama español
2. LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LA ECONOMÍA SOCIAL
 - 2.1. La brecha de género y sus manifestaciones más importantes
 - 2.1.1. La brecha salarial
 - 2.1.2. El “techo de cristal” como límite a la promoción profesional
 - 2.1.3. La brecha de pensiones
 - 2.2. Participación de la mujer en las entidades de Economía Social
 - 2.2.1. Mujer, cooperativismo y principales modelos de emprendimiento femenino
 - 2.2.2. Presencia femenina en las principales entidades de la Economía Social
3. CONCLUSIONES

1. LA ECONOMÍA SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO ACTUAL: CUESTIONES GENERALES

La Economía Social (ES) es un conjunto de actividades económicas y empresariales estructuradas en entidades y organizaciones cuyo propósito principal es satisfacer las necesidades de sus miembros o de la sociedad en general, adquiriendo un valor secundario la maximización de beneficios económicos.

Los modelos económicos imbricados en las sociedades a lo largo del tiempo han ido paulatinamente dando paso a una economía alternativa desvinculada de un modelo social concreto y construida desde la diversidad de necesidades a las que cabe dar respuesta donde la solidaridad encuentra multiplicidad de fórmulas de expresión por cuanto avanzar en economías solidarias y justas supondrá poner en valor el pluralismo.

El encaje del término social en el ámbito económico ha de llevarse a cabo a través de actuaciones centradas en las personas y los objetivos sociales en detrimento del fin único de conseguir una maximización de beneficios; lo social debería entenderse en un marco de ES desde una triple perspectiva que concite, por un lado, a la persona, por otro, a la organización y, finalmente, al territorio y/o comunidad, procediendo de un modo integrado al tratamiento de los tres factores partiendo así de las personas dentro de las organizaciones y como parte del territorio que habitan y donde desarrollan sus vínculos. Es frecuente que las iniciativas de desarrollo local y el enfoque de la ES sean abordadas de forma independiente pese a comprender que se trata de partes de un mismo proceso dirigido hacia el desarrollo económico y social local y territorial lo que hace preciso como parte del proceso cohesionar los intereses y estrategias locales con los enunciados por

la economía solidaria como fundamento para alcanzar el desarrollo, luchar contra la exclusión social y amortiguar la pobreza¹.

Con carácter general, la ES puede ser definida como aquellas iniciativas socioeconómicas, formales o informales, individuales o colectivas, que priorizan la satisfacción de las necesidades de las personas por encima del lucro, caracterizada por sus estrategias independientes de los poderes públicos y una actuación orientada por valores como la equidad, la solidaridad, la sostenibilidad, la participación, la inclusión y el compromiso con la comunidad, y, también, son promotoras de cambio social. Sin embargo, la puesta en práctica de estos valores en el contexto *supra* mencionado precisa del arbitrio de fórmulas empresariales entre las que cabría citar el cooperativismo, las sociedades laborales, el tercer sector social, los centros especiales de trabajo, las empresas de inserción, las asociaciones o las fundaciones que llevan a cabo una actividad económica.

Todas ellas comparten elementos comunes que definen el carácter transformador que la ES trata de imprimir² como son la existencia de una gestión empresarial democrática y participativa en detrimento de modelos organizativos rígidos y jerárquicos; una orientación de la economía hacia las necesidades humanas, situando a ésta al servicio de las personas como instrumento de satisfacción de las necesidades humanas y no como forma de explotación; o la creación de férreos compromisos con la comunidad a través de mecanismos que benefician a ésta como la creación de empleo, la prestación de servicios, la vinculación al territorio, el apoyo a causas sociales, la financiación de iniciativas de solidaridad con los países empobrecidos y la colaboración con movimientos sociales transformadores³.

Así, este sector engloba una diversidad de fórmulas de organización que se manifiestan través de las denominadas entidades de ES, cuyo tratamiento normativo ha sido objeto de la Ley 5/2011 de Economía Social, como instrumento de reconocimiento formal de un sector hasta entonces con tratamiento fragmentado y disperso en el ordenamiento jurídico español que mantiene su vigencia⁴ de

¹ Gómez García, J.M. y Román Ortega, A., “La economía social y su contribución a la promoción del desarrollo local y regional”, Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, 6, 2005, pp. 729 y ss.

² Arrillaga Márquez, P., “La propuesta del Desarrollo Local Transformador. Aportaciones desde la Economía Social y Solidaria”, Cuadernos de Trabajo Hegoa, 88, 2021, pp.50 y ss.

³ Pérez-Mendiguren, J.C. y Etxezarreta Etxarri, E., “Los debates entorno a la Economía Social y Solidaria”, Centro de Documentación Hegoa, 42, 2015, p. 5.

⁴ Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas; Ley 9/2000, de 30 de junio, de Mutualidades de Previsión Social; Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones; Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción; o el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

acuerdo con la pretensión objeto del enunciado de su art. 1 en virtud del cual se trata de crear un “marco jurídico común para el conjunto de entidades que integran la economía social, con pleno respeto a la normativa específica aplicable a cada una de ellas, así como determinar las medidas de fomento a favor de las mismas en consideración a los fines y principios que les son propios”.

La definición que el art. 2 aporta supone entender la ES como el “conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”⁵; esos principios orientadores tienen fuerte arraigo en el valor de la solidaridad y giran en torno a la primacía de las personas sobre cualquier otro objetivo adquiriendo un elevado compromiso —entre varios— con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad en un marco de gestión autónoma y transparente, democrática y participativa⁶. Como entidades partícipes de la misma figuran las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los mentados principios referidos en el art. 4. o cualquier otro tipo de organización que sujetando su actuación a los principios señalados sean incluidas en el catálogo de entidades en el marco de lo establecido en el art. 6⁷.

Con todo, parece que el legislador ha querido establecer como valores indispensables a cumplir por las entidades participantes de este sector —principios orientadores— una serie de factores que garanticen el interés social; a saber, la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social; la aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en

⁵ Art. 2, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

⁶ Domínguez Cabrera, M^a P., “Los principios de la economía social en la Ley de Sociedades Laborales y participadas”, CIREC España Revista Jurídica, 29, 2016, p. 7.

⁷ A su tenor “El Ministerio de Trabajo e Inmigración, previo informe del Consejo para el Fomento de la Economía Social, y en coordinación con las Comunidades Autónomas, elaborará y mantendrá actualizado un catálogo de los diferentes tipos de entidades integrantes de la economía social, teniendo en cuenta los principios establecidos en la presente ley y de forma coordinada con los catálogos existentes en el ámbito autonómico”.

su caso, al fin social objeto de la entidad; la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad; y, la independencia respecto a los poderes públicos, dejando la tarea de velar por el cumplimiento de los principios *supra* señalados en el Consejo de Fomento para la Economía Social, cuya creación ya se había establecido en la disposición adicional segunda de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas⁸.

En este escenario, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una condición indispensable para pertenecer a la ES; ello se desprende de los valores enunciados en las normas específicas reguladoras de algunas entidades como ocurre con la mentada Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, que menciona entre los valores éticos que dan vida a los principios cooperativos formulados por la alianza cooperativa internacional “la solidaridad, la democracia, igualdad y vocación social”; la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en la que establece como principio la actuación “con criterios de imparcialidad y no discriminación en la determinación de sus beneficiarios”; o en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, cuando establece la obligación de los administradores de “favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

La integración de la perspectiva de género es esencial para asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles y actividades del sector y conseguir aprovechar al máximo el potencial económico, social y cultural de las mujeres, avanzando en el camino hacia la construcción de una sociedad más justa y equitativa. No cabe olvidar que la ES tiene una responsabilidad particular en este sentido, ya que, por su naturaleza, está llamada a promover la inclusión y a dar respuesta a las necesidades de la sociedad, entre ellas la de superar las desigualdades de género actuando como motor de cambio en pro de la igualdad.

Este impulso encuentra manifestación en aspectos como la mayor capacidad para diseñar políticas de conciliación de las organizaciones que conforman este sector, que suele contar con estructuras más flexibles a la hora de reducir

⁸ Se crea el Consejo para el Fomento de la Economía Social, como órgano asesor y consultivo para las actividades relacionadas con la economía social, integrado, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en la Administración General del Estado, aunque sin participar en la estructura jerárquica de ésta. Entre sus funciones se establece la posibilidad de atribución de por disposiciones legales y reglamentarias.

las barreras que las mujeres enfrentan mediante una combinación de sus roles familiares y laborales; la creación de espacios naturales proclives a promover la igualdad de género en el ámbito laboral, no solo en el acceso y la participación, sino también en las oportunidades de desarrollo profesional y liderazgo fortaleciendo una cultura de inclusión y solidaridad; o el fomento del liderazgo femenino favorecido por la naturaleza inclusiva y participativa de la ES que contrarresta las tendencias de discriminación y exclusión presentes en otros sectores.

Por tanto, la igualdad de género no solo es coherente con los valores y principios de la ES, sino que refuerza su misión y contribuye a su legitimidad y sostenibilidad beneficiando no solo a las mujeres, sino también al conjunto de la organización y la sociedad, al incrementar la cohesión y la resiliencia social.

1.1. Igualdad de género en la Economía Social en el marco internacional

La labor de conseguir una economía más justa y sostenible sustentada en los valores también presentes en la ES, exige alcanzar la igualdad de género como cuestión transversal imbricada en todos los escenarios socioeconómicos propuestos desde las distintas instituciones nacionales e internacionales. Para ello, frente a las limitaciones que muestran los enfoques unitarios —incapaces de reconocer y atender adecuadamente a las diversas formas de desigualdad múltiple— sería preciso ampliar las políticas de género y actuar mediante una estrategia unitaria expansiva con potencial para proyectar sus efectos a subgrupos de mujeres que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad⁹.

En el año 2023 España ocupaba el cuarto puesto de la Unión Europea en igualdad de género —76,4 puntos sobre 100—, 6,2 puntos por encima de la media de la UE en su conjunto. Sin embargo, las desigualdades de género son más pronunciadas en el ámbito del trabajo (75,4 puntos), en el que nuestro país ocupa el puesto 17 de la UE¹⁰. En el marco europeo la intervención en este aspecto se materializa con acciones como la Estrategia Europea para la Igualdad de Género (2020-2025)¹¹, promovida por la Comisión Europea, en la cual se atienden situaciones particulares de las mujeres en función de la edad, el origen étnico/ racial, la religión, la discapacidad o la identidad sexual y constituye la hoja de ruta para el establecimiento de medidas efectivas que consigan reducir las desigualdades de género en ámbitos clave, como el empleo, la conciliación de la

⁹ Jiménez Rodrigo, M^a L., “Posibilidades de la investigación documental para el análisis interseccional de las políticas de igualdad”, *Investigaciones Feministas*, 11 (2), 2020, pp. 320-335.

¹⁰ Datos obtenidos en: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/ES>. Fecha de consulta: 13/11/ 2024.

¹¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. COM (2020) 152 final

vida laboral y familiar, la participación política y el combate contra la violencia de género. A tal fin, la Estrategia se articula en torno a tres objetivos principales: 1. Acabar con la violencia de género, erradicando todas las formas de violencia contra las mujeres y promoviendo medidas legales y de apoyo y protección para las víctimas de violencia de género y de trata. 2. Garantizar una participación igualitaria en el mercado laboral mediante el uso de incentivos que tiendan a conseguir de manera real y efectiva la igualdad salarial y la aplicación de medidas para facilitar la conciliación, incrementando a tal fin la participación femenina en sectores subrepresentados, como los de ciencia y tecnología, y reduciendo la segregación en ocupaciones y sectores. A ello cabe añadir el fomento de un acceso equitativo de las mujeres a posiciones de liderazgo en el sector privado y público, promoviendo así una representación equilibrada en los ámbitos de toma de decisiones. 3. Asegurar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida estableciendo iniciativas para mejorar la educación en igualdad, fomentar la sensibilización social y apoyar el desarrollo de políticas inclusivas en todos los niveles de gobierno. En esta línea de garantías, la Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la ES, parte del Pilar Europeo de Derechos Sociales¹² como marco de referencia en el establecimiento de varios principios destinados a contribuir a que los mercados laborales y los sistemas de bienestar sean justos, incluyendo entre ellos el derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de alta calidad; la igualdad de género; la igualdad de oportunidades; el apoyo activo al empleo; el empleo seguro y adaptable. En este contexto, las entidades de ES se erigen como modelos capaces de crear y mantener puestos de trabajo de calidad y de contribuir a garantizar la inclusión social y en el mercado laboral de los grupos desfavorecidos, así como a la igualdad de oportunidades para todos, constituyendo un poderoso vehículo para la creación de empleo y un cambio social positivo que posibilita el incremento de oportunidades para que los grupos infrarrepresentados —entre los que figuran las mujeres— puedan acceder al mercado laboral o crear empresas sociales¹³. Su valor es fundamental para conseguir la igualdad por la vía positiva al contribuir en la reducción de desigualdades en materia de género —como la brecha de género en el empleo— tanto a través de la contratación directa de una gran proporción de mujeres como mediante la prestación de servicios asistenciales que permiten incorporarse al mercado laboral a las personas que

¹² Pilar Europeo de Derechos Sociales (2017/C 428/09), proclamado el 17 de noviembre de 2017.

¹³ Considerandos 4 y 9 de la Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social.

prestan cuidados, un sector altamente demandado en las sociedades actuales y en el cual la mayoría de las personas que participan son mujeres.

Un claro ejemplo del marco descrito es el ofrecido por la fórmula del cooperativismo concebido como movimiento social sustentado en la cooperación entre sus miembros en el ámbito económico y social con el fin de lograr un mayor beneficio y satisfacer las necesidades existentes de los productores y consumidores a través de la asociación y el trabajo conjunto y que, sobre los principios de valor social como el apoyo mutuo, la equidad, la solidaridad, el esfuerzo propio y la motivación mutua, el sistema democrático en los procesos de decisión y de responsabilidad, pretende alcanzar unos estándares económicos sin renunciar a la su labor social¹⁴.

De manera más concreta y con base en experiencias de una multitud de países, vio la luz en 2023 el Informe de la OCDE “*Beyond pink-collar jobs for women and the social economy*”¹⁵, sobre la participación de las mujeres en las empresas y entidades de la economía social y solidaria descendiendo en los principales retos para la igualdad de género con recomendaciones para la elaboración de políticas dirigidas al reconocimiento del trabajo y el liderazgo de las mujeres en la economía —en general— y la social y solidaria —en particular—, apuntando a fórmulas para el fomento de su participación en sectores de alto crecimiento dentro de este ámbito económico. Advierte del potencial que ofrece la economía social y solidaria en el avance en la igualdad de género y como instrumento para mejorar la calidad del empleo y reducir las brechas de género en materia salarial y de liderazgo.

1.2. Acciones normativas e institucionales en el panorama español

Por cuanto hace al panorama nacional, además del tratamiento transversal del género y la igualdad en gran parte de la producción normativa reciente y que encuentra su máximo exponente en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres constituye el marco legislativo más significativo en la promoción de la igualdad de género con la introducción de medidas tendentes a la eliminación de la discriminación por razón de sexo y promoción de la igualdad en diversos ámbitos fundamentales para el desarrollo

¹⁴ Larrazabal Basañez, S., “Integración europea y cooperativismo: una reflexión sobre la sociedad cooperativa europea con motivo del año internacional del cooperativismo”, Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo, 2012, p. 166.

¹⁵ OCDE: “Beyond pink-collar jobs for women and the social economy”, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers, 20 de marzo de 2023. https://www.oecd.org/en/publications/beyond-pink-collar-jobs-for-women-and-the-social-economy_44ba229e-en.html

personal y profesional, como el empleo, la educación, la salud, y la participación social y política¹⁶.

De su contenido, por cuanto aquí importa, sería posible resaltar los aspectos relacionados con la igualdad en el ámbito laboral a través del establecimiento de la obligación de implementar planes de igualdad en las empresas y tomar medidas para eliminar la discriminación salarial y laboral, además de descender a aspectos como la conciliación de la vida familiar y laboral, permitiendo medidas de flexibilidad laboral que benefician particularmente a las mujeres; la paridad en la representación política y en el sector público, estableciendo un conjunto de acciones positivas en las actividades de formación reservando a cuota mínima del 40% para las mujeres que reúnan los requisitos establecidos; la representación equilibrada de cada sexo en candidaturas y órganos de toma de decisiones, medida particularmente efectiva en cuanto al aumento de la presencia femenina en el ámbito político que afecta también el otras instituciones públicas y en algunos sectores de la ES; y, la lucha contra la violencia de género y la discriminación al incorporar medidas de protección y prevención en casos de violencia de género, integrando políticas de apoyo a las víctimas, programas de sensibilización y sanciones para aquellos actos discriminatorios en el ámbito laboral, institucional y social.

Junto a esta norma, el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025¹⁷, establece como uno de sus principios orientadores el “Enfoque de género y enfoque interseccional” como propuesta conceptual que desde instancias feministas de carácter internacional —Naciones Unidas y la Unión Europea— ha encontrado recepción en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres con el fin de conseguir la eliminación de estereotipos de género sustentados en una construcción cultural de la diferencia sexual que con su arraigo social ha perpetuado las desigualdades creado identidades de hombres y mujeres a partir de la asignación de una serie de características, roles y responsabilidades asignados por el hecho de ser mujer o varón.

El enfoque interseccional es un valor añadido en el tratamiento de la igualdad y eliminación de la discriminación por cuanto existen una multitud de factores —raza, clase social, la procedencia, la discapacidad, religión o lugar

¹⁶ Nieto Rojas, P., “La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, en AA.VV., *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa* (García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J.R., Coords.) Lex Nova, Madrid, 2007, pp. 255-266.

¹⁷ III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (Instituto de la Mujer), aprobado el 8 de marzo de 2022 por el Consejo de Ministros.

de residencia¹⁸...— explicativos de la vida de las mujeres que indisolublemente encuentran interrelación entre sí y con la condición de fémica

En conjunto, es posible afirmar que la Estrategia Europea, el Plan Estratégico nacional y la Ley Orgánica 3/2007 tratan de configurar un marco integral que respalda la implementación de la igualdad de género en la ES y en otros sectores de la sociedad. Estos objetivos no solo abordan la equidad en términos económicos, sino que también subrayan la importancia de eliminar barreras culturales y estructurales para que mujeres y hombres disfruten de oportunidades equitativas y condiciones justas en todos los ámbitos de la vida.

Sin embargo, conseguir la mejora de las condiciones laborales de las mujeres y la reducción de las diferencias de género en el entorno laboral siguen siendo retos principales a alcanzar en la agenda política internacional, como se pone de manifiesto en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 dentro de la Agenda 2030 cuando sitúa en el punto de mira de sus actuaciones actividades en favor de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres buscando de manera constante instrumentos que modifiquen las estructuras sobre las que se afianzan las desigualdades en el mercado laboral, y en el que la ES parece constituir una alternativa válida capaz de actuar como palanca transformadora —por cuanto aquí importa— de un mercado de trabajo altamente masculinizado y con escasas y/o peores oportunidades para la fémica, lo que ha cobrado forma a través de la creación de iniciativas para el impulso de este sector como la aprobación de la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027¹⁹, en la cual, dentro de sus líneas de actuación (Línea 14 de actuación) se insta a avanzar en la igualdad de género en la ES a través de una serie de actuaciones diferenciadas:

La primera, parte de la necesidad de proceder al análisis de la situación de las mujeres respecto a los hombres en las entidades de la ES con el objetivo de visibilizar la situación de las mujeres y las brechas de género en las mismas y sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello prevé actuaciones concretas como la realización de estudios a nivel macro sobre la situación de mujeres en estas entidades o referidos a diferentes tipologías de entidades y la situación que presentan en ellas las mujeres. La segunda, el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso

¹⁸ De hecho, el lugar de residencia es una de las cuestiones fundamentales en el enfoque interseccional al permitir la interpretación y arbitrar formas de actuación sobre las desigualdades que afectan a las mujeres del ámbito rural, aquellas que residen en territorios deprimidos demográficamente o zonas desfavorecidas, considerando la mayor penalización que esto demuestra para sus situaciones de vida.

¹⁹ Resolución de 17 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de abril de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027.

al empleo, tiene por objetivo velar por la participación real de las mujeres, en igualdad de oportunidades que los hombres, en las entidades y empresas de la ES y para ello propone colaborar, junto con el sector, en el diseño y puesta en marcha de cursos de formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, apoyar el emprendimiento colectivo femenino en la ES a través de asesoría técnica y ayudas económicas específicas, apoyar al autodiagnóstico y diseño de planes de igualdad en las empresas y entidades que conforman el sector e impulsar la integración de las mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad a través de la ES y el emprendimiento colectivo. El tercer aspecto reseñable es el apoyo al empoderamiento de las mujeres y el acceso a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones en la ES que tratará de conseguir dar visibilidad a las buenas prácticas de entidades y empresas con mujeres en puestos de responsabilidad, velando por la representación igualitaria entre mujeres y hombres dentro de las comisiones de trabajo con el sector y apoyando programas de “mentoring” a mujeres que mejoren sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad. La cuarta acción propuesta supone, por un lado, el seguimiento y evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en las líneas de actuación de la Estrategia Española de ES, comprobando que todas las actuaciones de la Estrategia incluyen perspectiva de género y asocian para su seguimiento y evaluación, indicadores de género, cuando sea posible: por otro, aboga por la inclusión de informes de impacto de género en normas, actuaciones y presupuestos puestos en marcha a través de la Estrategia Española de ES. Por último, pero de sustancial importancia, se prevén acciones de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la racionalización de horarios, lo que transita, primero, por el conocimiento de las necesidades reales en materia de conciliación, flexibilidad y racionalización horaria, y la búsqueda de estrategias que impulsen la conciliación consiguiendo identificar recursos y estrategias para incorporar la flexibilidad horaria en las empresas de ES corresponsables.

2. LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LA ECONOMÍA SOCIAL

La importancia de la incorporación de las mujeres de manera plena al mundo laboral, bien como empresarias —en menor medida—, bien como trabajadoras, constituye un fenómeno importante en las últimas décadas en todo el mundo y que conecta de manera especial con los valores que la ES abandera. Sin embargo, no todas las entidades recogidas en la norma española reguladora de la ES pueden ser tratadas de igual manera por cuanto en algunas de ellas pesan de superior manera factores sociales y culturales que merman eficacia a la igualdad real prevista; de este modo, mientras que las sociedades cooperativas apuestan por el fomento de la igualdad en todos los ámbitos y para todo tipo de socios, las cofradías de pescadores han sido históricamente un sector altamente masculinizado

en el que la mujer y su trabajo han estado invisibilizados y pese a un progresivo reconocimiento de la importancia de incluir a las mujeres en todas las facetas de la pesca y de abordar las desigualdades de género en el sector, aún queda mucho camino por recorrer.

En todo caso, es preciso reconocer el papel que las entidades de ES adquieren en aras a conseguir hacer efectivo el principio de igualdad laboral por razón de género con la creación de un panorama empresarial muy variado que se manifiesta a través de formas jurídicas diferentes como son las cooperativas, mutualidades, fundaciones, asociaciones con actividad económica, centros especiales de empleo, empresas de inserción, cofradías de pescadores, sociedades agrarias de transformación y entidades singulares creadas por normas específicas, siempre cumpliendo el principio básico de la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, la aplicación de sus resultados de la actividad económica fundamentalmente en función del trabajo aportado y del servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social que tenga la entidad por objeto, promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad, e, independencia respecto a los poderes públicos²⁰.

Se trata así de consolidar un modelo económico y productivo más sostenible e inclusivo que sustentado en el desarrollo local que permita además generar empleo estable y en condiciones de igualdad.

Entre el elenco de medidas más recientes que han dado impulso a la ES se encuentra la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, que en su disposición final 8ª modifica la Ley 51/2011, de 19 de marzo, de Economía Social, para permitir la capitalización de la prestación por desempleo para la adquisición de sociedad laboral o transformación en cooperativas por sociedades mercantiles en concurso; la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes que destina importantes incentivos a las cooperativas que no distribuyan ni hayan distribuido dividendos o retornos o a la creación de startups; el Real Decreto Ley 1/2023, en cuyo Preámbulo se establece como objetivo de la norma “el fomento del trabajo autónomo y de la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad”, principio que reafirma el tenor de su art. 2; o la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo en su eje 6 y el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno en su eje 5, cuando recogen referencias al

²⁰ Art. 4, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

emprendimiento y a las actividades dirigidas a fomentar el emprendimiento [...] y la economía social. A todo ello cabe sumar las acciones destinadas a incentivar las fórmulas de ES a través del “Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica”²¹ (PERTE) de la economía social y de los cuidados”, donde serán partícipes las cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales, asociaciones, fundaciones, empresas de inserción...en tanto se orienta hacia el impulso de este sector caracterizado por reunir a entidades con criterios sociales y equitativos que tienen un objetivo de bienestar social, promueven el empleo comunitario y defienden los intereses de colectivos diversos. Con todo, el fomento de la ES parece dirigirse hacia un incremento del empleo de calidad de las mujeres.

2.1. La brecha de género y sus manifestaciones más importantes

La brecha de género, como diferencia entre las tasas masculina y femenina dentro de una variable concreta representa las diferencias existentes entre hombres y mujeres respecto distintas situaciones y oportunidades manifestando sus efectos en diferentes ámbitos como el económico, el sanitario, el educativo, el político o el social. De entre tantas, destaca la brecha salarial por los efectos que produce en otras esferas de la vida de la fêmeina; esta diferencia relativa entre las ganancias promedio de mujeres y hombres en el conjunto de sectores productivos, se agudiza cuando el factor género se cruza con otras circunstancias personales o sociales de vulnerabilidad²², hecho igualmente importante en el ámbito de la ES en el que la desigualdad salarial es una de las brechas de género más significativas, que afecta de manera directa la independencia económica de las mujeres y tiene un impacto acumulativo en la estabilidad financiera y el bienestar de sus hogares. Pese a que este sector tiene sustento en los principios de justicia social e igualdad la persistencia de la brecha salarial no hace sino reflejar la falta de equidad en la remuneración y su contribución a perpetuar la pobreza femenina.

2.1.1. La brecha salarial

Desde los años 50 en que vio la luz —1951— el Convenio 100 de la OIT en el que se contemplaba la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y la consiguiente obligación para cuantos ratificaron el Convenio —incluido España²³— han sido constantes las actuaciones en pro de conseguir hacer efectivo este derecho si bien la tarea no ha estado exenta de numerosas trabas y causas justificativas del menor

²¹ PERTE de economía social y de los cuidados, aprobado el 31 de mayo de 2022.

²² Pérez-Julian, M. y D Leythienne, D., *Gender Pay Gaps in the European Union*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021, p.4.

²³ Ratificado por España el 6 de noviembre de 1967y publicado en el BOE el 4 de diciembre de 1968 (BOE núm. 291, de 4/12/1968).

salario que recibe el trabajo femenino sustentadas en la segregación laboral de las mujeres que las condena a ocupar determinados puestos de trabajo y en sectores de actividad peor remunerados y en los roles de género y sus consecuencias a la hora de posicionarse en el mercado de trabajo.

En el ámbito de la Unión Europea, desde 1957 se contempló en los diversos Tratados fundacionales el principio de igualdad retributiva, plasmado en la actualidad en el tenor del art. 157 TFUE. Este contenido de Derecho Originario fue incorporado en el Derecho Derivado en la refundición llevada a cabo por la Directiva refundida 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Con todo, resulta de difícil aplicación efectiva el principio “a igual trabajo, igual salario” como pone de manifiesto el Parlamento Europeo²⁴ por cuanto la falta de información y de transparencia en relación con la estructura salarial de los trabajadores, genera un entorno en el que los prejuicios basados en el género y las estructuras de remuneración discriminatorias no se comunican a los trabajadores ni a sus representantes, por lo que resulta muy difícil verificarlas²⁵.

La brecha salarial es un fenómeno complejo que trasciende de la aplicación del principio de la obtención de igual remuneración por igual trabajo, amparándose en resquicios que la norma deja para no aplicar similares criterios a la mujer y al hombre. Por ello, abordar la brecha salarial de género supone poner en relación una serie de causas relativas a las características personales de la persona trabajadora —nivel de estudios, experiencia laboral, disponibilidad del tiempo— y aquellas relativas a las características concretas del puesto de trabajo —diferencias en los complementos, por la clasificación profesional, por las modalidades contractuales— y en las que en muchos casos encuentran cobijo esas diferencias salariales. La cuestión de la retribución es uno de los aspectos que mayor interés presenta en el análisis de las diferencias de género en el mercado

²⁴ Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de octubre de 2015, sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (2014/2160(INI)).

²⁵ Considerando H, Resolución del Parlamento Europeo (2017/C 349/11).

laboral, diferencia que aumenta cuanto mayor es el nivel de cualificación lo que encuentra reflejo en niveles de ocupación de mayor peso en cuanto a toma de decisiones²⁶.

En otros casos, las diferencias de salario tienen su razón de ser en las diversas prácticas de gestión empresarial²⁷ y aquí es donde debería intervenir en mayor medida la ES en orden a eliminar la disparidad existente en materia de contratos según el género —en la que suele encontrar apoyo la diferencia en la remuneración— y establecer un sistema más ecuánime a la hora de seleccionar a las mujeres y hombres destinados a ocupar distintos puestos de trabajo. Es posible apreciar el resultado de ambas prácticas tanto en la segregación sectorial y ocupacional como en las diferentes condiciones de empleo entre hombres y mujeres.

Por tanto, es preciso combatir estas desigualdades salariales por razón de género que proyectan graves efectos sobre las trabajadoras en general y que también afectan a las socias participantes en entidades de ES en particular, como muestra en muchas ocasiones un reparto de beneficios o de retornos, total o parcialmente, en función del lugar ocupado en el sistema de clasificación profesional, castigando de nuevo a la mujer²⁸.

Además de la posición de la socia cooperativista, en otros sectores de esta fórmula de economía, la brecha salarial aparece ligada a diversos factores entre los cuales es posible destacar de nuevo la segregación horizontal generada por las diferencias en los tipos de empleos que ocupan hombres y mujeres y en virtud de la cual las féminas tienden a concentrarse en trabajos y áreas de menor remuneración —tareas relacionadas con el cuidado, los servicios sociales y la educación— y que, pese a tratarse de actividades fundamentales para el bienestar de la comunidad, reciben menos inversión y reconocimiento económico. En el envés, los hombres tienden a ocupar puestos en áreas de mayor valor económico y reconocimiento, como la administración, la gestión de recursos o la industria, donde los salarios son más altos. Así, la segregación vertical o el llamado “techo de cristal” configura un escenario de superior dificultad de acceso de las mujeres

²⁶ Martínez Martín, M. I., Guilló Rodríguez, N., Santero Sánchez, R. y Castro Nuñez, R. B., *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Madrid, 2011, p. 42.

²⁷ Vega Catena, P.J., Santero Sánchez, R. y Castro Nuñez, R. B., “Diversidad de género en la dirección de las empresas españolas. Implicaciones sobre la desigualdad salarial”, *Estudios de Economía Aplicada*, 34/1, 2016, pp.155-177.

²⁸ Senent Vidal, M^a.J., “Introducción a la perspectiva de género en la economía social”, en AA.VV., *Economía social: identidad, desafíos y estrategias* (Fajardo, G. y Senent Vidal, M^a.J., Coords.), CIRIEC-España, Valencia, 2014, p. 434.

a posiciones de liderazgo y de alta responsabilidad, donde las remuneraciones son más elevadas²⁹.

2.1.2. *El “techo de cristal” como límite a la promoción profesional*

La evidente infrarrepresentación de la mujer y la dificultad de acceso a puestos de responsabilidad y toma de decisiones respecto del varón ha llevado a la creación de unas barreras invisibles que encuentran las mujeres en el ascenso jerárquico dentro de las organizaciones, construidas sobre roles y estereotipos de género de origen social³⁰.

Sin embargo, el mercado laboral y las ocupaciones remuneradas —ocupadas tradicionalmente por el género masculino— se encuentran intrínsecamente ligadas a trabajos no remunerados ejercido por las mujeres que han sido sustento de las tareas domésticas y de cuidado, cercenando de manera constante su vida profesional ante la ausencia de flexibilidad para asumir el cumplimiento de las tareas que el trabajo por cuenta ajena conlleva y que, en puestos de responsabilidad, suponen la realización de largas jornadas laborales³¹; así la doble presencia es otro factor asociado a un intento desesperado por progresar en el mundo profesional. Todo ello, a su vez, redundando en una mayor dificultad de las mujeres a acceder a los beneficios económicos y sociales asociados a estos roles de liderazgo, generando una brecha de ingresos que impacta de manera significativa en su bienestar y en su capacidad para acumular capital; y, en tercer lugar y fruto de los dos señalados la desvalorización de los empleos feminizados en tanto las tareas asociadas al cuidado y al trabajo social, en las que la presencia femenina es mayoritaria, suelen ser menos remuneradas, desvalorización que no deja de reflejar la percepción histórica y cultural que considera estos empleos como una extensión de los roles tradicionales de género que dejan poca oportunidad de progresión económica para las mujeres. En comparación, las áreas tradicionalmente masculinas, como la gestión o el desarrollo de proyectos, reciben una mayor valoración económica incluso dentro de la ES, acentuando la brecha de género en los ingresos. Con todo, esta disparidad salarial tiene unos efectos negativos

²⁹ Según los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social en 2020 solo el 25% de los cargos directivos en cooperativas y mutualidades están ocupados por mujeres, a pesar de que representan más del 60% de la fuerza laboral en algunas de estas entidades.

³⁰ González Barea, E. M^a y Rodríguez Marín, Y., “Estereotipos de género en la infancia”, *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 36, 2020, p. 135.

³¹ Jimeno De La Maza, F^o. J. y Redondo Cristóbal, M., “Sobre el techo de cristal empresarial”, *AECA: Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas*, 71, 2005, pp. 42-46.

que trascienden al ingreso familiar, especialmente en los hogares monoparentales encabezados por mujeres, que son particularmente vulnerables a la pobreza.

La flexibilidad laboral que caracteriza a la ES genera un enfoque alternativo y posibilita la conciliación entre la vida familiar y profesional y si bien, la especial característica del empleo asociado a este sector con una misión social y comunitaria que a menudo prioriza la sostenibilidad de la entidad y los valores de cooperación sobre la rentabilidad, supone un beneficio para la estabilidad y la inclusión laboral, también puede limitar el margen para aumentar los salarios y mejorarlos en los puestos de trabajo más bajos donde la representación femenina es mayor. Esta combinación de disparidad salarial y falta de representación en puestos de decisión perpetúa un ciclo de desventaja económica para las mujeres, generando un impacto directo en la seguridad financiera y el bienestar de sus hogares.

Desde la Unión Europea se trata de hacer frente a esta cuestión través de la adopción de un enfoque interseccional capaz de abordar la brecha retributiva de género. La Directiva 2023/970 de 10 de mayo³², reconoce la persistencia de la brecha retributiva de género que situó en el 13 % en 2020, con variaciones significativas entre los Estados miembros, si bien con una mínima disminución en los últimos diez años. Reconoce como factores de la brecha retributiva de género los estereotipos de género, la perpetuación del “techo de cristal” y el “suelo pegajoso”, la segregación horizontal, incluida la sobrerrepresentación de las mujeres en trabajos mal remunerados del sector servicios, y el reparto desigual de las responsabilidades asistenciales. Además, establece una clara relación entre la brecha retributiva de género y la discriminación retributiva directa e indirecta por razón de género constituyendo todos estos elementos obstáculos estructurales que plantean retos complejos para lograr empleos de buena calidad y la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y tienen consecuencias a largo plazo, como la brecha de género en las pensiones y la feminización de la pobreza.

2.1.3. *La brecha de pensiones*

Los efectos adversos que la diferencia de trato en materia de salarios proyecta se incrementan con la combinación entre sí de las distintas causas de discriminación resultante de cada una de las circunstancias personales produciendo un perjuicio específico y singular que, acumulado a lo largo de la vida laboral supone un aumento en la denominada brecha de las pensiones. Esta brecha prestacional

³² Considerando 15, Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

sustentada en las diferencias salariales en perjuicio de la mujer a lo largo de su vida, con menores y discontinuas cotizaciones a la Seguridad Social con sustento en fórmulas laborales precarias —jornadas a tiempo parcial y contratos temporales— se traduce en la generación de prestaciones contributivas de mucha menor cuantía³³.

Desde la UE, la *supra* mencionada Resolución del Parlamento Europeo de 2015, reconoce que la brecha retributiva entre mujeres y hombres aumenta tras la jubilación, por lo que las diferencias en las pensiones efectivamente recibidas son muy superiores a las brechas retributivas siendo en términos generales las pensiones de las mujeres un 39 % inferiores a las de los hombres, y todo ello con arreglo a los mentados factores sociales y económicos que limitan considerablemente el futuro de las mujeres.

Pese a este reconocimiento expreso, la norma española no parece que haya conseguido dar una solución satisfactoria a la cuestión de la brecha de género. El complemento por brecha de género —hasta 2021 denominado complemento por maternidad— ha sufrido modificaciones al objeto de conseguir su adaptación al cumplimiento de la normativa comunitaria sin —al menos hasta ahora— haber conseguido este fin. En el sentido reseñado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se ha manifestado en dos ocasiones cuestionado lo discriminatorio del tenor del precepto que regula este complemento.

El primero de los pronunciamientos que impulsó la modificación del art. 60.1 del TRLGSS³⁴ establecía un “complemento de pensión por aportación demográfica” exclusivamente para mujeres que suponía un incremento porcentual —variable en función del número de hijos— en las pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente a mujeres que hubieran tenido hijos biológicos o adoptados. Esta fórmula justificaba el complemento en la aportación demográfica de las mujeres a la Seguridad Social, vinculando directamente la maternidad con el derecho al complemento, y excluyendo explícitamente a los hombres de su percepción, independientemente de su situación familiar o laboral. En su sentencia, el TJUE³⁵ considero para adoptar su decisión que el tenor del mentado art. 60.1 era contrario a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, no aceptando que esta diferencia de trato estuviera justificada por la protección de la maternidad

³³ Ballester Pastor, I., “Mujeres y pensiones: La brecha de género de las pensiones contributivas”, en AA.VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de seguridad social: El nuevo pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, 2, Laborum, Murcia, 2022, pp. 957-960.

³⁴ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS)

³⁵ STJUE de 12 de diciembre de 2019, asunto WA.

prevista en el artículo 4.2 de la Directiva 79/7/CEE. Así, aprecia la existencia de una discriminación directa al proceder la norma al reconocimiento del derecho a un complemento de pensión por aportación demográfica para las mujeres —con al menos dos hijos—, dejando al margen del beneficio a los varones que pudieran encontrarse en idéntica situación.

La modificación operada en el art. 60 del TRLGSS por Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, y fruto de la necesidad de articular un nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema, no ha estado exento de importantes cuestionamientos y problemas en materia de igualdad de género.

El reciente pronunciamiento del TJUE³⁶ llevará, una vez más, a la necesidad de replantear la cuestión del complemento de pensiones contributivas para reducir la brecha de género. La sentencia insiste en el carácter discriminatorio del modificado art. 60 TRLGSS, en esta ocasión, por constituir una discriminación indirecta por razón de sexo, todo ello en tanto se aprecia el establecimiento de condiciones adicionales discriminatorias para el hombre que quiera acceder al complemento, entendiendo que, pese a que el objetivo de corregir la brecha de género en pensiones es legítimo, la forma en que se concede el complemento no es objetiva, proporcional, ni neutra.

En orden distinto, no cabe olvidar el arraigado papel ejercido por la mujer e intensamente conectado con la cobertura de responsabilidades familiares, domésticas y de cuidado. Estos lastres laborales reducen sus aportaciones al Sistema de Seguridad Social provocando, en algunas ocasiones, lagunas de cotización que impiden conseguir el periodo de carencia necesario para acceder a determinadas pensiones y, en otras, mermas en las bases reguladoras que aminoran las cuantías de las futuras prestaciones. Con las premisas esbozadas la naturaleza poliédrica de la brecha de género y su repercusión en las pensiones precisa de un enfoque transversal e integrador capaz de conjugar distintas medidas de acción que consideren todas las aristas y causas que originan esta diferencia teniendo para ello en cuenta la distinta naturaleza de causas desencadenantes de la misma y adoptando estrategias capaces de combatir la desigualdad en las pensiones, y que

³⁶ STJUE de 15 de mayo de 2025, asuntos acumulados C-623/23 [Melbán] y C-626/23 [Sergamo].

además valore las vulnerabilidades interseccionales que confluyen en mujeres con variadas identidades³⁷.

2.2. Participación de la mujer en las entidades de Economía Social

Para poder descender a la cuestión de la presencia de la mujer en la ES es precisa la previa tarea de identificar los principales sectores a través de los cuales se manifiesta en el panorama económico. Los datos ofrecidos por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) en el Informe³⁸ elaborado en el año 2022 recogían información de una multitud de empresas de todas las CCAA, mostrando aquellos sectores más proclives adoptar las fórmulas jurídicas que la ES exige, en el que encabeza la lista por su mayor capacidad de creación de empleo directo el sector servicios (46.1%); seguido del 30% correspondiente a actividades multisectoriales; el 19,1%, al sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; el 4%, a la industria; y el 0,7% corresponde a empleos en el sector de la construcción. Si atendemos a la fórmula jurídica adoptada³⁹, de 3.715 empresas de Economía Social, 2.327 son cooperativas; 740 sociedades laborales; 207 empresas de inserción; 135 cofradías de pescadores; 117 sociedades agrarias de transformación; 96 centros especiales de empleo de iniciativa social; 70 fundaciones y asociaciones vinculadas a la Economía Social (0,6%) y 19 mutualidades.

Pese a que las empresas y entidades de la ES están presentes en todos los sectores y en la mayoría de las actividades económicas es posible apreciar diferencias notables por sectores económicos, evidenciando una cierta especialización de la ES en ciertas actividades, algunas de ellas asociadas tradicionalmente a los roles de la mujer.

Por cuanto hace a la economía de mercado, se concentra un mayor número de empresas y entidades sociales en sectores como la industria manufacturera (20,0%), la agricultura (17,8%), el comercio y los servicios personales (17,1%), los servicios a empresas (12,4%) y el sector educativo (11,7%), representando así cerca del 80% de las empresas y entidades de la ES de mercado. En otro orden, aparecen los sectores de actividad artística y recreativa (17,2%) y servicios sociales (14,3%) que adquieren gran dimensión en el total de la ES, a los que cabe añadir el incremento del sector educativo que llega hasta el 17,7%. Muestra también un peso significativo a nivel de sectores como el de los servicios sociales (41,2%), actividades artísticas y recreativas (31,7%), educación (24,3%),

³⁷ Rodríguez González, S., “Desigualdad por causa de género en la Seguridad Social: Carreras de cotización y prestaciones”, Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 38, 2017, p. 103.

³⁸ CEPES: Informe “Las empresas más relevantes de la Economía Social 2021-2022”, 2022. Disponible en: <https://www.cep.es/publicaciones>.

³⁹ CEPES: Informe “Las empresas más relevantes de la Economía Social 2022-2024”, 2024, pág. 134. Disponible en: <https://www.cep.es/files/publicaciones/149.pdf>

agricultura (13,0%) y sector energético (10,1%). Sin embargo, en sectores como la construcción (1,5%) y la hostelería y restauración (1,2%), la presencia de la Economía Social es menor⁴⁰. Procede así analizar la presencia de la mujer en cada una de las formas que las empresas con fin social adquieren.

Partiendo de las novedades en materia normativa en esta materia, el objetivo del Proyecto de Ley integral de impulso de la economía social⁴¹ parece concretarse, por un lado, en mejorar y actualizar las leyes fundamentales que regulan la Economía Social en España, como la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción y la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social y, por otro en llevar a cabo una proyección adecuada de los instrumentos de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por cuanto aquí importa, el Proyecto modificaría el art. 19 de la Ley de Cooperativas añadiendo a su tenor la exigencia de una “presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas socias en los órganos de que dispongan, así como el establecimiento de medidas de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente, las dirigidas a la conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral de forma que, en el conjunto a que se refieran, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento”, e incluiría un art. 44bis que prevé la posibilidad de constituir una comisión de igualdad —aquellas que cuenten con un número de cincuenta o más personas socias o en las que así lo acuerde el Consejo Rector— con el objetivo de establecer medidas y acciones que promuevan y contribuyan a la igualdad de oportunidades y a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres entre las que se encuentra el plan de igualdad cooperativo regulado en también novedoso artículo 83 bis que presenta como aspectos fundamentales la realización de un diagnóstico de situación que mediante indicadores cuantitativos y cualitativos determine la magnitud de los obstáculos para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres así como el análisis de la situación retributiva en la cooperativa.

En cuanto al contenido de la Ley de Empresas de Inserción, modificaría el art. 2 incluyendo como susceptibles de contratación por las empresas de inserción a las personas que reúnan la condición o sean perceptoras de ayudas a mujeres víctimas de violencia de género o sexual o de trata de seres humanos que, por proceder de recursos específicos de acogida o por cualquier otra circunstancia, encuentren especiales dificultades para acceder al mercado laboral. La

⁴⁰ CEPES: Informe de evolución y tendencias en el ámbito de la Economía Social, 2023. Disponible en: <https://www.cepes.es/publicaciones>.

⁴¹ Proyecto de Ley integral de impulso de la economía social, BOCG de 18 de octubre de 2024, núm. 36-1, Seria A: Proyectos de Ley.

modificación propuesta para la Ley de Economía Social en el impulso de la mujer supone la modificación del art.8 e incluye como objetivo de las políticas llevadas a cabo por los poderes públicos el de involucrar a las entidades de la economía social en las políticas activas de empleo, especialmente en favor de los sectores más afectados por el desempleo, como es el caso de las mujeres.

2.2.1. Mujer, cooperativismo y principales modelos de emprendimiento femenino

Los avances en materia de igualdad de género han sido impulsados por constantes modificaciones normativas, el movimiento cooperativo⁴² y, sobre todo, a través de las cooperativas de trabajo asociado⁴³ como escenarios potencialmente generadores de “entornos adecuados para el desarrollo profesional de la mujer, no tanto por la adopción de medidas puntuales a favor de la mujer trabajadora, sino por el desarrollo a través del tiempo de una cultura de empresa que hace de la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad, la búsqueda del equilibrio y el fomento de las relaciones humanas entre los trabajadores y las trabajadoras valores básicos de su funcionamiento como empresa”⁴⁴.

El sector de la economía social aboga por el mantenimiento del arraigo de ciertos principios esenciales como su régimen democrático, la primacía de las personas y su trabajo sobre el capital y la búsqueda de fines sociales prevaleciendo estos sobre el ánimo de lucro, desvinculándose de los clásicos valores que definen el capitalismo⁴⁵. Son estos valores los que permiten creer en el gran potencial de la participación de las entidades de economía social en el cambio hacia una sociedad plural y participativa poniendo de manifiesto la evidente ligazón entre los valores que propugnan y los fines enunciados en las políticas en materia de igualdad de oportunidades⁴⁶ entre las cuales, aparece el fomento de

⁴² Saz Gil, M.I., “La actividad emprendedora femenina en el marco de la economía social”, Revista de gestión pública y privada, 10, 2005, p. 209 o Millán Vázquez de la Torre, M.G. y Melián Navarro, A., “El mercado de trabajo femenino en las empresas de economía social de Andalucía (España). Un análisis econométrico del perfil de la mujer trabajadora”, Pecunia, 7, 2008, p. 253.

⁴³ Arroyo Sánchez, P.: “La cooperativa. Empresa para el empoderamiento e igualdad de la mujer”, Mediterráneo Económico, 32, 2019, p. 207.

⁴⁴ COCETA, Departamento de la Mujer., “La promoción e igualdad de la mujer en la cooperativa de trabajo asociado”, Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa, 42, 2004, p. 60.

⁴⁵ Chaves Ávila, R., Monzón Campos, J.L. y Tomás Carpi, J.A., “La economía social y la política económica”, en AA.VV., *Política económica y actividad empresarial* (Jordan, J.M., Coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 145.

⁴⁶ Serra Yoldi, I., “Las políticas públicas de igualdad en el empleo y la economía social y cooperativa”, CIRIEC-España, 50, 2004, pp. 105-111 o Sánchez Solano, E., “El autoempleo femenino en la economía social”, en AA.VV., *Empresas de economía social: aspectos para su desarrollo* (Salinas Ramos F. y Herranz De La Casa, J.Mª., Coords.), Universidad Católica de Ávila, Ávila, 2007, p. 222.

la integración femenina el mercado de trabajo como herramienta para alcanzar la igualdad real. Así, las entidades de la economía social son potencialmente idóneas para la adopción de medidas de acción positiva que faciliten la igualdad entre mujeres y hombres⁴⁷ por cuanto son capaces de cohesionar, sus principios y valores que incluyen una vocación explícita de igualdad y de interés social con una estructura de carácter participativo y flexible donde es posible favorecer la presencia y participación femenina; sin embargo, se ha constatado reiteradamente que el entorno económico, social y cultural en el que se desenvuelven las organizaciones de economía social influye decisivamente en el mantenimiento en su seno de situaciones de desigualdad en perjuicio de las mujeres⁴⁸.

Pese a la prevalencia en muchos casos de los modelos patriarcales frente a los valores enunciados, existen algunos logros del movimiento cooperativo en pro de la igualdad de género, lo que encuentra explicación en dos de sus principales características: de un lado, el hecho de que la propiedad y el control de las cooperativas recaiga sobre los socios y las socias; de otro, el corpus de valores por los que rigen su actuación sustentado en principios que promueven la democracia, la educación o el interés por la comunidad⁴⁹.

En la misma dirección, es posible afirmar cómo las entidades de economía social en general y las cooperativas en particular han contribuido a mejorar la situación desfavorable de las mujeres en el trabajo aportando beneficios fundamentalmente en tres aspectos:

a) Como instrumento idóneo para la creación de empleo a través de nuevas empresas y como vía para dar visibilidad a muchas mujeres que trabajaban en sectores de economía sumergida.

b) Como palanca para mejorar las condiciones de trabajo de las personas socias, incrementando las posibilidades de la mujer del control sobre su trabajo.

c) La gestión participativa que permite la fórmula cooperativa favorece el rol de la mujer en la empresa en tanto es capaz de incorporar el valor de sus necesidades, inquietudes u opiniones.

Partiendo de las mentadas premisas, existen ciertos sectores productivos más proclives al cooperativismo femenino; entre ellos cabe reparar en el sector

⁴⁷ Sajardo Moreno, A y Bakaikoa Azurmendi, B., “Introducción al monográfico “Economía Social y género””, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 50, 2004, pp. 7-9.

⁴⁸ Senent Vidal, M^a.J., “Herramientas jurídicas para la aplicación de la perspectiva de género a la regulación de las cooperativas y otras entidades de economía social”, Deusto Estudios Cooperativos, 12, 2019, p. 16.

⁴⁹ Arroyo Sánchez, P., “La cooperativa. Empresa para el empoderamiento e igualdad de la mujer”, op.cit., p. 206.

servicios, y, de manera más concreta, en el papel central que han adquirido las empresas dedicadas a los cuidados, a la dependencia, a la educación, a la alimentación y servicios profesionales.

De entre las señaladas, por su importancia cabe resaltar la economía de cuidados que en una sociedad altamente envejecida ocupa un papel fundamental en el ámbito del trabajo sumándose a los sectores donde la economía social muestra una clara especialización⁵⁰. La prestación de este tipo de servicios encuentra encaje en este modelo económico donde el valor del trabajo tiene una clara repercusión social; supone un reconocimiento y valorización de las actividades relacionadas con el cuidado de las personas, los hogares y la comunidad como componentes fundamentales de la economía y en la medida en la que son estas las actividades que sostienen la vida.

Una primera aproximación supone partir de que estas actividades, históricamente realizadas de manera gratuita o poco remunerada, han sido desarrolladas mayoritariamente por las mujeres y, en ese sentido, su inclusión en el marco de la economía social supone destacar la importancia económica y social de estas labores, en tanto son fundamentales para el bienestar de las personas y el funcionamiento de la sociedad en su conjunto.

A nivel sectorial, la economía de los cuidados se refiere a la producción y sostenimiento de bienes y servicios que tienen como objetivo principal el cuidado de las personas, abarcando áreas como la salud, la educación, el cuidado infantil, el cuidado de personas mayores, personas con discapacidad, trabajo social, etc., entre otros aspectos relacionados con el bienestar y la calidad de vida, incluyendo así diversas actividades económicas. Desde un punto de vista económico contribuye de manera directa e indirecta a la productividad y el funcionamiento eficiente de la sociedad donde su contribución al bienestar colectivo e individual mediante la provisión de servicios de cuidado crea empleo y estimula la demanda en diversos sectores, desde la salud hasta la educación y los servicios sociales. Desde una perspectiva social, adquiere un papel esencial para abordar desafíos como la igualdad de género por cuanto tradicionalmente, las responsabilidades de cuidado recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, limitando sus oportunidades económicas y de promoción profesional.

El reconocimiento y valoración del trabajo en el sector del cuidado debería dirigirse a conseguir una distribución más equitativa de las responsabilidades e incrementar la posibilidad de acceso a salarios justos, mejoras en las políticas de excedencias o licencias por cuidado, o aumento de apoyo a quienes desempeñan roles de cuidado provocando un necesario cambio social de la conceptualización

⁵⁰ CEPES: Informe de evolución y tendencias en el ámbito de la economía social, 2024. Disponible en: <https://www.cepes.es/files/publicaciones/149.pdf>.

de estos trabajos. Con todo, se trata de conseguir dar virtualidad a una parte de los principios contenidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales⁵¹ cuando establece el derecho de toda persona a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular de asistencia a domicilio y servicios comunitarios, en la misma línea que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España⁵².

2.2.2. *Presencia femenina en las principales entidades de la Economía Social*

Pese a los avances esbozados en la participación femenina en la ES persisten desequilibrios significativos en comparación con otros sectores de la economía si bien este sector ha sido un ámbito especialmente abierto a la participación de colectivos vulnerables, entre ellos las mujeres, quienes encuentran en él opciones de empleo más inclusivas y con mayor respeto hacia la conciliación laboral y familiar.

Las mujeres representan un porcentaje muy elevado de presencia en determinados sectores como sanidad, servicios sociales, educación o comercio al por menor; estos sectores, tanto en el ámbito público como en el privado, presentan altos niveles de participación femenina, superando en ocasiones el 70% de la fuerza laboral⁵³. Pese a tratarse de sectores predominantemente ocupados por mujeres se siguen enfrentando a importantes desafíos significativos en términos de igualdad de género, especialmente en lo que respecta a la segregación vertical. Descendiendo sobre el número de mujeres ocupadas⁵⁴ por actividad es posible constatar que las ramas con mayor porcentaje de ocupación femenina en 2024 han sido en actividades sanitarias y de servicios sociales (15,6%), comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (15,3%), y educación (10,4%), descendiendo su participación sensiblemente en las industrias extractivas (0,1%), suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (0,3%) y suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión

⁵¹ Pilar Europeo de Derechos Sociales Capítulo III: Protección e inclusión social. Disponible en: https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf.

⁵² Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (2021-2026): Palanca VII: Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo, Componente 22: Plan de choque para la economía de los cuidados y refuerzo de las políticas de inclusión. Disponible en: <https://planderrecuperacion.gob.es/>

⁵³ INE: Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral. Datos referidos a 2024. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagina-me=ProductosYServicios%2FPYSLayout. Fecha de consulta: 20/05/2025.

⁵⁴ Datos INE. Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral.

de residuos y descontaminación (0,3%)⁵⁵. Por cuanto hace a las ocupaciones con mayor porcentaje de mujeres en 2024 el más elevado se encuentra en los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (27,3%), técnicos y profesionales científicos e intelectuales (24,4%) y ocupaciones elementales (15,4%), siendo de menor entidad las ocupaciones militares (0,1%) y trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (0,9%).

Si procedemos a distinguir entre mujeres asalariadas y que trabajan por cuenta propia, el 88,7% de las mujeres ocupadas son asalariadas, perteneciendo el 68,4% al sector privado mientras que el 11,3% trabajan por cuenta propia bajo diversas fórmulas: el 7,9% son empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes, el 2,9% empleadoras, el 0,3% corresponde a ayuda en la empresa o negocio familiar y el 0,1% a miembros de cooperativas.

Estos datos no hacen sino reafirmar que el autoempleo y el emprendimiento femenino podrían actuar como eficaz palanca de empleabilidad en el marco de la ES. El emprendimiento como intento individual o colectivo de crear un nuevo negocio o empresa es un evidente impulsor del crecimiento económico, la creación de empleo y el desarrollo económico de los territorios. Sin embargo, pese a que las mujeres constituyen uno de los grupos emprendedores de crecimiento más rápido siguen teniendo una participación menor que los hombres en la población emprendedora quizá a causa de algunas dificultades añadidas a la condición de ser mujer.

Una de las cuestiones cruciales viene constituida por la dificultad en obtener una financiación adecuada, constituyendo la promoción de la autonomía económica de la mujer una vía fundamental para alcanzar la igualdad de género y aumentar el acceso a recursos financieros y apoyo económico que permiten invertir en su desarrollo profesional, emprender proyectos y asumir roles de liderazgo. Sin embargo, existen importantes diferencias en la disponibilidad y en la accesibilidad de estos recursos para mujeres y hombres, lo que limita las oportunidades de progreso económico⁵⁶. En este sentido, son de elevada importancia las actuaciones en materia de política sociolaboral que ven la luz como el Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM) de carácter nacional dirigido a conseguir la promoción y apoyo a la actividad empresarial de las mujeres y que ofrece tanto apoyo financiero del Fondo Social Europeo y del Instituto de las

⁵⁵ Datos INE. Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral.

⁵⁶ Greenberg, J y Mollick, E., “Activist Choice Homophily and the Crowdfunding of Female Founders”, *Administrative Science Quarterly*, 62, 2017, p. 343.

Mujeres —a través de un sistema de microcréditos sin avales— como en materia de asesoramiento y orientación empresarial.

En todo caso, existe una evidente falta de representación femenina en órganos de decisión financiera; esta falta de diversidad en las esferas en las que se procede a la toma de decisiones puede influir en los criterios y requisitos para la concesión de financiación, lo cual dificulta el acceso de la femina a los recursos que necesitan para desarrollar proyectos de emprendimiento⁵⁷.

Esta situación, que preocupa no solo a nivel nacional, sino también a nivel europeo, ha sido abordada de distinta forma por los Estados miembros; mientras algunos optan por la adopción en su ordenamiento jurídico de un régimen estricto de cuotas de participación mínima del género menos representado con la obtención de buenos resultados —Noruega, Francia y Portugal—, otros han seguido un modelo más laxo a través del establecimiento de Códigos de Conducta o Responsabilidad Social⁵⁸.

En suma, los desafíos persistentes en la participación femenina en la ES y en cualquier otra forma de emprendimiento abarcan una amplia gama de barreras estructurales, culturales y económicas donde la desigualdad salarial, la falta de acceso a posiciones de liderazgo, la carga desproporcionada de responsabilidades de cuidado, la escasez de recursos para la implementación de planes de igualdad, y los estereotipos de género configuran un panorama complejo que limita el avance hacia la igualdad de género en este sector. Para superar estos obstáculos, sería necesario un enfoque integral que combine políticas públicas, apoyo financiero y técnico, y un compromiso genuino por parte de las organizaciones para implementar políticas inclusivas y efectivas; la ES tiene el potencial de ser un modelo de referencia en igualdad de género, pero su desarrollo pararía por un trabajo de manera constante en la identificación y eliminación de estas barreras.

3. CONCLUSIONES

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha pasado por diferentes etapas siendo la participación femenina en el ámbito de la ES objeto de especial estudio en tanto los valores que presenta este modelo empresarial hacen que la femina pueda adquirir un papel más activo y afrontar retos de superior relevancia, lo que se demuestra con el elevado número de mujeres que crean y forman parte de las entidades de economía social. Estas han sido capaces de crear un espacio laboral con una notable apertura hacia la igualdad de género, tanto por los

⁵⁷ Chinchilla Albiol, N. y Jiménez López, E., “Mujeres en consejos de administración”, *Economistas*, 161, 2019, pp. 22-32.

⁵⁸ Montesdeoca Suárez, A., “La situación actual de la mujer en los consejos de administración de las empresas cotizadas: ¿desequilibrio, desigualdad o ceguera de género?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 477, 2023, p. 55.

valores que fundamentan su estructura —primacía de las personas, solidaridad, participación democrática y compromiso social— como por su capacidad para facilitar la inclusión y el emprendimiento de las mujeres. El avance normativo e institucional experimentado en los últimos años está permitiendo reforzar esta orientación, especialmente a través de instrumentos como la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, la Ley Orgánica 3/2007 y la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027, que integran de forma transversal el enfoque de género a favor de un mercado laboral más equitativo.

En la línea señalada, el emprendimiento femenino en la ES puede conseguir avances significativos en el camino hacia la igualdad de género a vez que contribuiría a la consecución de un modelo de desarrollo adaptado a la transición ecológica y a la economía y el trabajo justo, de carácter más sostenible, siempre orientado a satisfacer la esencia de un modelo económico que pone como valor principal a las personas. Para ello, las propuestas giran en torno al establecimiento de marcos más flexibles y participativos que faciliten el acceso de las mujeres a la actividad económica, así como a espacios de liderazgo. Sin embargo, alcanzar su potencial transformador pleno requiere superar inercias culturales y barreras de acceso al crédito, a la financiación y a los puestos de decisión.

Con todo, la premisa de partida supone entender que la igualdad de género constituye una cuestión transversal y aún no aparecen resultados que constaten que la deseada estrategia unitaria en las políticas de género haya sido capaz de abordar esta cuestión desde una perspectiva holística. Sin embargo, si es posible apreciar cómo persisten desafíos estructurales que limitan la igualdad plena como muestra el mantenimiento de la brecha salarial y la segregación vertical y horizontal, elementos que siguen configurando trayectorias laborales y vitales más precarias para las mujeres, incluso dentro de un sector caracterizado por su vocación inclusiva. Además, con la mira en el futuro, para conseguir acabar de manera eficaz con la brecha de las pensiones hay que acentuar la intervención en etapas anteriores, minorando la brecha salarial para que esta no extienda sus efectos en el tiempo y continúe perpetuando así la precariedad económica de las féminas, todo ello unido a una acuciante necesidad de actuar en el ámbito de la infrarrepresentación empresarial de mujer y su dificultad de acceso a puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

Apuntando a futuras líneas de intervención sería deseable llegar a identificar con claridad modelos de éxito en igualdad y liderazgo femenino dentro de la ES transferibles a otros sectores, impulsar programas de formación, mentoría y empoderamiento dirigidos a mujeres para fortalecer su presencia en la toma de decisiones y en proyectos empresariales de mayor valor añadido, mejorar los mecanismos de conciliación y corresponsabilidad promoviendo estrategias que

distribuyan equitativamente los cuidados, evitando así que recaigan exclusivamente sobre las mujeres, garantizar el acceso a financiación equitativa como palanca de acceso a la obtención de proyectos liderados por mujeres en sectores emergentes y de innovación e integrar plenamente la perspectiva interseccional, atendiendo a las necesidades de mujeres migrantes, rurales, jóvenes, con discapacidad o víctimas de violencia, entre otros grupos vulnerables.

En definitiva, fortalecer la igualdad de género en la ES no solo beneficiaría a las mujeres, sino que contribuiría a la mejora el bienestar colectivo, incrementando la competitividad del sector y construyendo una sociedad más cohesionada y sostenible.